

# 工會法規



李怡慧 Linda Lee



# CONTENTS

01

工會法規大富翁

02

總則

03

工會法規

04

個案討論

05

Q&A



為何要  
成立工會?

信任關係?

勞資共富?

工會法

民法

會議規範&  
工會會員大會或  
會員代表大會委  
託出席辦法

人民團體選  
舉罷免辦法

人民團體法



資方

勞方

工會法施  
行細則

工會財務處  
理準則

團體協約法

不當勞動行  
為裁決機制

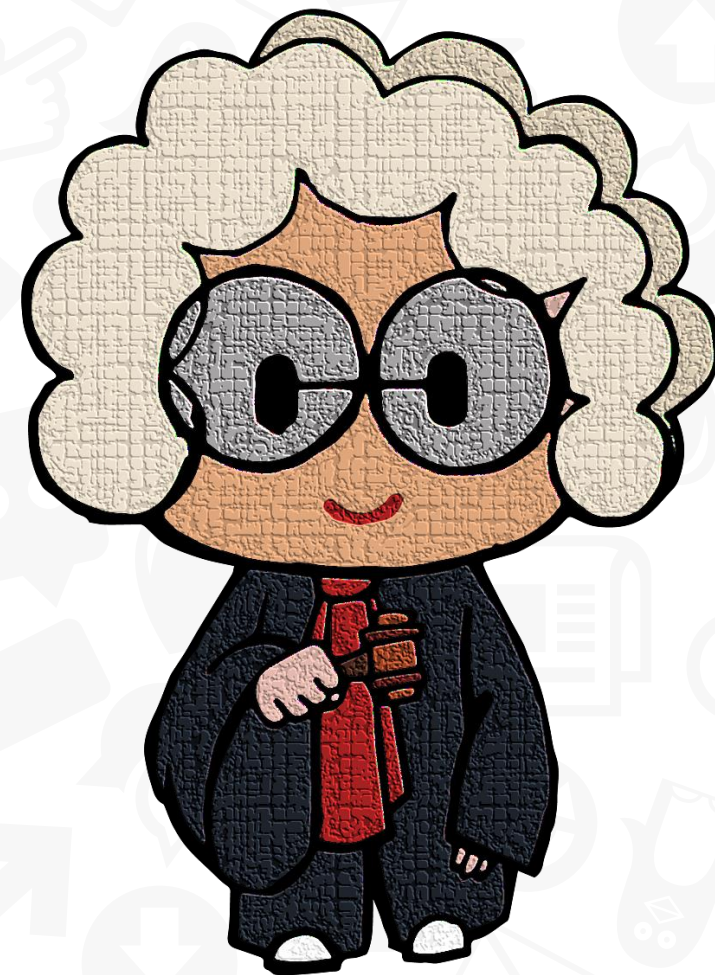
大量解僱勞  
工保護法

勞資會議實  
施辦法

勞資爭議  
處理法



# 為何要 成立工會?



# 權利 義務

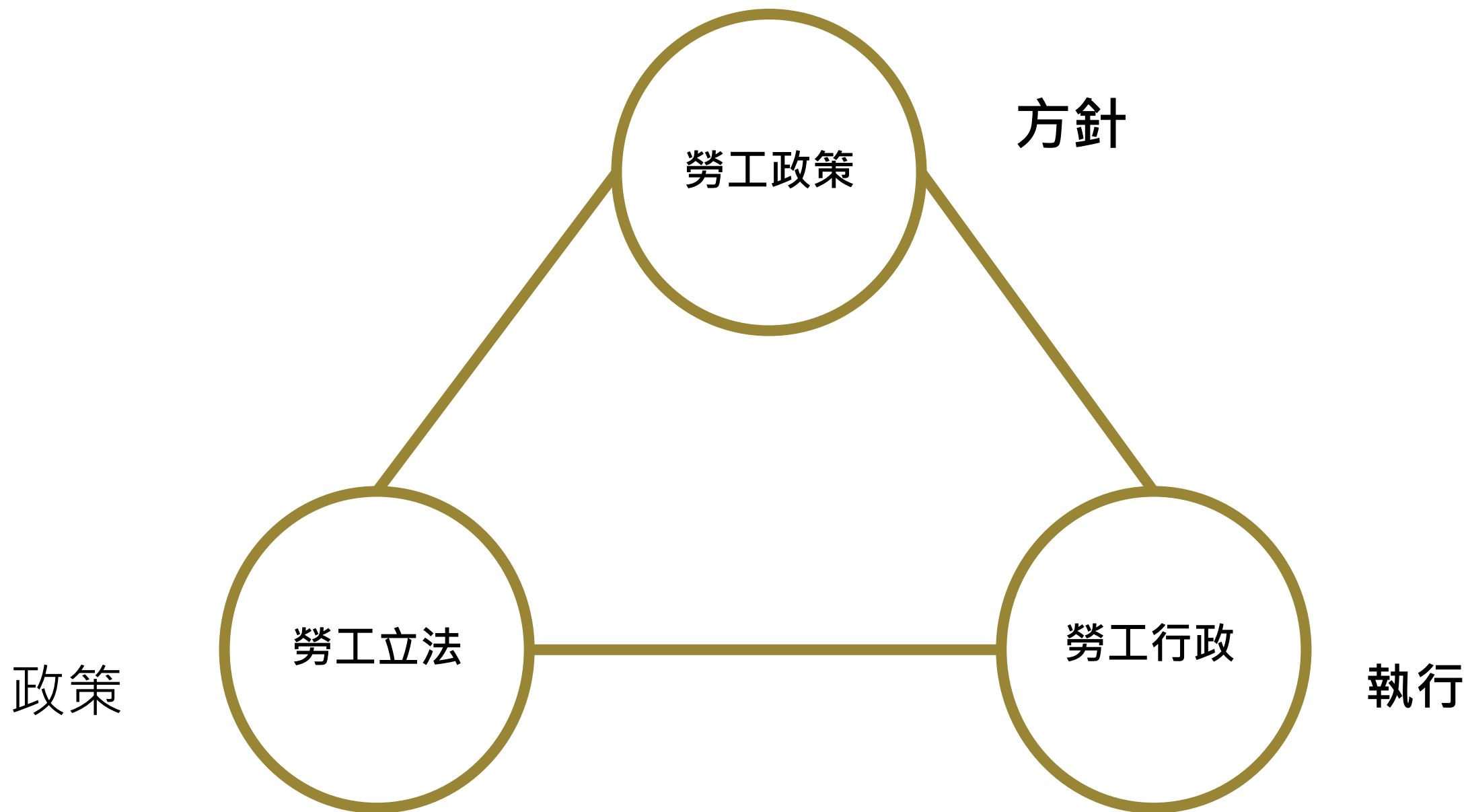


# 總則

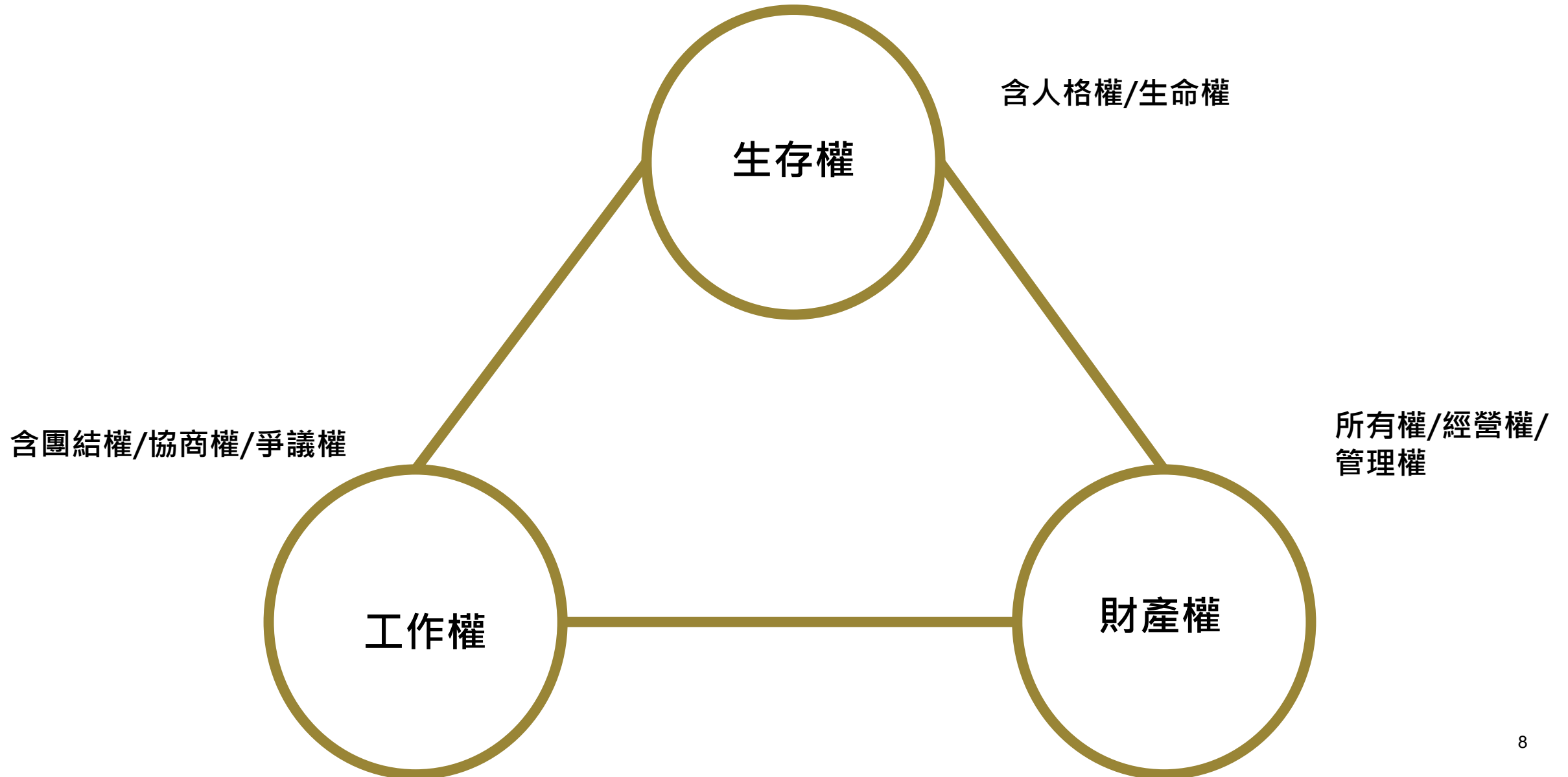
	為何要 成立工會?	信任關係?	勞資共富?	工會法
民法				工會法施 行細則
會議規範& 工會會員大會或 會員代表大會委 託出席辦法				工會財務處 理準則
人民團體選 舉罷免辦法				團體協約法
人民團體法	不當勞動行 為裁決機制	大量解僱勞 工保護法	勞資會議實 施辦法	勞資爭議 處理法



# 勞工立法

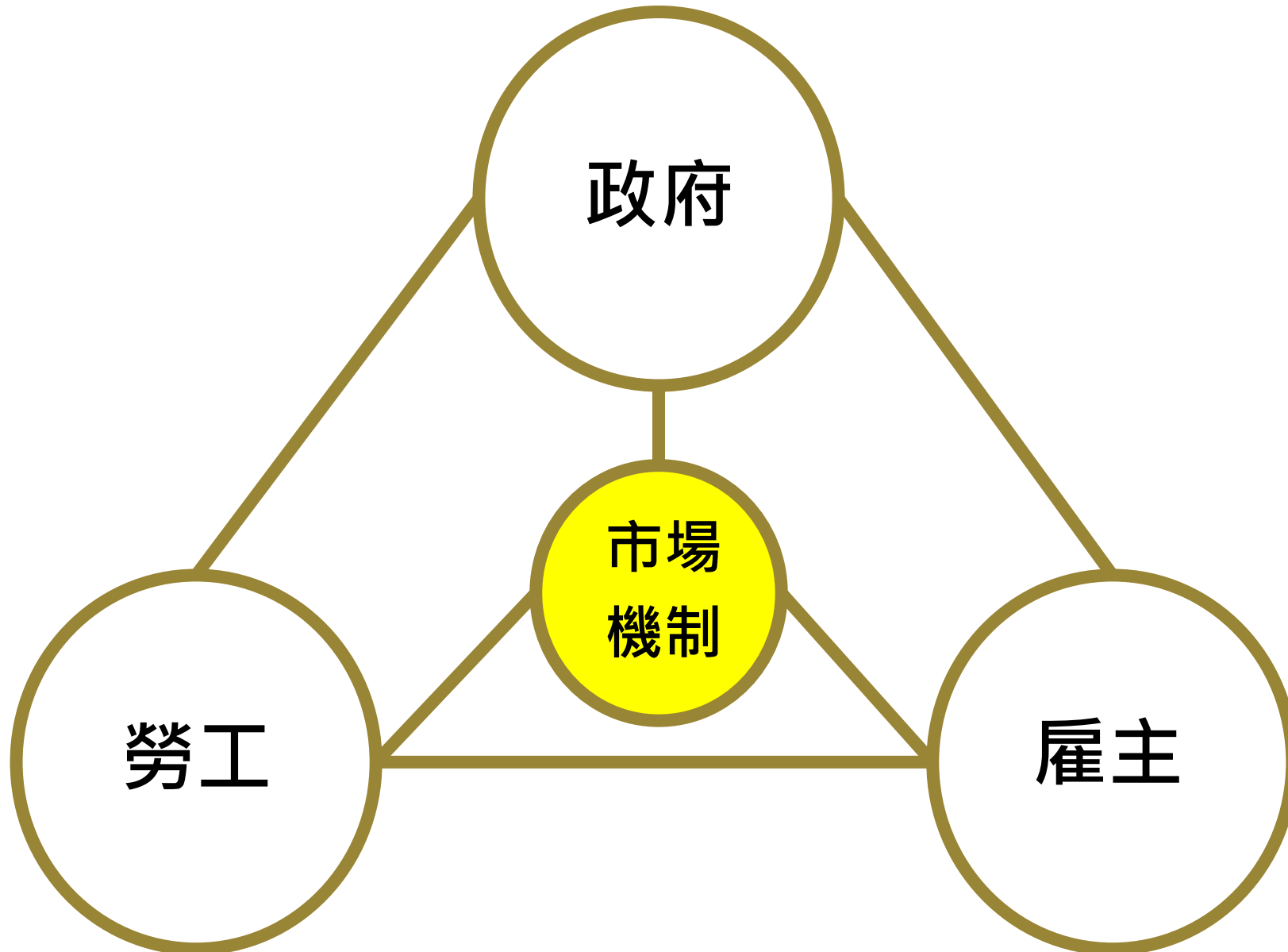


# 憲法第15條: 人民之生存權、工作權、及財產權應予保障





# 勞動市場

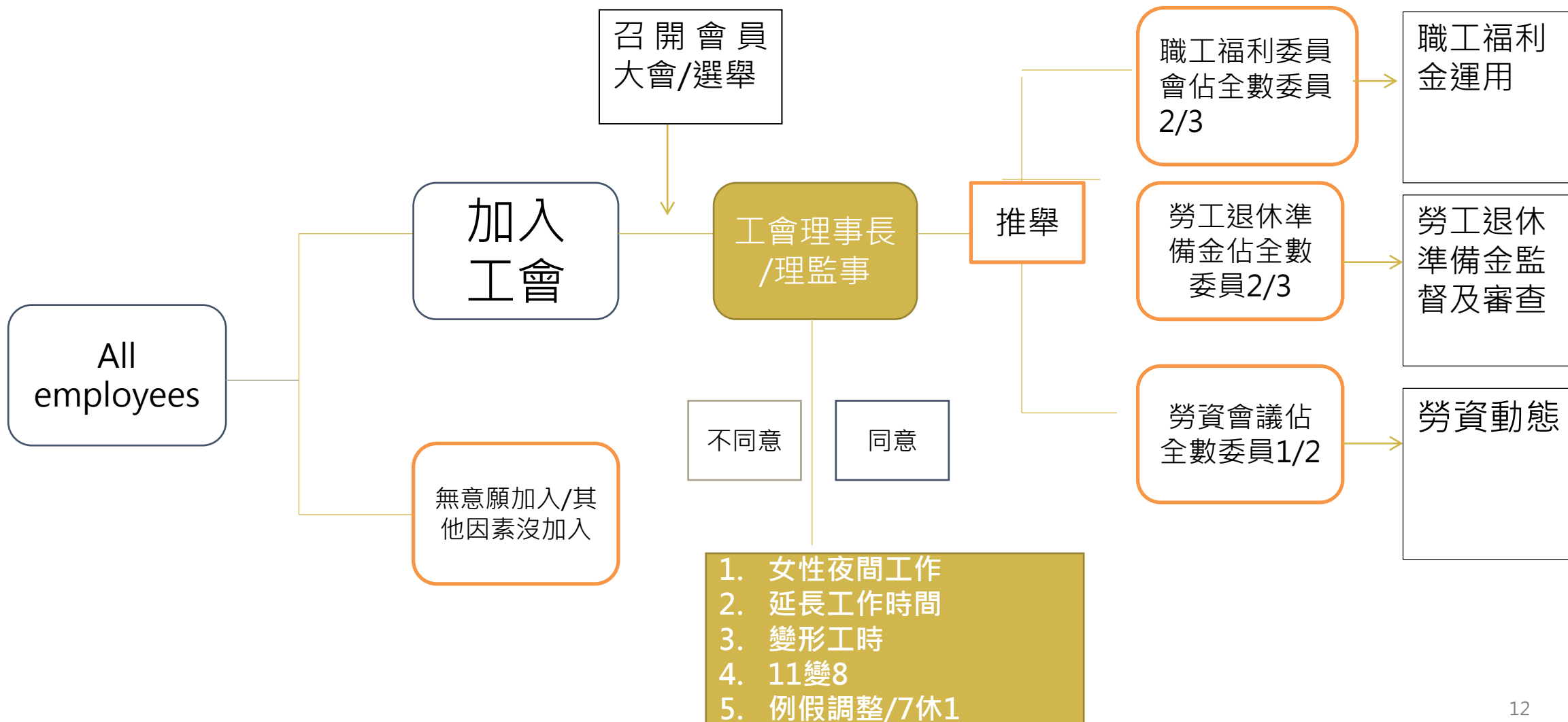


企業工會 工會數	產業工會 工會數	職業工會 工會數
900	210	4,161
企業工會 會員人數	產業工會 會員人數	職業工會 會員人數
585,153	87,271	2,696,741

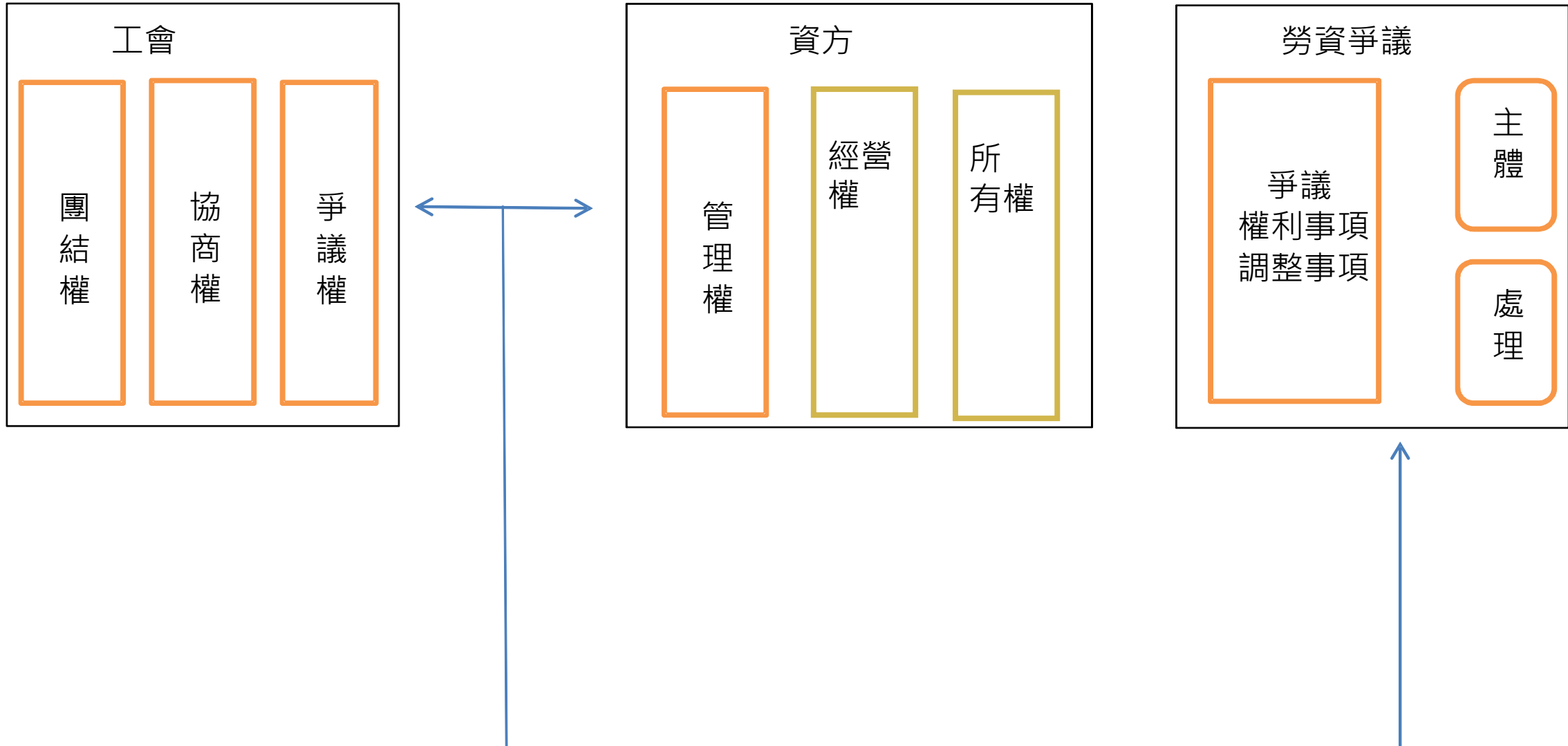
# 工會組成率

	全國勞工工 組織率	企業勞工工會 組織率	企業及產業勞工 工會組織率	職業勞工工 組織率
96年底	35.8	17.4	17.4	47.5
107年底	32.9	15.2	7.6	42.2

# 工會



# 工會





	為何要 成立工會?	信任關係?	勞資共富?	<b>工會法</b>
民法  會議規範& 工會會員大會或 會員代表大會委 託出席辦法  人民團體選 舉罷免辦法				<b>工會法施 行細則</b>  <b>工會財務處 理準則</b>
人民團體法	不當勞動行 為裁決機制	大量解僱勞 工保護法	勞資會議實 施辦法	<b>團體協約法</b>  勞資爭議 處理法



# 組織工會及程序

## 勞工均有組織及加入工會之權利 (4)

### 組織程序

勞工三十人以上之連署發起

組成籌備會

辦理公開徵求會員

擬定章程

召開成立大會

大會後三十日內，檢具章程、會員名冊及理監事名冊，向其會址所在地之直轄市主管機關請領登記證書 (11)

教師得依本法組織及加入工會 (4)  
(產業工會及職業工會)

依工會法第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限 (9)

同一直轄市內之同種類職業工會，以組織一個為限 (9)

工會名稱，不得與其他工會名稱相同 (10)

- 現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，不得組織工會；
- 軍火工業之範圍，由中央主管機關會同國防部定之。

# 工會發起

工會組成發起人限制：

- 一、因犯罪經判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢者。但受緩刑宣告者，不在此限。
- 二、受保安處分或感訓處分之裁判確定，尚未執行或執行未畢者。
- 三、受破產之宣告，尚未復權者。
- 四、受禁治產之宣告，尚未撤銷者。（人團法第8條）

# 工會會務自主

## 工會會員資格

● 代表僱主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。

## 會員代表之產生

- 工會會員人數在一百人以上者，得依章程選出會員代表。
- 工會會員代表之任期，每一任不得超過四年，自當選後召開第一次會員代表大會之日起算。

# 工會任務

- 一、 團體協約之締結、修改或廢止。
- 二、 勞資爭議之處理。
- 三、 勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。
- 四、 勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。
- 五、 勞工教育之舉辦。
- 六、 會員就業之協助。
- 七、 會員康樂事項之舉辦。
- 八、 工會或會員糾紛事件之調處。
- 九、 依法令從事事業之舉辦。
- 十、 勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。
- 十一、 其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。





# 工會之組織類型

## 企業工會

結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。

## 產業工會

結合相關產業內之勞工，所組織之工會。

## 職業工會

結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。

# 章程應記載事項 ( 12 )

名稱

宗旨

區域

會址

任務

組織

會員入會、出會、停權及除名

會員之權利與義務

會員代表、理事、監事之名額、權限及其選任、解任、停權；  
置有常務理事、常務監事及副理事長者，亦同

置有秘書長或總幹事，其聘任及解任

理事長與監事會召集人之  
權限及選任、解任、停權

會議

經費及會計

基金之設立及管理

財產之處分

章程之修改

其他依法令規定應載明之事項

應經成立大會會員或代表過半數之出席，並經  
出席會員或代表**三分之二以上**之同意 ( 13 )

# 會員、會員代表

依第六條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會〔為會員〕(7)

代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限(14)

工會會員人數在一百人以上者，得依章程選出會員代表(15)

工會會員代表之任期，每一任不得超過四年，自當選後召開第一次會員代表大會之日起算(15)

工會會員大會為工會之最高權力機關(16)

但工會設有會員代表大會者由會員代表大會行使會員大會之職權(16)

工會會員代表之數額，至少為應選理事名額之三倍(細則14)

總工會會員代表數額，至少為應選理事名額之二倍(細則14)

# 理事、監事

## 名額

會員人數五百人以下者，置理事五人至九人；其會員人數超過五百人者，**每逾五百人得增置理事二人**，理事最多不得超過二十七人 (17)

工會聯合組織之理事不得超過五十一人

工會之監事不得超過該工會理事名額三分之一

## 任期

工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之任期，每一任不得超過四年 (20)

理事長連選得連任一次

## 理事長/副理事長

工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分 (17)

理事長、副理事長依章程規定由會員或代表直選者當選後即具有理事身分 (細則15)

## 監事會召集人

工會監事名額在三人以上者，應設監事會，置監事會召集人一人 (17)

監事會召集人執行監事會決議，並列席理事會

# 理事、監事

常務理事  
常務監事

前項各款理事、監事名額在三人以上時，得按其章程規定推選常務理事、常務監事；其名額不得超過理事、監事名額三分之一（17）

候補理事  
候補監事

工會得置候補理事、候補監事；其名額不得超過該工會理事、監事名額二分之一（17）

被選條件與限制

工會會員年滿二十歲者，得被選舉為工會之理事、監事（19）

工會會員參加工業團體或商業團體者，不得為理事或監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長或監事會召集人（19）

連帶責任

工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人及其代理人，因執行職務所致他人之損害，工會應負連帶責任（21）



# 理事、監事

## 改選

工會之理事、監事，應於任期屆滿前辦理改選(細則17)

## 任期 起算

理事、監事之任期，自召開第一次理事會議、監事會議起算。第一次理事會議、監事會議，應於前屆任期屆滿日起十日內召開

## 補選

工會章程未記載補選事項時---理事長、監事會召集人所遺任期在四分之一以上者，應於出缺之日起九十日內進行補選，並補足原任者未滿之任期，若所遺任期未達四分之一者，應自理事或監事中推選職務代理人，但章程未訂定推選職務代理人規定者，應於出缺之日起九十日內進行補選

工會依規定遞補理事監事後仍不足會議召開之法定人數時應就缺額部分進行補選以補足原任者之任期為限

工會補選理事長、監事會召集人或推選其職務代理人時，應依工會章程規定辦理

# 理事會、監事會會議及其召集

召集

工會理事會，分為定期會議及臨時會議二種，由理事長召集之 (24)

理事應親自出席會議 (24)

定期會議

每三個月至少開會一次，會議通知應於七日前送達理事 (24)

臨時會議

理事三分之一以上之請求 (24)

由理事長召集必要時 (24)

由理事長召集之，會議通知應於一日前送達理事 (24)

會議通知之送達，準用民事訴訟法相關規定

監事得列席理事會陳述意見 (24)

監事會議

準用上述理事會之規定，會議應由監事會召集人召集之 (24)

分別召開

工會理事會議、監事會議，應分別召開

# 會員（代表）大會

召集

工會會員大會或會員代表大會，分定期會議及臨時會議二種（23）

由理事長召集（23）

不能依法或依章程規定召開時，得由主管機關指定理事或監事一人召集之（25）

定期大會

每年至少召開一次，至遲應於會議召開當日之十五日前，將會議通知送達會員或會員代表

至遲應於會議召開當日之三日以前，將會議通知送達會員或會員代表

臨時大會

理事會決議

或會員五分之一

或會員代表三分之一以上請求

或監事之請求

由理事長召集之

開會數額

工會會員大會或會員代表大會，應有會員或會員代表過半數出席，始得開會；非有出席會員或會員代表過半數同意，不得議決

但前條第一項第一款至第五款之事項，非有出席會員或會員代表三分之二以上同意，不得議決

一、章程之修改

二、財產之處分

三、工會之聯合、合併、分立或解散

四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定

五、會員之停權及除名之規定

理事長或監事會召集人不於請求之日起十日內召集時，原請求人之一人或數人得申請主管機關指定召集之（25）

# 會員（代表）大會之決議權限

## 大會職權

下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決

工會章程之修改（2/3）

財產之處分（2/3）

工會之聯合、合併、分立或解散（2/3）

會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定（2/3）

會員之停權及除名之規定（2/3）

會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務

工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法

事業報告及收支決算之承認

基金之運用及處分

會內公共事業之創辦

集體勞動條件之維持或變更

其他與會員權利義務有關之重大事項

# 會員（代表）之委託開會

會員或會代不能出席會議時，得以書面委託其他會員或會代出席，並依授權範圍內行使其權利

每一會員或會代以委託一人為限，每一會員或會代以受託一人為限，且受託人不得再行委託

會員或會代受委託出席會議時，應繳交委託書

委託書應記載下列事項  
（委託人姓名）（受託人姓名）（全權代表或限於特定事項之代表）（委託出席工會名稱、會議屆次及召開日期）（委託人及受託人簽名或蓋章）

**委託**<sup>(27)</sup>

受託人持出席證及繳交委託書辦理受託簽到後，始得領取委託出席證

會員或會代接受委託代表出席時，應先辦理親自簽到，並出示身分證明，經核對無誤後，領取出席證

# 會員（代表）大會之委託開會

辦理受託簽到時會員或會代重複委託多人出席會議者，所有同一會員或會代重複之委託均視為無效

受託人出席後，委託人如親自出席，視為終止委託關係

會員或會代於出席會議辦理簽到後，因故提前離席者，於不超過親自出席人數三分之一數額範圍內，得委託其他會員或會代行使其權利，並應於簽到簿註明離席時間

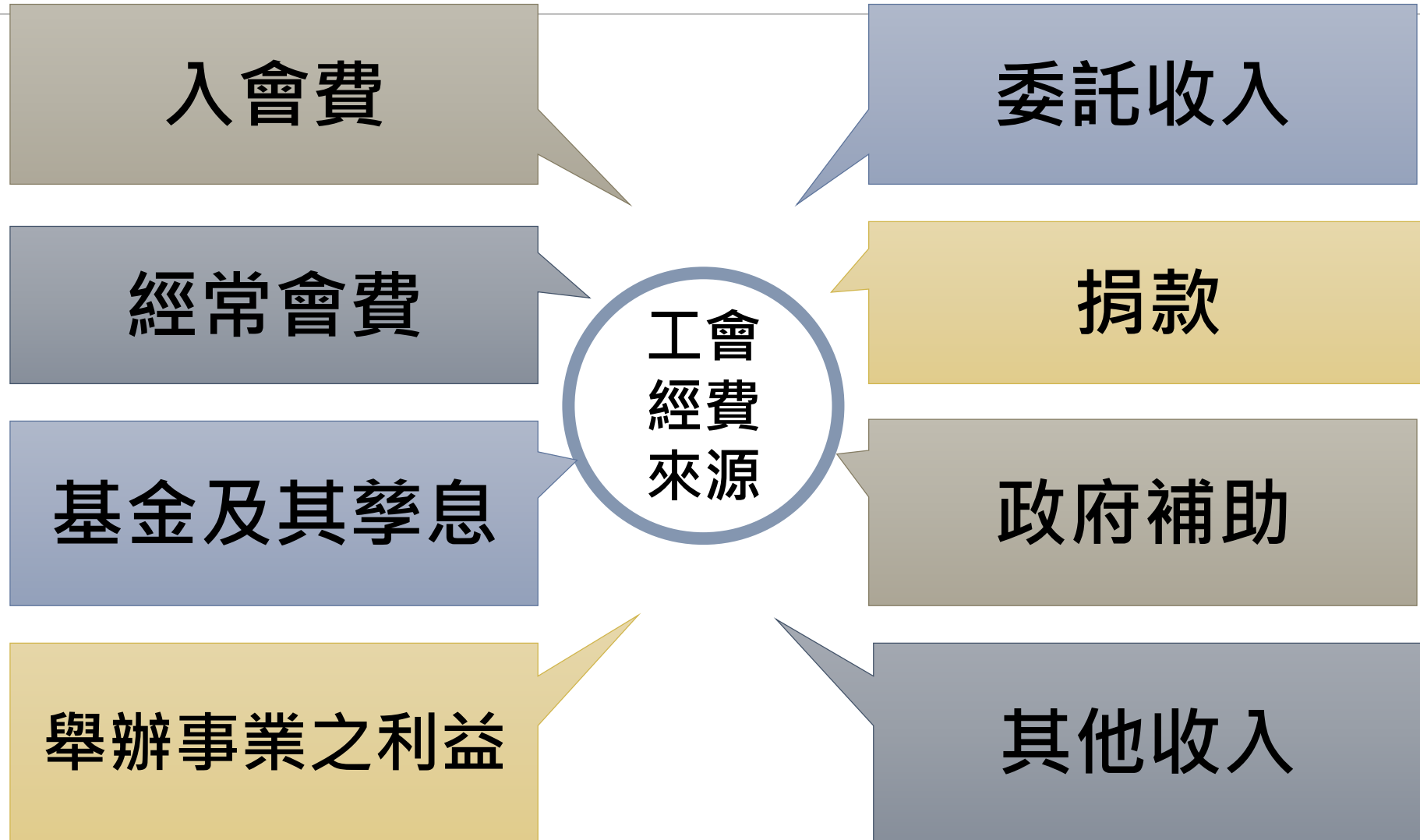
會員或會代行使選舉或罷免權利，於會議主席宣布開始進行選舉或罷免程序時即不得再行委託或受託

委託

委託出席人數及親自出席人數之計算，以簽到簿所列者為準

委託出席人數超過親自出席人數三分之一者，以簽到簿簽名先後次序決定之，難以認定先後次序者，以抽籤方式決定之

# 財務



# 財務

## 入會費

凡會員依據章程規定繳納之入會費皆屬之（準則）

入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得（工會法28）

## 經常會費

凡會員依據章程規定繳納之年會費皆屬之（準則）

經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五（工會法28）

## 經常會費（聯合組織）

會員工會對工會聯合組織之會費繳納，應按申報參加工會聯合組織之人數繳納之。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定

前項繳納會費之標準，最高不得超過會員工會會員所繳會費總額之百分之三十，最低不得少於百分之五。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定



# 財務

## 基金及其孳息

基金：凡依主管機關規定或經理事會決議應專戶存儲之基金存款屬之

孳息收入：凡金融機構（含郵局）存款之利息收入皆屬之

## 舉辦事業之利益

工會依法令開辦事業之營利所得

如開設學校、幼稚園、托兒所、醫院、安養院、銀行、大賣場、購物中心、餐廳、大飯店、旅館等

## 委託收入

凡接受機關團體學校之委託辦理各種業務之收入屬之

## 捐款

凡臨時募集特別捐贈之收入皆屬之

## 政府補助

凡政府機關補助之經費皆屬之

## 其他收入

不屬於前八項之收入款皆屬之

# 財務

工會每年應將財產狀況向會員大會或會員代表大會提出書面報告

會員經十分之一以上連署或會員代表經三分之一以上連署，得選派代表會同監事查核工會之財產狀況

工會應建立財務收支運用及稽核機制

工會財務管理辦法

工會財務稽核辦法

# 監督

## 監事監督

工會監事審核工會簿記帳目，稽查各種事業進行狀況及章程所定之事項，並得會同相關專業人士為之 (18)

## 主管機關監督

工會應於每年年度決算後三十日內將下列是向報請主管機關備查，1.幹部名冊2.會員入會出會名冊3.財務報表4.會務及事業經營之狀況。工會未依前項規定辦理或主管機關認有必要時，得限期令其檢送或派員查核 (31)

工會無正當理由規避、妨礙、拒絕或未於限期內檢送資料者，處行為人新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰 (44)

工會章程之修改或幹部之變更，應報請主管機關備查 (32)

工會有違反法令或章程者，主管機關得予以警告或令其限期改善。必要時，並得於限期改善前，令其停止業務之一部或全部 (43)

工會違反法令或章程情節重大，或經限期改善屆期仍未改善者，得撤免其理事、監事、理事長或監事會召集人 (43)

# 監督

## 會員或會代監督

工會會員大會或會員代表大會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，會員或代表得於決議後三十日內，訴請法院撤銷其決議。但出席會議之會員或代表未當場表示異議者，不得為之（33）

會員或會代對會員大會或代表大會之召集程序或決議方法提出異議者，工會應將異議者姓名、所代表之工會名稱及異議內容列入紀錄（細則29）

會員經十分之一以上連署或會員代表經三分之一以上連署、得選派代表會同監事查核工會之財產狀況（29）

會員或會代連署派代表查核工會之財產狀況，其連署應以書面為之（細則28）

工會會員大會或會員代表大會之決議內容違反法令或章程者，無效（34）

# 會務假

## 約定公假

工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假（36）

## 無約定時

企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務（36）

企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務（36）

## 會務範圍

1. 辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務
2. 從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會
3. 參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會
4. 其他經與雇主約定事項（細則32）

# 組織工會之保護

雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為

對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇

對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件

對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇

對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇

不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動 (35)

雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效

# 解散

## 自行宣告解散

工會有下列情形之一者，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散  
1.破產  
2.會員人數不足  
3.合併或分立  
4.其他經會員大會或會員代表大會認有必要時

工會自行宣告解散者，應於解散後十五日內，將其解散事由及時間，報請主管機關備查

## 聲請解散

工會無法依前項第一款至第三款規定自行宣告解散或無從依章程運作時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之

工會之解散，除因破產、合併或組織變更外，其財產應辦理清算

工會解散時，除清償債務外，其賸餘財產之歸屬，應依其章程之規定、會員大會或會員代表大會之決議。但不得歸屬於個人或以營利為目的之團體

# 工會合併或分立

## 期限

工會經議決為合併或分立時，應於議決之日起一年內完成合併或分立

企業工會因廠場或事業單位合併時，應於合併基準日起一年內完成工會合併

屆期未合併者，主管機關得令其限期改善，未改善者，令期重新組織

## 權利義務

工會合併後存續或新成立之工會，應概括承受因合併而消滅工會之權利義務

因分立而成立之工會，其承繼權利義務之部分，應於議決分立時由會員大會或會員代表大會一併議決之



# 工會財務處理準則

## 會計包括項目

資產負債表

收支餘絀表

現金流量表

淨值變動表

財產清冊

工會設有特定用途基金者，應按期編製特定用途基金變動表。

# 工會財務處理準則

## 會計科目

資產

負債

淨值

收入

支出

各會計科目應按其科目之性質，分類編號。

	為何要 成立工會?	信任關係?	勞資共富?	工會法
民法				工會法施 行細則
會議規範& 工會會員大會或 會員代表大會委 託出席辦法				工會財務處 理準則
人民團體選 舉罷免辦法				<b>團體協約法</b>
人民團體法				不當勞動行 為裁決機制



# 團體協約

- 提出提團體協約之協商，不得拒絕，拒絕處10~50萬罰鍰。
- 《團體協約法》第6條第1項 勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。
- 《團體協約法》第6條第2項第2款，務必於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
- 《團體協約法》第32條第1項 勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

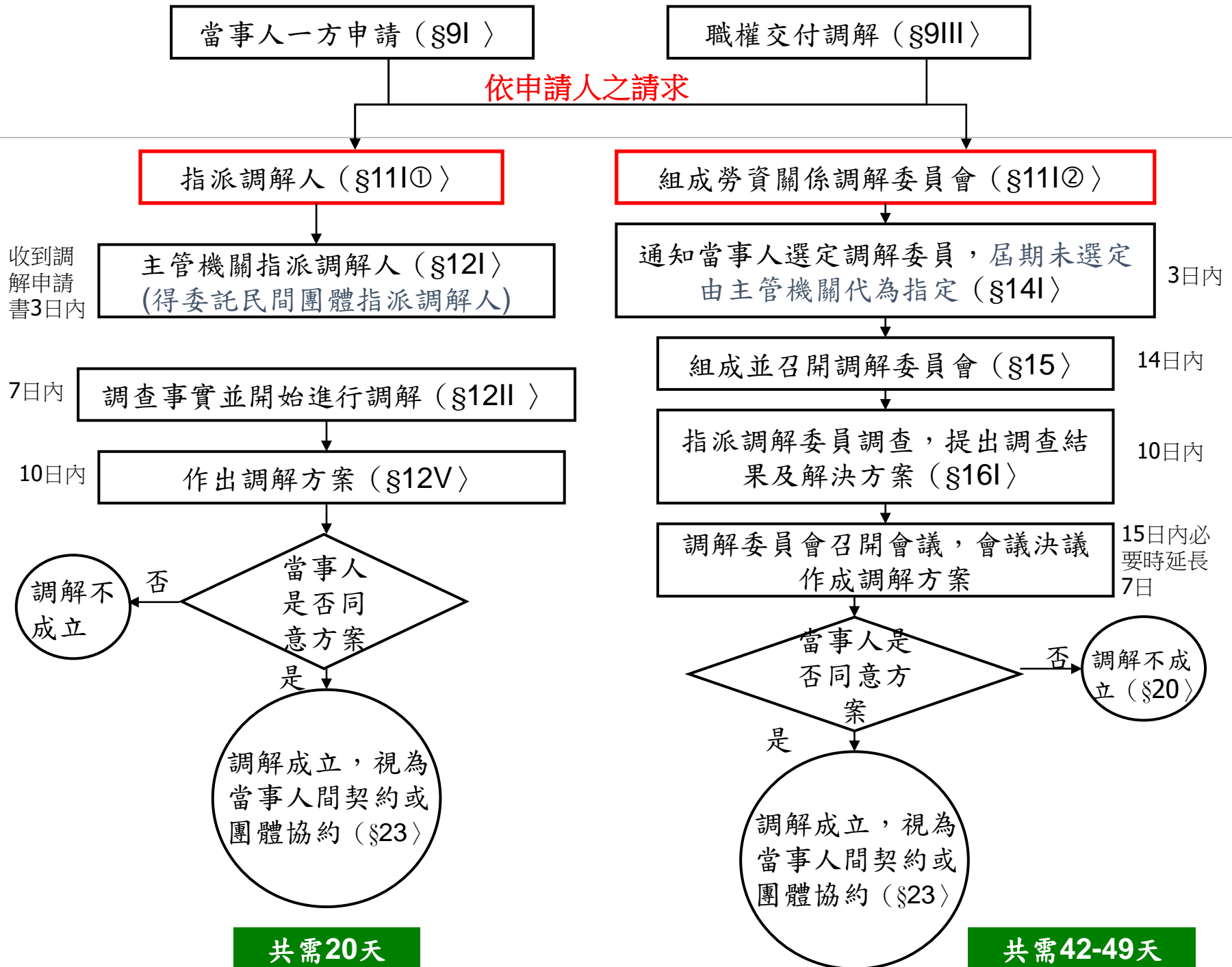
# 團體協約

- 《團體協約法》第19條 團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。
- 《團體協約法》第26條，團體協約得以定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之。
- 《團體協約法》第27條第1項，團體協約為不定期者，當事人之一方於團體協約簽訂一年後，得隨時終止團體協約。但應於三個月前，以書面通知他方當事人。
- 《團體協約法》第28條，團體協約為定期者，其期限不得超過三年；超過三年者，縮短為三年。

	為何要 成立工會?	信任關係?	勞資共富?	工會法
民法				工會法施 行細則
會議規範& 工會會員大會或 會員代表大會委 託出席辦法				工會財務處 理準則
人民團體選 舉罷免辦法				團體協約法
人民團體法	不當勞動行 為裁決機制	大量解僱勞 工保護法	勞資會議實 施辦法	<b>勞資爭議 處理法</b>



# 勞資爭議調解程序





# 勞資爭議處理法§54

不得罷工

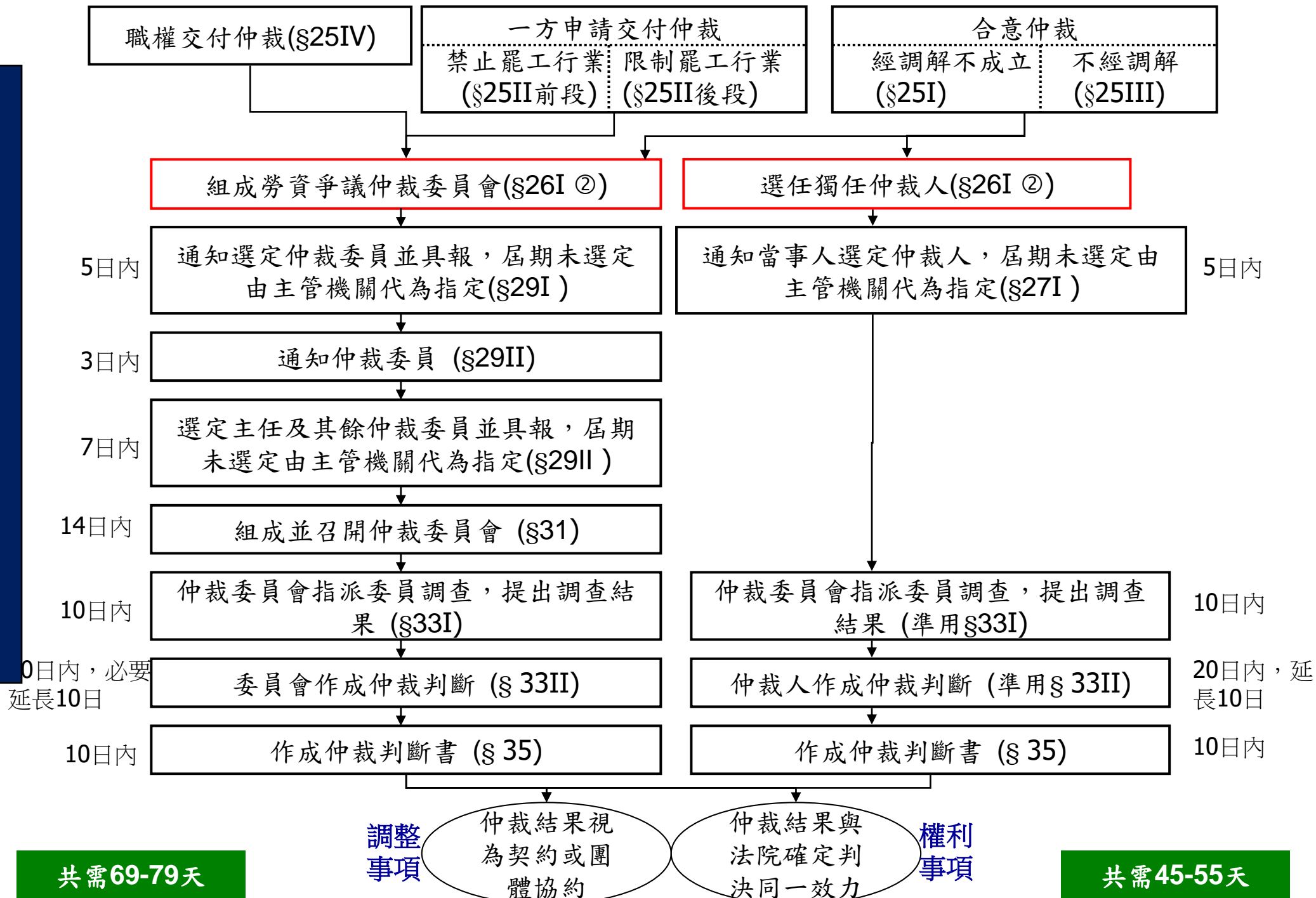
- 教師。
- 國防部及及所屬機關(構)、學校之勞工。

需簽定必要服務條款，  
使得罷工

- 自來水事業。
- 電力及燃氣供應業。
- 醫院。
- 轉訊交業系統、移資貨事系、金融期管付、資金券保支、間之證、理、行算與算辦業、銀清業結他事、營務務、其務、經帳服易及業。



# 勞資爭議仲裁程序



	為何要 成立工會?	信任關係?	勞資共富?	工會法
民法				工會法施 行細則
會議規範& 工會會員大會或 會員代表大會委 託出席辦法				工會財務處 理準則
人民團體選 舉罷免辦法				團體協約法
人民團體法	不當勞動行 為裁決機制	大量解僱勞 工保護法	勞資會議實 施辦法	勞資爭議 處理法



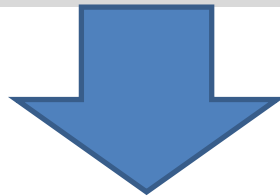
# 選派勞資會議勞資代表

1、雙方代表各為二至十五人。

資方代表：由雇主指派。

勞方代表：有工會者由工會會員大會或會員代表大會選舉；無工會者由全體勞工直接選舉。

2、任期三年。



勞資代表名冊由事業單位函報當地主管機關備查。

# 召開勞資會議

1. 勞資會議每三個月至少舉行一次。
2. 主席由勞資會議代表輪流擔任。
3. 主席於會議七日前發開會通知。
4. 勞資代表之出席應各過雙方代表之半數。
5. 決議須有出席代表四分之三以上之同意。
6. 議事範圍應依勞資會議實施辦法第十三條之規定。
7. 依會議規範程序召開會議。

# 勞資會議決議事項辦理

函報勞資會議決議事項或勞資會議紀錄。  
(勞資會議紀錄應依勞資議實施辦法第二十一條規定記載)

決議事項由事業單位分送工會及有關部門辦理。

決議事項如不能實施，得提交下次會議覆議。

	為何要 成立工會?	信任關係?	勞資共富?	工會法
民法				工會法施 行細則
會議規範& 工會會員大會或 會員代表大會委 託出席辦法				工會財務處 理準則
人民團體選 舉罷免辦法				團體協約法
人民團體法	不當勞動行 為裁決機制	<b>大量解僱勞 工保護法</b>	勞資會議實 施辦法	勞資爭議 處理法





# 大量解僱勞工之流程

事業單位(同一廠場)大量解僱勞工

員工離職之10日，向勞工局及公立就業服務機構通報資遣員工名冊(就業服務法第33條第1項)

大量解僱勞工之前60日，將解僱計畫書通報勞工局

提出解僱計畫書之後10日，勞資雙方應本於勞資自治精神進行協商

將勞資協商之紀錄，報送勞工局備查

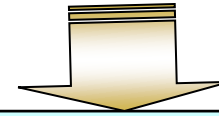
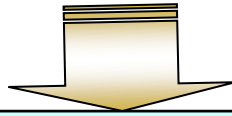
	為何要 成立工會?	信任關係?	勞資共富?	工會法
民法				工會法施 行細則
會議規範& 工會會員大會或 會員代表大會委 託出席辦法				工會財務處 理準則
人民團體選 舉罷免辦法				團體協約法
人民團體法	<b>不當勞動行 為裁決機制</b>	大量解僱勞 工保護法	勞資會議實 施辦法	勞資爭議 處理法





# 規範雇主不當勞動行為

為加強保護勞工加入、籌組工會之權利，參照美、日等國之立法規範，明定雇主妨害工會運作之不當勞動行為處罰規定。



不當勞動行為態樣有：

- 對於勞工有下列行為而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇：勞工組織、加入、參加工會活動或擔任工會職務、提出團體協商要求或參與團體協商相關事務、參與或支持爭議行為。
- 對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
- 不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動。

# 雇主不當勞動行為處理流程

## 不當勞動行為態樣

### 工會法

- 對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
- 對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

### 團體協約法

勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。

雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。

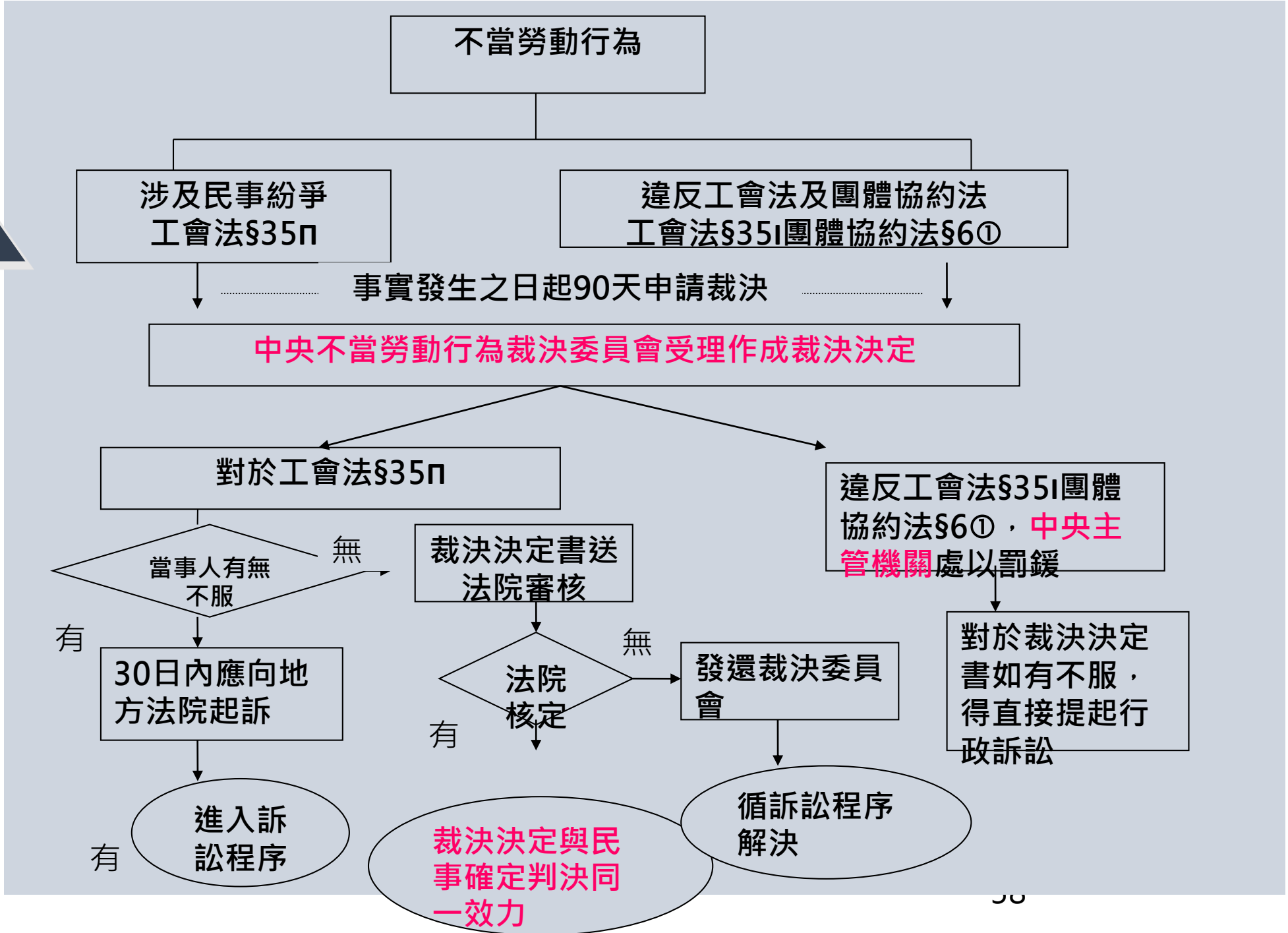
## 裁決機制

## 勞資爭議處理法

- 雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機關處雇主新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。
- 雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第一款、第三款或第四款規定，未依前項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- 雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第二款或第五款規定，未依第一項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。

勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。

# 不當勞動行為裁決流程



不當勞動行為

涉及民事紛爭  
工會法§35n

違反工會法及團體協約法  
工會法§35l團體協約法§6①

事實發生之日起90天申請裁決

中央不當勞動行為裁決委員會受理作成裁決決定

對於工會法§35n

違反工會法§35l團體協約法§6①，中央主管機關處以罰鍰

當事人有無不服

裁決決定書送法院審核

有

無

30日內應向地方法院起訴

有

無

法院核定

發還裁決委員會

對於裁決決定書如有不服，得直接提起行政訴訟

有

進入訴訟程序

裁決決定與民事確定判決同一效力

循訴訟程序解決

# 罰則

## 會務假

雇主未依第三十六條第二項規定給予公假者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

## 雇主不當勞動行為

雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機關處雇主新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第一款、第三款或第四款規定，未依前項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第二款或第五款規定，未依第一項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。

提昇工會更健全的角色與功能



# 保護勞工團結權

## 勞工權利

除了現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，不得組織工會之外，勞工均有組織及加入工會之權利 (4)

教師得依本法組織及加入工會 (4)

## 法律保障

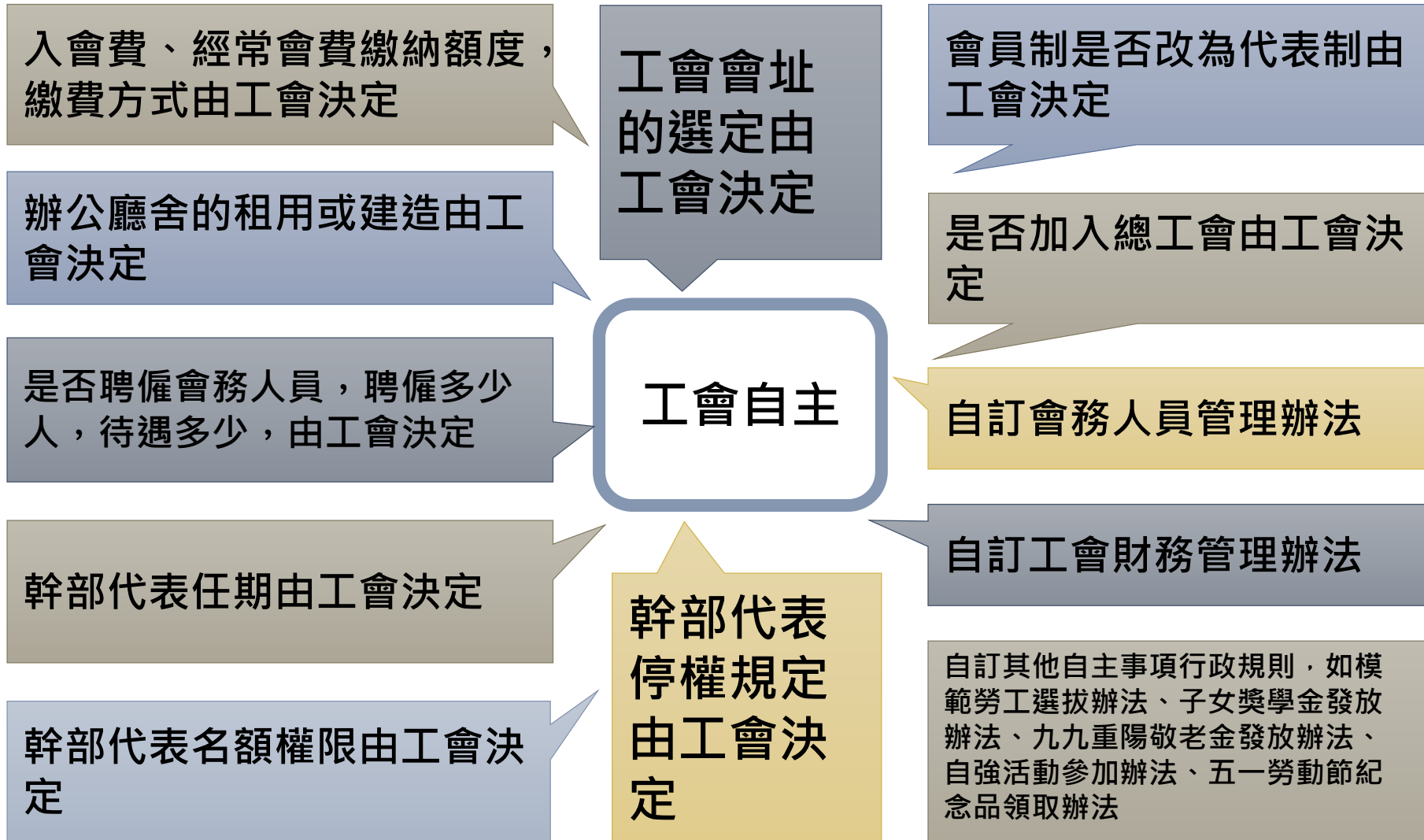
僱主或代表僱主行使管理權之人，不得對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務；對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。不得對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。不得對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。不得不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動 (35)

勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決 (39)

## 勞工自主

應有勞工三十人以上之連署發起  
組成籌備會  
辦理公開徵求會員  
擬定章程  
召開成立大會  
大會後三十日內，檢具章程、會員名冊及理監事名冊，向其會址所在地之直轄市主管機關請領登記證書

# 工會會務自主化



# 工會運作民主化

會員代表之選任解任，應由工會投票決定並以無記名投票方式辦理

工會可授權理事會，制定理監事選舉辦法，會員代表選舉辦法送請大會議決通過，據以執行

理事長是否改為大會直接選舉由工會決定

工會民主

勞資會議勞方代表、職工福利委員會委員、團體協約協商代表，應由工會選舉產生

理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任解任，應由工會投票決定並以無記名投票方式辦理

參加上級工會會員代表大會之代表應由工會選舉產生



# 提昇工會更健全的角色與功能



建言」 ( voice ) 的角色

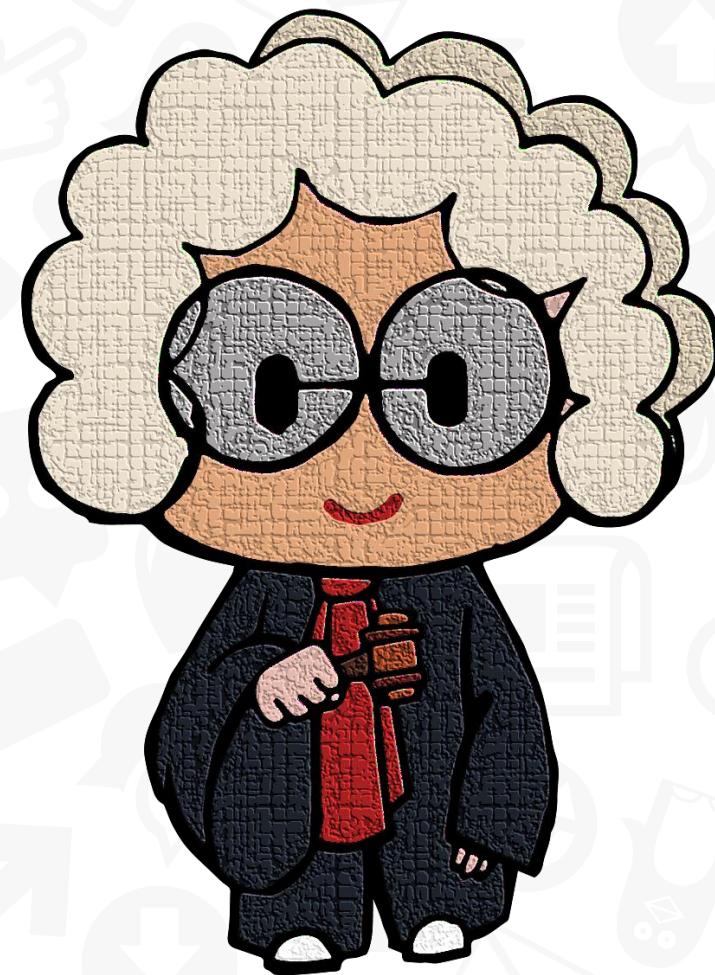
促進薪資福利事項

勞工教育

維護勞工權益

爭議處理

# 個案討論



# 個案1

# 摘要

工會去函至公司人資部敘明工會幹部徐○接獲邀請出席 Global Nurses United ( 全球護理師工會，以下簡稱 GNU ) 年會，故於 107 年 1 月 29 日第 1 屆第 18 次理事會案由第 11 項決議監事徐出席，GNU 於 107 年 3 月 20 日正式發出邀請函，工會於 107 年 6 月 12 日去函公司，告知因會務需求，要求公司核予工會人徐○會務公假。工會嗣後於 107 年 7 月 2 日接獲公司人函覆拒絕核予會務假，理由為出席 GNU 年會非屬工會法會務範圍。

## 個案1 (裁決要旨)

---

申請人工會於 107 年 7 月 6 日發函申請會務假，其說明二載為：「本會理監事決議指派本會監事徐○代表出席，係屬本會會務，敬請貴院協助...核予會務公假 4 日」，並未提及指派監事徐○參加 GNU 年會，係因會議議題對申請人工會有實質助益，且可作為申請人工會日後加入 GNU 之入會前準備行為，相對人自無從知悉該會議議題對申請人工會有何助益，及其出席 GNU 年會係為將來加入為會員之準備行為一事。

而相對人就申請人徐○參加 GNU 年會得否核給會務假一事函詢臺北市政府勞動局，經該局回函稱：「工會申請會務假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，雇主亦有就該案事實加以認定；按前開規定，會務假範圍除按工會法施行細則第 32 條第 1 至 3 款規定認定外，並得由勞資雙方協議約定之，為免爭議，仍請貴單位與企業工會協議之」，似認應屬宜由雙方協商決定之事項。依前開勞資關係脈絡及相對人審酌應否給予會務公假之一切客觀情狀，足證相對人 107 年 7 月 2 日否准申請人徐○會務公假之行為，顯然不具有不當勞動行為之認識，是相對人抗辯其否准行為不構成不當勞動行為，尚非無據。

# 個案2                      摘要

---

工會監事陳XX，於 107 年 6 月 29 日申請107 年 7 月 4 日、7 月 18 日與 7 月 25 日之「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期」之會務公假,遭公司人資以未釋明為由，否准申請人陳○○7 月 4 日、7 月 18 日與 7 月 25 日之會務公假。

## 個案2【裁決要旨】

---

會務假之範圍，按工會法施行細則第 32 條第 1 款之規定，係包含「辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。」。因之，申請人陳○○參加新竹縣政府指派之社團法人新竹縣專業技能教育協會觀摩民間團體勞資爭議調解，乃為解決工會會員與雇主間之勞資爭議，當有充實有關勞資爭議調解進行之程序及爭議事項內容等勞動常識之必要，此部分仍屬於工會法施行細則 32 條第 1 款所規定之「會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議」之範疇。不因舉辦該活動之機關為民間社團法人或係為主管機關或目的事業主管機關所指定或舉辦與勞動事務或會務有關之活動，或是否為所屬工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務有關之活動而有所差別，均屬於工會之會務範圍。



# 個案3 內容

1

前言

2

行政訴訟流程

3

工會會務假之爭議-僱主為了新台幣20,000元罰鍰與政府機關進行訴訟

4

變革-以前可以，為何現在不可以？

5

行政訴訟 政府、工會、公司立場不同，法理各自解讀？

6

為的是20,000元打官司嗎？

# Why-What-How

「本個案的問題核心在於：一個轉型中企業，如何處理沉痾已久的人資實務陋習，以符合人資正義與公司價值觀。個案的探討焦點不僅於罰鍰或會務假是否合理等，而在於管理階層應該如何因應與處理轉型中的問題，進而克服險阻，完成變革。」

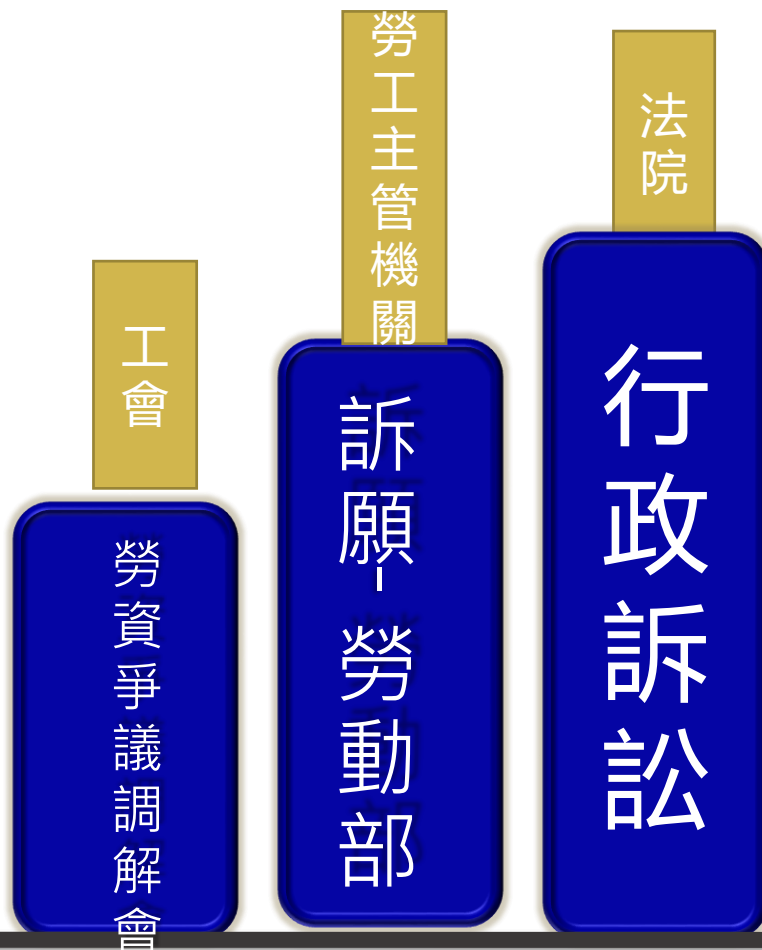
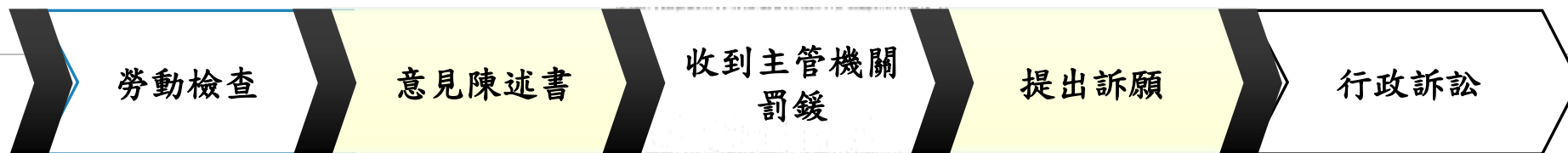


# 個案內容

**「以前都可以，現在為什麼不可以」**？工會幹部在勞資爭議調解會上強烈主張，請公司撤銷曠工給公假，坐在資方代表的位置，面對對方咄咄逼人的工會幹部，人資代表冷靜回應公司的立場，本公司已准許工會三位幹部，公司工會其他理事或監事顯無必要再請公假出席該調解會。

## **僱主為了新台幣20,000元罰鍰與政府機關進行訴訟**

未給工會幹部公假處理會務，被勞工主管機關裁處20,000元，僱主為了管理權與政府進行訴訟



# 行政訴訟 政府、工會、公司立場不同，法理各自解讀？

政府

勞資爭議處理法並無限制，應可由工會依實際需求自行決定

工會

以前准假，為何現不能准假？何況是在處理會務

公司

應回歸會務本質，而非為請假而請假  
公司有裁量權

法官見解：請假規定，與休假有別，並非不問有無辦理會務之必要或實際上有無辦理會務，一律賦予工會理監事享有請足法定請假日數之利益

勞資爭議

行政訴訟

組織變革

企業策略夥伴

法律

事

管理

人

# 討論問題

---

1. 當對「會務」之定義並不明確，究竟會務應如何認定？應由誰認定？請假程序為何？是否須檢附證明文件？勞資雙方對公假之認知不一發生爭議時應如何解決？
2. 在勞資相關法令常有不確定法律概念的部份，如條文或主管機關函釋載明「必要時」、「正當理由」、「適當方法」、「自行協商」等模糊概念，其餘是留給勞資雙方協商彈性的空間。因此當雙方無法取得共識時，依本個案處理程序有協商、調解、訴訟等，您會依個案處理模式或其他方式處理？試說明之。
3. 試從個案人資單位堅持會務假處理方式與過程，討論現代人力資源管理(管理階層)及工會的定位,傳統人事行政演變到成為組織的策略伙伴，在實務上人力資源管理(管理階層)功能與角色及工會定位應如何執行？