

一、課程名稱：從裁決實務(法院判決)解讀集體勞動法—以企業與工會互動為中心

二、課程介紹：

面對勞工權益與集體勞動權利日益高漲，事業單位須及早因應，接受並學習如何與工會進行互動！工會組織類型與特殊行業有哪些限制？團體協約成立要件與拒絕履行之法律效果為何？如何進行權利事項與調整事項的爭議程序？行使爭議行為與罷工權時須注意哪些必知的規範？

本課程將由集體勞動法專業律師全程授課，其常年擔任工會或資方的法律顧問協處勞資爭議，並多次接受勞動部委託擔任裁決決定後續訴訟程序之代理人，實務經驗豐富。課程中除了以清楚架構逐條解析重要條文，帶領學員快速入門「工會法」、「團體協約法」、「勞資爭議處理法」外，更逐一蒐集整理自 100 年 5 月迄今企業不當勞動行為違法裁決案例與法院判決，協助企業高階主管與人資法務在與工會互動上能夠勾勒出具體的因應標準。

三、課程大綱：

(一) 工會法

1. 工會組織類型與特殊行業限制
2. 自由入會原則 VS 強制入會原則
3. 工會籌組程序
4. 工會會員（代表）大會與理事會召開程序與決議內容
5. 工會幹部產生程序與會務假權利

Q：會務範圍認定？是否包括整理出席裁決程序資料、出席產業總工會理事會或勞工教育訓練？工會須否當下提出已加入該上級工會的證明文件？

Q：申請會務公假需要釋明事由並檢附相關證據嗎？有哪些例外類型不須釋明？未齊備證明文件，雇主有告知補正義務嗎？雇主可否規範須在一定期限內完成請假手續否則不核准？工會幹部可以聲稱比照病假事後提出證明文件嗎？

Q：會務活動需要多少人數，應考量何種判斷因素？

Q：公司過去准假標準從寬，今欲改變回歸法律，可否不經工會協商片面變更？

Q：教師職業工會理事長可否向其雇主某學校申請會務公假？

Q：工會幹部會務假期間執行會務受傷，是否屬於職業災害？

6. 不當勞動行為

類型一【支配介入】

Q：以下行為是否構成支配介入之不當勞動行為

- (1) 主管約談勞工希望就加入工會一事考慮一下
- (2) 主管要求勞工於行政職及工會幹部間二擇一
- (3) 主管在例行會議上稱「有任何申訴不要找外來單位」
- (4) 主管能否加入工會？其參與工會事務到什麼程度會被認定受雇主指使？
- (5) 主管協助製作停止代扣會費申請書
- (6) 雇主片面取消過往對於工會福利？

類型二【打壓工會活動】

Q：何謂工會活動（例如：工會拜會公司董事長？工會會員受工會理事會決議補助向雇主提告加班費訴訟或調解？反之，未獲工會授權或指示，工會理事或會員以個人名義自行提出）？

Q：工會幹部發起拒絕值班或依法休假的活動，雇主可否在考績或獎金上有所差別待遇？

Q：雇主可否制訂工作規則禁止工會於公司佈告欄張貼文宣？

Q：外部產業工會可否要求進入公司廠區推動工會活動？

類型三【工會幹部不利處分】

Q：雇主將工會幹部輪調或考績評等「中下」或不予調薪或發給低於平均工資的年終獎金，是否構成不當勞動行為？舉證責任應由何者負擔？若係工會幹部不斷對公司高級主管濫行告訴或不當介入性騷擾處理事件，雇主可否執此作為依據？

Q：縱使懲處工會幹部有理，但在程序保障上應注意哪些事項？例如：工會幹部在賣場販售物品高價低標，甚至多次食用販售商品，雇主可否執此逕行解雇？

Q：工會可否章程或議決幹部縱使被解雇，仍可保留會員資格行使幹部權利？

類型四【代扣會費停止】

Q：雇主有無替工會代扣會員會費的義務？職業工會或產業工會可否要求比照理？

Q：工會會員已向雇主表明拒絕薪資再被扣取會費，或已證明申請退會，雇主可否執此停止代扣會費？若仍繼續代扣有無違反勞動基準法第 22 條工資全額給付原則？

Q：雇主有無審查工會提出代扣會員名單或代扣數額的正確性？

類型五【複數工會差別待遇】

Q：雇主面對內部有複數企業工會，如何做到中立保持平等對待？例如：協助 A 工會招募會員、或在入口網頁提供 A 工會網站連結、或給與 A 工會獨立辦公處所、或給與 A 工會理事長全日會務假，新成立之 B 工會可否要求比照辦理？

Q：當複數工會彼此對於對方權利有爭議時，雇主應如何保持中立？

Q：針對勞資會議、福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、職業安全衛生委員會等勞方代表名額，在複數工會上應如何選出分配？

（二）團體協約法

1. 團體協約定義與協商主體資格

Q：外部產業工會或職業工會可否向公司申請團體協約協商？公司如何審查確認資格？

2. 團體協約誠信協商義務

Q：協商過程雇主如何表現方屬實質進行協商？應否出示不能接受之論據？

Q：協商期間雇主能否迂迴向個別勞工普查說明？雇主能否以實體爭議尚待法院判決或主管機關認定拖延協商？

Q：工會要求提出以下協商資料（例如：特定勞工任職與否、六個月平均薪資、出勤記錄時間、調薪（獎金）發放辦法、近五年特定廠區營收報表），雇主可否拒絕？

Q：團體協約草案已達合意，可否事後再提出修正意見，要求續行協商？

3. 團體協約法律效果（強制適用原則、拘束力延伸原則、禁止搭便車原則、優越性原則、餘後效力原則、不可拋棄原則）

4. 拒絕履行團體協約的法律責任

Q：以華航罷工案檢視團體協約成立要件與拒絕履行之法律效果

（三）勞資爭議處理法

1. 權利事項與調整事項的爭議程序

2. 裁決程序介紹

Q：裁決申請有無時效規範？自何時開始起算？提出勞資爭議調解是否會中斷時效？

Q：實務上哪些證據與內容得認定雇主對於工會存在惡意？私下偷錄音？電子郵件？手機簡訊？請假單？

3. 爭議行為與罷工權行使

Q：以華航罷工案檢視罷工權之主體、目的、程序、手段等正當性