



不當勞動行為類型及裁決程序

不當勞動行為類型

我國不當勞動行為可分為以下三種類型，包括「**不利益待遇**」、「**支配介入**」以及「**違反誠信協商**」等三種。茲說明如下：

一、不利益待遇

雇主或代表雇主行使管理權之人，如有以下行為，則屬於「不利益待遇」的不當勞動行為：

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 這些不利益待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利益之對待。另外，雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償之訴訟，也屬於不利益對待的一種。

二、支配介入

雇主或代表雇主行使管理權之人，如有以下行為，則屬於「支配介入」的不當勞動行為：

1. 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，此處所稱「不加入工會」，亦包括要求勞工退出已加入之工會。
2. 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

三、違反誠信協商

勞資任一方未依以下原則進行團體協約之協商，則屬於「違反誠信協商」的不當勞動行為：

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

(1) 所謂「無正當理由」，包括：

- I. 對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
- II. 未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
- III. 拒絕提供進行協商所必要之資料。

法令規定：團體協約法第6條第1項及第2項。

(資料來源：勞動部不當勞動行為裁決委員會網頁)

不當勞動行為 裁決流程

