

# 修正「不當勞動行為裁決辦法」，健全不當勞動行為裁決制度

勞動部勞動關係司科員 謝靜玫



## 壹、修法背景

為保障集體勞動權益，我國自 100 年 5 月 1 日實施不當勞動行為裁決制度，我國不當勞動行為裁決制度設立之立法目的，在於避免雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並迅速回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。該制度實施至今已滿 6 年，在此期間，不當勞動行為裁決委員會共受理 357 件不當勞動行為裁決案件，其中作成裁決決定者共 169 件。為使不當勞

動行為裁決制度之運作更加周嚴，經通盤檢討裁決制實務運作相關技術性及細節性等規定，全面修正不當勞動行為裁決辦法，以健全不當勞動行為裁決制度之運作。

## 貳、修正重點

「不當勞動行為裁決辦法」於 106 年 4 月 28 日經勞動部以勞動關 4 字第 1060125656 號函修正公布，修正前條文原為 27 條，修正後增為 39 條，該辦法之章節維持不變，仍為 6 章，即第一章「總則」、第二章「裁決委員會之組成及遴聘」、第三章「裁決之受理」、

第四章「裁決委員會之召開」、第五章「裁決之調查及詢問程序」及第六章「附則」。本次全面修正重點如下：

### 一、增訂裁決委員迴避制度

#### （第 6 條至第 11 條）

不當勞動行為裁決委員會為依據勞資爭議處理法第 43 條規定設立，現由 15 位遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之學者、專家組成，考量集體勞資關係涉及之層面廣泛，且近年裁決案件實務審理過程漸有裁決委員自行迴避及當事人申請裁決委員迴避之案件，為使裁決制度更加公正、公平，本次修法爰增訂不當勞動行為裁決委員之迴避制度，以符合該制度公平、公正之審理原則。

裁決辦法所定之迴避制度包括裁決委員自行迴避以及當事人申請裁決委員迴避二部分。為臻明確裁決委員迴避之範圍，依據修正後之裁決辦法中第 6 條規定：「裁決委員有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、曾為該爭議事件之調解委員或調解人。二、裁決委員或其配偶、前配偶，就該爭議事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。三、裁決委員或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為爭議事件之當事人。四、現為或曾為該爭議事件當事人之代理人或家長、家屬。五、工會為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事或會務人員。六、雇主團體或雇主為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事、會務人員或其受僱人。」

另外，除上述自行迴避之規定外，裁決案件之當事人亦可依據不當勞動行為裁決辦法第 7 條規定：「遇有下列各款情形之一者，當事人得向中央主管機關申請裁決委員迴避：

一、裁決委員有前條所定之情形而不自行迴避。二、有具體事實足認裁決委員執行職務有偏頗之虞。」，向勞動部提出裁決委員迴避之申請，勞動部將於收受當事人之申請後 3 日內，將申請迴避之案件轉交裁決委員會召開裁決委員會議處理；最後並由勞動部將結果通知當事人。當事人不服駁回決定者，得依行政程序法第 33 條規定提出覆決。

### 二、裁決當事人書狀提供之方式

#### （第 13 條、第 16 條及第 17 條）

裁決審理過程實務運作中，除裁決申請書外，當事人雙方亦常提出相關書狀（如：申請人提出補充理由書，相對人提出答辯書等）及其他附屬文件（如：證物或附表等文件）以實其說，而當事人所提之書狀之份數，除提供予裁決委員會外，亦應依據他方人數提出繕本或影本。此舉是為使裁決審理過程中，裁決委員及當事人均應收受到一致之書狀內容，當事人一方得知他方之陳述後，得說明回應或補充。

承上，在裁決辦法修正前，無論是裁決申請書或當事人所提書面說明（包含其他附屬文件）均提供予勞動部並由勞動部送達他方。但考量裁決調查程序時間之急迫性，本次修法除裁決申請書外，雙方當事人所提書面說明或其附屬文件則改由當事人雙方直接自行寄送他方，以減少書面文件往返之時間，使勞



資雙方於裁決審理上有更加充分的準備時間。

目前依據裁決辦法第 13 條、第 16 條及第 17 條之規定，有關裁決申請書之部分，裁決案件申請人應提供 5 份裁決申請書予裁決委員會，並按相對人人數一併提出繕本或影本，由勞動部依法將裁決申請書送達相對人。至於裁決申請書外，雙方當事人所提書面說明（包含其他附屬文件），除仍應提供 5 份予裁決委員會外，其他應提供予他方當事人之繕本或影本，則改由當事人雙方自行寄送。

### 三、裁決申請人至遲撤回裁決申請之時點

本次修正明定裁決申請人至遲撤回裁決申請之時點為「最後詢問程序終結前」。裁決案件進入調查程序時，申請人得不經相對人同意，隨時撤回裁決之申請，惟裁決進入詢問程序後，申請人若有意撤回裁決申請，應於詢問程序（即詢問會議）開始時為撤回之意思表示，否則若相對人於詢問會議已為言詞陳述，申請人應得相對人同意後，始能撤回裁決案件之申請。

### 四、其他

本次修正除上述各項規定，另包含裁決審理程序中技術性及細節性之規定，如：證人受傳喚作證前應具備結程序之規定、證人到場之費用支付方式、調查程序傳喚受詢問人（證人）之範圍等規定及不服裁決決定提民事訴訟之救濟應通知勞動部，以增加裁決審理之公正性。

### 參、結論

我國不當勞動行為裁決制度推動至今已邁入第 6 年，在此 6 年間不當勞動行為裁決委員會作成之裁決決定書共 169 件，構築集體勞資關係中不當勞動行為裁決制度審理制度之架構，以保障集體勞動權益。本次修法全面檢討及回顧過去歷年間裁決程序之實際運作產生之細節性、技術性等實務運作之問題，並藉由不當勞動行為裁決辦法之全面修正，以健全裁決制度之運作，符合裁決制度公平審理之原則，落實勞動三權之保障。

# 勞動部補助表面處理產業 改善工作環境作業要點簡介

職業安全衛生署技士綜合規劃及職業衛生組 周嘉慧



## 壹、前言

為協助 3K( 骯髒、危險、辛苦) 傳統產業轉型及改善工作環境安全衛生，促進國人就業，勞動部自 103 年起推動「3C 鑄造計畫」，具有相當成果，為有效擴大輔導成果至其他產業，105 年度起亦將表面處理業增列為重點輔導產業，並訂定「勞動部補助表面處理產業改善工作環境作業要點」(以下稱本要點)，透過部分經費補助方式，協助從事表面處理相關產業改善勞工工作環境危險、粉塵、噪音、高溫及化學品暴露等問題，進而促進與穩定國人就業。

本要點自 105 年 5 月 2 日訂頒，以 2 年為期，最高提供 250 萬元補助，其補助項目包括工作場所製程設備之安全衛生改善、整體廠房作業環境之改善，除規劃補助廠房設置安全衛生設備外，更將工作環境髒亂、濕滑、陰暗等問題之改善，納入優化工作環境之補助

項目，協助其轉型為 Clean 乾淨、Career 具生涯發展性、Competitive 有競爭力的 3C 產業，提升勞工就業意願。

## 貳、表面處理業之現況及工作環境概要

國內表面處理業廠商約 1,400 家，勞工人數約 3 萬人，年產值約 1 兆元，為重要之傳統產業，但大多為中小企業，因維持傳統中小企業之生產模式，致許多工作環境仍存在空間狹小、環境髒亂、高溫、化學品種類多及噪音等危害特性，造成國人高污染、辛苦及危險之刻板「3K」印象，年輕人不願從事該工作，形成產業長期缺工、人才斷層及年齡

老化等問題，面臨產業凋零及產品供應鏈中斷之危機，嚴重影響國家整體產業之發展。

本要點期能藉由政府提供補助及輔導，鼓勵廠商主動改善安全衛生工作環境，並透過產業投資、跨部會資源整合及學者專家技術支援等產、官、學界通力合作，協助該產業達成改善工作環境，提升產業競爭力及促進就業之多元目標。

### 參、勞動部補助表面處理產業改善工作環境作業要點摘要

勞動部補助表面處理產業改善工作環境作業要點，自 105 年 5 月 2 日施行以來，經檢視輔導及補助成效，於 106 年 4 月 20 日以勞職授字第 10602012181 號令修正發布，增訂具安全衛生效能之控制設備等補助項目，以擴大補助範圍，並提升廠商申請補助機制效能，摘要本要點重點如下：

#### 一、補助對象之選定

本要點補助對象為依法辦妥工廠、公司或商業登記，且營業項目包括從事表面處理相關作業之項目，透過部分經費補助方式，協助從事表面處理相關產業改善勞工工作環境危害，另規定事業單位申請補助之用途範圍及其項目，以未曾接受政府機關相同事項補助者為限，避免重複申請補助及濫用政府資源。

#### 二、補助項目及其適用範圍

本要點補助項目分為「工作場所製程設備之安全衛生改善」及「整體廠房作業環境之

改善」，其中，「工作場所製程設備之安全衛生改善」又細分為新設置或汰換具備安全衛生效能之製程設備、控制設備，例如在電鍍製程中，具控制危害性化學品、有機溶劑之酸洗設備即屬具備安全衛生效能之製程設備，有關降低勞工作業場所所有害氣體、粉塵、異味等發生源之局部排氣裝置，或降低勞工作業場所綜合溫度熱指數 (WBGT) 之熱阻隔裝置等，均屬具備安全衛生效能之控制設備，相關製程設備及控制設備補助項目例示，請參考本要點附件一及二。

#### 三、擴大安全衛生控制設備補助項目範圍

有關具安全衛生效能之控制設備之補助項目，因考量表面處理製程中常有熱危害暴露，整體換氣裝置降低勞工作業場所熱危害之效能有限，自 106 年起增列熱阻隔裝置為具安全衛生效能之控制設備，鼓勵廠商以熱源阻隔方式進行改善，另自動化裝置經輔導訪視表面處理廠及相關檢討後，增訂自動控溫設備、自動清洗設備及自動過濾設備等控制設備之例示，擴大補助項目範圍。

#### 四、補助項目額度及申請條件

就補助項目額度部分，補助金額以總費用 40% 為限，「工作場所製程設備之安全衛生改善」補助金額最高補助新臺幣 200 萬元，「整體廠房作業環境之改善」最高補助新臺幣 50 萬元。

有關補助申請之限制，同一事業單位同一年度申請補助，以一案為限，且須有申請「工作場所製程設備之安全衛生改善」，始得申

請「整體廠房作業環境之改善」，確保申請之事業單位能先完成工作場所製程設備之安全衛生改善後，再規劃整體廠房之改善，以達本要點補助改善表面處理相關現場作業環境之成效。此外，本要點增訂同一廠房申請「整體廠房作業環境之改善」限制，係考量事業單位以整體廠房規劃並已向政府機關申請相關補助者，應已完成整體廠房改善及接受補助，爰規定同一廠房不得再重複申請「整體廠房作業環境之改善」補助，俾使政府有限資源獲得有效運用。

### 五、申請補助期間及審查流程

事業單位如欲申請本要點之補助，應於 106 年 1 月 1 日至 106 年 11 月 30 日期間內檢具相關文件提出申請，補助審查流程分為補助申請及成果審查申請等 2 階段。

於補助申請階段，事業單位檢附本要點第 11 點第 1 款各目之申請文件，並將文件郵寄至勞動部職業安全衛生署（以下稱職安署）委託機構，始受理申請補助案件，受委託機構依收件先後順序完成書面審核程序，及現場訪視初審，資格條件及補助項目，如不符合本要點相關規定者，將以書面通知限期補正。

於成果審查申請階段，事業單位檢附本要點第 11 點第 2 款各目之申請文件，將文件郵寄至該受委託機構，申請之事業單位應依本要點規定配合現場勘查，符合規定之補助申請案由職安署召開審查小組會議審查，就申請之事業單位所送文件及職安署委託機構初審意見，予以審查，並依本要點規定核定補

助經費，審查結果由該署通知申請之事業單位。

### 六、補助督導考核機制

有關補助督導考核機制及受領補助之事業單位責任部分，申請之事業單位於補助申請及成果審查申請等 2 階段，均應配合接受初審或現場勘查，此外，就所採取工作環境改善設備應具實質效益，且未曾接受政府機關相關事項補助，事業單位須提出切結書聲明所送申請資料均屬實，如有虛假或重複申請補助款情事者，應負相關法律責任，且職安署必要時將督導考核補助之執行情形及申請之事業單位相關資料，如有不實申領等情事者，將予以撤銷或廢止補助，相關補助款應予繳回並依情節輕重停止該事業單位再申請補助 1 至 3 年。

### 肆、結語

勞動部為協助傳統產業改善工作環境及製程轉型，並促進就業，自 105 年起即選定表面處理產業作為工作環境改善之重點對象，透過產業投資、跨部會資源整合及學者專家技術支援等產、官、學界通力合作，105 年已輔導 36 家及補助 9 家表面處理廠，補助金額約 6 百萬元，廠商總投資金額達 2 千萬元，並吸引本國勞工 225 人投入就業。

為持續協助表面處理產業改善工作環境安全衛生，106 年希望透過曾接受輔導之廠商改善案例經驗分享，鼓勵同業積極複製成功模式，帶動產業維新，使表面處理產業完全轉型成具國際競爭力的產業。

# 《就業服務法》第 52 條修正重點

## 取消外籍勞工工作期滿出國 1 日規定

勞動部勞動力發展署跨國勞動力管理組業務督導員 曾靖惠



依總統公布之就業服務法第 52 條修正條文，已取消外籍勞工 3 年出國 1 日規定，並自 105 年 11 月 5 日生效，外籍勞工自該日起，得由原雇主或新雇主向勞動部申請期滿續聘或期滿轉換並經許可後，就可以繼續留臺工作。同時為兼顧外籍勞工修法後不影響其返鄉休假探親權益，亦訂定外籍勞工在聘僱許可期間得請假返國之相關規定。

勞動部為保障外籍勞工及雇主權益，於相關子法修正發布生效前，即先以令釋方式公告，自 105 年 11 月 5 日起受理外籍勞工期滿由原雇主繼續聘僱之申請事宜。後分別於 105 年 11 月 5 日及 105 年 11 月 17 日修正發布「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」及「外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」修正規定，並建定期滿續聘及期滿轉換相關機制如下：

- (一) 期滿續聘：原雇主與外籍勞工聘僱期滿而欲繼續聘僱者，依聘僱辦法規定，原雇主應於聘僱許可日屆滿前 2 至 4 個月內提出申請。
- (二) 期滿轉換：原雇主與外籍勞工聘僱期滿不再繼續聘僱者，依轉換準則規定，原雇主應於聘僱許可日屆滿前 2 至 4 個月內向勞動部申請期滿轉換，且不受工作類別限制，於聘僱期間屆滿前由新雇主承接，且依規定通報地方政府，並經勞動部准奉核發聘僱許可後，外籍勞工可免出國，繼續留臺工作，倘若外籍勞工無人承接時，原雇主應負責遣送其出國，原雇主即可引進或承接新聘僱外籍勞工。

另有關於外籍勞工於聘僱許可期間請假返國，

雇主應予同意。旨在保障外籍勞工返國休假的權益，因此外籍勞工在聘僱許可期間內，要如何請假返國、請假的假別、雇主可否與外籍勞工協商請假日期等，勞動部於 106 年 4 月 18 日已訂定「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 至第 10 款規定工作之外國人請假返國辦法」，明定外籍勞工請假的方式、日數、程序及其他相關事項，外籍勞工依據勞動基準法或勞動契約取得特別休假後，即可利用該特別休假自行排定返國時間，雇主原則應予同意。但雇主在外籍勞工排定返國時間的同時，若遇有大量訂單或家庭被看護者照顧需求迫切需要時，雇主可與外籍勞工協商調整返國期日。不過，協商調整不成立時，雇主仍應依外籍勞工原來排定的日期，同意外籍勞工返國，否則將違反就業服務法。

此外，外籍勞工請求以特別休假以外的假別如婚假、喪假、事假等返鄉探親時，則回歸勞動基準法、性別工作平等法或勞動契約約定辦理。雇主若違反請假返國規定，地方勞工主管機關將處新臺幣（以下同）6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，勞動部將廢止雇主的招募許可及聘僱許可之一部或全部。

至外籍勞工期滿續聘或期滿轉換之服務費如何收取？外籍勞工於原聘僱許可期限屆滿時，若係由原雇主繼續聘僱，因勞雇關係穩定且無磨合期間，第 3 年以後每月得收取之服務費不得超過 1,500 元。若為期滿轉換雇主者，因其對我國工作生活環境熟悉，適應不良情況少，仲介公司提供輔導諮詢頻率減低，且因外籍勞工不必出國，亦不須辦理離境、



交通接送和簽證等作業，第 3 年起每月得收取之服務費不得超過 1,500 元，勞動部已於 106 年 4 月 6 日修正發布私立就業服務機構收費項目及金額標準規定，明定「依外籍勞工當次入國後在臺工作累計期間」文字，以避免在外籍勞工曾入國工作之情況發生在臺期間是否須前後併計之疑慮。

綜上，取消外籍勞工出國 1 日規定，有助降低外籍勞工發生行蹤不明情事及降低外籍勞工經濟，並使雇主人力運用更有彈性。