

勞動部不當勞動行為裁決決定書

發文機關：勞動部

發文字號：勞動部 104.02.26. 勞裁字第53號裁決決定書

發文日期：民國104年2月26日

勞動部不當勞動行為裁決決定書

申請人 莊○○

相對人 ○○○有限公司

代表人 林○○

上列當事人間不當勞動行為爭議案，本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）裁決如下：

主 文

本件不受理。

事實及理由

一、申請人主張 103年 8月27日遭雇主非法資遣及在職期間未投保勞保等致申請人權益受損，該申請書送達本部裁決會日期為 103年12月31日，未符合勞資爭議處理法第39條第 2項規定「前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。」之申請期限。又本案申請人對於相對人為○○○有限公司或蘇○○或吳○○，該申請書所載與申請人提出之詢問證人申請書及證人拒絕證言陳明書內容不一致，致申請書應載明事項未完備。二、又觀申請人訴求遭雇主非法資遣及在職期間未投保勞保等致申請人權益受損，其請求與說明與工會法第35條「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、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。二、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。三、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。四、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。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。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。」或團體協約法第 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。」規範事項均無關，顯非裁決管轄範圍。

三、綜前，申請人之裁決申請未符合勞資爭議處理法第39條「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。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。」及同法第40條「裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住所或事務所。二、請求裁決之事項及其原因事實。」之規定，本部已於 104年 1月12日以勞動關 4字第1040125040號函，請其限期補正在案。惟申請人迄至本裁決決定書作成為止仍未補正，故依同法第41條「基於工會法第三十五條第二項規定所為之裁決申請，違反第三十九條第二項及前條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正。前項不受理決定，不得聲明不服。」及不當勞動行為裁決辦法第 9條第 2項規定「裁決之申請不符本法第四十條規定時，應先限期令其補正，屆期未補正者，不受理其申請」應不受理其裁決之申請。

- 四、未按勞資爭議處理法所設裁決制度，乃係以違反工會法第35條或團體協約法第 6條第 1項為前提之不當勞動行為為其救濟對象，經查申請人所提裁決申請書及補充書面，均未記載上揭因受到相對人不當勞動行為而權益受侵害之事實，據此可見申請人據以請求救濟之事實及法律根據均與裁決無關，本會應不具審理權限，但查勞資爭議處理法對於本會不具審理權限之事件，究應如何處理？並未規定，經參照訴願法第77條第 8款：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：…八、對於非行政處分或其他依法不屬訴願救濟範圍內之事項提起訴願者」之精神（本會 101年勞裁字第 24號、 101年勞裁字第26號裁決決定書參照），本件裁決申請應不受理。
- 五、據上論結，本件裁決申請應不受理，爰依勞資爭議處理法第44條第 1項、第46條第 1項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫 裁決委員 劉志鵬 吳慎宜 劉師婷 林振煌 侯岳宏 蘇衍維 吳姿慧 邱琦瑛 康長健 王能君 徐婉蘭 中華民國 104年 2月26日

如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起30日內繕具訴願書，經由原處分機關勞動部（臺北市大同區延平北路 2段83號 9樓）向行政院提起訴願。