

第一商業銀行團體協約評析

林佳和教授 95.11.10

在金融業界以主動、積極、強悍聞名的第一銀行產業工會，在與資方經年的折衝與協商過程之中，「團體協約之締結」向是努力的重點之一，追求幾近等同法律效力之團體協約法律文件的保障，以鞏固爭取而得之勞動與經濟條件，這是台灣工會運動發展近年來的重點工作，足見集體勞資關係的領域已經有相當顯著的進步。觀察目前適用中之第一銀行團體協約內容，其中有許多值得注意之處，本文謹作簡單的介紹與討論。

首先，協約第 2 條第 1 項後段暨第 2 項前段規定：「工作規則或勞動契約牴觸本協約規定者無效，如有爭議，雙方應於十日內進行協商。甲方如欲變更降低勞動條件，應由甲乙雙方先行協商」，透過如此之約定，使勞動生活中經常出現之不同位階法源的衝突，不但有明確的規範（團體協約 > 工作規則或勞動契約），同時對於事實上發生之規範競合與衝突的解釋問題，不留任當事人之一方，而是採取「應先行協商以處理爭議」的方式，相當值得肯定。同樣的針對經營者經常看到的單方變更勞動條件，也賦予一應先行協商之義務，追求一潛在對勞工不利之雇主單方指示權或契約內容形成權的共決機制，軌跡非常明顯，不過假使能進一步明確規定其「未經協商之變更無效」之效力處理，或許更能明確的呈現其法律效果。

其次在協約的第 10 條，有關公司新進員工加入工會之處理程序，協約有著相當值得學習的規範方式，其內容包括「新進員工報到 10 日內即應通知辦理入會手續」，以及會員所應繳納之人會費暨經常會費的「雇主代扣義務」，前者是落實現行工會法有關強制入會的重要呈現，而後者是透過雙方的合意，事實上解決工會個別收取會費的困難，相當程度填補現行工會法的一些闕漏，如果未來在修法上不考慮列入類似的財務處理機制，則透過協約之彼此約定，應是一項可行的選擇，當然，如果要避免一些憲法上財產權或個人消極同盟自由保障之疑慮，工會法其實應該提供更堅實有力之強制規範內容才是。

最值得關注的，是協約第 11 條之明文「甲方除特殊專業需要聘僱外籍人員外，未經乙方同意，於台灣地區不得僱用非本國勞工」，這項規定直接針對台灣勞動者所深以為憂之被外籍勞工影響工作權的問題，從另一角度來看，也直接碰觸雇主所謂的人事高權之此一攸關經營權的事項，是一應予肯定之努力。同時，為了兼顧企業競爭力，特別是金融特殊性質之考量，也開放了特殊專業人員的聘僱可能性，在面對外國金融資本的強勢競爭下，此毋寧是有其必要的，這種保障工作權，但亦試圖創造雙贏的做法，頗值吾人參酌。

在勞動者相當關注的調動問題方面，協約第 12 條除重申內政部所頒訂之調動五原則外，也特別加入第 2 項「乙方會員有特殊因素無法就任時，得向甲乙雙方提出申訴，由雙方協商處理」，就台灣實際勞動生活中所經常出現的調動爭議而言，透過集體的協商，當然不失為一值得肯定的處理機制。誠然，如果觀察台灣其他曾出現過的團體協約版本，亦有「調動如發生爭議，在未經工會同意前應暫緩實施」，或甚至希望建立「調動應先經工會同意」方式的努力與嘗試，不過依實際經驗，調動爭議確實是最難處理的爭議類型之一，協商因為好的處理模式，但是否有更好的其他選擇，或是囿於雇主單方指定給付內容的本質使然，使除協商以外，事實上並無其他更好的防弊方法，值得再進一步加以深思。

協約第 13 條是整份團體協約中最引人注意的一條，該條明定：「甲方不得以業務外包為理由而資遣乙方會員」。吾人都清楚，勞動基準法第 11 條第 1 至第 4 項有關經濟性事由的終止勞動契約，如果試圖以業務外包為由而資遣，在法律條文的適用上並非毫無空間，例如第 2

款之虧損或業務緊縮，以及第 4 款之業務性質變更而有減少勞工之必要，然而，在此種迭有爭議的情形，企業之勞動力需求事實上並無減少，因此圖以外包方式取而代之，將不改變企業之人力需求狀態，而只是傷害原本正職的勞動者；以此角度觀之，能夠在團體協約中加入此禁止條文，不啻是一大進展，當然，在發生之前之「事實上以將來要外包而發動之資遣」，雖能印證到後來之「採取外包人力」，但此畢竟為人力資源上的面向，如何能使之發揮法律上的應有效用，也就是說，工會究竟應如何在法律效力上去防堵發生在前的資遣行為，確實不那麼容易，協約之內容事實上仍然存在一定的盲點，有待克服。

有關銀行業務緊縮或合併、改組、轉讓、成立金控之重組等事由，而有資遣勞工之必要者，協約第 14 條清楚規定勞工應享有之補償利益；最值得注意的，是該條第二句的規定：「如裁減人數逾「大量解僱勞工保護法」規定人數時，其裁減對象應事先與乙方協商，經雙方同意後辦理資遣」，換言之，這不是重述「應適用大量解僱勞工保護法」之程序的意旨，而是強調「解僱對象必須與工會協商」的原則，事實上把大量解僱保護程序所應該、所能夠突顯的最重要意義形之明文，而不是如台灣近年來經驗之只是「協商資遣費」，進一步將視野及範圍擴展到解僱對象的選擇之上，而可能考慮較為人道之年資、年齡、家庭負擔、勞動市場機會等因素，是一相當值得稱道的努力，也直接間接的指出一個有意義之大量解僱保護程序的作用所在。

其他有關工會保障、工作時間、例假請假休假等之部分，基本上多不超過法律所規範之常態，比較看不出勞資雙方在這方面的努力鑿斧痕跡，較為特殊的，應該是第 24 條所規定之「甲方給予乙方會員之待遇，調降時應經勞資會議協議通過」。個人不是非常清楚，一般企業界、或甚至國營事業之調整薪資，是否常有必須經由勞資會議討論通過的情況，特別是透過工作規則之修改而調降薪資時，如果依據雇主單方給付內容決定權、勞動契約重要內容之變更合意必要性、工作規則之定型化契約性質與不利益變更法理等觀之，是否完全得以處理此調整薪資之問題，恐怕極為麻煩，如果像協約所規定的這般，將勞資會議之通過提升為一合法性要件，或許能很大程度的解決許多麻煩之問題，值得討論與學習。

在退休或勞工離職方面，協約第 33 條與第 35 條，分別考量了銀行之特殊性，例如工作 5 年以上而年滿 55 歲，或是工作 20 年以上，即可自請退休，以及勞工如自請辭職，「應依勞動基準法第十六條規定之預告期間前提出書面辭呈，核准後移交手續辦理清楚始能離職」，一方面保障雖尚未符合勞動基準法退休要件，但事實上應認得享有退休權利與利益之勞工的特殊情況，另一方面卻又針對自請離職的勞工，負擔比勞動基準法規定更趨嚴格之程序義務，兩相比對，實饒富趣味，由此可見勞資雙方企圖透過團體協約所得到的一項利益狀態的平衡。假如考量團體協約多本於工會提出之草案為基礎者，更能看到這種特殊規範狀態的意義。

在協約的第 44 條，針對金融業勞動者所特別規定的企業組織重整問題，遂規定有「甲方如有合併、改組、轉讓計劃時，過程應透明化，有重大決策，應於會後立即通知乙方及員工」，也就是學理上所稱之「員工關於企業經營事項的資訊權」，如果能夠落實，不啻對企業經營投資與組織調整之透明化，實現一相當令人欣喜的進步，如果誇張一點的說，大概也可以超越今天台灣社會所侈言之所謂公司治理實況。

當然，這份團體協約並非毫無缺陷，最大的問題，應該就是「爭議與程序之法律效力」問題：爭議既然存在，意圖透過協商來解決，這當然值得肯定，然而，如果協商沒有結果該如何？是否回歸法律的權利主體來決定，來判斷？如果真是如此，那麼就會回到雇主指示權、給付指定權等原點，有權者還是作了最終的決定，無權者雖然透過協商，卻依然徒呼負負。或許，仿效先進國家關於爭議類型的最終解決模式與機制，例如某些事項協商無結果，就交付勞資雙

方組成之仲裁，也許方能真正的解決問題。不論如何，瑕不掩瑜，第一銀行勞資雙方所締結之團體協約，仍然值得吾人的關注與探討。