

## 職業工會締結團體協約經驗

朱堯麟

宜蘭縣教師職業工會理事長

團體協約協商的結果將影響會員權益及工會組織發展，對於工會幹部或協商代表而言，背負著極大的壓力與責任，是故，做好各項協商前準備工作，才有助於協商工作之進展。本文試就職業工會締結團體協約的經驗，分就人、時、事等面向加以探究分享。

### (一)誰來進行團體協商(人)：

#### 1. 協商代表之產生：

團體協約法第8條：「工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：一、依其團體章程之規定。二、依其會員大會或會員代表大會之決議。三、經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限。第一項協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。」因此，勞方協商代表之產生應依工會內部之民主程序產生。

團體協約法第6條第4項：「勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。」複數工會之勞方協商代表，應協調推選產生，如有困難則以會員人數比例產生。團體協約法多僅規範勞方之協商代表產生方式，雇主若非以雇主團體方式推派，對於資方所推派之協商代表，未有明文規定，乘於民法之委託關係。是故，資方往往委由專業人員或高階管理人員代表。

#### 2. 協商代表之人數：

勞資雙方協商人數依團約規模、協商議題、對等尊嚴、團隊能量而定，人數不宜太多或太少，建議參與協商代表約為5-7位。

#### 3. 協商代表之人選：

協商代表人選關係到協商是否得以順利推展，建議經由工會內部會議程序推選人選籌組團體協約小組，人選以重要會務幹部、具有勞動法令素養、曾有協商經驗、了解資方運作情形、會內具指標性人物為主，為傳承後續協商經驗，建議加入幾位未來組織領導人。理事長、副理事長是否應擔任協商代表則依個案而定，多數協商案例是由理事長為主代表。

#### 4. 非會員可否參與協商：

依 103 年勞裁字第 43 號：「相對人拒絕同意申請人上級工會幹部與為協商代表之行為，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。」建議由工會會員擔任協商代表為優先考量，如需推派其他人員(例如：上級工會代表、其他專業人士等)擔任，應取得他方之書面同意。

#### (二)何時提出團體協商(時)：

##### 1. 考量會務工作重心：

團體協商或許將耗費工會組織一些資源(時間、人力、物力、經費)，再提起團體協約協商請求之前，請先思考工會會務工作的輕重緩急，工會組織及協商人員是否已做好相關準備(例如：協商談判技巧、相關法令研究、會員共識建立……等等)。

##### 2. 協商資格之取得：

團體協約法第 6 條第 3 項：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。」

在協商資格認定上，目前存在幾個爭議點，(1)企業工會：部分企業工會會員人數較少及協商能量不足。(2)產業工會：僱用勞工人數所指範圍為何？當母數擴大，子數將更難達到協商門檻。這部分須

依團約草案適用對象而認定，勞資雙方應先確認。(3)職業工會：無職業分類表時，何謂同類職業技能勞工？如何加以認定，這有勞資雙方建立共識。(4)複數工會：處於競爭且合作之關係，如何達成協商訴求目標？在台灣此一部份的案例較為少見，工會的實力確實需由自身開始努力。

### (三)團體協商要提出什麼內容(事)：

#### 1. 團體協約可以約定的內容：

團體協約法第 12 條：「團體協約得約定下列事項：一、工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。二、企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用。三、團體協約之協商程序、協商資料之提供、團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。四、工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。五、參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。六、申訴制度、促進勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。七、其他當事人間合意之事項。」

當勞方提出團約草案時，建議依據雙方的協商團隊能量及內外環境氛圍，決定團體協約所包含的事項。須有個基本認識是團體協約並非一次就能到位，需要長時間的努力，策略上可以分階段達成預定的目標。

#### 2. 團體協約還可以約定的內容：

團體協約法第 3 條：「團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」團體協約屬於勞資之間特殊的契約關係，雙方在不違反法律強制或禁止規定情況下，都得以提出。建議就勞方會員所關注的議題及影響會務運作較大、較急迫的事項先提起。

##### (1)會務假：

工會法第 36 條：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。企業工

會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。」

工會會務人員得有會務假以處理各項會務工作，這是工會組織發展的重要基礎，職業工會無法比照企業工會有會務假之保障，建議將會務假列為優先議題，以利會務之運作。

### (2)代扣會費：

工會法施行細則第 25 條：「本法第二十八條第三項所稱經會員同意，指下列情形之一：一、會員個別同意。二、工會會員大會或會員代表大會議決。三、工會章程規定。四、團體協約之約定。五、工會與雇主有代扣會費之約定或慣例者。本法中華民國一百年五月一日施行前，工會與雇主間已具有前項各款情形之一者，不須重新取得同意。產業工會及職業工會經會員個別同意，並與雇主約定或締結團體協約之代扣工會會費條款者，雇主應自勞工工資中代扣工會會費，並轉交該工會。」

企業工會均得以代扣會費，然產業工會及職業工會則應將「代扣會費」列入團體協約之內容，以穩定會員人數及健全工會財務。

### (3)會員所關心的議題：

團體協約要讓會員有感，進而支持工會的主張，應列入部份會員所關心的議題，例如：安全衛生、勞工福利、休假方式、薪資發放、禁止搭便車、差別待遇等。

團體協約的協商與簽訂在台灣還有很長的路要走，讓更多工會協商出有意義的團體協約，有賴工會一體、持續爭取。