

台灣航勤團體協約評析

侯岳宏教授 98.12.22

- 一、團體協約係工會與雇主或雇主團體約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂的書面契約。因此團體協約應該沒有制定的格式，應依團體協約所涵蓋的產業、企業或職業特性和勞動狀況做考量。本團體協約是從事高雄航空站的勤務公司與工會所締結的團體協約。所以對於航空站勤務的產業特性有一些異於其他團體協約的規定。如：將全年 19 日國定假日與全年之例假日相加，分別平均排於全年十二月份，資方每年另加發國定假日 19 日之未休工資給勞工；另如為非常態班機，即臨時的技術性降落，配合資方任務需求的工資工時規定。以及根據工作職位及航站勤務工作內容不同(機坪作業裝備、修護技術)的薪資分級附表。都值得相關企業及工會參考。
- 二、團體協約不是勞動基準法的翻版，以往國內有部分團體協約對於勞動條件部分直接將勞動基準法的規定重抄，除非是慎重地重述雙方必須履行，否則這種重覆規定實在沒有必要。畢竟勞動基準法規定的勞動條件是最低勞動條件，團體協約原則上應規定較勞動基準法更好的勞動條件。本團體協約對於工作時間、休息、休假及請假的規定非常詳細，除了部分重述勞動基準法及勞工請假規則外，許多規定都優於勞動基準法的規定，包括加班工資亦有詳實的規定。值得推許的比如針對實務有所爭議的公職人員選舉、罷免投票日的工作時間有四點的規範；另將實務爭議甚多之因天然災害停止上班日也有明確規範，以避免爭議，殊堪嘉許。本團體協約對於團體保險、職業災害補償及退休撫恤的規定相當清楚，許多規定也較勞動基準法優渥，可以說對勞工有相當的保障。此外對公司併構等變革，要求資方必須與工會協商，亦有可取之處。
- 三、本協約中較具爭議的部分有三：
 1. 團體協約既然要規定勞資會議事項，實無必要重覆勞資會議實施辦法第二十二條中「勞資會議決議事項如不能實施時，得交由下次會議復議」之規定。而應該規定該決議的法律效力，以及未遵守決議時的法律效果。或是更清楚地規定工會和勞資會議在企業中管理事項的分工，更能突顯產業民主的價值。
 2. 有關第 9.5 項規定「勞資雙方違反本協約之內容，資方未經勞工同意，提供優於本協約內容條件，予特定之資方職員工時，須賠償對方同等數額，並不得表示異議。」條文內容相當不清楚！究竟是誰違約？須賠償給誰？文字宜再修飾。況且雇主若與某工會會員締結勞動契約，其內容優於團體協約之規定，依團體協約法第十六條(修正後條文第十九條)所規定的「有利原則」(有利於勞工)，並非無效，甚至於是團體協約制度的目的之一，奈何本協約要做如此規定？令人不解。
 3. 最後在第 4.1 項規定「不分職工新進人員進用年齡不得超過 35 歲」的進用限制，有違 2007 年 5 月 23 日修正就業服務法第五條第一項規定的「年齡歧視禁止」，本團體協約係訂於 2007 年 6 月 29 日，宜盡速修改。