

A 公司團體協約評析

邱駿彥教授 96.12.19

近代化企業裡通常都擁有多數勞工，雇主若要使每個勞工都能發揮最優質勞動力，就要避免勞工把多餘精力用到爭取勞動條件、福利等心思上。如果勞工隨時都在盤算「如何才能比別的勞工得到更好的勞動條件？」必然無法專心致力於工作。因此雇主如要得到勞工完全發揮應有能力之勞務，則勞動條件統一化應該是必然措施之一。

勞工如果要提升更好的勞動條件內容，透過工會與雇主訂定團體協約決定勞動條件將是最好的選擇。因為不只是勞工的團結組織－工會力量較大，透過工會與雇主的團體協商，對勞動條件的提升與決定也比較有系統、有確定性，從這個角度來看，我們也可以了解，團體協約的目的就是要提升勞工的勞動條件，最後訂定成團體協約來拘束勞資雙方共同遵守。而團體協商正是達到這個目的不可或缺的手段。

團體協約不只是在決定勞資雙方之勞動條件而已，團體協約更大的機能在於預防與解決勞動現場上所可能發生之糾紛。勞資雙方之糾紛，隨著時代進步、社會變遷、國外資訊氾濫等因素影響，糾紛內容形形色色，遠非法律制定當時所可預料。加上我國主要規範勞動條件之勞動基準法，並未隨著時代需要而適時修正，因此有不少的勞資糾紛，形成法律為規範之狀態。此時，勞資雙方若能透過團體協商，將處理特定勞資糾紛之解決方案訂定於團體協約中，則團體協約亦可扮演法規範秩序之功能。因此一個進步的團體協約，應該不再只是將勞動基準法之主要規範照本宣科置入於團體協約之條文中，反而應該去協商處理法未規範之問題。

以下嘗試列舉團體協約內容中應可加以約定之事項：

一、 加班相關事項：

勞基法規定雇主如要使勞工從事法定正常工作時間外之工作時（亦即加班），有工會者必須得到工會之同意。但此種得到工會之同意，只是雇主免於違反法令之免責要件而已，並不因工會同意而隨即取得對於勞工加班之命令指揮權。因此有關勞工如何同意雇主之加班請求，應可明確約定於團體協約中。又勞動基準法第 42 條，主要是規定當勞工有健康上事由或其他正當理由時，即使勞工事先應允加班，雇主仍不可強制該勞工加班。問題是何者理由屬於正當事由，似也可以透過團體協約之約定使其明確。

二、 調職相關問題：

企業在安排人事職務上，為了活化人力資源、適才適所、培育幹部養成等考量，難免對於勞工之職務、工作內容、甚至工作地點，在長期雇用下有必要予以調動。然而另一方面職務調動甚至工作地點之變更對於勞工生活影響也很大，因此勞資雙方間常常會對於調動而引起糾紛。我國目前不管勞工行政、司法實務上，有關調動問題幾乎都以「調動五大原則」為圭臬。問題是五大原則是否能放諸四海皆準，也有予以考量之空間。特別是第五原則「調動地點過遠，雇主必須給予適當之協助」，多遠才算過遠？何種程度之協助才算適當之協助？在在都是不明確之疑問。因此有關這些問題，如果也能在團體協約中予以約定，應該可以解決不少糾紛。

三、 工資之意涵

勞工每個月從雇主處所得到之收入，不盡然全部皆屬於勞動基準法上之工資。工資之內涵會影響到勞工退休金或資遣費之多寡，因此有關工資內涵引起之糾紛亦不在少數。如果團體協約中能針對勞工工資之內容中，何者屬於勞動基準法上之工資，有一個明確之約定時，相信一定可以給企業主免除許多不必要之勞資爭議議題，勞資和諧之腳步亦得以跨一大步。

四、 週六加班之加班費疑義

目前我國勞動基準法僅規定，雇主必須每七日給予勞工一日休息作為星期例假，換言之勞動基

準法之最低基準是週休一日，但事實上許多企業主都已經跟隨政府機關腳步實施完全週休二日、或部分週休二日。問題是週休二日之星期六，因為法律尚未明定為雇主之休假義務，因此週六休假之法性質充其量屬於雇主免除工作義務、或雇主恩惠性之給予。當然尚有一部份週六是屬於「只紀念不放假」之國定假日所挪移者。從而，勞資雙方有可能會因為週六假日加班應如何計其加班費而起爭執。故如能在團體協約中，勞資雙方合意週六加班時如何計算加班費，予以明確記載時，將可避免許多無謂的爭議。

五、 競業禁止條款中之代償措施

許多科技相關產業，企業主為免於離職員工洩漏其職務上所知悉之營業機密，常會要求與勞工簽訂競業禁止條款，課勞工離職後若干期間內不得從事與原職務同種類同性質之工作。如果雇主沒有用威脅逼迫之手段使勞工簽署該競業禁止約款，則一般認為勞工所簽署者尚有其效力。問題是勞工若離職後無法以原有專長技能覓得新職，不能從事同種類同性質之工作，不僅勞工工作機會受減損，即便能覓得新職，也因非勞工之專長而在薪資上受有不利益，此種以勞工工作選擇自由受限，來換取雇主營業機密之保障，應非屬於勞工在勞動契約上之當然附隨義務。因此雇主有無給予勞工離職後在競業禁止期間工資有所補償，應列入其競業禁止條款之約定是否具備合理性之判斷基準。

有關此點，如果勞資雙方透過團體協商方式，將雇主之代償措施予以明確其義務、及給予之標準，預料將可減少離職後法律關係之爭議。