

## 高雄銀行團體協約評析

林佳和教授 94.08.30

原屬公營而後民營化的高雄市高雄銀行股份有限公司，繼 2001 年之後，於 2005 年 7 月，勞資雙方再度簽訂團體協約，為共同形成集體性的勞動生活，繼續往前邁進一步。吾人觀察的視野一向集中於北台灣，特別是充斥著台北觀點；然而，這一份極其清晰的「南台灣產物」，仍能給關心勞資關係的人們，一個相當不錯的參考依據。以下謹介紹 2005 年 7 月版（8 月中旬經勞工行政主管機關認可後正式施行）的團體協約重要內容。

首先值得一提的，是協約第二章以專章規範有關工會活動的保障，包括不當勞動行為的禁止、會員公假暨理監事會務假的保障、工會辦公處所之使用等，相當詳盡，擺放在團體協約條文的一開始，相當程度的彰顯團體協約作為工會保障文書的重要本質。

其次有關工作時間的規定(第三章)，雖屬詳細，但似乎僅為勞動基準法相關條文的覆誦，針對普遍存在於金融業之「勞動基準法工時規範難以適用」的情況，並無任何著墨，可能的解釋有二：一是刻意迴避，不加處理；另一則是鞏固完全適用勞基法的嚴厲決心，堅持不任意為違法的延長工時。正確為何者，仍有待未來的觀察。第五章有關例假休假與請假的條文，以及第四章有關資遣員工之特殊資遣費計算方式(第 17 條)，特別包括保障合併、轉讓後三年內的資遣條件，大致上是本團體協約中，內容最為詳細具體的條文，足見工會當時於集體協商時所放置之努力重心，亦應是整體國公營事業在移轉民營的過程中，集體勞動關係所經常關注的焦點所在。

特別值得一提的，是協約第四章第 16 條的有關解僱程序之問題。依該條規定，如果工會會員不能勝任工作，而依工作規則終止勞動契約時，資方必須先通知工會，如有爭議並提出申訴者，得提請勞資會議討論。這一項「勞工代表組織介入個別解僱程序」的設計，與歐陸國家的法制十分類似，是一相當值得稱道的進步，特別是「提請勞資會議討論」這一點，並不固守於常見其他台灣團體協約之僅是通知工會，或得由工會對個別勞工的解僱，單純的表示意見，高雄銀行團體協約的設計是「由勞資雙方的會議來討論」，也就是訴諸集體性的會議組織，可稱是邁向建構解僱法律程序的一項重大進展，值得各界的參酌。

對於勞資會議的重視，從團體協約的其他內容中亦可看出：例如第 28 條的降薪應經勞資會議協議通過等，比較有趣的是，為何不直接規定「應與工會協商通過」，而是選擇與勞資會議？諒必與工會會員的人數、加入工會的比例問題息息相關，使得工會被迫選擇用勞資會議代之；由此亦可見台灣這種雙軌利益代表制的一些問題。

這份團體協約相當重要的一點，是第 11 章之第 47 條，該條明定公司之合併改組轉讓，所組成之各種小組中，都至少要有工會代表參加，同時公司在完全合併改組轉讓之協商前，應與工會簽訂從業人員權益保障協議書。「勞方參與企業併購的程序保障」，不只是併購後勞動權益的保護，甚至包括併購前的參與併購協商，一直是歐陸國家法制與運作經驗給台灣勞動界的最大啟發，高雄銀行團體協約的這一項規定，應是同樣努力的軌跡，值得稱許。