

協商權－協商準備

韓仕賢

全國金融業工會聯合總會秘書長

在現代資本主義社會，勞工為了維護、提升其勞動條件與經濟生活，透過集體力量組織工會，並且採取團體協商與政治行動的手段，以達成保障工作權益及改善工資、工時、工作環境安全等勞動條件的目標。雇主則常藉由人力資源管理手段，以減低勞工對工會的需求，甚至對勞工及工會進行不當勞動行為（unfair labor practice），侵害工會團結權。

長期以來，雇主拒絕與工會進行團體協商及簽訂團體協約，即使勉強締約，協約內容幾乎是照抄勞動法令規定，工會批評雇主根本毫無協商締約的誠意，要求修法規範雇主不可拒絕、拖延協商，以及拒絕提供協商必要資料。我國集體勞動三法《工會法》、《團體協約法》、《勞資爭議處理法》於2011年5月1日正式修正實施，在《團體協約法》修正部分，增訂誠信協商規範，即勞資之一方要求進行團體協約之協商，他方無正當理由不得拒絕，否則經《勞資爭議處理法》裁決機制認定為不當勞動行為者，行政機關可採取連續罰方式，促使勞資雙方進入實質協商程序。

新法施行四年多，團體協約締約件數有增加之勢，根據勞動部統計，截至2015年3月底有效團體協約為301件，其中以教育、金融業締約件數居多。一般而言，團體協約從協商到締約的過程，可以分為「協商準備」、「協商進行」、「協商僵局」及「締結協約」四個階段，以下將參考勞動部裁決案例及金融業工會的團體協商實務，針對每個階段可能發生的爭議問題提出相關看法。首先針對協商準備階段，就「選定協商代表」、「提出協商要求」兩大程序，提出工會應該注意事項及具體建議。

一、選定協商代表

工會基於內部民主程序，以及《團體協約法》第8條規定，有關團體協約協商代表的選定，可依下列方式產生：

- (一) 依其團體章程之規定。例如：工會章程明定「團體協約協商代表由常務理事擔任，理事長為當然協商代表」。
- (二) 依其會員大會或會員代表大會之決議。例如：工會於會員代表大會決議推派團體協約協商代表。
- (三) 經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。例如：由工會提供參考名單，請全體會員以書面方式勾選或自行填寫人選，獲半數以上會員支持同意者，即為工會協商代表。

此外，團體協約攸關全體會員「勞動條件」好壞與否，依據《工會法》第26條規定，「集體勞動條件之維持或變更」須經提交會員（代表）大會議決；所以工會所擬團體協約草案，建議應先提交會員（代表）大會議決，而且若於當次會議同時選定工會的團體協約協商代表，可畢其功於一役，實務上比較可行。

如果工會協商代表是由非會員之專業人士擔任可以嗎？《團體協約法》第8條規定，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。」也就是說，雙方協商代表以己方會員為原則，工會如果想委請上級工會、法律顧問等相關專業人士擔任協商代表，只要對方「書面同意」即可。這是因為立法者考量協商內容有可能涉及會員所欠缺之專業知識，因而例外允許在他方當事人同意的前提下，由不具有會員身分之專業人士來擔任協商代表。因此，一方當事人若推派不具會員身分的人擔任協商代表，他方當事人雖可行使其同意權，「但如無正當理由加以拒絕者，亦有違反權利濫用禁止原則，有判斷是否構成不當勞動行為之餘地」¹。

另一常見實務問題是「雇主指派無權限協商代表出席」，因為雇主通常不會親自出席協商會議，而是另外指派法務、人資、財會等主管，甚至委任公司法律顧問或另覓執業律師代理出席，這些人雖均獲雇主合法指派或委託出席會議，惟若協商時屢屢更換協商代表，或者遇有重要關鍵或具爭議性的條款，就會拖延不決或當場推託須再請示「高層」，即產生「形式授權」及「授權不足」的問題、甚

¹ 參照不當勞動行為裁決決定書 101 年勞裁字第 36 號。

至看不出有任何促成協議的意願，而顯露其「拖延協商」、「佯裝協商」之意圖，恐有構成「違反誠信協商義務」之虞。

二、提出協商要求

(一) 建議先由工會提出準備與資方協商的版本

通常團體協約協商是由工會發動，所以工會應先凝聚內部共識，提出一份計畫與資方協商的工會版本，建議可以採取「檢討事業單位現行工作規則不利勞工之規定」、「加入其他同業團體協約條件較佳的版本」兩項原則，逐一檢視斟酌，以提出內容可行、有現實感的工會版本，而非打高空或獅子大開口的協商草案。尤其有關工會組織與活動的約定（例如：代扣工會會費、工會會所及會務假範圍等事項、禁止搭便車條款），也是重要的協商議題。

為此，工會應該積極、多方蒐集相關協商資料，包括：公司營運及財務狀況、市場發展趨勢、產業相關資訊（例如：工資水準、福利事項、物價及勞動力統計）、主管機關政策方向、相關勞動法令規定，以及參考同業的團體協約內容；最後彙整會員的需求及意見後，再由工會理事會試擬「工會版」團體協約草案。

(二) 正式要求資方協商團體協約

工會討論通過團體協約草案後，即可正式行文資方要求協商團體協約。一旦勞資雙方準備協商團體協約，最好先就協商程序予以確認，主要就是每次會議時間（多久召開協商會議？每次會議時間多久？預計多久協商完畢？）及地點、議程、人員；此外，會議進行方式、會議紀錄（或備忘錄）之製作與簽字、相關協商資料之提供及條件，甚至遇到協商僵局之處理方式，建議雙方能在正式會議開始之前，可以達成共識。

由於《團體協約法》明定勞資雙方均有「誠信協商」的義務，一旦資方在這個階段就發生「無正當理由」拒絕協商的情形，工會可以考慮申請「裁決」認定，以遏阻雇主逃避團體協商的歪風。