

合作金庫團體協約評析

林佳和教授 94.08.30

2005年4月1日，老字號的金融機構合作金庫，資方與工會簽署一份團體協約，這在金融界是件大事，代表集體勞資關係的向前邁進一大步。

從學理的眼光來看，這一份團體協約的意義其實不僅於此：相對於國內大都照抄現行法令內容的三百餘份團體協約，合作金庫團體協約事實上超越現行法令內涵甚多，對於所謂的「企業內工會權利」，創造了具有里程碑意義的典範，值得吾人細加研究與參酌。綜觀協約條款，特別有幾項值得一提之權利義務創設：

- 1、團體交涉之具體程序規範，包括書面要式、限期答覆、通知改正與未達成協議之處理方式（第三條、第五十五條）。此某個程度轉變國內法制向來「鼓勵協商、但無進一步著墨」的結構性弊病；
- 2、企業組織變動，不論是緊縮、合併、轉讓、分割或收購等，資遣計畫都必須與工會協商，同時在達成協議之前提下方得進行資遣（第七條）。這已事實上實踐「勞工參與企業經營及解僱之企業主決定」的重大目標，雖然先僅限於「企業組織變動」；
- 3、非經工會同意，原則上資方不得僱用非本國之勞工（第九條）。以「作為補充性、而非替代性之外籍勞工引進政策」的企業勞動力運用應有策略來看，此無疑極為正面；
- 4、資方為勞基法第十一條一至四款的經濟性解僱，必須先通知工會後方得行使之（第十四條）。這項設計類似歐陸國家之「員工代表會對解僱之資訊權」，改變解僱作為「無須相對人同意之單方意思表示」的法效發生絕對方式，在國內洵堪先進；
- 5、資方為勞基法第十二條之懲戒性解僱，保留工會七日內之資訊權及某個程度之調查權（第十五條）。此亦擴及「員工代表會對解僱之資訊權」於非經濟性的解僱之上；
- 6、關於法律權利保障（德國人所稱之 *Rechtsschutz*），只要工會會員因執行職務而涉訟，團體協約規定相關之訴訟及律師費用應由資方負擔（第二十五條）。這將一般「代理人執行本人委任事務所生費用，應由本人負擔」之民事法理，直接引入集體勞動法層次之規範，是一項相當進步的做法。

當然，合作金庫的團體協約，亦未忽視個別勞工的經濟與勞動權益問題，不論是工時、休假、請假、教育訓練、職業災害、民營化。可以觀察到的清楚軌跡是：雖然有些內容不乏法令的覆誦，但企圖將法律規範細緻化、更進一步的往對勞工有利方向努力，或許未竟其功，但卻是一項足堪稱為「團體協約」法律文件，所應該擁有的企圖與野心。「企業內工會權利」，在法令之外，意圖全面的建構，應該是合作金庫團體協約所能給予台灣集體協商領域上，一份不得不提的重要貢獻。