

認識勞動三權

協商權：集體談判的權利

撰稿人：韓仕賢（全國金融業工會聯合總會秘書長） / 106 年撰

檢視單位：勞動關係司 / 112 年 3 月 7 日修



勞動觀測站—團體協商概述

一個月後，小明「果然」收到這家航空公司沒有錄取的正式通知。小芬為了給他打氣安慰，這個周末約了小明的「麻吉」阿德出來聚餐，剛好在餐廳門口巧遇也要進去用餐的邱教授，老師笑咪咪招呼他們三個人同桌吃飯。

這位邱教授是誰呢？同學們還記得小明在面試時，曾提到在學校有選修過「勞資關係」這件事嗎？她就是開這門選修課的老師。

老師：小明，這家航空公司最後沒有錄用你並不意外，他們整個集團關係企業就是奉行「無工會主義」(non-unionism)，絕不容許員工成立工會；二十幾年前這個集團的關係企業曾經發生重大勞資爭議，原因就是公司要強力瓦解工會，竟然把所有工會會員全部資遣……。

小明：哇！原來是這麼一回事，難怪我一提到「工會」這兩個字，主考官瞬間臉色就變得很臭！

服務生把杯盤狼藉的桌面收拾乾淨後，接著送上香醇濃郁的咖啡，大家一邊啜飲咖啡，一邊聽著小芬分享她加入工會之後的見聞。

小芬：在銀行新人訓練的時候，我們工會理事長就有大致說明團體協約的內容，而且最近準備要跟公司協商修改考績獎金發放辦法；他還提到團體協約有約定「禁止搭便車條款」，希望我們這些新人趕快加入工會，這樣子工會講話就會更大聲有力……。

小明：不錯嘛！這家銀行獲利不錯，勞資關係也發展得有聲有色，看來妳的工會不是被資方控制的「御用」工會！團體協約還可以對那些沒有參加工會的員工設限，不准這些人比照享有工會爭取來的較佳勞動條件，真是羨慕妳喔！

老師：小明說的沒錯，我跟這家工會的理事長有一面之緣，下次可以邀請他來我這門課現身說法，跟同學分享他的工會組織經驗及團體協商實務。

阿德：老師，我沒有修過這門課，想請老師多談一些工會怎麼進行團體協商的事情，像是簽訂團體協約對勞資雙方有什麼好處？為什麼「禁止搭便車條款」的威力這麼猛？老闆一定要跟工會談團體協約嗎？可以拒絕不談嗎？

同學們將來出社會找工作，有關薪資、獎金發放，工作時間、休息及休假的約定，還有福利事項、契約終止等規定，通常老闆會先跟你談清楚（以口頭或書面方式都可以），這就是勞動契約。不過，如果想要只憑一己之力跟公司爭取更好的待遇條件，例如調薪或加發獎金、縮短工時，恐怕就有實際上的困難。

因此，多數國家透過立法規範，保障勞工的團結權，讓勞工可以組織及加入工會，再由工會代表所有會員與雇主進行團體協商，以提升大家的勞動條件及保障工作權益；一旦協商不成時，法律允許勞工有合法罷工或發動爭議行為的權利，以促使雇主同意工會提出的訴求。

以美國為例，工會針對工資、工時、工作環境安全等重要勞動議題，通常透過團體協商方式，由勞資雙方簽署正式協約，以保障會員（指加入工會的勞工）的勞動權益。有時候，工會還會採取政治行動，包括遊說國會通過有利於工會成員、特定工會或是一般勞工的法案，以提升勞工的社會地位及影響力；或是影響規畫及執行勞動政策的政府官員，提出消除社會歧視和經濟不平等的政策。

從以上的說明可知，「協商權」是指勞工行使團結權成立工會之後，與雇主或雇主團體協商有關工資、工時等工作條件及勞資關係事項的權利。在台灣，很多工會也是經由與雇主進行團體協商、簽訂團體協約的方式，以確保勞工的勞動條件及經濟生活不會惡化沉淪。接著，我們來看以下這幾則新聞報導的案例，大致了解工會重視的協商議題有哪些？

案例一：【台塑集團今年調薪 3.88% 近 16 年新高】台塑集團調薪案確定，總裁王文淵今日與工會協商今年調薪幅度為 3.88%，刷下近 16 年來新高水準，若以台塑集團平均月薪 5 萬 1,570 元來說，等於加薪 2,000 元，這也是當初工會基本訴求。（經濟日報，2017/07/17）

案例二：【新北第一家！景文科大比照公立大學發薪】新北市第一份教育團協誕生了！歷經 3 年 12 次漫長的協商，景文科技大學今天與新北市教育人員產業工會簽署團體協約，未來景文科大教師的本薪、學術研究加給，將比照公立大專院校標準，此外教師的鐘點費、導師費、年終（績效）獎金，也都明確載入團協文件。團協不僅確保了教師的勞動條件，也為私立校院勞資和諧寫下新的一頁。（自由時報，2017/07/11）

案例三：【合庫金勞資簽團協 創雙贏】為營造勞資和諧的職場環境，合作金庫金控旗下子公司合作金庫銀行、合作金庫證券公司於昨(20)日分別與該公司企業工會簽訂團體協約，以確保勞資雙方能在和諧互信的基礎上，共同創造勞資雙贏的新局。據了解，本次增訂「禁搭便車」條款，即工會爭取的福利措施，需於入會並支付一定費用後才能適用……。（經濟日報，2016/10/21）

由此可知，工會行使協商權，針對勞工關心的勞動條件，要求與資方進行團體協商，並且締結團體協約，以保障工作權及更好的薪資待遇。相關研究均指出，工會與資方簽訂團體協約，同時可以達成以下目標：

- 保護勞工、提升產業人力素質，而且有助於提升和諧、穩定的勞資關係。
- 透過團體協商，勞資雙方可在理性的基礎上，綜合周全的資訊，在顧及產業健全發展的前提下，磋商出可為雙方接受的勞動條件。
- 締結團體協約，可使雇主在一定期間內較能精確估算經營成本及控制勞動流動率，以避免同業之間惡性競爭。

所以，**團體協約具有保障工會會員勞動權益、提升勞動條件，也**

有助於勞資關係的穩定、和諧，可視為創造勞資雙贏的良性制度。



勞動放大鏡—團體協約法制概要

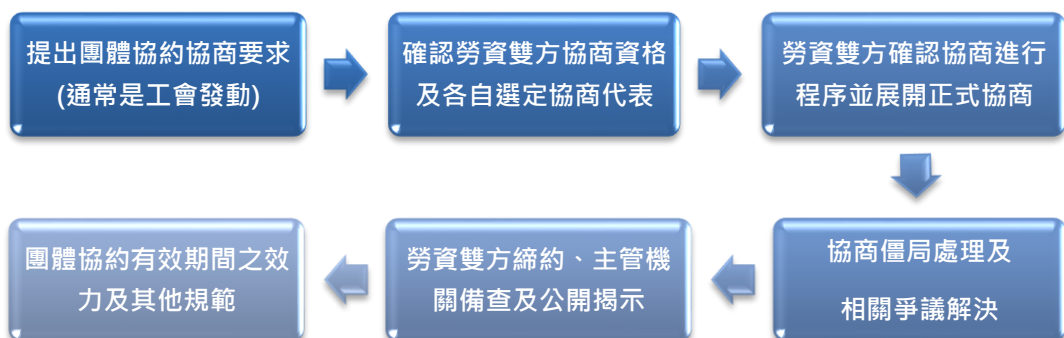
我國《團體協約法》是保障勞動者協商權的重要法律，於2011年修正施行，其中新增「誠信協商義務」的規定，就是由國家透過法律規範，以落實協商權之保障，促進台灣集體勞資關係的健全運作。

一、誠實信用協商義務

《團體協約法》第6條明定「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」也就是說，勞資雙方均有進行團體協約協商的義務，如果雇主沒有正當理由而拒絕與工會協商，或者違反誠信協商的話，例如在協商過程敷衍草率，完全看不出有任何促成協議的意圖，或者是採取立場強硬、「不要就拉倒」的姿態，就有可能違反規定。

工會這時候就可以蒐集雇主違法的相關事證，直接向「勞動部不當勞動行為裁決委員會」申請「裁決」，一旦雇主被認定構成「不當勞動行為」的話，就會因此受到裁罰，而工會此時也可以依法發動爭議行為，對雇主施予更大壓力，要求回到談判桌繼續協商。

團體協約協商與簽訂流程示意圖



二、禁止搭便車條款

至於阿德在吃飯時所提問的「禁止搭便車條款」，是源自於美國的制度，工會要求團體協約約定這個條款，目的是為了凝聚工會團結

力量，以及保障工會會員權利。同學試想一下，當工會好不容易與雇主簽訂團體協約後，如果雇主對於那些沒有加入工會的員工，也比照給予團體協約所約定的較佳勞動條件或福利事項的話，就會造成不公平的情形，導致勞工之間不正當競爭或產生嫌隙（不用加入工會也享有一樣的對待），甚至雇主藉此干預工會運作，使工會日後不易招募會員，削弱工會的協商力量。

因此，我國《團體協約法》第13條規定：「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。」也就是說，老闆如果沒有正當理由，對於沒有加入工會的員工，不可以給予團體協約所約定的較佳勞動條件（只有工會會員可以享有）；除非團體協約另有約定，這些非工會會員願意繳交一筆所謂「代理費」（agency fee）給工會的話，才可以比照享有，這就是俗稱的「禁止搭便車條款」。

理由當然是因為工會在團體協商過程花費了不少人力、時間等成本，所以非工會會員若要同享工會的協商成果自應付費，這種設計就是在防止那些只想享受權利、但不願遵守義務的自私自利「搭便車者」（free riders）。



勞動小提醒—我國團體協商的型態

依照我國現行法令規範，勞資雙方除了可以依據《團體協約法》有關團體協約協商及簽訂程序，進行團體協商；還有以下這些團體協商型態，也是常見的勞資協調磋商模式：

- 依據《勞資會議實施辦法》規定，勞資雙方召開「勞資會議」，討論有關勞資合作、勞動條件、勞工福利籌劃等事項，例如決定公司制服廠商採購事宜。

- 依據《工會法》規定，工會針對會員關切的重要勞動權益事項，例如會員勞動條件、安全衛生及福利事項的促進，可用工會名義，正式向雇主提出協商要求。
- 依據《勞資爭議處理法》規定，如果公司有減薪、裁員，或是工會要求加薪、縮短工時等事項，甚至有雇主拒絕團體協商之類的「不當勞動行為」，可以申請勞資爭議「調解」、「仲裁」或「裁決」等，要求主管機關協助處理這些集體勞資爭議。



勞動大挑戰—團體協約協商實務演練

- 一、如果同學擔任工會理事長，準備要與公司進行團體協商簽訂團體協約，請問可以如何進行呢？

說明

可帶領同學思考協商前的準備事項（包含如何組成協商團隊、選定協商議題、召開會議程序），及協商時所需的能力（包含談判技巧、蒐集資料支持主張、僵局解決），使同學對於團體協商運作有更具體的想像。

- 二、這幾年來，不少金融業工會與雇主協商簽訂團體協約，約定優於法令規定的協約內容，同學們可以比較評論，哪些內容是屬於保障工作權的條款？哪些是關於提升勞動條件的約定？哪些是對於勞資關係事項（工會活動條款）的規範？

說明

1. 病假（1年內不得超過30日，薪資照給）、陪產假、特別休假、喪假及婚假（給假天數）等規定優於勞基法。（提升勞動條件）
2. 職業災害死亡撫恤金優於勞動基準法規定。（提升勞動條件）
3. 雇主不得以業務外包為由資遣工會會員。（保障工作權）
4. 一旦發生金融併購情事，工會會員全數留用。（保障工作權）
5. 訂定「禁止搭便車條款」。（工會活動條款）
6. 工會會員遭受資遣、解僱或記過懲戒而發生爭議，應設申訴制度。（工會活動條款）
7. 同意工會理事長於公司新進員工教育訓練時，講授「工會組織簡介」課程以招募會員。（工會活動條款）

三、我國《團體協約法》規定，勞資雙方均有進行團體協約協商的義務，以下這件案例經由「勞動部不當勞動行為裁決委員會」認定雇主違反誠信協商義務（勞動部不當勞動行為裁決決定書 105 年勞裁字第 22 號），同學們可以用分組討論的方式，表達你們認為是否可以成立的理由？

說明

案例說明：A 公司與工會正在協商團體協約，105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議時，將雙方於 104 年 7 月 30 日第 17 次團體協商已達成共識之團體協約草案第 28 條第 1 項予以變更，以及於 102 年 1 月 3 日第 7 次團體協商會議已達成共識之該草案第 36 條第 1 項增加第 3 款列為討論事項之行為，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為？

※裁決要旨：相對人於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議時，將達成共識分別已超過 3 年 2 個月、7 個月餘之團體協約草案第 36 條增列第 3 款及第 28 條第 1 項前段之內容予以變更，再列入預訂討論之條文中，雖經申請人之反對，相對人直至 105 年 9 月 25 日第 23 次團體協商會議時仍堅持其意見，致原已達成合意之上開草案條文歸於徒勞，且延滯協商程序，其行為係違反誠信協商義務，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。惟如在團體協商過程中，就尚未達成共識之條文進行討論時，為使協商能有所進展，經協商當事人合意就已達成共識之條文再行提出併同協商，則尚無構成違反誠信協商之情事，附此敘明。

※參考法條：《團體協約法》第 6 條第 1 項：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」