

勞動三法與勞工權益



全國產業總工會顧問

中正大學勞工關係學系講師 謝創智

講師介紹



姓名：謝創智
學歷：中正大學勞工研究所碩士
現職：

- 全國產業總工會顧問
- 中正大學勞工關係學系講師
- 僑光科技大學通識中心講師
- 國立空中大學公共行政學系講師
- 新北市勞工大學講師
- 台北市政府勞資爭議調解委員、調解人
- 台中市政府勞資爭議調解委員、調解人
- 基隆、台北地方法院勞動訴訟調解委員
- 彰化縣政府勞資爭議仲裁委員
- 中華兩岸勞動關係發展協會智庫執行長

經歷：

- 全國產業總工會秘書長
- 勞委會就業歧視評鑑委員
- 產業人才投資方案計畫審查委員
- 台北市政府勞工權益基金審核委員
- 新北市勞工大學課程規劃委員
- 各機關、社團勞動教育課程講師

什麼是「工會」？

一般社會大眾都是 從媒體看工會





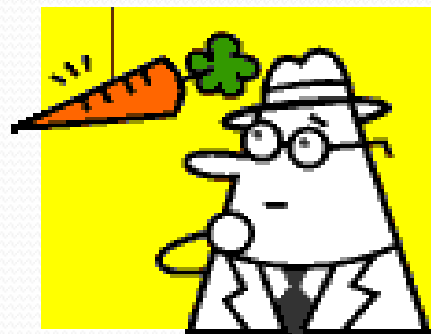
罷工新聞佔據各媒體頭版版面



2019機師罷工



看起來工會好像是



- 經常上街示威抗議的一群人
- 拉布條、綁頭巾、呼口號的一群人
- 充滿悲情、激情的一群人
- 很會演戲的一群人
- 閒閒沒事做的一群人
- 很可怕、沒氣質的一群人



工會

真的就只是這樣嗎

您對工會的評價 是什麼？



外行看熱鬧

這是史上顏值最高的罷工





總統候選人要來拉攏選票的人民團體

團結自信
點亮台灣



再看清楚一點 工會其實也是●●●

- 勞工權益的守護者
- 社會公益的爭取者
- 注重教育訓練的組織
- 民主化運作的組織
- 具有政治影響力的組織
- 勞工的團結組織

工會的意義

工會是一個靠工資為生活者的持續性組織，其目的是要**維持或改善他們的工作生活條件**。

(著名的工會運動先驅，英國學者衛布夫婦/1894年)



什麼是「勞動三權」、「勞動三法」？

工業革命/勞動商品化



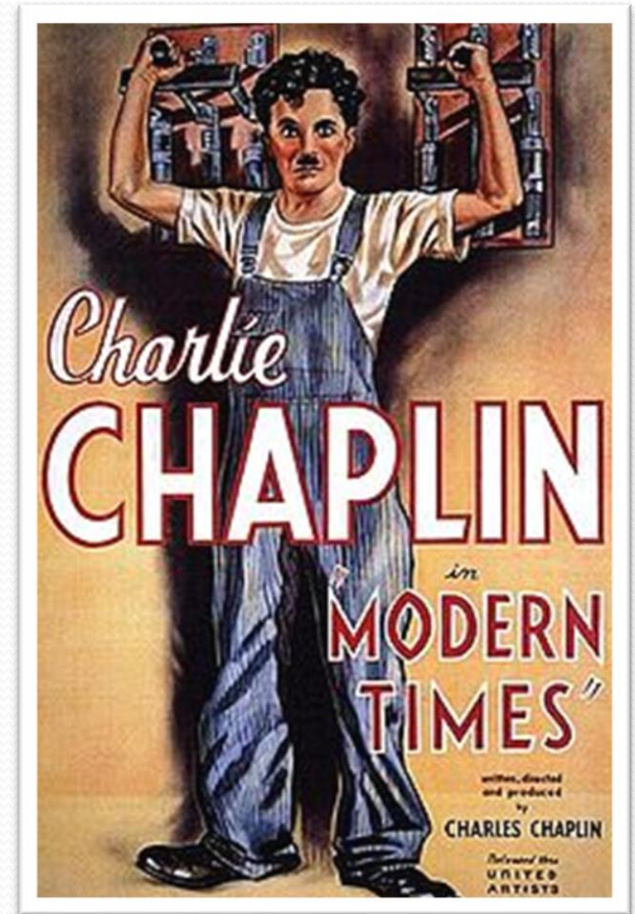
- 工業革命/工廠制度興起
- 形成雇主及勞工兩階級
- 勞動力被視為商品
 - 勞動力供給大於需求
 - 勞動力無法保存
 - 勞動才能生存
- 亞當斯密《國富論》鼓吹自由放任思想



一百多年前
長工時
低工資
惡劣工作環境
成了勞工的宿命

《摩登時代》-1936

- 經濟大蕭條，工廠對工人的剝削更加殘酷。
- 工業時代，企業獲利與人類追求幸福產生衝突。
- 即使獲得了出獄的資格，仍然要進入資本主義的牢籠，不可脫身。



勞工的從屬性

經濟從屬

是否購買

購買價格

商品價格

人格從屬

服從指揮

接受監督

接受懲處

組織從屬

納入體系

上下隸屬

分工合作



當勞工所得到的權益
遠低於他付出的代價
勞工問題自然會發生

維持或改善勞工的工作生活條件
擁有平等、尊嚴、安全、人性
不可能是個別勞工說了算

那要怎麼辦？



解決勞工問題的途徑

台灣

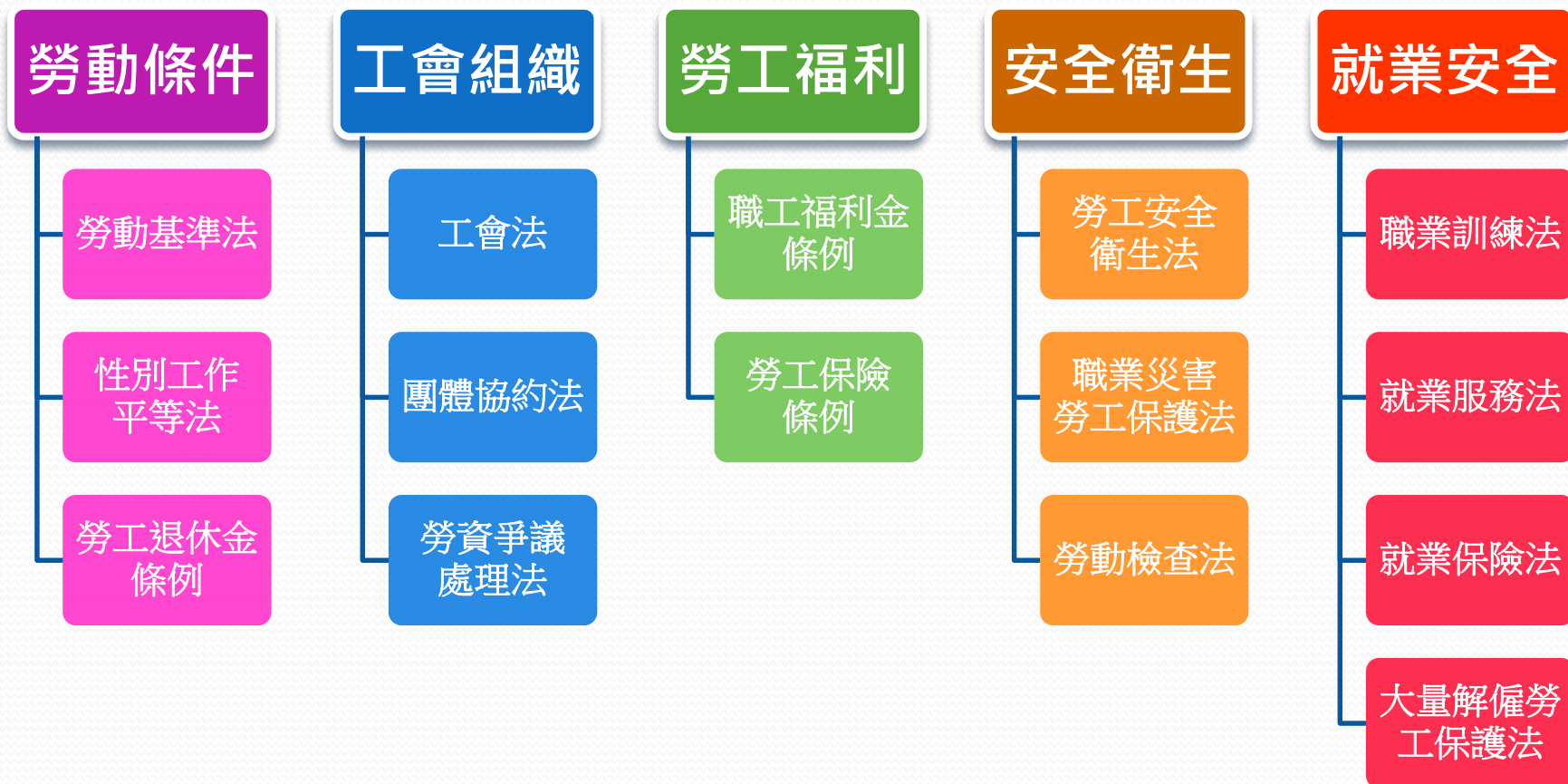
依賴政府制定法令來規範勞資關係

政府規範型

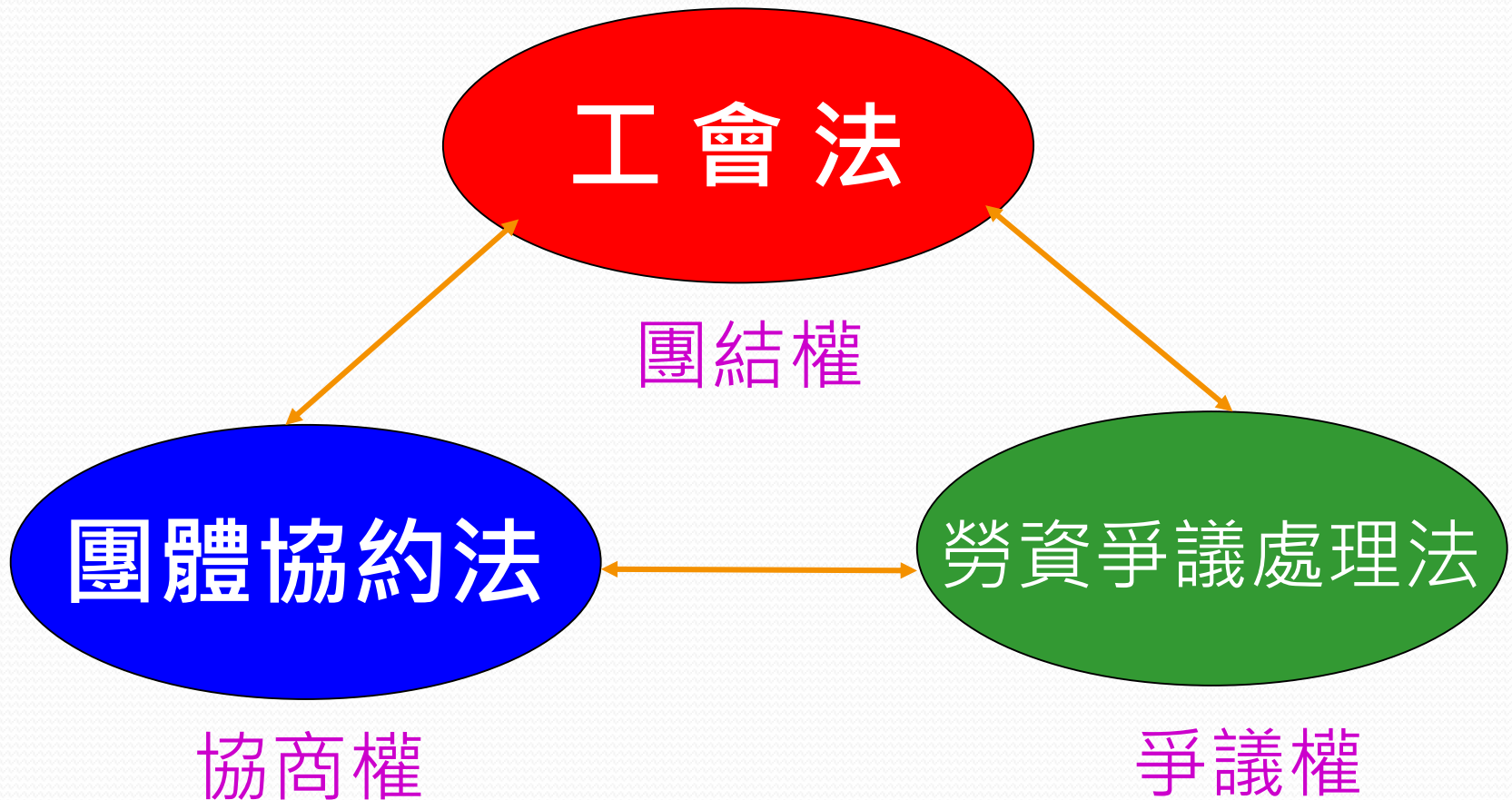
由工會與雇主進行集體協商規範勞資關係

集體協商型

勞資關係主要法律架構



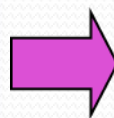
勞動三法



- 以團結權為基礎
- 以協商權為目的
- 以爭議權為後盾



如何讓公平與效率得到平衡



工會將扮演更重要的角色

工會有什麼法定權利？

工會的任務

- 一、團體協約之締結、修改或廢止。
- 二、勞資爭議之處理。
- 三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。
- 四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。
- 五、勞工教育之舉辦。
- 六、會員就業之協助。
- 七、會員康樂事項之舉辦。
- 八、工會或會員糾紛事件之調處。
- 九、依法令從事事業之舉辦。
- 十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。
- 十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。

(工會法第5條)

勞基法規定需經工會或勞資會議同意

條號	項目
30條第2項	二週變形
30條第3項	八週變形
30條之1	四週變形
32條第1項	同意加班
32條第2項	單月加班上限放寬至54小時
34條	輪班休息時間縮短至8小時。
36條第4項	打破七休一限制
第49條	女性勞工夜間工作

其他重要法定權利

- 辦理勞資會議勞方代表選務工作
- 勞動檢查時受通知會同檢查
- 推派2/3以上的職工福利委員會委員
- 推派1/3以上的職業安全衛生委員會勞工代表
- 推派2/3以上的勞工退休準備金監督委員會委員
- 大量解僱計畫書第一順位受通知對象
- 推派大量解僱協商委員會1/2委員
- 同意以年金保險取代勞退提撥
- 協商無薪假
- 雇主招募外勞時應通知工會
- 推派1/5董事(限國營事業)

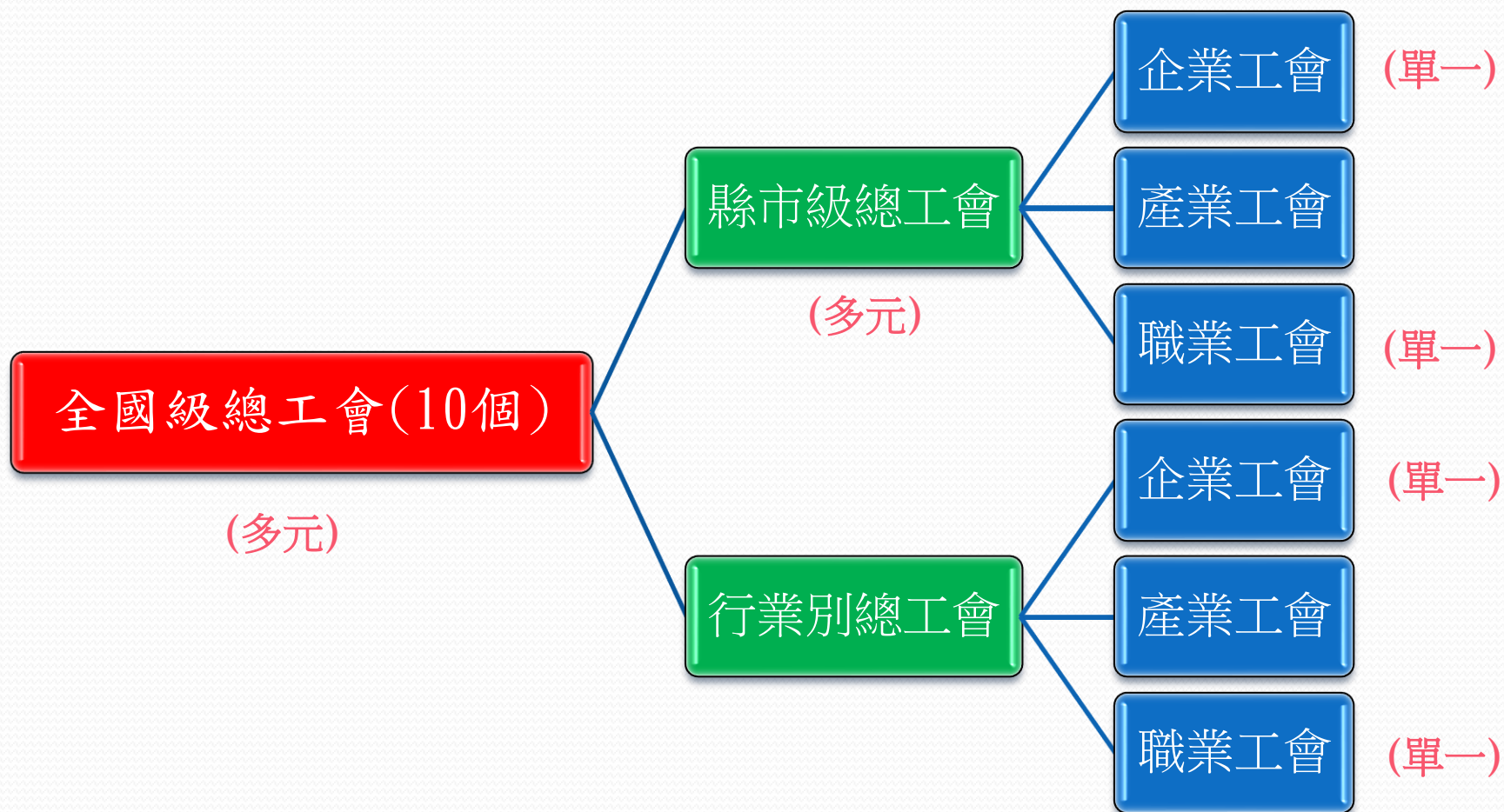


解析「工會法」

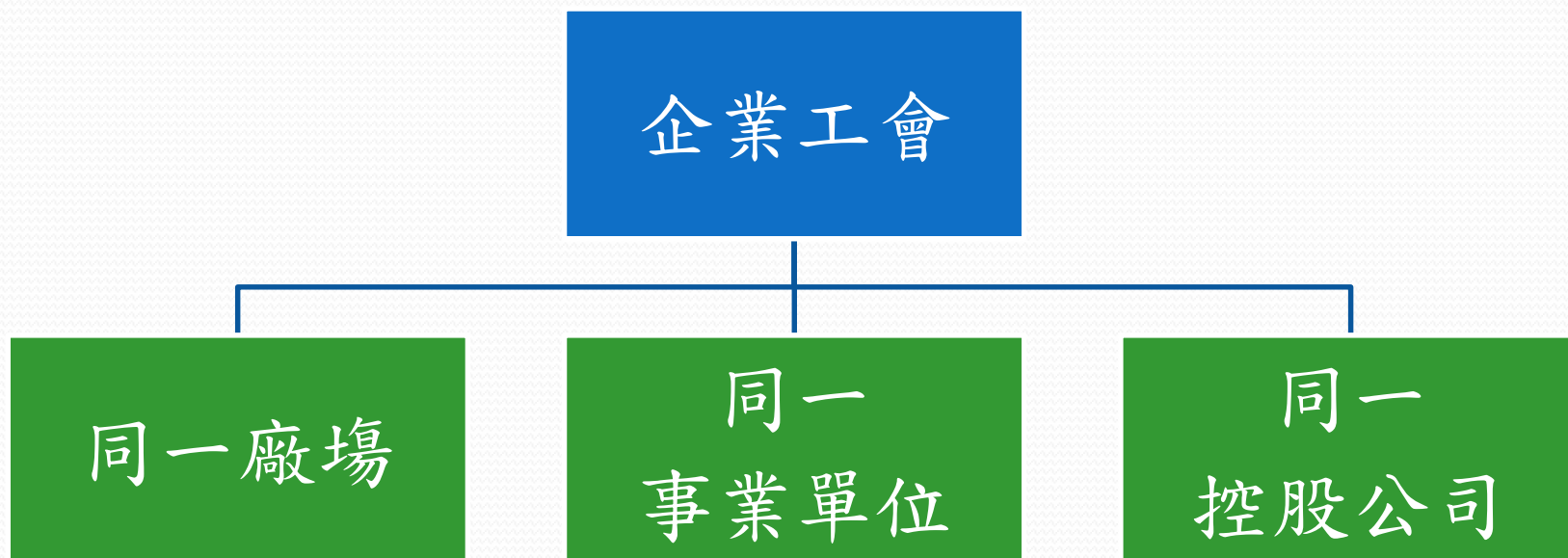


工會有哪些類型？

工會的組織架構



企業工會的類型



廠場係指「有獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所」。

工會的類型

- 工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：

- 一. 企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。
- 二. 產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。
- 三. 職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。
- 四. 前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。

(工會法第6條)

組織及加入工會是權利還是義務？

組織工會及其例外

- 勞工均有組織及加入工會之權利。
- 現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，不得組織工會；軍火工業之範圍，由中央主管機關會同國防部定之。
- 教師得依本法組織及加入工會。
- 各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織，依其他法律之規定。

(工會法第4條)

企業工會的勞工入會

- 依前條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。

(工會法第7條)

(無罰則的軟性、訓示性強制入會)

要如何組織工會？

組織工會程序

30人以上聯署組成籌備會



公開徵求會員、擬定章程



召開成立大會



請領登記證書

所有員工都可以加入工會嗎？

主管人員不得加入工會

- 代表僱主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。

(工會法第14條)

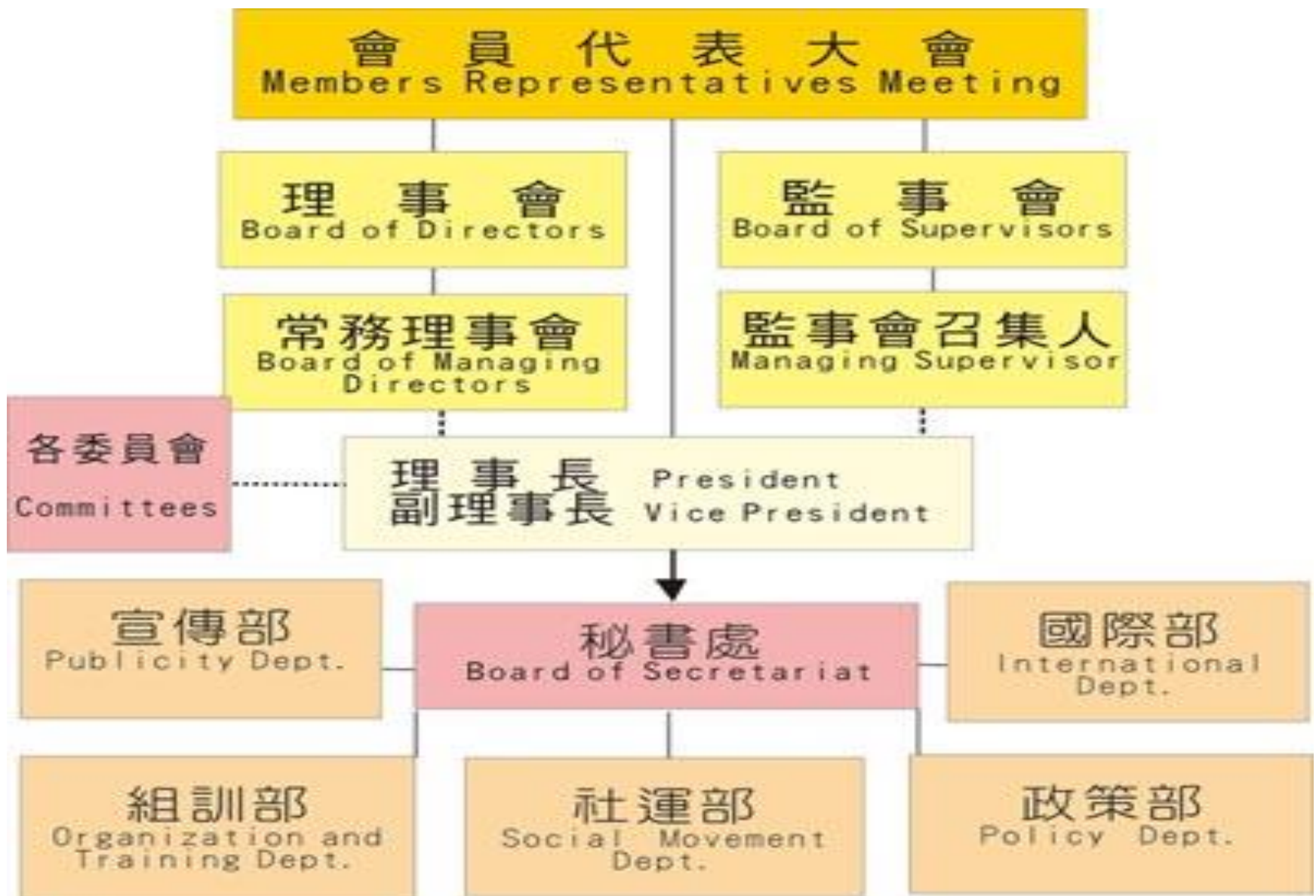
主管人員不得為企業工會的發起人

- 本法第十四條所定代表雇主行使管理權之主管人員，不得為企業工會之發起人。

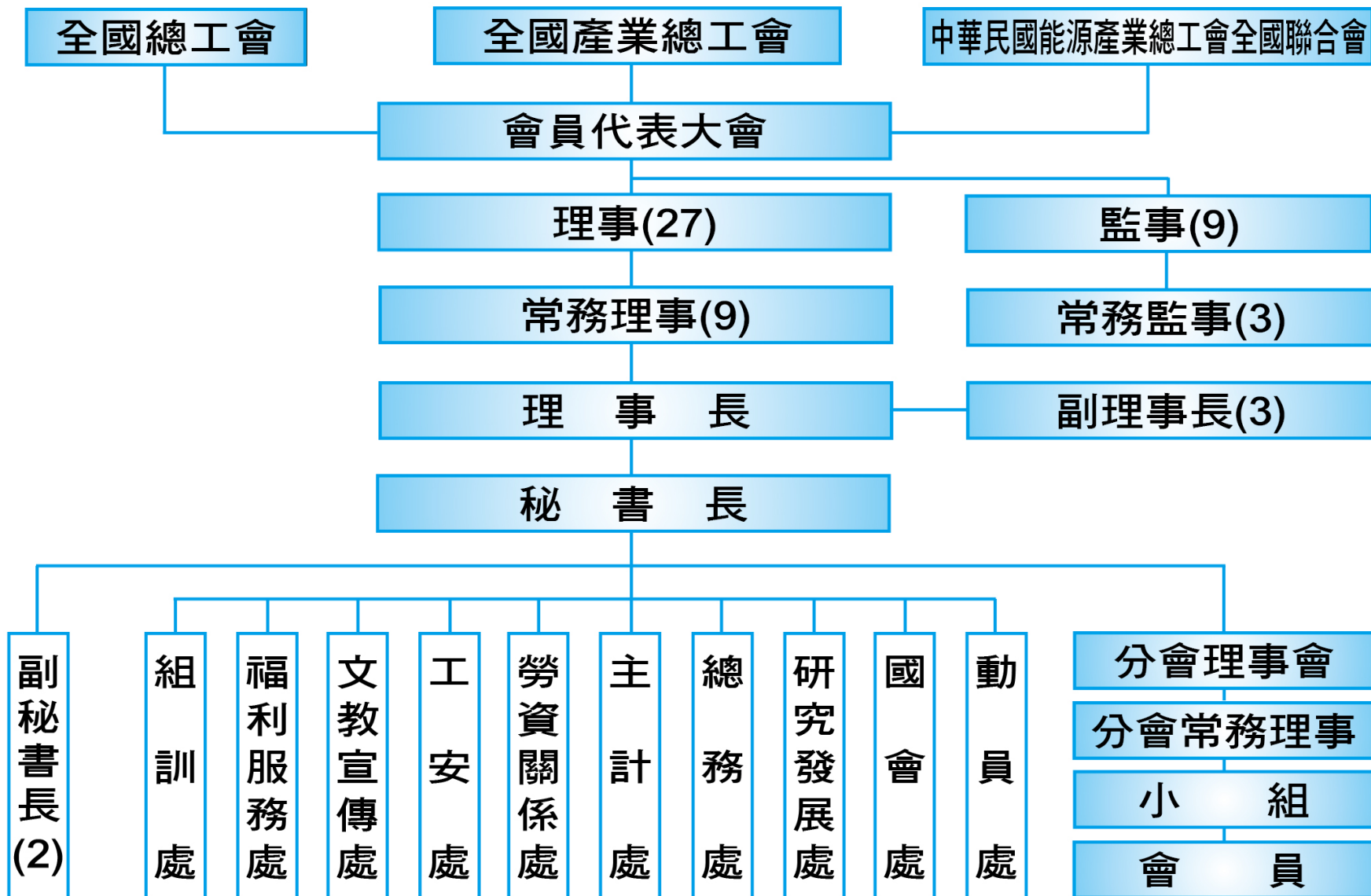
(工會法施行細則第12條)

工會幹部有哪些職位？名額如何決定？

工會組織架構範例-1



工會組織架構範例-2



理事及監事名額

- 工會應置理事及監事，其名額如下：
 - 一. 工會會員人數五百人以下者，置理事五人至九人；其會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，理事名額最多不得超過二十七人。
 - 二. 工會聯合組織之理事不得超過五十一人。
 - 三. 工會之監事不得超過該工會理事名額三分之一。

(工會法第17條)

工會各項職位名額

職稱	數額
會員代表	至少為理事名額 3倍 聯合組織至少為理事名額 2倍
理事	500人以下， 5-9人 ；最多 27人 聯合組織最多 51人
候補理事	不得超過 理事名額二分之一
常務理事	不得超過 理事名額三分之一
監事	不得超過 理事名額三分之一
候補監事	不得超過 監事名額二分之一
常務監事	不得超過 監事名額三分之一

工會相關會議多久開一次？

工會相關會議召開週期

會議	會員大會 會員代表大會	理事會	監事會
定期會	1年至少1次	3個月至少1次	3個月至少1次
臨時會	必要時依程序 召開	必要時依程序 召開	必要時依程序 召開

工會經費來源有哪些？
單位要幫工會扣收會費嗎？

入會費及經常會費標準

會費名稱	收費標準
入會費	不得低於其入會時之一日工資所得
經常會費	不得低於當月工資之百分之零點五

什麼是「不當勞動行為」？
有處罰機制嗎？

不當勞動行為樣態的法律規範



工會法第35條



雇主或代表雇主行使管理權之人，
不得有下列行為：

違反不當勞動行為樣態者



處新臺幣

3萬元以上15萬元以下罰鍰

所為之解僱、降調或減薪者
，無效。

第一種不當勞動行為樣態

- 對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

未依裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

第二種不當勞動行為樣態

- 對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。

未依裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。

不加入工會的意涵

- 本法第三十五條第一項第二款所稱不加入工會，包括要求勞工退出已加入之工會。

(工會法施行細則第31條)

第三種不當勞動行為樣態

- 對於勞工提出**團體協商**之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

未依裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

第四種不當勞動行為樣態

- 對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

未依裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

第五種不當勞動行為樣態

- 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

未依裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。

會務假的時數標準為何？
單位一定要給假嗎？

會務假重點

- 會務假對象為工會之理事、監事
- 會務假係指於工作時間內，雇主給予公假處理會務
- 會務假多寡由勞資自行約定為原則
- 若約定不成，則保障企業工會基本會務假
 - 理事長得以半日或全日請會務假
 - 理事或監事得於每月50小時內請會務假
- 雇主不給假，處新臺幣2萬元以上10萬元以下罰鍰

會務假的範圍

辦理工會內部會務

參加主管機關活動或集會

參加上級工會活動

其他經與雇主約定事項

工會會受到那些監督？

報請主管機關備查事項1

- 工會應於每年年度決算後三十日內，將下列事項，報請主管機關備查：
 - 一、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之名冊。
 - 二、會員入會、出會名冊。
 - 三、聯合組織之會員工會名冊。
 - 四、財務報表。
 - 五、會務及事業經營之狀況。
- 工會未依前項規定辦理或主管機關認有必要時，得限期令其檢送或派員查核。

(工會法第31條)

報請主管機關備查事項2

- 工會章程之修改或理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之變更，應報請主管機關備查。

(工會法第32條)

無效之決議

- 工會會員大會或會員代表大會之決議內容違反法令或章程者，無效。

(工會法第33條)

工會違反法令或章程的處罰

- 工會有違反法令或章程者，主管機關得予以警告或令其限期改善。必要時，並得於限期改善前，令其停止業務之一部或全部。
- 工會違反法令或章程情節重大，或經限期改善屆期仍未改善者，得撤免其理事、監事、理事長或監事會召集人。

(工會法第43條)



解析「團體協約法」



什麼是「團體協約」？

團體協約的定義

- 本法所稱團體協約，指**雇主**或有法人資格之**雇主團體**，與依工會法成立之**工會**，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之**書面契約**。

(團體協約法第2條)

誰可以要求跟單位進行團體協約協商？

具協商資格的工會

- 依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：
 - 一. 企業工會。
 - 二. 會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。
 - 三. 會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具有同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。
 - 四. 不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。
 - 五. 經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。

(團體協約法第6條第3項)

複數工會或資方的協商代表分配

- 勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。

(團體協約法第6條第4項)

單位可以拒絕進行團體協約協商嗎？

誠信協商原則

- 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。

(團體協約法第6條第1項)

為無正當理由的樣態

- 勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：
 - 一. 對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，**拒絕進行協商**。
 - 二. 未於**六十日**內針對協商書面通知提出**對應方案**，並進行協商。
 - 三. 拒絕提供進行協商所**必要之資料**。

(團體協約法第6條第2項)

協商代表如何產生？

協商代表產生方式

- 工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：
 - 一. 依其團體章程之規定。
 - 二. 依其會員大會或會員代表大會之決議。
 - 三. 經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。
- 前項協商代表，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。
- 第一項協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。

(團體協約法第8條)

團體協約可以協商那些內容？

團體協約之內容及限制

- 團體協約得約定下列事項：
 - 一. 工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等**勞動條件**。
 - 二. 企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用。
 - 三. 團體協約之協商程序、協商資料之提供、團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。
 - 四. 工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。
 - 五. 參與**企業經營**與勞資合作組織之設置及利用。
 - 六. **申訴制度**、促進勞資合作、**升遷**、**獎懲**、**教育訓練**、**安全衛生**、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。
 - 七. 其他當事人間合意之事項。

(團體協約法第12條第1項)

雇主僱用勞工不受限制事由

- 團體協約得約定雇主僱用勞工，以一定工會之會員為限。但有下列情形之一者，不在此限：
 - 一. 該工會解散。
 - 二. 該工會無雇主所需之專門技術勞工。
 - 三. 該工會之會員不願受僱，或其人數不足供給雇主所需僱用量。
 - 四. 雇主招收學徒或技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人。
 - 五. 雇主僱用為其管理財務、印信或機要事務之人。
 - 六. 雇主僱用工會會員以外之勞工，扣除前二款人數，尚未超過其僱用勞工人數十分之二。

(團體協約法第14條)

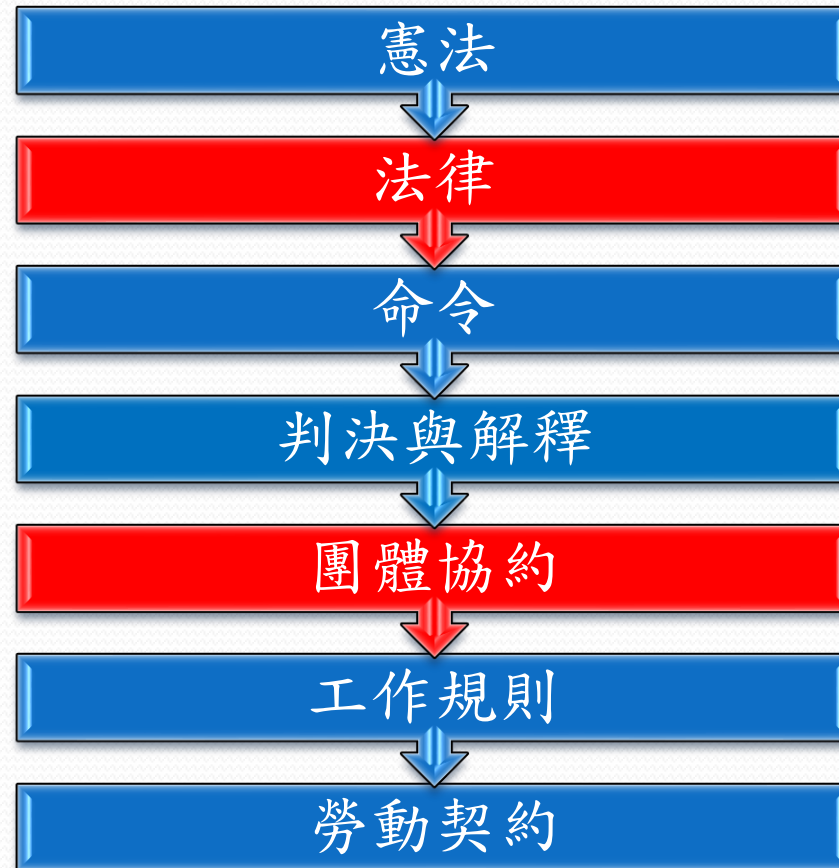
不得限制雇主的約定

- 團體協約不得有限制雇主採用新式機器、改良生產、買入製成品或加工品之約定。

(團體協約法第15條)

團體協約有哪些法律效果？

勞動法的法源



團體協約的優越性

- 團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。

(團體協約法第19條)

團體協約的餘後效力

- 團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。

(團體協約法第21條)

權利拋棄無效、契約終止無效

- 團體協約關係人，如於其勞動契約存續期間之終止後，再行行使其權利，但於其勞動契約終止後，不得再行行使。團體協約關係人，如於其勞動契約存續期間之終止後，再行行使其權利，但於其勞動契約終止後，不得再行行使。
- 受團體協約拘束之雇主，因勞工主張終止其於勞動契約者，其終止為無效。受團體協約拘束之雇主，因勞工主張終止其於勞動契約者，其終止為無效。

(團體協約法第22條)

和平及敦促義務

- 團體協約當事人及其權利繼受人，不得以妨害團體協約之存在或其各個約定之存在為目的，而為**爭議行為**。
- 團體協約當事團體，對於所屬會員，有使其**不為前項爭議行為**及不違反團體協約約定之義務。
- 團體協約得約定當事人之一方不履行團體協約所約定義務或違反前二項規定時，對於他方應給付**違約金**。
- 關於團體協約之履行，除本法另有規定外，適用民法之規定。

(團體協約法第23條)

什麼是「禁止搭便車」條款？

禁止搭便車條款

- 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。

(團體協約法第13條)

團體協約要如何簽訂？

簽訂團體協約的資格

- 工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表三分之二以上之決議，或通知其全體會員，經四分之三以上會員以書面同意。
- 未依前項規定所簽訂之團體協約，於補行前項程序追認前，不生效力。

(團體協約法第9條)

主管機關備查

- 團體協約簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查；其變更或終止時，亦同。

(團體協約法第10條第1項)

核可

- 下列團體協約，應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效：
 - 一. 一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。
 - 二. 一方當事人為國防部所屬機關（構）、學校者，應經國防部核可。
 - 三. 一方當事人為前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政局核可。

(團體協約法第10條第2項)

團體協約的年限是多久？

存續種類

- 團體協約得以定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之。

(團體協約法第26條)

不定期協約隨時終止權

- 團體協約為不定期者，當事人之一方於團體協約簽訂一年後，得隨時終止團體協約。但應於三個月前，以書面通知他方當事人。
- 團體協約約定之通知期間較前項但書規定之期間為長者，從其約定。

(團體協約法第27條)

定期協約期限

- 團體協約為定期者，其期限不得超過三年；超過三年者，縮短為三年。

(團體協約法第28條)

完成一定工作者的協約期限

- 團體協約以**完成一定工作為期限者**，其工作於三年內尚未完成時，視為以**三年**為期限簽訂之團體協約。

(團體協約法第29條)

團體協約簽訂後可以變更內容嗎？

情事變更原則

- 團體協約簽訂後經濟情形有重大變化，如維持該團體協約有與雇主事業之進行或勞工生活水準之維持不相容，或因團體協約當事人之行為致有無法達到協約目的之虞時，當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約。

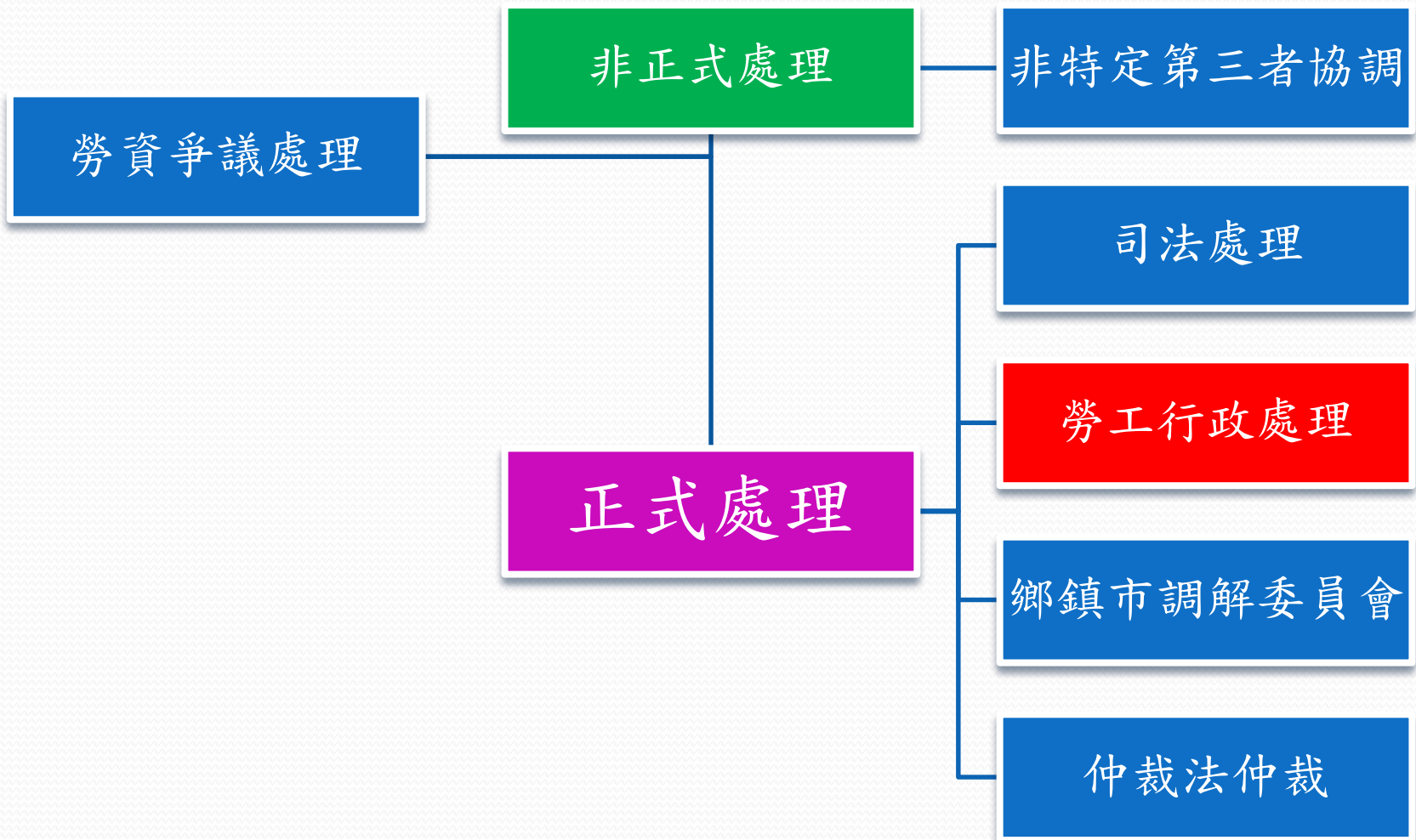
(團體協約法第31條)



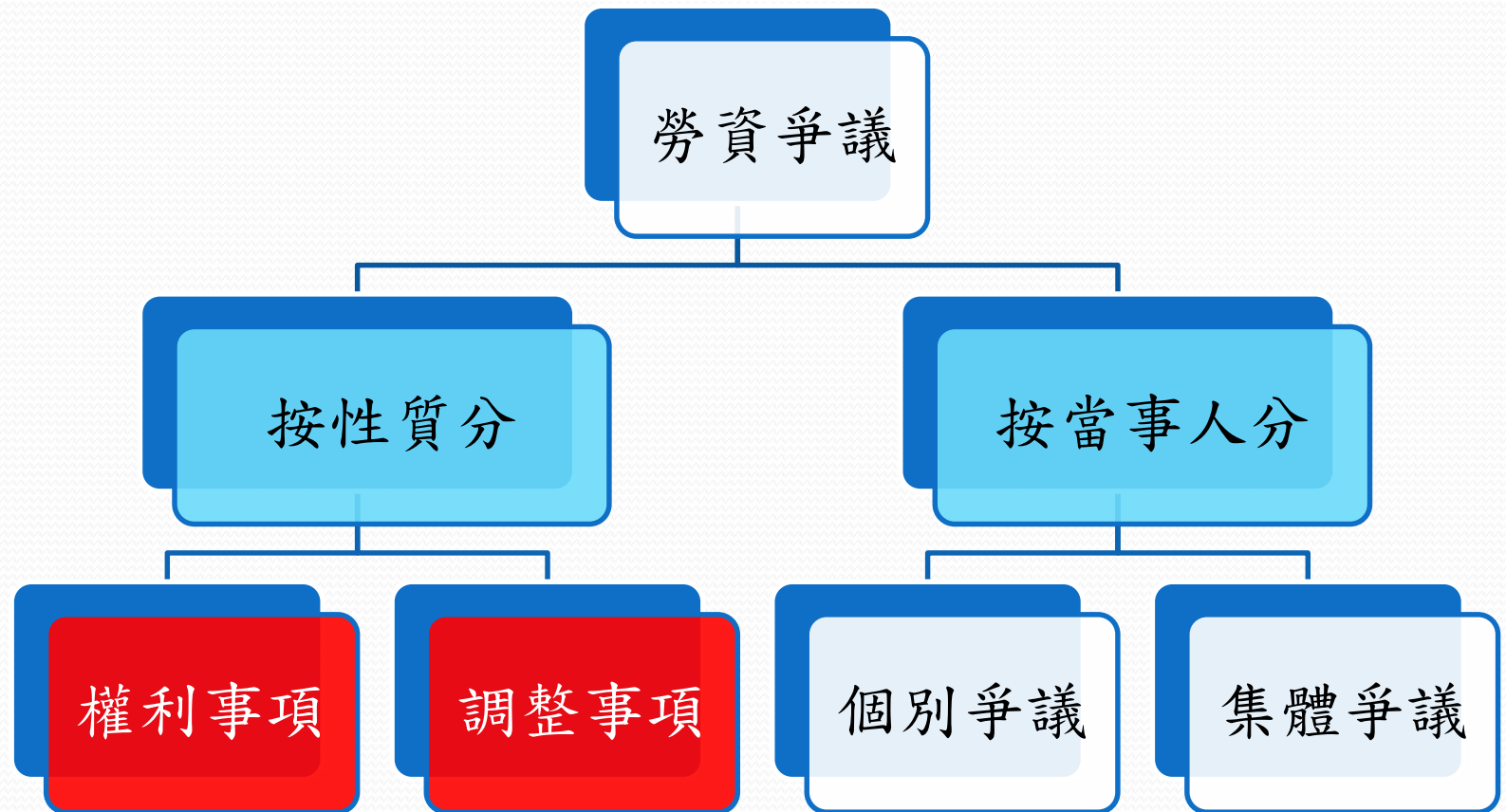
解析「勞資爭議處理法」



勞資爭議處理途徑



勞資爭議的類別



權利事項與調整事項勞資爭議的區別

權利事項勞資爭議

- 勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。
- **現在及過去**的權利義務是否存在的爭議。

調整事項勞資爭議

- 勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。
- 對**未來**勞動條件主張維持或變更的爭議。

勞資爭議處理法的一般性規定-1



新增裁決機制



明定管轄機關為勞方當事人勞務提供地



勞資雙方無正當理由未出席調解會議者處以罰鍰



增訂獨任調解人制度



簡化罷工程序並得設置糾察線

勞資爭議處理法的一般性規定-2



權利事項之勞資爭議，不得罷工。



教師、國防部及其所屬之勞工，不得罷工



增訂獨任仲裁人制度



權利事項得申請仲裁。



合法爭議行為之民、刑事免責。



調解、仲裁、裁決期間不得解僱、罷工及爭議行為

勞資爭議處理法的一般性規定-3



勞方提起訴訟或提起仲裁者，得給予適當補助。



明定調降或減免勞工起訴時所應繳納之裁判費。

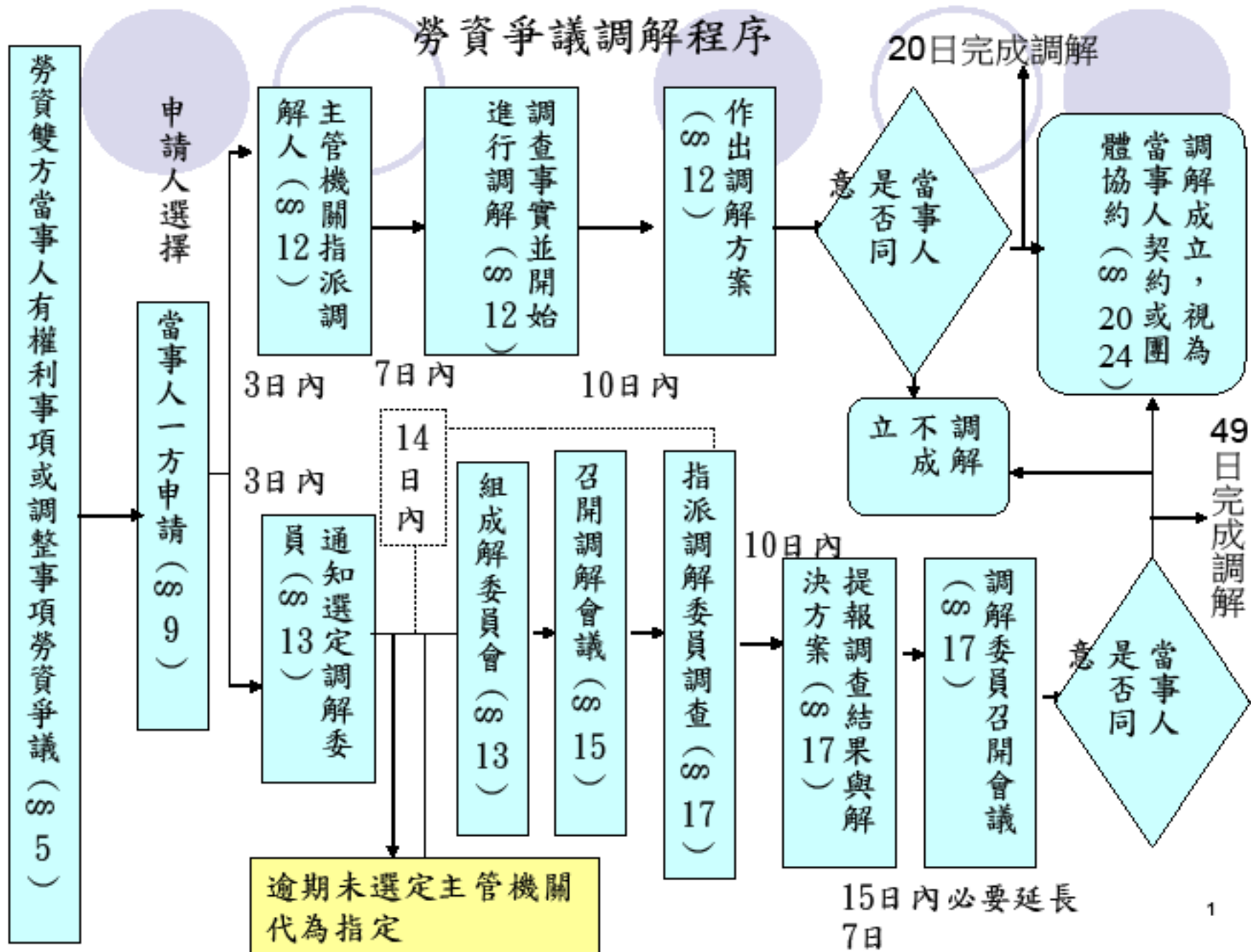


勞工利用假扣押及假處分時，限定擔保金上限。

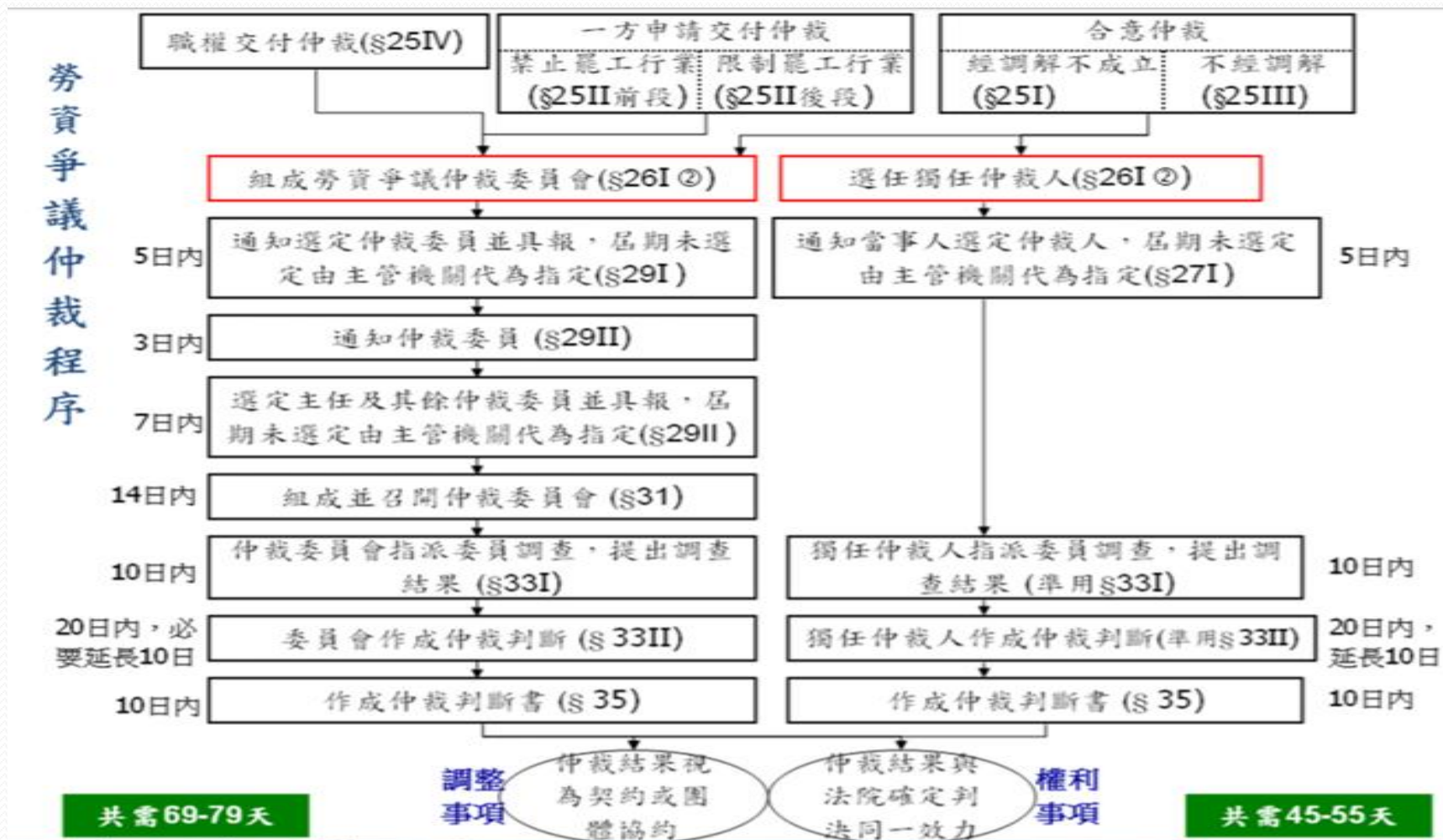


勞動部應捐助設置勞工權益基金。。

勞資爭議調解程序



勞資爭議仲裁流程圖

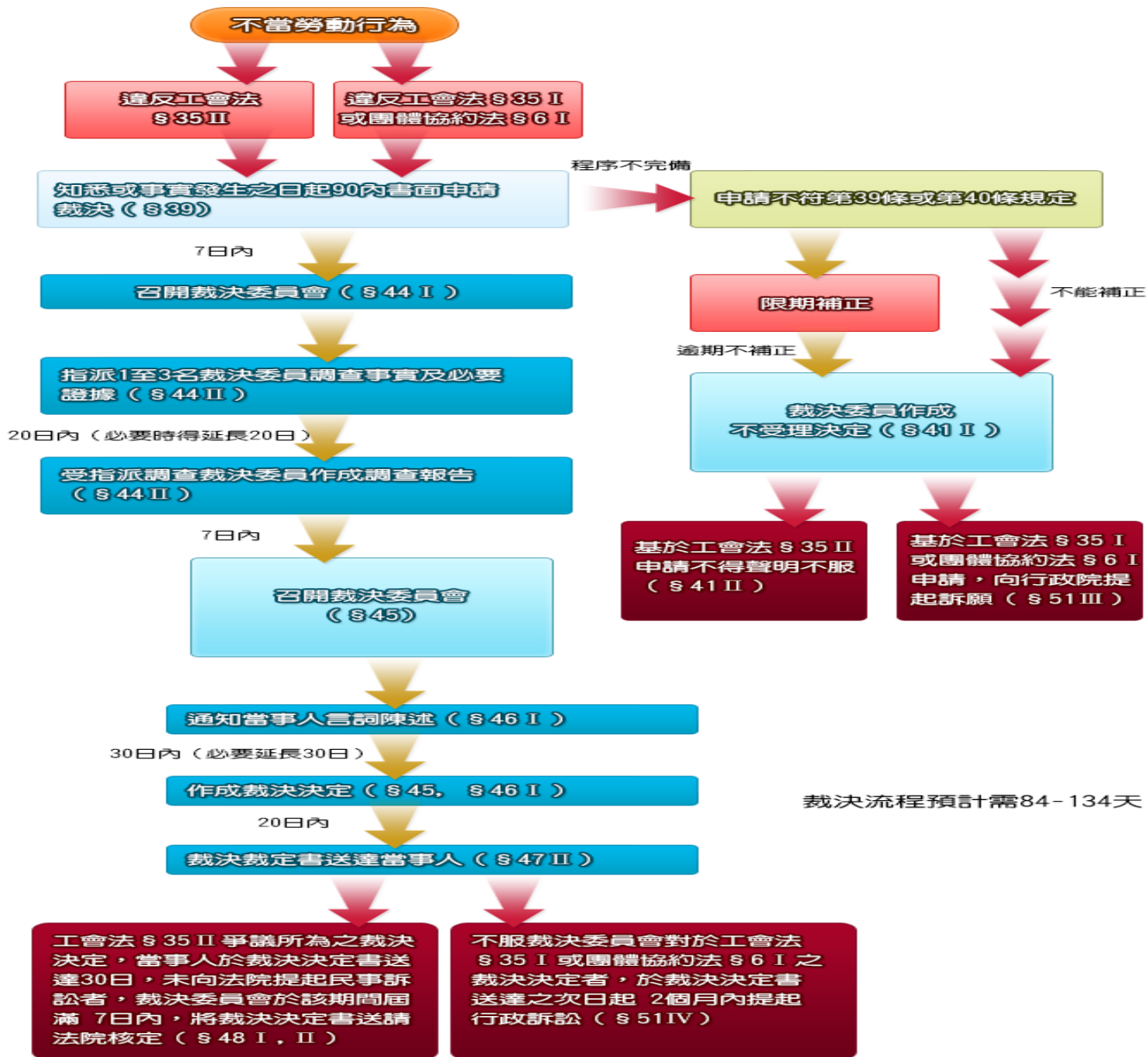


裁決機制的適用對象

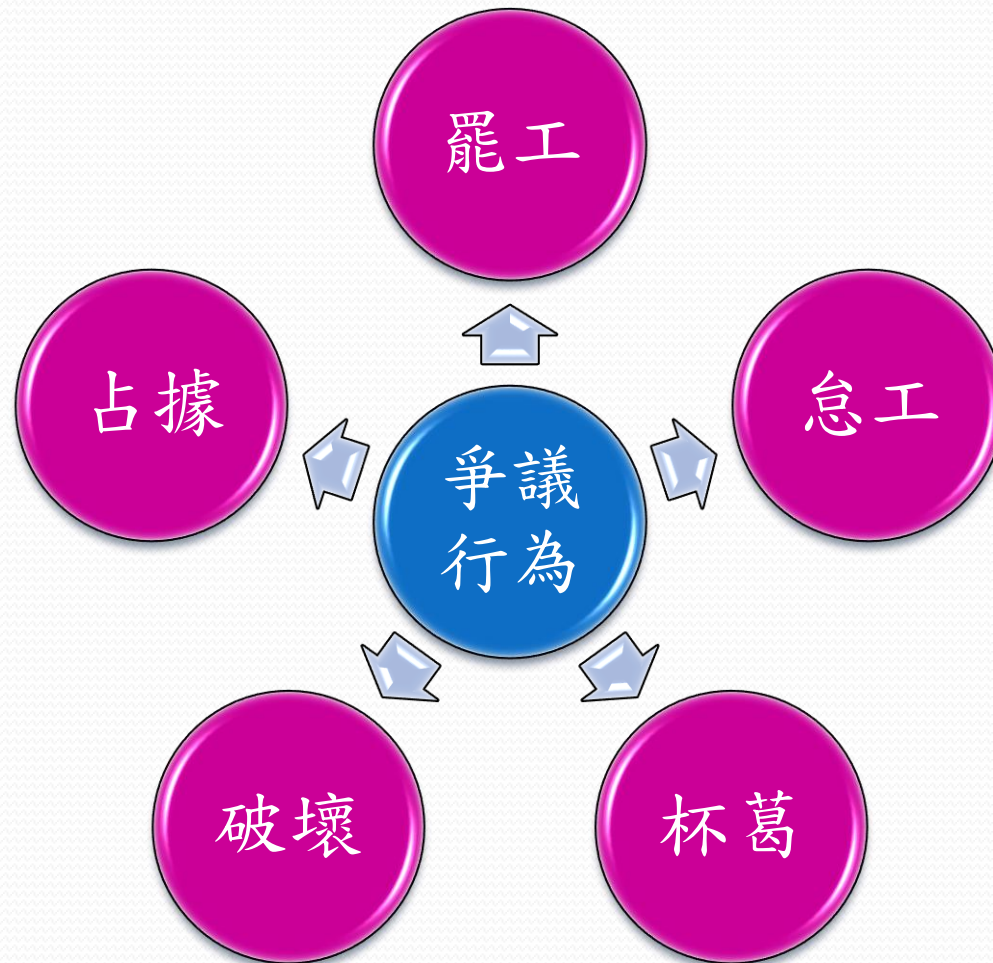
工會法§35-不當勞動行為

團體協約法§6-違反誠信協商

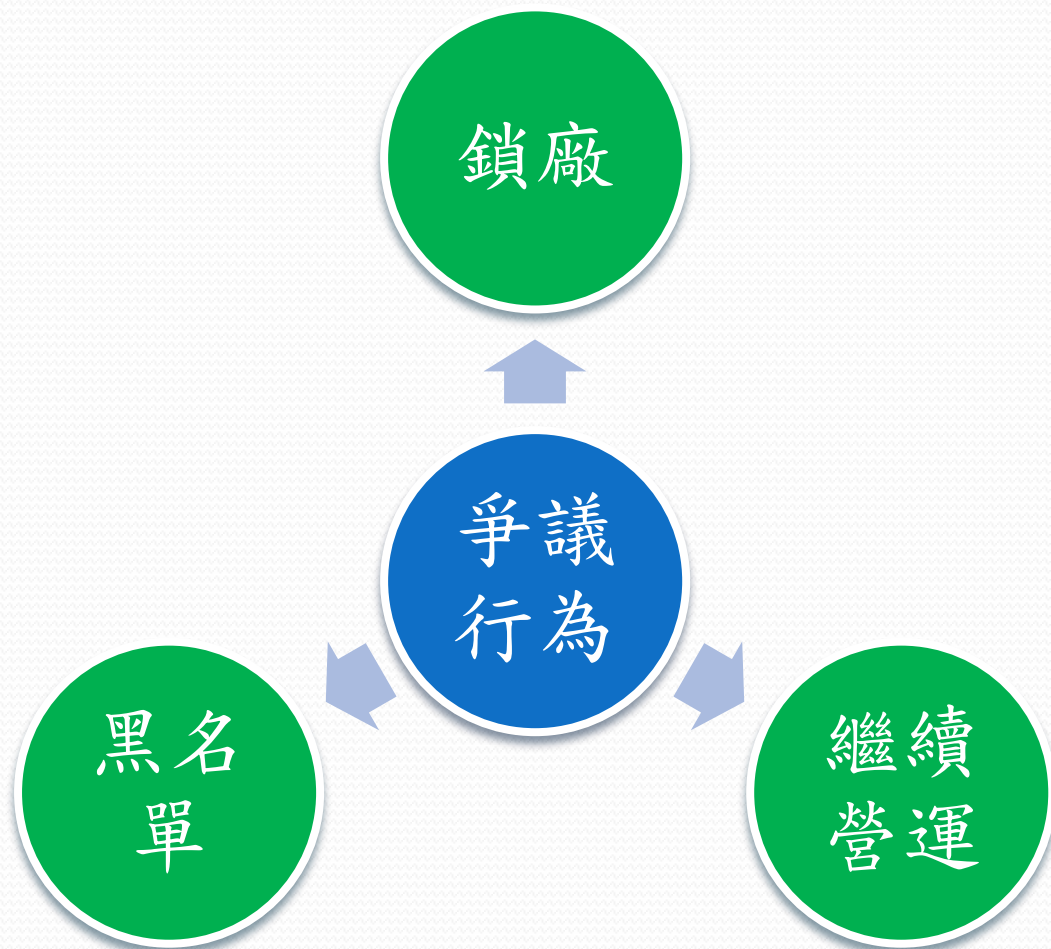
不當勞動行為裁決流程



勞方的爭議行為



資方的爭議行為



合法罷工要件

調整事項
勞資爭議

調解
不成立

通過
罷工投票

結 論
與
建 議



善盡工會幹部的角色



勞資請想清楚

沒有企業就沒有勞工



沒有勞工就沒有工會



別把工會當洪水猛獸



別把企業給搞垮了

這才是勞資雙方最大的福氣



勞資同心 共創雙贏

歡迎聯繫交流

- 手機：0932-641394
- 信箱：t476592@gmail.com
- LINE ID：st641394

