教師工會進行勞資爭議之實務運作

洪維彬
全國教師工會總聯合會理事
台中市教師職業工會理事長
台中市教師會理事長

一、前言

據 2011 年公告施行之《工會法》第 4 條第 3 項，明訂教師得組織及加入工會，對教師而言是有別於依《教師法》所成立之三級教師會，其僅擁有團結權，而無實質與雇主對等協商甚至爭議之實權。然而，囿於立法時之社會氛圍，於《勞資爭議處理法》第 54 條第 2 項第 1 款限制教師罷工，而如此限制使得教師於勞資協商與爭議過程中，缺乏可資運用之手段，進而造成教師工會發展之困境。

據此，本文將以台中市教師職業工會與中山醫學大學之勞資爭議為例，說明教師工會如何行使《勞資爭議處理法》中之裁決、調解、仲裁程序，並說明現行法令對教師工會帶來之衝擊，影響其功能與定位，盼有益於未來爭取教師擁有完整勞動三權之目標。

二、教師工會如何行使協商權

依現行《工會法》第 6 條之規定，教師僅能參加職業工會或產業工會，並不得組織企業工會，無法直接取得協商權，因此在與雇主（學校）進行團體協商時，必須符合《團體協約法》第 6 條第 3 項產業工會或職業工會協商資格取得－「逾其所僱用勞工人數二分之一」之要件，方得與雇主(學校)進行協商。然則，此一協商資格之認定，便常成為雇主(學校)與工會團體協商爭議之導火線。

例如：2015 年台中市教師職業工會(下稱：台中教職)與中山醫學大學(下稱：中山醫大)進行團體協約協商，因資方的不誠信協商疑慮，台中教職依《勞資爭議處理法》向「勞動部不當勞動行為裁決委員會」申請裁決，在本件 104 年勞裁字第 40 號個案爭議中，台中教職對於協商資格認定結果存有疑義，起因於中山醫大擴張教師群體母數（含兼任），使得計算基準大幅變動，專任教師權益之協商受阻並限縮其協商利益。實則，專(兼)任教師之權益並不相同，最後透過裁決委員會對於適法之解釋，並以其職權裁決決定，方使得爭議得以落幕。

三、教師工會如何行使調解、仲裁

(一) 教師工會提起「調整事項」之勞資調解

依據《勞資爭議處理法》第 6 條、第 7 條、第 23 條之規定，勞資雙方對於「權利事項」或「調整事項」所生之勞資爭議，得向地方主管機關申請勞資調解、仲裁。從而，教師工會對於教師之勞動條件主張繼續維持或變更之爭議，得向地方主管機關申請勞資調解、仲裁。若調解成立者，調解方案視為當事人間之團體協約。

(二) 教師工會提起「調整事項」之勞資仲裁

依據《勞資爭議處理法》第 53 條勞資雙方若經勞資調解不成立，工會得視情況並於符應要件前提下進行爭議行為（罷工行為），如華航罷工、美麗華高爾夫球場罷工。但礙於該法第 54 條規定限制教師不得罷工，因此，教師工會便可依該法第 25 條各項規定，申請交付仲裁來主張己身之權益，「勞資爭議仲裁委員會」對工會申請之「調整事項」仲裁案，所作成之仲裁判斷（含和解方案），依《勞資爭議處理法》第 37 條第 2 項之規定，視為當事人間之團體協約。

(三) 撤銷仲裁判斷

另，依《勞資爭議處理法》第 37 條第 2、3 項之規定，對於仲裁委員會所作成之仲裁判斷，勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章之規定，對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴。又經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負有私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行。

四、台中教職與中山醫大之勞資爭議

(一) 台中教職依法申請勞資調解、仲裁

2015 年台中教職與中山醫大對於教師勞動條件進行協商，未獲得校方回應，故，依法向「臺中市勞工局」提出「調整事項」之勞資調解。「調解委員會」進行「勞資調解會議」，雙方沒有接受調解方案，宣告調解不成立。

在勞資調解不成立後，台中教職經過理事會具體討論後，以 4 項調整事項為標的，於 2015 年向臺中市勞工局提出「調整事項」之勞資仲裁申請。

在本件 104 年勞資仲字第 3 號案中，因是一方提出仲裁程序，不僅是工會、學校雙方謹慎面對，連「臺中市仲裁委員會」也嚴正以待，審理過程絲毫不敢大意。「臺中市仲裁委員會」共召開 5 次仲裁調查會議，分別從申請人適格爭議、「調整事項」確立、雙方爭點釐清，以及處理校方提出之要求仲裁委員迴避、要求仲裁委員應行政中立不得為仲裁……等等之事項。

「臺中市仲裁委員會」歷時一年多調查終結，於 2017 年提出仲裁判斷書。對於台中教職所提出 4 項調整事項之仲裁請求，認定「教師授課鐘點調整」及「導師費調整」請求有理，其餘 2 項申請駁回。

(二) 中山醫大提起撤銷仲裁判斷之訴

於本案 106 年度仲訴字第 2 號之案例中，原本中山醫大理應將仲裁判斷，視為雙方之團體協約執行。但中山醫大校方並未執行，且向「臺中地方法院」提起「撤銷仲裁」之民事訴訟。經「臺中地方法院」召開 3 次言詞辯論庭，於 2018 年宣判，原告之訴駁回，維持原來仲裁判斷。

(三) 勞資不對等無法形成有效壓力，無法及時回復勞動權益

工會透過勞資爭議程序爭取會員權益，大都是勞方之勞動條件遭受剝奪或受不平等的待遇，期盼的是能儘快回到合理的勞動條件。然觀察台中教職與中山醫大的勞資爭議過程，雖台中教職透過法制面爭取部分合理權益，但因法制程序時程冗長，且中山醫大繼續在法制面爭取不落實，看似雙方擁有公平的法律途徑，其實不然。光調解、仲裁時程冗長，對勞方而言就是無形的壓力，因為不合理的勞動條件仍繼續存在；對工會組織而言，因會員權益的無法及時滿足，組織向心力是倍受挑戰的。更不用說雇主（學校）還會在管理上盡可能的施壓勞方、對工會的不友善行為，及漫長的訴訟程序。

因此，在教師限制罷工的情況下，無法透過爭議行為形成雇主（學校）有效壓力，及時回復勞動權益，這樣的勞資爭議架構，無疑似勞方的乞討，是勞資不對等的。

五、結語

(一) 調解、仲裁結果影響教師工會會員權益，不可輕忽

勞資調解、仲裁結果將會直接影響會員權益，更會影響工會之實務運作，千萬不能輕忽。在提起勞資調解、仲裁之申請資料上，必須提供相關會議記錄及資料，宜善用此機會來自我檢視與評估，並建立良好之會務運作與溝通機制。

(二) 影響勞資雙方繼續爭取勞動條件調整之機會

勞資調解、仲裁是透過第三方（縣市政府）來處理雙方之勞資爭議，對教師工會而言，可能是窮盡各種對談或協商機制後之可行策略，但對資方（學校）管理階層而言，可能會認為教師工會是故意為之，讓學校難堪（私校更是如此），雙方關係將因此產生緊張。故，教師工會一旦申請勞資調解、至校方會企圖打壓會員，對工會將會產生一定影響，可能會使勞資和諧緊張。

(三) 影響教師工會領導核心之效能

若勞資調解、仲裁結果不理想，會影響教師工會內外利害關係人對工會領導群之評價，不利於其領導效能之發揮，甚至影響會員之參加意願；反之，則會增強教師組織之向心力，有利組織發展。

(四) 限制教師罷工影響教師工會的協商權及勞資調解

限制教師罷工權，使得教師工會在與雇主協商時，未能真有對等協商權；現行規定雖賦予一方申請仲裁之權利，但仲裁程序冗長，加上又可行撤銷仲裁之訴，在學校教師勞動條件面臨嚴峻之挑戰時，如何及時保障工作權益，及如何給予教師完整的勞動三權，將是未來修法時，必須審慎以對。

參考文獻

■ 立法院公報處（2010），《立法院公報》，99 卷 41 期，頁 48，台北: 立法院。

■ 立法院公報處（2009），《立法院公報》，98 卷 39 期，頁 66，台北: 立法院。

■ 全國法規資料庫網站（http://law.moj.gov.tw/）。

■ 全教師工會總聯合會網站（http://www.nftu.org.tw/）。