

理性⇒追求最大利益之實現

30000 $\frac{30}{20}$



50%

⇒成本效益分析

⇒最小成本、最大效益

$\frac{15}{10}$



50%

2.人格 與一般商品之差異 {

- (1)無法囤積保存
- (2)商品與其擁有者無法分離

法律客體 } 競合
 法律主體 }



(四)勞工問題的演變 {

- (一)整體性 ⇒ 個人 → 整體(團結的結果)
- (二)擴大化 ⇒ 工廠 ⇒ 家庭 ⇒ 社會
- (三)複雜化 ⇒ 全球化

貳、勞動三權與國家角色 {

- 一、勞動三權 {
 - (一)團結權 ⇒ 組成工會
 - (二)集體協商權(團體協商權)
 - (三)爭議權(團體行動全)
- 二、國家介入 {
 - (一)透過立法規範或制定相關政策
 - (二)針對勞資爭議進行調停

團體行動權

後盾 ↓ 實行手段

團體協商權 ⇒ 達到改善勞動條件目的

(核心價值)

團結權(勞動三權之基礎)

帕森斯(T.Parsons)

社會系統理論



次級系統



大衛·伊斯頓(D.Easton)

政治系統論

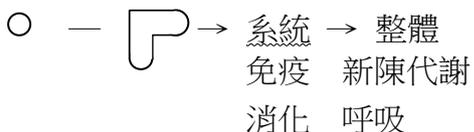


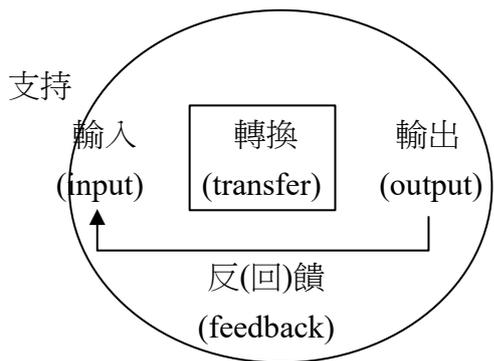
模型

參、勞資關係系統理論 {

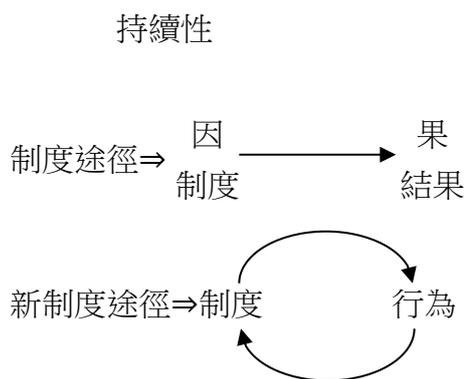
- 一、系統理論之基本假定
- 二、勞資關係系統理論
- 三、轉化機制 {
 - (一)基本概念
 - (二)代表學者與理論

細胞 器官





- 一、系統理論之基本假定
- (一)要素
 - 1. 環境
 - 2. 輸入
 - 3. 轉換
 - 4. 輸出
 - 5. 反饋
 - (二)互動關係



二、勞資關係系統理論

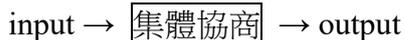
- (一)代表學者：鄧勒普(Dunlop)《工業關係系統》
- (二)構成部分
 - 1. 行為主體
 - (1) 勞方與勞方團體
 - (2) 資方與資方團體
 - (3) 政府(國家機關)
 - 2. 環境(工廠 → 家庭 → 社會) (行為發生)
 - (1) 工作場所與工作環境(技術)
 - (2) 市場與預算(經濟)
 - (3) 權利聚集與分配(政治) (資源) 國家
 - 3. 意識形態(行為的基礎)
 - 4. 規則(行為的限制)

社會價值的權威性分配

資源

爭議

解決方法



- 轉化機制
 - 一、基本概念
 - 二、代表學者與理論
 - (一)索爾與渥克：集體協商
 - (1) 概念：勞資雙方透過談判達成協議訂定團體協約
 - (2) 內容：規範勞資雙方的實質性與程序性規則
 - (3) 勞資關係系統中最重要轉化機制
 - (二)衛勒
 - 1. 集體協商
 - 2. 市場
 - 3. 勞工參與
 - 4. 政府規範

50hr

2.市場 (勞動市場) { (1)意義
 (2)理論 ⇒ 新古典學派 ⇒ 市場的轉換 ⇒ 解決勞資問題維持系統之平衡
 (3)實際 ⇒ 市場均衡機制受限制 ⇒ 對勞工不利

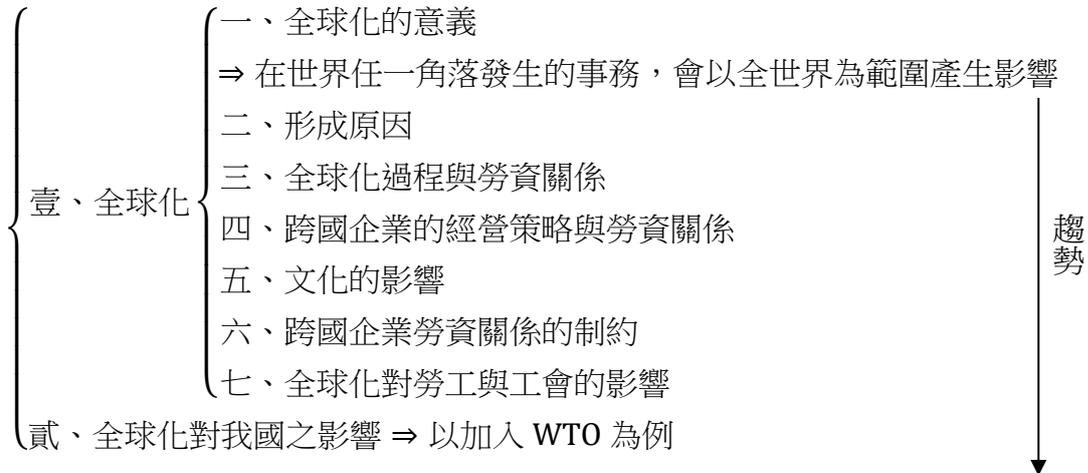
3.勞工參與 { (1)意涵
 (2)參與方式 { ①組織
 ②個人
 (3)與集體協商之異同 { ①相異 { A. 集體協商 ⇒ 勞資雙方立場不同
 B. 勞工參與 ⇒ 勞資雙方立場相同
 ②相同 ⇒ 最終目的 ⇒ 使企業順利運作

$$\frac{100 \text{ 人}}{10,000} = \frac{1}{100} = 1\%$$

作事越少的政府，就是越好的政府

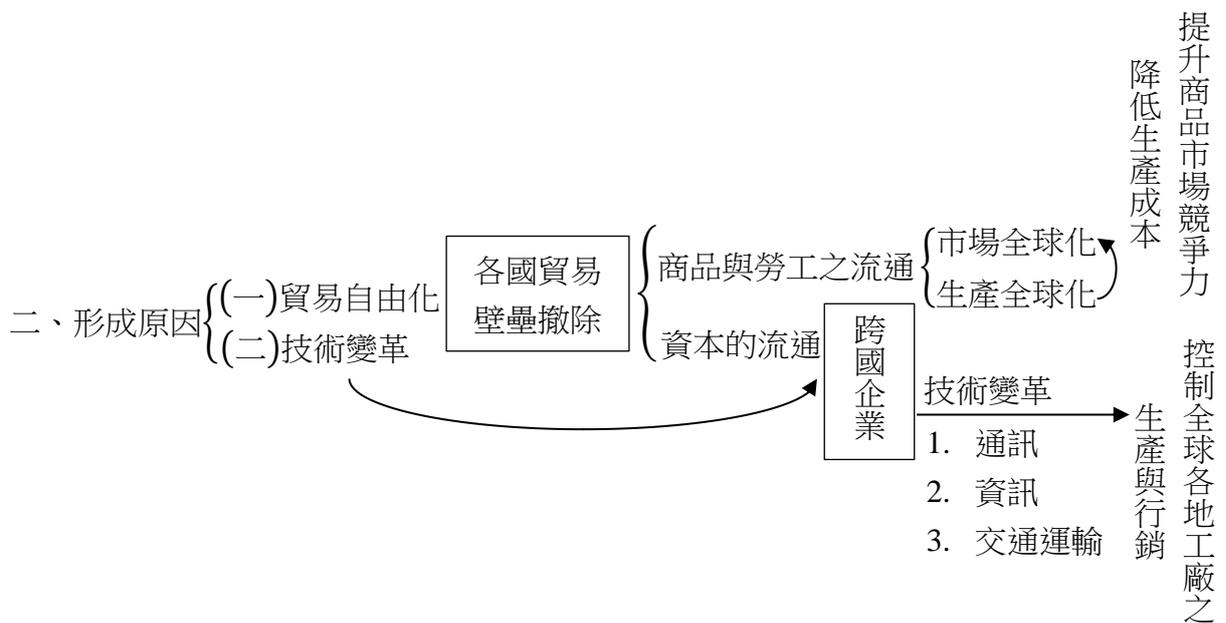
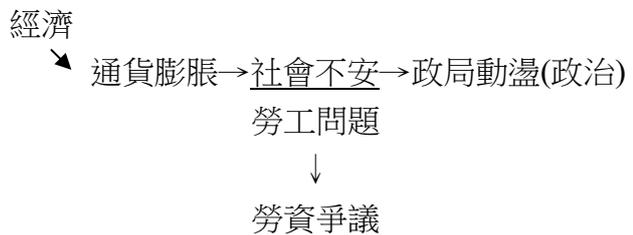
肆、類型 { 一、集體協商型 { (一)集體協商密度 ⇒ { 1. 集體協商涵蓋率：10%以上
 2. 定義
 3. 集體協商密度 > 工會密度
 (二)工會密度
 二、政府規範型

第二章 全球化與勞資關係

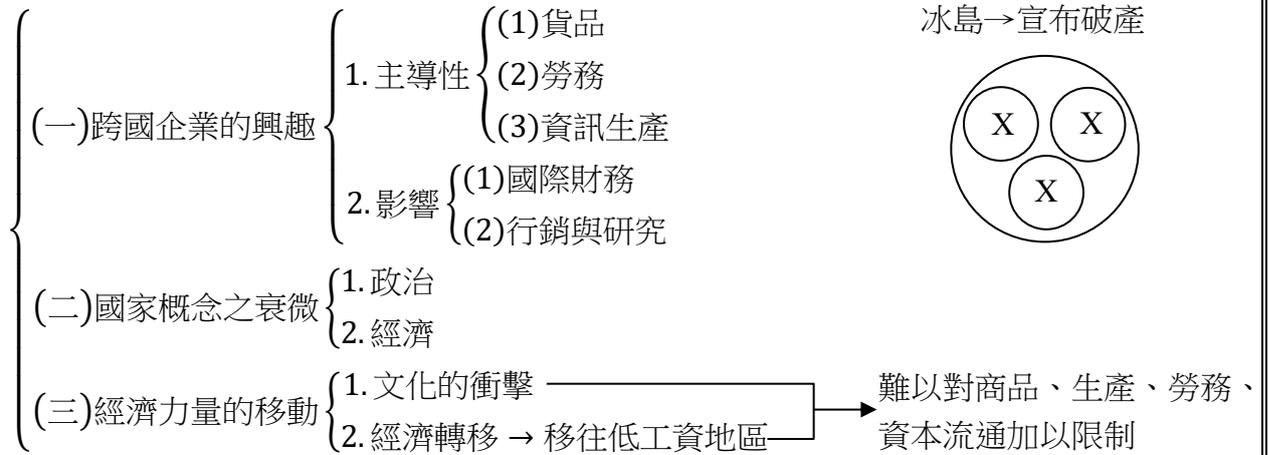


- (一)擴大化：影響的範圍持續地擴大
- (二)迅速化：產生影響的速度是立即且快速的
- (三)深入化：影響的程度會相當深入

\$1 = 1 兩
 \$1000 萬=1000 萬兩
 2000 萬=1000 萬兩
 4 → 2



三、全球化過程與勞資關係



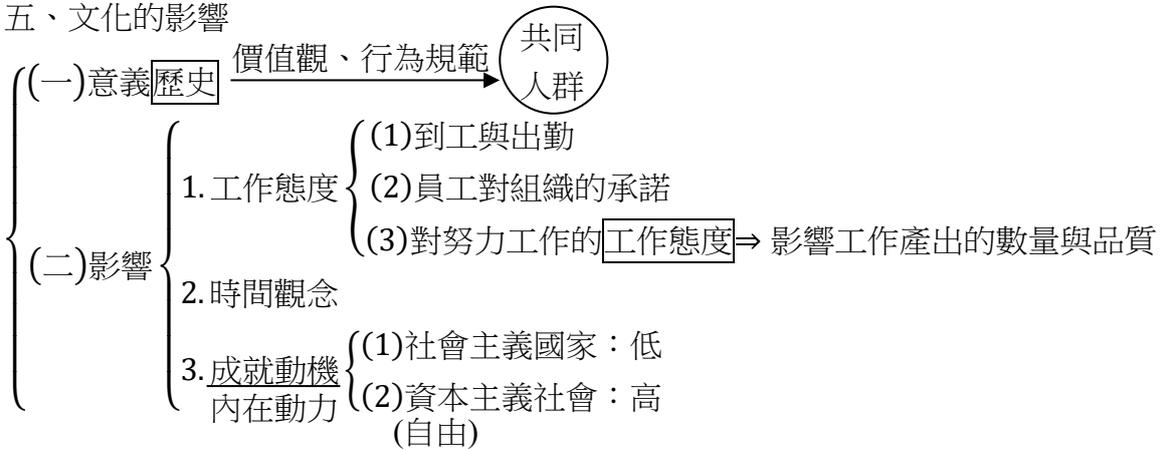
- 四、跨國企業的經營策略與勞資關係 {
 (一) 民族中心策略(管理階層)
 (二) 多民族中心策略(管理階層與勞工)
 (三) 全球中心策略

	導向	政策制定依據 (利益歸屬)	管理方式	管理幹部	影響 (勞資爭議)
民族中心	本國	本國權益	本國文化 與價值	本國人士	大
多民族中心	地主國	地主國當地	地主國之文 化與價值觀	地主國人士	較小
全球中心	世界	全球整體性	兼顧本國與 地主國	全球人士	較小

全球化的整體角度

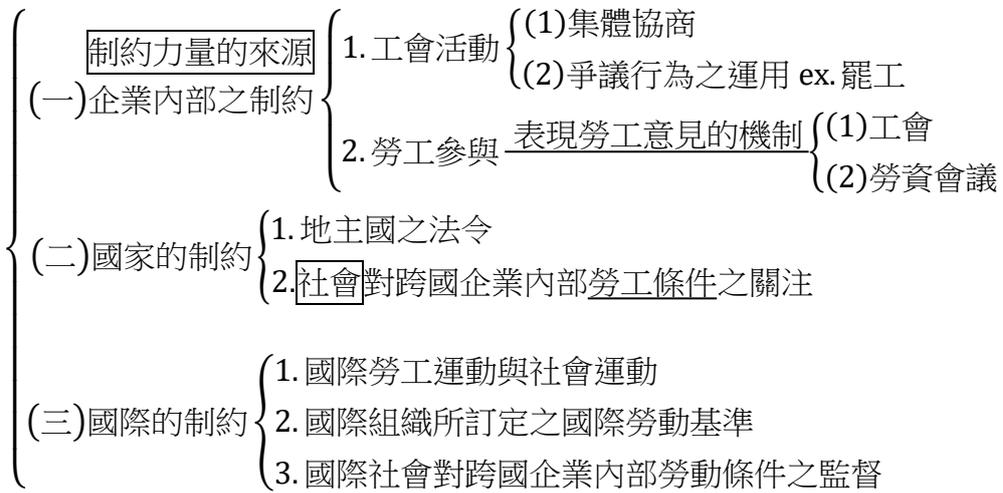
特考

五、文化的影響



六、跨國企業勞資關係的制約 **層次**

罷工 { 消極 → 不去工作
積極 → 認真工作，且超出正常範圍
⇒ 熱罷工 (hot strike)

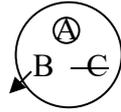


※此為老師上課抄寫之板書，不包含口述內容，為函授附贈之商品，請酌情參考，謝謝。

七、全球化對勞工與工會之影響

薪資水準 > 勞工的彈性使用

工業衝突



(一) 全球化對個別勞工的影響

1. 實質性產出

- (1) 薪資水準 ⇒ 刪減勞工之薪資成本 ⇒ 抑制成本提升
- (2) 勞工的使用 ⇒ 彈性化 ex. 數量、薪資
- (3) 工業衝擊 ⇒ 勞資爭議風險可能提高

2. 影響

- (1) 勞工所得降低
- (2) 工作保障性降低：資本自由化

↓ 勞力運用之彈性

工作非正式化

↓

不定期契約 之機會減少
終身僱用

(二) 全球化對工會之影響

(一) 就業結構之改變

- 1. 就業類型 ⇒ 工作非正式化
- 2. 公營事業民營化

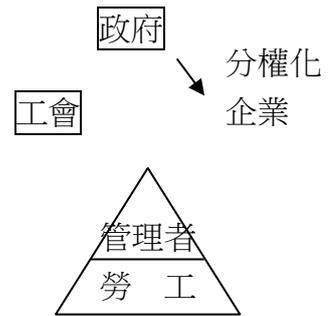
(二) 勞工類型的改變

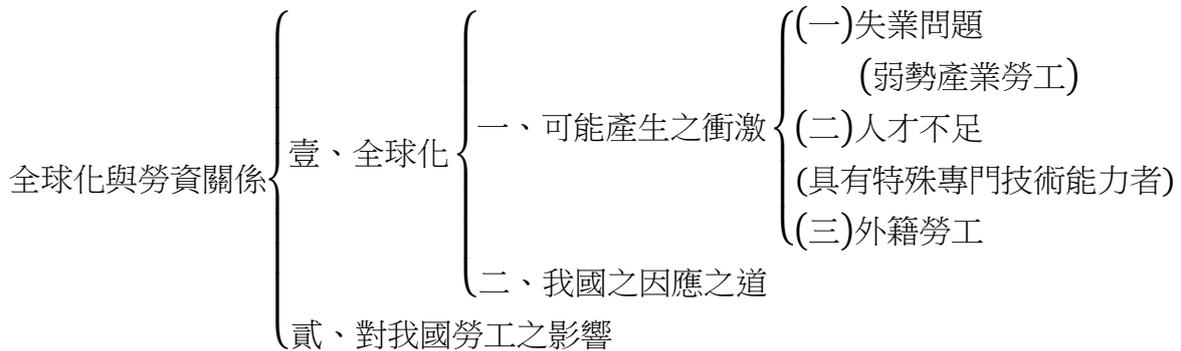
- 1. 非典型勞工的大量增加
 - ↳ 工作條件較差
 - ↳ 工作時間較短
- 2. 外籍勞工的日益增多
- 3. 知識工作者增加

對工會的影響

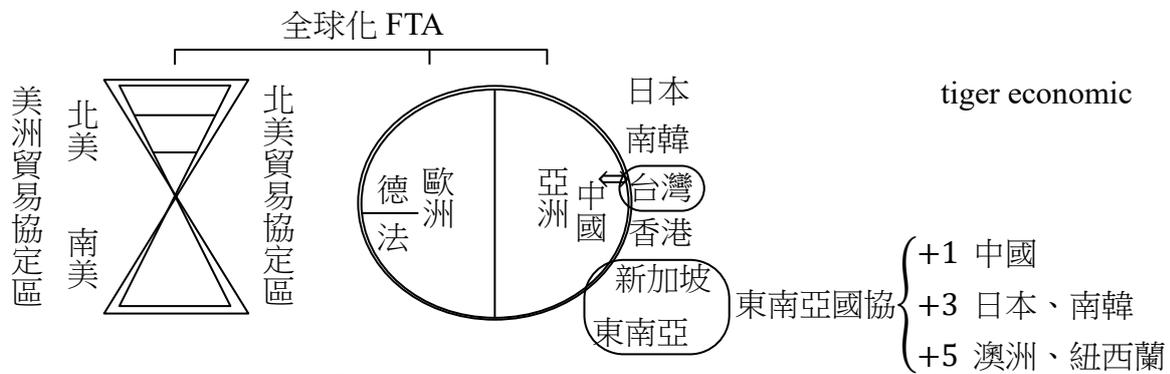
影響力日漸衰退

- (三) 勞資關係的分權化與企業層級化
- (四) 政治上的不利因素
- (五) 集體商受製於競爭力的提升





—以加入 WTO 為例
 (ECFA) ⇒ 兩岸經濟合作架構協議
 (FTA) ⇒ 自由貿易協定



歐洲煤鋼同盟

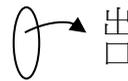


歐洲市場(經濟)
(歐洲共同市場)

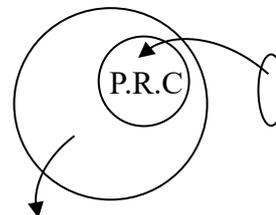


歐洲聯盟

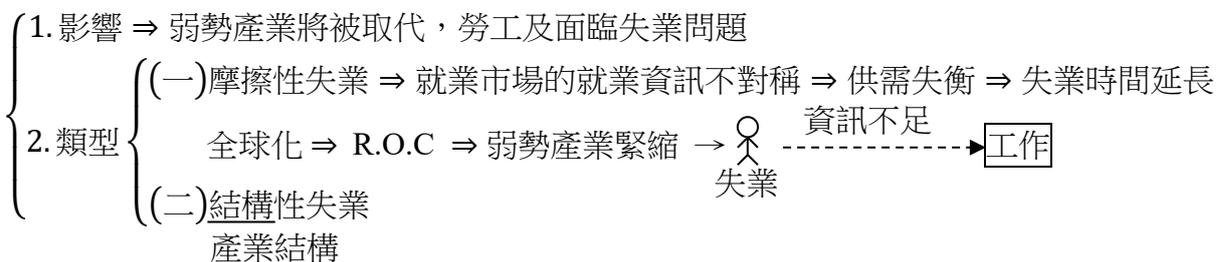
申根公約



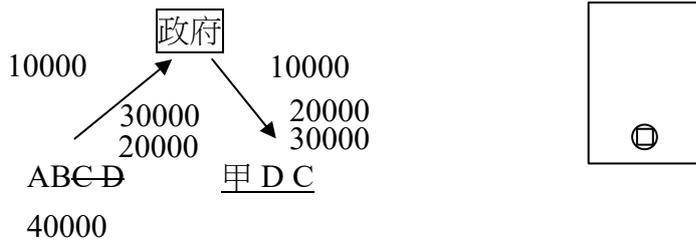
製造	成本	關稅	成本
100	10		110
100	0		100 ⇒ 105



(一)失業問題



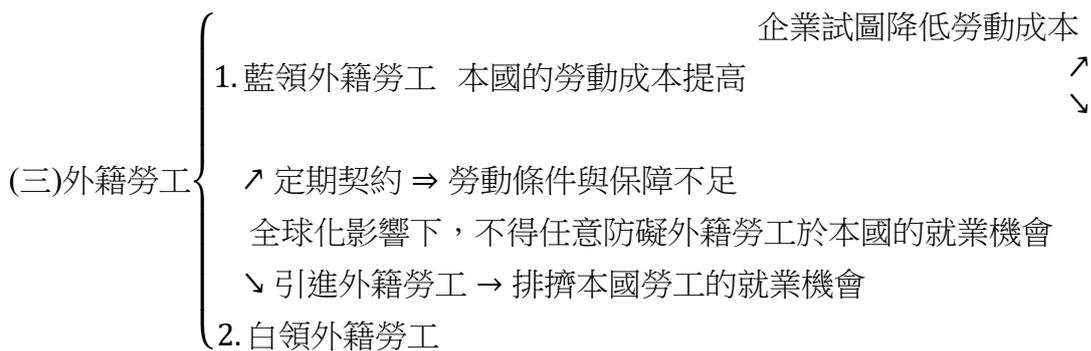
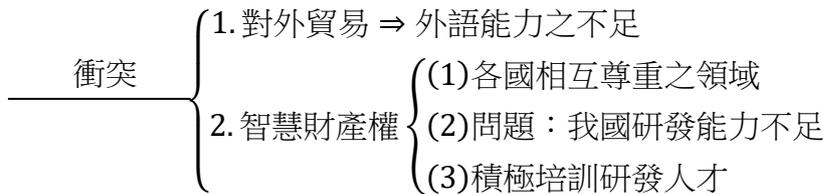
經濟體系 } 改變 ⇒ 人 → 失業
 產業結構 }
 欠缺對於新的工作環境與
 結構的適應能力與技能



全球化



(二)人才不足 → 產業結構之改變 → 對具有專業技術勞工的需求增加



5

4

2.2

(一)失業問題→(一)加強就業安全體系

- 1. 就業輔導 (摩擦性失業)
 - (1)就業資訊之提供
 - (2)就業輔導
 - ①高學歷失業者
 - ①低學歷失業者
- 2. 職業訓練 (結構性失業)
 - (1)增加職業訓練之職種 ⇒ 面臨產業結構之改變
 - (2)解除職業訓練的年齡限制 ⇒ 協助中高齡失業者
 - (3)加強職業訓練機構之功能

(二)人才不足→(二)加強專業人才培訓

(三)外籍勞工→(三)規劃與評估引進外籍勞工之結果

(四)勞基法之適度放寬→為了降低企業主負擔之勞動成本

(五)非典型雇用關係之運用 我國較不採用之原因

- 1. 忠誠度
- 2. 增加正值員工的不安定性

(六)就業促進法之制定 (整合性就業政策制度之建立)

- 1. 失業保險配合就業政策
- 2. 將職業訓練與職業介紹之功能予以整合

創制 { 草案創制
原則創制

(七)工會之因應策略

政府機關

雇主

主動積極去影響制定相關法令與政策

善用團體協商手段，將其討論成果規範於團體協約中

↓
保障勞工最低之權益基礎

↓
積極促成勞動市場之正常運作

(八)輔導轉型

	正面影響 (優點)	負面影響 (缺點)
藍領外籍勞工	解決勞工密集產業勞力不足現象	對本國勞工會產生替代性之作用 (排擠)
白領外籍勞工	1. 解決短期對專業人才的需求 2. 成為我國勞工的學習對象	

管控措施

1. 就業機會替代效果之規劃與研議
 2. 引進適當性與人數
 3. 隨時進行適當性評估
- ⇒國家發展需求作為評估標準

第三章 特殊勞工保護

- 壹、女工
- 貳、身心障礙勞工
- 參、原住民勞工
- 肆、外籍勞工
- 伍、童工

壹、女工

- 一、意義：對於新生勞動力具有極大貢獻 原因
 - (一)體質方面
 - (二)體力方面
 - (三)生理機能

- 二、目的：排除就業歧視的障礙 → 促進就業權益之平等

前	後
招募、聘用	工資、升遷、訓練、解雇

三、相關規定

(一)國際公約之規定

- 1. 夜間工作
 - (1)女性夜間工作公約(1919) → 禁止於夜間 10 時至翌晨 5 時間工作
 - (2)夜間工作公約(1990)
 - 性別中立 保護措施 →
 - ①女性免費身體健康檢查
 - ②申請改調日間工作
 - ③夜間工作補償
- 2. 安全衛生
 - (1)工作環境：「女性地面下工作公約」(1935)
 - 禁止僱用婦女從事礦場地面下工作
 - (2)母性保護：「母性保護公約」(1919)
 - - ①產前產後就業及生育給付的權利
 - ②產假的保障
 - ③將哺乳時間視為工作時間
 - ↳ 雇主仍應支付工資
- 3. 工資
 - (1)男女勞工同工同酬公約(1951)
 - 薪資的訂定不能有性別歧視
 - (2)禁止就業與職業歧視公約(1958)
 - 禁止對女性勞工於就業職業上有任何歧視
 - (3)合宜勞動

(二)我國法律規定

- 1. 憲法層次
 - (1) §153 → 對婦女勞工為特別保護
 - ①年齡
 - ②身體狀況
 - (2) §156 → 對母性之保護
 - (3) 增修條文§10
 - ①維護人格尊嚴
 - ②保障人身安全
 - ③消除性別歧視
 - ④促進兩性實質平等
- 2. 法律層次
 - (1) 就業前之保障
 - ①就業服務法§5 I: 平等原則 → 禁止性別歧視
 - ②性別工作平等法§7
 - A 原則：禁止性別歧視
 - B 例外：工作性質所需
 - (2) 就業後之保障
 - ①工作條件之平等
 - A 禁止性別歧視
 - B 同工同酬
 - ②禁止單身條款
 - (3) 生理假
 - ①於生理日致工作有困難
 - ②每月得請 1 日 → 併入病假計算
 - (4) 母性保護
 - ①妊娠期間之工作
 - A 得請改調輕易之工作
 - B 雇主不得拒絕
 - C 不得減少工資
 - ②產假及工資
 - ③哺乳時間給予及工資計算
 - ④育嬰假
 - ⑤減少或調整工時
 - (5) 工作性質之限制
 - (6) 夜間工作之限制
 - ①工作時間限制：夜間 10 時~翌晨 6 時
 - ②例外
 - A 工會同意(經勞資會議同意)
 - B 提供必要安全衛生設施
 - C 無大眾運輸工具可資運用
 - (7) 工作場所性騷擾防治
 - 提供
 - 交通工具
 - 宿舍

妊娠中或產後未滿 1 年

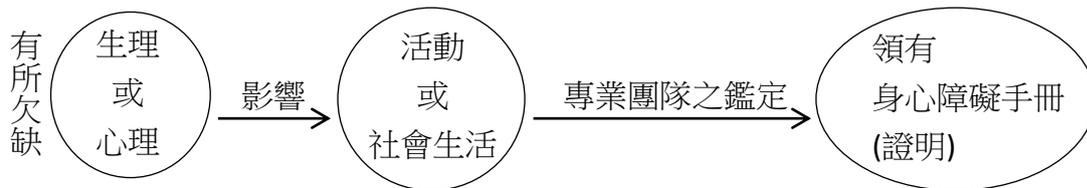
一般女工

- 1 坑內工作
- 2 從事有害物散布場所之工作
- 3 鑿岩機即有顯著振動之工作
- 4 一定重量以上之重物處理
- 5 散布有害輻射線場所
- 6 其他

- 1 已熔礦物及礦渣之處理
- 2 起重機、人字臂起重桿之運轉工作
- 3 動力捲揚機、動力搬運機及索道之運轉工作
- 4 橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工作
- 5 其他

貳、身心障礙勞工

- 一、定義
 - (一)世界衛生組織(WHO) → 健康狀況
 - (二)國際勞工組織 → 從工作角度
 - (三)我國法律



二、保障目的

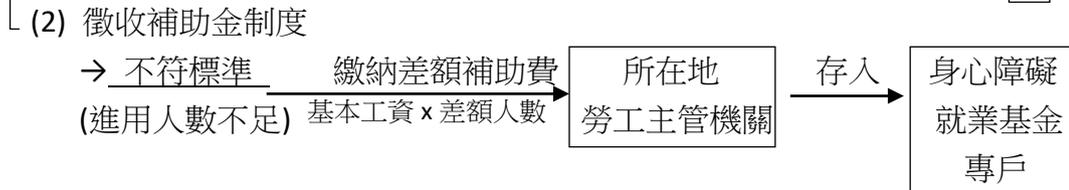
三、我國規定

(一)定額僱用

1. 身心障礙者權益保障法

- (1) 定額僱用制度
 - ①各級政府機關、公立學校、公營事業機構
員工總數 34 人以上，進用比率 3%以上
 - ②私立團體、私立學校、民營事業機構
員工總數 67 人以上，進用比率 1%以上

不得少於一人



2. 政府採購法

- (1) 定額僱用制度
 - 得標廠商本國員工總人數 100 人以上，進用比率 1% (履約期間)
- (2) 徵收補助金制度
 - 不符標準
 - ①繳納代金 → 基本工資金額
 - ②不得僱用外籍勞工取代僱用不足額之部份

(二)同工同酬

- 1. 禁止歧視
- 2. 不得低於基本工資

(三)職務再設計

ECFA

經濟合作網路架構

福斯

不簽

實質 GDP 降低

0.179%

就業人數減少

47,000 人

簽訂 ECFA

經濟成長率約可增加 0.8%

總體就業人數約可增加 105,000 人-125,000 人

策略

措施

協助勞工策略

一.輔導—
(預防性)

- (一) 協同其他機關進行訪視服務,並蒐集相關資訊
- (二) 提供宣導資料 → 了解相關資訊 蒐集相關資訊
- (三) 溝通協調管道建立
- (四) 就業訓練服務措施之提供

二.調整—
體質調整

調整策略

- (一) 主軸: 體質調整
- (二) 對象: 可能受衝擊之產業勞工
- (三) 就業安定措施
 - 1. 在職勞工薪資補貼
 - 2. 職務再設計補貼
 - 3. 在職勞工技能提升

三.救濟

- (一) 主軸: 損害救濟
- (二) 對象: 受損害之產業或勞工
- (三) 措施:
 - 1. 再就業協助
 - 2. 就業能力協助
 - 3. 轉業協助
 - 4. 創業協助
 - 5. 待業生活協助

① 受益人數 736,188 人

② 受害人數 1,667,311 人

受害人數是受益人數兩倍以上

③ 排擠我國對其他地區之出口

④ 對中國進口以及出口的依賴度增加

第三章

特殊勞工保護

- 壹:女工(婦女勞工)
- 貳:身心障礙勞工
- 參:原住民勞工
- 肆:童工
- 伍:外籍勞工

- 一.定義:15 歲以上,未滿 16 歲受雇從事工作者
- 二.我國法令之保護

(一)勞動基準法

1.工作時間

- (1)每日工作不得超過 8 小時,例假日不得工作
- (2)不得於午後八時至翌晨六時間工作
- 女工:午後 10 時至翌晨 6 時 可能有例外

2.工作內容

- 禁止童工為—(1)繁重性(2)危險性 之工作

(二)勞工安全衛生法

1.工作環境

- (1)坑內工作
- (2)爆炸性.引火性工作
- (3)有害物質散布環境-
 - ①鉛汞鉻砷黃磷等有害物質
 - ②有害輻射線場所
 - ③有害粉塵

2.機器操作

- (1)已熔礦物或礦渣之處理
 - (2)橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工作
 - (3)鍋爐燒火及操作
 - (4)鑿岩機及其他有顯著振動之工作
 - (5)一定重量以上之重物處理
 - (6)起重機.人字臂起重桿之運轉工作
 - (7)動力捲揚機.動力運搬機及索道之運轉工作
 - (8)運轉中機器之保養工作
 - (9)超過 220 伏特之電力線銜接
- 物料處理 (指 1, 2, 5)
- 機器操作 (指 3, 4, 6, 7)
- 機器運轉條件 (指 8, 9)

- 合法程序
- 符合我國法令規定 →
 - 海洋漁撈
 - 家庭幫傭
 - 因應國家重大建設
- 經政府核准

第三章

特殊勞工保護

- 壹:女工(婦女勞工)
- 貳:身心障礙勞工
- 參:原住民勞工
- 肆:童工
- 伍:外籍勞工

- 一.定義
- 二.勞動力跨國移動之原因
- 三.我國有關外籍勞工之政策及發展經過
- 四.外籍勞工之保護
- 五.我國外籍勞工之聘僱及管理

(一)人類學

(二)經濟學

- 1.經濟上的推力
- 2.經濟上的拉力
- 3.交通便捷與傳播媒體之進步(科技進步)
- 4.移民網絡

(一) 我國外籍勞工政策(1989 年開放)

- 1.原則
 - (1)補充性原則:補足本土勞工不足之部分
 - (2)總量管制限制→政策調整指標
 - (3)限業限量政策①限制行業 ②限制數量

2.政策內容(1)保障國人就業權益 A B

補充性原則→不得因此排擠國人就業權益

- 引進外勞前
 - ①國內招募
 - ②無正當理由不得拒絕進補

(2)防範外籍勞工成為變相移民→限制外籍勞工於我國之工作期限

(3)不得妨害產業升級與經濟發展→**產業勞動力不足**

進用外籍勞工 **補充** →

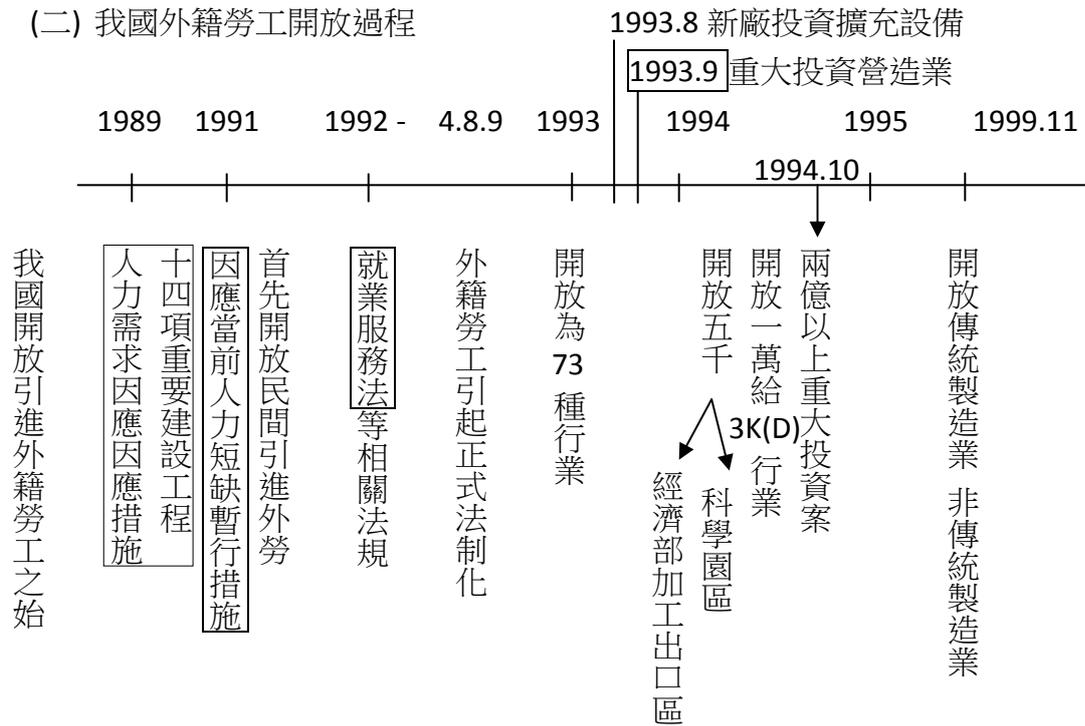
————→ 降低勞動力需求→自動化

(4)避免外籍勞工造成社會問題→須有本國政府出具行為良好證明

良民證

(5)非法勞工不予就地合法之機會

(二) 我國外籍勞工開放過程



國際勞動人權之七項共同標準

一、禁止強迫勞動(1)定義:在懲罰性的威脅下榨取非自願性之工作或職務

(2)範圍:①僱用或支援強迫性勞工的行為

②要求存放押金或身份證明文件(護照、居留證)

二、健康與安全維護(1)注意與防止危險的發生

(2)提供相關的訓練

(3)提供衛生,乾淨且符合需求的環境與設施

三、組織工會自由與集體協商權利

(1)尊重自由組成工會與集體協商的權利

(2)對於工會的會員→禁止歧視→禁止差別待遇

(3)在工作環境中,接觸工會會員

四、禁止歧視原則

(1)禁止差別待遇(平等原則)

(2)禁止性騷擾

五、禁止懲戒性措施

(不得從事或支持)

(1)有關肉體上的懲罰

(2)心理生理上的壓力

(3)言語上的凌辱

六、合法合理的工作時間

(1)正常的工作時間①每週工作時間 48 小時

②每七天至少應有一天休假

(2)加班①原則上是不得要求加班

②例外:特殊情況或短期業務需求→應該給付津貼

七、合法合理的報酬

(1)最低工資標準

(2)滿足勞工基本需求

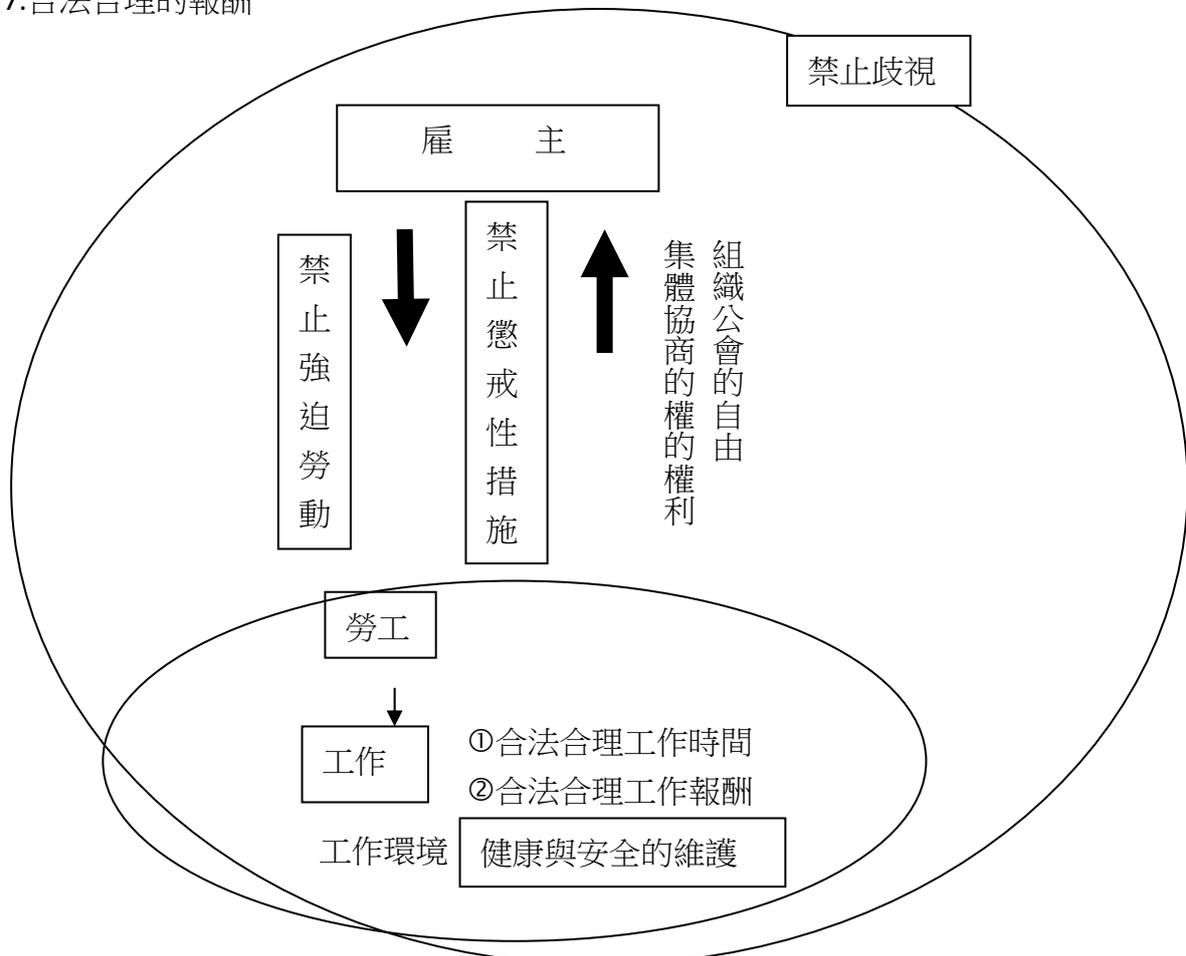
(3)應提供勞工可隨意支配收入

(4)懲戒性的目的扣減工資

(5)工資的給付形式,需以勞工方便的形式

我國法令之保障

- 1. 禁止強迫勞動①就業服務法②勞動基準法
- 2. 健康與安全維護
 - (1) 受聘僱外國人健康管理辦法①入境前②入境後
 - (2) 勞動基準法→預防職災害
 - (3) 勞工保險條例→職業災害之補償規定→適用外籍勞工
- 3. 禁止歧視
 - (1) 就業服務法→平等原則
 - (2) 勞動基準法→性別
 - (3) 性別工作平等法→①性別②性傾向
- 4. 禁止懲戒性措施→勞動基準法
- 5. 組織工會自由與集體協商權利
 - (1) 工會法→禁止外籍勞工擔任理事或監事
→無法成立工會
 - (2) 團體協約法
 - (3) 勞資爭議處理法
- 6. 合法合理的工作時間
- 7. 合法合理的報酬



缺失

1.法令

(1)工會法→組織工會

(2)就業服務法

2.實務(管理上的問題)

五、我國外籍勞工之聘僱與管理

(一)外籍勞工之聘僱①聘僱許可制

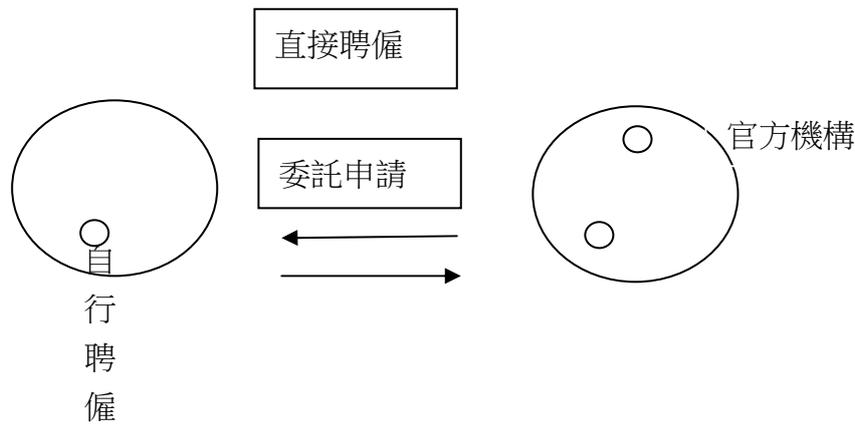
(1)限制①需得到勞委會的許可

②不得聘僱已進入我國境內

(2)途徑①直接聘僱→外國駐於我國之官方

②委託申請→兩國之外勞仲介機構

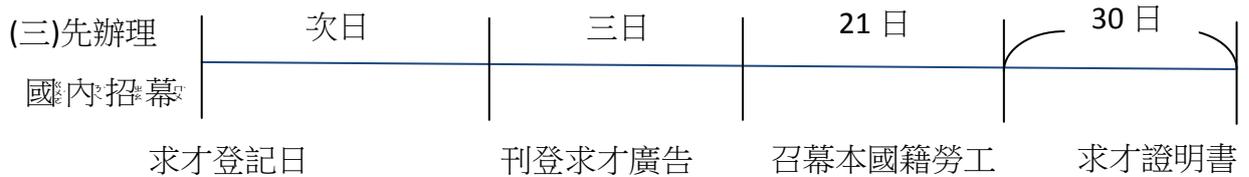
③自行聘僱→透過當地之外勞仲介機構



(二)訂定定期勞動契約(1)對象:就業服務法第 46III 第 8~10

(2)以書面為限+定期(若未定期限)以許可期限為限

(3)文字①中文②母國文字



(四)聘僱許可廢止或健康檢查不合格者之限令出國

(五)工作許可期間，延展與再入國

(六)轉換雇主

(七)申請指派工作及工作場所

一、外籍勞工之聘僱

(1)健康檢查→①入境前→三個月內

②入境後→1.(3 天)2.(6 個月)3.(18 個月)4.(36 個月)

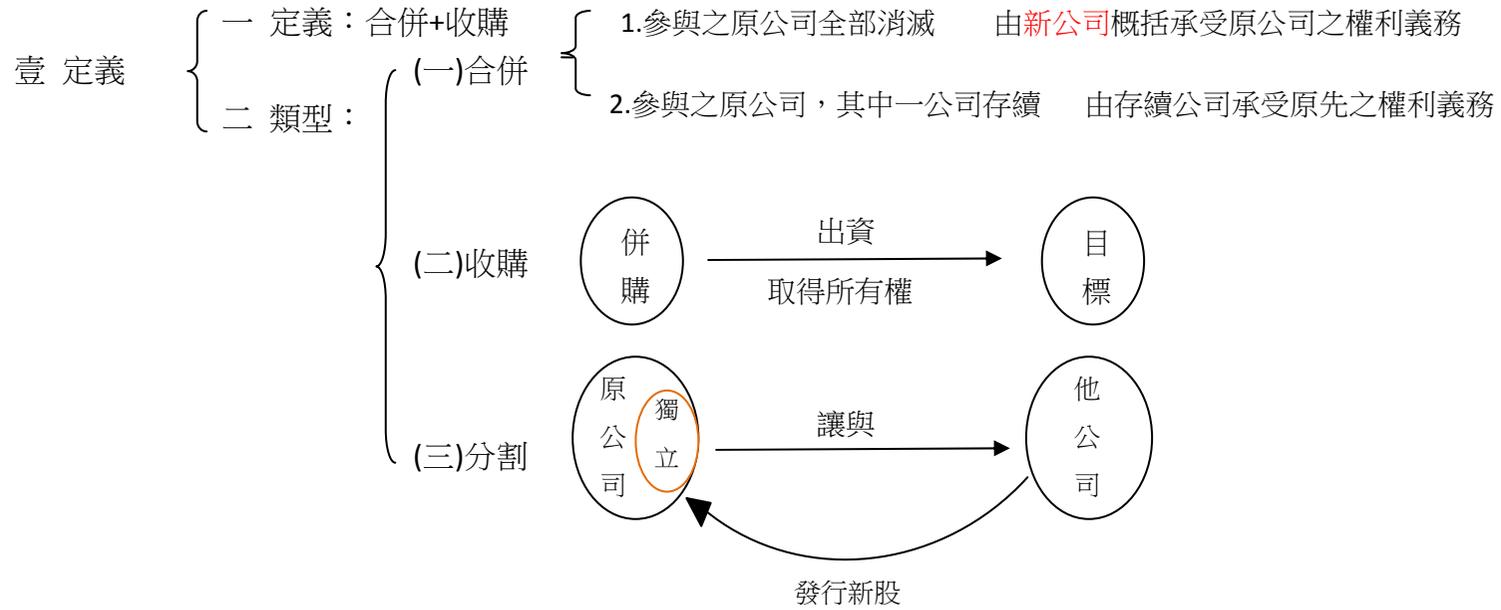
(2)雇主接授檢查→工作場所

(3)雇主繳納就業安定費

(4)雇主負擔外勞遣送費用處理喪葬事務

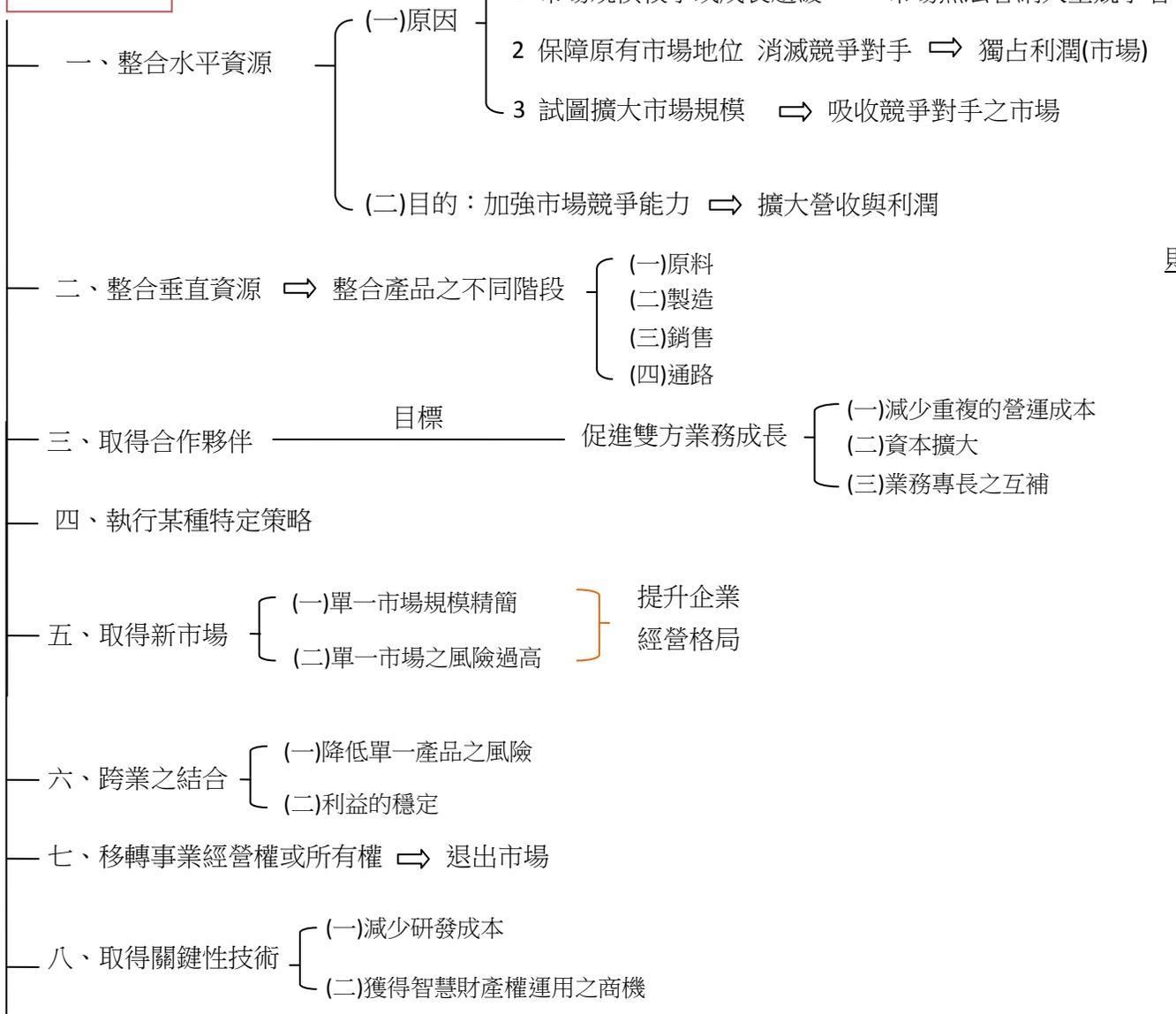
(5)失聯通報①連續曠職 3 日②聘僱關係終止

第四章 企業併購



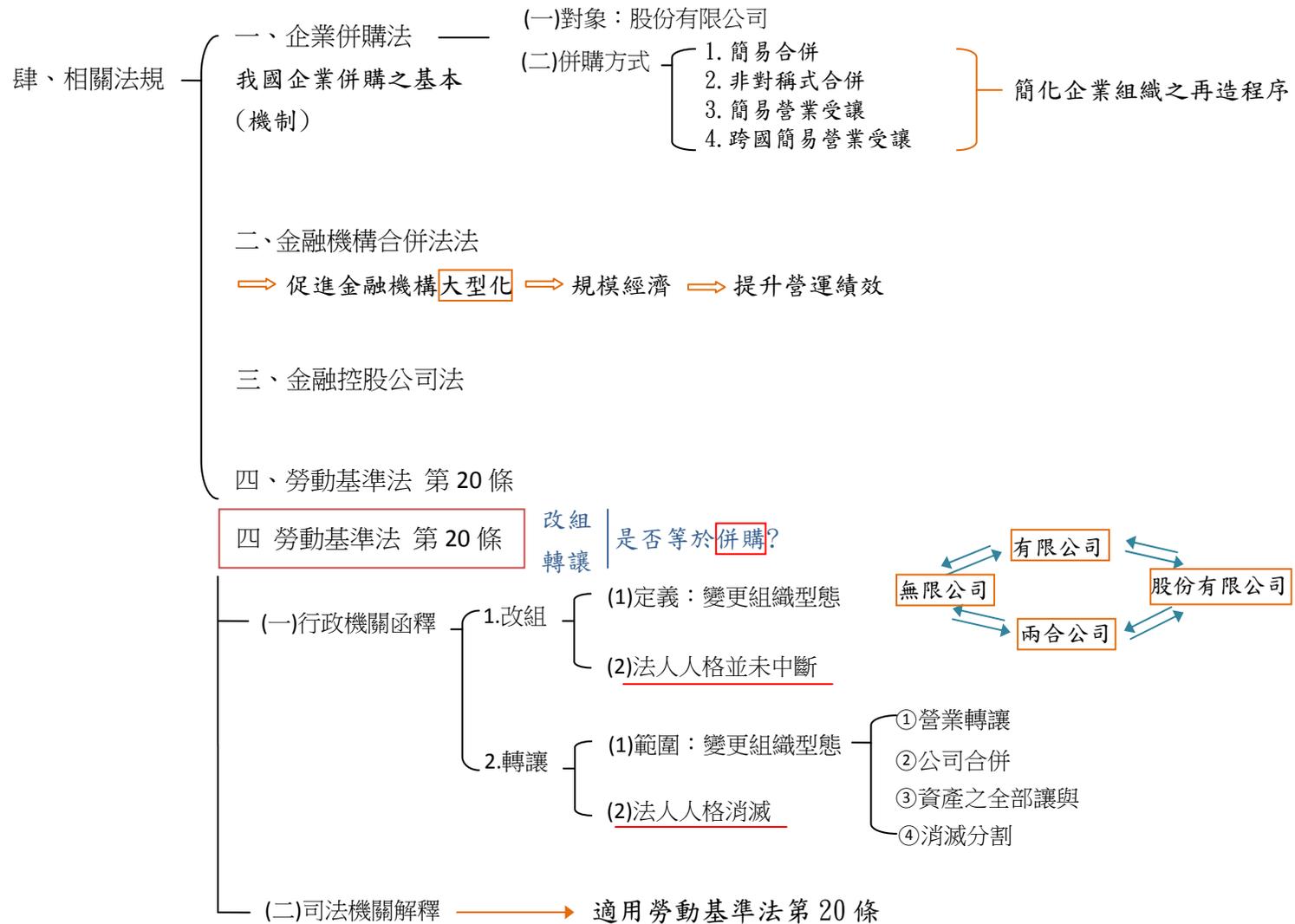
貳 動機

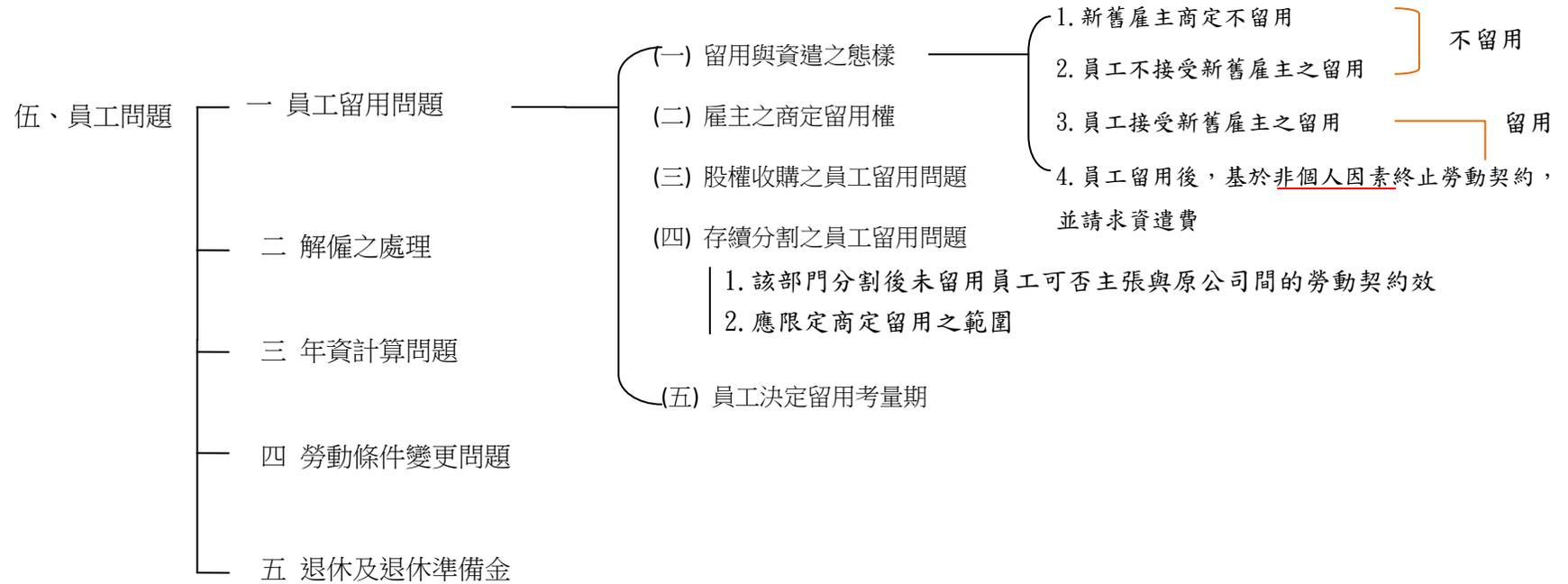
貳 動機



則另







(二) 雇主之商定留用權

1. 法令規定

勞基法第 20 條

事業改組或轉讓，新舊雇主得商定留用勞工

- (1) 留用勞工：工作年資 應由新雇主繼續予以承認
 - (2) 不留用勞工
 - ① 預告期間終止契約
 - ② 發給資遣費
- } 舊雇主

2. 對勞工權益影響

(1) 我國

- ① 勞動基準法
- ② 企業併購法

勞工權益

- ① 工作權
- ② 勞動條件

主動權掌握於雇主
勞工僅得被動接受

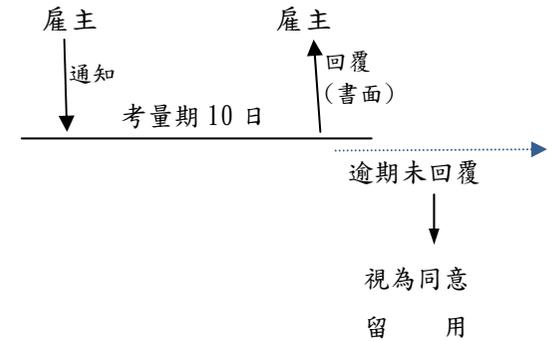
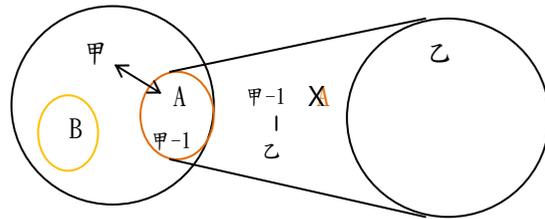
(2) 日本：「勞動契約繼承法」 ⇒ 新雇主概括承受所有權利義務

- 勞動條件
- 團體協約

對勞工權益影響不大

(三) 股權收購之員工留用問題

- 1. 勞動基準法 ⇨ 收購未涉及公司法人格之消滅 ⇨ 排除適用勞基法第 20 條 ⇨ 企業不得因股權收購解僱員工
- 2. 企業併購法
 - (1) 股權收購屬於企業併購法之規範範圍 ⇨ 股權收購 = 併購
⇨ 得以用股權收購為理由解僱勞工 ⇨ 勞工權益無法獲得保障 (併購)
 - (2) 解決之道：相關機關應儘速為明確規定與解釋

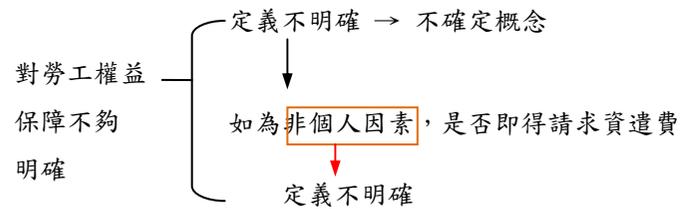


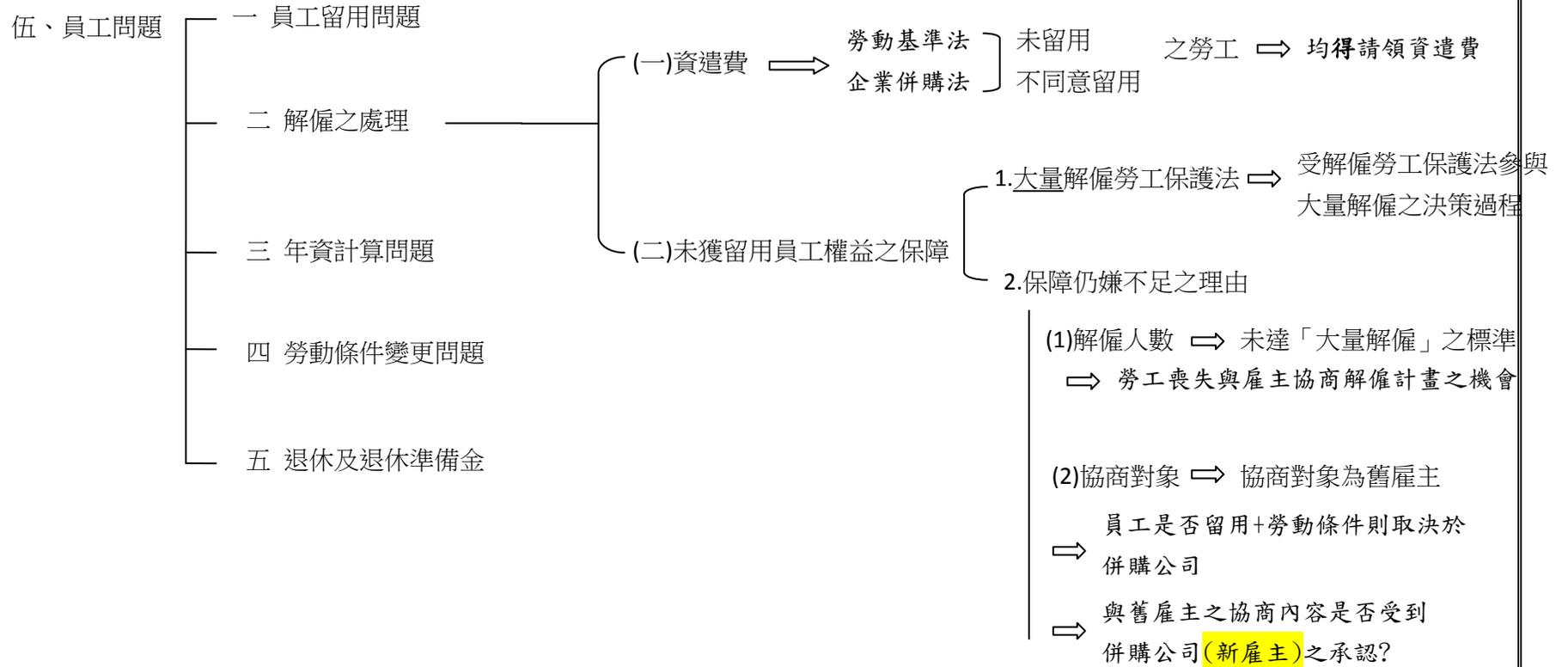
(五)員工決定留用考量期

該受通知之勞工，應於受通知之日起 10 日內，以書面通知新雇主是否同意留用
屆期未通知者，視為同意留用。

↓
考量期是否充裕？

前項同意留用之勞工，因個人因素不願留任時，不得請求雇主給予資遣費。





三 年資計算問題

(一)影響

- 1. 退休年資與退休金計算
- 2. 資遣費計算
- 3. 特別休假
- 4. 勞保老年給付

(二)留用員工之作年資

1. 承認

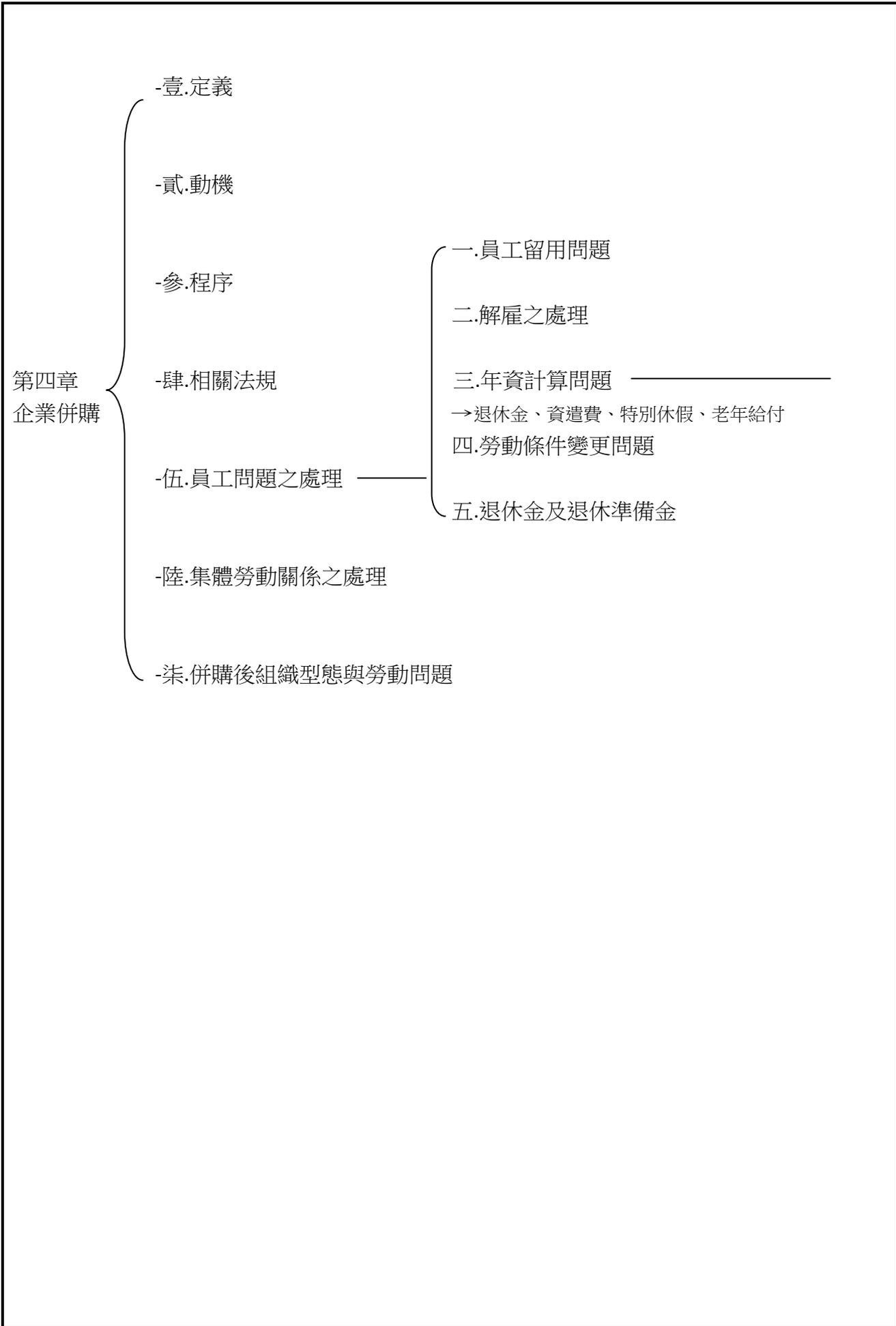
2. 重新計算

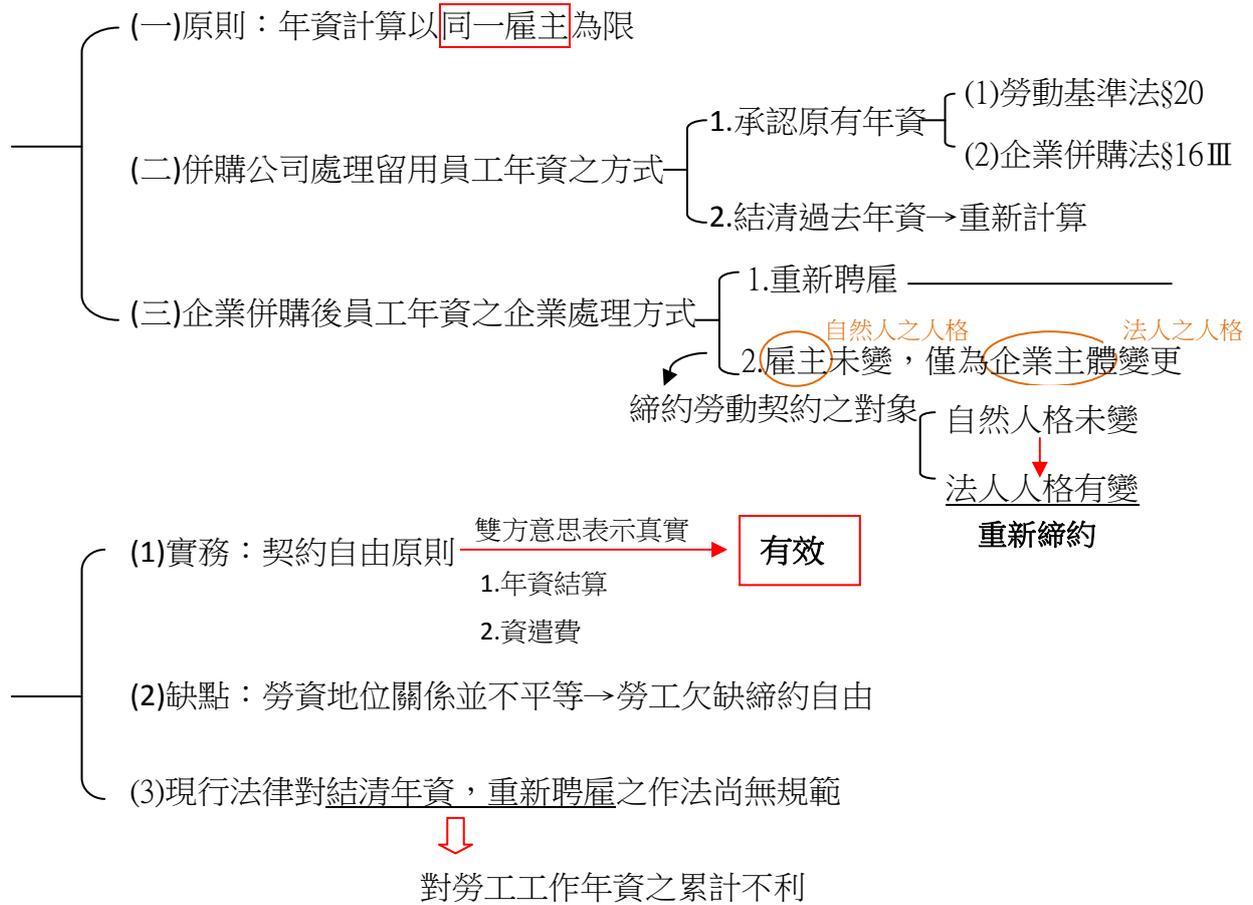
- (1) 重新聘僱 ⇨ 由舊雇主結清資遣費、新雇主重新聘用
- (2) 企業主體變更 ⇨ 重新簽訂勞動契約

(三)我國法令規定：

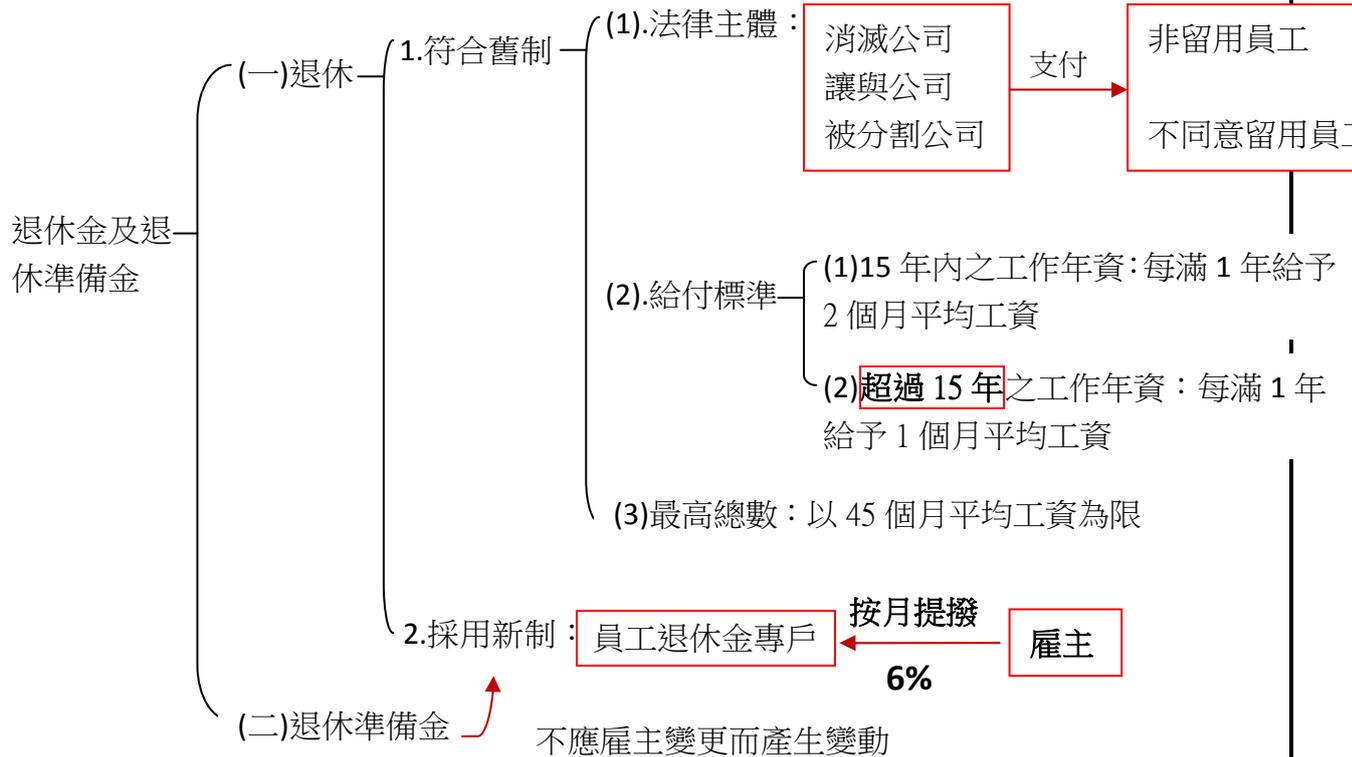
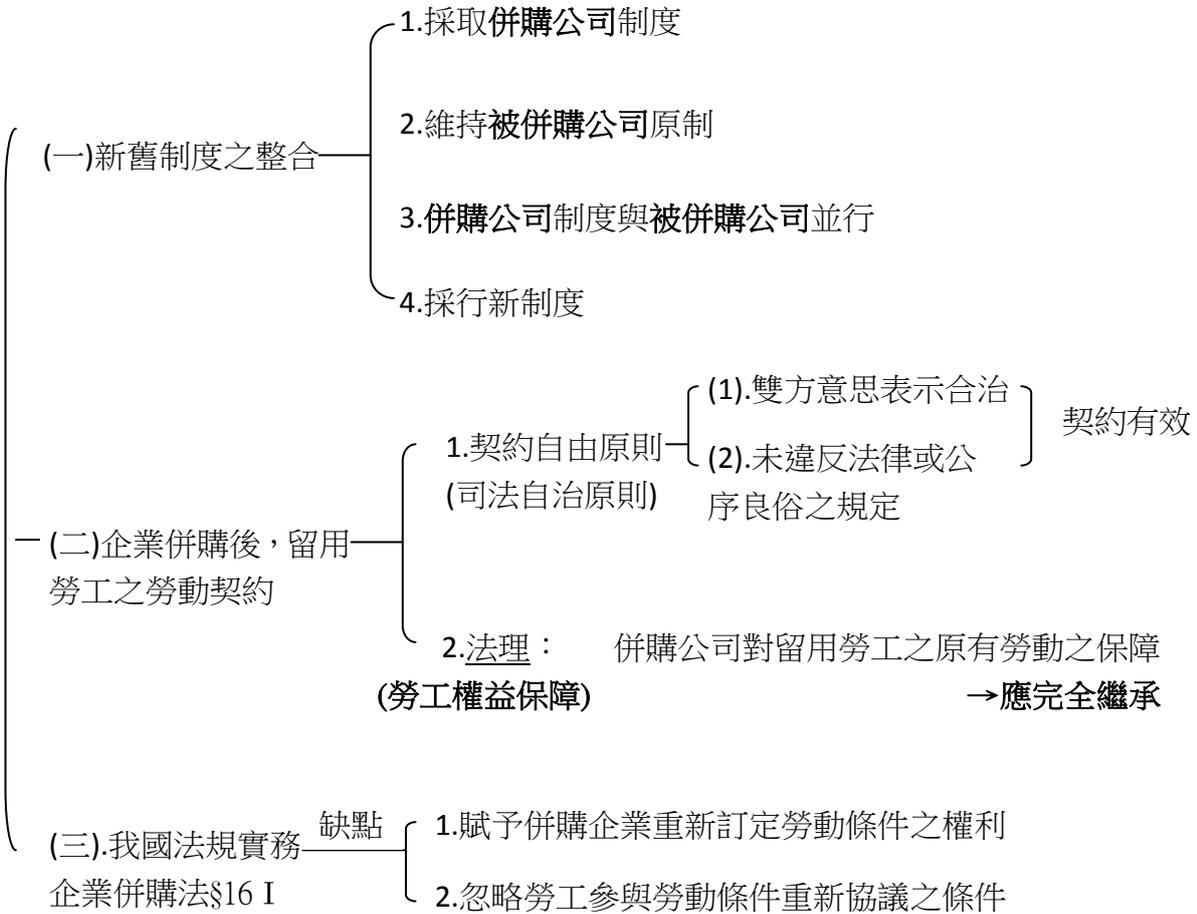
企業併購法

：併購後，留用員工之原有年資，應由新雇主繼續承認





四.勞動條件變更



陸.集體勞動關係之處理

一.公會在併購過程中之定位
→依據現行法規規定，企業併購過程中並無需得到工會同意，或應通知工會之義務

二.被併購公司之團體協約

(一)團體協約之定義：

雇主團體

- 1.雇主
- 2.法人
- 3.法人資格之雇主團體

書面契約
↔
規範勞動
關係

工人團體
具法人資格

併購形式

三.工會對於併購公司的影響

(一)企業併購後團體協約之效力

併購形式

1.合併、消滅與分割

→ 概括承受

團體協約法§27

(1)原則：

存續公司或受讓公司

消滅公司

↓

團體協約

↑
公會

(2)例外：不定期之團體協約：解散後經通知而失其效力

2.存續分割 → 現行條文規定 → 法人格消滅之合併行為 (因合併或分立而解散) → 分割後，被分割公司之法人格並未消滅 → 法律並無明文規定

3.收購

- (1)股權收購 → 原有公司之法人格並未消滅 → 原有團裡協約仍然有效
- (2)資產收購 → 沒有明文規定

- ★ 併購後，團體協約仍為生效的情況
 - 1. 合併與消滅 **概括承受** → 團體協約法§27
 - 2. 股權收購 → 原有公司法人格並無消滅
- ★ 併購後，團體協約無效 → 合併消滅 → 不定期團體協約

三. 工會對於併購公司的影響

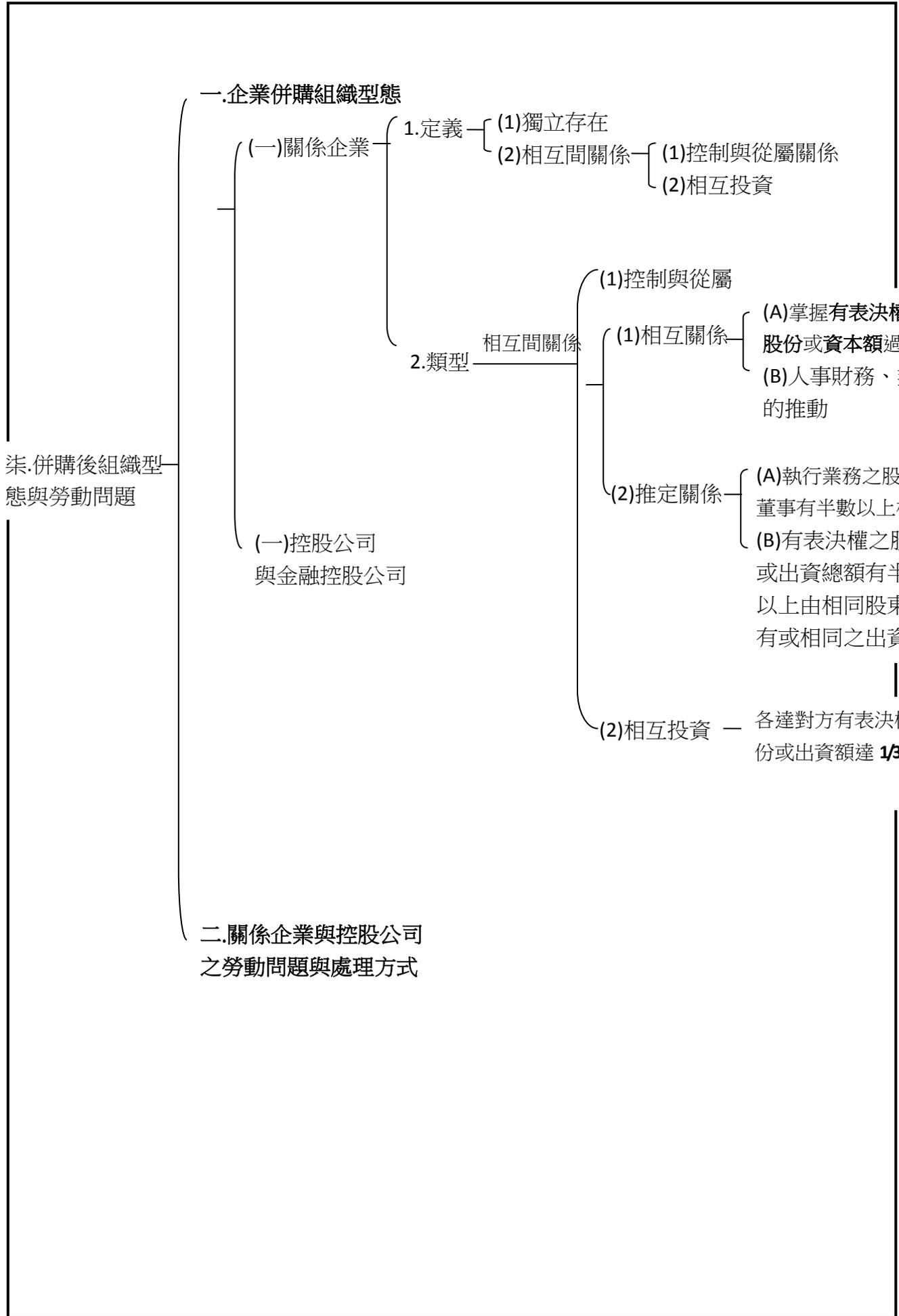
(一) 併購時，雙方均有工會組織

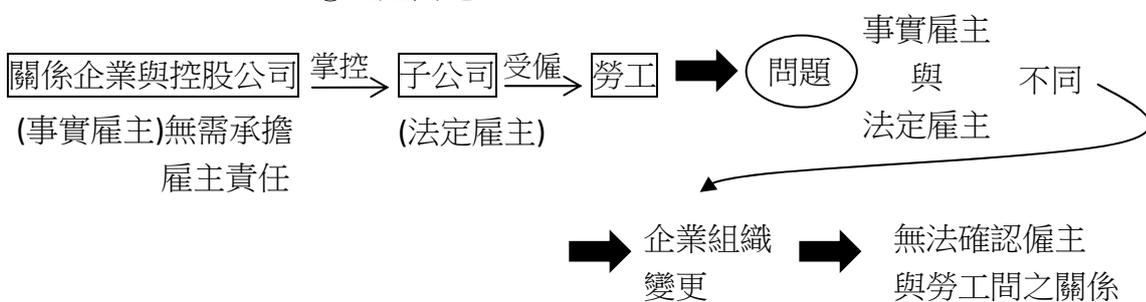
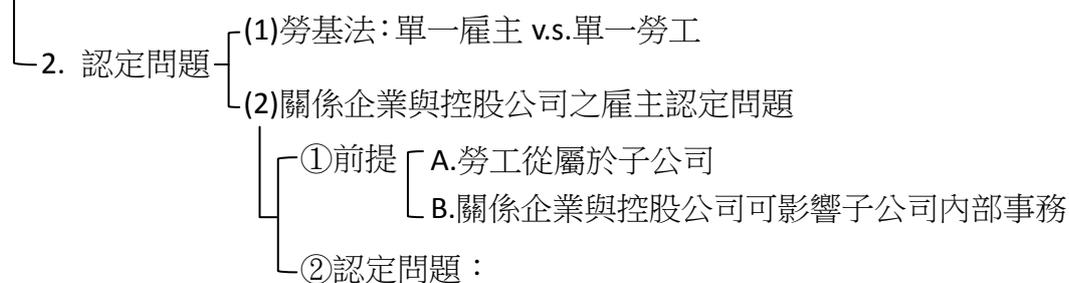
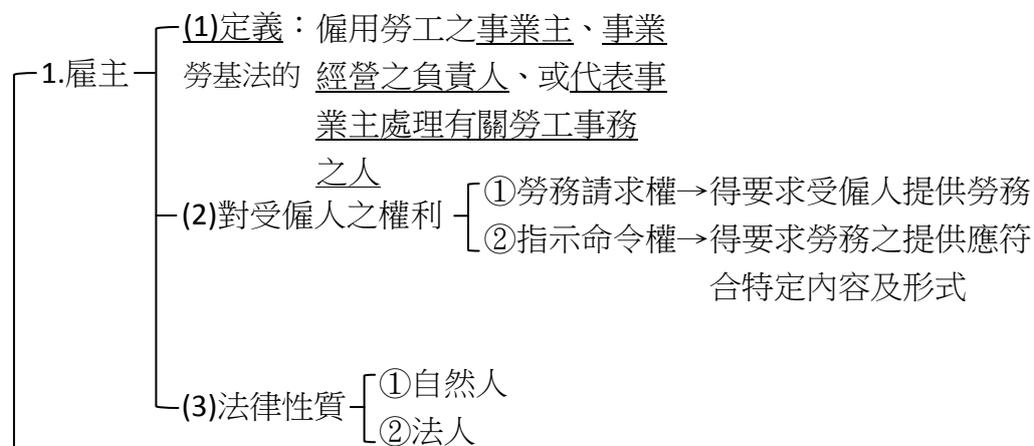
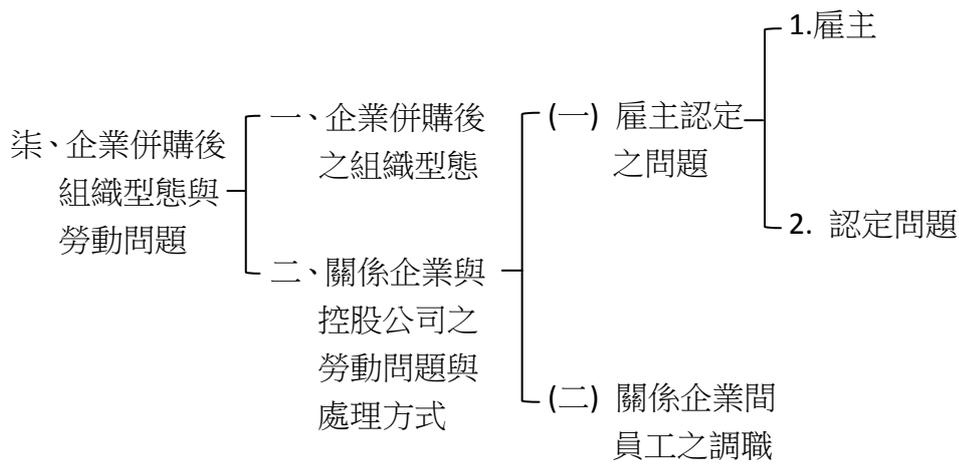
- 1. 分屬不同廠場 → **概括承受** → 新雇主仍應承受該工會組織
- 2. 以整個企業為範圍 → 工會法§8之限制 → 新雇主仍應承受該工會組織
- 3. 公會解散與合併
 - 1. 解散
 - 1. 工會法§20、§21 **解散+合併** → 應經程序
 - A. 決議機關
 - B. 出席人數比例
 - C. 決議比例
 - 2. 工會法§44 II → 函報主管機關之義務
 - 2. 合併 → **承繼**
 - 1. 權利義務 (§43 I)
 - 2. 財產 (§46)

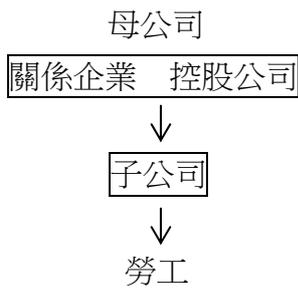
(二) 僅**消滅公司**有工會組織 → 透過公會決議決定是否存續 → 決議存續

- 問題困境
 - 1. 公會會員
 - 1. 原有會員 → 留用員工人數減少
 - 2. 公會會員 → 存有疑義 → 不願加入 → 成員人數減少 ↓ 人數不足
 - 2. 新雇主 → 採取反對之態度 → 採取各種策略阻撓工會

(三) 僅**存續公司**有工會組織 → 原有工會組織並不會有影響

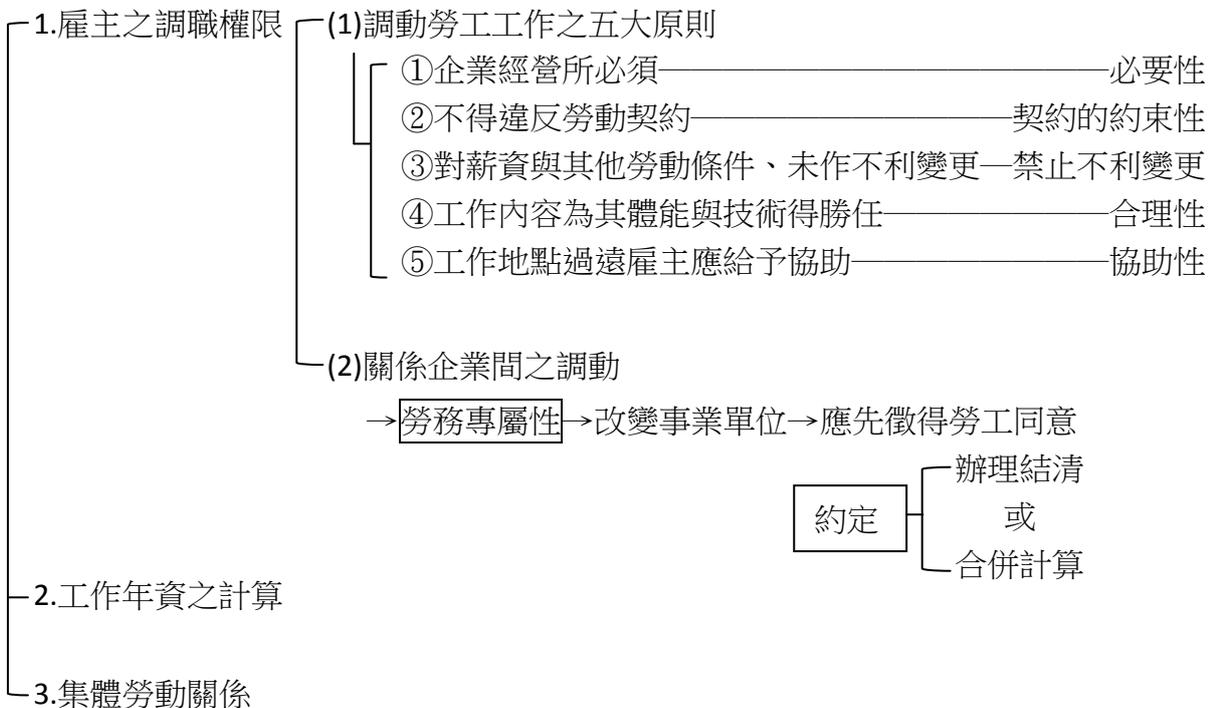






(改錯字) 凡 是

(二)關係企業間員工之調職



(改錯字) 以 新 各

2、工作年資之計算

(1)計算方式

勞基法 §57

①原則：以服務同一事業者為限

②例外：合併計算 [A 由同一雇主調動之工作年資
B 應由新雇者繼續予以承認之年資

(2)關係企業內之員工調職

所面臨之問題與處理方式

(1)問題：依據勞基法規定，工作年資之計算以服務同一事業者為限 → 關係企業中各企業因均具有獨立法人格被視為不同事業 → 勞工工作年資面臨被迫中斷

(2)處理方式 → 勞資協議 [①承認年資 ②不承認年資 ③結清後重新計算年資] → 資方優勢地位
↓
徹底解決方式：
以法律明文規定與保障

3、集體勞動關係

(1)問題：關係企業 會不斷擴張 ↔ 工會無法對應擴張
 控股公司

(2)工會法 → 籌組 [產業工會 聯合工會] → 進行勞資協商時，協商決定代表機制之建立

(改錯字) 並

第五章

勞工分紅入股
與
勞工董事

壹、勞工分紅入股
貳、勞工董事

- 一、起源
 - (一)國外
 - 1.創始：法國福查奈斯油漆公司 (1842)
 - 2.廣為採用：美國普路托·甘貝爾公司 (1887)
 - (二)我國
 - 1.政策面：勞工政策綱領(民 34)
 - 2.實務面：大同股份有限公司 → 「工者有其股」(民 35)
- 二、基本理念
- 三、分紅入股之內涵
- 四、分紅入股之規劃

二、基本理念

(一)成員的平等性與重要性

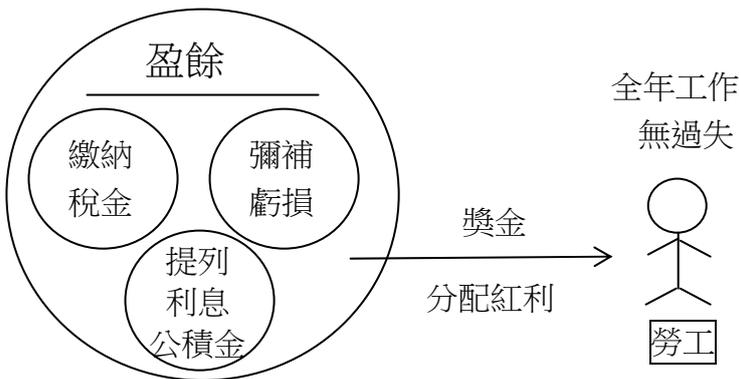
1.股東	}	具有平等的重要地位
2.管理者		
3.員工		

(二)欲達成之目標

- 1、增加員工向心力
- 2、員工得以分享企業的經營成果→由無產轉變為資產
- 3、消除勞資間的緊張關係（消極）
- 4、創造共同為企業發展而努力之環境（積極）

三、分紅入股之內涵

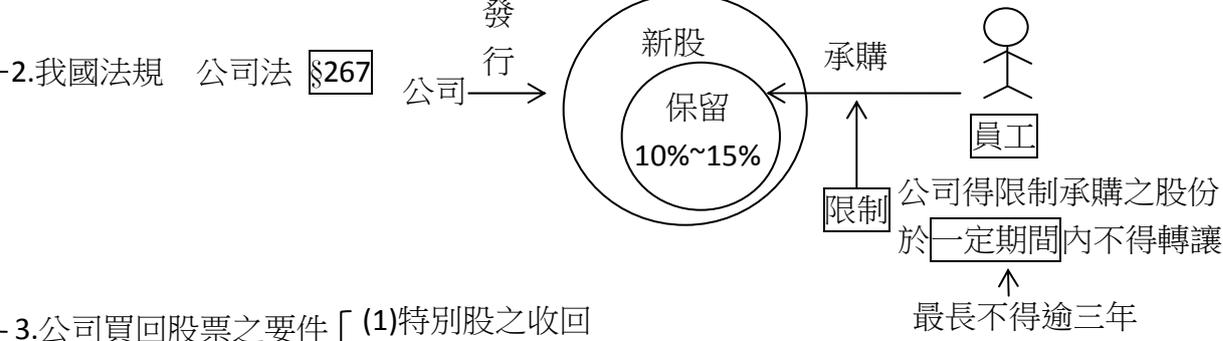
(一)員工分紅	(二)員工入股	(三)員工分紅入股	}	1.意涵	強制性規定	}	(1)勞基法 §29
				2.我國法令			(2)公司法 §238
							→章程中應訂明員工分配紅利之成數



(改錯字) 士

(二)員工入股

- 1. 意涵
 - (1) 使員工持有本企業所發行之股票 → 使員工成為企業股東
 - (2) 仍應尊重員工之意願



- 3. 公司買回股票之要件
 - ◎ 除符合要件者外，原則不得收回
 - (1) 特別股之收回
 - (2) 因公司政策重大變更，致少數股東要求收回股票
 - (3) 公司因合併所產生的股份收買

- 4. 作用
 - (1) 激勵員工達成公司預期目標
 - (2) 穩定員工向心力
 - (3) 勞資關係和諧

(更正) 發行

(三)員工分紅入股

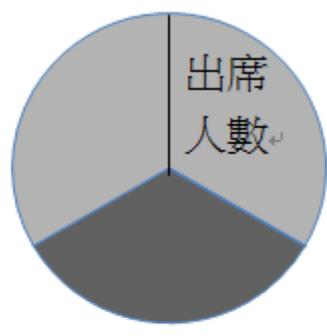
- 1. 意涵 → 混合制 (雙軌並行制)
 - (1) 分紅
 - (2) 入股
 - 方式
 - ① 有償：入股
 - ② 無償：配股
- 2. 法令規定：公司法 §240

董事會



出席人數
2/3 以上

董事會之出席人數



表決人數
1/2 以上

(改錯字) 亦

※此為老師上課抄寫之板書，不包含口述內容，為函授附贈之商品，請酌情參考，謝謝。

貳、勞工董事

- 一、法源
 - (一)憲法§154：勞資應協調合作
 - (二)國營事業管理法§35
 - 1.不得兼任原則
 - 2.勞工董事：
 - 代表政府股份者，應至少有五分之一席次，由國營事業主管機關，聘請工會推派之代表擔任
- 二、意義
 - 工會推派之代表，並經主管機關聘任，擔任
- 三、目的
 - 代表國營事業中政府股份之董事
- 四、定位
- 五、勞工董事存在之利弊
- 六、勞工董事之建言

三、目的

- 〔(一)保障勞工權益不受侵害〕
 - 〔(二)激勵士氣、提高效率〕
- 增進勞資雙方利益

四、定位

- (一)仍繼續具有工會會員身分
 - (二)性質上，與其他董事不同
 - 1.承工會之意參與經營
 - 2.反應基層勞工之意見
- 國營事業管理法 → 產生 → 勞工董事 (人形圖標) → 公司法 → 行使董事職權
- 一般董事 為出資人之利益考量

資產→資
無產→勞

(修正) 管理權及決策時間

五、勞工董事存在之利弊

- (一)正面意義 (優點)
 - 1.提供員工向心力，維持勞資關係和諧，避免勞資爭議產生
 - 2.提供基層意見
 - 3.增進勞資雙方之互相理解→ 勞工董事成為勞資雙方
 - 4.更多內部教育與訓練措施 溝通之橋梁(中介)
→提高勞工董事(含勞工)之素質
- (二)負面意義 (缺點)

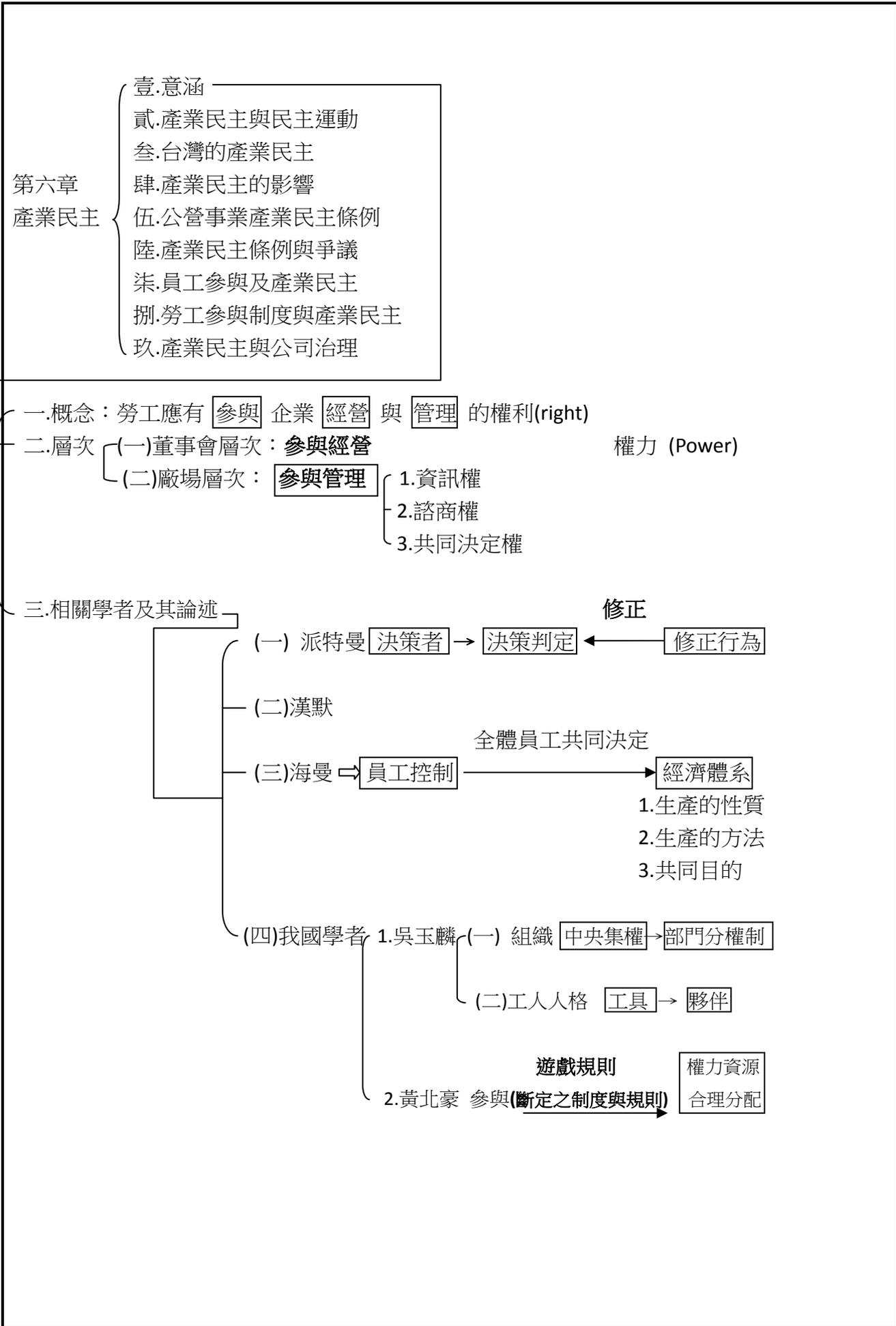
(改錯字) 事項
(改錯字) 凡

(二)負面意義

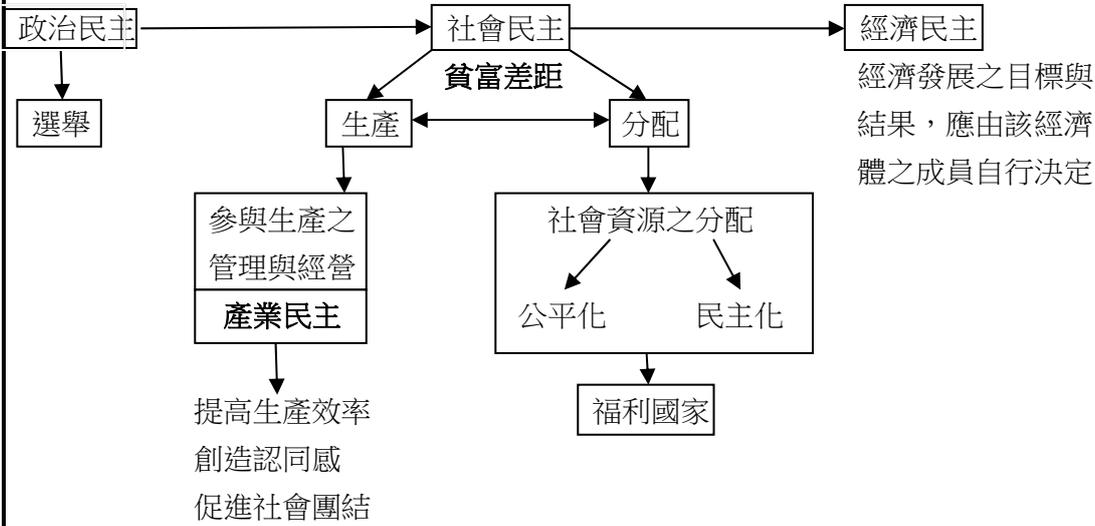
- 1.對事業經營之成本造成影響→立場不同
- 2.造成管理上困擾
 - (1)不當行使職權
 - (2)以勞工立場行使職權
- 3.營業機密之洩漏可能性提高
- 4.經營管理之專業知識不足
- 5.民營化的過程產生變數
- 6.產生「勞工貴族」的現象

六、建議

- (一)建立更適合我國國情的產業民主制度→現行目標難以達成之原因
 - 1.勞資雙方尚無共識
 - 2.法令尚不完備
- (二)繼續加強工會功能 →有助於加強勞工參與企業決策與管理之力量
- (三)改善局部的產業民主
 - 1.積極輔導勞工成立工會
 - 2.公開必要資訊
- (四)更為完備之立法



貳.產業民主與民主運動

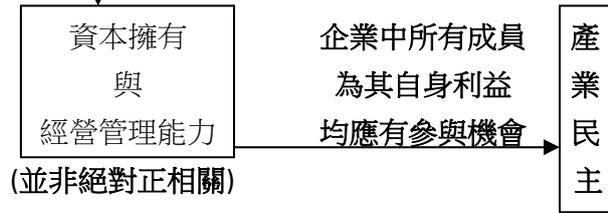
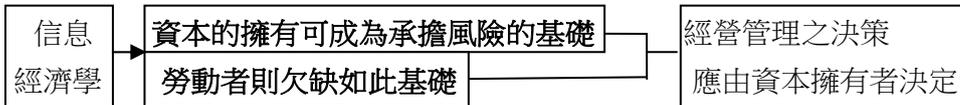


捌.產業民主與公司治理

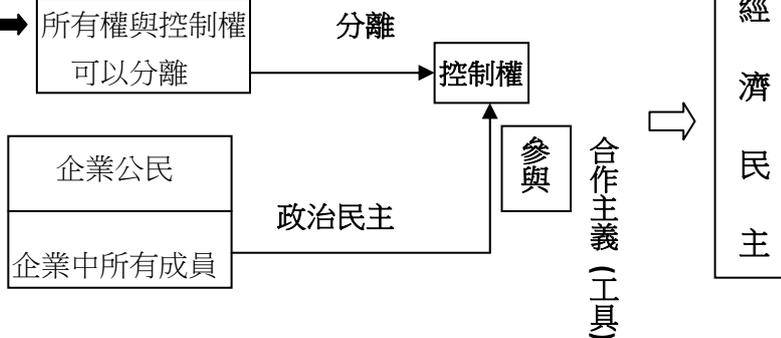
一. 公司治理的意涵：公司的 控制權 應由 何者行使 以及 如何行使

➡ 融入對勞動者的考量 + 財產權與經營權之分割

二. 內涵



☆羅伯特達爾



二、優點

(一)企業內部關係

- 1.有效改善溝通
- 2.穩固企業內部之工作關係
(資方 v.s 勞方)
- 3.公司政策的落實與貫徹

- (1)提升員工對自我價值的肯定
- (2)提升對企業的認同與責任感
- (3)緩解勞資關係的對立

(二)勞動者權益維護

勞動者權益保護

透過 參與民主,得彌補原有 勞動三權 之不足

將勞資間之爭議與協調
直接進入企業內部

- 1.團結權 → 團結權
- 2.談判權 → 團體協商
- 3.爭議權 → 團體行動權

將勞方與資方
置於對立地位

(三)公司組織結構

- 1. 提供新的監督(制衡)制度 → 避免大股東或經營者的絕對控制

保障 勞工 之權益
小股東

- 2.提供基層訊息 → 使決策制定者得於更為理性之基礎上.
制定更為完善之決策

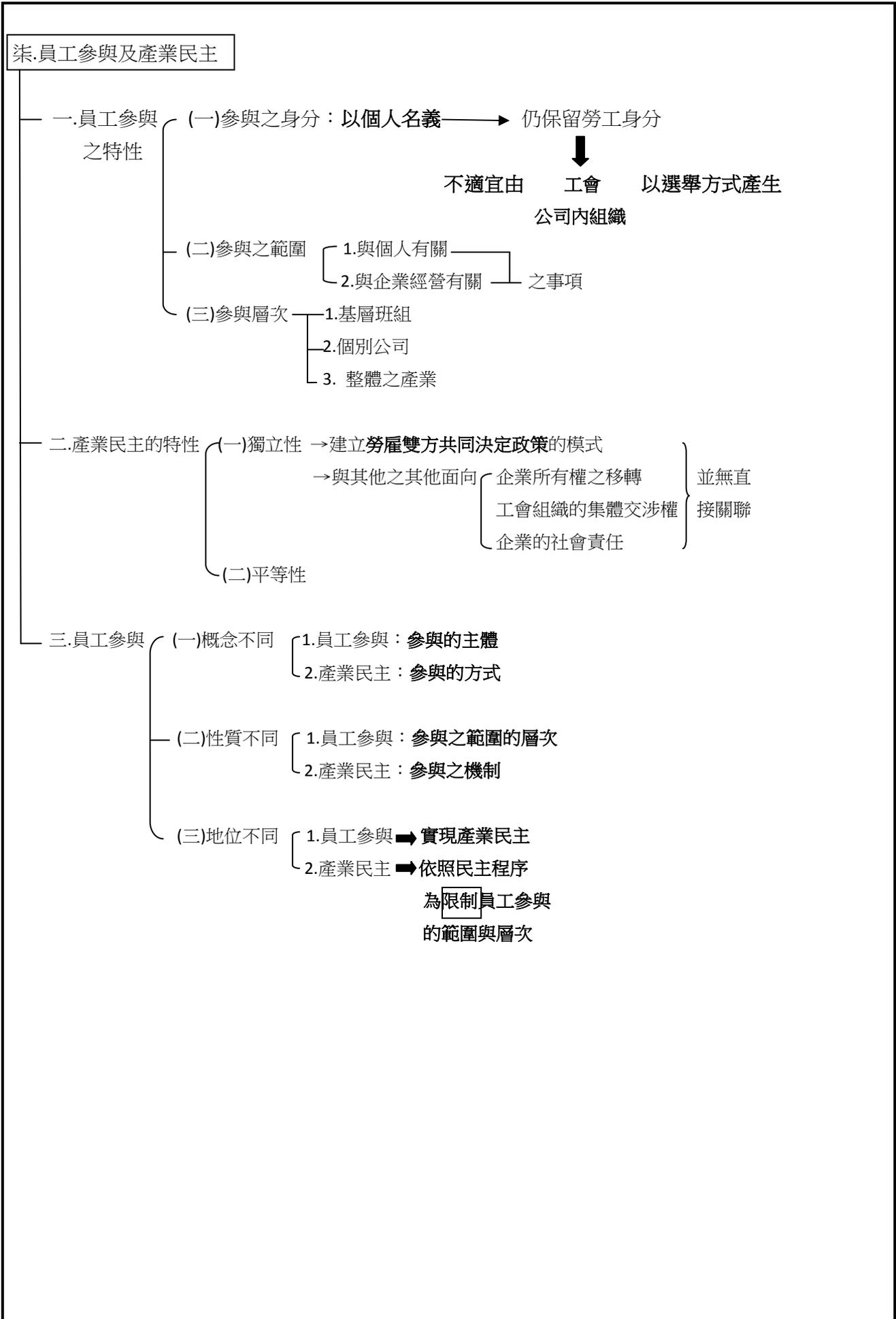
三、缺點

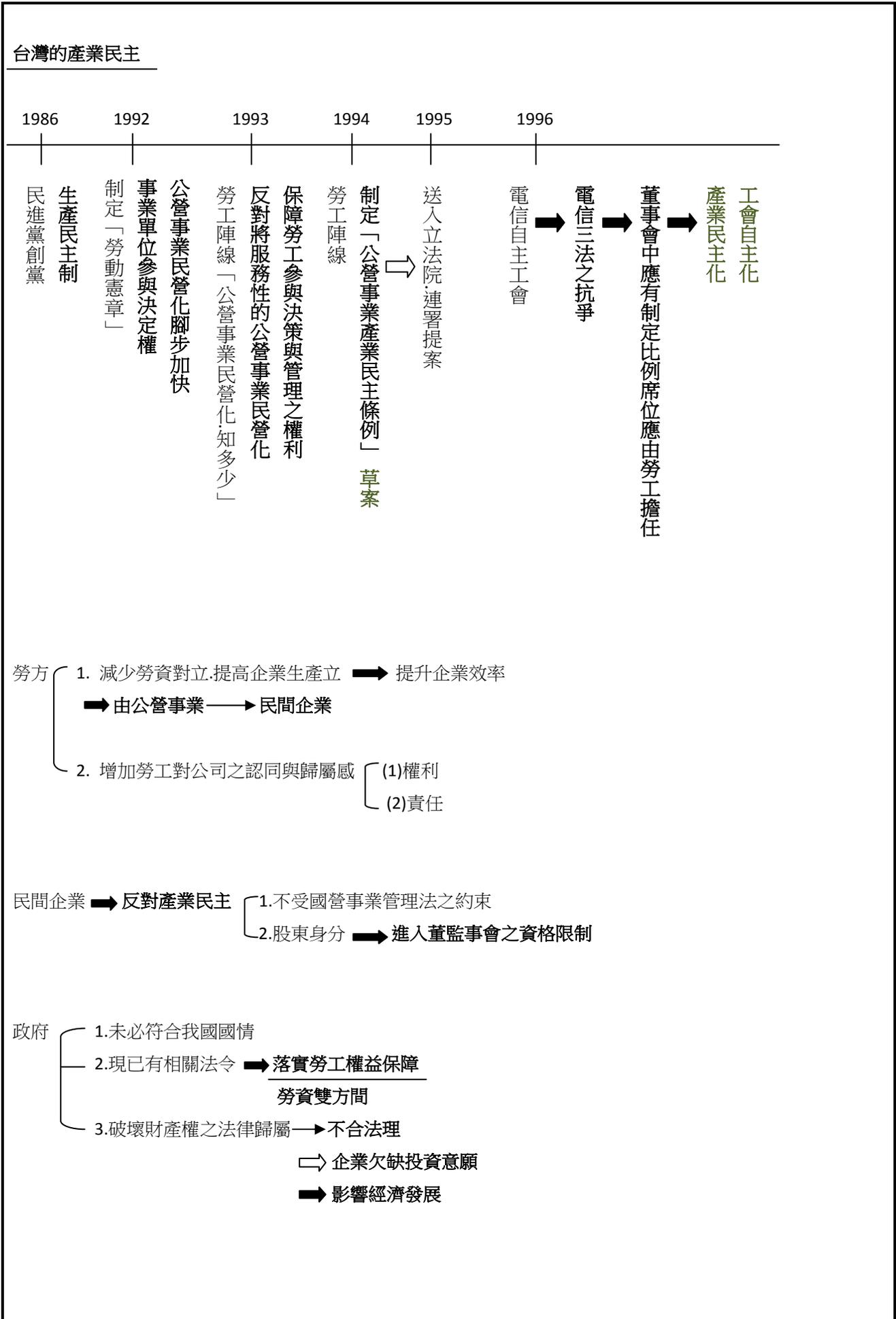
(一)效益缺乏實證性的檢驗

(二)不利於企業的獲利能力與生產效益

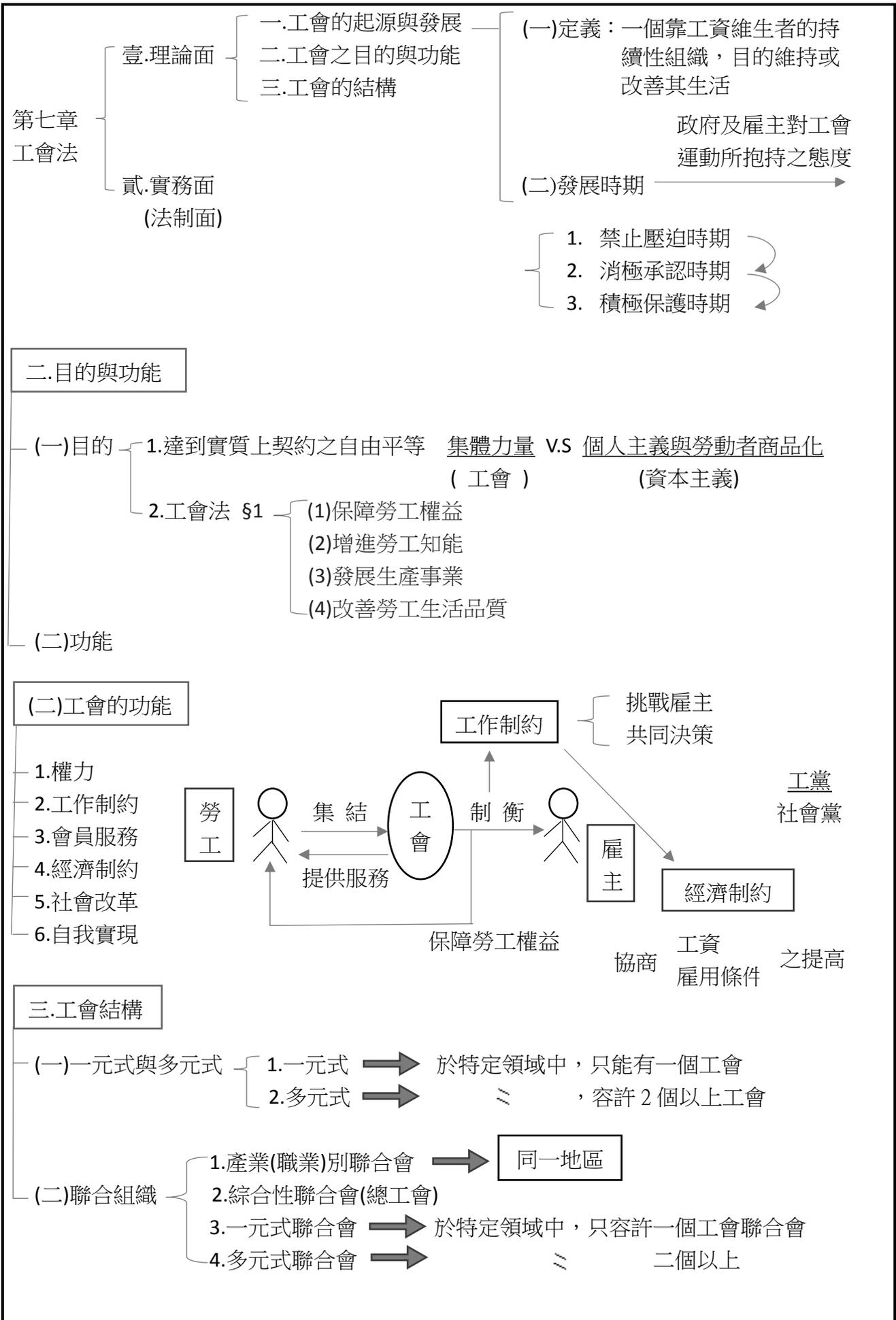
勞工仍以自身利益為主
薪資結構
勞動條件

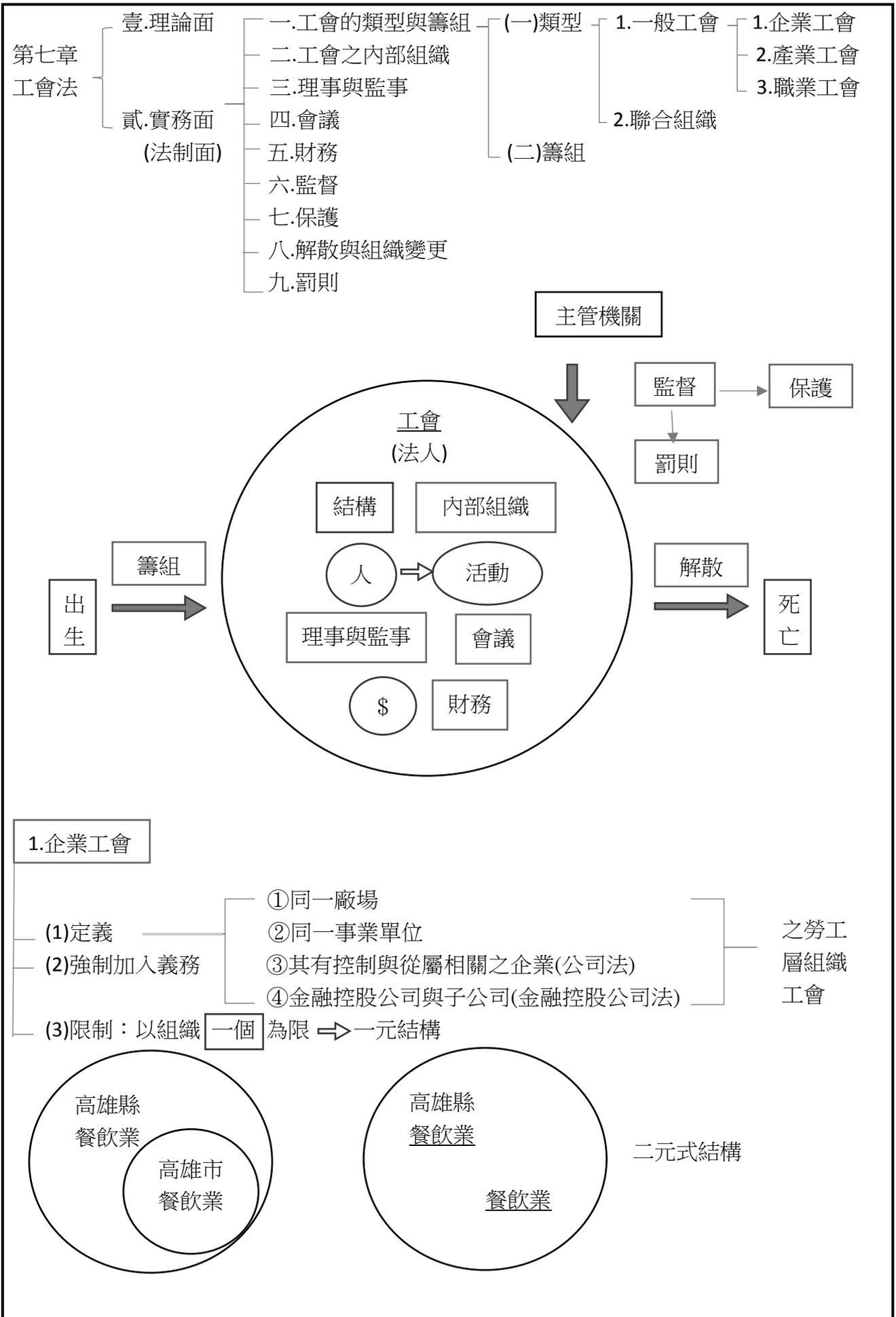
- 1.對決策內容欠缺共識延長妥協.溝通形成共識之時間
↳ 效率不足
- 2.提高生產成本 → 侵蝕企業獲利能力

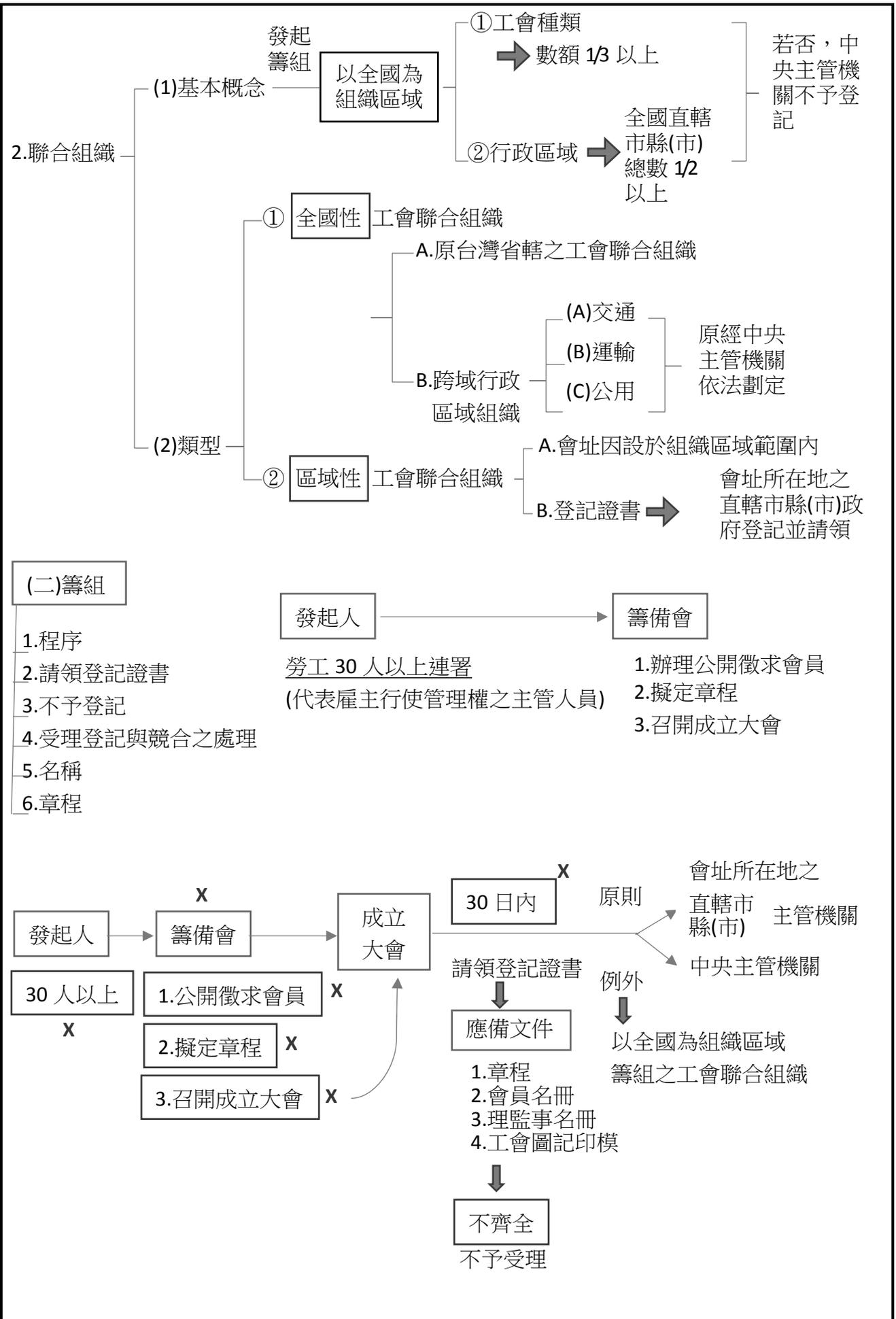




※此為老師上課抄寫之板書，不包含口述內容，為函授附贈之商品，請酌情參考，謝謝。

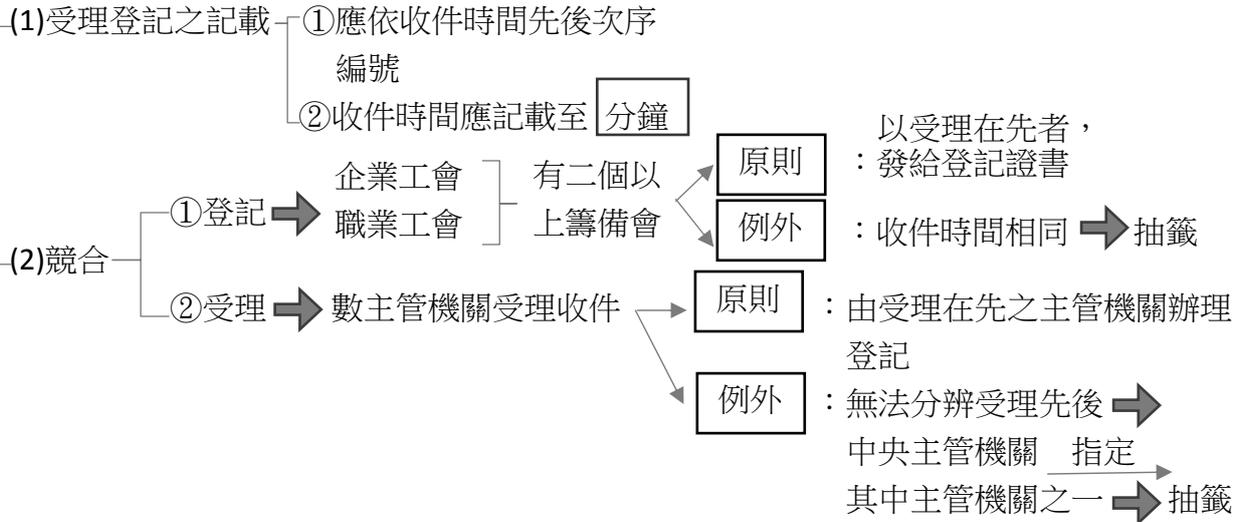




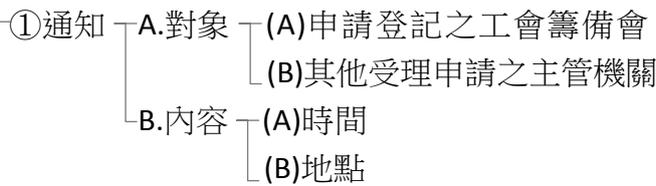


※此為老師上課抄寫之板書，不包含口述內容，為函授附贈之商品，請酌情參考，謝謝。

4. 受理登記與競合處理

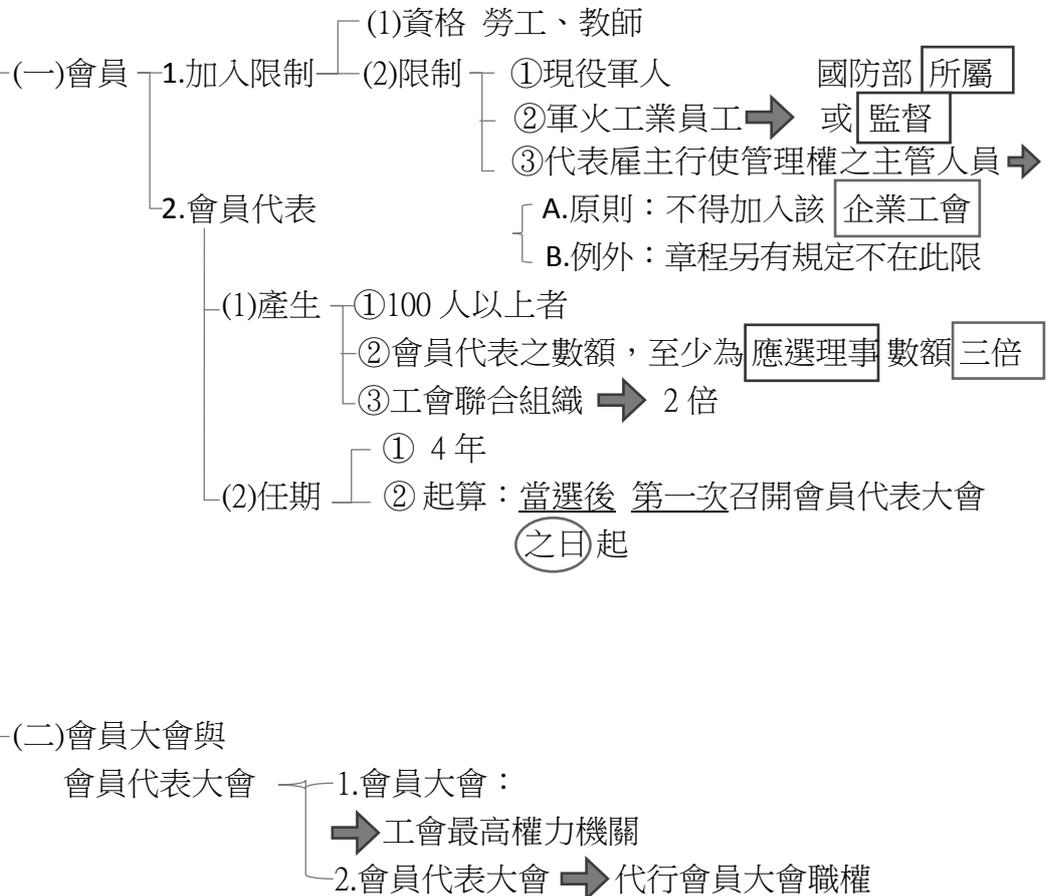


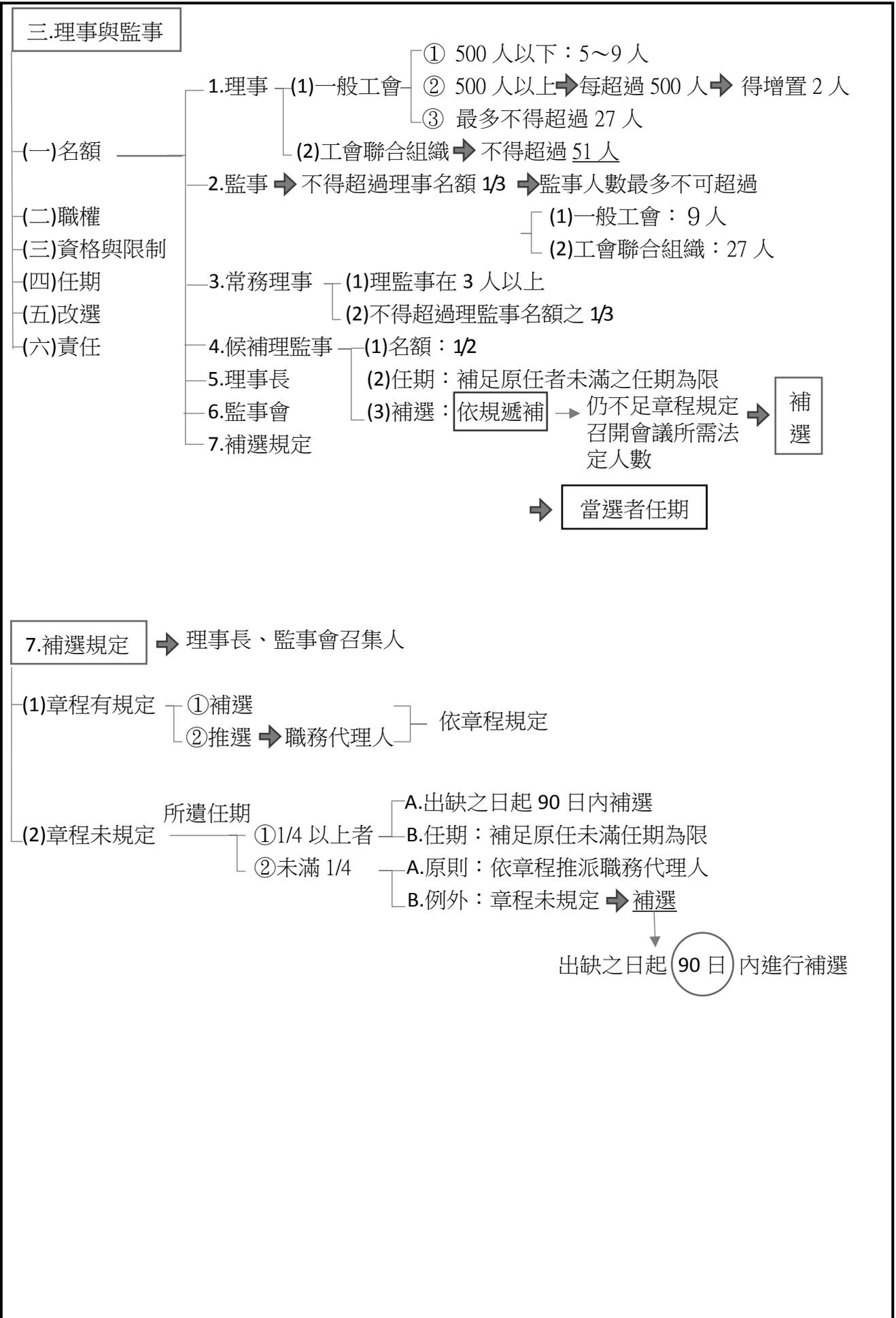
(3) 抽籤之辦理

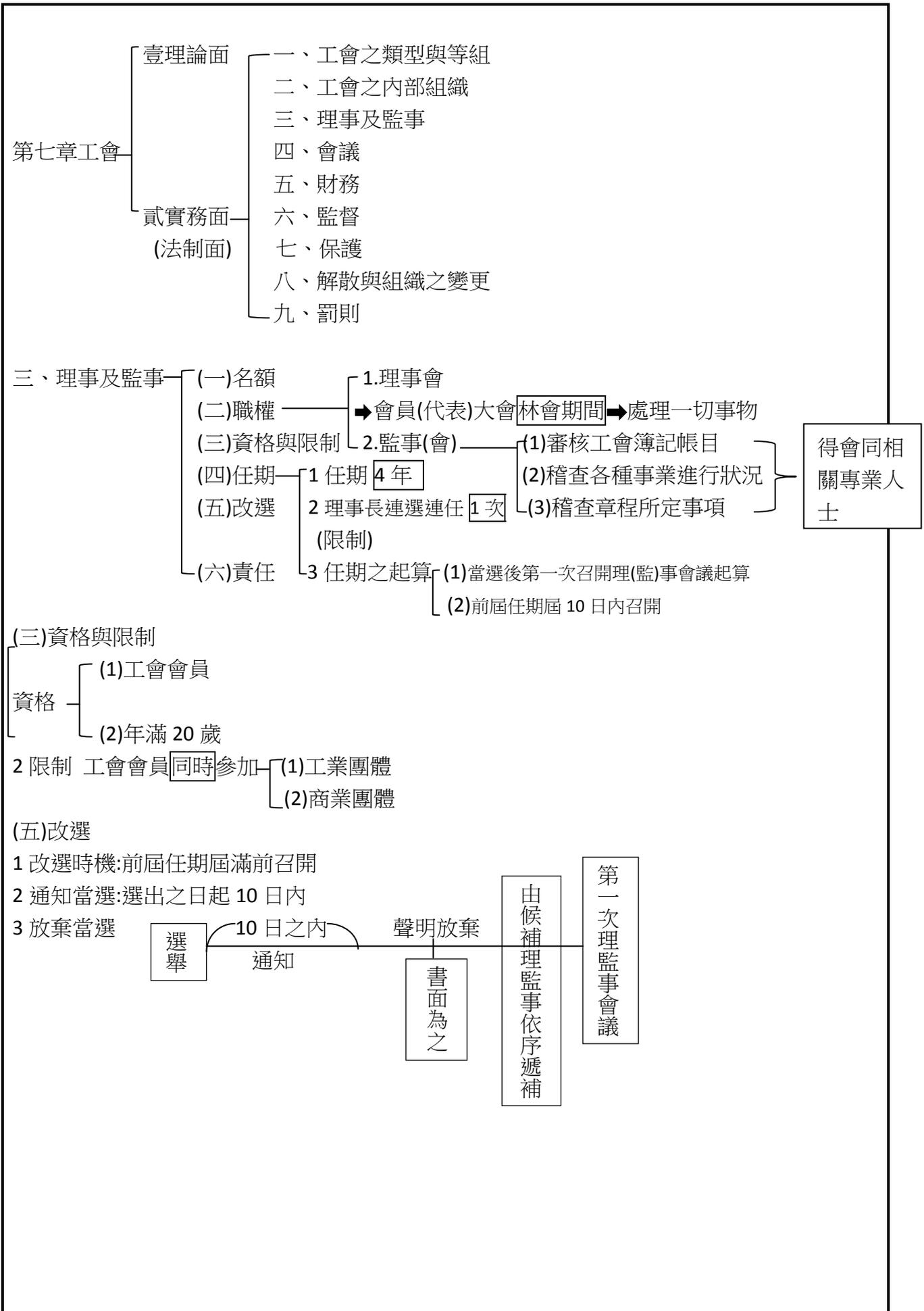


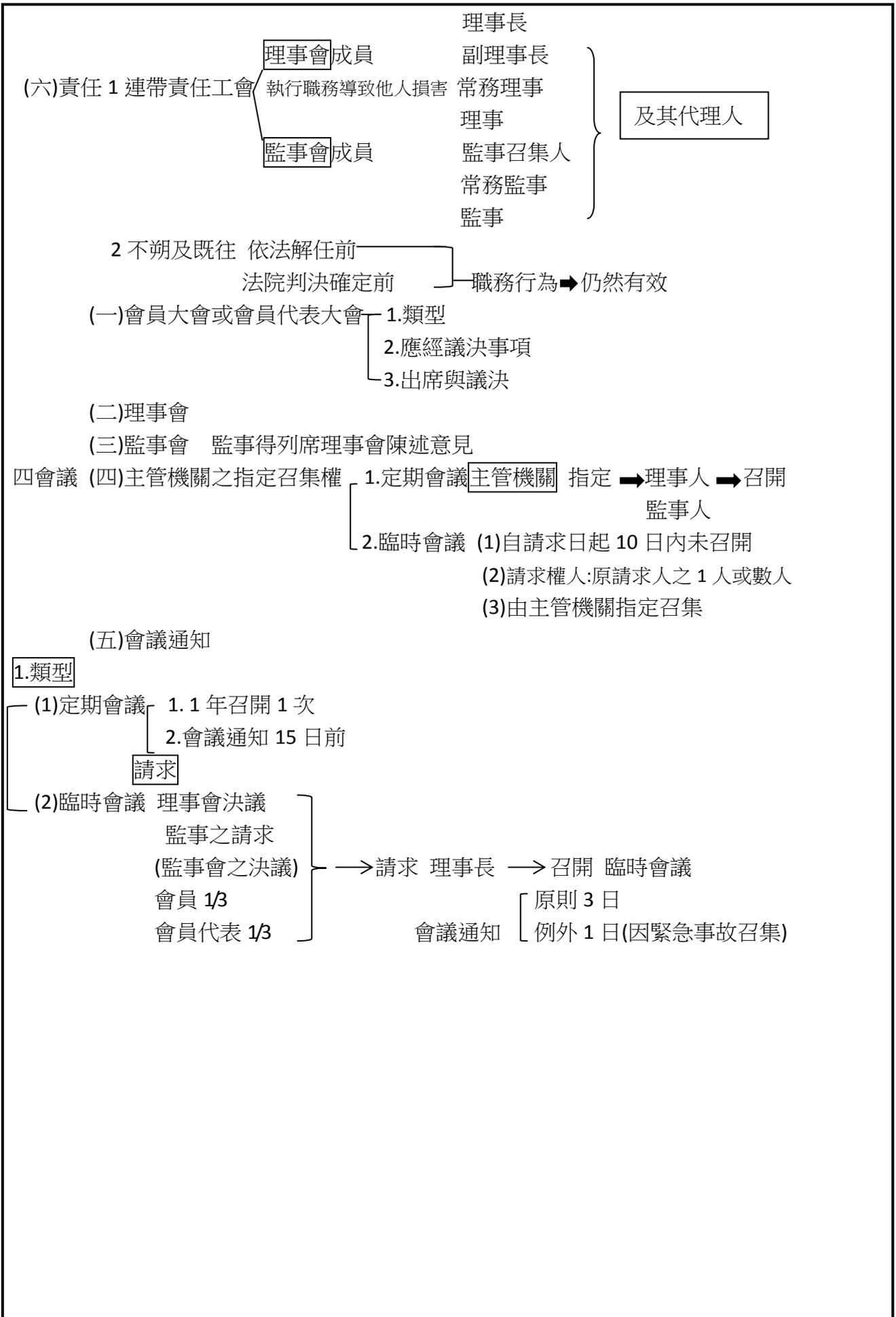
② 抽籤人員：工會籌備會代表

二. 工會之內部組織









3.出席與議決

- (1)比例限制
 - 開會限制:1/2 以上
 - 議決限制
 - A 原則:1/2 以上
 - (A)工會之組織變更
 - (B)章程之修改
 - (C)財產之處份
 - (D)停權及
 - 除名理事會監事會成員及會員代表(選任.解任.停權)
 - 一般會員
 - B 例外:2/3 以上

- (2)委託出席
 - ①委託方式書面
 - ②限制
 - A 每一代表已委託 1 人為限
 - B 委託人數不得超過親自出席人數之 1/3
(委託人數<親自出席人數 x1/3)

(3)工會聯合組織 委託 所屬工會或各該本業之其他代表

- (二)理事會
 - 1.召集人理事長
 - ①期間每三個月至少一次
 - 2.類型
 - (1)定期會議
 - ②會議通知 7 日前
 - (2)臨時會議
 - 3.限制→ 理事應親自出席

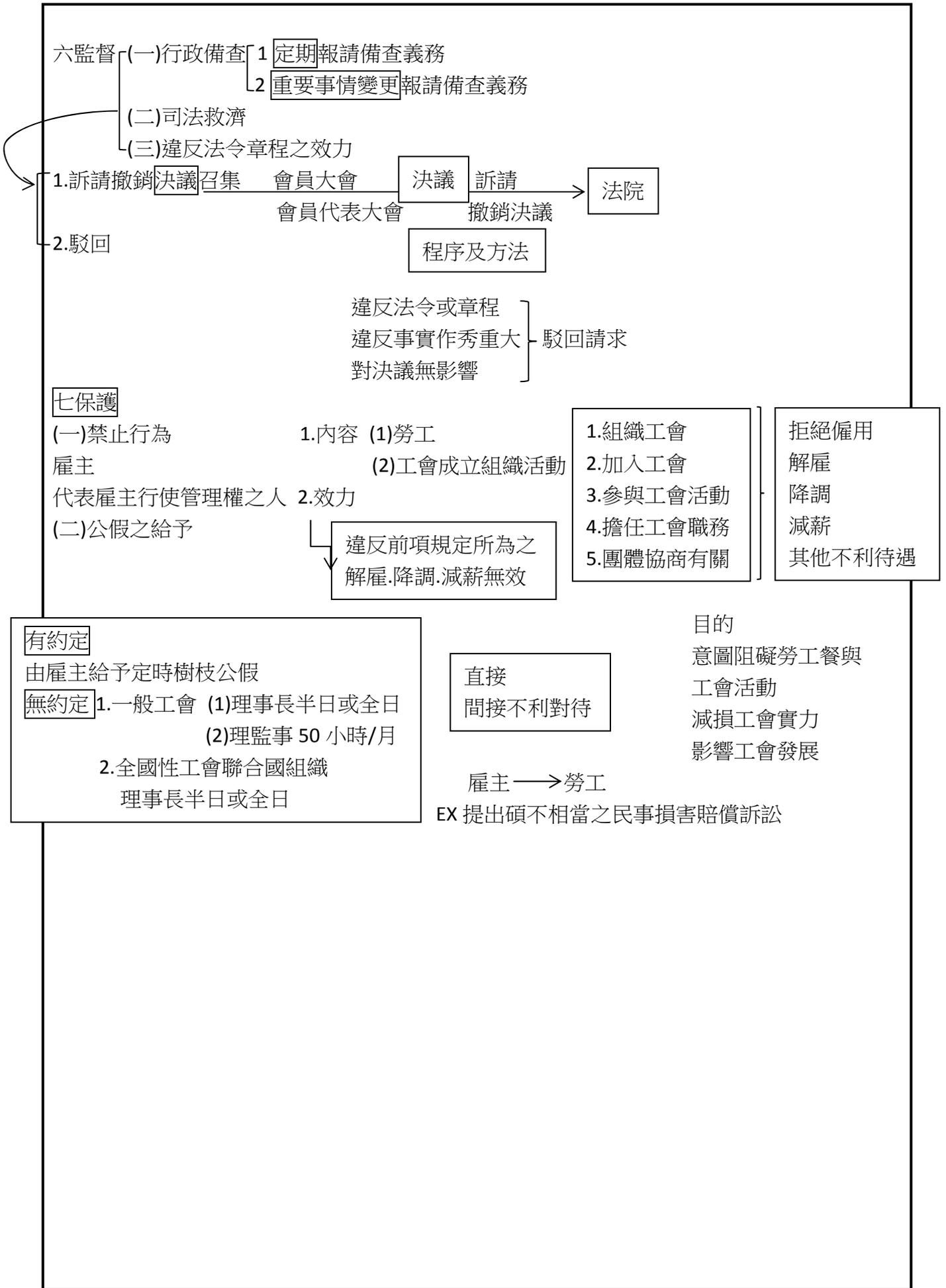
五財務

- 1.入會費 不得低於一日工資所得
 - ①不得低於當月工資 0.5%
- 2.經常會費 (1)會員→ 工會
 - ②代扣工資
 - A 企業工會
 - B 經會員同意
 - C 轉交該工會
- (2)工會→ 工會聯合組織
 - ①會費繳納之標準
申報參加工會聯合組織人數
 - ②限制：5%~30%

- (一)經費來源
 - 3.基金及其孳息
 - 4.舉辦事業之利益 EX 合作社之收益
 - 5.委託收入
 - 6.捐款
 - 7.政府補助
 - 8.其他

(二)報告與查核

- 1.報告義務
 - (1)報告對象
 - ①會員大會
 - ②會員代表大會
 - (2)報告形式:書面
- 2.查核
 - (1)請求
 - 1 會員 1/10 以上
 - 2 會員代表 1/3 以上
 - (2)制度建立
 - ①財務收支運用
 - ②稽核



★如何防止雇主以不加入工會不參與工會活動作為雇用條件之內容?

八解散與組織變更

(一)解散

(一)事由 1.自行宣告 (1)程序:會員(代表)大會議決

(2)事由

2.聲請解散 主管機關

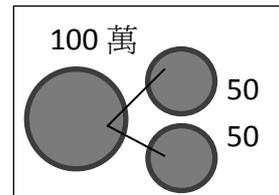
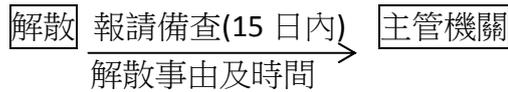
檢察官

聲請

法院

利害關係人

(二)報請備查義務



(三)剩餘財產處置[清算]

(二)合併或分立

(三)行政區域變更

清償債務

剩餘部分依章程規定

不得歸屬於個人

會員大會

會員代表大會

決議

歸屬於會址所在地之地方自治團體

以營利為目的之團體