

職業工會介紹與功能

文:陳俊愷 (認證法律人) · 勞動·工作 · 2022-12-20

本文

一、什麼是職業工會

職業工會，顧名思義是一種「結合相關職業技能勞工的工會^[1]」，依據工會法規定，職業工會以縣市、職業為一個單位，一個縣市僅能有一個同種職業工會^[2]，例如若已有新北市護理師工會，則新北市不能再成立一個護理師工會。只要具備勞工身分，即可加入相應的職業工會，而目前教師可以組織並加入工會，只有軍火業勞工、軍人與其他公務員不得成立與加入工會^[3]。

職業工會與一般民眾生活相當貼近，在臺灣有許多人加入職業工會，會員數量龐大，但是許多人加入職業工會主要不是為了跟資方有對等談判爭取勞動條件的力量，而是為了方便辦理勞、健保；事實上較少為人知的是，職業工會也具有與雇主協商或是處理勞資爭議的權利。

二、什麼是團體協約

團體協約是指工會^[4]跟雇主（或是雇主團體）簽訂的勞動契約跟其他相關事項的書面契約^[5]，因為勞工個人力量薄弱無法與雇主抗衡，故賦與工會能與雇主談判團體協約的專屬地位^[6]。

相較於企業工會的會員組成單純^[7]，職業工會的會員可能都有不同雇主，但是只要所屬工會會員，超過特定企業、雇主所僱用之二分之一同種類職業技能勞工，就能與該企業、雇主進行團體協商^[8]。舉例而言，如果A航空公司僱用100位機師，而台北市機師職業工會會員中有超過50名的A公司僱用機師，台北市機師職業工會就可以跟A公司進行團體協約。

三、職業工會可以罷工嗎？

罷工是勞資爭議行為的一種方式，就是指勞工暫時拒絕為雇主工作^[9]。罷工是勞資協商時，工會依法能運用的最後一個選擇^[10]，通常用來爭取勞動條件的變更或者調整，像是加薪、更多休假或福利等等^[11]。

由於職業工會成員來自不同企業，許多人對於職業工會能否組織發動罷工有所疑問，雖然之前有人主張罷工程序要經過會員全體投票過半數^[12]才能進行，而職業工會的會員來自許多企業，非罷工對象的企業勞工進行投票，代表性可能有問題，所以不能罷工，但是勞動部並沒有說職業工會不得進行罷工^[13]，多數勞動法學者也

認為職業工會可以進行罷工，只要將投票的會員資格限制為該企業僱用的勞工即可^[14]。

這幾年在台灣，職業工會罷工已持續發生，像是2016年華航空服員罷工事件，即是桃園市空服員職業工會所發動^[15]。2018年8月，桃園機師工會也通過罷工投票，開始準備罷工，並在2019年2月春節發動華航機師罷工^[16]，未來職業工會在台灣勞工爭取勞動權益上，將佔據更重要的角色。

註腳

- [1] 工會法第6條第1項第3款：「工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第2款及第3款之工會：……三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。」
- [2] 工會法第6條第2項：「前項第3款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。」、第9條第2項：「同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。」
- [3] 工會法第4條：「
I 勞工均有組織及加入工會之權利。
II 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。
III 教師得依本法組織及加入工會。
IV 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。」
- [4] 這裡的「工會」不限於職業工會。只要是依工會法成立之工會，與雇主（或雇主團體）以約定勞動關係及相關事項為目的，並團體協約法的要求，所簽訂之書面契約就是「團體協約」。
- [5] 團體協約法第2條：「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。」
- [6] 團體協約法第6條第3項：「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。」
- [7] 工會法第6條第1項第1款：「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。」
- [8] 職業工會的會員若符合團體協約法第6條第3項第3款規定，就能與該企業、雇主進行團體協商。
- [9] 勞資爭議處理法第5條：「本法用詞，定義如下：
一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。
二、權利事項之勞資爭議：指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。
。

三、調整事項之勞資爭議：指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。

四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。

五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。」

[10] 中華民國勞動部全球資訊網（2019），《[勞工依法行使罷工權，雇主不得有解僱等之不當對待](#)》，及[勞資爭議處理法第53條第1項](#)：「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。」

[11] [勞資爭議處理法第5條第3款](#)：「調整事項之勞資爭議：指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。」

[12] [勞資爭議處理法第54條第1項](#)：「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。」

[13] 中華民國勞動部全球資訊網（2019），《[機師工會依法取得罷工權，勞動部與交通部、桃園市政府持續促成勞資雙方透過協商，化解紛爭](#)》。

[14] 邱羽凡（2018），《[職業工會罷工，德國早有先例](#)》，苦勞網；

張鑫隆（2018），《[職業工會當然可以發動罷工](#)》，苦勞網；

李雅雯（2018），《[職業工會可不可以發起罷工？學者看法：當然可以](#)》，自由財經。

[15] 維基百科（2019），《[2016年中華航空空服員罷工事件](#)》。

[16] 李宗憲（2018），《[華航罷工：機師首次落地抗爭 提升台灣勞權意識新希望](#)》，BBC中文網。

標籤

📌 工會，職業工會，團體協約，勞資爭議，罷工