

勞動法令對教育職場勞權提升的努力、成果與期待

文◎法務中心專員 吳珮綺

一、法規鬆綁，教師得組織工會

工會法在民國(下同)99年6月1日修正新增第4條第3項：「教師得依本法組織及加入工會。」，並自100年5月1日施行，解封了工會法自18年3月28日制定以來，對教師組工會行使團結權逾80年之限制，本會旋於法規鬆綁，教師得組織工會之首日，即成立「新北市教育人員產業工會」。

二、成立訴訟基金，聘任律師及法務專員提供會員法律諮詢

本會自成立當年度9月起即聘任律師積極協助會員處理各式法律諮詢，並於101年成立訴訟基金，另自103年7月起增聘專職法務人員處理教師相關各項法律事務。會員教師若有法律上疑義除可隨時電話諮詢外；若有因從事教育或教學工作衍生爭議之訴訟裁判費用及律師費用，亦可向訴訟基金委員會提出申請，對教師權益之保障更加周延。

三、開啟團體協約之對等協商

本會為維護教師之勞動權益，自103年6月起依團體協約法陸續啟動20餘所公私立學校之團體協商，期間協商會議近130場，至104年5月22日完成本市第一所學校團體協約協商，其後並陸續完成10所學校之團體協約，在106年7月11日完成本市第一所私立學校團體協約之簽署，透過團體協約實質維護私立學校教師薪資；且在本會多次拜會持續不懈溝通下，終於在106年8月3日獲主管機關核可，於106年9月12日完成本市第一所公立學校團體協約之簽署。

四、提起裁決，突破困境

團體協約協商過程，相當艱辛，在協商初期雙方針對協商與會人數、協商會議地點、協商頻率、協商代表資格等程序事項，往往即有不同意見；或有學校因對勞動法規認識不足，屢屢以無決定權為由拖延協商，本會為解決協商僵局依勞資爭議處理法共提起6案裁決，以維護教師協商權，而在裁決委員曉諭之下，學校逐漸理解法律規範後，在互信基礎下針對草案內容理性溝通，一同共建教育職場之友善勞動環境。

五、透過調解，尋求共識

本會為協助會員教師維護權益，多次協助提起調解，並多次促成調解成立，其中最具有指標性的當屬為維護私立學校教師薪資給付案共計提起18次調解申請，共爭取獲償薪資計3仟3佰42萬9834元整。

六、成功爭取適用勞動事件法

勞動事件法於109年1月1日施行，本會為維會員權益提起訴訟，原法院認為教師因不適用勞動基準法，即無勞動事件法之適用，後經本會以書狀積極爭取，成功使法院以



裁定更正原判決內容，認定教師仍有勞動事件法之適用。本會成功在勞動事件法施行初期，即爭取教師適用該最有利之訴訟程序，影響未來更多教師勞動案件享此成果。

七、十年有成，永續領航

從上述可知，在本會組織成立工會後，不斷凝聚教師團結力量，發揮團結權能；輔以團體協商開啟教師與學校「對等」協商之橋梁，使協商權得以落實，暢通正式溝通管道；遇有爭議無法排處時，善用勞資爭議處理法以調解、裁決等方式有效突破僵局，尋求彼此共識共創雙贏。

以本會實際協助案件為例，本會透過調解爭取學校積欠之薪資、並發起爭議行為喚起學校及社會重視，另又依法提起請求董事負連帶責任之訴，並成功爭取適用新施行之勞動事件法，以最有利會員之方式進行訴訟，使會員權益獲得最大保障。

本會成立十年來積極維護教師勞動權利，運用勞動三法(工會法、團體協約法、勞資爭議處理法)使教師勞動三權(團結權、協商權、爭議權)真實從勞動法典中走出來，讓教師工會不是外人口中聯誼會的性質，透過知法、用法，讓法律不只是法律，而是可以實際運用維護權益之工具，未來本會將持續帶領會員教師維護勞動權益，與第一線教師站在一起面對各類教育職場之困境與挑戰。

