

嘉基工會

嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會會訊 No.11



發行人 趙麟宇
總編輯 吳艾斐、張義杰
編輯群 文宣組、林庭羽、蔡文方
地址 60002 嘉義市東區忠孝路539號B棟5樓
專線電話 05-2760853
院內分機 5504
公務手機 0905-232629
E-mail cych.union@gmail.com



官方網站

工會發展下的勞動事件簿省思（上）

作者 | 屏基工會理事長 詹智鈞

1

工會在台灣的發展其實比我們想像中早，從日治時期就有蔣渭水與台灣民眾黨（不是柯P這個）在1928年成立的臺灣工友總聯盟，在全台各地都有發起罷工取得成果的紀錄。對於製造業或工業等產業勞工，較容易組織工會進而與資方或政府談判甚至對抗；然而對於服務業如醫療界來說，工會運動發展相對較晚，其原因大致可分成先天不足及後天失調。先天不足包括從家庭、學校、社會教育鼓勵刻苦耐勞、要求服從上級，忽略勞權保障的重要性，醫事人員專業化教育強調嚴格遵行教條，師徒制及學長、姐制讓個人分子化、思考直覺化、組織階層化亦更加強化。後天失調則包括政府失能以及資方運用分化、威脅利誘等手段阻撓工會發展，凡此皆可能阻礙醫療產業的工會運動。此篇文章的目的，在於回顧屏基工會發展過程中，各種勞動事件以及與資方或政府的交鋒過程。

2

雖然屏基具有北歐國家—挪威協力差會的血統，但不論在管理制度或透明度上，完全是台灣傳統家族企業經營的型態，高層經營能力甚至不如多數台灣企業。北歐國家模式重視福利，強調人權，以及追求勞方、資方、政府三足鼎立、相互制衡協調的特色完全無法在屏基看到，甚為可惜。屏基工會的組織其實來的相當晚，2017年底的一通神祕簡訊揭開了序幕，有人突然傳訊息問我是否願意籌組工會並擔任理事長一職，我爽快答應了。實際上在正式籌組前，某位人資室員工似乎有所耳聞，但他不以為然地表示「醫師對於薪資或工作條件不滿意就離職啊，這是醫師自己可以做也多半會做的選擇」。言下之意就是「不爽不要幹」是這裡管理階層對醫師的看法，也是多數醫師面對不合理環境的常態。不過我認為，所謂的「不爽不要幹」只是發洩不滿，摸摸鼻子一走了之，醫師也不是說有多難找到工作，但環境依舊惡劣毫無改變，尤其以屏東而言，事求人多於人求事。屏基這種態度讓我感到非常驚訝，無法理解具有北歐血統的基督教醫院居然是用這種心態對待勞工，也因此讓我決心一定要把工會籌組起來，打破這種由「家族企業霸權」經營的基督教醫院。

3

工會正式成立後，一切都產生變化，讓我感到難過的是，過去與我友好的各科室人員，突然變成了陌生的臉孔。不少人的態度是一百八十度的轉變，對我從肯定、肯定、再肯定變成拒絕、拒絕、再拒絕。過去我因為醫術高超，遠近馳名，病患遠從台南、屏南的獅子鄉、甚至佳樂水前來屏基就診的都大有人在。因為門診常常額滿，院內員工請託加掛看診的也不少，而我對院內員工向來都是優先處理。在組織工會前，多數院內員工對我都是非常客氣，組織工會後，對我則是避之唯恐不及，遇到有任何事務上的接觸，不是盡可能推託，不然就是全部推給院內的特助。特助是由顧問直接指派，院內與工會的一切事務都必須交由特助轉達給顧問拍板決定後才能進行，工會跟其他科室完全無法進行有效的溝通，這也是我對屏基院方無法諒解的原因，這不叫妨礙工會運作什麼才叫妨礙工會運作？這種完全禁絕工會在院內發展的狀況，在工會創立後持續了數個月，我實在無法忍受，只好不斷向前任屏東縣勞工處長林德輝反映，最後林前處長親自來醫院拜訪院長後才稍有轉圜，然而交由顧問做最後決定者的基調依然存在且從未改變。

未完
待續



認識團體協約

作者 | 蔡尚宏律師/本會法律顧問

勞資雙方對於勞動條件的議定，為避免資方挾經濟實力使員工簽署可能不對等的勞動契約，所以制定有勞動基準法以保障最低勞動條件。但是勞基法的勞動條件是最低標準，法律不禁止提升勞動條件，提升勞動條件除了有助於穩固勞資關係外，也具有促進社會經濟發展的作用。提升勞動條件最有力的方法，由勞工透過團結集體的力量與雇主進行協商，集體的勞動條件議定後，依團體協約法所規定的要件及程序，簽定團體協約，即發生團體協約的效力。

團體協約法對於團體協約規範有各種要件，首先是主體的要件，團體協約必須是雇主或雇主團體，與依工會法成立的工會，才能締結。如果是多數勞工群體而不是依工會法成立的工會，其與雇主簽定的契約；或是勞資會議的決議或合意，都不是團體協約。再者，團體協約以書面為要件，為要式契約，不是口頭合意就可以的(團體協約法第2條參照)

再者，團體協約以約定勞動關係及相關事項為主，參照團體協約法第12條，得約定的項目包括：工資、工時等勞動條件、企業內勞動組織之設立與利用、團協協商程序、當事人間合意事項等等事項。

在簽定團體協約前階段的協商，也必須符合法定要件，才具有團體協約的效力。參照團體協約法第8條第2項規定，團協協商代表原則上以依工會或雇主團體之會員為限。過去曾有未得雇主書面同意的非工會會員簽定協約，法院認為不具有團體協約的效力(最高行政法院107賁字270號行政判決)。

此外，依勞資爭議處理法第23條規定，勞資爭議調解成立者，當事人一方為工會時，視為當事人之間團體協約。

最後，團體協約從開啟協商、簽約到履行，都是勞資自治的展現，因此程序的進行期間，勞資雙方應本誠實信用原則，誠信才是勞資關係穩固的基礎。

嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會

成立背景
欠缺員工發聲管道
多數員工不熟法令
勞資會議效力薄弱
縮小勞資地位差異

嘉基工會
在2016年3月5日成立，為全國第一間醫療財團法人企業工會，成立時會員人數達1,179人，組織率39%。工會成立後，我們有幾個進行的方向：

從各角落聆聽會員的心聲
定期與人事服務中心召開談話會，促進勞資瞭解及解決問題，如單位辨班、職等職級薪俸制度、績效制度及會員申訴案等議題，與戴德森醫療財團法人多層次協商，簽訂全國第一份醫療產業工會「加薪」之團體協約。

為全國醫療從業人員發聲
每年參與五一勞動節大遊行、參與立委舉辦之公聽會、在各醫專及大專院校發表演講、出席勞動部及衛福部會議，提供相關意見。

未來，工會將繼續努力爭取會員的權益與福利，歡迎大家加入嘉基工會！

入會資格
戴德森醫療財團法人範圍內之勞工，除代表雇主行使管理權之主管，或擔任與工會職能有明顯衝突之職務，申請審核通過後成為本會會員。

入會流程
1 入會申請書
2 入會費\$1,000
每月會費\$150
3 經審核後享有相關權益福利

會員福利
婚慶生育傷病住院補助
勞動節紀念品
特殊貢獻表揚
模範勞工表揚



2019 - 10 - 19感恩傳承分享活動

2019 - 11 - 15
勞動部108年度團體協約簽訂單位與勞資爭議深諳解人表揚暨感謝大禮

團體協約完成後，一式四份，其中二份由雙方當事人留存，二份送主管機關備查。

勞資雙方經歷協商簽定團協後，最重要的是團體協約的效力。參照團體協約法第17條規定，對於團協的雇主、團協當事團體之雇主及勞工，均應遵守團協所約定之勞動條件。團體協約所約定勞動條件，依團體協約法第19條規定，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約與團體協約所約定之勞動條件不同者，相異部分無效，並由團協約定取代。但相異部分為該團協容許，或是為勞工之利益變更勞動條件，而團協沒有禁止者，仍為有效。

團體協約談判僵局之處理

作者 | 許繼峰教授/本會會務顧問

團體協約是工會代表其會員與雇主（或雇主團體）簽訂的協議，其內容包含工會會員的勞動條件以及與勞資關係有關的事項。在談判協議的過程中，由於雙方各有立場與需求，加上議題複雜，難免會陷入僵局。

僵局通常出現在談判即將結束的階段，雙方對少數影響深遠的議題僵持不下，一方貿然妥協，可能會引起被代表人的不滿。此時，雙方若是真心誠意地想達成協議，主談人可安排私下會面，彼此嘗試坦誠溝通、改善底限、重新包裹議題，或許會峰迴路轉。若僵局仍無法化解，於是形成勞資爭議，此時可尋求第三方協助。

由第三方協助化解僵局，按其介入程度之深淺，大致有三種方法：協調、調解、仲裁。

2

協調是第三方介入程度最淺的方法，協調人協助雙方平息情緒、釐清爭執之所在、分析談判破裂的可能後果，以求達成協議。換言之，協調人僅是將意見不同的雙方拉在一起，讓他們互相溝通並說服對方，由他們自己去解決歧見，因此遠不如其他方法正式。

4

仲裁是由仲裁人為爭議雙方作出有拘束力的決定，類似司法程序中法官的判決，是一個「准司法程序」，因此仲裁人協助處理僵局時介入最深。

6

一般國家為團體協約談判僵局提供了調解與仲裁兩種制度性方法，我國的「勞資爭議處理法」亦是如此。調解有明確的程序規定，但爭議雙方可同意或不同意調解人提出的解決方案，也就是可充分掌控結果。仲裁的程序比調解更嚴謹，其結果是由仲裁人決定且有拘束力，因此爭議雙方對過程與結果的掌控無能為力。

7

以上三種方法哪一種最好呢？從爭議雙方對處理僵局過程與結果能夠掌控的程度來看，協調沒有明確的程序規定，解決方案也是由雙方自行擬定，因此雙方最能掌控過程與結果；然而，這是一種非正式的方法，最後的協議很可能不被任一方遵守。

工會大事記

2016
第一屆
雲
間
醫
療
工
會
區
成立大會暨第一屆會員大會
當日總會員數1,179人，出席975人。
與戴德森醫療財團法人簽訂團體協約
OASIS佈告欄使用及標牌

2017
從
出
走
的
醫
療
工
會
中
研商工會法修法座談會
與農會討修法座談會

2018
能
行
不
退
嘉
基
工
會
大
會
會
員
大
會
與戴德森醫療財團法人協商
簽訂團體協約
2階段與春基醫療簽訂修文

2019
發
選
舉
向
世
界
衛
生
大
會
大
會
與產後護理之家協商
簽署勞基法修法
同意權協約

2019
發
選
舉
向
世
界
衛
生
大
會
大
會
PJSI會員大會參加第72屆
世界衛生大會周邊會議
代表PJSI發表地球暖化議題的聲明

2019
發
選
舉
向
世
界
衛
生
大
會
大
會
拜會上級國際工會PSI
(Public Services International Global Union)

2019
發
選
舉
向
世
界
衛
生
大
會
大
會
拜會上級國際工會UNI
(UNI Global Union)

2019
發
選
舉
向
世
界
衛
生
大
會
大
會
加入官網
會員專區
加入官網
姓名編碼
用力投票
分享邀請

2019
發
選
舉
向
世
界
衛
生
大
會
大
會
cych.union@gmail.com
分機5504 / VPN23300 / 專機2760853

聯絡方式
工會捐款方式
詳見QRcode

婚慶暨慰問金補助請領

2019年1月至2020年8月

傷病住院慰問金	補助600元	請領50筆
婚慶禮金	補助1,200元	請領32筆
生育賀禮金	補助1,200元	請領45筆
喪葬慰問金	補助1,100元	請領1筆

依本會婚慶暨慰問金補助辦法辦理，會員請領補助總計123,500元。

「桌」住你的心

活動日期：2020年11月11日（三）

活動時間：17:30-20:00

活動地點：路加堂B03教室

2020年嘉義市勞工運動大會

活動日期：2020年11月22日（日）

活動時間：8:00-12:00

活動地點：嘉義市立體育場

詳見內容頁面表單

2018 - 12 - 28 本會與戴德森醫療財團法人簽訂團體協約



2018 - 12 - 28 本會與戴德森醫療財團法人簽訂團體協約



2019 - 4 - 15 勞動基準諮詢會議



2019年五一勞動節大遊行



2019 - 5 - 1 血汗醫護工大隊於衛生福利部前大集結



2020 - 6 - 13 親子友愛環境活動—植物印染



2020 - 7 - 3 會員陳冠芬分擔選嘉義市109年度模範勞工接受市長及議長表揚



2020 - 6 - 5 第二屆第一次臨時會員代表大會、聲援屏基工會



2020 - 6 - 17 本會邀請全國金融業工會聯合總會秘書長韓仕賢至本院授獎會發展與勞資關係座談