

教師適用勞動三法後的權益變動

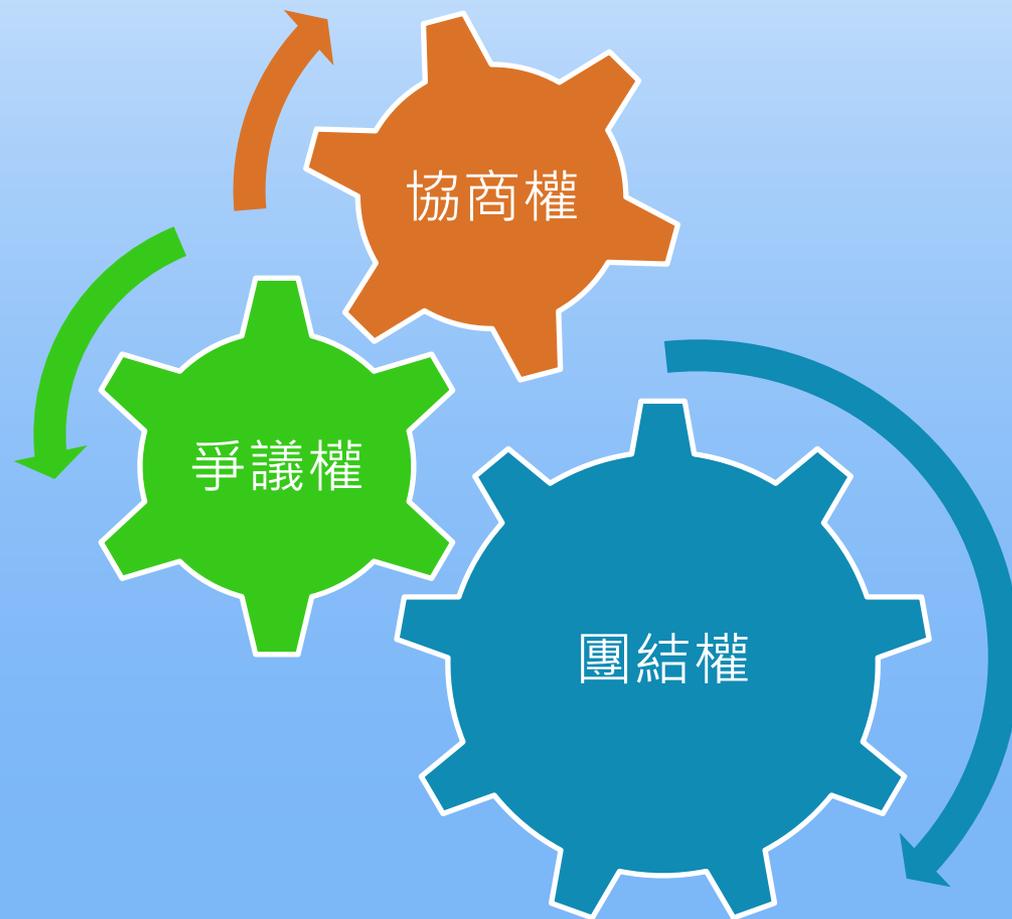
秘書室法制議事組

羅詩欽

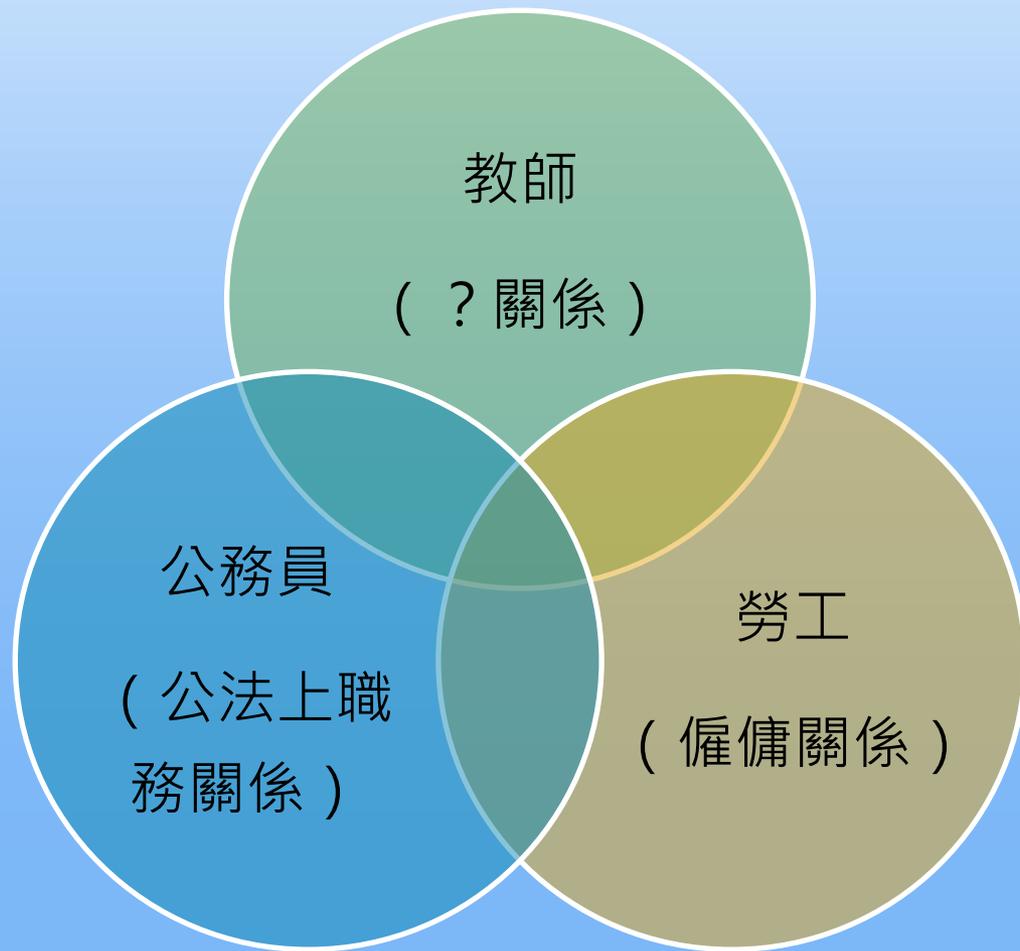


勞動三法是甚麼？

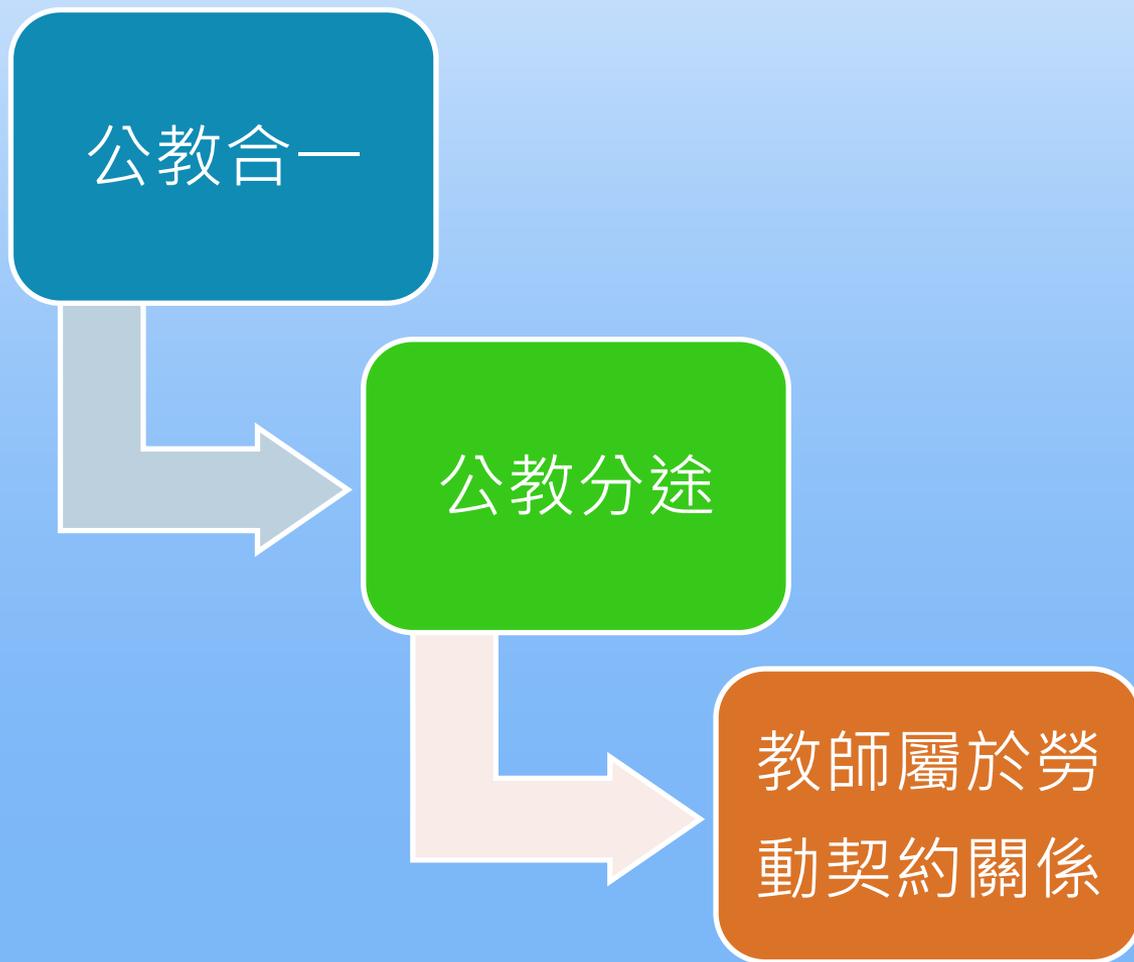
勞動者基本三權



教師的身分關係



教師身分的轉變



勞動三權&勞動三法

團結權

工會組織與運作

- 工會法
- 99年6月23日修正公布、100年5月1日施行

協商權

集體談判與團體協約

- 團體協約法
- 97年1月9日修正公布、100年5月1日施行

爭議權

勞資爭議處理

- 勞資爭議處理法
- 98年7月1日修正公布、100年5月1日施行

修法後教師權益的變動

- 教師得組織及加入工會（團結權）
- 工會締結、修改或廢止團體協約（協商權）
 - 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。
- 工會處理勞資爭議（爭議權）
 - 勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。
 - 權利事項→指勞資雙方基於法令、團體協約及勞動契約之規定所為權利義務之爭議。
 - 調整事項→勞資雙方對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。

但是...

以上權利都有限制，與一般勞工不同。

工會法

- 教師得組織及加入產業工會、職業工會，但不得組織及加入企業工會。
 - 企業工會：結合同一廠場、同一事業單位所組織之工會。
 - 產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。
 - 職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會；應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。

團體協約法

- 公立學校簽訂團體協約前，應經上級主管機關核可。
- 有關教師之待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險、一定工作時間及請假等權利義務事項，於教師法及其他與教師相關之法律已有明定者，不得於團體協約中約定。但法規未有規定，或法規規定係最低基準者，仍為團體協約得約定事項。（立法院100年4月25日教育及文化委員會審議通過教師法修正草案）

勞資爭議處理法

- 雇主是教育部還是學校？
- 教師之勞資爭議屬於依法提起行政救濟之事項者，不適用勞資爭議處理法之規定。
 - ▶ 甚麼是「依法提起行政救濟之事項」？
- 勞資爭議調解方案之同意，應經教育部核可；調整事項之勞資爭議，非經教育部許可，不得申請交付仲裁。
- 教師不得罷工。

加入工會與否的差異

- 團體協約效力原則上僅及於工會會員
- 團體協約之協商主體，為下列工會：
 - 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。
 - 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。
- 調整事項勞資爭議之勞方當事人，應為工會，或未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。

教師法修正草案內容

- 教師申訴制度與勞資爭議處理程序併行（行政院版草案為取消申訴制度）。
- 教師應於一定工作時間內在校服務，專科以上學校教師在校服務工作時間，由各校定之。
- 教師之待遇以法律定之，未完成立法前由教育部擬訂，報行政院核定。
- 教師會轉型為教師教學研究之專業組織。