綠色團體協約之公正轉型意涵與法律爭議

報告者:
蘇珊霈(國立陽明交通大學科技法律學院博士班)



➢摘要:
帶有公正轉型精神的約定，透過縮短勞工在環境措施上的理解落差與誤解，可減緩其對環境政策的抵抗，因此具有間接的「綠色性」，屬綠色團體協約的範圍。另涉及企業決策的環境倡議約定，舉凡引進低碳技術、採用再生能源或進行製程改良，因牽涉到企業生產流程及技術的變更，將間接導致勞工的勞動條件變動，而可認屬團協法第2條「勞動關係及相關事項」，屬於臺灣團體協約可約定的標的。

➢逐字稿:
謝謝老師的介紹。我今天的講題是涉及企業決策綠色團體協約的研究。誠如老師剛提到的，綠色團體協約是因應淨零轉型下一個重要的功能轉型策略。但因為綠色團體協約本質上也是團體協約，因此其發展會受到各國法制的影響，並可能產生一些問題。

我想透過兩個具體案例來闡述綠色團體協約在法律或理解層面可能產生的疑問。第一個案例是澳洲工會示範條款的第13條。

我們來看條款下方的部分，這個條款具體約定雇主與工會針對能源政策所產生的勞動條件進行協商。看到這條款時，第一個疑問是：這與綠色團體協約有什麼關聯性？原因在於，這條款似乎更偏向勞動條件的約定，似乎不需要另外制定綠色團體協約就能進行規範。這是我第一個想釐清的問題：綠色團體的特殊性在哪裡？以及如何界定所謂的綠色？

接下來是法律問題，我們看同個示範條例的第4條。我們知道雇主和工會可能針對淨零轉型，就生產流程、生產程序進行相關約定。檢視這條文，可以直觀認定它具有綠色性，與環境處置或環境議題相關。

但另一個疑問是，它似乎涉及雇主的經營決策。這類條款在臺灣的團體協約法（團協法）下可以制定嗎？工會真能要求雇主承諾並踐行相關經營措施嗎？

這是我想解釋的第二個部分。針對第一個部分（綠色性），各國企業因應淨零轉型而採取不同措施。在這個過程中，勞動者應當知悉相關資訊。但臺灣的淨零轉型計畫已推動三年，勞工知道自己會受到這些行為的影響並採取應對措施嗎？我想，實際能夠知悉資訊的勞工還是很少。我們姑且不論勞工的勞動條件或關係可能受這些措施影響，甚至無法取得資訊。即便勞工真的希望針對環境議題，要求雇主承諾淨零並採取後續措施，他們有相應的管道嗎？我很遺憾地認為，在現行法制下，無論是相關流程的制定，或是最終決議的法律效力，現行的團體協約法仍是相對完善的法制。

我認為，在淨零轉型的過程中，綠色團體協約擔負了一個很重要的功能，即在功能轉型中一定程度地落實了程序正義。程序正義是指提供一個管道或途徑，讓勞工的聲音能被聽見。這不只適用於處理受影響的勞動條件，更重要的是，若勞工想參與環境決策，至少有這樣的管道。當然，綠色性的部分是需要討論，但這部分將由紘愷稍後講解，我就不贅述。我要強調的是，綠色團體協約的特殊性和重要性在於，它一定程度上可以弭平勞工對環境措施可能產生的理解誤解或鴻溝。在這種狀況下，它能有效地緩解勞工對於環境政策的阻礙或抵擋。因此，我個人認為，這類型的公正轉型約定或條款，具有一定的綠色性，能間接減緩氣候變遷的行動。

總結我的結論。第一，環境議題或促進環境的措施，當然可以透過綠色團體協約進行約定。另一方面，當這些措施影響到勞工的勞動條件或生活關係時，這類促進公正轉型精神的約定，也屬於綠色團體的範圍，並具有其特殊性。更詳細的細節都寫在我的論文中，請大家參考。

所以接下來要進到另外一個議題是：工會能不能要求雇主承諾淨零，並採取相應措施？我必須說這是一個很大的討論範圍，因為可能涉及到不同程度的參與或決策。

首先，我們必須看團體協約法所規範的協商範圍。合法範圍規範在團協法第2條，指出以「約定勞動關係及相關事項為目的」。這是個較抽象、廣泛的概念。具體而言，第12條第1、2項及各款的規定了工會與雇主可以簽訂的部分，例如爭議較小的工資、工時、教育訓練等。但比較難解釋的是，在同法的第5款寫了「參與企業經營事項」。有些學者認為，「參與企業經營事項」不在勞動條件的範圍內。他們的依據是，當時立法者在寫立法理由時，雖然說團體協約以約定勞動關係相關事項為目的，但「不排除」可以約定參與企業經營。他們認為立法目的將兩者切割得很清楚。至於能否這樣解釋，我覺得仍有很大的爭議和討論空間。

企業經營決策到底可不可以納入團體協約，向來都有正反意見。反對意見認為，這會很大程度影響到企業的經營自由。原因在於，當企業在經營上有祕密性、迅速性或彈性化的需求時，若工會與雇主協商破局，工會是否能將此作為發動罷工的目的？這可能過度影響企業的經營自由權。持的見解則認為，回到法條來看，它並沒有明文排除所有企業經營決策都不能透過團體協約約定，這便產生了爭議。我個人認為，還是必須透過各方進行判斷。也就是說，我們需要進行實際的利益衡量：這個事項對雇主造成的企業經營自由侵害是否過大？或者，不讓工會針對此事項約定，反而會對工會的團結權造成更大的影響？

所以最後我們想直接透過實際案例討論。當工會與雇主真的想針對淨零轉型中，直接涉及能源措施的事項（例如像是自主減量計畫辦法第3條所列的提升能源效率、使用再生能源、製程改善等）進行規範時，是否完全不被允許？第一個團協法第12條第1項第5款所謂的「參與企業經營」，其實無法跟「勞動關係相關事項」做絕對的切割。這個道理很直觀。以技術引進為例可能導致人力的縮減，或是直接改變勞工的勞動內容。在這種狀況下，勞工可能面臨再轉職、再培訓，或因人力縮減而失業，以及後續的勞動條件變更。所以，要直接說兩者完全沒有關聯性，我認為有解釋的空間。

另外從勞工的角度來看，並不會區分「這是決策」和「這是勞動條件受到影響」。對他而言，就是決策造成了勞動條件改變。在這種狀況下，如果不讓工會針對決策本身進行協商，我認為會對工會的團結權產生較大的影響。

因此，我的結論是，針對尤其像這兩個具體案例，是可以透過團體協議進行約定的。

另一個我認為較有爭議的是，我與與談人蔡麗雯律師討論過程中涉及的雇主綠色採購。特別是這個條款沒有清楚寫明服務或產品內容。範圍可以大到像我們剛談的技術引進，也可以小到像工作場所的空調或設施必須是環保的。這是否屬於團體協約可以約定的範圍？我覺得這是有解釋空間的。

但我要提到的事，即使我們透過團協法第2條的解釋認為可以約定，我認為還是很有可能會牴觸團協法第15條的限制，即「團體協約不可以限制採用新式機器、改良生產等」。還是可能會踩到這條紅線。所以最後我想問：團協法第15條是否有存在的必要？這部分我在論文中有詳細論述。

我簡單在這裡回應一下，這個條款是在1930年代制定的。當時的立法背景是認為，二戰前勞資衝突太大，嚴重破壞了經濟和平。當時立法者認為，在團體協約法和團體協約發展還不成熟的狀況下，如果給予工會太大的權力，可能會造成前面所說的結果。因此，他們希望透過這一條稍微限縮工會的權力。但從二戰前這個條文頒布至今，它是否有存在的必要？我覺得有很大的討論空間，但我們的結論是應該廢除。

我在論文中也稍微提到其他部分，例如雇主針對這些相關條款是否有義務協商？這部分已寫得相當清楚，結論是有義務協商的。大家可以再參考論文。以上是我的報告，謝謝大家。