

除了投保，工會還能幫我們什麼呢？如果是在家接案方式工作，也需要加入工會嗎？

文：吳俊志（認證法律人） · 勞動·工作 · 2022-11-08

本文

大家在生活中都可能遇到加入工會的邀請，也時常看到許多職業工會辦公室的招牌。這時肯定會有的疑問是：工會要繳會費，我加入了有什麼好處呢？首先要提醒大家，此「工」會非彼「公」會，後者是由工業團體法、商業團體法規定的雇主或是自由職業者所組成，通常是由資方跟獨立執業者組成，而前者才是大家想像中團結勞工，跟雇主談判協商的團體^[1]，大家可別走錯棚入錯會囉！

一、加入工會有什麼好處？

(一) 投保勞健保

想到工會，大家想到的第一個功能，應該就是可以投保勞工保險（簡稱勞保）、健保；有些工會除了讓會員投保外沒有其他功能，因此被戲稱為「勞健保工會」，可見可以投保是工會最基本的作用。

1. 公所跟工會投保差在哪裡呢？

當然或許有讀者會想到，如果不是受僱者，鄉鎮市區公所也能投保，為什麼非得在工會投保呢？關鍵在於，公所只能投保健保，在全民健康保險法規定的六類被保險人中，投保類別會被列為第六類的「地區人口」，而如果投保在工會，則屬於第二類的「職業工會會員」，兩種負擔比例都是60%（政府負擔40%）^[2]。

但由於公所無法投保勞保，如果先前有勞保年資不希望中斷、覺得只領國民年金領得太少、希望能有勞保職災給付，就會有投保勞保的需求，這時除了自己開業成立投保單位外，就只能加入職業工會了^[3]。

2. 非典型工作者的勞健保需求

另外，對於許多非典型的受僱或工作型態來說，由於勞僱關係尚未被確認，雇主也常常不願意協助投保。例如酒店公關與店家、經紀間，可能有指揮監督關係存在，但這是否為僱傭關係，還沒有法院實務確認過^[4]，更遑論投保的問題。因此，對於非典型工作者而言，在勞僱關係確認之前，加入職業工會投保勞健保確實是一個選項。

(二) 實踐勞動三權：團結權、協商權與爭議權

「勞工」須團結，團結真有力，面對只有形單影隻，或是小貓兩三隻的個別勞工，雇主當然不願意談什麼勞動條件。但今天若是公司有一半員工是工會成員呢？老闆總不能要求一半的勞工都走路，這時也只能乖乖坐上談判桌。

1. 勞動三權是什麼？

(1) 團結權

工會的優勢，就是讓勞工們享有權利，能團結起來成立一個「社團法人」。將來雇主就無法針對一個個勞工來個別擊破，而必須跟整個工會一起談。而雇主也不能因為勞工加入工會，就拒絕僱用或是炒魷魚^[5]。

(2) 協商權

單單是成立一個法人，勞工權益似乎也不會自然獲得提升，因此工會還要有權利、能代表勞工跟雇主協商，大家談好的條件，對雇主跟所有勞工都有拘束力，這就是「團體協約」。

(3) 爭議權

如果協商過程中雙方僵持不下呢？這時勞工就能透過調解、仲裁甚至罷工的方式爭取權益，這也就是所謂「爭議權」。

2. 非典型工作者的難題

然而，對非典型的受僱型態來說，是否能夠有機會行使協商與爭議權，也是一大挑戰。行使團結權，組成工會之後，也不代表眼前是鋪滿玫瑰花瓣的大道。

工會分為產業工會、職業工會與企業工會^[6]，根據團體協約法第6條的規定，只有企業內部的企業工會可以單獨跟雇主談團體協約，而相同職業或相關產業組成的職業與產業工會，必須要在該企業內有一半的員工是該工會的會員，才有開啟團體協商的資格^[7]。

以先前提到的酒店公關為例，目前雖已有職業工會^[8]組成，但由於酒店公關的流動性高、勞僱關係又難以界定，在一間酒店中有一半的公關屬於同一個工會，現實上有相當的難度，這樣的困境可能出現在許多非典型的勞動關係中。

二、在家接案的個體戶，也需要加入工會嗎？

或許有人會問，我不是在公司上班，是自己透過電話、網路接案的個體戶，例如獨立執業的律師、自行接案的網路繪師、藝術創作者等，這樣我加入工會有什麼好處呢？

就像我們先前介紹的，工會的功能相當多元，即使是在家接案，也可能遇到業主不合理的要求，甚至苛扣報

酬、對工作成果挑三揀四或無理由退件等。這時自由工作者們要打官司，小蝦米對抗大鯨魚可不容易，工會就可以做為有力的後盾。雖然不一定符合團體協商的條件，但一般而言，工會可以提供法律諮詢、司法救濟或調解的資源、經驗分享，絕對勝過一個人單打獨鬥。

當然重要的，也別忘了勞健保。雖然健保可以投保在鄉鎮市區公所，但自由工作者的勞保就必須投保在職業工會^[9]，此外，關於老後的保險給付，勞保的給付要比國民年金高得多，如果持續投保的話，對於退休生活也是一層重要的保障（如表1）。

表1：國民年金與勞保給付的比較表

	國民年金 ^[10]	勞工保險 ^[11]
保費負擔比例	被保險人 60% 政府 40%	雇主 70% 被保險人 20% 政府 10% (若是投保在職業工會的勞工，由於沒有雇主，所以同樣是被保險人 60%，政府 40%)
一般被保險人每月給付額	1042元	1545-2948元 ^[12]
投保資格	在25歲到65歲間，在國內有戶籍且沒有投保勞保、農保、公保、教保或軍保等。	在15歲到65歲間的勞工。
年金給付	老年年金、身心障礙年金、遺屬年金	老年年金、失能年金、死亡年金
一次性給付	生育、喪葬、原住民給付	生育、傷病、失蹤津貼、職災給付、預防職業病健康檢查
投保20年之老年年金(勞保以平均投保薪資25,000元計算)	每月5700餘元至6100餘元 ^[13]	每月6800餘元至7700餘元（若有一定雇主者，除勞保外，尚有勞工退金給付） ^[14]

來源：作者彙整。

註腳

[1] 內政部台(90)內中社字第9014764號函新竹縣政府（2001/3/26）：「有關貴府函為『工會』、『公會』如何界定案，查『工會』係依工會法組設之團體，而『公會』為依人民團體法、工商、自由職業等相關法令組設之人民團體。」資料來源：內政部社會司（2003），《職業團體解釋令彙編》，頁1588。

[2] 全民健康保險法第10條、第15條、第27條參照。

[3] 勞工保險條例第6條、第11條及勞工保險條例施行細則第14條參照。

[4] 最高法院94年度台上字第573號民事判決：「……僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。」

[5] 工會法第35條：「

I 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。

三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

II 雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」

另可參考匿名（2020），《[不當勞動行為類型有哪些？—（一）對勞工或工會有「不利益對待」](#)》。

匿名（2019），《[不當勞動行為類型有哪些？—（二）影響工會運作的「支配介入」](#)》。

[6] 工會法第6條第1項：「工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：

一、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。

二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。

三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。」

[7] 團體協約法第6條第1、2項：「

I 勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：

一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。

二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。

三、拒絕提供進行協商所必要之資料。

II 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。」

[8] 臺北市娛樂公關經紀職業工會於2020年成立，詳細介紹可見許珈熒（2020），《[開撩紀實—夜晚微笑背](#)

後的勞動與危險—公關與陪侍的法律風險》。

[9] 勞工保險條例第6條第1項第7款：「年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：……七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。」

[10]勞動部勞工保險局（2020），《國民年金 保險費負擔比率及金額》。

[11]勞動部勞工保險局（2020），《勞保年金》。

[12]勞動部勞工保險局（2021），《勞保、就保個人保險費試算》。

[13]勞動部勞工保險局（2018），《國民年金 老年年金給付》。

[14]勞動部勞工保險局（2018），《勞工保險 老年年金給付》。

標籤

► 工會，勞保，團結權，協商權，爭議權