

## 協商權—締結協約

韓仕賢

全國金融業工會聯合總會秘書長

當勞資雙方協商團體協約完畢之後，接著就是締約。關於團體協約簽訂程序，《團體協約法》第9條規定，工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約者，應依下列規定辦理：(1)依團體章程之規定；(2)經會員（代表）大會之會員或會員代表過半數出席；(3)通知其全體會員，經四分之三以上會員以書面同意。若未依上述規定辦理及補行該項程序追認前，所簽訂之團體協約不生效力。

其次，同法第10條規定，由工會將勞資雙方所簽訂之團體協約送主管機關備查，其變更或終止時，亦同。但若團體協約一方當事人為公營事業機構或國防部所屬機關（構）、學校，政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，其團體協約簽訂前均應取得主管機關核可；團體協約關係人為工友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政總處核可，「未經核可者，無效」。

最後，同法第11條規定，勞資雙方「應將備查後之團體協約公開揭示，並在適當場所備置一份，供團體協約關係人隨時查閱」，在實務上，建議工會可印製內含團體協約全部條文的手冊給所有會員，並且在前言簡要說明本次協商過程及重要條文規定，讓全體會員感受工會的努力用心。

目前關於主管機關核可程序的規定，未必有利協商順利進行，工會均主張應該修法廢除，因為這讓「目的事業主管機關」隱身為勞資協商的藏鏡人，且已屢次發生勞資雙方談妥共識卻遭其不予核可的問題，不但違反勞資自治協商原則，也抵觸該法第6條「誠實信用原則」之意旨。

在團體協約於有效存續期間，協約當事人將受到團體協約的效力拘束，其中《團體協約法》第23條關於和平義務、敦促義務的規定，工會應該予以注意。簡言之，團體協約簽訂之後，即不得再針對所約定之內容以修改或廢除為理由，而進行爭議行為，而且當事人團體必須敦促所屬會員遵守和平義務，故團體協約得約定當事人之一方不履行團體協約所約定義務或該法第23條第1項、第2項規定時，對於他方應給付違約金。但在實務上，通常團體協約不會有上述違約處理之約定，故建議應有訂定爭議處理機制的條款（例如：雙方同意內部協調不成，同意申請交付仲裁解決），否則只得向法院提起請求損害賠償之訴以平爭端。

此外，有關團體協約以定期為之者（期限不得超過3年），當期滿但尚未完成續約時，《團體協約法》第21條有所謂「餘後效力」之法律效力規定亦須注意：「團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。」也就是說，團體協約所約定的「勞動條件」部分，在團體協約本身已因所定存續期間屆滿而消滅時，仍會繼續生效，直到新的團體協約訂定時為止，原來的團體協約才會消滅效力。