

# 團體協約之協商程序與誠信協商義務

張國璽/博新法律事務所 律師

## 壹、團體協約與團體協商程序

所謂團體協約，依團體協約法第 2 條規定，係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。團體協商之目的在透過勞資雙方集體協商之途徑，形成集體勞資秩序，以達成勞資自治之目的，為達到簽訂前述團體協約書面契約之目標，勞資雙方多需相互或共同進行相當程度之團體協商程序，而就此協商程序已規範於團體協約法（團體協約法第 1 條：「為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益」規定參照），其中最重要者，莫過於同法第 6 條第 1 項：「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。」所揭櫫之團體協商義務與誠信協商義務原則。

上開規定後段，乃課予勞資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方請求他方針對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。若勞資任何一方違反前述義務者，即有構成不當勞動行為之可能（勞資爭議處理法第 51 條第 1 項規定參照）。

## 貳、團體協商程序之開展與進行

一、進行團體協商前，得準備以下事項：

（一）選定協商代表（團體協約法第 8 條規定參照）：

1、協商代表產生方式與限制：

（1）工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其

協商代表應依下列方式之一產生：(A) 依其團體章程之規定。(B) 依其會員大會或會員代表大會之決議。(C) 經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。

- (2) 協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限。
- (3) 協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。
- (4) 協商勞資任何一方有二個以上提出團體協約之協商時，為強化協商力量及促進勞資雙方之協商意願，他方得要求提出協商之一方推選協商代表，無法產生協商代表時，則依會員人數比例分配產生。

## 2、 複數協商代表

勞資其中一方有複數者（例如：勞方為二個以上工會、資方為二個以上之雇主或雇主團體）提出團體協約之協商時，參照團體協約法第6條第4項規定可知，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。

## 3、 雇主協商代表之爭議

因團體協約法第8條第2項規定：「協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限。」，規範對象似僅限於工會或雇主團體，雇主不在此限。然而，雇主可否委由他人作為協商代表？即生問題。就此，曾有實務見解認為，團體協約法第8條規範對象僅限於工會或雇主團體，雇主不在此限，申言之，雇主之協商代表不受本條之拘束，得委任第三人擔任協商代表，而如果雇主得委任第三人擔任協商代表，他方面，工會欲委任第三人與雇主協商時，反而須得到雇主之書面同意，顯然有失勞資雙方對等、公平進行團體協商之精義，故團體協約法第8條所定協商代表專以工會之會員為限一節，應予限縮解釋，方屬公平。易言之，企業工會如果委任上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔助、協助團體協商之工作（例如擔

任團體協商會議之記錄，或者居於第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而未直接針對協商議題發言之職務），並不需得到雇主或雇主團體之書面同意，不受到團體協約法第8條第2項但書之限制。（勞動部不當勞動行為裁決委員會【以下稱勞動部裁決會】103年勞裁字第43號裁決書意旨參照）

此外，雇主可否指派不具決定權限之人為協商代表，就此，亦曾有實務見解認為，參照團體協約法第8條之立法理由，協商代表影響協商過程之順利進行，且係最後決定是否接受協商結果之人。倘雇主指定無決定權限之人擔任協商代表，斷無法就工會所要求事項之實現可能性提出調整或修正意見、或引用資料具體說明雇主之立場，合理努力與工會妥協或讓步進而達成合意，為實質有效之協商。進而認以推派具有決定權限之人進行協商，或是對於推派之協商代表充分授權，以利勞資雙方能溝通並調整勞資雙方之主張，方能進行實質有效之協商。（勞動部裁決會104年勞裁字第49號裁決書意旨參照）

## （二） 確認簽約代表

### 1、 事前授權

依據團體協約法第9條規定第1項規定：「工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，應該依下列規定辦理：1.依團體章程之規定者。2.經會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表三分之二以上之決議。3.通知其全體會員，經四分之三以上會員以書面同意。」亦即，工會或雇主團體於簽訂團體協約前，應進行符合上開規定之事前授權，始生效力。

### 2、 事後追認

然而，如工會或雇主團體未於於簽訂團體協約前，進行符合上開規定之事前授權時，效力為何？參照團體協約法第9條規定第2項規定：「未依前項規定所簽訂之團體協約，於補行前項程序追認前，不生效力。」可知，工會或雇主團體得於事後進行追認程序。

此外，實務見解認為，團體協約法第 9 條規定第 2 項規定，係指工會已依團體協約法第 8 條規定合法推派團體協商代表參與協商，且協商之程序合於團體協約法規定，但團體協約尚未依第 9 條第 1 項之程序為決議或書面同意為前提，若未合法推派協商代表或協商程序不合團體協約法之規定，則仍無前開事後追認程序之適用。（最高行政法院 107 年判字第 270 號判決意旨參照）

### （三） 蒐集相關資料

#### 1、 工會方面：

- （1） 公司之市場概況及相關產業之市場資訊等。
- （2） 公司之財務狀況、營運方針及發展情形。
- （3） 本地及全國同業間之工資、物價及勞動力統計資料。
- （4） 會員對本次協商之意見調查。
- （5） 歷次協約之內容。
- （6） 相關工會之需求現況。
- （7） 政府有關勞工法令。
- （8） 社會輿論報導。

#### 2、 公司方面：

- （1） 蒐集有關工資、福利、年資、工作效率、工作標準及與團體協商主題有關之資料。
- （2） 研究現行團體協約，逐條逐字分析，檢討可能變更之條款。
- （3） 自同業、社會輿論及勞資爭議事件中，蒐集有可能成為工會要求之重點內容與相關資訊。
- （4） 分析各種可能需求之成本及效益。
- （5） 瞭解工會運作現況。
- （6） 檢討公司之營運狀況、盈利情形及同業間勞動條件資料。
- （7） 探求勞工對勞動條件、福利事項等之需求。

(8) 蒐集政府有關勞工、經濟、法律、財政及社會等政策與相關統計資料。

(四) 擬定協約草案

擬定團體協約草案的程序，一般作業如下：

- 1、 寄發問卷，探詢需求。
- 2、 召開座談會，集思廣益，廣納建言。
- 3、 試擬草約，並召開說明會，予以修正。

(五) 研擬協商策略：

- 1、 確立協商目標。
- 2、 瞭解對手相關資訊。
- 3、 決定協商態度。

## 二、 團體協商之開啟

(一) 一方就團體協商準備事項備妥後，後續開展流程大抵可分為：

- 1、 將協商議題通知他方擇期進行協商；
- 2、 他方準備協商議題並予以回覆；
- 3、 雙方展開程序事項（例如：確認協商地點、時間、出席人員、主席、會議紀錄等）與實體事項（即團體協約草案）之團體協商。

(二) 因團體協約法雖未規定團體協商開啟之時點，解釋上，當以一方當事人將團體協商之意思表示送達他方時為開啟時點。另外，因團體協約法第 2 條規定團體協約應為書面契約，因此，解釋上團體協商之意思表示亦應以書面為之，原則上應記載團體協商之主體，協商之對象事項，以及協商之代表，至於協商之時間及頻度、場所等，則得視雙方當事人後續之溝通而定。（勞動部裁決會 105 年勞裁字第 50 號裁決書意旨參照）

## 三、 預備協商

為順利推動團體協商，實務上亦有針對進行團體協商之程序事項（除協商之時間及頻度、場所等外，例如：何人擔任協商主席？協商是否錄音？是否製作會議紀錄？發言順序等）另為協議之情形。團體協商當事人議定團體協商之程序事項，其目的在為後續進行之團體協商建立遊戲規則，屬於團體協商之「預備階段」，攸關團體協商之效率，偶亦涉及雙方當事人之協商策略，該預備階段如符合團體協約法第 2 條等所定團體協約之要件時，自應認為屬於團體協約協商範圍；雙方當事人於協議團體協商之程序事項時，亦應適用團體協約法第 6 條第 1 項、第 2 項有關團體協商義務之規定。（勞動部裁決會 105 年勞裁字第 50 號裁決書意旨參照）

四、於進行團體協商之際，亦需確認究屬「團體協約法之協商」，抑或「一般性團體協商」

（一）因團體協約係由勞資雙方於團體協商過程中，由勞資雙方各自推派團體協商代表，並由各自推派之團體協商代表就工會或雇主甚或工會及雇主各自提出之團體協約草案經過數次之團體協商過程後，雙方最後就團體協約草案內容達成共識，並締結團體協約，故符合上開締結團體協約程序之協商方式，稱為「團體協約法之協商方式」；如不符合上揭締結團體協約之程序，包括推派團體協商代表、提出團體協約草案、歷次團體協商過程者，以及協議之雙方當事人主觀上須有締結團體協約之意思，以上任一項要件不符合者，縱使勞資雙方達成協議，性質上僅屬一般集體性協議，而非屬團體協約法所定之團體協約（臺北高等行政法院 106 年度訴字第 782 號判決意旨參照）。而工會與雇主團體間所簽訂之協議，究屬一般性之團體協議，或屬團體協約法上之團體協約，應綜合協議之過程及內容，客觀加以判斷，而不能以協議當事人之主觀見解作為認定之依據，且法律見解之歧異或不同，亦不得作為認定是否構成不當勞動行為

之依據(最高行政法院107年度判字第270號判決意旨參照)。

- (二) 區別團體協約法之協商方式與一般性團體協商方式之主要差異在於，前者依據團體協約法課予工會及雇主有協商義務，任何一方無正當理由拒絕協商或者不誠實協商時，均可能構成團體協約法第6條所訂之不當勞動行為；後者情形，雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第35條第1項第5款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為。此外，雇主對於提出或參與團體協商(包括團體協約之協商及一般性團體協商)之勞工如有給予不利益待遇時，亦有該當工會法第35條第1項第3款不當勞動行為之可能(勞動部裁決會100年勞裁字第29號裁決書意旨參照)。因有上開差異性，故於進行團體協商時，不可不辨。

## 五、團體協商事項暨其協商義務

### (一) 團體協商事項：

- 1、 團體協約固以約定勞動關係及相關事項為主，但並不排除雙方另就集體勞動關係及管理權之範圍作約定，基於契約當事人自治原則，團體協約亦可就非勞動關係事項為約定，團體協約得約定下列事項(團體協約法第12條第1項規定參照)：
  - (1) 工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。
  - (2) 企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用。
  - (3) 團體協約之協商程序、協商資料之提供、團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。
  - (4) 工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。

- (5) 參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。
  - (6) 申訴制度、促進勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。
  - (7) 其他當事人間合意之事項。
- 2、 學徒關係與技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，就前述各款事項，亦得於團體協約中約定（團體協約法第 12 條第 2 項規定參照）。
- 3、 工會廠場條款：團體協約得約定雇主僱用勞工，以一定工會之會員為限。但有下列情形之一者，不在此限：（1）該工會解散。（2）該工會無雇主所需之專門技術勞工。（3）該工會之會員不願受僱，或其人數不足供給雇主所需僱用量。（4）雇主招收學徒或技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人。（5）雇主僱用為其管理財務、印信或機要事務之人。（6）雇主僱用工會會員以外之勞工，扣除前二款人數，尚未超過其僱用勞工人數十分之二（團體協約法第 14 條規定參照）。
- 4、 代理工會廠場條款（即俗稱之避免搭便車條款）：團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限（團體協約法第 13 條規定參照）。

（二） 對於協商事項之協商義務：

實務上認為，因我國團體協約法對團體協約之協商事項，並無具體明文之限制。故解釋上，就雇主有處分權限之事項，且雇主願意進行團體協商時，除違法事項（例如違反法律強制或禁止規定之事項、違反公序良俗之事項、或構成不當勞動行為之事項...等）以外之任何



事項，均可以成為團體協商之事項。（勞動部裁決會 102 年勞裁字第 61 號裁決書意旨參照）

然而，縱使可以成為團體協商之事項，並非意謂上開事項只要工會或雇主一方向他方提出團體協約協商要求，他方即負有協商之義務。實務上認為，若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始可能構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。反之，當工會或雇主一方提出之協商事項非屬上述雙方負有誠信協商義務之事項，即無團體協約法第 6 條第 1、2 項之適用。（勞動部裁決會 103 年勞裁字第 8 號裁決書意旨參照）

#### 六、 團體協商終結時點之認定

團體協約法亦未規定團體協商終結之時點，實務上認為可能情形有（勞動部裁決會 105 年勞裁字第 50 號裁決書意旨參照）：

- （一） 雙方當事人明示終結團體協商程序時，自屬終結。
- （二） 如當事人未明示終結團體協商程序：
  - 1、 經審酌個案中雙方當事人互動狀況，客觀上如足以認定雙方當事人已經無續行團體協商之意思時，亦得認定雙方當事人以事實行為終結團體協商。
  - 2、 雙方當事人針對特定事項經過誠實協商後，因未能取得共識而陷入僵局或破裂之際，如果認為繼續協商不具意義時，當事人即不負有繼續協商之義務。

#### 參、 誠信協商義務

##### 一、 實務上對於誠信協商義務意涵之見解：

團體協約法第 6 條第 1 項規定：「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。」就此，實務上認為，該條款後段課予勞資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方請求他方針對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。（勞動部裁決會 103 年勞裁字第 42 號裁決書意旨參照）

團體協約法第 6 條第 2 項另就誠信協商義務有例示性規定：「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。」，實務上認為誠信協商義務宜解釋為：勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。因此，如果係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力。（勞動部裁決會 102 年勞裁字第 37 號裁決書意旨參照）

此外，團體協約為工會與雇主或雇主團體合意簽訂之契約，誠實信用原則應為最高指導原則之一，是團體協約法第 6 條第 1 項明定勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。為維持勞資自治自律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行，同法第 2 項更分款例示無正當理由拒絕協商之情事。誠信協商原則其目的在於促成勞資雙方於平等地位上互動，且此互動過程不能有名無實，即勞資雙方秉持誠實信用原則進行協商，藉以達成團體協約之締結。（勞動部裁決會 101 年勞裁字第 32 號裁決書意旨參照）

而於判斷雇主是否盡誠信協商義務時，應就歷次協商之過程尤其是發言之內容，前後一體觀察，始能正確判斷之，尚不得僅擷取協商過程中雇主或其代理人片段之言論內容，遽予認定其有違反誠信協商義務之情事。（勞動部裁決會 106 年勞裁字第 11 號裁決書意旨參照）

## 二、實務上對於團體協約法第 6 條第 2 項各款例示性規定之適用情形

### （一）關於第 1 款之例示性規定：

1、團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「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。」及第 8 條規定：「工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：...」，因此工會欲提出團體協約之協商時，參照上開法條之規定，應由其協商代表將合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式向雇主提出，始得認為有協商之提出。（勞動部裁決會 103 年勞裁字第 42 號裁決書意旨參照）

2、團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「對於他方所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」，而所謂合理適當，須斟酌客觀上他方所提出之協商內容是否為另一方所能對應，如另一方客觀上不能對應時，即不能苛求其未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務。（勞動部裁決會 101 年勞裁字第 28 號裁決書意旨參照）

### （二）關於第 2 款之例示性規定：

團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款規定：「未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商」，本款規定 60 日期間之目的在於督促他方當事人儘速提出對應方案，避免發生拖延協商之情形，如一方當事人有正當理由而未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，尚不能即謂已構成未盡團體協商義務

或未盡誠實協商義務。(勞動部裁決會 101 年勞裁字第 28 號裁決書意旨參照)

(三) 關於第 3 款之例示性規定：

就雙方負有誠信協商義務之事項進行團體協約協商時，團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款係規定：「拒絕提供進行協商所必要之資料」，故資料提供義務之範圍限於「必要」。從比較法之發展來看，關於必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。然團體協約法對「必要資料」並無定義，因此，所謂「必要資料」，應以「該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行」，作為個案判斷資料之必要性之基準。(勞動部裁決會 102 年勞裁字第 61 號裁決書意旨參照)

(四) 協商資料提供之保密義務：

勞資一方因進行團體協約之協商而提供資料時，得要求他方保守秘密，並給付必要費用(團體協約法第 7 條規定參照)。

### 三、實務上其他可能構成違反誠信協商義務之類型

(一) 杯葛協商

- 1、 雇主固一再表示願意溝通、協商，惟仍以與業務人員間無勞動契約關係、工會不具協商資格、工會代表不具團體協商代表資格等等為由拒絕與工會進行團體協約之協商，於此情況下，縱雇主「聆聽」工會再多意見、雙方進行再多次會談，恐仍無法為團體協約之締結。雇主以與業務人員間無勞動契約關係、工會不具協商資格、工會代表不具團體協商代表資格為由明示拒絕團體協約之協商，雖又表示願意會談、溝通，仍構成團體協約法第 6 條第 1 項「無正當理由拒絕團體協約

之協商」之不當勞動行為。(勞動部裁決會 101 年勞裁字第 32 號裁決書意旨參照)

- 2、所謂誠信協商義務，並非是雇主必須達成讓步合意之義務。但雇主未以誠信之態度對應工會之協商，且未充分詳細說明其不能同意之理由並提示相關依據資料，即表示全部不同意工會之要求，並表示無再繼續協商之必要等行為，自構成團體協約法第 6 條第 1 項之違反誠信協商義務之不當勞動行為。(勞動部裁決會 103 年勞裁字第 8 號裁決書意旨參照)

## (二) 迴避協商

團體協商之主體為工會與雇主，故協商過程中，自應互以他方為協商對象，方符合團體協商、協約自治之真諦。雇主如迴避工會，而直接與工會會員進行個別協商，或徵求個別工會會員之同意或意見，或向個別會員為說明或通知，此等行為實係忽視團體協商，其結果將使團體協商空洞化，令進行中之團體協商意義盡失，故應解為係違反誠信協商義務。(勞動部裁決會 102 年勞裁字第 16 號裁決書意旨參照)

上開迴避協商構成違反誠信協商義務之見解，最高行政法院亦肯認雇主直接向工會會員進行普查，忽視團體協約協商之法律機制，違反誠信協商義務，而構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定。(最高行政法院 103 年度裁字第 1550 號裁判意旨參照)

## (三) 拒絕協商

如團體協商已就協商內容達成合意之地步，一方卻拒絕簽訂書面之協約，其不尊重協商之結果，將使勞資雙方過去在團體協商過程中尋求合意之努力完全喪失意義，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為。(臺北高等行政法院 104 年訴字第 975 號判決、最高行政法院 107 年度裁字第 125 號判決意旨參照)

## 肆、違反誠信協商義務之效果與罰則

- 一、勞資之一方，經勞動部裁決會認定違反團體協約法第 6 條第 1 項

者，將被處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。如勞資之一方，未依前述裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰（團體協約法第 32 條規定參照）。

- 二、另外，雇主、雇主團體經勞動部裁決會認定違反團體協約法第 6 條第 1 項者，工會得依勞資爭議處理法為爭議行為（勞資爭議處理法第 53 條規定參照）。

※本文所舉法令或實務見解，可能因日後法令變動而不同，或因實務上另持不同見解而變異，請讀者參考時務必再行確認。