

C 公司與 C 公司產業工會間團體協約內容評釋 95.11.30

邱駿彥教授 95.11.10

C 公司團體協約於 2006 年 1 月 6 日簽訂，共分為九章 61 條條文，內容有總則、進退與資遣、考核獎懲與升遷、工作時間與休息休假、工資與獎金、福利與安全衛生、退休、勞資協調與合作、及附則等事項。內容之充實堪稱近年來我國團體協約中屬於較完整之規定。不過 C 公司團體協約之內容亦非完全無瑕疵，以下行文針對該團體協約內容提出筆者若干評釋意見。

一、與法令有抵觸之虞者

總則第 4 條條文中提到：「如因甲乙雙方主管機關所頒之法令修訂，雙方須先行協商同意後再行實施」。此條文文意有抵觸法律強制規定部分之嫌。蓋如果勞動基準法修法明訂每週法定正常工時降低為一週四十小時時，則此法令變更即無雙方協商同意後再行實施之空間了。

二、欠缺規定之部分

1. 團體協約之效力問題未完整規定

團體協約之效力概可區分為存續期間之效力、與團體協約之強制性與不可低貶性兩大類。而此等效力問題乃係團體協約之生命力所在，因此就一部團體協約之內容，首應在總則章內明確規範或完整宣示該團體協約之效力。

C 公司之團體協約在總則章內有針對團體協約之存續期間，詳在第 3 條與第 4 條中明確規定存續期間為三年，以及其更新之方法。另外，協約中附則第 60 條第 2 項訂有特別情事之修訂時機，內容為「本協約於甲方移轉民營後，如經甲方或乙方證明確有窒礙難行之條文時，由甲乙雙方協商同意後修訂之」。此修訂時機之規定若能移至總則章內第 3 條成為第 3 項，則與原第 3 項所定之修訂時機當能一氣呵成。再者，有關團體協約法第二十八條情事變更原則之規定，亦可明訂於總則章之內，規定有情事變更狀況發生時，雙方當事人得向主管機關聲請相關之權益。固然，團體協約內雖為明訂，實務上果真發生有情事變更原則時，當事人自亦得依法定程序行使權利。不過為期能事先預防爭議與定爭止紛，可將情事變更原則之要件與時機、或行使團體協約法第二十八條之權限時機予以釐清，以杜將來之爭議。

另外，總則章內似乎亦應將團體協約法第十六條之規定內容予以明確提及。該規定在於特別強調雇主不得與會員勞工私下訂定有異於本團體協約內容之勞動契約，有抵觸者仍須以團體協約之約定為主。但抵觸之部分如係團體協約所容許、且係為了勞工之利益者不在此限。

2. 罷工之程序應可明確約定於團體協約中

工會法第 26 條明文規定：「勞資或僱傭間之爭議，非經過調解程序後，會員大會以無記名投票經全體會員過半數之同意，不得宣告罷工」。雖然本條文規定極為明確，但對於 C 公司營業處所遍及全台各地，則召開會員大會以無記名投票方式，實可以在團體協約中約定會員大會召開之方式，究竟是否得用視訊方式為之。儘管此不明確之解釋有賴主管機關補充，但團體協約如有明訂釐清給予正當性基礎，則對勞資雙方應更為有利。

3. 條文順序編排不當者

總則第 2 條第 3 項明訂：「甲方原則上不解雇、不裁員、不減薪，且至少五年不裁員、不減薪。但有勞動基準法第十一條第一項第五款、第十二條規定之情事者，不在此限」。本條文正確之位置應置於第二章，始較符合法規性體例。現將之置於總則章內，似乎沒必要與不妥。但或許本次團體協約簽訂，勞方之訴求重點在於資方允諾五年內不裁員、解雇，也許對勞方而

言是重要的突破，因此特地置放於總則章之內以示慎重。不過，置於總則章之中亦不會發生法律上之總則效果，只是徒然使團體協約淪為非法律人提供建議所定之文件。

4. 有關工會法中之保護條款（第 35、36 條：擔任工會職務工人之保護、第 37 條：解雇勞工之限制）應可在團體協約中加強明訂。

5. 應把競業禁止之限制條款明確規範

競業禁止條款之效力，為近年來勞資雙方爭議多發之起源之一。C 公司業務多有涉及機密者，因此現在即使沒有、將來也可能會有競業禁止之需求。此時如果能先行將資方可以訂定競業禁止契約之要件或限制事項，於團體協約中有若干之合意時，應比較能解決紛爭於防範未然。

6. 應將勞資雙方爭議之調解、仲裁期間之保護明訂於團體協約中勞資爭議處理法第七條與第八條，皆為調解、仲裁期間，勞資雙方不可再行刺激行為之限制。有關該兩條文之詳細內容、甚至例如資方不可行為之態樣，如能更明確約定清楚訂於團體協約中，應對勞資和諧有進一步好處。

7. 是否可引進派遣勞工，應可在團體協約中約定資方使用非典型勞動力之時機與勞資雙方應先行協商之程序。