

# 發起籌組工會參考手冊

(企業工會篇)



完稿日期：中華民國 112 年 11 月



# 目錄

<b>壹、前言</b> .....	<b>1</b>
一、工會的意義與功能	
二、工會籌組及運作的法律規範	
三、工會的任務	
四、老闆打壓工會怎麼辦？	
<b>貳、第一次籌組工會就上手</b> .....	<b>9</b>
一、決定籌組工會類型	
二、工會籌組作業流程	
三、工會籌組流程檢核表	
四、勞動部協助及輔導勞工籌組工會之措施	
<b>參、工會發起及籌備會運作的實務經驗</b> .....	<b>23</b>
一、工會發起重要提醒	
二、籌備會組成後應辦理事項	
<b>肆、成立大會重要提醒</b> .....	<b>36</b>
一、報告籌備過程及經費收支情形	
二、議決工會章程	
三、議決工作計畫	
四、議決年度經費收支預算	
五、其他事項	
<b>伍、籌組工會常見問題集</b> .....	<b>41</b>
<b>陸、附錄</b> .....	<b>45</b>
一、各級勞工行政機關地址、電話一覽表	
二、工會法	
三、工會法施行細則	



## 壹、前言

小雅研究所畢業之後，在「水蜜桃商業銀行」大稻埕分行上班，最近她看到同事們在工作群組討論有某大金控想要併購這家銀行的新聞，但卻遲遲不見公司高層有任何公開說明，大家議論紛紛、人心浮動；因此她跟一些同事私下討論想要成立工會，希望透過工會要求公司向所有員工說明公司未來若被合併的話，相關員工權益保障是什麼？

這個假日中午，小雅與十幾位同事約在位於新北市三峽老街附近的「城景國際觀光大飯店」咖啡廳討論籌組工會的事情，這家飯店生意興隆，假日時常住宿客滿，小雅剛好巧遇在這家飯店擔任廚師的國中同學阿吉；老同學久未見面相當驚喜，阿吉知道小雅跟她的同事正在討論成立工會的做法後，也分享了他這陣子與其他廚師多次討論，想要透過工會向老闆爭取加薪的想法。

希望勞工朋友在閱讀本手冊的前言之後，可以知道籌組工會的一些事情：

- ❖ 什麼是工會（union）？
- ❖ 規範我國工會籌組及運作的主要法律？
- ❖ 勞工成立工會以後可以做哪些事情？
- ❖ 老闆如果打壓工會，把那些參加工會活動的人列入「黑名單」，甚至對於工會成員有不利的舉措時，工會可以怎麼保護會員？

### 一、工會的意義與功能

在以前久遠的年代，勞工組織工會是被視為犯罪行為，後來因為有愈來愈多的勞工群起抗爭、進行罷工，各國政府才改變禁止勞工結社的規定，英國就是最早承認勞工團結權、允許勞工合法成立工會的國家（1824年）。

團結權、協商權、爭議權（勞動三權）<sup>1</sup>為勞工的集體基本權，目的是用以改善勞動條件，增進社會及經濟地位，三者不可分割且緊密相關；勞工團結組織工會，是行使「勞動三權」，保障勞動權益的關鍵。所以什麼是工會（union）？簡單來說，工會就是一個由勞工依循民主、自主運作原則所成立，並以維護、提升勞工的勞動條件與經濟生活為宗旨的正式組織。

---

<sup>1</sup> 我國對於「勞動三權」的通稱，應是源自於日本國憲法第 28 條的概念。日本國憲法第 28 條規定：「保障勞動者的團結、集體交涉以及其他集體行動的權利。」此一「勞動基本權」的條文，乃是 1946 年駐日盟軍總司令部（GHQ）麥克阿瑟上將（Gen. Douglas MacArthur）親手參與並交給日本政府的草案內容，這是為了使處在經濟弱勢的勞動者，確保其有實質的自由與平等之目的。由於我國憲法並未如日本國憲法有「勞動基本權」保障的明文規定，所以學者對於「勞動基本權」（或勞動三權）的主要觀點，就以我國憲法第 14 條「結社自由」、第 15 條「工作權」或「工作權及生存權」、第 22 條「基本人權保障」為論述基礎。簡言之，勞工為了改善勞動條件，增進社會及經濟地位，團結起來組織工會，這是受到憲法所保障的基本權利。

由此可知，成立工會是勞工共同發聲、集體行動的基礎。那麼工會可以發揮哪些功能呢？打個比方就像是大家小時候常玩的「老鷹抓小雞」遊戲裡，母雞（工會）專門負責保護小雞（會員）免於遭受來自天空中老鷹（資方）的攻擊。具體而言，成立工會的目的就是要降低工會會員的職場風險（像是就業歧視、職業災害、不當調職、片面減薪、違法解僱等），以及透過團體協商（Collective Bargaining）<sup>2</sup>的方式，積極改善勞動條件及員工福利，像是與雇主簽訂團體協約（Collective Agreement），保障勞工較佳的工作權益，進而提升勞工加入工會的意願。

尤其面對全球化經濟影響與科技發展日新月異的趨勢，現代社會的勞資關係日益複雜；議價能力薄弱的個別勞工，若想各憑己力去向公司爭取更好的薪資待遇或是就業穩定的保障，實非易事。所以工會就是集結個別勞工力量的正式組織，並且透過團體協商與爭議行為（甚至罷工）的手段，與雇主進行各種勞動權益事項的協商談判，以爭取更好的集體勞動條件。勞工組織工會、實踐團結權的基石，端視工會能否獲得更多勞工的支持加入，擴大工會基礎及強化團結的力量。

## 二、工會籌組及運作的法律規範

現代多數國家透過立法規範，保障勞工有組織及加入工會的權利（團結權），再由工會代表所有會員與雇主進行集體談判（協商權），以提升大家的勞動條件及保障工作權益；一旦協商不成時，法律允許勞工有合法罷工或發動集體爭議行為的權利（爭議權），以促使雇主同意工會提出的條件。

我國亦於 2011 年 5 月 1 日大幅修正實施工會法、團體協約法、勞資爭議處理法（勞動三法），尤其工會法自 1929 年公布施行後，長期未曾大幅修正，本次修法為落實對於勞工團結權之保障，明定勞工可更自由地組織、加入工會，並且受到法律的相關保護，對於我國集體勞資關係的發展影響深遠。

工會法是主管機關規範工會籌組及運作的主要法律。工會法第 4 條第 1 項明定「勞工均有組織及加入工會之權利」，並將工會組織分為企業工會、產業工會、職業工會 3 種類型<sup>3</sup>，

---

<sup>2</sup> 以美國總工會勞聯-產聯（AFL-CIO）網站對於團體協商的介紹為例，團體協商是勞工透過工會與雇主談判合約以確定其僱用條款的過程，包括工資、福利、工作時間、休假、工作健康和 safety 政策、平衡工作和家庭的方法等。團體協商是解決工作場所問題的一種方式，也是美國提高工資的最佳手段。事實上，透過團體協商，加入工會的工人可以獲得更高的工資、更好的福利和更安全的工作場所（Collective bargaining is the process in which working people, through their unions, negotiate contracts with their employers to determine their terms of employment, including pay, benefits, hours, leave, job health and safety policies, ways to balance work and family, and more. Collective bargaining is a way to solve workplace problems. It is also the best means for raising wages in America. Indeed, through collective bargaining, working people in unions have higher wages, better benefits and safer workplaces.）。AFL-CIO, Collective Bargaining, <https://aflcio.org/what-unions-do/empower-workers/collective-bargaining>（2023 年 11 月 5 日瀏覽）。

<sup>3</sup> 參工會法第 6 條第 1 項。

勞工可以根據自身需求，擇一成立或加入工會。

### 三、工會的任務

工會法第 1 條明定立法意旨「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」，且在同法第 5 條所規定的工會任務包羅萬象，包括：（1）團體協約之締結、修改或廢止。（2）勞資爭議之處理。（3）勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。（4）勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。（5）勞工教育之舉辦。（6）會員就業之協助。（7）會員康樂事項之舉辦。（8）工會或會員糾紛事件之調處。（9）依法令從事事業之舉辦。（10）勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。（11）其他合於「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」宗旨及法律規定之事項。

簡言之，凡是與促進勞工團結、提升勞工地位及改善勞工生活的相關事項，都是工會的主要任務及工作，例如：

- （一）工會可以介入勞資糾紛或會員糾紛的調處，包括提供法律諮詢服務的協助，以及個別或部分會員與雇主發生勞資爭議時，都可以向工會申訴，並由工會擔任代理人，出面和資方進行談判，個別勞工就不用擔心因為意見與雇主不同，而面臨秋後算帳的風險。舉例來說：不少利潤導向的企業常以考績不佳或用不合理業績目標逼退員工，工會就可以正式要求與資方協商公平、合理的考績實施辦法或業績評核制度。
- （二）工會可以主動要求雇主提高勞動條件及員工福利，如年度調薪、加發年終獎金等；甚至提出簽訂團體協約的訴求，即由工會和雇主商議有關工資、工時、獎金等勞動條件（當然也包括評核員工考績的規定），勞資雙方經由團體協商過程，約定更好的集體勞動條件而簽訂之書面契約<sup>4</sup>。
- （三）公司若想片面調整上班時間、津貼發放標準，或者對特定員工進行職務調動、部門裁撤整併等事項時，工會可以主動整合會員意見和需求，提出勞方主張，要求進行勞資協商，以保障員工權益；尤其勞動基準法明定雇主如果想要實施彈性工時、使員工延長工作時間（加班）等，依法必須事先與工會或勞資會議（無工會者）協商同意<sup>5</sup>，否則雇主片面為之即屬違法。
- （四）工會也可以辦理有關促進會員生活福利或服務會員的事項，像是提供節慶贈禮（或禮券、獎金）及婚喪喜慶、子女教育補助，或是為會員辦理團體保險，以保障員工生

---

<sup>4</sup> 參團體協約法有關團體協約協商及簽訂程序之相關規定。應注意的是，勞資雙方須依團體協約法「誠信協商義務」之規定，進行團體協商及締結團體協約。所謂「誠信協商義務」，係指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；無正當理由拒絕協商，經依勞資爭議處理法裁決認定者，處以罰鍰；未依裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處以罰鍰並令其限期改正；屆期未改正者，按次連續處罰（參團體協約法第 6 條、第 32 條）。

<sup>5</sup> 參勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 34 條、第 36 條有關工作時間之規範。

活；以及由工會出面和商家簽訂工會特約商店，為會員爭取更多的優惠福利。工會還可以透過團體協約與雇主約定旅遊補助辦法、優惠借貸利率、定額補助與公司業務相關之進修教育費用等福利事項。

(五) 而且根據相關法律規定，工會可以辦理勞資會議勞方代表選舉事項，以及推選公司職工福利委員會勞方委員、職業安全衛生委員會勞工代表、勞工退休準備金監督委員會委員、勞工董事等；甚至事業單位大量解僱勞工時，依法應將解僱計畫書通知工會並進行協商。此外，工會亦可推派企業內部職場不法侵害申訴委員會委員、人事評議委員會委員、公司持股信託委員會勞方委員等職務，以保障會員在職場上的各項勞動權益。

(六) 另外，台灣每年約有 2.5 萬件勞資爭議調解案，一旦在地方勞工行政主管機關調解不成立而進入司法訴訟，不少勞工因為考慮漫長的訴訟期間要投入時間、精力，甚至放棄其他工作收入機會而卻步，所以真正進入訴訟案件只有 3 分之 1<sup>6</sup>。為迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，勞動事件法於 2020 年 1 月 1 日實施，工會在訴訟程序中可以扮演重要功能角色，包括：

1. 為了強化對勞工的訴訟協助，且工會具備輔助勞工進行訴訟行為之知識與能力，可以擔任勞工輔佐人<sup>7</sup>。
2. 工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴<sup>8</sup>。
3. 為利於大規模勞資紛爭事件的統一解決，參考德國法制引進團體訴訟之分階段審理模式，「讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決<sup>9</sup>」。工會受勞工選定而起訴時，得對共通爭點提起中間確認之訴，法院並應先予裁判，以建立分階段審理模式；而且規定其他有共同利益而未選定工會起訴之勞工，亦得併案請求，以擴大紛爭之統一處理<sup>10</sup>。

---

<sup>6</sup> 經濟日報，2020 年 1 月 4 日。

<sup>7</sup> 參勞動事件法第 9 條。建議工會應先於章程有關工會任務之規定，訂定「協助會員或勞工有關勞動事件法所定勞動事件之處理及相關事項」之任務；亦即工會若於章程所定目的範圍內，選派人員（工會理事長或幹部）到場為勞工之輔佐人，即可協助該勞工打官司並代為闡述事實。

<sup>8</sup> 參勞動事件法第 40 條。當雇主有侵害多數勞工利益之行為時（例如雇主片面不利益變更勞動條件），個別受損害之勞工常無力或憚於獨自訴請排除，致使多數勞工權益持續受損而無從制止；基於保障會員之權益，勞工所屬工會得於章程所定之目的範圍內，無須個別會員之授權，以工會名義對侵害其多數會員利益之雇主提起不作為之訴（惟應委任律師代理訴訟），請求法院命令雇主不能片面變更為之而侵害會員權益，以預防勞工權益遭受侵害。

<sup>9</sup> 司法院，2018 年 11 月 9 日新聞稿。<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1459-57006-2b3c8-1.html>（2023 年 11 月 3 日瀏覽）。

<sup>10</sup> 參勞動事件法第 41 條、第 42 條。



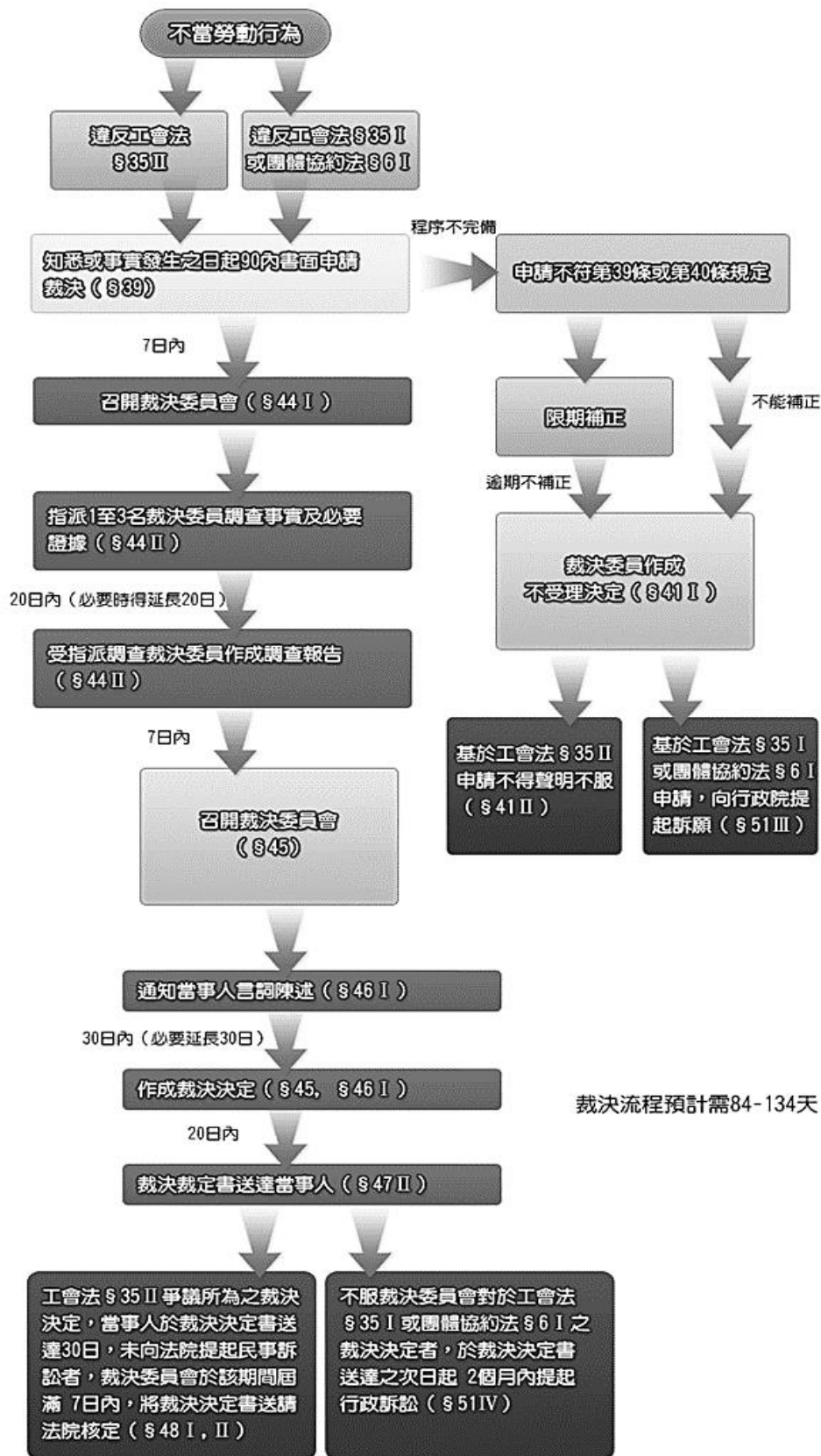
#### 四、老闆打壓工會怎麼辦？

2011 年勞動三法修正實施，勞資爭議處理法新設不當勞動行為裁決制度（圖 1），並於工會法第 35 條及團體協約法第 6 條第 1 項、第 2 項明定有關不當勞動行為（Unfair Labor Practice）之態樣，以保障勞工組織工會或參與工會活動的團結權、與雇主簽訂團體協約之協商權。

所以工會正式成立之後，可以依法行使勞動三權（團結權、協商權、爭議權），以保障勞工權益。工會組織、運作及活動之權利，受到相關法律明文規定，包括：

- （一）工會活動之自由（工會法第 35 條）。
- （二）工會之專職幹部、會務假及辦理會務範圍（工會法第 36 條、工會法施行細則第 32 條）。
- （三）代扣工會會費（工會法第 28 條、工會法施行細則第 25-27 條）。
- （四）可以透過勞資協商約定工會會所暨其辦公設施之借貸或提供。
- （五）團體協約協商及簽訂（團體協約法）。
- （六）申請勞資爭議調解、仲裁及裁決，以及進行合法爭議行為（勞資爭議處理法）。

【圖 1】不當勞動行為裁決流程<sup>11</sup>（法令依據：勞資爭議處理法）



例如雇主或代表雇主行使管理權之人如有違反工會法第 35 條不當勞動行為之規定，工會

<sup>11</sup> 勞動部，不當勞動行為裁決流程，<https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfIntro05.aspx>（2023 年 11 月 7 日瀏覽）。

可於蒐集相關事證後，正式向勞動部設置的「不當勞動行為裁決委員會」申請裁決，以保障勞工組織工會或參與工會活動的團結權。惟應注意者，裁決之申請，應自知悉有違反前開之事由或事實發生之次日起 90 日內，向勞動部申請裁決。為有效抑制雇主不當勞動行為，維護勞工權益，2023 年 1 月 16 日修正施行「工會法第 45 條修正案」，除將雇主違反工會法第 35 條不當勞動行為之罰鍰額度提高為新臺幣 10 萬元至 50 萬元，並新增可公布違法雇主名稱等相關資訊之規定。另外，雇主未依裁決決定履行作為或不作為義務，罰鍰額度亦同步調高為新臺幣 20 萬元至 100 萬元。

有關不當勞動行為之態樣大致分為「不利益待遇」、「支配介入」及「違反誠信協商」，茲簡要說明如下<sup>12</sup>：

(一) 雇主或代表雇主行使管理權之人，如有以下行為，屬於「不利益待遇」之不當勞動行為：

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 這些不利益待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利益之對待。另外，雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償之訴訟，也屬於不利益對待的一種。

(二) 雇主或代表雇主行使管理權之人，如有以下行為，屬於「支配介入」之不當勞動行為：

1. 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，此處所稱「不加入工會」，亦包括要求勞工退出已加入之工會。
2. 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

(三) 勞資任一方未依以下原則進行團體協約之協商，屬於「違反誠信協商」之不當勞動行為：

1. 勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商。
2. 對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。所謂「無正當理由」包括：(1) 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

---

<sup>12</sup> 勞動部，裁決 Q&A (2023 年 10 月 18 日瀏覽)。

商。(2) 未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。(3) 拒絕提供進行協商所必要之資料。

相較於以往只能透過司法救濟解決雇主打壓工會、拒絕協商等行為之勞資爭議；現行不當勞動行為裁決制度係在司法裁判之外，新設一個行政上的程序，由勞動部設置的不當勞動行為裁決委員會受理勞資任一方之申請，據以判斷是否屬於「不當勞動行為」。

故不當勞動行為裁決委員會之組成及制度設計目的在於，申請人提出裁決申請後，裁決委員會就會儘速進行調查與詢問程序，並在裁決過程中隨時試行和解或作成裁決決定，以儘速回復平穩的集體勞資關係。一旦裁決委員會認定雇主確有「不當勞動行為」，依法得令其為一定之行為或不行為，以確實保障勞工的團結權及協商權，迅速排除雇主對於工會或勞工有所不利的不當勞動行為，以期回復集體勞資關係穩定正常之運作。

在瞭解工會組織、運作及活動的相關法律規範之後，接著就要進一步說明勞工想要籌組工會時，如何按部就班成立一個符合勞工真正需求的工會；以下將分別說明工會發起、籌組、成立的主要階段，應該掌握的注意事項及常見問題，讓想要籌組工會爭取勞動權益的勞工可以隨時查閱運用。

## 貳、第一次籌組工會就上手

小雅與阿吉那天在飯店巧遇，交換為什麼想要籌組工會的原因後，連著幾天還透過電話，分享各自徵詢同事是否有意願擔任工會發起人的甘苦。

小雅：有同事拿著工會法問我，我們到底是要成立什麼類型的工會？我說應該是成立企業工會，對我們主張「保障工作權」的行動訴求比較有保障！可是我自己看法令規定企業工會還有分好幾種，實在有點讓人看不太懂欸！

阿吉：我們只敢私底下討論想要籌組什麼種類的工會比較好？昨天我打電話去勞工局問，對方就說要看我們成立工會的目的是什麼？哪種工會將來對我們比較有幫助？而且重點是要有 30 個以上的發起人……。

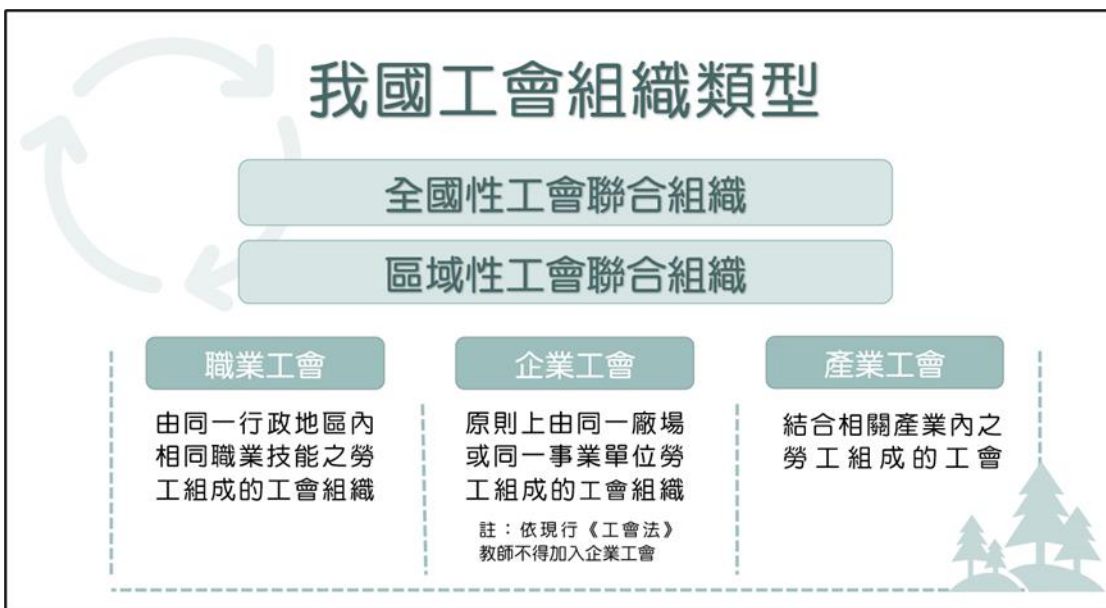
希望勞工朋友閱讀完以下的內容之後，您將能夠：

- ❖ 大致了解我國工會組織類型及差異之處，以及勞工可以組織哪種企業工會？
- ❖ 在案例中，小雅與阿吉想要籌組工會的話，應該注意法律規定的哪些程序？
- ❖ 工會拿到登記證書以後，準備正式運作之前，還應該辦理哪些事項？

### 一、決定籌組工會類型

依據工會法第 6 條第 1 項規定，我國工會組織分為企業工會、職業工會、產業工會 3 種類型，但是教師僅得組織、加入職業工會及產業工會：

【圖 2】我國工會組織類型



(一) 企業工會：結合同一廠場<sup>13</sup>、同一事業單位<sup>14</sup>、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業<sup>15</sup>，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司<sup>16</sup>內之勞工，所組織之工會。例如：台灣高速鐵路股份有限公司企業工會，就是由受僱於台灣高鐵公司的員工組織成立之工會；另外，國內第一家成立之金控工會—富邦金融控股公司集團工會，即以富邦金融控股公司暨轄下所屬集團各子公司（例如富邦證券、富邦產險等公司）之員工為組織範圍，而成立之企業工會。

---

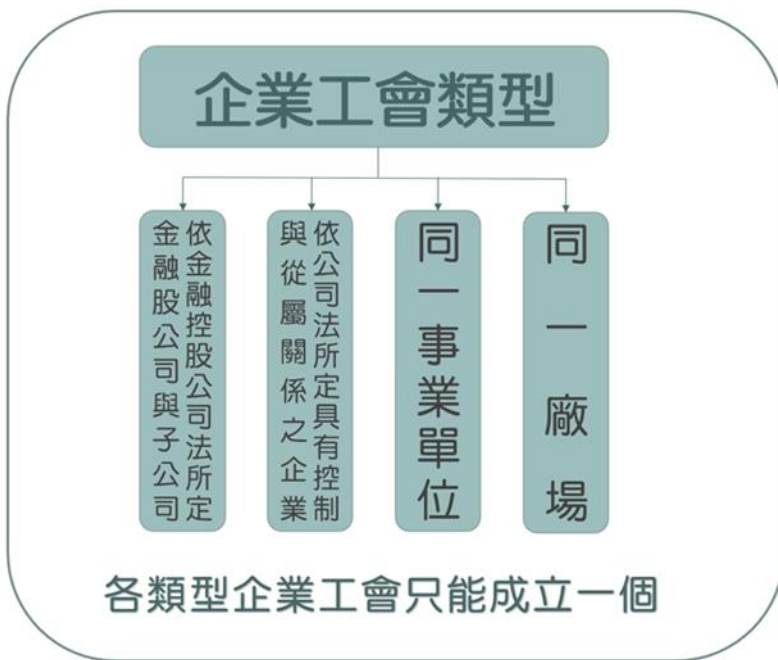
<sup>13</sup> 工會法施行細則第 2 條第 1 項：「本法第六條第一項第一款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。」惟應注意 2023 年 5 月 19 日憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決：工會法施行細則第 2 條第 1 項、第 2 項抵觸憲法第 23 條法律保留原則，至遲於本判決宣示之日起屆滿 2 年時，失其效力。勞動部對此回應，將依照憲法法庭判決意旨，檢視主管法令，落實保障勞工團結權。憲法法庭，112 年憲判字第 7 號判決新聞稿，<https://cons.judicial.gov.tw/docdata.aspx?fid=75&id=348976>；勞動部，2023 年 5 月 19 日新聞稿，<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/59973/post>（2023 年 11 月 6 日瀏覽）。

<sup>14</sup> 工會法施行細則第 2 條第 3 項：「本法第六條第一項第一款所稱事業單位，指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。」

<sup>15</sup> 關於控制與從屬公司的定義，規定在公司法第 369 條之 2：「(I) 公司持有他公司有表決權之股份或出資額，超過他公司已發行有表決權之股份總數或資本總額半數者為控制公司，該他公司為從屬公司。(II) 除前項外，公司直接或間接控制他公司之人事、財務或業務經營者亦為控制公司，該他公司為從屬公司。」而控制與從屬關係的推定，請見公司法第 369 條之 3：「有左列情形之一者，推定為有控制與從屬關係：一、公司與他公司之執行業務股東或董事有半數以上相同者。二、公司與他公司之已發行有表決權之股份總數或資本總額有半數以上為相同之股東持有或出資者。」此外判斷控制與從屬關係，還可以參考關係企業合併營業報告書關係企業合併財務報表及關係報告書編製準則第 6 條第 1 項、第 2 項：「(I) 公開發行公司於判斷為有關係企業之控制與從屬關係時，除依其法律之關係外，應考慮其實質關係。(II) 公開發行公司有下列情形之一者，應依本準則規定編製關係企業合併營業報告書及關係企業合併財務報表。但有相關事證證明無控制與從屬關係者，不在此限。一、取得他公司過半數之董事席位者。二、指派人員獲聘為他公司總經理者。三、對他公司依合資經營契約規定，擁有經營權者。四、對他公司資金融通金額達他公司總資產之三分之一以上者。五、對他公司背書保證金額達他公司總資產之三分之一以上者。」參李俊璋，工會的組織類型有哪些？<https://www.legis-pedia.com/article/labor-work/408#footnote-4>（2023 年 11 月 5 日瀏覽）。

<sup>16</sup> 金融控股公司法第 4 條第 1 項第 2 款、第 4 款規定：「本法用詞，定義如下：……二、金融控股公司：指對一銀行、保險公司或證券商有控制性持股，並依本法設立之公司。……四、子公司：指下列公司：(一) 銀行子公司：指金融控股公司有控制性持股之銀行。(二) 保險子公司：指金融控股公司有控制性持股之保險公司。(三) 證券商子公司：指金融控股公司有控制性持股之證券商。(四) 金融控股公司持有已發行有表決權股份總數或資本總額超過百分之五十，或其過半數之董事由金融控股公司直接、間接選任或指派之其他公司。」參李俊璋，工會的組織類型有哪些？<https://www.legis-pedia.com/article/labor-work/408#footnote-4>（2023 年 11 月 5 日瀏覽）。

【圖 3】我國企業工會類型<sup>17</sup>



- (二) **職業工會**：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會，而且「應以同一直轄市或縣（市）為組織區域<sup>18</sup>」；應注意的是，「同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限<sup>19</sup>」。例如：桃園市空服員職業工會，就是由華航、長榮航空等不同公司的空服員，所共同組織成立的工會。另外，新北市木工業職業工會章程則明定「凡在新北市行政區域內年滿 16 歲以上男女從事木工（如建築修繕房屋、室內裝潢木工、木板、船舶等之木工工程）製造木材、家具、器物等木器及相關之木作職業工人，均應加入本會為會員。」
- (三) **產業工會**：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。例如：成立於 2012 年的台灣高等教育產業工會，工會章程就明定任職於公、私立大專校院與研究機構的所有受僱者（包括專、兼任的各級教師、研究員、職員、約聘僱、助教、校園勞動之學生），或認同該工會理念，曾受高等教育機構、相關團體僱用之工作者，皆得申請加入該工會。另外，以科技業從業人員為組織對象，於 2011 年籌組成立的台灣電子電機資訊產業工會，係以全台灣所有在電子、電機、資訊產業工作的科技業勞工為組織對象。

<sup>17</sup> 行政院勞工委員會，工會法及工會法施行細則修正報告，2011 年 3 月 31 日。

<https://www.slideshare.net/ssuser4c663c/1000331-12780545>（2023 年 11 月 7 日瀏覽）。

<sup>18</sup> 工會法第 6 條第 2 項。

<sup>19</sup> 工會法第 9 條第 2 項。

【圖 4】企業工會、職業工會與產業工會比較<sup>20</sup>

三種工會的組織類型		
工會法 § 6 I		
項 目	定 義	例 子
企業工會	結合同一廠場、事業單位，或控制從屬企業內、金融控股公司與子公司內的勞工，所組織的工會	新北市大同股份有限公司 三峽廠企業工會
職業工會	結合相關職業技能勞工所組織的工會 (以同一直轄市或縣(市)為單位來辦理)	桃園市空服員職業工會
產業工會	結合相關產業內勞工所組織的工會	臺灣鐵路產業工會

如果要組成全國性的工會，必須符合兩個條件：工會法 § 8

- ① 集合超過全國直轄市、縣(市)行政區域 1/2 以上
- ② 發起籌組工會數達發起工會種類數額 1/3 以上

法律百科  
Legispedia

此外，工會法第 8 條規定「工會得依需要籌組聯合組織」，但是「以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，其發起籌組之工會數應達發起工會種類數額三分之一以上，且所含行政區域應達全國直轄市、縣(市)總數二分之一以上」<sup>21</sup>。例如：成立於 1993 年的「中華民國銀行員工會全國聯合會」，於 2011 年 5 月 1 日工會法修正實施後，基於擴大工會組織基礎，協助更多金融服務業勞工籌組工會，以及強化工會的政治影響力與集體行動號召力等考量，於符合工會法第 8 條第 3 項規定之要件下，同年 10 月下旬召開臨時會員代表大會修正工會章程，正式更名為全國金融業工會聯合總會（全金聯），凡在我國境內之金融業工會均得申請加入為會員工會。

<sup>20</sup> 參李俊璋，工會的組織類型有哪些？

[https://www.legis-pedia.com/uploads/user/306/20220902/m\\_74167056563118cfc5a1437.07158322.jpg](https://www.legis-pedia.com/uploads/user/306/20220902/m_74167056563118cfc5a1437.07158322.jpg)（2023 年 11 月 5 日瀏覽）。

<sup>21</sup> 併請參照工會法施行細則第 3 條、第 4 條規定。



小雅與阿吉在大致了解工會組織類型之後，接著要分別與自己的同事討論決定籌組哪種類型的工會？因為具有各種職業技能的勞工，在不同種類的產業、或者規模大小不一的企業工作，而且從事的工作內容也不相同；所以適合組織什麼類型的工會，需要由籌組發起的勞工共同決定，例如：可以從如何發揮工會更多實際功能，降低資方干預打壓的角度，決定籌組哪種類型的工會比較好？

阿吉在打電話詢問新北市政府勞工局相關法律規定及籌組工會的程序之後，接著與其他廚師討論決定成立或加入哪種工會？根據工會法的規定，阿吉可以考慮找更多部門的同事（像是房務、課務、工程、總務等），在飯店內部發起籌組「城景國際觀光大飯店企業工會」；或者是找這家飯店其他部門的同事，共同加入「台灣觀光餐旅產業工會」；也可以找這家飯店的廚師們，申請加入「新北市廚師職業工會」。總之，這些廚師可以根據其需求，選擇成立企業工會或加入相關的產業工會、職業工會，只要有更多人願意參加工會，阿吉希望由工會代表大家爭取加薪的事情就踏出了第一步。

阿吉他們最後決定要找其他部門的更多同事，共同發起籌組「城景國際觀光大飯店企業工會」，除了將來透過工會的力量爭取集體加薪，也要與雇主協商有關職場環境安全衛生等議題，由勞資合作辦理推動職業安全衛生相關工作。

這個假期結束之後，小雅回到銀行分行繼續忙碌地工作著，她想到去年才從銀行退休的舅舅曾經告訴她，幾十年前就很勇敢地號召同事成立工會，不僅成功地廢除了銀行「單身禁孕」條款的陋規；而且員工對工會的向心力很強，幾年前也與資方簽訂了團體協約，關於特別休假、加班費計算等勞動條件與員工旅遊補助、行員優存利率等福利事項，都優於法令規定及同業水準。

小雅一直在思考如果銀行有可能會被賣掉的話，就應該要團結更多的同事成立「同一事業單位」的企業工會，共同來面對這場「工作權保衛戰」；她把這個想法告訴分行的其他同事，大家也明白只是「同一廠場」的企業工會（例如：水蜜桃銀行大稻埕分行企業工會）力量不夠大，所以決定分頭連絡總行、區域中心及台北市其他分行比較有可能支持工會的同事來當發起人，開始籌組「水蜜桃銀行企業工會」，只要受僱於這家銀行的員工都可以加入工會，壯大勞工力量。

所以小雅與同事分頭連絡後，獲得很多人支持推動成立「水蜜桃銀行企業工會」，而不另外成立屬於「廠場工會」性質的各分行企業工會；另一方面，阿吉與其他部門的多位同事也討論決定先以籌組「城景國際觀光大飯店企業工會」為目標，暫不打算另外加入廚師職業工會及觀光餐旅產業工會。

接下來，他們將參考工會法第 11 條第 1 項之規定，籌組自己的企業工會。

## 二、工會籌組作業流程

籌組企業工會之流程茲簡要說明如下：

【圖 5】籌組工會流程示意圖



### (一) 勞工 30 人以上連署發起

組織工會應有勞工 30 人以上之連署發起，組成籌備會辦理相關事項。凡是具備勞工身分，而且符合工會法第 6 條所規定企業工會、產業工會、職業工會的組織成員資格之一，且工會發起人達 30 人以上時，均得依法組織工會。

特別要強調的是，工會法施行細則第 12 條明定「代表雇主行使管理權之主管人員，不得為企業工會之發起人」，這是為了避免工會在連署發起階段，雇主獲知之後，以不當干預手段介入工會籌備運作，使工會失去代表基層勞工發聲的本質。至於何謂「代表雇主行使管理權之主管人員」，係指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員等<sup>22</sup>。

### (二) 組成籌備會

工會發起人應推舉籌備會委員，例如：推舉籌備會委員 3-5 人，並互推 1 人為召集人負

<sup>22</sup> 行政院勞工委員會勞資 1 字第 1000126886 號令（2011 年 12 月 30 日）。相關問題之討論，可另參考蔡晴羽，〈企業工會發起人資格限制之爭議—司法實務之認定標準及衍生問題〉，工會與資本的對話—以金融業勞資爭議為例研討會（主辦單位：全國金融業工會聯合總會、社團法人台灣勞動法學會），2022 年 8 月 23 日。

責籌備工作。

籌備會需要負責擬定工會章程、訂定年度工作計畫、編列年度經費預算等草案，以及討論決定辦理公開徵求會員之方式、召開成立大會前之準備工作等應辦事項，這些工作事項的分配需由籌備會委員協調分工完成。

1. 擬定工會章程、訂定年度工作計畫、編列年度經費預算等草案。
2. 辦理公開徵求會員：係指採用公告、網路、新聞紙或其他使具加入工會資格者可得知之方式徵求會員<sup>23</sup>。
3. 召開成立大會前之準備工作：
  - (1) 徵集提案。例如：提案參加所屬區域或行業的聯合組織，像是「新北市產業總工會」（區域聯合組織）。工會可以依其所屬區域或行業性質，議決加入工會聯合組織，日後與其他工會共同推動重要勞工議題，以及分享交流有關爭取勞動權益的實務經驗，以彰顯勞工團結、工會結盟的理念。
  - (2) 洽借場地。例如：擬洽借「○○民眾活動中心」召開成立大會。
  - (3) 於召開成立大會前，通知各出（列）席人員。要注意的是，工會如預定於成立大會選出理事、監事，開會當日接著召開第 1 屆第 1 次理事會、監事會及常務理事會，應一併於開會通知中敘明<sup>24</sup>。
  - (4) 編印大會手冊，內附籌備會工作報告、討論提案（含選舉事項）及其附件等資料。
  - (5) 準備成立大會時，各項選舉工作事宜，如選票、投票箱、領取選票名冊、計票單等。

### （三）召開成立大會

工會籌備會應以書面通知所有發起人及公開徵求之會員（經審查確認符合資格者），召開成立大會的日期及地點；當天會議議程主要是議決章程、工作計畫、預算及辦理工會理事、監事選舉等事項。

1. 籌備會召集人報告工會籌備經過及籌備期間經費收支情形。
2. 審認會員入會：工會法第 14 條規定「代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該

<sup>23</sup> 工會法施行細則第 7 條。

<sup>24</sup> 人民團體選舉罷免辦法第 12 條：

人民團體之理事、監事選出後，應於大會開會之第七日起至十五日內分別召開理事會、監事會，由原任理事長、監事會召集人（常務監事）召集之，許可設立中之團體由籌備會召集人召集，如逾期不為召集時，由得票最多數之理事、監事或由主管機關指定理事、監事召集之。無法於規定時間內召開，得報請主管機關核准延長之。

理事會、監事會會議於大會當日召開者，應於召開會員（會員代表）大會時一併通知。

依法令或章程規定，理事、監事之當選不限於出席之會員（會員代表），不得於大會當日召開理事會、監事會會議。但經當選之全體理事、監事同意者，不在此限。

企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。」所以企業工會應於章程明定員工申請加入工會之資格。

3. 議決通過章程、年度工作計畫、年度經費收支預算及各項規則辦法等草案。章程是工會運作最重要的依據，因此章程應記載事項可依據工會法第 12 條規定，並參考其他工會的章程內容，經過詳細考慮後予以訂定。章程訂定應有過半數會員或會員代表出席，並經出席會員或會員代表 3 分之 2 以上之同意<sup>25</sup>。
4. 議決加入所屬區域或行業的聯合組織：應有出席會員或會員代表 3 分之 2 以上同意<sup>26</sup>。  
選舉工會幹部：工會會員已成年者，得被選舉為工會之理事、監事，每一任不得超過 4 年<sup>27</sup>。
5. 推選所屬區域或行業的聯合組織代表（視工會是否有議決加入所屬區域或行業的聯合組織而定）。

#### （四）請領工會登記證書

工會籌備會應於召開成立大會後 30 日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向工會會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書<sup>28</sup>。以臺北市政府勞動局網站所示為例，工會申請核發登記證書應檢附下列資料<sup>29</sup>，經主管機關審核，發給工會登記證書：

1. 工會籌組申請書。
2. 發起人連署名冊及總表，應記載連署人姓名、聯絡方式、本業或足以證明勞工身分之資料及簽名<sup>30</sup>，每位發起人填具 1 張即可。
3. 組成籌備會之證明（例如：會議紀錄、工作分配表）。
4. 成立大會會議紀錄（檢附簽到表、出席委託書）。
5. 公開徵求會員之證明資料。
6. 工會章程。
7. 會員名冊及理事、監事名冊：應記載姓名及聯絡方式，並載明工會理事長住居所<sup>31</sup>。
8. 其他依法令規定之必要文件<sup>32</sup>。

<sup>25</sup> 參工會法第 13 條。

<sup>26</sup> 參工會法第 26 條、第 27 條第 1 項。

<sup>27</sup> 參工會法第 19 條、第 20 條。

<sup>28</sup> 參工會法第 11 條第 2 項。

<sup>29</sup> 臺北市政府勞動局，輔導工會籌組作業流程（2023 年 10 月 19 日瀏覽）。

<sup>30</sup> 參工會法施行細則第 9 條之 1 第 2 項。

<sup>31</sup> 參工會法施行細則第 8 條第 1 項。

<sup>32</sup> 例如工會法施行細則第 8 條第 5 項規定：「工會於領取登記證書時，應檢附工會圖記印模一式三份，送主管機關備查。」

【圖 6】主管機關審查工會籌組申請流程



#### (五) 請領工會登記證書後，後續應辦理事項

1. 申請理事長當選證書：提供理事長 2 吋照片（證件照）予主管機關，以利製作理事長當選證書。
2. 製作工會圖記印模：需自行製用，並拓具印模送主管機關備查；其規格長、寬、直徑或短徑應在 3 公分以上，不適用印信條例有關規定<sup>33</sup>。
3. 向國稅局申請工會之統一編號：須提供工會會址房屋所有權狀（自有房舍）或租賃契約、前一年的房屋稅單、工會登記證書、理事長當選證書、工會章程、工會圖記。
4. 為工會會務人員投保社會保險：工會如有聘僱會務人員，應以工會成立投保單位，依法為會務人員辦理勞（就）保、健保等社會保險加保及新制勞退提繳事宜。
5. 向金融機構申請開立工會帳戶：通常需要工會理事長親自到場，並攜帶工會理事長私章、工會圖記、工會登記證書、理事長當選證書、統一編號編配通知書、國稅局免稅證明文件（基金存款利息所得免扣繳稅款證明）、工會章程；如金融機構另有要求，則依各該金融機構規定辦理。
6. 申請組織及團體憑證 IC 卡：組織及團體憑證 IC 卡，為數位發展部在推動電子化政府

<sup>33</sup> 參人民團體法第 10 條第 2 項。

各項創新服務和線上申辦作業所簽發，工會可視需要申請<sup>34</sup>。

### 三、工會籌組流程檢核表

勞工朋友可以參考下列工會籌組流程的檢核表（表1），依序逐項執行完成；如果想要進一步瞭解工會籌組的程序細節，也可以直接以電話向工會預定會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關詢問工會籌組相關業務，或者上網連結至其官方網站查閱工會籌組作業流程及相關應備表件資訊（各地方政府勞工行政主管機關之連絡方式及網址連結詳見附錄1）。例如：勞工可以上網進入臺北市政府勞動局網站（www.bola.taipei.gov.tw），從首頁點選「業務服務」➡「工會服務」➡「工會籌組」，即有相關詳細說明<sup>35</sup>。

**【表1】工會籌組流程檢核表**

階段	法定要件	注意事項	應備文件
發起	有具備勞工身分30人以上之連署發起。	代表雇主行使管理權之主管人員，不得為企業工會之發起人。	<input checked="" type="checkbox"/> 工會連署發起人基本資料表 <input checked="" type="checkbox"/> 工會連署發起人切結書（僅臺北市須檢附）
組成籌備會	1. 工會發起人應推舉籌備會委員，並互推1人為召集人負責籌備工作。 2. 辦理公開徵求會員。 3. 擬定工會章程、工作計畫、預算編列等草案。 4. 準備召開成立大會相關工作。	1. 建議籌備會委員推舉3-5人。 2. 公開徵求可以採用公告、網路、新聞紙或其他使具加入工會資格者可得知之方式。 3. 徵集提案，應將工會章程、工作計畫、年度預算等草案列入討論提案。	<input checked="" type="checkbox"/> 保存公開徵求會員證明 <input checked="" type="checkbox"/> 製作籌備會會議紀錄或工作分配表 <input checked="" type="checkbox"/> 編印大會手冊 <input checked="" type="checkbox"/> 準備各項選舉工作事宜
召開成立大會	1. 書面通知所有發起人及公開徵求之會員（經審查確認符合資格者）會議日期及地點。 2. 議決通過章程、年度工作計畫、年度經費收支預算及各項規則辦法等草案。 3. 選舉工會幹部。	1. 章程訂定應有過半數會員（代表）出席，並經出席會員（代表）3分之2以上之同意。 2. 工會會員已成年者，得被選舉為工會之理事、監事，每一任不得超過4年。	<input checked="" type="checkbox"/> 開會通知書 <input checked="" type="checkbox"/> 簽到表、出席委託書、大會手冊 <input checked="" type="checkbox"/> 選票、計票表 <input checked="" type="checkbox"/> 會議紀錄

<sup>34</sup> 相關憑證申請作業流程說明及應用之服務，請參考 XCA 組織及團體憑證管理中心網站（<https://xca.nat.gov.tw/web2/apply01.html>）。

<sup>35</sup> 臺北市政府勞動局，工會籌組（2023年10月18日瀏覽）。

<p><b>辦理 工會登記</b></p>	<p>向工會會址所在地之直轄市或縣(市)主管機關請領登記證書。</p>	<p>應於召開成立大會後 30 日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊為之。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>工會籌組申請書  <input checked="" type="checkbox"/>發起人連署名冊  <input checked="" type="checkbox"/>工會發起人總表（僅臺北市須檢附）  <input checked="" type="checkbox"/>組成籌備會之證明  <input checked="" type="checkbox"/>成立大會會議紀錄（檢附簽到表、出席委託書）  <input checked="" type="checkbox"/>公開徵求會員之證明資料  <input checked="" type="checkbox"/>工會章程  <input checked="" type="checkbox"/>會員名冊及理事、監事名冊  <input checked="" type="checkbox"/>工會圖記印模一式三份</p>
<p><b>後續應 辦理事項</b></p>	<p>1.申請理事長當選證書。  2.製作工會圖記印模。  3.向國稅局申請工會統一編號。  4.如有聘僱會務人員，應為其投保社會保險，以及提繳新制勞工退休金。  5.向金融機構申請開立工會帳戶。  6.可視需要申請組織及團體憑證 IC 卡。</p>	<p>適時辦理。</p>	<p>請參考本手冊第 17-18 頁相關說明。</p>

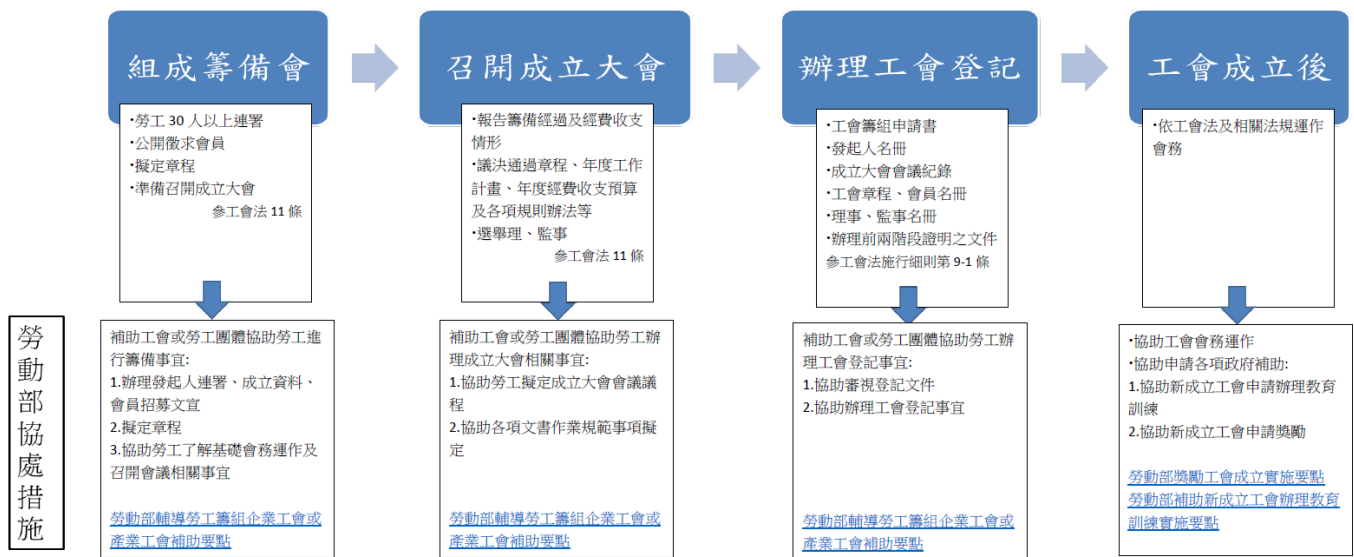


## 四、勞動部協助及輔導勞工籌組工會相關措施

勞動部針對有籌組意願之勞工及新近成立之新工會，訂有輔導勞工籌組工會及協助工會發展的相關措施（圖 7），以期協助更多勞工籌組工會，並使其工會會務能夠穩健發展，發揮工會監督及參與、保障勞工權益之功能。相關補助措施可至勞動部網站查詢，以下簡要說明各項獎勵及補助措施之重點規定：

【圖 7】籌組工會流程圖<sup>36</sup>

籌組工會流程圖



### （一）勞動部輔導勞工籌組企業工會或產業工會補助要點<sup>37</sup>

1. 補助對象：依工會法成立之工會或其他以推動勞動事務為成立宗旨之人民團體。
2. 輔導對象：
  - （1）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，且其所屬事業單位未成立企業工會。
  - （2）相關產業內之勞工，且其所屬廠場及事業單位未成立企業工會。
3. 輔導事項：協助輔導對象辦理籌組企業工會或產業工會所需專業知能之教育訓練，及工會召開成立大會之實務應用輔導。
4. 補助基準：
  - （1）辦理半日教育訓練或實務應用輔導者，最高補助新臺幣 3 萬元。

<sup>36</sup> 勞動部，如何籌組工會，籌組工會流程圖（2023 年 10 月 18 日瀏覽）。

<sup>37</sup> 勞動部，<https://www.mol.gov.tw/service/18394/18395/36206/>（2023 年 11 月 4 日瀏覽）。



(2) 辦理 1 日教育訓練或實務應用輔導者，最高補助新臺幣 5 萬元。

5. 申請期限：預定辦理教育訓練或實務應用輔導期日 7 日前提出申請。

## (二) 勞動部獎勵工會成立實施要點<sup>38</sup>

### 1. 獎勵對象：

(1) 108 年 1 月 1 日起成立之企業工會、產業工會或職業工會；成立日期之認定方式，以主管機關核發登記證書所載之成立日期為據。前述工會連署發起人，應符合下列條件，且人數達 30 人以上：①具有受僱勞工身分。②未具有其他工會之會員身分。③所屬事業單位未成立工會法第 6 條第 1 項第 1 款所定之企業工會。

(2) 協助或輔導前款工會成立之工會或以推動勞動事務為成立宗旨之人民團體。

### 2. 獎勵認定基準及金額：

(1) 第一類獎勵：新成立之工會得申請獎勵，最高金額為新臺幣 10 萬元。領取前款獎勵後，自成立日期起 2 年內，會員人數達組織範圍可加入工會人數之半數以上者，得再申請獎勵，最高金額為新臺幣 10 萬元。

(2) 第二類獎勵：協助或輔導成立工會之團體，最高金額為新臺幣 5 萬元（每年度以申請 3 次為限）。

### 3. 申請期限：

(1) 申請第一類獎勵者：第一階段，應於成立日期之次年度結束前申請；第二階段，應於成立日期滿 2 年之次年度結束前申請。

(2) 申請第二類獎勵者：應於受協助或輔導工會成立日期之次年度結束前申請。

## (三) 勞動部補助新成立工會辦理教育訓練實施要點<sup>39</sup>

1. 補助對象：新成立之企業工會、產業工會或職業工會，並辦理工會會務教育訓練者。其中，產業工會或職業工會其受僱於事業單位並實際從事工作之會員，應達 30 人以上。所稱新成立工會，指申請補助當年度之前一年度 1 月 1 日以後成立之工會；其成立日期之認定，以主管機關核發登記證書所載之成立日期為準。

### 2. 辦理教育訓練應符合下列規定：

(1) 以研討會或座談會之方式辦理。

(2) 每年 11 月 30 日前辦理完竣。

(3) 每場次教育訓練參訓人員，以 30 人以上為原則。

(4) 半日教育訓練，應安排 3 小時以上之課程；1 日教育訓練，應安排 6 小時以上之課程。

<sup>38</sup> 勞動部，<https://www.mol.gov.tw/service/18394/18395/39393/>（2023 年 11 月 4 日瀏覽）。

<sup>39</sup> 勞動部，<https://www.mol.gov.tw/service/18394/18395/36246/>（2023 年 11 月 4 日瀏覽）。

- (5) 課程內容應包含工會組織發展、工會財務處理制度、會議規範及實務、勞工參與機制與團體協商、勞資爭議處理、不當勞動行為裁決機制、勞動三法與其他經勞動部核可之相關法規及實務課程。

3.補助基準：

(1) 辦理半日教育訓練者，最高補助新臺幣 3 萬元。

(2) 辦理一日教育訓練者，最高補助新臺幣 5 萬元。

4.申請期限：預定辦理教育訓練之日 30 日前提出申請。

## 參、工會發起及籌備會運作的實務經驗

這陣子在小雅等人積極連絡之下，終於找了將近 40 位願意連署擔任工會發起人的同事，而且不少同事聽到要成立工會的消息後，也表示將來要加入工會會員，讓她覺得一切的努力都是值得的。

小雅事先曾拜會全國金融業工會聯合總會（全金聯）詢問籌組工會事宜及洽借開會的會議室，今天就是「水蜜桃銀行企業工會」發起人會議暨第 1 次籌備會議的日子，發起人的出席率很高，大家心情也相當雀躍。

經過推舉，小雅擔任籌備會召集人，交換意見之後，有關公開徵求會員內容，以及工會章程、年度工作計畫、年度預算等草案，也順利交辦其他發起人分工進行。以下將介紹工會發起及籌備會運作的實務，您將能夠：

- ❖ 了解發起人應填具哪些表格資料？
- ❖ 籌備會組成後應辦理哪些事項？
- ❖ 了解公開徵求會員方式及擬定章程草案等事項？

### 一、工會發起重要提醒

工會法第 11 條第 1 項規定：「組織工會應有勞工三十人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。」以成立企業工會為例，當小雅想要找其他同事共同籌組工會的話，首先就是需要找到這家銀行內部至少 30 位志同道合的同事，願意連署擔任工會發起人。

- (一) 這個階段的發起人數依法不能少於 30 人，但也並非愈多人就愈好，因為涉及到開會要能成會，須有過半數出席之法定出席人數規定。
- (二) 工會法施行細則第 12 條明定：「代表雇主行使管理權之主管人員，不得為企業工會之發起人。」所以必須特別留意企業工會發起人不能包含代表雇主行使管理權之人，通常可以參考企業組織架構表，如為企業部（處）單位主管以上之管理階層，不適合擔任工會發起人。另因有些企業給予員工的職務頭銜看似很大，例如副總裁、協理，而實際上僅為該部門業務主管、並非雇主代理人之身分；故為避免主管機關認定有所誤會，建議於檢具資料向主管機關請領工會登記證書時，附上企業組織架構表為憑。
- (三) 發起人應填具資料：在確認過工會發起人身分後，接著要請各發起人事先親自填妥企業工會連署發起人基本資料表【表 2】、企業工會連署發起人切結書【表 3】。企業工會連署發起人基本資料表【表 2】的本業工作證明，通常實務上提供公司識別證或公司名片即可。

**【表 2】企業工會連署發起人基本資料表**

可保留可刪除

(臺北市) 水蜜桃商業銀行股份有限公司企業工會連署發起人基本資料

連署發起人個人資料			
姓名	花蜜	性別	女 聯絡電話 0932548787
通訊地址	臺北市桃子區桃林路105號8樓。		
事業單位名稱	水蜜桃商業銀行股份有限公司	事業單位統一編號	11871487
職務或工作內容	助理(作業人員)	事業單位聯絡電話	02 24872487
工作地址	台北市桃子區桃林路 111 號 1 樓	受徵或從業日期	110.2.1





**連署發起人本業工作證明**

連署發起人應檢具本業工作證明資料以供查驗，下列性證資料不以提供一個為限，主管機關基於調查事實之必要，得依工會法施行細則第 10 條之 1 要求當事人或第三人另提供必要之文書、資料或物品。

- 一、公司識別證。(公司名片亦可)
- 二、受僱雇主薪資證明(如薪資單)或勞務報酬單。
- 三、受僱單位之出勤打卡證明。
- 四、勞工保險投保證明。
- 五、雇主開立之工作證明。
- 六、從事本業之服務契約。

一般僅提供公司識別證或名片即可

連署發起人： **花蜜** (簽名)

中華民國      年      月      日

**【表 3】企業工會連署發起人切結書**

可保留可刪除

(臺北市) 水蜜桃商業銀行股份有限公司企業工會連署發起人具結書

連署發起人具結事項
一、 本人所填資料及所附文件均屬事實，並符合工會法及相關法令之規定。 二、 本人認同工會組織發起之理念，同意參與發起組織工會。 三、 本人未於公司擔任以下職務： 1、一級業務部門之主管人員 2、職工福利委員會資方委員 3、勞資會議資方代表 4、員工考績評議會資方代表 5、勞工退休準備金監督委員會資方代表 6、職業安全衛生委員會之主管代表 7、公司或關係企業之董、監事法人代表人 8、其他代表雇主行使管理權之職位 四、 本人所填及所附文件，如經查證不實，致被撤銷發起人資格時，願負一切法律責任與不予登記之不利利益。
連署發起人： <b>花蜜</b> (簽名)

中華民國      年      月      日

(四) 特別要提醒的是，最後請再責成一位細心的同仁協助檢視全部工會發起人的基本資料表是否有誤，以及填寫企業工會發起人總表【表 4】。

**【表 4】企業工會發起人總表**

水蜜桃商業銀行股份有限公司 企業工會發起人總表					
序號	姓名	單位部門	職稱	工作內容	職位檢核(如有擔任以下職位請勾選)
1	花蜜	水花分行	副理	作業人員(櫃檯收付)	<input type="checkbox"/> 一級業務部門之主管人員 <input type="checkbox"/> 職工福利委員會資方委員 <input type="checkbox"/> 勞資會議資方代表 <input type="checkbox"/> 員工考績評議會資方代表 <input type="checkbox"/> 勞工退休準備金監督委員會資方代表 <input type="checkbox"/> 職業安全衛生委員會之主管代表 <input type="checkbox"/> 公司或關係企業之董、監事法人代表人 <input type="checkbox"/> 其他代表雇主行使管理權之職位 <input checked="" type="checkbox"/> 以上全無

## 二、籌備會組成後應辦理事項

組成籌備會後，接著就是著手辦理公開徵求會員、擬定章程草案及召開成立大會等事宜。這些事項的辦理，不需要全部的工會發起人一起參與完成，實務上可以採行分工合作的方式，推派其中幾位成員負責處理，並且討論籌備期間各項工作應如何分配，例如：由誰負責整理工會發起人總表、決定以什麼方式公開徵求會員、籌備期間暫時收發公文或申請書相關文件的地址、擬定工會章程草案、決定哪天召開成立大會、洽借會議地點等。

以下再就公開徵求會員方式、擬定章程草案兩大事項進一步詳細說明如下：

### (一) 公開徵求會員方式

工會法施行細則第 7 條規定：「本法第十一條第一項所稱公開徵求會員，指採用公告、網路、新聞紙或其他使具加入工會資格者可得知之方式徵求會員。」公開徵求，顧名思義必須要採取人人都可以看得到的方式去招募會員，所以透過發送 mail 給全體員工，或者是透過擬申請加入之所屬區域或行業的工會聯合組織網站公告、刊登報紙分類廣告，將徵求會員的相關訊息公開周知，都是實務上常見做法；籌備會只須擇定其中一種方式辦理即可，但請記得務必要保留發送 mail 的內容、網站公告的截圖畫面、報紙分類廣告作為佐證。有關公開徵求會員的內容範本，可參照【圖 8】或【圖 9】這兩種公告範例：

### 【圖 8】工會徵求會員公告（範例 1）

<p>水蜜桃商業銀行股份有限公司企業工會</p> <p>徵求會員公告</p> <p>為籌組成立水蜜桃商業銀行股份有限公司企業工會，公開對外招募會員，期間自 112 年 11 月 15 日起，至 112 年 11 月 30 日截止，徵求有意願加入本企業工會的勞工，可電洽聯絡人花蜜小姐，連絡電話 0933-XXXXXX，或 e-mail 至 peachunion@gmail.com 信箱，可加入本企業工會之會員資格為：水蜜桃商業銀行股份有限公司之勞工，代表雇主行使管理權者除外。</p>
---

## 【圖 9】工會徵求會員公告（範例 2）

### 水蜜桃商業銀行股份有限公司企業工會 徵求會員公告

事由：為辦理水蜜桃商業銀行股份有限公司企業工會壯大組織事宜，公開徵求所有水蜜桃員工成為會員。

成立宗旨：本會以團結水蜜桃商業銀行股份有限公司所有員工為目標，相信透過「集體意識」的行動，絕對比「獨善其身」來得安全，唯有團結的信念，堅定支持工會，配合工會的行動，方能創造有尊嚴、有人性的職場環境，進而追求社會公平正義。

入會資格及程序：凡任職於水蜜桃銀行之員工，除董事長、總經理、企業金融總事業群負責人、消費金融總事業群負責人、人力資源處各級主管外，皆可下載入會申請書。

加入工會的方式：

- 1.填妥附件申請書
- 2.正本郵寄到：臺北市桃子區桃桃路 111 號 10 樓 花小姐收
- 3.會員名單由籌備會通過後正式加入
- 4.確定加入後，會以 email 回覆申請人

提醒：請正楷書寫，若有塗改，請在塗改處補上簽名

附加檔案	大小
入會申請暨扣款授權書.pdf	162.62 KB

## （二）擬定章程草案

工會是依工會法成立的法人，組織運作要上軌道，章程的訂定不能馬虎。所以籌備會必須要擬訂一份章程草案，於成立大會議決，作為工會日後會務運作發展的依據及根本大法

工會法第 12 條關於工會章程內容之規範：「工會章程之記載事項如下：一、名稱。二、宗旨。三、區域。四、會址。五、任務。六、組織。七、會員入會、出會、停權及除名。八、會員之權利義務。九、會員代表、理事、監事之名額、權限及其選任、解任、停權；置有常務理事、常務監事及副理事長者，亦同。十、置有秘書長或總幹事者，其聘任及解任。十一、理事長與監事會召集人之權限及選任、解任、停權。十二、會議。十三、經費及會計。十四、基金之設立及管理。十五、財產之處分。十六、章程之修改。十七、其他依法令規定應載明之事項。」

有關章程範本可於各地方勞工行政主管機關網站查閱參考。工會章程可說是工會的憲章，除應妥慎制定外，因應時勢及需要變更修正時，尤應謹慎，以維護章程之安定性。因此，對於工會章程之修正，工會法明定應由最高權力機關工會會員（代表）大會採特別多數決方式議決。

首先，有關工會章程之訂定及修正應注意事項說明如下：

- 1.工會章程中應明定工會章程修正案之提案連署及審查程序，以免浮濫。

2.有關工會章程之訂定及修正案應依工會法第 26 條、第 27 條規定，經會員（代表）大會以特別多數決方式議決，並應於會議紀錄中載明議決之票數（含贊成、反對及棄權票數）。

3.工會章程訂定及修正之實施應採信賴保護及誠實信用原則，修正時應一併議決生效日期。如章程之修正涉及與會員權利義務有關之重大事項（例如工會會員選舉及被選舉權之行使、停權、除名之規定等），原則上宜定明自次屆起適用。

4.工會章程之訂定及修正應報請主管機關備查，但並不以此為章程生效要件，章程中不必訂定例如：「本章程經報請主管機關備查（或核備後）生效。修正時亦同。」之條文。

其次，關於工會章程訂定之內容部分，茲以工會法第 12 條關於工會章程內容之規範，就工會名稱、工會會址、工會經費及會計的工會章程記載事項為例，建議可以參考以下說明：

### 1.工會名稱

工會為法人，如名稱相同就可能產生混淆。所以工會法第 10 條明定「工會名稱，不得與其他工會名稱相同。」而工會組織的類型依工會法第 6 條規定有所不同，因此，訂定工會名稱應注意以下事項：

- (1) 工會名稱的訂定應先參考工會法第 6 條關於企業工會之定義，決定籌組何種類型的企業工會。
- (2) 籌組工會時應先向主管機關確定有無相同名稱之工會已完成登記。
- (3) 工會名稱應以我國文字登記，並以教育部編訂之國語辭典或辭源、辭海、康熙字典或其他通用字典中所列有之文字為限。
- (4) 工會名稱應標明組織屬性。例如：○○有限公司○○廠（企業）工會、○○股份有限公司（企業）工會、○○關係企業（企業）工會、○○金融控股公司及子公司（企業）工會。
- (5) 工會名稱除應訂入章程條文外，工會章程應注意將章程訂定日期及歷次修正日期一併註明，以便查考。

### 2.工會會址

會址的決定涉及應向哪個直轄市或縣（市）的主管機關辦理登記，對主管機關之職權行使、工會輔導及行政協助有重大影響<sup>40</sup>。由於我國工會大多無自有固定會所，因此會產生登記會址變更的情形，但會址為工會法明定記載事項，故於訂定章程時應明確記載會址至門牌號碼，變更時亦應依修改章程之規定辦理。因此，訂定工會會址應注意以下事項：

- (1) 工會會址應設於工會組織區域之行政區域內。

---

<sup>40</sup> 工會法施行細則第 8 條第 2 項及第 3 項規定：「企業工會會址，應設於廠場、事業單位、關係企業、金融控股公司或其子公司所在地之行政區域內。」「產業工會及職業工會之會址，應設於組織區域範圍內。」

- (2) 工會會址應詳細記載明確之地址，並詳列門牌號碼。例如：永豐銀行企業工會章程第 4 條：「本會以永豐銀行所屬員工為組織範圍，會址設於臺北市中山區建國北路二段 9-1 號。」
- (3) 工會會址如不及提交會員大會或會員代表大會議決變更並修正章程，應先提送理事會議決後，提請下次會員大會或會員代表大會依修正章程程序辦理變更會址。
- (4) 工會會所可採借用方式，惟應先確認具有合法使用之證明文件或提供租賃契約。

### 3. 工會經費及會計

工會是社團法人，其運作需要靠會員的會費繳納為基礎，因此工會對於會費的收繳標準及會費的運用，就要訂入工會的章程中。考量會費收費金額多寡，除應由會員共同決定外，亦須符合會務自主化及實際需求，為避免財源無以為繼造成會務難以推展，初期可以聘僱 1 位專職會務人員為指標，**建議可參考工會法第 28 條入會費及經常會費收取標準訂定之**（請另詳閱第 37-38 頁之說明）。

此外工會如依法令舉辦事業，也會有經費收入或支出，工會法第 30 條授權訂定的「工會財務處理準則」，就工會財務事務處理之項目、會計報告、預算及決算編製、財務管理、財務查核及其他有關財務處理應遵行之事項，已有明確的規定，章程應據以規定相關財務處理及會計處理事項。

因此，訂定工會經費及會計應注意以下事項：

- (1) 於章程中明定工會經費的來源及會費收取的標準，且得依工會法第 28 條規定，於章程中自行訂定入會費或經常會費收費分級表<sup>41</sup>。
- (2) 企業工會經會員同意自其工資中由雇主代扣會費時，應明定於工會章程中，並於勞工申請入會時明白告知。依工會法施行細則第 25 條規定，所稱企業工會經會員同意，包括會員個別對工會表示同意、會員大會或會員代表大會之議決、工會章程之規定、團體協約之約定或 2011 年 5 月 1 日工會法修正施行前工會與雇主間已存在代扣會費之約定或慣例。
- (3) 依據「工會財務處理準則」，明定工會財務收支運用及稽核制度（會計制度）。

<sup>41</sup> 參工會法施行細則第 26 條第 2 項。



以下以「水蜜桃商業銀行股份有限公司企業工會章程」作為範例，並以方框補充說明：

## 水蜜桃商業銀行股份有限公司企業工會章程（草案）

112年12月20日第1屆第1次會員大會通過

- 尚未經工會成立大會（會員大會/會員代表大會）通過之章程，皆應註明「草案」二字，待大會正式議決通過後的版本，再將「草案」刪除。
- 工會修改章程必須經會員大會或會員代表大會通過，每次修改之後，都必須將修改日期（年/月/日）及會員（代表）大會屆次註明清楚。

### 第一章 總則

第1條 本章程依據工會法及工會法施行細則暨相關法令訂定之。

第2條 本會定名為水蜜桃商業銀行股份有限公司企業工會，簡稱水蜜桃銀行企業工會（以下簡稱本會）。

第3條 本會以促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活為宗旨。

第4條 本會以水蜜桃商業銀行所屬員工為組織區域，會址設於臺北市櫻桃區桃子路1號。

- 工會法施行細則第8條第2項規定：「企業工會會址，應設於廠場、事業單位、關係企業、金融控股公司或其子公司所在地之行政區域內。」
- 工會籌備期間若尚未有正式會所，可先登記在籌備會成員的自有會所，待日後有正式會所後再修改章程即可。

第5條 工會之任務如下：

- 一、團體協約之締結、修改或廢止。
- 二、勞資爭議之處理。
- 三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。
- 四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。
- 五、勞工教育之舉辦。
- 六、會員就業之協助。
- 七、會員康樂事項之舉辦。
- 八、工會或會員糾紛事件之調處。
- 九、依法令從事事業之舉辦。
- 十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。
- 十一、協助會員有關勞動事件法所定勞動事件之處理及相關事項。
- 十二、其他合於第3條宗旨及法律規定之事項。

## 第二章 會員

第 6 條 凡任職於水蜜桃商業銀行股份有限公司之勞工，除代表雇主行使管理權之主管人員外，均有加入工會之權利及義務。

■ 工會法第 14 條規定：「代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。」此項規定主要在確認工會招募會員的範圍，例如是否排除公司高階職級者不得加入工會，以維持工會自主性。

■ 另外，可參考工會法施行細則第 18 條規定，工會會員勞動契約經雇主終止時，而與公司有確認僱傭關係之訴訟，於訴訟判決確定前，是否仍得保留其會員資格，都可以於此條文規範。

第 7 條 會員入會時，須填寫入會申請書，經理事會審查合格，繳納入會費，方享有本會會員之權利。

■ 工會尚未成立前，會員資格審查由籌備會為之。

■ 工會法第 28 條第 3 項規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」故為利於日後工會向會員收取會費，入會申請書應清楚註明「本人同意委託水蜜桃商業銀行股份有限公司每月發薪予本人時，依據水蜜桃銀行企業工會章程第 32 條規定之入會會費及經常會費數額，按月從本人薪資中代扣，並轉交予工會。」

第 8 條 會員退會時，須將退會原因以書面報告本會，收件後應經理事會審核並送本會會員代表大會審議通過後方屬完成出會程序。

第 9 條 會員應遵守本會章程之規定，服從履行本會決議案，並按時繳納經常會費。連續 3 個月未繳納經常會費者，移送本會會員代表大會審議通過後方屬完成出會程序。

■ 審議會員退會的權責，建議交給會員（代表）大會審議較為妥適，以避免發生會員頻繁出入會的情況。

第 10 條 會員有發言權、表決權、選舉權、被選舉權、罷免權及其他依法應享之權利。

第 11 條 會員除名或出會，均應清償所欠應繳納之款項。

第 12 條 會員如有違反本會章程規定及決議案或其他不法情事，致危害本會信用名譽與權益，得由理事會議決議，按其情節輕重，分別予以停權、除名等處分，惟除名處分，應經會員（代表）大會出席人數三分之二以上同意。

第 13 條 停權處分內容為停止表決權、選舉權、被選舉權、罷免權、會務行使及會員應享有之福利。

如擔任理、監事之會員受停權處分，其身分仍得維持，惟停權期間無法行使前項所列之權利。

第 14 條 本會會員（代表）大會為最高權力機關，大會閉會期間，由理事會處理工會一切事務。

第 15 條 本會會員人數達到一百人以上時，得由會員大會改為會員代表大會，其會員代表大會代表產生名額、方式、辦法，悉依工會會員代表大會代表選舉辦法規定辦理之。

■會員代表數額可依公司規模、區域、單位劃分，籌備期間無法確知會員代表數額時，可於章程明定授權理事會訂定會員代表選舉辦法，公告後實施。

### 第三章 組織之職權

第 16 條 本會分設理事會、監事會，理事、監事均由會員（代表）就本會已成年之會員中，以無記名連記法選任之。

第 17 條 理事會設理事 9 人，候補理事 4 人，理事互選常務理事 3 人，組織常務理事會，常務理事互選 1 人為理事長，理事長綜理日常事務，對外代表本會。

第 18 條 監事會置監事 3 人、候補監事 1 人，監事互選 1 人為監事會召集人，執行監事會決議，並列席理事會。

■工會法 17 條第 1 項、第 2 項規定：「一、工會會員人數五百人以下者，置理事五人至九人；其會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，理事名額最多不得超過二十七人。二、……。三、工會之監事不得超過該工會理事名額三分之一。」

■工會法第 17 條第 2 項規定：「前項各款理事、監事名額在三人以上時，得按其章程規定推選常務理事、常務監事；其名額不得超過理事、監事名額三分之一。工會得置候補理事、候補監事；其名額不得超過該工會理事、監事名額二分之一。」

■工會法第 17 條第 3 項規定：「工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。」

■工會法第 17 條第 4 項規定：「監事名額在三人以上者，應設監事會，置監事會召集人一人。」

■此處須注意人數計算應採無條件捨去，例如理事 9 人，候補理事不得超過理事名額 1/2，故最多得置 4 人。

第 19 條 監事審核本會簿記項目，稽查各種事業進行狀況，並得會同相關專業人士為之。

第 20 條 工會理事、監事、常務理事、常務監事、理事長及監事會召集人之任期，每一任期四年。理事長連選得連任一次。

如理事、監事因故出缺時，由各該候補理事、候補監事依次遞補，以補足原任期為限。

第 21 條 本會設總幹事一人，受理事長指導，處理一切會務，下設秘書、組長、幹事若干人，依層次指揮處理交辦事項。各項會務人員之管理、員額及待遇，由理事會依照勞動基準法之規定，並視本會財務狀況及工作需要決定之，另會務人員之聘用及解聘，應提經理事會議決定。

第 22 條 本會得視業務需要，設置各種委員會，其組織規程另定之。委員人選提請理事會同意後聘任之，任期與理事會同。

第 23 條 本會會員（代表）大會職權如下：

- 一、通過或修正本會章程。
- 二、財產之處分。
- 三、工會之聯合、合併、分立或解散。
- 四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。
- 五、會員之停權及除名之規定。
- 六、審核年度工作計畫及經費之預（決）算，聽取並審查理事會、監事會工作報告。
- 七、事業報告及收支決算之承認。
- 八、其他與會員權利義務有關之重大事項。

第 24 條 理事會職權如下：

- 一、執行會員（代表）大會之決議案。
- 二、擬定工作計畫，編撰工作報告。
- 三、籌措經費及編製預（決）算。
- 四、處理本會會務。
- 五、採行或接納會員之建議。
- 六、處理監事會移付事項。
- 七、處理勞資爭議事項。
- 八、審查會員入會資格及清查會員會籍。
- 九、推選所屬區域或行業的聯合組織代表、職工福利委員會委員、團體協約協商代表、勞工退休準備金監督管理委員會暨各項會議之勞方代表。

十、處理其他重要事項。

■因會員代表大會原則上一年召開一次，各委員會推派時間未必一致，考慮機動性及效率，建議可將推派人選列入理事會職權；惟應特別注意的是團體協約協商代表之推派，依照團體協約法第8條規定，協商代表應經會員大會或會員代表大會決議，故經由理事會推派人選後，須再提會員代表大會議決。

第25條 常務理事會職權如下：

- 一、理事會之決議案。
- 二、協助理事長辦理各項日常事務。
- 三、選舉理事長。

第26條 理事長職權如下：

- 一、召開會員代表大會、理事會及常務理事會之會議。
- 二、執行各項會議之決議案。
- 三、綜理一切事務，並指揮監督會務人員各項工作。
- 四、代表本會簽訂團體協約。
- 五、對外代表本會。

理事長請假或因故不能行使職權時，由理事長指定常務理事一人代理之，理事長未指定代理人者，由副理事長指定常務理事一人代理之，皆未能指定時，由常務理事互推一人代理之。

第27條 監事（會）職權如下：

- 一、監察理事會執行會員（代表）大會之決議。
- 二、稽核本會經費收支及其他有關財務事項。
- 三、審查本會各項工作執行情形。
- 四、審查理事會處理之會務。
- 五、其他有關監察事項。

■監事僅1人時無須召開監事會議。

第28條 監事召集人職權如下：

- 一、召開監事會。
- 二、執行監事會決議案。
- 三、綜理監事會日常事務。
- 四、列席理事會。

#### 第四章 會議

第 29 條 本會會員（代表）大會分定期會議及臨時會議兩種，由理事長召集之。

定期會議，每一年召開一次，於會議召開當日之十五日前，將會議通知送達會員（代表）。

臨時會議，應經理事會決議或會員五分之一或會員代表三分之一以上請求，或監事之請求，由理事長召集之，於會議召開當日之三日以前，將會議通知送達會員（代表）。但因緊急事故召集臨時會議，會議通知於會議召開當日之一日前送達。

第 30 條 理事會分為定期會議及臨時會議二種，由理事長召集之。

定期會議，每三個月至少開會一次，於會議召開當日之七日前，將會議通知送達理事。

臨時會議，經理事三分之一以上之請求，由理事長召集之，於會議召開當日之一日前，將會議通知送達理事。理事長認有必要時，亦得召集之。

理事應親自出席會議。

監事會之定期會議或臨時會議準用前四項規定；會議由監事會召集人召集之。

監事得列席理事會陳述意見。

第 31 條 工會會員（代表）大會應有會員（代表）過半數出席，始得開會；非有出席會員（代表）過半數同意，不得議決。但第二十三條第一項第一款至第五款之事項，非有出席會員（代表）三分之二以上同意，不得議決。

## 第五章 財務

第 32 條 本會經費來源如下：

- 一、入會費。
- 二、經常會費。
- 三、基金及其孳息。
- 四、舉辦事業之利益。
- 五、委託收入。
- 六、捐款。
- 七、政府補助。
- 八、其他收入。

前項入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。

本會經會員同意，入會費及經常會費，得委託事業單位自該會員加入本會為會員之日起自其工資中代為扣繳。

第 33 條 本會經費收支及財產狀況，每年應向會員（代表）大會提出書面報告。會員經十分之一以上連署或會員代表經三分之一以上連署，得選派代表會同監事查核工會之財產狀況。

每月由理事會編製會計月報表，應經監事會稽核及決議，提經會員（代表）大會議決。

第 34 條 本會會計年度，以每年一月一日起同年十二月三十一日止。

## 第六章 解散

第 35 條 本會之解散，除因破產、合併或組織變更外，財產應辦理清算。

第 36 條 本會解散時，除清償債務外，其賸餘財產之歸屬，依會員（代表）大會之決議處理。但不得歸屬於個人或以營利為目的之團體。

本會無法依前項規定處理時，其賸餘財產歸屬於會址所在地之地方自治團體。

## 第七章 附則

第 37 條 本會各種議事規則、各種委員會組織規則、會員代表選舉辦法由理事會議決，經會員（代表）大會決議通過後實施，修正時亦同。

第 38 條 本章程提經會員（代表）大會決議通過後實施，並報請主管機關核備，修正時亦同。

第 39 條 本章程自第一屆第一次會員大會通過後適用。

## 肆、成立大會重要提醒

阿吉這邊籌組工會的進度也相當順利，經過籌備會成員的分工努力下，今天是「城景國際觀光大飯店企業工會」召開成立大會的重要日子，在確認出席人數（含委託出席）已經過半之後，會議正式開始。

阿吉被推舉為會議主席，他按照大會議程首先報告工會籌備過程及經費收支情形，並向會員說明工會未來發展重點。接著逐項議決工會章程、年度工作計畫、年度收支預算，以及辦理理事、監事的幹部選舉後，會議順利圓滿結束。以下說明是有關召開成立大會的重要提醒，您將能夠：

- ❖ 了解召開成立大會的相關流程
- ❖ 了解成立大會的議程安排（包括選舉事項）

籌備會議完成後，下一步就是依籌備會議決議之日期召開成立大會，相關會議的重要流程如下：（一）辦理報到，審核會員（代表）資格並發給出席證。（二）報告會員（代表）大會應出席人數及實際出席人數（含委託出席）。（三）召開預備會議，推選大會主席、決定大會議程、討論選舉方式。（四）確認出席人數（含委託出席）過半後<sup>42</sup>，宣布開會。會議議程建議如下：

### 一、報告籌備過程及經費收支情形

以書面或口頭說明之方式，簡要就工會籌備過程及進度讓會員瞭解，包括籌備會工作內容、重大決議，以及介紹參與籌備工作之相關人員，同時向會員闡述工會未來發展重點。

### 二、議決工會章程

工會章程是工會會務運作之依據，為促進工會朝向民主化、自主化原則發展，章程訂定應經由出席工會成立大會的會員（代表）過半數之出席，並經出席會員（代表） $\frac{3}{2}$ 以上之同意，始得訂定，以落實工會會務自我管理之理念。

### 三、議決工作計畫

工會可依其實際需求，分工擬定各類別可執行之工作計畫項目，例如企業工會可分為組訓、法規、文宣、總務、會計、福利、行動、職安、國際等組別。年度工作計畫草案應經 $\frac{2}{1}$ 以上出席會員（代表）同意始得議決。以下以「城景國際觀光大飯店企業工會」年度工作計畫草案（表5）為例說明：

<sup>42</sup> 參考工會法第27條、工會會員大會或會員代表大會委託出席辦法第7條。



**【表 5】城景國際觀光大飯店企業工會 112 年度工作計畫（草案）**

組別	工 作 項 目
組訓	1.於新進人員受訓時，宣導工會意識及員工權益，招募新會員。 2.會員管理系統視需求改版與更新，強化會籍管理。 3.推選第 1 屆職業安全衛生委員會工會代表委員。 4.推選出席所屬區域或行業的聯合組織代表。 5.遴選幹部參與各項專業訓練、講習、研討會、觀摩會等活動。 6.辦理會員勞工教育。
法規	1.團體協約協商簽訂事宜。 2.研擬、彙集攸關會員權益之規章、制度。 3.勞工權益之宣導。 4.設置法律諮詢窗口或服務信箱，提供會員權益之諮詢服務。
文宣	1.視行動議題，不定期發布工會文宣、新聞稿。 2.透過工會臉書及 LINE 群組傳達工會最新動態。 3.持續建構與會員間的電子信箱聯絡網路。 4.工會專屬網站維護，豐富網頁內容，強化互動功能。
總務	1.協助各項會議召開之作業規劃。 2.經費收支控管登帳、製表。 3.辦理會員福利慰問事項。 4.辦理會員團體保險，提升會員保障。

#### 四、議決年度經費收支預算

工會法第 28 條第 1 項規定：「工會經費來源如下：一、入會費。二、經常會費。三、基金及其孳息。四、舉辦事業之利益。五、委託收入。六、捐款。七、政府補助。八、其他收入。」故工會應參照該項規定，明定工會經費的來源，以及會員入會費及經常會費之繳納標準及收取方式。

此處應注意的是，會費之繳納標準不得低於工會法第 28 條第 2 項之規定：「前項入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。」另依工會法施行細則規定第 26 條第 2 項規定，工會得於章程中自行訂定入會費或經常會費收費分級表，惟考量經費穩定收入之重要性並衡量工會發展，依工會法規定收取會費，除經費不虞匱乏，也能有餘裕聘任會務人員協助處理會務。

最重要的是，工會法第 26 條第 1 項第 6 款規定：「工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法」，應經會員大會或會員代表大會之議決；故工會

應於年度開始前，由理事會編製年度工作計畫及收支預算表【表 6】，經由會員大會或會員代表大會議決後，報請主管機關備查<sup>43</sup>。

**【表 6】工會預算書草案（範例）**

城景國際觀光大飯店企業工會  
○○年度預、決算書(收支餘絀表)

中華民國○年○月○日至○月○日 單位：新臺幣元

會計科目			決算金額	預算金額	決算與預算比較		說明
款	項	目 名稱			增加	減少	
一		經費總收入					
	1	入會費					
	2	經常會費					
	3	舉辦事業之利益					
	4	委託收入					
	5	捐款收入					
	6	政府補助收入					
	7	其他收入					
二		經費總支出					
	1	人事費					
		1 員工薪資					
		2 獎金					
		3 加班費					
		4 勞健保費及退休金					
		5 其他人事費					
	2	辦公費					
		1 文具印刷費					
		2 水電費					
		3 差旅費					
		4 郵電費					
		5 租金支出					
		6 修繕維護費					
		7 折舊費用					
		8 保險費					
		9 公共關係費					
		10 其他辦公費					
	3	事業費					
		1 會議費					
		2 會員福利費					
		3 勞工教育費					
		4 繳納上級會費					
	4	雜項購置					
	5	特別費					
		1 捐贈費					
	6	提列準備金					
	7	專案計劃支出					
	8	預備金					
三		本期餘絀					

承辦人： 主辦會計： 秘書長： 理事長：  
(或總幹事)

<sup>43</sup> 工會財務處理準則第 12 條。並應注意會計科目分為資產、負債、淨值、收入、支出五大類，各類會計科目之名稱可依據工會財務處理準則第 7 條設置。

## 五、其他事項

### (一) 選舉各級幹部

#### 1. 制訂選舉辦法

即各級幹部如會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定，亦可於章程規範。不論是單獨另訂辦法或是規範於章程，都需要出席會員（代表）3分之2以上同意，始得議決<sup>44</sup>。

2. 各級幹部設置人數：為利於會議進行，建議理事、常務理事及監事、常務監事之人數以奇數為宜。

(1) 會員代表：工會會員人數在一百人以上者，得依章程選出會員代表<sup>45</sup>。

(2) 理事、監事：工會應設置理事及監事，會員人數 500 人以下者，置理事 5 人至 9 人；其會員人數超過 500 人者，每逾 500 人得增置理事 2 人，理事名額最多不得超過 27 人<sup>46</sup>。此處應注意工會之監事不得超過該工會理事名額 3 分之 1<sup>47</sup>。

(3) 常務理事、常務監事：理事、監事名額在 3 人以上時，得按其章程規定推選常務理事、常務監事；其名額不得超過理事、監事名額 3 分之 1<sup>48</sup>。

(4) 候補理事、候補監事：工會得置候補理事、候補監事至少 1 人；其名額不得超過該工會理事、監事名額 2 分之 1<sup>49</sup>。

(5) 監事會召集人：工會監事名額在 3 人以上者，應設監事會，置監事會召集人 1 人。監事會召集人執行監事會決議，並列席理事會<sup>50</sup>。

#### 3. 選務注意事項：

(1) 若有選舉事項，應於開會通知註明。(2) 會議主席應說明選舉之有關注意事項。(3) 推舉選務人員負責監票、發票、唱票、計票。(4) 領票清冊應註明親自或委託。(5) 圈票處應符合秘密投票之原則。(6) 有效票之認定可依據人民團體選舉罷免辦法第 10 條<sup>51</sup>之規定。(7) 票數相同時以抽籤決定之。(8) 現場宣布選舉結果。(9) 開票結束後應封存選票。

<sup>44</sup> 參工會法第 27 條第 1 項。

<sup>45</sup> 參工會法第 15 條。

<sup>46</sup> 參工會法第 17 條第 1 項第 1 款。

<sup>47</sup> 參工會法第 17 條第 1 項第 3 款。

<sup>48</sup> 參工會法第 17 條第 2 項。

<sup>49</sup> 參工會法第 17 條第 2 項。

<sup>50</sup> 參工會法第 17 條第 4 項

<sup>51</sup> 人民團體選舉罷免辦法第 10 條第 1 項規定：「選舉票或罷免票有下列情事之一者，無效：一、非屬人民團體印製。二、圈寫（含塗改）之被選舉人總計超出規定應選出名額或連記額數；或在罷免票上圈「同意罷免」「不同意罷免」二種。三、夾寫其他文字或符號。但被選舉人或罷免人如有二人以上同姓名，由選舉人或罷免人在其姓名下註明區別，不在此限。四、所圈寫之被選舉人或罷免人姓名與會員（會員代表）名冊不符。

## (二) 訂定各項規則辦法

完善各項制度，除了符合法令規範，也有助工會成員有所依循，使各項會務得以順暢推動發展。惟若涉及會員重大權益相關辦法或要點，仍應有出席會員（代表）3分之2以上同意，方得議決，例如選舉辦法。

常見的工會內部規則辦法如下：（1）理事、監事選舉辦法。（2）會員代表選舉辦法。（3）差旅費支給辦法。（4）勞資會議勞方代表選舉辦法。（5）出席所屬區域或行業的聯合組織代表選舉辦法。（6）職工福利委員會工會代表委員選舉辦法。（7）推派勞工董事辦法。（8）會員福利及慰問辦法。（9）會務人員管理辦法。（10）財務處理辦法。（11）性騷擾防治申訴及調查處理要點。（12）職業安全衛生委員會工會代表委員選舉辦法。

## (三) 議決加入所屬區域或行業的聯合組織

加入所屬區域或行業的聯合組織之目的是增進與其他工會結盟，以促進勞工團結。此項議案屬於工會之聯合、合併、分立或解散之事項，須有出席會員（代表）3分之2以上同意，方得議決<sup>52</sup>。

---

五、所圈地位不能辨別為何人或「同意罷免」「不同意罷免」。六、圈寫後經塗改。七、書寫字跡模糊，致不能辨識。八、用鉛筆圈寫。但採電腦計票作業，不在此限。九、在選舉票或罷免票上附任何物件，顯有暗號作用。十、將選舉票或罷免票污染致不能辨別。十一、簽名、蓋章或捺指模。十二、將選舉票或罷免票撕破，致不完整。十三、不加圈寫，完全空白。」

<sup>52</sup> 參工會法第27條第1項。

## 伍、籌組工會常見問題集

Q1：如果勞工想要籌組或加入工會，可以嗎？

依工會法第 4 條規定，勞工均有組織及加入工會之權利。但是現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，不得組織工會；各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織，依其他法律之規定。

Q2：籌組工會的過程若因消息走漏，導致資方有些不當關切或干擾舉措時，應如何處理？

勞工籌組成立工會，有時會面臨資方的不當關切或干擾，像是暗示勞工「不要籌組工會」或者籌組工會有不良後果，要求工會發起人撤回連署、打聽發起人名單或強索會員名單、針對工會籌備會成員藉故調動工作地點或調整職務、得知工會在徵求會員而恐嚇阻擾員工加入工會，甚至干擾工會成立大會進行等，進而衍生重大勞資爭議。

依工會法第 35 條規定<sup>53</sup>，上述企業或雇主對勞工籌組工會之不當舉措，是有可能構成干涉工會組成、活動之不當勞動行為（Unfair Labor Practice），工會籌備會成員可以選擇密閉、非公開之空間或會議室辦理成立大會，避免外界干擾。現場如有人干擾大會進行，可先辨別其身分，且明確告知對方僅具會員身分者方可進入，若對方不願離去持續干擾，即有工會法第 35 條不當勞動行為之虞，則可進行蒐證處理。

再者，工會成員可以尋求地方勞工行政主管機關的協助，由其向資方依法說明法律規定雇主或代表雇主行使管理權之人均不得有該等不當影響、妨礙或限制工會成立的支配介入行為，甚至對於勞工組織工會、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。

如果雇主確有違反工會法第 35 條之規定，工會或勞工可向勞動部設置的「不當勞動行為裁決委員會」申請裁決，以保障勞工組織工會或參與工會活動的團結權。惟應注意者，裁決之申請，應自知悉有違反前開之事由或事實發生之次日起 90 日內，向勞動部申請裁決。為有效抑制雇主不當勞動行為，維護勞工權益，2023 年 1 月 16 日修正施行「工

---

<sup>53</sup> 工會法第 35 條規定：「（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。」

會法第 45 條修正案」，除將雇主違反工會法第 35 條不當勞動行為之罰鍰額度提高為新臺幣 10 萬元至 50 萬元，並新增可公布違法雇主名稱等相關資訊之規定。另外，雇主未依裁決決定履行作為或不作為義務，罰鍰額度亦同步調高為新臺幣 20 萬元至 100 萬元。

### Q3：公司的人資副總或單位一級主管可以加入所屬公司的企業工會嗎？

依工會法第 14 條規定，代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該公司之企業工會，但工會章程另有規定者，不在此限。所以工會可以透過內部討論這些雇主代理人是否可以加入工會，並於章程明定之。

### Q4：工會如何招募會員？

工會可以透過公告的方式徵求會員，也可以於公司內部進行宣傳，讓員工接受到工會成立的消息，例如：發送電子郵件給員工，宣傳工會的重要性與成立目的。此外，工會也可以建立網站，詳細介紹加入工會之流程。

勞工如果想加入工會，可向工作所在地之縣（市）政府勞工行政主管機關詢問轄區工會相關聯絡資訊，並向該工會進一步詢問入會事宜，也可至網路上尋找目前已登記之工會名冊。

### Q5：工會會費要怎麼收？

勞工加入工會必須繳交的費用為「入會費」與「經常會費」。入會費為加入工會時繳交一次即可，經常會費則依工會章程規定可以月繳、季繳、年繳等（通常是月繳）。

依工會法第 28 條規定，每人入會費不得低於入會時之 1 日工資所得，經常會費不得低於會員當月工資之 0.5%。此外，若企業工會經會員同意，雇主應自勞工加入工會會員之日起，自其工資中代扣經常會費並轉交給工會。

### Q6：工會會員的人數要達到多少人，才能由會員大會改為會員代表大會？

依工會法第 15 條規定，會員人數達到 100 人以上時，得由會員大會改為會員代表大會；其會員代表的產生名額、方式、辦法，得於章程訂定或另訂相關辦法辦理，惟應注意工會法施行細則第 14 條第 1 項規定，會員代表之數額，至少為應選理事名額的 3 倍。

### Q7：會員代表及理事、監事名額之規定為何？

依工會法第 15 條第 1 項、工會法第 17 條第 1 項第 1 款規定：

- ①工會會員人數在 100 人以上者，得依章程選出會員代表。

- ②工會會員代表之任期，每一任不得超過4年，自當選後召開第1次會員代表大會之日起算。
- ③工會會員人數500人以下者，置理事5人至9人；其會員人數超過500人者，每逾500人得增置理事2人，理事名額最多不得超過27人。
- ④工會之監事不得超過該工會理事名額3分之1。

舉例：工會會員人數在500人內，最多置理事9人。一旦工會會員人數達1,001人者，得增置理事2人，每超過500人再增理事2人，以此類推，且理事名額最多不得超過27人。工會可依事業單位及員工職務特性來劃分選區，並於章程訂定相關選舉辦法；惟依照工會法施行細則第14條規定，會員代表之數額至少為應選理事名額之3倍。

Q8：如果召開會員大會或會員代表大會時，親自出席開會的人很少怎麼辦？

依工會法第27條規定，會員（代表）大會的出席人數都應該有過半數出席才能開會。若會員（代表）因故無法出席時，得以書面委託其他會員（代表）出席，每位會員（代表）以委託1人為限，而且委託人數不得超過親自出席人數的3分之1。

委託方式、條件、委託數額計算及其他應遵循事項，另參考「工會會員大會或會員代表大會委託出席辦法」之規定辦理。

Q9：會員（代表）大會、理事會、監事會多久要開會一次？

根據工會法第23條及第24條規定：

- ①會員（代表）大會的定期會議，每年至少召開1次，並至遲應於會議召開當日的15日前，將會議通知送達會員（代表）；臨時會議的召開則是經理事會決議，或會員5分之1或會員代表3分之1以上請求，或監事之請求，由理事長召集，且至遲應於會議召開當日的3日前，將會議通知送達會員或會員代表。但因緊急事故召集臨時會議，得於會議召開當日的1日前送達。
- ②理事會定期會議，每3個月至少開會1次，且至遲應於會議召開當日的7日前，將會議通知送達理事。臨時會議則需經理事3分之1以上之請求，由理事長召集之，並至遲應於會議召開當日的前1日，將會議通知送達理事；理事長認為有必要時，也能召集臨時會議；理事長應親自出席會議。監事會定期會議及臨時會議亦準用前述規定辦理，會議並應由監事會召集人召集之。





## 陸、附錄

各級勞工行政機關地址、電話一覽表

單位名稱(含網址連結)	地 址	電 話
勞動部 <a href="https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28296/43250/43253/43267/post">https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28296/43250/43253/43267/post</a>	臺北市中山區 松江路 207 號 (志清大樓)	02-89956866
臺北市政府勞動局 <a href="https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=9F6A714C50B252CE&amp;sms=6F5191773AA948C4&amp;s=31CCDB73FA2EA9C4">https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=9F6A714C50B252CE&amp;sms=6F5191773AA948C4&amp;s=31CCDB73FA2EA9C4</a>	臺北市信義區 市府路 1 號 5 樓	02-27208889 #7007、7010、 7012、7014
新北市政府勞工局 <a href="https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/set-up-a-union">https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/set-up-a-union</a>	新北市板橋區 中山路 1 段 161 號 7 樓	02-29603456 #6300~6306、 6309~6312
桃園市政府勞動局 <a href="https://lhrb.tycg.gov.tw/News_Content.aspx?n=4935&amp;s=653967">https://lhrb.tycg.gov.tw/News_Content.aspx?n=4935&amp;s=653967</a>	桃園市桃園區 縣府路 1 號 3、4 樓	03-3322101 #6802~6803
臺中市政府勞工局 <a href="https://eservices.taichung.gov.tw/AdvSearch/FormDownload/160/Download/240002">https://eservices.taichung.gov.tw/AdvSearch/FormDownload/160/Download/240002</a>	臺中市西屯區 臺灣大道 3 段 99 號惠 中樓 4 樓	04-22289111 #35106~35108、 35121
臺南市政府勞工局 <a href="https://web.tainan.gov.tw/labor/News_Content.aspx?n=506&amp;s=3584">https://web.tainan.gov.tw/labor/News_Content.aspx?n=506&amp;s=3584</a>	臺南市新營區 民治路 36 號 7 樓	06-6376472(民治行政中心) 06-2983073(永華行政中心)
高雄市政府勞工局 <a href="https://labor.kcg.gov.tw/cp.aspx?n=18091FB71734C033&amp;s=F068F68A8763723C">https://labor.kcg.gov.tw/cp.aspx?n=18091FB71734C033&amp;s=F068F68A8763723C</a>	高雄市前鎮區 鎮中路 6 號	07-8124613 #121-125、136
基隆市政府社會處 <a href="https://www.klcc.gov.tw/tw/social/2861-113921.html">https://www.klcc.gov.tw/tw/social/2861-113921.html</a>	基隆市中正區 義一路 1 號	02-24201122 #2207~2208
宜蘭縣政府勞工處 <a href="https://www.klcc.gov.tw/tw/social/2861-113921.html">https://www.klcc.gov.tw/tw/social/2861-113921.html</a>	宜蘭縣宜蘭市 縣政北路 1 號	03-9251000 #1711-1716

<p>新竹市政府勞工處</p> <p><a href="https://dep-labor.hccg.gov.tw/ch/home.jsp?id=61&amp;parentpath=0,4&amp;mcustomize=filedownload_view.jsp&amp;toolsflag=Y&amp;dataserno=201606210019&amp;t=Download&amp;mserno=201606210017">https://dep-labor.hccg.gov.tw/ch/home.jsp?id=61&amp;parentpath=0,4&amp;mcustomize=filedownload_view.jsp&amp;toolsflag=Y&amp;dataserno=201606210019&amp;t=Download&amp;mserno=201606210017</a></p>	<p>新竹市東區</p> <p>龍山西路 99 號 2 樓</p>	<p>03-5324900</p> <p>#301</p>
<p>新竹縣政府勞工處</p> <p><a href="https://dep-labor.hccg.gov.tw/ch/home.jsp?id=61&amp;parentpath=0,4&amp;mcustomize=filedownload_view.jsp&amp;toolsflag=Y&amp;dataserno=201606210019&amp;t=Download&amp;mserno=201606210017">https://dep-labor.hccg.gov.tw/ch/home.jsp?id=61&amp;parentpath=0,4&amp;mcustomize=filedownload_view.jsp&amp;toolsflag=Y&amp;dataserno=201606210019&amp;t=Download&amp;mserno=201606210017</a></p>	<p>新竹縣竹北市</p> <p>光明六路 10 號</p>	<p>03-5518101</p> <p>#3011~3013、</p> <p>3018~3019、</p> <p>3080~3081</p>
<p>苗栗縣政府勞工及青年發展處</p> <p><a href="https://www.miaoli.gov.tw/labor_youth/News.aspx?n=737&amp;sms=9639">https://www.miaoli.gov.tw/labor_youth/News.aspx?n=737&amp;sms=9639</a></p>	<p>苗栗縣苗栗市</p> <p>府前路 1 號</p>	<p>037-322150</p>
<p>彰化縣政府勞工處</p> <p><a href="https://labor.chcg.gov.tw/06service/service01_list.aspx?cate_id=4822">https://labor.chcg.gov.tw/06service/service01_list.aspx?cate_id=4822</a></p>	<p>彰化縣彰化市</p> <p>中興路 100 號 8 樓</p> <p>(第二行政大樓)</p>	<p>04-7532527</p>
<p>南投縣政府社會及勞動處</p> <p><a href="https://welfare.nantou.gov.tw/1486/26-1">https://welfare.nantou.gov.tw/1486/26-1</a></p>	<p>南投縣南投市</p> <p>中興路 660 號</p>	<p>049-2246823、</p> <p>049-2247236、</p> <p>049-2204776</p>
<p>雲林縣政府勞動暨青年事務發展處</p> <p><a href="https://labor.yunlin.gov.tw/News_Content.aspx?n=639&amp;s=266387">https://labor.yunlin.gov.tw/News_Content.aspx?n=639&amp;s=266387</a></p>	<p>雲林縣斗六市</p> <p>雲林路 2 段 515 號</p>	<p>05-5522810</p>
<p>嘉義市政府社會處</p> <p><a href="https://social.chiayi.gov.tw/cl.aspx?n=411">https://social.chiayi.gov.tw/cl.aspx?n=411</a></p>	<p>嘉義市東區</p> <p>中山路 199 號</p>	<p>05-2254321</p> <p>#154、159</p>
<p>嘉義縣政府勞工暨青年發展處</p> <p><a href="https://ly.cyhg.gov.tw/cl.aspx?n=2253">https://ly.cyhg.gov.tw/cl.aspx?n=2253</a></p>	<p>嘉義縣太保市</p> <p>祥和一路東段 1 號</p>	<p>05-3620123</p> <p>#8040、8047、8057</p>
<p>屏東縣政府勞動暨青年發展處</p> <p><a href="https://www.pthg.gov.tw/planlab/News_Content.aspx?n=E7D54C3293ECA85F&amp;sms=D762A039823933FB&amp;s=D175080A1BD7670B">https://www.pthg.gov.tw/planlab/News_Content.aspx?n=E7D54C3293ECA85F&amp;sms=D762A039823933FB&amp;s=D175080A1BD7670B</a></p>	<p>屏東縣屏東市</p> <p>自由路 17 號</p>	<p>08-7558048</p> <p>#203</p>
<p>花蓮縣政府社會處</p> <p><a href="https://sa.hl.gov.tw/Detail_sp/897dd566877a40d88db6ad09d9f3318c">https://sa.hl.gov.tw/Detail_sp/897dd566877a40d88db6ad09d9f3318c</a></p>	<p>花蓮縣花蓮市</p> <p>府前路 17 號</p>	<p>03-8225377</p> <p>#390、391、396</p>

<p>臺東縣政府社會處</p> <p><a href="https://taisoc.taitung.gov.tw/WebSite/Service/serviceDetail.aspx?menuid=1W%2bfKiAxClc%3d&amp;page=1&amp;id=WkUqNSW!0!2eQ%3d">https://taisoc.taitung.gov.tw/WebSite/Service/serviceDetail.aspx?menuid=1W%2bfKiAxClc%3d&amp;page=1&amp;id=WkUqNSW!0!2eQ%3d</a></p>	<p>臺東縣臺東市 桂林北路 201 號</p>	<p>089-351834 089-328254</p>
<p>澎湖縣政府社會處</p> <p><a href="https://www.penghu.gov.tw/society/">https://www.penghu.gov.tw/society/</a></p>	<p>澎湖縣馬公市 治平路 32 號</p>	<p>06-9274400 #355~358、331~333</p>
<p>金門縣政府社會處</p> <p><a href="https://social.kinmen.gov.tw/News_Content.aspx?n=100FF2EA665D3910&amp;sms=B675900615BB79BF&amp;s=B4BF3DEF597982B0&amp;Create=1">https://social.kinmen.gov.tw/News_Content.aspx?n=100FF2EA665D3910&amp;sms=B675900615BB79BF&amp;s=B4BF3DEF597982B0&amp;Create=1</a></p>	<p>金門縣金城鎮 民權路 173 號</p>	<p>082-318823 #62530</p>
<p>連江縣政府民政處</p> <p><a href="https://www.matsu.gov.tw/Chhtml/Download/371030000A/43/?pagenum=76&amp;qdptid=&amp;qmctitle=&amp;qccid=">https://www.matsu.gov.tw/Chhtml/Download/371030000A/43/?pagenum=76&amp;qdptid=&amp;qmctitle=&amp;qccid=</a></p>	<p>連江縣南竿鄉 介壽村 76 號</p>	<p>0836-25131</p>
<p>國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局</p> <p><a href="https://www.sipa.gov.tw/home.jsp?mserno=201604180001&amp;serno=201001210016&amp;menudata=ChineseMenu&amp;contlink=ap/download_view.jsp&amp;dataserno=201512140001">https://www.sipa.gov.tw/home.jsp?mserno=201604180001&amp;serno=201001210016&amp;menudata=ChineseMenu&amp;contlink=ap/download_view.jsp&amp;dataserno=201512140001</a></p>	<p>新竹市東區 新安路 2 號</p>	<p>03-5773311 #2311~2316</p>
<p>國家科學及技術委員會中部科學園區管理局</p> <p><a href="https://www.ctsp.gov.tw/chinese/04-Manufacturer/04-01-business_view.aspx?v=1&amp;fr=1045&amp;no=1063&amp;sn=257">https://www.ctsp.gov.tw/chinese/04-Manufacturer/04-01-business_view.aspx?v=1&amp;fr=1045&amp;no=1063&amp;sn=257</a></p>	<p>臺中市西屯區 中科路 2 號</p>	<p>04-25658588 #7912~7913、 7919~7920</p>
<p>國家科學及技術委員會南部科學園區管理局</p> <p><a href="https://www.stsp.gov.tw/web/WEB/Jsp/Page/index.jsp?frontTarget=DEFAULT&amp;pageID=219&amp;thisRootID=548#01">https://www.stsp.gov.tw/web/WEB/Jsp/Page/index.jsp?frontTarget=DEFAULT&amp;pageID=219&amp;thisRootID=548#01</a></p>	<p>臺南市新市區 南科三路 22 號</p>	<p>06-5051001</p>
<p>經濟部產業園區管理局</p> <p><a href="https://ew.bip.gov.tw/guest/DisplayOnlinServiceInfoAction.action?zoneId=EP&amp;strTran=CN&amp;affairId=101310">https://ew.bip.gov.tw/guest/DisplayOnlinServiceInfoAction.action?zoneId=EP&amp;strTran=CN&amp;affairId=101310</a></p>	<p>高雄市楠梓區 加昌路 600 號</p>	<p>07-3611212 #411-419</p>

# 工 會 法

中華民國十八年十月二十一日國民政府制定公布全文 53 條；並自十八年十一月一日起施行  
中華民國二十年十二月十二日國民政府修正公布第 16 條條文  
中華民國二十一年九月二十七日國民政府修正公布第 23 條條文  
中華民國二十二年七月二十日國民政府修正公布第 3 條條文  
中華民國三十二年十一月二十日國民政府修正公布全文 65 條  
中華民國三十六年六月十三日國民政府修正公布全文 63 條  
中華民國三十八年一月七日總統令修正公布全文 60 條  
中華民國六十四年五月二十一日總統令修正公布第 3、6、7、9、16、17、19、22、23、25、27、28、30、31、33、34、40、42、44、47~49 條條文；第十三章增訂第 59 條條文；原第 59 條條文修正遞改為第 60 條條文；原第 60 條條文遞改為第 61 條條文  
中華民國八十九年七月十九日總統（89）華總一義字第 8900177620 號令修正公布第 3、59、60 條條文  
中華民國九十九年六月二十三日總統華總一義字第 09900157711 號令修正公布全文 49 條；施行日期，由行政院定之  
中華民國九十九年十月二十日行政院院臺勞字第 0990104666 號令發布第 38 條條文定自九十九年十二月二十五日施行  
中華民國一百年四月二十六日行政院院臺勞字第 1000019757 號令發布除第 38 條已定自九十九年十二月二十五日施行外，其餘條文定自一百年五月一日施行  
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 3 條第 1 項所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄  
中華民國一百零四年七月一日總統華總一義字第 10400077181 號令修正公布第 3 條條文；施行日期，由行政院定之  
中華民國一百零四年十月五日行政院院臺勞字第 1040046667 號令發布定自一百零四年七月三日施行  
中華民國一百零五年十一月十六日總統華總一義字第 10500140141 號令修正公布第 26 條條文；施行日期，由行政院定之  
中華民國一百零五年十二月二十九日行政院院臺勞字第 1050050615 號令發布定自一百零六年一月十六日施行  
中華民國一百十年一月二十日總統華總一義字第 11000003581 號令修正公布第 19 條條文；施行日期，由行政院定之  
中華民國一百十年三月二十二日行政院院臺勞字第 1100008238 號令發布定自一百十二年一月一日施行  
中華民國一百十年四月二十八日總統華總一義字第 11000038691 號令修正公布第 17 條條文；施行日期，由行政院定之  
中華民國一百十年五月二十八日行政院院臺勞字第 1100016251 號令發布定自一百十年七月一日施行  
中華民國一百十一年十一月三十日總統華總一義字第 11100101151 號令修正公布第 45 條條文；施行日期，由行政院定之  
中華民國一百十一年十二月二十一日行政院院臺勞字第 1110038320 號令發布定自一百十二年一月十六日施行

## 第一章 總 則

第 一 條 為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。

第 二 條 工會為法人。

第 三 條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。  
工會之目的事業，應受各該事業之主管機關輔導、監督。

第 四 條 勞工均有組織及加入工會之權利。  
現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，不得組織工會；

軍火工業之範圍，由中央主管機關會同國防部定之。

教師得依本法組織及加入工會。

各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織，依其他法律之規定。

第五條 工會之任務如下：

- 一、團體協約之締結、修改或廢止。
- 二、勞資爭議之處理。
- 三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。
- 四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。
- 五、勞工教育之舉辦。
- 六、會員就業之協助。
- 七、會員康樂事項之舉辦。
- 八、工會或會員糾紛事件之調處。
- 九、依法令從事事業之舉辦。
- 十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。
- 十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。

## 第二章 組 織

第六條 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：

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。
- 前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。

第七條 依前條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。

第八條 工會得依需要籌組聯合組織；其名稱、層級、區域及屬性，應於聯合組織章程中定之。

工會聯合組織應置專任會務人員辦理會務。

以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，其發起籌組之工會數應達發起工會種類數額三分之一以上，且所含行政區域應達全國直轄市、縣（市）總數二分之一以上。

第九條 依本法第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限。  
同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。

第十條 工會名稱，不得與其他工會名稱相同。

第十一條 組織工會應有勞工三十人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。

前項籌備會應於召開工會成立大會後三十日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書。但依第八條規定以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，應向中央主管機關登記，並請領登記證書。

第十二條 工會章程之記載事項如下：

- 一、名稱。
- 二、宗旨。
- 三、區域。
- 四、會址。
- 五、任務。
- 六、組織。
- 七、會員入會、出會、停權及除名。
- 八、會員之權利及義務。
- 九、會員代表、理事、監事之名額、權限及其選任、解任、停權；置有常務理事、常務監事及副理事長者，亦同。
- 十、置有秘書長或總幹事者，其聘任及解任。
- 十一、理事長與監事會召集人之權限及選任、解任、停權。
- 十二、會議。
- 十三、經費及會計。
- 十四、基金之設立及管理。
- 十五、財產之處分。
- 十六、章程之修改。

十七、其他依法令規定應載明之事項。

第十三條 工會章程之訂定，應經成立大會會員或會員代表過半數之出席，並經出席會員或會員代表三分之二以上之同意。

### 第三章 會 員

第十四條 代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。

第十五條 工會會員人數在一百人以上者，得依章程選出會員代表。  
工會會員代表之任期，每一任不得超過四年，自當選後召開第一次會員代表大會之日起算。

第十六條 工會會員大會為工會之最高權力機關。但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職權。

### 第四章 理事及監事

第十七條 工會應置理事及監事，其名額如下：

一、工會會員人數五百人以下者，置理事五人至九人；其會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，理事名額最多不得超過二十七人。

二、工會聯合組織之理事不得超過五十一人。

三、工會之監事不得超過該工會理事名額三分之一。

前項各款理事、監事名額在三人以上時，得按其章程規定推選常務理事、常務監事；其名額不得超過理事、監事名額三分之一。工會得置候補理事、候補監事至少一人；其名額不得超過該工會理事、監事名額二分之一。

工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。

第十八條 會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務。  
工會監事審核工會簿記帳目，稽查各種事業進行狀況及章程所定之事

項，並得會同相關專業人士為之。  
監事之職權於設有監事會之工會，由監事會行使之。

第十九條 工會會員已成年者，得被選舉為工會之理事、監事。  
工會會員參加工業團體或商業團體者，不得為理事或監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長或監事會召集人。

第二十條 工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之任期，每一任不得超過四年。  
理事長連選得連任一次。

第二十一條 工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人及其代理人，因執行職務所致他人之損害，工會應負連帶責任。

## 第五章 會 議

第二十二條 工會召開會議時，其會議通知之記載事項如下：

- 一、事由。
- 二、時間。
- 三、地點。
- 四、其他事項。

第二十三條 工會會員大會或會員代表大會，分定期會議及臨時會議二種，由理事長召集之。

定期會議，每年至少召開一次，至遲應於會議召開當日之十五日前，將會議通知送達會員或會員代表。

臨時會議，經理事會決議，或會員五分之一或會員代表三分之一以上請求，或監事之請求，由理事長召集之，至遲應於會議召開當日之三日以前，將會議通知送達會員或會員代表。但因緊急事故召集臨時會議，得於會議召開當日之一日前送達。



第二十四條 工會理事會分為定期會議及臨時會議二種，由理事長召集之。  
定期會議，每三個月至少開會一次，至遲應於會議召開當日之七日前，將會議通知送達理事。  
臨時會議，經理事三分之一以上之請求，由理事長召集之，至遲應於會議召開當日之一日前，將會議通知送達理事。理事長認有必要時，亦得召集之。  
理事應親自出席會議。  
工會設監事會者，其定期會議或臨時會議準用前四項規定；會議應由監事會召集人召集之。  
監事得列席理事會陳述意見。

第二十五條 前二條之定期會議，不能依法或依章程規定召開時，得由主管機關指定理事或監事一人召集之。  
前二條之臨時會議，理事長或監事會召集人不於請求之日起十日內召集時，原請求人之一人或數人得申請主管機關指定召集之。

第二十六條 下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：  
前二條之臨時會議，理事長或監事會召集人不於請求之日起十日內召集時，原請求人之一人或數人得申請主管機關指定召集之。  
一、工會章程之修改。  
二、財產之處分。  
三、工會之聯合、合併、分立或解散。  
四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。  
五、會員之停權及除名之規定。  
六、工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法。  
七、事業報告及收支決算之承認。  
八、基金之運用及處分。  
九、會內公共事業之創辦。  
十、集體勞動條件之維持或變更。  
十一、其他與會員權利義務有關之重大事項。  
前項第四款之規定經議決訂定者，不受人民團體法及其相關法令之限制。  
會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳

述意見之機會。

第二十七條 工會會員大會或會員代表大會，應有會員或會員代表過半數出席，始得開會；非有出席會員或會員代表過半數同意，不得議決。但前條第一項第一款至第五款之事項，非有出席會員或會員代表三分之二以上同意，不得議決。

會員或會員代表因故無法出席會議時，得以書面委託其他會員或會員代表出席，每一代表以委託一人為限，委託人數不得超過親自出席人數之三分之一；其委託方式、條件、委託數額計算及其他應遵循事項之辦法，由中央主管機關定之。

工會聯合組織之會員代表委託代表出席時，其委託除應依前項規定辦理外，並僅得委託所屬工會或各該本業之其他會員代表。

## 第六章 財 務

第二十八條 工會經費來源如下：

- 一、入會費。
- 二、經常會費。
- 三、基金及其孳息。
- 四、舉辦事業之利益。
- 五、委託收入。
- 六、捐款。
- 七、政府補助。
- 八、其他收入。

前項入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。

企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。

會員工會對工會聯合組織之會費繳納，應按申報參加工會聯合組織之人數繳納之。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。

前項繳納會費之標準，最高不得超過會員工會會員所繳會費總額之百分之三十，最低不得少於百分之五。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。

第二十九條 工會每年應將財產狀況向會員大會或會員代表大會提出書面報告。會員經十分之一以上連署或會員代表經三分之一以上連署，得選派代表會同

監事查核工會之財產狀況。

第三十條 工會應建立財務收支運用及稽核機制。

工會財務事務處理之項目、會計報告、預算及決算編製、財產管理、財務查核及其他應遵行事項之準則，由中央主管機關定之。

## 第七章 監 督

第三十一條 工會應於每年年度決算後三十日內，將下列事項，報請主管機關備查：

一、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之名冊。

二、會員入會、出會名冊。

三、聯合組織之會員工會名冊。

四、財務報表。

五、會務及事業經營之狀況。

工會未依前項規定辦理或主管機關認有必要時，得限期令其檢送或派員查核。

第三十二條 工會章程之修改或理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之變更，應報請主管機關備查。

第三十三條 工會會員大會或會員代表大會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，會員或會員代表得於決議後三十日內，訴請法院撤銷其決議。但出席會議之會員或會員代表未當場表示異議者，不得為之。

法院對於前項撤銷決議之訴，認為其違反之事實非屬重大且於決議無影響者，得駁回其請求。

第三十四條 工會會員大會或會員代表大會之決議內容違反法令或章程者，無效。

## 第八章 保 護

第三十五條 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。

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。

第三十六條 工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。

企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。

企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。

## 第九章 解散及組織變更

第三十七條 工會有下列情形之一者，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散：

一、破產。

二、會員人數不足。

三、合併或分立。

四、其他經會員大會或會員代表大會認有必要時。

工會無法依前項第一款至第三款規定自行宣告解散或無從依章程運作時，

法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。

第三十八條 工會經議決為合併或分立時，應於議決之日起一年內完成合併或分立。企業工會因廠場或事業單位合併時，應於合併基準日起一年內完成工會合併。屆期未合併者，主管機關得令其限期改善，未改善者，令其重新組織。

工會依前二項規定為合併或分立時，應於完成合併或分立後三十日內，將其過程、工會章程、理事、監事名冊等，報請主管機關備查。

行政組織區域變更時，工會經會員大會或會員代表大會議決，得維持

工會原名稱。但工會名稱變更者，應於行政組織區域變更後九十日內，將會議紀錄函請主管機關備查。工會名稱變更者，不得與登記有案之工會相同。

依前項規定議決之工會，其屆次之起算，應經會員大會或會員代表大會議決。

第三十九條 工會合併後存續或新成立之工會，應概括承受因合併而消滅工會之權利義務。

因分立而成立之工會，其承繼權利義務之部分，應於議決分立時由會員大會或會員代表大會一併議決之。

第四十條 工會自行宣告解散者，應於解散後十五日內，將其解散事由及時間，報請主管機關備查。

第四十一條 工會之解散，除因破產、合併或組織變更外，其財產應辦理清算。

第四十二條 工會解散時，除清償債務外，其賸餘財產之歸屬，應依其章程之規定、會員大會或會員代表大會之決議。但不得歸屬於個人或以營利為目的之團體。

工會無法依前項規定處理時，其賸餘財產歸屬於會址所在地之地方自治團體。

## 第十章 罰 則

第四十三條 工會有違反法令或章程者，主管機關得予以警告或令其限期改善。必要時，並得於限期改善前，令其停止業務之一部或全部。

工會違反法令或章程情節重大，或經限期改善屆期仍未改善者，得撤免其理事、監事、理事長或監事會召集人。

第四十四條 主管機關依第三十一條第二項規定派員查核或限期檢送同條第一項資料時，工會無正當理由規避、妨礙、拒絕或未於限期內檢送資料者，處行為人新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第四十五條 雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機關處雇主新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並公布其名稱、代表人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。

雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第一款、第三款或第四款規定，未依前項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰。

雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第二款或第五款規定，未依第一項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。

第四十六條 雇主未依第三十六條第二項規定給予公假者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

## 第十一章 附 則

第四十七條 本法施行前已組織之工會，其名稱、章程、理事及監事名額或任期與本法規定不符者，應於最近一次召開會員大會或會員代表大會時改正之。

第四十八條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第四十九條 本法施行日期，由行政院定之。

# 工會法施行細則

中華民國三十三年四月二十八日行政院公布

中華民國三十七年三月二十五日行政院修正公布同日施行

中華民國六十四年七月三十日內政部修正公布全文 40 條

中華民國九十年十月三日行政院勞工委員會(90)台勞資一字第 0048014 號令修正發布第 4、33 條條文

中華民國一百年四月二十九日行政院勞工委員會勞資 1 字第 1000125671 號令修正發布全文 41 條；並自一百年五月一日施行

中華民國一百零三年十月六日勞動部勞動關 1 字第 1030127438 號令修正發布第 2、3、8、9、10、15、18、25、32、40、41 條條文；增訂第 9-1 條條文；並自發布日施行

## 第一章 總 則

第 一 條 本細則依工會法（以下簡稱本法）第四十八條規定訂定之。

## 第二章 組 織

第 二 條 本法第六條第一項第一款所稱事業單位，指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。

本法第六條第一項第一款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。

前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：

- 一、對於工作場所勞工具有人事進用或解職決定權。
- 二、編列及執行預算。
- 三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。

本法第六條第一項第一款所稱事業單位，指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。

第 三 條 工會聯合組織依其組織區域，分為全國性工會聯合組織及區域性工會聯合組織。

前項區域性工會聯合組織所稱區域，指直轄市及縣（市）之行政區域。

區域性工會聯合組織會址應設於組織區域範圍內，並向會址所在地之直轄市、縣（市）政府登記及請領登記證書。

本法中華民國一百年五月一日施行前已設立之下列組織，應以中央主管機關為主管機關：

- 一、原臺灣省轄之工會聯合組織。
- 二、原經中央主管機關依法劃定之交通、運輸、公用等事業跨越行政

區域組織之工會。

- 第 四 條 本法第八條第三項所稱工會種類數額，指在全國範圍內，與成立全國性工會聯合組織之種類相同之工會數額。  
依本法第八條第三項發起之全國性工會聯合組織，其發起數額未達同種類數額三分之一，或所含行政區域未達全國直轄市、縣（市）總數二分之一者，中央主管機關不予登記。
- 第 五 條 本法第九條第二項所稱同種類職業工會，指該職業工會會員所具有之職業技能、工作性質，未能與其他職業工會相區隔者。
- 第 六 條 工會名稱應以我國文字登記，並以教育部編訂之國語辭典或辭源、辭海、康熙字典或其他通用字典中所列有之文字為限。  
企業工會名稱，應標明廠場、事業單位、關係企業或金融控股公司名稱。  
產業工會、職業工會與工會聯合組織名稱，除本法另有規定外，應標明組織區域及屬性。
- 第 七 條 本法第十一條第一項所稱公開徵求會員，指採用公告、網路、新聞紙或其他使具加入工會資格者可得知之方式徵求會員。
- 第 八 條 本法第十一條第二項所定會員名冊及理事、監事名冊，應記載姓名及聯絡方式，並載明工會理事長住居所。  
企業工會會址，應設於廠場、事業單位、關係企業、金融控股公司或其子公司所在地之行政區域內。  
產業工會及職業工會之會址，應設於組織區域範圍內。  
工會聯合組織，應於會員名冊中記載會員工會名稱、會址及聯絡方式。  
工會於領取登記證書時，應檢附工會圖記印模一式三份，送主管機關備查。
- 第 九 條 主管機關受理工會登記時，有下列情事之一者，不予登記：  
一、連署發起人數未滿三十人。  
二、未組成籌備會。



- 三、未辦理公開徵求會員。
  - 四、未擬定章程。
  - 五、未召開成立大會。
  - 六、未於召開成立大會後三十日內，依規定請領登記證書。
- 前項第一款規定，於工會聯合組織籌組程序不適用之。

第九條之一 工會籌備會辦理登記時，應檢具發起人連署名冊及本法第十一條第二項所定應備文件。

前項發起人連署名冊，應記載連署人姓名、聯絡方式、本業或足以證明勞工身分之資料及簽名。

工會聯合組織籌備會辦理登記時，應檢具發起工會連署名冊及其議決工會聯合之紀錄。

工會籌備會辦理登記，其情形得予補正者，主管機關應限期令其補正；屆期不補正者，不予受理。

主管機關於受理工會籌備會辦理登記時，基於調查事實及證據之必要，得通知相關之人陳述意見，並得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。

第十條 主管機關受理工會籌備會辦理登記時，應依收件時間之先後次序編號。收件時間應記載至分鐘。

同一企業工會或同種類職業工會有二個以上之工會籌備會，依第一項及本法第十一條第二項規定向主管機關請領工會登記證書時，主管機關應以收件時間在先者受理登記，並發給登記證書。收件時間相同且符合登記要件者，以抽籤方式決定之，並由請領登記證書之工會籌備會代表抽籤決定之。

同一請領事件，數主管機關依前二項規定受理收件且符合登記要件者，由收件在先之主管機關受理登記，不能分別先後者，由中央主管機關指定其中之一主管機關辦理抽籤。

前項受指定之主管機關，應通知申請之工會籌備會及其他受理主管機關辦理抽籤之時間及地點，並由請領登記證書之工會籌備會代表抽籤決定之。

第十一條 本法第十二條第七款、第九款與第十一款有關入會、出會、停權、除名、選任及解任之章程記載事項，應包括其資格、條件及處理程序。

前項之選任及解任，應以無記名投票方式辦理。但工會聯合組織章程另有規定者，依其規定。

第十二條 本法第十四條所定代表雇主行使管理權之主管人員，不得為企業工會之發起人。

第十三條 工會聯合組織之組織程序，準用本法第二章及本章之規定。

### 第三章 會員

第十四條 工會依本法第十五條第一項規定選出會員代表之數額，至少為應選理事名額之三倍。

工會聯合組織之會員代表數額，至少為應選理事名額之二倍。

### 第四章 理事及監事

第十五條 工會理事長、副理事長，依工會章程規定直接由會員或會員代表選任者，當選後即具該工會理事身分。

前項理事名額，應計入工會章程所定理事名額。

本法第十七條第一項第一款所稱會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，指工會會員人數超過五百人時，可增置理事二人；超過一千人時，可增置理事四人，以此類增。

第十六條 工會之理事、監事，應於任期屆滿前辦理改選。

理事、監事之任期，自召開第一次理事會議、監事會議之日起算。第一次理事會議、監事會議，應於前屆任期屆滿日起十日內召開。

第十七條 工會應於理事、監事選出之日起十日內通知其當選。

當選之理事、監事放棄當選，應於第一次理事會議、監事會議召開前，以書面向工會聲明之，並由候補理事、監事依序遞補。

第十八條 工會理事、監事資格經法院判決撤銷確定或經工會依法解任時，其於撤

銷判決確定前或解任前依權責所為之行為，仍屬有效。

工會理事、監事、會員代表或會員於其勞動契約經雇主終止時，工會於章程中規定有下列情形之一者，得保留其資格：

一、向主管機關申請調解、仲裁或裁決期間。

二、向法院聲請定暫時狀態假處分，並經法院裁定准許。

三、向法院提起確認僱傭關係存在之訴訟，或請求繼續給付原勞動契約所約定工資之訴訟，於訴訟判決確定前。

工會章程未有前項規定者，經會員大會或會員代表大會之議決，於有前項情形之一時，得保留前項人員之資格。

第十九 條 工會之候補理事、監事遞補時，以補足原任者未滿之任期為限。

工會依前項規定遞補理事、監事後，仍不足工會章程所定理事、監事會議召開之法定人數時，應就缺額部分進行補選，以補足原任者未滿之任期為限。

第二十 條 工會補選理事長、監事會召集人或推選其職務代理人時，應依工會章程規定辦理。

工會章程未記載前項補選事項者，理事長或監事會召集人所遺任期在工會章程所定任期四分之一以上者，應於出缺之日起九十日內進行補選，以補足原任理事長或監事會召集人未滿之任期；所遺任期未達工會章程所定任期四分之一者，應自理事或監事中推選職務代理人。但工會章程未訂定推選職務代理人規定者，應於出缺之日起九十日內進行補選。

第二十一條 本法第十九條第二項所稱工業團體、商業團體，指依工業團體法、商業團體法設立之團體。

## 第五章 會 議

第二十二條 工會理事會議、監事會議，應分別召開。

第二十三條 本法所定會議通知之送達，準用民事訴訟法相關規定。

第二十四條 依本法第二十三條第三項規定，由監事請求召開臨時會議時，於設有監事會之工會，應由監事會決議行使之。

## 第六章 財 務

第二十五條 本法第二十八條第三項所稱經會員同意，指下列情形之一：

- 一、會員個別同意。
- 二、工會會員大會或會員代表大會議決。
- 三、工會章程規定。
- 四、團體協約之約定。
- 五、工會與雇主有代扣會費之約定或慣例者。

本法中華民國一百年五月一日施行前，工會與雇主間已具有前項各款情形之一者，不須重新取得同意。

產業工會及職業工會經會員個別同意，並與雇主約定或締結團體協約之代扣工會會費條款者，雇主應自勞工工資中代扣工會會費，並轉交該工會。

第二十六條 工會會員經常會費之繳納，得由雇主按同意代扣之全體會員當月工資總額統一扣繳轉交工會，或由會員自行申報當月工資，並按月計算繳納。工會依本法第二十八條規定，得於章程中自行訂定入會費或經常會費收費分級表。

第二十七條 本法第二十八條第三項及前條第一項所稱之轉交，指直接交付工會或匯款至以工會名義開設之帳戶。

第二十八條 會員或會員代表依本法第二十九條規定查核工會之財產狀況，其連署應以書面為之。

依前項規定，會同監事查核工會之財產狀況，於設有監事會者，依本法第十八條第三項規定，應由監事會指派監事會同查核。

## 第七章 監 督

第二十九條 工會會員或會員代表依本法第三十三條第一項規定，對會員大會或會員代表大會之召集程序或決議方法提出異議者，工會應將異議者姓名、所代表之工會名稱及異議內容列入紀錄。

## 第八章 保 護

第三十 條 工會應建立財務收支運用本法第三十五條第一項第一款及第三款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。

本法第三十五條第一項第四款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。

第三十一條 本法第三十五條第一項第二款所稱不加入工會，包括要求勞工退出已加入之工會。

第三十二條 本法第三十六條所定辦理會務，其範圍如下：

- 一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。
- 二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
- 三、參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
- 四、其他經與雇主約定事項。

## 第九章 解散及組織變更

第三十三條 工會因合併或分立，而成立新工會者，應依本法第十一條規定辦理。但不須連署發起及辦理公開徵求會員。

第三十四條 依本法第三十八條第二項規定由主管機關令其重新組織之工會，應依本法第十一條規定辦理。

未依前項規定重新組織者，主管機關得註銷其工會登記。

第三十五條 行政組織區域變更時，工會經會員大會或會員代表大會議決合併、變更名稱或維持原名稱者，應依本法第二十六條及第二十七條規定辦理。

行政組織區域變更時，工會未於九十日內議決變更工會名稱者，視為維持原工會名稱，並由主管機關依原名稱發給登記證書。但工會仍得依本法第二十六條規定修正章程變更名稱。

職業工會於行政組織區域變更前已成立，致同種類職業工會有一個以上者，不受本法第九條第二項之限制。

第三十六條 行政組織區域變更時，工會依本法第三十八條第五項規定議決其屆次之起算，應於行政組織區域變更時之當屆會員大會或會員代表大會為之。經議決屆次重新起算之工會，其理事長任期重新起算者，應依本法第二十六條規定修正章程。

## 第十章 附 則

第三十七條 工會有下列情形之一者，得經會員大會主管機關依本法第四十三條第一項規定，令工會停止業務之一部或全部前，應會商該等業務之目的事業主管機關。

第三十八條 主管機關為本法第四十三條第二項所定之處分時，應衡量違反之情節有無妨害公共利益或影響工會運作及發展，其處分並應符合比例原則。

第三十九條 工會合併後存續或新成立之工會，應概括承受因合併而消滅工會之權利義務。工會依本法第四十七條改正理事、監事名額或任期者，應於召開會員大會或會員代表大會修正章程時，一併議決其改正實施之屆次及期日。但工會理事、監事任期於本法施行日前屆滿者，不得改正任期。

第四十條 本法中華民國一百年五月一日施行前，工會未置理事長及監事會召集人者，於本屆理事、監事任期屆滿後，應依本法第十七條第三項、第四項規定置理事長及監事會召集人。理事長任期自第一任起算。

第四十一條 本細則自中華民國一百年五月一日施行。  
本細則修正條文自發布日施行。