



發布「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」 促進團體協約簽訂

黃春玉 | 勞動部勞動關係司 視察

◎ 壹、前言

為協助勞資雙方順利簽訂團體協約，勞動部考量實務上勞資雙方雖有簽約共識，但囿於法律專業有限，對於協商共識如何形成有法律效力之條款文字並不熟稔，因此，於 2023 年編訂「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」（以下簡稱本注意事項），提示勞資雙方簽訂有效團體協約的 6 大注意事項，並蒐整過去幾年勞資雙方所簽訂之團體協約中有利於穩定勞資關係及提升勞工福祉的條款，俾提供勞資雙方撰擬團體協約條款時參考，期縮短雙方協商時程，儘早完成團體協約之簽訂。

◎ 貳、「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」

本注意事項主要分為「團體協約條款撰擬注意事項」及「團體協約條款參考案例」二大部分，茲說明如下：

一、團體協約條款撰擬注意事項

為避免勞資雙方於履約時發生爭議，針對實務上影響團體協約效力的常見問題作出 6 大提醒：

（一）條款約定應有行為義務人及履行方式
如條款約定過於簡要，後續可能衍生履約爭議，因此勞資雙方於條款中應具體

載明行為義務人、履行方式、日期及執行單位，例如：「甲乙雙方同意於每年3月、6月、9月、12月舉辦經理人與工會座談會，會議召集與行政業務由甲方承辦」。

(二) 條款用語建議採用現行勞動法令用字且明確化

雖勞資雙方於協商當下或可互相理解，惟為避免日後發生條款解釋歧異，或尋求爭議處理時第三方無法理解等情事，約定時應儘量使用勞動法令用詞或明確的用語定義。

(三) 團體協約的條次順序安排，應將同類型條款列在同一章節

如團體協約架構過於鬆散，相同類型的條文卻散見於不同章節，後續可能發生條款競合問題，因此提醒同類型條款應約定於同一章節，以便勞資雙方確認各條款間無競合或重覆約定的情事。

(四) 若於團體協約中直接援用現行事業單位之規章／辦法／制度等，建議載明版本（即制定或修訂之日期／全稱）

常見勞資雙方僅以「依甲方工作規則／薪資與晉升辦法／考核管理辦法……」等方式為約定，而未約定相關辦法修訂時之勞資協商程序或處理方式，則事業單位未來若片面修正導致實質約定內涵變更，並不構成違約。因此特別提醒，於援引內部規章／辦法／制度時，應載明版本，或列為附件。

(五) 團體協約之擬訂或修訂時，應注意勞動法令之最新修正

常見勞資雙方因援用既有團體協約為新約或參考其他工會的團體協約時，疏於檢視法令修正情形逕予引用，因此提醒於研擬或修訂條款時應配合最新法令修正，以符現行法制。

(六) 其他注意事項

因團體協約履約（有效）期間攸關當事人權利義務，應明確記載，另因各工會設定協商要求的主要事項不盡相同，且產業情形、企業營運及勞資關係亦有差異，因此於參考其他工會的團體協約時，不宜全部引用或單純摘錄彙集。此外，勞資雙方可先約定違約處理方式或管轄法院，以期爭議發生時可獲妥適快速的解決。

二、團體協約條款參考案例

經彙整近年勞資雙方簽訂的團體協約，並考量普遍性及優於法令等原則，將可約定事項分為8大類並提供例示條款，惟受限於篇幅，謹就可約定事項進行說明，至例示條款部分，讀者可至勞動部官網詳閱本注意事項：

(一) 引言

引言可讓勞資雙方宣示企業經營特色與工會主體性，並彰顯勞資合作、共存共榮的和諧關係，雙方可視需求訂定。

(二) 工資、工時、津貼、獎金等

本類屬勞動條件最核心項目，約定時應特別注意不可低於勞動法令基準、用詞定義應明確，最好可明確記載計算方式。

(三) 調薪、利潤分享、員工酬勞、員工持股信託等

企業於營運成長時，如能承諾將盈餘的一定比例分享給員工，將可激勵員工、增強員工向心力，進而提高企業營運績效，形成正向循環。本類亦屬團體協約核心項目，非常鼓勵勞資雙方約定。

（四）退休、撫卹、職業災害補償等

勞資雙方若能約定優於法令的退休金或職業災害補償，甚至針對非因執行職務受傷或身故者提供撫卹，可讓會員及家屬享有更多保障。

（五）人事獎懲與調動、員工申訴等

勞資爭議之處理屬工會任務之一，又工會常接獲之申訴類型，即為人事考核、獎懲與調動等，為能有效處理，勞資雙方可約定相關申訴處理機制或工會參與評議過程的方式，確保勞工權益。

（六）工會組織與活動

基於工會組織運作發展之必要，勞資雙方可就「會務假」、「事業單位之設施設備利用」、「代扣會費」、「會籍管理」、「會員招募與員工異動通知」等事項為約定。

（七）工會安全條款

為確保工會的團結與實力、方便工會組織與活動，勞資雙方可約定工會安全條款，包括「差別待遇條款（含禁搭便車）」、「代理工廠條款」與「封閉工廠條款」等。又禁搭便車條款常為團體協商爭點，建議於約定時，可考量以「非會員得支付一定費用即可適用」或採取「部分條款僅限乙方會員適用」等方式處理。

（八）和平義務及爭議處理條款

於團體協約有效期間勞資雙方均應確保義務之履行，本不得就約定事項再為爭議行為，惟後續仍有可能發生條款解釋或履約方式的歧見，建議可事先約定爭端處理機制，以利依循。

► 參、結語

一份優質團體協約的簽訂，確實可達提升勞工福祉，穩定勞資關係的效果，勞動部已將本注意事項放置官網提供各界參考。惟如前述，勞資雙方於協商時，仍須依企業規模、營運狀況、勞資關係需求等，朝符合實際情形及需要之協約內容來擬訂，勞動部未來亦將持續滾動式更新本注意事項，適時增補相關條款，廣續提供勞資雙方簽訂團體協約之必要協助。

