

團體協約之履行及效力

張詠善*信詠法律事務所 主持律師

壹、團體協約之履行

簽訂團體協約之目的，在於藉由平等、民主之協商方式，確立勞資間權利義務之規範，期能公平、合理地分享勞資雙方共同創造之事業成果與利潤。而團體協約一經簽訂，最重要者即是誠心信守並貫徹執行協約中約定之事項。為了保證協約能有效貫徹執行，雙方當事人可在團體協約中約定違約金條款，或約定一方當事人違反團體協約內容時，對他方當事人所生之損害，應負損害賠償責任¹。

其次，如團體協約所約定之條款涉及個別勞動關係者，違反時其法律效果為何？非無疑問。例如：團體協約約定：工會會員受免職或懲戒處分前，雇主應給予該會員至人事評議委員會陳述意見及申辯之機會，倘若雇主解僱某位工會會員未踐行上開程序，該解僱行為之效力如何？對此，臺灣彰化地方法院 106 年度勞訴字第 2 號民事判決²謂：「然作成解僱決議之第 6 次考成委員會，既未依前述團體協約第 11 條給予原告至考成委員會陳述意見及申辯之機會，已違反團體協約第 11 條之約定，被告違反上開條款將原告解僱之意思表示，即不生合法解僱之效力。被告所為之解僱既非合法，則兩造間之僱傭關係自仍存在，從而，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，為有理由，應予准許。」，似認為違反團體協約約定所為之解僱行為即為無效。

貳、團體協約之效力

有關團體協約之效力，學者³認為可分為兩部分：一為「法規性效力」，另一為

* 本文作者為信詠法律事務所律師。

¹ 行政院勞工委員會（勞動部前身，下同），簽訂團體協約參考手冊，100 年 1 月，頁 11。

² 資方不服提起上訴，案經臺灣高等法院臺中分院 107 年度勞上字第 28 號民事判決廢棄原判決，惟勞方上訴中，尚未確定。

³ 黃程貫，勞動法，國立空中大學，86 年 5 月修訂再版，頁 355；黃程貫，團體協約之效力，收錄於集體勞動法精選判決評釋，元照出版股份有限公司，106 年 9 月初版，頁 196；黃越欽，黃鼎佑增修，勞動法新論，104 年 8 月第 5 版，頁 470；楊通軒，集體勞動法—理論與實務，104 年 9 月，頁 299；劉士豪，團體協約法修正後的分析，法學新論第 9 期，98 年 4 月，頁 13。

「債法性效力」⁴。謹分別詳述如后：

一、法規性效力

所謂「法規性效力」，係指工會與雇主或雇主團體簽訂之團體協約，對於其團體成員之個別勞工、個別雇主當然發生效力，其是否同意，在所不問。透過團體協約強行規制團體協約當事人以外之第三人之法律關係，團體協約與其他契約不同者，即在於具有此種規範效力；換言之，對團體成員而言，其所屬團體所簽訂之團體協約將產生猶如法規一般之效力，故稱之為「法規性效力」⁵。至法規性效力之內容，依照我國團體協約法之規定，具有下列特性：

(一) 直接性

按團體協約法第 17 條第 1 項規定：「團體協約除另有約定者外，下列各款之雇主及勞工均為團體協約關係人，應遵守團體協約所約定之勞動條件：一、為團體協約當事人之雇主。二、屬於團體協約當事團體之雇主及勞工。三、團體協約簽訂後，加入團體協約當事團體之雇主及勞工。前項第三款之團體協約關係人，其關於勞動條件之規定，除該團體協約另有約定外，自取得團體協約關係人資格之日起適用之。」

據上，可知團體協約之規範除適用於團體協約當事人（當事團體）⁶外，可直接適用於勞資雙方受團體協約拘束之「團體協約關係人」之間，稱之為「直接性」。此團體協約關係人，包括身為團體協約當事人之個別雇主，亦含括團體之成員在

⁴ 惟有論者認為除上開二效力外，尚有內部關係之效力，稱之為「組織法效力」；請參見，陳金泉，團體協約法律實務，載於：<http://www.geocities.ws/chenkc.geo/law/law03.htm>（最後瀏覽日：107 年 12 月 14 日）；行政院勞工委員會，簽訂團體協約參考手冊，100 年 1 月，頁 12。上開論者在「組織法效力」上有謂：「團員因團體對他方當事人負擔協約上之義務，與此義務相對應，團員因此亦應對團體負義務。例如勞方協約當事團體對於雇主當事人或團體不僅有不為鬥爭之義務，同時亦負有使其團員亦不得為鬥爭之義務，與此義務相對應，團員對自己所屬團體即負有不為鬥爭之義務。」等語，似與下揭「債法性效力」中之「敦促義務」內容並無二致，尚無再將之獨立列為團體協約效力之一部。

⁵ 黃程貫，團體協約之效力，收錄於集體勞動法精選判決評釋，元照出版股份有限公司，106 年 9 月初版，頁 196。

⁶ 台灣省社會處於 44 年 10 月 04 日訂定，並於 44 年 09 月 07 日經內政部令准備查之「締結團體協約須知」第二點，對於何者得為團體協約當事人有明文規定。惟應注意者係，原則上台灣省社會處所定法令不應規範全國事務，雖該須知已由內政部備查，或可是用於全國，然該等涉及人民權利義務之規範，依中央法規標準法第 5 條之規定應以法律定之，故其法律地位應僅得作為「法理」而已。請參見，劉士豪，團體協約效力及拘束力之研究—兼論「代理工會廠場」條款在我國團體協約制度實現的可能性，銘傳大學法學論叢第 2 期，83 年 6 月，頁 84。

內（個別雇主與個別勞工），且在團體協約簽訂後始加入該團體之成員（個別雇主與個別勞工），亦受團體協約之拘束。可見團體協約之規範對於團體協約關係人之個別勞動關係，具有如同制定法一般之效力，不論當事人有無合意或同意、勞動契約當事人在契約中是否加以援用、甚至團體協約關係人即使完全不知該團體協約之存在，皆可直接成為團體協約關係人間勞動契約之當然內容。

依上開規定，在團體協約簽訂後始加入團體成為成員者，除非該團體協約有特別約定，否則自其成為團體成員（即成為團體協約關係人）之日起，團體協約中之法規性效力部分即有所適用（團體協約法第 17 條第 2 項規定參照）；且除有下述「餘後效力」之情形外，可適用至該團體協約終止消滅為止（團體協約法第 18 條第 1 項規定參照）。反之，如本為團體協約當事團體之成員，嗣後退出該團體（惟解釋上，應包括被該團體除名、停權等情形⁷），此時其團體協約關係人之身分亦不因其退出當事團體而受影響，亦即，在該團體協約有效期間之內，仍應繼續享有及履行其因團體協約所生之權利義務關係（團體協約法第 18 條第 2 項規定參照）。

（二）強制性與不可低貶性

團體協約法規性效力中除「直接性」外，另具有「強制性」；亦即，團體協約一旦訂立後，協約中所規定之勞動條件當然成為團體協約關係人之個別雇主與個別勞工間勞動契約之內容，至勞動契約當事人是否知悉該團體協約之內容，或者是否同意該團體協約之內容，則非所問⁸。此「強制性」在我國團體協約法第 19 條前段定有明文：「團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。」

而團體協約之「強制性」外與上揭「直接性」外通常同時存在，惟在邏輯上

⁷ 黃程貫，勞動法，國立空中大學，86 年 5 月修訂再版，頁 357。

⁸ 惟臺灣高等法院 85 年度勞上字第 21 號民事判決謂：「又查團體協約雖係於 81 年 3 月間訂立，然張樹實係於 83 年 4 月間方退休，且於訂立團體協約時並未為反對之意思表示，顯已默示同意團體協約所定之勞動條件，作為與欣欣公司間勞動契約之內容」等語，似認為團體協約訂立後，作為團體協約關係人之個別勞工可以表示反對意思表示，否則即屬「默示同意團體協約所定之勞動條件」。對此，學者黃程貫認為在法律上值得商榷：一是，團體協約訂立後一旦生效，即生直接、強制效力，而成為勞動契約之內容，完全不待團體協約關係人之同意；二來，團體協約一旦訂立生效後，即形成勞動契約之內容，勞工明示或默示同意與否，完全無礙團體協約之效力。請參見，黃程貫，團體協約之效力，收錄於集體勞動法精選判決評釋，元照出版股份有限公司，106 年 9 月初版，頁 203。

二者並不必然相生相屬，亦可能欠缺「直接性」，惟仍具備「強制性」之情形，例如：在團體協約中約定協約當事人應與特定人締約；或是團體協約中定有否定性之內容規範，禁止個別勞動關係中之特定內容。反之，亦有可能是雖具有「直接性」，但卻無「強制性」之情形，如：在團體協約消滅後只具有餘後效力之階段（團體協約法第 21 條規定參照），此際勞動契約當事人得另行特約限制或排除原團體協約之約定⁹。

其次，所謂「不可低貶性」，係指當事人不得以法源¹⁰位階較低之其他各種法源（如工作規則、勞動契約等），作出異於團體協約內容之規定或約定。若位階較低之法源作出不同於團體協約內容之規定或約定，其不同部分之規定或約定應屬無效（另可參照勞動基準法第 71 條規定），且該無效之部分當即由團體協約之該部分取代之。團體協約法第 19 條後段所規定：「勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。」，即為「不可低貶性」之明文。

惟「強制性」與「不可低貶性」非絕無例外，按團體協約法第 19 條但書規定：「但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。」，可知：（一）較低位階法源之不同規定或約定係團體協約本身所容許者（此在德國法中稱之為團體協約之「開放條款」¹¹）；或者（二）該不同之規定或約定相較於團體協約內容更有利於勞工，且未為團體協約所禁止者（稱之為「有利原則」¹²），則該不同之規定或約定仍為有效。

上開第（一）種情形，雖規定團體協約本身容許異於團體協約之規定，當事人即

⁹ 黃程貫，團體協約之效力，收錄於集體勞動法精選判決評釋，元照出版股份有限公司，106 年 9 月初版，頁 198。

¹⁰ 關於我國勞動法之法源階層，學者黃程貫有認應指下列各法源（依高低順序排列）：國際勞動法、憲法、制定法、行政命令、法院判決、行政機關之解釋令、團體協約、勞資會議之決議、工作規則、個別勞動契約、企業習慣、雇主之指示權。黃程貫，勞動法，國立空中大學，86 年 5 月修訂再版，頁 103-105。

¹¹ 亦有謂為「開放規定」。黃程貫，團體協約之效力，收錄於集體勞動法精選判決評釋，元照出版股份有限公司，106 年 9 月初版，頁 198。

¹² 亦有稱為「優惠原則」。有關「有利原則」，請參見：黃越欽，勞動法新論，翰蘆圖書出版有限公司，95 年 9 月三版，頁 424；楊通軒，集體勞工法理論與實務，五南圖書出版股份有限公司，2007 年 11 月初版，頁 192；劉士豪，團體協約效力及拘束力之研究－兼論「代理工會廠場」條款在我國團體協約制度實現的可能性，銘傳大學法學論叢第 2 期 85 年 6 月，頁 15；呂榮海，勞動法法源及其適用關係之研究，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，1990 年 6 月，頁 139。

得為異於協約之特約，然此一規定等於是團體協約當事人得拋棄部分或全部團體協約規範之強制效力，且允許以勞動契約之合意作成對勞工更為不利之約定，在團體協約實務上，並無實際意義，因為工會根本不可能如此作為。此一規定若果真被團體協約當事人所運用，則團體協約將祇如同「契約範本」之功能而已，僅在勞動契約當事人未有任何約定時，團體協約始有適用之餘地¹³。

另第(二)種情形，其規範目的在於保護個別勞工，勞動契約當事人所為之不同於團體協約內容之特約，若係更有利於勞工，仍屬有效，排除上揭「強制性」與「不可低貶性」。惟此「有利原則」之適用，應以團體協約並未明文禁止為前提；如協約約定一律禁止適用其他較低位階之法源，則不論該較低位階之法源對勞工是否有利，皆無法適用，故有論者¹⁴將之稱為「有限制」之有利原則¹⁵。又雖團體協約法第 19 條但書祇有規定「勞動契約」之情形，但解釋上，其他位階較低之法源與團體協約有不同規定或約定者，亦應含括在內，例如：勞資會議決議或工作規則。有關勞資會議決議部分，因勞資會議實施辦法第 13 條規定勞動條件得為勞資會議之討論事項，並進而作成決議，故如決議之勞動條件較團體協約有利於勞工，即生有無有利原則適用之問題，此涉及勞資會議決議效力之性質。學者黃程貫¹⁶認為勞資會議之決議應具有勞動法之法源效力¹⁷，則依上開有利原則之見解，

¹³ 黃程貫，團體協約之效力，收錄於集體勞動法精選判決評釋，元照出版股份有限公司，106 年 9 月初版，頁 198。

¹⁴ 呂榮海，勞動法法源及其適用關係之研究，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，1990 年 6 月，頁 145。

¹⁵ 惟學者楊通軒對我國團體協約法中「有利原則」採限制之立法方式提出質疑，其認為：有利原則所反映的，是團體協約只規定最低的勞動條件，而非最高的勞動條件。所以，勞動條件約定低於團體協約者，將不會發生效力；反之，勞動條件的條件優於團體協約者，無論其係訂定於團體協約之前或之後，基於契約自由原則之尊重，團體協約均應退讓。故其所希望的立法方式應該就是刪除該條但書後段所謂的限制，而完全採有利原則的適用，並認為若否定有利原則，則在法理上係違反給付原則、侵害憲法上個人人格發展自由、違反社會的市場經濟及社會法治國原則。請參見，楊通軒，集體勞工法理論與實務，五南圖書出版股份有限公司，2007 年 11 月初版，註 145，頁 192。

¹⁶ 伊認為：勞資會議與工廠法時代之「工廠會議」並不相同，「工廠會議」似僅有研究、協調、建議與籌畫等權限，並無針對勞動條件作成決議之職權。而勞資會議則有針對勞動條件作出實質決定之職權，且就該決議除由事業單位分送工會及有關部門辦理外，還要函報當地主管機關備查。故可知勞資會議一旦針對勞動條件事項作成決議後，事業單位之有關部門即應履行該決議，若事業單位拒不履行，則勞工自得向法院訴請履行，故勞資會議之此等決議應具有勞動法之法源效力。黃程貫，勞動法，國立空中大學，1997 年 5 月再版，頁 131。

¹⁷ 惟亦有論者認為，就勞資會議所作決議，因勞資會議實施辦法第 22 條之規定「勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。如不能實施時，得提交下次會議覆議。」故勞資會議之決議不具法的約束力，只能看作是勞資雙方之君子協定而已，從而勞資會議純屬勞資間之協調、溝通

此時應認為該決議與團體協約雖不同仍為有效。其次，有關工作規則部分，即有論者¹⁸謂雇主單方所制定之工作規則較團體協約有利於勞工時，應認為係雇主片面拋棄團體協約對自己有利之部分，即應受到拘束¹⁹。

(三) 效力延續性

依團體協約法第 21 條規定：「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。」，足知團體協約中法規性效力部分在團體協約本身失效而消滅後，仍然繼續存在，直至新團體協約訂定時為止，始消滅其效力，學說上稱之為「餘後效力」²⁰。申言之，團體協約在原有效存續期間內，其法規性效力部分產生前揭「強制性」與「不可低貶性」，惟在原團體協約失效而消滅後，新團體協約訂立之前，原團體協約僅具「任意性效力」而已，不再具有「強制性」與「不可低貶性」，此際容許當事人以勞動契約等位階較低之法源予以變更或排除。此團體協約之「效力延續性」確實有其制度上之必要性，其立法目的在於避免協約當事人於協商締結新團體協約前之期間，所可能形成之法律空洞或無法之狀態，此等法律空洞或無法之狀態勢必將對協約關係人造成不利之影響，且將對協

的組織。請參見，周兆晁，勞資會議決議法律效力之研究，月旦法學第 36 期，頁 93；劉志鵬，勞動法理論與判決研究，元照出版有限公司，2000 年 5 月初版，頁 412。對於勞資會議之決議之效力，行政院勞工委員會曾於 90 年 3 月 13 日台 90 勞資二字第 0009391 號函釋提到：「一、勞資會議是為協調勞資關係、促進勞資合作並防患各類勞工問題於未然而制定的一種勞資諮商制度，其基本精神在於鼓勵勞資間自願性的諮商與合作，藉以增進企業內勞資雙方的溝通減少對立衝突，使雙方凝聚共識，進而匯集眾人之智慧與潛能，共同執行決議而努力。其決議之效力與勞資雙方經由團體協商簽訂之團體協約，及依勞動基準法所定勞動條件最低標準，勞資雙方必須依法遵守之效力有別，合先敘明。二、如資方確有刻意拒不執行勞資會議決議之情形，已涉有違背勞資自治、誠實信用原則。」但由此說明，似仍無法清楚得出勞資會議決議效力之性質為何。

¹⁸ 呂榮海，勞動法法源及其適用關係之研究，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，1990 年 6 月，頁 154。

¹⁹ 惟持否定意見者以為，從我國勞動基準法第 71 條之文義來看，「違反」團體協約之規定者無效，所以不論有利或不利都是包含在違反的意思內，因此無所謂有利原則的適用。又團體協約乃是工會與雇主經由協商後所締結，工作規則則是由雇主單方即可制定，團體協約之效力優於工作規則者，乃當然之理。因此若採取工作規則所定勞動條件較團體協約有利則有效、不利則無效之見解，將會割裂勞動基準法第 71 條尊重團體協約之立法精神。請參見，陳金泉，團體協商與團體協約講義，載於：http://xn--2hvw42a.com/rule_page.php?no=21（最後瀏覽日期：107 年 12 月 14 日）。

²⁰ 另有稱之為「延續效力」，如：最高法院 80 年台上字第 2166 號民事判決：「按團體協約之延續效力，係指團體協約法第十七條所定，團體協約已屆期滿，新團體協約尚未訂立時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件而該團體協約並無明文禁止者為有效而言。有關「餘後效力」，請參見：黃程貫，德國關於團體協約餘後效力之理論發展與爭論，政大法學評論第 64 期，89 年 12 月，頁 371。

約當事人造成協商新團體協約之時間壓力，以致新協約內容可能失其公平合理性。

應注意者，雖上揭團體協約法第 21 條係規定「勞動契約另為約定」，僅指出勞動契約可在團體協約餘後效力期間為不同之約定，惟解釋上應認為所有位階低於團體協約而高於勞動契約之法源（如工作規則²¹等），亦均得為不同之規定或約定。其次，該條固規定「團體協約期間屆滿（即定期之期限屆滿）」，始承認團體協約之餘後效力，惟學者²²認為：團體協約一旦有效力消滅之情形，如終止，均應根據團體協約法第 21 條規定產生餘後效力。再者，該條祇規定餘後效力持續至新團體協約或其他合意約定所取代為止，惟餘後效力旨在防止團體協約消滅後所產生之法律空洞或無法狀態，且立法者自始即假設此一法律空洞或無法狀態期間應祇是「暫時或過度」，是如團體協約當事人無法達成新協約之合意，該情形並非暫時或過度的話，例如：原協約當事人團體之一方或雙方當事人皆已解散或消滅，且無地位繼承人，事實上已不可能再締結新團體協約之情形，此時不應再承認原

²¹ 另參照最高法院 106 年度判字第 300 號判決：「次按『團體協約已屆期滿，新團體協約尚未訂立時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之規定，仍繼續為該團體協約關係人之勞動契約之內容。』行為時團體協約法第 17 條（嗣於 97 年 1 月 9 日修正時移列條次為第 21 條，條文內容不變）定有明文。可知，團體協約屆滿後，未另訂新團體協約，原團體協約有關之勞動條件，繼續為團體協約關係人之勞動契約內容；若團體協約屆滿後，雖未另訂新團體協約，但有勞動契約就相關勞動條件另為約定，則應依勞動契約之內容。……經查，系爭團體協約經被上訴人於 80 年 8 月 13 日核定，自翌日起生效，期間 1 年屆滿後，並未另訂新團體協約，故系爭團體協約關於勞動條件於另為約定前，繼續為系爭團體協約關係人之勞動契約內容。其中第 93 條第 3 項約定：『除辦公室員工固定於每個星期日為例假外，前檯各營運單位員工每 7 天應排定 1 天為例假。員工例假由各部門主管視業務情形及當月份星期日天數，每 7 天分配員工休假 1 天，於每月 25 日前排定下月份「值班表」……。』。嗣上訴人於 87 年 10 月訂定、87 年 11 月 16 日經被上訴人核備，暨 98 年 6 月 9 日經主管機關核備、98 年 6 月 18 日頒布之工作規則第 15 條第 2 項規定：『本飯店得依工作性質，採取輪班制。輪班之工作時間，由本飯店依各業務部門之業務性質另行排定之。其工作班次，每週更換一次，但經員工同意者不在此限。』而上訴人自 91 年底依上開工作規則將輪班制一體適用於前檯員工與後檯員工，系爭團體協約第 93 條第 3 項有關「辦公室員工固定於每個星期日為例假」部分，已經上述勞動契約另為約定等情，亦為原審確定之事實。則上訴人主張其從事觀光旅館業務全年無休、甚至假日為營運高峰之產業性質，故將工作日、休假日預先於排班表排定，適用經年構成勞動契約之一部分，求職者均知悉工作性質同意受雇，自己同意調移休假日為工作日云云，並非全然無據。原審未就本院所指疑點與上述員工是否知悉雇主公開揭示之工作規則後，繼續為該雇主提供勞務，應認默示承諾該工作規則內容，而成為勞動契約內容之一部分，當屬同意於休假日工作予以論斷，逕採被上訴人主張，遽認上訴人採行輪班補休，縱上訴人所僱勞工 101 年度休假日數為 93 天無誤，經排定於國定假日工作，充其量僅能證明有於該國定假日出勤之義務，而不能認上訴人與該員工有何達成將該國定假日與工作日調移之合意，有判決適用法規不當及理由不備之違法。」

²² 黃程貫，團體協約之效力，收錄於集體勞動法精選判決評釋，元照出版股份有限公司，106 年 9 月初版，頁 199。

團體協約繼續發揮餘後效力，否則即與餘後效力之規範目的不合²³。

(四) 不可拋棄性

又按團體協約法第 22 條第 1 項規定：「團體協約關係人，如於其勞動契約存續期間拋棄其由團體協約所得勞動契約上之權利，其拋棄無效。但於勞動契約終止後三個月內仍不行使其權利者，不得再行使。」，依此，為避免雇主以其優勢地位迫使個別勞工放棄其基於團體協約所得享有之權利，因此，規定該雇主縱使與個別勞工有在勞動契約上，定有使勞工拋棄其基於團體協約所取得之權利之合意或約定，亦應屬無效，不得拘束勞資雙方，以保護個別勞工權益與確保團體協約之效果，此稱為團體協約之「不可拋棄性」。在個別勞工與工會均處於弱勢之情形下，尤有確立「不可拋棄性」之必要。

二、債法性效力

團體協約除上述對個別勞工與雇主間之勞動關係內容具有法規性效力之外，更得針對團體協約當事人間（即工會與雇主或雇主團體）之權利義務予以規定。此部分因無涉及到協約以外之第三人，而是為團體協約當事人雙方權利義務之部分，故性質上與一般債法契約並無不同，因此將之謂為「債法性效力」。依債法性效力，祇要其內容不違背法律強制或禁止規定、與公共秩序或善良風俗者，雙方當事人即得本於契約自由原則自行約定之。按我國團體協約法規定，團體協約之債法性效力大致可分為二：

(一) 和平義務

團體協約性質上亦為契約之一種（團體協約法第 2 條規定參照），締結團體協約之雙方當事人，在協約有效期間自應遵守協約內容，不得任意破壞，此禁止義務即為「和平義務」。而「和平義務」在勞動法上可分為：「絕對」和平義務與「相對」和平義務²⁴。前者，係指團體協約當事人約定工會無論如何絕對不得以任何理由進行罷工等爭議行為，或約定資方絕不得為任何爭議行為。後者，則是指團體協約當事人不得基於變更或廢除現存團體協約中已有約定之事項為目的，而進行

²³ 黃程貫，團體協約之效力，收錄於集體勞動法精選判決評釋，元照出版股份有限公司，106 年 9 月初版，頁 200。

²⁴ 黃程貫，勞動法，國立空中大學，86 年 5 月修訂再版，頁 300。

爭議行為，因此，如係以團體協約未有規定之事項作為爭議之內容，自得進行爭議行為。由於相較於前者絕對不可為任何爭議行為，後者受禁止之範圍較小，故稱作為相對。

依我國團體協約法第 23 條第 1 項規定：「團體協約當事人及其權利繼受人，不得以妨害團體協約之存在或其各個約定之存在為目的，而為爭議行為。」，可知係針對「相對」和平義務而為規定。且不論在團體協約有無載明和平義務，團體協約當事人均須遵守此一法律義務²⁵。

此外，為確保當事人履行和平義務，團體協約法第 23 條第 3 項、第 4 項分別規定：「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違反前二項規定時，對於他方應給付違約金。關於團體協約之履行，除本法另有規定外，適用民法之規定。」，即當事人可在團體協約內約定違約金，作為違反義務之法律效果。除此之外，其他團體協約義務之履行問題，因係債法性效力部分，與一般債法契約並無性質上之差異，故應適用民法之規定。

(二) 敦促義務

團體協約法第 23 條第 1 項係規範「和平義務」，第 2 項次規定：「團體協約當事團體，對於所屬會員，有使其不為前項爭議行為及不違反團體協約約定之義務。」據此，身為團體協約當事人之工會或雇主、雇主團體，除本身應盡「和平義務」外，進一步更負有促使其團體成員不進行違反和平義務之爭議行為，與違反團體協約規定之行為的義務，謂為「敦促義務」。惟此項義務，在性質上僅為行為義務，而非結果義務，亦即，祇要團體協約當事人已盡其所能敦促其團體成員遵守團體協約之約定，即可認該團體協約當事人已充分履行其敦促義務，至其團體成員事實上是否真受到該敦促因而不為違反團體協約約定之行為，則非所問，此與團體協約當事人已屬無關，應由其團體成員就該違反團體協約約定之行為自行負責才是。

如團體協約當事人已敦促其團體成員，惟未果其仍違反團體協約約定時，可

²⁵ 惟團體協約之和平義務有無再檢討之必要，請參見，黃程貫，團體協約之和平義務及其反思，臺灣勞動學學術研討會 94 年年會論文集，94 年 12 月，頁 903 以下。

依團體協約法第 24 條規定：「團體協約當事團體，對於違反團體協約之約定者，無論其為團體或個人為本團體之會員或他方團體之會員，均得以團體名義，請求損害賠償。」、第 25 條規定：「團體協約當事團體，得以團體名義，為其會員提出有關協約之一切訴訟。但應先通知會員，並不得違反其明示之意思。關於團體協約之訴訟，團體協約當事團體於其會員為被告時，得為參加。」以為救濟。

同樣地，對於團體協約當事人違反敦促義務者，亦可於團體協約中約定違約金條款，並適用民法相關規定，以確保團體協約之履行（團體協約法第 23 條第 3 項、第 4 項規定參照）。