

簽訂團體協約

參考手冊



目 錄

| | | |
|---|------------------------|---|
| 壹 | 、前言 | 3 |
| 貳 | 、團體協約的意義與內容 | 3 |
| | 一、團體協約的定義 | 3 |
| | 二、團體協商的機能 | 3 |
| | (一) 提升勞動條件之機能 | 3 |
| | (二) 組織擴大之機能 | 4 |
| | (三) 秩序形成之機能 | 4 |
| | (四) 所得政策之機能 | 4 |
| | (五) 團體協約之國家法規範機能 | 4 |
| | 三、誠信協商原則 | 5 |
| | (一) 誠信協商之定義 | 5 |
| | (二) 協商資格之取得 | 5 |
| | (三) 拒絕協商之類型 | 5 |
| | (四) 違反誠信協商原則與拒絕協商之法律效果 | 6 |
| | 四、團體協約的內容 | 6 |
| | (一) 團體協約約定事項 | 6 |
| | (二) 工會安全條款 | 7 |
| | 五、團體協約和工作規則 | 7 |
| 參 | 、團體協商的進行 | 8 |
| | 一、協商前之準備 | 8 |
| | (一) 選定協商代表 | 8 |
| | (二) 確認簽約代表 | 8 |
| | (三) 蒐集相關資料 | 8 |
| | (四) 擬定協約草案 | 9 |

| | |
|-------------------------|----|
| (五)研擬協商策略 | 9 |
| 二、召開協商會議 | 9 |
| (一)決定協商會議時間、地點及議程 | 10 |
| (二)會議之進行 | 10 |
| (三)協商僵局之處理 | 10 |
| 三、簽訂團體協約 | 10 |
| 四、送請主管機關備查(或核可) | 11 |
| 肆 、團體協約的執行與效力 | 11 |
| 一、團體協約的執行 | 11 |
| 二、團體協約的拘束 | 11 |
| 三、團體協約的效力 | 12 |
| (一)法規性效力 | 12 |
| (二)債法性效力 | 13 |
| (三)組織法效力 | 13 |
| 四、團體協約爭議之處理 | 14 |
| 伍 、團體協約的期間與終止 | 14 |
| 一、團體協約終止的原因 | 14 |
| 二、團體協約之合併、分立及團體協約當事團體解散 | 15 |
| 三、情事變更之處理 | 15 |
| 附錄一 ：團體協約參考條文 | 16 |
| 附錄二 ：參考法規 | 53 |
| 一、工會法 | 53 |
| 二、團體協約法 | 65 |
| 三、勞資爭議處理法 | 72 |

壹、前言

我國團體協約法是保障勞動者「團體協商」權之重要法律，該法修正案業經總統於97年1月9日公布(施行日期配合工會法及勞資爭議處理法之修正，由行政院定之)，主要修正方向在於透過強制協商規範及誠信協商原則，有效提升團體協約之協商意願，並搭配勞資爭議處理法修正草案中之裁決機制配套，有利建構勞資自主及自治精神。行政院勞工委員會為因應團體協約法之新增規範，協助勞資雙方進行團體協約之協商與簽訂，特編撰「簽訂團體協約參考手冊」，內容包括團體協約之定義、如何進行團體協商及簽訂團體協約、團體協約的執行、團體協約的終止等，以做為將來新法施行後，勞資雙方進行團體協商及簽訂團體協約時之參據。

貳、團體協約的意義與內容

一、團體協約的定義

團體協約，是工會與雇主或雇主團體，針對勞動條件及其他勞資雙方當事人間之勞動關係事項，進行團體協商後達成合意之結果予以文書化，由於該等文書係勞工團結組織與雇主間所締結之契約，因此稱為「團體協約」。依據國際勞工組織在第九十一號建議書「關於團體協約之建議書」中所作解釋：「團體協約係指個別或多數之雇主或雇主團體與代表工人之團體或由工人依照國家法令選舉並授權之代表所締結關於規定工作條件及僱用條件之書面契約。」另我國團體協約法第1條規定：「稱團體協約者，謂雇主或有法人資格之雇主團體，與有法人資格之工人團體以規定勞動關係為目的所締結之書面契約。」當然除勞動關係以外之事項，雙方得合意訂定於團體協約中，比如雙方爭議的處理程序。

二、團體協約的機能

(一)提升勞動條件之機能

團體協約乃是集合團體之力量與雇主協商所合意者，其具有提升勞動條件之機能應無疑義。此由勞動基準法第71條規定

「工作規則，違反法令之強制或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效」之規定看來，應更明顯。

(二)組織擴大之機能

團體協約之訂定，有促進工會組織擴大之機能性。因為團體協約訂定後所獲得之有利勞動條件，往往會形成吸引勞工入會之效果。但如果團體協約內容無條件也可適用於一般非工會會員勞工時，此種協約之魅力將大為減弱。故一般工會與雇主締結團體協約時，大抵上皆會有非工會會員勞工不得適用本協約內容之約定。

(三)秩序形成之機能

一般而言，在團體協約中都會訂定許多有關工會活動之規範，這些條款有助於使勞工團結權、團體協商權乃至於團體行動權具體化之機能，對於勞資習慣之形成有其功效。雖然基於勞資合意之團體協約，有一時性、相對性之性格，但不能否認對於勞資關係可以形成一定之秩序，有安定化之作用。一般稱為團體協約之「和平機能」。

(四)所得政策之機能

全國性團體協約之勞動條件，特別是有關於工資基準之事項，有擔當國家所得政策與經濟政策之機能。雖然一般例如日本與台灣等企業別工會，在此項機能之發揮比較微弱，但最近全國性工會團體所扮演的角色有愈來愈重之趨勢，例如全國總工會與工業總會等進行協商基本工資調整幅度，儘管過去的協商未能成功，但將來所合意之內容，極有可能主導我國經濟政策與所得政策之效果。

(五)團體協約之國家法規範機能

我國的團體協約制度，可以說是屬於大陸法型，亦即在團體協約法中，承認團體協約有規範之效力（第19條：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。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），同時針對團體協約之成立生效要件（第9、10條）、

團體協約之期間（第26、27、28、29條）、團體協約之餘後效力（第20條）等，也都有具體明文之規定。

三、誠信協商原則

(一)誠信協商之定義

此次團體協約法修正重點之一在於增訂勞資雙方的誠信協商義務，「勞資雙方均有依誠信協商原則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。比如有協商資格的勞方向雇主提出合理協商內容，雇主無理由拒絕協商，即違反該義務(第6條第1項)。

(二)協商資格之取得

有協商資格之勞方，指下列工會：

- 1.企業工會。
- 2.會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。
- 3.會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會。
- 4.不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。
- 5.經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。

勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，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。

(三)拒絕協商之類型

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：

- 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，拒絕進行協商。

- 2.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。
- 3.拒絕提供進行協商所必要之資料。

(四)違反誠信協商原則與拒絕協商之法律效果

1.行政罰

勞資之一方，違反誠信協商之規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。勞資之一方未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正，屆期未改正者，得按次連續處罰。

2.他方得進行爭議行為

經中央主管機關設置之不當勞動行為裁決委員會決定為不當勞動行為者，該雇主所經營之事業單位企業工會得為爭議行為。

四、團體協約的內容

(一)團體協約約定事項

團體協約固以約定勞動關係及相關事項為主，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。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，其前項各款事項，亦得於團體協約中約定。實務上團體協約通常得訂定下列事項：

- 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。

(二) 工會安全條款

第13條及第14條為工會安全條款，分別為工會廠場條款及代理工會廠場條款。

前者是指團體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。

後者是指團體協約得約定，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。此一條款習稱避免搭便車條款。

五、團體協約和工作規則

團體協約與工作規則，都有規範事業單位內勞資雙方有關於勞動條件、服勤秩序等事項之作用。勞動基準法第71條明定，工作規則違反法令之強制禁止規定、或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。團體協約中所定之「勞動條件及其他有關勞工待遇基準」，依團體協約之法規性效力作用，優於工作規則之部分，只對受有團體協約適用之勞工發生效力而已。故而違反團體協約之工作規則條款，對於非屬團體協約適用者之勞工亦仍然有

效，此為所謂的工作規則相對性效力。在實務運作上，可採取同時修改工作規則，使團體協約與工作規則之勞動條件趨於同一。

參、團體協商的進行

一、協商前之準備

(一)選定協商代表

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：

- 1.依其團體章程之規定。
- 2.依其會員大會或會員代表大會之決議。
- 3.經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。

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。協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。協商勞資任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。

(二)確認簽約代表

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。

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。

(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、召開協商會議(實際進行協商之參考資料請參閱本會集體協商資訊服務網，網址：<http://cb.cla.gov.tw/>)

(一)決定協商會議時間、地點及議程

我國現行團體協約法中並未明定協商會議的召開程序，因此，會議的進行並無固定的模式。勞資雙方各自擬好草案後，應將草案知會對方研究，並擇期擇地召開協商會議。協商會議的時間、地點及程序只要經勞資雙方的同意即可，但仍要考慮其適當性。

(二)會議之進行

主席依據所決定之議程和條款討論次序，逐一將條文提出協商。在協商過程中，遇雙方代表對某一條款意見重大分歧，無法達成協議時，主席得暫停此條款的協商，先行討論下一條款；或暫停會議的進行，由各方代表自行研討後再行協商。

(三)協商僵局之處理

當雙方毫無讓步之可能時，通常的解決方法如下：

1.行使爭議行為

依其手段，常見者有罷工、怠工、杯葛、鎖廠等，前三者為勞工所採取的爭議手段，鎖場則為雇主較常見的爭議手段。但當協商面臨僵局，有發生爭議之虞時，應盡量運用議事技巧，例如暫予保留，或另請公正第三者協處等，以避免爭議，且勞資雙方應有共識，非不得已，絕不行使爭議行為，避免雙方均蒙受損失。

2.訴請主管機關處理

勞資爭議可由主管機關依勞資爭議處理法相關規定進行調解或仲裁。

三、簽訂團體協約

簽訂書面團體協約一式四份，由勞資雙方簽約代表簽名蓋章，並加蓋所屬團體及事業單位之印信，由雙方各保管一份為憑，另二份由勞方當事人送其主管機關備查；其變更或終止時，亦同。另團體協約雙方當事人應將團體協約公開揭示之，並備置一份供團體協約關係人隨時查閱。

四、送請主管機關備查(或核可)

團體協約經勞資雙方簽署後，應由勞方送請主管機關備查，但下列團體協約，應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效：

- (一)一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。
- (二)一方當事人為國防部所屬機關(構)、學校者，應經國防部核可。
- (三)一方當事人為前二款以外之政府機關(構)、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友(含技工、駕駛)者，應經行政院人事行政局核可。

肆、團體協約的執行與效力

一、團體協約的執行

簽訂團體協約的目的，在藉由平等、民主之協商方式，確立勞資之間權利義務的規範，期能公平、合理地分享勞資雙方共同創造的事業成果與利潤。而團體協約一經簽訂，最重要的是誠心信守並貫徹執行協約中約定的事項。為了保證協約能有效貫徹執行，當事雙方可在協約中約定違約的賠償規定，於一方當事人違反規定時，另一方當事人可據以向法院請求損害賠償。此外，亦可以在協約中約定設立中立的監督執行委員會，負責監督。

二、團體協約的拘束

受團體協約之拘束力拘束者，係指依法為團體協約效力所及之人，即團體協約法第17條規定之團體協約關係人。包括：

- (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。

團體協約關係人在團體協約有效期間內均受其拘束。團體協約簽訂後，加入團體協約當事團體之雇主及勞工，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。

三、團體協約的效力

(一)法規性效力

所謂法規性效力係指團體協約之當事人(工會與雇主或雇主團體)所簽訂之契約，對其成員之個別勞工、個別雇主，無須詢問是否同意而當然發生效力。換言之，對團體協約當事人之團體成員而言，其所屬團體所簽訂之團體協約，將產生有如法規範一般有直接及強制之效力。至於效力內容則有：

1.不可低貶原則：

團體協約法第19條前段，團體協約對其所涵蓋之法律關係直接且強制適用。即所稱之不可低貶原則。

2.有利原則

團體協約是勞工保護的一種機制，因此當約定較團體協約之規定不利時，根據修正後團體協約法第19條規定，無效。此規定即所稱之有利原則(或稱優惠原則)，當事人得約定較團體協約有利於勞工之條件，團體協約只是最低勞動條件的標準。

3.不可拋棄原則

團體協約法第22條前段規定：「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。」以保護勞工，而貫徹協約之效力，然而在勞動契約終了後，即勞工無被雇主壓迫之虞時。若此不因拋棄而消滅之權利永不行使，則使權利關係不確定。所以同條但書規定：「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。」以示限制。同樣基於保護個別勞工之目的，同條第二項規定：「受團體協約拘束之雇主，因勞工主張其於團體協約所享有之權利或勞動契約中基於團體協約所生之權利，而終止勞動契約者，其終止為無效。」以限制雇主濫用勞動契約終止權而限制、妨礙個別勞工行使其團體協約上之權利。

4.餘後效力

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。」該條所規定的法律效力，國內大多稱為團體協約的餘後效力，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。也就是團體協約中法規性效力部分在團體協約本身已因所定存續期間屆滿而消滅時，仍繼續生效，直到新的團體協約訂定時為止，原來的團體協約才會消滅效力。

(二)債法性效力

團體協約之債法性效力只拘束團體協約當事人雙方，有下列效力：

1.和平義務：

此謂相對和平義務，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規定之事項的目的，而進行爭議行為。

2.實施義務

團體協約和其他的民事契約一樣，當事人有義務注意契約之履行。對此，團體協約當事人應該避免團體協約履行產生障礙的情事，並且必須將契約內容告知其成員

3.敦促義務

團體協約當事人也有責任要求其成員遵守團體協約規則。

4.違反債法性義務之法律效果

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團體協約法第23條第1項、第2項規定時，對於他方應給付違約金。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。

(三)組織法效力

團體協約當事團體與其會員間之關係雖因團體協約之訂立而發生，其內容亦因協約而定，但其依據則在於規範各該團體之組織法令及規章，此會員與團體間所發生之權利義務，乃

稱為團體協約之組織法上效力。會員對團體應負之義務種類如下：

- 1.會員因團體協約對他方當事人員有團體協約上之一定義務，因此對於團體亦有相對義務。
- 2.團體於團體協約上約定之事項，並非對於他方負有義務者，但就團體本身利益而言，有使其會員遵守之必要，於此，會員對團體協約負有義務。
- 3.會員對上述二項義務有違反或不履行時，依據團體協約法第24條之規定，團體有損害賠償請求權。

四、團體協約爭議之處理

在實務上，團體協約可訂立特別條款，例如約定將爭議提交由雙方代表所組成的聯合會議、民間中介團體、社會公正人士調處，或直接依勞資爭議處理法所訂程序處理。

伍、團體協約的期間與終止

一、團體協約終止的原因

(一)當事人之合意

團體協約之成立係因勞、雇雙方當事人之合意，因此，不論其為定期、不定期或以一定工作之完成為期，均得由協約當事人合意終止。

(二)有效期間之屆滿

團體協約之期間因為可以由雙方當事人自由約定，但對當事人經濟上有重大利害，而經濟情況可能有所變換，因此若使當事人有重大利害，而經濟狀況可能有所變換，因此若使當事人長久受到束縛，並非所宜。團體協約為定期者，其期限不得超過三年；超過三年者，縮短為三年。

(三)當事人單方之終止意思表示

團體協約為不定期者，當事人之一方於團體協約簽訂一年後，得隨時終止團體協約。但應於三個月前以書面通知他方

當事人。團體協約約定之通知期間較前項但書規定之期間為長者，從其約定。

二、團體協約之合併、分立及團體協約當事團體解散

團體協約當事人及當事團體之權利義務，除團體協約另有約定外，因團體之合併或分立，移轉於因合併或分立而成立之團體。若是團體協約當事團體解散時，其團體所屬會員之權利義務，不因其團體之解散而變更。但不定期之團體協約於該團體解散後，除團體協約另有約定外，經過三個月消滅。

三、情事變更之處理

團體協約簽訂後經濟情形有重大變化，如維持該團體協約有與雇主事業之進行或勞工生活水準之維持不相容，或因團體協約當事人之行為，致有無法達到協約目的之虞時，當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約。此係法律上情事變更原則的運用。



附錄一 團體協約參考條文

| | |
|------------------------------|----|
| 前言 | 18 |
| 團體協約之債務篇 | 20 |
| 第一章 總則 | 20 |
| 第○條（締結團體協約之目的） | 20 |
| 第○條（勞資雙雙方之互信互重） | 20 |
| 第○條（遵守團體協約之義務） | 21 |
| 第○條（適用之範圍） | 21 |
| 第○條（工會會員之範圍） | 21 |
| 第○條（工會廠場條款union shop clause） | 23 |
| 第○條（工會代理廠場條款或稱禁止搭便車條款） | 24 |
| 第○條（團體協約之效力） | 24 |
| 第○條（有效期間） | 25 |
| 第○條（餘後效力） | 26 |
| 第二章 工會組織與活動 | 26 |
| 第○條（工會活動之自由） | 27 |
| 第○條（會務假） | 27 |
| 第○條（會員之會務活動） | 27 |
| 第○條（公司設施之利用） | 28 |
| 第○條（政治活動） | 29 |
| 第○條（代扣會費） | 29 |
| 第○條（專職駐會） | 30 |
| 第三章 勞資會議與團體協商 | 30 |
| 第○條（勞資會議） | 30 |
| 第○條（團體協商之事項） | 30 |
| 第○條（團體協商之程序） | 31 |
| 第四章 和平（和諧）義務及和平條款 | 33 |
| 第○條（和平義務） | 33 |
| 第○條（爭議行為之預告） | 34 |
| 第○條（不參加爭議行為之會員） | 35 |
| 第○條（爭議期間中之設施利用） | 35 |
| 第○條（注意義務） | 36 |
| 第○條（協力義務） | 36 |
| 第○條（禁止僱用代替性勞工） | 37 |
| 第○條（爭議行為之終止） | 37 |
| 第○條（爭議期間之工資處理） | 38 |

| | |
|---------------|----|
| 團體協約之規範篇 | 38 |
| 第一章 人事及勞動條件 | 38 |
| 第〇條（人事處理原則） | 39 |
| 第〇條（僱用原則） | 39 |
| 第〇條（試用） | 40 |
| 第〇條（調職） | 40 |
| 第〇條（暫停勞務之提供） | 41 |
| 第〇條（資遣） | 41 |
| 第〇條（再僱用之原則） | 42 |
| 第〇條（懲戒解雇） | 42 |
| 第〇條（獎懲原則） | 43 |
| 第〇條（工資給付原則） | 43 |
| 第〇條（工資之種類等） | 43 |
| 第〇條（工資不得調降原則） | 44 |
| 第〇條（績效獎金） | 44 |
| 第〇條（年終獎金） | 44 |
| 第〇條（工作時間） | 44 |
| 第〇條（彈性上下班制） | 45 |
| 第〇條（2週型變形工時） | 45 |
| 第〇條（4週型變形工時） | 45 |
| 第〇條（8週型變形工時） | 46 |
| 第〇條（裁量勞動等） | 46 |
| 第〇條（特別休假） | 47 |
| 第二章 安全衛生及撫卹 | 47 |
| 第〇條（安全衛生措施） | 48 |
| 第〇條（安全衛生訓練） | 48 |
| 第〇條（健康檢查） | 48 |
| 第〇條（安全衛生委員會） | 49 |
| 第〇條（醫療衛生單位） | 49 |
| 第〇條（慰問金、撫卹金） | 50 |
| 第三章 福利措施 | 50 |
| 第〇條（職工福利委員會） | 50 |
| 第〇條（訴訟補助） | 50 |
| 第〇條（團體保險） | 51 |
| 第〇條（交通車） | 51 |
| 第〇條（離職金） | 51 |
| 第〇條（三節節金） | 52 |

前 言

本文撰寫目的，僅在提供勞資雙方締結團體協約時之參考，勞資雙方宜考量自身的需要，依照雙方協商之結論，締結適合的團體協約，不必受到本文的拘束。

團體協約可針對特定事項例如工作時間或福利事項等而個別締定，亦可廣泛地就集體勞資關係與勞動條件做概括性之約定。但國內長期以來之習慣，雇主與工會所約定之團體協約多數是概括性之團體協約，也就是說整體地針對雇主與工會間之互動，以及雇主與工會會員間之勞動條件等一次整體地締結團體協約；實務上，雇主與工會間所締結之團體協約也僅此一份，鮮少聽聞雇主與工會間有締結第二份團體協約之案例。基於說明方便起見，本文亦將以國內常見之整體性的團體協約的形式來做說明。

其次，團體協約依其當事人為企業工會、產業工會、或職業工會，適用之對象及範圍會有差異，此時所需締結之團體協約內容亦有不同，但因國內所見之團體協約幾乎均屬雇主與企業工會所定之團體協約，因之，本文亦選擇以雇主與企業工會所簽之團體協約作為說明對象。

團體協約之內容分為：（一）有關工會會員之勞動條件之部分，及（二）與勞動條件無關，而屬於雇主與工會間之事項（例如工會會所之借貸、代扣工會會費等），團體協約法針對此二部分賦予不同之法律效力。

有關勞動條件及待遇部分，賦予規範效力（團體協約法所特別賦予之效力，相當於法規之效力），而與勞動條件無關之部分，則僅具有債務效力。

團體協約乃雇主與工會所簽之契約，契約當事人均應遵守之，如果違約時，他方當事人得依照民法請求未履行團體協約之一方當事人履約或請求損害賠償相關權利，相關條文可參照團體協約法第23條第4項：「關於團體協約之履行，除本法另有規定外，適用民法之規定」。

團體協約法第19條賦予團體協約有關勞動條件部分具有法規效

力，這是一個很特殊之規定，因為團體協約本質上是由雇主與工會所簽之私法契約，不是國會通過之立法或政府機關所制訂之法規命令，本不應具有法規效力，團體協約法之所以賦予法規效力之目的，係因為團體協約具有統一勞動條件，維持勞資和諧、產業和平之功能；所謂法規效力，包括強行效力(或稱強制效力)及直律效力(直接效力)，關於此點，觀察團體協約法第19條規定：「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。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。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。」之規定，可以發現根據本條，團體協約之效力優先於勞動契約，如果二者內容相異時，勞動契約之約定無效（強行效力），團體協約之內容直接取代勞動契約之內容（直律效力）。

團體協約法第19條但書規定：但異於團體協約之約定，為該如果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。」此規定分別為所謂「團體協約開放性條款」及「有利原則」（或稱優惠原則），前者是指團體協約中有條款允許勞動契約或工作規則有相異之規定，即使該等規定之勞動條件低於團體協約時，亦為有效。後者則是只勞動契約或工作規則規定之勞動條件對於勞工較團體協約之規定有利時，該等規定有效。

至於團體協約中與勞動條件無關之部分，通常是指雇主與工會間之互動事項，例如工會會所之借貸，或者代扣會費等，此類條款因僅涉及雇主與工會間之互動事宜，而未牽涉到勞動條件，與團體協約所欲維護之統一勞動條件、產業和平未有關連，所以團體協約法未賦予法規效力，而僅賦予債務效力而已，關於此點，團體協約法第20條：「團體協約有約定第12條第1項第1款及第2款以外之事項者，對於其事項不生效力（第1項）。團體協約關係人違反團體協約中屬於第12條第1項第1款之約定時，除團體協約另有約定者外，適用民法之規定（第2項）」，據此可知，團體協約若約定不屬於勞動條件及待遇之事項（本法第12條第1項第1款）者，除團體協約另有約定者外，適用民法之規定，也就是說不產生團體協約法第19條之規範性效力，

僅生債務效力。

關於本文之敘述順序，首先在「團體協約之債務篇」，說明雇主與企業工會間之互動事項，其次在「團體協約規範篇」，說明與工會會員之勞動條件及待遇相關之事項。

團體協約之債務篇

第一章 總則

團體協約之總則究應規範何種事項？因人而異，沒有一定之規範可循，不過建議可以將下列事項訂入總則：（一）締結團體協約之目的（二）經營權與勞動權相互尊重事項（三）遵守團體協約之義務（四）工會廠場條款(union shop clause)及代理工會廠場條款(agency shop clause)（五）工會會員之範圍（六）非工會會員之範圍（七）團體協約之適用範圍（八）團體協約之優先效力（九）團體協約所使用文字之定義。

第○條（締結團體協約之目的）○○公司與○○公司產業工會間為保障雙方權益，加強雙方合作，提昇工作效率，增進會員福利，促進事業發展，特締結本團體協約。

【解說】

締結團體協約之目的，有二層之意義，第一為安定勞資關係，其次，在安定之勞資關係底下，公司得全力發展業務，而有了好的經營績效，就有能力提升工會會員之生活，本條即在彰顯此項意義。

第○條（勞資雙方之互信互重）公司確認工會有團結權、團體協商權、集團體行動權；工會確認公司有所有權及基此而生之其他經營業務所需之權利，雙方確認各自得依法行使權利。

【解說】

本條並非絕對必要記載之事項，因為勞工依照憲法規定之精神，本來就享有團結權、團體協商權、團體行動權。他方

面，雇主是否享有經營權？法律上並非毫無爭論，但成文法當中鮮見「經營權」一語，則屬事實。一般而言，雇主因為是企業之投資人，係企業之所有人，因之本於所有人之地位，享有經營業務之權利，此項權利延伸到企業內之人事議題時，主要係指對於勞工之人事上的措施，包括考勤、調職、解雇、懲戒等。團體協約納入本條之意義在於確認雙方本諸法律地位所享有之權利，建立雙方之互信互重。

第○條（遵守團體協約之義務）公司與工會均應本諸誠信原則，遵守本團體協約。

【解說】

團體協約之履行，在公司方面，有賴董事長、總經理及各階層之管理幹部；在工會方面，則是工會理事長、常務理事及所有會員，雙方均應認識為了發揮團體協約之效果，均應秉持誠信原則，切實履行。

第○條（適用範圍）本協約適用於公司、工會及具有工會會員資格之公司員工。

【解說】

團體協約法第17條規定：「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之關係人，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」，準此，團體協約關係人既有遵守團體協約之法定義務，宜予訂明，以資遵守。

第○條（工會會員之範圍）本協約所稱之員工，係指受公司雇用從事工作獲得工資之人員，但下列人員不得加入工會為會員：

- 副理（含）以上人員
- 人事業務之主管人員

【解說】

工會法第12條規定：「同一產業之被僱人員，除代表雇方行使管理權之各級業行政主管人員外，均有會員資格」、施行細則第10條規定：「本法第13條所稱代表雇方行使管理權之各級業務主管人員，係指業務上或行政上之廠長、副廠長人事主管人員；考工課（股）長等主管人員，被僱人員包括職員及工役」，本條例法意旨在於，為維持工會之自主性，對於代表雇主行使管理權之受僱人員，自不宜允許加入工會；但在企業內，究竟那些從業人員不宜加入工會？得交由工會章程來規定，亦得由由雇主與工會來協商，以畫定限制加入工會資格人員之界線。

一般而言，不具加入工會資格者，可分為二類。第一類是行政主管，但是公司行政管理組織通常有多層，從最基層之組長起，可能設有課長、處長、經理（含副理、協理、襄理）等階層，各階層行政主管之實際權限，視各個公司之管理制度而有不同，故限制加入工會之具體界線，得交由工會章程來規定，亦得由雇主與工會來協商劃定之。第二類為人事業務主管，此類人員因握有考核勞工工作表現之權限，如允許加入工會，恐會發生監視工會活動之不當效果，故亦限制不准加入工會。

國內現存團體協約偶可見到限制臨時性、短期性、季節性及特定性工作之定期契約人員加入工會之條文，此類條文在日本企業內之團體協約亦可見到，但日本工會法允許同一企業內成立複數工會，故定期契約勞工縱使被該企業工會拒絕加入，但理論上尚可加入其他未限制入會之企業工會或自行組織工會，其團結權不受侵害，不過我國工會法對於企業工會採取單一工會主義，僅開放同一企業內設立一個企業工會，該企業內之受僱勞工，若被剝奪加入該特定企業工會之權利，實質上等於被剝奪加入企業工會之權利，其在企業內勞動權益之維護，即有不足，故此類條款之合法性頗有疑義。

第○條（工會廠場條款union shop clause）凡在本協約適用範圍內經公司雇用之員工於報到時，若符合加入工會會員之資格者，應加入為工會會員。

【解說】

勞工本來享有加入工會或不加入工會之自由，但透過工會條款的締結，勞工會產生有加入工會之義務，就此，依照通說見解，認為工廠條款(學理上又稱為工會安全條款)有助於工會團結權之落實，所以並不發生侵害勞工團結團之問題。

工廠條款之類型大致上分為開放式廠場條款（open shop clause）、工會廠場條款（union shop clause）代理工會廠場條款(agency shop clause)及閉鎖式廠場條款（close shop clause）等，各該條款之意涵均有不同。開放式工廠條款係指，勞工加入工會或不加入工會，公司及工會均未加以限制，勞工可以自由決定或選擇。此在我國團體協約實務上，乃為當然之理，所以開放式工廠條款似無訂定之必要，縱使訂定，似亦僅具宣言之效果。其次，關於閉鎖式工廠條款，則見諸於團體協約法第14條：「團體協約得約定雇主雇用勞工，以一定工會之會員為限，但有下列情形之一者，不在此限：一、該工會解散。二、該工會無雇主所需之專門技術勞工。三、該工會之會員不願受僱、或其人數不足供給雇主所需雇用量。四、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他與技術生性質相類之人。五、雇主僱用其管理財物、印信或機要事務之人。六、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」，由此可見，閉鎖式工廠條款對雇主僱用勞工的權利有相當之限制。本法第14條所定閉鎖式工廠條款在團體協約法施行之初即有之，但觀國外團體協約之實務，要求訂定閉鎖式廠場條款者通常是職業工會，職業工會藉此維護其會員之工作機會，而如前所述，我國團體協約多數是企業工會與雇主所簽訂，所以不會簽訂閉鎖式工廠條款。

工會工廠條款在國內偶可見之，但關於其合法性，鮮見學者

討論，不過既然工會法第14條承認閉鎖式工廠條款，則限制勞工加入工會程度較輕微之工會工廠條款，解釋上，當屬合法。日本團體協約實務上所約定之工會工廠條款內容，偶可見到員工若未加入企業工會、被工會除名、或自工會脫退者，經工會通知雇主時，雇主須解雇該名勞工。比較之下，本條所列工會工廠條款係屬基本類型，拘束勞工之團結團程度輕微，蓋以並未訂定勞工若未加入工會時雇主應予解雇之法律效果。

第○條（工會代理廠場條款或稱禁止搭便車條款）本團體協約所約定之勞動條件，公司不得任意適用於不具會員資格之勞工；但得到工會同意，且該不具會員資格之勞工繳交相當於工會會員經常性會費之費用予工會者，不在此限。

【解說】

團體協約法第13條規定：「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，支付一定費給工會者，不在此限」，仔細觀察本條規定之意旨，係在禁止雇主讓未加入工會之勞工「搭便車」，收割工會辛苦談判所得之成果，藉此削弱工會之地位，由此可知，團體協約法第13條亦屬工會安全條款之一。

第○條（團體協約之效力）本協約關係人之勞動關係，悉依本協約之規定。但法律另有強制或禁止規定者，不在此限。

公司所訂工作規則抵觸本協約者，無效。

公司與會員所簽之勞動契約，異於本團體協約所訂勞動條件者，相異部分無效，無效之部分，以本團體協約之約定代之。

【解說】

團體協約法第2條規定：團體協約係以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約，所謂勞動關係，經參考同法第條12條可知，大致尚可分為下列幾類：

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。(第1款)

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。(第2款)

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契約義務。(第3款)

工會之組織、運作活動及企業設施之利用。(第4款)

參與企業經營與勞資合作組織之設置與利用。(第5款)

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。(第6款)

其他當事人間合意之事項。(第7款)

關於上述勞動關係事項，公司及工會可以視自己之需求，酌予訂定於團體協約之中。

勞動基準法第71條規定：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效」，雇主基於勞動基準法第71條得單方制訂工作規則，且經報主管機關核備公開揭示後即可生效，工作規則制定過程中未必能妥適反映勞工之意見，相較之下，團體協約係工會與雇主協商之成果，較能維護勞工之利益，基於勞資自治原則，本應賦予最優先之效力。

第○條（有效期間）本協約有效期間從生效日起為3年。期滿前3月應由公司與工會雙方互派代表會商續約或另行締結新約。

【解說】

團體協約得為定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之（第26條）。團體協約為不定期者，當事人一方於團體協約

簽訂一年後，得隨時終止團體協約。但應於三個月前，以書面通知他方當事人（第17條第1項）。團體協約為定期者，其期限不得超過三年；超過三年者，縮短為三年（第28條）。團體協約以完成一定工作為期限者，其工作於三年內尚未完成時，視為以三年為期限簽訂之團體協約（第29條）。國內團體協約幾乎均採取定期方式，本範例亦採取定期團體協約做說明。

第○條（餘後效力）本協約期間屆滿，雙方尚未簽訂新團體協約時，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。但個別勞工與雇主另有新約定者，不在此限。

【解說】

團體協約具有統一勞動條件，維持產業和平之功能，因之，團體協約法乃賦予團體協約迥異於一般契約之效力，使得團體協約期限屆滿後，新團體協約尚未簽訂前，有關勞動條件之約定，仍繼續有效，就此可參考團體協約法第21條：「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」。

第二章 工會組織與活動

憲法保障勞工組織工會，則對於工會的活動，理應同在同保障之列，屬於勞工之基本權之一。值得探討的是，企業工會因為是以企業之受僱勞工為其會員，且活動時間、活動範圍多在企業之內，因之難免與雇主之設施管理權之行使產生摩擦，其解決之道在於，雙方可透過團體協商議訂團體協約，約定工會之組織、活動及企業設施之利用（第12條第1項第4款）。關於有待勞資雙方議訂之，與工會活動相關者計有：（一）工會活動之自由（二）會務假（三）工會之專職幹部（四）工會會所之借貸（五）代扣工會會費（六）政治性活動

(七) 工會之通知義務。
以下說明之。

第○條(工會活動之自由)公司對工會及工會會員從事之工會活動，於不違反法令及團體協約之限度內，應承認其權利；公司不得以工會會員從事工會活動為理由而為不利益待遇。

【解說】

勞工從事工會活動本屬受到憲法保障之基本權，毋待團體協約約定，故訂定本條之目的在於重申工會有從事工會活動之自由，並揭明雇主不得因會員參加工會活動，而給予解雇等不利益待遇。

第○條（會務假）工會理事、監事因辦理工會會務得請公假，其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理事、監事每人每月不得超過五十小時。前項情形，請假單須載明所從事工會會務之內容，並應於三日前提給公司人事部門主管。

【解說】

勞工與雇主簽訂勞動契約後本有提供勞務之義務，縱使受僱後擔任工會理事、監事時，亦不因此免除此項勞務提供之義務，但我國工會法考慮到企業工會的特性，特別允許工會理事、監事得以公假辦理會務，換言之，免除工會理事、監事提供勞務之義務，但仍得請領工資，嚴格而言，本條規定對雇主並不公平，但因本條施行甚久，已成為我國工會法之特色。

實務上，工會理事、監事為辦理工會會務是否需辦理請假手續？請假單應如何記載請假事由？常生紛爭，為此，本範例第二項就此特別加以約定，以杜紛爭。

第○條（會員之會務活動）工會會員之會務活動原則上應於工作時間外從事之；但符合下列各款之一者，得於七

日前向公司請公假：

代表工會進行團體協商、勞資會議。

代表工會參加上級工會舉辦之會議或政府機關所主辦之活動。

會員參加工會所召集之會員（代表）大會。

【解說】

勞工加入工會成為工會會員，仍有依照勞動契約提供勞務之義務，所以勞工若欲從事工會活動，須於工作時間外進行，但經勞資雙方協商者，自不在此限。

本條舉出者，係國內常見之雇主允許工會會員得在工作時間中進行工會活動之事由，如果勞資雙方認為尚有其他事由，當可依照協商結果增列。

第○條（公司設施之利用）工會活動如需使用公司下列之設施時，得於徵得公司同意後租用（或無償借用）或洽公司給予必要之協助：

- （一）工會會所；但公司基於業務需要，得收回工會會所。
- （二）布告欄及電子網站
- （三）會議或活動所需之場地及設施。

【解說】

我國多數團體協約係由企業工會與雇主所簽，企業工會通常需在職場內利用公司之設施來推動工會活動，例如在公司內部商借會所、利用公司之布告欄或電子網站聯絡會員、利用公司之會議室舉行會員大會等。但設施之所有權歸屬於公司，管理權亦然，工會或會員不能違反公司之意思而利用公司所有之設施，從而，工會若欲使用公司所有之設施，亦得透過團體協商之方式。

工會可以將工會會所設在公司外部，但若欲設在公司內部，則需與公司達成協議，勞資雙方可以約定為有償租用或無償借用；其次，公司在何種狀況下可以收回會所，若未明文約

定，易生爭議，因之乃採取公司基於業務需要，得收回會所之方式加以規範。

公司所有之布告欄或電子網站，經過雙方合意時，亦得於團體協約中加以約定，公司基於管理上之需求，亦得進一步約定工會擬於布告欄或電子網站上公布之事項，事先需取得公司之同意。

除了固定之工會會所外，工會如欲召開會員大會或舉辦其他活動時，亦得商借公司設施。

第〇條（政治活動） 工會或工會會員不得利用公司設施或在公司內部從事政治活動。

【解說】

政府舉辦選舉時，工會為了支持特定政黨或候選人者頗為常見，然而國內政治對立情形嚴重，工會或會員利用公司設施而為政治上之宣傳等活動時，容易造成同仁間之摩擦與不快，從而，公司為維護經營秩序，透過團體協商方式，取得工會同意不在公司內部進行政治活動，不失為一可行之方式。

第〇條（代扣會費） 工會會員之入會費、經常性會費及其他經過工會會員（代表）大會通過之會員應繳費用，公司同意於每月發薪時自會員之工資中代為扣除，並即將所代扣之款項匯入工會指定之金融機構帳戶。

【解說】

企業工會之會員即為公司之受僱勞工，工會如果能與公司達成協議，由公司於發放工資時代為扣繳工會會費，最為方便，就此，工會法草案第條第三項規定：「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」，又，勞基法第22條第1項雖規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」，可見只要勞雇雙方合意，由雇主代為扣繳工會會費，並不抵觸勞基法全額給付原則。

第○條（專職駐會）工會所需之專職駐會辦公人員，如從工會會員中調任時，專職駐會期間之工資繼續發放。

【解說】

工會為處理會務而有僱用會務人員之需要時，本應自行支付工資，但是我國企業工會規模小，財力不佳，難有餘力僱用專職之會務人員，因之，乃與公司協議，由工會自會員中選出專職之工會幹部，長期駐會上班，專職駐會上班期間之工資如何發放？國內大型公營企業有發放薪資給予該等駐會人員之例。

純從法理而論，工會與公司本為互相獨立甚或對立之團體，工會為維持自主性，不宜接受僱主之金錢援助，以免僱主藉由金錢援助，支配介入工會會務，影響工會之自主性。惟鑑於我國國營企業贊助專職工會幹部不算罕見，特予規定。

但有關會務人員專職駐會期間的薪資是否繼續發放？與各個企業的規模、財務狀況有關，故仍應交由勞資雙方協商決之。

第三章 勞資會議與團體協商

第○條（勞資會議）公司應依照「勞資會議實施辦法」舉辦勞資會議，勞資會議決議事項應由公司分送工會及有關部門辦理，如不能實施時，得交由下次會議覆議。

【解說】

勞基法第83條規定：「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議」，依照勞資會議實施辦法規定，有關勞資會議之議事範圍包括報告事項（生產計畫等）、討論事項（勞動條件等）以及建議事項；再者，勞資會議之決議並無拘束公司之效力，由此可見，勞資會議本質上勞雇雙方意見溝通之平台而已。

第○條（團體協商之事項）公司與工會因下列事項，得進行團體協商：

勞資會議中雙方未能達成協議之勞動條件事項。

工會之組織、運作活動及企業設施之利用。
參與企業經營與勞資合作組織之設置與利用。
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。
其他經勞雇雙方同意進行團體協商之事項。

【解說】

關於團體協商之對象事項，可參照團體協約法第12條規定，法律上，凡是與工會活動或者與勞工勞動條件有關之事項，均可列為團體協商之對象。

上述第1款「勞資會議中雙方未能達成協議之勞動條件事項」，析其意涵在於，將勞資會議設定為係團體協商之前置程序，也就是說勞資會議中未能解決之事項，勞資雙方可以選擇在勞資會議中繼續商議討論，也可以挪至團體協商程序中交涉解決。

上述第2款至第5款係源自團體協約法第12條，因現行法中並未對此類事項有具體之規範，但對勞雇雙方關係之互動而言，如能透過勞雇雙方之協議，訂入團體協約中，具有重要意義，舉例而言，團體協約可以約定勞工董事或其他參與經營之機制，亦可以約定企業內勞工之申訴管道，對勞雇雙方關係之和諧，會有助益。

第○條（團體協商之程序）除因本協約之有效期限將屆滿，公司與工會就是否續約或另訂新約所進行之協商外，公司與工會間之團體協商應依下列程序為之：
應將記載擬協商之議題、時間及地點之書面通知對方，他方於接到協商之通知後，應於60日內針對議題、時間及地點提出對應方案。
雙方得各派3名至5名之協商代表，參與團體協商；協商代表更動時，應提前3日通知他方。協商代表以具有工會或雇主團體之會員身份者為限。
協商會議時，除必要之人員外，禁止旁聽；每次協商會

議結束時，應製作會議記錄，並經雙方協商代表簽名。一方得向他方請求提供為達成協商所必要之資料，並應給付他方必要之費用，他方無正當理由，不得拒絕；但所提供之資料，他方負有保密之義務。

【解說】

團體協商之程序如何？團體協約法未有規定，因之，在團體協商啟動前，勞雇雙方得事先針對團體協商程序先行交涉，以確定團體協商之遊戲規則。

團體協商之議題、時間（包括協商之日期及協商之頻度）及地點，就此如他方有意見時，亦得先行就此程序事項表達意見。協商代表如何產生？相關條文是團體協約法第8條，根據同條第2項規定：「前項協商代表，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。」，本條例法意旨在於簡化團體協商之人際關係，以利團體協商進行，故除非經他方書面同意，否則限於工會或雇主團體之會員，方有資格擔任團體協商之代表；其次，所謂會員，本項雖未明文，但如係於企業工會之團體協商之場合，解釋上宜限於自然人會員。

團體協商可能一次即可完成，也可能需經過數次協商方有結論，如需數次協商方可完成時，每次協商所得到之結論，宜做成書面記錄(或稱備忘錄Memorandum)，並由雙方協商代表簽名，以示慎重。其次、團體協約亦可約定每次做成之書面記錄，如欲更動時，須經雙方協商代表同意，以避免虛耗協商時間。又，協商過程繁複，涉及雙方協商代表之協商立場及技巧，故亦可約定禁止旁聽，以利協商程序之進行。

團體協約法第6條規定：「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（第1項）勞資一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一者為無正當理由：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（第

2項)。」，同法第7條規定：「因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守秘密，並給付必要費用。」，可見基於進行協商所必要之資料，經過一方之要求，他方有提出之義務。再依照團體協約法32條規定，勞雇之一方違反第6條第1項規定，經依勞資爭議處理法規定之裁決認定者，處新台幣10萬元以上50萬元以下之罰鍰，且得按次連續處罰，直到改正為止。本條規定對於國內雇主之心理衝擊甚大，因為雇主習慣以涉及營業秘密為由拒絕提供經營資料（例如公司年度營運狀況資料），宜多加留意。此外，國內對於保守營業秘密之觀念尚屬薄弱，假設工會將團體協商過程中所取得之之雇主營業秘密洩漏競爭對手，將造成雇主重大損失，因之，團體協約法第7條乃規定提供資料之一方得要求他方保守秘密，如果為了加強他方保守秘密之義務，亦可約定違約金。

第四章 和平（和諧）義務及和平條款

所謂和平（和諧）義務係指，於團體協約有效期間中，不得針對團體協約已經約定之事項，以修改或廢除為理由而發動爭議行為。團體協約法第17條、第23條及第24條對於和平義務以及違反和平義務之損害賠償責任亦有若干規定，可供參考。

所謂和平條款係指，在和平義務存在之前提下，透過團體協約來規範爭議行為之預告期間、爭議行為之範圍及期間、方法等。

第○條(和平義務) 團體協約有效期間中，不得針對團體協約已經約定之事項，以修改或廢除為理由而發動爭議行為。

公司或工會違反前項規定者，對於他方應給付懲罰性違約金新台幣○元；如果他方尚有其他損失時，須負損害賠償責任。

【解說】

關於和平義務，可區分為絕對和平義務及相對和平義務，絕

對和平義務對勞雇雙方之拘束力最大，其約定的方式是「團體協約有效期間中，當事人不得為任何爭議行為」，我國團體協約實務上，似尚未見到約定絕對和平義務之條款。本範例所揭示之內容係相對和平義務，也就是說對於團體協約所未約定之事項，當事人仍得以之為理由發動爭議行為。相關條文則為團體協約法第23條：「團體協約當事人及其權利繼承人，不得以妨害團體協約之存在或其各個規定之存在為目的，而為爭議行為（第1項）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（第2項）。」

團體協約法第23條第3項規定：「團體協約得約定當事人一方不履行團體協約所約定之義務或違反前二項規定時，對於他方應給付違約金。」，所謂違約金，可分為懲罰性違約金及損害賠償預定之違約金，懲罰性違約金係指於當事人一方違約時，他方即應按照所約定之違約金給付他方，且他方如果尚有其他損害時，仍得另行求償。約定懲罰性違約金的好處在於，只要當事人一方違約時，他方不用另行舉證受有損害，即得向他方請求給付懲罰性違約金。不過根據民法第252條規定，違約金約定過高時，法院得依照職權予以酌減。

第○條（爭議行為之預告）當事人一方擬為爭議行為時，應於3日以前以書面通知他方，但他方以對抗手段所發動之爭議行為，不在此限。

前項書面通知應記載爭議行為開始時日、爭議之訴求及參加爭議人員之範圍。

【解說】

團體協商之目的在於簽訂團體協約，團體協商破裂時，工會可以發動爭議行為施壓，迫使雇主回到談判桌上繼續協商，爭議行為本身僅是促成團體協商之手段，特別是在企業工會之場合，企業與工會間之利害關係甚為密切，企業若是倒閉破產，企業工會當然隨之瓦解，因之企業工會鮮見發動毀滅

性罷工之案例，以此觀之，工會發動罷工前若能適時提前通知雇主，讓工會及雇主稍事冷卻情緒，各自反省檢討，或可找到轉圜之機會，減少不必要之爭議。

爭議行為之預告期間究竟以多久為適當？端視各個團體協商案例中雙方談判之結果而定，如果約定提前24小時預告，故可對雇主產生較大之壓力，相對的，雙方冷卻情緒，共同尋找解決方案之時間減少，對於雙方未必有利，因之可約定預告期間為3日、5日或7日。

爭議之訴求為何？宜記載於團體協約中，讓雇主清楚瞭解工會之想法，檢討解決之可能與方案；再者，工會發動爭議行為時，基於策略及成本考量，未必需要動員所有會員參加，亦可僅發動特定部門會員投入爭議行為即可，因之為避免對公司造成不可彌補之損害，對於參與爭議行為之會員得範圍亦可列入通知事項。

第○條（不參加爭議行為之會員）公司與工會得約定工會進行爭議行為之期間，負責維持工作場所安全及衛生設備之會員，應繼續依照勞動契約從事勞務。

【解說】

新修正的勞資爭議處理法第56條規定：「爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉」，申言之，工會發動爭議行為之目的，並不是在摧毀公司，因之，勞雇雙方得約定，爭議行為期間中，從事關係公司之安全等業務等人員仍宜正常出勤，至於負責安全等業務等人員之具體範圍，則可透過團體協商約定之；舉例而言，保安人員（使用鍋爐生產之企業，為維持二十四小時連續運轉，有使鍋爐作業人員繼續出勤之必要）或資訊室人員（電腦設施如屬企業運作上不可或缺之設備，因之，得約定爭議期間中資訊室人員需繼續出勤）。

第○條（爭議期間中之設施利用）爭議期間中，公司同意工

會得繼續使用工會會所及布告欄。

爭議期間中，參加爭議行為之會員得按照平常之方式繼續使用公司之宿舍、醫療衛生單位。

【解說】

爭議期間中勞雇雙方關係緊張，公司礙於情緒或其他原因可能不願繼續提供設施供工會使用，因之，雙方得檢討有無約定爭議期間中工會使用公司設施方法及範圍之必要？其次，爭議期間，工會可能被雇主拒絕進入公司設施之內，因之雙方亦得透過團體協約約定，爭議期間中工會仍得繼續使用會所，必要時亦得約定爭議時得進入會所之人員（例如限於工會理監事方得於爭議中進入會所）。

公司若有提供宿舍給會員使用，爭議期間中會員得按照平常之使用方式繼續使用，醫療衛生單位（勞工安全衛生法第12條第2項）因關係會員之身體健康，故縱使在爭議行為期間中，亦宜維持正常之使用。

第○條（注意義務）爭議期間中，工會及其會員不得惡意毀損公司之機械設備、設施、成品、材料、文件等，否則應對公司負損害賠償責任。

【解說】

爭議期間中，工會及其會員得依法為爭議行為，但爭議行為應依誠實信用原則及權利不得濫用原則為之，否則會影響爭議行為之正當性，因之，公司與工會得約定爭議期間中之爭議行為為手段，不得侵害公司所有之財產，否則應負損害賠償責任。

第○條（協力義務）爭議期間中，遭遇火災、水災、風災、地震等不可抗力之災害時，工會及工會之會員仍應協助公司處理。

【解說】

爭議期間中發生天災等不可抗力之情事時，如果因為多數勞

工投入爭議行為，而不及處理時，對於爭議結束後之生產活動，將造成重大障礙，再者，根據誠信原則，發生不可抗力之災害時，工會及其會員本亦有救災之義務，毋待明文，但為使義務範圍清楚起見，建議得將協力義務訂入團體協約之中，以昭慎重。

關於此點，本法第54條第6項規定：「重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所訂災害預防工作或有應變處理之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工」，本條係考量重大災害可能造成社會嚴重損失，特賦予各級政府得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工，規範角度雖與本參考條文不盡相同，但審酌天然災害對於社會、事業單位之衝擊，適當平衡罷工權之行使，則屬相同。

第○條（禁止雇用代替性勞工）爭議期間中，雇主不得使用
替代性勞工從事參加爭議行為勞工之工作。

【解說】

雇主並無配合工會之爭議行為的義務，因之，爭議期間中，公司為維持生產，並非不得雇用替代性勞工繼續生產，但公司一旦雇用替代性勞工時，將降低工會爭議行為之壓力，工會為防範此種情形發生，本得於團體協約中約定，禁止雇主於爭議期間中雇用替代性勞工。所謂替代性勞工，得依勞雇雙方的約定，將其範圍及於雇用臨時工或使用派遣勞工。

第○條（爭議行為之終止）爭議行為終止後，發動爭議行為
之一方應即以書面通知他方當事人；且公司及工會應
儘速回復正常之營業狀態。

【解說】

爭議行為終止後，一方當事人除應通知他方當事人外，當事人雙方並應儘速回復正常之生產秩序，自不待多言。另於罷工期間，因勞工未提供勞務，雇主本無給付薪資之義務，惟若罷工終止後，經工會通知雇主，雇主若未受領工會會員提

供勞務，將構成受領遲延，勞工無補服勞務之義務，仍得請求雇主給付薪資（民法第235條後段：「給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之情事，通知債權人，以代提出」及民法第487條前段：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」參照）。

第○條（爭議期間之工資處理）對於參加勞資爭議行為之會員，因未依照勞動契約提供勞務，公司不計給爭議期間中之工資。

【解說】

爭議期間中參與爭議行為之勞工，因為未依照勞動契約提供勞務，雇主本無給付工資之義務，乃予規範。

團體協約之規範篇

團體協約中有關規範的部分主要係牽涉到工會會員勞動條件或待遇部分，諸如人事（包括僱用、試用、調職、退休、解雇等）、勞動條件（包括工資、工時、假日、休假、獎懲等）、教育訓練、福利、及安全衛生等，解釋上，這些規定均屬團體協約法第19條所稱之「團體協約所約定之勞動條件」，所以會發生法規效力，也就是說，團體協約所約定者，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容，假設勞動契約異於團體協約所約定之勞動條件時，相異部分無效；無效部分以團體協約之約定代之。

團體協約法之所以賦予「團體協約所約定之勞動條件」具有規範效力之原因，係因團體協約具有統一勞動條件，維護產業和平之功能，故賦予特殊之規範效力。須說明者，「團體協約所約定之勞動條件」，因亦規定在團體協約之中，故一般契約所應具有之債務效力，當然亦有之。

第一章 人事及勞動條件

公司僱用勞工後，取得勞務處分權，得依照雙方之約定，而

將勞工安置到適當之崗位，以發揮勞工之能力，為企業帶來利益；他方面，站在工會之立場，則希望雇主行使人事權時，應公正公平。

其次，勞動條件包括工資、工時、休息、休假等，依照勞基法第70條規定，屬於工作規則應記載事項，且勞基法對於該等事項之法定最低基準，已加以規定，對照我國企業多屬中小企業，財力未必殷實，履行該等法定最低基準，亦需努力，因之，工會能透過團體協商，爭取更加之勞動條件，固屬美事，如未能爭取更佳之勞動條件，如團體協約能視公司之經營內容及特性，給予更細緻之補充性約定，貼近勞雇雙方之需求，亦有貢獻。

第○條(人事處理原則)公司對於人事上之僱用、試用、解雇、晉升、獎懲之基準應明確，且應公平行使之。

公司為公正行使人事權，得由勞雇雙方代表組成人事評議委員會；有關會員之試用、解雇、晉升、獎懲事項，須經人事評議委員會討論後決之。

【解說】

本條在宣示雇主行使人事權時，其基準應明確，讓工會會員知所遵循，並確保雇主人事權之公正，行使不會徇私、報復等。又，國內公營事業或大型企業設有人事評議委員會者不少，人事評議委員會之組成得由勞雇雙方同額代表組成之，而其權限視各個公司而異，可將之設計為：（一）人事評議委員會之決議，對於雇主僅具有參考效力；（二）亦可將人事評議委員會之決議設計為具有終局拘束力，雇主不得做出與人事評議委員會相違之人事決定。

第○條(僱用原則)關於人事上之僱用，公司應事先將僱用之方針、計畫、僱用基準等向工會說明。

【解說】

公司享有僱用員工之廣泛權利，但從工會之角度來看，所僱

用之新進員工將來可能加入工會，且可能影響會員未來之勞動條件，故工會本來就會寄予高度之關心，舉例而言，公司為降低經營成本，擬僱用部分工時勞工或引進派遣勞工等，凡此僱用計畫均可能對會員造成影響，工會當然關心，故得透過團體協約之約定，要求公司先行說明。

第○條(試用)公司於僱用新進員工時，得約定試用期間。試用期間中，公司如認為有勞動基準法第條第一項第款之事由時，得於預告後終止勞動契約。試用合格時，試用期間計入年資。

【解說】

勞基法未有關於試用期間之規定，為釐清試用期間勞雇雙方之權利義務關係，特予約定。另，有關試用期間之長短，由勞雇雙方視工作之性質訂之。

第○條(調職)公司對於工會會員之調職應遵守下列原則：

基於經營上所必需。

不得違反勞動契約。

對於會員工資及其他勞動條件未做不利益之變更。

調動後之工作為會員之體力及技術所可勝任。

調動後工作地點過遠，公司應給予必要之協助。

公司基於經營之必要，經得到會員同意者，得將工會會員調職至關係企業；會員在關係企業間之年資應予併計。

有關關係企業之範圍，依照公司法之規定定之。

【解說】

公司調動工會會員應依照內政部所頒「調職五原則」，早已經成為我國職場上勞雇雙方之共同認識，乃予訂明。

關係企業之調職，牽涉到雇主將勞務請求權讓與第三人之法律問題，本應取得勞工之同意，且關係企業之範圍如何？亦常生糾紛，本條第2項所揭示者，係依照公司法關係企業章之

規定為之，以杜爭議。

工會會員調職到關係企業後，其與原雇主間之權利義務關係如何？與新雇主間之權利義務關係如何？勞雇雙方亦得在團體協約中適當約定。

第○條(暫停勞務之提供)公司遇有經營上重大事由或因天災原因，以致於經營陷入困難或不可能時，經取得會員同意後，得請求工會會員於自宅待命。

【解說】

企業經營環境變幻莫測，有時超出經營者之預測，再者，農林漁牧業容易受到自然條件之影響，如果遭遇天災，對公司經營造成重大打擊之可能性亦存在，此際雇主雖得引用勞基法第11條經濟事由而資遣勞工，但企業之競爭力主要在人才，雇主若取得勞工同意，採取其他迴避解雇之措施（例如無薪休假），繼續僱用勞工，自應予以肯定；他方面，勞工於自宅待命期間之工資如何發放？勞雇雙方亦得透過團體協約而約定之，以兼顧勞工之生活。

勞工於自宅待命期間是否應予設定期限？期限屆滿時是否允許雇主單方通知展定期限？自宅待命期間中勞工可否兼職？兼職期間中之競業禁止義務如何處理？俱得由勞雇雙方再視個案協商約定之。

第○條(資遣)公司遇有勞基法第11條所訂各款情形之一、或因併購、改組致須資遣工會會員時，應事先將資遣之名單、理由、基準及作業方式等向工會說明。工會得提供意見供公司參考。

前項情形，如適用大量解雇勞工保護法時，仍依照該法辦理。

【解說】

公司援用勞基法第11條、企業併購或改組等事由而資遣工會會員時，透過團體協約，課予雇主事先向工會說明之義務，工會

得預先採取對策，亦得提供處理方案，以供雇主參考辦理。
但是公司所採取之資遣方式及規模如符合大量解雇勞工保護法之規定時，本應適用該法之規定。

第○條(再僱用之原則) 公司依照勞基法第11條所訂各款情形之一、或因併購、改組致資遣工會會員，嗣後公司克服經營困難而再招募勞工時，得依所需專長、人數及資格等基準，視實際需要，優先僱用被資遣之會員。但有下列情形之一者，不在此限：
資遣逾1年者。
其他事由足認再僱用不適當者。
關於再僱用辦法，由公司訂定之。

【解說】

公司克服經營困難而有招募員工之必要時，得透過團體協約之約定，優先僱用先前被資遣之工會會員。

第○條(懲戒解雇)工會會員符合勞基法第12條第1項各款事由之一，公司得隨時解雇之，不須預告，亦不須給付資遣費。
前項情形，公司應交由人事評議委員會開會決定辦理。

【解說】

有關懲戒解雇事由，我國人事管理實務上，除按照勞基法第12條所定者外，尚且依照同條項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之規定，針對各個企業營業內容及特性，設計其他懲戒解雇事由。此等懲戒解雇事由須送地方勞工主管機關核備，並經公告揭示後，方生效力；而且，雇主所據以懲戒解雇勞工之法律根據或證據，勞工如有爭執而提起訴訟時，法院應依解雇最後手段原則等法理審理。

公司與工會若達成設立人事評議委員會之合意時，依照合意之內容，授予人事評議委員會不同之權限，例如：（1）將所有勞工之獎懲事項均交由人事評議委員會辦理，並以人事評

議委員會之決定為終局決定，雇主不再審核；但(2)亦有將人事評議委員會之決定設計為雇主之重大參考者，雇主仍握有最終之人事決定權限。

第○條(獎懲原則)關於工會會員之人事獎懲，除本協約另有規定者外，公司應依照工作規則辦理，但公司獎懲工會會員前，如工會經當事人之請求，公司應給予工會及工會會員說明之機會。
前項情形，應交由人事評議委員會開會決定辦理。

【解說】

公司之獎懲規定常見於工作規則中，公司與工會得約定予以重複訂明於團體協約，以示清楚。但因工作規則係雇主單方所制訂，其運作之權限亦在於雇主，為求獎懲之公平，亦得仿照本條，在雇主做成獎懲決定前，經由工會提供意見給雇主參考。

本條第二項係，既有人事評議委員會，則應將有關人事獎懲交由人事評議委員會辦理。

第○條(工資給付原則)公司須於每月底按期給付工會會員當月工資，除委託公司代扣之稅金、職工福利金、工會入會費及經常會費外，均應全額以法定通用貨幣給付。

【解說】

勞基法第22條第1項規定，工資應以法定通用貨幣給付勞工，同條第2項規定工資應全額直接給付勞工，但勞雇另有約定者，不在此限，本範例據此草擬供參。

第○條(工資之種類等)工資分為本俸、加班費、獎金及津貼，其給付之辦法依照公司工作規則定之。

【解說】

我國企業針對工資泰半設有不同之種類，大致可分成本俸、加班費、獎金及津貼，且通常規定於工作規則之中，以配合勞務管理制度之運作。

第○條(工資不得調降原則) 工會會員之工資不得降低，但公司有經營上之重大事由需降低工資時，應與工會協商。
工會為與雇主進行前項協商，應事先到會員之授權或事後取得會員之追認。

【解說】

勞工提供勞務，換取工資，以維持生活，係勞工最關心之事項，因之，本參考條文乃規定工資不得由公司片面調降，但是，若遇上經營上之重大困難，需要調降工資以度過經營難關時，關於調降工資之幅度及期間長短，由勞雇雙方協商定之。但因工資係勞工生活之依憑，工資調降勢必影響勞工之生活，故工會應事先得到會員之授權或取得事後之追認，以杜爭議。

第○條(績效獎金)公司應於每年6月及12月發給會員績效獎金，績效獎金發放辦法由公司與工會協商同意後定之。

【解說】

企業發給績效獎金之辦法不一而足，本範例規定每年於6月及12月各發放一次，細部之發放辦法則交由勞雇雙方另行約定。

第○條(年終獎金)公司應視業績狀況，對於任職滿一年以上之會員發給年終獎金；年終獎金發放辦法由公司與工會協商同意後定之。

【解說】

年終獎金向為我國勞工所關心，但年終獎金如何發放？端視各個企業之營運狀況及勞雇雙方協議結果而定。

第○條(工作時間)工會會員每日正常工作時間不得超過8時，每2週正常工作總時數不得超過84時。
工會會員依工作性質不同，分為常日班及輪班。
輪班採取4班3輪制，適用輪班制之會員應依照公司所排定之班表出勤。但公司得在工作時間內，調配輪班制會員之休息時間

【解說】

勞基法所規定之法定工作時間為每週8時，每二週不得超過84時。但製造業如需連續稼動者，除了常日班外，尚須安排輪班；又，勞基法第35條規定：「勞工繼續工作四小時，至少應有三分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間」。

第○條(彈性上下班制)常日班工會會員每日上班、下班時間得自行調整，但提早或延後上班、下班之彈性幅度，以不超過在公司所訂上班、下班時間之前後二小時為限。

【解說】

公司基於管理上考量，得與工會約定彈性上班、下班時間，其約定方式端視各個企業而定。雙方亦得約定每日上午10時至下午3時間為核心上班時間，會員在此時段中，皆須出勤。

第○條(2週型變形工時)因公司屬於中央主管機關所指定之行業，公司與工會合意採取2週為單位之變形工作時間，但應遵守勞基法第30條第2項規定。

【解說】

勞基法第30條第2、3項規定，中央主管機關指定之行業得採取以2週為單位之變形工作時間，勞雇雙方得參考協商之。

第○條(4週型變形工時)因公司屬於中央主管機關所指定之行業，公司與工會合意採取4週為單位之變形工作時間，但應遵守勞基法第30條之1第1項規定。

【解說】

勞基法第30條之一規定，公司與工會得合意採取以四週為單位之變形工作時間，但為了保護勞工之生活作息不至於受到過度干擾，同條第一項尚針對變形工作時間內容加以規範，依法應加以遵守。

第〇條(8週型變形工時) 因公司屬於中央主管機關所指定之行業，公司與工會合意施行以8週為單位之變形工作時間，亦即公司得將8週內之正常工作時數加以分配，但每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過48小時。

【解說】

勞基法第30條第3項規定經中央主管機關指定之行業，得實施以週為單位之變形工作時間，勞雇雙方得參考協商之。

第〇條(裁量勞動等)對於下列工作者，經參考勞基法規定，及兼顧勞工之健康福祉之原則，公司與工會協商之工作時間、例假、休假、女性夜間工作如附件，並由公司報請地方主管機關核備後生效。

監督、管理人員或責任制專業人員。

監視性或間歇性之工作。

其他性質特殊之工作。

【解說】

勞基法第84條之1規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性工作。三、其他性質特殊之工作（第1項）前項約定應以書面為之，並應參考本法鎖定之基準且不得損及勞工之健康及福祉（第2項）」，按第一款所定監督、管理人員或責任制專業人員，係因基於職務或工作性質，對於完成工作之方法享有較大之安排空間，且通常雇主所關心者，係此等工作之工作成果，而不是工作時間之長短，但勞基法有關工作時間之規定，諸如第30條（法定正常工時）、第32條（加班）、第36條（例假）、第37條（紀念日等休假）、第49條（女性夜間工作之限制）等規定，原本係針對製造業勞工之工作型態所

設計，未必適用於此等工作，因之，乃允許勞雇雙方針對工作內容協商工作時間。勞雇雙方若以附件來約定工作時間，該附件屬團體協約內容之一部分。

其次，第二款所定監視性或間歇性工作亦具有待命時間長，工作密度不高之特質，故亦允許勞雇雙方約定適當之工作時間型態。至於第三款所定其他性質特殊之工作，允許勞雇雙方另行約定工作時間等，其立法理由大致相同。

第○條(特別休假)特別休假給假日數，依照勞基法第38條計算；前年度服務日數不滿一年者，按實際服務日數比例計給，不滿半日，以一日計，不滿一日，以一日計。

特別休假之期間，最低以半日為單位。

會員聲請之特別休假期間超過○日以上者，應提前○日以書面提出，書面通知應記載特別休假之起迄日期；公司對於會員特別休假之聲請，應予照准，但有經營上之需要時，公司得要求會員更改特別休假之日期。

特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，公司應發給工資。

【解說】

勞基法第38條規定，勞工為同一雇主繼續工作滿一年以上者，每年得享有7日以上的特別休假，其目的在給勞工有較長之休息，但本條規定頗為精簡，適用之際，對於特別休假之最低單位時間並未規定；其次，勞工聲請休假期間如果較長時，如果剛巧碰上企業業務忙碌期間，雙方如何協調？本可透過團體協商來議定。

第二章 安全衛生及撫卹

勞工安全衛生法規已經將勞工安全衛生事項列入規範，故團體協約對此並無再重複規定之必要，建議勞雇雙方可以針對

自身企業之特性，訂定特別之安全衛生事項，以提醒雇主及會員。此外，勞基法第59條雖設有職災補償制度，要求雇主對於罹災勞工提供醫療費用補償、工資補償、殘廢補償及死亡補償等，但勞工若非因職業災害而死亡時，如企業設有慰問制度時，亦可達安撫家屬之功能。

第○條(安全衛生措施)公司為確保職場之安全衛生，應遵照勞工安全衛生法等相關規定，採取必要之措施，防止會員發生職業災害，增進會員之健康。

工會會員平時應注意自身之安全，工作時應遵照安全衛生工作手冊，服從雇主、作業主管及安全衛生管理人員之指揮。

【解說】

勞工安全衛生法第25條規定：「雇主應依本法及有關規定會同勞工代表訂定適合其需要之安全衛生工作手冊，報經檢查機構備查後，公告實施（第一項）勞工對於前項安全衛生工作手冊，應切實遵行（第二項）」，可見 職場安全衛生之維護，有賴雇主遵守勞工安全衛生法令，亦有賴勞工認識安全衛生之重要性，勞雇雙方如能對安全衛生之重要性有充分之認知，有助於減少職業災害之發生。

第○條(安全衛生訓練)公司應依法令辦理會員之安全衛生訓練。會員有接受安全衛生訓練之義務；工會得視工作環境之需要，洽請公司舉辦必要之安全衛生訓練，或派員參加必要之安全衛生教育訓練。

【解說】

雇主依法辦理安全衛生訓練，勞工有接受之義務，就此，工會亦得建議公司辦理之；相關規定可參考「勞工安全衛生教育訓練規則」第3條至第15條。

第○條(健康檢查)公司對工會會員應施行定期健康檢查；對於

從事特別危害健康之工作者，應定期施行特定項目之健康檢查，並建立健康檢查手冊，發給勞工。

工會會員不得拒絕前項之健康檢查。

健康檢查發現會員因職業原因致不能適應原有工作者，除予醫療外，並應變更其作業場所，更換其工作，縮短工作時間及為其他適當措施。

【解說】

本範例係參照勞工安全衛生法第12條及第13條草擬。

第○條(安全衛生委員會)關於公司內部之安全衛生事項，公司應聽取工會之建議，並應依法設置勞工安全衛生委員會，定期檢討安全衛生事項；安全衛生委員會之組織及運作，由公司與工會另行議定之。

【解說】

工會本來就關心公司之安全衛生事項，因之，除了雇主需聽取工會之建議外，亦可經由勞雇雙方協商後設置安全衛生委員會，由勞雇雙方之代表組成，檢討安全衛生之措施。相關規定可參考勞工安全衛生法第○條：「雇主應依其事業之規模、性質，實施安全衛生管理；並應依中央主管機關之規定，設置勞工安全衛生組織、人員（第一項）雇主對於第五條第一項之設備及其作業，應訂定自動檢查計畫實施自動檢查（第二項）前二項勞工安全衛生組織、人員、管理及自動檢查辦法，由中央主管機關定之（第三項）」及勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第10條：「適用第二條之一及第六條第二項規定之事業單位，應設立勞工安全衛生委員會（以下簡稱委員會）」

第○條(醫療衛生單位)公司應依照法令規定設立醫療衛生單位，便利會員就診，並洽請醫師提供會員醫療之諮詢服務。

【解說】

勞工安全衛生法第12條規定事業單位得設立醫療衛生單位，若公司設有醫療衛生單位者，可提供會員就診或諮詢，並酌收必要之醫療費用。

第○條(慰問金、撫卹金)會員非因執行公務死亡或傷殘者，公司給予受傷勞工慰問金，給予死亡勞工之家屬撫卹金，慰問金及撫卹金之給予標準依照附件所示辦理。

【解說】

會員非因公務死亡或傷殘者，為了照撫勞工或其家屬，公司得視自身之財務狀況，建立慰問及撫卹制度，以協助勞工或其家屬渡過難關。又慰問金及撫卹金如以附件方式規定者，該附件亦屬團體協約之一部分。

第三章 福利措施

工會透過團體協商，得爭取雇主承諾給予優於勞基法或勞基法所無之會員福利，就此將成為新進員工加入工會之誘因，也是增強會員向心力之重要任務。

第○條(職工福利委員會)公司與工會應依法共同設置職工福利委員會，辦理會員福利事項。

公司變賣下腳時，應通知職工福利委員會派出工會代表參加；變賣下腳所得價款，公司應於次月始日交付價款百分之二十至百分之四十予職工福利委員會。

【解說】

變賣下腳所得價款，亦屬職工福利委員會之重要收入，為昭大信，公司得與工會約定，由工會派出代表參與變賣程序。

第○條(訴訟補助)工會會員因執行職務涉訟者，公司應補助所委任律師之費用、訴訟費用；補助之金額由公司與工會另行約定之。

【解說】

會員因公涉訟，工會若能爭取公司給予律師費用，當能獲得會員之肯定。但鑑於各個企業之財力狀況不一，公司所補助之金額，宜由公司與工會約定之。

第○條(團體保險)公司為工會會員辦理員工團體綜合保險，投保項目包括：

- 團體定期保險。
- 團體傷害保險。
- 團體健康保險。
- 團體癌症醫療保險。
- 附加眷屬團體健康保險。

員保險費由公司全額給付；會員眷屬之保險費，由公司補助○分之○。

【解說】

實務上事業單位設立職工福利委員會者，多數會為職工投保，但勞雇雙方仍得透過團體協商，增加保險項目，以維會員權利。又，保險向為勞工所關心，工會如能爭取雇主為勞工投保團體保險，對於會員之心理自有安定作用，對於公司而言，亦可提高會員之向心力。

第○條(交通車)公司提供會員上下班之接送交通車；交通車之接送路線，由公司與工會另行協商之。

【解說】

近幾年因都會生活興起，不少製造業因環保原因，遷廠至較偏遠之工業區或地點，為了協助員工上下班，乃提供交通車之服務，本參考條文特予規定之。

第○條(離職金)工會會員任職滿○年以上而離職者，公司給予離職金；離職金辦法由公司與工會協商訂定之。

【解說】

為了鼓勵會員久任，公司與工會得協商對於任職滿一定年限

之會員，於其離職時，發給離職金，以資感謝。

第○條(三節節金)公司於每年春節、端午節及中秋節時，發給節金；節金之金額由公司與工會協商訂之。

【解說】

雇主發給三節節金，為我國多數企業之慣例，公司得就此與工會協商三節節金之發放金額及辦法。

附錄二 參考法規

一、工會法

中華民國99年6月23日總統華總一義字第09900157711號令公布(尚未施行)

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：在中央為行政院勞工委員會；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：

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；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。

工會監事名額在三人以上者，應設監事會，置監事會召集人一人。監事會召集人執行監事會決議，並列席理事會。

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 工會會員年滿二十歲者，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之規定；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：
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。

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為必要時。

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。屆期末合併

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三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

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六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

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六萬元以上三十萬元以下罰鍰，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。

二、團體協約法

中華民國97年1月9日總統華總一義字第09700000831號令公布(尚未施行)

第一章 總 則

- 第一條 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，特制定本法。
- 第二條 本法所稱團體協約，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。
- 第三條 團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。
- 第四條 有二個以上之團體協約可適用時，除效力發生在前之團體協約有特別約定者外，優先適用職業範圍較為狹小或職務種類較為特殊之團體協約；團體協約非以職業或職務為規範者，優先適用地域或人數適用範圍較大之團體協約。
- 第五條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第二章 團體協約之協商及簽訂

- 第六條 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。
- 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。

依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：

- 一、企業工會。
- 二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。
- 三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。
- 四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。
- 五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。

勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，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。

第七條 因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守秘密，並給付必要費用。

第八條 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：

- 一、依其團體章程之規定。
- 二、依其會員大會或會員代表大會之決議。
- 三、經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。

前項協商代表，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。

第一項協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。

第九條 工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其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，或通知其全體會員，經四分之三以上會員以書面同意。

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。

第十條 團體協約簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查；其變更或終止時，亦同。

下列團體協約，應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效：

- 一、一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。
- 二、一方當事人為國防部所屬機關（構）、學校者，應經國防部核可。
- 三、一方當事人為前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政局核可。

第十一條 團體協約雙方當事人應將團體協約公開揭示之，並備置一份供團體協約關係人隨時查閱。

第三章 團體協約之內容及限制

第十二條 團體協約得約定下列事項：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。
- 五、參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。
- 六、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。

七、其他當事人間合意之事項。

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，其前項各款事項，亦得於團體協約中約定。

第十三條 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。

第十四條 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：

- 一、該工會解散。
- 二、該工會無雇主所需之專門技術勞工。
- 三、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。
- 四、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。
- 五、雇主僱用為其管理財務、印信或機要事務之人。
- 六、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。

第十五條 團體協約不得有限制雇主採用新式機器、改良生產、買入製成品或加工品之約定。

第十六條 團體協約當事人之一方或雙方為多數時，當事人不得再各自為異於團體協約之約定。但團體協約另有約定者，從其約定。

第四章 團體協約之效力

第十七條 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。

第十八條 前條第一項所列團體協約關係人因團體協約所生之權利義務關係，除第二十一條規定者外，於該團體協約終止時消滅。

團體協約簽訂後，自團體協約當事團體退出之雇主或勞工，於該團體協約有效期間內，仍應繼續享有及履行其因團體協約所生之權利義務關係。

第十九條 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。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。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。

第二十條 團體協約有約定第十二條第一項第一款及第二款以外之事項者，對於其事項不生前三條之效力。團體協約關係人違反團體協約中不屬於第十二條第一項第一款之約定時，除團體協約另有約定者外，適用民法之規定。

第二十一條 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。

第二十二條 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。

受團體協約拘束之雇主，因勞工主張其於團體協約所享有之權利或勞動契約中基於團體協約所生之權利，而終止勞動契約者，其終止為無效。

第二十三條 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。

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。

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。

第二十四條 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。

第二十五條 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。

第五章 團體協約之存續期間

第二十六條 團體協約得以定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之。

第二十七條 團體協約為不定期者，當事人之一方於團體協約簽訂一年後，得隨時終止團體協約。但應於三個月前，以書面通知他方當事人。

團體協約約定之通知期間較前項但書規定之期間為長者，從其約定。

第二十八條 團體協約為定期者，其期限不得超過三年；超

過三年者，縮短為三年。

第二十九條 團體協約以完成一定工作為期限者，其工作於三年內尚未完成時，視為以三年為期限簽訂之團體協約。

第三十條 團體協約當事人及當事團體之權利義務，除團體協約另有約定外，因團體之合併或分立，移轉於因合併或分立而成立之團體。

團體協約當事團體解散時，其團體所屬會員之權利義務，不因其團體之解散而變更。但不定期之團體協約於該團體解散後，除團體協約另有約定外，經過三個月消滅。

第三十一條 團體協約簽訂後經濟情形有重大變化，如維持該團體協約有與雇主事業之進行或勞工生活水準之維持不相容，或因團體協約當事人之行為，致有無法達到協約目的之虞時，當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約。

第六章 罰 則

第三十二條 勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。

第七章 附 則

第三十三條 本法施行前已簽訂之團體協約，自本法修正施行之日起，除第十條第二項規定外，適用修正後之規定。

第三十四條 本法施行日期，由行政院定之。

三、勞資爭議處理法

中華民國98年7月1日華總一義字第09800165161號公布(尚未施行)

第一章 總 則

- 第一條 為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。
- 第二條 勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，解決勞資爭議。
- 第三條 本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。
- 第四條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
- 第五條 本法用詞，定義如下：
- 一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。
 - 二、權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。
 - 三、調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。
 - 四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。
 - 五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。
- 第六條 權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。
- 法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。

權利事項之勞資爭議，勞方當事人提起訴訟或依仲裁法提起仲裁者，中央主管機關得給予適當扶助；其扶助業務，得委託民間團體辦理。

前項扶助之申請資格、扶助範圍、審核方式及委託辦理等事項之辦法，由中央主管機關定之。

第七條 調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。

前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：

- 一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。
- 二、受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞工具具有相同主張者達三分之二以上。

第八條 勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。

第二章 調解

第九條 勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。

前項爭議當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。

第一項直轄市、縣（市）主管機關對於勞資爭議認為必要時，得依職權交付調解，並通知勞資爭議雙方當事人。

第一項及前項調解，其勞方當事人有二人以上者，各勞方當事人勞務提供地之主管機關，就該調解案件均有管轄權。

第十條 調解之申請，應提出調解申請書，並載明下列事項：

- 一、當事人姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會時，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住所或事務所。
- 二、請求調解事項。
- 三、依第十一條第一項選定之調解方式。

第十一條 直轄市或縣（市）主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：

- 一、指派調解人。
- 二、組成勞資爭議調解委員會（以下簡稱調解委員會）。

直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解者，得依前項方式之一進行調解。

第一項第一款之調解，直轄市、縣（市）主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。

第一項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之遴聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

主管機關對第三項之民間團體，除委託費用外，並得予補助。

第十二條 直轄市或縣（市）主管機關指派調解人進行調解者，應於收到調解申請書三日內為之。

調解人應調查事實，並於指派之日起七日內開始進行調解。

直轄市或縣（市）主管機關於調解人調查時，得通知當事人、相關人員或事業單位，以言詞或書面提出說明；調解人為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

- 調解人應於開始進行調解十日內作出調解方案，並準用第十九條、第二十條及第二十二條之規定。
- 第十三條 調解委員會置委員三人或五人，由下列代表組成之，並以直轄市或縣（市）主管機關代表一人為主席：
- 一、直轄市、縣（市）主管機關指派一人或三人。
 - 二、勞資爭議雙方當事人各自選定一人。
- 第十四條 直轄市、縣（市）主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於收到調解申請書或職權交付調解後通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起三日內各自選定調解委員，並將調解委員之姓名、性別、年齡、職業及住居所具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定。前項主管機關得備置調解委員名冊，以供參考。
- 第十五條 直轄市、縣（市）主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於調解委員完成選定或指定之日起十四日內，組成調解委員會並召開調解會議。
- 第十六條 調解委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，該委員應於受指派後十日內，將調查結果及解決方案提報調解委員會。調解委員會應於收到前項調查結果及解決方案後十五日內開會。必要時或經勞資爭議雙方當事人同意者，得延長七日。
- 第十七條 調解委員會開會時，調解委員應親自出席，不得委任他人代理；受指派調查時，亦同。直轄市、縣（市）主管機關於調解委員調查或調解委員會開會時，得通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；調解委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提

供不實資料或無正當理由拒絕說明。

第十八條 調解委員會應有調解委員過半數出席，始得開會；經出席委員過半數同意，始得決議，作成調解方案。

第十九條 依前條規定作成之調解方案，經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立。但當事人之一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其代理人簽名前，應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。

第二十條 勞資爭議當事人對調解委員會之調解方案不同意者，為調解不成立。

第二十一條 有下列情形之一者，視為調解不成立：

一、經調解委員會主席召集會議，連續二次調解委員出席人數未過半數。

二、未能作成調解方案。

第二十二條 勞資爭議調解成立或不成立，調解紀錄均應由調解委員會報由直轄市、縣（市）主管機關送達勞資爭議雙方當事人。

第二十三條 勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

第二十四條 勞資爭議調解人、調解委員、參加調解及經辦調解事務之人員，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

第三章 仲 裁

第二十五條 勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）

主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校時，非經同條項所定機

關之核可，不得申請仲裁。

勞資爭議當事人之一方為第五十四條第二項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第三項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。

勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。

調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。

第二十六條 主管機關受理仲裁之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行仲裁，其為一方申請交付仲裁或依職權交付仲裁者，僅得以第二款之方式為之：

- 一、選定獨任仲裁人。
- 二、組成勞資爭議仲裁委員會（以下簡稱仲裁委員會）。

前項仲裁人與仲裁委員之資格條件、遴聘方式、選定及仲裁程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第二十七條 雙方當事人合意以選定獨任仲裁人方式進行仲裁者，直轄市或縣（市）主管機關應於收到仲裁申請書後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於直轄市、縣（市）主管機關遴聘之仲裁人名冊中選定獨任仲裁人一人具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定。

前項仲裁人名冊，由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者充任、彙整之，並應報請中央主管機關備查。

第三十二條、第三十三條及第三十五條至第三十七條之規定，於獨任仲裁人仲裁程序準用之。

第二十八條 申請交付仲裁者，應提出仲裁申請書，並檢附調解紀錄或不經調解之同意書；其為一方申請交付仲裁者，並應檢附符合第二十五條第二項規定之證明文件。

第二十九條 以組成仲裁委員會方式進行仲裁者，主管機關應於收到仲裁申請書或依職權交付仲裁後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於主管機關遴聘之仲裁委員名冊中各自選定仲裁委員具報；屆期未選定者，由主管機關代為指定。

勞資雙方仲裁委員經選定或指定後，主管機關應於三日內通知雙方仲裁委員，於七日內依第三十條第一項及第二項或第四項規定推選主任仲裁委員及其餘仲裁委員具報；屆期未推選者，由主管機關指定。

第三十條 仲裁委員會置委員三人或五人，由下列人員組成之：

- 一、勞資爭議雙方當事人各選定一人。
- 二、由雙方當事人所選定之仲裁委員於仲裁委員名冊中，共同選定一人或三人。

前項仲裁委員會置主任仲裁委員一人，由前項第二款委員互推一人擔任，並為會議主席。

仲裁委員由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者任之。直轄市、縣（市）主管機關遴聘後，應報請中央主管機關備查。

依第二十五條第二項規定由中央主管機關交付仲裁者，其仲裁委員會置委員五人或七人，由勞資爭議雙方當事人各選定二人之外，再共同另選定一人或三人，並由共同選定者互推一人為主任仲裁委員，並為會議主席。

前項仲裁委員名冊，由中央主管機關會商相關目的事業主管機關後遴聘之。

第三十一條 主管機關應於主任仲裁委員完成選定或指定之日起十四日內，組成仲裁委員會，並召開仲裁會議。

第三十二條 有下列情形之一者，不得擔任同一勞資爭議事件之仲裁委員：

- 一、曾為該爭議事件之調解委員。
- 二、本人或其配偶、前配偶或與其訂有婚約之人為爭議事件當事人，或與當事人有共同權利人、共同義務人或償還義務人之關係。
- 三、為爭議事件當事人八親等內之血親或五親等內之姻親，或曾有此親屬關係。
- 四、現為或曾為該爭議事件當事人之代理人或家長、家屬。
- 五、工會為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事或會務人員。
- 六、雇主團體或雇主為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事、會務人員或其受僱人。

仲裁委員有前項各款所列情形之一而不自行迴避，或有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，爭議事件當事人得向主管機關申請迴避，其程序準用行政程序法第三十三條規定。

第三十三條 仲裁委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，調查委員應於指派後十日內，提出調查結果。

仲裁委員會應於收到前項調查結果後二十日內，作成仲裁判斷。

但經勞資爭議雙方當事人同意，得延長十日。主管機關於仲裁委員調查或仲裁委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；仲裁委員為調查之必要，得經主管機關同意後，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

第三十四條 仲裁委員會由主任仲裁委員召集，其由委員三人組成者，應有全體委員出席，經出席委員過半數同意，始得作成仲裁判斷；其由委員五人或七人組成者，應有三分之二以上委員出席，經出席委員四分之三以上同意，始得作成仲裁判斷。

仲裁委員連續二次不參加會議，當然解除其仲裁職務，由主管機關另行指定仲裁委員代替之。

第三十五條 仲裁委員會作成仲裁判斷後，應於十日內作成仲裁判斷書，報由主管機關送達勞資爭議雙方當事人。

第三十六條 勞資爭議當事人於仲裁程序進行中和解者，應將和解書報仲裁委員會及主管機關備查，仲裁程序即告終結；其和解與依本法成立之調解有同一效力。

第三十七條 仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。

仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

對於前二項之仲裁判斷，勞資爭議當事人得準

用仲裁法第五章之規定，對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴。

調整事項經作成仲裁判斷者，勞資雙方當事人就同一爭議事件不得再為爭議行為；其依前項規定向法院提起撤銷仲裁判斷之訴者，亦同。

第三十八條 第九條第四項、第十條、第十七條第一項及第二十四條之規定，於仲裁程序準用之。

第四章 裁 決

第三十九條 勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。

前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。

第四十條 裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：

- 一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住所或事務所。
- 二、請求裁決之事項及其原因事實。

第四十一條 基於工會法第三十五條第二項規定所為之裁決申請，違反第三十九條第二項及前條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正。

前項不受理決定，不得聲明不服。

第四十二條 當事人就工會法第三十五條第二項所生民事爭議事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。

當事人於第三十九條第二項所定期間提起之訴訟，依民事訴訟法之規定視為調解之聲請者，法院仍得進行調解程序。

裁決之申請，除經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中斷。

第四十三條 中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。裁決委員會置裁決委員七人至十五人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期二年，並由委員互推一人為主任裁決委員。

裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第四十四條 中央主管機關應於收到裁決申請書之日起七日內，召開裁決委員會處理之。

裁決委員會應指派委員一人至三人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後二十日內作成調查報告，必要時得延長二十日。

裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

申請人經依第三項規定通知，無正當理由二次不到場者，視為撤回申請；相對人二次不到場者，裁決委員會得經到場一造陳述為裁決。

裁決當事人就同一爭議事件達成和解或經法定調解機關調解成立者，裁決委員會應作成不受理之決定。

第四十五條 主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後七日內，召開裁決委員會，並於開會之日起三十日內作成裁決決定。但經裁決委員會應出席委

- 員二分之一以上同意者得延長之，最長以三十日為限。
- 第四十六條 裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。裁決委員審理案件相關給付報酬標準，由中央主管機關定之。
- 第四十七條 裁決決定書應載明下列事項：
- 一、當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。
 - 二、有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
 - 三、主文。
 - 四、事實。
 - 五、理由。
 - 六、主任裁決委員及出席裁決委員之姓名。
 - 七、年、月、日。
- 裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於二十日內將裁決決定書送達當事人。
- 第四十八條 對工會法第三十五條第二項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後七日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。

前項裁決決定書，法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決委員會送達當事人。

法院因裁決程序或內容與法令牴觸，未予核定之事件，應將其理由通知裁決委員會。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。

經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。

前項訴訟，當事人應於法院核定之裁決決定書送達後三十日內提起之。

第四十九條 前條第二項之裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。

第五十條 當事人本於第四十八條第一項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分。

前項聲請，債權人得以裁決決定代替請求及假扣押或假處分原因之釋明，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押或假處分。

民事訴訟法有關假扣押或假處分之規定，除第五百二十九條規定外，於前二項情形準用之。

裁決決定書未經法院核定者，當事人得聲請法院撤銷假扣押或假處分之裁定。

第五十一條 基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。

前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。不服第一項不受理決定者，得於決定書送達之次日起三十日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。

對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定

書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

第五十二條 本法第三十二條規定，於裁決程序準用之。

第五章 爭議行為

第五十三條 勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。

雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定者，工會得依本法為爭議行為。

第五十四條 工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。

下列勞工，不得罷工：

一、教師。

二、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

一、自來水事業。

二、電力及燃氣供應業。

三、醫院。

四、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。

提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。

第二項及第三項所列之機關（構）及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定之；前項基本語音通信服務之範

圍，由目的事業主管機關定之。

重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。

第五十五條 爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。

雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。

工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。

第五十六條 爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。

第六章 訴訟費用之暫減及強制執行之裁定

第五十七條 勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之二分之一。

第五十八條 除第五十條第二項所規定之情形外，勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。

第五十九條 勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。

前項聲請事件，法院應於七日內裁定之。

對於前項裁定，當事人得為抗告，抗告之程序適用非訟事件法之規定，非訟事件法未規定者，準用民事訴訟法之規定。

第六十條 有下列各款情形之一者，法院應駁回其強制執行裁定之聲請：

- 一、調解內容或仲裁判斷，係使勞資爭議當事人為法律上所禁止之行為。
- 二、調解內容或仲裁判斷，與爭議標的顯屬無關或性質不適用於強制執行。
- 三、依其他法律不得為強制執行。

第六十一條 依本法成立之調解，經法院裁定駁回強制執行聲請者，視為調解不成立。但依前條第二款規定駁回，或除去經駁回強制執行之部分亦得成立者，不適用之。

第七章 罰 則

第六十二條 雇主或雇主團體違反第八條規定者，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰鍰。

工會違反第八條規定者，處新臺幣十萬元以上三十萬元以下罰鍰。

勞工違反第八條規定者，處新臺幣一萬元以上三萬元以下罰鍰。

第六十三條 違反第十二條第四項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，為虛偽之說明或提供不實資料者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第十二條第三項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，無正當理由拒絕說明或拒絕調解人或調解委員進入事業單位者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

勞資雙方當事人無正當理由未依通知出席調解會議者，處新臺幣二千元以上一萬元以下罰鍰。

第八章 附 則

- 第六十四條 權利事項之勞資爭議，經依鄉鎮市調解條例調解成立者，其效力依該條例之規定。
權利事項勞資爭議經當事人雙方合意，依仲裁法所為之仲裁，其效力依該法之規定。
第八條之規定於前二項之調解及仲裁適用之。
- 第六十五條 為處理勞資爭議，保障勞工權益，中央主管機關應捐助設置勞工權益基金。
前項基金來源如下：
一、勞工權益基金（專戶）賸餘專款。
二、由政府逐年循預算程序之撥款。
三、本基金之孳息收入。
四、捐贈收入。
五、其他有關收入。
- 第六十六條 本法施行日期，由行政院定之。

各級勞工行政機關地址一覽表

| 名稱別 | 地 址 | 電 話 |
|---------------|-------------------------|----------------------------|
| 行政院勞工委員會 | 台北市延平北路 2 段 83 號 7 樓 | (02)8590-2866 |
| 行政院勞工委員會中部辦公室 | 台中市南屯區黎明路二段 501 號 6-7 樓 | (04)2259-9545 |
| 台北市政府勞工局 | 台北市信義區市府路 1 號 5 樓 | (02)2720-8889 |
| 新北市政府勞工局 | 新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓 | (02)2960-3456 分機 6528-6531 |
| 台中市政府勞工處 | 台中市中港路 2 段 89 號 4 樓 | (04)2228-9111 |
| 台南市政府勞工處 | 台南市永華路二段 6 號 8 樓 | (06)2991-111 |
| 高雄市政府勞工局 | 高雄市前鎮區鎮中路 6 號 | (07)812-4613 |
| 經濟部加工出口區管理處 | 高雄市楠梓加工出口區加昌路 600 號 | (07)361-1212 |
| 新竹科學工業園區管理局 | 新竹市新安路 2 號 | (03)577-3311 |
| 中部科學工業園區管理局 | 台中市西屯區中科路 2 號 | (04)2565-8588 |
| 南部科學工業園區管理局 | 台南縣新市鄉南科三路 22 號 | (06)505-1001 |
| 宜蘭縣政府勞工處 | 宜蘭市縣政北路 1 號 | (03)925-1000 |
| 桃園縣政府勞動及人力資源處 | 桃園市縣府路 1 號 8 樓 | (03)332-2101 分機 6821 |
| 新竹縣政府勞工處 | 新竹縣竹北市光明六路 10 號 | (03)551-8101 |
| 苗栗縣政府勞工局 | 苗栗市國華路 1121 號 | (037)357-040 |
| 南投縣政府社會處 | 南投市中興路 660 號 | (049)2222-106 |
| 彰化縣政府勞工處 | 彰化市中興路 100 號 8 樓 | (04)7264-150 |
| 雲林縣政府勞工處 | 雲林縣斗六市雲林路二段 515 號 | (05)5322-154 |
| 嘉義縣政府社會處 | 嘉義縣太保市祥和 2 路東段 1 號 | (05)3620-123 |
| 屏東縣政府勞工處 | 屏東市自由路 17 號 | (08)7558-048 |
| 台東縣政府社會處 | 台東市中山路 276 號 | (089)328-254 |
| 花蓮縣政府社會局 | 花蓮市府前路 17 號 | (03)8225-377 |
| 澎湖縣政府社會局 | 澎湖縣馬公市治平路 32 號 | (06)9274-400 |
| 基隆市政府社會處 | 基隆市中正區義一路 1 號 | (02)2420-1122 |
| 新竹市政府勞工局 | 新竹市國華街 69 號 5 樓 | (03)532-4900 |
| 嘉義市政府社會處 | 嘉義市中山路 199 號 | (05)2254-185 |
| 金門縣政府社會局 | 金門縣金城鎮民生路 60 號 | (082)325-551 |
| 連江縣政府民政局 | 連江縣南竿鄉介壽村 76 號 | (083)622-485 |
| 福建省政府社會科 | 金門縣金城鎮民權路 34 號 | (082)320-195 |

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

簽訂團體協約參考手冊 / 劉傳名總編輯. --

臺北市：勞委會，民 100.01

面；公分

ISBN 978-986-02-7024-2(平裝)

1. 勞資關係 2. 勞動契約 3. 手冊

556.61026

100001480

簽訂團體協約參考手冊

出版機關：行政院勞工委員會

地址：103 台北市大同區延平北路二段 83 號

電話：(02)85902866

傳真：(02)85902960

發行人：王如玄

總編輯：劉傳名

副總編輯：楊錫昇

編輯：黃琦雅、黃耀滄、李怡萱、林慧珍、劉政彥、蔡勝傑、徐蘭英

審查委員：成之約、邱駿彥、陳正良、黃程貫、劉士豪、劉志鵬(依姓氏筆劃)

出版日期：中華民國 100 年 1 月

印刷者：晟傳文化事業有限公司

地址：臺北市寧波西街 124 號之 2

電話：(02)2303-9471

展售處：五南文化廣場

地址：400 台中市中山路 6 號

電話：(04)2226-0330 轉 20~21

三民書局

地址：100 台北市中正區重慶南路 1 段 61 號

電話：(02)2361-7511

國家書店松江門市

地址：104 台北市松江路 209 號一樓

電話：(02)2518-0207

國家書店網址：<http://www.govbooks.com.tw>

定價：新臺幣 250 元

本書同時登載於：<http://www.cla.gov.tw>

GPN：1010000236

ISBN：978-986-02-7024-2