



團體協商與團體協約講義

陳金泉律師

一、何謂團體協商？其與團體協約有何區別？

團體協商 (Collective Bargaining)，是指一個或多數僱主或僱主團體與一個或多數個工人團體間的，為達成有關工作條件或僱傭條件協議的一種協商。從以上的定義，可以知道團體協商的當事人，在僱主方面可以是單一的僱主，也可以是僱主團體；但在勞工方面，一定要是勞工「團體」，才能是適格的當事人，單一的勞工並無進行團體協商的資格。當然所謂的勞工「團體」，在現行法制體系下，僅指具有法人資格的「工會」，後面會有更詳細的說明。而所謂「團體協約」，則係指「僱主或有法人資格之僱主團體，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。」與右述團體協商之定義參照以觀，可知團體協商是一種手段，而簽訂團體協約才是最終的目的。沒有人希望一直不斷的進行沒有結論的協商，故協商僅是一種過程、一種手段，最終總是要達成結論，以簽訂團體協約收場。無論是團體協商或團體協約，均以規範勞動關係為其內容，其具體內容為何？後面談到第九個問題時，再作較詳細的說明。

二、團體協商在現代勞資關係中，扮演什麼樣的角色？

團體協商之起源可溯及自中古時代之「城市特許令」及「基爾特特許令」。尤其是後者，為求獲得團體行動之特權，向國王繳納租稅，取得國王頒給之特許令，以為團體行動之護身符，故有學者稱其為「最早形式的團體協商」。但現代意義之團體協商，則在十九世紀有了工會組織以後，才見其發生。考現代民事法之立法原則係十九世紀以來盛行之市民法思想，以當事人對等為其出發點，認為每一個人都是一個自由平等的經濟人，一定都會為自己最大的利益考量而與他人發生法律行為。締結勞動契約亦然，願不願簽訂，簽訂何種方式、什麼內容之勞動契約，皆一認當事人之自由，國家只要承認該契約是合法有效就夠了，所謂「契約即當事人間之法律」是謂也。但工業革命發生後，生產工具為資本家所攏斷，勞工只剩下一身之勞動力，地位已失去均衡。再加上自由經濟思潮影響，雇主這方當事人，由原來的獨資資本主，再擴大為合夥，再擴大為公司，再擴大為集團企業甚至跨國公司，已是遙不可及的龐然巨物。但勞方這方當事人，則仍然是孑然一身的勞工，殊難與資方抗衡。為保障勞工之權益計，則兵分兩路，一方面制定許多勞工保護法規，例如勞動基準之設定、安全衛生福利之要求等；另一方面則試圖讓勞方也長得和資方一樣大，透過團結權之行使，組織工會，在當事人方面取得對等之地位，並賦予工會團體協商權，使勞工也能透過組織之力量，爭取較佳之待遇，團體協商即是勞工組織行使集體協商權的產物。

三、團體協約有那些種類？

團體協約因分類標準之不同，得分為左列各種：

要式協約與不要式協約，此係就其成立之方式言。一般立法例均規定團體協約應以書面為之，故為要式協約；但在英國勞資間有所謂「君子協定」，不以成立書面為必要，即所謂不要式協約。完全協約與不完全協約，此係就其內容而為區分。團體協約以勞動關係為其主要規範對象，但並非僅以此為限（團體協約法第二條參照），團體協約中有關勞動關係事項之部分，具有所謂「法規性效力」，而規定勞動關係以外之事項者，則僅生「債法性效力」。此故團體協約之內容包括法規性效力及債法性效力者，或已包括法規性效力者，謂之「完全協約」，或稱「一般性協約」。如僅有債法性效力部分之規定者，則稱之為「不完全協約」，或稱「特殊性協約」。後者在實務上，幾乎無存在之必要。自由協約與強制協約，此係就協約之成立是否本於協約當事人合意而區分。一般之協約皆須當事人合意始得成立，自屬自由協約。而例外本於強制仲裁而成立之協約（例如勞資爭議處理法第三十五條第二項後段之規定），因欠缺當事人合意之基礎，稱為「強制協約」。綱領協約與特別協約，此係就其內容之繁簡所為之區分。團體協約如其協定僅限於大綱，而有關細節事項留待其他協約補充者，謂之綱領協約或稱輪廓協約。而就綱領協約所留白之細節部分詳加規定予以補充之協約，即是特別協約或稱補充協約。通常前者為大區域性之協約或整個產業別之協約，後者則為地域性或個別企業別之協約。全國性協約與區域性協約、企業別協約。此就其適用之範圍大小而區分。團體協約所適用範圍廣及全國者，稱全國性協約；而僅適用於某一省、市、縣地域者，稱區域性協約；若僅適於某一企業之各個工廠者，稱為企業別協約，甚至僅企業內之某一工廠適用者，則稱為工廠別協約。我國實務上，多為企業別協約或工廠別協約，全國性協約則較少見。就資料顯示似僅煤礦業簽過全省性之產業別協約，但目前亦已因期間屆滿而失效。

四、簽訂團體協約，對勞僱雙方有什麼好處？

一般而言，團體協約具有下列幾種功能：

團體協約是一個保護勞工之制度，特別是大部分無法憑藉自己之力量與雇主談判的弱勢勞工，能藉著團體協商簽訂團體協約之制度，獲得相當程度之保障。團體協約可形成一般的勞動條件。透過團體協商，勞資雙方可在理性的基礎上，綜合周全之資訊，在顧全大局的前提下，磋商出一個可為雙方接受之一般的勞動條件。團體協約之締結可使資本家能在一定期間內較精確的估算出經營經營成本並控制勞動流動率。在盛行產業別團體協約之國家，由於是由整個產業工會與資方團體談判簽訂團體協約，則同一產業各個不同僱主間，等於已將勞動費用因素中性化，亦即相同產業不同之僱主所付出之勞動成本幾乎是一樣的，則可達到競爭中立之效果。僱主須在生產技術、行銷、研究發展等層面展開競爭，對整體經濟能力之提昇，亦有幫助。此效果在目前仍以企業別甚至工廠別協約為主之我國，恐怕不明顯。

五、如何進行一個有效率的團體協商，進而簽訂團體協約？

進行團體協商，締結團體協約，是一項艱困的工程。在協商過程中，須考慮的因素很多，中間發生變數的可能性亦極高。如何「見招拆招」，在理性的基礎上，爭取最大的利益，誠為一門不小的學問。以下僅就基本的協商流程，作簡要介紹。發現協商需求，通知協商。協商不是為「協商」而存在，協商並不是漫無目的，需先發現有協商的需求，知道的協商的目的何在，才能發動一場有效率的協商。故首先發現協商需求何在，並通知對方協商，為第一步。選定協商代表。在法律面，依團體協約法第三條規定，產生協商代表的方式有：依團體章程之規定、依會員大會的決議、依會員代表大會之決議、依全體會員各個所授與特別書面之委任等四種方式。在實務面，協商代表是否適任，攸關團體協商之成功與否，故其人選應重在適當的職位身分（人微則言輕？）說服力強，具協調性，有耐力，對事業單位有足夠的了解（勞資雙方之協商代表皆然），對協商的目標有充分的理解及支持。此外，人數不宜過多，約三至五人較為洽當。另是否聘請專門職業技術人員，例如律師協助談判與締約，視實際情形而定。通常在談判伊始，不宜有「外人」介入，在碰到協商僵局或臨最後締約階段，如有適當的第三者協助交涉，往往更能加速僵局之解開與完成締約。擬定協商策略。在正式談判展開前，應先了解己身的談判力量，包括對方對我方的依賴程度如何？及對對方資訊之掌握等因素，以擬妥左列基本的協商策略：最大讓步程度。是否採行爭議手段及採行爭議手段之時機。釐清須堅持之條款及可讓步之條款。設定完成交涉之時限。

六、如何進行一個有效率的團體協商，進而簽訂團體協約？（續前題）。

草擬團體協約內容。協商的目的是簽訂協約，此為協商代表應隨時牢記心中的信念。故草擬團體協約的內容，以備協商達成結論即可簽署，自是重要的一環。在草擬團體協約內容時，應先廣泛的探詢需求，以寄發問卷，召開座談會之方式探詢需求最為常見。而草擬完成後，亦宜再召開座談會，尋求共識並作適度的修正。在草擬團體協約內容過程中，最好不要拿別人的協約當範本生冷不忌的照抄，一來忽視己方的需求，二來亦不顧慮對手的經營、財務狀況，自非有效率的協商。進行協商會議。

召集：第一次之協商會議由勞資雙方事先議定時間地點，各自到場，無須召集。第二次以後，則可議定由勞資雙方輪流召集。

主席：由勞資雙方共同推定，或由勞資雙方輪流擔任。

議程：漫無秩序，毫無目標的協商是協商的致命傷。故議程應事先洽定，在協會會議進行中，主席應嚴格控制議程，協商代表亦應自我克制，不要對議程以外的事項節外生枝。協商態度：應尊重對方協商代表之發言權，最忌諱作人身攻擊。記錄：宜由勞資雙方共同擇定協商代表以外之人擔任記錄。會議前先簽到，會議結束，勞資雙方宜先確定會議紀錄無誤，另行簽名後再宣佈散會。如會議紀錄均留在下一次會議伊始再確定，恐生爭議。協商僵局之處理。協商過程中難免碰到互不相讓之僵局，此時最能考驗協商代表的智慧。碰到僵局時，宜先休會，雙方

各自冷靜一段時間，也同時再檢討一下我方的讓步底線，及對方遂行爭議手段的可能性及利弊得失。同時亦可考慮是否請專門職業技術人員（例如律師、會計師）從中協助打開僵局。如盡一切努力猶不能打開僵局，最後只有訴諸爭議行為，迫使對方屈服。爭議行為結束後，團體協商重行開啓，由此可知爭議行為亦僅是為圖順利遂行團體協商的一種手段耳。締結協約。經由團體協商，最後獲致之結果，即是簽訂團體協約。如僅獲致「結論」，而不簽訂團體協約，僅以「君子協定」（Gentleman Agreement）之方式約束雙方，仍不算是一次成功的團體協商。

七、何謂誠信協商？

欲作有效率的團體協商，須勞資雙方均一本誠信原則展開協商，始克達成。我國現行團體協約法中並無誠信協商之概念，但目前已送請立法院一讀之「團體協約法修正草案」，則參照外國立法例，於第五條第一項明定「勞資雙方應本誠實信用原則進行團體協約之協商」，此即所謂誠信協商是也。但對於誠信協商之具體內容，除草案第五條第二、三項、第六、第七條稍有著墨以外，別無其他規定。是欲探究誠信協商之真面目，仍不得不求諸外國之立法例與司法實踐。一般而言，要評斷勞資雙方有無盡到誠信協商義務，可從左列幾點加以觀察：

一、雙方有無在合理的時間內進行協商會議，拒絕在合理的時間內舉行協商會議，或中途中止協商，均屬於違反誠信協商義務之行為。當一方當事人要求提供諸如工資表、工作職位分類表或其他與協商之進行或協約之履行有關之必要資訊時，他方當事人有義務提供之。雇主或工會均不得拿出一份協約範例，並表現出一副「簽署它，否則就別談」之態勢（take it or leave it）。誠信協商意謂著凡事都有商量之餘地，如一方當事人提出建議時，另一方當事人亦應以提出相對建議作回應，雙方再作協商。這當然表示，無論是雇主或工會均無就另一方當事人提出之建議全盤接受之義務。二、不能拿別人已簽好之協約而要求比照辦理照章行事，全不顧慮協商對手個別之財務、經營等狀況。三、要有締結協約並簽署書面協約之真實意願。對他方當事人某些要求事項不能同意時，要以充分之證據舉出為何不能接受之理由，而不能老是表示：我很有誠意與你協商，但我就是不能同意你的這些要求，理由怨難奉告！而對於同意之事項，更應作成書面以資遵守，並免疑義，雇主不能對工會說：我都同意你的要求，我也會確實遵守履行，但拜託請不要作成書面協議！不得以要求對方撤銷（撤回）某些與勞資雙方有關之訴訟，作為協商之前提條件。所謂橋歸橋，路歸路是也。

八、在協商過程中，可不以向僱主要求提供必要的資訊？僱主在那些情況下可以拒絕提供？

在前面的誠信協商問題項下，我們曾提到勞資雙方互負提供必要資訊義務。提供資訊之目的，也是建立在順利遂行團體協商此一意義上。免得因不知對手底細，而作出過高或過低的要求。前述之「團體協約法條修正草案」第七條明定「勞資之一方為進行團體協約之協商，得請求提供合理協商之必要資料。（二項）違

反前項規定，不為必要資料之提供者，視為無正當理由拒絕協商。(三項)提供第一項資料之一方，得要求他方給付提供資料所生之必要費用」。更具體一點的說，通常僱主應提供工會的必要資訊有左列諸項：

薪資與福利及其他勞動條件資料。

人力資源管理資料。

營運狀況資料。

財務狀況資料。

但僱主在某些特殊情況下，也可以依法拒絕提供資訊予工會。這些特殊狀況包括：資訊之提供，可能危及國家安全或社會公益者。

資訊之提供，可能觸犯其他法規者。

僱主所掌握之資料，係為作為訴訟上之防禦之用。

例如對於勞工所提非法解僱之訴訟案件，僱主所保存有關資料，得不主動提供。僱主所掌握之資訊，屬於商業機密，一經披露，可能引起訴訟，或對事業單位不利者。(例如：個別產品之成本、投資計算之細部分析、行銷策略與產品定價等)。

僱主所掌握之資訊，涉及員工個人之私密(加薪資多寡)，而非集體員工共同關切之資訊。但經徵得該員工之同意者，不在此限。(英國一九七五年就業保護法第十八條規定參照)。

九、我們公司準備裁併幾條生產線，並考慮外包，勢將裁減員工，是否須與工會協商？

這個問題牽涉到團體協商的主題(或稱協商事項)。

通常我們把團體協商的協商主題分為三大類：

禁止協商事項：僅指違法的事項，例如要求妊娠或哺乳期間的女工在夜間工作，此為法所不許，自不得協商。強制協商事項：即勞資雙方都不得不談的議題，通常指勞動條件部分。我國「締結團體協約須知」第九條特別規定有關團體協約的一般性質(包括協約適用範圍、協約之效力、協約之締結程序)、工資(包括工資率、工資等級、工資之發放次數)、工時(包括每日正常工時、延長工時及其加給)、休息與休假(包括休息時間、休假日數、休假日工作之工資加給等)為協約之必備條件(也有人稱為必要記載事項)。換言之，即為強制協商事項。就美國法院之判例言，強制協商事項之範圍，較上述「締結團體協約須知」第九條所規定者，要大的多。包括週薪、月薪、年薪、退休金、有薪休假、加班費、紅利、獎金、健康及生命保險(由僱主支付保費)員工入股、年終獎金、員工購物折扣、值勤輪班、加班、安全、衛生事項，甚至「資深」(Seniority,意指享有最優先升遷，最後解雇之保障)，工作職位分類、工作介紹、升遷、獎懲、訴怨、仲裁程序、工會確保(union security,包括closed shop, union shop, agency shop, dues checkoff, hiring hall等)及不罷工條款等均包括在強制協商事項範圍

內，足供我們參考。

任意協商事項：也就是除前二項以外之其他主題，當事人雙方願意進行協商並進而簽署協約，固無不可。但當事人之任何一方均不得堅持非就任意協商事項進行協商不可，任一方當事人均不得附理由的拒絕就任意協商事項進行協商。被歸為此種協商事項者，最主要是僱主經營權決策事項及工會內部事務。有爭議的是僱主應否就其會造成減損勞工工作機會之經營權決策事項與工會協商。以美國為例，其全國勞資關係局(NLRB)長久以來一直認僱主只要不具有反工會之敵意，則對於契約轉包、遷廠、改進生產技術等經營權決策事項，無須與工會協商，縱使該等決策會減少勞工工作機會亦然。

本文認為，當協商面臨僱主之經營權決定事項時，除非僱主樂意合作，否則一定延滯協商之進行。而且強迫僱主就經營策略之決定與工會協商，勢必會害及企業經營之彈性，更有可能妨礙到企業之商業機密。故本題所示之情形，核屬任意協商事項，僱主並無義務非與工會協商不可。

十、合夥商號的僱主，能不能簽訂團體協約？

依團體協約法第一條第一項規定：「稱團體協約者，謂僱主或有法人資格之僱主團體，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。」此規定涉及締約當事人及協約之定義。其中所謂「僱主」通說皆認為包括獨資資本主、合夥及公司。獨資資本主因係自然人，享有權利能力；而公司則為社團法人(公司法第一條)，亦有權利能力均得為締約當事人，固無問題。但合夥組織型態之僱主，雖依商業登記法第二條規定得為經營事業之主體，且我國法院實務上向來承認合夥為非法人團體享有訴訟上之當事人能力(最高法院四十一年台上字第一〇四〇號判例)。但從法理言之，有當事人能力者未必即有權利能力，依最高法院六十八年台抗字第八十二號判例：「土地法所稱之權利人，係指民法第六條及第二十六條規定之自然人及法人而言，非法人之團體，設有代表人或管理人者，依民事訴訟法第四十條第三項規定，固有當事人能力，但在實體法上並無權利能力。」此則判例雖係針對土地法而為之見解，但其否認非法人團體有權利能力一點，則無庸置疑。而團體協約為契約之一種，契約行為屬於法律行為，法律行為之一般生效要件則為當事人須具有權利能力及行為能力。從而，本文認為合夥雖在訴訟上有當事人能力，但在實體法上卻無權利能力，不能簽訂合法有效之團體協約。但合夥組織型態之僱主得以合夥人全體為當事人而與工會締結團體協約固不待言。

於此值得附帶一提的是，依團體協約法第一條第一項規定，能締結團體協約之勞方當事人僅限於具有法人資格之勞工團體，而現行法下僅依法組織之工會始足當之(工會法第二條，第五條第一款)。問題是我國目前產業結構以中小企業為主，據調查，我國勞工受雇於三十人以下企業者達三分之二，而依工會法第六條規定，組織工會須三十人以上，無形中剝奪了相當大比例勞工之團結權及團體協商權，也難怪團體協約之締結數量與勞工人數不成比例，這樣的規定是否

合理，實值商榷。

十一、團體協約對於未加入工會的勞工有無適用？

團體協約的當事人爲僱主，僱主團體與工會。勞工縱有加入工會，亦非協約當事人，僅依團體協約法第十四條，爲協約關係人而受協約之拘束。若未加入工會爲會員，則因非協約關係人，自不受協約之拘束。惟如此情形下，僱主須對工會會員之勞工與非工會會員勞工，異其勞動條件，不惟管理上發生困擾，甚且有可能導致僱主刻意許予非工會會員優厚條件，而作差別待遇，以破壞工會之團結向心力者。故外國立法例有將團體協約之拘束力作一般化宣告者，即在一定條件下，承認工會所簽訂之團體協約對於非工會會員之勞工亦有其適用。

本文亦讚同團體協約之拘束力應作一般化宣告。惟主管機關之行政院勞委會卻計劃將此一拘束力一般化宣告之制度擺在工會法中，則實在不論不類。推其原因，爲參考日本工會法第十七條立法例之故，但日本無團體協約之單獨立法，其團體協約之事項均規定於工會法中，固有其背景。但我國除工會法外，尚有單獨之團體協約法，自不宜仿襲。此外，團體協約拘束力一般化宣告，影響及未參加工會之勞工之權益，應嚴格其條件與程序，本文以爲國際勞工組織第九十一號建議書(關於團體協約之建議書)第五條第二項所規定之三種條件，實值參考，即：

「主管機關認爲該團體協約原所適用之僱主及工人業已具有代表性。團體協約之擴展應由締結之僱主或工人團體提出申請。在團體協約擴展實施前，應予將因此項擴展而適用協約之僱主及工人以陳述意見之機會。」

十二、團體協約與勞動契約相異時，何者優先適用？

有利原則應否存在之問題依團體協約法第十六條規定，當勞動契約約定之勞動條件低於團體協約時無效，無效之部分以團體協約之內容代之(又稱爲不可貶低性效力或替代性效力)，此固無爭論。有問題的是如勞動契約約定之勞動條件高於團體協約之標準時，是否可容許其存在？團體協約之強行效力及直律效力是否應繼續適用？如爲肯定，則團體協約僅具「片面強行性」，反之，則團體協約具有「雙面強行性」(亦即不承認有利原則)。依我國團體協約法第十六條但書規定：「……但異於團體協約之約定爲該團體協約所容許，或爲工人之利益變更勞動條件而該團體契約並無明文禁止者爲有效」。顯然，係採「有限制的片面強行性」立場，所謂「有限制」是指團體協約仍可明文禁止有利原則，即於協約中規定，縱使勞動契約之內容優於團體協約仍一概無效，一律以協約內容代之。應係仿德國一九一八年十二月二十三日勞動協約法第一條第一項後段之立法例。論者有以爲德國之所以採承認有利原則之立場，是因德國之團體協商模式主要爲產業別統一協商，協商時或協商後簽訂團體協約時可能無法週全地顧慮到每一個單一企業之規模、財力等因素，故團體協約所設立者乃係產業間之共通的勞動條件(換言之，極可能即是最低的勞動條件)，則爾後單一之僱主本

於自身之條件，在協約所規定共通勞動條件之基礎上，自得另行約定較優較有利之勞動契約，故承認有利原則為當然之理。反之，我國之情形與日本近，以企業甚或企業下之廠場工會為主體與個別的事業單位進行團體協商，幾為目前可見惟一之協商模式，這種企業內甚或廠場內之協商僅關注及企業內、廠場內之勞動條件及勞資關係，協商所得之勞動條件即亦是現實之勞動條件，實無承認有利原則之必要。否則如承認有利原則，允許僱主於協約之上，再與個別勞工約定更佳勞動條件，容易造成僱主藉此收買個別勞工，進而分化工會造成不當勞動行為。但亦有論者認為，在我國，「廠場別協約」之特色近於美、日而異乎德國，但我國無美國之「排他交涉代表制」(exclusive representative)，更缺乏美、日「不當勞動行為」之法律文化，故在立法論上實難率以「廠場別協約」為由即在法理上否認有利原則存在之必要性，可謂係眾說紛紜。惟從實定法之依據言，即然團體協約法第十六條但書已有明文規定，我國法律上承認「有限制之有利原則」，已無庸置疑。有利與否之判斷有利原則之適用，依團體協約法第十六條但書規定，須先探究是否「為工人之利益」。反對有利原則者，即認為有利與否實難判斷而為反對理由之一，認為「勞動契約所定勞動條件與團體協約比較時，究竟有利或不利？其判斷標準會因短期或長期，總體或個體眼光不同而異，故以有利或不利來作為工作規則(或勞動契約)所定勞動條件違反團體協約時是否生效之標準，易滋困擾」。惟判斷的困難與否應非衡量是否承認有利原則之理由，且實定法上即已承認有利原則，縱有判斷之困難亦應克服。於實際判斷是否有利或不利時，應注意左列原則：

原則上應尊重訂立勞動契約之勞工個人的主觀意願，但個人之利益應不得抵觸全體勞工之整體利益。應注意各個勞動條件之關連性，不宜過分的片面觀察。

十三、團體協約與工作規則相異時，何者優先適用？

此問題亦應先區分有利或不利於勞工而作說明。工作規則如較團體協約更不利於勞工時，依勞動基準法第七十一條後段規定，該不利於勞工之工作規則無效。但無效部分之工作規則是否應類推適用團體協約法第十六條規定，以團體協約規定取代之，學者間仍有爭論。本文採肯定說，認應以團體協約之內容替代無效部分之工作規則。工作規則如較團體協約更有利於勞工時，工作規則是否亦當然無效？關於此問題，國內學者有不同看法。主張仍應當然無效者認為，勞動基準法第七十一條既簡單而明確的規定工作規則違反團體協約時，無效，並未如團體協約法第十六條但書另承認有限制的有利原則，則不管工作規則較諸團體協約是否對勞工不利或有利，均一概無效。且基於尊重團體協約之精神，應認為經由勞資雙方團體協商後所締結之團體協約要優越於僱主單方面制定之工作規則，否則有利則有效，不利則無效，將有割裂工作規則之危險。但持相對無效說者則認為：

僱主單方所制定之工作規則較團體協約有利於勞工時，應認為係僱主片面「拋棄」團體協約對自己有利之部分，即應受到拘束。勞動基準法第七十一條之立

法未橫向顧及團體協約第十六條但書之「有利原則」，形成二者在「價值判斷」上之衝突，形成「碰撞式漏洞」，故應將勞動基準法第七十一條為「目的性限縮解釋」，承認有利原則，亦即認為工作規則較團體協約不利於勞工時，無效，但工作規則有利於勞工時則為有效。本文則試圖提出第三種看法。考慮此一問題應從條文文義解釋及勞動基準法之立法原則加以觀察：

依通說，勞動基準法是一最低基準之立法，立法者並不禁止，反倒多方鼓勵勞僱間約定優於勞基法標準之勞動條件(例如勞基法第一條第二項、勞基法五十五條第二項後段等)，則如工作規則優於團體協約而對勞工更有利時，應非勞基法立法者所欲禁止者。從條文文義言，團體協約法第十六條之規定，係指與團體協約「相異」，「有異於」團體協約，則邏輯上只要認是「不同」，不論有利或不利皆屬「相異」。但勞基法第七十一條規定為「違反」團體協約，且將「違反」法令之強制禁止規定併列，解釋上應認為優於團體協約之工作規則並非「違反」團體協約(此正與優於勞基法之勞動契約並非違反勞基法道理相同)充其量僅是「有異於」團體協約，與團體協約「相異」，但絕非「違反」團體協約。故本文認為適用勞基法第七十一條時，仍應受到有利原則之限制，但此結論並非基於類推適用團體協約法第十六條但書或是對勞基法第七十一條作「目的性限縮解釋」之結果，而僅是本於單純解釋勞基法第七十一條之文義。

十四、未經事先授權協商代表所簽訂之團體協約，是否無效？

查依團體協約法第三條第二項規定，協商代表如未經其所屬團體事先授權所簽訂之團體協約，並非無效，而只是「效力未定」，只要事後經過其團員大會決議之追認，即可補正其締結權限上之瑕疵而發生效力。惟此追認之時間，團體協約法並未設有限制，理論上，無論若干年後之追認亦應被允許。本文以為甚有不妥，蓋效力未定之協約不宜懸宕過久，以免影響及當事人權利義務之安定。故本文認為不妨類推適用民法第八十條規定，認契約相對人得定一個月以上期限，催告對方當事團體確答是否追認，如於前項期間內不為確答者，則視為拒絕追認，以資解決。當然，解決此項疑義的最好方式即修法明定之。

十五、主管機關對於已簽訂之團體協約不予認可或要求刪除、修改時，該怎麼處理？

團體協約訂定後，須經主管機之認可，始自認可翌日起發生效力。且主管機關並得本於協約條款中有違背法令，或與僱主事業之進行不相容，或與工人從來生活標準不相容等原因而刪除或修改之，公權力之介入顯然過深，違反私法自治原則，學者均認不妥，建議應改為登記或報備制，本文亦深表贊同。惟在修法前仍然要面臨的問題是，如主管機關專斷，不合理的拒絕認可、甚或要求刪除、修改協約條款內容，而協約當事人不服時，有無救濟途徑？本文以為，主管機關不予認可或要求刪除、修改協約條款，僅於發現「團體協約條款中有違背法令，或與僱主事業之進行不相容，或與工人從來生活標準之維持不相容時」，

始得爲之，此爲對「不確定法律概念」此一要件所爲之行政處分，而非自由裁量，依訴願法及行政訴訟法規定，不服主管機關不予認可或刪除、修改協約條款處分之協約當事人，均得提起訴願、再訴願、行政訴訟以資救濟，從而賦予法院(行政法院)最終之審查權，亦符「司法至上」之法治國原則。此於團體協約法第二十八條所定須經主管機關認可始能廢止協約之情形，亦應爲相同解釋。

十六、團體協約競合時，先協約能否爲「優先適用」之規定？

團體協約法第五條前段規定：「勞動關係於有二個以上之團體協約可以適用時，其效力發生在前之協約無特別規定者，先適用職業範圍較小之團體協約」。此係就職業別協約競合時應如何處理之規定，學說上稱爲「團體協約之競合」。即指某一勞動關係之僱主及勞工同時適用二個以上之團體協約，而該得適用之內容又相互矛盾之情形。此時依上引條文之規定，須先探究先協約有無特別規定，如無特規定時，則適用職業範圍較小之協約，此係基於特殊性原則。蓋職業範圍較小之協約，當更能顧及、接近、符合當事人之利益與真意也。惟先協約有特別規定時，亦即先協約訂立者已預先考慮及嗣後可能發生競合問題，乃預先於協約中規定應如何適用。原則上，立法者應尊重當事人間合意解決之方式，以先協約所預先規定之解決方式爲準，但先協約之「特別規定」僅能作「退讓」之約定，即僅能規定適用後協約，卻不得作「優先適用」之約定，蓋協約當事人無權將他人所定之協約排除不用也(協約競合時，協約當事人必非完全相同，如協約當事人完全相同時，可認係協約當事人有使後協約替代、修改前協約之意思，亦不生競合問題)。故團體協約法第五條前段之規定，應爲限縮解釋，僅於先協約有「退讓」之特別規定時，始能承認其特別規定之效力。至於先協約爲退讓之約定，而後協約亦同樣爲退讓之約定時，依上引團體協約法第五條規定，僅考慮先協約之特別規定，即逕依先協約之退讓規定，而適用後協約，不再考慮後協約有無退讓之約定。

十七、團體協約法規定工會職員辦理會務請假時間，每月平均至多不得超過三十三小時，是否合理？

團體契約法第十二條規定：「團體協約得規定工人團體現任職員因辦理會務得請假之時間，但至多每月平均不得超過三十三小時。」此爲工會職員辦理會務請假時間之上限規定。查現行工會法第三十五條第二項規定：

「工會理監事因辦理會務，得請公假，其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理監事每人每月不得超過五十小時：：：。」顯然團體協約法第十二條規定與現行工會法第三十五條第二項規定抵觸。工會法是項規定係於民國三十八年一月七日第六次修正公布時加入，而團體協約法則公布於民國十九年十月二十八日(自民國二十一年十一月一日起施行)，依後法優於前法原則，自應適用工會法之規定。且團體協約法是項上限規定與團體協約保障勞工權益之本質不符，實應刪除。

十八、團體協約之餘後效力規定，是否僅於協約因期滿而終止時，始有其適用？團體協約可因約定期限屆滿而終止，但亦可因當事人雙方合意而終止，或因某一方違反協約而為他方聲請終止，或因情事變更而終止(團體協約法第二十八條參照)可見團體協約終止之原因非僅因期限屆滿而終止一端耳，合先敘明。而依團體協約法第十六條規定，團體協約所定勞動條件當然為該團體協約所屬僱主及工人間所訂勞動契約之內容。如勞動契約有異於該團體協約所定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之規定代之。此為團體協約之法規性效力之規定，又可分為強行效力及直律效力。其中有關直律效力之理論，學者通說認現行法下係採「內容說」(或稱化體說)之立場，而非「外部規律說」，則團體協約所訂之勞動條件已直接進入勞動契約，成為勞動契約之內容，嗣後不管團體協約因何原因而終止，關於勞動條件部分均應生餘後效力，始為合理之解釋。從而，團體協約法第十七條餘後效力之規定，應擴張解釋為無論因何種原因而終止協約，均生餘後效力。

十九、現行法制下，是否不存在全國性團體協約簽訂之可能性？

團體協約依其適用範圍之大小，有工廠別性協約、企業別協約、區域性協約、全國性協約之區分。而依四十四年十月四日台灣省社會處訂定，四十四年九月七日內政部令准備查之「締結團體協約須知」第二項規定，得相互締結團體協約之當事人，僅下列三種：

勞方為廠場產業工會時，僱方應為各該廠場企業之事業或業務執行人。

勞方為縣(市、局)職業工會時，僱方應為各該縣(市、局)相關之同業公會。

勞方為省級工會或各產職業工會省聯合會時，僱方應為相關之企業或區級工會或省級工業公會或省級商業同業公會聯合會。

前揭規定對於全國性協約之締約當事人隻字未提，因此有學者即產生是否現行法制有排除全國性僱主團體與勞工團體締結全國協約意味之疑問。本文則以為前揭「締結團體協約須知」係由台灣省社會處訂定，充其量只能算是省單行法規而已，當然只能就省屬地域內考量，全國性協約之訂立事項屬中央之權限，地方政府自無權置喙。故全國性協約締結之可能性，自不容置疑。

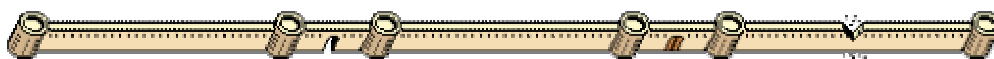
二十、我國目前簽訂團體協約的實際狀況如何？

我國團體協約法自民國十九年十月二十八日公布、民國二十一年十一月一日起施行至今，已超過一甲子。但施行以來成效不彰，未能發揮其導引功能。考其原因或因立法當時未能考慮週全，兼以事過境遷，現時環境背景與民國一、二十年已大不相同，加上文字艱澀難懂，連法律人都望之卻步，學術文獻又極端缺乏，難怪勞資雙方一直興趣缺缺。迄至本文撰稿時為止(八十六年十一月)，全國總計僅二九七件團體協約，其中公營企業一二一件、民營企業一七六件。如以產業別、職業別來區分，前者二九二件，後者僅五件。若就更早時期某一研究調查

資料顯示，因為工會之大力爭取而獲致簽訂團體協約者，僅佔百分之八，而因政府提倡與宣導始簽訂團體協約者則高達百分之五十八，顯見因「真正的」、「實質的」團體協商，而簽訂團體協約者，比例甚微。再以團體協約之內容作探討，更發現協約之內容優於現行法令者僅百分之十六，完全是法令翻版者佔百分之二十二，僅符合勞動基準者比例最高，佔百分之四十三，其餘百分之十八則與事業單位原訂之工作規則相同。因簽訂團體協約而實質上獲得更有利勞動條件者，一佰件中僅十六件，其餘八十四件不簽也無關痛癢。

以上就是目前團體協約的實施現況，識者莫不痛心此一結果。企盼立法院早日通過團體協約法條修正案，使勞工團體之團體協商權落實，或許他日之研究結論，能有不同之面貌。

↑回勞動法舊作目錄↑



事務所：台北市中正區 100 重慶南路三段五十七號四樓

電話：(02)2368-6599 傳真：(02)2368-5978