



試論團體協約法的幾項疑義

陳金泉律師

我國現行團體協約法施行迄今，已近一甲子，但似乎成果不彰。根據統計，全國三千多個工會，簽訂團體協約者僅二百九十九件（註 01），所佔比例實在太低。固然原因非僅一端，但團體協約法條文文字艱澀難懂，且立法時有部分情況容或未能考慮週全，或時過境遷致部分條文於適用上迭生疑義，恐亦係勞資雙方一直對團體協約興趣缺缺的重要原因。茲值行政院勞委會已計劃全盤修正團體協約法之際，爰不揣鄙陋，試將管見所得之幾項團體協約法適用疑義，提出予方家指正，或亦能供作修法之參考意見。

壹、合夥組織之僱主能否為團體協約之締約當事人？

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（註 02）。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（註 03），契約行為屬於法行為，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（註 04）。從而，本文認為合夥雖在訴訟上有當事人能力，但在實體法卻無權利能力，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（註 05），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。

貳、 團體協約法第三條第二項有關未經事先授權協商代表所簽訂之團體協約，其事後追認之期間應否限制？

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，即視為拒絕承認，以資解決。當然，解決此項疑義的最好方式即修法明定之。

參、 協約當事人不服主管機關依團體協約法第四條規定所為不予認可或要求刪除、修改之決定時，有無救濟途徑？

團體協約訂定後，須經主管機關之認可，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，建議應改為登記制或報備制（註 06），筆者亦深表贊同。惟在修法前仍然要而臨的問題是，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」，始得為之，此為對「不確定法概念」此一要件所為之行政處分，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，亦應為相同解釋。

肆、 團體協約競合時，先協約能否為「優先適用」之約定？

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，學說上稱為「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，而該得適用之協約之內容又相互矛盾之情形。（如該等協約內容可以相容併存，則不在競合問題）此時依上引條文之規定，須先探究先協約有無特別規定，如無特別規定時，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，亦即先協訂立

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為準。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，應作限縮解釋，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（註 07）。至於先協約為退讓之約定，而後協約亦同樣為退讓之約定時，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。

伍、團體協約是否得規定僱主僱用工人限於一定工人團體之會員，或須經經工人團體之介紹？

此問題，論者或以為何疑義之有？團體協約法第八條、第十條已明文規定矣！固然團體協約法第八條、第十條有限制的承認團體協約得為僱用對象之限制約定，但此規定僅顧及工會會員之利益，而對於未參加工會之勞工，則顯然有不當之歧視。查我國憲法第四條明文保障人民有結社之自由，但反面言之，人民亦有不結社之自由，當同為憲法所保障之基本人權。上揭團體協約法第八條、第十條之規定，有使工人為圖順利受僱而不得不加入工會之意味，應認違憲而無效（註 08）。

陸、團體協約法第十一條規定休假日工作及延長工時所加或加倍發給之工資不得超過二倍，是否合理？

團體協約法第十一條規定：「團體協約得規定僱主於休假日或於原定之工作時間外必須工人工作或繼續工作時，其工資應加或加倍發給；但不得超過二倍，超過二倍者，視為二倍。」此係就延長工時之加班費（勞動基準法第二十四參照）及休日照常工作加發工資（勞動基準法第二十九條中段、後段，第四十條第一項但書參照）之上限規定。此上限規定，有論者以為並不合宜，蓋「團體協約乃是以保護勞工利益為首要目的。其中所訂勞動條件之標準，乃屬最低之準則。以現行團體協約法之原則，是不能在團體協約中限定勞工之最高工作條件，以貫徹立法者對保護勞工利益之本旨。我國團體協約法第十一條規定勞工於休假日（照常工作）之最高工資，此與現代團體協約法之原則有違，亦當廢除之。」（註 09）本文亦讚同此說，如僱主能力許可，願多照顧勞工時，立法者不宜禁止。

柒、團體協約法第十二條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小時，是否合宜？

團體協約法第十二條規定：「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小時。」此為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加入（註 10），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。

捌、團體協約法第十七有關餘後效力之規定，是否僅於協約因期限屆滿而終止時，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規定，又可分為強行效力及直律效力（註 11）。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」（註 12），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。

玖、團體協約法第十九條規定：「團體協約關係人違反團體協約中不屬於勞動條件之規定時，除該團體協約另有規定外，法院依利害關係之僱主或團體協約當事人之聲請，得課僱主五百元以下，工人五十元以下之罰金。前項罰金應使用於為工人之福利事業。」此一規定於現行法制體系下，能否執行？

此一條文為對違反協約債法性效力之協約關係人所特別科以之公法制裁。惟查，罰金不同於罰鍰，乃係刑法所定五種主刑刑名之一（刑法第三十三條）。應科以刑罰者即屬犯罪行為，而依刑事訴訟法第一條第一項規定：「犯罪，非依本法或其他法律所定之訴訟程序，不得追訴處罰。」亦即，非經檢察官提起公訴或犯罪被害人提出自訴，法院不得審判、科刑，此即所謂不告不理原則。易言之，非經檢察官提起公訴或犯罪被害人提出自訴，法院不能僅依「利害關係之僱主或團體協約當事人」之「聲請」，即科協約關係人罰金。或謂可否將條文中「聲請」解為提出自訴之意思，而完成追訴程序。吾人以為犯罪之追訴，應嚴格其要件與程序，俾資保障被告權益，且刑事訴訟法第三二〇條已明定提出自訴之程序要件，不能任意擴張解釋。故本條第一項規定，於現行法制下根本無從執行，而第二項之規定，自亦無執行可能，均應刪除。

拾、 團體協約法第二十四條第二項所定，當事人得約定較三個月為長之通知期限以終止不定期團體協約，此較長之期限是否漫無限制？

團體協約法第二十四條規定：「團體協約不定期者，其當事人之一方於團體協約訂立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。團體協約所規定之通知期間較前項規定期間為長者，依其規定。」本條為關於不定期團體協約終止之規定，依上引條文，不定期協約至少應持續一年（自訂立日起算而非自生效日起算），一年過後則任何一方當事人均得不附任何理由，以書面通知他方當事人而終止協約，但應預留至少三個月之期間，俾利他方當事人因應。本條第二項規定，團體協約得規定較三個月為長之通知期間（但不得約定較三個月為短之期間），此時自應依協約所規定較三個月為長之期間預先通知，始能合法終止協約。惟條文並未就約定較長期間作上限規定，則似乎只要約定，無論多長皆無不可，此項結論自不合理。舉例言之，如協約規定通知期間為十年時，則不定期協約勢必至少持續達十一年之久，顯違立法者不願協約持續過久，而致勞資雙方當事人不能隨環境、時空之變遷而得適時磋商更合時宜更符當事人利益之協約之本意。故本文以為本條第二項當事人於協約中規定較三個月為長之通知期間，仍應有上限限制，而合理之上限應為二年，如上解釋方能與下述團體協約法第二十五條規定之期間相配合。

拾

壹、 定期之團體協約，其存續期間依團體協約法第二十五條規定，不得超過三年，超過三年者視為三年。此三年之期間，應自何時起算？

查團體協約「訂立」後並非馬上生效，而須依團體協約法第四條規定呈請主管機關認可，並自認可之翌日起始開始發生效力。則本條所定三年期間究應自「訂立」日起算或抑或自「生效」日起算，即易滋疑義。從文義解釋言，既然團體協約法第二十四條就不定期協約之終止係規定自「訂立」一年後，當事人始得通知終止，則本條三年期間自應解為同自「訂立」日起算，而非自「生效」日起算，始符體系解釋原則。惟主管機關之認可可能遙遙無期，無形中縮短了團體協約之適用期間，此問題恐仍有待修法解決。

拾

貳、 團體協約當事團體解散時，協約關係人在團體協約上之權利義務不因其團體之解散而變更其效力，但不定期之團體協約，依團體協約法第二十七條第二項但書規定，因經過通知期間而失其效力。所謂「經過通知期間」應作何解釋？

本條第二項但書規定之文義頗不明確，所謂「經過通知期間失其效力」，是否係當然終止？通知期間多長？如非當然終止，則孰能「發動」終止？均欠明確。本文以為：

1. 並非當然終止，而是須終止權人發動終止後，始能終止。理由為團體協約法

第二十四條已規定不定期協約於訂立一年後，當事人之一方始得定三個月之期間通知而終止協約。則協約訂立後，協約當事團體解散時，亦應類推適用上引第二十四條之規定，認協約訂立一年後，始能因通知而終止之。以免協約訂立後發現不利於己之當事團體，藉團體解散之方式，而規避協約至少應持續一年之規定。

2. 團體協約法第二十七條但書，是補充同法第二十四條第一項之規定。蓋依後者，不定期協約之終止權，僅「當事人」有之，非協約當事人之協約關係人並無終止權，但當事團體解散時，已無適格之當事人得終止不定期協約，為免協約永續存在，特規定協約關係人於此情形下，亦享有協約終止權，但仍應受團體協約法第二十四條之限制，即必須待協約訂立一年後，始得通知而終止。
3. 通知期間亦應適用團體協約法第二十四條規定，至少三個月，協約有規定較長通知期間者則依其規定（但不得逾二年）。
4. 協約當事團體解時，屬於該團體之任一協約關係人皆享有不定期協約之終止權，任一協約關係人合法終止協約後對全體均生終止之效力（團體協約法第二十九條參照），固不待言。但對方當事團體如未解散，則協約終止權仍限於對方當事團體（團體協約法第二十四條第一項前段），屬於對方當事團體之協約關係人不能終止協約，此為當然之解釋，不待贅述。

拾

參、團體協約應否作拘束力一般化宣告？

關於此問題，大部分學者均持肯定見解，本文亦從之。惟主管機關之行政院勞委會卻計劃將此一拘束之力一般化宣告之制度擺在工會法中（註 13），則實在不倫不類。推其原因，為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，影響及未參加工會勞工之權益，應嚴格其條件與程序。本文以為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：

1. 主管機關認為該團體協約原所適用之僱主及工人業已具有代表性。
2. 團體協約之擴展應由締約之僱主或工人團體提出申請。
3. 在團體協約擴展實施前，應予將因此項擴展而適用該協約之僱主及工人以陳述意見之機會。

拾

肆、現行法制下，是否不認許全國性團體協約訂立之可能性？

團體協約依其適用範圍之大小，有工廠別協約、企業別協約、區域性協約、全國性協約。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

令準備查之「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：

1. 勞方為廠場產業工會時，僱方應為各該廠場企業之事業主或業務執行人。
2. 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。
3. 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業公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（註 14）。本文則以為前揭「締結團體協約須知」是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，實不容置疑。

拾

伍、勞動基準法第七十一條規定，工作規則違反有關該事業適用之團體協約規定者，無效。但如工作規則優於團體協約時，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（註 15）。

但持相對無效說者則認為：

1. 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
2. 勞動基準法第七十一條之立法未橫向顧及團體協約法第十六條但書之「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（註十六）。亦即認為工作規則較團體協約不利於勞工時，無效（但無效部分之工作規則是否得惟適用團體協約法第十六條規定，以團體協約規定代之，則學者間仍有爭論），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查：

1. 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。

2. 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，則邏輯上只要認為是「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基於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。

註 01 資料來源：行政院勞委會勞資處「台灣地區事業單位勞資關係現況統計表」（民國八十八年一月）。

註 02 例如陳繼盛先生著「勞資關係」第一〇九頁，正中書局發行，民國六十八年五月初台版；劉佳珍著「團體協約之涵義與內容」，收於財團法人陳林法學文教基金會出版「團體協約講座講義」貳一三頁。

註 03 陳繼盛，同前註第一〇六頁。

註 04 施啓揚著「民法總則」第一九八頁以下。作者發行，民國七十六年四月校訂四版。

註 05 鄧學良著「我國團體協約法制之評議」，載於勞資協會出版「勞資關係」月刊第一〇〇期第五十二頁，民國七十九年八月。

註 06 鄧學良，同前註第五十一頁；鄭勝龍著「我國團體協約制度之現況與展望」，收於行政院勞委會出版「如何簽訂團體協約」第一〇七頁，民國七十九年元月。

註 07 陳繼盛著「團體協約之競合」，載於勞工研究季刊第十八期第五十九頁以下。

註 08 鄭勝龍，前引註六第一一〇頁；陳抗生著「試擬團體協約法草案及其說明」，載勞工研究季刊第十二期第九十八頁以下。

註 09 陳抗生，同前註第一〇八頁。

註 10 林大鈞著「我國工會立法之研究」第七十八頁，工商教育出版社發行，民國七十六年八月初版。

註 11 劉志鵬著「工作規則導論」，收於勞資協會出版「營造業工作規則訂立指南」第三十三頁，民國七十九年六月；呂榮海著「團體協約與勞動契約、工作規則之關係」，載於台北律師公會出版「律師通訊」第一三二期第四十六頁，民國七十九年九月。

註 12 同前註。

註 13 參照行政院勞委會「工會法修正草案」第五條第二項。

註 14 陳繼盛撰「建立勞工法規完整體系之研究」第八十九頁，行政院研考會七十一年度研考專案。

註 15 劉志鵬，前引註十一第三十七頁。

註 16 呂榮海，前引註十一第五十頁。

↑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