



團體協約法律實務

陳金泉律師

目次：

第一章 團體協約之基本概念

- 一. 意義
- 二. 種類
- 三. 團體協約之源起與發展
- 四. 團體協約之功能

第二章 團體協約之訂立

- 一. 締約當事人
- 二. 協商代表與締約權限
- 三. 合意方式
- 四. 認可

第三章 團體協約之內容及其限制

- 一. 內容
- 二. 團體協約內容之限制

第四章 團體協約之效力

- 一. 法規性效力
- 二. 債法性效力
- 三. 組織法效力

第五章 團體協約之終止

- 一. 協約有效期間屆滿
- 二. 當事人合意終止
- 三. 因協約之違反而終止
- 四. 協約當事人變更
- 五. 情事變更
- 六. 團體協約終止之效果

第六章 團體協約與勞動契約、工作規則之關係

- 一. 團體協約與勞動契約之關係
- 二. 團體協約與工作規則之關係

第七章 結語—團體協約法修正管見

本文：

第一章 團體協約之基本概念

壹 意義

所謂團體協約，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」（團體協約法一下稱協約法，第一條第一項）。至於國際勞工組織一九五一年第三十四屆大會通過之「關於團體協約之建議書」（第九十一號建議書）則將團體協約定義為「係指個別或多數之僱主或僱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工作條件及僱用條件之書面契約」。茲參照我國協約法之規定，將團體協約之定義析述如下：

一、團體協約係個別僱主或有法人資格之僱主團體，與有法人資格之工人團體所訂立之契約。即資方當事人可以是個別之僱主也可以是僱主之組合體，但勞方當事人則只限於工人團體，且須是有法人資格之工人團體（按即指工會）。個別之勞工或未具有法人資格之工人團體，均無訂立團體協約之資格。

二、團體協約以規範勞動關係為目的。所謂勞動關係乃單一的勞工與單一的僱主依勞動契約所產生之法律關係，包含勞動關係之成立，內容及終止等，不僅限於工資、工時等勞動條件而已。但團體協約僅係就勞動關係之各項要件予以協定而已，並不意謂著團體協約之簽訂，即使勞雇間直接發生勞動契約關係，此點應加辨別。我國協約法為擴大團體協約之規範對象，特於第一條第二項將學徒關係、企業內之勞動組織、關於職業介紹機關之利用、關於勞資糾紛之調解機關或仲裁機關之設立或利用等事項，亦視為勞動關係，以擴增團體協約規範之對象。

三、團體協約為須以書面訂立之契約。因團體協約事涉較廣，且通常內容繁雜，為避免權利義務不明確，故各國立法例多規定團體協約應以書面為之，以昭慎重、明確。故其為要式契約當無疑義，與勞動契約可為口頭之約定，迥不相同。又團體協約既亦是契約之一種，故當事人之合意即為其成立要件，苟非雙方當事人之合意，而僅是某一方片面之規章，例如僱主依勞動基準法第七十條訂定之工作規則，或工會自行制頒之會員守則等，均非團體協約。又依勞資爭議處理法第二十一條後段規定，調解成立視為當事人間之團體協約之情形，因調解成立須本於爭議兩造當事人之同意（勞資爭議處理法第十七條），仍不失雙方合意之本質。然而勞資爭議處理法第三十五條第二項後段規定，仲裁視為當事人間之團體協約之情形，則是團體協約須雙方當事人合意始得成立之惟一例外。

貳 種類

團體協約因分類標準之不同，得分為左列各種：

一、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。二、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（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」(詳文後述)，而規定勞動關係以外之事項者，則僅生「債法性效力」(詳文後述)，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。

三、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之合意而區分。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(例如前述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」。

四、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。

五、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，似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。

參 團體協約之源起與發展

一、團體協約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「最早形式的團體協約」。但現代意義之團體協約，則在十九世紀有了工會組織以後，才見其發生。考現代民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壟斷，勞工只剩下身之勞動力，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，並賦予工會集體協商權，使勞工也能透過組織之力量，爭取較佳之待遇，團體協約即是勞工組織行使集體協商權之產物。

二、團體協約之發展如同工會之發展，爭議權之發展，也是同樣歷經禁止、承認及保護三個階段。禁止階段(略) 承認階段(略) 保護階段。

二十世紀以來，各民主國家體認到「保護它不如壯大它」，除相關勞動保護法規仍繼續制定外，更戮力推廣團體協約之簽訂，及承認團體協約之合法地位。此外，更制定法律以鼓勵團體協約之締結，早在一九〇四年，紐西蘭即訂頒有關團體協約締結之法律，接著德國於一九一八年制訂團體協約法，我國亦早在民國十九年十月二十八日即由國民政府公佈現行之團體協約法，並自民國二十一年十一月一日起施行，內容詳盡，較諸其他先進國家法律亦毫無遜色。若比起國際勞工組織於一九五一年始有第九十一號團體協約建議書之公佈，更早了足足二十多年，可謂係超前立法。惟團體協約法公佈迄今雖已有六十年之久，但似乎成效不彰，以目前將近三千個工會，卻僅有三百三十九家事業單位簽訂團體協約，且多為企業別甚至工廠別協約(聯合報七十九年十月二十九日第六版)，比例實在太低了。且根據統計，已簽訂之團體協約中，其內容完全是法令翻版者佔百分之二十二，僅符合勞動基準者佔百分之四十四，以事業單位內部之單行規章為準者佔百分之十八，優於現行有關勞工法令者，則僅佔百分之十六。而另一項有關締結團體協約之原因之統計更足以顯示團體協約成效不彰：因工會之大力爭取而迫使資方簽訂團體協約者僅百分之一，而基於政府輔導簽訂者則高達百分之五十八，可見國內團體協商權之運作，實有待加強。

肆 團體協約之功能

一、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，能藉著團體協約簽訂團體協約協約之制度，獲得相當程度之保障。

二、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。

三、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成本並控制勞動流動率。

四、在德國等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。

第二章 團體協約之訂立

壹 締約當事人

團體協約締約當事人依協約第一條規定，雇方方面可為個別之僱主，亦可為有法人資格之僱主團體個別僱主包括獨資資本主、公司；而有法人資格之僱主團體則指各業同業公會或其聯合會。勞方方面，則僅限於有法人資格之工人團體，個別勞工或未具有法人資格之工人團體，均不得為協約當事人。在目前情形下，能夠有資格締結團體協約之勞工團體僅工會耳。又協約當事人須有對等之關係，依四十四年十月四臺灣省社會處訂定，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，可相互締結之當事人如下：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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。右揭規定對於全國性協約漏未規定，有學者即以爲似乎有排除全國性僱主團體與勞工團體締結全國性協約之意味(陳繼盛撰，建立勞工法規完整系之研究，第八十九頁，行政院研考會七十一年度研考專案)。但吾人以爲似不能如此推論。蓋「締結團體協約須知」係由臺灣省社會處訂定容，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，全國性之事項屬中央之權限，臺灣省府社會處自無權置喙。故全國性協約締結之可能性，不容置疑。如勞方為全國性工會時，僱方當為相關之全國性工業同業公會或全國性商業同業公會聯合會。又如前述，締結團體協約之勞方當事人，依現行法令，僅具有法人資格之工會始能當之，可是依現行工會法第六條規定，組織工會須三十人以上，而我國目前產業結構以中小企業為主，勞工受雇於三十人以下企業者達三分之二，這些佔相當大比例之勞工，自不能與僱主透過團體協商而簽訂團體協約，無形中剝奪了其團體協商權，顯非合理，實有待修法改進。

貳 協商代表與締結權限

依我國協約法第三條規定：「勞資團體之代表機關，非依團體章程之規定、或依團員大會或團員代表大會之決議，或受其團體全體團員各個所授與特別書面之委任，不得以其團體之名義締結團體協約。(第二項)違反前項規定所締結之團體協約，非得其團員大會之追認不發生效力」。由上之規定分析，可知協商代表應有締約之權限，始得訂立有效之團體協約，而合法權限之取得方法有事先授權及事後追認二途徑。事先授權有左列三種方式：

- 一、依團體章程之規定。
- 二、依團體會員大會或會員代表大會之決議。

三、依團體會員全體之個別書面授權。而事後追認則僅限於會員大會之決議始得為之，不能以會員個別書面之追認，而補正其締約權限之瑕疵。未經事先授權所締結之團體協約，並非無效，而係效力未定，一經合法之事後追認，即合法有效。惟協約法未如民法第八十條規定，賦予相對人之催告權，吾人以爲團體協約簽訂後如效力未定懸宕過久，會影響當事人權義之確定，不妨類推適用民法第八十條規定，認協約相對人得定一個月以上期限，催告對方當事人確答是否追認，如於催告期限內不爲確答者，則視爲拒絕承認。

參 合意方式

團體協約原則上應依當事人之合意而成立，調解成立亦係本於當事人之合意，惟一之例外是勞資爭議處理法第三十五條第二項後段所規定，仲裁視爲當事人間之團體協約之情形，前已多次述及。合意之方式法律未明文規定，當然以當事人雙方之協商代表在書面協約上簽章，爲表達合意之方式。惟協商過程中可能歷時甚久，當事人雙方亦可能簽過眾多之備忘錄、會議紀錄，甚或對某些事項簽過草約，而這些文件可能與最終達成之協約有所出入，爲避免事後有任何誤解，宜仿國外契約之慣例，在協約中加一條「完整契約」條款，規定「本協約簽訂後，即包括並替代前所爲任何口頭或書面之協議，爾後雙方權利義務概以本協約爲惟一之依據」，庶幾可避免疑義。

肆 認可

我國協約法第四條規定：「團體協約應由當事人雙方或一方呈請主管官署認可。主管官署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者，應刪除或修改之。如得當事人同意時，得就其刪除或修改後之團體協約認可。已認可之團體協約，自認可之翌日起發生效力。前項之規定，於團體協約之變更或廢止準用之」。可見團體協約經當事人合意後，尚須經主管機關之認可始生效力，而且主管機關還有刪除或修改之權限，當然主管機關之刪除或修改不能替代當事人之合意，須當事人再就被刪除或修改後之協約內容再爲合意，且再經主管機關認可始能生效。此所謂主管機關不限於中央主管機關，區域性或企業別、工廠別協約，實務上均係由地方主管機關報准後以地方主管機關之名義予以認可。這樣的立法例已不多見，在私法自治原則之下，主管機關實不宜介入過深，故學者多認爲宜將本條之認可制改爲登記制或報備制。又主管機關不予認可或要求刪除或修改，而當事人雙方認爲主管機關之意見顯非合理時，有無救濟途徑？國內勞工法學者對此問題似尚未有所論述，吾人則認爲主管機關不予認可或要求刪除、修改，應認爲是一種行政處分，當事人雙方或任一方均得依訴願法及行政訴訟法規定提起行政救濟程序，以免主管機關之專斷。

第三章 團體協約之內容及其限制

壹 內容

團體協約之內容或稱團體協約之客體或標的，依協約法第一規定，是以規範勞動關係為其內容，並將勞動關係之內容擴及於學徒關係、企業內勞工組織、職業介紹機關之利用、關於勞資糾紛調解機關或仲裁機關之設立或利用等事項。惟我國協約法並不禁止勞動關係以外之事項亦得為團體協約之內容，只是依協約法第二條規定，團體協約有規定勞動關係以外之事項者，對於其事項不適用協約法之規定耳(即僅生債法性效力)。「締結團體協約須知」第九項更進一步將團體協約之主要內容加以列舉並區分為必要記載事項及任意記載事項。

一、必要記載事項：

一般性質，包括協約之適用範圍、協約之效力、締結程序等。工資，包括工資率、等級、發放次數等。工時，包括正常工時，延長工時、加班費等。休息、休假，包括時間、日數及休假期間如照常工作之加給工資等。

二、任意記載事項：

僱用與解僱：包括僱用工會會員、工會介紹工人、解僱工人之條件及資遣費等。賞罰升遷，其標準及種類。請假：包括病、事、婚、喪、等假之條件，時限手續及工資等。童工、女工，包括童工年齡、工時、工作種類等。學徒：包括人數、工時、工作種類、期限及待遇等。安全衛生，包括僱主應為之各種安衛設備等事項。福利：包括勞保、福利金、福利事業、傷病津貼、喪葬費、撫卹金、獎金紅利等。促進生產，包括工廠會議(現稱勞資會議)、機器之保護、效率及品質之提昇等。勞資爭議，包括協商解決、送請調解、仲裁等。違約賠償。

貳 團體協約內容之限制

團體協約之內容，各國立法例通常均任當事人之自由，惟我國協約法立法者考慮我國產業尚屬幼稚，勞資雙方或未明協約之本旨，每走極端，尤反勤工興業之本意，馴至陷於兩敗俱傷，破壞生產秩序之原則，故明文限制某些團體協約之內容。茲將有關限制之規定分述如后：

一、團體協約可規定雇主雇用工人應限於一定工人團體之團員，但遇到有下列之一者，雇主得不受限制：(協約法第八條)該工人團體解散時。該工人團體無雇主所需之專門技術人員時。該工人團體的會員不足供給或不願應僱時。雇主僱用學徒或使役時。雇主僱用為其管理財務、印信或機要文件人員時。雇主僱用該工人團體以外之工人，扣除右兩款之人員，尚未超過其廠店工人人數十分之二時。易言之，如無前述六款事由，則團體協約可規定雇主雇用工人限於一定勞工團體之勞工。有學者以為如此之結果，顯然已違反憲法第十四條所保障之「結社自由」，蓋結社之自由，意謂著人民亦有「不結社之自由」，準此，第三人自亦不得以明示或默示之方式強制他人加入社團，勞工團體亦屬社團之一，上述第八條規定，有造成實質上強迫工人加入某一定工人團體，以便順利受雇之嫌，應解為違憲而無效，吾人亦讚同此說。

二、團體協約不得規定雇用工人應依工人團體所定輪雇工人表之次序。(協約法

第九條)

三、團體協約得規定僱主僱用工人應由工人團體介紹，但是不得限制僱主之自由取捨。(協約法第十條前段)

四、團體協約如規定工人團體有介紹權時，應規定自接到僱主通知之日起，一星期內尚未介紹到工人到工時，僱主得僱用工人團體以外之工人。(協約法第十條後段)。上述三、四兩項規定，有學者依憲法結社權保障之規定，亦認應屬違憲而無效。(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一〇八頁)。

五、團體協約得規定僱主於休假日或原定之工作時間外，必須勞工工作或繼續工作時，其工資應加成或加倍發給，但不得超過二倍，超過二倍者視同二倍。(協約法第十一條)。本條規定，有學者以為「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，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」。(陳抗生前揭文)，值得參考。

六、團體協約得規定工人團體現任職員因辦理(工會)會務得請假之時間，但至多每月平均不得超過三十小時。(協約法第十二條)。本條規定目前已無適用餘地。蓋工會法第三十五條規定常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理監事則每人每月不得超過五十小時。工會法是項規定係於民國三十五年修正公布，而協約法則於民國二十一年施行，依後法於前法之原則，工會理監事、常務理事之請假時間應依工會法之規定。

七、團體協約不得限制僱主採用新式機器改良生產，或限制僱主買入製成品或加工品。(協約法第十三條)

第四章 團體協約之效力

團體協約之效力異常繁雜，通常一完全之協約具有法規性效力、債法性效力及組織法效力三種。在一個團體協約中，並非所有之內容均具有法規性效力，具有「法規性」效力的部分僅限於規定「勞動條件」之部分(協約法第十六條)，此部分在學理上可稱為「規範的部分」，不過「規範的部分」也同時具「有債法性效力」，不可不查。又規範的部分之範圍，依學者參照日本工會法第十六條規定，而認為該部分之內容應包括：工資、工時條款。升遷、調動、解雇、懲戒、退休等人事條款。服務規律、勞災條款等。至於「採用」、「僱用」係勞動契約成立前之事項，非規範的部分。以下茲就團體協約之三種效力，分別敘述如下。

壹 法規性效力

法規性效力，亦有稱之為物權之效力者，可就其拘束力、效力之內容及適用範圍而分別觀察。

一、拘束力。所謂團體協約之拘束力係指協約效力所及之人。應受團體約束之人有二，即：團體協約當事人或當事團體。按「契約乃當事人間之法律」，締約當事人應受團體協約拘束，固不待言。團體協約關係人。依協約法第十四條規定，

為團體協約當事人之僱主及屬於團體協約當事團體之僱主及工人，稱為協約關係人，應受團體協約之拘束。又團體協約訂立後始為協約關係人者，除該團體協約另有規定外，其關於勞動條件之規定自取得協約關係人資格之日起適用之。本項協約關係人應受協約之拘束，乃基於法律之明文規定，非基於該僱主或工人之同意，故對於協約之訂立或內容，雖曾表示異議，亦仍受拘束。又協約關係人如於協約存續中自動退出或被除名，在協約存續中仍繼續為協約關係人，仍應遵守協約之規定(協約法第十五條)。否則如以失去團員資格之方式，即可逃脫協約之拘束，則發現不利於己之人，即將紛紛退出團體，則協約之效力將被破壞殆盡。此外，依協約法第二十七條第二項前段規定，團體協約當事團體解散時，其團體所屬各員在協約上之權利義務不因團體解散而受影響，易言之，協約關係人所屬團體雖經解散，在協約存續期間內，協約關係人仍繼續受協約之拘束，以避免協約訂立後發現對己不甚有利之當事團體以解散團體之方式而規避協約拘束之情事發生。

二、效力內容，又可分為左列二項：

強行效力。協約法第十六條前段規定：「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，其相異之部分無效」。此種不問當事人意思如何，一概強行規定為其契約之內容，且相異之部分當然無效，學說上稱為強行效力，又稱自動的效力或稱補充性效力。直律效力。協約法第十六條中段規定：「：：：無效之部分以團體協約之規定代之」，學說上稱為直律效力，亦有學者綜合條文中「如勞動協約異於該團體協約所定之勞動條件者，其相異部分無效，無效之部分以團體之規定代之」之文句而稱之為「不可變效力」、或稱「不可貶低性效力」、或稱代替性效力。強行效力及直律效力有一例外，即協約法第十六條但書以下之「有利原則」問題，因涉及與勞動契約之關係，當於另章中再詳予討論。

三、適用範圍。團體協約之適用範圍，可分就地域、時間及職業三方面及團體協約之競合加以說明。地域的適用範圍：團體協約之當事人可就協約之適用地域範圍加以約定，因約定範圍之廣狹，有所謂工廠別協約、企業別協約、地域性及全國性協約等。但約定之範圍不能超過當事人所能管轄範圍地域之外，例如縣市級工會不能訂定全國性協約，自為當然之理。惟可限縮適用，例如省級工會所簽訂之協約得約定僅某幾個縣市適用，固不待言。時間之適用範圍。團體協約自認可翌日起生效(協約法第四條第一項後段)，此所謂生效，指團體協約已合法有效而言，但團體協約所規範勞動關係內容何時開始適用，仍得由協約當事人約定，例如約定自認可後三個後始正式適用，自無不可。又協約開始適用，不獨適用於將來所訂立之勞動協約，即對於協約效力發生時業已存在之勞動契約亦有其適用，應特別注意。團體協約可否溯及既往的適用，法無明文，學者有認為於有特別情事時，仍得約定溯及既往，考協約之本質仍是一種契約，本於當事人自治原則，似無不可。職業的適用範圍，亦稱人事的適用範圍。團體協約當事人得就其所規範之勞動關係內容限定於一定種類職業之勞工方予適用，即以勞工從

事一定之工作為其適用範圍。例如營造工會所簽訂之協約，僅對營造工人方有其適用，如營造工人於營造廠內另行擔任財務工作，自無該協約之適用。團體協約之競合。所謂團體協約之競合，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，而該得適用之協約所規定之內容又相互矛盾時，究應以那一個協約之規定優先適用，此謂之團體協約之競合。解決競合之道，我國協約法第五條定有明文：職業別協約：效力發生在前之協約如有退讓之規定，則依後協約。例如先協約訂立者已考慮及有可能發生競合問題，乃預先在協約中規定，遇競合時先適用他協約。但先協約不能作優先適用之規定，蓋協約當事人無權將他人所訂之協約排除也，此係基於合意解決原則。惟先協約無退讓之規定時，則適用職業範圍較小之協約，此係基於特殊原則，蓋職業範圍較小之協約，更能顧及、接近、符合當事人之真意與利益。例如營造工人協約與泥水工人協約競合時，就泥水工人部分，自以適用泥水工人部分之協約為妥是。非職業別協約，則不考慮協約是否有退讓之規定，應先適用地域或人數範圍較大之協約，此係基於多數原則，以最大多數人之利益優先考量。

貳 債法性效力

團體協約之債法性效力可分就協約當事人及協約關係人二方面加以說明。

一、協約當事人之債法效力。協約當事人間之主要義務為勞動規範遵守義務與保持和平義務。勞動規範部分有法規性效力(強行效力及直律效力)，在其效力範圍內無須有遵守義務之存在，但在法規效力所及之外，依然有發生債法性之必要，例如協約關係人與非協約關係人所訂立之勞動契約，依法並非法規效力所及，然協約當事人仍以負有遵守團體協約所定勞動條件之義務為必要。又約定勞工對於與協約無關之其他僱主，應以團體協約所定之勞動條件為規範，始得提供勞動力，則勞工自不負遵守之義務，再勞工並非當事人，非由其所屬工會(即協約當事人)負有使其會員不違反團體協約之義務，無從達其目的。故協約法第二十條第二項特規定：「團體協約當事團體，對於其所屬團員，有使其不為前鬥爭，並使其不違反團體協約之規定之義務」。保持和平義務。勞動和平之保持為訂立團體協約之主要目的，故協約法第二十條第一項特規定：「團體協約當事人及其權利承繼人，對於妨害團體協約之存在，或其各個規定之存在之一切鬥爭手段不得採用」。鬥爭手段即爭議行為，在勞方有罷工、怠工、糾察、杯葛、佔據、接管等，在資方有則鎖廠、製作黑名單等，此等鬥爭手段不僅協約當事人不得採行，並有使其團員(即協約關係人)亦不採行之義務。保持和平義務之範圍，限於協約所定之事項，即不得妨害協約或其各個規定之存在。違反之效果。協約當事人違反上揭遵守勞動規範義務及保持和平義務時，可生左列之效果。履行請求權：協約當事人對於違反債務之對方當事人，當然有請求履行其義務之權利。損害賠償請求權：協約當事人之一方因他方不履行其義務所生之損害得請求賠償，但因違反協約履行義務或保持和平義務所生之損害不易計算，舉證亦有困難，故協約法第二十條第三項規定，雙方得事先約定代替損害賠償之一定價金，此即所謂「損害賠償預定額」(Liquidated Damage)之約定。同時履行抗辯權。協約法第

二十條第四項規定：「關於團體協約之履行，除本法有特別規定外，適用民法之規定」，而依民法第二六四條規定，契約當事人一方，在他方未為對待給付前，得拒絕自己之給付，此即所謂同時履行抗辯權，於協約之履行亦有其適用。故協約當事人之僱主訂立違反勞動規範之勞動契約時，工會自得拒絕保持和平義務而採取爭議手段，惟此爭議行為應於僱主除去其違反行為之同時即終止之。協約解除權，依民法第二五四條規定，契約當事人之一方於對方給付遲延時，得定相當期限催告後解除契約，而拒絕給付或不完全給付，依學者通說，債權人除得依民法第二二七條規定請求強制執行及請求損害賠償外，亦有契約解除權，故協約當事人不履行協約義務時，他方當事人亦享有協約解除權，只是依協約法第二十八條後段規定，行使協約解除權，仍須經主管機關之認可，方得廢止協約。且依法理言之，團體協約是一種繼續性之契約，應認僅得終止較為妥適(民法第二六〇條參照)，否則亦應認協約解除之效果只能向後發生，而不能依民法第二五九條規定，溯及既往的回復原狀，否則權利義務將非常複雜。

二、協約關係人之債法性效力。

依一般債之原則，契約當事人始負契約上之義務，(privity of contract)，以第三人負擔為目的簽訂之契約，僅契約當事人負有使第三人負其義務之債務耳，第三人除得其同意外，並不負契約上之義務。惟若貫徹此原則，團體協約之效力將非常薄弱。是故法律特規定協約關係人不論其同意訂立協約與否，關於協約之規定，對於自己所屬團體之他方協約當事人直接負遵守義務，此即所謂協約關係人之債法性效力。至於非協約當事人之協約關係人是否得因協約直接取得對他方當事團體會員(即協約關係人)之請求權？亦即協約關係人因協約而直接負擔債務時，其債務履行請求權人是否僅以該協約關係人所屬當事團體之他方協約當事人為限，抑或屬於他方協約當事團體團員之協約關係人皆有此請求權，即生疑義。依理言之，如協約當事人對於協約關係人有使其取得債權之意思時，協約關係人自得直接請求之，如協約當事人未有約定時，則應依協約之目的及情形而分別定之：債之履行有關於工人或僱主之利益時，協約關係人有直接請求權，當然其所屬當事團體亦有請求權。若僅涉及團體之利益，或大部分團員之共同利益時，除非於個人有切身之利害關係，否則則僅當事團體有請求權。違反之效果：協約關係人違反債法性效力，除右述履行請求權外，法律上特別規定刑事制裁，即對於違反協約之關係人，法院依利害關係之僱主或協約當事人之聲請，得科僱主五百元以下，工人五十元以下之罰金，上揭罰金應使用於為工人之福利事業。(協約法第十九條)，惟本條規定在適用上顯有困難。按罰金為刑法所定五種主刑之一(刑法第三十三條第五款)，如非經檢察官起訴、或犯罪被害人提起自訴，依不告不理原則，法院如何判處罰金？此外，利害關係之僱主或當事團體對於違反義務之協約關係人得否依協約法第二十條第三項規定，適用民法規定請求損害賠償，學說上尚未有所論，吾人以為應為肯定之見解，至於協約解除權，則因關係重大，應認不得主張。

參 組織法效力

一、協約當事人或協約關係人與對協約當事人或協約關係人間發生之關係，可稱之為團體協約之外部關係，即前述發生法規性效力及債法性效力之部分。而協約當事團體與其團員間發生之關係，則稱為團體協約之內部關係(資方當事人為單一、個別之僱主時，無此所謂之內部關係)。此內部關係雖係因協約之訂立而發生，其內容亦因協約而定，但其基礎仍係本於團體之組織法令、章程或規約，故團員與團體間之權利義務關係乃稱為團體協約之組織法效力。團員對團體所負之義務，大別之可分為左列二種：

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僱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。團體於團體協約上約定之事項，對於他方並非負有義務，但就團體本身之利益言，則有使其團員遵守之必要，團員對於團體因此負義務。例如工人團體與一僱用人間所訂立之協約，該工人團體所屬各個團員於與一般僱用人之關係，並不負協約上之義務，但對於團體則負遵守勞動規範之義務，蓋此時該勞動規範之遵守，對於工人團體本身甚有利益也。

二、違反組織法義務之效果：團員違反右揭二項義務或不履行時，團體有履行請求權及損害賠償請求權(協約法第二十一條)。此外，團體依其章程或決議，尚可對違反義務之團員視違反情節輕重給予不同處分，例如予以除名、罰款、停止對該團員之援助，拒絕職業介紹或拒絕其利用團體之設備等。

第五章 團體協約之終止

團體協約之終止，指業已有效且發生效力之團體協約，由於特定之法律事實，因而發生喪失效力之結果而言。茲分述如下：

壹 協約有效期間屆滿

有效期間屆滿，當然生協約終止之效力，此時，無須再由主管機關認可，又可再細分下列幾種情形：

一、定期協約：依協約法第二十五條規定，團體協約為定期者，其期限不得超過三年，超過三年者視為三年。上揭最長三年期間應自協約訂立日起算而非自協約生效日或協約所特別約定發生效力日起算(參照協約法第二十四條之文義)，又三年期限僅是最長限制，至於最短期間法無明文限制，一任當事人之自由，但如果協約期間過短，恐怕喪失締約之目的矣！故定期協約所定期限屆滿，即生協約終止之效果。

二、以一定之工作完成為期限者：「團體協約以一定工作之完成為期限者，其工作於三年內尚未完成時，視為以三年期限訂立之團體協約」。此可稱為係不確定

期限之協約，若該工作於三年內完成，則於工作完成時，協約期限即生屆滿；如逾三年未完成，則仍以三年為協約之存續期間，三年期間一屆至，協約即告終止。

三、不定期協約：依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較前項規定為長者，依其規定」。亦即不定期之協約，至少應存續一年，存續一年後任一方當事人皆得定三個月(或約定更長期限)期間以通知終止協約。有問題者係上開條文第二項以協約約定較三個月為長之通知期限，是否漫無限制，例如約定須於五年前通知。查協約法立法之本意，係不使協約存續太久，以免當事人不能隨著時空環境之變遷，而另行協商更適宜之勞動條件，故吾人以為約定較三個月為長之通知期限固無不可，但最長仍不得超過二年(參照協約法第二十五條之期限)。

貳 當事人合意終止

協約即是本於當事人之合意而訂立，當然亦得因合意而終止，且無論為定期，不確定期限或不定期皆然，此時之終止，亦不須主管機關之認可。

參 因協約之違反而終止

在協約存續期間內，若因協約當事人一方違反協約上之義務，例如僱主無視勞動條件基準之存在而為各種不當行為，或如工人團體違反保持和平義務逕為鬥爭手段時，他方當事人均得以違反協約之理由而終止協約。我國協約法第二十八條規定：「：：：或依當事人之行為致無法達到當初(締約)目的之希望時，主管官署因團體協約當事人一方之聲請得廢止團體協約」。此應可認係因違反協約而終止之規定。其要件十分嚴格，茲分述之：

- 一、須協約當事人某一方違反協約之基本義務規定。
- 二、須違反之情節重大，致無法達成締約之目的。
- 三、須經他方當事人之聲請，應注意者，違反協約之當事人無權廢止協約，蓋「契約必須嚴守」，為契約法之根本原則，若因自己之行為造成違反協約之結果反倒亦享有協約終止權，則協約效力危矣！故應限縮解釋為僅違反協約之對方當事人始有聲請終止協約之權。
- 四、須經主管機關之認可。

肆 協約當事人變更

團體協約之主體於協約訂立後，如其為協約主體之地位發生變動，協約有無繼續存在之可能及必要，應分別情形而定。

一、僱方當事人之變更：

自然人僱主死亡。其協約上之權利義務應由其繼承人概括承受(民法第一一四八條，協約法第二十條 第一項)，但繼承人拋棄繼承時，則協約因當事人主體不存在而告當然終止。組織變更。法人之同一性仍繼續存在，僅內部組織更易時，尚不影響協約主體之存在，協約仍繼續有效，不能以此為理由主張終止協約。僱主團體解散。部分僱主成員退出團體而未影響團體之存在時，協約並不受影響，

且協約對退出之團員仍繼續有拘束力(協約法第十五條後段)，但如僱主團體解散時，則依協約法第二十七條第二項規定，其團體所屬各員在協約上之權利義務不因團體之解散而受影響。但不定期之協約於解散後經過通知期間失其效力(協約法第二十七條第二項但書)。此時解釋上仍應認須適用協約法第二十四條規定，於協約訂立一年後，始得定三個月之期間而通知終止協約，且解釋上應認解散後之各個團員皆有單獨之終止權，而任一團員之終止，其效力均及全體，以免法律關係趨於複雜(協約法第二十九條參照)。僱主團體之合併或分立。此所謂合併或分立限於僱主團體，個別僱主之合併或分之應依公司法規定，參照前述組織變更之規定辦理。依協約法第二十七條第一項規定，團體協約當事團體在協約上之權利義務，除協約當事人另有約定外，因團體之合併或分立而移轉於因合併或分立而成立之團體。營業讓渡。營業讓渡時，依民法第三〇五條規定，應生承擔債務之效力，團體協約自仍繼續存在，不受影響。

二、勞方當事人之變更。勞方當事人以工會為限，始能締結團體協約，故所謂勞方當事人之變更，係指工會發生解散、組織變更、合併、分立等情形而言。解散。依工會法第四十條、第四十一條規定，得因成立之基本條件不具備，破壞安寧秩序、或工會破產、會員人數不足、合併或分立等原因而解散。此時，其團體所屬各員在協約上之權利義務不受影響，但不定期之協約得於訂立一年後，因解散後任一團員定三個月期間之通知而失效。(協約法第二十七條第二項、第二十四條第一項)，且對全體團員均產生廢止之效力。(協約法第二十九條)合併或成立。依工會法第四十三條第一項規定，合併後繼續存在或新成立之工會，承繼因合併而消滅之工會之權利義務；同條第二項規定，因分立而成立之工會，承繼因分立而消滅之工會或分立後繼續存在之工會之權利義務。此與協約法第二十七條第一項規定，相互呼應，不待贅述。工會組織變更。工會因改選理監事而變更其組織時，並不影響工會法人人格之同一性，協約仍繼續有效存在，不受組織變更之影響。工會會員退出或被除名。工會會員僅是協約關係人而非協約當事人，其退出或被除名，不影響協約之繼續存在，且協約於存續期間內對該退出或被除名之工會會員仍有拘束力(協約法第十五條後段)。

伍 情事變更

依協約法第二十八條規定，團體協約訂立時之經濟情形於訂立後有重大變更，如維持該團體有與僱主事業之進行或原來工人生活標準之維持不相容，致無法達到當初締結之目的時，任一方當事人皆得聲請主管機關認可廢止團體協約，以兼顧實質公平，不論協約為定期，不確定期限或不定期皆然。

陸 團體協約終止之效果

團體協約因前述五種原因終止後，在新團體協約未訂立前，原團體協約法規範效力所規制之勞動條件，應如何處理即成問題。蓋依協約法第十六條規定，法規範效力之效力內容有強行效力及直律效力，團體協約所定勞動條件當然為團體協約

所屬僱主及工人間所訂勞動契約之內容，且勞動契約異於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規定代之，則團體協約終止後，因團體協約之強行效力及直律效力而無效之勞動契約是否可自動回復為有效，即滋疑義，此涉及直律效力之理論。採「內容說」（或稱化體說）者，認團體協約所訂之勞動條件直接進入勞動契約，化身而構成勞動契約之內容。而採「外部規律說」者則認為直律效力之本質並非成為受其支配之勞動關係的一部分，而係以優越地、獨特地、外來地立場自外部單純地規律勞動關係之內容。故如採內容後，則因團體協約已成勞動契約之內容，不論團體協約因何原因終止，仍繼續成為勞動契約之內容。如採外部規律說則有不同之結論。我國協約法第十七條規定「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之規定，仍繼續為該團體協約關係人之勞動契約之內容」。此即有名之餘後效力規定，顯然採「內容說」之立場，與現行德國團體協約法第四條第五款規定相當。又條文中雖僅限於「期間屆滿」此一終止原因而規定，惟因採內容說之結果，不論協約是因合意或違反協約或情事變更而終止，解釋上仍應認為有餘後效力。只是此時，勞雇主雙方得另訂勞動契約而加以修改耳，但如有一方（不論為勞方或僱方）認為援引餘後效力對其較有利而不願更易勞動契約內容時，則因契約內容之變更須本於當事人合意，任一方不得片面修改勞動契約內容，餘後效力將仍繼續維持。但應注意者，餘後效力僅限於勞動條件部分，非勞動條件部分於協約終止時即終局的失其效力。

第六章 團體協約與勞動契約、工作規則之關係

壹 團體協約與勞動契約之關係

一、有利原則應否存在之問題

依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（又稱為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？如為肯定，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）。依我國協約法第十六條但書規定：「：：：但異於團體協約之約定為該團體協約所容許，或為工人之利益變更勞動條件而該團體協約並無明文禁止者為有效」。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。論者有以為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為產業別統一協商，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。(劉志鵬著工作規則導論，載於勞資協會出版，營造業工作規則訂定指南第三十五頁，七十九年六月)。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。(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四十八頁，七十九年九月)。可謂係眾說紛紜。惟從實定法之依據言，即然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。

二、有利與否之判斷有利原則之適用，依協約法第十六但書規定，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」。(劉志鵬前引文第三十六頁)，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。

貳 團體協約與工作規則之關係

一、依現行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」。「無效」應是團體協約之強行效力部分，但法律並未進一步規定，該無效之工作規則部分以團體協約內容代之，即欠缺直律效力之規定。有論著認為應類推適用協約法第十六條之規定，而以團體協約之內容替代無效部分之工作規則(呂榮海前引文第四十九頁)。但亦有認為勞基法第七十一條既未有直律效力之規定，解釋上應認為「法律未予規定者，應視為係立法者有意之省略」，不承認有直律效力。此時原本適用協約之工會會員依協約法第十六條規定直接以協約所定勞動條件為勞動契約之內容，因此工作規則抵觸協約而無效部分縱然未由協約補充，亦不影響工會會員之權益。而同一事業內有部分勞工未適用協約時(例如非工會會員)，則仍繼續受工作規則之拘束，以為持平(劉志鵬前

引文第三十七、三十八頁)，本文則認似以前說為當。

二、勞基法第七十一條簡單而明確的規定，工作規則違反團體協約時，無效，並未如協約法第十六條但書另承認有限制的有利原則，故有論者認為，不管工作規則對勞工是否有利或不利，只要違反團體協約均一概無效，且基於尊重團體協商之精神，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片面制定之工作規則，否則有利則有效，不利則無效，將有割裂工作規則之危險(劉志鵬前引文第三十七頁)。但亦有論者認為勞基法第七十一條規定仍應受「有利原則」之限制，其理由有：

一、僱主單方所制訂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。(此與協約法第十八條第一項之禁止拋棄權利原則不同)。

二、勞基法第七十一條之立法未橫向顧及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」。故應將勞基法第七十一條為「目的性限縮」解釋，承認有利原則。(呂榮海前引文第五十頁)。就上項爭論，本文以為團體協約之本質乃是以保護勞工利益為首要目的，其中所訂勞動條件應是最低之標準，而非最高之限制，而且從文義上觀察，協約法第十六條規定為「相異」、「有異於」，邏輯上認為只要是「不同」，不論有利、不利皆屬「相異」；但勞基法第七十一條規定為「違反」，且將違反法令之強制禁止規定併列，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鼓勵勞雇間約定勞動條件優於勞基法之規定，則同理，工作規則優於團體協約時，應非立法者所欲禁止者。此外，工作規則優於團體協約，充其量僅是「有異於」團體協約，與團體協約「相異」，而非「違反」團體協約。故適用勞基法第七十一條時，本文以為仍應受有利原則之限制，但此結論並非基於類推適用協約法第十六條但書之結果，而是本於解釋勞基法第七十一條之文義。

第七章 結語－團體協約法修正管見

團體協約法立法迄今，已一甲子，但施行以來成效不彰，未能發揮其導引之功能，或許因立法時有部分未能考慮周全，而且事過境遷，環境背景與民國一、二十年已大有不同，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。近聞行政院勞委會已有修正團體協約法之擬議，爰將管見所得，臚陳於后，或有可供修法參考之處。

壹 締約當事人資格應予放寬。依現行規定，僅具有法人資格之工會始得為締約勞方當事人，而工會法第六條規定，組織工會須三十人以上，問題是我國目前產業結構仍以中小企業為主，根據統計，勞工受雇於三十人以下企業者達三分之二，這些勞工根本無「法」與資方透過團體協商締結團體協約，顯然剝奪其團結

權與團體交涉權，自有未當，應予修法放寬。

貳 團體協約應採登記或報備制，現行之認可制度應予廢除。依協約法第四條第二項及第二十八條規定，協約之成立或廢止均應經主管機關認可，甚至主管機關尚可刪除或修改協約之內容，顯然公權力介入過深，違背私法自治原則。如認認可制仍應維持，至低限度亦應明文規定當事人得循行政爭訟程序救濟，以使法院（行政法院）有最終之審查權。

參 協約法第三條第二項事後追認之規定，應參照民法第八十條規定，賦予協約相對人訂一定期間之催告權，並規定催告期間內無法追認補正時，協約自始不生效力，以免效力未定之協約延宕過久，影響當事人權益之安定。

肆 協約法第八條、第十條有關協約內容之限制規定，有違反憲法第十四條保障人民結社自由之虞，應予刪除。

伍 協約法第十一條有關休假日工作及延長工時工資加給之上限規定，與團體協約保障勞工利益之本質不符，應予刪除。

陸 協約法第十二條有關工會請假時數上限規定，與團體協約之本質及現行工會法第三十五條規定均不符，應予刪除。

柒 協約法第十九條有關協約關係人違反債法性效力之公法制裁規定，與目前刑事訴訟制度不相容無法執行，應予刪除，或改成行政罰鍰，以利執行。

捌 協約法第二十四條第二項有關不定期協約當事人約定較長通知期限而終止之規定，應加列上限限制，以與協約法第二十五條規定配合。

玖 協約法第二十七條第二項但書有關當事團體解散後得就不定期協約通知終止之規定，應增訂有關終止權人，通知期間之規定，以臻明確。

拾 協約法第二十八條後段有關因協約之違反而終止之規定，應將終止權人限於違反協約之對方當事人，以免協約締結後發現不利於己之當事人，藉口自身違約而圖微倖。

拾壹 應增訂拒絕團體協商為不當勞動行為之規定。團體協約乃團體協商之結果，現行法下僱主或僱主團體對於工會團體協商之要求不予理會時，根本無法約束，則團體協商無法開始，即無從訂立團體協約。因此將僱主或僱主團體無正當理由拒絕團體協商視為不當勞動行為，即有其必要。

拾貳 協約法中有關協約效力之規定繁複，且文字艱澀難予理解散應逐條歸納，以淺白字文字訂定，俾利推廣。

拾參 有關團體協約拘束力一般化宣告，大部分學者均認應予增訂，本文亦深表讚同。惟行政院勞委會計劃將此一制度擺在工會法中(行政院勞委會工會法修正草案第五條第二項)實在不倫不類。推其原因，為參考日本工會法立法例之故，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權益，應嚴格其條件，吾人以為國際勞工組織第九十一條建議書(關於團體協約之建議書)第五條第二項之三條件值得參考，即

一、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。

二、團體協約之擴展應由締約之僱主或工人團體提出申請。

三、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。符合上揭三條件，方宜由主管機關為拘束力之一般化宣告。

拾肆 協約法第五條前段有關職業別協約競合時，效力發生在前之協約得為約定應適用何協約之規定，應加限制。即先協約只能為「退讓」之約定而不得為「優先適用」之約定。蓋協約發生競合情形時，協約當事人必非完全相同(若協約當事人完全相同，則可認其有默示之意思，以後協約修改前協約之內容，不生競合問題)，則先協約之當事人無權將他人所訂之協約任意排除適用也，故協約法第五條前段之規定應予部分限制。

拾伍 協約法第十七條有關餘後效力之規定，非僅於協約已屆滿而終止時有之，即因其他原因，如合意終止，因情事變更或因協約違反而終止時，亦應生餘後效力。故協約法第十七條第一句應改為「團體協約已屆滿或因其他事由終止，而新：：：」俾資適用。

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