

團體協約參考範本

- 壹、 前言
- 貳、 團體協約之債務篇
 - 一、 第一章—總則
 - 第○條（締結團體協約之目的）
 - 第○條（勞資雙雙方之互信互重）
 - 第○條（遵守團體協約之義務）
 - 第○條（適用之範圍）
 - 第○條（工會會員之範圍）
 - 第○條（工會廠場條款 union shop clause）
 - 第○條（團體協約之效力）
 - 第○條（有效期間）
 - 二、 第二章—工會組織與活動
 - 第○條（工會活動之自由）
 - 第○條（會務假）
 - 第○條（會員之會務活動）
 - 第○條（公司設施之利用）
 - 第○條（政治活動）
 - 第○條（代扣會費）
 - 第○條（專職駐會）
 - 三、 第三章—勞資會議與團體協商
 - 第○條（勞資會議）
 - 第○條（團體協商之事項）
 - 第○條（團體協商之程序）
 - 四、 第四章—和平（和諧）義務及和平條款
 - 第○條（和平義務）
 - 第○條（爭議行為之預告）
 - 第○條（不參加爭議行為之會員）
 - 第○條（爭議期間中之設施利用）
 - 第○條（注意義務）
 - 第○條（協力義務）
 - 第○條（禁止僱用代替性勞工）
- 參、 團體協約之規範篇
 - 第一章—人事及勞動條件

- 第○條（人事處理原則）
- 第○條（試用）
- 第○條（調職）
- 第○條（暫停勞務之提供）
- 第○條（資遣）
- 第○條（再僱用之原則）
- 第○條（懲戒解雇）
- 第○條（獎懲原則）
- 第○條（工資給付原則）
- 第○條（工資之種類等）
- 第○條（工資不得調降原則）
- 第○條（績效獎金）
- 第○條（年終獎金）
- 第○條（工作時間）
- 第○條（彈性上班制）
- 第○條（2週型變形工時）
- 第○條（4週型變形工時）
- 第○條（8週型變形工時）
- 第○條（裁量勞動等）
- 第○條（特別休假）

第二章—安全衛生及撫卹

- 第○條（安全衛生措施）
- 第○條（安全衛生訓練）
- 第○條（安全衛生委員會）
- 第○條（診療所）
- 第○條（撫卹金）

第三章—福利措施

- 第○條（職工福利委員會）
- 第○條（訴訟補助）
- 第○條（團體保險）
- 第○條（交通車）
- 第○條（離職金）

壹、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，對於其事項不生前三條之效力（第 1 項）。團體協約關係人違反團體協約中部屬於第 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。

貳、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0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0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：

- 一、 副理（含）以上人員
- 二、 人事業務之主管人員

【解說】

- 一、 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。

- 二、 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。
- 三、 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0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】

- 一、 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。
- 二、 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。

三、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 0 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 0 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】

- 一、 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 0 條 12 條可知，大致尚可分為下列幾類：
 - (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。(第 1 款)
 - (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。(第 2 款)
 - (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契約義務。(第 3 款)
 - (四) 工會之組織、運作活動及企業設施之利用。(第 4 款)
 - (五) 參與企業經營與勞資合作組織之設置與利用。(第 5 款)
 - (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。(第 6 款)
 - (七) 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。

- 二、 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 0 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】

- 一、 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)。
- 二、 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0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0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0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工會會務，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】

一、 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。

- 二、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0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：

- 一、代表工會進行團體協商、勞資會議。
- 二、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。
- 三、會員參加工會所召集之會員（代表）大會。

【解說】

- 一、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。
- 二、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0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】

- 一、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。
- 二、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。

- 三、 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。
- 四、 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0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0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0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0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0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：

- 一、 勞資會議中雙方未能達成協議之勞動條件事項。
- 二、 工會之組織、運作活動及企業設施之利用。
- 三、 參與企業經營與勞資合作組織之設置與利用。
- 四、 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。
- 五、 其他經勞雇雙方同意進行團體協商之事項。

【解說】

- 一、 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。
- 二、 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。
- 三、 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0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：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、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】

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、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。
- 五、團體協約法第○條6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。

六、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0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0元；如果他方尚有其他損失時，須負損害賠償責任。

【解說】

一、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受人，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)。」

- 二、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0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】

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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，對於參與爭行為之會員得範圍亦可列入通知事項。

第0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0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】

- 一、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）。
- 二、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0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手段，不得侵害公司所有之財產，否則應負損害賠償責任。

第0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 0 條（禁止雇用替代性勞工）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 0 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 0 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。

參、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 0 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 0 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0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0條(調職)公司對於工會會員之調職應遵守下列原則：

- 一、 基於經營上所必需。
- 二、 不得違反勞動契約。
- 三、 對於會員工資及其他勞動條件未做不利益之變更。
- 四、 調動後之工作為會員之體力及技術所可勝任。
- 五、 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】

- 一、 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。
- 二、 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。
- 三、 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0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】

- 一、 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材，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？勞雇雙方亦得透過透過團體協約而約定之，以兼顧勞工之生活。

- 二、 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延期限？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 0 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】

- 一、 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。
- 二、 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 0 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：

- 一、 資遣逾 1 年者。
- 二、 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 0 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】

- 一、 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。

- 二、 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0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】

- 一、 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。
- 二、 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0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0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0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，故工會應事先得會員之授權或取得事後之追認，以杜爭議。

第0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0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0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，至少應有三十分鐘之休息。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0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 0 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 0 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 0 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 0 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。

- 一、 監督、管理人員或責任制專業人員。
- 二、 監視性或間歇性之工作。
- 三、 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者，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 0 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○條 38 規定，勞工為同一雇主繼續工作满一年以上者，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0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0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0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0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0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0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0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0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0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：

- 一、 團體定期保險。
- 二、 團體傷害保險。
- 三、 團體健康保險。
- 四、 團體癌症醫療保險。
- 五、 附加眷屬團體健康保險。

會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0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0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0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。

資料來源：勞動部