

團體協約制度運作實務

—以渣打國際商業銀行為例

撰稿人：韓仕賢（全國金融業工會聯合總會秘書長） / 108 年撰

檢視單位：勞動關係司 / 113 年 3 月 6 日修

本次補充教材主題，教材內容規劃以實例分析方式說明團體協約簽約歷程，包含發起、協約草擬、雙方協商、締約及後續執行，使高中職教師和學生可透過實例瞭解團體協約制度之運作。



勞動觀測站

渣打銀行團體協約的續約簽約儀式¹，2019 年 9 月 16 日於六星級飯店盛大舉行，現場勞資雙方氣氛融洽，除了勞動部部長親臨祝賀，不少金融業工會理事長也受邀觀禮，大家共同見證這家銀行透過團體協約的締結，體認「一心作好，始終如一」(Here for good) 的渣打精神意涵，並且實質凝聚勞資之間共存共榮、利益共享的共識²。

一、提出團體協約協商要求（通常是由工會發動）

渣打銀行係於 2006 年以公開收購股權的方式併購新竹國際商業銀行，當年 12 月工會才匆忙成立³。可以想見當時勞資關係緊張猜忌，工會要求新接手的渣打銀行必須答應工會所提出的「結清工作年資」及「簽訂團體協約」等訴求；惟資方一開始並不承認工會的合法性，拒絕進行實質協商。經過 1 年的勞資對立衝突，直到 2007 年底，工會展現團結動員實力，取得合法罷工權，資方才改變拒絕協商的態度；再經過 1 年 5 個月期間的協商談判，勞資雙方終於折衝完成團體協約全部條文，於 2009 年 5 月第 1 次正式締約⁴。

¹ 渣打銀行第 1 次簽訂團體協約是 2009 年 5 月 8 日，第 2 次簽約是 2012 年 5 月 15 日，第 3 次簽約是 2015 年 9 月 22 日；此次為第 4 次簽約。

² 在渣打銀行團體協約內容的「前言」有這段文字，以誌勞資雙方攜手合作，共創銀行榮景之意。

³ 2006 年 12 月 22 日新竹商銀產業工會正式成立。後因新竹商銀與渣打銀行合併後，新竹商銀為存續公司，並更名為渣打銀行，故新竹商銀產業工會亦更名為渣打銀行企業工會。

⁴ 韓仕賢，恭喜渣打銀行團體協約正式簽約，銀行員工會聯合會訊，第 101 期，2009 年 5 月 15 日，<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/1187>。至於第 2 次簽約報導可參考呂昭昫，渣打銀行團體協約續約 會員保障加倍，金融業工會聯合會訊，第 138 期，2012 年 6 月 15 日，<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/1763>；第 3 次簽約報導可參考吳毓瑩，渣打勞資雙方順利

在 2015 年 9 月勞資雙方熱鬧慶祝簽約之後，因為團體協約如為定期者，其存續期間至多為 3 年⁵，工會為了第 3 次團體協約將於 2018 年 9 月到期，故從 2017 年 6 月就又開始為第 4 次團體協約續約的協商展開準備工作，主要是收集各友會團體協約簽約條文，並依所締約的渣打銀行團體協約適用情形酌予調整，以及依據現行勞資關係狀況對於團體協商條文有所增修。

工會接著於 2017 年 8 月理事會提案討論「工會版」協商草案，直至 2019 年 8 月的兩年期間，工會每月所召開的理事會，均將團體協約協商進度列入討論事項，共計 25 次；所以包括勞方協商代表與資方進行團體協商觸礁或待決條文，都會回到理事會議充分討論。

由此可知，在工會正式向資方提出團體協約協商要求之前——即所謂的團體協約協商準備階段，工會理事會首先要討論通過欲與雇主協商之團體協約草案，繼而於工會會員（代表）大會討論通過「工會版」團體協約。所以工會理事會在正式提案討論要與雇主展開團體協約協商之事宜，應先決議由工會推選幾位理事、監事負責研商彙整「工會版」團體協約草案的初稿，再送交理事會討論。

這是因為工會法規定工會會員（代表）大會休會期間，由理事會處理工會一切事務⁶；而且團體協約涉及全體會員「勞動條件」，屬於「集體勞動條件之維持或變更」之事項，所以「工會版」的團體協約草案應提交會員（代表）大會議決⁷。所以實務運作上，工會理事會應於會員（代表）大會討論通過「工會版」團體協約（草案），才能正式向資方提出團體協約協商要求；同時，也可以於會員（代表）大會選定工會的團體協約協商代表⁸。

簽訂第三次團體協約，金融業工會聯合會訊，第 178 期，2015 年 10 月 15 日，
<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/2138><http://www.bankunions.org.tw/?q=node/1763>（瀏覽日期：2019 年 9 月 15 日）。

⁵ 團體協約法第 28 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。」實務上，我國團體協約之締約，絕大多數為定期者，且存續期間為 3 年。

⁶ 工會法第 18 條第 1 項：「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。」

⁷ 工會法第 26 條第 1 項：「下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：……十、集體勞動條件之維持或變更。……。」

⁸ 團體協約法第 8 條第 1 項：「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。」實務運作上，協商代表產生方式由工會會員（代表）大會推選產生較為普遍。

至於勞資雙方協商代表人數必須相同嗎？各自應推派多少人數？
團體協約法第 8 條第 3 項僅規定協商代表人數「以該團體協約之協商所必要者為限」，可知雙方協商代表人數並不必然必須相同，惟有必要事先提供協商代表名單、人數，以及如何產生的會議紀錄或正式公文給對方。此次渣打銀行工會的協商代表有 7 位(包括 2 位候補代表)，資方協商代表則為 5 位，在團體協商會議召開之前，即已正式推選(派)產生，並通知對方知悉。

二、勞資雙方進行正式協商(勞資雙方均有進行團體協約協商之義務)

2018 年 7 月初，工會將勞方修訂版團體協約草案正式函送資方，請其依據團體協約法第 6 條第 1 項規定⁹，與工會進行團體協約協商及簽訂事宜。渣打銀行勞資雙方隨即於同年 8 月 2 日正式召開第 1 次團體協約協商會議，而且在未進入實質協商之前，雙方先就「諮詢顧問」及「協商架構」兩件關於後續團體協商之程序事項達成共識。

這兩項特色值得一提，一是勞資雙方共推諮詢顧問參與團體協商會議，此由筆者以全國金融業工會聯合總會秘書長的身分充當之，原因是渣打銀行前面 3 次的團體協商會議均獲邀請參與其中，對該銀行勞資關係發展較能掌握；一旦遇有協商僵局或需提供諮詢建議時，比較容易切中要點、方案也能具體有據，而且會中表達意見較能拿捏、盡量不偏倚任一方¹⁰。二是確認規範團體協商過程中雙方之義務與權利(如會議成員、開會地點/頻率/時間、資料提供、爭議解決方案等)並予簽署，稱之為團體協約協商架構¹¹。

⁹ 團體協約法第 6 條第 1 項：「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。」

¹⁰ 吳毓瑩，渣打勞資雙方順利簽訂第三次團體協約，金融業工會聯合會訊，第 178 期，2015 年 10 月 15 日，<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/2138><http://www.bankunions.org.tw/?q=node/1763> (瀏覽日期：2019 年 9 月 15 日)。工會的想法是基於團體協商劣勢，希望主管機關或上級工會能派員列席每場團體協商會議，資方則是不反對有一勞資雙方皆能認可、信賴的諮詢顧問角色，故而勞資雙方在 2015 年第 3 次團體協約協商會議，首次嘗試雙方同意且共推諮詢顧問之做法，當時即由筆者擔任之。工會認為「諮詢顧問」確實有所作用，因能即時提供業界如何解決相關爭議之訊息，並給予具參考性之替代方案供勞資雙方討論，也多次撫平勞資雙方在協商過程僵持不下時的情緒。

¹¹ 渣打銀行勞資雙方代表所認知之團體協約協商架構大致為：在透明、互信的基礎下，共同致力於雙向、良善、開放、客觀及尊重的角度，找出符合勞資雙方利益的最佳解決方案。而協商架構應包含四大主題：(一)主旨：訂明勞資立場、努力方向、簽約意義；(二)要項：會議頻率、地點、與會人員、進行方式；(三)原則：如何溝通、爭議調處模式、情緒約束；(四)義務：遵循此架構之約定、盡力促成團體協約簽成。

本次團體協約之協商會議，勞資雙方原先預定舉行 5 次協商會議，但從 2018 年 8 月 2 日首次團體協約會議，至 2019 年 7 月 16 日止，最後總共召開 9 次團體協約會議，而且當中又有數次「非正式」溝通討論會議，即由雙方各自指派部分代表磋商有爭議的條文內容，會議次數遠超過勞資雙方原先之預期，也拉長了整個協商會議期間。這是因為勞資雙方在一開始各自都提出協商草案，而且內容相異程度不小，所以無論是斟酌調整文字、交換刪除條文的過程，在在都需要花費相當時間整合；雖然最後勞資雙方接受共同諮詢顧問之建議，同意各自挑選 5 條重要條文進而聚焦討論，即使如此，最後也用了近 1 年時間才完成所有條文的討論。

這幾次的溝通討論會議確實有發揮正面效果，除了各自指派的協商代表，共同諮詢顧問也幾乎都有到場出席，甚至有幾次還請求勞動部長官協助「指導」，以便掌握雙方歧見，適時提出具體建議方案¹²。但其實在這過程中，工會也一度以資方有故意延宕協商、不同意工會訴求卻又固執己見等問題，而於理事會討論是否暫停團體協商會議之進行，轉而申請勞資爭議調解、甚至向勞動部申請不當勞動行為裁決，欲給予資方更大壓力，打開協商僵局。幸而勞資雙方都尚能克制情緒，雖有幾次會議無功而返，但是互相都仍存有誠意及善意，尤其在雙方揭示底線之後，可以運用交換策略，一條一條化解歧見，最終在「調升伙食費」及「生日假」這兩項議題的內涵及關於工作規則修訂程序之條文達成共識，整個協商結果才急轉直下，而有圓滿的結局。

這份團體協約共計 47 條（另含前言），分別是總則 5 條、工會活動 6 條、工作時間 5 條、性別平等、休假與請假 3 條、福利、教育訓練 7 條、僱用、調職、離職與解僱 11 條、退休、撫卹、職業災害 3 條、勞資協調 3 條、附則 4 條。其中，有 33 個條文沒有修改、維持 2015 年團協內容，新增條文 1 條、修正條文 13 條、沒有刪除條文，整體而言修訂幅度不算太大。

在「調升伙食費」方面，勞資雙方最後協商同意將伙食津貼再調升 200 元（調整後為 2,700 元）；至於增加「生日假」1 天之事項則不納入團體協約，由資方另行公告（效期 1 年），且公告應交由工會

¹² 舉例來說，雙方對於「會務公假」範圍的討論，勞動部列席官員提出具體建議，如為勞動部主辦、委辦或合辦之研習、座談等活動，資方依工會法第 36 條規定給予公假；但若只是補助性質之活動每年多達上百場，則建議回到該公司的勞資雙週例會個案討論解決。

檢視並表彰生日假係由工會爭取，而且工會並得建議資方續行辦理第2年之生日假。另外，員工產假20週及陪產假10天的福利，也明定於團體協約，上述新約定之條文均為此次締約之亮點。

三、締約及後續執行（團體協約效力）

工會另根據團體協約法第9條規定¹³，於2019年9月6日舉行臨時會員代表大會，通過追認這份團體協約；勞資雙方進而於9月16日舉行團體協約簽約儀式。後續工會應將簽訂後之團體協約送交主管機關（新竹市政府勞工處）備查，而且勞資雙方應將團體協約公開揭示，並供團體協約關係人隨時查閱¹⁴。

團體協約簽訂之後，團體協約法第17條規定雇主及勞工均為團體協約關係人，以及團體協約簽訂後，加入團體協約當事團體之雇主及勞工（例如勞工甲於團體協約簽訂後加入工會，亦為團體協約關係人）亦屬之。至於團體協約關係之終了，除了團體協約法第21條（效力延續性）規定者外，於該團體協約終止時消滅；而團體協約簽訂後，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¹⁵。

團體協約之效力，可分為兩大部分，一為法規性效力，一為債法性效力。簡要說明如下：

（一）法規性效力：係指團體協約當事人所簽訂之團體協約，對其相關個別成員當然發生效力，而不問其是否同意；換言之，對其團體成員而言，所屬團體所簽訂之團體協約將產生有如法規一般之效力。其主要意義在於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；若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¹⁶。

¹³ 團體協約法第9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。」

¹⁴ 詳團體協約法第10條（團體協約簽訂或變更終止應送主管機關核可及備查）及第11條（公開揭示）之規定。

¹⁵ 詳團體協約法第18條（團體協約關係之終了）之規定。

¹⁶ 團體協約的法規性效力具強制性與不可低貶性，不容許當事人以法源位階較低之工作規則或勞動契約，作出不同於團體協約內容之約定；且此一不同部分之約定應屬無效，而由團體協約予以取代之。

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¹⁷。

尤應注意的是，團體協約法第 21 條（團體協約之延續性）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。」又稱為團體協約之餘後效力；換言之，係指團體協約有效期間已屆滿，在勞資雙方未訂定新的團體協約，而個別勞雇雙方亦未以勞動契約為新的約定時，則原團體協約內容，特別是所謂的勞動關係內容條款，亦繼續適用，以作為過渡階段的銜接¹⁸。其立法目的是為避免協約當事人協商新約期間，所可能形成的法律空洞或無法狀態，勢必對於協約關係人造成不利之影響，以及對於協約當事人造成協商新約的時間壓力，而對協約內容失其公平合理性¹⁹。

原則上，在團體協約有效期間內，團體協約具有強制性及不可低貶性等特性，但在團體協約屆期消滅後，新團體協約簽訂前，原團體協約已不再具強制性及不可低貶性，而係只具有任意性質，勞雇雙方得以勞動契約等位階較低之法源變更或排除原團體協約內容²⁰。

（二）**債法性效力：團體協約除上述對個別勞工與雇主間之勞動關係內容具有法規性效力之外，更得針對團體協約當事人間（指工會與雇主或雇主團體）之權利義務予以規定。**此部分因無涉及到協約以外之第三人，而是為團體協約當事人雙方權利義務之部分，故性質上與一般債法契約並無不同，故將之謂為「債法性效力」。依債法性效力，只要其內容不違背法律強制或禁止規定、與公共秩序或善良風俗者，雙方當事人即得本於契約自由原則自行約定之²¹。

團體協約法規定，**團體協約之債法性效力大致分為和平義務（第**

¹⁷ 此即所謂「利益勞工原則」或稱為優惠原則。

¹⁸ 林佳和，團體協約餘後效力，收錄於：全民勞教 e 網「協商 ABC 字典」，https://labor-elearning.mol.gov.tw/co_abc_detail.php?rid=95（瀏覽日期：2019 年 9 月 15 日）。

¹⁹ 黃程貫，團體協約之效力，收錄於：台北大學法律學院勞動法研究中心主編，集體勞動法精選判決評釋，元照，2017 年 9 月，199 頁。

²⁰ 魏千峯，團體協約期限屆滿後，尚未簽訂新團體協約，如何保障勞工權益？http://www.cfwei.com.tw/qa_detail_15.php（瀏覽日期：2019 年 9 月 15 日）。

²¹ 張詠善，團體協約之履行及效力，<https://www.mol.gov.tw/media/5760055/%E5%9C%98%E9%AB%94%E5%8D%94%E7%B4%84%E4%B9%8B%E5%B1%A5%E8%A1%8C%E5%8F%8A%E6%95%88%E5%8A%9B-%E5%BC%B5%E8%A9%A0%E5%96%84%E5%BE%8B%E5%B8%AB.pdf>（瀏覽日期：2019 年 9 月 15 日）。

23 條第 1 項)、敦促義務(第 23 條第 2 項)。和平義務在勞動法上可分為「絕對」和平義務與「相對」和平義務。前者係指工會與雇主或雇主團體約定,工會無論如何絕對不以任何理由進行罷工等爭議行為,或約定資方絕不得為任何爭議行為;後者則是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約定之事項為目的,而進行爭議行為,但如係以團體協約未有規定之事項作為爭議之內容,自得進行爭議行為²²。我國團體協約法第 23 條第 1 項明文規定:「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。」可知係針對「相對」和平義務而為規定。

敦促義務係指團體協約法第 23 條第 2 項之規定:「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。」因此,身為團體協約當事人之工會與雇主或雇主團體,除本身應盡和平義務外,更負有促使其團體成員不進行違反和平義務之爭議行為,與違反團體協約規定之行為的義務,謂為「敦促義務」。

勞工行使「團結權」成立工會之後,與雇主協商有關工資、工時等勞動條件及勞資關係事項,以確保勞工的勞動權益及經濟生活不會惡化沉淪,是工會組織運作的首要任務。而在學理上,團體協約具有保障工會會員勞動權益、提升勞動條件,故有助於勞資關係的穩定、和諧,可視為創造勞資雙贏的良性制度。根據勞動部統計,我國 112 年第 3 季底簽訂團體協約件數有 871 件,其中企業工會 174 件、產業工會 671 件、職業工會 26 件²³;在這當中,銀行業工會的組織率及簽訂團體協約之家數相對較高,就是因為金融業面對全球化及貿易自由化的影響,加上科技發展日新月異,使得勞資關係愈來愈複雜,個別勞工想憑一己之力,去跟公司爭取更好的待遇條件並不容易,所以普遍體認勞工應組織及加入工會,由工會代表所有會員與雇主進行團體協商,以提升大家的勞動條件及保障工作權益,才是可行之道。

²² 黃程貫,同註 19,201 頁。

²³ 勞動部,團體協約—按地區分(100 年第 2 季以後)(瀏覽日期:2024 年 1 月 30 日)。



勞動大挑戰

Q1. 瞭解了渣打國際商業銀行簽訂團體協約的實例後，請同學們想想，「假如我是團體協約的協商代表，在協商前要做哪些準備呢？」

說明：學生可以發想，在團體協商前，需要選定協商代表、蒐集整理與協商相關的資料、草擬協約、擬訂協商策略等。

Q2. 依據團體協約法第 12 條規定，工會與雇主可以協商的事項包括各類與勞工權益相關的事項(如下)，如果你是協商代表，你想和對方協商何種事項呢？

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。

說明：建議學生可分組(工會方/雇主方)討論，想和對方協商何種事項，訴求理由為何，讓學生瞭解協商是需要表達與傾聽，不是一方說了算。