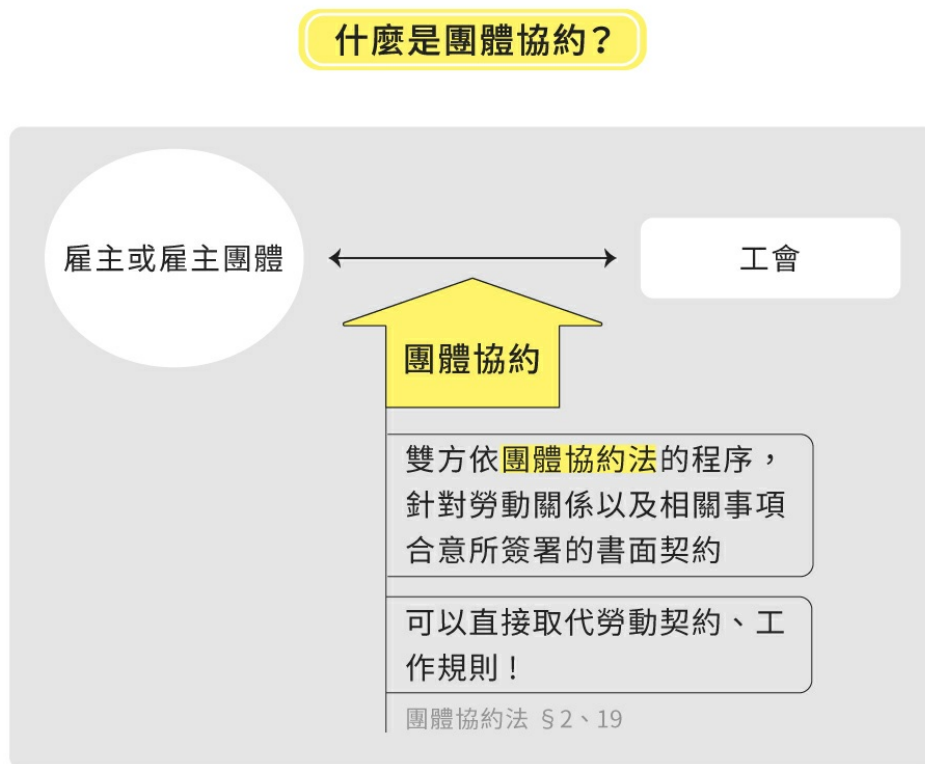


## 團體協約法制與實務(一)——什麼是團體協約？

文:李俊璋 (認證法律人) · 勞動·工作 · 2026-03-13

本文

為了修正以及補強勞動契約法制的不足，並且實踐憲法賦予勞工（工會）面對雇主的集體協商權<sup>[1]</sup>，勞工可以透過勞動三法等集體勞工法制的保障<sup>[2]</sup>，使勞雇雙方依照自治原則解決勞資糾紛<sup>[3]</sup>，更希望能夠藉團體協約的議定，提升或改善勞動條件，促進勞資和諧<sup>[4]</sup>。團體協約系列文章的開端先簡要說明「團體協約的定義」以及「團體協約的效力」如下<sup>[5]</sup>：



**!!!** 如果不符合團體協約法，即使雙方有共識，也只是一般性協議，不是團體協約，不能直接取代勞動契約、工作規則。

法律百科  
Legispedia

圖1 什麼是團體協約？

資料來源：李俊璋 / 繪圖：Yen

### 一、團體協約的定義

依照團體協約法第2條的規定，團體協約指的是雇主<sup>[6]</sup>或具有法人資格的雇主團體<sup>[7]</sup>，與依照工會法成立的工會，以約定勞動關係以及相關事項為目的，所簽訂的書面契約<sup>[8]</sup>。

換句話說，團體協約是工會與雇主或雇主團體，針對勞動條件及其他勞資雙方當事人間的勞動關係事項，進行團體協商後達成合意的結果，並且把這樣的共識文書化，由於這樣的成果是勞工團結組織與雇主間所締結的契約，因此稱為團體協約<sup>[9]</sup>。

## 二、勞雇之間的協商都是團體協約的協商嗎？

### (一) 什麼是一般性協商？

不當勞動行為裁決委員會認為<sup>[10]</sup>，協商的方式並不局限於只能依照團體協約法簽訂團體協約，團體協約的協商只是行使集體協商權的一種方式；就算不符合團體協約法的條件，雙方也可以進行其他各種集體性的協議、協定，實務上，稱作一般性協商<sup>[11]</sup>。

如果就協商程序來說，團體協約法規定勞資雙方於團體協商過程中，各自推派團體協商代表，並由協商代表就各自提出的團體協約草案，經過數次的協商過程後，雙方最後就團體協約草案內容達成共識，並締結團體協約<sup>[12]</sup>。如果不符合團體協約法的程序，包括推派團體協商代表、提出團體協約草案，更重要的是參與協商的雙方當事人主觀上必須有締結團體協約的意思等等，只要不符合任何一個條件，縱使勞資雙方達成共識，性質上僅屬於一般性協議，不是團體協約<sup>[13]</sup>。

### (二) 為什麼要區分一般性與團體協約的協商？——團體協約的效力

從上面的說明可以知道，勞雇雙方不符合團體協約法所進行的協商，是一般性協商，既然都是集體協議的成果，為什麼還要區分這是屬於一般性或團體協約法的呢？區別的實益在於，一般性協商不適用團體協約法，勞資雙方談成的共識，不當然可以直接被視為是雙方的勞動契約條款內容<sup>[14]</sup>，也不當然直接可以排除勞資雙方早已約定的勞動契約條款或工作規則<sup>[15]</sup>；相較之下，依據團體協約法作成的團體協約，可以取代協約關係中勞雇雙方的勞動契約、工作規則<sup>[16]</sup>，這也是一般泛稱的團體協約法規性效力。

舉例來說，假設勞資雙方以其他不同協商形式所達成的共識，一旦抵觸勞資雙方早先約定的勞動契約以及工作規則時，因為雙方是以一般性協商來促成合意，所以不適用團體協約法第19條規定的勞動契約不同於團體協約時，勞動契約所約定的內容無效，無效的部分也不當然被團體協約取代；如果要修改、取代勞動契約的內容，雇主還是必須和個別勞工協商，經過同意才能變更。

## 註腳

[1] 關於憲法對勞工集體權利的保障，請見李俊璋（2018），〈所謂的「勞動三權」，具體包括哪些事項？有法條依據嗎？在憲法基本權理論下，怎麼去理解勞動三權？〉。

- [2] 集體勞工法制：指工會法、團體協約法以及勞資爭議處理法，也被稱為勞動三法。
- [3] 勞資爭議處理法第2條：「勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，解決勞資爭議。」
- [4] 團體協約法第1條：「為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，特制定本法。」
- [5] 其他系列文章請見，李俊璋（2022），《團體協約法制與實務（二）——團體協約可以約定內容有哪些？》、《團體協約法制與實務（三）——如何進行團體協約的協商程序？》。
- [6] 勞動基準法第2條第1項第2款：「本法用辭定義如左：……二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。」
- [7] 行政院勞工委員會勞資2字第1010125500號函（2012/3/29）：「所詢團體協約之雇方當事人疑義一節，查團體協約法第2條規定……。又訂立團體協約係為契約行為之一種，雙方當事人須具有權利能力及行為能力。基此，團體協約締約當事人，雇方可為個別具有權利能力及行為能力之雇主（例如獨資資本主、公司等），亦可為有權利能力及行為能力之法人資格雇主團體（例如各業同業公會或其聯合會）。」
- [8] 團體協約法第2條：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」
- [9] 行政院勞工委員會（2011），《簽訂團體協約參考手冊》，頁3。
- [10]請見，李俊璋（2022），《什麼是不當勞動行為裁決委員會？》。
- [11]行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會100年度勞裁字第29號裁決決定書：「關於團體協約法之協商方式與一般性團體協商方式之主要差異在於，團體協約法第6條第1項：『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』，可見團體協約法課予工會及雇主有協商義務，任何一方無正當理由拒絕協商或者不誠實協商時，均可能構成團體協約法第6條所訂之不當勞動行為；他方面，就本案而言，若工會採取一般性團體協商方式，雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第35條第1項第5款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為。」
- [12]團體協約法第2章團體協約之協商及簽訂。
- [13]臺北高等行政法院106年度訴字第782號判決：「如不符合上揭締結團體協約之程序，包括推派團體協商代表、提出團體協約草案、歷次團體協商過程者，更重要者為協議之雙方當事人主觀上須有締結團體協約之意思，以上任一項要件不符合者，縱使勞資雙方達成協議，性質上僅屬一般集體性協議，但究非屬團體協約。」
- [14]勞動基準法第2條第6款：「本法用詞，定義如下：……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」
- [15]勞動基準法第70條：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：
- 一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。
  - 二、工資之標準、計算方法及發放日期。

- 三、延長工作時間。
- 四、津貼及獎金。
- 五、應遵守之紀律。
- 六、考勤、請假、獎懲及升遷。
- 七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。
- 八、災害傷病補償及撫卹。
- 九、福利措施。
- 十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
- 十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
- 十二、其他。」

**勞動基準法施行細則第38條**：「工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工。」

**[16]團體協約法第19條**：「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。」

**勞動基準法第71條**：「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。」

標籤

► 團體協約， 集體協商權， 工會， 雇主， 勞動契約