

請蕭委員美琴發言。

蕭委員美琴：（16 時 58 分）主席、各位同仁。本席非常高興動物保護法大幅修正的版本能夠在這個會期結束前順利通過，本修正案中有幾項重要精神，包括提高遏阻虐殺動物的罰則，同時加強經濟動物的人道運送及屠宰流程，強化寵物繁殖業的管理等，這些都是經由農委會、本院同仁、動物保護團體及許多朋友反覆協商、磋商的結果。這是一部人道、進步的法案，讓台灣能夠與先進國家接軌，這不但有益於台灣的國際形象，更有助於國內動物權益的保障，對所有愛護動物、熱愛生命的國人來說，算是一項喜事，所以本席要在此恭喜大家，也恭喜台灣，謝謝。

主席：現在進行討論事項第十七案。

十七、本院衛生環境及社會福利委員會報告審查行政院函請審議「團體協約法修正草案」案。

主席：本案經提本院第 6 屆第 6 會期第 4 次會議報告決定：交衛生環境及社會福利委員會審查。茲接報告，爰於本次會議提出討論。

現在宣讀審查報告。

立法院衛生環境及社會福利委員會函

受文者：本院議事處

發文日期：中華民國 96 年 12 月 5 日

發文字號：台立衛字第 0962700617 號

主旨：院會交付審議行政院函請審議「團體協約法修正草案」案，業經審查完竣，復請查照，並請提報院會公決。

說明：

- 一、復 貴處 96 年 10 月 11 日台立議字第 0960701981 號函。
- 二、檢附審查報告（含條文對照表）壹份。

行政院函請審議「團體協約法修正草案」案審查報告

一、本案係行政院函請審議「團體協約法修正草案」，經提本院第 6 屆第 6 會期第 4 次會議報告後決定：「交衛生環境及社會福利委員會審查」。

二、本會於 96 年 12 月 3 日舉行第 6 屆第 6 會期衛生環境及社會福利委員會第 8 次全體委員會議。將本案提出審查，並由吳召集委員英毅擔任主席。邀請行政院勞工委員會盧主任委員天麟、司法院、國防部、教育部、經濟部、法務部、交通部等單位主管列席說明並答覆委員質詢。

三、謹將本案要旨概述如下：

團體協約法（以下簡稱本法）自十九年十月二十八日公布，二十一年十一月一日施行以來，迄今已七十餘年未曾修正，歷經數十年社會經濟之變遷，其部分規定與現行其他勞工法規有所出入，且缺乏對團體協商過程之相關規範，難以因應當前實際需要。為健全勞資關係法制，並促進

我國集體勞資關係之和諧及國家經濟社會之發展，殊有通盤檢討之必要，爰配合工會法、勞資爭議處理法之修正，廣徵各界意見，並參酌外國立法例，擬具「團體協約法」修正草案，計三十四條，其修正要點如次：

(一)配合工會法之修正，團體協約勞方當事人為依工會法成立之工會。(修正條文第二條)

(二)勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。無正當理由拒絕協商，經依勞資爭議處理法裁決認定者，處以罰鍰；未依裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處以罰鍰並令其限期改正；屆期未改正者，按次連續處罰。(修正條文第六條、第三十二條)

(三)協商代表產生及團體協約簽訂之程序。(修正條文第八條、第九條)

(四)團體協約勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查；各級政府機關(構)、公立學校及公營事業機構等簽訂團體協約前應經相關權責機關核可；團體協約關係人為工友(含技工、駕駛)者，應經行政院人事行政局核可。(修正條文第十條)

(五)團體協約當事人雙方應將備查後之團體協約公開揭示，並備置一份供團體協約關係人查閱。(修正條文第十一條)

(六)團體協約得約定之事項。(修正條文第十二條)

(七)團體協約得約定受拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非團體協約關係人之勞工，調整該團體協約所約定之勞動條件事項。(修正條文第十三條)

(八)團體協約當事人一方或雙方為多數時，不得再各自為異於團體協約約定之限制規定。(修正條文第十六條)

(九)團體協約關係人違反團體協約中不屬於勞動條件之約定，除團體協約另有約定外，適用民法之規定。(修正條文第二十條)

(十)團體協約當事團體得以團體名義為其會員提出團體協約上一切之訴訟；關於團體協約之訴訟，團體協約當事團體於其會員為被告時，得為參加。(修正條文第二十五條)

(十一)團體協約簽訂後經濟情形有重大變化，致有無法達到協約目的之虞時，當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約。(修正條文第三十一條)

四、謹將本案修正重點略述如次：

(一)第一章至第七章章名均照案通過。

(二)第一條條文，除將句中「促進勞資和諧，」後增列「保障勞資權益，」等字外，餘照案通過。

(三)第二條條文至第三十四條條文，均照案通過。

(四)現行第九條條文至第十二條條文及第二十九條條文均刪除。

五、本案審查完竣，提報院會討論。院會討論前，不須黨團協商，逕送請院會二讀、三讀。

六、院會討論本案時，推請召集委員吳英毅補充說明。

審查會
團體協約法修正案
行政院條文對照表
現行法

審查會通過條文	修正條文	現行條文	說明
第一章 總則	第一章 總則	第一節 總則	依目前法制通例，未分章者不分節，爰配合中央法規標準法第九條規定，將「節」修正為「章」。
第一條 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。	第一條 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，特制定本法。		一、本條新增。 二、本法之立法目的。 審查會： 除將句中，「促進勞資和諧，」後增列「保障勞資權益，」等字外，餘照案通過。
第二條 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。	第二條 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。	第一條 稱團體協約者，謂雇主或有法人資格之雇主團體，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。 左列各款，亦屬本法所稱勞動關係： 一、學徒關係。 二、一企業內之勞動組織。 三、關於職業介紹機關之利用。 四、關於勞資糾紛調解機關或仲裁機關之設立或利用。	一、條次變更。 二、配合工會法之修正，使依法成立之工會為團體協約勞方之唯一當事人，以有別於勞工依其他法律成立之人民團體，並酌作文字修正。 三、現行條文第二項係將各款規定情形納入勞動關係概念，使其得成為團體協約之內容或對象，爰改列於修正條文第十二條有關團體協約得約定事項規定之。

第三條 團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。	第三條 團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。	一、 <u>本條新增</u> 。 二、 <u>團體協約</u> 本質上為契約之一種，其規範位階低於法律，除法律規定允許團體協約另作特別規定者外，其不能違反法律之強制或禁止規定，否則即屬無效，爰設本條規定，以利遵行。
第四條 有二個以上之團體協約可適用時，除效力發生在前之團體協約有特別約定者外，優先適用職業範圍較為狹小或職務種類較為特殊之團體協約；團體協約非以職業或職務為規範者，優先適用地域或人數適用範圍較大之團體協約。	第四條 有二個以上之團體協約可適用時，除效力發生在前之團體協約有特別約定者外，優先適用職業範圍較為狹小或職務種類較為特殊之團體協約；團體協約非以職業或職務為規範者，優先適用地域或人數適用範圍較大之團體協約。	第五條 <u>勞動關係</u> 於有二個以上之團體協約可以適用時，其效力發生在前之團體協約，無特別規定者，先適用職業範圍較小之團體協約。團體協約不屬於職業性質者，先適用地域或人數適用範圍較大之團體協約。
第五條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。	第五條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。	一、 <u>本條新增</u> 。 二、列明本法各級主管機關，以明權責。
第二章 團體協約之協商及簽訂	第二章 團體協約之協商及簽訂	一、 <u>本章新增</u> 。 二、本法旨在規範團體協約之協商程序及其效力，為使勞資雙方在協商過程中有更明確之規則可循，達到公平協商之目的，爰增訂本章。
第六條 勞資雙方應本誠實信用	第六條 勞資雙方應本誠實信用	一、 <u>本條新增</u> 。

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。

勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，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。

依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：

一、企業工會。

二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。

三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。

四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。

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。

勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，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。

依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：

一、企業工會。

二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。

三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。

四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。

二、團體協約為工會與雇主或雇主團體合意簽訂之契約，誠實信用原則應為最高指導原則之一；另參酌美、日、韓三國之立法例，明定勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。

三、為維持勞資自治自律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行，爰於第二項分款示例示無正當理由拒絕協商之情事。

四、為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多（工作性質、勞動條件或福利待遇），將使受雇者之協商利益得以極大化，爰增列第三項。

五、勞資任一方有二個以上提出團體協約之協商時，為強化協商力量及促進勞資雙方之協商意願，他方得要求提出協商之一方推選協商代表，無法產生協商代表時，則依會員人數比例分配產生。

五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。 勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表。無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。	五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。 勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表。無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。	第七條 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。	第七條 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。
一、<u>本條新增</u>。 二、依修正條文第六條第二項第三款之規定，勞資雙方對於進行協商所必要之資料，乃有提供義務，惟此等資料有可能涉及業務機密，其提供亦可能衍生費用，爰規定提供資料之一方得要求保守秘密並給付必要費用。		第八條 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。 前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他	一、<u>本條新增</u>。 二、現行本法僅規定簽約代表產生之方式，並未就協商代表如何產生有所規範，為明確其遵循程序，爰為第一項規定。 三、第二項規定團體協約之協商代表，應以工會或雇主團體之會員為限，以利協商。惟考量協商內容或有涉及其他領域專業知識可能，如經他方書面同意，則得以非會員之專業人士
第八條 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。 前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他	第八條 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。 前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他	第八條 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。 前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他	第八條 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。 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。 第一項協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。	方書面同意者，不在此限。 第一項協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。	作為協商代表。 四、有關協商代表之人數不宜過多，爰於第三項規定應以團體協約之協商必要者為限。
第九條 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。	第九條 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。	一、條次變更。 二、配合修正條文第二條之規定，將第一項「勞資團體」修正為「工會或雇主團體」；另工會及雇主團體均為法人，其為團體協約之當事人時，簽約必由代表人為之，爰刪除「之代表機關」等贅字，並酌作修正。另團體協約之協商簽訂及履行，攸關所有會員權益甚鉅，雖宜有嚴謹之簽訂門檻，以避免影響勞工權益及衍生勞勞爭議，惟本項後段「受其團體全體團員各個所授與特別書面之委任」規定，不易達成且過於嚴苛，為避免影響簽約之進行，考量團體協約係以規範勞動關係及勞動條件為目的，應尊重大多數會員意見，爰予修正。 三、第二項配合第一項之規定酌作修正。
第十條 團體協約簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管	第十條 團體協約簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管	一、條次變更。 二、有關團體協約之協商及簽訂
第十一條 團體協約應由當事人雙方或一方呈請主管官署認可。	第十一條 團體協約應由當事人雙方或一方呈請主管官署認可。	一、條次變更。 二、有關團體協約之協商及簽訂

機關備查；其變更或終止時，亦同。 下列團體協約，應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效： 一、一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。 二、一方當事人為國防部所屬機關（構）、學校者，應經國防部核可。 三、一方當事人為前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政局核可。	機關備查；其變更或終止時，亦同。 下列團體協約，應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效： 一、一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。 二、一方當事人為國防部所屬機關（構）、學校者，應經國防部核可。 三、一方當事人為前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政局核可。	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，或與工人從業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為認可。已認可之團體協約，自認可之日起發生效力。 前項之規定於團體協約之變更或廢止準用之。	，本法業已訂定相當程序，基於尊重當事人之意思，行政機關不宜過度行政介入。又團體協約效力之發生，應係基於雙方當事人之合意，而非行政機關之認可，爰將第一項之認可制改為備查制，並刪除現行條文第二項，另將現行條文第三項移併第一項酌作修正。 三、鑒於各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構等之團體協約常涉政府預算或人事管理事項，為免造成政府運作之窒礙或衍生爭議，爰增訂第二項，非依程序經核可者無效。	第十二條 團體協約雙方當事人應將團體協約公開揭示之，並備置一份供團體協約關係人隨時查閱。	第十二條 團體協約雙方當事人應將團體協約公開揭示之，並備置一份供團體協約關係人隨時查閱。	第七條 僱主受團體協約之拘束者，應將團體協約於工作場所易見之處揭示之。 違反前項規定者，得處以五十元以下之罰鍰。	一、條次變更。 二、為促使團體協約確實履行，並避免因團體協約公開揭示期間過短，致團體協約關係人無法知悉其內容，爰將現行僅課以僱主揭示義務之規定，修正為團體協約當事人雙方均負有將備查後之團體協約公開揭示，並備置一份俾供查閱之義務，以確保團體協約關係人之權
--	--	--	--	---	---	--	--

				益。 三、為符勞資自治自律原則，第二項有關處以罰鍰之規定，爰予刪除。
第三章 團體協約之內容 及限制	第三章 團體協約之內容 及限制	第二節 限制	一、依目前法制通例，未分章者不分節，爰配合中央法規標準法第九條規定，將「節」修正為「章」，並變更章次。 二、團體協約係由勞資雙方協商後簽訂，審諸世界潮流，少有以下法律條文規定協約內容者。惟鑒於我國勞資雙方進行團體協約之協商，簽訂團體協約之情形尚不普遍，為提供勞資雙方參考運用，爰於本章中增列條文，規定團體協約得約定之內容，章名並配合修正。	
第十二條 團體協約得約定下列事項： 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。 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。 三、團體協約之協商程序、協	第十二條 團體協約得約定下列事項： 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。 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。 三、團體協約之協商程序、協	第一條第二項 左列各款，亦屬本法所稱勞動關係： 一、學徒關係。 二、企業內之勞動組織。 三、關於職業介紹機關之利用。 四、關於勞資糾紛調解機關或仲裁機關之設立或利用。	一、團體協約以約定勞動關係及相關事項為主，並不排除雙方另就集體勞動關係及管理權之範圍作約定，基於契約當事人自治原則，團體協約亦可就非勞動關係事項為約定。有鑒於團體協約在我國實務運作之經驗不豐，為收教育之效，並供勞資雙方進行團體協約協商之參考，爰明定團體協約得約定之事項。	

商資料之提供、<u>團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。</u> 四、<u>工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。</u> 五、<u>參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。</u> 六、<u>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。</u> 七、<u>其他當事人間合意之事項。</u> — <u>學徒關係與技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，其前項各款事項，亦得於團體協約中約定。</u>	商資料之提供、<u>團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。</u> 四、<u>工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。</u> 五、<u>參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。</u> 六、<u>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。</u> 七、<u>其他當事人間合意之事項。</u> — <u>學徒關係與技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，其前項各款事項，亦得於團體協約中約定。</u>	二、修正條文第一項第二款，係由現行條文第一條第二項修正移列。 三、<u>學徒關係及技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人之關係與勞動關係十分類似，且學徒及技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人之保護應與一般勞動者同，爰於第二項規定團體協約得約定之事項，於該等人員亦得於團體協約中約定。</u>	第十三條 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，支付一定之費用予工會者，不在此限。	第十三條 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，支付一定之費用予工會者，不在此限。	一、<u>本條新增。</u> 二、<u>配合工會組織多元化及自由化，避免企業內團體協約簽訂後，受團體協約拘束之雇主，對所屬非團體協約關係人之勞工，就團體協約所約定之勞動條件事項，進行調整，而導致勞工間不正當競爭，間接損及工會協商權及阻卻勞工加入工會，爰增訂團體協約得約定受</u>
--	--	--	---	---	--

該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非團體協約關係人之勞工，調整該團體協約所約定之勞動條件。惟為避免因前開之約定，間接造成非團體協約關係人之勞工，受其合理權益有受損害之虞，爰另為但書之除外規定。	第十四條 團體協約得約定雇主僱用勞工，以一定工會之會員為限。但有下例情形之一者，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者。 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其他與技術性質相類之人。 五、雇主僱用為其管理財務、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。	第十四條 團體協約得約定雇主僱用勞工，以一定工會之會員為限。但有下例情形之一者，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者。 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其他與技術性質相類之人。 五、雇主僱用為其管理財務、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。	第八條 團體協約得規定雇主僱用工人，限於一定工人團體之團員。但有左列情形之一時，雇主不受限制： 甲、該工人團體解散時。 乙、該工人團體無雇主所需要之專門技術工人時。 丙、該工人團體之團員不足供給或不願應僱時。 丁、雇主僱用學徒或使役時。 戊、雇主僱用為其管理財務、印信、或機要文件者時。 己、雇主僱用該工人團體以外之工人，除丁、戊兩款不計外，尚未超過其廠店工人人數十分之二時。
該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非團體協約關係人之勞工，調整該團體協約所約定之勞動條件。惟為避免因前開之約定，間接造成非團體協約關係人之勞工，受其合理權益有受損害之虞，爰另為但書之除外規定。	條次變更，並酌作文字修正。		

		第九條 團體協約有規定僱主僱用工人，應依工人團體所定輪僱工人表之次序者，其規定為無效。	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、有關團體協約之內容，勞資雙方得依修正條文第十二條規定，視實際需要協商之，為尊重勞資自治協商精神，不宜限制過多，爰予刪除。
		第十條 團體協約得規定僱主僱用工人，應由工人團體介紹。但限制僱主之自由去取者，其規定為無效。如規定工人團體有介紹權時，應規定由接到僱主通知之日起，一星期內之一定期間尚未介紹工人到工時，僱主得僱用工人團體以外之工人。	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、刪除理由同刪除現行條文第九條之說明二。
		第十一條 團體協約得規定僱主於休假日，或於原定工作時間外，必須工人工作或繼續工作時，其工資應加成或加倍發給。但不得超過二倍，超過二倍者視為二倍。	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、有關假日或延時工作工資之發給，勞動基準法已訂有最低之標準，得由勞資雙方視實際情形於團體協約中約定，本條規定與自主協商精神未盡符合，爰予刪除。
		第十二條 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。	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、有關工會理、監事因辦理會務得請假之時間，工會法第三十五條第二項（行政院函送立法院審議中之工會法修正草案

第十五條 團體協約不得有限制雇主採用新式機器、改良生產、買入製成品或加工品之約定。	第十五條 團體協約不得有限制雇主採用新式機器、改良生產、買入製成品或加工品之約定。	第十三條 團體協約有限制雇主採用新式機器或改良生產，或限制雇主買入製成品或加工品之規定者，其規定為無效。	第三十二條) 已有明文規定，本條文已無規定必要，爰予刪除。 一、條次變更，並酌作文字修正。 二、違反本條規定之團體協約，依修正條文第三條規定，即屬無效。
第十六條 團體協約當事人之一方或雙方為多數時，當事人不得再各自為異於團體協約之約定。但團體協約另有約定者，從其約定。	第十六條 團體協約當事人之一方或雙方為多數時，當事人不得再各自為異於團體協約之約定。但團體協約另有約定者，從其約定。	第六條 資方之團體協約當事人為多數時，如無特別之規定，其各當事人不得單獨與一般工人團體為異於團體協約之特別規定。 團體協約當事人除前項規定外，各自獨立取得權利負擔義務。	一、條次變更。 二、由於企業經營型態改變，數個工會有同時與一資方簽訂團體協約者，勞資雙方簽訂團體協約後，如於團體協約未有特別約定之情形下，再以個別方式另為異於團體協約之約定，將造成不公平競爭，妨礙產業發展與勞資和諧，惟現行第一項僅對資方之團體協約當事人為多數時加以規範，為免因工會間之不當競爭而損及勞工權益，爰將其限制對象擴及於團體協約當事人雙方，以符衡平原則，並保障雙方當事人之利益。 三、現行第二項所規定情事乃為必然之結果，無待規定，爰予刪除。

第四章 團體協約之效力	第四章 團體協約之效力	第三節 效力	依目前法制通例，未分章者不分節，爰配合中央法規標準法第九條規定，將「節」修正為「章」，並變更章次及酌修章名。
第十七條 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。 前項第三款之團體協約關係人，其關於勞動條件之規定，除該團體協約另有約定外，自取得團體協約關係人資格之日起適用之。	第十七條 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。 前項第三款之團體協約關係人，其關於勞動條件之規定，除該團體協約另有約定外，自取得團體協約關係人資格之日起適用之。	第十四條 團體協約如無特別限制，左列各款之雇主及工人，均為團體協約關係人，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工人，或於團體協約訂立時，或訂立後加入該團體之雇主及工人。 對於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，自取得團體協約關係人資格之日起適用之。	一、條次變更。 二、第一項酌作文字修正，並將現行第二款規定之二種情形分款定之。 三、第二項配合第一項規定酌作文字修正。
第十八條 前條第一項所列團體協約關係人因團體協約所生之權利義務關係，除第二十一條規定者外，於該團體協約終止時消滅。 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	第十八條 前條第一項所列團體協約關係人因團體協約所生之權利義務關係，除第二十一條規定者外，於該團體協約終止時消滅。 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	第十五條 前條第一項各款所列團體協約關係人之所屬關係於該團體協約終止時終了，團體協約訂立後，由協約當事團體退出之雇主或工人之所屬關係亦同。	一、條次變更。 二、現行條文前段移列為第一項，並酌作文字修正，使其涵義更臻明確。 三、現行條文後段移列為第二項，明定團體協約關係人於團體協約簽訂後，縱使其後喪失協約當事團體之會員資格，於團

，仍應繼續享有及履行其因團體協約所生之權利義務關係。	，仍應繼續享有及履行其因團體協約所生之權利義務關係。		體協約有效期間內，仍應受團體協約之拘束。
第<u>二十九</u>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。<u>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。</u>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。	第<u>二十九</u>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。<u>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。</u>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。	第<u>十六</u>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約定之勞動條件者，其相異之部分無效；無效之部分，以團體協約之規定代之。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，而該團體協約並未明文禁止者為有效。	條次變更，並酌作文字修正。
第<u>三十</u>條 團體協約有約定第<u>十二</u>條第一款及第二款以外之事項者，對於其事項不生前三條之效力。 團體協約關係人違反團體協約中不屬於第<u>十二</u>條第一款之約定時，除團體協約另有約定者外，適用民法之規定。	第<u>三十</u>條 團體協約有約定第<u>十二</u>條第一款及第二款以外之事項者，對於其事項不生前三條之效力。 團體協約關係人違反團體協約中不屬於第<u>十二</u>條第一款之約定時，除團體協約另有約定者外，適用民法之規定。	第二條 團體協約有規定勞動關係以外之事項者，對於其事項，不適用本法之規定。 第<u>十九</u>條 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一方之聲請，得科僱主五百元以下，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。	一、條次變更，現行條文第二條及第十九條移列修正。 二、由於勞資雙方簽訂之團體協約內容，不限於勞動關係及相關事項，爰將現行條文第二條移列為第一項，配合相關條文酌作修正。 三、團體協約中不屬於勞動條件之約定，仍為協約當事人間之約定，團體協約關係人就該等約定如有違約情事時，仍應負民事責任，刑事責任部分則無必要，爰將現行條文第十九條第一項移列為第二項並予酌修，至於該條第二項則併予刪除。

第三十二條 團體協約期限屆滿，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。	第三十二條 團體協約期限屆滿，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。	第十七條 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。	條次變更，並酌作文字修正。
第三十三條 團體協約關係人，如於其勞動契約存續期間拋棄其由團體協約所得勞動契約上之權利，其拋棄無效。但於勞動契約終止後三個月內仍不行使其權利者，不得再行使。 受團體協約拘束之雇主，因勞工主張其於團體協約所享有之權利或勞動契約中基於團體協約所生之權利，而終止勞動契約者，其終止為無效。	第三十三條 團體協約關係人，如於其勞動契約存續期間拋棄其由團體協約所得勞動契約上之權利，其拋棄無效。但於勞動契約終止後三個月內仍不行使其權利者，不得再行使。 受團體協約拘束之雇主，因勞工主張其於團體協約所享有之權利或勞動契約中基於團體協約所生之權利，而終止勞動契約者，其終止為無效。	第十八條 團體協約關係人如於其勞動契約存續期間拋棄其由團體協約所得勞動契約上之權利，其拋棄為無效。但於勞動契約終止後三個月內仍不行使其權利者，不得再行使之。 團體協約所屬之雇主，因工人維持其由於團體協約所生之權利，或基於團體協約之勞動契約所生之權利而終止勞動契約者，其終止為無效。	一、條次變更。 二、第一項酌作文字修正。 三、受團體協約拘束之雇主，因勞工主張其基於團體協約所享有之權利或勞動契約中因團體協約替代或補充勞動契約內容所產生之權利，而終止勞動契約者，其終止為無效，以確保勞工自團體協約所得之各項權利，爰將第二項酌作文字修正，期使文義更為明確。
第三十三條 團體協約當事人及其權利繼承人，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。 團體協約當事團體，對於其所屬會員，有使其不為前項議行為及不違反團體協約約定之義務。	第三十三條 團體協約當事人及其權利繼承人，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。 團體協約當事團體，對於其所屬會員，有使其不為前項議行為及不違反團體協約約定之義務。	第二十條 團體協約當事人及其權利繼承人，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。 團體協約當事團體，對於其所屬會員，有使其不為前項鬥爭，並使其不違反團體協約之規定之義務。	一、條次變更。 二、團體協約有效期間內，不僅當事人須遵守不為爭議行為之義務，團體協約當事團體對其會員亦有要求不為爭議行為之義務，爰配合現行法規用語，酌修第一項至第三項文字。 三、第四項未修正。

團體協約得約定當事人之一方不履行團體協約所約定義務或違反前二項規定時，對於他方應給付違約金。 關於團體協約之履行，除本法另有規定外，適用民法之規定。	團體協約得約定當事人之一方不履行團體協約所約定義務或違反前二項規定時，對於他方應給付違約金。 關於團體協約之履行，除本法另有規定外，適用民法之規定。	團體協約得約定當事人一方不履行團體協約所定之義務時，對於他方應給付<u>代替損害賠償之一定償金</u>。 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。	
第二十四條 團體協約當事團體，對於違反團體協約之約定者，無論其為團體或個人為本團體之會員或他方團體之會員，均得以團體名義，請求損害賠償。	第二十四條 團體協約當事團體，對於違反團體協約之約定者，無論其為團體或個人為本團體之會員或他方團體之會員，均得以團體名義，請求損害賠償。	第二十一條 團體協約當事團體，對於違反團體協約之規定者，無論其為團體或個人為本團體之會員或他團體之會員，均得以團體名義，請求損害賠償。	條次變更，並酌作文字修正。
第二十五條 團體協約當事團體，得以團體名義，為其會員提出有關協約之一切訴訟，但應先通知會員，並不得違反其明示之意思。 關於團體協約之訴訟，團體協約當事團體於其會員為被告時，得為參加。	第二十五條 團體協約當事團體，得以團體名義，為其會員提出有關協約之一切訴訟，但應先通知會員，並不得違反其明示之意思。 關於團體協約之訴訟，團體協約當事團體於其會員為被告時，得為參加。	第二十二條 團體協約當事團體無須特別之委任，得為其會員提起團體協約上一切之訴訟。但以先通知本人而本人不表示反對時為限。 關於團體協約上之訴訟，團體協約當事團體之會員為被告時，其團體亦得隨時參加訴訟。	一、條次變更。 二、按團體協約當事團體所屬會員涉及團體協約履行爭議時，常非單一事件，如由其一一提起訴訟，事多力分且結果易生歧異，爰基於訴訟經濟考量，並為維護會員權益，採取訴訟擔當之方式授予團體協約當事團體訴訟實施權，酌修第一項。 三、第二項酌作文字修正。
第五章 團體協約之存續期間	第五章 團體協約之存續期間	第四節 存續期間	依目前法制通例，未分章者不分節，爰配合中央法規標準法第九條規定，將「節」修正為「章」。

第二十六條 團體協約得以定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之。	第二十六條 團體協約得以定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之。	第二十三條 團體協約得以定期、不定期、或完成一定工作為期訂立之。	，並變更章次及酌修章名。 條次變更，並酌作文字修正。
第二十七條 團體協約為不定期者，當事人之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。 團體協約約定之通知期間較前項但書規定之期間為長者，從其約定。	第二十七條 團體協約為不定期者，當事人之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。 團體協約約定之通知期間較前項但書規定之期間為長者，從其約定。	第二十四條 團體協約為不定期者，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。	條次變更，並酌作文字修正。
第二十八條 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。	第二十八條 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。	第二十五條 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。	條次變更，並參照民法相關規定酌作文字修正。
第二十九條 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。	第二十九條 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。	第二十六條 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。	條次變更，並酌作文字修正。
第三十條 團體協約當事人及當事團體之權利義務，除團體協約另有約定外，因團體之合併或分立，移轉於因合併或分立而成立之團體。 團體協約當事團體解散時，其團體所屬會員之權利義務，不因其團體之解散而變更。	第三十條 團體協約當事人及當事團體之權利義務，除團體協約另有約定外，因團體之合併或分立，移轉於因合併或分立而成立之團體。 團體協約當事團體解散時，其團體所屬會員之權利義務，不因其團體之解散而變更。	第二十七條 團體協約當事團體在團體協約上之權利義務，除團體協約當事人另有約定外，因團體之合併或分立，移轉於因合併或分立而成立之團體。 團體協約當事團體解散時，其團體所屬各員在團體協約上之權利義務，不因其團體之	一、條次變更。 二、第一項酌作文字修正。 三、第二項但書所定「通知期間」涵義未臻明確，爰予修正，並以三個月為一合理之期間，明定不定期團體協約之權利義務關係，於該團體解散後，經過三個月而消滅，惟團體協約

但不定期之團體協約於該團體解散後，除團體協約另有約定外，經過三個月消滅。	但不定期之團體協約於該團體解散後，除團體協約另有約定外，經過三個月消滅。	解散而變更其效力。但不定期之團體協約，於解散後經過通知期間失其效力。	另有約定者，仍應從其約定。
第三十一條 團體協約簽訂後經濟情形有重大變化，如維持該團體協約有與雇主事業之進行或勞工生活水準之維持不相容，或因團體協約當事人之行為，致有無法達到協約目的之虞時，當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約。	第三十二條 團體協約簽訂後經濟情形有重大變化，如維持該團體協約有與雇主事業之進行或勞工生活水準之維持不相容，或因團體協約當事人之行為，致有無法達到協約目的之虞時，當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約。	第二十八條 團體協約訂立時之經濟情形於訂立後有重大變更，如維持該團體協約有與雇主事業之進行，或與原來工人生活標準之維持不相容，或依團體協約當事人之行為，致無達到當初目的之希望時，主管官署因團體協約當事人一方之聲請，得廢止團體協約。	一、條次變更。 二、基於勞資自治原則，團體協約之終止應由團體協約當事人自行為之，爰刪除「主管官署因團體協約當事人一方之聲請，得廢止團體協約」之規定，並明定當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約。
		第二十九條 團體協約之廢止，縱有反對之約定，仍對於該團體團員全體發生效力。	一、本條刪除。 二、配合前條已刪除「主管官署因團體協約當事人一方之聲請，得廢止團體協約」之規定，爰予刪除。
第六章 罰 則	第六章 罰 則		本章新增。
第三十二條 勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 勞資之一方未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正，屆期仍未改正者，得按次連續處罰。	第三十二條 勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 勞資之一方未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正，屆期仍未改正者，得按次連續處罰。		一、本條新增。 二、本法係基於尊重勞資自治自律精神之原則，規範勞資雙方協商權行使。惟鑒於過去我國團體協約之協商制度推動成效所以不佳，雇主團體不願與工會進行協商為主要因素，考量我國工會現況尚無法僅仰賴其實力以確保協商權行使之事實，爰為落實誠信協商，於第一項明定勞資之一方無正當理由

	第七條 附 則	第七條 附 則		拒絕協商，經依勞資爭議處理法裁決認定者，處以罰鍰。 三、未依裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，於第二項再處以罰鍰，並令其限期改正，屆期未改正者，按次連續處罰。
	第七條 附 則	第七條 附 則		依目前法制通例，未分章者不分節，爰配合中央法規標準法第九條規定，將「節」修正為「章」，並變更章次。
第三十三條 本法施行前已簽訂之團體協約，自本法修正施行之日起，除第十條第二項規定外，適用修正後之規定。	第三十三條 本法施行前已簽訂之團體協約，自本法修正施行之日起，除第十條第二項規定外，適用修正後之規定。	第三十條 團體協約在本法施行前訂立者，自本法施行之日起適用本法。	一、條次變更。 二、本法修正施行前簽訂之團體協約，固應自本法修正施行之日起適用修正後之規定，惟查修正條文第十條第二項所列之團體協約，另有應經核可規定，為避免此等團體協約因本法修正施行而有程序不備情形，致產生無效之結果，爰為除外規定，並酌作文字修正。	
第三十四條 本法施行日期，由行政院定之。	第三十四條 本法施行日期，由行政院定之。	第三十一條 本法施行日期以命令定之。	一、條次變更。 二、本法之修正與工會法、勞資爭議處理法之修正有密切相關，為避免三法修正公布施行之日日期不一致而窒礙難行，爰修正本法之施行日期由行政院定之，以配合其他二法之同時施行。	

主席：審查報告已宣讀完畢，請吳召集委員英毅補充說明。（不說明）吳召集委員無補充說明。

報告院會，本案經審查會決議不須交黨團協商，請問院會，有無異議？（無）無異議，本案進行逐條討論時，逕依審查會意見處理。

現在進行逐條討論。宣讀第一章章名及第一條。

團體協約法修正草案審查案（二讀）

第一章 總 則

第 一 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。

主席：第一章章名及第一條均照審查條文通過。

宣讀第二條。

第 二 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。

主席：第二條照審查條文通過。

宣讀第三條。

第 三 條 團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。

主席：第三條照審查條文通過。

宣讀第四條。

第 四 條 有二個以上之團體協約可適用時，除效力發生在前之團體協約有特別約定者外，優先適用職業範圍較為狹小或職務種類較為特殊之團體協約；團體協約非以職業或職務為規範者，優先適用地域或人數適用範圍較大之團體協約。

主席：第四條照審查條文通過。

宣讀第五條。

第 五 條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

主席：第五條照審查條文通過。

宣讀第二章章名及第六條。

第二章 團體協約之協商及簽訂

第 六 條 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。

勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，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。

依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：

一、企業工會。

二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。

三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。

四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。

五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。

勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表。無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。

主席：第二章章名及第六條均照審查條文通過。

宣讀第七條。

第七條 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。

主席：第七條照審查條文通過。

宣讀第八條。

第八條 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。

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。

第一項協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。

主席：第八條照審查條文通過。

宣讀第九條。

第九條 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。

主席：第九條照審查條文通過。

宣讀第十條。

第 十 條 團體協約簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查；其變更或終止時，亦同。

下列團體協約，應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效：

- 一、一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。
- 二、一方當事人為國防部所屬機關（構）、學校者，應經國防部核可。
- 三、一方當事人為前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政局核可。

主席：第十條照審查條文通過。

宣讀第十一條。

第 十 一 條 團體協約雙方當事人應將團體協約公開揭示之，並備置一份供團體協約關係人隨時查閱。

主席：第十一條照審查條文通過。

宣讀第三章章名及第十二條。

第三章 團體協約之內容及限制

第 十 二 條 團體協約得約定下列事項：

- 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。
- 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。
- 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協約義務。
- 四、工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。
- 五、參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。
- 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。
- 七、其他當事人間合意之事項。

學徒關係與技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，其前項各款事項，亦得於團體協約中約定。

主席：第三章章名及第十二條均照審查條文通過。

宣讀第十三條。

第 十 三 條 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，支付一定之費用予工會者，不在此限。

主席：第十三條照審查條文通過。

宣讀第十四條。

第十四條 團體協約得約定雇主僱用勞工，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其他與技術生性質相類之人。
- 五、雇主僱用為其管理財務、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。

主席：第十四條照審查條文通過。

宣讀第十五條。

第十五條 團體協約不得有限制雇主採用新式機器、改良生產、買入製成品或加工品之約定。

主席：第十五條照審查條文通過。

宣讀第十六條。

第十六條 團體協約當事人之一方或雙方為多數時，當事人不得再各自為異於團體協約之約定。但團體協約另有約定者，從其約定。

主席：第十六條照審查條文通過。

宣讀第四章章名及第十七條。

第四章 團體協約之效力

第十七條 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。

前項第三款之團體協約關係人，其關於勞動條件之規定，除該團體協約另有約定外，自取得團體協約關係人資格之日起適用之。

主席：第四章章名及第十七條均照審查條文通過。

宣讀第十八條。

第十八條 前條第一項所列團體協約關係人因團體協約所生之權利義務關係，除第二十一條規定者外，於該團體協約終止時消滅。

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。

主席：第十八條照審查條文通過。

宣讀第十九條。

第十九條 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。

主席：第十九條照審查條文通過。

宣讀第二十條。

第二十條 團體協約有約定第十二條第一項第一款及第二款以外之事項者，對於其事項不生前三條之效力。

團體協約關係人違反團體協約中不屬於第十二條第一項第一款之約定時，除團體協約另有約定者外，適用民法之規定。

主席：第二十條照審查條文通過。

宣讀第二十一條。

第二十一條 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。

主席：第二十一條照審查條文通過。

宣讀第二十二條。

第二十二條 團體協約關係人，如於其勞動契約存續期間拋棄其由團體協約所得勞動契約上之權利，其拋棄無效。但於勞動契約終止後三個月內仍不行使其權利者，不得再行使。

受團體協約拘束之雇主，因勞工主張其於團體協約所享有之權利或勞動契約中基於團體協約所生之權利，而終止勞動契約者，其終止為無效。

主席：第二十二條照審查條文通過。

宣讀第二十三條。

第二十三條 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，或其各個約定之存在為目的，而為爭議行為。

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。

團體協約得約定當事人之一方不履行團體協約所約定義務或違反前二項規定時，

對於他方應給付違約金。

關於團體協約之履行，除本法另有規定外，適用民法之規定。

主席：第二十三條照審查條文通過。

宣讀第二十四條。

第二十四條 團體協約當事團體，對於違反團體協約之約定者，無論其為團體或個人為本團體之會員或他方團體之會員，均得以團體名義，請求損害賠償。

主席：第二十四條照審查條文通過。

宣讀第二十五條。

第二十五條 團體協約當事團體，得以團體名義，為其會員提出有關協約之一切訴訟，但應先通知會員，並不得違反其明示之意思。

關於團體協約之訴訟，團體協約當事團體於其會員為被告時，得為參加。

主席：第二十五條照審查條文通過。

宣讀第五章章名及第二十六條。

第五章 團體協約之存續期間

第二十六條 團體協約得以定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之。

主席：第五章章名及第二十六條均照審查條文通過。

宣讀第二十七條。

第二十七條 團體協約為不定期者，當事人之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。

團體協約約定之通知期間較前項但書規定之期間為長者，從其約定。

主席：第二十七條照審查條文通過。

宣讀第二十八條。

第二十八條 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。

主席：第二十八條照審查條文通過。

宣讀第二十九條。

第二十九條 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。

主席：第二十九條照審查條文通過。

宣讀第三十條。

第三十條 團體協約當事人及當事團體之權利義務，除團體協約另有約定外，因團體之合併或分立，移轉於因合併或分立而成立之團體。

團體協約當事團體解散時，其團體所屬會員之權利義務，不因其團體之解散而變更。但不定期之團體協約於該團體解散後，除團體協約另有約定外，經過三個月消滅。

。

主席：第三十條照審查條文通過。

宣讀第三十一條。

第三十一條 團體協約簽訂後經濟情形有重大變化，如維持該團體協約有與雇主事業之進行或勞工生活水準之維持不相容，或因團體協約當事人之行為，致有無法達到協約目的之虞時，當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約。

主席：第三十一條照審查條文通過。

宣讀第六章章名及第三十二條。

第六章 罰 則

第三十二條 勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

勞資之一方未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正，屆期仍未改正者，得按次連續處罰。

。

主席：第六章章名及第三十二條均照審查條文通過。

宣讀第七章章名及第三十三條。

第七章 附 則

第三十三條 本法施行前已簽訂之團體協約，自本法修正施行之日起，除第十條第二項規定外，適用修正後之規定。

主席：第七章章名及第三十三條均照審查條文通過。

宣讀第三十四條。

第三十四條 本法施行日期，由行政院定之。

主席：第三十四條照審查條文通過。

本案已全部經過二讀，現在繼續進行三讀，請問院會，有無異議？（無）無異議，現在繼續進行三讀。宣讀。

團體協約法（三讀）

一與經過二讀內容同，略一

主席：三讀條文已宣讀完畢，請問院會，對本案有無文字修正？（無）無文字修正意見。

本案決議：「團體協約法修正通過。」請問院會，有無異議？（無）無異議，通過。

報告院會，今天議程討論事項進行到此為止，12月18日（星期二）上午9時繼續開會。現在休息。

休息（17時28分）