

審 查 會 通 過
團 體 協 約 法 第 六 條 條 文 修 正 草 案 委 員 吳 育 仁 等 22 人 提 案 條 文 對 照 表
現 行 法

審 查 會 通 過 條 文	委 員 吳 育 仁 等 22 人 提 案	現 行 法	說 明
<p>(修正通過)</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、拒絕提供進行協商所必要之資料。</p> <p>依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：</p> <p>一、企業工會。</p> <p>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。</p> <p>三、會員受僱於協商他方之人</p>	<p>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。</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、拒絕提供進行協商所必要之資料。</p> <p>依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：</p> <p>一、企業工會。</p> <p>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。</p> <p>三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業</p>	<p>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。</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、拒絕提供進行協商所必要之資料。</p> <p>依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：</p> <p>一、企業工會。</p> <p>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。</p> <p>三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業</p>	<p>委員吳育仁等 22 人提案：</p> <p>一、團體協約法第六條規定「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」。此為勞資雙方在簽訂團體協約時應遵守之誠信原則（good faith），換言之，雙方就團體協約內容進行協商，並有意願達成協議。</p> <p>二、誠實信用原則的協商義務，應納入協商時間和有效爭議處理的配套措施。若勞資爭議之任何一方採取表面協商（surface bargaining）、拖拉協商（dilatory bargaining）、或拖延協商等方式，將使協商進入僵局困境。要具體落實誠實信用原則，破除永無止盡拖拖拉拉之協商態度，沒有意願達成協議，所產生的協商困境，應賦予當事人提出交付仲裁之權利。</p>

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。</p> <p>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。</p> <p>勞資雙方進行團體協約之協商期間逾六個月，並經勞資爭議處理法之裁決認定有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之無正當理由拒絕協商者，直轄市或縣（市）主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。但勞資雙方另有約定者，不在此限。</p>	<p>技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。</p> <p>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。</p> <p>五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。</p> <p>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。</p> <p>勞資雙方進行團體協約之協商超過六個月，並有違誠實信用原則，得由不當勞動行為裁決委員會決定由任一方申請交付仲裁。若勞資雙方另有約定者，不在此限。</p>	<p>技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。</p> <p>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。</p> <p>五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。</p> <p>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。</p>	<p>以美國和澳洲等國為例，若集體協商產生僵局困境，導致團體協約之簽訂沒有期待可能性時，採取第三人介入斡旋，由協商當事人一方提出交付仲裁，以打破僵局。</p> <p>三、反觀台灣，對於拖拉協商所產生之協商僵局解決，無具體配套措施。勞資談判過程協調未成，雙方陷入喋喋不休的口舌爭辯，導致團體協約懸而不決，將影響勞資雙方之和諧，不利集體協商制度之建立。實可賦予不當勞動行為裁決委員會可依據違反誠信協商原則的惡意程度，以及雙方自由協商簽訂團體協約的期待可能性，裁定交付仲裁。爰提案修正團體協約法第六條，增訂第五項，勞資雙方進行團體協約之協商超過六個月，並有違誠實信用原則，得由不當勞動行為裁決委員會決定由任一方申請交付仲裁。若勞資雙方另有約定者，不在此限。</p> <p>審查會： 照案修正通過，增列第五項如下：「勞資雙方進行團體協約之協</p>
--	--	---	---

			<p>商期間逾六個月，並經勞資爭議處理法之裁決認定有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之無正當理由拒絕協商者，直轄市或縣（市）主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。但勞資雙方另有約定者，不在此限。」</p>
--	--	--	---