團體協約法（97.01.09　修正）

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。

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。

第 3 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 4 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 5 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 6 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。
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。

第 7 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 8 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。

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。

第 10 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。

第 11 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 12 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。

第 13 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 14 條
團體協約得約定雇主僱用勞工，以一定工會之會員爲限。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僱用量。
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、雇主僱用爲其管理財務、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 15 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 16 條
團體協約當事人之一方或雙方爲多數時，當事人不得再各自爲異於團體協

約之約定。但團體協約另有約定者，從其約定。

第 17 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 18 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。

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。

第 20 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。

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 22 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，其終止爲無效。

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約定之存在爲目的，而爲爭議行爲。
團體協約當事團體，對於所屬會員，有使其不爲前項爭議行爲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。

第 24 條
團體協約當事團體，對於違反團體協約之約定者，無論其爲團體或個人爲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 25 條
團體協約當事團體，得以團體名義，爲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爲被告時，得爲參加。

第 26 條
團體協約得以定期、不定期或完成一定工作爲期限，簽訂之。

第 27 條
團體協約爲不定期者，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爲長者，從其約定。

第 28 條
團體協約爲定期者，其期限不得超過三年；超過三年者，縮短爲三年。

第 29 條
團體協約以完成一定工作爲期限者，其工作於三年內尚未完成時，視爲以三年爲期限簽訂之團體協約。

第 30 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。

第 31 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爲，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 32 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爲一定行爲或不行爲者，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 33 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 34 條
本法施行日期，由行政院定之。