

專題研析

## 論團體協約餘後效力之修法建議

黃俊容\*

### 摘要

「餘後效力」是指勞資雙方依照團體協約法規制所簽訂之團體協約期間屆滿，於團體協約雙方當事人尚未賡續簽訂新團體協約時，關於勞動契約另為約定前，允許原團體協約中關於規範性效力之事項，仍繼續對團體協約關係人發生效力。其立法目的在避免協約當事人於協商締結新團體協約前之期間，形成法律空窗或無法規範之狀態，此等狀態勢必對協約關係人造成不利之影響，且造成協約當事人協商新團體協約之時間壓力。爰以餘後效力銜接過渡期，具有保障勞動者之勞動權益，以及穩定勞資和諧之效。

惟若放任團體協約屆滿後，長期未能另為簽定新約，原團體協約關於規範性效力條款之約定，是否仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容，涉及餘後效力判斷，依臺灣高等法院 99 年度勞上易字第 77 號判決認為，團體協約所訂期限已屆滿 20 多年，顯見兩造無法達成新協約之合意情形，並非過渡性、暫時性狀態，則與團體協約法中餘後效力之規範目的不合，自不應認為先前的協約仍具餘後效力，採否決看法。從而，本文認為關於餘後效力之存續效期、適用範圍宜進行探討並提出修法相關建議以供參考。

**關鍵字：**餘後效力、團體協約

\* 特別感謝外審委員對本文之高度肯定並不吝惠予指正及建議，令本文得以更臻完善，謹致表銘謝。



## 壹、前言

「團體協約法」（下稱本法）之「餘後效力」是指勞資雙方依照本法規範所簽訂之團體協約期間屆滿，於團體協約雙方當事人尚未續簽訂新團體協約時，關於勞動契約另為約定前，允許原團體協約中約定之勞動條件，繼續對團體協約關係人發生效力，學說又稱「延續效力」或「延後效力」<sup>1</sup>。餘後效力之規範目的是立法者考量簽訂團體協約過程曠日廢時，且涉及重要勞動權益，因屬勞資雙方當事人簽約所爭執事項，短期不易協商尋求共識，爰規定在新的團體協約內容尚未達成共識簽訂新約前，以餘後效力銜接原團體協約效力，讓團體協約雙方當事人約定具有規範性效力之事項繼續沿用，繼而保障勞動者權益，乃於本法第 21 條規定餘後效力條款。

餘後效力係立法上賦予團體協約之規範性效力事項，可延續原有協約效力，以保障勞動者優厚勞動條件，具有

兼顧勞資雙方之維護功能，惟若團體協約之雙方當事人無法合意達成簽訂新協約之情形並非過渡性、暫時性，則與本法中餘後效力之規範目的不合，若有此等情形時即不應再承認其先前的協約仍繼續發揮餘後效力，以免違背本法餘後效力之規範目的<sup>2</sup>。然而，盱衡餘後效力之適用類型、範圍與存續效期，於現行法之適用尚有可資建議之處。

## 貳、團體協約之餘後效力概述

### 一、團體協約之效力簡介

一般勞僱契約僅拘束簽約之勞動者與雇主雙方當事人，但團體協約拘束對象不同於一般勞僱契約，其勞資雙方當事人也非勞僱契約主體之勞動者與雇主。依本法第 2 條規定，團體協約之勞方當事人須為勞動者團體，即勞動者所屬之工會，而資方當事人則係個別雇主或雇主團體均可。此外，團體協約由上述勞資雙方當事人簽訂後，除發生與勞僱契約相同可拘束契約主體的勞資雙方

<sup>1</sup> 林炫秋，團體協約之消滅與餘後效力，收錄於《集體勞動法》，新學林，2021 年 4 月，頁 282。法院裁判稱為「延續效力」者，如：最高法院 80 年台上字第 2166 號民事判決：「按團體協約之延續效力，係指團體協約法第十七條所定，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而該團體協約並無明文禁止者為有效而言。」。另本報告以西元紀年，惟引述法院相關裁判書或行政機關裁決書案號時，仍以案號原編民國年度表示，俾利索引。

<sup>2</sup> 黃程貫，德國關於團體協約餘後效力之理論發展與爭論，《政大法學評論》，第 64 期，2000 年 12 月，頁 372。

當事人（勞動者團體與雇主或雇主團體）外，同時依本法規定該協約效力，也會擴及契約當事人以外之第三人，即團體協約勞資雙方當事人以外之勞動者<sup>3</sup>。從而，團體協約與一般勞僱契約相同，拘束勞資雙方當事人發生契約債之關係效力者，稱為債法性效力<sup>4</sup>；而擴及協約當事人以外第三人（加入工會之勞動者）效力者，稱為規範性效力或法規性效力。前者基於團體協約事項因屬私法契約性質，該協約與一般私法契約相同而發生債之效力，並從其約定事項依債之效力，僅拘束簽訂協約之當事人。後者是基於本法規定，對於有關勞動條件事項之條款，依法明定包括非團體協約簽約當事人之關係人，亦受所簽

訂協約事項拘束，而發生法所規範之效力<sup>5</sup>。

然而，就團體協約之約定條款，何者屬於債法性或規範性效力，其效力屬性區別，於一般勞動者、雇主甚或工會本身，可能亦不甚明確知悉，依照本法第12條第1項第1款規定所約定事項<sup>6</sup>，關於工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等屬於勞動條件，以及同項第2款規定企業內組織事項，限於企業內勞動組織、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構等，依本法第20條反面解釋具有第19條規定效力，屬於團體協約之規範性效力事項，除上述法規條款以外，其他規範於團體協約中之

<sup>3</sup> 同前註，頁372。

<sup>4</sup> 團體協約的拘束與效力這兩個概念在德國團體協約制度是非常核心的結構，有關團體協約拘束的規定，是規定誰應受到拘束，以及到什麼時候後要繼續受到拘束。一般債權契約拘束契約雙方當事人產生債法性效力。然而團體協約除拘束勞資雙方當事人（即工會及雇主團體或者個別雇主本身受到拘束）外，團體協約更重要的是形成對群體（集體）勞動關係一致性規範，如雇主團體的會員就是個別雇主，及工會的會員就是加入工會的勞工，產生所謂團體協約關係人的規範性效力。因此，團體協約的拘束與效力這兩個概念不同。劉士豪，德國團體協約的制度，彙整前歐盟勞動法與勞動關係研究所所長羅夫畢阿克教授（Professor Dr.h.c.Rolf Birk）口述，《台灣勞工季刊》，第42期，2015年6月，頁82－83。

<sup>5</sup> 黃程貫，同註2，頁372－373。

<sup>6</sup> 《團體協約法》第12條第1項規定：「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。」。



條款，即不具有團體協約所獨有之不可低貶性之性質，僅具有債法性效力。例如，本法第 12 條第 1 項第 3 款規定，團體協約之協商程序或協商資料之提供<sup>7</sup>。

一般常見團體協約之債法性效力條款，主要包括團體協約維持和平義務、履行義務、敦促義務，以及拘束當事人團體之其他約定<sup>8</sup>。例如，於調解或仲裁程序中，不得進行影響資方生產行為等，債法性效力條款，僅拘束締結團體協約之當事人，即工會與雇主（個別雇主或雇主團體）本身相互間之權利義務予以規定<sup>9</sup>，並未涉及第三人（團體協約關係人之個別勞動者）權利義務事項，故只發生形同債之關係適用債法上效力<sup>10</sup>。另團體協約於債法性效力部

分，尚有涉及非勞動條件事項，如勞資雙方約定違反團體協約時當事人團體之責任或違約金<sup>11</sup>。一方當事人之成員違反該部分約定時，他方當事人只能對其請求敦促其成員履行，無法直接向該成員要求履行<sup>12</sup>，此係私法上契約效力，僅拘束簽訂協約之勞資雙方當事人，無涉該成員為勞動關係第三人個別權利義務事項。例如，本法第 12 條第 1 項第 3 款至第 7 款規定協商事項，僅具有債法性效力、不具有規範性效力，故如協商程序、工會組織運作事項、申訴制度及企業福利事項等約定條款。此種性質在於約束簽約當事人，並無拘束當事人團體內個別成員之效力。

至於團體協約之規範性效力，其之所以稱為「規範性效力」（或稱法規

<sup>7</sup> 邱羽凡，淺論團體協約之法律效力，《中律會訊》，第 14 卷第 4 期，2007 年 5 月，頁 15。

<sup>8</sup> 如《團體協約法》第 23 條第 1 項、第 2 項規定：「（第 1 項）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。（第 2 項）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。」。

<sup>9</sup> 林佳和，團體協約所定勞動條件協商義務：台北地院九六訴七三七九，《台灣法學雜誌》，第 137 期，2009 年 10 月，頁 175 - 177。

<sup>10</sup> 黃程貫，團體協約之效力—臺灣高等法院 85 年度勞上字第 21 號判決，收錄於《集體勞動法精選判決評釋》，臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，元照出版，2017 年 9 月，初版，頁 200 - 201。

<sup>11</sup> 如《團體協約法》第 23 條第 3 項、第 4 項規定：「（第 3 項）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。（第 4 項）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 條規定：「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。」。

<sup>12</sup> 楊通軒，《集體勞工法—理論與實務》，五南圖書，2019 年 8 月，6 版，頁 313。

性效力)係因團體協約之勞方當事人為工會,與資方當事人為雇主(或雇主團體)所簽訂之團體協約,其效力及於工會成員之個別勞動者或雇主團體內之個別雇主成員<sup>13</sup>。換言之,規範性效力主要是直接拘束團體協約當事人團體之關係人,制定第三人個別成員權利義務事項。從而,團體協約不僅拘束簽訂契約當事人,更直接拘束當事人團體成員,即團體協約關係人如工會之勞動者或個別雇主。因此,對於團體協約之第三人即「團體協約關係人」而言,其所屬團體所簽訂之團體協約將產生有如法規一般之效力。因此,稱之為團體協約之規範性效力,俾以區別僅拘束締結團體協約當事人團體之債法條款<sup>14</sup>,若締結團體協約者為個別雇主,則不但是締約當事人,同時亦是團體協約關係人。此外,規範性效力展現於團體協約之勞動關係內容(如工資、工時等主要勞動條件條款)及終止(如資遣、退休、職業災害補償或撫卹等條款)<sup>15</sup>,該團體協約條款具有取代個別勞動者之勞動契約效力,依本法第19條前段規定,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動者間勞動契約內容。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;無效部分以團體協約條款代之。此係本法賦予團體協約關於勞動條件事項,具有取代原勞動者與雇主間原有勞僱契約效力,如同具有法律強制效力<sup>16</sup>。

## 二、餘後效力意涵

團體協約之「餘後效力」,旨在規範勞資雙方所適用之團體協約屆期後,避免新的團體協約締結前出現一段空窗期,造成原團體協約所制定之勞動條件失卻法律效力,因而影響勞動權益及勞資關係,故本法第21條規定,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。爰餘後效力係為防止團體協約期間屆滿,影響勞動條件產生不利變更或中斷情事,因而就協約條款具有規範性效力事項部分繼續適用,以保障勞動者勞動權益。惟期

<sup>13</sup> 黃程貫,同註2,頁373。

<sup>14</sup> 周志宏、林佳和,教師適用勞動三法後權利義務關係變動之研究,《教育部教育研究委員會委託》,2010年11月,頁25。

<sup>15</sup> 黃程貫,同註2,頁373。

<sup>16</sup> 參見楊通軒,同註12,頁313-314。



問遇有另訂其他勞動條件之勞動契約，即不再適用原團體協約，故團體協約之餘後效力僅屬任意法性質條款。例如，勞資雙方重新訂定勞動契約<sup>17</sup>。通說認為本法第 12 條第 1 項第 1 款、第 2 款規定，涉及工資、工時、津貼等勞動條件，以及關係到企業內勞動組織之設立與利用……仲裁機構之設立及利用等，屬規範性效力事項而具有餘後效力，可在原有團體協約屆期，新的團體協約內容尚未簽訂時，原團體協約仍繼續對團體協約關係人發生效力<sup>18</sup>。

由上可知餘後效力僅存在團體協約中規範性效力部分，在團體協約屆期

後，協約條款仍然繼續存在，直至新團體協約訂定時為止，始消滅其效力。進一步而言，團體協約在原有效存續期間內，其規範性效力部分產生「強制性」與「不可低貶性」<sup>19</sup>，惟在原團體協約屆期後，新團體協約訂立之前，原團體協約僅具「任意性效力」而已，不再具有「強制性」與「不可低貶性」<sup>20</sup>，此際容許當事人以勞動契約等位階較低之法源予以變更或排除。此團體協約之「效力延續性」確實有其制度上之必要性，其立法目的在於避免協約當事人於協商締結新團體協約前之期間，可能形成之法律空窗或無法規範之狀態，此等

<sup>17</sup> 劉士豪，同註 4，頁 84。

<sup>18</sup> 邱羽凡，同註 7，頁 15。此外，學者林炫秋認為，《團體協約法》第 21 條所指的「勞動條件」其範圍究竟有多大，並非無疑義，廣義的勞動條件可以包括所有勞工與雇主之間與勞動有關事項；狹義的勞動條件是指勞資雙方當事人可支配之權利或利益，而得據以成為勞動契約合意內容的事項。勞動條件是個別勞動關係的具體內容，以《團體協約法》第 12 條第 1 項第 1 款規定為主，但此款規定應僅屬訓示性的例示規定，勞動條件不應以此為限。《勞動基準法施行細則》第 7 條中所規定的勞動契約得訂定的事項，也都屬於勞動條件。所以《團體協約法》第 12 條第 1 項第 6 款所規定的申訴制度、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同樣是勞動條件，而為餘後效力所及。林炫秋，同註 1，頁 287。

<sup>19</sup> 「強制性」，此係指資方不可以與勞工約定異於團體協約之約定，也就是一旦簽訂團體協約，團體協約關係人的勞動條件就強制適用團體協約的規範，參見《團體協約法》第 19 條。邱羽凡，同註 7，頁 15。「不可低貶性」，指團體協約的規範性效力，不容法源位階較低之其他各種法源例如工作規則、勞動契約等，作出與團體協約之內容不同之規定或約定。黃程貫，同註 2，頁 373 - 374。

<sup>20</sup> 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>，最後瀏覽日：2021 年 11 月 22 日。

狀態將對協約關係人造成不利之影響，且將對協約當事人造成協商新團體協約之時間壓力，以致新協約內容可能失其公平合理性<sup>21</sup>。

至於債法性效力者，依本法第12條第1項第3款至第5款規定事項，如參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用、工會之組織、運作、活動事項等，不屬本法餘後效力所及<sup>22</sup>，原有團體協約若屆期，雇主可以不繼續履行該團約條款。

### 三、餘後效力之中斷

餘後效力立法目的在於延續新、舊約訂定過渡期間發生效力。因此，若有下列情事，應可視為破除餘後效力：

(一)另行簽訂的新團體協約生效，此為本法第21條之法條文義當然解釋<sup>23</sup>，餘後效力既然在於延續原約定勞動條件之效力，故於新簽訂團體協約生效

時，自無維持舊約效力問題。

(二)此外，從本法第21條之法條文義可知，當雇主與勞動者就原團體協約所約定勞動條件事項，另為約定勞動條件之契約達成合意時，因新的勞動契約已成立，對於原團體協約所約定勞動條件之餘後效力，自無所適存而中斷，當然由勞、雇雙方以新成立之勞動契約條款代之<sup>24</sup>。

## 參、餘後效力之規範與檢視

### 一、餘後效力之類型可再細緻化

盱衡制定團體協約之餘後效力立法目的，乃是在於避免團體協約當事人於協商締結新約期間，形成法規空窗狀態，肇致協約內容失其公平合理性。基此目的性，凡有團體協約終止或消滅之情形即有餘後效力適用之必要性。從而，其適用類型將不僅是本法第21條

<sup>21</sup> 黃程貫，同註2，頁371—372。

<sup>22</sup> 至於《團體協約法》第12條第1項第6款所規定的申訴制度……企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項，學者林炫秋認為同樣是勞動條件，而為餘後效力所及，林炫秋，同註1，頁288。惟依學者邱羽凡，同註7，頁15所論，該款為債法性效力。復參照我國《團體協約法》第20條規定，以及德國學說認為，除了締約規範不具餘後效力外；內容規範、消滅規範、企業廠場內與企業組織法上事項之規範，以及共同機構之協約規範皆有餘後效力適用，故我國《團體協約法》第12條第1項第6款所規定，是否為餘後效力所及須再斟酌。

<sup>23</sup> 《團體協約法》第21條規定：「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。」。

<sup>24</sup> 黃程貫，同註2，頁379、381。



所規定之「團體協約期間屆滿」單一類型始具餘後效力，學者認為正確之見解應是團體協約一旦有其他情事終止或消滅之情形時，亦應根據本法第 21 條產生餘後效力<sup>25</sup>。所謂「有其他情事終止之情形」理論上宜解為含括團體協約基於一定事由之終止，如情勢變更、勞資雙方合意、解除條件成就，以及基於行政機關廢止行政處分，導致團體協約需終止等均應屬之，並為餘後效力所及<sup>26</sup>。

此外，如上述餘後效力不僅於團體協約因終止有其適用外，對於團體協約有其他情事消滅之情形時亦同。例如，當團體協約當事人團體解散時，如具有法人資格之雇主團體解散後，依照本法第 30 條第 2 項但書規定，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 3 個月消滅。此時，原有團體協約於法人團體解散後，依第 30

條第 2 項但書雖已明文規定延後效力，經過 3 個月消滅。然而，該條文但書所稱之「消滅」法律性質為何，欠缺明文規定。不過，基於餘後效力之目的性，有保護勞動者勞動條件權益之必要，法規所稱「經過 3 個月消滅」之意涵，宜解為團體協約之類推終止效力，從而也有餘後效力之適用<sup>27</sup>。再者，依德國通說見解也認為團體協約當事人團體因解散而消滅，仍得類推適用該國團體協約法第 4 條第 5 項有關餘後效力之規定<sup>28</sup>。爰除終止外，亦可能因其他情事而消滅者，尚含括因團體協約遭撤銷、解除與無效等，且定期團體協約於屆滿前，如發生上述情事亦應適用之。

準此，建議修正本法第 21 條規定，宜增加適用類型，舉凡團體協約期間屆滿，或因終止或其他情事而消滅，在新團體協約尚未簽訂時，或於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之

<sup>25</sup> 黃程貫，同註 2，頁 371。

<sup>26</sup> 參見楊通軒，同註 12，頁 322 - 323。

<sup>27</sup> 學者認為團體協約消滅後，團體協約拘束力是否存在，以及餘後效力是否存在，均欠缺明文規定，參見林炫秋，同註 1，頁 284 - 285。

<sup>28</sup> 林炫秋，同註 1，頁 284、286。本文亦認為團體協約終止或消滅後，基於保障勞動者權益下，於當事人之法人資格消滅前仍存有餘後效力之實益。例如，資方或資方團體申請重整、破產，甚至於法人解散、清算程序，即便在法人資格尚未清算完結，法人資格仍未消滅前，仍認有餘後效力適用之實益，藉以保障勞動者薪資等勞動權益，不論是法人公司為重整或於破產程序中，得以保障勞方之薪資債權，享有優先清償次序。另有學者認為團體協約已消滅，則無需堅持餘後效力之適用，同上註提及台灣法學會主編，黃程貫執筆，團體協約，收錄於《台灣法學新課題（四）》，元照出版，2006 年 8 月，頁 151。

約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。

## 二、餘後效力之適用範圍宜明確化

團體協約之餘後效力係對於原有團體協約之勞動關係，具有規範性效力部分產生延續效力，而勞動部認為僅本法第 12 條第 1 項第 1 款規定之工資、工時、津貼等勞動條件事項，始有餘後效力<sup>29</sup>，惟國內多數學者認為，除第 12 條第 1 項第 1 款規定外，第 2 款規定涉及到企業內勞動組織之設立與利用……等事項，為本法第 20 條明定具有規範性效力，屬餘後效力所及，已如前述。

關於餘後效力含括範圍，是否如勞動部所稱勞動條件事項之約定，僅限於本法第 12 條第 1 項第 1 款規定事項，依國內學者認為，本法第 12 條第 1 項第 1 款、第 2 款規定，涉及工資、工時、津貼等勞動條件，以及關係到企業內勞動組織之設立與利用……等，屬規範性效力而具有餘後效力，在原有團體協約

屆期，新的團體協約內容尚未簽訂時，原團體協約仍繼續對團體協約關係人發生效力<sup>30</sup>。更有學者認為，本法第 21 條所指的「勞動條件」其範圍究竟有多大，並非無疑義，廣義的勞動條件可以包括所有勞動者與雇主之間與勞動有關事項；狹義的勞動條件是指勞資雙方當事人可支配之權利或利益，而得據以成為勞動契約合意內容的事項。勞動條件是個別勞動關係的具體內容，以本法第 12 條第 1 項第 1 款規定為主，但此款規定應僅屬訓示性的例示規定，勞動條件不應以此為限。勞動基準法施行細則第 7 條中所規定的勞動契約得訂定的事項，也都屬於勞動條件。所以本法第 12 條第 1 項第 6 款所規定的申訴制度、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同樣是勞動條件，而為餘後效力所及<sup>31</sup>。

所謂規範性效力部分為餘後效力所及，若依德國團體協約之分類，以勞動

<sup>29</sup> 勞動部 2021 年 12 月 23 日勞動關 2 字第 1100129743 號函復立法院法制局意見。

<sup>30</sup> 邱羽凡，同註 7，頁 15。

<sup>31</sup> 林炫秋，同註 1，頁 287。該文並引註「劉士豪在解釋 2002 年 5 月 1 日行政院所提團體協約法修正草案第 15 條（相當於現行條文第 13 條）中的「勞動條件」時，就是採廣義的「勞動條件」概念，包括：工資、工時、非典型勞動關係、勞動、健康及技術、勞動與人格開展權、事業共同規範、工會行動自由與勞資爭議規範、勞動關係之訂定與終止規範、輪班制等。參閱劉士豪，團體協約效力及拘束力之研究，《銘傳專大學法學論叢》，第 2 期，2004 年 6 月，頁 114。



關係之內容規範、締約規範、消滅規範以及所謂企業廠場內與企業及組織法上事項之規範等 4 類認定如下<sup>32</sup>：

**(一)勞動關係之內容規範：**關於團體協約之內容規範涉及勞動關係者，其規範內容多為勞動條件與其他種類之財產給與（如本法第 12 條第 1 項第 1 款規定之工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等）、權利行使之除斥期間、方式等問題，屬於餘後效力所及之核心事項。

**(二)勞動關係之締約規範：**若團體協約在餘後效力階段，因個別勞動者與雇主另有締結勞動契約之情形，且該契約條款與原有團體協約締約條款規範不同或相違背，即本法第 21 條前段所謂於「勞動契約另為約定」已與原有團體協約條款另立不同之合意約定，此時排除餘後效力之適用。

**(三)勞動關係之消滅規範：**原則上應與內容規範相同，為餘後效力所及。例如，原有團體協約定有優於勞動基準法關於終止勞動契約規定之保護條款者，該約定條款在原有團體協約消滅後仍應具有餘後效力，不至於因協約之消滅而完全失其適用可能性，致使雇主得任意片面解僱任何勞動者。

**(四)企業廠場內與企業組織法上事項之規範：**關於雇主與勞動者雙方於企業內部共同設立機構之團體協約條款，亦為餘後效力所及。例如，團體協約中規定共同設置某一基金，此等規範原則上亦有餘後效力，直至該共同設立之機構消滅為止。當事人對該基金之出資捐助義務及給付請求權均不至於因為協約之消滅而有任何變更。而此等共同機構在設立時之章程亦可預先針對團體協約消滅之情形加以規定，以避免因團體協約消滅致生效力上之各種疑義<sup>33</sup>。

德國學說除了締約規範不具餘後效力外；內容規範、消滅規範、企業廠場內與企業組織法上事項之規範皆有餘後效力適用，且前開範疇是否為餘後效力所及，係依勞資關係所訂立之勞動條件與其他種類之財產給與規範，以及企業廠場內與企業組織法上事項等而定，簡言之，即勞動條件與勞動契約以及企業組織或設施利用等，屬於規範性效力部分始有餘後效力所及，且參照本法第 20 條第 1 項規定：「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」。可知，本條文已明定第 12 條第 1 項第 1 款及第 2 款係屬規範性效力條

<sup>32</sup> 黃程貫，同註 2，頁 379。

<sup>33</sup> 黃程貫，同註 2，頁 379。

款；再者，從本法第 17 條第 1 項規定之勞動條件拘束對象、第 18 條第 1 項規定勞動條件以外事項，排除餘後效力，以及第 19 條規定團體協約之直接性與強制性效力<sup>34</sup>，上述條文旨在規範並表述規範性效力之作用範圍，進而連結本法第 20 條第 1 項明文規定第 12 條第 1 項第 1 款及第 2 款，關於團體協約事項屬規範性效力範疇。從而，似乎隱約可演繹推論出本法第 12 條第 1 項第 1 款及第 2 款規範性效力部分已涵括前述德國學說分類規範，而為餘後效力所及，惟從現行本法第 21 條文義規定，僅可得知另定團體協約契約，屬於勞動關係之締約規範，而排除餘後效力適用外，現行法尚未明確規範餘後效力所及之範圍。

綜上所論，餘後效力所及之範圍並非如本法第 21 條文義所侷限於勞動條件，宜以團體協約所具規範性效力事項，屬於餘後效力所及之範圍，故參照本法第 20 條第 1 項規定，明定第 12 條第 1 項第 1 款及第 2 款具有規範性效力。從而，企業內部共同設立機構之團體協約條款，已明列於第 12 條第 1 項第 2 款之中，當如前述國內學者及德國學說

分類規範之一，屬規範性效力理當為餘後效力所及。以上論述較符明確規範且法理與學說，可達到一致性判斷基準，因而建議宜修正本法第 21 條規定：「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，原團體協約關於第十二條第一項第一款及第二款事項之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。」明定適用範圍，可涵蓋如同德國分類團體協約之餘後效力所及，同時可連貫前述僅團體協約關於規範性效力事項，具延續性效力之法理及學說主張，不僅一致且明確定義，故以本法第 21 條規定之餘後效力，包括本法第 12 條第 1 項第 2 款規定，企業廠場內與企業組織法上事項，可避免適用上之疑義。

### 三、餘後效力長期處於真空狀態

從本法第 21 條之文義規定，可知餘後效力旨在連接原團體協約過渡到簽訂新團體協約時，德國學者有稱餘後效力具有搭橋功能與保護勞動契約內容之功能<sup>35</sup>。且依餘後效力之立法目的而言，僅係「暫時或過渡」填補新、舊團體協約銜接過程，所產生法規空窗期，

<sup>34</sup> 請參照《團體協約法》第 17 條至第 20 條規定，另團體協約之直接性與強制性效力，參見邱羽凡，同註 7，頁 16。

<sup>35</sup> 餘後效力具有「保護功能」參見林炫秋，同註 1，頁 283。



故參照法國立法例，其規定團體協約之餘後效力在協約消滅後 1 年內仍保有強制效力<sup>36</sup>。

然而，本法基於團體協約關係人之勞動權益保障下，避免新、舊團體協約當事人協商在時間壓力下，產生爭議拖延簽訂新約，故本法並未明定餘後效力之效期。導致餘後效力處於長期懸置，猶如真空狀態，若遇有適用上之爭議，須經主管機關以法規解釋之，或由法院實務判決來詮釋其效力存否。例如，在團體協約餘後效力期間另行簽訂勞動契約為不同之約定時，失其餘後效力已如前述，因而在判斷餘後效力存否於解釋上，凡所有法源位階高於勞動契約而低於團體協約之規約（如工作規則等），均得為不同之約定或規定<sup>37</sup>，破除餘後效力，形成新的勞動契約，達到保護勞動者之勞動條件。

再者，就本法第 28 條規定以觀，定期團體協約最長不得超過 3 年，係屬強制規定。有論者認為探討其立法目

的，旨在當事人雙方於法律規範之適當期限後，有依實際需要更新團體協約內容的機會。因此，若協約內容訂有屆期自動延長條款，而且延長期限在 3 年以內，該延長期限得視為勞資雙方合意下，依原團體協約條款轉換為另訂勞動契約之內容。但自動延長條款若超過 3 年，應視為違反強制規定而無效，僅存餘後效力。從而，本法雖無明文規定餘後效力之過渡期間，解釋上應為短期期限，不宜據此未訂定新約而延用逾 3 年。故舊約期滿且內容已載明「本團體協約屆期後得延長 1 年」，並經團體協約當事人合意簽署延期後，此仍屬原團體協約效力所及，惟如 1 年期滿後，再由團體協約當事人合意，另於舊約上仍按延長 1 年方式辦理，依此方式年復一年，是否符合餘後效力規範目的，值得思索。

此外，倘餘後效力長期懸置，顯然無法隨全國消費者物價指數變動<sup>38</sup>，或累積達一定百分比時，適時調整薪資待

<sup>36</sup> 黃程貫，同註 2，頁 378。

<sup>37</sup> 張詠善，同註 20。

<sup>38</sup> 消費者物價指數公式：總指數與類指數（蔬菜及水果兩類除外）採用拉氏公式計算，各大、中、小類權數均予固定，項目中除蔬菜及水果項目外，權數亦為固定。蔬菜及水果兩類指數採按月變動權數編算，在類權數固定下，各項目之各月權數依據近 3 年各月平均銷售值計算而呈逐月變動；項目權數均按年變更。有關指數內涵，參閱中華民國統計資訊網，行政院主計總處統計專區，消費者物價指數，統計資料背景說明，<https://win.dgbas.gov.tw/dgbas03/bs7/calendar/MetaQry.asp?QM=0&MetaId=166&fyear=2021&fmonth=1>，最後瀏覽日：2021 年 11 月 23 日。

遇、津貼及各項福利待遇條款，進而調整勞動條件以達保障勞動者權益之目的性。從而，餘後效力之效期長短，需有明確性規定以解決現行餘後效力長期處於真空狀態之問題，並以立法明定餘後效力之合宜效期，促使勞資雙方當事人團體儘速為簽訂新約而努力，以增進勞資和諧。

#### 四、餘後效力之實務裁判分析

由於本法考量簽訂團體協約過程曠日廢時，且涉及勞動條件等勞動關係又為勞資雙方當事人所爭執事項，不易尋求共識，爰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事項之約定，是否仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約內容，涉及餘後效力判斷，其效力存否除主管機關就法規文義解釋外，個案爭執端賴法院實務裁判闡明，相關案例類型如下：

##### (一)原協約附表因新約不具餘後效力：

最高法院民事第五庭 80 年台上字第 2166 號裁判書要旨以：「團體協約的延續效力，係指團體協約法第 17 條所定（現為第 21 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而該團體協約並無明文禁止者為有效而言。本件經主管機關認可之台灣區煤礦業同業公會與台

灣省礦業產業工會聯合會簽訂之第一、二次團體協約，固有附表「退休金臨時給付標準」，但在其有效期間一年屆滿後，既經再訂定第三、四次團體協約，自不生第一、二次團體協約之延續效力問題，其附表「退休金臨時給付標準」即無延續適用之餘地。……」。

##### (二)權利義務主體並未變更，且未簽新約前仍具餘後效力：臺灣臺北地方法院

96 年度訴字第 7379 號判決：「……可知在雙方尚未合意訂立新團體協約以前，舊團體協約仍以一年一期之方式持續續約。至於被告雖於 85 年 6 月 15 日改制為公司組織之國營企業，惟此對於當時員工之身分及所應適用之團體協約，並無產生影響之理由；又被告雖於 94 年 8 月 12 日改制為民營化公司，惟亦僅係以出售股權方式將其公營事業轉為民營型態，其移轉民營過程中，並未發生清算解散而致法人人格消滅，其權利義務主體並未變更，則所訂團體協約之效力，自亦不因此而受影響。準此以觀，80 年版團體協約於被告與原告工會簽訂 95 年 1 月 6 日新版團體協約以前，應持續有效。被告辯稱當時 80 年版團體協約已因屆滿一年期限而失效等語，尚不足採信。」。

##### (三)原協約已屆滿 20 多年，不具餘後效



力：臺灣高等法院 99 年度勞上易字第 77 號判決：「……況上訴人所提團體協約所訂期限已屆滿 20 多年，顯見兩造無法達成新協約之合意情形，並非過渡性、暫時性狀態，則與本法中餘後效力規定之規範目的不合，自不應認為先前的協約仍具餘後效力，而難謂有關國營事業人員之工資等勞動條件，須優先適用國營事業管理法令，全無勞基法之適用。上訴人執此置辯，亦不足取。……」。

#### （四）勞動條件未另為約定前仍具餘後效力：

最高法院 106 年度台上字第 2745 號判決：「……原審（臺灣高等法院 104 年度勞上字第 64 號判決）維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非以：兩造於 78 年 12 月 31 日簽訂系爭協約，經北市府認可後自 80 年 8 月 14 日施行，有效期間 1 年至 81 年 8 月 14 日屆滿，其後未另訂新協約，依本法第 17 條規定，系爭協約關於勞動條件另為約定前，繼續為系爭協約關係人之勞動契約內容。……」。另臺灣高等法院 104 年度勞上字第 64 號判決：「……團體協約法於 19 年 10 月 28 日制定公布，自 21 年 11 月 1 日施行，迄 97 年 1 月 9 日修正、100 年 5 月 1 日施行；系爭協約於 78 年 12 月 31 日簽訂，應適用 19 年 10 月 28 日制

定之團體協約法；該法第 17 條規定『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。』；系爭協約經台北市政府於 80 年 8 月 13 日核定，自翌日起生效，依系爭協約第 168 條約定：『本協約有效期間 1 年，期滿前 2 個月應由雙方互派代表會商續約或另行締結新約，但新約未締結生效之前本約仍有效』（見原審卷一第 60 頁），系爭協約自 80 年 8 月 14 日起生效，期間 1 年屆滿後，並未另訂新團體協約，為兩造所不爭執（見原審卷一第 183 頁之 86 年 3 月 23 日函），故系爭協約關於勞動條件於另為約定前，繼續為系爭協約關係人之勞動契約內容。……」。

餘後效力之效期判斷，除法院實務裁判闡釋外，依主管機關就法規文義解釋上，以本法第 21 條規定之餘後效力，於 2008 年 1 月 9 日修法前即有此規範，主管機關向來係審酌團體協約當事人長久以來，針對到期的團體協約往往未能於法定 3 年期限屆滿後，再以換約方式重新簽訂新約，沿襲以來已具有習慣法的效力，因此縱使團體協約因期限屆期，而未另行簽訂續約或新約，習慣性仍沿用舊有已簽訂的團體協約。

因此，依主管機關原行政院勞工委員會 1997 年 8 月 25 日（86）台勞資二字第 033006 號函釋規定略以，依本法第 17 條規定（現為第 21 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的規定仍繼續為該團體協約關係人的勞動契約之內容、1998 年 3 月 31 日（87）台勞資二字第 011537 號函釋規定略以，所簽之團體協約如訂有期限，期限屆滿，自無拘束力。惟本法第 17 條規定之團體協約已屆期滿，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，以及 1999 年 6 月 4 日（88）台勞資二字第 024065 號函亦為相同解釋。綜上，檢視勞動部歷來相關函釋之共通性，僅有原團體協約屆滿，若勞資雙方未簽訂續約或另訂立新約，於勞動契約另為約定之前，仍具有餘後效力之樣態，並無其他類型足資參考。

## 肆、結論與建議

### 一、明定餘後效力之適用類型與範圍，俾保障勞動權益

對於具有法人資格之雇主團體解散後，依照本法第 30 條第 2 項但書規定，不定期之團體協約經過 3 個月消滅，基

於餘後效力之目的性，保障勞動者勞動條件權益，本法第 21 條規定，宜增加適用類型，舉凡團體協約期間屆滿，或因終止或其他情事而消滅，在新團體協約尚未簽訂時，或於勞動契約另為約定前，原團體協約關於規範性效力之事項約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約。

此外，依本法第 20 條第 1 項規定，團體協約有約定第 12 條第 1 項第 1 款及第 2 款事項者，具有規範性效力，為明確餘後效力所及範圍，連貫法理及學說主張，僅團體協約關於規範性效力事項，具延續性效力，不僅一致且明確定義，並可涵蓋如同德國團體協約之適用分類，藉以釐明本法第 21 條規定之餘後效力，是否含括本法第 12 條第 1 項第 2 款規定，企業廠場內與企業組織法上事項之疑義已如前述，故有必要以明文方式規定，團體協約有約定第 12 條第 1 項第 1 款及第 2 款事項者，為餘後效力所及之適用範圍。

再者，若原團體協約契約另有約定屬於勞動關係之締約規範以外事項，於團體協約期間屆滿，或因終止或其他情事而消滅，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約約定條款，仍繼續有效之內容，以但書為例外約定亦無不可。綜上，建議宜修正本法第 21 條第 1 項規定：「團體協約期



間屆滿，或因終止或其他情事而消滅，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於第十二條第一項第一款及第二款事項之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。但原團體協約另有約定者，不在此限。」。

## 二、明定餘後效力之存續效期與保護功能之衡平

原團體協約屆期後，勞資雙方若長期仍未達成簽訂新約之共識，顯與餘後效力之立法目的不合，且就實質勞動條件而言，若長期未簽訂新約不免因全國消費者物價指數變動、基本薪資調高等因素，各項薪資待遇、津貼及福利措施調整已大幅變動，此時已不具保護勞動契約內容之功能。從而，參照法國係規定協約之餘後效力在團體協約消滅後 1 年內仍保有強制效力，以及國內有學者認為，本法第 24 條規定之損害賠償及第 25 條之訴訟，勞資雙方得依第 12 條第 1 項第 7 款之「其他當事人間合意之事項」規定，可約定適用民法第 197 條第 1 項之 2 年或更短之時效期間，或甚至約定以除斥期間的方式為之。渠並認為類此約定，應可適度補正台灣勞動法

規時效或除斥期間不足或不明之現象<sup>39</sup>。爰本文建議可將時效規範納入勞動法上，於本法第 21 條適度規範餘後效力之存續效期（例如，參考民法第 126 條規定之定期給付債權為 5 年短期時效），以解決現行餘後效力長期處於真空狀態之問題。惟，建議所援引民法時效之類型，僅係擬作為規範餘後效力存續效期長短之倡議，並非意謂以請求權為之，若論其法律性質毋寧以形成權規範之，且明定效期之期間不宜過短，否則餘後效力屆期後仍未簽定新約，反而失卻其具有保護勞動權益之功能，此係一體兩面性關聯。此外，明定適當效期並可促進勞方團體主動與資方連洽協商之功能，俾利於餘後效力之效期內，雙方積極為簽訂新約而努力，以謀求勞資和諧與共榮。

## 三、建置廢續簽訂團體協約作業指引，並增列屆期簽新約獎勵制度

本法第 21 條餘後效力之規定，其意旨為訂定新約與舊約間之過渡期間效力上銜接適用，實務上現行餘後效力以主管機關之歷次函釋累積行政慣例，在解釋上已具有習慣法之效力，使期限屆

<sup>39</sup> 楊通軒，同註 12，頁 309。

期之團體協約繼續有效<sup>40</sup>，並依法院就具體個案裁判認定餘後效力存否，以達到穩定企業生產及運作與保障勞動者優厚勞動條件之目的；惟為明確餘後效力範圍，除在法理上做一適度調整外，為令地方勞政機關在執行上，竭力促使已屆期團體協約的工會團體，賡續辦理更新協約以符法規範目的，並與現行勞動法規與時俱進，建議可建置賡續簽訂團體協約作業指引<sup>41</sup>，將團體協約獎勵制度涵蓋促進原團體協約屆期簽訂新約者<sup>42</sup>。

#### 四、明定關係人於餘後效力期間加入者亦受效力所及

本法第 21 條的重點是原團體協約的勞動條件，繼續適用於該團體協約關係人的勞動契約。若依本法第 17 條第 1 項第 3 款規定，團體協約簽訂後，加入團體協約當事團體之雇主及勞動者。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，若團體協約消滅後，原團體協約當事人團體依然存在，此仍受團體協約餘後效力所拘束，而在此期間內才加入原團體協約當事人團體，不論是雇主或勞動者，其會員的資格與其他會員並無不同，因此解釋為團體協約關係人尚未脫離本法第 17 條第 1 項第 3 款的文義範圍。準此，依本法第 21 規定餘後效力之目的，係為避免團體協約消滅後產生原有協約條款失去效力之狀態，造成無法規範之真空期間，無法持續維持原團體協約所定的勞動條件，從而在餘後效力期間內，新加入原團體協約當事人團體之雇主或勞動者，在解釋上應同樣適用餘後效力<sup>43</sup>，爰為更臻明確，建議修正本法第 17 條第 2 項規定為：「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，於第二十一條規定之情形亦同。」。

<sup>40</sup> 本文認為原協約約定事項是否具有餘後效力，得否依主管機關之函釋累積行政慣例，以習慣法效力方式認定之，應以其函示之事項性質而所區別，若原協約約定事項本具規範性效力自屬合法；反之，則不因主管機關之歷來函釋所具習慣法效力所及。

<sup>41</sup> 勞動部，如何簽訂團體協約參考手冊，<https://www.mol.gov.tw/media/2688549/%E5%A6%82%E4%BD%95%E7%B0%BD%E8%A8%82%E5%9C%98%E9%AB%94%E5%8D%94%E7%B4%84%E5%8F%83%E8%80%83%E6%89%8B%E5%86%8A.pdf>，最後瀏覽日：2021 年 11 月 25 日。

<sup>42</sup> 勞動部於 2016 年 5 月 9 日勞動關 2 字第 1050126046 號令發布《勞動部獎勵工會簽訂團體協約實施要點》，建議可修正該約實施要點含括促進原團體協約屆期簽訂新約者。

<sup>43</sup> 林炫秋，同註 1，頁 290。



## 參考文獻

### 壹、書籍

- 一、林炫秋，團體協約之消滅與餘後效力，收錄於《集體勞動法》，新學林，2021年4月，1版增訂2刷。
- 二、黃程貫，團體協約之效力－臺灣高等法院85年度勞上字第21號判決，收錄於《集體勞動法精選判決評釋》，臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，元照出版，2017年9月，初版。
- 三、台灣法學會主編，黃程貫執筆，團體協約，收錄於《台灣法學新課題（四）》，元照出版，2006年8月，1版。
- 四、楊通軒，集體勞工法－理論與實務，五南圖書，2019年8月，6版。

### 貳、期刊論文

- 一、林佳和，團體協約所定勞動條件協商義務：台北地院九六訴七三七九，《台灣法學雜誌》，第137期，2009年10月，頁175－177。
- 二、邱羽凡，淺論團體協約之法律效力，《中律會訊》，第14卷第4期，2007年5月，頁14－18。
- 三、黃程貫，德國關於團體協約餘後效力之理論發展與爭論，《政大法學評論》，第64期，2000年12月，頁371－388。
- 四、劉士豪，德國團體協約的制度，彙整前歐盟勞動法與勞動關係研究所所長羅夫畢阿克教授（Professor Dr.h.c.Rolf Birk）口述，《台灣勞工季刊》，第42期，2015年6月，頁77－87。
- 五、劉士豪，團體協約效力及拘束力之研究，《銘傳專大學法學論叢》，第2期，2004年6月，頁77－123。

### 參、研究計畫

- 周志宏、林佳和，教師適用勞動三法後權利義務關係變動之研究，《教育部教育研究委員會委託》，2010年11月。

## 肆、其他

- 一、最高法院 80 年台上字第 2166 號民事判決。
- 二、勞動部 2016 年 5 月 9 日勞動關 2 字第 1050126046 號令發布《勞動部獎勵工會簽訂團體協約實施要點》。
- 三、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>，最後瀏覽日：2021 年 11 月 22 日。
- 四、勞動部，如何簽訂團體協約參考手冊，<https://www.mol.gov.tw/media/2688549/%E5%A6%82%E4%BD%95%E7%B0%BD%E8%A8%82%E5%9C%98%E9%AB%94%E5%8D%94%E7%B4%84%E5%8F%83%E8%80%83%E6%89%8B%E5%86%8A.pdf>，最後瀏覽日：2021 年 11 月 25 日。
- 五、中華民國統計資訊網，行政院主計總處統計專區，消費者物價指數，統計資料背景說明，<https://win.dgbas.gov.tw/dgbas03/bs7/calendar/MetaQry.asp?QM=0&MetaId=166&fyear=2021&fmonth=1>，最後瀏覽日：2021 年 11 月 23 日。