



發布「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」 促進團體協約簽訂

黃春玉 | 勞動部勞動關係司 視察

◎ 壹、前言

為協助勞資雙方順利簽訂團體協約，勞動部考量實務上勞資雙方雖有簽約共識，但囿於法律專業有限，對於協商共識如何形成有法律效力之條款文字並不熟稔，因此，於 2023 年編訂「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」（以下簡稱本注意事項），提示勞資雙方簽訂有效團體協約的 6 大注意事項，並蒐整過去幾年勞資雙方所簽訂之團體協約中有利於穩定勞資關係及提升勞工福祉的條款，俾提供勞資雙方撰擬團體協約條款時參考，期縮短雙方協商時程，儘早完成團體協約之簽訂。

◎ 貳、「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」

本注意事項主要分為「團體協約條款撰擬注意事項」及「團體協約條款參考案例」二大部分，茲說明如下：

一、團體協約條款撰擬注意事項

為避免勞資雙方於履約時發生爭議，針對實務上影響團體協約效力的常見問題作出 6 大提醒：

（一）條款約定應有行為義務人及履行方式
如條款約定過於簡要，後續可能衍生履約爭議，因此勞資雙方於條款中應具體

載明行為義務人、履行方式、日期及執行單位，例如：「甲乙雙方同意於每年3月、6月、9月、12月舉辦經理人與工會座談會，會議召集與行政業務由甲方承辦」。

(二) 條款用語建議採用現行勞動法令用字且明確化

雖勞資雙方於協商當下或可互相理解，惟為避免日後發生條款解釋歧異，或尋求爭議處理時第三方無法理解等情事，約定時應儘量使用勞動法令用詞或明確的用語定義。

(三) 團體協約的條次順序安排，應將同類型條款列在同一章節

如團體協約架構過於鬆散，相同類型的條文卻散見於不同章節，後續可能發生條款競合問題，因此提醒同類型條款應約定於同一章節，以便勞資雙方確認各條款間無競合或重覆約定的情事。

(四) 若於團體協約中直接援用現行事業單位之規章／辦法／制度等，建議載明版本（即制定或修訂之日期／全稱）

常見勞資雙方僅以「依甲方工作規則／薪資與晉升辦法／考核管理辦法……」等方式為約定，而未約定相關辦法修訂時之勞資協商程序或處理方式，則事業單位未來若片面修正導致實質約定內涵變更，並不構成違約。因此特別提醒，於援引內部規章／辦法／制度時，應載明版本，或列為附件。

(五) 團體協約之擬訂或修訂時，應注意勞動法令之最新修正

常見勞資雙方因援用既有團體協約為新約或參考其他工會的團體協約時，疏於檢視法令修正情形逕予引用，因此提醒於研擬或修訂條款時應配合最新法令修正，以符現行法制。

(六) 其他注意事項

因團體協約履約（有效）期間攸關當事人權利義務，應明確記載，另因各工會設定協商要求的主要事項不盡相同，且產業情形、企業營運及勞資關係亦有差異，因此於參考其他工會的團體協約時，不宜全部引用或單純摘錄彙集。此外，勞資雙方可先約定違約處理方式或管轄法院，以期爭議發生時可獲妥適快速的解決。

二、團體協約條款參考案例

經彙整近年勞資雙方簽訂的團體協約，並考量普遍性及優於法令等原則，將可約定事項分為8大類並提供例示條款，惟受限於篇幅，謹就可約定事項進行說明，至例示條款部分，讀者可至勞動部官網詳閱本注意事項：

(一) 引言

引言可讓勞資雙方宣示企業經營特色與工會主體性，並彰顯勞資合作、共存共榮的和諧關係，雙方可視需求訂定。

(二) 工資、工時、津貼、獎金等

本類屬勞動條件最核心項目，約定時應特別注意不可低於勞動法令基準、用詞定義應明確，最好可明確記載計算方式。

(三) 調薪、利潤分享、員工酬勞、員工持股信託等

企業於營運成長時，如能承諾將盈餘的一定比例分享給員工，將可激勵員工、增強員工向心力，進而提高企業營運績效，形成正向循環。本類亦屬團體協約核心項目，非常鼓勵勞資雙方約定。

（四）退休、撫卹、職業災害補償等

勞資雙方若能約定優於法令的退休金或職業災害補償，甚至針對非因執行職務受傷或身故者提供撫卹，可讓會員及家屬享有更多保障。

（五）人事獎懲與調動、員工申訴等

勞資爭議之處理屬工會任務之一，又工會常接獲之申訴類型，即為人事考核、獎懲與調動等，為能有效處理，勞資雙方可約定相關申訴處理機制或工會參與評議過程的方式，確保勞工權益。

（六）工會組織與活動

基於工會組織運作發展之必要，勞資雙方可就「會務假」、「事業單位之設施設備利用」、「代扣會費」、「會籍管理」、「會員招募與員工異動通知」等事項為約定。

（七）工會安全條款

為確保工會的團結與實力、方便工會組織與活動，勞資雙方可約定工會安全條款，包括「差別待遇條款（含禁搭便車）」、「代理工廠條款」與「封閉工廠條款」等。又禁搭便車條款常為團體協商爭點，建議於約定時，可考量以「非會員得支付一定費用即可適用」或採取「部分條款僅限乙方會員適用」等方式處理。

（八）和平義務及爭議處理條款

於團體協約有效期間勞資雙方均應確保義務之履行，本不得就約定事項再為爭議行為，惟後續仍有可能發生條款解釋或履約方式的歧見，建議可事先約定爭端處理機制，以利依循。

► 參、結語

一份優質團體協約的簽訂，確實可達提升勞工福祉，穩定勞資關係的效果，勞動部已將本注意事項放置官網提供各界參考。惟如前述，勞資雙方於協商時，仍須依企業規模、營運狀況、勞資關係需求等，朝符合實際情形及需要之協約內容來擬訂，勞動部未來亦將持續滾動式更新本注意事項，適時增補相關條款，廣續提供勞資雙方簽訂團體協約之必要協助。



性別平等工作法及相關子法修正說明

吳思儀 | 勞動部勞動條件及就業平等司 專員



壹、前言

經過行政院跨院、跨部會團隊共同研修「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」與「性別平等教育法」，針對現行性騷擾防治不足之處全面檢討。「性別工作平等法」部分條文修正案於2023年8月16日經總統修正公布，自2023年8月18日起名稱修正為「性別平等工作法」。本次修法基於「有效性」、「友善性」及「可信賴」的三大原則，明確規範工作場所性騷擾管轄範圍、建立外部公權力申訴調查機

制、增訂處罰規定、簡化申訴流程及提供相關協助資源，遏阻工作場所性騷擾事件發生，並完善被害人保護及扶助。因範圍較大，部分條文自公布日施行，其餘條文則自2024年3月8日施行。

貳、「性別平等工作法」修正重點

修法前性別工作平等法（以下簡稱本法）課予雇主應防治工作場所性騷擾行為之發生，並於知悉性騷擾情形時，應採取

立即有效之糾正及補救措施，惟因性騷擾事件於工作場所內及部分情形下，較難期待內部申訴得以有效運作。爰除修法前第12條第1項規定之「敵意性工作場所性騷擾」及「交換式工作場所性騷擾」外，本次修法新增「權勢性騷擾」之定義，對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾者，均屬本法所稱權勢性騷擾，並作為後續處理、加重賠償責任及懲處之依據。

此外，實務上針對受僱者於非工作時間遭受性騷擾，雖非在工作場所內，惟仍與工作場所之人、事具有緊密關聯，為避免受僱者遭受持續性性騷擾，爰增訂第12條第3項，定明3種非工作時間遭受性騷擾類型，不再依行為分別適用不同法律，而均適用本法規定，包括：1. 遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾；2. 遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾；3. 遭受最高負責人或僱用人為性騷擾，以保障受僱者之權益。



本次修法，除進一步確明工作場所性騷擾定義外，亦更強化工作場所性騷擾防治機制，茲分別說明如下：

一、強化雇主防治工作場所性騷擾責任

有關雇主防治工作場所性騷擾責任的事前預防部分，增訂適用範圍擴及僱用受僱者10人以上未達30人之雇主，規範其亦應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示，以保障小微型企業受僱者之申訴權益。另維持修法前第13條第1項規定僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示，本次修法明確說明有關「防治措施」之具體內涵。

至於工作場所內發生性騷擾事件，修法前第13條第2項規定雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，本次修法進一步闡明雇主「因接獲被害人申訴」或「非因接獲被害人申訴」而知悉性騷擾之情形時，分別應採取「立即有效之糾正及補救措施」之具體事項，使雇主更明確所應採取之行動，並能有效提供被害人協助及支持；另規範被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主亦應同負防治義務。同條第3項定明雇主對於性騷擾事件之查證及處理原則，使雇主有所遵循，並於同條第4項定明雇主接獲申訴，及就調查認定屬性騷擾案件之處理結果，均應通知地方主管機關。

此外，考量工作場所性騷擾事件，恐因被申訴人具權勢地位，有礙調查之進

行，爰增訂第13條之1第1項規定，定明雇主得暫時停止或調整具權勢地位之被申訴人之職務，經調查未認定為性騷擾者，其停止職務期間之薪資應予補發，以衡平被申訴人權益。又考量性騷擾案件之調查需相當時日，調查結果做成時，恐已逾勞動基準法第12條第2項所定終止契約之除斥期間，爰另定明經雇主或地方主管機關認定為性騷擾且情節重大，雇主得於知悉「該調查結果」之日起30日內，不經預告終止勞動契約之規定。

二、建立公權力介入的外部申訴管道

修法前受僱者或求職者遭受性騷擾，原則上應向雇主提起申訴，如對雇主所為之申訴案決議有異議者，得於一定期間內向雇主提出申復；如認雇主未採取立即有效之糾正及補救措施，受僱者或求職者得向地方主管機關提出申訴。

考量工作場所性騷擾行為人為最高負責人或僱用人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無疑慮，爰本次修法增訂第32條之1第1項但書第1款規定，如被申訴人屬最高負責人或僱用人，受僱者或求職者得逕向地方主管機關申訴，並得於地方主管機關調查期間至調查結果送達雇主之日起30日內，向雇主申請調整職務或工作型態，雇主不得拒絕。最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，得依本法第38條之2第1項規定，處新台幣1萬元以上100萬元以下罰鍰。

對於經向雇主提起申訴，但雇主未為處理或業經雇主調查之申訴案件，申訴人



如不服被申訴人雇主之調查或懲戒結果，為簡化申訴流程，取消向雇主內部申復之機制，於第32條第1項但書第2款定明申訴人於此情形亦得逕向地方主管機關申訴，以強化其申訴權益；地方主管機關依本法規定對上開案件進行調查時，第32條之2條第2項明定被申訴人、申訴人及相關人員或單位應有配合調查之義務，不得規避、妨礙或拒絕。同條第3項並定明，前開案件經地方主管機關認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。

三、完善被害人保護及扶助

除了強化雇主防治責任及建立外部申訴管道外，考量受僱者或求職者遭受性騷擾後所需支持，本次修正於第13條第2項新增雇主對申訴人或被害人「提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務」，作為應採取的立即有效糾正及補救措施之一，並進一步於同條第5項要求地方主管機關應規劃整合轉介資源網絡，以強化雇主防治作為及被害人之保護。

另為提供受僱者或求職者在性騷擾案件申訴及訴訟之相關協助，除原於第 37 條第 1 項規定受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提起訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助外，本次於同條項新增因遭受性騷擾而向地方主管機關申訴時，亦可獲得有關法律之諮詢或扶助。

此外，本次修正亦加重「權勢性騷擾」及「行為人為最高負責人或僱用人」之民事損害賠償責任，於第 27 條第 5 項及第 6 項增訂法院得應被害人請求，依侵害情節酌定 1 至 3 倍或 3 至 5 倍之懲罰性賠償金規定，以增遏阻之效。

▶ 參、相關子法及配套措施

因應本次修正，亦配合修正或訂定本法相關子法，同步自 2024 年 3 月 8 日起施行，相關法規重點說明如下：

一、性別平等工作法施行細則

配合本法強化工作場所性騷擾防治之規定，增訂本法第 12 條及第 13 條有關「共同作業」、「持續性性騷擾」之定義，及第 13 條第 2 項所定雇主「知悉」性騷擾時點之意涵。定明雇主接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果，應通知之地方主管機關，為被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關；並新增雇主、受僱者或求職者如有不服中央主管機關性別平等工作會於 2024 年 3 月 8 日以後依本法第 34 條第 2 項所為之審定，不經訴願程序，得逕提起行政訴訟之規定。

二、工作場所性騷擾防治措施準則

本法第 13 條第 1 項規定雇主之性騷擾防治責任，本準則進一步定明僱用受僱者 30 人以上之雇主應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之內容及事項，包括



性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施，並就不同規模之事業單位作更細緻的規範，以供雇主依循。

三、地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法

本次修法於第 32 條之 1 定明受僱者或求職者遇有性騷擾情形時，如被申訴人為單位最高負責人或僱用人、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，得逕由地方主管機關受理申訴之規定。為規範地方主管機關辦理工作場所性騷擾事件申訴處理程序，於本辦法定明受理申訴範圍、申訴調查處理原則與程序等事項。

四、性別平等工作申訴審議處理辦法

本辦法規範受僱者或求職者依本法第 34 條第 1 項向地方主管機關提起申訴，以及雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議，依同條第 2 項規定向中央主管機關性別平等工作會申請審議，有關地方主管機關受理申訴、中央主管機關受理審議相關程序及審議決定等事項，以利實務運作。

五、性別平等工作法律扶助辦法

因應本法第 37 條規範主管機關應向受僱者或求職者提供必要之法律諮詢或扶助，爰本辦法定明各地方主管機關得向中央主管機關申請經費，向受僱者或求職者提供「法律諮詢」、「律師代撰民事書狀之費用」、「勞動事件之調解程序、民事訴

訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之律師費及其必要費用」及「勞動調解及訴訟期間必要生活費用」等法律扶助項目。

六、工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點

依本法第 12 條第 5 項規定，中央主管機關應建立性別平等人才資料庫，爰就納入人才資料庫之調查專業人士的培訓資格、培訓課程內容、回訓機制等訂定相關規範，以建置「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」，提供各直轄市、縣（市）政府或事業單位調查工作場所性騷擾申訴案件時，得以遴選之。

肆、結語

本次修法以有效、友善及可信賴原則，建構完善性騷擾防治網絡，雇主面對工作場所性騷擾事件，必須重視且確實做到立即有效的改善措施，並以預防的角度，積極建立免受性騷擾之友善職場環境，讓每一位受僱者都能有安心、安全的工作環境。