

立法院議案關係文書 (中華民國 41 年 9 月起編號)
中華民國 101 年 10 月 24 日印發

院總第 1352 號 委員提案第 14138 號

案由：本院委員吳育仁、江惠貞、楊玉欣等 18 人，鑒於團體協約法中所訂定之誠信協商原則，沒有時間和有效爭議處理的配套措施，若勞資協商當事人任一方採拖延協商策略，將使集體協商陷入僵局困境。爰擬具「勞資爭議處理法第二十五條條文修正草案」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。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、目前實我國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。
- 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。若勞資爭議之任一方採取表面協商（surface bargaining）、拖拉協商（dilatatory 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，應賦予不當勞動行為裁決委員會得以決定交付仲裁之權利。
- 三、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。
- 四、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。爰提案修正勞資爭議處理法第二十五條，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

立法院第 8 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

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。

提案人：	吳育仁	江惠貞	楊玉欣		
連署人：	林鴻池	廖正井	盧秀燕	陳雪生	林正二
	簡東明	盧嘉辰	林明溱	徐少萍	蔣乃辛
	鄭天財	蔡錦隆	陳碧涵	呂玉玲	呂學樟

勞資爭議處理法第二十五條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二十五條 勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。</p> <p>勞資爭議當事人之一方為第五十四條第二項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第三項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。</p> <p>勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。</p> <p>調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。</p> <p><u>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。</u></p>	<p>第二十五條 勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。</p> <p>勞資爭議當事人之一方為第五十四條第二項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第三項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。</p> <p>勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。</p> <p>調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。</p>	<p>一、目前實我國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。若勞資爭議之任一方採取表面協商（surface bargaining）、拖拉協商（dilatatory 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，應賦予不當勞動行為裁決委員會得以決定交付仲裁之權利。</p> <p>三、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>四、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</p>

立法院第 8 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

		<p>雙方之和諧，不利集體協商制度之建立。爰於本條增訂第五項，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>
--	--	--