

團體協約撰擬條款 注意事項及參考案例



民國 112 年 11 月

團體協約撰擬條款注意事項及參考案例

壹、前言

自民國 100 年 5 月 1 日團體協約法修正施行後，本部即積極鼓勵各工會簽訂團體協約，透過辦理集體協商人才培訓、入廠輔導及法令宣導等措施，以強化工會協商代表之協商知能，並邀請專家學者入廠提供協助，以利勞資雙方團體協商之進行。本部官網設有「簽訂團體協約」專區，詳細介紹團體協約之協商資格、協商準備、協商進行、僵局處理，以及團體協約之履約與效力等，且於 105 年發布「勞動部獎勵工會簽訂團體協約實施要點」、111 年訂定「團體協約之協商會議注意事項」及編製「團體協商法誠信協商義務參考手冊」，以期勞資雙方在能有充分準備和認識下進行團體協商。

團體協商最重要的核心，即為團體協約之條款約定。勞資雙方透過協商並具體形成團體協約，達到強化事業單位營運效能、提升勞工勞動條件、優化雇主與工會間勞資關係，可謂事業單位與工會共同「量身打造」符合所需之集體勞動契約，以達到團體協約法立法目的所稱「穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益」。

但是一般事業單位與工會常因缺乏協商實務經驗，就團體協約法第 12 條第 1 項所定「團體協約得約定事項」之內容，實際上應當如何形成條款文字並不熟稔，而在借鑑參考其他團體協約條款時亦有使用錯誤之情形，故本部彙整各事業單位與工會過往所簽訂之團體協約，選擇其中完整並適當之條款列舉並加以說明，期供未來勞資雙方協商撰擬團體協約草案時作為參考。

貳、團體協約撰擬條款注意事項

一、條款約定應有行為義務人及履行方式

常見勞資雙方於條款中未清楚載明行為義務人及履約方式，例如僅約定「雙方同意每季召開一次座談會」，惟究竟由甲方或乙方召集？會議兩造出席代表之層級？時間點在何時舉行？雙方就履行義務之方式、日期及執行單位等，未具體載明。

建議擬訂條款時應盡量具體明確化，例如：(1)「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」；(2)「甲乙雙方同意於每年○月○日前，召開次年度薪資調整協商會議，協商代表由甲乙雙方各自推派5名擔任，並由甲方負責召集」。

二、條款用語建議採用現行勞動法令用字且明確化

勞資雙方可能有約定俗成之用語，例如銀行員之就職，慣稱「入行」/「進行」、或懲戒解僱稱為「開除」、或三節獎金並未指明為哪三節...等。

雖雙方於協商當時皆可相互理解，但為免日後出現契約解釋歧異，或尋求爭議處理時第三方無法理解，或團體協約期滿前後擬進行新約約定時，雙方協商代表皆已更換而無法瞭解原意...等情事，故建議勞資雙方於約定時，盡量使用勞動法令用詞或明確用語定義，例如改用「到職日」、「終止勞動契約（解僱或資遣）」等；如節日獎金，應明確寫出係指「春節獎金」、「端午節獎金」、「中秋節獎金」、「五一勞動節獎金」等。

另團體協約既訂有「立約人」，若事業單位為甲方、工會為乙方，則條款行文即應以「甲方」（而非公司/資方）、「乙方」（而非工會/勞方）為之。

三、團體協約之條次順序安排，應將同類型條款列在同一章節

常見團體協約結構較為零散，例如就勞動關係之約定，甲乙雙方約定甲方有提供會所義務、代扣會費義務、幹部會務公假給予義務、會員勞教公假給予義務、工會安全條款等，建議整合列在同一章節。

又例如，就勞動條件（工資及獎金）之約定，勞資雙方可能約定甲方同意有關節日獎金/績效獎金/年終獎金/紅利/員工酬勞等各項給予之金額、議定程序、發給時間等，但若散見於團體協約不同章節，事後可能發生條款間出現競合（如年終獎金與年終績效獎金，是否於乙方會員符合條件時均可同時領取而不互斥）等爭議。建議就同類型條款列於同一章節，以便勞資雙方可確認各條款彼此間有無競合。

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（即制定或修訂之年/月/日/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。惟事業單位之工作規則或各項管理辦法，屬事業單位管理權範圍，若勞資雙方未於團體協約內再作未來辦法修訂時之勞資協商程序約定，則事業單位未來若片面修正上開辦法而致團體協約實質約定內涵變更，並不構成違反約定。

若在團體協約中援用事業單位既有辦法，建議明定版本或議定甲乙雙方就辦法變更時之協商程序，例如：「乙方會員之晉升與薪給，依甲方民國○○○年○○月○○日公告之○○○辦法辦理」，或「乙方會員之晉升與薪給，依甲方之○○○辦法規定辦理。前項辦法如有修正之必要，甲方應於2個月前通知乙方，並另行召開協商會議」。

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而為新約或參考其他已簽訂之團體協約，致使疏於檢視最新勞動法令之修正逕行引用。例如「勞工安全衛生法」業已更名為「職業安全衛生法」、「性別工作平等法」業已更名為「性別平等工作法」等，勞資雙方於修訂條款時應隨時注意並配合修正；又例如「事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項」業自 111 年 1 月 1 日起停止適用、勞動基準法第 49 條第 1 項(限制女性夜間工作)業經司法院釋字 807 號宣告失效，既存團體協約若曾約定相關條款，亦應配合刪除或重新修訂以符合現行法制。

六、其他注意事項

- (一) 其他工會之團體協約或參考案例不可全部引用，亦非單純摘錄彙集作成自己工會協商版本，每個工會設定協商要求的主要事項不盡相同，且各產業情形、企業營運及勞資關係亦有所不同，因此其他工會團體協約只能供作參考，切勿為求一時方便，不經思索地全部引用。
- (二) 團體協約可事先約定違約處理之方式，例如給付違約金等，以免事後發生爭執。此外，勞資雙方亦可於團體協約中約定爭議處理機制，例如「就本協約內容，若出現解釋歧異或履約爭議，雙方同意向主管機關申請調解；若調解仍不成立，雙方同意交由○○市政府勞資爭議仲裁委員會仲裁等」。
- (三) 因團體協約屬於私法契約，如勞資雙方發生履約爭議，除尋求行政調解、仲裁機制作為爭議解決途徑外，亦可事先合意約定管轄法院，以免未來引起不必要的爭執。
- (四) 團體協約的生效日期及有效期間，因攸關當事人權利義務，應記載簽約日期「○○年○月○日」；如有約定期限者，亦宜清楚載明履行期間「自○○年○月○日起至○○年○月○日止」。

參、團體協約條款參考案例說明

本部經彙整現行各團體協約，並考量使用普遍性、優於現行法令等原則，茲依照類型提供說明及條款示例如後，期供勞資雙方於團體協商時作為撰擬條款文字之參考。

但須特別注意，以下列舉條款僅為「示例」，勞資雙方實際進行協商時，仍請依貴單位企業規模、營業狀況、勞動條件現況、勞資關係需求等，朝符合貴單位實際情形及需要的協約內容來擬訂，不宜直接援引照錄。此外，因需去識別化並使行文順暢，以及為符合現行法制規定，下開表列條款，業經部分改寫或調整，並非特定事業單位與工會之實際團體協約條款文字。

以下團體協約當事人為事業單位時，均稱甲方；當事人為工會時，均稱乙方；當事人為員工或乙方會員時，均稱乙方會員。另條款所稱「乙方會員」，係指全體勞工或僅限乙方會員享有，需視該團體協約是否依團體協約法第 13 條另為約定（俗稱禁搭便車條款），條款示例時不予另行註明。

一、引言

引言係為使勞資雙方得以宣示企業經營特色與工會主體性，並彰顯達成團體協約法所訂「穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益」效果，建議勞資雙方可視需求訂定。

【示例】

1	甲乙雙方本諸誠信原則，為保障雙方權益，加強雙方合作，提升工作效率，創造企業利潤與永續經營，建立勞資和諧關係，以促進事業之發展與員工之福利，特依據團體協約法締結團體協約(以下簡稱「本協約」)，以資信守。
2	<p>立協約人○○股份有限公司(以下簡稱「甲方」)與○○企業工會(以下簡稱「乙方」)將以共存共榮、利益共享、以客為尊之精神永續發展，維護和諧之勞資關係，並促進乙方會員之勞動權益。</p> <p>在遵循相關勞動法令之前提下，甲方應尊重乙方發展及強化工會組織之權利，乙方應尊重甲方之合理經營權限。</p> <p>甲乙雙方期許透過彼此合作，提升事業競爭力，彰顯本公司在集團中策略性地位，以期超越同業，共創公司榮景。</p> <p>雙方皆體認「一心作好，始終如一」(Here for good)的精神意涵及重要性。</p> <p>為達成以上目標，雙方特依團體協約法之規定訂定本團體協約(以下簡稱「本協約」)，以供雙方遵守。</p>

二、工資、工時、津貼、獎金等

有關工資（含加班費）、工時、各項津貼、獎金等，是勞動條件中最核心項目，亦為勞資雙方最需要協商事項。勞資雙方約定時，應注意約定內容不能低於法令最低標準，用詞定義應明確化或記載計算方式。

【加班費】

雇主給付加班費之前提為勞工於工作時間且給付勞務。故勞資雙方宜先確認正常工時與休息時間，再就超過正常工時之起算時點與加班費給付倍率等另為約定，亦可將「參加雇主教育訓練、○○活動」等約定視為提供勞務並給付加班費。

另勞資雙方常見就「天災期間是否出勤以及出勤後之工資或加班費如何計算」衍生爭議，建議團體協約亦可納入為約定事項。

【示例】

1	乙方會員每日正常工時為 8 小時。甲方因業務需要延長乙方會員工作時間時，延長工作時間之薪資依下列標準加給： （1）延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 35%。 （2）再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 70%。 乙方會員國定假日出勤工作者，加發 1.5 日工資。
2	甲乙雙方同意，每日正常工時為 8 小時。 甲乙雙方應另於勞資會議協商確認「連續性工作」之職務。屬連續性工作職務者，於乙方會員連續工作 4 小時後仍繼續工作者，應由甲方於工作時間內另行安排適當之休息。工作時間含休息時間合計超過 8 小時者，超過部分均以法定加班費標準計算。

3	<p>乙方會員每日正常用餐時段：午餐時段應於每日 11 時至 13 時 30 分之間，晚餐時段應於每日 17 時至 19 時之間。午、晚餐各為 1 小時。</p> <p>當日用餐時間不計入工時部份，以 1 次為限。</p> <p>因傳播業性質特殊，甲方同意：</p> <p>(1) 乙方會員因外勤錄影或採訪等而未能於上述正常用餐時段內用餐者，甲方應供餐或發給 2 倍誤餐費。</p> <p>(2) 乙方會員於棚內作業時若因故延誤，得彈性縮短其用餐時間，惟不得低於 30 分鐘，甲方應供餐。</p> <p>(3) 前兩款之用餐時間，計入工時。</p>
4	<p>乙方會員參加甲方之年度教育訓練當日，如係乙方會員之正常工作日但非屬班表所定出勤時間參加者(即輪班人員)，甲方應給予延時 4 小時加班費；如係乙方會員之休假日參加者，甲方應加發 1 日工資，並覈實給予交通費。</p>
5	<p>甲方同意如因颱風、地震或其他災變，地方政府已宣布停止上班時，仍應給付乙方會員工資。</p> <p>若乙方會員為配合甲方業務需要到勤者時，其工資按平日每小時工資額加倍發給。</p>
6	<p>因天然災害影響乙方會員出勤時，甲方同意依下列規定辦理：</p> <p>(1) 若政府機關宣布停止上班，而當日天候狀況確無法出勤時，乙方會員無須出勤且當日工資照給，但經甲方主管因業務需要指定乙方會員出勤者，核予加班費。</p> <p>(2) 若政府機關宣布停止上班，而當日天候狀況甲方衡量無安全疑慮時，應通知乙方會員正常到勤，出勤者核予加班費，未出勤者扣發當日工資。惟乙方會員具正當理由或特殊狀況時，甲方應從寬認定。</p>

【各項獎金】

獎金依實際給付性質可能為工資、或為雇主恩惠性給予。如獎金為雇主恩惠性給予，此時透過團體協約明定，可確保其為勞動條件之一部分；若獎金屬工資之一部分者，亦建議明確約定。

勞資雙方約定時，建議就名目、金額、是否列為工資等加以明確化。另各項獎金是否「需發放時在職方得領取」、是否「依在職月份比例發給」等細節，如有必要亦建議約定，可避免日後爭議。

【示例】

1	甲方同意發給乙方會員每年五一勞動節、端午節、中秋節獎金，各為新臺幣（下同）1,000 元；春節獎金 1,500 元；開工當日出勤者紅包 3,000 元。
2	<p>甲乙雙方同意，三節節金發放標準如下：</p> <p>一、春節節金</p> <p>（1）春節節金金額為乙方會員個人該年度 2 個月之底薪，分兩次發給。其中 0.5 個月底薪之節金於當年 12 月 19 日發放，另外 1.5 個月底薪之節金於農曆除夕日前 10 日發放。如遇例假日則提前發放。</p> <p>（2）春節節金以當年度 12 月 1 日在職之乙方會員為發放對象。年度中到職之乙方會員依實際在職曆日，按比例計算之。</p> <p>（3）乙方會員若於春節節金發放年度中退休、或服務滿 20 年以上離職、或不幸亡故者，以其該年度實際在職之曆日按比例計算之。但如前開事由發生日為當年度 7 月 1 日(含)以後者，則全額發給。</p> <p>（4）甲方如因依工作規則第 10 條第 1 項第 5 款或第 14 條規定終止乙方會員勞動契約者，該員得否享有當年度春節節金，由甲、乙雙方共商決議之。</p>

	<p>二、端午、中秋節金</p> <p>(1) 端午、中秋兩節，於節日前 5 日各發給乙方會員 0.5 個月底薪之節金。如遇例假或休息日則提前發放。</p> <p>(2) 端午、中秋節金，以該節日在職之乙方會員為發放對象。</p> <p>(3) 年度中到職之乙方會員依實際在職曆日，按比例計算之。</p> <p>(4) 甲方如因依工作規則第 10 條第 1 項第 5 款或第 14 條規定終止乙方會員勞動契約者，該員得否享有當年度端午、中秋節金，由甲、乙雙方共商決議之。</p>
3	<p>甲方同意發給乙方會員久任獎金。發給標準如下：自乙方會員到職日起算，在職服務年資滿 10 年者現金新臺幣(下同)5,000 元，年資滿 15 年者現金 10,000 元，年資滿 20 年者現金 15,000 元，年資滿 25 年者現金 20,000 元，並於次年年後之月會上發放。</p>
4	<p>甲方同意無論營運狀況如何，對於乙方會員每年每人發放相當於其本人 2 個月本薪之固定金額年節獎金，其發放時間為每年 7 月及次年 1 月各發放一次，併同當月薪資發給，每次相當於其 1 個月本薪。</p> <p>甲方之年終獎金核發辦法，將於每年制定後公布，並於次年 2 月底或 3 月初前，依該辦法與目標達成狀況，核發予乙方會員。</p>
5	<p>甲方依乙方會員全年到職月數出勤率及獎懲情形，核給年終獎金，以 2 個月月薪為限。年度中到職者，按到職月份比例發給。</p> <p>發放對象為年終獎金發放日在職之乙方會員（發放日：年底結束後之次月發薪日）。</p>
6	<p>甲方對乙方會員應辦理年終考核，考核原則應按主管、師、員分類公平給予考核，並以考核成績給予晉級，及自簽約日起之</p>

	<p>年度發給年度考核獎金：特優/優等、甲等、乙等分別為考核該年度年終時本薪 1.3 個月、1.05 個月、0.8 個月。</p> <p>另發放員工年終獎金：本薪 1 個月。</p>
--	---

三、調薪、利潤分享、員工酬勞、員工持股信託等

企業如在營運成長時，可將盈餘提撥一定比例作為員工分紅或調薪以回饋員工之辛勞貢獻，例如約定員工調薪比率、稅前(後)盈餘提撥比率及員工持股信託等。此種透過利潤分享或酬勞分配的方式，一方面能使企業大幅提升員工向心力，另一方面可使員工增加實質所得，為團體協約相當核心與重要項目，非常鼓勵勞資雙方積極約定。

【示例】

1	甲乙雙方得參考政府公告物價指數(CPI)，並視甲方公司盈餘狀況，於每年1月中旬協商調薪。若協商成立，可溯及當年度1月1日調薪生效。
2	甲方同意調薪機制計算方式如下： (1) 甲方前一年度之經常性人事成本占營業收入比率低於29%時，當年度應與乙方協商並調薪。 (2) 甲方前一年度之經常性人事成本占營業收入比率高於29%時不實施調薪。惟連續3年度未調薪時，應調薪1次。 (3) 年度晉升之本俸調整，不視為調薪。
3	甲方應訂定酬勞發給辦法，據以核發乙方會員獎金及酬勞，其訂定或修改應參酌乙方意見。 前項之酬勞提撥比率，應按年度獲利狀況以不低於1%為原則，惟尚有累積虧損、法令變動或事業單位規章修正時不在此限。
4	甲方為獎勵乙方會員共同創造業績，同意調整乙方會員薪資方式如下：甲方應於本協約生效日起至協約終止之次年度止，每年度稅前盈餘達新臺幣 7,000 萬元時，調升乙方會員薪資3.2%(含年度晉級部分)。
5	甲方發行新股時，除經目的事業中央主管機關專案核定者外，應保留發行新股數10%至15%之股份由公司從業人員承購。 甲方應成立員工持股信託委員會，其辦法由甲乙雙方訂定之。

	針對甲方配股(員工及股東)時之畸零股，甲方依上市公司股務處理作法，優先洽乙方依公司法及證券交易法認購之。
6	<p>為甲方全體員工之利益管理運用，以協助員工累積財富，保障其退休或離職後之生活安定為目的，甲乙雙方同意設立「○○公司員工持股會」，約定每月自各會員薪資所得中提存一定金額及公司獎勵金共同交付予○○○○○○銀行信託部。</p> <p>員工持股會會員不限於乙方會員。依照員工持股會章程，甲方正式編制內職(勞)工及甲方派駐在外之員工，到職屆滿3個月後均可申請為會員。</p> <p>員工持股會會員，依其所填入會申請書之固定提撥金額，自其每月薪資所得中由甲方代為扣繳交付至員工持股信託專戶；甲方則依「○○公司與員工持股會締結協議書」中所規定之公司獎勵金額相對提撥，以作為員工持股會會員獎勵金。</p>
7	<p>甲方同意，甲方自結財報為稅前淨利時，發放給乙方會員年終獎金。發放總額度=2個月員工薪資總額(以12月31日為計算基準)+稅前淨利 x 20%。</p>
8	<p>甲方於年度結算業內稅後獲利新臺幣(以下同)8億元(含)以內，發給乙方會員60日之獎金。若超過8億元，則依下列規則辦理：</p> <p>(1) 超過8億元至10億元內：超過8億元之部分，每滿1億元加發核定全薪3天獎金。</p> <p>(2) 超過10億元至12億元內：超過10億元之部分，每滿1億元加發3.5天獎金。</p> <p>(3) 超過12億元至14億元內：超過12億元之部分，每滿1億元加發4天獎金。</p> <p>(4) 超過14億元至16億元內：超過14億元之部分，每滿1億元加發4.5天獎金。</p> <p>(5) 超過16億元至18億元內：，超過16億元之部分，每</p>

	<p>滿 1 億元加發 5 天獎金。</p> <p>(6) 超過 18 億元以上：每滿 1 億元加發 5.5 天獎金。</p> <p>前項第 1 款至第 6 款於未滿 1 億元時，依比例合計。若年度結算稅後處於虧損，年終獎金核發方式再由勞資雙方另行協議。</p> <p>甲方發放年終獎金之日前，乙方會員若有離職、退休、優離優退、留職停薪或甲方依法資遣、解僱者，該員獎金之發放依甲方規定辦理。</p>
--	---

四、退休、撫卹、職業災害補償等

勞資雙方若能約定優於法令之退休金或職業災害補償，對於員工向心力與穩定度必有助益；另員工在職期間非因執行職務受傷或身故，團體協約若能約定撫卹條款，亦可對員工及其家庭提供更多保障。

【示例】

1	甲方給予乙方會員之退休金月提繳率，依任職年資計算，提繳標準如下： (1) 未滿3年者：月提繳率為薪資之6%。 (2) 3年以上未滿6年者：月提繳率為薪資之8%。 (3) 6年以上者：月提繳率為薪資之10%。
2	乙方會員非因職業災害死亡者，甲方依下列標準給付撫卹金予其遺屬： (1) 年資未滿1年者：支給3個月之喪葬補助費及基本月薪10個月之撫卹金。 (2) 年資1年以上未滿10年者：除依前款規定發給以外，年資每超過1年加發基本月薪2個月之撫卹金。 (3) 年資滿10年以上者：除依前(2)款規定發給以外，年資每超過1年加發基本月薪1個月之撫卹金，最高以35個月為限。

五、人事獎懲與調動、員工申訴等

員工之人事考核、獎懲、職務調動等，雖屬事業單位管理權範圍，但亦為工會最常接到會員申訴而需與事業單位調處事項。為使勞資雙方能有效處理紛爭，建議可於團體協約中約定申訴處理機制或受理員工申訴時之乙方參與方式；若事業單位設有考核、獎懲或人事評議等委員會，勞資雙方亦得約定一定比例之委員席次由乙方推派。

【示例】

1	乙方會員遭受資遣、解僱或受甲方懲處而發生爭議時，可於事實發生之日起 30 日內以書面提出申訴，甲方應於書面申訴送達後 20 日內妥善處理。
2	甲方應訂定獎懲及申訴辦法，並成立獎懲及申訴委員會。 獎懲及申訴委員會之甲乙雙方成員比例，依現行規定辦理，若比例變動需由甲乙雙方協商同意後辦理。
3	甲方應依規定辦理乙方會員在甲方工作之考核、獎懲與升遷等事項，若乙方會員提出異議時，甲方應召開考核委員會議並邀請乙方理事長及乙方會員列席。
4	甲方所屬各單位之獎懲委員會及申訴委員會，應有 1/3 之席次由乙方推選委員參加。 審議懲處案件時，應邀請當事人及其主管列席說明。 乙方會員對於甲方核定之個人獎懲認有不當情形時，得提出申訴，甲方應將申訴結果通知乙方。
5	甲方對於乙方會員之輪調，應基於業務發展需要、非以懲罰為目的，並應安排新職務所需之業務課程妥善訓練，且應依下列五原則辦理。 (1) 基於企業經營上所必需。 (2) 不得違反勞動契約。 (3) 對員工薪資及其他勞動條件未作不利之變更。 (4) 調動後之工作性質為員工體能及技術所能勝任。

	<p>(5) 調動後之工作應在合理通勤範圍內。(註:未超過 20 公里)</p> <p>乙方會員如係配合公司政策非自願性調整職務且無法勝任時，得向乙方提出申訴，乙方得要求甲方於 15 日內協商。</p>
6	<p>甲方依勞動基準法第 10 條之 1 規定異動乙方會員之職務時，若乙方會員因工作內容、時間變動等認有履行勞務困難，得依下列各款向甲方提出終止勞動契約：</p> <p>(1) 於異動通知生效日起 60 日內，逕行向甲方提出終止勞動契約。</p> <p>(2) 於異動通知生效日起 60 日內，提出申訴，而於申訴遭駁回後 10 個工作日內向甲方提出終止勞動契約。</p> <p>乙方會員如逾期未向甲方提出終止勞動契約者，均視為接受甲方之異動。</p> <p>乙方會員依第 1 項規定終止勞動契約者，甲方除依其適用法規(即勞動基準法第 17 條或勞工退休金條例第 12 條)之規定發給乙方會員資遣費外，另加發 1 個月工資。</p>

六、工會組織與活動

工會組織與活動，主要包含會務假、事業單位之設施設備利用、代扣會費與會籍管理等，為工會組織運作發展之必要，亦為工會與事業單位最常約定事項。

【會務假】

就會務假部分，除工會法第 36 條所定範圍外，團體協約可適度增加適用對象（如乙方候補理監事或參與法定會議之乙方會員，或乙方會員參與上級工會會務等）、時數、乙方成員如有複數工會身分之時數原則，以及約定請假程序等，以符勞資雙方實際所需。

【示例】

1	<p>乙方及乙方會員之集會、行事或其他工會活動，均應於工作時間外行使。但符合下列各款之一者，不在此限：</p> <p>(1) 會員代表出席定期會員代表大會，每年 1 次，每次 2 日。</p> <p>(2) 理事出席理事會每月 1 次，每次 1 日。監事列席理事會，亦同。</p> <p>(3) 監事出席監事會，每 3 個月 1 次，每次 1 日。</p> <p>(4) 常務理事出席常務理事會，每月 1 次，每次 4 小時。監事會召集人列席常務理事會，亦同。</p> <p>(5) 理事長全日駐會辦理業務。</p> <p>(6) 代表乙方出席○○○總工會、○○○總工會、○○○產業總工會之定期代表大會、理監事會議及○○○○○聯合總會之定期會議。</p> <p>(7) 代表乙方與甲方進行團體協商。</p> <p>(8) 參加政府機關指定或舉辦之勞工教育訓練、會議、觀摩及訪問。</p> <p>(9) 代表乙方參加甲方召開之職工福利委員會、勞工退休準備</p>
---	--

	<p>金監督委員會、職業安全衛生委員會或勞資會議等法定會議。</p> <p>(10) 代表乙方從事或參與調解活動。</p> <p>(11) 其他乙方經洽甲方同意之活動。</p> <p>乙方會員擔任第 1 項第 6 款工會聯合組織會員代表、理監事、常務理事及監事會召集人，得比照第 1 項第 1 款至第 4 款辦理。</p> <p>乙方理、監事擔任第 1 項第 6 款全國性聯合組織理事長者，比照第 1 項第 5 款辦理。</p> <p>乙方選派之人員參加第 1 項及第 2 項活動時，甲方應給予必要之協助，同時不予扣薪。</p>
2	<p>乙方會員之會務活動原則上應於工作時間外從事之；但符合下列各款之一者，得事先向甲方人事主管申請公假：</p> <p>(1) 乙方會員參加乙方所召集之會員(代表)大會。</p> <p>(2) 乙方會員參加乙方辦理會員代表教育訓練，每年 1 次、上限 4 小時。</p> <p>(3) 乙方會員參與政府機關或上級工會舉辦之會議、勞工教育與模範勞工表揚活動。</p> <p>(4) 乙方會員代表乙方進行團體協商。</p> <p>(5) 乙方會員代表乙方參加勞資會議、職業安全衛生委員會會議、職工福利委員會會議、勞工退休準備金監督委員會會議。</p>
3	<p>乙方理事長全日處理會務，並依工會法第 36 條規定辦理。</p> <p>乙方理事、監事及會務工作人員依會務實際需要，向甲方申請公假辦理。</p> <p>乙方理事、監事、幹事、會員代表，如係輪班人員且需於非工作時間出席乙方會議者，甲方同意另行給予其補休。</p> <p>乙方候補理事、監事受邀出席乙方會議時，依前 2 項規定辦理。</p>

【代扣工會會費】

依工會法第 28 條第 3 項規定「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會」。所稱「經會員同意」程序，可以團體協約約定為之。

工會收取之費用除會費外，若另有其他費用（如保險費、互助金等）等一併由甲方代扣者，亦建議明定之。

【示例】

1	乙方會員之入會費、經常性會費及其他經乙方會員代表大會通過之會員應繳費用，甲方同意於每月發薪時自會員之工資中代為扣除，並即將所代扣之款項匯入乙方指定之金融機構帳戶。
2	乙方會員應繳之工會入會費、經常會費，經會員本人同意並經乙方通知，甲方應自乙方會員之薪資中代扣，並將代扣款項於 5 日內匯入乙方指定金融機構帳戶。 前項費用之停止扣繳，應有會員本人之書面授權，並通知甲方後始得辦理。
3	乙方提供乙方會員扣款同意書予甲方後，甲方應自該會員薪資中代扣下列費用並交付乙方： （1）工會入會費及經常會費。 （2）乙方辦理之文康活動費用。

【協助工會組織發展-會員招募與員工異動通知】

因事業單位方能第一時間掌握員工之到職、留職停薪、調動單位或離職，而前開異動又牽涉工會費用代扣金額與會籍管理，建議勞資雙方應約定會員人事異動之通知程序。

另為促進工會組織發展、彰顯勞資關係和諧，勞資雙方亦可約定事業單位於新進員工到職時，洽請工會提供教育訓練或通知工會提供簡介資料、入會申請書等。

【示例】

1	甲方同意於人員到職與離職之 3 日內通知乙方，俾便辦理會籍異動事宜。
2	甲方應於新進員工報到後 10 日內，以書面通知乙方。若符合加入乙方會員資格者，由乙方通知其加入為乙方會員，必要時甲方得協助之。乙方會員如遇單位調動、留職停薪與離職等，甲方應按月造冊並以書面通知乙方。
3	甲方辦理新進從業人員職前訓練時，應安排「工會會務簡介」課程，並洽請乙方推介師資與提供資料，以促進勞資關係和諧。

七、工會安全條款

工會安全條款，廣義而言係指工會與雇主在團體協約中約定的工會保障機制，用以確保工會的團結與實力、方便工會組織與活動，亦包含工會法第 35 條規定禁止雇主不當勞動行為之約定；狹義而言，主要指團體協約法第 13 條至第 14 條，為保障勞工團結權及工會發展而制定的特別規範，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」。

勞資雙方是否約定禁搭便車條款，經常成為團體協商爭點，工會基於提升會員團結度而要求，但事業單位基於管理一致性而反對。建議勞資雙方，可考量是否「整份」團體協約都僅能適用於乙方會員，亦可改以「非乙方會員者於支付一定費用予乙方後得享有」或採取「部分條款僅限乙方會員適用」等方式替代之。

【示例】

1	<p>甲方對乙方及乙方會員從事之工會活動，於不違反法令及本協約之限度內，應承認其權利。甲方或代表甲方行使管理權之人，不得有下列行為：</p> <ul style="list-style-type: none">（1）以不加入乙方或擔任工會職務為勞工僱用條件。（2）因乙方會員擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。（3）拒絕乙方理事、監事或會務人員進入甲方工作場所辦理工會會務。（4）影響乙方會員配合乙方於團體協商、勞資爭議或其他期間從事工會活動。（5）妨礙或限制乙方及其會員從事工會活動。（6）因乙方會員提出團體協商之要求或擔任團體協商職務或簽約代表，而解僱、降調、減薪或為其他不利乙方會員之待遇。
---	---

	(7) 因乙方會員參加勞資爭議而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
2	<p>甲方僱用而尚未加入乙方為會員之員工，其勞動條件不得優於本協約之規定。</p> <p>乙方所爭取之福利與保障，甲方僱用員工而尚未加入乙方者，應支付一定費用予乙方後適用之。前稱費用由乙方訂定之。</p>
3	本團體協約所約定之勞動條件，甲方不得任意適用於不具乙方會員資格之勞工，但得到乙方同意者不在此限。
4	本團體協約第○○條、第○○條，僅限乙方會員享有。

八、 和平義務及爭議處理

團體協約簽訂之重要目的即在追求勞資關係穩定。勞資雙方於團體協約有效期間均應確保義務之履行，不得就協約約定事項再為爭議行為。惟雙方仍有可能就團體協約之解釋或履行方式出現歧見或發生其他紛爭，建議勞資雙方可約定爭端處理機制，以便依循。

【示例】

1	<p>團體協約有效期間內，甲乙雙方不得針對團體協約已約定之事項，以修改或廢止為理由而發動爭議行為。</p> <p>甲方同意於爭議行為期間，乙方得繼續使用工會會所及佈告欄，以及乙方會員參加爭議行為時，得繼續使用公司之宿舍、醫療衛生單位及福利設備。</p> <p>乙方同意於爭議行為期間，乙方會員若其職務係負責維持工作場所安全及衛生設備者，應繼續依照勞動契約從事勞務。</p>
2	<p>本協約有效期間內，甲乙雙方不得針對本協約已約定之事項片面修改或廢止，任何一方如有違反，經他方通知後 30 日內仍未改正者，違約方應給予他方懲罰性違約金新臺幣 5 萬元。</p> <p>甲乙雙方如任一方不履行本協約約定之義務並經不當勞動行為裁決委員會認定構成不當勞動行為、或經主管機關仲裁決定、或經法院判決確定為違反協約義務時，除賠償他方所受之損害外，應給付他方懲罰性違約金新臺幣 5 萬元。</p>
3	<p>本協約經簽署生效後，甲、乙雙方對本協約各條款之涵義，於適用個案產生解釋歧異時，應先會商協調。如未能於 10 日內達成共識，雙方同意任一方得申請交付○○市政府勞資爭議仲裁委員會仲裁，他方不得異議。</p>