

正本

發文方式：電子交換

檔 號：

保存年限：

全國電子股份有限公司企業工會 書函

地址：24267新北市新莊區富國路176
巷7號4樓之11

承辦人：高先生

電話：0937409600

Email：

elifemall.labor.union@gmail.com

受文者：勞動部

發文日期：中華民國112年9月7日

發文字號：全工字第1120907001號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文

主旨：函詢有關本會擬發動勞資爭議行為，會否抵觸團體協約簽訂期間遵守「和平義務」規範，如說明，請釋示惠復！

說明：

- 一、依本會第二屆第十二次理事會決議辦理。
- 二、按團體協約法第23條第1項規定：「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為目的，而為爭議行為。」，可知係針對和平義務而為規定。且不論在團體協約有無載明和平義務，團體協約當事人均須遵守此一法律義務。
- 三、查，部頒『簽訂團體協約參考手冊』附錄一範例條款說明：關於和平義務，可區分為絕對和平義務及相對和平義務，絕對和平義務對勞雇雙方之拘束力最大，其約定的方式是「團體協約有效期間中，當事人不得為任何爭議行為」，我國團體協約實務上，似尚未見到約定絕對和平義務之條款。本範例所揭示之內容係相對和平義務，也就是說對於團體協約所未約定之事項，當事人仍得以之為理由發動爭議行為。相關條文則為團體協約法第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規定之存在為目的，而為爭議行為（第1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（第2項）。」
- 四、次查，據實務上見解：團體協約性質上亦為契約之一種

(團體協約法第 2 條規定參照)，締結團體協約之雙方當事人，在協約有效期間自應遵守協約內容，不得任意破壞，此禁止義務即為「和平義務」。而「和平義務」在勞動法上可分為：「絕對」和平義務與「相對」和平義務。前者，係指團體協約當事人約定工會無論如何絕對不得以任何理由進行罷工等爭議行為，或約定資方絕不得為任何爭議行為。後者，則是指團體協約當事人不得基於變更或廢除現存團體協約中已有約定之事項為目的，而進行爭議行為。因此，如係以團體協約未有規定之事項作為爭議之內容，自得進行爭議行為。由於相較於前者絕對不可為任何爭議行為，後者受禁止之範圍較小，故稱作為相對。

五、末查，本會與雇主簽訂之團體協約條款(第13條)：「乙方對全體員工之薪資結構有調整方案時，應參酌乙方經營狀況、績效、物價水準、公務人員調薪標準等因素，通盤考量之。」。會否影響工會希望雇主做『全面調薪』之訴求，倘若申請調解未成立，繼而發動爭議行為的合法性。

六、綜上，惠請 大部撥冗釋示！

正本：勞動部

副本：新北市政府勞工局、本會存查

理事長 高維龍

全國電子股份有限公司企業工會 書函

地址：24267新北市新莊區富國路176
巷7號4樓之11

承辦人：高先生

電話：0937409600

Email：

elifemall.labor.union@gmail.com

受文者：新北市政府勞工局

發文日期：中華民國112年9月7日

發文字號：全工字第1120907001號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文

主旨：函詢有關本會擬發動勞資爭議行為，會否抵觸團體協約簽訂期間遵守「和平義務」規範，如說明，請釋示惠復！

說明：

- 一、依本會第二屆第十二次理事會決議辦理。
- 二、按團體協約法第23條第1項規定：「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為目的，而為爭議行為。」，可知係針對和平義務而為規定。且不論在團體協約有無載明和平義務，團體協約當事人均須遵守此一法律義務。
- 三、查，部頒『簽訂團體協約參考手冊』附錄一範例條款說明：關於和平義務，可區分為絕對和平義務及相對和平義務，絕對和平義務對勞雇雙方之拘束力最大，其約定的方式是「團體協約有效期間中，當事人不得為任何爭議行為」，我國團體協約實務上，似尚未見到約定絕對和平義務之條款。本範例所揭示之內容係相對和平義務，也就是說對於團體協約所未約定之事項，當事人仍得以之為理由發動爭議行為。相關條文則為團體協約法第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規定之存在為目的，而為爭議行為（第1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（第2項）。」
- 四、次查，據實務上見解：團體協約性質上亦為契約之一種

(團體協約法第 2 條規定參照)，締結團體協約之雙方當事人，在協約有效期間自應遵守協約內容，不得任意破壞，此禁止義務即為「和平義務」。而「和平義務」在勞動法上可分為：「絕對」和平義務與「相對」和平義務。前者，係指團體協約當事人約定工會無論如何絕對不得以任何理由進行罷工等爭議行為，或約定資方絕不得為任何爭議行為。後者，則是指團體協約當事人不得基於變更或廢除現存團體協約中已有約定之事項為目的，而進行爭議行為。因此，如係以團體協約未有規定之事項作為爭議之內容，自得進行爭議行為。由於相較於前者絕對不可為任何爭議行為，後者受禁止之範圍較小，故稱作為相對。

五、末查，本會與雇主簽訂之團體協約條款(第13條)：「乙方對全體員工之薪資結構有調整方案時，應參酌乙方經營狀況、績效、物價水準、公務人員調薪標準等因素，通盤考量之。」。會否影響工會希望雇主做『全面調薪』之訴求，倘若申請調解未成立，繼而發動爭議行為的合法性。

六、綜上，惠請 大部撥冗釋示！

正本：勞動部

副本：新北市政府勞工局、本會存查

理事長 高維龍