

第四章 集體合同之內涵

在前章介紹完集體協商內涵後，緊接著在本章繼續討論有關集體合同內涵分析，詳分述如下：

第一節 集體合同之效力與範圍

相較於我國《團體協約法》用了 9 個條文(總條文共 31 條)來規範團體協約之效力，大陸《集體合同規定》對集體合同之效力規定則廖廖無幾，甚至於只有抽象性規定。影響所及，大陸學者對集體合同效力介紹又可分為三種類型：

1. 省略集體合同效力部分。⁷¹
2. 簡單介紹集體合同效力。⁷²
3. 引進國外有關集體合同效力介紹。⁷³

因此，綜合整理大陸《集體合同規定》與大陸學者對集體合同介紹，分成集體合同之效力與集體合同之效力範圍二部分，作如下的說明：

第一項 集體合同之效力

集體合同之效力可分成二部分---「準法規效力」與「債權效力」，茲分述如下：⁷⁴

⁷¹李景森，前揭書，頁 122 以下。

⁷²此種類型學者占大多數，詳參閱，許安標、劉烈、李伯森，前揭書，頁 89~90。強磊，前揭書，頁 182。關懷，前揭書，頁 235~236。

⁷³王全興，前揭書，頁 208 以下。

⁷⁴「準法規效力」與「債權效力」被台灣學者稱為「法規性效力」與「債法性效力」，雖兩岸勞動法學者對其以不同名詞稱呼，惟內涵上卻是大同小異。詳參見，王全興，前揭書，頁 210~211。黃程貫，前揭書，頁 355 以下。

第一款 準法規效力(法規性效力)

又稱規範效力或物權效力，是指集體合同內容中有關勞動條件條款(如工資、工時...等約定)對集體合同關係人具有相當於法律規範的效力。換言之，工會與雇主(雇主團體)簽訂集體合同後，不論個別成員是否同意集體合同的內容，集體合同對工會成員或雇主團體成員產生當然法律效力。

依大陸《集體合同規定》，集體合同有關法規性效力部分只規定在第 6 條：「符合本規定的集體合同或專項集體合同，對用人單位和本單位的全體職工具有法律約束力。」

用人單位與職工個人簽訂的勞動合同約定的勞動條件和勞動報酬等標準，不得低於集體合同或專項集體合同的規定。」(且與《中華人民共和國勞動法》第 35 條：「依法簽訂的集體合同對企業和企業全體職工具有約束力。職工個人與企業訂立的勞動合同中勞動條件和勞動報酬等標準不得低於集體合同的規定。」同出一轍)，分析其特性如下：

1.直接拘束性：

依大陸《集體合同規定》第 6 條第 1 項：「符合本規定的集體合同或專項集體合同，對用人單位和本單位的全體職工具有法律約束力。」而此所謂「法律約束力」究為何意？同樣字句「法律約束力」也出現在《中華人民共和國勞動法》第 17 條第 2 項：「勞動合同依法訂立即具有法律約束力，當事人必須履行勞動合同規定的義務。」因此，其所表示意思乃指：集體合同雙方當事人必須履行集體合同規定的義務。其具體表現主要是：(1)當事人雙方必須親自履行集體合同所規定的義務；(2)集體合同的變更和解除都必須遵循法定條件和程序，任何一方當事人都不得擅自變更和解除集體合同；(3)當事人違反集體合同必須依法承擔違約責任；(4)當事人雙方在集體合同履行過程中發生爭議，必須以法定方式處理。

依愚見，此項規定只具有宣示性效果，因為集體合同雙方當事人在訂定集體

合同後，就有履行集體合同規定義務，將集體合同「法律約束力」明示，不一定代表集體合同雙方當事人一定遵守集體合同，有意違反的一方還是會不履行集體合同所訂義務。故，此「法律約束力」規定只具宣示效果，有關勞資雙方詳細權利與義務規定，還是要依照其所簽集體合同。

2.不可低貶性：

即集體合同所規定勞動條件與報酬是勞動利益的低標準，個別勞動契約之勞動條件與報酬標準不得低於集體合同規定。⁷⁵

至於，若勞工之個別勞動契約低於集體合同所定之勞動條件與報酬，此時集體合同所訂之勞動條件與報酬是否直接取代個別勞動契約之勞動條件與報酬？就此，大陸並無明文規定，惟在集體合同對勞動契約當事人的約束力，在其集體合同發展的歷史上曾出現過三種不同的見解。第一種見解認為，不承認集體合同的效力，即勞動契約當事人若無遵守集體合同的意思表示，集體合同對勞動契約及其當事人不發生任何效力。第二種見解認為，承認集體合同對勞動契約及其當事人具有約束力，勞動合同的內容不得違反集體合同的有關規定，否則勞動合同無效。第三種見解認為，如果勞動契約違反集體合同的某些規定時，凡勞動合同當事人有變更集體合同特別約定時，集體合同對特別約定部分不發生效力，否則，集體合同對勞動契約具有約束力。⁷⁶目前，大陸學界的看法似採 2 說，因採此說除了肯定集體合同規定具有不可低貶性外，且較有利於保障勞工、勞動秩序與社會的安定。

⁷⁵ The Process of Industrialization and the Role of Labour Law in Asian Countries, R. Blanpain, 1999, 頁 43。

⁷⁶ 詳參見，劉繼臣，前揭書，頁 242。

3.案例分析

案例一

陳某是某製衣合資企業的職工，雙方勞動合同規定了從 1994 年 8 月到 1996 年 8 月為期兩年的合同期限。工作沒多久，他發現他根據勞動合同取得的工資報酬低於集體合同的標準，於是要求企業根據集體合同的標準修改勞動合同。但是企業卻認為，集體合同雖然規定的勞動報酬標準較高，但對勞動合同沒什麼影響，勞動合同只要不違反法律就可以。陳某仍然難以理解，向勞動仲裁委員會進行諮詢。勞動仲裁委員會的答覆肯定了他的想法：勞動合同中規定的勞動報酬不應低於集體合同的標準。最後經過與企業進一步協商，雙方最終達成了和解。⁷⁷

分析

此案例明白表示出集體合同效力之不可低貶性，即個別勞動契約之勞動條件與報酬的標準不能低於勞資雙方所簽訂集體合同。換言之，集體合同的法律效力高於個別勞動契約。

案例二

1999 年春節過後，春杏與其他十幾個姐妹一起被市區的一家新成立的食物廠聘用，雙方分別簽定勞動合同，合同中規定合同期限為二年，每月工資為 550 元。半年後，該廠陸續又招收幾十名職工，並成立職工代表大會，工會代表全體職工與工廠簽訂了集體合同，明確了工資、工作時間、保險福利等內容。其中，勞動報酬一項中規定，員工的平均工資不低於每月 600 元，還享受每年一次假期。春杏等人了解到這一情況後心中不解，認為自己本身就是老職工，為工廠作出的貢獻比新職工大，理所當然應該適用集體合同。為此與工廠領導發生了爭

⁷⁷ 北京市高級人民法院法制宣傳處編，勞動合同的陷阱防範與糾紛處理，2004 年 1 月初版，頁 73。

議，廠長說：「工廠與你們簽的是農民合同制勞動合同，集體合同與你們先前簽訂的勞動合同沒有關係，是兩回事。再說，勞動合同的內容是工廠當時的經營狀況決定的，當時你們自己也是同意的，不能反悔。以後你們該怎麼幹還怎麼幹，工資待遇不變。」春杏覺得廠長說的似乎有點道理，但仍感到有些不公平，雙方在勞動仲裁委員會經多次協商未果，最終走上法庭。

法院經過審理認為，原告雖然是農民合同制工人，但與後參加工作的工人一樣都是企業的職工，集體合同既然代表的是工廠裡的全體職工那麼就應當包括原告在內。集體合同適用於每一位職工，不能以任何理由剝奪原告的合法權利。因此，食品廠在簽訂完集體合同後仍每月發給原告 550 元的作法是不合法的。法院最終判決食品廠按集體合同標準執行解決原告的福利待遇問題。⁷⁸

分析

此案例，除表現出集體合同效力之不可低貶性外，還顯示集體合同效力中之直接拘束力，即集體合同效力拘束企業內全體勞工，不應區別農民合同制工人與一般勞動合同制工人而有所不同。

第二款 債法性效力(債權效力)

在集體合同中，除了前述對勞動條件訂有法規性效力之規定外，更可針對集體合同雙方當事人(即工會與雇主或雇主團體)之間有權利義務的規定，而這些規定不涉及第三者，亦即不涉及個別勞工。與一般債權契約相同的是，任一方違反集體合同規定，他方可要求損害賠償，具有「債權相對性」特質。故，此等規定稱作「債法性效力」。

而集體合同雙方當事人所約定內容，基於「契約自由原則」，在不違反法律

⁷⁸ 同註 77，頁 115~116。

規定與公序良俗外，可自由約定之。其內容主要是遵守集體合同運行規則、保持勞動和平(即不使用罷工、閉廠等過激手段)、敦促其成員遵守集體合同及實現集體合同約定目標的義務。⁷⁹

惟，在大陸《集體合同規定》對「債法性效力部分」並無特殊之規定，故此部分可留待集體合同雙方當事人在符合前述原則下自行協商訂立。

第二項 集體合同之效力範圍

集體合同之效力範圍可分為對人、時間及地域之適用範圍，茲分述如下：⁸⁰

1. 對人效力⁸¹

是指集體合同對什麼人具有拘束力？一般而言，受集體合同約束的人包括集體合同當事人和集體合同關係人。前者指代表訂立集體合同並受集體合同約束的主體，即工會、雇主和雇主團體。後者指無權代表訂立集體合同卻受集體合同約束的主體，即工會所代表的企業內全體勞工和雇主團體所代表的個別雇主。

集體合同對上述關係人皆有拘束力。至於何謂「企業全體職工」？其定義為何，是否一定須為加入工會之勞工才包括在內？依《中華人民共和國勞動法》第35條第1項規定：「依法簽訂的集體合同對企業和企業全體職工具有約束力。」也就是說，在企業內，集體合同對人的效力範圍不依勞工是否為工會會員而有所區別。也就是說，大陸勞資雙方簽訂的集體合同，受其拘束力所及之人包括該企

⁷⁹ 詳參見，王全興，前揭書，頁211。

⁸⁰ 詳參見，許安標等著，前揭書，頁89~90。關懷，前揭書，頁235~236。李雅勃，前揭碩士論文，頁24~26。王全興，前揭書，頁208。

⁸¹ The Process of Industrialization and the Role of Labour Law in Asian Countries, R. Blanpain, 1999, 頁44。

業的全體勞工、雇主、雇主團體及之後加入集體合同之勞工或雇主而言。

2. 對時間的效力範圍

集體合同適用的時間效力通常以集體合同的存續期間為原則，集體合同存續期間，分定期、不定期和已完成一定工作為期限三種。依《集體合同規定》第38條第1項規定集體合同期限為1~3年，且在此期間內勞資雙方代表可對集體合同的履行狀況進行檢查。

集體合同效力之開始及結束，一般由集體合同當事人約定，通常以集體合同成立之日起發生效力。由於大陸集體合同需履行行政審查手續，根據《中華人民共和國勞動法》第34條的規定，集體合同報送勞動行政部門後，十五日內未提出異議的，生效日期自第十六日起計算；在十五日內經審核登記，勞動行政部門製作《集體合同審核意見書》送達集體合同簽訂雙方代表的，生效日期為《集體合同審核意見書》確認的生效日期。凡未履行其法定報送程序的集體合同不具有法律效力，應視為無效。其次，個人若依舊集體合同為標準簽定的勞動契約，不因舊集體合同的終止而失其效力，惟可經勞動契約當事人雙方同意，可以變更或重新訂立新的勞動契約。

3. 集體合同對地域效力範圍

集體合同對地域的效力範圍，係指集體合同在那些地域或場所有適用效力。這種適用範圍，通常以一定的行政區域或企業、事業單位來劃分。集體合同依據其適用地域的廣狹，可分為企業、行業集體合同、地方性集體合同或全國性集體合同。因此，集體合同對地域效力範圍依其種類不同，而有不同地域效力。

4.案例分析

案例一

陳某是某市新東方化工製品工廠的職工，他職業高中畢業後進入工廠工作並與工廠訂立了勞動合同。雙方勞動合同規定了從 1992 年 2 月到 1996 年 2 月的為期四年的合同期限。陳某在工廠工作一直表現很好，他勤懇熱心，深受工友好評。但是進廠工作沒多久，幾次工資發放後，他發現他在工資、福利等方面的待遇與通常的大部分工人均有差別。於是他向新東方化工製品工廠領導進行詢問，廠領導對他解釋說，作為廠工會會員的工人的待遇與其他工人的待遇是區別對待的，由於他不是廠工會會員，所以廠工會與廠方簽訂的集體合同中的許多權利不能享有。並安慰他只要工作表現良好，工作一段時間後就可以申請加入廠工會，屆時廠方自然會對他的工資、福利等待遇進行調整。但是陳某還是感到難以理解這種作法，他通過找律師諮詢更加堅定了自己的想法，於是經過協商不成，他便向市仲裁委員會提起勞動仲裁申請，最後在仲裁過程中與新東方化工製品工廠達成和解。新東方化工製品工廠對陳某給與進廠以來的勞動工資、待遇補償。⁸²

分 析

工會代表和維護勞動者的合法權益。在企業中，由工會出面與雇主進行協商，最能有效地提高勞動者的地位，保護勞動者的合法權益不受企業雇主的侵犯。因此，未加入工會的勞工也是集體合同關係人，也是集體合同效力所及之人，不能以勞工是否加入工會來判斷其是否為集體合同效力所及之人。

⁸²北京市高級人民法院法制宣傳處編，前揭書，頁 71。

案例二

2000年3月5日，某紡織公司工會代表全體職工與公司簽訂了集體合同。合同規定：職工工作時間為每日8小時，每周40小時，周六、周日為公休日。如果在周六、周日安排職工加班，便在加班後的一周內安排補休；在上午和下午連續工作4個小時期內安排中間操各一次，每次時間為20分鐘，此20分鐘計入工作時間之內；職工的工資報酬不低於每月300元，加班加點的工資及其他實物性福利不包括在內；工資於每月5日前支付；合同的有效期為自2000年4月1日至2002年4月1日，雙方對於集體合同都要嚴格遵守，任何一方也不能違反，否則要賠償對方所造成的損失。此合同於2000年3月20日被勞動行政部門確認。

2000年8月1日，紡織公司從人才市場上招聘了一批女工，去充實新建立的一個紡織分廠。2000年8月3日紡織公司與這批女工簽訂了勞動合同。其內容包括：本合同有效期為1年，自2000年8月5日至2001年8月5日，工人工作時間為每周40小時，每天8個小時，上下午各4個小時，沒有中間休息時間，工作實行每月350元的工資制度，雙方簽字蓋章後合同生效。

當2000年8月1日招聘的工人到紡織公司下屬的紡織分廠上班後，發現車間細塵很多，連續工作4小時頭昏腦脹，就向分廠領導提出工作期間休息一會兒，換換空氣。分廠領導答覆說，在上班時間不休息是勞動合同中已經規定了的，任何人都不能改變，這批工人中陶某某稍微懂一點法律常識，就對分廠長說，在紡織公司工會與公司簽訂的集體合同中規定了職工在工作時間之內有一次20分鐘的中間操，這個規定對全體職工都應當生效。分廠廠長說，合同是一個不可分割的整體，集體合同中規定職工的報酬為每月300元，中間休息20分鐘是與其報酬數量少相對應的；在公司與陶某某等工人簽訂的勞動合同中把工資提高到350元/月，作為提高工資的代價，取消了20分鐘的中間休息。

陶某某等看到問題不能解決，就向公司所在地的縣勞動爭議仲裁委員會提起仲裁申請，要求紡織分廠按集體合同給予每個工人中間操20分鐘的休息時間，同時不減少每月350元的工資。

縣勞動爭議仲裁委員會接到陶某某等職工的申訴書後，就把申訴書複印件轉交給紡織公司，讓其答辯。紡織公司在答辯書中提出：第一，紡織公司工會與公司簽訂集體合同時，紡織公司還沒有設立分廠，因此，集體合同只對公司總部的職工有效，分廠職工不應適用集體合同。第二，2000年8月3日紡織分廠與分廠工人簽訂的勞動合同做些特殊規定是應當的。分廠情況與總部情況不完全相同，不能完全照搬集體合同的規定，所以，在勞動合同中公司提高工人工資而取消了中間休息時間。以整個合同來看，其內容仍然是公平的、合理的。第三，如果分廠職工堅持20分鐘的中間休息，就得允許公司把支付給分廠工人的工資減少到集體合同規定的標準。

縣勞動爭議仲裁委員會對此案進行審理後認為，本案的事實是比較清楚的，關鍵在於如何認定集體合同和勞動合同的效力。根據《中華人民共和國勞動法》第35條的規定，依法簽訂的集體合同對企業和企業全體職工有約束力，職工個人與企業訂立的勞動合同中勞動條件和勞動報酬不得低於集體合同的規定，因此集體合同具有確定勞動條件和勞動報酬最低標準的效力，勞動合同關於勞動條件和勞動報酬的約定可以高於集體合同的標準。紡織分廠是紡織公司的下屬單位，公司工會與公司訂立的集體合同當然適用於分廠，紡織公司所提出的抗辯理由均不能成立。根據《勞動法》等法律、法規的規定，縣勞動爭議仲裁委員會作出如下裁決：(1)紡織公司應給予分廠職工20分鐘的中間休息時間，並且這20分鐘計算在工作時間之內；(2)紡織公司與分廠職工關於工資待遇條款的約定不變。⁸³

分析

本案例中，除了表現出集體合同不可低貶性外，大陸勞動爭議仲裁委員會基於保護勞工立場，將集體合同對人的效力予以擴大，除了對企業全體職工有效外，對企業所設分工廠之全體職工也有效。惟此舉，是否已超出《中華人民共和

⁸³ 余世平、劉新主編，勞動法實務與案例評析，中國工商出版社，2002年10月第1版，頁387以下。

《國勞動法》第 35 條第 1 項規定：「依法簽訂的集體合同對企業和企業全體職工具有約束力。」及《集體合同規定》第 6 條第 1 項：「符合本規定的集體合同或專項集體合同，對用人單位和本單位的全體職工具有法律約束力。」之文義解釋，而使僱主負擔不能預見之風險。換言之，分工廠與總工廠彼此間的營運狀況不同，勞動成本也不同，總工廠所訂之集體合同不一定對分工廠之全體勞工有利，倘若分工廠之全體勞工只願適用對其有利之總工廠集體合同部分規定，將會使分工廠營運困難，而面臨關廠失業命運，故依愚見，分工廠之全體勞工應依其實際狀況與僱主另訂一個集體合同，才是長遠之計。

第二節 集體合同之變更、解除與終止

第一項 集體合同之變更與解除

集體合同之變更與解除，前者指的是在集體合同沒有履行或沒有完全履行之前，因訂立集體合同所依據的主觀和客觀情況發生變化，當事人若再依照原集體合同去履行顯有失公平，故對其中的某些條款進行修改補充。而後者指的是集體合同沒有履行或沒有完全履行之前，因訂立集體合同所依據的主客觀情況發生變化，致使集體合同的履行成為不可能或不必要，當事人依照法律規定的條件和程序，中止原集體合同法律關係。

集體合同的變更，主要是集體合同內容的變更，也可以是集體合同有效期限的變更，只要勞資雙方符合變更集體合同法定程序，勞資雙方的權利義務也隨之變化。⁸⁴

依大陸《集體合同規定》第 39 條：「雙方協商代表協商一致，可以變更或解除集體合同或專項集體合同。」及第 40 條：「有下列情形之一的，可以變更或解除集體合同或專項集體合同：

（一）用人單位因被兼併、解散、破產等原因，致使集體合同或專項集體合同無法履行的；

（二）因不可抗力等原因致使集體合同或專項集體合同無法履行或部分無法履行的；

（三）集體合同或專項集體合同約定的變更或解除條件出現的；

（四）法律、法規、規章規定的其他情形。」

因此，集體合同之變更或解除有下列二種方式：

⁸⁴ 張堅民等編著，前揭書，頁 67~69。陳樂洋主編，最新基層工會工作業務指導全書，2001 年 5 月初版，頁 557~558。李景森，前揭書，頁 129~130。

1. 勞資雙方自願協商。
2. 符合法定要件。

符合上述四款法定要件之一，勞資任一方可要求變更或解除集體合同，而另一方須配合並與之協商變更或解除集體合同相關事宜，因本條屬於強制規定，被要求的一方並無拒絕協商的可能。至於變更或解除集體合同之程序，在同規定第 41 條也指明，變更或解除集體合同或專項集體合同適用本規定的集體協商程序。

其次，同規定第 40 條第 2 款「因不可抗力等原因致使集體合同或專項集體合同無法履行或部分無法履行的」指的是在集體合同未修正前，依照 1994 年《集體合同規定》第 18 條之規定：「在集體合同期限內，由於簽訂集體合同的環境和條件發生變化，致使集體合同難以履行時，集體合同任何一方均可提出變更或解除集體合同的要求。」至於何謂「簽訂集體合同的環境和條件發生變化」？其乃是一抽象概念，並不容易了解其具體內涵，惟我們可從其「工會參加平等協商和簽訂集體合同試行辦法」第 27 條看到些蛛絲馬跡，換言之，若符合下列情況之一，即是所謂「簽訂集體合同的環境和條件發生變化」：

1. 訂立集體合同所依據的法律、法規和政策被修改或廢止。
2. 訂立集體合同所依據的國家宏觀調控的政策措施被修改或取消。
3. 因不可抗力的原因使集體合同全部不能履行或部分不能履行。
4. 企業破產、停產、兼併、轉產，使集體合同全部不能履行或部分不能履行。
5. 雙方約定變更或解除集體合同的條件出現。
6. 其他需要變更或解除集體合同的情況出現。

再者，集體合同變更或解除後之法律效果，是指勞資雙方就原本集體合同之權利義務關係發生變化或中止，並非將原本存在的責任一筆勾銷，原先不履行集體合同義務的一方，還是要承擔原本應負擔的責任。例如，企業破產，工會與雇主終止集體合同，企業的破產財產除優先償付破產費用外，首先應給付破產企業所欠工資和勞動保險費用，並非勞資雙方終止集體合同後，雇主對積欠工資和勞動保險費即免負責任。

第二項 集體合同終止

集體合同終止指的是集體合同已屆期或勞資雙方約定的終止條件(例如,雙方約定工作目標達成)出現後,而使集體合同歸於消滅,勞資雙方不再受其拘束。其次,從《集體合同規定》第 38 條第 2 項、32 條及 56 條可看出,集體合同期滿前 3 個月內,勞資任一方均可向對方提出重新簽訂或續訂集體合同的要求,且對方須於 20 日內以書面回應,若無正當理由拒絕回應,則須接受相關法律制裁。換言之,在 2004 年新修正《集體合同規定》如此縝密安排下,很難想像集體合同有到期後仍未重新簽訂或續訂的情況產生。因此,我們可以大膽假設,倘若勞資雙方皆遵守上述程序辦理,則不會出現集體合同過期現象,「餘後效力」在大陸也就沒有討論的迫切性。⁸⁵簡言之,集體合同制度是大陸當局欲穩定勞資和諧重要政策,自然不允許集體合同有空窗期產生。但,實際上,自 1995 年 1 月實行集體合同制度以來卻常有空窗期產生。⁸⁶

⁸⁵ 此點可從,筆者參閱許多大陸書籍,沒有任何一本書談及「餘後效力」來證實。

⁸⁶ 詳參見,本論文第五章第一節第一項。

第三節 集體合同之審查與監督檢查

勞資雙方經由集體協商簽訂集體合同後，為了確保集體合同順利執行並避免勞資糾紛產生，可透過集體合同事先審查與集體合同事後監督檢查來管理集體合同，茲分析如下：

第一項 集體合同之審查

在集體合同簽訂過程中，勞資雙方須透過平等協商機制，並經由《集體合同規定》一連串條文詳細安排規定，才能使集體合同在公平、正義前提下合法產生。惟大陸當局為了避免集體合同是在不公平、不合理且有損及勞資任何一方權益情況下，特地設計了雙重保障措施，即集體合同審查機制，國家以行政權對集體合同制度加以干預。依《中華人民共和國勞動法》第 86 條：「縣級以上各級人民政府勞動行政部門監督檢查人員執行公務，有權進入用人單位瞭解執行勞動法律、法規的情況，查閱必要的資料，並對勞動場所進行檢查。」及《集體合同規定》第 6 章，對「集體合同審查」可分析如下：⁸⁷

第一款 審查期限與機關

集體合同或專項集體合同簽訂或變更後，應當自雙方首席代表簽字之日起 10 日內，由用人單位一方將文本一式三份報送勞動保障行政部門審查。並對報送的集體合同或專項集體合同應當辦理登記手續，以方便日後統計數據與避免爭執。

⁸⁷ The Process of Industrialization and the Role of Labour Law in Asian Countries, R. Blanpain, 1999, 頁 47。

第二款 審查管轄

集體合同或專項集體合同審查實行屬地管轄，具體管轄範圍由省級勞動保障行政部門規定。

中央管轄的企業以及跨省、自治區、直轄市的用人單位的集體合同應當報送勞動保障部或勞動保障部指定的省級勞動保障行政部門。

第三款 審查內容

依《集體合同規定》第 44 條：「勞動保障行政部門應當對報送的集體合同或專項集體合同的下列事項進行合法性審查：

- （一）集體協商雙方的主體資格是否符合法律、法規和規章規定；
- （二）集體協商程式是否違反法律、法規、規章規定；
- （三）集體合同或專項集體合同內容是否與國家規定相抵觸。」

第四款 審查結果

依《集體合同規定》，勞動保障行政部門對集體合同審查，有下列二種情況產生：

1. 未提出異議。
2. 有提出異議，並作成「審查意見書」。

第五款 集體合同審查機制之缺失

從《集體合同規定》第 6 章可看出，勞資雙方對勞動保障行政部門的審查只能無條件的接受，若行政部門對集體合同內容有異議，勞資雙方就必須對有異議部分重新協商，並重行報送勞動部門重新審查至滿意為止。換言之，勞資雙方無法就行政部門有異議部分進行任何救濟途徑。此舉，不但違反民主國家「有權利必有救濟」原則，也使集體合同審查制度更流於專制化與威權化。

第六款 行政部門對集體合同審查實務

隨著這集體合同制度的逐步實行，簽訂集體合同的數量不斷增加，集體合同審查管理工作中也暴露出一些問題。大陸勞動部為進一步加強和規範集體合同審查管理工作，於 1996 年 11 月 4 日發佈《勞動部關於加強集體合同審核管理工作的通知》其主要內容如下：

一、建立集體合同審核管理制度

各級勞動行政部門要建立健全集體合同審核管理制度，充實人員，適應集體合同審核管理工作的需要，保證在規定期限內完成登記審核工作。有條件的地區可以成立集體合同審核管理專門機構，條件暫時不具備的可以成立由勞動關係主管單位，就工資、就業、職安、保險、培訓等機構參加的「集體合同審核辦公室」或聯席會議，同時要解決經費不足等問題，以保證集體合同登記審核等管理工作正常開展。同時，各地勞動行政部門要加強集體合同審核業務培訓工作，對從事集體合同審核管理的人員都要分期分批進行培訓，有條件的要做到先培訓後上崗，使廣大集體合同審核管理人員的業務素質得到進一步提高，以保證集體合同審核工作開展的需要。

二、集體合同審核程序

集體合同的審核程序包括：

1. 集體合同管理機構收到報送的集體合同及有關材料後，進行編號、登記並及時告知報送單位收到時間。
2. 集體合同管理機構對代表資格、簽訂程序等進行初審。
3. 集體合同管理機構將初審合格後的集體合同分送勞動部門內集體合同審核的有關機構，對相關條款進行專審，經該機構主管負責人簽字後返回集體合同管理機構。
4. 集體合同管理機構綜合各方面意見製作「集體合同審核意見書」，內容包括：集體合同名稱、單位住址、雙方代表人姓名；收到集體合同的時間；經確認的集

體合同有效條款、無效條款及原因；「集體合同審核意見書」的簽發日期；勞動行政部門集體合同審核印章。

5. 集體合同管理機構應將審核後的集體合同書、企業報送的材料、「集體合同審核意見書」（複印件）一併存檔，並將審核有效的集體合同名單提報上級勞動行政部門備案。

省級行政部門可以向社會公佈經審核、確認的集體合同名單。

勞動行政部門在集體合同審核中出現較大分歧或遇其他重大問題時，應由勞動行政部門負責人或委託集體合同主管機構負責人主持召開聯席會議，有關機構負責人共同參加，對集體合同有關條款進行研究，提出審核意見，提報主管領導簽字。集體合同審核中出現涉及其他組織或部門的重大問題時，應及時向當地黨委和政府請示、彙報，在黨委和政府的領導下，組織協調有關部門共同做好集體合同審核管理工作。

三、集體合同審核的內容

1. 資格審核。主要包括企業法人資格、工會社團法人資格、職工協商代表是否與企業存在勞動關係等內容。

具備企業法人資格、跨省市的大型企業或集團公司的法定代表人可以委託所屬下一級企業或子公司的負責人與工會集體協商簽訂集體合同，但只能委託一級，不得層層委託。

2. 程序審核。主要包括簽訂集體合同是否經過集體協商、職工大會或職工代表大會審議、代表簽字等程序。

3. 內容審核。主要包括合同條款是否符合國家法律、法規規定，是否符合國家或地方宏觀調控政策，合同條款是否公平等。

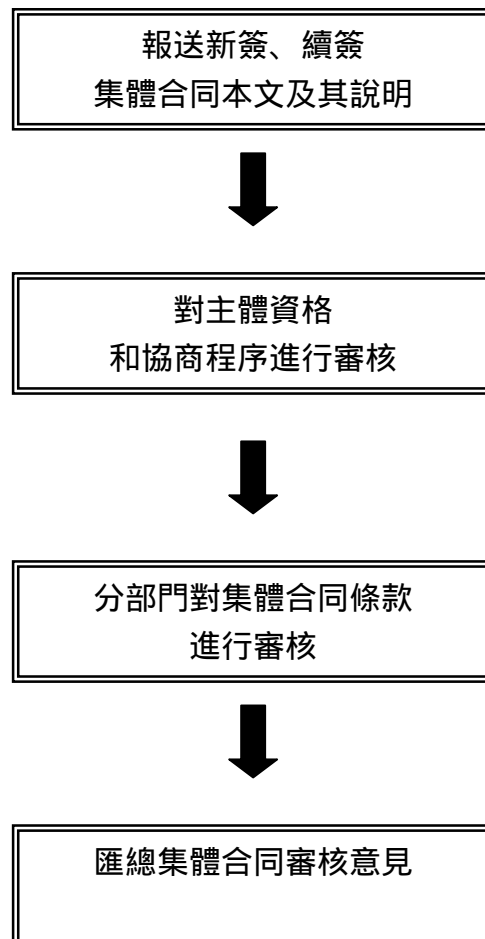
對集體合同中無效或部分無效的條款，勞動行政部門可以提出修改建議，供雙方參考，不應直接在集體合同書上進行修改或強求企業按審核意見修改或執行。

資格、程序、內容不符合法律、法規規定的，應及時退回報送單位並加說明。

其後，大陸勞動部為了統一和規範勞動行政部門對集體合同審核管理工作，於 1997 年 5 月 8 日發佈《勞動部辦公廳關於印發集體合同審核管理工作流程圖及系列表格的通知》，其制定了集體合同審核管理工作流程圖及集體合同審核管理系列表格，並作簡要說明如下：

一、集體合同審核管理工作流程圖。該圖是按照報送、登記、審核、通知、備案的順序來表達集體合同管理工作流程的，從而使集體合同管理工作的程序和基本環節一目了然。

集體合同審核管理工作流程圖：



二、集體合同報送審核登記表（表 1）。該表主要反映集體合同報送勞動行政部門以及勞動行政部門對集體合同的審核情況。本表由各省市按地區填寫。按照一個企業只有一個集體合同編號的原則設計合同編號，登記序號由勞動行政部門根據收到集體合同的時間順序來設定。審核結果一欄可填「通過」或「未通過」。

表 1：集體合同報送審核登記表

地區：

合同 編號	登記 序號	企業 名稱	所有制 性質	職工 人數	報 送		收 到		審核 結果	通知企業		備 註
					報 送 人	電話	時間	收 件 人		時間	通 知 人	

注：此表全面反映勞動部門收到企業報送的集體合同情況。據此填報「集體合同報送審核情況統計表」（季報）。

三、集體合同審核表（表 2）。該表由勞動行政部門內部有關業務機構對集體合同的相關條款進行審核使用。

表 2：集體合同審核表

審核機構		審核機構	送件人
合同編號		要求返回時間	
企業名稱		實際返回時間	
經審核，提出具體意見如下			
審核人：(簽字) (簽字)		單位負責人：	
年 月 日		年 月 日	

- 注：1．依據國家有關規定，對集體合同的條款進行審核；如有不符合規定的條款，請提出並說明理由。
- 2．請不要直接在集體合同文書上做文字更改。
- 3．如審核意見較多，可附頁填寫。
- 4．集體合同書（複印件）附後。

四、集體合同審核意見匯總表（表 3）。該表由集體合同審核的主管機構匯總有關業務機構審核意見使用。

表 3：集體合同審核意見匯總表

合同編號：	匯總機構：
企業名稱：	登記序號：
審核意見：	
經辦人	單位負責人
年 月 日	年 月 日

注：此表用於匯總勞動部門內部各有關單位審核意見，是填寫「審核意見書」或「審核通知書」的依據。

五、集體合同審核意見書（表 4）。凡集體合同經審核未通過的，由審核集體合同的主管機構填寫此表並通知企業。

表 4：集體合同審核意見書

合同編號：	登記序號：
企業名稱：	收到合同時間：
審核，對《 集體合同》提出如下意見：	
審核單位：（簽章）	
負責人：（簽章）	年 月 日

六、集體合同審核通知書（表 5）。凡集體合同經審核通過的，由勞動行政部門填寫此表並通知企業。

表 5：集體合同審核通知書

_____：		
經審核，《	集體合同》	合同編號：
（_____），符合《中華人民共和國勞動法》和勞動部有關集體協商簽訂集體合同文件的規定，自_____年_____月_____日起生效。		
審核單位（印）		
年 月 日		

七、集體合同變更、解除審核表（表 6）。集體合同在履行過程中，遇有變更或解除的情況，由集體合同雙方填寫此表。勞動行政部門對集體合同變更或解除進行審核，以確定變更或解除是否合法有效。

表 6：集體合同變更、解除審核表

<p>《 集體合同》（合同編號： ），經雙方協商變更（解除）</p> <p>變更的條款是：</p>	
<p>變更（解除）的原因：</p>	
<p>企業方首席代表</p> <p>（簽章）</p> <p>（簽章）</p> <p>年 月 日</p>	<p>職工方首席代表</p> <p>（簽章）</p> <p>（簽章）</p> <p>年 月 日</p>
<p>勞動行政部門意見：</p> <p style="text-align: right;">（印）</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p>	

八、集體合同備案登記表（表 7）。該表用於勞動行政部門對經審核通過的集體合同進行備案。

表 7：集體合同備案登記表

合同編號	合同名稱	企業名稱	企業性質	職工人數	報送時間	生效時間	合同期限	變更	解除	終止	備註

九、集體合同報送審核情況統計表（勞統合同〔97〕1號）。該表是下級勞動行政部門向上級勞動行政部門按季反映集體合同報送審核情況的專用表格。原《集體合同報送審核情況統計表》（勞關司函〔1996〕12號）停止使用。

表8：集體合同報送審核情況統計表

表號：勞統合同〔97〕1號

製表機關：勞動部

備案機關：國家統計局

文號：勞辦發〔1997〕44號

填報單位名稱：

年 第 季度

		上期累計數		本季度報送數		本季度未通過數量及原因					總計通過集體合同數		
		集體合同數	涉及職工數	集體合同數	涉及職工數	集體合同	涉及職工	資格	程式	內容	其他	集體合同	涉及職工數
		(個)	(人)	(個)	(人)	(個)	(人)	(個)	(個)	(個)	(個)	(個)	(人)
	序號	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
合 計	1												
國有企業	2												
其中：5000人以上	3												
2000至5000人	4												
500至2000	5												
500人以下	6												

外商投資企業、私營企業	7												
其中：2000人以上	8												
500至2000人	9												
100至500	10												
100人以下	11												
其他經濟類型企業	12												
其中：2000人以上	13												
500至2000人	14												
100至500人	15												
100人以下	16												

十、集體合同管理工作統計表（勞統合同〔97〕2號）。該表用於勞動行政部門對審核通過的集體合同的條款內容進行分析研究。

表9：集體合同管理工作統計表

表號：勞統合同〔97〕2號

製表機關：勞動部

備案機關：國家統計局

文號：勞辦發〔1997〕44號

填報單位名稱：

年度

單位負責人簽章：

處（科）負責人簽章：

製表人簽章：

提出日期：

年 月 日

企 數	最低工資高於地區標準 在下列比例的企業數			年增資水平在下列 檔次的企業數			年休假最高標準 在下列標準的企業				下列合同期限的 集體合同數			集體合同 期滿不 再續訂 的合同
	1-10%	10-20%	20%以上	1-3%	3-5%	5%以上	7-10天	10-15天	15-20天	20天以上	1年	2年	3年	
序 號	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
合 計 1														
國有企 業 2														
城鎮集 體企業 3														

外商投資企業 4														
私營企業 5														
鄉鎮集體企業 6														
其他類型企業 7														

各地勞動行政部門要依照集體合同審核管理工作流程圖所示的程序及表 1 至表 7 規定的格式，做好集體合同的報送、登記、審核、通知、備案等管理工作；同時按要求填報「集體合同報送審核情況統計表」和「集體合同管理工作統計表」。

第二項 集體合同之監督檢查

集體合同之監督檢查是指勞動行政部門、企業主、職工代表大會、企業工會及上級工會對已生效的集體合同進行檢查，並督促集體合同確實履行的行為。而其中又以工會對集體合同監督檢查角色扮演最具切身性與積極性角色，故依《中華人民共和國勞動法》第 86 條及《集體合同規定》第 7 條：「縣級以上勞動保障行政部門對本行政區域內用人單位與本單位職工開展集體協商、簽訂、履行集

體合同的情況進行監督，並負責審查集體合同或專項集體合同。」及同規定第 25 條第 5 項「協商代表應監督集體合同或專項集體合同的履行」，分析如下：

第一款 監督檢查目的⁸⁸

集體合同監督檢查，可達到下列目的

1. 有利於增強各義務主體的主動性和自覺性
2. 有利於及時發現問題、解決問題
3. 有利於雙方互通信息
- 4 有利於促進企業勞動關係的合諧和穩定

第二款 監督檢查種類型式

依檢查主體不同，可分為下列幾種型式：⁸⁹

1. 建立聯合監督檢查小組

企業工會與企業通過平等協商，建立集體合同履行的聯合監督檢查小組，並訂立監督檢查制度，使這一工作常規化與制度化。對於集體合同中帶有經常性和周期性的問題，如工作時間、工資發放、勞動保護、保險福利等，應當組織進行定期檢查；對於集體合同履行期間容易出現的問題，可組織不定期檢查；對於臨時出現的重大問題，應當組織專門檢查。由於這種監督檢查形式是由勞資雙方共同參加與主持，因而能夠針對問題所在及時進行協商，使問題順利地得到解決，這是最有效的監督檢查形式。

⁸⁸ 詳參閱，石美遐，前揭書，頁 131~133。張堅民等著，前揭書，頁 71~73。陳樂洋主編，前揭書，頁 560~561。

⁸⁹ 同註 84。

2. 企業組織生產經營管理人員進行監督檢查

企業方面對集體合同履行負有主要義務，企業的負責人應當組織生產經營管理人員監督檢查集體合同的履行情況，督促各部門履行各自的義務。各部門將履行情況以及不能履行義務的原因，及時向企業負責人報告。

3. 工會定期組織有關人員對集體合同履行進行監督檢查

工會為集體合同簽約主體的代表之一，對集體合同的履行有權進行監督檢查。工會透過自身組織，對集體合同進行監督檢查，及時發現問題並與雇主進行協商，督促企業按照集體合同的規定履行義務。

4. 職工代表大會對集體合同的履行進行監督檢查

職工代表大會有權對集體合同的履行實行民主監督，企業工會應當定期向職工代表大會或全體職工報告集體合同的履行情況，組織職工代表對集體合同的履行進行監督檢查。

5. 政府勞動行政部門對集體合同進行監督檢查

勞動行政部門主要是對集體合同審查、執法檢查、協調集體合同爭議和追究違約者法律責任等方式進行監督檢查，督促義務主體履行義務。

6. 上級工會對集體合同進行監督檢查

集體合同文本簽字後，在報送勞動行政部門審查的同時，企業工會還應將集體合同文本報上一級工會。上級工會在集體合同履行期間除對企業工會指導外，還要對集體合同的履行情況進行監督檢查。

第三款 監督檢查組織的建立與運作

為確保集體合同的履行，依照上述最有效監督檢查形式，在企業內成立監督

檢查小組或監督檢查委員會，負責對本單位集體合同的履行情況進行監督檢查。監督檢查小組由企業行政、工會和職工各派等額代表組成。小組內設組長、副組長各一人。企業規模較大的，一般成立監督檢查委員會，在此基礎上還可以建立企業發展目標、勞動報酬、勞動時間、生活福利、勞動保護、勞動保險等專項監察小組。各專項監察小組由監督檢查委員會成員分工負責，並制定相關的監督檢查制度和具體檢查辦法。監督檢查小組或監督檢查委員會應定期將集體合同執行情況向職工代表大會報告，及時發現問題，並與僱主就問題所在進行協商，並找出解決辦法。

第四款 工會對集體合同之監督檢查

工會對集體合同的監督檢查扮演重要角色並具有自身的特性。故，中華全國總工會於 1995 年 8 月 17 日通過的《工會勞動法律監督試行辦法》規定了工會在監督集體合同履行方面的權利和具體操作辦法。

1. 工會監督檢查的原則

與工會勞動法律監督工作一樣，工會對集體合同監督檢查也要遵循以下原則：

- (1) 遵循依法，依集體合同規定的原則。
- (2) 實事求是原則。
- (3) 依靠群眾原則。
- (4) 與有關部門密切合作原則。

2. 工會對集體合同監督檢查時依法享有的權利

工會對集體合同監督檢查，是工會享有的基本的勞動法律監督權利之一。工會在對集體合同監督檢查時，依法享有的具體權利包括：

- (1) 對用人單位履行集體合同情況進行監督。
- (2) 參與調查處理。
- (3) 提出意見要求改正。

- (4) 要求勞動監察部門處理。
- (5) 支持職工依法提起仲裁或訴訟。
- (6) 輿論監督。

第四節 履行集體合同之爭議處理程序

如前章第七節第二項所述，大陸勞動法第 84 條將集體合同爭議分成「因簽訂集體合同發生爭議」與「因履行集體合同發生爭議」二個階段，而前者已於前章第七節介紹過，故本節主要是介紹「因履行集體合同發生爭議」之處理程序。

第一項 時空背景

同「因簽訂集體合同發生爭議」之時空背景，詳參閱，第三章第七節第一項。

第二項 處理程序

何謂「因履行集體合同發生爭議」？是指在履行集體合同過程中，勞資雙方就集體合同所規定的權利和義務發生爭議，故大陸學者把其稱作「權利爭議」，又稱「實現既定權利的爭議」。⁹⁰換言之，若勞資雙方都確實遵守集體合同所定權利義務，就不會產生勞資爭議。

其次，相較於個人勞動爭議，此類權利爭議是工會代表全體勞工與雇主間以全體勞工共同權利義務為標的之爭議。故其爭議處理程序有三個特色：⁹¹

1. 處理權利爭議不適用一般調解程序。
2. 勞資爭議雙方不能自行協商解決時，可向仲裁機關申請仲裁。
3. 適用「集體爭議仲裁」的特別規定，即《勞動爭議仲裁委員會辦案規則》(以下簡稱《辦案規則》)。

⁹⁰ 詳參見，王全興，前揭書，頁 503。李雅勃，前揭論士論文，頁 37。

⁹¹ 詳參見，王全興，前揭書，頁 511。廖志原，前揭論士論文，頁 131 以下。

第一款 法源依據

依 1994 年《集體合同規定》第 39 條及 2004《集體合同規定》第 55 條，可看出，「因履行集體合同發生爭議」處理程序並未如「因簽訂集體合同發生爭議」有專章規定，只概括規定適用大陸國務院於 1993 年 6 月發佈《中華人民共和國企業勞動爭議處理條例》(以下簡稱《處理條例》)，且大陸勞動部依《處理條例》制定《辦案規則》，其中第七章規定「案件特別審理」就是「因履行集體合同發生爭議」處理程序之法源依據。

惟，較令筆者困惑的是，在 1994《集體合同規定》第 39 條有將爭議處理法源依據《處理條例》明訂，反而在 2004 年修正《集體合同規定》第 55 條將其拿掉，替代以較籠統規定，為何如此，令筆者百思不得其解。

第二款 仲裁組織及管轄

依《辦案規則》第 37 條：「仲裁委員會處理集體勞動爭議，應當組成特別仲裁庭。特別仲裁庭由三名以上仲裁員單數組成。

縣級仲裁委員會認為有必要，可以將集體勞動爭議報請市（地、州、盟）仲裁委員會處理。」

第三款 仲裁原則

依《辦案規則》第 38 條：「仲裁庭對集體勞動爭議應按照就地、就近的原則進行處理，開庭場所可設在發生爭議的企業或其他便於及時辦案的地方。」

第四款 仲裁期限

依《辦案規則》第 43 條：「仲裁庭處理集體勞動爭議，應當自組成仲裁庭之

日起十五日內結束。案情複雜需要延期的，經報仲裁委員會批准，可以適當延期，但是延長的期限不得超過十五日。」

第五款 仲裁程序

1. 先行調解或協商。
2. 作出受理與否通知書。
3. 調解或協商不成，仲裁庭應及時裁決。
4. 作出仲裁裁決書，並向上呈報。

第六款 對仲裁決定不服之救濟

《辦案規則》第七章並未規定對仲裁決定不服的救濟，依同章第 36 條「本章沒有規定的適用本《辦案規則》和《處理條例》的有關規定」，此時又回到《處理條例》第 30 條：「當事人對仲裁裁決不服的，自收到裁決書之日起十五日內，可以向人民法院起訴；期滿不起訴的，裁決書即發生法律效力。」

第七款 「因履行集體合同發生爭議」仲裁程序之盲點

1. 《集體合同規定》簡漏

如前所述，2004 年新修正《集體合同規定》捨棄舊規定將「因履行集體合同發生爭議」之爭議處理依據從《處理條例》改成「依法」，難道除了《處理條例》及依據《處理條例》頒佈《辦案規則》外，還有其他可依據的法律嗎？為何要作如此修正，是否中共當局預留伏筆？在不久將來會針對「因履行集體合同發生爭議」之集體勞動爭議有一新訂特別法規，仍待後續觀察。

2. 《辦案規則》對集體勞動爭議處理明顯不足

《辦案規則》第七章案件特別審理，與《處理條例》第三章仲裁相較之下，除了增加仲裁員(從 3 人變成 3 人以上)、縮短受理與否日期(從 60 日變成 15 日)及縮短延長仲裁期日(從 30 日變成 15 日)外，看不出其對集體勞動爭議之解決有何特殊性及幫助性。到頭來，依《辦案規則》第 36 條：「職工一方在三十人以上的集體勞動爭議適用本章規定。本章沒有規定的適用本規則和《條例》的有關規定。」還是要回歸母法《處理條例》。由此可知，《辦案規則》第七章的規定明顯不足

3. 《辦案規則》之繆誤

因履行集體合同發生爭議，當事人可先自行協商解決，若不成再申請仲裁。為何跳過調解程序？乃是因集體勞動爭議有其特殊性，為避免球員兼裁判之調解效率不彰，故特意跳過調解程序，直接進入仲裁，反而會節省勞資雙方之爭議成本。反觀，《辦案規則》第 41 條：「仲裁庭處理集體勞動爭議應先行調解，或者促成職工代表與企業代表召開協商會議，在查明事實的基礎上促使當事人自願達成協定。

調解達成協定的，調解書自送達或佈告公佈之日起即發生法律效力。

調解或協商未能達成協議的，仲裁庭應及時裁決。」此舉之規定並未認清集體勞動爭議之本質，反而有畫蛇添足之繆誤。

其次，《集體合同規定》第 55 條只明訂因履行集體合同發生的爭議，當事人協商解決不成的，可以依法向勞動爭議仲裁委員會申請仲裁。而未規定，若當事人對仲裁決定不服，是否可向法院起訴，此是否為中共當局有意省略，只希望當事人間之紛爭在仲裁程序前即可排解，而無需進入司法訴訟程序，否則何需 2004 修正《集體合同規定》時作如此修改。關於此點，仍留待後續大陸實務界運作後，再作觀案。

4. 欠缺完整集體勞動爭議處理法規

從時間點來看，《處理條例》與《辦案規則》公佈的時間點都在 1993 年，而《集體合同規定》公佈於 1994 年且於 2004 年修訂之。換言之，大陸當局在制定《處理條例》與《辦案規則》時是否已預見集體合同制度推廣後會產生集體勞動爭議，並已訂入相關配套措施給予適用。還是說，大陸當局未預見上述情況產生，在制定《集體合同規定》時，為求方便，遂尋找較接近並符合解決「因履行集體合同發生爭議」之相關規定---《處理條例》與《辦案規則》，而產生掛一漏萬、格格不入的情況產生。故，大陸當局有必要將「因履行集體合同發生之集體勞動爭議」另外在《集體合同規定》中另以專章規定之或以特別規則明訂之，以免產生強迫對號入座的情況產生。

第三項 結語

在介紹完集體合同之效力範圍、變更、審查監督與爭議處理程序後，配合集體協商內涵，我們可以大概了解集體合同制度在大陸之運作模式，且在理論上，集體合同制度是一套有利勞資雙方之良策，應被大家所遵從與接受。但在實際運作上，不論事前任何完美制度設計，其多多少少都會與社會現實相脫節。故，接下來第五章，我們可從大陸專家學者角度對集體合同制度自 1995 年 1 月 1 日實施以來，大陸集體合同制度所遭遇問題、及其主要原因，並介紹大陸專家學者有何改革建議，及 2004 年大陸勞動和社會保障部在新修正《集體合同規定》中對其改革建議有何呼應。