



團體協商與誠信原則

以美國法制為中心

陳金泉律師

壹、前言

所謂團體協商中之「誠信原則」是美國法制中獨特之制度。我國目前相關法規中，對於團體協約成立前之協商義務及協商過程中應遵守那些規範並無規定。民法第一四八條第二項規定：「行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法」也必於協約已締結後，本於協約權利義務之履行，方有誠信原則適用之餘地。俗云：他山之石，可以攻玉，美國團體協商中之誠信原則，誠值得引為借鏡，供作立法之參考，爰為之引介。

貳、協商代表與協商單位

「適格的協商單位」(Appropriate Bargaining Unit)及「排他協商代表」(Exclusive Representation)是美國勞資關係上兩個最重要又相互密不可分的基本概念。所謂適格協商單位是指一個工廠、一個商店、一個部門或一家公司中的一個行政部門，其受雇勞工有充分的共同利益，足以與其他勞工區隔開來，充作一個協商的單位之謂也。(An “appropriate bargaining unit” refers to a plant, shop, department, or other administrative division of a company in which there is sufficient community of interest among the employees that is deemed suitable for defining the boundaries of union representation and bargaining.) 而排他協商代表，係指某一工會為前述適格的協商單位全體勞工，以秘密投票或非正式票選方式，獲過過半數支持時，該工會即成為該適格的協商單位之惟一的且排他的協商代表，此代表權及於協商單位之全體勞工，縱有不同意見者亦然。

當工會成為某一協商單位之排他的交涉代表後，雇主即有義務，以誠信之方式與之就有關工資、工時及其他勞動條件等事項進行協商交涉，雇主並負有在與之進行協商前不得片面變更勞動條件之義務。協商後所訂立之團體協約（下簡稱協約）即取代前已存在之個別勞動契約，並且成為該協商單位內勞雇間實際的勞動條件之內容，而非僅是最低基準而已。易言之，雇主不得與個別勞工訂立與協約條款相異之勞動契約，縱使更有利於勞工，或為個別勞工所同意，均在禁止之列。當然雇主亦不得認許其他工會之代表權，或與其他工會就協商單位之事項進行談判交涉。為了平衡排他的協商代表之巨大而廣泛之權力，美國最高法院特別宣示，擁有協商代表權之工會，負有實定法上默示之公平代表義務(an implied statutory duty of fair representation)(*Vaca v. Sipes*, 386 US171, 191 (1967); *Hines v. Anchor Motor Freight Inc.*, 424 US554, 570 (1976))。此意謂著工會必須公正無私的代表全體協商單位之勞工，不得對勞工有不公平的歧視或差別待遇，並且不得專斷、擅權。工會亦不得因勞工之種族膚色、性別或基於個人之好惡或因工人是支

持或反對工會而為差別待遇。在訴怨或裁程序中，更須就事論事，針對工人申述之事項作適當之處置，不得有故意忽視工人申述要旨或敷衍了事之作法。

儘管同一公司內各個不同之工廠，可能因個別選舉之關係，產生不同之協商代表，但工會與公司得以合意而代表全公司之勞工進行協商交涉，甚且可以結合數家公司一起交涉談判。上述情形下所締結之協約，對於締約公司之全體勞工均有其適用，固不待言。

根據統計，全美目前大約將近有十七萬五千協約。其中絕大部分都僅是一個單一之小型企業與其受雇勞工間之小型協約耳。而為數一仟七佰三十三件大型協約，則每一件協約均至少涵蓋上千名以上勞工，總計適用這一仟七佰三十三件大型協約之勞工總數高達八佰萬多人。

參、誠信協商義務

美國勞資關係上團體協商之主要法律架構是 N L R A 第八條 D 項之規定。該規定要求雇主與擁有排他協商代表權之工會，有就工資、工時及其他勞動條件為相互誠信協商之義務 (The mutual obligation ...to...confer in good faith with respect to wages, hours, and other terms and conditions of employment.)。上揭強制協商義務之規定，並非意謂著法律上強迫當事人之任何一方須就某些事項達成合意而締結協約，換言之，法律只要求誠信協商，而非要求非達成協議締結協約不可。拒絕誠信協商構成不當勞動行為，得由 N L R B 以命令要求進行協商，該命令並由聯邦上訴法院（目前全美共有十一個聯邦上訴法院）強制執行。

法律賦予 N L R B 監管並確保誠信協商之權責，使美國之政府機關擁有無與倫比之空前權力得介入勞資協商過程，而監管協商之進行，此種權限之大，是其他西方國家之政府機關所無法望其向背的。但 N L R A 之基本理念，仍是植基於「契約自由」原則，依美國聯邦最高法院在 N L R B v. American National Insurance Co., 343US395, 401 (1952) 案判決所表示之見解，N L R A 此一法律之立法目的乃是欲透過鼓勵勞資雙方自由的締結協約而來促進勞資和諧。因此 N L R B 雖擁有監管協商進行之權限，但它絕不能試圖自己去律定協約之實質內容條款，而不顧當事人之本意。換言之，最終締結之協約仍是出於當事人雙方之合意而訂定，非本於政府機關或法律之強迫威逼，此不可不查。

通常要來評斷當事人之一方，有無盡到誠信協商之義務，可從下列幾點來觀察：
一、雙方有無在合理的時間內進行協商會議。拒絕在合理時間內舉行協商會議，或中途中止協商，均屬於違反誠信協商義務之行為。

二、當一方當事人要求提供諸如工資表、工作職位分類表或其他與協商之進行或協約之履行有關之必要資訊時，他方當事人有義務提供之。此項必要資訊之提供義務，參照英國一九七五年就業保護法第十七條及另頒之第二號實用規章規定，

雇主應提供之資訊有下列諸項：

- 1.薪資與福利：包括薪資制度、工作評價、職級分類、薪資總額、各項福利等。
 - 2.其他勞動條件：包括人員進用、在職訓練、升遷、資遣、考績及有關安全衛生事項等。
 - 3.人力資源管理：包括人力分析、人力資源投資計劃之研擬與修正。
 - 4.營運績效：包括生產力、經營效率及訂單多寡情形。
 - 5.財務狀況：包括成本結構、毛利潤與淨利潤、資金及收入來源、資產與負債利潤分配、政府補助金、移轉性支付、借款及利息支付。
- 以上各項資訊，非雙方另有協議，應以書面提供。

但英國就業保護法第十八條亦規定了若干雇主提供資訊義務的例外：

- 1.資訊之提供，可能危及國家安全或社會公益者。
- 2.資訊之提供，可能觸犯其他法規者。
- 3.雇主所掌握之資訊，係作為訴訟上之防禦。例如對於勞工所提非法解僱之訴訟案件，雇主所保存有關資訊，得不主動提供。
- 4.雇主所掌握之資訊，屬於商業機密，一經披露，可能引起訴訟，或對事業單位不利者。（例如：個別產品之成本、投資計算之細部分析、行銷策略與產品定價等）
- 5.雇主所掌握之資訊，涉及員工個人之私密（加薪多寡），而非集體員工共同關切之資訊。但經徵得該員工之同意者，不在此限。

符合上述情形者，雇主自得合法的拒絕提供其資訊，而不構成誠信協商的違反。

三、雇主或工會均不得拿出一份協約範例，並表現出一副「簽署它，否則就別談」之態勢（take it or leave it）。誠信協商意謂著凡事都有商量之餘地。如一方當事人提出建議時，另一方當事人亦應以提出相對建議作回應，雙方再作協商。這當然表示，無論是雇主或工會均無就另一方當事人提出之建議全盤接受之義務。

四、不能拿別人已簽好之協約而要求比照辦理照章行事，全不顧慮協商對手個別之財務、經營等狀況。

五、要有締結協約並簽署書面協約之真實意願。對他方當事人某些要求事項不能同意時，要以充分之證據舉出為什麼不能接受之理由，而不能老是表示：我很有誠意與你協商，但我就是不能同意你的這些要求，理由恕難奉告！而對於同意之事項，更應作成書面以資遵守，並免疑義，雇主不能對工會說：我都同意你的要求，我也會確實遵守履行，但拜託請不要作成書面協議！

六、雙方皆不得以要求他方撤銷目前繁屬中之訴訟作為協商之先決條件。

誠信協商義務不僅是對雇主言，工會亦負同樣誠信協商之義務，應多注意。

肆、協商主題

依前述N L R A第八條D項之規定，工資、工時及其他勞動條件，屬於強制協商

事項，任何一方均得要求他方就上揭事項進行協商談判，而對於欠缺規範上揭任一強制協商事項之協約，任何一方當事人均有權拒絕簽署。除上揭強制協商事項以外者，稱為「任意協商事項」（permissive subjects of bargaining）最主要的是有關雇主經營權之事項（managerial prerogatives）及工會內部之事務，這些任意協商事項，當事人雙方願意進行協商並進而簽署協約，固無不可。但當事人之任何一方均不得堅持非就任意協商事項進行協商交涉不可，任何一方當事人均得不附理由的拒絕就任意協商事項進行協商。

惟強制或任意協商事項二者如何劃分，卻成為頭痛之問題。一般而言，所謂「工資」一詞包含一切因工作而獲得之報償，不論其名目為何。故不僅週薪、月薪、年薪、其他像退休金、有薪休假、加班費、紅利、獎金、健康及生命保險（由雇主支付保費）、員工入股、年終獎金（Christmas bonuses）、員工購物折扣等，均包括在內。工時一詞亦不僅包含每日或每週之工作總時數而已，並包括值勤輪班，加班等事項。而勞動條件一語，在美國法上特別指的是有關安全、衛生等事項。其他與工資、工時相關的事項，例如「資深（seniority，意指獲有最優先升遷、最後解雇之保障）、工作職位分類、工作介紹、升遷、獎勵懲罰、訴怨、仲裁程序、工會確保（union security，包括 closed shop， union shop， agency shop， dues check off， hiring hall 等）及不罷工條款等，依美國法院實務見解，亦均屬強制協商事項之範疇。

近年來最有爭議之問題是，雇主應否就其會造成減損勞工工作機會之經營權上之決定而與工會進行協商。NLRB 長久以來一直認為雇主只要不具有反工會之敵意，則對於契約轉包、遷廠、改進新技術等經營權之決定，無須與工會協商，縱使該決定會減少勞工之工作機會亦然。

在甘迺迪、詹森主政的一九六〇年代，政府曾將一些諸如關閉某一生產線而將其工作轉包予他人，或引進自動化技術而合併數條生產線，甚或就同一家公司之數個工廠關閉其一一等等原屬於經營權之決定，認屬強制協商事項，而要求雇主須事先與工會協商。

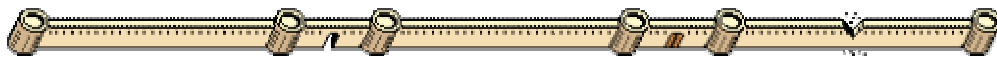
惟美國聯邦最高法院就上述行政部門之決定，並非全支持。例如在 *Fireboard Paper Products Corp. v. NLRB*, 379US203 (1964) 案中，最高法院即支持 NLRB 對雇主所發出之強制協商命令。該案中，雇主準備將其主要之營業轉包予他人，惟法院發現，雇主之轉包根本就未影響其主要之運作，或而增加投資，而僅只是產生由另一群勞工替代一群勞工在相同的地點從事相同之工作，且仍在原雇主監督之下之效果而已，因此法院認為，協商並不會明顯的剝奪雇主營業之自由。而在另一個著名之案例，*First National Maintenance Corp. v. NLRB*, 452US666 (1981)，一家保全公司準備要終止一件無利可圖的為療養院提供守衛服務之契約，美聯邦最高法院認為，此時雇主僅是純基於經濟上之原因而減縮部分業務，

而被臨時解雇之勞工之職位亦無其他勞工取代之可能，所以不須與工會協商。惟對於關閉部分工廠或遷廠等問題（即是否須與工會協商），美聯邦最高法院迄未表示其見解。

當協商面臨雇主之經營權決策事項時，除非雇主樂意合作，否則一定延滯協商之進行。而且強迫雇主就經營策略之決定須事先與工會協商，勢必會害及企業經營之彈性，更有可能妨礙到企業之商業秘密，是否有此必要，誠值得深思。（全文完）

編案：本文是作者在民國八十年間的一篇演講稿，所以沒有相關註解，謹此聲明。

◀回勞動法舊作目錄▶



事務所：台北市中正區 100 重慶南路三段五十七號四樓

電話：(02)2368-6599 傳真：(02)2368-5978