

協商權—行商進行

韓仕賢

全國金融業工會聯合總會秘書長

勞資雙方一旦就團體協約的協商程序及進行方式達成共識後，即邁入「協商進行」階段。通常在前面幾次的協商會議，雙方會先針對預定進行協商的全部條文（大多數是把工會提出的協商草案當做討論版本），你來我往討論再三，然後可能歸類為三種類型：資方沒有意見（原則同意）、資方有意見（暫時保留）、資方反對（希望刪除），其實也就是依資方接受與否所做的分類結果，而且資方表示保留、反對的條文會多於沒有意見，甚至資方是在後來或者最後才提出「對應方案」，這樣子有沒有違反誠信協商的原則？

上述協商過程是在這個階段幾乎都會見到的現象。雖然「未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商」之態樣有構成無正當理由之虞，但若資方雖未於期限內以書面回應勞方「對應方案」，可是雙方確實已於期限內進行實質協商的話，此時可能難謂資方有「不誠信協商」。這是因為團體協約協商係一動態過程，雙方交涉往來、互探虛實，工會通常所提出、但資方會有異議的約款包括：(1) 禁止搭便車條款；(2) 重要勞動條件（涉及經營成本）、工會活動條款（例如：會務假、會所提供）；(3) 工會主張特定事項須經勞資協商（甚至同意），例如：工會主張「聘用外籍人員須經工會同意」，但雇主堅持經營管理權之立場；(4) 限制罷工行業（勞資爭議處理法第54條第3項）「必要服務條款」約定。

這是因為資方的協商策略通常是先對工會所提出的多數條款表示不同意或保留（暗示工會放棄）；若是僵持不下，資方或許會另提其他條件，其目的無非是要作為與勞方交換折衝之需，以換取工會放棄某些條文或妥協修改。這時就應注意此一協商過程是否存有「不要就拉倒」的強硬壓迫手段，或者仍是「敷衍協商」之一貫伎倆，這就有可能會構成違反誠信協商的問題；因為雇主若僅是固執己見卻不說明其依據，或者雖然表示接受工會要求，但卻堅持必須依據所增附加條件才願同意，即有可能成立不誠實協商之不當勞動行為，即與日本「無正當理由卻固執己見」之不誠實協商態樣相似。

所以要給工會協商代表的建議是，工會主談者除了能夠獲得內部的充分授權及信任之外，最好事先確認工會的策略與底線——也就是「協商議題清單」，以作為可能與資方討價還價之用。這份清單也代表工會希望雇主真正考慮的訴求議題，因此工會協商代表必須清楚認知這份清單中各項議題的重要性及其內容優先順序，包括：哪些是工會最重要及次要的訴求？何者只是煙霧彈（意即可考慮放棄）？什麼議題是可以交換的？哪些議題是要求對方須有配套措施？

其次，在協商態度上，由於團體協約協商並非「贏家全拿」的賽局，若有一方存在不切實際的虛幻期待，談判就會隨時破裂；反之，雙方若能保持耐性、尊重說理、異中求同，則彼此落差就有拉近或化解的可能。因此針對資方有意見及表態反對的條款，工會就要仔細斟酌，建議可先聽取資方的理由以思索突圍的機會，以及要求資方提供與協商有關的必要資料以供參考，這樣做一方面是讓協商氣氛維持溫熱，降低情緒發言、肢體衝突的可能；另一方面也是測試對方代表的協商態度，以避免擦槍走火、溝通不良或衝突的狀況。

再者，實務上常見一方要求他方提供進行協商所必要之資料遭到拒絕的爭議，依據裁決委員會見解：「…必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。…申言之，雇主應盡量使工會理解並同意其主張，即使雇主對工會的要求無讓步之餘地，但至少雇主對於工會之要求應具體地說明其主張之根據，並提示必要資料，以誠意進行團體協商。易言之，雇主應誠實對應工會之主張或要求，進而摸索雙方達成合意可能性。爰此，有關工會請求協商資料是否有必要性，非僅就個別資料本身屬性進行判斷，更應檢視雇主是否誠實對應工會之主張或要求已盡其「誠信協商義務」。

其中，雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問？應為判斷雇主是否已盡必要資料提供義務之核心問題。」而且，該裁決決定還針對雇主財務負擔資料的提供義務，作出重要見解：「雇主之財務資料，雖原則上得不主動公開或提供，然雇主一旦在協商過程中援引財務負擔能力，作為無法接受勞方訴求之理由，則負有就自身財務狀況加以證實之義務，以利雙方誠實地進行團體協商。」

由此可知，團體協約能否順利協商、甚至締約，實非易事。尤其當資方施展不正當伎倆與工會協商團體協約的話，不僅協商時間冗長，最後可能一事無成；所以《團體協約法》雖然明定「誠信協商義務」，但是工會也要有對資方施壓的實力，才能漸進邁向締約的目標。