

# 加拿大聯邦公部門勞資團體協商所生爭議處理

中國文化大學勞工關係系 教授

謝棋楠

## 一、前言

因為英國北美法(the British North America Act)第 92 條賦予加拿大各省專屬立法權的關係，各省對勞資關係事務有專屬立法權。聯邦加上十個省，加拿大原有十個體系之省級勞工法制定機關，<sup>1</sup>有十一個勞工部或具勞動委員會性質之公部門勞動關係立法。加拿大聯邦國會，主要對規範全國經濟範疇之產業(labor law relating to federally regulated industry)有立法管轄權。而所謂全國經濟範疇的產業部分，首先為聯邦政府員工，再來以業別是銀行業、穀物業、核子業、通訊與運輸業。因而聯邦管轄之勞工，除公部門勞工，最主要是包括銀行、電信、航空及跨省之鐵路之相關產業之勞工。其適用之勞工總人數甚狹。加拿大各省立法所管轄之勞工，包括所有聯邦專屬管轄產業之勞工以外其他產業之各省勞工，其所包括之產業雇用百分之九十以上之加拿大勞工，包括各省之公務員。

而聯邦公部門勞資關係委員會(Public Service Labor Relations Board)主管約有加拿大聯邦公部門之 20 萬公務員，其在 100 團體協商單位所涵蓋的團體協約以及聯邦公共服務勞工關係法的其他規定。公部門勞資關係委員會負責管理聯邦公部門和其國會受雇員工之團體協商之事務。在其制度下，當事團體進行團體協商時，可以請求公部門勞資關係委員會以第三方身分加入協助進行協商。該委員會會提供團體協商狀態之資訊。

## 二、公部門勞資關係強制之斡旋程序

雖然各省有勞工立法專屬權，但就團體協商所衍生之爭議處理，但聯邦與各省勞資關係立法都立有強制性或準強制性之選擇爭議處理程序之立法。當事團體間在立法之規定下，必須選擇其在團體協商爭議發生時，進行勞資爭議處理之方法。

而聯邦公共服務勞工關係法(Public Service Labor Relations Act)，則規定團體協商所衍生之爭議發生時，當事團體必須選擇斡旋程序(conciliation)或拘束仲裁程序(binding arbitration)來解決其因團體協商所衍生之爭議。<sup>2</sup>公部門勞資關係委員會團體協商當事團體以在特定之情況下，斡旋程序合法罷工要件之一，並因此經常被指涉為斡旋程序-罷工途徑(conciliation/strike route)。而經由拘束仲裁程序所成立之仲裁判斷(決定)，為法律拘束雙方並且禁止罷工行動。

依其規定，團體協商當事團體強制之爭議處理程序之選擇，是在為一代表工會之確認(Upon certification)，其所選擇之爭議處理程序僅適用於該團體協商單位，並不是該公會所有代表之協商單位都適用之。而且，其選擇在團體協約效力終了重新談判時也可以重新選擇使用之程序。而依據國會就業與員工關係法(the

<sup>1</sup> Osvaldo Nunez. (1996). "Quebec's Perspective On Social Aspects And The Broadening Of Free Trade In The Americas" 11 *Conn. J. Int'l L.* 279.

<sup>2</sup> binding arbitration 又常稱為 Interest Arbitration 或是 Binding Interest Arbitration。

Parliamentary Employment and Staff Relations Act)則規定有約束力的仲裁是提供給國會員工之團體協商所生爭議處理的唯一方法。因而聯邦國會的團體協商單位，不能選擇斡旋程序為其團體協商所生爭議處理的方法。

不同於美國的斡旋程序制度是自願程序，如果當事團體選擇適用斡旋程序以處理團體協商之爭議，斡旋是任何合法罷工或停工之前強制的先行政程序。在此斡旋程序中，其斡旋員(the conciliation officer)通常是政府僱員，不參與談判，而其角色對當事團體的功能其實是非正式的，而其只有向政府提出正式報告以報告他們評估當事團體之地位的結果，是正式性的，其在與爭議雙方會面後，探討可能的解決方案，而提出報告給公部門勞資關係委員會。但若獨任斡旋員的報告未能促成當事團體之和解協議，公部門勞資關係委員會可任命三方斡旋委員而組成之斡旋委員會(tripartite conciliation board)，其委員會的作用則較為正式，其會提交給政府和當事團體，他們的研究結果與對爭議解決建議的正式報告。這些報告是公開的，雖然不具有拘束力，但當事團體往往以此為基礎，由雙方當事團體進行爭議的解決。對於爭議之最後解決而言，斡旋程序通常不是爭議解決的原因，而其被視為是必要的第一步，當事團體採取實際行動，將爭議解決。

任何一方的當事團體都可以啟動斡旋程序。 Once the report has been submitted and a specific waiting period has been met, a strike or a lockout is now allowed to take place. 一旦斡旋員或斡旋委員會報告已經提交，而且具體的十四日等待期間已經滿足，即可進行合法的罷工或停工。

### 三、裁決服務(Adjudication Services)

公部門勞資關係委員會提供很多爭議裁決服務。其包括以下幾個領域：

(一)權利事項爭議裁決(Grievances)；其包括個人權利事項爭議、團體權利事項爭議或政策上權利事項爭議之裁決。其以裁決解釋團體協商和仲裁判斷、針對解雇、降職、停職、財務懲罰之懲罰行動、因不滿表現或為了其他非懲罰之原因降職或解雇、未經員工同意調職。

(二)不當勞動行為裁決：不當勞動行為、根據加拿大勞工法規第二章產生申訴的報復行動。提起不當勞動行為控告，往往基於雇主不公平勞動行為，是主張雇主、工會或個人已經介入活動，涉及加拿大勞工法界定的禁止行為，可以主張雇主已經改變僱用環境、缺乏誠信協商、介入工會事務、犯下禁止行為。也可以主張工會已經破壞公平代表責任或是公平裁判責任、缺乏誠信協商、犯下禁止行為，或是沒有提供財務聲明給成員。任何人皆可以主張已經被強迫去成為或是停止成為工會成員。