

協商僵局之處理

林佳和

政治大學法律學系副教授

所謂僵局 (Patt situation)，主要來自於西洋棋及其他類似之棋藝遊戲 (包括象棋) 的領域，意指一「結構上已無法再有勝負可能」之局面，所謂「死棋」，一般概稱為 Remis。Patt 這個概念，通常認為來自法文的 Pat，其字源可追溯自拉丁文 Pactum，其他語言亦有類似的文字，意義差別不大。談到僵局，就其字義而言，是再無其他有意義之發展可能的地步與階段，簡單來說：再無分出勝負的機會，眾人所熟悉的井字遊戲，是最容易理解何謂僵局之例。

就勞資之集體協商而言，亦當有形成僵局之可能，然而，必須清楚的區分兩種類型：其一是真正的僵局，同前述之意涵，基本上勞資雙方已有難以化解的歧見，雙方主觀上的意志已相當清晰，同時已得相當程度之確認，非屬單純的姿態、立場或尚未亮出協商談判底線的中間階段之舉。另一則可能為虛假的僵局：雙方事實上仍有繼續協商、特別是從己方之主張中再讓一步之可能，所以比較類似博弈中的試探，抑或偏向姿態立場之表明，以迫使對方得以考量接受己方全部或一部之主張。與棋藝遊戲不同的是，集體協商，一般而言，並無客觀上「必然無解」的僵局，因為任何的主觀意志與主張，均不能排除有讓步與修正的可能性，所以在協商領域的僵局，其實是一相對的說法，如果用德國法的用語來說，比較接近「協商破裂」之意義。

一旦發生協商僵局，雙方當可行使相關的爭議權，例如勞方工會發動的罷工，以造成雇主之損害而施壓，迫使其屈服，以企圖直接貫徹己方的主張，不再續行原有的協商，雖然說，通常在實施罷工行動後，仍須仰賴一定的協商而結束罷工，此時未必是雇主對於工會主張的照單全收，亦可能僅為一部的妥協；當然，就資方而言，問題比較複雜，因為就吾國勞資爭議處理法之規定，雇主的爭議行為僅限於「與之對抗之行為」(第 5 條第 4 款後段)，亦即，我國並不容許雇主積極主動地、行使攻擊性爭議權，而是限於被動與防禦性，必須先有勞方的爭議行為，雇主方得行使「與之對抗的防禦性爭議行為」，一般而言，排除二次大戰前流行、當代已難以想像的「雇主集體性終止契約」，以及爭論極大的「黑名單」，參酌集體勞動法理論與實踐，雇主得以行使的，大致上只有防禦性、中止性的鎖場 (Lock Out, Aussperrung)：解釋上，必須勞方工會先罷工，雇主方得進行鎖場，亦即集體性的拒絕「未參與罷工之其他勞工的工作」，以貫徹己方關於調整事項的主張，例如維持或甚至調降工資。

就勞方而言，一旦協商進入僵局，自得在法定程序完備下：調解不成立、罷工投票取得過半數會員同意（勞資爭議處理法第54條第1項），進而以集體拒絕工作之罷工，加上鞏固罷工成果之其他必要的附隨行為，例如設置糾察線，試圖造成雇主損害，最後迫使雇主接受己方關於勞動條件維持或變更的主張。值得注意的是，由於我國法律上並未對於「罷工限於協商陷入僵局」，有構成合法性構成要件要素上的任何敘述，唯一相關的僅僅是「調解不成立」，造成一明顯的規範性結果：依我國法律，罷工並不需要是協商陷入僵局，或說是雙方協商破裂之後的最後手段（ultima ratio），而是只要滿足雙方於調解中未達成共識即可，就此而言，我國可以說是罷工權行使較為寬鬆之國家，至少相對於德國，當然，勞方並不因此而任意或極早便進行罷工，就實證經驗上來看，台灣的工會基本上相當克制，換言之，這裏所言之真正的協商僵局，仍對工會行使罷工權有其意義與影響。

有趣的是另一角度：如果協商陷入僵局，雙方已再無從協商過程上達成某種共識之可能，則資方得否單方變更勞動條件？姑不論其合法性如何——此部分自然再需法院關於合理性變更與否的裁判，資方之此舉，是否構成團體協約法第6條之未依誠信協商？還是說：既然已陷入僵局，協商將再無意義，此時已無再以違反誠信協商義務之不當勞動行為相繩之必要？一般而言，在勞資雙方的協商過程中，資方不得逕行變更勞動條件，否則有違誠信協商義務（日本少數說），或有認構成影響與妨礙工會活動之支配介入工會（日本多數說），不論如何，兩者均成立不當勞動行為，則有疑問的，當屬在此協商陷入僵局之際，法律上應如何判斷的問題：仍然成立不當勞動行為？因為雇主不得變更？如果協商陷入僵局，雙方事實上動彈不得？如雇主決然不得變更，否則構成違法，即使陷入僵局，則是否反造成「只要勞方開啟協商，透過堅持而不讓步，將造成雇主完全無法為任何變更」的結果？

此問題確實不易回答，但有趣的是，並非規範上、而是現實上：從規範的角度論之，如果協商已陷入真正的、非虛假的僵局，如同工會得依前述法定程序而發動罷工——當然，唯一的例外是如果進入不當勞動行為裁決期間（勞資爭議處理法第8條），則雇主之單方變更勞動條件，特別是如涉及所謂「雇主單方決定自己的給付內容」的部份，則或有可能，不再需要以違反誠信協商之不當勞動行為加之論處，而單純是法院進行契約內容控制、例如針對工作規則而運用不利益變更法理來認定即可。但事實上沒有那麼容易：規範上雖可能有前述的理解，但何為「客觀上已陷入僵局」？雙方主觀上已再無續行協商之可能？一方之聲明與宣稱是否

得以滿足？這些都將難以認定與圓滿回答，此等於從另一角度，告訴吾人團體協約法第 6 條誠信協商義務之制度上侷限，亦即歐陸國家為何無此制度之重要原因之一，因為實在難以解決現實上的困局，不如僅以前述以爭議行為為主之力的自由對抗，作為主要的解決僵局手段。