

美国法中的“集体协商的强制性议题”及其启示^{***}

□吴亮 [浙江大学 杭州 310028]

[摘要] 关于强制交付集体协商的议题在我国劳动法上迄今尚未完全厘清。对这一问题的真正解决,有赖于对集体协商议题的性质和种类的完整理解。基于这种方法论上的考虑,本文从外部范围和内容结构两个角度入手,透过美国“集体协商的强制性议题”法制的比较观察,勾勒出“强制性议题”的体系轮廓。在外部范围上,美国采取对劳资关系具有“重大影响”的标准。在内容结构上,美国根据“诚信原则”对涉及“强制性议题”协商的当事人的义务进行审查。

[关键词] 集体协商; 强制性议题; 美国; 劳资关系法

[中图分类号] D912 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008-8105(2008)04-0105-04

在美国劳动法领域,集体协商中的“强制性议题”一词(Mandatory Bargaining*Subjects),是指依据法律规定,必须由工会和雇主以集体协商的方式进行解决的实体权利事项^[1]。如果从狭义上理解,集体协商中的“强制性议题”仅仅牵涉到在集体协商的过程中,作为劳动者代表的工会和雇主之间应当围绕着怎样的权利义务分配进行对抗和协商的问题。但在广泛的意义上,集体协商中“强制性议题”的确立是进一步形成劳资双方的协商义务内容的关键。

美国在二战以后制定1947年《劳资关系法》时,为了避免在劳资谈判的过程中,由于工会处于经济弱势地位而影响集体协商公正性的情况,在新法中直接规定了从增强集体协商的协商义务角度,强制纳入集体协商的“强制性议题”条款,极大地促进了工会角色的发挥和集体协商精神的实现。《劳资关系法》所提出的“强制性议题”问题得到了学界和实务界的热切关注,逐渐成为一项重要的研究课题。以下试以联邦法院和劳动关系委员会的判例为中心,对美国劳动法上“集体协商的强制性议题”的基本理论和制度情况展开介绍。

一、“强制性议题”的划分基准

集体协商的议题是在谈判开始之前,由双方各自提出和共同选择予以决定的。集体协商中的“强制性议题”是一项旨在提高集体协商的强制性拘束力的特殊规定。

在由双方当事人合意产生集体协商议题的程序中,强制性首先表现为即使一方当事人并不情愿,法律也可以根据某项议题对双方当事人的权利效果的重要性程度,强制使该议题加入集体协商的内容。在双方当事人合意产生集体协商议题的案件中,往往有一部分实体权利事项难以仅仅依靠当事人的利害关系考虑因素而被纳入协商^[2]。例如雇主倚仗其经济上的优势地位,往往拒绝在薪酬、工作时间等影响到劳资之间权利义务关系的关键项目上做出协商和让步,从而阻碍谈判的实质性进展^[3]。因此,法律有必要确立强制交付集体协商的议题,即“强制性议题”。

在这方面一个具有划时代意义的判例,就是1958年最高法院在《劳资关系法》“强制性议题”条款的基础上,第一次完整提出集体协商中的“强制性议题”与“非强制性议题”的“博格·华纳公司案”。从“博格·华纳公司案”开始,美国劳动法上的集体协商议题问题一直沿用关于“强制性”和“非强制性”的划分标准。

在集体协商中适用“强制性议题”的一个前提就

• [收稿日期] 2008-04-03

• [作者简介] 吴亮(1979—)男,法学博士,浙江大学光华法学院。

是作为影响劳资纠纷解决关键的事实的确立及做出判断的客观标准。按照1971年“匹兹堡钢化玻璃公司案”的判决所确立的“重大影响的标准”,“强制性议题”的特点是对雇主与劳动者之间的权利义务关系直接产生重大影响。从议题性质的角度来考虑议题强制交付集体协商的基准,归根结底其实就是考虑议题对雇主与劳动者的权利效果程度的问题。根据这项标准,涉及到雇主和劳动者双方的权利义务确定的实体事项应当成为集体协商的必备议题,例如“薪酬率”、“薪酬”、“工作时间”等与劳动条件相关的议题。

二、“强制性议题”的范围

根据最高法院在“博格-华纳”案中的判决,“强制性议题”包括《劳资关系法》第九条第一款规定的“薪酬率、薪酬、工作时间或者其他劳动条件”,或者第八条第四款规定的“薪酬、工作时间及其他劳动条件”。

(一)薪酬

最典型的薪酬就是列为劳动者“薪水”的部分。除此以外,其他与劳动报酬有关的支付也应当被视为薪酬,具体内容如下:

1. 非奖励性企业红利

在劳动者付出劳务而相应取得企业红利作为报酬的场合,红利就被视为薪酬,但是作为单纯奖励的企业红利就不属于薪酬的范围。

2. 雇主加薪的内部规定

作为雇主加薪依据的相关内部规定也属于薪酬的范围。在“伯克利机械公司案”中,法院认为对于劳动者工作效率、忠诚的表现而给予加薪所遵循的标准与薪酬具有关联性,因此属于集体协议的强制性议题^[4]。在“伽德印刷公司案”中,劳资关系委员会认为雇主无权单方改变销售佣金的计算方式,因为销售佣金的计算方法的变更对员工权利具有重大的实质性影响,因此与薪酬具有关联性,属于集体协议的强制性议题。

3. 雇主提供的生活设施

薪酬的认定还不仅仅限于财产性收益上,纯粹的生活便利也可能构成薪酬的一部分,例如雇主提供便利实惠的宿舍、提供午餐费补贴、提供咖啡机设备和点心等。在“天气热能公司案”中,雇主单独终止向员工提供较为实惠、方便的公寓宿舍,劳资关系委员会认为雇主对实惠、方便的公寓宿舍的单独变更将会连带地影响到薪酬中的交通费,因此与薪酬具有关联

性,属于集体协议的强制性议题。但是,劳资关系委员会进一步阐明,如果雇主提供的宿舍在租金上并不便宜,在交通上也不便利的话,员工就不具有特别的优惠利益,因此,雇主对宿舍的单独变更就对员工权利没有重大的实质性影响,与薪酬不具有关联性。

(二)工作时间

一般认为,雇主对劳动者工作时间做出的任何变更都需要事先和工会进行协商,包括雇主对工作时间表的变动、周末是否加班等议题。在“霍默·格里高利公司案”中,劳资关系委员会认为工作时间的长短对员工权利具有重大的实质性影响,所以属于集体协议的强制性议题,禁止雇主单方变更员工的工作时间长短。

(三)其他劳动条件

从原则上说,任何实际存在的劳动条件的改变都属于集体协议的强制性议题。

然而,这种对劳动条件议题的规定并不意味着所有劳动条件的改变都被强制纳入集体协商的范围。根据“匹兹堡钢化玻璃公司案”的判决所确立的“重大影响的标准”,法院应当考虑牵涉到个人或者工会成员劳动条件的事项是否对雇主与劳动者之间的权利义务关系产生“重大的影响”,是否对当事人一方的权利产生重大的损害。例如,如果劳动条件的改变仅仅涉及到很少一部分员工的权益,该劳动条件的改变就不必强制纳入集体协商的范围。

三、“强制性议题”的内容

站在当事人的角度来考虑“强制性议题”的话,则“强制性议题”牵涉到的合同义务就成为重要内容。《劳资关系法》第八条第四款规定,“劳资双方的代表应当基于诚信的原则,对劳动者的薪酬、工作时间以及其他劳动条件进行协商”。在集体协商的过程中,当事人双方以“诚信原则”作为基础,承担着“在合理程度内进行协商的义务”。

“诚信原则”的具体内容是:第一,一方当事人应当善意回应对方的提议。这种合同义务的负担并不是迫使双方当事人做出实质性让步,而是要求双方以真诚、善意和开放的态度取达成彼此都可以接受的协商结果。第二,当事人不得进行“表面敷衍的谈判”,如果当事人以虚伪、恶意、封闭的态度进行协商,缺乏合作精神,那么就被视为违反了合同义务。

在实际中,“诚信原则”发挥着约束雇主单方改变劳动条件的任意性的重要作用。在2002年“麦克拉

切报业案”中,当协商陷入僵局时,“诚信原则”成为雇主不需要等待工会的同意就可以单方面改变劳动条件的重要条件。

在司法实践中,法院围绕着上述《劳资关系法》第八条的“诚信原则”条款,就集体协商案件作出了一系列判决,对与“强制性议题”有关的具体义务的内容进行了细化规定。

(一)不得基于恶意而拒绝集体协商

雇主与工会都应当抱着“开放心胸”的态度,努力与对方达成协议。当事人一方如果对协商内容有不同意见,应当给对方提供讨论和与其他集体协议进行比较的机会,而不得自行拒绝进行协商。在“卡彭特市都市计划委员会案”中,一名雇主在个别谈判中拒绝接受原当地雇主组织与工会签订的集体协议内容,但又无法与工会达成新的集体协议。工会因此以罢工作为威胁,要求雇主接受原当地雇主组织与工会签订的集体协议。雇主以工会拒绝诚信地进行集体协商为由向法院起诉。法院判决认为,工会坚持的集体协议内容是原当地雇主组织与工会达成的协议,因此并没有违反协商义务。当事人双方拒绝做出任何立场上的退让,并不等同于“拒绝协商”。只要任何一方相信其所坚持的立场是合理、公平的,并且能够强过对方立场的合理性,就可以坚持下去。

法院进一步指出,工会所进行的罢工活动旨在向雇主施加经济压力,迫使其答应合法的集体协议,因此并不违法。

与此相对的是,在“非强制性议题”的场合,当事人一方可以自主决定是否进行协商。除非当事人一方抱着恶意的心态,明显缺乏最起码的协商诚意,例如故意在细枝末节的问题上刁难对方,从而妨碍协商进程,一般情况下法院都不干预当事人一方拒绝对“非强制性议题”进行协商的行为。

(二)提供信息

最高法院在1956年“舒伊特制造公司案”中指出,雇主在集体协商过程中负有向工会提供相关信息的义务,这种提供信息的程序也是集体协商的一个流程,属于一项有助于实现集体协商公正性的程序设计。一般认为,提供信息的责任起源于集体协商中双方当事人负有的“诚信原则”要求。在1954年“怀特机械公司案”中,第二上诉法院指出通过工会无法获得与议题相关的重要信息,那么工会的协商的表现必定会受到严重影响,劳动者也就无法期待能达到完美的协商结果。

雇主只有在工会提出请求的条件下才提供信息,

而且工会请求的信息必须具备以下条件。第一,该信息必须有助于工会履行维护员工权益的职责。例如,雇主当然负有提出有关集体协议的执行与协商方面的信息。第二,对于与集体协商本身并无直接关系的信息,只有工会举证证明该信息与集体协商的过程或者执行具有“关联性”,雇主才负有提出的义务。在“肖蓬食品仓库案”,法院提出了“自由发觉形态”标准作为这种“关联性”的认定标准。也就是说,只要该信息与集体协商之间的关系具有潜在的可能,或者很有可能的程度,就可以认定存在着“关联性”。

原则上凡是涉及到劳资双方之间核心劳动关系的“强制性议题”方面的信息都被推定为具有“关联性”,雇主因而负有提出的义务。除非某些特殊情况,当事人一方可以拒绝提供牵涉到一般性“非强制性议题”的信息。

(三)在协商过程中,雇主不得单方改变劳动条件

在“麦克拉切报业公司案”中,法院指出,雇主针对“强制性议题”单方改变劳动条件,不仅违反了《劳资关系法》第八条规定的集体协商的基本要求,即劳资双方应当对“强制性议题”进行协商,而且损害了工会在集体协商中的影响力,从而进一步对集体协商制度本身产生了伤害。

不论雇主所改变的劳动条件对员工产生有利或者不利的后果,工会都应当享有针对这一改变行为与雇主进行协商,以及最后同意的权利。在“紫薇花医疗中心和新泽西护士协会案”中,尽管雇主是出于主观善意心态以及为了增进员工利益而加薪的目的,劳资关系委员会仍然认为雇主不得在未经工会同意的情况下,单方改变集体协议中关于薪酬的规定。因为雇主的主观心态、目的与雇主是否可以单方改变薪酬的规定并无直接关系。只要工会被剥夺了与雇主举行商议讨论的机会,雇主的单方改变行为就构成违法^[5]。

雇主是否可以单方改变劳动条件还必须考虑到议题的性质^[6]。只有雇主针对员工的权利产生重要、实质和重大影响的事项,做出的单方改变行为才会被视为违法无效。这就意味着雇主针对“非强制性议题”,可以不必等待工会的同意就单方任意改变劳动条件。而对于“强制性议题”而言,雇主单方改变劳动条件的任意性就受到了一定的限制。

四、结语

以上是对美国劳动法领域的集体协商中“强制性

议题”的简略介绍。在我国劳动法上,关于强制交付集体协商的议题以及当事人承担相应的协商义务等问题,已经开始引起学界的关注,并且从纳入劳动合同“必备条款”的范围的角度进行了探讨。然而,我国与美国对强制纳入劳动合同的议题的选择存在着明显差异。

首先,我国集体协商中“强制性议题”在很大程度上是作为劳动合同的法定必备条款来加以考虑的,立法从实践中积累起来的一个个案例中归纳总结出“工作时间和休息休假”、“工作地点”、“工作内容”、“职业病危害防护”、“劳动报酬”、“社会保险”等一系列概念形式来描述“强制性议题”的内容,并且进而形成判断“强制性议题”的实体性内容的基本框架。

其次,我国劳动合同法上的“诚信原则”问题还停留在劳动合同法的立法制度是否充分反映了民法诚信精神这样较为抽象的层次上,缺乏对集体协商中如何适用“诚信原则”的详细规定。因此,法院无法根据“诚信原则”对涉及到“强制性议题”的协商当事人的义务进行审查。在这方面,介绍美国法中如何通过具体集体协商案件的处理,体现出“诚信原则”适用的具体方法,相信对我国将来在考虑如何使“诚信原则”,与具体集体协商的“强制性议题”纠纷解决结合起来这个问题会有一定的参考价值。

从劳动法研究对充实、发展集体协商制度可能提

供贡献的角度来看,认真思考强制交付集体协商的议题,以及当事人在集体协商中相应承担的协商义务是一项有意义的工作。当我们仔细考虑如何在理论和实践中实现劳资双方在集体协商中的公平地位时,美国劳动法上集体协商中的“强制性议题”的理论状况和审判实务,就会成为一种有益的参照。

参考文献

- [1] GERNIGON, ODERO, GUIDO. ILO principles concerning collective bargaining[J], *International Labor Review*, 2000, 139 (1):33.
- [2] ESTLUND CYNTHIA L. Labor, Property, and Sovereignty After Lechmere[J], 46 *Stan L.Rev.* 1994, 305(46):25-311.
- [3] KATZ H, DARBISHIRE O. Converging Divergences: Worldwide Changes in Employment Systems[M], N.Y.Ithaca: Cornell University Press. 2000:28.
- [4] BLOCK R. Rethinking the National Labor Relations Act and Zero-Sum Labor Law[J]. *Berkeley Journal of Employment and Law* 1997, 30(18):32.
- [5] GROSS, JAMES. A Human Rights Perspective On U. S. Labor Relations Law[J], *Labor Law Journal*, 1999, (1):198.
- [6] COX A. The Duty to Bargain in Good Faith[J]. *Harvard Law Review* 1958, 140(71):1413.

On the Mandatory Bargaining Subjects of the American Labor Law

WU Liang

(Zhejiang University Hangzhou 310028 China)

Abstract The study on the mandatory bargaining subjects has been illegible and curtail in the field of Chinese labor law. To solve the problem, we need a full understanding on the character and types of the mandatory bargaining subjects. By observing the construction of the American mandatory bargaining subjects, the paper tries to put the concept in two aspects, which are outer constrain efficacy and inner content.

Key Words collective bargaining; mandatory bargaining subjects; U.S.; Labor Management Regulation Law

(编辑 范华丽)

作者: [吴亮, WU Liang](#)
作者单位: [浙江大学, 杭州, 310028](#)
刊名: [电子科技大学学报 \(社会科学版\)](#)
英文刊名: [JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA \(SOCIAL SCIENCES EDITION\)](#)
年, 卷(期): [2008, 10 \(5\)](#)

参考文献(6条)

1. [GERNIGON;ODERO;GUIDO](#) [ILO principles concerning collective bargaining](#) 2000(01)
2. [ESTLUND CYNTHIA L](#) [Labor, Property, and Sovereignty After Lechmere](#) 1994(46)
3. [KATZ H;DARBISHIRE O](#) [Converging Divergences:Worldwide Changes in Employment Systems](#) 2000
4. [BLOCK R](#) [Rethinking the National Labor Relations Act andZero-Sum Labor Law](#) 1997(18)
5. [GROSS, JAMES A](#) [A Human Rights Perspective On U.S.Labor Relations Law](#) 1999(01)
6. [COX A](#) [The Duty to Bargain in Good Faith](#) 1958(71)

本文读者也读过(10条)

1. [张佳鑫](#) [协商解纷机制的现状考察与理论透视](#)[期刊论文]-[东北师大学报\(哲学社会科学版\)](#)2011(3)
2. [吴亮](#) [“强制性集体协商议题”的法律结构及其启示——以美国的劳动法判例为中心](#)[会议论文]-2008
3. [宋晓波, 问清泓](#) [我国工资集体协商制度探析](#)[期刊论文]-[北京市工会干部学院学报](#)2011(3)
4. [杜波, 杜欢](#) [论我国劳动争议协商处理机制的构建](#)[期刊论文]-[华北电力大学学报: 社会科学版](#)2011(4)
5. [王静, WANG Jing](#) [我国推行平等协商和集体合同制度存在问题及对策研究](#)[期刊论文]-[新乡教育学院学报](#)2007, 20(1)
6. [王静, WANG Jing](#) [平等协商和集体合同制度的维权作用及其发挥](#)[期刊论文]-[广州大学学报\(社会科学版\)](#)2007, 6(4)
7. [惠建利](#) [推行工资集体协商制的新探索](#)[期刊论文]-[长安大学学报\(社会科学版\)](#)2004, 6(2)
8. [王金萍, 曲延志](#) [平等协商与集体合同制度](#)[期刊论文]-[中共长春市委党校学报](#)2004(4)
9. [李川, 叶翠苹, LI Chuan, YE Cui-ping](#) [从集体协商到集体谈判的转变](#)[期刊论文]-[山东公安专科学校学报](#)2003, 15(6)
10. [胡立峰, HU Li-feng](#) [美国劳动法上雇用自由原则的公共政策例外:形成、实践与反思](#)[期刊论文]-[西南政法大学学报](#)2009, 11(3)

本文链接: http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_dzkjdxsb-shkx200805025.aspx