

摘 要

勞動三法於本次立法院於九十四年一月二十一日結束之會期經過幾度協商，從過關希望濃厚到最後闖關失敗，勞動三法其實修法之倡議已久，其中有關勞資爭議處理法行政院勞委會於九十一年間便提具理由，認為勞資爭議處理法自民國七十七年六月二十七日條正施行迄今，已歷十多年，現今國內政治、經濟、社會狀況已多有變更，現行法已難適應，為健全勞資關係法制，故配合工會法、團體協約法之修正，針對目前缺失考量未來發展狀況，參酌外國立法例，本於勞資爭議之處理應秉誠信、自主精神，勞資爭議不宜影響社會之秩序及公共利益等原則，擬具勞資爭議處理法修正草案，在關於爭議期間之工資危險負擔問題，則是增訂勞資爭議處理法草案第五十二條：「爭議行為期間，勞工未為勞務之提供時，雇主得拒絕給付工資。爭議期間勞工所為勞務之提供，為雇主受領者，雇主應給付工資，但其勞務之提供，於雇主無實益經雇主拒絕受領者，該勞工無工資請求權。」，以該條為處理之基準。此種處理方式是否為一可行的解決之道，是否仍有其他處理勞資爭議期間工資危險負擔問題之可能性，筆者將於本文中始自羅馬法、市民法，導引到憲法、民法及集體勞動法議題之討論，並對德國之處理方式加以論述，最後再評釋草案中處理方式是否可行。