

神秘告別式之後的奇異重生： 評勞資爭議處理法關於「權利事項之勞資爭議， 不得罷工」的修正*

黃瑞明**

Most people are other people. Their thoughts are someone else's opinions, their lives a mimicry, their passions a quotation.

- Oscar Wilde

〈摘要〉

立法院在民國 98 年三讀通過「勞資爭議處理法」修正案，其中第 53 條第 1 項後半段增列「權利事項之勞資爭議，不得罷工」之規定。此一立法誠然符合通說的主張，卻嚴重背離國情。蓋通說係來自德國理論，該國工會力量強大，足以與資方分庭抗禮，締結團體協約之風自是盛行。我國則反是，工會積弱不振，團體協約也因此幾乎不見諸實務。此種工會結構亦導致權利事項之爭議為數遠高於調整事項之爭議，將罷工之對象侷限於後者自會在結果上扼殺工運生機。筆者曾經為文自法社會學觀點指出此一問題，但卻未能引發同行迴響，這顯示欠缺論爭文化的嚴重現象。勞工為了規避相關要求，往往在罷工之前佯裝雙方存有調整事項之爭議。究其實，勞委會一度有意在

* 本文原來發表於政大法學院在民國100年11月25日所主辦之「罷工法新發展——比較法觀察」國際研討會。承與會各國學者的指正以及向多伊伯樂教授的請益，筆者得以深入檢討並修改其見解。對於兩位匿名審查委員的細心指正，筆者一併在此致謝。

** 杜賓根大學法學博士，私立靜宜大學法律學系教授。E-mail: jmhuang@pu.edu.tw
• 投稿日：06/05/2012；接受刊登日：10/15/2012。
• 責任校對：曾玠智、高健祐、陳嫻恬。

勞爭法草案中放棄增列新規定，但終究無法改變其後行政院院會與立法院內之發展。

關鍵詞：勞資爭議處理法第 53 條第 1 項後半段、工會法、團體協約法、團體協約、權利事項之勞資爭議、調整事項之勞資爭議、罷工、爭議行為、工會、法社會學、論爭文化、多伊伯樂、太子汽車罷工事件