

權利事項勞資爭議之調解

劉士豪

銘傳大學法律學院教授

一、何謂權利事項勞資爭議

權利事項之爭議：勞資爭議處理法第五條第二項規定：「權利事項之勞資爭議，係指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。」也就是說勞資雙方基於團體協約、勞動契約或相關法令如勞動基準法、職業災害勞工保護法、就業服務法、大量解僱勞工保護法、兩性工作平等法、企業併購法等所取得之權利受有損害或該權利存在與否為爭議之內容，此類之爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。如果就法理而言，主要屬於違反契約或債務不履行的問題¹，此種爭議有司法審理的可能性²，故權利事項之勞資爭議係屬民事訴訟程序所得處理之標的，當事人自可不經調解程序逕循民事訴訟程序解決之³，當事人亦得於調解程序調解不成立後再行民事訴訟程序解決之⁴。法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭⁵。勞方當事人提起訴訟或依仲裁法提起仲裁者，中央主管機關得給予適當扶助；其扶助業務，得委託民間團體辦理。前項扶助之申請資格、扶助範圍、審核方式及委託辦理等事項之辦法，由中央主管機關定之⁶。

二、為何有權利事項勞資爭議之調解

調解的目的當然是為了解決勞資爭議。勞資爭議(狹義)本是私法上紛爭，但私法上紛爭之解決，法院訴訟並非唯一的途徑。民法第七百三十六條和解契約，即屬一種。就權利事項之爭議來說，雖然民事訴訟等法院程序有強制性，且屬於最終的解決途徑。對於可是依現行我國的民事訴訟程序，不僅使用大量的司法資源，當事人(特別是弱勢的勞工)更須花費諸多勞力、時間、費用；若能經由訴訟外之紛爭解決制度解決民事紛爭，自屬良策。故近年來學者多倡法院外代替裁判之紛爭解決制度之利用，即對當事人依自治或準自治方式作成紛爭解決方法，賦予執行力或其他確定判決類似之效果，以減輕當事人勞力、時間、費用之支出，同時亦減輕司法資源之負擔。此種法院外代替裁判的紛爭解決之制度，國內學者引自美國的通稱為 A.D.R.(Alternative Dispute Resolution)或是在德國也有類似的名詞，稱之為 Alternative Streitlerledigung。我國現行以法律規定的 ADR 制度，舉例來說：民事訴訟法之調解(民事訴訟法第 403 條以下)、民事仲裁(仲裁法)、鄉鎮市調解委員會之調解(鄉鎮市調解條例)、耕地租佃爭議之調解與調處(耕地三七五減租條例第二十六條)、地政機關之調解(土地法第三十四條之一第六項)。勞資爭議的調解與仲裁制度也是 A.D.R.的制度的一環。當然由勞工行政主管機關依勞資爭議處理法提供的調解，勞工無須支付任何費用，而且調解專業、迅速。而且依過去經驗，達成調解成立的比率甚高，不失為解決勞工權利事項勞資爭議的良好制度。

¹ 黃越欽，勞動法新論，自刊，頁 459，2002 年修訂二版。

² 黃程貫，勞動法，空中大學，頁 300-324，2002 年修訂再版。

³ 行政院勞工委員會七十七年七月二十二日台 77 勞資三字第 15389 號函。

⁴ 謝政達，勞資爭議處理與預防實務，台北市勞工局網站資料，網址：

http://www.bola.tcg.gov.tw/server/server_1.asp?id=%B3%D2%A4u%B0h%A5%F0%AA%F7%B1%F8%A8%D2，頁 2,3，2004 年。

⁵ 參見新勞資爭議處理法第 6 條第 2 項規定。

⁶ 參見新勞資爭議處理法第 6 條第 3、4 項規定。

三、權利事項勞資爭議調解之法律效果

(一)、民法上和解之效力

調解除特別法之規定外，調解成立在私法的本質就是「和解」，和解之意義根據民法第 763 條規定：「稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約。」會發生三種效力：

1. 確定之效力

勞資爭議調解契約之目的，係以勞資互相讓步之方式，以終止爭執或防止爭執之發生。調解因勞資當事人雙方意思表示合致而成立，故當事人應受該契約或團體協約之拘束，則上不得事後再反悔，更就調解前之法律關係再行主張。故調解一經成立，當事人間之法律關係因此確定，不得再就原爭執更為主張⁷。

以權利事項為例，比如雙方本就解僱有效與否之爭議進行調解，調解結果係以雙方合意解銷勞動契約（一般誤用「雙方合意終止」一詞），雇主並支付一定額之補償金。則雇主不得未來仍依同一解僱事由再為解僱或爭執；勞工亦不得主張勞動契約繼續有效或爭執未給予資遣費。

2. 認定之效力

所謂「認定的效力」⁸，指和解契約僅確認以前之法律關係仍然存在，並非創設新法律關係。比如確認年資，勞方與資方對事實有相同認識，對法律規定有不同認識，經調解委員或調解人解釋「適用期間」應併年資計算，僅發生「認定的效力」，不發生創設效力⁹。

3. 創設之效力

所謂「創設之效力」，乃因和解契約創設新的法律關係，使其消滅原權利而取得新權利，至於以前法律關係如何，並非所問。如有新證據證明所確定之法律關係與以前之法律關係不一致時，和解不失效力。民法第 737 條規定：「和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力。此規定即具有「創設之效力」¹⁰。

(二)、勞資爭議處理法規定之法律效果

根據勞資爭議處理法第 23 條：「勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。」另依照勞資爭議處理法第 59 條：「勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。（第 1 項）前項聲請事件，法院應於七日內裁定之。（第 2 項）對於前項裁定，當事人得為抗告，抗告之程序適用非訟事

⁷ 最高法院 19 年度上字第 1129 號判例：「當事人於審判外就訴訟爭點和解後，更為訴之撤回，以致訴之終結者，應受該和解契約之拘束，不得就和前之法律關係再行主張。」

⁸ 最高法院 77.11.1 第 19 次民事庭會議決議(一)：「和解之本質，究為創設，抑為認定，應依和解契約之內容定之。當事人以他種之法律關係或以單純無因性之債務約束等，替代原有之法律關係時，屬於創設；否則，以原來而明確之法律關係為基礎而成立和解時，則屬認定。本件甲乙兩造就十萬元借款成立和解，同意由甲償還七萬元，其餘部分拋棄，係以原來明確之法律關係為基礎而成立之和解，應認僅有認定之效力。乙固非不得依原來消費借貸之法律關係訴請甲為給付，但法院不得為與和解結果相反之認定。」最高法院 82 年度台上字第 993 號：「和解之本質，究為創設，抑為認定，應依和解契約之內容定之。當事人以他種之法律關係或以單純無因性之債務約束等，替代原有之法律關係時，屬於創設；否則，以原來明確之法律關係為基礎而成立和解時，則屬認定。於後者，債權人非不得依原來之法律關係為請求，僅應受和解契約之拘束而已。」同一意旨另參見最高法院 82 年度台上字第 2015 號，最高法院 82 年度台上字第 2068 號。

⁹ 參見林誠二，民法債編各論(下)，瑞興圖書，2002 年 3 月，頁 255；邱聰智，民法債編各論(下)，元照出版，2003 年 7 月，頁 473,474。

¹⁰ 參見林誠二，民法債編各論(下)，瑞興圖書，2002 年 3 月，頁 255；邱聰智，民法債編各論(下)，元照出版，2003 年 7 月，頁 473。

件法之規定，非訟事件法未規定者，準用民事訴訟法之規定。(第3項)」

有下列各款情形之一者，依勞資爭議處理法第60條，法院應駁回其強制執行裁定之聲請：

- 一、調解內容或仲裁判斷，係使勞資爭議當事人為法律上所禁止之行為。
- 二、調解內容或仲裁判斷，與爭議標的顯屬無關或性質不適用於強制執行。
- 三、依其他法律不得為強制執行。

如果依本法成立之調解，經法院裁定駁回強制執行聲請者，視為調解不成立。依勞資爭議處理法第60條第2款規定駁回，或除去經駁回強制執行之部分亦得成立者，不適用之。