

勞資爭議處理法所定勞資爭議調解及仲裁制度之介紹

王嘉琪律師

一、前言

我國關於勞資爭議調處之制度，主要規定於勞資爭議處理法（下同，簡稱勞爭法），其目的在提供勞資雙方訴訟以外之紛爭解決途徑，俾利勞資爭議得以迅速、經濟之方式妥善獲得處理。

依勞爭法第 3 條規定：「本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。」，可知除教師之勞資爭議倘依法屬應提起行政救濟之事項者，不適用勞爭法之規定外，舉凡雇主或雇主團體與勞工或工會發生勞資爭議時，均可依循該法所規定之調處程序處理之。

勞爭法所規定之勞資爭議調處程序有「調解」、「仲裁」、以及「裁決」三類（分別參該法第二章至第四章），各調處制度之程序、以及所適用之爭議類型各異。其中，由於「裁決」制度另涉及工會法、以及團體協約法所定之不當勞動行為爭議，故本文謹先就「調解」與「仲裁」制度予以說明。

二、勞資爭議之定義、類型，以及爭議處理期間之行為禁止規定

（一）定義及類型

依勞爭法第 5 條之規定，可適用勞爭法之勞資爭議可分為「權利事項」及「調整事項」之勞資爭議：

1. 「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。」（參勞爭法第 5 條第 2 款），

亦即，係對系爭權利是否存在、以及有無被侵害所引起之爭議。如：雇主未依約給付工資、雇主不具法定要件而任意資遣或解僱勞工等爭議。

2. 「調整事項」之勞資爭議：

「調整事項」之勞資爭議則是指「勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議」（參勞爭法第5條第3款），亦即，係對勞動條件如何調整、或主張繼續維持所產生者而言。如：要求調漲工資、增加年終獎金數額、或減少工時等均屬之。

（二）權利事項、調整事項區辨之實益

「權利事項」與「調整事項」兩者區辨之實益，在於僅「權利事項」之勞資爭議事項，始有司法審理之可能性、法院始有審判權限。此乃因僅「權利事項」有既存之法律規範、團體協約、或勞動契約等法源基礎可做為裁判之依據，故僅此類爭議，勞資雙方可循司法途徑解決；且依該法第6條第2項之規定，法院為審理「權利事項」之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。惟勞資雙方亦可選擇不直接提起司法訴訟救濟，而係先循勞資爭議處理法所定之「調解」、「仲裁」、或「裁決」程序處理之（參該法第6條）。

至於「調整事項」，由於係屬對將來的權利義務所為的爭議，並無既存之法令、或約定可作為裁判之依據，故勞資雙方無法透過司法途徑解決、法院亦不具審判權限，而僅得藉由勞資雙方進行爭議行為、協商，透過合意之方式（如：修訂勞動契約、或訂立團體協約），或透過該法所定之「調解」、「仲裁」之程序解決之（參該法第7條第1項）。且須注意，「調整事項」勞資爭議之勞方當事人原則上須為工會，有以下情形時，始可為例外成為勞方之當事人：（1）未加入工會，而具有相同主張之勞

工達 10 人以上者；(2)受僱於僱用勞工未滿 10 人之事業單位，且其未加入工會之勞工具具有相同主張者達 2/3 以上者。

(三) 勞資爭議處理期間之行為禁止規定

1. 禁止之規定

依勞爭法第 8 條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」。換言之，為使勞資雙方在調解、仲裁、或裁決期間，可以暫時冷卻彼此之爭議狀態，待調解、仲裁或裁決結果出爐後，可再視結果而決定如何採取下一步之行動；因此本條乃明文規定勞資雙方在勞資爭議處理期間，不得因該勞資爭議而對他方為任何不利、或激化爭議之行為。

2. 「因該勞資爭議事件」應如何解釋：

然實務上對於前開勞資爭議處理法第 8 條所定之「因該勞資爭議事件」應如何解釋，以及如何區辨資方對勞工之不利行為與該勞資爭議事件之關連性，多有爭議，茲舉數例概述如下：

(1)按勞委會(現改制為勞動部)77 年台勞資三字第 27201 號函釋就「勞資爭議在調解或仲裁期間，資方終止勞動契約之行為限制處理疑義」之說明：「(一)所謂不得終止勞動契約，係指勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該「勞資爭議事件」而有終止契約之行為。旨在保障勞工合法之爭議權並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，因而資方受此限制。(二)如資方非因「該勞資爭議事件」而係基於其他法令之正當理由或勞方違反法令構成終止契約之事

由，則資方之終止契約權，即不受此規定之限制。如此，方可使勞方之爭議權，能在合法程序中行使，勞資雙方權益均屬平衡。(三)另查該法修正草案於立法院審議時，曾有如下之說明：『第七條(按：現行第 8 條)之規定，是對資方的限制，第八條則是對勞方的限制，但均有先決條件，必須是因勞資爭議事件而不可有以下之行為，如有其他正當的理由，則不受限制』。(四)因此，資方非因該勞資爭議事件，而係另有法令上之正當理由或勞方確有違反法令構成終止契約情事為由而終止勞動契約，於法並無不合。」。

可知主管機關認為如資方非因「該勞資爭議事件」，而係基於其他法令之正當理由、或勞方違反法令構成終止契約之事由，則縱在調解期間內，資方之終止契約權亦不受前開勞爭法第 8 條規定之限制。

- (2)惟在最高行政法院 90 年度判字第 1674 號判決一案中，工會因「年終獎金計算方式變更」之調整事項爭議向公司申請調解，而在調解期間，公司以該工會常務理事違反勞動契約、工作規則事由，解僱常務理事。在該判決中，法院則認為：「原告(按：即公司)之產業工會與原告間因年終獎金計算方式變更發生勞資爭議，向被告(按：苗栗縣政府)申請調解，在調解期間內，彭 00、吳 00 二人如有因該爭議事件而怠工、違反加班協議實行暴力威脅等行為時，則係彭廣熠、吳基鎮二人是否違反修正前勞資爭議處理法第八條之問題，理應交由被告依修正前勞資爭議處理法第四十一條規定裁處罰鍰，原告竟以終止勞動契約不經預告解雇該產業工會常務理事彭 00、吳 00 二人，使勞資爭議處

在調解期間內未具冷卻，反而爭議擴大，實非修正前勞資爭議處理法立法之目的，縱令彭 00、吳 00 二人有違反『勞動基準法』『工作規則』情事而合於終止勞動契約予以解雇情事，原告自可待調解期間後予以行使，無需急於在調解期間內行使，以免使爭議擴大，原告於調解期間內解雇該產業工會二位常務理事違反前揭修正前勞資爭議處理法第七條之規定甚明…。」。

易言之，最高行政法院即與上開勞委會 77 年台勞資三字第 27201 號函釋意旨採不同見解，認為即便勞工之行為合於解雇事由，雇主在調解期間內仍不得予以解雇，否則公司即違反勞資爭議處理法第 8 條之規定。

- (3) 另，在臺北地方法院 96 年度重勞訴字第 2 號民事判決一案中，勞方爭執「雇主並無虧損」，因此以「雇主欲將其機場劃位櫃檯業務移轉外包予 00 航空股份有限公司（…），請求停止該行為繼續維持勞雇關係」為由向主管機關申請調解，而雇主則在調解期間以虧損為由資遣勞方。在該判決中，法院認為「被告（按：即雇主）係因踐行向美國法院提出之破產重整程序，為減少其營運成本之目的而採行業務外包手段，方法定將原告（按：即員工）等資遣。因之，被告行使終止權與其採行之業務外包手段間有直接、高度之關連，實與原告向台北市政府勞工局所提勞資爭議調解事項同一。」；亦即，法院認雇主終止契約所執事由，與兩造間在調解期間內之勞資爭議事件具有高度密切關連性，屬該勞資爭議所致生之相關事件、而具有同一性，應受勞爭法第 8 條之限制，因此認定雇主在該調解期間內所為解雇，即為無效。

(4)然上開判決之終審法院即最高法院 97 年度台上字第 1880 號判決，則採不同於前開第一審法院之見解，其認為：「勞基法就勞動契約之終止係採法定事由制，依該法第十一條第二款規定之反面解釋，雇主有虧損情事時，得預告勞工終止勞動契約，故雇主如確有虧損之法定原因，並已依該條款規定預告勞工終止勞動契約，縱勞工對之有爭執而申請調解，因其爭議本非屬於勞資爭議處理法第四條（按：現行第 5 條）所定之勞資爭議事項，雇主依該法令規定之正當理由據以終止勞動契約，即不發生違反同法第七條（按：現行第 8 條）規定而為無效之問題，…。查原審審據上開事證，綜合研判，並本於取捨證據、認定事實之職權行使，合法認定被上訴人於九十五年十月間確有虧損情事，進而論斷其依勞基法第十一條第二款之法定事由終止勞動契約，並不受勞資爭議處理法第七條規定之限制，依上說明，洵無不合。」。

換言之，法院在該案中，認為勞方所提「爭執雇主並無虧損」、以及「雇主欲將其機場劃位櫃檯業務移轉外包予 00 航空股份有限公司（…），請求停止該行為繼續維持勞雇關係」之調解訴求，由於涉及「雇主因虧損決定將某部分營業外包予第三人」，本質上屬雇主「經營權行使」，然「虧損」既不符合勞爭法中權利事項爭議之定義、亦不符合調整事項之定義，並非屬勞資爭議處理法所定之勞資爭議事項，故雇主縱於調解期間依勞基法第 11 條第 2 款規定之理由據以終止勞動契約，亦不發生違反勞資爭議處理法第 8 條規定而解僱無效之問題。

(5) 惟就上開最高法院判決，有論者認為最高法院將「機場劃位櫃檯外包並因此解僱勞工」乙事切割為「將機場劃位櫃檯外包」與「解僱勞工」二部分，並認定前者屬於勞工不得爭議之經營權範疇、從而排除勞資爭議法第 8 條前段規定之適用，而後者（即資遣解僱）則依勞基法第 11 條第 2 款虧損解僱事由進行判斷，似有未恰。尤其，勞方所聲請調解事項既包含請求資方停止外包、資遣員工之行為，繼續維持勞雇關係，則本質上應屬繼續維持勞雇關係之「權利事項」勞資爭議，並非單純雇主經營權行使之問題，故前開最高法院認為該爭議非屬勞爭法所定之勞資爭議事項、從而不發生違反該法第 8 條規定而無效之問題，容有商榷餘地¹。

甚且，有論者認為由於資方得以各種其他事由而終止勞動契約、或對勞工不利之行為，且主觀上審查雇主動機又甚為困難，而法院實務上復多以形式審查雇主解僱、對勞工不利行為所執之事由，與勞資爭議調解、仲裁、或裁決期間所調處之勞資爭議事項二者在客觀上是否具有同一性；因此，基於保護勞工之立場，應將勞資爭議處理法第 8 條之「因該勞資爭議事件」修法、擴及禁止雇主「因該勞資爭議所致生之相關事件」而為不利勞工之行為²。

3. 「其他不利行為」應如何解釋：

(1) 資方：

¹ 參黃程貫，勞資爭議之認定-最高法院 97 台上 1880，台灣法學雜誌，第 117 期(2008 年 12 月)，第 186 頁；鄭津津，論「雇主因虧損解僱勞工所生爭議是否為權利事項爭議」-評九七年台上字第一八八 0 號判決，台灣法學雜誌，第 126 期(2009 年 4 月)，第 237 頁；邱羽凡，「勞資爭議處理期間不利行為之禁止-最高法院 97 年度台上字第 1880 號判決」，集體勞動法精選判決評釋(2017 年 9 月)，第 256-257 頁。

² 參黃程貫，勞動法，2002 年 2 月修訂再版四刷，第 333 頁。

- i. 依勞爭法第 8 條前段之規定，禁止資方於調解、仲裁或裁決期間所為之行為包括：「歇業」、「停工」、「終止勞動契約」、或其他不利於勞工之行為。惟若勞資雙方確係「合意終止」勞動契約，則應不受該條之限制、並無違反該條之規定（參最高法院 88 年台上字第 1773 號民事判決）。
- ii. 此外，亦有實務見解認為，倘雇主於調解期間預告終止勞動契約，即便係於調解期間過後始預告期滿，然預告期間之起算日期，攸關雇主終止勞動契約之日期；如於勞、資雙方調解期間，雇主逕行起算該終止勞動契約之預告期間，將會造成該預告期間期滿，雇主即可對勞工終止勞動契約之不利行為。因此，該預告行為，亦核屬該法第 8 條所定「其他不利於勞工之行為」（參最高行政法院 98 年度判字第 1127 號判決）。易言之，依最高行政法院該案見解，即便是調解期間後始預告期滿，然雇主於該期間所為「預告終止勞動契約之行為」仍構成該法第 8 條前段所禁止雇主不得為「其他不利於勞工之行為」、因此該終止勞動契約之行為仍為無效。

(2) 勞方：

- i. 依勞爭法第 8 條後段之規定，勞方不得因該勞資爭議事件而為「罷工」、或「其他爭議行為」；至於所謂之「爭議行為」，依該法第 5 條第 4 款之定義，係指「勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為」而言。常見勞方之爭議行為態樣包括罷工、

設立罷工糾察線、或杯葛（指勞工對雇主之商品及服務予以抵制，並進一步呼籲第三人拒絕與雇主進行交易）等阻礙事業正常運作之行為。且須注意，由於勞方爭議行為發動之主體限於工會，因此該法第 8 條後段規定所稱之「勞方」，即係指工會而言；且該法第 53 條第 1 項後段明文規定，權利事項爭議不得罷工發動罷工，因此，倘屬權利事項之爭議，則即便調解期間已經經過，勞方亦不得發動罷工。

- ii. 然該法第 8 條並未明文禁止「勞方」終止勞動契約。實務上早期有判決認為，基於舉輕明重之法理，勞工在調解期間既然不得為爭議行為，則當然亦不可終止勞動契約（參高等法院 89 年重勞上字第 3 號民事判決）；惟近期則有最高法院判決認為由於「勞方終止勞動契約」並不在該條規定限制範圍之列，因此認為勞工於調解期間終止勞動契約，並不受本條之限制（最高法院 93 年度台上字第 1613 號民事判決）。

4. 調解、仲裁、或裁決期間之起迄

- (1) 關於勞爭法第 8 條所指之調解、仲裁、裁決期間應如何認定，可參考勞委會 101 年 4 月 16 日勞資 3 字第 1010125649 號令，其明揭所謂之調解、仲裁、裁決期間如下：

- i. 「調解期間」：指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。

- ii. 仲裁期間：係指主管機關依職權交付仲裁，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備仲裁申請書之日起算，至仲裁判斷書送達之日終止。
- iii. 裁決期間：指中央主管機關接到勞資爭議當事人一方之完備裁決申請書之日起算，至裁決決定書送達之日終止。

(2) 惟須注意，依最高法院判決意旨，勞爭法第 8 條所謂之「調解期間」乃係指「依勞資爭議處理法所定之調解程序之期間」而言，倘勞資雙方係依其他法令規定所行之調解程序（如：在法院進行之調解），則應「無」該法第 8 條規定之適用（參最高法院 97 年度台上字第 1459 號民事判決）。

(3) 此外，該最高法院判決意旨亦明揭，倘該「權利事項」之勞資爭議業經調解不成立者，由於已難期待爭議當事人冷卻其爭議；因此，縱使爭議當事人之一方以相同之權利事項再度申請調解（按：本案為勞方），則此時他方當事人（按：本案為資方）即應得合法行使勞動契約終止權，而「不受」該條規定之限制。否則將無異形成任何一方在即將採取爭議手段之際，他方均得隨時透過申請調解之手段，使對方終止勞動契約之合法權利陷於不能行使，此自非該法第 8 條規定冷卻期間之目的（參最高法院 97 年度台上字第 1459 號民事判決）。

5. 違反之效果

(1) 如違反勞爭法第 8 條之規定，在行政責任上，依該法第 62 條之規定，就不同行為人違反之情形，乃設有輕

重不等之罰鍰：

「雇主或雇主團體」違反者，裁處新臺幣（下同）20萬元以上60萬元以下罰鍰；「工會」違反者，處10萬元以上30萬元以下罰鍰；「勞工」違反者，則處1萬元以上3萬元以下罰鍰。

(2) 至於民事上，雇主倘違反前開第8條之規定而終止勞動契約者，將構成民法第71條所定「違反強制或禁止之規定」之情形，該解僱行為即為「無效」。

三、勞資爭議「調解」制度之介紹

所謂之調解，是指由客觀、中立之第三方擔任調解人，藉由調解人居中調和雙方對系爭爭議之歧見，提出建議、以及和解方案，勸使雙方互相讓步、協助尋求雙方均可接受之解決方案，以期迅速解決紛爭之制度。茲就勞資爭議處理法所定之「調解」制度詳述如下。

(一) 調解程序之開啟

在現行勞資爭議處理法之規定下，無論「權利事項」或「調整事項」，均得透過該法所定之調解制度解決之，調解程序開啟之方式有二：

1. 自願調解

由勞、資其中任一方向勞方勞務提供地之主管機關提出調解申請書、向主管機關申請(參該法第9條第1項)。其中，申請書上應載明基本資料、請求調解事項、以及選定調解方式(即，選定獨任調解人、或調解委員會之形式)(參該法第10條)。

2. 主管機關職權交付調解

除勞、資其中任何一方得以前開自願調解之方式向主管

申請調解外，主管機關認為有必要時，對於該勞資爭議亦可依職權交付調解、通知勞資爭議雙方當事人出席調解（參該法第 9 條第 3 項）。

（二）調解之方式

在現行勞資爭議處理法之規定下，有以下兩種調解方式可供申請人選擇，主管機關在受理調解之申請時，將依申請人之選擇，以下列方式之一進行調解（參該法第 11 條）：

1. 獨任調解人

此為 2011 年勞爭法所新增之方式，且主管機關亦得委託民間團體指派獨任調解人（即單獨一名調解人）進行調解（參該法第 11 條第 3 項），其優點在於快速。基於獨任調解人應為客觀、中立之第三人，因此，獨任調解人之入選係由主管機關、或受委託之民間團體指派，申請人不得指定或選任獨任調解人。

2. 調解委員會

調解委員會則是由勞資雙方各自選任一名調解委員、以及由主管機關所選任之調解委員所共同組成之委員會來負責調解，優點在於調解會議進行時，原則上各位委員均會就該爭議表示意見，因此意見較為多元；然因委員人數較多，因此安排調解會議所需之行政作業時間通常也比獨任調解人來得長。

調解委員會之委員人數為 3 至 5 人，由勞資雙方各自選定 1 人（勞方選定之人員為勞方委員、資方選定之人員為資方委員），且勞資雙方需於接到主管機關通知之日起三日內，選定委員入選（委員入選可參考主管機關遴聘、備置之調解委員名冊），並向主管機關陳報；如逾期未陳報，則由主管機關代為指定。同時，主管機關亦

將指派 1 至 3 人擔任代表主管機關之調解委員，並由主管機關指派之人員其中 1 人擔任主席(參勞爭法第 13、14 條)。

(三) 調解之程序

1. 獨任調解人

- (1) 倘申請人選擇獨任調解人之方式，則主管機關應於收到調解申請書 3 日內指派調解人，且調解人應調查事實，並於指派之日起 7 日內開始進行調解。
- (2) 主管機關在調解人調查時，除得通知當事人、相關人員或事業單位，以言詞或書面提出說明外，且調解人為調查之必要，亦可於取得經主管機關同意後，進入相關事業單位訪查；受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。
- (3) 此外，調解人應於開始進行調解之 10 日內作出調解方案(參勞爭法第 12 條)。

2. 調解委員會

- (1) 倘申請人選擇調解委員會之方式，則調解委員會即應於勞資雙方選定調解委員後之 14 日內組成之，並立即召開調解委員會議；且調解委員會開會時，委員應親自出席會議，不得委由他人代理(參勞爭法第 15 條、第 17 條第 1 項)。
- (2) 此外，調解委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，該調查委員應於指派後之 10 日內，將調查結果、以及解決方案提出於委員會會議中；且委員會應在收到該調查結果、以及解決方案後 15 日內開會(必要時或經勞資雙方同意者，得延長 7 日)(參勞爭法第 16 條第 2 項)。

(3) 調解委員進行調查、或委員會開會時，主管機關得通知雙方當事人、或有關人員到會說明，或提出書面說明，或取得主管機關同意後，進入相關之事業單位訪查；受通知或受訪查之人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明（參勞爭法第 17 條）。

(4) 原則上，委員會應有委員過半數出席，始得開會，並經出席委員過半數同意後，始得決議、做成調解方案（參勞爭法第 18 條）。

（四） 調解之效力

1. 調解成立

(1) 不論是獨任調解人、抑或調解委員會之調解所做成之調解方案，只要該調解方案經勞資雙方當事人同意、並在調解記錄簽名者，即屬調解成立（參勞爭法第 12 條第 5 項、以及第 19 條）。

(2) 勞資爭議一經調解成立，該調解方案即視為爭議雙方當事人間之「契約」；惟倘當事人一方為工會時，則將視為當事人間之「團體協約」（參勞爭法第 23 條）。

(3) 此外，勞資爭議經調解成立者，依其內容若有命當事人一方需負私法上給付之義務，而該當事人不履行其義務時，此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，並得暫免繳執行費（參勞爭法第 59 條）。

(4) 此外，上述當事人向法院申請強制執行時，如有下列情形之一者，法院應為駁回聲請之裁定：(1) 調解內容係使勞資爭議當事人為法律上所禁止之行為；(2) 調解內容與爭議標的顯然無關、或性質上不適於強制執

行；(3) 依其他法律不得為強制執行者（參勞爭法第 60 條）。且此時，若聲請強制執行遭法院駁回者，除係依前述規定駁回、或除去經駁回強制執行之部分亦得成立者外，將視為調解不成立（參勞爭法第 61 條）。

2. 調解不成立

- (1) 倘勞資爭議當事人不同意獨任調解人或調解委員會所做成之調解方案，或經調解委員會主席召集會議兩次均不足法定人數，或無法決議做成調解方案時，此時均屬「調解不成立」之情形（參勞爭法第 12 條第 5 款、第 20、21 條）。
- (2) 於調解不成立時，勞資雙方雖可再循勞資爭議仲裁程序解決爭議，然倘屬「權利事項」之爭議者，此時亦可選擇直接向法院提起訴訟，由法院審理、判決定之。
- (3) 值得注意的是，依去年公布（預定於 109 年 1 月施行）之勞動事件法亦設有調解程序，明定勞動事件於起訴前，原則上應進行勞動調解程序；即使當事人逕行起訴，也視為調解之聲請，須進行調解程序（參勞動事件法第 16 條）。勞動事件法所定之調解程序略如下：
 - i. 勞動調解事件由勞動法庭法官 1 人，及法院依法指定適當之勞動調解委員 2 人，共同組成勞動調解委員會進行勞動調解程序。法院應遴聘就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者為勞動調解委員（參勞動事件法第 20 條、第 21 條）。
 - ii. 勞動調解程序原則上由勞動調解委員會之法官，於勞動調解聲請之日起 30 日內，指定第一次調解期日及指揮程序之進行；且勞動調解應於三次、三個月內終結（參勞動事件法第 23 條第 2 項、第

- 24 條第 1 項)。
- iii. 勞動調解委員會應儘速聽取當事人之陳述、整理相關之爭點與證據，適時曉諭當事人訴訟之可能結果，並得依聲請或依職權調查事實及必要之證據，且應使當事人及知悉之利害關係人就其調查證據之結果，有到場陳述意見之機會（參勞動事件法第 24 條第 2、3 項）。
 - iv. 勞動調解如當事人達成合意，並記載於調解筆錄時成立，將與確定判決具同一效力（參勞動事件法第 26 條）。兩造亦得合意由勞動調解委員會酌定調解條款，調解條款經調解委員會全體簽名，視為調解成立（參勞動事件法第 27 條第 3 項）。
 - v. 如當事人不能成立調解、亦未合意由調解委員酌定調解條款，勞動調解委員會仍應依職權於不違反兩造之主要意思範圍內，提出解決事件之適當方案；如當事人或參加調解之利害關係人未對該適當方案提出異議者，視為已依該方案成立調解，否則視為調解不成立（參勞動事件法第 28 條、第 29 條）。
 - vi. 勞動調解不成立者，除調解聲請人於法定期間 10 日內向法院為反對續行訴訟之意思外，應由參與勞動調解委員會之法官續行訴訟程序；進入訴訟程序後，以一次辯論終結為原則，第一審並應於六個月內審結（參勞動事件法第 29 條第 4、5 項）。

四、勞資爭議「仲裁」制度之介紹

原則上，仲裁是一種具有拘束力之爭議解決方式，係在爭議

發生時，由雙方當事人合意所選任之第三人，就該爭議調查後做成裁決判斷，且該仲裁判斷結果將對當事人雙方產生拘束力。仲裁之優點在於可迅速、經濟、有效地解決勞資爭議。茲就勞資爭議處理法所定之仲裁制度詳述如下。

(一) 仲裁程序之開啟

在現行勞資爭議處理法之規定下，「調整事項」及「權利事項」之勞資爭議均可進行仲裁。至於仲裁程序之開啟，則可分為「任意仲裁」(當事人自願開啟)、以及「主管機關職權交付仲裁」(主管機關強制開啟)以下二類；由於仲裁結果對勞資雙方均具有拘束力，故仲裁之發動，係以當事人自願發動為原則，但為兼顧公眾利益，因此在特殊情形時亦賦予主管機關得依職權強制發動仲裁之權利。

1. 任意仲裁

係指勞資雙方自願開啟之情形。其中，又可分為當事人雙方合意之「協議仲裁」、「逕付仲裁」，以及任一方即可單方申請之「一方申請仲裁」：

(1) 雙方合意協議仲裁：

係指權利事項或調整事項於調解不成立後，可由勞資雙方合意、向主管機關申請交付仲裁。惟須注意，如屬「調整事項」之勞資爭議，而當事人一方為團體協約法第 10 條第 2 項規定之機關、學校時，如未經團體協約法第 10 條第 2 項所訂機關之核可，不得申請仲裁(參勞爭法第 25 條第 1 項)。

(2) 雙方合意逕付仲裁：

係指勞資雙方以書面同意不經調解、而逕向主管機關申請交付仲裁之情形者(參勞爭法第 25 條第

3項)；且不論是權利事項、或調整事項，均可適用雙方合意逕付仲裁。

(3) 一方申請仲裁：

- i. 由於勞爭法第 54 條第 2 項、3 項，乃對特定對象或事業領域勞工之罷工權加以限制或禁止，因此，考量此類勞工此時尚無法合法罷工，但資方又不願意進行仲裁時，則勞方將幾乎沒有其他可以解決調整事項爭議之管道；故立法上乃特別規定「一方申請仲裁」之制度，賦予倘勞方係屬受勞爭法第 54 條第 2、3 項限制者，此時任一方當事人即得單方申請交付仲裁之權利。
- ii. 詳言之，如一方屬受勞爭法第 54 條第 2 項所限制不得罷工之勞工者（即教師、國防部及其所屬機關(構)、學校之勞工），任一方即得向主管機關申請交付仲裁（參勞爭法第 25 條第 2 項）。
- iii. 此外，如一方為受勞爭法第 54 條第 3 項限制，需勞資雙方約定有必要服務條款，工會始得宣告罷工者（即自來水事業、電力及燃器供應業、醫院、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付業務事業者），如雙方未能約定必要服務條款，則任一方亦得向主管機關申請交付仲裁（參勞爭法第 25 條第 3 項）。
- iv. 惟須注意，勞爭法第 25 條第 3 項業已明文規

定，可適用本項一方申請交付仲裁者，僅限於「調整事項」之爭議；因此，倘屬「權利事項」之爭議，縱勞方係屬前開勞爭法第 54 條第 2、3 項限制罷工者，亦不得由一方申請交付仲裁。

2. 主管機關職權交付仲裁：

在現行法下，主管機關可職權交付仲裁之情形有二：

- (1) 針對「調整事項」之勞資爭議經調解不成立時，主管機關認為有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求時，此時主管機關即得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人（參勞爭法第 25 第 4 項）
- (2) 在團體協商之情形，為避免勞、資任一方有不誠信協商或拖延協商，導致協商進入僵局，因此，在團體協約之協商超過 6 個月，且一方經不當勞動行為裁決認定構成違反誠信協商之不當勞動行為時，此時主管機關在裁量勞資雙方當事人之利益、以及簽訂團體協約之可能性後，可依職權交付仲裁（參團體協約法第 6 條第 5 項）。

(二) 仲裁之方式

依勞爭法第 26 條第 1 項之規定主管機關受理仲裁之申請後，應依申請人之選擇，以「獨任仲裁人」或「仲裁委員會」之方式進行。然如屬「一方申請仲裁」、或「主管機關職權交付仲裁」者，則僅得透過「仲裁委員會」之方式進行。

1. 獨任仲裁人

獨任仲裁人，乃 2011 年勞爭法所增訂，目的在求仲裁之迅速、彈性、以及經濟。申請人如選擇獨任仲裁人之方式，

則主管機關即應於收到當事人之仲裁申請書後，通知雙方於收到通知之日起 5 日內，於主管機關遴聘之仲裁人名冊中選定一人作為仲裁人、並陳報主管機關；倘屆期未陳報者，則由主管機關代為指定（參勞爭法第 27 條第 1 項）。

2. 仲裁委員會

(1) 倘申請人選擇以仲裁委員會之方式進行，或屬主管機關職權交付仲裁之情形者，此時主管機關即應於收到仲裁申請書或依職權交付仲裁後，通知雙方於收到通知之日起 5 日內，於主管機關遴聘之仲裁委員名冊中，各自選定仲裁委員陳報主管機關；屆期未選定者，由主管機關代為指定（參勞爭法第 29 條第 1 項）。

(2) 仲裁委員經勞資雙方選定、或主管機關指定後，主管機關即應於 3 日內通知雙方仲裁委員，於 7 日內依該法第 30 條第 1、2 或 4 項之規定，推選主任仲裁委員及其餘仲裁委員陳報主管機關；屆期未推選者，則由主管機關指定之（參勞爭法第 27 條第 2 項）。

(三) 仲裁之程序

1. 獨任仲裁人

(1) 依勞爭法第 27 條第 3 項之規定，獨任仲裁人之仲裁程序係準用仲裁委員會之仲裁程序（詳下述）。簡言之，獨立仲裁人經選定後，應於 10 日內提出調查結果，並於提出調查結果 20 日內，做成仲裁判斷（如經雙方當事人同意，得延長 10 日）。做成仲裁判斷後，應於 10 日內做成仲裁判斷書，報由主管機關送達勞資爭議雙方當事人。

(2) 基此，獨任仲裁人之仲裁時程，自主管機關收到仲裁申請書並通知當事人起，至做成仲裁判斷書送達當事人止，依法應於 55 日內完成（計算式： $5+10+20+10+10=55$ ）。

2. 仲裁委員會

(1) 在主任仲裁委員完成選定或指定之日起 14 日內，主管機關應組成仲裁委員會，並召開仲裁會議（參勞爭法第 31 條），仲裁委員會並應指派委員調查事實；除有特殊情形外，調查委員應於指派後 10 日內，提出調查結果。

(2) 主管機關於仲裁委員或仲裁委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；仲裁委員基於調查之必要，可以經主管機關同意後，進入相關單位訪查，且受通知或受訪查之人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明（參勞爭法第 33 條第 1、3、4 項）。

(3) 調查結果提出後，仲裁委員會即應於收到調查結果之日起 20 日內做成仲裁判斷（但經勞資爭議雙方當事人同意者，得延長 10 日）；做成仲裁判斷後，應於 10 日內做成仲裁判斷書，報由主管機關送達勞資爭議雙方當事人（參勞爭法第 35 條）。

(4) 基此，仲裁委員會之仲裁時程，自收到仲裁申請書通知當事人起，至做成仲裁判斷書送達當事人止，依法應於 79 日內完成（計算式： $5+3+7+14+10+20+10+10$ ）。

（四） 仲裁之效力

仲裁程序進行時，勞資爭議當事人或可能透過仲裁委員之勸諭而達成和解；如未能達成和解，亦將由仲裁委員做成仲裁判斷。茲就達成和解、以及仲裁判斷之效力分述如下。

1. 仲裁程序中和解之效力

勞資爭議之當事人如在仲裁程序中就爭議事項相互讓步、達成和解者，應將和解書陳報仲裁委員會、以及主管機關備查，此時仲裁程序即告終結。且依勞爭法第 36 條之規定，其和解與前開依勞資爭議處理法所成立之調解具有相同之效力（關於調解成立之效力，請參前第三、(四)、1 所述）。

2. 仲裁判斷之效力

倘勞資爭議當事人未能在仲裁程序進行中達成和解，則將由獨任仲裁人或仲裁委員會做成仲裁判斷。關於仲裁判斷之效力，將依該爭議事項屬「權利事項」之爭議或「調整事項」之爭議而異。茲分述如下：

(1) 權利事項爭議：

- i. 勞爭法第 37 條第 1 項明定，就「權利事項」之勞資爭議所做成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。
- ii. 惟倘勞資爭議當事人認該仲裁判斷有仲裁法第 40 條所定應予撤銷之事由時，此時得準用仲裁法第五章之規定，對他方提起「撤銷仲裁判斷之訴」（參勞爭法第 37 條第 3 項）。

(2) 調整事項爭議：

- i. 依勞爭法第 37 條第 2 項，就「調整事項」之勞資爭議所做成之仲裁判斷，將視為爭議當事人間之契約；惟倘當事人一方為工會時，

此時則將視為當事人間之團體協約之內容。

- ii. 此外，倘勞資爭議當事人認該仲裁判斷有「仲裁法」第 40 條所定應予撤銷之事由時，此時得準用仲裁法第五章之規定，對他方提起「撤銷仲裁判斷之訴」（參勞爭法第 37 條第 3 項）。
- iii. 抑且，針對該調整事項，一旦經仲裁程序做成仲裁判斷者，此時勞資雙方之當事人就同一爭議事件即「不得」再為爭議行為；縱其依前開規定向法院提起撤銷仲裁判斷之訴者，亦然。

(3) 仲裁判斷之強制執行：

- i. 針對獨任仲裁人或仲裁委員會所做成之仲裁判斷，倘其內容有命當事人一方負私法上給付之義務、而該當事人卻不履行其義務時，此時依勞爭法第 59 條第 1 項之規定，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行，且可暫免繳裁判費；且於聲請強制執行時，亦可暫免繳執行費。
- ii. 法院針對聲請裁定強制執行之案件，應於 7 日內做成裁定（參勞爭法第 59 條第 2 項）；且如有下列情形之一時，法院即應為駁回強制執行聲請之裁定：(1) 仲裁判斷係使勞資爭議當事人為法律上所禁止之行為時；(2) 仲裁判斷與爭議標的顯屬無關或性質不適用於強制執行者；(3) 依其他法律不得為強制執行者（參勞爭法第 60 條）。

五、結語

勞資爭議處理法所定之調解、仲裁制度，係就勞資爭議提供勞資雙方訴訟外之紛爭解決機制，其制度目的乃在透過具備專業及嫻熟調解能力的調解人（委員）、仲裁人（委員）協助勞資雙方以迅速、經濟之方式定紛止爭。以台北市為例，2018 年度共受理約 5 千件之勞資爭議案件，其中絕大多數選擇以「調解」之方式調處，僅 2 件選擇以「仲裁」之方式調處³之；此應與一經仲裁委員做成仲裁判斷，該仲裁判斷對勞資雙方均即有拘束力、效力較強，與調解做成之調解方案，勞資雙方尚得選擇是否同意接受之情形不同所致，可見勞資爭議處理法所定之調解制度，在勞資爭議之訴訟外紛爭解決機制中乃扮演相當重要之角色。

去年公布（預定於 109 年 1 月 1 日施行）之勞動事件法亦訂有勞動調解程序，並以強制調解（由法官、以及兩位調解委員共同組成調解委員會，法官在調解中將透過適時調查證據、以及公開心證之方式，協助雙方進行有效率之調解）、以及調解不成立後將由同一位法官續行訴訟審理程序，為勞動事件法最主要之特色。然考量勞資爭議處理法所定之調解程序毋庸付費（按：如起訴，依勞動事件法雖有裁判費減免之規定，但仍可能需先繳納一定金額之裁判費），且勞、資雙方或可能希望在訴訟前能多爭取一次調解、與他方試行協商溝通弭平爭議之機會，待於行政機關調解不成立後，再循勞動事件法所定調解前置之強制調解程序進行調解。故勞動事件法施行後是否會產生磁吸效應、導致勞資爭議處理法所定於行政機關之調解事件萎縮，仍值得觀察。

³ 參勞動部勞動統計專網。