

仲裁案例簡介

(勞動部第1號強制仲裁案例)

一、案由簡介

本案爭議之背景牽涉到勞基法第29條與公司法第235條之1間之適用關係。勞基法第29條規定，事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。本條固然課雇主義務必須給予勞工年終獎金或分配紅利，但是因沒有罰則適用，因此一般認為勞基法第29條僅為宣示性條款，沒有實質作用。但司法實務上，法院判決有認為勞基法為勞動條件之最低標準，勞工若是依勞基法第29條規定向雇主請求時，雇主仍有給付紅利或年終獎金之義務。本為認為法院如此判決，甚為合理。畢竟有無罰則只是國家公權力管制介入與否，並不因沒有罰則就影響到私法關係形成之效力。不過雇主有無義務必須在勞工請求時給予紅利或獎金，仍取決於「如有盈餘」，而是否有盈餘仍必須由主張權利之勞工負舉證責任。

去年政府為了提高勞工報酬所得之機會，修正了公司法第235條之1，條文如下：

- ① 公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。
- ② 公營事業除經該公營事業之主管機關專案核定於章程訂明分派員工酬勞之定額或比率外，不適用前項之規定。
- ③ 前二項員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會章程得訂明前項發給股票或現金之對象，包括符合一定條件之從屬公司員工。
- ④ 本條規定，於有限公司準用之。

公司法第235條之1規定，係課予雇主在「稅前」就必須提撥一定比率盈餘給勞工作為年終獎金或紅利。換言之，政府犧牲了稅收，來要求雇主必須給予勞工增加所得。不過，依據勞基法第29條之提撥比率與公司法修正後的比率不可同日語。

假設稅後是提撥5%，則稅前也是5%的話，對勞工而言固然是好事，但雇主幾乎不太可能給予勞工稅前與稅後同一比率。

本案即稅後適用勞基法第29條規定時，勞資雙方約定以盈餘之5%作為勞方獎金與紅利。不過為了因應公司法修正，公司董事會於股東大會中修改章程，逕行規定依稅前的2%-4%，由董事會決定。依據精算數據顯現，稅後5%相當於稅前3.7%，因此資方若給予勞工稅前4%，自然比以前稅後5%還多，問題是究竟是稅前多少百分比，一概由董事會決定，工會自然擔心最後決定會對勞方權益有所影響。因此工會自去年以來就積極針對提撥比率要求與資方協商，但為資方所拒絕。雖然今年資方決定以稅前的4%給予勞方，但勞方無法接受未來之不確定性。因此勞資雙方為此產生爭議。

二、爭議點

1. 雙方爭議是權利事項勞資爭議，或調整事項勞資爭議？

仲裁階段，資方律師主張本案係屬權利爭議事項，當事人一方不得申請交付仲裁。然本案係勞動條件一方要求變更，他方要求維持的爭議事項，因此依法屬於調整事項之爭議。依勞資爭議處理法第25條第2項規定，勞資爭議當事人之一方屬勞資爭議處理法第五十四條第三項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。況且勞方申請交付仲裁當時，資方也表同意並無反對意見。自不得再於仲裁程序進行後，復主張異議。

2. 勞資爭議處理法第二十五項第二款所謂「雙方未能約定必要服務條款」者，究竟係指何意？

資方經營之事業，係屬於勞資爭議處理法第五十四條第三項雙方必須約定必要服務條款始能罷工之事業，惟勞資雙方任何一方自始自終並未向他方提起約定必要服務條款之團體協商。因此仲裁開始後，資方主張因為勞資雙方根本未提約定必要服務條款之團體協商，自不當屬於爭議處理法第二十五條第二項之「雙方未能約定必要服務條款」。資方認為未能約定應該係指有嘗試協商約定，而協商不成以致未能約定之狀態。然同法第二十五條所謂雙方未能約定，是否僅限於有協商而未能合意約定，還是只要申請交付仲裁時，雙方處於沒有約定之狀態即已足？中央主管機關認為一方申請交付仲裁時，只要是雙方未能約定出來必要服務條款即已該當，不論雙方是否有進行協商之過程為必要，仲裁委員亦持相同見解。

三、仲裁後心得感想

仲裁原本必須勞資雙方合意後，才能進入仲裁程序，最主要是顧慮到勞資雙方的訴訟權利。但如涉及民眾生活公益之事業，在一定條件下允許當事人一方經過申請進入仲裁程序，此為世界各國性質上共通之法律規範。

不過畢竟此種當事人一方申請交付仲裁，對他方權益影響很大，因此雙方當事人（特別是資方）也一定會聘請律師代理仲裁程序的進行。而資方聘有律師時，勞方也勢必要聘請律師。如此一來，又相當於法院所進行之審判程序，對經濟力相對弱勢的勞方，也勢必是一個經濟壓力。既然是勞資雙方皆有律師之仲裁程序，仲裁委員在程序實體的進行中，必須謹守法律規範，否則動輒疏於注意下，就有可能遭遇撤仲的結果，不可不慎。