

權利事項之仲裁

邱駿彥

中國文化大學法律學系教授

所謂「勞資爭議」，依據勞資爭議處理法第五條名詞定義，於第一款中規定勞資爭議係指權利事項及調整事項之勞資爭議。而依同條第二款所定，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。第三款則明定調整事項勞資爭議，係指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更的爭議。勞資爭議處理法中將勞資爭議區分此兩種類型，最主要原因在於法院只能針對權利事項為審判，無法針對調整事項為審判。

勞資爭議處理法第六條第一項明定，權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之，必要時法院應設勞工法庭審理之。因此權利事項爭議，於調解不成立時，得經雙方合意後訴諸仲裁程序解決。仲裁判斷後，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。可見，仲裁程序既可節省訴訟時間，亦不用耗費鉅額訴訟費用，仲裁判斷也有一定程度之效力，對於解決勞資爭議的確是一個有效的方法。

然而，權利事項之仲裁判斷，因為涉及勞資雙方權利義務關係之爭議，仲裁判斷必須於法有據，不論在程序上、實體上皆不得有誤，否則勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章規定，對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴。民國 100 年以前，勞資雙方願意合意仲裁者極為少數，原因在於被法院撤銷仲裁判斷之比例太高，導致勞資雙方對於仲裁程序失去信心。不過民國 100 年實施新勞資爭議處理法後，勞動部及各級地方政府對於仲裁人或仲裁委員的選任，採取嚴格與慎重態度。近四年來，仲裁判斷被法院撤銷的案例幾近於零，因此勞資雙方願意合意仲裁的案件量有逐漸攀升現象。

權利事項仲裁程序進行時，仲裁人首先除了必須聆聽雙方當事人陳述外，接著必須釐清雙方不爭執事項與爭執事項，針對爭執事項調查事實、適用法律，依法定格式完成仲裁判斷書。所判斷之內容，不僅不得違反法律規定，對於勞資雙方之權利義務，也必須明確與適法。工作之艱鉅，非一般法律人士難以完美達成。因此目前我國仲裁委員或獨任仲裁人，絕大多數皆由學者、或現役執業律師擔任。萬一仲裁案件量劇增後，現有仲裁人員額是否夠用，實值得寄予關心。