

# 論權利事項之小額仲裁

蔡志揚律師

## 一、前言

由於勞資爭議處理法規定的「仲裁」，原則上須先取得爭議雙方合意才可進行，實務上卻少有雇主願意以仲裁程序解決，以致真正循仲裁處理的案件量極低。然而，勞資爭議雙方當事人一開始地位就不平等，甚至勞工的工資乃是由爭議對造當事人的雇主給付，而工資又是勞工甚至其整個家庭繼續維持生活最重要的來源，亟需迅速、經濟地解決紛爭。且勞工為此等請求往往仍欲保有雙方繼續性的勞雇關係，所涉金額又不大，因此即使有充分勝訴把握，兩相權衡下不如容忍而不願提訴。是以，費用支出過高及過度冗長的紛爭解決機制，並不適合用於解決標的金額在一定數額以下之個別勞資爭議案件，乃有是否將此等小額爭議，立法規定強制勞雇雙方應循仲裁程序解決的研議。

然而，仲裁制度自源起以來就強調須出自當事人的意願，需有爭議當事人事前或事後的同意，仲裁才有可能，因此近代各國仲裁法所規範的仲裁，均是以「自願仲裁」為內容。幾年前，公共工程採購廠商因不堪訴訟期間長年的時間耗損，由立法委員成功策動政府採購法第 85 條之 1 的修正，引發公共工程採購機關強烈的震撼，學者專家亦為此掀起是否違反憲法所保障訴訟權的論戰，相關討論汗牛充棟，持正反意見者幾勢均力敵。

## 二、他山之石

美國自 1960 年代開始，由於法院積案太多，程序進行過於緩慢，法院逐漸將促進和解當作自身的一項主要職責，法院不再侷限於被動地聽審與作出判決，認為遇到紛爭後應先使當事人進行協商，並且要讓協商更具有實效及成立可能性。因此，法院引入某些輔助性措施如模擬審判 (mimic adjudication) 的精神，將專門之預測程序納入談判過程，產生了法院附設仲裁 (court-annexed arbitration)、「法院銜接仲裁」(Court-Related Arbitration、Court-Connected Arbitration) 等制度。這些制度的基本架構，就是在原告起訴後，法院會先傳訊兩造當事人到庭，再裁定將系爭事件移轉予仲裁庭。雙方當事人如果未對仲裁判斷在一定期間內提出異議，任一方均得向法院聲請認可，認可後仲裁判斷就具有與法院判決同一之效力。惟如有一方當事人提出異議，則由法院該庭法官續行訴訟，仲裁判斷就不可拘束雙方當事人，因此學理上將此種仲裁稱為「不具拘束力」(non-binding) 之仲裁。而由於當事人仍得繼續向法院請求救濟，因此較無

侵害訴訟權之疑慮。

日本於 2006 年施行「勞動審判法」，是日本在法院機制下所獨創的紛爭解決程序，其並非正式的訴訟程序，且經該程序作成的裁決須各方當事人均未提出異議始具有後續的執行力，是與傳統意義下可終局解決紛爭之具有拘束力(binding)的仲裁(arbitration)或判決(judgment)均不相同。由於此程序為強制的訴訟前置程序，無須當事人合意，又係附屬於法院行之，法官在制度中之角色份量頗重，因此與美國的「法院附設仲裁」精神若合符節。

### 三、小額仲裁之正當性

按勞動契約為繼續性契約，在相關法制設計上亦是以長期繼續存在為目標，故紛爭解決法制設計上宜儘可能避免雙方撕破臉而危及勞動關係之繼續存在，此與家事事件或有些許程度相似，因此建構一小額勞資爭議介於調解及訴訟間之特殊處理程序，在法理上實有正當性論據。申言之，就其實效的權利救濟而言，欲使勞雇雙方一方面在訴訟上極盡攻防之能事，另一方面又期待雙方回到工作場所能夠維持穩定和諧之氣氛，實有難能。仲裁所具有的迅速性及保密性，實有助於勞資關係維持某程度的和諧，並可能繼續維持。事實上，商務界之紛爭喜歡以仲裁方式解決爭議，仲裁法的前身即為「商務仲裁條例」，正係著眼於彼此商業合作利益而看中仲裁具有繼續性、圓融性及友誼性的特質，此為對簿公堂之兩造互揭對方瘡疤之訴訟程序所難以達成的。

其次，依學者林佳和所言，勞動法的起源在於「否定私法自治在勞動關係領域中的正確性與適當性」，因此需要有一套國家協助勞工貫徹權利的機制，且要考慮到勞動爭議的特殊性，來設計獨特的訴訟程序及機制。換言之，必須提供給結構上弱勢的勞工，一個符合其真正需求的「權利貫徹機制」，勞動關係的救濟程序必須明確反映保護勞工的結構特徵，例如費用便宜原則、程序快速原則、程序簡便原則及訴訟程序調處與專業原則等。

### 四、制度建構的問題點與建議

不過，如欲採行有拘束力的強制仲裁方式，不僅合憲性方面將備受挑戰，亦應考慮強制仲裁制度有無可能反而傷及勞工權益之保障。例如仲裁庭之組成方式若反而會較易偏袒資方，將使勞工未必願意循仲裁途徑解決紛爭。考慮面臨合憲性方面的疑難，美國「法院附設仲裁」或日本「勞動審判」制度，相對而言係較為穩當之程序選擇。惟不論是有拘束力或無拘束力之強制仲裁，因其具有強制性，對於當事人之程序選擇權將造成一定之阻礙，故完善之相關配套建制，當然不可不謹慎思考。例如：妨訴抗辯、消極權限衝突、仲裁庭組成、仲裁程序、仲裁費

用、仲裁人報酬、仲裁機構、仲裁判斷是否公開、仲裁人評鑑與監督、仲裁程序證據資料於後續訴訟程序之運用、是否保留依仲裁法進行之仲裁機制等更細緻的問題層面。

此外，我國關於集體勞資爭議之處理，工會法及勞資爭議處理法等集體勞動關係法律業已建構所謂不當勞動行為裁決制度，實施數年成效頗佳，其裁決且日益受法院尊重，承認其有一定之判斷餘地，但個別勞資爭議之處理，訴訟外解決紛爭之裁決制度建構似仍未盡成熟。不過如欲建制有拘束力之強制仲裁制度，勢須先行建構良好的仲裁制度環境，甚至是否可考慮先於政府持股事業中由雇主與勞工事先訂定所謂「仲裁示範條款」（或許可讓勞工仍保有程序選擇權）的勞動契約，由政府自己先做起，而實施後仲裁程序及判斷結果頗獲尊重，再考慮立法定制，也才能祛除雇主畏懼仲裁之戒心，並使勞工亦能安心使用。

最後，筆者盼能藉由實際仲裁案例之累積，建立起民眾的信心，未來建構之勞資爭議強制仲裁制度，能夠在訴訟外紛爭解決機制中積極扮演及時且適當解決勞資糾紛之功能，確實保障勞雇雙方最大之權益。