

勞資爭議仲裁人的角色

中國文化大學勞工關係學系副教授

潘世偉

勞資爭議仲裁是由公正之第三方進行獨立判斷，解決勞資爭議的方式。我國勞資爭議處理法在民國一百年修正實施後，新設立了所謂的獨任仲裁人。究竟仲裁人之角色該如何扮演，該如何進行仲裁，仲裁時還有那些必須注意之原則，或執業之倫理等，本文將簡要的介紹仲裁人之角色與其相關之職業倫理。

怎樣才能成為一位好的仲裁人？仲裁人必須操守正直，擁有健全的判斷力，以及不偏不倚的態度，同時還具備勞動與雇用法令相關領域的專業。

仲裁人的角色是被期待要能夠針對在其面前展現的議題做出決定。一般而言，法院通常不會檢視(或推翻)仲裁人已經做的仲裁決定。這是長期以來各國在仲裁法規上的通案原則。仲裁的結果如何落實在於仲裁聽證的過程的進行方式。最重要的還是仲裁之公正性與公開性。

對於所要進行仲裁之案件，一個好的仲裁人必須不具個人或財務上之利益，並且與其所要仲裁之案件沒有任何關係，不會對於案件相關之任一方提供其諮詢，以避免可能發生的偏見。仲裁人同時也應該遵守相關法令之公開揭露之規範。

當然，並非所有的與仲裁人之關係都是被質疑的，通常，只要是仲裁人在接受其任命前，揭露其與案件之關係就足夠。也就是說仲裁人必須了解，在任何時候只要有不適任之資訊產生時，為謹慎起見都要揭露給當事人，因此可以讓雙方在選擇仲裁時有充分告知之資訊。

如果在被詢問擔任仲裁人之當下，發現過去或現在之商業關係與其中之一方或提供諮詢，但其關係太過緊密，仲裁人應該揭露此一關係並且拒絕提供服務。另外假使當你首次召集當事人雙方進行聽證過程時，才發現與來與其中當事人之一過去經有所關連，此時即應停止聽證之程序，並且依照規範之程序，向當事人提出揭露之內容，容許當事人可以有機會免除他們之異議。此階段當事人排除其異議是重要的，因為在此仲裁案件繼續進行之後續程序中，當事人將不能因此而表達所謂仲裁程序或結果偏差之異議。

仲裁人不應與當事人與其律師進行私下溝通，除非是當事人雙方皆在場的情況下。仲裁人應該拒絕當事人邀請之邀宴，並且避免類似的單獨性之接觸，不論

是在仲裁案件正在進行中，或是案件已久經結束後的一段合理的時間。

仲裁人必須在事實與表面皆維持中立，例如仲裁人對任何當事人或其證人不應該表達不喜歡的意見等。

仲裁人的個人特質必須包含誠實，正直，公正，以及勞動關係事務之一般能力。仲裁人必須將這些個人特質忠實的展現，並且不論是在程序性或實質性的決定上，做出良好的判斷，

仲裁可能經由當事人雙方之協議，或來自行政機關直接的指定。但是能夠有效建立仲裁人之功能的做法應該是來自當事人或是指派機關對於個別仲裁人之潛力或表現之評估，而不是來自主管機關列冊抽籤或輪派之結果。每一個仲裁人都應該在每一件議題上對待一方的裁定與對待另一方的裁定都是一樣的，但如果只是為了個人能被當事人接受，而已妥協來犧牲其原則的話則將是非常不專業的。

當仲裁人認為相關之案件已經超越其處理能力時，應該拒絕其指派，撤回，或請求技術協助。有些仲裁人可能是和一般性的仲裁案件，但不一定適合某些特定性質之案件。某些型態之案件例如績效，工作標準，職位評價，福利事項，退休金，或保險等案件可能需要特別的背景和經驗。相關行政機關或是需要特殊資格之需求時，當事人雙方在派任仲裁人之前應該告知其特殊需求。

仲裁人必須堅持其尊嚴與正直的信念，來提供對雙方當事人之有效的服務。就此目的而言，仲裁人應該維持關於與其相關領域之仲裁原則，措施和發展方向等最新的知識。有經驗之仲裁人應該參與訓練新的仲裁人。仲裁人不應該廣告或尋求仲裁之任命。

仲裁人提供給有關機關或機構之個人資訊應該正確，這些資訊可以包括所參加之專業組織，包含曾經擔任過之重要職務等。在接受仲裁之任命前，仲裁人也應該揭露其過去管理，代表或受諮詢之任何企業或工會之職務等。

關於仲裁人之執業規範，各國皆有，目的在建立仲裁人之所以成為專業人員之管理與自我遵循之機制。