

權利事項勞資爭議調解委員/獨任調解人的心得分享

◎中國文化大學勞工關係學系彭雪玉教授

前言

新修正《勞資爭議處理法》在 100 年 5 月 1 日實施後，對我國勞資爭議處理制度，有更完整規範，除對不當勞動行為爭議的裁決制度，以及對調解、仲裁之相關規制包括程序，人力、中介團體等規範，對近年來勞資間爭議解決具貢獻。個人以參與勞資爭議之調解實務工作，舉出其一實務心得—調解處理權利事項勞資爭議之「止爭息訟」功能，供分享。

一、目前勞資爭議仍以與我國勞動保護立法執行之權利事項勞資爭議居多

勞資間產生爭議性質，有權利事項爭議與調整事項爭議。前者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之權利義務爭議。國人目前勞資爭議產生與勞工保護立法之《勞動基準法》、《性別工作平等法》或是與社會保障相關之《勞工保險法》、《就業保險法》等居多。這類屬權利事項爭議的解決途徑，本屬司法機關權責，但依《勞資爭議處理法》第 6 條，爭議當事人一方可以向當地勞工行政主管機關申請爭議的調解，由調解委員會或獨任調解人介入協助處理；另一，我國企業集體協商機制運作仍屬少數，因勞資協商產生僵局的調整事項勞資爭議並不多，因此，目前申請勞資爭議調解個案，屬個別勞動保護法規執行之爭議，並以《勞動基準法》規範勞動權益產生之權利事項勞資爭議居多。

二、勞動者對勞動權益受損疑慮時主動尋求地方勞工主管機關協助

坊間常聽聞「別讓妳/你的勞動權益睡著了」，是近年來國內勞動環境，勞動者自我權益意識抬頭原因之一。勞工朋友當受雇主不利益對待時，除能自我查詢保護法條外，在不知所措時，也會電話或面談方式，洽詢各地勞工行政主管機關，往往都能順利的得到志工們的指引、建議，向各地勞工行政主管機關提出勞資爭議調解的申請。

我是陪我朋友來的。不是我跟我老闆的事啦。我朋友在保險公司工作，她是業務員，最近公司說要與他們重新簽訂契約，還要他們去職業工會參加勞健保，公司有說會貼補勞、健保費，我覺得公司可能要改為承攬契約，我朋友告訴我，我要她去台北市政府申請勞資爭議調解，免得被公司呼攏了。

三、以調解程序處理權利事項勞資爭議的「止爭息訟」功能

權利事項勞資爭議之產生，在於勞資雙方已有勞動契約之約定或是相關勞動法條之規範，故權利事項勞資爭議之處理，是需要對已有之約定或規定做詮釋並要求違者強制履約。以調解程序來處理權利事項勞資爭議，對避免勞資爭議要在法院¹解決是有幫助的。

我(個案:資方當事人)早就知道，進到你們勞工局，對我們做老闆的沒什麼好說的，所以我也不想多說。他(註：指個案勞方)有不滿的，就去法院告。他去告，我找律師去跟法官說就好了。隨便他說，今天我出席，只是政府說我一定要出席不然要罰錢，記錄做好我簽名，簽完我就走。

……經過調解會議

我本來不想跟他和解的，反正到法院再說，但是聽了調解人說的，也算有道理啦，跟他和解，不用上法院，也算是能省時間、我也能省心。

公司拖欠我(個案:勞方當事人)薪資已經很久了，我打電話找公司會計，會計說老闆沒有交待；我打老闆手機，他聽到我要薪水，回應我的只有「再說」。我沒錢也沒時間去法院告。還好有這個調解會，終止讓老闆願意好好跟我談。我可以同意老闆分期給我薪水，只要有清楚要付，我就放心了。

¹ 作者註：法院之訴訟程序通常是費時與費錢，非爭議當事人，尤其是勞方當事人所能承擔。