

勞資爭議調整事項之仲裁

邱駿彥

中國文化大學法律學系教授

勞資爭議處理法第六條第一項，明文規定了權利事項之勞資爭議，得透過調解、仲裁或裁決程序處理；同法第七條第一項中，亦明定調整事項之勞資爭議，得透過調解、仲裁程序處理。換言之，不論權利事項或調整事項，於調解不成立後，除了主管機關得交付仲裁事項以外，只要經勞資雙方合意皆可申請進入仲裁程序。申請仲裁不僅無需繳交裁判費，仲裁所需時間也比法院來得快很多，仲裁判斷於當事人間，與法院判決有同一效力。因此勞資爭議透過仲裁判斷處理，實有其迅速解決紛爭之效果。

調整事項之勞資爭議，雙方當事人申請仲裁程序處理時，仲裁人或仲裁委員是否得針對雙方所提申請仲裁事項予以調整性仲裁判斷，抑或只能針對勞資雙方任何一方所提仲裁事項為全盤接受或全盤否認之判斷，近來引起重視。

所謂調整事項之勞資爭議，依勞資爭議處理法第五條第三款定義為：「勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議」。例如某企業工會要求資方於下年度開始調薪 5%，而資方卻堅持最多只能調薪 3%，雙方爭執不下而合意申請仲裁時，仲裁人是否只能判斷勞方全贏、或資方全贏？或是仲裁人得斟酌雙方所提具體理由，而為調整性之判斷？易言之，仲裁人可否審酌雙方理由後，例如為資方應予加薪 4%之判斷結果？

有些國家例如美國，針對調整事項之仲裁，仲裁人僅能斟酌雙方理由事實，而為勞方全贏或資方全贏之判斷，不得由仲裁人為調整性之判斷。理由是假使得由仲裁人為調整性之判斷，可能造成勞資雙方各自主張誇大、不合理的要求，而使仲裁人判斷事實增加無可預期之困擾。或己方特別誇大要求範圍，期待仲裁人調整性判斷時能得到更有利之結果。為了避免雙方當事人提出誇大不符合事實之要求，因此仲裁人只能判斷勞資雙方任何一方全贏或全輸，如此一來，可能使雙方當事人不敢提出誇大不合理之仲裁事項，避免仲裁人判斷全輸。認為仲裁人只能判斷全贏或全輸的效果，將有效使雙方當事人能提出更接近事實之仲裁事項。

不過筆者認為，每一個國家有其不同社會背景與勞資關係特徵，工會力量強弱等因素，也有可能影響到勞資爭議處理程序上有不同的考量。未必國外通用的爭議處理程序或方法，在本國就必須全盤接受或模仿。

我國不論權利事項或調整事項之爭議，在進入仲裁程序前都必須經過雙方合意後始能為之。有關權利義務爭議之權利事項，例如勞方請求資方給付未發獎金或積欠工資時，仲裁人也未必要全盤接受或全盤拒絕勞方之主張。仲裁人應依法審酌雙方權利義務之關係，判斷有何程度之債務不履行情事，而針對事實予以判斷合理之給付範圍。對於調整事項之勞資爭議，

也同樣必須經過雙方當事人合意後為之。在法律未明定仲裁人應為如何之判斷下，仲裁人有必要本著法理斟酌雙方所提出請求之具體理由，而為最妥適之判斷。無論是調解或仲裁處理程序，最主要目的皆在於迅速解決紛爭，而解決紛爭當然也必須在合理適當之調解方案、或仲裁判斷結果，才能彌平雙方紛爭。如果仲裁人僅能為一方全贏或全輸之判斷時，他方當事人可能無法接受該結果，而依據勞資爭議處理法第三十七條第三項所定權利，準用仲裁法第五章規定，對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴。如此一來，不僅無法達到迅速解決紛爭，反而拉長勞資爭議時間，對於勞資關係乃至社會安定可能造成不良後果。

因此筆者認為，在台灣仲裁處理程序中，尚有依據仲裁法申請撤仲的後續途徑下，唯有讓仲裁人得依據雙方所提證據理由事實，予以最合理適當之調整性仲裁判斷，而在仲裁判斷書中詳實敘明仲裁人得心證之理由，如此所為之仲裁判斷，是否比較能經得起法院在撤仲訴訟上之判斷，予以維持仲裁判斷之效力。如此可以使仲裁處理程序得到勞資雙方確信，發揮到仲裁程序的真正作用。