

勞資爭議調解案件處理實務經驗分享

徐鈺婷

臺北市政府勞動局勞動基準科

憲法第 154 條規定，「勞資雙方應本協調合作原則，發展生產事業。勞資糾紛之調解與仲裁，以法律定之。」，勞資爭議處理法第 1 條規定，「為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。」，近年勞資爭議處理法在民國 100 年 5 月 1 日修訂施行後，在「調解」程序中，除原「調解委員會」外，新增「調解人」制度供勞資雙方選擇，以利更有效解決勞資糾紛。

勞資爭議處理法主要係適用於雇主或有法人資格之雇主團體，與勞工或工會發生勞資爭議時，透過該法所制定相關管道、程序，以調處雙方爭議，並降低可能對於社會大眾之影響及後續效應。

而在勞資爭議處理法所調處之爭議事項範圍，在該法第 5 條明定包括「權利事項」及「調整事項」之爭議標的，所謂「權利事項」之勞資爭議係指勞資雙方基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議；「調整事項」之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之爭議。

從上述對於「勞資爭議事項」定義可知，勞資爭議非僅限於「勞動基準法」所訂相關規範為其內容，其重點在於勞資雙方在勞動契約存續期間，或因勞動契約履行、終止所生相關爭議皆屬之，包括如競業禁止條款、違約金...等。就實務上在受理勞資爭議調解案件時，如係屬明確「資資」雙方間之爭議或雙方間係承攬契約關係者，如就承攬工程款項未給付等，即非屬勞資爭議處理法適用之範圍；然如就申請書判斷，對於雙方契約性質有疑義時，則較傾向於調解會議上就其實際勞務提供情況及其從屬性，進行釐清及判斷，以維護勞工權益。

如就臺北市政府勞動局於 103 年度所受理之爭議案件狀況觀之，本局於去年（103）整年度受理之總爭議件數共計 4,403 件，其中仲裁件數 2 件，協調計 643 件，調解案件之受理件數為 3,623 件。調解成立計有 1,828 件，不成立計有 1,212 件，和解撤案計有 583 件，調解成功率約為 50.46%，所涉及爭議人數計有 5,878 人。另如就爭議標的觀之，以「權利事項」之爭議為大宗，計有 4,338 件，佔了 98.5%；「調整事項」之爭議僅 67 件（1.5%）。如更進一步細究其爭議事項，以工資爭議（計 1,690 件，佔 38.4%）居多，其次包括給付資遣費爭議（1,002 件，佔 22.8%）及契約爭議（713 件，佔 16.2%），所謂契約爭議係指如勞方於申請書中表示係遭事業單位非法資遣，或要求恢復僱傭關係等。從統計亦可看出，在勞資爭議案件中，以「金錢給付」之爭議佔大宗（佔 69.3%），其中除前述工資、資遣費爭議外，另包括退休金給付、勞保及職災補償等。

在受理調解申請案件後，最重要即是行政機關或勞資雙方對於「調解人」或「調解委員」之選定，目前臺北市政府勞動局所遴聘之調解人及調解委員共有 79 位，其中律師有 29 位，學者有 14 位，曾任勞政主管機關人員有 15 位，取得勞動部核發之認證證書有 21 位。調解人於調解會議上需擔任公正中立之角色，於會議中協助勞資雙方釐清爭議點，透過持續

之溝通協調，緩和雙方情緒，消弭雙方之歧見，並尋求及提出合理、公平且可執行之調解方案，並使雙方當事人得以平和解決爭端。

調解人或調解委員在調解會議前之準備階段，應事先瞭解案件、並瞭解參加調解之人之背景。惟因每一位調解人之特性、專長皆所有別，如何在適當之案件指派適宜之調解人，有賴於行政機關對於各案件背景之初步瞭解，包括勞資爭議標的、所在行業別等，以及對於調解人情況之掌握，包括調解人之背景，及實際對於調解人觀察，據以擇定調解人或調解委員。如係在調解人或調解委員之選定上，得以在調解委員之性質及組成，取得三方平衡，皆可能影響調解會議之進行，或勞資雙方對於行政機關或調解人，甚或調解結果之觀感。此不論係調整事項或權利事項爭議之調解案件皆同，惟因調整事項之勞資爭議於調解不成立後，勞方得為爭議行為，故於調解程序之各項步驟會更為慎重、謹慎。

除此之外，調解人或調解委員之專業度亦甚為重要，調解人或調解委員在調解程序結束後，不論調解結果為成立或不成立，其對於勞動相關法令或行政機關業務之嫻熟度，皆可使本局於處理勞資爭議之服務品質更為精緻。爾後本局亦將透過其他方式補強，亦使調解人了解與爭議事項相關行政機關可提供之後續管道，包括資遣通報、歇業事實認定、申請積欠工資墊償、職災認定...等，以提供民眾更為全面周全之後續服務，並提升本局勞資爭議處理之品質。