

## 權利事項與調整事項調解差別

韓仕賢

全國金融業工會聯合總會 秘書長

所謂「調解」，是指勞資爭議發生時，勞資雙方當事人無法自行獲得和解，而由法定之機構或其他第三人依法定程序，周旋於爭議當事人之間，調查雙方之要求而為適當之建議，使當事人達成妥協之制度。《勞資爭議處理法》第5條對於「勞資爭議」之定義為「指權利事項及調整事項之勞資爭議」，並進一步定義「權利事項之勞資爭議」及「調整事項之勞資爭議」如下：

- (一) 權利事項之勞資爭議：「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權利義務之爭議。」例如：雇主若是違反勞動契約，不依約給付勞工報酬，發生「積欠工資」的勞資爭議，勞方當事人就可以申請調解，透過勞工行政主管機關協助處理；另外公司未給付加班費、獎金等，雇主無端解僱勞工、拒絕給付資遣費或退休金等，也都是常見的「權利事項」勞資爭議。
- (二) 調整事項之勞資爭議：「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。」例如：雇主與工會對於調薪幅度爭執不下，因為無「法」可循，唯有透過勞資雙方進行集體協商，或者申請「仲裁」判斷，必要時則採取爭議行為或罷工，以解決爭議。調整事項的勞資爭議多半是以改變將來的勞動條件或環境為爭議事項，讓勞工有爭取更完善勞動條件及權益的保障，諸如要求公司降低工時、加薪、增加休假日數、加發獎金、增付福利津貼、提高工作環境安全衛生等。

根據勞動部統計資料，103年勞資爭議總數22,703件，屬權利事項爭議22,562件(99.4%)、調整事項爭議僅141件(0.6%)；104年勞資爭議總數23,204件，屬權利事項爭議23,121件(99.6%)、調整事項爭議僅83件(0.4%)，兩者在申請件數上相差極為懸殊。由此可知，就勞資爭議性質而言，仍以「權利事項爭議」之案件為主。

《勞資爭議處理法》規定，勞工遭遇「權利事項」之勞資爭議，依法有調解、仲裁或裁決3種處理程序，此外也可以直接透過司法訴訟的方式，由法院依法審理判決；因權利事項而發生的勞資爭議，勞方當事人提起訴訟或依《仲裁法》提起仲裁者，中央主管機關得給予適當扶助。若為「調整事項」之勞資爭議，則可循調解及仲裁兩種方式處理，但不適用裁決程序及司法訴訟。特別要注意的是，申請調整事項勞資爭議之勞方當事人應為「工會」，但若是未加入工會，而「具有相同主張之勞工達10人以上」，或「受僱於僱用勞工未滿10人之事業單位，其未加入工會之勞工具有相同主張者達3分之2以上」，亦可為勞方當事人。

其次，依據《勞資爭議處理法》第23條規定，勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

由於勞資爭議處理也可透過仲裁程序為之，所以同法第 25 條規定，勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。至於調解不成立者，也可依據以下程序申請仲裁以解決勞資爭議：

- （一）勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為《團體協約法》第 10 條第 2 項規定之機關（構）、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。
- （二）勞資爭議當事人之一方為同法第 54 條第 2 項之勞工者（亦即「不得罷工」之勞工），其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第 3 項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定「必要服務條款」者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。這是因為法律對於若干特定事業勞工之罷工權予以禁止或限制行使，又考量工會所提「調整事項」之勞資爭議，攸關全體會員勞動條件之維持或變更，故「賦予調整事項之勞資爭議一方當事人單方申請交付仲裁之權利」。
- （三）調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。

最後，依照《勞資爭議處理法》第 8 條規定，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或其他不利於勞工之行為；勞方亦不得因該勞資爭議事件而罷工或進行其他爭議行為。有關勞資爭議行為的相關規範，《勞資爭議處理法》第 53 條規定，勞資爭議若未經調解不成立，不可以有爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。但雇主或雇主團體經中央主管機關裁決認定違反《工會法》第 35 條或《團體協約法》第 6 條第 1 項規定者，工會可以行使爭議行為。亦即為保障勞方「集體勞動三權」之行使，對於雇主有違反上述法律明定「不當勞動行為」，經裁決決定機關認定屬實時，其爭議性質雖屬權利事項，惟其與單純一般私權之權利受損不同，故勞方依法仍得為爭議行為。