

第一節 勞資爭議處理法之適用範圍

勞資爭議處理法之適用範圍規定於第3條：「本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。」

一、適用主體

(一)資方－雇主或雇主團體：

勞動契約上之雇主當然為本法適用主體，即使非勞動契約上之雇主，基於制度目的之考量，也得適用本法，明顯例子即不當勞動行為裁決程序（詳後述）。至於雇主團體部分，乃因雇主團體依團體協約法第2條等規定，亦得為團體協約之當事人。

(二)勞方－勞工或工會：

應注意即使非適用勞基法之勞工，亦得適用勞資爭議處理法，例如職棒球員目前仍未適用勞基法，但職棒球員與球團發生違法減薪之勞資爭議時，理論上球員仍應得勞資爭議調解等程序尋求救濟。如此解釋方足達本法第1條「為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係」之立法目的。

二、適用對象－勞資爭議（詳第二節）

三、教師之勞資爭議排除適用？

本法第3條但書謂「但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之」，立法時主要乃考量教師尚有教師法規定之申訴程序得救濟教師之權益。

(一)行政函釋：

有關教師之勞資爭議標的是否適用勞資爭議處理法，主管機關函釋表示

其處理原則為¹：「(一)下列爭議標的，屬行政處分性質，依勞資爭議處理法第3條但書規定，不適用勞資爭議處理法：1. 涉及公私立大專校院教師之升等及資格審定事件（包括於相當期間內不得申請升等之懲處決定）。2. 涉及公立學校教師依法律或法律授權之行政命令之財產請求權及退休申請之否准事件，至其他尚有爭議部分，依個案處理。3. 涉及公立學校教師之敘薪事件。4. 公立學校教師身分之變更（解聘、停聘、不續聘或資遣）。5. 主管教育行政機關就私立學校教師身分變更（解聘、停聘、不續聘或資遣）之核准。(二)地方勞工行政主管機關對於個別爭議案件之受理，如非屬上開範圍，並產生認定疑義時，應會同當地教育行政主管機關研商決定。(三)教師之勞資爭議如屬工會法第35條第1項所定各款不當勞動行為者，該爭議得依勞資爭議處理法申請裁決。」

(二)不當勞動行為裁決委員會見解：

勞委會101年勞裁字第31號裁決決定書則謂：「本條但書所載『教師之勞資爭議依法提起行政救濟之事項』，係指與教師受聘（僱）身分有關之勞資爭議（例如解聘、停聘或不續聘），因該等勞資爭議已有其他法定救濟程序，而該等行政救濟程序係針對教師受聘（僱）身分有關之勞資爭議所設計，故教師發生此等勞資爭議時，應循該等行政救濟程序尋求救濟，不適用勞資爭議處理法。至於教師如主張受到不當勞動行為之侵害時，本得循本法所定不當勞動行為程序尋求救濟，不發生上述適用勞資爭議處理法第3條第2項但書之問題。」

第二節 勞資爭議之定義與類型

勞資爭議處理法第5條第1款將勞資爭議區分為「權利事項」及「調整事項」之勞資爭議，詳述如後：

¹ 勞委會民國100年12月27日勞資3字第1000127140號函。

一、權利事項與調整事項勞資爭議之區分²

(一)權利事項之勞資爭議：

依勞資爭議處理法第5條第2款，權利事項之勞資爭議係指「勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議」。

法院辦理勞資爭議事件應行注意事項第4條

勞工法庭或專人受理之勞資爭議事件，依勞資爭議處理法第六條第二項規定，限於權利事項之勞資爭議。所謂權利事項之勞資爭議，依同法第五條第二款規定，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權利義務之爭議。亦即係權利是否存在及有無被侵害所引起者而言。例如：不依約給付工資、不具法定要件與程序任意解僱等屬之。

所謂權利事項之勞資爭議是當事人對系爭法律關係有無權利之爭議，乃是有既存法律規範得據以審理之爭議，最終應循司法途徑解決之。

(二)調整事項之勞資爭議：

依勞資爭議處理法第5條第3款，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」。

法院辦理勞資爭議事件應行注意事項第5條

調整事項之勞資爭議事件，法院無審判權限。當事人就該等事件，逕向法院起訴時，法院應依民事訴訟法第二百四十九條第一項第一款規定，以裁定駁回之。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規定，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。亦即對勞動條件如何調整或主張繼續維持所產生者而言。例如勞方因物價上漲要求提高若干比例之工資或要求減少工時等屬之。

調整事項之爭議屬爭議行為與仲裁之標的，又稱「利益爭議」，係當事

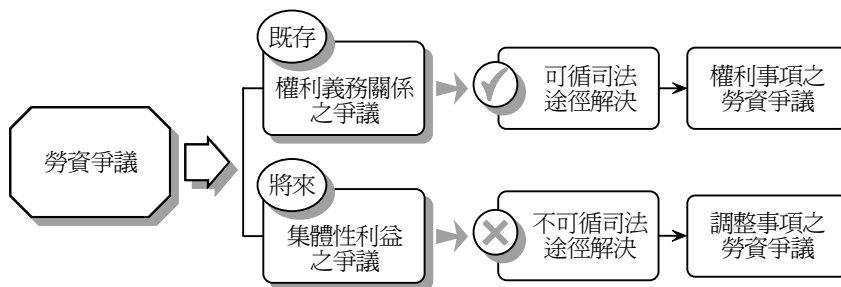
2 黃程貫，『勞動法』，空大（1996年8月），300頁以下。

人就未來之集體性合意之內容所為之爭議，乃是一種關於將來之權利義務所為之爭議，此等爭議因無既存法律規範可作為裁判之依據，故必須藉由勞資雙方進行爭議行為、協商，最終以合意（主要即團體協約）解決，或者透過具有拘束力之仲裁判斷解決之。

(三)區別標準：是否可依司法程序解決——

權利事項與調整事項二種爭議之區分有其制度上的必要性，主要癥結在於是否有無司法審理可能性。

爭議若有司法審理之可能性、訴訟救濟可能性，則當事人原則上即無訴諸自力救濟之爭議行為的「絕對必要性」。而勞資雙方間之爭議，非屬此種可循司法途徑解決者，即屬調整事項之爭議，理論上別無第三種勞資爭議類型之可能。



範題

勞工要求雇主發放年終獎金屬於權利事項或調整事項勞資爭議？

【擬答】

不可一概而論，應就勞資雙方有無事先就發放額度予以約定而加以判斷³：

(一)如勞資雙方有事先約定，且明訂於勞動契約、團體協約或工作規則中，則因此發生爭議時，係屬「權利事項」之爭議。

3 勞委會(89)臺勞資三字第0002684號函。

(二)如勞資雙方未事先約定其發放額度並將之明訂於勞動契約、團體協約或工作規則中而發生爭議時，則應屬「調整事項」之爭議。

二、權利事項與調整事項勞資爭議之處理程序

(一)權利事項勞資爭議之處理程序：

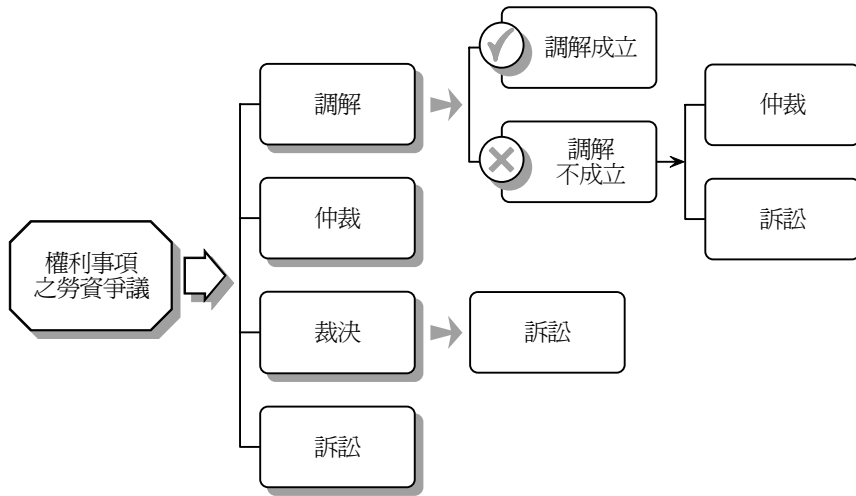
依勞資爭議處理法第6條第1項，權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。當然，就權利事項之勞資爭議，當事人亦得不經上開調解等程序，而選擇直接提起司法訴訟救濟⁴。同法第6條第2項並規定，法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。

舊法時代並不允許權利事項勞資爭議得依本法所定之仲裁程序處理之，因立法者過去誤以為只有調整事項可以用仲裁處理。實則，就司法程序而言，當然必須區分可循司法程序解決之權利事項爭議與不可循司法程序解決之調整事項爭議二者，但對勞資爭議處理法所規定之行政處理程序而言，本質上並無必要非區分權利事項與調整事項之爭議二者不可，理論上不問權利事項或調整事項之勞資爭議，均應得依勞資爭議調解及仲裁程序解決之。

茲將勞資爭議處理法上權利事項勞資爭議之處理程序整理如下表：

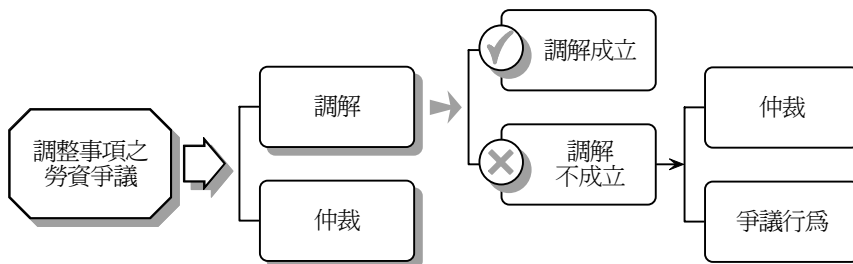
(續接次頁)

⁴ 法院辦理勞資爭議事件應行注意事項第6條第1項：「權利事項之勞資爭議，未經調解而逕行起訴者，法院仍應予受理……」。



(二)調整事項勞資爭議之處理程序：

依勞資爭議處理法第7條第1項，調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。故調整事項勞資爭議之處理程序可整理如下表：



又須特別注意者為，依同法第7條第2項，調整事項勞資爭議之勞方當事人原則上應為工會，例外於以下兩種情形下，勞工亦得為調整事項勞資爭議之勞方當事人：

1. 未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。
2. 受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞工具具有相同主張者達三分之二以上。

法律上要求調整事項勞資爭議之勞方當事人具備集體性，其中工會為團體協約之協商主體，自應為適格之勞方當事人，另為兼顧未組織或加入

工會之事業單位勞工權益，例外於其人數達10人以上或比例達2/3以上時，允許其為適格之勞方當事人。



範題

在我國現行勞資爭議處理法制下，勞資爭議可區分為幾種？此種區分是否有其必要性？此種區分對我國勞資爭議處理法造成何種影響？

(25分)

(88中正法研勞社法組)

【提示】

參上述。



第三節 勞資爭議處理期間之行為禁止規定

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、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為」，本條乃規定勞資雙方在勞資爭議處理期間不得對他方為不利或激化爭議之行為。

一、規範目的

本條規定之目的係希望勞資雙方於調解、仲裁或裁決期間，達成一種暫時停火狀態（冷卻期間），等調解、仲裁或裁決結果出爐，當事人視結果再決定下一步。至於勞資爭議已進入仲裁者，因制度設計上必有一定之結果產生，實不必也不應讓勞資雙方於仲裁期間繼續爭議。

二、調解、仲裁或裁決期間之起訖⁵

(一)調解期間：

指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人

5 行政院勞工委員會民國101年04月16日勞資3字第1010125649號函。