

所有的勞資爭議都可以上法院嗎？打官司以外，3種常見的勞資爭議處理制度

文:侯嘉偉（認證法律人）· 救濟與訴訟程序 · 2022-11-14

本文

勞資雙方在職場上無不希望勞資關係能夠和諧、進而創造雙贏，雙方都不願讓彼此的關係產生嚴重的對立及糾紛，但勞工是以提供勞務在工作上獲取報酬，而雇主則透過經營管理的方式進而讓企業獲利，雙方的立場本質上就存有差異，所以有時候無法避免勞資爭議的產生。而遇到勞資爭議的話應如何解決？以下就我國「勞資爭議處理法」的相關制度作簡略的介紹。

一、勞資爭議的分類

介紹勞資爭議的處理制度前，先說明勞資爭議的類型可分為2類：權利事項及調整事項^[1]。（見圖1）

勞資爭議的 2 大類型

	權利事項 勞資爭議處理法 §5②	調整事項 勞資爭議處理法 §5③
內 容	勞資雙方當事人違反法令、團體協約、勞動契約規定產生的爭議	勞資雙方當事人，對於未來的勞動條件是否維持或變更的爭議
例 如	老闆未給工資、加班費、資遣費、任意解僱等	要求增加工資、縮短工時、調整休息時間等
法院可以介入嗎？	 因為是有一方違法或違約，所以法院可以審理	 無違法違約的狀況，只是想調整勞動條件，所以法院無法審理

法院辦理勞資爭議事件
應行注意事項 §3

法律百科
Legispedia

圖1 勞資爭議的2大類型

資料來源：侯嘉偉 / 繪圖：Yen

(一) 權利事項

指勞資雙方當事人中，有人違反法令、團體協約、勞動契約規定，所產生的權利義務爭議^[2]。常見的類型例如：老闆未給付工資、加班費、資遣費、職災補償、任意解僱勞工……等。

(二) 調整事項

指勞資雙方當事人，對於未來的勞動條件主張繼續維持或變更的爭議^[3]。常見的類型如：勞方因物價上漲而要求增加工資、縮短工時、調整工作時間、休息、休假……等。

二、不同爭議的處理程序--哪種爭議才能上法院？

為什麼要先把勞資爭議區分成2類？因為如果是「調整事項」的爭議，法院不能介入處理，法院只能審理權利事項爭議。

(一) 權利事項

如果發生老闆沒有付加班費、任意解僱勞工，或勞工加入工會被減薪等權利事項的爭議，當事人得依勞資爭議處理法，向各縣市的勞動（工）局處申請調解、仲裁，或向勞動部申請裁決^[4]。

因為權利事項是一方違法、不履約，法院可以依法、依約審判，所以當事人除了可以要求行政機關處理，也可以請求法院審理權利事項的勞資爭議^[5]，沒有一定要先向哪方提起，可以擇一也可以都提。

（二）調整事項

如果發生勞方因為通膨希望加薪、調整工時等調整事項的爭議，當事人只能申請調解、仲裁^[6]。

這邊要注意的是調整事項的勞資爭議，法院是沒有審判權限的，因為沒有任一方違法、違約，只是想要調整未來的勞動條件，所以如果直接向法院起訴或聲請調解，是會被法院以裁定駁回的^[7]。

三、打官司以外的3種處理途徑

遇到權利事項的勞資爭議雖然可以上法院解決，但如果不打官司，遇到勞資爭議還可以向勞工行政主管機關申請勞資爭議調解、仲裁或裁決。（見圖2）

解決勞資爭議，打官司以外的方法

調 解

程序 一方當事人向勞動（工）局處申請

- Ⓐ 主管機關指派 1 位調解人 **快速**
- Ⓑ 官方指派 + 勞資選定，組成 3~5 人調委會 **顧及各方需求**

勞資爭議處理法 § 9 I、11 I、12 I、13

效力 調解成立 = 當事人間的契約或團體協約

勞資爭議處理法 § 23

仲 裁

程序 原則上必須**雙方**合意才能申請交付仲裁

- Ⓐ 1 位獨任仲裁人 **快速**
- Ⓑ 3~5 人仲裁委員會 **顧及各方需求**

勞資爭議處理法 § 25、27 I、30 I

效力 針對「權利事項」成立 = 法院判決

針對「調整事項」成立 = 當事人間的契約或團體協約

勞資爭議處理法 § 37 I、II

裁 決

程序 若出現不當勞動行為（不利益對待、支配介入、違反誠信協商）中任一行為，由申請人提出申請，不當勞動行為**裁決委員會**進行裁決

效力 中途會試行和解，或做出裁決決定，
令當事人做或不做某些事

※ 三種不當勞動行為類型，推薦可參考文章區的

《不當勞動行為類型有哪些？——（一）對勞工或工會有「不利益對待」》

《不當勞動行為類型有哪些？——（二）影響工會運作的「支配介入」》

《不當勞動行為類型有哪些？——（三）雇主或工會「違反誠信協商」》

法律百科
Legispedia

圖2 解決勞資爭議，打官司以外的方法

資料來源：侯嘉偉 / 繪圖：Yen

(一) 調解

1. 調解程序

申請人向勞工工作地所在縣市的勞動（工）局處申請調解後^[8]，可選擇指派調解人或組成調解委員會進行調解^[9]。二者不同地方在：調解人是主管機關直接指派1人；調解委員會則是官方指派1～3人，勞、資雙方當事人各自選定1人，組成3～5人的調委會^[10]。

至於要選哪一種程序？前者的優點為1位調解人員通常較為快速，而後者3～5人的調委會優點是，勞、資各方面的利益和需求較能在程序中反映出來。

2. 調解效力

勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間的契約或團體協約^[11]，如果對方不履行，還可以向法院聲請強制執行^[12]。

(二) 仲裁

1. 仲裁程序

仲裁制度與前述調解制度的差別在於：調解僅需一方當事人即可提出申請；而仲裁原則上要雙方當事人合意，才可以申請交付仲裁，例外在罷工權受到禁止或限制事業（例如老師、醫院），勞工因調整事項發生爭議^[13]，才可以由一方當事人申請交付仲裁，或由主管機關依職權交付仲裁^[14]。

仲裁跟調解一樣，可分為獨任仲裁人1人及仲裁委員會3～5人^[15]兩種方式。前者優點為通常較為快速，後者優點則是能集思廣益，對問題能有較周全的考慮。

2. 仲裁效力

仲裁委員會就勞資爭議所作成的仲裁判斷，如果是權利事項，它就跟法院的判決一樣；如果是調整事項，就視為當事人間的契約或團體協約^[16]。

(三) 裁決

裁決制度是在處理因為不當勞動行為所產生的爭議，不當勞動行為可分為不利益待遇^[17]、支配介入^[18]及違反誠信協商^[19]等三種類型。如果雇主以及代表雇主行使管理權之人有上述「不利益待遇」或「支配介入」情形，或者勞資任何一方未依「誠信原則」進行協商或拒絕協商，都可能構成不當勞動行為^[20]。

如經由申請人提出裁決申請，勞動部不當勞動行為裁決委員會就會儘速進行調查與詢問程序，並在裁決過程中隨時試行和解或作成裁決決定，以儘速回復平穩的集體勞資關係。再者，為回復平穩的集體勞資關係，裁決委員會依法得令當事人為一定的行為或不行為^[21]。

四、小結

在我國的勞資爭議案件，以勞資爭議調解的方式處理佔多數，約九成以上的案件均是透過調解制度進行處理，其中又以選擇獨任調解人制度居多，原因不外乎處理時程較為迅速，可以盡快達到定紛止爭的效果，並讓勞工權益受到保障。

因此，勞工若遇到勞動權益受到損害，除了申訴勞動檢查^[22]或司法訴訟途徑以外，不妨循勞資爭議調解的途徑來處理，相較於申訴勞檢跟法院訴訟，更能快速的處理並獲得實際的保障。

註腳

[勞資爭議處理法第5條](#)第1款：「本法用詞，定義如下：一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。」

[勞資爭議處理法第5條](#)第2款：「本法用詞，定義如下：……二、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。」

[勞資爭議處理法第5條](#)第3款：「本法用詞，定義如下：……三、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。」

[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。」

[勞資爭議處理法第6條](#)第2項：「法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。」

而[勞動事件法第4條](#)第1項已明定為處理勞動事件，法院應設勞動法庭。

[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。」

[法院辦理勞資爭議事件應行注意事項第3條](#)：「

I 調整事項之勞資爭議事件，法院無審判權限。

II 前項事件當事人逕向法院起訴或聲請勞動調解者，法院應以裁定駁回之。」

[勞資爭議處理法第9條](#)第1項：「勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。」

[勞資爭議處理法第11條](#)第1項：「直轄市或縣（市）主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：

一、指派調解人。

二、組成勞資爭議調解委員會（以下簡稱調解委員會）。」

[勞資爭議處理法第12條](#)第1項：「直轄市或縣（市）主管機關指派調解人進行調解者，應於收到調解申請書三日內為之。」

[勞資爭議處理法第13條](#)：「調解委員會置委員三人或五人，由下列代表組成之，並以直轄市或縣（市）主管機關代表一人為主席：

一、直轄市、縣（市）主管機關指派一人或三人。

二、勞資爭議雙方當事人各自選定一人。」

[勞資爭議處理法第23條](#)：「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。」

[勞資爭議處理法第59條](#)第1項：「勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。」

[勞資爭議處理法第54條](#)第2項、第3項：「

II 下列勞工，不得罷工：

- 一、教師。
- 二、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。

III 下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

- 一、自來水事業。
- 二、電力及燃氣供應業。
- 三、醫院。
- 四、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。」

[勞資爭議處理法第25條](#)：「

I 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十條第二項規定之機關（構）、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。

II 勞資爭議當事人之一方為第五十四條第二項之勞工者，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；其屬同條第三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。

III 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。

IV 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。」

[勞資爭議處理法第27條](#)第1項：「雙方當事人合意以選定獨任仲裁人方式進行仲裁者，直轄市或縣（市）主管機關應於收到仲裁申請書後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於直轄市、縣（市）主管機關遴聘之仲裁人名冊中選定獨任仲裁人一人具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定。」

[勞資爭議處理法第30條](#)第1項：「仲裁委員會置委員三人或五人，由下列人員組成之：

- 一、勞資爭議雙方當事人各選定一人。
- 二、由雙方當事人所選定之仲裁委員於仲裁委員名冊中，共同選定一人或三人。」

[勞資爭議處理法第37條](#)第1、2項：「

I 仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。

II 仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。」

[工會法第35條](#)第1項第1款、第3款、第4款。

[工會法第35條](#)第1項第2款、第5款。

[團體協約法第6條](#)第1項、第2項。

關於不當勞動行為，可以參閱：

匿名（2020），《[不當勞動行為類型有哪些？—（一）對勞工或工會有「不利益對待」](#)》、

匿名（2019），《[不當勞動行為類型有哪些？—（二）影響工會運作的「支配介入」](#)》、

匿名（2019），《[不當勞動行為類型有哪些？—（三）雇主或工會「違反誠信協商」](#)》。

詳參勞動部不當勞動行為裁決委員會（n.d.），《[裁決Q&A](#)》。

關於勞資爭議的申訴管道，可以參考：侯嘉偉（2021），《[勞工申訴可以保密嗎？——勞資爭議的各種申訴管道](#)》。

標籤

► 勞資爭議， 權利事項， 調整事項， 調解， 仲裁