

計畫編號：103-MOL-020301

勞動部委託研究報告

勞資爭議協處人員倫理規範之研究

研究主持人：吳慎宜、李洙德

計畫主辦單位：勞動部

計畫研究單位：

研究期間：中華民國 103 年 3 月 1 日

至 103 年 5 月 31 日

印製日期：中華民國 103 年 月

- ※ 本研究報告僅供參考用，不代表本部意見。
- ※ 非經本部書面同意，不得對外發表。

勞動部 編印

目 次

壹、序言.....	01
一、研究緣起	
二、研究目的	
三、研究內容	
貳、勞資爭議協處之倫理思維.....	03
一、倫理之基本認識	
二、勞動關係之倫理分析	
三、勞資爭議協處倫理之規範化	
參、勞資爭議協處人員不當行為之倫理分析.....	22
一、勞資爭議協處人員之不當行為	
二、不當行為之倫理分析	
肆、其他爭議協處人員倫理規範之分析.....	31
一、法官倫理規範	
二、律師倫理規範	
三、法院調解委員倫理規範	
四、中華民國仲裁協會仲裁人倫理規範	

伍、勞資爭議協處人員倫理規範之研擬.....	50
一、現行之倫理規定	
二、倫理規範之研擬	
三、倫理規範之草案	
陸、結語.....	58
附錄.....	59

壹、序言

一、研究緣起

98年7月1日修正，100年5月1日實施之勞資爭議處理法，建立多元之勞資爭議處理制度，調解、仲裁及裁決等。在調解制度及仲裁制度中，於原有之調解委員會或仲裁委員會外，增訂了一人調解或一人仲裁之機制，而不論是由調解人或仲裁人一人，還是由調解委員會、仲裁委員會或裁決委員會，調解、仲裁或裁決，皆是由勞資爭議以外之第三者，調解人、調解委員、仲裁人、仲裁委員或裁決委員（本研究合稱為「勞資爭議協處人員」）於事實調查之後為調解方案之提出、仲裁決定之作成或裁決決定之作成，因此勞資爭議協處人員於勞資爭議處理中之行為，攸關公正、中立、專業勞資爭議處理制度之落實。

勞資爭議處理法相關之附屬法規，如勞資爭議調解辦法、勞資爭議仲裁辦法及不當勞動行為裁決辦法，對於調解、仲裁或裁決，均有組織或人員之規範。惟實務運作上，各級主管機關皆曾接獲民眾檢舉有關勞資爭議協處人員於執行職務時之不當行為，如發放名片，似有接續處理管理顧問等營利之嫌，基此，對勞資爭議協處人員有更為具體之行為要求，以督促該等人員維護形象、自我檢視，發揮訴訟外紛爭處理機制之效能，應屬必要。

二、研究目的

現行勞資爭議處理法及相關子法雖已訂定若干針對勞資爭議協處人員執行業務之規定，如利益迴避、利害關係揭露義務、身份資

格說明義務、調查注意事項及禁止行為等，惟仍有不足已如上述。勞資爭議協處人員倫理規範之研擬，係為強化勞資爭議協處人員之品格操守，明確應遵守之行為準則，包括執行業務之公正性、公平性、獨立性及中立性等，以使勞資爭議協處人員處理案件品質之品質提升，進而使勞資爭議處理法定各類紛爭處理機制更臻周全。

三、研究內容

本研究首先分由倫理之基本認識、勞動關係之倫理分析、勞資爭議協處倫理之規範化，探討勞資爭議協處之倫理思維，並邀請勞工行政機關、民間中介團體之相關人員座談。其次，就縣市政府受理之勞資爭議協處人員的不當行為、不當行為的倫理分析，探討勞資爭議協處人員不當行為之倫理分析。再者就其他各種紛爭協處人員之倫理規範，如「法官倫理規範」、「法院調解委員倫理規範」、「律師倫理規範」及「中華民國仲裁協會仲裁人倫理規範」等，予以分析，以明確糾紛協處人員，尤其是勞資爭議協處人員，於執行業務時，應有之行為準則。而後研擬勞資爭議協處人員倫理規範草案，同時考量現行勞資爭議處理法制之整體結構，提出未來立法方向可行之建議。

貳、勞資爭議協處之倫理思維

一、倫理之基本認識

(一) 倫理之概念

倫理乃「人與人」互相對待之道理，依此定義，吾人可分就其 1. 性質、2.對象、及 3.範圍說明之。

1.就其性質而言

倫理乃行為的準則，以善與惡分辨行為之該為與不該為，而「善」與「惡」之概念，性質上即為價值判斷，因此倫理既以「善」與「惡」做為該為與不該為之基準，不論以理念，或以行為規範表現，均具價值判斷之性質。

2.就其範圍而言

倫理以人之行為為其探究或規範之範圍，若非人之行為，吾人不以倫理或道德批判之。物類、獸類、神靈之現象或行動，均非吾人倫理批判的範圍，天候好壞、動物活動、神靈鬼怪等之現象，均非吾人以倫理規範的範圍。

3.就其對象而言

倫理以人之行為為其範圍，已如前述，但倫理所規範者乃人與人之間的「關係」，稱之謂「人倫關係」、「人際關係」、或「倫理關係」。如父母子女關係、兄弟姐妹關係、左鄰右居關係，即以人對他人為主要探討的目的，因此以人之「關係」為其對象。

(二) 倫理行為之特徵

1.倫理行為與非倫理行為

行為得為倫理批判者始稱為倫理行為，否則為非倫理行為，得為倫理批判之行為，始有「倫理或不倫理」、「道德或不道德」之進一步判斷。因此倫理行為與非倫理行為之辨識乃倫理行為判斷的首要課題。

2. 倫理行為之特徵

倫理行為具有三項特徵，即 1. 人格性、2. 自主性、及 3. 效應性，簡述如下：

(1) 倫理行為之人格性

倫理行為乃人之行為，因此非人之行為不以倫理或道德加以規範或批判已如前述。洪水淹沒許多人，也毀了許多物，但對洪水沒有倫理道德的批判問題。瘋狗咬人，吾人雖以惡犬稱之，而忠於守護家主之狗，吾人常稱為義犬，但僅為比喻之言，不是真正的善惡，義不義的批判。神靈鬼怪的善惡故事，乃小說的體裁，仍有倫理寓言之意味，但並非真實人世的倫理故事。此等非人之行為，並不具備倫理行為的人格性，故非倫理行為。

(2) 倫理行為之自主性

倫理行為乃人基於自由意志的自主意識行為，雖是人之行為，但其意識不健全，精神喪失，無法認識客觀環境，亦無法做成主觀判斷，其對外所表現的行為不具「自主性」。而雖具有健全的意識能力，但純為生理的本能作用，所表現的動作，亦不具「自主性」。又因他人之強暴脅迫喪失自由抉擇，並非出於自由的意志所表現的行為，仍不具「自主性」。行為不具「自主性」，為非倫理行為，亦不為倫理道德批判之對象。

(3) 倫理行為之效應性

倫理行為乃涉及他人，影響別人而產生社會效應的行為。若行為不涉及他人，不影響他人，也不產生社會效應，則無需為倫理道德之批判。一個人在孤島獨居，離群單處，不與社會相通，其所作所為對

他人不發生任何影響。獨處室內，隨心所欲之行為，若不影響他人，而內心動念，對外無為，若不影響他人，也不加以倫理批判。此等行為均因不具「效應性」，而為非倫理行為。

(三) 倫理之規範化

1. 規範化之目的

倫理規範的目的在於使倫理的理念，能成為行為之準繩，而其目的有三：即 1. 明確化、2. 具體化、及 3. 恆定化。可分述如下：

(1) 明確化之功用

倫理之理念乃抽象的表示，例如，誠實、勤勉、服從、照扶、尊重等均是。如何將此等抽象的理念，成為明確的行為之內容表述，而具有義務或責任之要求使其明確可行，此為倫理規範化之功用之一。

(2) 具體化的功用

倫理之理念已明確，但就不同人之間，在不同的場合，於不同的時際，應有如何的不同作為或行動，對於行為者始能具體表現，因此將理念以規範予以具體化，又為倫理規範化之功用之一。

(3) 恆定化功用

抽象的倫理理念以規範明確化並具體化後，此明確化及具體化之後的倫理規範，將成為此時此刻應共同遵守的準則，在規範內容未改變之前，恆為大家應共同遵守，形成規範之恆定化，亦為倫理規範化之另一功用。

2. 規範之類別

規範依不同之性質可有其不同之類別概念，亦因規定方式不同而有其不同之類別，此等類別可供吾人為倫理規範化時之重要參考，茲分述如下：

(1)就性質而言

(a)自然法則與行為規範

自然界遵行的因果關係經人類不斷發現並將其作成原理原則表示者乃自然法規。即以自然現象為思考對象，探究自然現象的必然性為其目的，如物理學、化學、植物學等之自然科學所提供之原理原則。又行為規範則以人之行為為其探討之對象。人之行為實亦為自然現象之一，惟人之行為的探討，由於人之類特殊表現，就人之行為的探究成為特殊的領域，因此人之作為與不作為的原則原理，則另以行為規範稱之。

(b)技術規範與社會規範

行為規範就性質上仍可有技術性規範與社會性規範之別。技術性行為規範要求人之行為的應為不應為，乃本之於自然法則，例如，「為維持生命，人應多收營養，不可怠惰營養之吸取」，是之人的該為與不該為之行為規範，此行為規範來之於自然法規，因此稱為「技術性行為規範」，簡稱「技術規範」。又人為群居動物，為維持其群居的社會秩序，人與人之間「要誠實」、「要親切」、「要合作」，「勿竊盜」、「勿殺生」、「勿虐待」、「勿欺騙」等非來之自然法則，乃從社會生活經驗所體會的行為規範，此等人之行為規範，則稱之謂「社會性行為規範」，簡稱「社會規範」。例如，球類運動中的「動作技巧」為技術規範，而「比賽規則」，則為社會規範。

(2)就方式而言

(a)方針規定與權義規定

方針規定以抽象理念或理想為內容，並以宣示目標為目的，而權益規定則以具體的權利或義務為其內容，並以確定權利或義務之範圍為目的。

(b)義務規定與權益規定

權義規定又可就其規定的內容為義務有關或權益有關而分為義務規定及權益規定，義務規定以規定該為或不該為之行為為其內容，而權益規定則以可得享有之權力或利益為其規定內容，並明確規定可享有之範圍。

(c)命令規定與禁止規定

義務規定另可就其規定作為或不作為而有命令規定與禁止規定之別，命令規定以要求作為為其內容，而禁止規定則以要求不作為為其內容。

(d)條件規定與效力規定

條件規定以權義之成立條件為其內容，而效力規定則以滿足條件可得之效果為其內容，條件規定為效力規定之前題，而效力規定則為條件規定之後果。

(e)實體規定與程序規定

實體規定以實質的權利或義務之本體為其內容，而程序規定則以取得權利或義務之順序方法為其內容。

(f)強制規定與補充規定

強制規定乃指具有強行效果之規定，又稱「強行規定」，而補充規定則不強迫，而僅於未有約定時作為補充之用的規定。

3.行業規範之制定

倫理規範化的作業，就是依據不同行業之特殊情況，即不同的職業及不同的產業或企業，將其相關人員應遵守的倫理理念，制定為有體系之具體內容，以便貫徹實施。其作業內容可分就下列五項述如下：

(1)理念的宣示

各行各業均有其演變歷史，特殊文化及獨特信念，也有其特別重要，積極貫徹的倫理理念需要加以強調，此等理念常以宣示性條款的形式表達之

(2) 行為之準則

各行各業之相關人員相互對待之行為，有必要予以類型化。及基於倫理理念，將相關人員之該為與不該為，明確地規定，此類行為規範，通常即以上述權益規定之命令或禁止形式表達。

(3) 動作之要領

行為準則係以該為不該為之命令或禁止形式表達，已如前述，惟如何表現使能符合命令或禁止的義務要求，實際上也有困惑，因此有需要更細則地將動作要領也予以明定。此類動作要領常併具有技術規範之性質。

(4) 評斷之程序

倫理行為乃得以倫理批判之行為，行為是否符合倫理規範的要求，即是否符合行為之準則或動作之要領，必須就個案之各種情節加以評斷，包括行為之動機態樣，均需逐一論述，而此評斷則應以公平、公正、公開為原則，此類規定則多具有程序規定之性質。

(5) 賞罰之方式

倫理規範基本上為自律性規範，以個人之良心作為倫理實踐的動因。惟每人的遵守修養有異，難免會有違規情形，須以他律性的賞罰為手段，貫徹倫理規範，因此行業規則，大多有違規者之賞罰規定。惟賞罰之輕重仍應服膺比例原則為定。此類規定常有實體規定與程序規定之並存。

二、勞動關係之倫理分析

(一) 勞動關係之當事人

勞動關係可有狹義與廣義之意涵。狹義的法律上勞動關係僅指僱主與勞動者之個別的勞傭關係，以與工會與雇主或雇主團體之集體的

勞資關係辨別，惟廣義倫理上的勞動關係，則指以「勞動」為核心，所形成之 1.勞動使用者、2.勞動提供者、及 3.勞動享用者之人際關係而言，吾人為倫理分析時，即以此廣義的勞動關係為研討範圍，在此企業經營活動上所謂「勞動關係之當事人」則指 1.使用勞動之經營者、2.提供勞動之工作者、及 3.享用勞動之消費者，而言，並以此三者之間之關係為研討對象。

(二) 勞動倫理之分析架構

倫理乃人與人相互對待之道理，而勞動倫理則為勞動關係當事人相互對待之道理。人以勞動關係為倫理分析時，其分析架構，可分就經營者倫理、2.工作者倫理、及 3.消費者倫理說明並圖示。

1.經營者倫理

經營者倫理乃指經營者以勞動使用者的身分就相互之間及對待工作者及消費者，所應遵守的倫理原則而言，可簡稱「經營倫理」，就企業體而言也可稱為「企業主倫理」而簡稱為「企業倫理」。因此吾人可將經營者倫理分就 1.經營者對經營者、2.經營者對工作者、及 3.經營者對消費者之倫理課題予以分析探討，茲說明如下：

(1) 經營者對經營者之倫理課題

經營者對經營者之倫理課題，可簡稱為「同業倫理」。例如，1.同業之惡性削價、2.同業之不當挖腳、3.同業之企祕竊取、4.同業之不當併購、及 5.同業之惡意中傷等情形，即為違背「同業倫理」所衍生的常有現象。

(2) 經營者對工作者之倫理課題

經營者對工作者之倫理可簡稱為「雇主倫理」，例如，1.使工作者過勞死、2.使工作者職業傷病、3.對工作者損害人格、4.對工作者剝削

薪資、5.令工作者長時工作等情形，即為違背「雇主倫理」所衍生的常有現象。

(3) 經營者對消費者之倫理課題

經營者對消費者之倫理課題，可簡稱為「售服倫理」。例如 1.瑕疵物品之供售、2.過期物品之供售、3.危險物品之供售、4.仿冒物品之供售、5.敗德行業之經營等情形，即為違背「售服倫理」所衍生的常有現象。

2.工作者倫理

工作者倫理係指工作者以勞動提供者的身分，就相互之間，及對待消費者及經營者，所應遵守的倫理原則而言，可簡稱「工作倫理」，如為企業體，亦可另稱「員工倫理」。因此吾人亦可將工作者倫理，分就 1.工作者對工作者、2.工作者對消費者、及 3.工作者對經營者之倫理課題予以分析探討。茲說明如下：

(1)工作者對工作者之倫理課題

工作者對工作者之倫理，可簡稱為「同事倫理」。例如 1.對同事之忌妒、2.對同事之責任推卸、3.對同事之刁難、4.對同事之欺辱、及 5.對同事之進昇阻礙等情形，即為違背「同事倫理」所衍生得常有現象。

(2) 工作者對消費者之倫理課題

工作者對消費者之倫理，可簡稱為「服務倫理」。例如，1.對顧客之怠慢、2.對顧客之欺騙、3.對顧客之傲慢、4.對顧客之侮辱、及 5.對顧客之暴行等情形，即為違背「服務倫理」所衍生的常有現象。

(3) 工作者對經營者之倫理課題

工作者對經營者之倫理，可簡稱為「勤務倫理」。例如 1.勤務之怠惰、2.企業秘密之洩漏、3.對上司之抗命、4.公物之濫用、及 5.公物之侵占等情形，即為違背「勤務倫理」所衍生的常有現象。

3.消費者倫理

消費者倫理乃指消費者以勞動享用者之身分，就相互之間，及對待經營者與工作者，所應遵守的倫理原則而言，可簡稱為「消費倫理」。因此吾人也可分就 1.消費者對消費者、2.消費者對經營者、及 3.消費者對工作者之倫理課題，予以分析探討，茲說明如下：

(1) 消費者對消費者之倫理課題

消費者對消費者之倫理，可簡稱為「同濟倫理」，蓋消費者乃處同舟共濟狀態之人。例如 1.消費物品之過量屯積、2.乘車之爭先恐後、3.舟車乘載之過量、4.公共場所之喧嘩、及 5.排隊順序之破壞等情形，即為違背「同濟倫理」所衍生的常有現象。

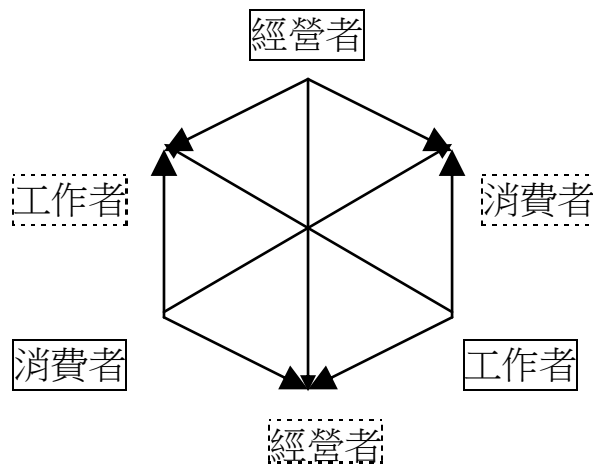
(2) 消費者對經營者之倫理課題

消費者對經營者之倫理，可簡稱為「顧客倫理」。例如 1.禁止區域之侵入、2.禁止行為之故犯、3.使用物之攜出、4.展示品之不當觸摸、及 5.瑕疵品之謊報等情形，即為違背「顧客倫理」所衍生的常有現象。

(3) 消費者對工作者之倫理課題

消費者對工作者之倫理，可簡稱為「享服倫理」。例如 1.對工作者之苛求、2.對工作者之調戲、3.對工作者之藐視、4.對工作者之侮辱、及 5.對工作者之暴行等情形，即為違背「享服倫理」所衍生的常有現象。

勞動倫理分析架構圖



(三) 勞動倫理之基本理念

勞動關係之當事人及勞動倫理之分析架構已如前述，然則，勞動倫理之基本理念為何，亦為勞動關係之倫理分析，所必需探究的課題，仍可依上述分析架構逐一說明。

1. 經營者之倫理理念

(1) 就經營者之「同業倫理」而言

經營者與經營者為同業關係，因工業社會之產業細分化，產業之分化愈細，相互依賴之需要愈殷，分工合作的要求亦愈切，因此經營者與經營者之間，固有相互競爭之現象，但此競爭應在「公平」的原則下進行，亦應符合「正義」的內涵運作。所以經營者與經營者之間，不應有前述惡性削價，不當挖腳，企秘竊取，不正併購，及惡意中傷等情事，係基於此理念所致。

(2) 就經營者之「雇主倫理」而言

經營者係工業社會經濟活動的主導者，而工作者則係經營者為企業目的所僱從事勞動之人，就經濟地位而言，工作者屬於弱勢者，勞雇關係上又處於從屬地位，但經營者固然對於工作者有使用其勞動力

之權利，然對於從屬地位之弱勢者，仍應本於「照扶」之觀念，給予工作者生命、身體及財產之「照顧」與「扶助」。又工作者乃具有完全人格之人，故應「尊重」其「人格」，並使其有「自我發展」之機會，因此不能有前述使工作者過勞死，職業傷病，或對工作者侮辱人格，剝削工資，強制勞動等行為，係基於此理念所致。

(3) 就經營者之「售服倫理」而言

經營者有永續經營之觀念，企業為消費者而存在，乃經濟活動之基本原理，消費者之滿意乃經營者得永續經營的必要條件。因此經營者應對消費者提供「安全」有用的商品，並提供服務使消費者「賓至如歸」、「舒適滿意」。而不能有前述瑕疵品之供售，仿冒品之供售，過期物之供售，危險品之供售及敗德行業之經營等情形，係基於此理念所致。

2.工作者之倫理理念

(1) 就工作者之「同事倫理」而言

工作者在勞動過程中均有應盡之職責，故應保持分寸，克盡職守，惟必與同為工作者有所互動，故必須通力「合作」，鼎力「相助」，始得完成任務達成目標。因此同事之間不應有前述嫉妒，推責，刁難，欺辱及阻礙等情事，係基於此理念所致。

(2) 就工作者之「服務倫理」而言

工作者乃生產商品供消費者享用，亦是直接服侍消費者之人，與消費者有直接或間接之密切關係，因此「顧客第一」乃工作者對消費者之首要觀念。生產線上工作者「認真精準」產出「安全有用」之商品，而服侍顧客之工作者需「善體人意」，「親切體貼」皆為工作者對消費者應有的態度。因此對於消費者不能有前述怠慢，欺騙，傲慢，侮辱或暴行等行為，則係基於此理念所致。

(3) 就工作者之「勤務倫理」而言

工作者乃受僱從事勞動，並自經營者獲取報酬之人，因此對於所承擔之任務有依從經營者指示之必要，刻苦耐勞達成工作目標，亦有自動設法完成任務之責任，即「服從」、「耐心」及「勤勉」為工作者對經營者的首要義務觀念。又工作者所使用之設備、工具、材料及原料均為經營者為生產商品或服務顧客所提供，自應為企業之目的而「慎用」。又企業秘密乃工業社會企業競爭之重要資產，工作者在工作中所知悉之企業秘密自有「保密」的義務。因此不能有前述怠惰，洩密，抗命，濫用，及侵占等情形，亦係基於此理念所致。

3. 消費者之倫理理念

(1) 就消費者之「同濟倫理」而言

消費者與其他消費者同享經營者提供之商品，亦同享工作者之服務，常有面臨商品的短缺，服務之不足等現象，此時則應有「同舟共濟」之觀念，「互相禮讓」，「循序享用」，以有限的供給作最有效合理的享用。因此不能有前述屯積，超量裝載，大聲喧嘩或破壞秩序之情事，係基於此理念所致。

(2) 就消費者之「顧客倫理」而言

消費者固為企業設立之目的所在，也是企業存在及永續經營之必要條件，「顧客第一」固為經營者與工作者不能不銘記於心的觀念，惟消費者若期望長期享受優良之產品或優秀之服務，則對於正派之經營者應多予「鼓勵」與「配合」。因此不能有前述侵入禁區，觸犯禁事，攜出使用物，碰觸展示物，及謊報瑕疵品等行為，則係基於此理念所致。

(3) 就消費者之「享服倫理」而言

工作者應以「顧客第一」之觀念服務消費者，固為工作者應遵守的工作倫理，惟消費者在享受工作者的服務時，應「體諒」工作者的辛勞，如非惡意或故意，對於工作者之疏失，有時須以「寬容」的態

度寬恕之。對於盡心盡力提供滿意服務的工作者，應給予「嘉許」與「感激」之表示。因此不能有前述苛求、調戲、蔑視、侮辱或暴行等情形，亦係基於此理念所致。

三、勞資爭議協處倫理之規範化

(一) 勞資爭議協處之任務

勞資爭議協處乃勞資爭議處理法上所建構之調解，仲裁及裁決程序之統稱，因此吾人可分就 1.調解制度之任務、2.仲裁制度之任務、及 3.裁決制度之任務，分述如下：

1.調解制度之任務

調解乃由勞動行政主管機關組成調解委員會，就勞資爭議當事人所提出之爭議事件予以協助，以促成當事人之和解為目的之政府處理程序，所要協助的爭議事項，不論其為權利事件之爭議，或調整事項之爭議皆可，也不論其為個別的爭議，或集體的爭議。惟爭議之當事人必有一方為勞方，即為勞動者或工會，而有一方必為資方，即為雇主，企業主或雇主團體。而爭議當事人申請調解的目的在於尋求雙方和解。此為調解委員之任務所在。

2.仲裁制度之任務

仲裁乃勞動行政主管機關組成仲裁委員會，就勞資爭議當事人所提出之爭議事件予以處理，以認定是非曲直，決定解決方法為目的之政府協處程序。所要處理的爭議事件，宜限於調解事項之爭議，而不宜擴及權利事項之爭議，但不限個別的爭議或集體的爭議，惟以集體的調整事項勞資爭議為其主要處理事宜。而爭議當事人仍必為一方為勞方，即勞動者或工會，而另一方則為資方，即雇主企業或雇主團體，而爭議當事人申請仲裁的目的，在尋求仲裁委員會之判斷，此為仲裁

委員會之任務所在。

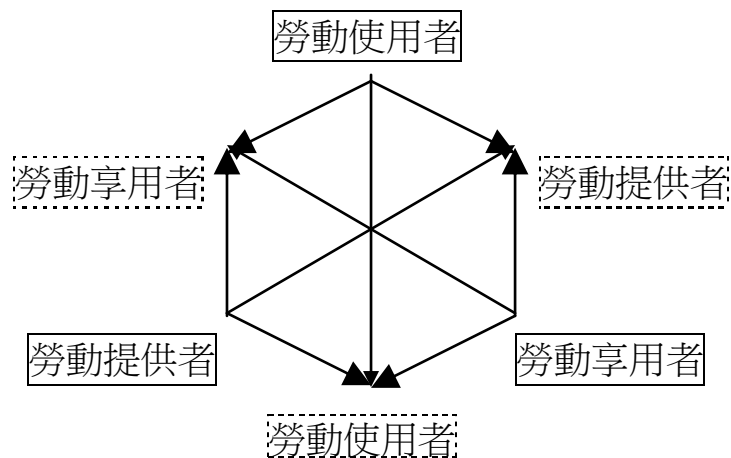
3.裁決制度之任務

裁決乃勞動行政主管機關組成裁決委員會，就勞資爭議當事人所提出之不當勞動行為有關之爭議事件，予以判斷，以確定事實，適用法令作成裁定為目的之政府協程序，所判斷的爭議事件，僅限於不當勞動行為之權利事項爭議，而爭議當事人仍有一方必為勞方，即勞動者或工會，而有一方必為資方，即雇主或企業主。而爭議當事人申請裁決之目的，在於尋求裁決委員會之決定，此即為裁決委員會之任務所在。

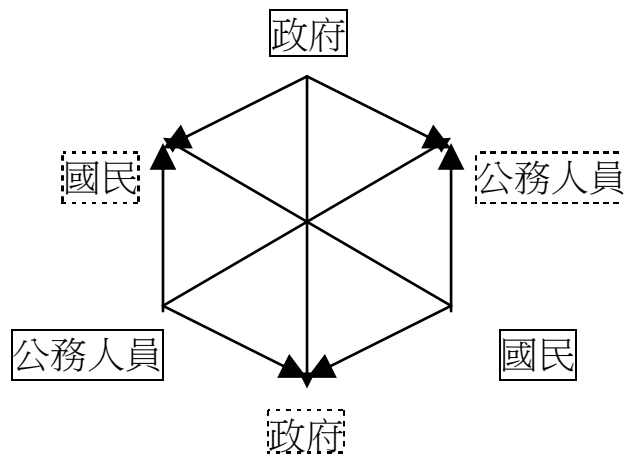
(二) 勞資爭議協處之倫理分析

1. 勞資爭議協處之當事人

吾人在上述勞動倫理的分析架構上以經營者、工作者及消費者為勞動倫理之當事人，此乃以經濟產業活動為思維基礎所認定之倫理關係當事人，惟其原型則為 1.勞動使用者、2.勞動提供者、及 3.勞動享用者之三者關係如下圖示：



若將此概念，運用在國家政務活動時，倫理關係當事人可指 1.政府、2.公務人員、及 3.國民之三者關係，如下圖：



而就特定政務可再延用。因此就倫理勞資爭議協處之調解而言，其當事人可為 1.勞動部、2.調解委員會、及 3.爭議當事人。就仲裁而言，其倫理當事人則為 1.勞動部、2.仲裁委員會、及 3.爭議當事人，又就裁決而言，其倫理當事人卻為 1.勞動部、2.裁決委員會、3.爭議當事人。此等倫理關係當事人之認知，有利於吾人進一步有系統地探討勞資爭議協處之倫理課題。

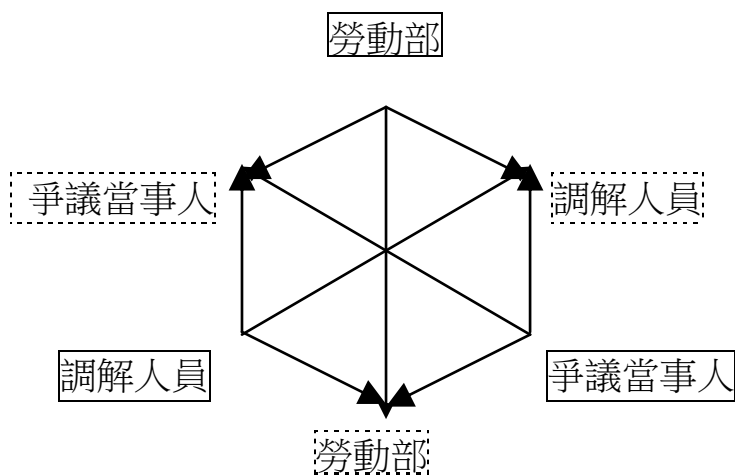
2. 勞資爭議協處之倫理課題

勞資爭議協處之當事人即可認定如上，則吾人亦可依其相互關係，形成勞資爭議協處之倫理關係，茲分析如下：

(1) 就調解而言

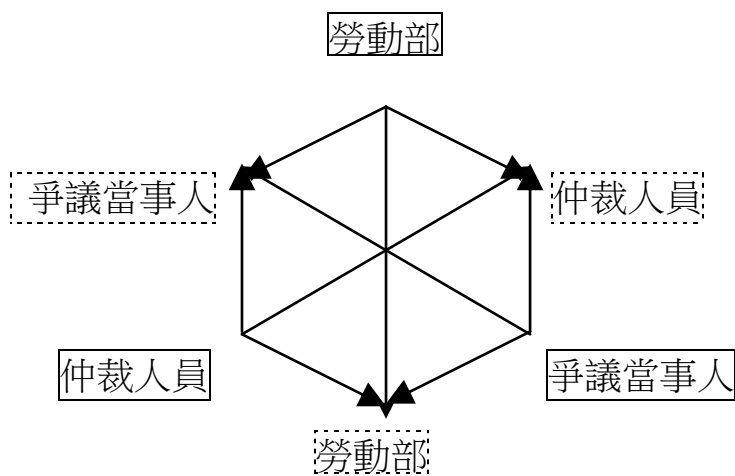
首先可有 a.勞動部相互之間、b.勞動部對調解委員、及 c.勞動部對爭議當事人等之勞動部有關之倫理課題，次就有 a.調解委員相互之間部、b.調解委員對爭議當事人、及 c.調解委員對勞動部等之調解委員有關之倫理課題，另也有 a.爭議當事人相互之間、b.爭議當事人對勞動部、及 c.爭議當事人對調解委員會等爭議當事人有關之倫理課

題，值得予以探究。茲圖示如下：



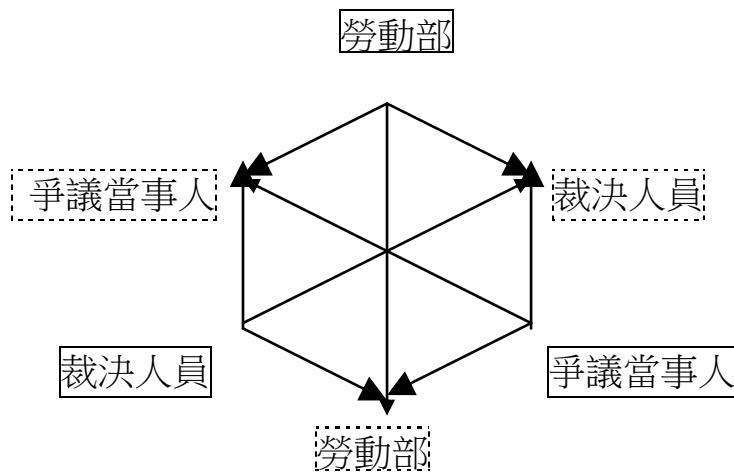
(2)就仲裁而言

首先可有 a.勞動部相互之間、b.勞動部對仲裁委員、及 c.勞動部對爭議當事人等之勞動部有關之倫理課題，其次則有 a.仲裁委員相互之間、b.仲裁委員對爭議當事人、及 c.仲裁委員對勞動部等有關仲裁委員之倫理課題，最後亦有 a.爭議當事人相互之間、b.爭議當事人對勞動部、及 c.爭議當事人對仲裁委員等有關爭議當事人之倫理課題，值得予以探討。茲圖示如下：



(3)就裁決而言

首先可有 a.勞動部相互之間、b.勞動部對仲裁委員、及 c.勞動部對爭議當事人等之有關勞動部應遵守之倫理課題，其次則有 a.裁決委員相互之間、b.裁決委員對爭議當事人、及 c.裁決委員對勞動部等有關裁決委員之倫理課題，最後亦有 a.爭議當事人相互之間、b.爭議當事人對勞動部、及 c.爭議當事人對裁決委員等有關爭議當事人之倫理課題，均值得斟酌與探討。茲圖示如下：



(三) 勞資爭議協處之倫理規範化

勞資爭議協處之倫理規範化，有 1.規範化之必要性、2.協處性質之差異性、3.規範型態之選擇性、4.規範內容之結構性、及 5.申訴程序之需要性等問題，值得吾人斟酌考量。

1. 規範化之必要性問題

倫理之規範化具有 1.具體化、2.明確化、及 3.恆定化之功用，故有將倫理理念形成規範，以達具體化、明確化、及恆定化之實際需要時，始有必要予以規範化。因此，首先就實際狀況為調查。又究係所有協處程序之參與者，均有需要規範，或僅為協處人員，即調解人員、

仲裁人員、及裁決人員，有規範之必要。亦應確定。若僅限於協處人員有需要則應為「勞資爭議協處人員倫理規範」而非「勞資爭議協處倫理規範」之制定，此必要性問題值得斟酌。

2. 協處性質之差異性問題

勞資爭議之協處，依勞資爭議處理法包括 1.調解、2.仲裁、及 3.裁決。調解乃以促進爭議當事人之圓滿和解，仲裁乃以判斷爭議當事人之合理權益，而裁決乃以決定不當勞動行為之與否，為主要目的，本質上均有其不同之處，因此對於調解人員、仲裁人員、及裁決人員均有不同倫理上之期待而令有不同的規範內容。此差異性問題亦值得斟酌。

3. 規範型態之選擇性

倫理要求可以 1.理念宣示、2.行為準則、及 3.動作要領之不同型態予以表達，即性質上由抽象至具體，含蓋面由廣泛至細小。若以規範內容為：「協處人員應維持其公信力，不得接受當事人關說，要求或收受不正利益，並應避免使用粗魯苛刻話語對待爭議當事人」之規定為例，「應維持其公信力」為理念宣示，「不得接受當事人關說要求，或收受不正利益」為行為準則，而「應避免使用粗魯苛刻話語對待爭議當事人」則為動作要領。因此可有不同規範類型之抉擇。此選擇性問題也值得斟酌。

4. 規範內容之結構性問題

倫理規範多以命令規定或禁止規定的方式逐條表述，但其條文之次序安排、及設章分節，則應有結構意義的考量。因此條文的次序安排、及設章分節成為必要，以使人亦於理解運用。此結構性問題又值得斟酌。

5. 特別申訴程序之重要性問題

倫理規範雖以法條的型式表述其倫理要求，但其本質上仍不失為倫理課題有其自律性意涵，在實用上與一般法令意義不同。就違背倫理規範所應處置之方法，實不宜與一般行政申訴程序同一看待。需有特別的申訴程序之考量。此需要性問題仍值得斟酌。

參、勞資爭議協處人員不當行為之倫理分析

一、勞資爭議協處人員之不當行為

勞資爭議調解人員於調解程序中之不當行為，經由勞動部行文予各縣市政府，茲就行文回覆者，分述如後。

(一) 台北市

台北市政府對於調解人員於調解程序中之不當行為，是以台北市政府勞資爭議調解人申訴處理表為回覆，該申訴處理表中列舉可為投訴之，調解人員不當行為有下列之類型：

- 1.遲到早退、缺席。
- 2.案件處理程序與會議控制。
- 3.勞動法令及罰則與處理流程
- 4.態度、調解技巧。
- 5.勞資爭議調解辦法第 18 條（程序開始前，向勞資雙方當事人說明身分及資格。）
- 6.行政程序法第 32 條、勞資爭議調解辦法第 9 條（遵守利益迴避原則）
- 7.勞資爭議調解辦法第 23 條（遵循勞資爭議處理法所訂之調查程序）
- 8.勞資爭議調解辦法第 25 條第 1 項（依法製作調解紀錄之記載事項）
- 9.其他

(二) 桃園縣

桃園縣政府對於調解人員於調解程序中之不當行為，是以四個具體案例為回覆，其案例內容如下：

案例一

本案勞資雙方爭執點在於勞工退休金提繳差額補償。勞方表示資方於其任職期間將勞保投保薪資以多報少，致勞更退休金提繳過低，請求資方補償勞退金提繳不足之差額；資方對於勞退金提繳不足一事不爭執，調解會上表示同意補足差額。

經調解勞資雙方達成共識，資方同意補發勞方任職期間退休金提撥差額為新台幣 33,000 元，於民國 102 年 5 月 31 日匯入勞方原薪資帳戶，勞方對本金額無異議，並同意該款項付清予勞方後，勞方對本爭議事件，嗣後不再提出異議或其他任何請求。

惟勞方在調解會議後，於勞工關懷中心服務案件記錄表反映：「今天（5/20）開調解會，因勞退談不攏，調解委員用逼迫式要求勞工和解，感覺壓迫性不好，特來電要求徐調解委員不要用此種方式調解。」

案例二

本案勞資雙方的爭執點在於雙方是否有勞僱關係存在。勞方認為資方並未清楚告知底薪為何，不符勞動契約成立要件，勞動契約未成立；而資方認為勞方同意熟習瞭解工作情況及環境且已隨車見習，認為勞方為其員工，並於 2 月 24 日幫其加保勞保。調解人在事實調查時告知勞方關於與交通運輸公司簽訂勞動契約時該注意之事項即須以白紙黑字寫明契約內容以免日後紛爭，勞方也數次感謝調解人的提醒。

經調解勞資雙方達成共識，認為雙方勞動契約成立，而資方同意給付勞方在職期間之工資為新台幣 5,040 元。

惟調解人在繕打調解紀錄時，無心開玩笑地對勞方說「你很賊」，隨後勞方生氣「我就是衝著你這句『你很賊』我不要成立！」調解人對勞方說「既然都已經成立了，為什還要不成立？假如你不要成立，我們一開始就不要談，一開始就不要成立！假如你是因為我開玩笑的說『你很賊』而不高興的話，我現在向你道歉！」勞方仍堅持調解不成立，並詢問調解人能否於調解紀錄上紀載「調解人因對申請人說『你

很賊』而不成立」調解人答不行，並將調解紀錄改成調解不成立之紀錄。隨後勞方又問「那我能不能拒絕在調解紀錄上簽名？」「能不能不簽名而在調解紀錄上寫下『因調解人說我很賊所以調解不成立？』」調解人答「隨便你」。

因調解人與勞方因「你很賊」這句話起了爭執，故本案調解不成立。

案例三

本案申請人勞方擔任於新對人資方補習班之老師，勞資雙方爭執點在於勞方主張工資遭預扣、資方不按時發薪及加班費未給付，要求資方應出示出勤卡及工作規則。資方表示因扣薪係因勞方管教學生方式不當造成補習班學生流失、表格繳交不完全、常無法在時間內檢查完學生作業等；另加班費部份，係因勞方對行政流程不清楚，導致工作未能及時完成，加班係勞方自願留下將工作完成，且資方不同意提供出勤卡及工作規則。

經調解勞資雙方達成共識，資方對勞方所估算之加班時數無異議，雙方同意以新台幣 40,000 元達成和解，該筆金額分四期給付，每期給付新台幣 10,000 元，分別於 103 年 4 月 5 日、5 月 5 日、6 月 5 日、7 月 5 日匯入勞方原領薪資帳戶。以上一期未給付視為全部到期。資方於履行前述給付後，勞方嗣就本案不再向資方提出其他請求或主張。

惟資方於會議結束後隔日以電話告知調解人加班費金額計算錯誤，調解人承認計算疏失，即按勞資雙方無異議之時數計算，正確加班費金額為 10,000 元，非會議當日調解人向雙方表示的 100,000 元。

案例四

本件爭議為職災期間工資補償。勞方表示資方未依勞基法第 59 條規定給付職災期間工資，故請求資方補償；資方認為勞工為點工，

有做有錢，沒做沒錢，故不同意給付。

經調解，雙方達成共識，合意於 102 年 9 月 30 日終止勞動契約，資方同意補償勞方公傷期間之工資計新台幣 30,000 元（數額已被折扣），並於民國 102 年 10 月 15 日匯入勞方原薪資帳戶。勞方同意資方履行給付義務後，嗣後不再對本爭議提出異議或其他請求。

惟調解人在調解紀錄製作期間，不斷與資方閒聊有關工程承包、市場行銷等情事，讓勞方誤認調解人與資方熟稔，然而按照勞基法規定，雇主應給付其職災期間工資計新台幣 42,000 元，可是最後勞工只拿到新台幣 30,000 元，短少 12,000 元，故勞方心生疑慮，認為調解人與資方互通，導致他權益受損。

（三）新竹縣

新竹縣政府對於調解人員於調解程序中之不當行為，並非以具體案例為回覆，而是將不當行為整理為四個類型如下：

- 1.調解人執行調解業務進行事實調查時，未獲得主管機關同意逕持轉介案件之公文至事業單位訪查或進行調解程序。
- 2.民意代表為民服務列席調解會議，但未保守秘密之義務，造成行政與立法之權限紊亂。
- 3.調解人進行調解程序，未充分給予勞資雙方表達意見引起調解不公之民怨，勞資其中一方認調處人員以己之判斷價值先入為主，造成調處結果難以服眾。
- 4.調解人未居於中立立場，誤使勞方無限放大爭議權利，未盡調和爭議之職責。

（四）台中市

台中市政府對於調解人員於調解程序中之不當行為，分就態樣及

說明以為回覆，其內容如下：

1.調解過程中調解人不斷離席或接電話以處理其他事情

說明：調解過程中調解人不斷離席或接電話以處理其他事情，致影響勞資雙方認為調解人未專心處理案件。

2.調解過程中調解人表示其為志工身分催促勞工下決定

說明：調解過程中調解人不斷催促勞工，要儘快下班，並表示自己是志工，沒有領薪水。

3.調解過程中調解人提出涉有歧視之不當言詞

說明：調解過程中調解人以「勞方年紀大有工作就不錯了」等言語，涉有年齡歧視。

4.調解人知悉勞資雙方合意之不實事項，卻仍記載於調解紀錄

說明：公司因小華突然離職造成營業損失，故向勞工局申請勞資爭議調解，公司表示小華離職前1個月營業額為100萬元，離職後營業額降為50萬元，調解方案記載勞方依勞動基準法第15條，給予資方預告工資2萬5000元，調解結果為雙方合意小華願當場給付公司賠償預告工資2萬5000元，公司簽收無誤，雙方並就勞雇關係放棄一切民刑事請求權。惟經查證小華並未當場給付公司任何現金，僅係公司為了管理員工之需要而雙方達成之協議，調解人亦知悉此情，未表示任何意見，且勞動基準法並未明文規定勞方須賠償資方預告工資。

(五) 台南市

台南市政府對於調解人員於調解程序中之不當行為，以台南市政府勞工局受理民眾投訴或檢舉勞資爭議調解人、調解委員之案件為回覆，台南市已受理之投訴或檢舉案件之投訴對象皆為調解人，投訴之內容如下：

1.協調會主席立場不公，嚴重偏頗。

2. 協調員未依法對資方闡述已觸法的任何事宜，反而要求勞方別依照法律條文行使應得之請求，此舉有不公之嫌。
3. 偏袒資方。
4. 對協調委員專業及偏袒資方態度不滿意。
5. 調解人未詳加調查於調解過程告知資方未對勞方投保會有裁罰處分，致資方不願再提供非自願離職證明。
6. 資方未覈實申報薪資，調解人就兩造提供之資料未詳加調查，於調解過程未敘及可能遭受的損害致渠放棄爭議，有偏袒資方之嫌。
7. 偏頗資方、顯失公平，專業素養有待加強
8. 僱袒資方，恐嚇勞方。
9. 調解人解釋法令錯誤。
10. 調解人解釋法令錯誤，偏袒勞方
11. 解釋法令錯誤。
12. (1) 調解不公，偏袒資方。
(2) 勞動條件科勞動檢查有洩露其個人資料。
13. (1) 從頭到尾都沒有指出公司違法之處，處處偏袒。
(2) 這樣的調解人，令人不當，希望勞工局別再讓這位擔任調解人
14. (1) 本建築師事務所對調解人黃朝盛調解結果不滿意，而有失公平性。
(2) 多數站在勞方立場思考，又未實地走訪調查，又如何做出令人接受的調解方案？
15. 調解當日資方未出席，調解人去電資方，資方表示因忘記時間，但要派人過去調解會。調解人回說那是資方問題後，掛掉電話，然後在調解紀錄載明資方忘記出席。
16. 調解人未開會前即打給勞方，說勞工請求事項不合理，要求勞方放棄請求。

- 17.以勞動檢查要資方退讓達成協議，立場不公。資方連續 2 次都遇到陳慶才當主席，要求下次改其他人都主席。
- 18.資方不滿委員教唆勞方提告車禍之受害者，因與本案爭議內容無關。
- 19.調解人工作態度不佳、談吐有失莊重。
- 20.資方不滿主席未將資方主張詳細紀錄只拷貝勞方主張且用詞偏頗並將當事人名字打錯。
- 21.偏資方，不聽勞方陳訴，協助資方規避處罰。
- 22.調解人說加班未滿 1 小時，資方可以不給加班費。
- 23.調解會中發名片有營利之嫌。
- 24.未作事實調查。
- 25.勞保未投保損失計有錯誤，惟未舉證。
- 26.對勞方講：「男子漢說一是，不要鴨母生雞蛋，反起反落」，請委員依法令講解即可，不要那樣講話，質疑委員態度問題。
- 27.主席遲到 10 分鐘，主席草草結束，不聽勞方陳述，公司出勤卡燒毀卻不提供。
- 28.主席遲到 10 分鐘，主席不幫勞方計算資遣費，主席態度不佳，勞方態度也不佳。
- 29.開會時間緊迫，未看清紀錄即簽名，主席未說明清楚即要勞方簽名。
- 30.主席與資方人員認識是軍中以前同袍。會中將勞方支開，是否先與資方談妥，勞方訴求超時加班卻未提及。
- 31.會議上僅聽雙方爭吵，並無釐清爭點。會議紀錄只要我們簽名，但內容是錯誤的。
- 32.會議上偏袒勞方，還教勞工要怎樣告公司，違反調解中立原則。
- 33.未給資方說明陳述之機會，開會時一直問勞方資遣費多少，資方帶 3 位證人都沒機會講話。

（六）高雄市

高雄市政府對於調解人員於調解程序中之不當行為，分就態樣、類型與案例予以整理並回覆，其內容如下：

1. 調解委員應迴避未主動陳報

類型：調解委員與爭議當事人之關係

案例：調解委員開玩笑稱與資方熟稔，造成勞方當事人認為委員偏袒資方，並向政風單位檢舉。

2. 調解人、調解委員未保守秘密

類型：對於調解事件，除已公開之事項外應保守秘密

案例：調解人主持會議時，另有見習人員在側，未確實告知勞資爭議當事人，易造成不必要誤會。

3. 調解人調查內容與調解事件無關

類型：調查委員職權

案例：調解人調查時涉及與請求調解事項無關之言詞，致當事人誤解，造成調解困擾。

二、不當行為之倫理分析

上述各縣市政府受理調解程序之申訴，就調解人員於調解程序中不當之行為，可整理如下。

（一）紀律之不當行為

本於調解人或調解委員之職責，勞資爭議當事人所申訴之不當行為可有：1.時間遵守之違反，諸如：遲到、早退、缺席等。2.保密義務之未遵守，諸如：調解過程中有其他爭議當事人以外之人在場，未告

知當事人、洩漏當事人之資料等。3.專業知識之不足，諸如：法令解釋錯誤、勞工損失計算錯誤、事件處理中未釐清爭點等。4.營利之兼有，諸如：於調解會議中散發名片等。

（二）與當事人互動之不當行為

未能公平對待雙方當事人、有違中立立場等，為勞資爭議當事人認為調解人或調解委員最主要之不當行為，具體而言包含：1.言語行為之不當，諸如：涉及年齡歧視之言詞、調解會議中不斷離席或處理他務、調解會議中有嘻笑之言詞等。2.未能尊重當事人意願，諸如：調解程序中未給予當事人充分陳述意見之機會、藉由勞動檢查致使當事人同意調解方案等。

肆、其他爭議協處人員倫理規範之分析

一、法官倫理規範

法官法第 13 條第 1 項規定，法官應依據憲法及法律，本於良心，超然、獨立、公正審判，不受任何干涉。法官執行職務時應遵守之法官倫理規範，其內容依同條第 2 項規定，由司法院徵詢全國法官代表意見定之。司法院並於民國 101 年 1 月 5 日以院台廳司一字第 1010000646 號令訂定發布「法官倫理規範」，全文共 28 條，其內容概述如下。

(一) 法官之基本理念

1. 民主法治

法官倫理規範第 2 條規定：「法官為捍衛自由民主之基本秩序，維護法治，保障人權及自由，應本於良心，依據憲法及法律，超然、獨立從事審判及其他司法職務，不受任何干涉，不因家庭、社會、政治、經濟或其他利害關係，或可能遭公眾批評議論而受影響。」。

2. 公正

法官倫理規範第 3 條規定：「法官執行職務時，應保持公正、客觀、中立，不得有損及人民對於司法信賴之行為。」。

3. 平等

法官倫理規範第 4 條規定：「法官執行職務時，不得因性別、種族、地域、宗教、國籍、年齡、身體、性傾向、婚姻狀態、社會經濟地位、政治關係、文化背景或其他因素，而有偏見、歧視、差別待遇或其他不當行為。」。

（二）法官之一般紀律

1. 清廉

法官倫理規範第 5 條規定：「法官應保有高尚品格，謹言慎行，廉潔自持，避免有不當或易被認為損及司法形象之行為。」。同倫理規範第 6 條規定：「法官不得利用其職務或名銜，為自己或他人謀取不當財物、利益或要求特殊待遇。」。同倫理規範第 8 條規定：「法官不得收受與其職務上有利害關係者之任何餽贈或其他利益。法官收受與其職務上無利害關係者合乎正常社交禮俗標準之餽贈或其他利益，不得有損司法或法官之獨立、公正、中立、廉潔、正直形象。法官應要求其家庭成員或受其指揮、服從其監督之法院人員遵守前二項規定。」。

2. 專業

法官倫理規範第 9 條規定：「法官應隨時注意保持並充實執行職務所需之智識及能力。」。

（三）法官與訴訟當事人間

1. 執行職務之勤慎

法官倫理規範第 11 條規定：「法官應謹慎、勤勉、妥速執行職務，不得無故延滯或增加當事人、關係人不合理之負擔。」。同倫理規範第 12 條規定：「法官開庭前應充分準備；開庭時應客觀、公正、中立、耐心、有禮聽審，維護當事人、關係人訴訟上權利或辯護權。法官應維持法庭莊嚴及秩序，不得對在庭之人辱罵、無理之責備或其他損其尊嚴之行為。法官得鼓勵、促成當事人進行調解、和解或以其他適當方式解決爭議，但不得以不當之方式為之。」。

2. 專業智能之增進

法官倫理規範第 10 條規定：「法官應善用在職進修、國內外考察或進修之機會，增進其智識及能力。」。

3.利益衝突之告知

法官倫理規範第 14 條規定：「法官知悉於收受案件時，當事人之代理人或辯護人與自己之家庭成員於同一事務所執行律師業務者，應將其事由告知當事人並陳報院長知悉。」。

4.當事人會商之禁止

法官倫理規範第 15 條規定：「法官就承辦之案件，除有下列情形之一者外，不得僅與一方當事人或其關係人溝通、會面：一、有急迫情形，無法通知他方當事人到場。二、經他方當事人同意。三、就期日之指定、程序之進行或其他無涉實體事項之正當情形。四、法令另有規定或依其事件之性質確有必要。有前項各款情形之一者，法官應儘速將單方溝通、會面內容告知他方當事人。但法令另有規定者，不在此限。」。

（三）法官與法院之間

1.協同處理之監督

法官倫理規範第 13 條規定：「法官就審判職務上受其指揮或服從其監督之法院人員，應要求其切實依法執行職務。」。

2.訊息揭露之禁止

法官倫理規範第 16 條規定：「法官不得揭露或利用因職務所知悉之非公開訊息。」。

3.言論表達之限制

法官倫理規範第 17 條規定：「法官對於繫屬中或即將繫屬之案件，不得公開發表可能影響裁判或程序公正之言論。但依合理之預期，不足以影響裁判或程序公正，或本於職務上所必要之公開解說者，不在此限。法官應要求受其指揮或服從其監督之法院人員遵守前項規定。」。

4. 社團活動之限制

法官倫理規範第 18 條規定：「法官參與職務外之團體、組織或活動，不得與司法職責產生衝突，或有損於司法或法官之獨立、公正、中立、廉潔、正直形象。」。同倫理規範第 19 條規定：「法官不得為任何團體、組織募款或招募成員。但為機關內部成員所組成或無損於司法或法官之獨立、公正、中立、廉潔、正直形象之團體、組織募款或招募成員，不在此限。」。

5. 報酬受領之申報

法官倫理規範第 20 條規定：「法官參與司法職務外之活動，而收受非政府機關支給之報酬或補助逾一定金額者，應申報之。前項所稱一定金額及申報程序，由司法院定之。」。

6. 政治參與之禁止

法官倫理規範第 21 條規定：「法官於任職期間不得從事下列政治活動：一、為政黨、政治團體、組織或其內部候選人、公職候選人公開發言或發表演說。二、公開支持、反對或評論任一政黨、政治團體、組織或其內部候選人、公職候選人。三、為政黨、政治團體、組織或其內部候選人、公職候選人募款或為其他協助。四、參與政黨、政治團體、組織之內部候選人、公職候選人之政治性集會或活動。法官不得指示受其指揮或服從其監督之法院人員或利用他人代為從事前項活動；並應採取合理措施，避免親友利用法官名義從事前項活動。」。

7. 應酬社交之限制

法官倫理規範第 22 條規定：「法官應避免為與司法或法官獨立、公正、中立、廉潔、正直形象不相容之飲宴應酬、社交活動或財物往來。」。

8. 營利經營之禁止

法官倫理規範第 23 條規定：「法官不得經營商業或其他營利事

業，亦不得為有減損法官廉潔、正直形象之其他經濟活動。」。

9. 兼職執業之禁止

法官倫理規範第 24 條規定：「法官不得執行律師職務，並避免為輔佐人。但無償為其家庭成員、親屬提供法律諮詢或草擬法律文書者，不在此限。前項但書情形，除家庭成員外，法官應告知該親屬宜尋求其他正式專業諮詢或法律服務。」。同倫理規範第 25 條規定：「本規範所稱家庭成員，指配偶、直系親屬或家長、家屬。」。

(四) 法官與司法人員之間

1. 關說請託之禁止

法官倫理規範第 7 條規定：「法官對於他人承辦之案件，不得關說或請託。」。

2. 倫理違反之通知

法官倫理規範第 26 條規定：「法官執行職務時，知悉其他法官、檢察官或律師確有違反其倫理規範之行為時，應通知該法官、檢察官所屬職務監督權人或律師公會。」。

二、律師倫理規範

我國律師公會全國聯合會依律師法第 15 條第 2 項之規定，於 1982 年 12 月 18 日訂頒「律師倫理規範」。其後於 1995 年 7 月 29 日、1996 年 8 月 11 日、1998 年 7 月 8 日、2003 年 9 月 7 日、2006 年 9 月 23 日均有部份修改，最後於 2009 年 9 月 19 日作一次大幅度的修正，成為現行律師倫理之具體依據。茲就 1. 律師之基本信念、2. 律師的一般紀律、3. 律師與司法機關、4. 律師與委任人、5. 律師與事件之相對人與第三人及 6. 律師相互間，分別敘述如下。

（一）律師之基本信念

1. 尊榮

規範第 3 條明示：律師應共同維護律師職業尊嚴及榮譽，而同倫理規範第 4 條則明示：律師重視職務之自由與獨立。另規範第 19 條亦表明：律師不得以受當事人指示為由，為違反律師倫理之行為。

2. 公義

律師倫理規範第 7 條即明示：律師應體認律師職務為公共職務，於執行職務時，應當事人合法權益及公共利益，又規範第 9 條也明示：律師應參予法律扶助、平民法律服務，或從事其他社會公益活動，以普及法律服務。

3. 誠正

律師倫理規範第 8 條即明示：律師執行職務應基於誠信、公平、理性及良知。又規範第 11 條也表明：律師不應拘泥於訴訟勝敗而忽略真實之發現。規範第 10 條則表明：律師對所屬律師公會就倫理規範事項之查證應據實答復。

（二）律師之一般紀律

1. 相關規定之遵守

律師倫理規範第 2 條，即明示：律師執行職務，應遵守法律，律師倫理規範及律師公會章程。

2. 專業知識之增進

律師倫理規範第 5 條即明示：律師應精研法令，充實法律專業知識，吸收時代新知，提升法律服務品質，並依律師公會全國聯合會所訂在職進修辦法，每年完成在職進修課程。而規範第 6 條亦明示：律師應謹言慎行，以符合律師職業之品味與尊嚴。

3.業務之推展

律師倫理規範第 12 條即明示：律師之業務(1)不作誇大不實或引人錯誤之宣傳、(2)不支付介紹人報酬、(3)不利用司法人員或聘僱業務人員及其他不正當之方法推展。而規範第 13 條亦明示：律師不得以違反公共秩序善良風俗或有損律師尊嚴與信譽之方法受理業務。

4.司法之關說

律師倫理規範第 14 條明示：律師不得向司法人員或仲裁人關說案件，或向當事人明示或暗示其有不當影響司法人員或仲裁人之關係或能力，或從事其他損害司法或仲裁公正之行為。且律師也不得與司法人員出入有害司法形象之不正當場所，或從事其他有害司法形象之活動，亦不得教唆、幫助司法人員從事違法或違反司法倫理風紀之行為。

5.聘僱人員之監督

律師倫理規範第 15 條明示：律師所聘僱人員，應遴選品行端正者擔任之。而律師事務中負有監督或管理權限之律師，亦應負責督導所聘僱之人員不得有違法或不當之行為。

6.證據之取得

律師倫理規範第 16 條明示：律師接受事件之委託後，應忠實搜索證據，探究案情，並得在訴訟程序外就與案情或證明力有關之事項詢問證人，但不得騷擾證人，或將詢問所得作不正當使用。律師不得以威脅、利誘、欺騙或其他不當方法取得證據。律師更不得自行或教唆、幫助他人使證人於受傳喚時不出庭作證，或使證人出庭作證時不為真實完整之陳述。但有拒絕證言之事由時，律師得向證人說明拒絕證言之相關法律規定。

7.事務所之經營

律師倫理規範第 17 條明示：律師不得以合夥或其他任何方式協助無中華民國律師資格者執行律師業務。律師亦不得將律師證書、律師

事務所、會員章證或標識以任何方式提供他人使用。

8.迴避原則之適用

律師倫理規範第 18 條明示：司法人員自離職之日起三年內，不得在其離職前三年內曾任職務之法院或檢察署執行律師職務。

(三) 律師與司法機關

1.對司法之協助

律師倫理規範第 20 條表明：律師應協助法院維持司法尊嚴及實現司法正義，並與司法機關共負法治責任。而規範第 21 條亦表明：律師應積極參與律師公會或其他機關團體所辦理之法官及檢察官評鑑。

2.指定工作之擔任

律師倫理規範第 22 條明示：律師對於依法指定其辯護、代理或輔佐之案件，非經釋明有正當理由，不得拒絕或延宕，亦不得自當事人或其他關係人收取報酬或費用。又規範第 25 條亦明示：律師對於司法機關詢問、囑託、指定之案件，應予以協助，除有正當理由不得拒絕。

3.正當證據之提出

律師倫理規範第 23 條明示：律師於執行職務時，不得有數為矇蔽欺罔之行為，亦不得偽造變造證據、教唆偽證或為其他刻意阻礙真實發現之行為。又律師於案件進行中，經合理判斷為不實之證據，得拒絕提出。另規範第 32 條明示：律師受有利益之限制者，與其同事務所之其他律師亦均受相同之限制，惟將之情形，如受限制之律師未參與該事件，亦未自該事件直接或間接獲取任何報酬者，同事務所之其他律師不受相同之限制。但該律師應即以書面通知受影響之委任人或前委任人有關不受限制之情形。

4.對司法之評論

律師倫理規範第 24 條明示：律師不得惡意詆譏司法人員或司法機

關，對於司法人員貪污有據者，應予舉發。而律師不得公開或透過媒體發表有關特定司法人員品格、操守，足以損害司法或公正形象之言論，除非外界持有合理之懷疑。又律師就受任之訴訟案件於判決確定前，不得就該案件公開或透過傳播媒體發表足以損害司法公正之言論。為保護當事人免於輿論媒體之報導或評論所致之不實偏見，得於必要範圍，發表平衡言論。

（四）律師與委任人

1. 事務處理之竭誠

律師倫理規範第 26 條即明示：律師為當事人承辦法律事務，應努力充實承辦該案所必要之法律知識，並做適當之準備，而律師亦應盡力維護當事人之合法權益，對於受任事件之處理，不得無故延宕，並應及時告知事件進行之重要情事。而規範第 30 之 1 條更明示：律師因受任事件而取得有關委任人之事證或資訊，非經委任人之書面同意，不得為不利於委任人之使用。

2. 坦承告知之義務

律師倫理規範第 27 條即明示：律師對於受任事件，應將法律意見坦承告知委任人，不得故意曲解法令或為欺罔之告知，致誤導委任人為不正確之期待或判斷。而規範第 28 條又表明：律師就受任事件，不得擔保將獲有利之結果。

3. 利益衝突之限制

律師倫理規範第 30 條明示：律師不得接任：(1)依信賴關係或法律顧問關係接受諮詢，與諮詢事件利害相衝突之同一或有實質關聯之事件、(2)與受任之事件利害相衝突之同一或有實質關聯之事件、(3)以現在受任事件之委任人為對造之其他事件、(4)由現在受任事件之對造所委任之其他事件、(5)曾任公務員或仲裁人，其職務上所處理之同

一或實質關聯之事件、(6)與律師之財產、業務或個人利益有關，可能影響其獨立專業判斷之事件、(7)相對人所委任之律師，與其有配有或二親等血親或姻親關係之同一或有實質關聯之事件、(8)委任人有數人，而其間利害關係相衝突之事件及(9)其他與律師對其他委任人、前委任人或第三人之現存義務有衝突之事件。為除上述第(5)之情形外，若律師於告知受影響之委任人與前委任人並得其書面同意後，仍得受任該等事件。同條另又明示：律師於同一具訟爭性事件中，不得同時受兩造或利害關係相衝突之一造當事人數人委任。而律師於特定事件已充任為見證人者，不得擔任該訟爭性事件之代理人或辯護人，但經兩造當事人同意則為例外。

4.不適接任之終止

律師倫理此規範第 31 條明示：律師不得接受當事人委任之情形有(1)律師明知當事人將採取法律行動，提出防禦，或在訴訟中為主張之目的僅在恐嚇或惡意控告他人、(2)律師明知其受任或繼續受任將違反本規範及(3)律師之身心狀況使其難以有效執行職務等。如已委任者，即應終止。惟律師終止與當事人之委任關係時應採取合理步驟，以防止當事人之權益受損害，並應返還不相當部份之報酬。

5.保密之義務

律師倫理規範第 33 條明示：律師對於受任事件內容應嚴守秘密，非經告知委任人並得其同意，不得洩漏。但(1)為避免任何人之生命、身體或健康之危害、(2)為避免或減輕因委任人之犯罪意圖及計畫或已完成之犯罪行為之延續可能造成他人財產上之重大損害、(3)律師與委任人間就委任關係所生之爭議而需主張或抗辯時，或律師因處理受任事務而成為民刑事訴訟之被告，或因而移送懲戒，及(4)依法律或律師倫理規範應予揭露情形，且在必要範圍內，得為揭露。

6.物品之接受

律師倫理此規範第 34 條明示：律師對於受任事件代領、代收之財物，應及時支付委任人，除非法令另有規定或約另有約定。又律師對於保管與事件有關之物品，應於事件完畢後或於當事人指示時立即返還，不得無故拖延或拒絕返還。另規範第 37 條又明示：律師未得主管機關之許可，不得為受羈押之嫌疑人、被告或受刑人傳遞或支付任何物品，但與承辦案件有關之書狀，則為例外。

7.報酬之取得

律師倫理規範第 35 條明示：律師應對於委任人明示其酬金數額、或計算方法，而律師也不得就家事、刑事案件或少年案件之結果約定報酬。另規範第 36 條亦明示：律師不得就其所經辦案件之標的獲取財產利益，但依法就受任之報酬及費用行使留權，或依律師倫理規範得收取報酬者為例外。而律師亦不得就尚未終結之訴訟案件直接或間接受讓系爭標的物。

8.卷證之保存

律師倫理規範第 38 條明示：律師應就受任事件設置檔案，並於委任關係結束後二年內保存卷證。又律師應依委任人之要求，提供檔案影本，不得無故拖延或拒絕；其所需費用，由委任人負擔。但依法律規定不得提供委任人之文件、資料，則例外也不予提供。

（五）律師與事件之相對人及第三人

1.對相對人之詆毀

律師倫理規範第 39 條即明示：律師就受任事件維護當事人之合法權益時不得顧為詆毀、中傷或其他有損相對人之不當行為。

2.與相對人或他人之商議

律師倫理規範第 40 條即表明：律師就受任事件於未獲委任人之授權或同意前，不得無故與相對人洽議，亦不得收受相對人之報酬或餽

贈。另規範第 41 條又明示：律師於處理受任事件時，知悉相對人或關係人已委任律師者，不應未經該受任律師之同意而直接與該他人討論案情。

（六）律師相互間

1. 律師同道之尊重

律師倫理此規範第 42 條明示：律師堅應彼此尊重，顧及同業之正當利益，對於同業之詢問應予答復或告以不能答復之理由。而於規範第 43 條亦明示：律師不應詆毀，中傷其他律師，亦不得教唆當事人為之。另於規範第 45 條又明示：律師不得以不正當之方法妨礙其他律師受任事件，或使委任人終止對其他律師之委任。

2. 律師公會之借重

律師倫理規範第 44 條明示：律師知悉其他律師有違律師本規範之具體事證，除負有保密義務者外，宜報告該律師所屬律師公會，而規範第 46 條又明示：律師基於自己之原因對同業進行民事或刑事訴訟程序之前，宜先通知所屬律師公會，而若為民事爭議或刑事告訴乃論事件，宜先經所屬律師公會試行調解。另規範第 47 條亦明示：律師相互間因受任事件之爭議，應向所屬律師公會請求調停。

3. 處理事件之協力

律師倫理規範第 47-1 條即明示：數律師共同受同一當事人委任處理同一事件時，關於該事件之處理，應盡力互相協調合作。而規範第 48 條另又表明：受僱於法律事務所之律師離職時，不應促使該事務所之當事人轉委任人自己為受任人，或另行受僱於其他法律事務所者，也不應轉委任於後受僱之律師事務所。

三、法院調解委員倫理規範

因財產涉訟之民事案件，依民事訴訟法第 403 條規定，除有不能調解、顯無調解必要或調解顯無成立之望等事由外，於起訴前，應經法院調解。民事訴訟上之調解，依民事訴訟法第 416 條規定，調解經當事人合意而成立；調解成立者，與訴訟上和解有同一之效力。

司法院為調解程序之順利進行，民國 95 年 5 月 15 日，以司法院院臺廳民一字第 0 九五 0 0 一一三四八號函發布全文十七點，其內容概述如下。

（一）調解委員之基本理念

1. 公正

法院調解委員倫理規範第 1 點規定：「調解委員應秉持熱誠及耐心，以公正、負責、平和及懇切之態度處理調解事件。」。

2. 和諧

法院調解委員倫理規範第 2 點規定：「調解委員應力求調解程序之順暢，力謀當事人雙方之和諧。」。

（二）調解委員之一般紀律

1. 個人隱私之保密

法院調解委員倫理規範第 3 點規定：「調解委員因行調解知悉他人職務上、業務上之秘密或其他涉及個人隱私之事項，應保守秘密...」。

2. 專業知識之提升

法院調解委員倫理規範第 4 點規定：「調解委員應持續充實法律及專業知識，提昇調解技巧。」。

3. 法令規定之遵守

法院調解委員倫理規範第 17 點規定：「調解委員應遵守法令及其他符合解解委員自律、自治精神之必要事項。」。

(三) 調解委員與當事人之間

1. 人格尊嚴之尊重

法院調解委員倫理規範第 8 點規定：「調解委員應謹言慎行，不得為促使調解成立而故為詆毀、中傷或其他有損當事人人格尊嚴之不當行為。」。

2. 意願強迫之禁止

法院調解委員倫理規範第 5 點規定：「調解委員應尊重當事人之意願，不得強迫當事人進行或成立調解。」。

3. 當事人利益之考量

法院調解委員倫理規範第 6 點規定：「調解委員應本於雙方之最佳利益，如涉及未成年子女，並應優先考量子女之最佳利益，協助雙方成立調解，不得故意曲解法令或為欺罔之告知，致誤導當事人為不正確之判斷。」。

4. 中立立場之維持

法院調解委員倫理規範第 9 點規定：「調解委員不得為其所行調解事件當事人之代理人，且應避免有使人疑其為特定當事人代理人之行為。」。同倫理規範第 10 點規定：「調解委員本人或同一事務所之執行業務人曾受當事人委任，或有民事訴訟法第三十二條所列法官應行迴避之事由者，應自行迴避，不得執行職務。」。同倫理規範第 15 點規定：「調解委員應保持中立，不得與當事人、代理人及其他利害關係人為案件外之接觸、往返酬應等不當行為。」。

5. 報酬收取之禁止

法院調解委員倫理規範第 12 點規定：「調解委員不得向當事人收取任何費用。」。同倫理規範第 14 點規定：「調解委員不得接受當事人請託或收不正利益。」。

(四) 調解委員與法院之間

1. 專業協助之提出

法院調解委員倫理規範第 7 點規定：「調解委員就調解事件之法律或專業知識不明瞭時，應請求法院協助。」。

2. 業務招攬之禁止

法院調解委員倫理規範第 11 點規定：「調解委員於調解過程中不得藉機招攬業務。」。

3. 言行屬性之認知

法院調解委員倫理規範第 13 點規定：「調解委員不得以私人言行代表所屬法院。」。

5. 委員相互之尊重

法院調解委員倫理規範第 16 點規定：「調解委員間應彼此尊重，不得詆毀、中傷其他調解委員。」。

四、中華民國仲裁協會仲裁人倫理規範

仲裁與調解同為紛爭解決機制之一，一般民事紛爭解決之仲裁機制規定於仲裁法，仲裁法第 54 條規定仲裁機構，得由各級職業團體、社會團體設立或聯合設立，負責仲裁人登記、註銷登記及辦理仲裁事件。中華民國仲裁協會（以下稱仲裁協會）成立於民國 44 年，為辦理仲裁事件，並依「仲裁機構組織與調解程序及費用規則」第 22 條，訂有仲裁人倫理規範。仲裁協會之仲裁人之倫理規範則於民國 89 年經仲裁協會會員大會通過，先後於民國 90 年及 98 年有過兩次之修正。仲裁協會之仲裁人倫理規範，依該規範第二條規定，僅適用於在仲裁協會登記或辦理仲裁事件之仲裁人。仲裁協會仲裁人倫理規範包含兩大

部分，一為仲裁人仲裁時之行為規範，一為違反行為規範之處理，茲分別說明如下。

（一）行為規範

1. 仲裁人之基本理念

公正為仲裁人處理仲裁事件之重要理念，仲裁人倫理規範第 4 條規定：「仲裁人應秉公正、客觀、獨立、負責之精神處理仲裁事件。」。

2. 仲裁人之一般紀律

（1）守法

仲裁人倫理規範第 5 條規定：「仲裁人處理仲裁事件應依據法令，並以其專業知識，善盡注意之義務。」。

（2）保密

仲裁人倫理規範第 6 條規定：「仲裁人就其所處理之仲裁事件，應保守秘密。」。

（3）親任

仲裁人倫理規範第 13 條規定：「仲裁人應親自執行職務，不得委由他人處理。」。

3. 仲裁人與當事人間

（1）招攬仲裁之禁止

仲裁人倫理規範第 3 條規定：「仲裁人不得招攬事件，擔任仲裁人。」。

（2）中立立場之維持

仲裁人倫理規範第 7 條規定：「仲裁人應維護仲裁之公信力，不得接受當事人關說、要求或收受不正利益，或有其他不法、不當之行為，並應盡力避免外觀上令人生偏頗之虞之行為。」，仲裁人倫理規

範第 10 條規定：「仲裁人不得因其家庭、社會及其他關係，影響其執行職務之公正、客觀及獨立性。」。

(3)代理代言之避免

仲裁人倫理規範第 8 條規定：「仲裁人不論係由當事人或其他方式選任，均應避免有使人懷疑其為特定當事人之代理人或代言之言行。」。

(4)利益衝突之告知

仲裁人倫理規範第 9 條規定：「仲裁人應依仲裁法第十五條第二項規定據實告知當事人，不得虛偽、隱匿。」；仲裁人倫理規範第 12 條規定：「仲裁人應遵守仲裁法有關迴避之規定。如有仲裁法所定應迴避之事由或其擔任仲裁人之公正性有被合理質疑之可能性時，應拒絕擔任，其於就任後始發現者，應自行迴避。」。

(5)不當應酬之禁止

仲裁人倫理規範第 11 條規定：「仲裁人應保持中立，不得與當事人、代理人、證人、鑑定人及其他利害關係人為不正當之往返酬應。」。

(6)中途辭任之限制

仲裁人倫理規範第 14 條規定：「仲裁人接受選任後，除有應迴避之事由或有其他正當理由外，不得中途辭任。」。

(7)處理期限之遵守

仲裁人倫理規範第 15 條規定：「仲裁人應積極進行仲裁程序，並於法定期限內作成判斷書。」。

(8)討論會商之禁止

仲裁人倫理規範第 16 條規定：「仲裁人不得與一方當事人、代理人或其他關係人就事件內容私下討論」。

(二)違反規範之處理

1.倫理委員會之組織

仲裁協會對於處理違反倫理規範之行為，依仲裁人倫理規範第 17 條規定設「仲裁人倫理委員會」（以下簡稱倫理委員會），置委員九人至十一人，由仲裁協會理事會就社會上素孚眾望且熟悉仲裁制度之公正人士聘任之，其中一人為主任委員，由委員互選之，任期三年，得續聘一次，其任務如下：一、 仲裁人倫理規範之研議。二、 仲裁人倫理教育之促進。三、 仲裁人違反本規範事件之審議。四、 其他維護仲裁人倫理有關事項之研處。

2.倫理事件之審議

依仲裁人倫理規範第 18 條規定，倫理委員會委員就所審議仲裁人違反本規範事件，認為仲裁人以迴避為適當者，應即迴避。對於委員迴避之聲請，由倫理委員會決定之，不得異議。倫理規範第 19 條更規定，當事人或其代理人認為仲裁人有違反本規範之情事者，得以書面向倫理委員會陳訴。本協會理事會亦得就個案移請倫理委員會審議。

至於倫理委員會審議陳訴事件時，依倫理規範第 20 條規定，應避免不當損及被陳訴人及關係人之名譽與權益。而倫理委員會之程序，依倫理規範第 21 條規定，對外不公開。

倫理委員會審議陳訴事件，於倫理規範第 23 條規定，應予陳訴人與被陳訴人充分陳述之機會，必要時並應調查證據、舉行言詞辯論、由雙方詰問證人，以發現真實，作成決定。陳訴人與被陳訴人均得攜同或委由代理人出席。但倫理委員會認為必要時，得要求其親自出席（倫理規範第 23 條）。

3.倫理委員會之決定

倫理委員會審議違反本規範之陳訴事件時，依倫理規範第 24 條規定，其決議應有三分之二以上委員（不包括迴避之委員）之出席，出

席委員過半數之同意，始得為之。倫理委員會應作成決定書，依倫理規範第 25 條規定，其記載之事項有：一、被陳訴人姓名、住所或居所，二、主文，三、事實及理由，四、作成決定之年、月、日。由參與決定之委員簽名，並送達陳訴人與被陳訴人。

倫理委員會認為被陳訴人有違反本規範之情事時，依倫理規範第 26 條規定，得按其情節之輕重，處以：一、勸告，二、停止其擔任本協會仲裁人六個月至三年，三、禁止擔任本協會仲裁人，並註銷其仲裁人登記。倫理委員會之決定不影響該被陳訴人仲裁協會進行中之仲裁事件，但陳訴人為該事件之當事人者，由倫理委員會決定被陳訴人是否繼續仲裁該事件。倫理委員會決定書之全部或一部，依倫理規範第 27 條規定，必要時得刊登於仲裁協會之刊物。

伍、勞資爭議協處人員倫理規範之研擬

一、現行之倫理規定

(一) 勞資爭議協處人員倫理規定

勞資爭議處理法對於調解人、調解委員、仲裁人、仲裁委員及裁決委員，有關勞資爭議處理過程中與人際互動有關之行為規範之規定，並不一致，分別說明如下。

1. 調解

勞資爭議處理法及勞資爭議調解辦法，對調解人或調解委員於調解中應有之行為規定如下。

(1) 親自開會

勞資爭議處理法第 17 條規定，調解委員會開會時，調解委員應親自出席，不得委任他人代理；受指派調查時，亦同。

(2) 保守秘密

勞資爭議處理法第 24 條規定，勞資爭議調解人、調解委員、參加調解及經辦調解事務之人員，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

(3) 關係說明

勞資爭議調解辦法第 10 條規定，調解委員應於調解程序開始前，主動說明其與勞資爭議當事人之關係。調解委員就當事人請求調解之事項，有財產上利害關係者，亦同。

(4) 不當利益收受之禁止

勞資爭議調解辦法第 24 條第 1 項規定，調解委員及調解人處理調解事務不得收受不當利益。

(5) 當事人意願之尊重

勞資爭議調解辦法第 24 條第 1 項規定，調解委員及調解人處理調解事務不得使用暴力脅迫。

(6) 相關程序之遵守

勞資爭議調解辦法第 24 條第 1 項規定，調解委員及調解人未經地方主管機關之通知，不得命當事人、相關人員或事業單位提出說明。又未經地方主管機關事先同意，不得進入相關事業單位訪查。

2. 仲裁

勞資爭議處理法及勞資爭議仲裁辦法，對仲裁人或仲裁委員於仲裁中應有之行為規定如下。

(1) 親自開會

勞資爭議處理法第 38 條準用第 17 條規定，仲裁委員會開會時，仲裁委員應親自出席，不得委任他人代理；受指派調查時，亦同。

(2) 保守秘密

勞資爭議處理法第 38 條準用第 24 條規定，勞資爭議仲裁人、仲裁委員、參加仲裁及經辦仲裁事務之人員，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

(3) 利害關係之迴避

勞資爭議處理法第 32 條規定，有下列情形之一者，不得擔任同一勞資爭議事件之仲裁委員：一、曾為該爭議事件之調解委員。二、本人或其配偶、前配偶或與其訂有婚約之人為爭議事件當事人，或與當事人有共同權利人、共同義務人或償還義務人之關係。三、為爭議事件當事人八親等內之血親或五親等內之姻親，或曾有此親屬關係。四、現為或曾為該爭議事件當事人之代理人或家長、家屬。五、工會為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事或會務人員。六、雇主團體或雇主為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事、會務人員或其受僱人。

(4)身分資格之說明

勞資爭議仲裁辦法第 15 條規定，仲裁委員應於仲裁程序開始前，主動向勞資爭議雙方當事人說明其身分及資格。

3.裁決

勞資爭議處理法中對裁決委員於裁決程序，未有行為規範，僅於不當勞動行為裁決辦法第 12 條有原則性之規定，即：裁決委員會應公正進行裁決事件之調查、詢問及裁決決定等事項。

(二)違反倫理規定之處理

勞資爭議調解辦法第 24 條第 2 項規定，調解委員及調解人，有違反調解之相關行為規範(如上述勞資爭議調解辦法第 24 條第 1 項所定行為)之一，且經地方主管機關查證屬實者，不得再擔任調解委員或調解人；其經地方主管機關遴聘為調解委員者，應即解聘，已取得勞資爭議調解人認證證書者，應通報中央主管機關註銷其證書。

勞資爭議仲裁辦法第 16 條規定，遴聘之仲裁委員有下列情形之一者，主管機關於查證屬實後，應即解聘：一、違反本法第三十八條準用第二十四條規定。二、不具第八條、第九條、第十八條所定資格之一。三、有第十條所定情形之一。四、拒絕依第十四條第五項規定迴避。同條第 2 項更規定，仲裁委員有前項第一款、第三款至第四款所定情形之一，不僅不得再擔任仲裁委員，主管機關亦不得遴聘其為仲裁委員。

二、倫理規範之研擬

現行勞資爭議處理法及其相關法規對於勞資爭議協處人員，如調解人、調解委員、仲裁人、仲裁委員及裁決委員，於勞資爭議協處之

行為規範為分散性之規定，而不論是調解、仲裁或裁決，皆為勞資爭議處理的機制之一，對各該勞資爭議協處人員之行為應有共同之要求而宜為一致性之規範。然因調解、仲裁與裁決在勞資爭議處理之效力上存有差異，故於一致性之行為規範之中，再視其特性而可有不同程度之要求。

勞資爭議協處人員倫理規範應有之內容，就勞資爭議協處人員之基本理念、勞資爭議協處人員之一般紀律、勞資爭議協處人員與爭議當事人、勞資爭議協處人員與勞工行政機關，分別說明如下。

（一）勞資爭議協處人員之基本信念

1.公正

勞資爭議協處人員是勞資爭議當事人以外之第三人，面對利益爭議之雙方當事人，若未能存有公正之心，則難以處理勞資爭議，故公正為勞資爭議協處人員應有之基本理念。

2.和諧

勞資間因利益之對立易生有爭議，勞資爭議協處人員是為排解當事人之紛爭，使當事人間仍可維持其互動，故和諧為勞資爭議協處人員應有之另一基本理念。

（二）勞資爭議協處人員之一般紀律

1.親自開會

勞資爭議協處人員之遴選設定有一定之資格，是著眼於勞資爭議協處之專業性，此一專業性無可替代，因此勞資爭議協處人員就所負責之勞資爭議事件自應親自出席，不可委由他人代理。

2.保守秘密

勞資爭議協處人員為爭議當事人以外之第三者，對於爭議事件事

實有賴當事人提供文件資料或口頭說明方得了解，而勞資爭議協處人員可能因此知悉當事人不欲為外人所知之企業相關事項，若就此未能予以保密時，將有礙勞資爭議協處人員對於爭議事實之了解，故勞資爭議協處人員對協處之爭議事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

3.專業提升

勞動法規常隨經社發展而為修正，而勞動法規多為對勞工之最低保障規定，當勞動法規修正時，對於勞工之最低保障可能變動。勞資爭議協處人員究所處理之爭議事件須依法令規定為判斷，若未能為專業之提升則難有適切之建議或判斷。

（三）勞資爭議協處人員與爭議當事人

1.關係說明

如上所述，勞資爭議協處人員為當事人以外為排解當事人紛爭之第三人，如何取得當事人之信任，常為勞資爭議事件處理之前提。勞資爭議協處人員於協處之初，主動說明其與勞資爭議當事人之關係者，當獲得到當事人一定程度之信任而有利於協處之進行。若勞資爭議協處人員有應迴避之事由時，更應主動迴避而不待當事人之申請迴避。

2.利益收受之禁止

勞資爭議協處人員是立於公正之立場處理勞資爭議，若因爭議事件之協處而收受有利益時，將有影響勞資爭議協處之公正性，故不應為之。

3 當事人意願之尊重

勞資爭議處理中，不論是調解、仲裁或裁決，均無礙於當事人之和解，但是否達成和解則仍有賴雙方當事人之合意，其和解與否之意願均應予以尊重，不得強迫，否則即有違自由之基本原理。

4.業務招攬之禁止

勞資爭議協處人員係為協助勞資爭議當事人解決其雙方間之紛爭，具有公益性質。勞資爭議協處人員藉由勞資爭議協處招攬業務時，將有礙於勞資爭議處理制度信任之建立。

(四) 勞資爭議協處人員與勞工行政機

1.協助立場之認知

調解、仲裁或裁決，都是以行政機關為主體之勞資爭議處理機制，勞資爭議協處人員更是立於協助之地位，故未經地方主管機關之通知，勞資爭議協處人員不得逕為命當事人、相關人員或事業單位提出說明。又未經地方主管機關事先同意，勞資爭議協處人員不得進入相關事業單位訪查。承上，勞資爭議協處人員亦不能以其個人之言行代表勞工行政機關。

2.其他勞資爭議協處人員之尊重

勞資爭議處理制度之落實需有多數勞資爭議協處人員方可完成，而勞資爭議協處人員又各有一定之專業性，尊重於專業人員間更是重要，不貶抑他人而提升自己。

三、倫理規範之草案

本研究研擬之勞資爭議協處人員倫理規範草案如後。

勞資爭議協處人員倫理規範

- 一、本倫理規範所稱勞資爭議協處人員，係指勞資爭議之調解人、調解委員、仲裁人、仲裁委員及裁決委員。
- 二、勞資爭議協處人員應秉持熱誠及耐心，以公正、負責、平和及懇切之態度處理調解事件。
- 三、勞資爭議協處人員應力求調解程序之順暢，力謀當事人雙方之和諧。
- 四、勞資爭議協處人員應遵守法令及其他符合勞資爭議協處人員自律、自治精神之必要事項。
- 五、勞資爭議協處人員應親自出席會議，不得委任他人代理；受指派調查時，亦同。
- 六、勞資爭議協處人員對於勞資爭議事件，除已公開之事項外，應保守秘密。
勞資爭議協處人員，不得揭露或利用因處理勞資爭議所知悉非公開之訊息。
- 七、勞資爭議協處人員應持續充實專業知識，提昇勞資爭議處理能力。
- 八、勞資爭議協處人員應於調解程序開始前，主動說明其與勞資爭議當事人之關係。調解委員就當事人請求調解之事項，有財產上利害關係者，亦同。
- 九、勞資爭議協處人員就處理之勞資爭議事件，不得收受利益。
- 十、勞資爭議協處人員應尊重當事人之意願，處理勞資爭議事務，不得使用暴力脅迫。
- 十一、勞資爭議協處人員對於他人承辦之案件，不得關說或請託。
- 十二、勞資爭議協處人員應謹言慎行，不得為促使調解或和解之成立而故為詆毀、中傷或其他有損當事人人格尊嚴之行為。
- 十三、勞資爭議協處人員於勞資爭議處理過程中，不得藉機招攬業務。
- 十四、勞資爭議協處人員未經地方主管機關之通知，不得命當事人、

相關人員或事業單位提出說明。又未經地方主管機關事先同意，不得進入相關事業單位訪查。

十五、勞資爭議協處人員，不得以私人言行代表所屬之勞工行政機關。

十六、勞資爭議協處人員間應彼此尊重，不得詆譭、中傷其他勞資爭議協處人員。

陸、結語

現行之勞資爭議處理法第 17 條、第 24 條、第 32 條、第 38 條文、勞資爭議調解辦法第 10 條、第 24 條、勞資爭議仲裁辦法第 15 條、及不當勞動行為裁決辦法第 12 條，對於處理勞資爭議之調解人、調解委員、仲裁人、仲裁委員及裁決委員，已有倫理性質之規定。觀之上開條文可知，在勞資爭議協處人員中，對於調解人或調解委員之倫理要求較多。探其原因，或因現行制度對於調解人或調解委員之資格不若仲裁人、仲裁委員及裁決委員嚴格，故在調解程序中有較多之行為規範。

勞資爭議協處人員在勞資爭議事件之處理上，並非僅有調解人或調解委員需有倫理要求，仲裁人、仲裁委員或裁決委員於勞資爭議處理中，與爭議當事人仍有互動，也應有一定之倫理要求。調解人、調解委員之倫理要求雖較仲裁人、仲裁委員或裁決委員較多，但於倫理規範之制定，宜採一致性之規範，不宜分別為之。

對於勞資爭議協處人員之倫理，經由倫理規範之制定，可將基本理念、一般紀律與行為要求予以書面化，而為勞資爭議協處人員具體之行為準則。至於是否將倫理規範提升至法律位階，則不宜全面為之，即勞資爭議協處人員之基本理念原則可規定於勞資爭議處理法，而一般紀律可規定於勞資爭議各該附屬法規，至於行為要求仍維持倫理規範之方式，以便隨時可為修正或補充。

附 錄

附錄

法官倫理規範

- 第 1 條 本規範依法官法第十三條第二項規定訂定之。
- 第 2 條 法官為捍衛自由民主之基本秩序，維護法治，保障人權及自由，應本於良心，依據憲法及法律，超然、獨立從事審判及其他司法職務，不受任何干涉，不因家庭、社會、政治、經濟或其他利害關係，或可能遭公眾批評議論而受影響。
- 第 3 條 法官執行職務時，應保持公正、客觀、中立，不得有損及人民對於司法信賴之行為。
- 第 4 條 法官執行職務時，不得因性別、種族、地域、宗教、國籍、年齡、身體、性傾向、婚姻狀態、社會經濟地位、政治關係、文化背景或其他因素，而有偏見、歧視、差別待遇或其他不當行為。
- 第 5 條 法官應保有高尚品格，謹言慎行，廉潔自持，避免有不當或易被認為損及司法形象之行為。
- 第 6 條 法官不得利用其職務或名銜，為自己或他人謀取不當財物、利益或要求特殊待遇。
- 第 7 條 法官對於他人承辦之案件，不得關說或請託。
- 第 8 條 法官不得收受與其職務上有利害關係者之任何餽贈或其他利益。
法官收受與其職務上無利害關係者合乎正常社交禮俗標準之餽贈或其他利益，不得有損司法或法官之獨立、公正、中立、廉潔、正直形象。法官應要求其家庭成員或受其指揮、服從其監督之法院人員遵守前二項規定。
- 第 9 條 法官應隨時注意保持並充實執行職務所需之智識及能力。
- 第 10 條 法官應善用在職進修、國內外考察或進修之機會，增進其智識及能力。
- 第 11 條 法官應謹慎、勤勉、妥速執行職務，不得無故延滯或增加當事人、關係人不合理之負擔。
- 第 12 條 法官開庭前應充分準備；開庭時應客觀、公正、中立、耐心、有禮聽審，維護當事人、關係人訴訟上權利或辯護權。

法官應維持法庭莊嚴及秩序，不得對在庭之人辱罵、無理之責備或有其他損其尊嚴之行為。

法官得鼓勵、促成當事人進行調解、和解或以其他適當方式解決爭議，但不得以不當之方式為之。

第 13 條 法官就審判職務上受其指揮或服從其監督之法院人員，應要求其切實依法執行職務。

第 14 條 法官知悉於收受案件時，當事人之代理人或辯護人與自己之家庭成員於同一事務所執行律師業務者，應將其事由告知當事人並陳報院長知悉。

第 15 條 法官就承辦之案件，除有下列情形之一者外，不得僅與一方當事人或其關係人溝通、會面：

- 一、有急迫情形，無法通知他方當事人到場。
- 二、經他方當事人同意。
- 三、就期日之指定、程序之進行或其他無涉實體事項之正當情形。
- 四、法令另有規定或依其事件之性質確有必要。

有前項各款情形之一者，法官應儘速將單方溝通、會面內容告知他方當事人。但法令另有規定者，不在此限。

第 16 條 法官不得揭露或利用因職務所知悉之非公開訊息。

第 17 條 法官對於繫屬中或即將繫屬之案件，不得公開發表可能影響裁判或程序公正之言論。但依合理之預期，不足以影響裁判或程序公正，或本於職務上所必要之公開解說者，不在此限。

法官應要求受其指揮或服從其監督之法院人員遵守前項規定。

第 18 條 法官參與職務外之團體、組織或活動，不得與司法職責產生衝突，或有損於司法或法官之獨立、公正、中立、廉潔、正直形象。

第 19 條 法官不得為任何團體、組織募款或招募成員。但為機關內部成員所組成或無損於司法或法官之獨立、公正、中立、廉潔、正直形象之團體、組織募款或招募成員，不在此限。

第 20 條 法官參與司法職務外之活動，而收受非政府機關支給之報酬或補助逾一定金額者，應申報之。

前項所稱一定金額及申報程序，由司法院定之。

第 21 條 法官於任職期間不得從事下列政治活動：

- 一、為政黨、政治團體、組織或其內部候選人、公職候選人公開發言或發表演說。
- 二、公開支持、反對或評論任一政黨、政治團體、組織或其內部候選人、公職候選人。
- 三、為政黨、政治團體、組織或其內部候選人、公職候選人募款或為其他協助。
- 四、參與政黨、政治團體、組織之內部候選人、公職候選人之政治性集會或活動。

法官不得指示受其指揮或服從其監督之法院人員或利用他人代為從事前項活動；並應採取合理措施，避免親友利用法官名義從事前項活動。

第 22 條 法官應避免為與司法或法官獨立、公正、中立、廉潔、正直形象不相容之飲宴應酬、社交活動或財物往來。

第 23 條 法官不得經營商業或其他營利事業，亦不得為有減損法官廉潔、正直形象之其他經濟活動。

第 24 條 法官不得執行律師職務，並避免為輔佐人。但無償為其家庭成員、親屬提供法律諮詢或草擬法律文書者，不在此限。
前項但書情形，除家庭成員外，法官應告知該親屬宜尋求其他正式專業諮詢或法律服務。

第 25 條 本規範所稱家庭成員，指配偶、直系親屬或家長、家屬。

第 26 條 法官執行職務時，知悉其他法官、檢察官或律師確有違反其倫理規範之行為時，應通知該法官、檢察官所屬職務監督權人或律師公會。

第 27 條 司法院得設諮詢委員會，負責本規範適用疑義之諮詢及研議。

第 28 條 本規範自中華民國一百零一年一月六日施行。

律師倫理規範

中華民國律師公會全國聯合會擬訂，中華民國 72 年 12 月 18 日會員代表大會修正通過全文 33 條；中華民國 84 年 7 月 29 日第 3 屆第 3 次會員代表大會修正通過；中華民國 85 年 8 月 11 日第 4 屆第 1 次會員代表大會通過第 18 條暫停適用；中華民國 87 年 7 月 18 日第 4 屆第 3 次會員代表大會通過修正第 30 條第 5 款及修正第 18 條條文並恢復適用；中華民國 92 年 9 月 7 日第 6 屆第 2 次會員代表大會通過修正第 49 條第 2 款；中華民國 95 年 9 月 23 日第 7 屆第 2 次會員代表大會通過修正第 5 條；中華民國 98 年 9 月 19 日第 8 屆第 2 次會員代表大會通過修正第 5、6、9、10、12、14、15、16、22、23、24、25、26、28、29、30、31、32、33、34、35、36、41、42、43、46、48、49、50 條條文及第五章章名；增訂第 30-1、30-2、38、47-1 條條文；刪除原第 38 條條文。

前言

律師以保障人權、實現社會正義及促進民主法治為使命，並應基於倫理自覺，實踐律師自治，維護律師職業尊嚴與榮譽，爰訂定律師倫理規範，切盼全國律師一體遵行。

第一章 總則

第 1 條 本規範依律師法第十五條第二項規定訂定之。

第 2 條 律師執行職務，應遵守法律、本規範及律師公會章程。

第 3 條 律師應共同維護律師職業尊嚴及榮譽。

第 4 條 律師應重視職務之自由與獨立。

第 5 條 律師應精研法令，充實法律專業知識，吸收時代新知，提昇法律服務品質，並依中華民國律師公會全國聯合會所訂在職進修辦法，每年完成在職進修課程。

第 6 條 律師應謹言慎行，以符合律師職業之品位與尊嚴。

第 7 條 律師應體認律師職務為公共職務，於執行職務時，應兼顧當事人合法權益及公共利益。

第 8 條 律師執行職務，應基於誠信、公平、理性及良知。

第 9 條 律師應參與法律扶助、平民法律服務，或從事其他社會公益活動，以普及法律服務。但依法免除者，不在此限。

第 10 條 律師對於所屬律師公會就倫理風紀事項之查詢應據實答復。

第 11 條 律師不應拘泥於訴訟勝敗而忽略真實之發現。

第二章 紀律

第 12 條 律師不得以下列方式推展業務：

- 一、作誇大不實或引人錯誤之宣傳。
- 二、支付介紹人報酬。
- 三、利用司法人員或聘僱業務人員為之。
- 四、其他不正當之方法。

第 13 條 律師不得以違反公共秩序善良風俗或有損律師尊嚴與信譽之方法受理業務。

第 14 條 律師不得向司法人員或仲裁人關說案件，或向當事人明示或暗示其有不當影響司法或仲裁人之關係或能力，或從事其他損害司法或仲裁公正之行為。

律師不得與司法人員出入有害司法形象之不正當場所，或從事其他有害司法形象之活動，亦不得教唆、幫助司法人員從事違法或違反司法倫理風紀之行為。

第 15 條 律師事務所聘僱人員，應遴選品行端正者擔任之。

律師事務所中負有監督或管理權限之律師，應負責督導所聘僱之人員不得有違法或不當之行為。

第 16 條 律師接受事件之委託後，應忠實蒐求證據、探究案情，並得在訴訟程序外就與案情或證明力有關之事項詢問證人，但不得騷擾證人，或將詢問所得作不正當之使用。

律師不得以威脅、利誘、欺騙或其他不當方法取得證據。

律師不得自行或教唆、幫助他人使證人於受傳喚時不出庭作證，或使證人出庭作證時不為真實完整之陳述。但有拒絕證言事由時，律師得向證人說明拒絕證言之相關法律規定。

第 17 條 律師不得以合夥或其他任何方式協助無中華民國律師資格者執行律師業務。但法律另有規定者，不在此限。

律師不得將律師證書、律師事務所、會員章證或標識以任何方式提供他人使用。

第 18 條 司法人員自離職之日起三年內，不得在其離職前三年內曾任職務之法院或檢察署執行律師職務。

第 19 條 律師不得以受當事人指示為由，為違反本規範之行為。

第三章 律師與司法機關

第 20 條 律師應協助法院維持司法尊嚴及實現司法正義，並與司法機關共負法治責任。

第 21 條 律師應積極參與律師公會或其他機關團體所辦理之法官及檢察官評鑑。

第 22 條 律師對於依法指定其辯護、代理或輔佐之案件，非經釋明有正當理由，不得拒絕或延宕，亦不得自當事人或其他關係人收取報酬或費用。

第 23 條 律師於執行職務時，不得有故為矇蔽欺罔之行為，亦不得偽造變造證據、教唆偽證或為其他刻意阻礙真實發現之行為。

律師於案件進行中，經合理判斷為不實之證據，得拒絕提出。但刑事被告之陳述，不在此限。

第 24 條 律師不得惡意詆毀司法人員或司法機關；對於司法人員貪污有據者，應予舉發。

律師不得公開或透過傳播媒體發表有關特定司法人員品格、操守，足以損害司法尊嚴或公正形象之輕率言論。但有合理之懷疑者，不在此限。律師就受任之訴訟案件於判決確定前，不得就該案件公開或透過傳播媒體發表足以損害司法公正之言論。但為保護當事人免於輿論媒體之報導或評論所致之不當偏見，得在必要範圍內，發表平衡言論。

第 25 條 律師對於司法機關詢問、囑託、指定之案件，應予以協助。但有正當理由者，不在此限。

第四章 律師與委任人

第 26 條 律師為當事人承辦法律事務，應努力充實承辦該案所必要之法律知識，並作適當之準備。

律師應依據法令及正當程序，盡力維護當事人之合法權益，對於受任事

件之處理，不得無故延宕，並應及時告知事件進行之重要情事。

第 27 條 律師對於受任事件，應將法律意見坦誠告知委任人，不得故意曲解法令或為欺罔之告知，致誤導委任人為不正確之期待或判斷。

第 28 條 律師就受任事件，不得擔保將獲有利之結果。

第 29 條 律師於執行職務時，如發現和解、息訟或認罪，符合當事人之利益及法律正義時，宜協力促成之。

第 30 條 律師不得受任下列事件：

- 一 依信賴關係或法律顧問關係接受諮詢，與該諮詢事件利害相衝突之同一或有實質關連之事件。
- 二 與受任之事件利害相衝突之同一或有實質關連之事件。關於現在受任事件，其與原委任人終止委任者，亦同。
- 三 以現在受任事件之委任人為對造之其他事件。
- 四 由現在受任事件之對造所委任之其他事件。
- 五 曾任公務員或仲裁人，其職務上所處理之同一或有實質關連之事件。
- 六 與律師之財產、業務或個人利益有關，可能影響其獨立專業判斷之事件。
- 七 相對人所委任之律師，與其有配偶或二親等內之血親或姻親關係之同一或有實質關連之事件。
- 八 委任人有數人，而其間利害關係相衝突之事件。
- 九 其他與律師對其他委任人、前委任人或第三人之現存義務有衝突之事件。

前項除第五款情形外，律師於告知受影響之委任人與前委任人並得其書面同意後，仍得受任之。

律師於同一具訟爭性事件中，不得同時受兩造或利害關係相衝突之一造當事人數人委任，亦不適用前項之規定。

律師於特定事件已充任為見證人者，不得擔任該訟爭性事件之代理人或辯護人，但經兩造當事人同意者，不在此限。

委任人如為行政機關，適用利益衝突規定時，以該行政機關為委任人，不及於其所屬公法人之其他機關。相對人如為行政機關，亦同。

第 30 條之 1 律師因受任事件而取得有關委任人之事證或資訊，非經委任人之書面同意，不得為不利於委任人之使用。但依法律或本規範之使用，或該

事證、資訊已公開者，不在此限。

第 30 條之 2 律師不得接受第三人代付委任人之律師費。但經告知委任人並得其同意，且不影響律師獨立專業判斷者，不在此限。

第 31 條 有下列情形之一者，律師不得接受當事人之委任；已委任者，應終止之：

- 一 律師明知當事人採取法律行動、提出防禦、或在訴訟中為主張之目的僅在恐嚇或惡意損害他人。
- 二 律師明知其受任或繼續受任將違反本規範。
- 三 律師之身心狀況使其難以有效執行職務。律師終止與當事人間之委任關係時，應採取合理步驟，以防止當事人之權益遭受損害，並應返還不相當部分之報酬。

第 32 條 律師依第三十條第一項、第三項、第三十條之一、第三十條之二受利益衝突之限制者，與其同事務所之其他律師，亦均受相同之限制。但第三十條第一項第六款、第七款、第九款之事件，如受限制之律師未參與該事件，亦未自該事件直接或間接獲取任何報酬者，同事務所之其他律師即不受相同之限制。

律師適用前項但書而受委任時，該律師及受限制之律師，應即時以書面通知受影響之委任人或前委任人有關遵守前項但書規定之情事。

第 33 條 律師對於受任事件內容應嚴守秘密，非經告知委任人並得其同意，不得洩漏。但有下列情形之一，且在必要範圍內者，得為揭露：

- 一 避免任何人之生命、身體或健康之危害。
- 二 避免或減輕因委任人之犯罪意圖及計畫或已完成之犯罪行為之延續可能造成他人財產上之重大損害。
- 三 律師與委任人間就委任關係所生之爭議而需主張或抗辯時，或律師因處理受任事務而成為民刑事訴訟之被告，或因而被移送懲戒時。
- 四 依法律或本規範應揭露者。

第 34 條 律師對於受任事件代領、代收之財物，應即時交付委任人。但法令另有規定或契約另有約定者，不在此限。

律師對於保管與事件有關之物品，應於事件完畢後或於當事人指示時立即返還，不得無故拖延或拒絕返還。

第 35 條 律師應對於委任人明示其酬金數額或計算方法。

律師不得就家事、刑事案件或少年事件之結果約定後酬。

第 36 條 律師不得就其所經辦案件之標的獲取財產利益，但依法就受任之報酬及費用行使留置權，或依本規範收取後酬者，不在此限。

律師不得就尚未終結之訴訟案件直接或間接受讓系爭標的物。

第 37 條 律師未得主管機關之許可，不得為受羈押之嫌疑人、被告或受刑人傳遞或交付任何物品，但與承辦案件有關之書狀，不在此限。

第 38 條 律師應就受任事件設置檔案，並於委任關係結束後二年內保存卷證。律師應依委任人之要求，提供檔案影本，不得無故拖延或拒絕；其所需費用，由委任人負擔。但依法律規定不得提供予委任人之文件、資料，不在此限。

第五章 律師與事件之相對人及第三人

第 39 條 律師就受任事件維護當事人之合法權益時不得故為詆毀、中傷或其他有損相對人之不當行為。

第 40 條 律師就受任事件於未獲委任人之授權或同意前，不得無故逕與相對人洽談，亦不得收受相對人之報酬或餽贈。

第 41 條 律師於處理受任事件時，知悉相對人或關係人已委任律師者，不應未經該受任律師之同意而直接與該他人討論案情。

第六章 律師相互間

第 42 條 律師間應彼此尊重，顧及同業之正當利益，對於同業之詢問應予答復或告以不能答復之理由。

第 43 條 律師不應詆毀、中傷其他律師，亦不得教唆當事人為之。

第 44 條 律師知悉其他律師有違反本規範之具體事證，除負有保密義務者外，宜報告該律師所屬之律師公會。

第 45 條 律師不得以不正當之方法妨礙其他律師受任事件，或使委任人終止對其他律師之委任。

第 46 條 律師基於自己之原因對於同業進行民事或刑事訴訟程序之前，宜先通知所屬律師公會。

前項程序，若為民事爭議或刑事告訴乃論事件，宜先經所屬律師公會試行調解。

第 47 條 律師相互間因受任事件所生之爭議，應向所屬律師公會請求調處。

第 47 條之 1 數律師共同受同一當事人委任處理同一事件時，關於該事件之處理，應盡力互相協調合作。

第 48 條 受僱於法律事務所之律師離職時，不應促使該事務所之當事人轉委任自己為受任人；另行受僱於其他法律事務所者，亦同。

第七章 附則

第 49 條 律師違反本規範，由所屬律師公會審議，按下列方法處置之：

- 一 勸告。
- 二 告誡。
- 三 情節重大者，送請相關機關處理。

第 50 條 本規範經中華民國律師公會全國聯合會會員代表大會通過後施行，並報請法務部備查；修正時，亦同。

法院調解委員倫理規範

95年5月15日公發布

- 一、調解委員應秉持熱誠及耐心，以公正、負責、平和及懇切之態度處理調解事件。
- 二、調解委員應力求調解程序之順暢，力謀當事人雙方之和諧。
- 三、調解委員因行調解知悉他人職務上、業務上之秘密或其他涉及個人隱私之事項，應保守秘密；疑有家庭暴力、虐待兒童之情事或危險時，應依法通報並為妥適處理。
- 四、調解委員應持續充實法律及專業知識，提昇調解技巧。
- 五、調解委員應尊重當事人之意願，不得強迫當事人進行或成立調解。
- 六、調解委員應本於雙方之最佳利益，如涉及未成年子女，並應優先考量子女之最佳利益，協助雙方成立調解，不得故意曲解法令或為欺罔之告知，致誤導當事人為不正確之判斷。
- 七、調解委員就調解事件之法律或專業知識不明瞭時，應請求法院協助。
- 八、調解委員應謹言慎行，不得為促使調解成立而故為詆毀、中傷或其他有損當事人人格尊嚴之不當行為。
- 九、調解委員不得為其所行調解事件當事人之代理人，且應避免有使人疑其為特定當事人代理人之行為。
- 十、調解委員本人或同一事務所之執行業務人曾受當事人委任，或有民事訴訟法第三十二條所列法官應行迴避之事由者，應自行迴避，不得執行職務。
- 十一、調解委員於調解過程中不得藉機招攬業務。
- 十二、調解委員不得向當事人收取任何費用。
- 十三、調解委員不得以私人言行代表所屬法院。
- 十四、調解委員不得接受當事人請託或收不正利益。
- 十五、調解委員應保持中立，不得與當事人、代理人及其他利害關係人為案件外之接觸、往還籌應等不當行為。

十六、調解委員間應彼此尊重，不得詆毀、中傷其他調解委員。

十七、調解委員應遵守法令及其他符合解解委員自律、自治精神之必要事項。

中華民國仲裁協會仲裁人倫理規範

中華民國八十九年十一月六日中華民國仲裁協會第十二屆第三次會員大會通過
中華民國九十年十二月二十六日中華民國仲裁協會第十二屆第四次會員大會通過
修第 7、9、11、17、18、27 條
中華民國九十八年十二月三十日中華民國仲裁協會第十四屆第四次會員大會通過
修正全文

- 第 1 條 中華民國仲裁協會（以下簡稱本協會）為確保仲裁人之公正、客觀及獨立，並維護仲裁制度之公信力，特依仲裁機構組織與調解程序及費用規則第 22 條訂定本規範。
- 第 2 條 凡在本協會登記或辦理仲裁事件之仲裁人，均應遵守本規範及相關法令之規定。
- 第 3 條 仲裁人不得招攬事件，擔任仲裁人。
- 第 4 條 仲裁人應秉公正、客觀、獨立、負責之精神處理仲裁事件。
- 第 5 條 仲裁人處理仲裁事件應依據法令，並以其專業知識，善盡注意之義務。
- 第 6 條 仲裁人就其所處理之仲裁事件，應保守秘密。
- 第 7 條 仲裁人應維護仲裁之公信力，不得接受當事人關說、要求或收受不正利益，或有其他不法、不當之行為，並應盡力避免外觀上令人生偏頗之虞之行為。
- 第 8 條 仲裁人不論係由當事人或以其他方式選任，均應避免有使人懷疑其為特定當事人之代理人或代言人之言行。
- 第 9 條 仲裁人應依仲裁法第十五條第二項規定據實告知當事人，不得虛偽、隱匿。
- 第 10 條 仲裁人不得因其家庭、社會及其他關係，影響其執行職務之公正、客觀及獨立性。
- 第 11 條 仲裁人應保持中立，不得與當事人、代理人、證人、鑑定人及其他利害關係人為不正當之往返酬應。
- 第 12 條 仲裁人應遵守仲裁法有關迴避之規定。

如有仲裁法所定應迴避之事由或其擔任仲裁人之公正性有被合理質疑之可能性時，應拒絕擔任，其於就任後始發現者，應自行迴避。

第 13 條 仲裁人應親自執行職務，不得委由他人處理。

第 14 條 仲裁人接受選任後，除有應迴避之事由或有其他正當理由外，不得中途辭任。

第 15 條 仲裁人應積極進行仲裁程序，並於法定期限內作成判斷書。

第 16 條 仲裁人不得與一方當事人、代理人或其他關係人就事件內容私下討論。

第 17 條 本協會設「仲裁人倫理委員會」（以下簡稱倫理委員會），置委員九人至十一人，由本協會理事會就社會上素孚眾望且熟悉仲裁制度之公正人士聘任之，其中一人為主任委員，由委員互選之，任期三年，得續聘一次，其任務如下：

- 一、 仲裁人倫理規範之研議。
- 二、 仲裁人倫理教育之促進。
- 三、 仲裁人違反本規範事件之審議。
- 四、 其他維護仲裁人倫理有關事項之研處。

第 18 條 倫理委員會委員就所審議仲裁人違反本規範事件，認為以迴避為適當者，應即迴避。

對於委員迴避之聲請，由倫理委員會決定之，不得異議。

第 19 條 當事人或其代理人認為仲裁人有違反本規範之情事者，得以書面向倫理委員會陳訴。本協會理事會亦得就個案移請倫理委員會審議。

第 20 條 倫理委員會審議陳訴事件時，應避免不當損及被陳訴人及關係人之名譽與權益。

第 21 條 倫理委員會之程序，不對外公開。

第 22 條 倫理委員會審議陳訴事件，應予陳訴人與被陳訴人充分陳述之機會，必要時並應調查證據、舉行言詞辯論、由雙方詰問證人，以發現真實，作成決定。

第 23 條 陳訴人與被陳訴人均得攜同或委由代理人出席。但倫理委員會認為必要時，得要求其親自出席。

第 24 條 倫理委員會審議違反本規範之陳訴事件時，其決議應有三分之二以上委

員（不包括迴避之委員）之出席，出席委員過半數之同意，始得為之。

第 25 條 倫理委員會應作成決定書，記載下列事項，由參與決定之委員簽名，並送達陳訴人與被陳訴人：

- 一、被陳訴人姓名、住所或居所。
- 二、主文。
- 三、事實及理由。
- 四、作成決定之年、月、日。

第 26 條 倫理委員會認為被陳訴人有違反本規範之情事時，得按其情節之輕重，依下列方式處理：

- 一、勸告。
- 二、停止其擔任本協會仲裁人六個月至三年。
- 三、禁止擔任本協會仲裁人，並註銷其仲裁人登記。

前項決定不影響該被陳訴人現在本協會進行中之仲裁事件，但陳訴人為該事件之當事人者，由倫理委員會決定被陳訴人是否繼續仲裁該事件。

第 27 條 前條決定書之全部或一部，必要時得刊登於本協會之刊物。

第 28 條 本規範經本協會會員大會通過，並報請目的事業主管機關備查後施行。其修正時亦同。

座談照片



