



踢走「強制」仲裁

強制仲裁如何傷害美國工人

Taking “forced” out of arbitration: how forced arbitration harms America’s workers

The Employee Rights Advocacy®
INSTITUTE
For Law & Policy

2201 Broadway, Suite 402, Oakland, CA 94612 | (415) 296-7629
info@employeerightsadvocacy.org | www.employeerightsadvocacy.org

大多數工人接受一份新工作時，從來沒有想到有朝一日會為了保護自身權益而與雇主對簿公堂。與此同時，很多工人沒有注意到他們的雇主很可能已經剝奪了工人到法庭申訴的權利。在職位申請書、員工手冊、合約或公司電郵的細字中，原來已注明要求工人接受以強制仲裁方式來解決勞資糾紛。

這廣泛被雇主採用的手法在美國各行各業中均有出現，由最低工資工人，到專業界別和軍方，雇主硬性要求員工放棄向法庭申訴，令他們從而失去了聯邦、州及地方法例對工人的保障。

強制仲裁如何傷害工人？

國會通過代表國家基本價值觀的法例，即是說人人都應得到平等對待、公平薪酬、安全工作環境，以及到法庭維權的機會。因此，國會已重申職場保障於國家的重要性，所以必須由法院來執行相關法例。

強制仲裁是對維護員工權利最大的威脅，它剝奪了工人向法官和陪審團申訴的能力，改為要求他們把案件個別地送交閉門仲裁。

什麼是仲裁？

處理糾紛可以有多种方法而不必都上法庭，仲裁便是其中之一。在仲裁方式下，涉事各方向一名或多名仲裁員提交自己的意見。這是一種法庭以外的私了模式，沒有法官也沒有陪審團，更不容許上訴。仲裁員會決定仲裁規則、衡量證據和論證，然後作出有約束性的裁決。仲裁與調解不同，調解是涉事各方試圖談判出協議，如未能達成協議，還可以繼續訴諸法庭的。

仲裁對於解決職場糾紛可以是極其惡劣的選項，因為到底是上法庭還是仲裁，雇主可以權衡輕重後再作決定。所以與其被逼接受仲裁，工人應有權自主決定是否參與仲裁。

什麼是強制仲裁？

限令工人如要挑戰雇主的違法行為，必須透過私人仲裁，這便是「強制仲裁」。強制仲裁與自願仲裁是不一樣的，因為強制仲裁並不是勞資雙方公平自由談判的結果。相反，它是透過剝削了工人的權利而讓雇主佔得好處的程序。

強制仲裁要求工人私下解決勞資糾紛，而不是在公開的法庭上。這讓違規的雇主避開公眾問責，令員工和社會大眾沒法清楚知道雇主的違法行為。與法庭不一樣，私人仲裁是在沒有法律條文或其他公平性保證的情況下進行的。許多強制仲裁條款還包括放棄集體訴訟權，讓工人就算是受到同一不合法工作待遇，也無法團結起來一起提出訴訟。結果，強制仲裁導致由工人在法庭提出的集團訴訟案件大幅減少，同時也令到這類申訴沒法在仲裁中提出。當個別工人的受傷害的金額太細而不符合提出個別索償時，放棄集體訴訟條款讓雇主可以逃避了法律責任。

應該立法對付之

任何人如認同雇主不應有權強迫員工接受仲裁才能成功求職或保住飯碗者，請促請你們的國會議員們立法禁止強制仲裁。強制仲裁必須被定為非法，仲裁必須是在勞資糾紛出現後，員工知情、自願或屬於集體談判協議的情況才能有效。終結強制仲裁是可以實現的，國會已經通過得到兩黨支持的法例，禁止在汽車經銷商、家禽和生口飼養者和聯邦國防承包商的某些員工等等實施強制仲裁。現在是時候要求國會通過法例全面禁止強制仲裁了。

不要強制仲裁的十個理由

- 1. 強制仲裁阻礙了工人使用國家民事法庭服務。**有別於勞資雙方在知情情況下，彼此同意透過仲裁解決糾紛的自願仲裁，強制仲裁是雇主單方面的要求雇員放棄在法庭上維權。
- 2. 強制仲裁不是自願性質的。**透過強制仲裁，雇主逼使求職者和工人在雙方出現紛爭時，放棄訴諸法院的權利。雇主可以將強制仲裁強加於已工作多年的員工，如果員工希望保留工作的話，便必須接受。
- 3. 強制仲裁不需工人的知情同意書。**因為強制仲裁是在所有爭議發生之前便確立了的原則，工人沒法在知情的情況下同意放棄權利，在這關節點上，他們壓根就不知道自己的權利是什麼。員工在這種情況下是沒法明智地選擇用哪種法律機制的，特別是當勞資糾紛還未出現之前。
- 4. 強制仲裁是個別員工與雇主之間不公平的談判關係。**在有工會的職場，工會與雇主是在公平的規則和環境下談判。集體談判本身其實也包括自願性仲裁的選項，沒有工會的工人根本沒有談判的能力，只能接受雇主單方面開出的條件。
- 5. 仲裁與法庭裁決相比，工人敗訴的機會更高，得到的賠償也較少，並且花費也更大。**由經濟政策研究所主持的研究顯示，相比在聯邦法庭，工人更難在私人仲裁中獲勝。強制仲裁個案中僅有五分之一(21.4%)是工人勝出，在聯邦法庭則有超過三分之一(36.4%)。在賠償金額方面的差異更大，強制仲裁一般的賠償是\$36,500，只是聯邦法庭案件賠償金額中間數(\$176,426)的21%。
- 6. 強制仲裁幫忙雇主隱瞞違規行為，讓其他工人和公眾不得而知。**強制仲裁中的保密條款隱瞞了雇主的惡

行。公開的法庭不單向雇主問責，同時讓其他犯有同樣行為的雇主明白，裁決也適用於他們身上。私人仲裁的裁決並不適用於其他違法的雇主，甚至是日後同一雇主對另一員工做出同樣的侵權行為，亦是不適用。

- 7. 強制仲裁與美國民事訴訟司法系統原則是相違背的。**強制仲裁容許雇主規限工人的重要法律保障。雇主可以縮短員工提出申訴的期限，以及就算工人在仲裁中勝訴，他們能得到什麼補償也受到雇主設限。再者，就算是仲裁員作出了不合法例的裁決，雇員也不能上訴的。因為不必要依據法庭的標準，強制仲裁中員工舉證的權利受到嚴重限制，導致更難收集證據指證雇主犯了錯。
- 8. 因為仲裁員渴望得到回頭生意的關係，強制仲裁方式大大有利於雇主。**統計顯示許多仲裁員重複受聘於同一雇主，並且更多時會作出有利雇主的裁決，從而導致雇主更樂意聘用此位仲裁員來處理勞資糾紛。為獲得更多回頭生意，鼓勵了仲裁員偏幫雇主。
- 9. 強制仲裁的條款是由雇主和他們的律師撰寫的，複雜的強制仲裁條文往往會隱藏在職位申請表、雇佣合約、員工手冊、退休計劃書，甚至電郵裡的細字中間。**員工很多時沒有注意到強制仲裁條款的措詞，以及職場違法行為的影響。
- 10. 強制仲裁可能是極其昂貴的。**與在法庭提出訴訟不同，仲裁公司索取巨額的費用。亦不同於法官，仲裁員是按小時收取費用的，有的每小時多達數百元。仲裁條款可能要求員工支付對比法庭高出許多的費用。同時，雇主有權選擇仲裁地點，有可能是在外州，對工人造成更大的財務困難。

強制仲裁：雇主說啥便是啥

雇主會說	現實
仲裁僅僅是非正式的法院，更適合法律上並不複雜的狀況。	「非正式」實際上意味著對弱勢者更少的保護，難以確保公平。
仲裁是比打官司更便宜的選擇。	仲裁對工人來說可以很昂貴的，單是提出申訴，他們便可能要支付數以千計的金錢。對於那些負擔不起費用的工人，強制仲裁條款是送給雇主的“免費出獄證”。
員工可以自由將他們希望帶到在法庭上的案件，同樣向仲裁員提出。	雇主可以改變仲裁規則，以阻止工人證明他們的投訴。
仲裁更有效地替代冗長的法庭程序。	工人應該有權在糾紛出現之後，而不是之前，去選擇是否願意為快速解決問題而犧牲司法權。
仲裁整體上是更好解決職場糾紛的機制。	如果真是這樣，雇主就不需要強迫員工接受仲裁才能受聘或保住工作。