

人民調解或社區調解在東西方語境下的差異
高等法院司法常務官龍劍雲
2016年10月20日

人民調解或社區調解的本質和內容

以上的議題，我只可以就我在勞資審裁處處理過的調停經驗，在實際的問題上與大家分享。

1995-1997 期間，我處理了超過 4000 多件案件，其中大概 80%或以上都是通過調停達成和解協議的。

我認為上面的議題在實際上是討論調停/調解的其中一個特點和因此而產生調解的方法。

調解人員必須盡一切努力將對抗性的矛盾轉化為非對抗性的矛盾。方法是因每個個案而定的，主要是令雙方暫時拋開個人情緒，從理性出發，找出共同利益的可能性，集中討論如何能達到共同利益，形成雙贏的局面；或者是雙方都明白對方的立場並且作出合理的讓步，達成雙方可以接受的協議。

調解的目的

只有一個：和平解決雙方的分歧；不但不戰而勝，而且各取所需，這是最好的雙贏解決。其次，各方都明瞭彼此的立場和利益所在，都能夠作出調整，各自讓步而能達成彼此能夠接受的協議。

要達成這個任務，調解人員必須在調解之前做好一切準備工夫，例如了解案件的事實和有關的法律問題，當事人的心理狀態，他們的強弱點，他們所要求是什麼，有沒有共同利益，有沒有其他可行的選擇等等。

在這裡且讓我舉一個我處理過的案例來說明白吧。一位僱主控告她的僱員違反僱傭合約，要求賠償違約代通知金以及其他損失賠償，一共幾萬塊。案件通過勞工署，勞資審裁處的調查主任都不能調停成功而需要審理。開審前一天才收到雙方給法院的文件，大量的文件都是爭論事實。花了差不多兩個小時才看完了那些文件。我明白僱主看重的是面子，而僱員看重的是不需要付款。開庭的時候，我讓雙方充分時間發表她們對案件的看法，讓她們消消氣。然後，我不去討論事實而直接問僱主是否要向曾經是她的僱員要錢。僱主是要面子的，當然說不，她只是要僱員承認錯誤並且道歉。我問她是否僱員道歉她便同意和解。她回答說，如果僱員道歉，她願意以一塊錢跟僱員和解。我趕緊在她未收回承諾之前向僱員解釋。不料，我還未開口，那個僱員立刻站起來說“對不起”，並且拿了一元硬幣放在桌上。僱主表示滿意，她拿了硬幣，轉身走了。案件和解了，不用審理。這就是個有趣的雙贏的例子。

在東西方語境下的差異

所謂東西方語境下的差異，我認為是包括東西語言上的差異、文化上的差異以至概念上的差異。坦白地說，我對這些問題並沒有深入的研究。我只可以從個人的經驗來說說我的看法而已。

語言上的差異是很明顯的，不用多說了吧。

文化以至概念上的差異這問題，我想從東、西方對公平的定義看看。

首先，從法律方面看看彼此的分別。西方普通法對於個人自由達成合約是比較著重的。普通法合約其中的要件是有價交易（valuable consideration），合約成立與否是基於雙方在合約中清楚表示合約的意願和條款，加上有價值的交易，數額多少卻不是主要的要件。中國法律合約法的要件是等價交易。這兩個是基本上不同的概念。

西方一般是較為注重合約精神，一切根據合約條文規定。東方像中國的較注重人情和關係。在香港高等法院常常看到一些國內發生的爭議，標的超過一個億，甚至幾億的交易，都是口頭承諾的。口頭承諾一般是條文不清楚和不確定的。這種情況，在雙方或一方是西方人士的案件是很少見的。

在概念上，東西方對正義也是有所不同的。大家都認識季羨林教授了。他是研究火鳥文的專家。他年青時候曾經留學德國十年，他對西方文化有實際和深刻的體會。在一篇名為“隔膜”的散文裏談及西方對“正義”的概念。他說他看見街上有兩個一大一小的小童打架。在旁的成年人看了也不主持正義，出來說大的不應該欺負小的。季教授認為假如這件事發生在中國，一定有人出來主持正義的。季教授說：“這件小事給了我一個重要的教訓：在西方國家眼中，誰的拳頭大，正義就在誰的手裡。…”這就說明東西方文化對正義的差別了。不過，這個故事只表現了一個側面，不代表全部的。

調解人員如果能夠注意這些文化上的差異，也許可以幫助雙方調解彼此的爭議。

萬變不離其宗，調解人員的任務是協助雙方達成協議以解決彼此的爭議。

但是，要成爲一個出色的調解員也是不容易的。

謝謝大會給我這個機會在這裡跟大家分享我的經驗。