

勞動事件法中之調解程序

姚好嬈*

壹、前言

以往勞資爭議係依民事訴訟程序處理，惟勞資爭議事件涉及勞工個人權益、生計問題，且訴訟中勞工通常處於弱勢，相關之證據多由雇主所持有，不利於勞工舉證，而勞資事務之專業性及特殊性，有賴當事人自主合意解決及勞資雙方代表參與程序，實宜由雙方當事人自主性、合意性解決。為因應上述勞資爭議之特殊性，立法院於民國107年11月三讀通過勞動事件法，並於109年1月1日開始施行。

勞動事件法作為民事訴訟法的特別法，以追求勞資雙方地位實質平等、能迅速、妥事、專業、有效並平等地處理勞資爭議，以促進勞資關係和諧為目標，本法之制度設計上又以「強化當事人自主及迅速解決爭議」而建立勞動調解程序，為一大特色。本文即以勞動調解制度為核心，進行介紹。

貳、勞動事件法之調解前置原則

一、制度目的及特色

考量勞動事件與一般的財產糾紛不同，兩

造當事人間往往存有知識、經濟能力之差異，且爭議的發生及雙方權利義務的履行，亦受勞資實際互動狀態影響而趨於複雜，實有賴於熟稔勞資關係與專業知識者介入，於理解勞資爭議現實情況下，為妥適地處理，故仿效日本勞動審判法中，於訴訟前加入強制的調解程序。論者謂，觀察我國勞動事件法中的勞動調解組織及程序運作上之規定，同樣具備日本勞動審判制度「三個S」的特徵，亦及專門性（Specialized）、因應各案解決的妥適性（Suitable）、簡便立即解決問題之迅速性（Speed）¹。

二、調解前置與緩和

屬本法第2條所稱的勞動事件，爭議當事人如欲循司法程序處理、救濟，除已經其他法定調解機關調解未成立、提起反訴或送達於他造之通知書，應為公示送達或於外國為送達者，或為性別工作平等法第12條性騷擾爭議者外，於起訴前，應先經法院行勞動調解程序²，該法並規定，如為應先經法院進行勞動調解之情況，當事人卻逕提起訴訟，則視為調解之聲請³，以落實透過勞動調解機制解

* 本文作者係執業律師

註1：陳建文，〈勞動事件法總則章及調解程序規定評析〉，收錄於：臺灣勞動法學會主編，《勞動事件法解析》，元照，2020年2月，頁35-36。

註2：勞動事件法第16條第1項規定參照。

註3：參照勞動事件法第16條第2項規定。

決勞資爭議的立法意旨。惟縱有上述經其他法定調解機關調解未成立等情況，如當事人仍期望尋勞動調解程序解決爭議，基於其調解意願之尊重，並顧及當事人的程序選擇權，亦得聲請之⁴。

在涉及違反工會法第35條而對於勞工為解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇所生之民事上權利義務爭議，依勞動事件法第2條立法理由之說明，固屬該法所定勞動事件之範疇⁵，此爭議類型可循不當勞動行為裁決制度救濟，於爭議已先經不當勞動行為裁決委員會受理並做成裁決決定後，如不服之當事人於法定期間內再向法院提起訴訟救濟，因不當勞動行為裁決委員會非屬法定調解機關，又無勞動事件法所定調解前置之例外情形，法院即應先行勞動調解程序。對此有論者認為，雖不當勞動行為裁決委員會係由熟稔勞資關係之學者、律師所組成，且裁決程序亦可隨時試行和解⁶，惟考量不當勞動行為之行政救濟制度是在藉由裁決救濟命令迅速回復、形塑集體勞動秩序，其程序任務與機能與前述「其他法定調解機關」不同，且就事證蒐集與調查而言，勞動調解委員會得依職權裁量不當勞動行為裁決程序所為事證調查之結果，已可相當程度減輕程序進行證據調查之負擔，不至於延宕程序。再者，本法之調解成立態樣相較於不當勞動行為裁決程序之和解機制更為多元化（詳見後述），而認

涉及私權爭議之不當勞動行為事件適用本法之調解程序原則，有助於促使當事人迅速、妥適解決糾紛，應仍有實益⁷。

本法於強制調解之原則下，仍於第16條第1項除書保留了例外的空間，而免除調解先行之程序，對此有論者指出，此雖呼應現實，然諸多本法銜接調解與審判程序之特殊設計，將因未先於法院進行勞動調解，逕行進入審判程序而功虧一簣⁸。

又本法第22條第3項規定：「勞動法庭之法官不得逕以不能調解或顯無調解必要或調解顯無成立之望，或已經其他法定調解機關調解未成立為理由，裁定駁回調解之聲請。」，以強化讓當事人能盡量利用勞動調解程序解決紛爭之立法意旨。該條第3項未提及民事訴訟法第406條第1項第4款提起反訴、同法第5款送達於他造之通知書，應為公示送達或於外國為送達之情形，或性別工作平等法第12條性騷擾爭議者之情形，則參照本法第16條第3項之規定，涉及上述三類情形而當事人仍聲請勞動調解時，勞動法庭之法官應不得逕以裁定駁回當事人之聲請；惟司法院依本法第52條授權所訂定之勞動事件審理細則第18條第1項第3款，賦予法官就涉及提起反訴、公示送達或於國外送達之勞動調解聲請案，得逕以裁定駁回之權限，限縮本法第16條第3項之適用範圍，此或係考量此類爭議案件，恐難於三個月內以三次期日內終結調解程序。

註4：參勞動事件法第16條第3項規定。

註5：屬該法第2條第1項第1款「其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議」。

註6：不當勞動行為裁決辦法第32條參照。

註7：張義德、王藝蓁，〈勞動事件之調解程序〉，「指南勞動法論壇場次二」，國立政治大學勞動法與社會法中心，2019年6月，頁18-19。

註8：林佳和，〈勞動事件法概觀（上）〉，《月旦會計實務研究》，第12期，2018年12月，頁54。

此外，於本法施行前，實務上常見兩造於起訴前雖經勞工行政主管機關調解但未成立，案件起訴後於審理過程中經法官勸諭，兩造依民事訴訟法第420條之1規定合意移付調解，而適用民事訴訟法調解規定之情形；於本法施行後，因「曾經其他法定調解機關調解未成立」為勞動調解前置原則之例外，上述經合意再移付調解之情況亦可能出現，對此勞動事件審理細則第13條第2項規定，此時應依民事訴訟法所定調解程序處理。惟本法既設置勞動調解程序，遴聘熟稔勞資關係與專業知識者與法官共同組成勞動調解委員會，並賦予勞動調解委員會調查證據、酌定解決事件之調解條款及提出解決事件之適當方案等功能線之權限，希望藉此迅速並妥適地處理勞動事件，則是否僅限於起訴前之調解程序始有本法第16條以下勞動調解程序規定之適用，或是只要是在法院之勞動事件欲行調解（包含訴訟中移付調解、二審程序），均有適用，或許有討論空間。

三、合併調解

為使當事人間之紛爭可以迅速、圓融地一併解決，即有使兩造利用同一程序，統合處理爭議之必要，勞動事件法即規定，可將相牽連之「數宗勞動事件」以及「勞動與民事事件」合併處理。

於前者之情形，依本法第19條第1項之規

定，法院應依當事人之聲請，或依職權，將相牽連之數宗勞動事件合併調解，法官於裁定合併與否前，應使當事人有陳述意見之機會，俾利判斷合併調解是否妥適⁹。而為符合本法設置勞動調解程序以及採用調解前置原則之立法精神，勞動事件審理細則復於第14條第1項規定，於涉及數項訴訟標的之勞動事件，縱僅其中一部分符合勞動事件法第16條應先行調解之情形，合併起訴之全部事件均應先行勞動調解程序。

於後者之情形，勞動事件法第2條第2項基於訴訟經濟、紛爭一次解決之考量，容許當事人得將與勞動事件相牽連之民事事件合併起訴¹⁰，或於訴訟係屬中為追加或提起反訴，惟該條所稱相牽連之民事事件，應排除審判權歸專屬他法院管轄（例如家事事件歸屬家事法院管轄）之情形¹¹。此外，鑒於勞動調解與民事調解程序仍存有若干差異，本法第19條第2項僅容許當事人合意聲請將相牽連之民事事件（已繫屬或未繫屬於法院者皆可）與勞動事件合併調解，以兼顧紛爭統合處理原則及當事人之程序選擇權，此時依勞動事件審理細則第16條第3項規定，法官即「應」合併調解；惟如調解委員會認為合併調解不利於紛爭迅速與妥適解決，或是因此無法依職權提出適當方案，則難以透過勞動調解迅速妥適解決紛爭，此時得視為調解不成立¹²。

至於何謂「相牽連」之勞動或民事事件，

註9：勞動事件審理細則第16條第2項參照。

註10：如勞動事件屬勞動事件法第16條第1項應先行法院調解程序者，依勞動事件審理細則第14條第2項規定，合併起訴之民事事件應一併進行法院之勞動調解程序，始符合勞動事件法調解前置原則之立法精神。

註11：勞動事件法第2條立法理由第五點說明參照。

註12：勞動事件審理細則第16條第4項、勞動事件法第31條規定參照。

參照本法第2條及第19條之立法理由，其內涵應指訴訟標的或攻擊、防禦方法相牽連，事實證據資料得互為利用、基於相同事實關係，或其中一事件主張之結果為他事件之前提。

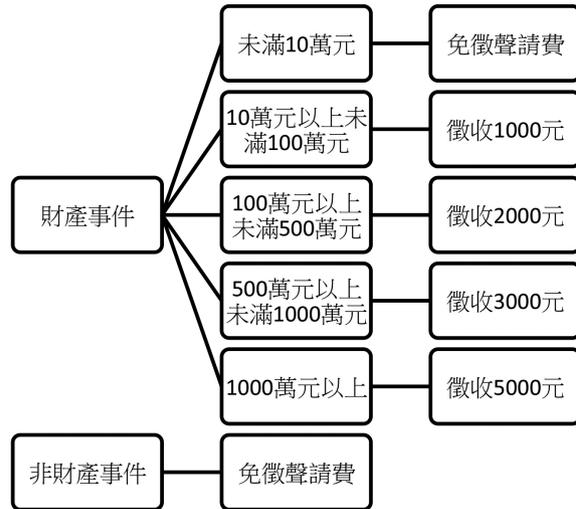
參、勞動調解之管轄

本法採便利勞工之管轄原則，於第6條第1項增加「勞務提供地」之管轄法院，突破傳統民事訴訟「以原就被」之原則，而勞動調解之管轄，依勞動事件法第17條第1項規定，係參照本法總則之規定，同樣由管轄勞動事件之法院為之。又為便於勞工應訴，本法第6條第2項就雇主為原告之情形，准予勞工得聲請移轉至其所選定有管轄之法院，並於第7條規範倘雇主利用其優勢地位，訂定顯失公平之合意管轄條款，允許勞工得逕向其他有管轄之法院起訴，或於被訴之情況下得聲請移轉管轄；此些規定依本法第17條第2項之規定，於勞動調解程序中均準用之。

肆、勞動調解之費用

本法未直接規定聲請調解之費用，因此依第15條規定，回歸民事訴訟法之規定¹³。民事訴訟法第77-20條區分聲請調解事件之類型收費，非因財產權而聲請調解者，免徵聲請

費，因財產權事件聲請調解者，則按標的之金額或價額徵收費用，茲以圖表整理如下：



於調解不成立而續行訴訟時，當事人應繳之裁判費，得以已繳納之調解聲請費用抵¹⁴。如當事人逕行起訴並已繳納裁判費，然因本法第16條第2項規定視為勞動調解聲請而進入調解程序，其後調解成立，依本法第15條準用民事訴訟法第423條第2項及同法第84條第2項規定，當事人得聲請退還2/3之裁判費，此時法院應將原繳納之裁判費扣除應繳納之勞動調解聲請費之1/3後，退還給當事人¹⁵。

伍、勞動調解委員會

一、勞動調解委員會成員組成

不同於傳統行政機關之依勞資爭議處理法僅由獨任調解人或勞資雙方各自選定一人，

註13：勞動事件審理細則第15條第1項規定：

「聲請勞動調解，應向管轄法院提出聲請書狀，或依本法第十八條規定以言詞為之，並依民事訴訟法第七十七條之二十所定額數繳納聲請費。」

註14：參民事訴訟法第77-20條第2項規定。

註15：勞動事件審理細則第43條規定參照。

再由主管機關指派一至三人組成調解委員會行之、法院由法官親自進行調解程序或由調解委員為之，本法第21條第1項規定勞動調解由勞動法庭之法官一人及勞動調解委員二人組成委員會之方式行之，期能以法律的專業知識搭配勞資事務之經驗，迅速、妥適地解決勞動事件糾紛。是勞動調解委員對於爭議之解決扮演關鍵角色，本法第20條第1項即規定，法院應遴聘勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗之人，例如具有勞工或雇主之身分或經驗、因相關學識、經驗而熟稔勞動事件之處理者。

二、勞動調解委員

司法院依本法第20條第3項規定之授權，制定「地方法院設置勞動調解委員辦法」，規範勞動調解委員之資格、遴聘、訓練、考核、費用及報酬等事項。

司法院已將經勞動、工商機關團體與地方政府推薦之勞動調解委員人選，按其專長屬性分為勞動組與事業組，建置「勞動調解委員名冊系統」，供各地方法院辦理委員遴選，各法院所聘之勞動調解委員亦可於法院網站上查詢¹⁶。

勞動調解委員之任期原則上為三年¹⁷，受

聘任前及任期內應接受研習及訓練¹⁸，以維持委員之素質；處理勞動調解，應以中立、公正之立場，不得因個人過往之經驗而有特定立場¹⁹，並須遵守勞動調解委員倫理規範、負有保密義務²⁰。

勞動法庭法官受理勞動調解事件後，應先審查調解聲請是否合法，於程序完備後，由勞動法庭法官依個案之類型、特徵等，自所屬法院聘任之勞動調解委員名單中，斟酌各委員之智識、經驗之領域、背景等，指定適當之勞動組、事務組委員各一人，組成勞動調解委員會²¹。是勞動調解程序中之勞動調解委員，原則上係由承辦案件的法官指定。

惟鑑於當事人對於勞動調解委員之信賴程度高低，通常與調解成功率成正比，是倘兩造合意選任組成勞動調解委員會之委員，法官得依當事人之合意指定或更換調解委員²²。惟兩造至遲應於何時達成選任勞動調解委員之合意並提出給法院？有論者考量勞動調解委員共同參與之程度，與其形成心證、提出妥適解決方案等具高度關聯性，若未適切限制合意選任之時期，恐不利於程序之效率進行，而認當事人至遲應於第一次調解期日前向法院提出指定特定勞動調解委員之合意²³。

勞動事件審理細則第20條第4項係規定法官「得」依兩造合意指定或更換組成勞動調解

註16：司法院，「勞動調解委員名冊」，

<https://www.judicial.gov.tw/tw/lp-1924-1.html>（瀏覽日期：2020年4月15日）。

註17：地方法院設置勞動調解委員辦法第12條。

註18：地方法院設置勞動調解委員辦法第10條、第14條。

註19：參勞動事件法第21條第3項及立法理由。

註20：地方法院設置勞動調解委員辦法第16條、第17條。

註21：勞動事件法第21條、勞動事件審理細則第20條參照。

註22：參勞動事件審理細則第20條第4項及說明。

註23：張義德、王藝蓁，同註7，頁11。

委員會之勞動調解委員，是法官對於是否更換勞動調解委員有裁量權，實務上，倘調解程序已開始進行，法官於承受調解程序應於三個月內以三次期日內終結之時間壓力下，較難想像仍會准許兩造以合意更換勞動調解委員。惟兩造會合意提出更換勞動調解委員，通常意味著當事人對於法官原先指定之委員並不信賴，如不准許更換，恐難以期待兩造會於調解過程中敞開心房或是接受調解委員之建議，亦無助於紛爭之解決，是否要限制當事人至遲於第一次調解期日前即應向法院提出指定特定勞動調解委員之合意，實屬兩難。

陸、勞動調解之程序進行

一、勞動調解之聲請

為求明確，本法第18條規定，聲請勞動調解應以書狀為之，如調解標的之價額較小，則容許當事人以言詞之方式為之，惟應使書記官作成筆錄。而為求能明確知曉調解當事人、請求範圍、利害關係人或是否有合併調解事項，使調解程序能迅速進行，本法第18條第3、4項及審理細則第15條定有聲請書狀或筆錄內應記載及宜記載事項。

二、勞動調解期日之前置作業

受理勞動調解聲請後，法院應依事件性質，迅速擬定調解計畫²⁴，勞動法庭法官依

本法第22條規定應先為程序審查，就聲請是否合法進行調查。於程序事項完備後，法院應就個案指定勞動調解委員組成勞動調解委員會，因法官對於相關程序及法規較為熟悉，是本法第23條第1項規定由勞動調解委員會中之法官指揮調解程序之進行，且法官應於勞動調解聲請之日起30日內，指定第一次調解期日²⁵。為使兩造得於第一次調解期日能為較完整之攻擊、防禦主張，避免調解程序之空轉與浪費，勞動事件審理細則第24條規定於調解前，法官斟酌聲請人預留合理時間以於收到答辯狀後得以準備之合理期間後，會定相當期間命相對人提出答辯狀。

三、勞動調解期日之進行

為使勞動調解程序得以快速、有效之進行，勞動事件法24條立法理由即明確揭櫫勞動調解採言詞方式集中進行之原則，勞動調解程序並應於3個月內以3次調解期日內終結之，以符合本法第1條迅速解決勞動事件之立法目的²⁶。

是勞動調解委員會於第一次期日即應儘速聽取雙方陳述並為爭點及證據之整理，儘可能實施第一次期日所得進行之證據調查，於第二次、第三次期日進行剩餘之證據調查程序，當事人亦應盡早提出事實及證據，除有不可歸責於己之事由，不得逾第二次期日始提出²⁷。勞動調解委員會於閱讀雙方事前提出之書狀、聆聽雙方之陳述，整理相關之爭

註24：勞動事件法第8條第1項規定參照。

註25：勞動事件法第23條第2項規定參照。

註26：參勞動事件法第24條第1項。

註27：參勞動事件法第24條第2項規定及立法說明。

點及證據後，法官如認為當事人之聲明或陳述有不明瞭或不充足之處，應予闡明，請當事人敘明或補充²⁸。勞動調解委員會並可依當事人之聲請或依職權調查事實及必要之證據²⁹，在認定事實及調查證據之過程中，勞動事件法第24條第3項並要求勞動調解委員會應適時曉諭當事人日後訴訟可能之結果，以促成當事人以調解解決紛爭之合意。

又為審究事件關係及兩造爭議之所在、促成當事人合意解決、酌定調解條款、提出適當方案或其他進行調解程序之需要，勞動調解委員會得聽取當事人、具有專門知識經驗或知悉事件始末之人或第三人之陳述，察看現場或調解標之物之狀況，請求第三人提供有關文件或資訊，該些調查並得以便宜方法行之，而無需遵循法定調查證據程序³⁰。蓋因勞動調解制度設計係以迅速、妥適處理勞動事件為出發點，是於程序上採用自由證明原則，勞動調解委員會對於證據調查、取捨及證據價值之評斷不受嚴格證明法則之限制³¹。惟勞動調解委員會依上述或依本法第24條第3項所為證據調查結果，應使當事人或知悉之利害關係人有到場陳述意見之機會，俾保障其程序主體權³²。

柒、勞動調解程序之終結

勞動調解程序簡言之會因調解成立或不成

立而終結，惟程序之進行有以下幾種可能，詳述如下。

一、當事人合意成立調解

當事人就爭議之勞動事件於勞動調解程序中達成合意，並記載於調解筆錄時，依勞動事件處理法第26條第1項之規定，調解即成立，且為防止當事人就達成合意之事項再為爭訟，同條第2項明定調解成立與確定判決具有同一效力，以達終局解決紛爭之效。

惟於當事人係就未聲請之事項或第三人參加勞動調解達成合意之情形，因非屬爭執之調解標的，應無既判力可言，是司法院參酌民事訴訟法第380條之1之規定，於勞動事件審理細則第35條規定此種情形成立之調解，僅得為執行名義。

二、當事人合意由勞動調解委員會酌定調解條款

倘兩造均有成立調解之意願，惟一時難就調解方案之具體內容有共識，此時依本法第27條之規定，兩造得合意由勞動調解委員酌定調解條款以解決事件爭議，此係參考民事訴訟法第415條之1之規定而設，基於當事人程序選擇之尊重，具有準仲裁之性質。

如兩造無另外約定，調解條款即由勞動調解委員會過半數之意見酌定之，並應作成書面或由書記官記明於調解程序筆錄，經勞動

註28：參勞動事件審理細則第30條規定。

註29：參勞動事件法第24條第3項規定。

註30：參勞動事件審理細則第31條第1項規定。

註31：參張義德、王藝蓁，同註7，頁26。

註32：參勞動事件審理細則第31條第4項、勞動事件法第24條第4項規定。

調解委員會全體（含法官及調解委員）簽名，即視為調解成立，而無須如同民事訴訟法第415條之1再由其他法官核定，蓋勞動調解委員會已有法官參與³³。

又同意由勞動調解委員會酌定調解條款之合意，如經他造當事人同意，得撤回之；惟如爭議事件已視為成立調解，即不應再准許撤回³⁴。

三、由勞動調解委員會依職權提出解決事件之適當方案

為能迅速、妥適地處理勞動事件，本法特設不同於傳統單純勸諭讓步的勞動調解制度，於調解過程中，法官及勞動調解委員已聽取雙方陳述、進行相當程度之事證調查，對於事件有一定之判斷，應由勞動調解委員主動提出調解方案，始不會浪費已進行之調解程序，亦使當事人明瞭日後訴訟可能之勝敗結果，提高透過調解程序即早解決爭議之意願。是於兩造無成立調解之合意，亦未能合意由勞動調解委員會酌定調解條款時，本法第28條第1項規定要求勞動調解委員會應依職權斟酌一切情形，衡平兩造之利益，提出解決事件之適當方案³⁵。

本法於設計上，尚有「於不違反兩造之主要意思範圍內」之限制，惟立法理由未對此要件進行說明，「兩造之主要意思範圍」之意涵何為，實有疑問。蓋於當事人無法合意成立調解，亦無由勞動調解委員酌定調解調

款的合意之情況下，通常兩造之意見歧異且較堅持己見不願退讓，此時勞動調解委員所提出之適當方案即易與兩造當事人之意思牴觸，「於不違反兩造之主要意思範圍內」之限制是否會降低本條適用之空間，使得調解委員會僅能適用本法第31條視為調解不成立？亦或者，立法者制定此一要件，係為降低當事人就適當方案提出異議之機率，提醒勞動調解委員仍應盡可能以兩造有接受空間之條件作為解決事件之適當方案，使爭議事件得於透過勞動調解程序即解決。

勞動調解委員會得作出適當方案之內容，包括得確認當事人間權利義務關係、命給付金錢、交付特定標的物或為其他財產上給付，或定解決個別勞動紛爭之適當事項，並應敘明提出方案之理由，例如係依據那些事實及法律判斷提出方案內容³⁶，使當事人較能信服；本法第34條第1項並規定日後調解不成立由法官接續進行審理時，得審酌勞動調解委員會於調解時所提出之解決事件之適當方案，以維護訴訟經濟及強化訴訟外紛爭解決機制之功能。

勞動調解委員會提出之適當方案應以言詞告知或送達當事人及參與調解之利害關係人³⁷，使渠等得以決定是否接受，或提出異議；如不願接受者，無須檢附理由，得於適當方案送達或受告知日後10日之不變期間，向法院提出異議，即視為調解不成立；未於期間內合法提出異議，則視為依勞動調解委員會提

註33：勞動事件法第27條第2、3項規定參照。

註34：參勞動事件審理細則第36條規定。

註35：勞動事件法第28條第1項規定參照。

註36：勞動事件法第28條第2項規定及立法說明參照。

註37：勞動事件法第28條第3項、第29條第1項規定參照。

出之適當方案成立調解³⁸。

於合法提出異議之情況，此時如為當事人聲請勞動調解之情形，則視調解聲請人有無於收到法院通知調解不成立後10天內，向法院為反對續行訴訟之意。如調解聲請人未於法定不變期間提出反對續行訴訟之意，即應續行訴訟程序，並由參與勞動調解委員會之法官審理³⁹，反之，案件即告終結。

如屬本法第16條第2項以起訴視為調解聲請之情形，於調解視為不成立後，即應續行原先之訴訟程序⁴⁰；惟若起訴之原告仍向法院提出反對續行訴訟之意思，其真意係要撤回起訴，或僅係誤以為可依本法第29條第4項選擇是否進入訴訟程序，如有疑義，法院應闡明⁴¹。

四、其他視為勞動調解不成立之情形

依本法第31條第1項之規定，經勞動調解委員會參酌事件之性質後，如認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決，或不能依職權提出適當方案者，視為調解不成立。

參立法說明，此條之適用上包含以下幾種情況：有需調查多項證據而無法於三次期日內完成、當事人之一方死亡而發生繼承人為何人之爭執，尚須經由另一訴訟確認、當事人明示無調解意願等，或勞動調解委會意見歧異，無法提出本法第27條或第28條之條解條款或適當方案，蓋此等情況如繼續行調解程序，恐徒增勞力、時間及費用之支出，宜

使勞動調解委員會依職權終止程序。

與本法第22條第2項規定相比，本條所定可進行判斷進而終結調解程序之主體為「勞動調解委員會」，法律效果係視為調解不成立，是以，縱使勞動法庭之法官於分案後認為事件難以成立調解，或調解恐需耗費相當時日，亦不得逕自裁定駁回調解之聲請，須經勞動調解委員會開啟勞動調解程序，進行討論甚至安排調解期日聆聽兩造意見後，如確實認為調解不利於紛爭之迅速與妥適解決，或是調解委員會意見歧異，對於調解方案無共識，始得適用本法第31條第1項規定視為調解不成立，並告知或通知當事人。

捌、勞動調解與後續訴訟之銜接

依本法第29條、第31條規定視為調解不成立時，案件即轉入訴訟程序，換言之，無法透過強制調解程序解決之勞動事件，即進入訴訟程序處理，並由原參與勞動調解程序之法官為之。立法過程中曾就續行訴訟之法官是否與參與調解程序之法官為同一人，有過爭議，惟為求迅速解決勞資爭議，及避免浪費先前調解程序所進行之事事實認定、證據調查事項，立法最終選擇由同一法官，以調解程序中所呈現之事實、證據為基礎，接續審理程序，並應以一次期日，在6個月內審結⁴²，並得審酌勞動調解委員會先前所調查之事實、

註38：勞動事件法第29條第3項規定。

註39：勞動事件法第29條第4、5項規定。

註40：參勞動事件法審理準則第39條3項規定。

註41：勞動事件法審理準則第39條4項規定參照。

註42：參勞動事件法第32條第1項規定。

證據資料、處分或解決事件之適當方案⁴³。

為使雙方於調解程序中能積極考量勞動調解委員會所為解決紛爭之勸導，避免當事人顧忌若將來調解不成立時，上述調解程序中之勸導、不利於己之陳述或讓步將被引用為對其不利之裁判基礎，本法第30條第1項即規定勞動調解委員或法官所為之勸導，及當事人所為不利於己之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎，俾使當事人能真誠陳述及充分協商，以促成調解⁴⁴；惟勞動調解委員會依本法第28條第1項所提出解決事件之適當方案，並非勸導，依本法第34條之規定，勞動法庭之法官仍得予以審酌。又倘兩造係對於本案調解標的、事實、證據或其他同為得處分之事項而以書面達成協議者，除有再經兩造同意變更，有因不可歸責於當事人之事由，或協議顯失公平之情形，兩造自應受其拘束，以利紛爭之解決或後續訴訟之進行⁴⁵。

玖、結語

勞動事件法設立勞動調解制度，透過法官之專業知識結合熟悉勞資關係之人，對於改善過去因訴訟曠日廢，勞工僅能含淚接受雇主提出之不合理條件，或於行政機關調解破局後即放棄救濟，以及判決結果不符合勞動

關係實務現場等之缺失，應有所助益。

鑑於勞動調解程序設有3個月內以3次期日內終結之時程限制、要求當事人應盡早提出事實及證據、勞動調解委員會可進行證據調查，以及後續訴訟由參與調解的法官，以勞動調解程序中所認定的事實、調查的證據為基礎進行審理之配套設計下，參與程序之兩造恐需要有足夠的法律知識，以及彙整並提出事實及證據的能力，而有賴於律師的專業協助，並使程序能順暢進行，一般之弱勢勞工，即需要政府提供資源給予協助。惟目前地方勞工行政主管機關所提供之勞工訴訟補助，未完全將勞動調解程序納入補助範圍，對於勞工而言保障不足⁴⁶，尚待有關機關努力。

又於勞動調解程序中進行證據調查，於事證顯現事實漸明之情況下，勞動調解委員會要如何勸諭雙方退讓成立和解、勞動調解委員會於適時曉諭訴訟可能之結果時，要如何拿捏，始能使雙方係出於自主決定達成解決爭端之合意，而避免淪為被迫接受調解，反造成民眾對於該制度的不信任，皆有待觀察。

然無論如何，勞動調解新制的上路，意義重大，期望透過司法從業人員及勞動調解委員的共同努力，讓我國的勞資爭議處理機制邁向新的里程碑。

註43：參勞動事件法第34條第1項規定。

註44：參勞動事件法第30條第1項規定暨立法說明。

註45：參勞動事件法第30條第2項規定暨立法說明。

註46：詳可參李柏毅，〈勞動事件法施行——勞動（工）局勞工訴訟補助範圍應擴大及於勞動調解之聲請〉，臺北市政府勞動局FB粉絲專頁「勞動臺北」-〈勞北觀點〉專欄，2020年3月3日。