

勞動事件法鳥瞰及對於法院 處理紛爭程序之影響

楊博欽*

壹、從制度目的角度簡介勞動事件 法之重要內容

勞動事件法（下簡稱為本法）為民事訴訟法之特別法¹，係就我國訴訟程序因應勞動事件特性²有所不足之檢討結果，而調整民事訴訟法之程序規定，並不涉及實體法律關係之變動³。全文共53條，區分為總則、勞動調解程序、訴訟程序、保全程序及附則等5章，涵蓋法院處理勞動事件之各階段程序，其第1條

所揭櫫的立法目標為「為迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活，特制定本法。」自三權分立下司法權所掌功能之操作角度以觀，可理解為係希冀經由本法之程序調整，優化法院對於勞動事件之處理，以使勞資爭議兩造當事人能獲得實質公平的審理，並為有效的權利救濟，藉以達到促進勞資關係和諧，謀求健全社會共同生活之立法目標⁴。由於本法規範

* 本文作者係司法院民事廳調辦事法官

註1：本法第15條：有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。

註2：勞動事件兩造當事人間，通常存有經濟地位之差距，勞工有繼續工作以維持生計之強烈需求，難能負擔長期進行訴訟所需之勞費，而雇主於經營上之穩定和平亦不堪長期紛擾。其紛爭之發生及兩造權利義務之行使履行，常與實際勞資互動之現實情況（包括勞雇關係之間各項制度、慣行等）密切關連，兩造間關係之妥速判斷或合理調整，有賴於以勞動關係或勞資事務之經驗與專門知識為基礎等特性，而與一般單純財產紛爭有所不同，參本法第16條立法說明第1點。

註3：本法自草案公布時起，社會各界不乏有誤將本法與勞動基準法等勞動實體法令混淆之情形。本法部分規定固類似於勞動實體法規範事項，然僅在供本法規定程序之適用。例如勞動基準法第2條第1款、第2款關於「勞工」與「雇主」之定義，於本法第3條亦有定義性規定，然此僅係為適用本法程序之需而為界定，因此在適用結果上，會發生當事人雖為本法所定之勞工與雇主，但並非實體法律關係之勞工與雇主之情形。例如原告主張受僱於對造而請求確認僱傭關係存在，法院審理後認當事人間為承攬或委任等關係，而判決其敗訴確定，或求職者、建教生因與招募者、建教合作機構產生紛爭而起訴等情形，上述自認受僱者、求職者及建教生於法院爭訟程序中，因為本法第3條所稱之勞工，在法院進行各項程序時可適用本法有關於勞工之規定（如管轄、部分暫免徵裁判費等），但當事人間在實體法律關係上仍非勞工與雇主。另本法第38條、第39條規定有關工資、工作時間之情形亦同，僅為兩造在法院爭訟程序中如何分配舉證責任之程序規定，並未改變勞動基準法等實體法所定工資、工作時間之要件。

註4：參見本法立法總說明。自結果以觀，本法各項規定雖多屬對勞工當事人之程序上優惠，然其旨在促

層面較廣，為避免因此造成對於本法理解失之枝節繁瑣，可依各項規範所欲達成之制度目的，將其重要調整內容歸納為「專業審理」、「強化當事人自主及迅速解決爭議」、「減少勞工訴訟障礙」、「促進審判程序與實效」及「即時有效的權利保全」等5個方向，以利對於本法之整體認識，並掌握根本之立法精神。茲循此體系簡要說明本法重要內容如下，並整理示意簡圖於後：

一、專業審理。包括：

- (一) 審理民事事件之各級法院（不含專業法院）均應設立勞動專業法庭或專股（以下簡稱勞動法庭）辦理勞動事件，其法官並應遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之（本法第4條）。
- (二) 除傳統上權利事項之勞資爭議事件外，亦將當事人間地位與勞工及雇主相仿之事件，例如建教生與建教合作機構間因建教訓練契約等所生爭議，以及當事人間爭議之發生與勞動關係密切相關之事件，例如因性別工作平等之違反或其他勞動關係所生之侵權行為爭議等，亦納入勞動事件範圍（本法第2條第1項、第3條），由勞動法庭專業審理。

二、強化勞動事件當事人自主、合意性解決紛爭，並提升法院處理效率。

包括：

- (一) 建立適合於勞動事件特性之勞動調解

程序，由1位法官與2位分別熟悉勞資事務的勞動調解委員共同組成勞動調解委員會進行（本法第2章）。

- (二) 採勞動調解前置原則，原則上勞動事件於起訴前應經法院行勞動調解程序（本法第16條）。
- (三) 勞動調解不成立時，原則上即由原調解法官於勞動調解已進行之基礎上續行訴訟程序，而將勞動事件之調解程序與訴訟程序緊密銜接（本法29條第4項、第5項、第31條第2項、第34條）。

三、減少勞工訴訟障礙，以便利勞工尋求法院救濟。包括：

- (一) 便利勞工的管轄原則：為使勞工易於起訴及應訴，本法明定勞工起訴之勞動事件，若勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在我國境內者，即由我國法院審判管轄，縱使勞雇間原先有相反於此的審判管轄約定，勞工也不受拘束（本法第5條）。又勞動事件之管轄法院除依民事訴訟法規定外，亦可由勞工的勞務提供地法院管轄；如勞工為被告，並得聲請移送至其他有管轄權之法院（本法第6條）。勞工與雇主間第一審管轄法院之合意若有顯失公平的情形，勞工可逕向其他有管轄權之法院起訴，如為被告，亦得聲請移送至其他有管轄權之法院（本法第7條）。

成勞資當事人在程序上的實質平等，於勞資雙方對於訴訟程序負擔能力所存差距之客觀基礎上，適度調整民事訴訟法相關程序規定，俾合理兼顧雇主之權益，並非僅偏重勞工之利益，詳參本法各條之立法說明。

(二) 調整程序費用負擔：為降低因程序費用負擔所形成勞工尋求法院救濟之門檻，本法就因定期給付涉訟之勞動事件，明定其訴訟標的價額最多以5年之收入總額計算（本法第11條）。勞工或工會提起確認僱傭關係或請求給付工資、退休金、資遣費之訴或上訴時，暫免徵收裁判費 $2/3$ ；其強制執行標的金額超過新臺幣20萬元部分，暫免徵收執行費（本法第12條）。工會提起團體訴訟，其請求金額超過新臺幣100萬元之部分暫免徵收裁判費；工會依本法規定提起不作為訴訟者，則免徵裁判費（本法第13條）。

(三) 強化訴訟救助：聲請訴訟救助之勞工，如符合社會救助法規定之低收入戶、中低收入戶，或符合特殊境遇家庭扶助條例第4條第1項之特殊境遇家庭，即視為無資力支出訴訟費用，減輕其聲請之釋明負擔。又勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟而聲請訴訟救助，除其訴有顯無勝訴之望的情形外，法院應以裁定准予訴訟救助（本法第14條）。

(四) 強化勞工進行訴訟的第三人協助：明定勞工於訴訟期日得自行偕同由工會、財團法人指派之人到場為輔佐人，不需依民事訴訟法第76條規定先經法院或審判長的事前許可，而改為事後審查（本法第9條）。外籍勞工委任仲介單位之非律師人員為訴訟代理人時，如有害於委任人之權益時，法院得撤銷其許可（本法第10條）。

四、促進審判程序與實效。包括：

(一) 迅速的程序：明定法院與當事人都負有程序促進義務，並應限期終結程序，以期處理程序能迅速進行（本法第8條、第32條）。

(二) 審理程序的促進：

1. 適度調整辯論主義，法院為維護當事人間實質公平，應闡明當事人提出必要的事實，並得依職權調查必要的證據（本法第33條第1項）。

2. 充實訴訟資料：法院審理勞動事件時，亦得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查的事實、證據資料、處分或解決事件的適當方案（本法第34條）。

3. 合理調整證據法則：明定雇主之文書提出義務（本法第35條），加重當事人、第三人違反證據提出命令的效果（本法第36條），以強化取得所需之證據；並以事實推定之方式，促進對於勞資雙方關於工資、工作時間爭執之事實認定（本法第37條、第38條）；另為避免雇主濫用優勢之經濟地位，與勞工以定型化契約之方式，訂立對勞工不利而顯失公平之證據契約，明定於此情形勞工不受其拘束（本法第33條第2項）。

(三) 強化判決保護勞工權益之實效，包括：

1. 擴大法院依職權宣告假執行的範圍，明定就勞工之給付請求，法院為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行及免為假執行（本法第44條）。

2.法院就勞工請求之勞動事件，判令雇主為一定行為或不行為時，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決確定後一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金（本法第39條）。

(四) 強化紛爭統一解決，以利於大規模勞資紛爭事件的迅速解決，包括：

- 1.建立分階段審理模式，規定工會受勞工選定而起訴時，得就共通爭點提起中間確認之訴，法院應先予裁判（本法第41條）。
- 2.工會依本法提起共通爭點中間確認之訴後，其他有共同利益而未選定工會起訴之勞工，亦得併案請求（本法第42條），以擴大紛爭之統一處理成效。
- 3.工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴（本法第40條）。
- 4.因離職而喪失原屬工會之會員身分，或在職期間依工會法沒有可以參加之工會的勞工，得選定原屬工會或工會聯合組織為之起訴，並同樣適用本法關於由工會為會員勞工進行訴訟、保全程序等相關規定（本法第45條第3項至第5項）。

五、即時有效的權利保全，以保障勞工行使保全權利。包括：

(一) 減輕勞工聲請保全處分之釋明義務負擔與擔保責任：

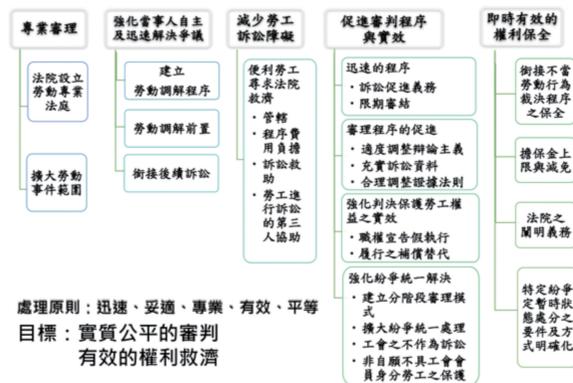
- 1.強化與不當勞動行為裁決程序之銜

接（本法第46條）。

- 2.規定擔保金之上限與減免，以避免勞工無力負擔而難以依保全程序尋求救濟（本法第47條）。

- 3.明定法院應闡明勞工得聲請命先為一定給付之定暫時狀態處分之情形（本法第48條）。

(二) 斟酌勞動關係特性，就勞工因確認僱傭關係存在或調動違法的爭執而聲請定暫時狀態處分之情形，本法將民事訴訟法所定爭執法律關係及必要性等要件予以具體化，使勞工較易於聲請及釋明，由法院依個案具體狀況裁量是否為繼續僱用及給付薪資，或依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用的定暫時狀態處分（本法第49條、第50條）。



貳、本法對法院處理勞動事件的影響——以處理之運作組織及程序結構為中心

如上所述，本法規範涵蓋法院處理勞動事件之組織、管轄、程序費用、訴訟救助、調

解、訴訟及保全等各種程序，影響範圍深廣，本文受限於篇幅難以全面析述，鑑於本法規定勞動專業法庭，並建構勞動調解程序及其配套制度（主要為勞動調解前置及與訴訟之緊密銜接等部分），將大幅改變向來法院以訴訟為處理重心之情況，因此本法施行後，對制度目的及程序操作之正確理解，並建立參與程序時應有的觀念，極為重要，本文謹就關於法院處理紛爭之組織及其程序結構之影響加以討論。

一、落實法院專業處理勞動事件的契機

專業法庭之設置目的，除提升處理專業並減少裁判歧異外，專業法庭法官也可藉由大量專業案件之處理經驗不斷累積其專業，進而提升裁判品質。事實上現行勞資爭議處理法第6條第2項已規定：「法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。」，此係該法於77年6月27日修正時所增訂⁵，司法院亦配合制定相關規定⁶，各法院（不包括最高法院）辦理勞資爭議事件均設有勞工法

庭，或指定專人以勞工法庭名義辦理，是以我國法院以設置專庭或專股之方式辦理勞資爭議事件⁷實已逾30年。惟實際執行上，在我國法官普遍長期面臨案件負荷過重的困境下，法院所建置之勞工法庭往往設較多之股數，以配合法院承辦各類事件法官間工作量平衡之整體考量⁸；且勞工法庭法官通常均兼辦一般民事案件，僅以所受理勞資爭議事件數折抵一般民事案件之收案；另法院受理之勞資爭議訴訟事件，其中簡易及小額程序訴訟事件數量逾半⁹，然仍依其訴訟程序屬性歸由簡易庭辦理。由於上述因素之故，造成勞工法庭法官所受理之案件仍以兼辦之一般民事紛爭為大宗，勞資爭議事件亦未能集中處理，致未達使勞工法庭以處理勞資爭議事件為主之理想；此外擔任勞工法庭之法官因事務輪辦、參與勞動法專業訓練情形等因素，社會各界不乏認或有判決結果或未能切中勞資關係本質之狀況，而產生法院設置勞工法庭專業審理之理想未盡落實之議¹⁰。

為貫徹勞動事件審理之專業性，本法第4條

註5：77年6月27日修正時增訂為第5條第2項，98年7月1日修正該法時移列為第6條第2項。

註6：參見108年12月12日修正前法院辦理勞資爭議事件應行注意事項第1點，108年8月2日修正前各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法第11條第1項。

註7：過去法院審理之勞雇關係所生爭議事件，依勞資爭議處理法第6條第2項規定稱為「勞資爭議事件」，惟在本法施行後所處理之事件，應依本法第2條第1項規定稱為「勞動事件」。

註8：依各法院網站所公布之事務分配表加以統計，於勞動事件法施行前之108年1月間，全國各法院所設勞工法庭（含專股）股數共計211股，其中臺灣高等法院、臺中地院及臺南地院所設勞工法庭股數，分別為31股、18股及19股，佔各該法院民事庭總股數依序約1/3、1/3、1/2。

註9：依司法院勞動訴訟程序特別法制定委員會106年9月21日第5次會議資料，101年至105年期間全國地方法院新收第一審勞資爭議通常程序訴訟事件，每年在1,245件至1,597件之間，同時期新收之第一審勞資爭議簡易與小額程序訴訟事件則為1,474件至1,645件之間，且其中除104年外，其餘年度新收第一審簡易與小額程序訴訟事件件數均高於新收第一審勞資爭議通常程序訴訟事件。

註10：有關我國過去勞工法庭制度未能落實之相關評論，可參見黃呈貫，〈勞動訴訟改革：勞動事件法之制定〉，《台灣勞工季刊》，第60期，頁9-10。

規定：「為處理勞動事件，各級法院應設立勞動專業法庭（以下簡稱勞動法庭）。但法官員額較少之法院，得僅設專股以勞動法庭名義辦理之。」「前項勞動法庭法官，應遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。」

「勞動法庭或專股之設置方式，與各該法院民事庭之事務分配，其法官之遴選資格、方式、任期，以及其他有關事項，由司法院定之。」，故本法施行後，處理民事事件之各級法院（不含專業法院），包括最高法院在內，都要設立勞動法庭，法官員額不足之法院亦需設專股以勞動法庭名義辦理勞動事件。此雖與勞資爭議處理法規定法院於必要時設勞工法庭之內容似無大異，然本法第4條揭示專業審理之明確目標及必要性，並就勞動法庭之設置方式及其法官之遴選等事項，授權由司法院定之，司法院則於所訂子法中，配合落實專業久任之目標而為相關規定。依相關子法，勞動法庭之設置及其法官遴選，仍循法院設置各專業法庭之模式，由院長指定勞動法庭庭數與股數¹¹；法官會議則依法官意願、取得勞工專業法官證照與否、辦理勞動事件事務及任職法官年資、參與勞動專業研習時數多寡等排序，擇定勞動法庭之法官，經擇定之法官原則上辦理期間應連續3年¹²。又因應專業審理之需求，亦規

定辦理勞動調解事件之法官，除因法院法官員額或勞動專業案件數量較少之情形外，以不兼辦不同類別專業案件或其他民事、刑事案件為原則¹³；並明定經擇定為勞動法庭之法官及辦理勞動事件之庭長，應於辦理後一定期間內取得勞工專業法官證明書，或參與勞動專業案件有關之研習達一定時數，另每年尚應參與勞動專業案件相關之研習達一定時數¹⁴。

依上述規定，因明定辦理勞動調解事件之法官除有特定情形外，以不兼辦其他類型案件為原則，故第一審法院（依前述說明，原則上勞動事件於起訴前應經法院行勞動調解程序，調解不成立時亦由同一法官續行訴訟程序，均屬第一審程序）決定設置勞動法庭之股數時，基於各法官工作量之平衡考量，原則上當會衡酌法院之具體情況，審慎決定設置適當之數量，以避免因所設勞動法庭股數過多而造成辦理其他類型案件法官工作負擔過重之失衡現象，並可使勞動法庭法官免除或減少兼辦其他類型案件，而以承辦勞動事件為主，達到集中處理勞動事件之目的¹⁵。此外，勞動法庭法官亦需取得勞工專業法官證明書或接受職前研習，並定期參與在職專業研習，以確保其具有勞動法相關學識、經驗。在本法施行後，全國法院所設勞動法庭

註11：參見各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法第10條第2項。

註12：參見各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法第11條第1項至第3項、第12條第1項。

註13：參見各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法第16條第2項但書。

註14：參見各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法第11條第5項、第6項，第12條第4項。

註15：法院所設勞動法庭之股數以若干為適當，除配合勞動事件之集中處理目標，及法院整體人力配置等因素外，基於案件處理之需求，尚需審酌案件質（數）量、法官及庭長之專長、兼辦一般民事事件與否及兼辦比例、辦理簡易小額上訴事件及再審事件之合議或迴避需求等。

股數已明顯減少¹⁶，各法院並於108年8月法院年度整體遷調時，預先就109年1月1日起成立之勞動法庭預為辦理事務分配，經擇定之法官並即依上述規定分期接受勞動相關專業研習。是以藉由因本法制定施行而凝具高度社會共識及調整資源配置之契機，透過上述新增規定及司法行政作為，一方面以符合專業審理需求之考量為勞動法庭之設置規劃，另一方面提升其法官之處理專業能力，對於過去法院設置勞工法庭不足之處，應可期待得為有效改善，進而落實專業處理勞動事件之立法目標。

二、強化以調解方式解決勞動紛爭

(一) 勞動紛爭處理重在促進調解成立

因應勞動事件之特性，其紛爭之解決宜本於對勞資現實情況之理解，為事實及法律關係之判斷，並使兩造瞭解紛爭之所在與各自之權利義務，而促成自主性、合意性解決，為達使勞動事件能妥速、專業、自主解決並提升實效之目標，本法參考日本勞動審判法相關制度，於第2章規定適用於勞動事件之勞

動調解程序¹⁷。本法所建構之勞動調解程序，在組織方面，規定勞動調解由1位勞動法庭法官與2位分別熟悉勞資事務的勞動調解委員共同組成勞動調解委員會行之（本法第21條）；在程序進行方面，規定如當事人未能合意成立調解，或合意由勞動調解委員會酌定調解條款而視為調解成立（本法第27條），勞動調解委員會原則上即應依職權斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，提出解決事件之適當方案¹⁸，當事人及參與調解之利害關係人若未於法定不變期間內對於適當方案合法提出異議，即視為兩造已依該方案成立調解（本法第28條、第29條）。

相較於依民事訴訟法所行之調解（下簡稱為民事調解）多僅由法官或選任調解委員1人進行之情形¹⁹，勞動法庭法官及勞動調解委員共3人組成之勞動調解委員會，其成員分具法律專業及勞動關係或勞資事務之專門學識、經驗，且除部分程序事項由法官單獨處理外²⁰，應由其3人全程共同行勞動調解，將更有助於勞動紛爭之事案解明及解決紛爭方

註16：依各法院網站所公布之事務分配表加以統計，於109年1月間全國法院依本法所設勞動法庭（含專股）股數，已由本法施行前之211股減少為178股（包含最高法院於施行後新增設之5股），其中臺灣高等法院、臺中地院及臺南地院所設勞工法庭股數，亦由施行前之31股、18股及19股，分別減少為16股、7股及10股。

註17：參見本法第16條立法說明第1點。

註18：惟如勞動調解委員會參酌事件之性質，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，得依本法第31條第1項規定依職權視為調解不成立。

註19：依民事訴訟法第406條之1第2項規定，民事調解係由法官選任調解委員1至3人先行調解，俟至相當程度有成立之望或其他必要情形時，再報請法官到場；如當事人合意或法官認為適當時，亦得逕由法官行之。

註20：依本法第22條、第23條第1項、勞動事件審理細則（以下簡稱為審理細則）第18條、第19條、第22條第2項及第23條第1項第2款、第24條及第26條第1項規定，法官得單獨處理之程序事項，包括聲請不合法之命補正與裁定駁回；關於審判權與管轄權之裁定（包含由被告勞工聲請依本法第6條

案之形成，提升調解進行之正確與效率²¹；且縱使當事人無法合意成立調解或合意由勞動調解委員會酌定調解條款而視為調解成立，勞動調解委員會除有法定例外情形（如依本法第31條第1項規定依職權視為調解不成立）外，依法仍需依職權提出適當方案，若未經當事人合法異議，即視為依方案內容成立調解，藉以儘量促成當事人自主解決紛爭。固然在民事調解中，民事訴訟法亦有類似的促進自主性解決紛爭之規定，例如可由法官與調解委員共同行民事調解（民事訴訟法第406條之第2項），且在當事人不能合意成立調解時，當事人亦得合意由調解委員或法官酌定解決事件之調解條款而視為調解成立（民事訴訟法第415條之1），或法官在符合一定要件的情況下，得依職權提出解決事件之方案，若未經當事人合法異議即視為調解成立（民事訴訟法第417條、第418條），然是否採行上述促進自主性解決之方式處理，繫乎承辦法官之自由決定而不具強制性，徵諸實務運作情形亦罕見依上述方式進

行民事調解，顯尚未生實際成效。是以本法明定勞動調解由勞動調解委員會行之，且在當事人未能合意解決情況下，勞動調解委員會原則上即負有提出解決事件之適當方案的義務²²，使當事人仍有得據以評估具體利害關係，而審慎考量接受以弭平紛爭之可能，藉由此等制度性的促進運作，應可期待以調解方式解決當事人紛爭成效之提升。

（二）調解期日前充分準備的重要性

為達到迅速解決勞動紛爭的理想，本法明定勞動調解委員會法官應儘速定調解期日，除有依法處理程序事項或其他特別事由之情形外，應於勞動調解聲請之日起30日內，指定第1次調解期日（本法第23條第2項）；勞動調解程序除有特別情事外，應於3個月內以3次期日內終結（本法第24條第1項）。為提高進行程序之效能，於3次調解期日中，勞動調解委員會自第1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1次期日所得進行之證據調查，於第2次、第3次期日進行剩餘之證據調查程序²³，本法為此並規

第2項、第7條第1項規定所為移送聲請之裁定）；依民事訴訟法第406條第1項第4款、第5款規定逕以裁定駁回調解等事項；定期命當事人提出答辯狀或準備書狀，及其他為確保於第1次期日得為整理相關爭點與證據所需準備，與行調解時之程序指揮等。

註21：參見本法第21條、第23條立法說明。

註22：當事人不能合意成立調解時，依本法第28條規定，勞動調解委員會需依職權提出適當方案，或依第31條規定依職權視為調解不成立。至於民事訴訟法420條：「當事人兩造或一造於期日不到場者，法官酌量情形，得視為調解不成立（下略）。」之規定，於勞動調解程序中應無適用，蓋本法第21條第1項明定勞動調解程序由勞動調解委員會行之，故除同法第22條所定可由法官單獨裁定之事項外，應不能由法官依民事訴訟法第420條規定單獨決定終結調解程序；於此情形，如經勞動調解委員會依當事人不到場之狀況評議，認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決，亦得不提出適當方案，而依本法第31條第1項規定視為調解不成立。故勞動調解程序不因當事人不能合意成立調解而終結，其終結應僅有下列4種情形：1.調解成立（本法第26條）；2.勞動調解委員會酌定調解調款（本法第27條）；3.勞動調解委員會依職權提出適當方案（本法第28條）；4.勞動調解委員會依職權視為調解不成立（本法第31條第1項）。

註23：參見本法第24條立法說明第2點。

定當事人應儘早提出事實及證據，除有不可歸責於己之事由外，應於第2次期日終結前為之；勞動調解委員會亦應儘速聽取當事人之陳述、整理相關之爭點與證據，適時曉諭當事人訴訟之可能結果，並得依聲請或依職權調查事實及必要之證據（本法第24條第3項）。

然徒法不足以自行，上述快速終結程序規定之理想，尚需有先期之充分準備方得以成。本法雖定有法官指定第1次調解期日之期限，然具體勞資爭議情形繁簡有別，如法官、勞動調解委員及當事人未能依個案需求，就應於期日進行之事項²⁴事先準備，勢難於第1次期日即為完整的爭點整理並為後續程序進行，或僅能為單純的勸諭息爭，而需續行期日再為處理，如此形式上縱可快速行第1次調解期日，然實質上卻屬無益之程序與時間虛耗²⁵，反而遲滯了紛爭之終局解決，自與本法第1條所揭示應迅速、有效處理勞動

事件之本旨未合；此外基於當事人程序保障之考量，亦應使相對人得於第1次期日前有合理之答辯準備期間。是為期於第1次勞動調解期日即得為實質進行而具成效，期日前自應先有充分之準備²⁶，法官於收案並完成相關程序審查及處理後，應依程序指揮權責為期日進行之準備，例如促使當事人於第1次期日前儘早為完整之陳述及提出證據、預定於期日調查證據之準備及其他得於期日順利進行調解程序之相關事項（包括使勞動調解委員於期日前閱覽卷證瞭解案情²⁷等）。是以個案中如有為確保於第1次調解期日得為整理相關爭點與證據的準備之需，或使當事人、勞動調解委員於第1次調解期日前有相當準備期間之必要者，應可認屬本法第23條第2項所定之「特別事由」，得不受該項規定法官應於勞動調解聲請之日起30日內指定第1次調解期日之限制²⁸，據此審理細則第23條亦明定，

註24：關於勞動調解委員會於期日進行之事項，參見審理細則第29條規定。

註25：訴訟或調解之第1次期日，於實務上常見當事人因準備不充分而對於法官之詢問及對造之主張無法當場為適當之陳述或攻防，而表示將再另行具狀表示意見；或到場始提出先前未曾提出之主張或攻防方法，對造則以未及準備為由要求嗣後再表示意見，以致法院無法於第1次期日為爭點整理或進行證據調查而未能實質進行，造成整體程序之延滯。

註26：日本勞動審判程序實務上，亦認第1次期日為最重要的期日，故非常重視可以達成於第1次期日行集中審理之期日前準備，並有「第1回期日中心主義」之謂。參見日本辯護士連合會，Jurist增刊，《勞働審判事例と運用実務》，2008年12月20日發行，頁68；及菅野和夫等5人合著，《勞働審判制度基本趣旨と法令解説》，2007年11月15日第2版1刷，頁249-250。另關於調解前準備工作及其重要性，亦可參見張宇維著，〈「勞動事件法」之新時代—從勞動事件法第8條「調解計畫」談勞資爭議調解之事前準備〉，《司法周刊》，2020年1月3日，第1985期第2版。

註27：日本對於如何使勞動審判員在期日前閱覽卷證，並無相關規定，但在實務上，為了能使期日充實進行，法官與勞動審判員常在第1次期日開始前約30分鐘進行期日前評議，並使勞動審判員在期日前評議時閱覽卷證（參鴨田哲郎等3人合著，《勞働審判制度その仕組みと活用の實際》，2011年3月20日改訂初版，頁46；同前註菅野和夫等5人合著，頁253）。另目前也已有部分法院（如札幌地方裁判所）在勞動審判期日前，即先將當事人書狀繕本等相關資料送達勞動審判員（參沈方維等13人合著，《106年度出國考察報告—日本勞動法制及審判實務之研究》，頁39、47）。

註28：日本勞動審判規則第13條亦規定除有特別事由外，勞動審判官應於勞審判聲請之日起40日內指定第1次期日，其實務上從充實第1次期日進行之觀點考量，認為應優先確保使當事人於第1次期日前

上述情形為不適用本法第23條第2項所定期限之例外事由。

為達期日前充足準備之需，本法及相關子法定有期日前準備之相關規定，俾提升勞動調解效能，包括：

- 1.當事人應為之準備，及法官應依個案需求定相當期間，分別命兩造當事人提出答辯狀、對於答辯狀之意見或其他補充意見，並應於期間內儘早提出（審理細則第22條、第24條、第26條第1項後段）。
- 2.當事人勞動調解聲請書狀、答辯狀及準備書狀之記載事項與提出方式（本法第18條第3項、審理細則第15條、第25條、第26條、第27條）。
- 3.法官為第1次調解期日之指定，應注意包括先行程序事項之處理，使法院及當事人於期日前為充分之準備，以及使當事人與勞動調解委員得為到場之必要等需求（審理細則第23條第1項、第2項）。且第1次調解期日通知書除指定期日之日、時與處所外，亦應記載促使當事人儘早提出事實與證據之事項，及併為送達相關書狀及筆錄繕本或影本（審理細則第28條）。
- 4.法官完成先行程序事項之處理後，即應儘速指定勞動調解委員2人共同組成勞動調解委員會（審理細則第20條第1項）；

並得依個案需要，使勞動調解委員於期日開始前，以適當之方式閱覽相關卷證資料，依加強辦理勞動調解事件實施要點第4點第2項規定，法官得擇下列方式之一使勞動調解委員閱覽卷證：1.於調解期日前送達勞動調解委員，並於調解程序終結後收回；2.通知勞動調解委員於期日開始前至指定處所閱覽；3.其他經法官認為適當之方式²⁹。對於送達勞動調解委員之文書，並得就涉及當事人或第三人隱私或業務秘密之資訊內容為適當之遮蔽。

經由上述調解期日前之準備，一方面儘量使當事人所應提出之事實與證據於第1次期日即為完整呈現，另一方面亦使勞動調解委員會成員於期日開始前即對於相關程序及實體事項有所瞭解及必要之共識，如此方能使法官、勞動調解委員及當事人在第1次調解期日開始時處於充足準備之狀況，而得以有效的進程序，儘速完成必要之紛爭解明以適時曉諭及勸導當事人後，由當事人達成調解合意或由勞動調解委員會提出調解調款、適當方案或依職權視為調解不成立而終結調解程序，以達成本法迅速處理勞動事件之目標。

（三）調解程序的靈活運用

勞動調解委員會於調解期日所得進行之程序，除本法條文明定之聽取當事人陳述、整理相關之爭點與證據、曉諭當事人訴訟之可

可為實質準備之期間、聲請之補正、移送及當事人與勞動審判員得於所定期日出席等準備事項之需求，故認有上述準備需求之情形時，即符合勞動審判規則第13條所定之特別事由。參同前註菅野和夫等5人合著，頁175。

註29：例如以加密電子檔方式傳送，或如註27所述日本勞動審判實務採行之方式，於調解期日當天程序開始前由法官與勞動解調委員進行期日前討論時，提供卷證供勞動解調委員閱覽。應以如何之方式提供閱覽，由法官依個案情況及卷證資料內容為適當之決定。

能結果、調查事實及必要的證據外³⁰，尚包括使當事人就訴訟標的、事實、證據及其他得處分之事項成立書面協議³¹，及依本法第15條適用民事訴訟法第413條前段³²、第414³³條關於聽取陳述或勸導等程序；審理細則第29條第1項並規定，勞動調解委員會於調解期日依個案之需求，進行上述程序。蓋本法規定之勞動調解程序，係因應勞動事件特性所設，利用調解較訴訟更為靈活、彈性及迅速的程序特性，有效率並妥適的處理勞資紛爭，故調解中應進行如何之程序為宜，應以使個案達成調解目的之需求為斷；且在調解中以簡速方式進行爭點整理、調查證據而為紛爭事實之解明與兩造可能的法律關係之判斷，依勞動調解之制度目的並非為滿足訴訟裁判之需求，而係藉此使兩造當事人先就紛爭事實與利害關係能有所理解後，再進一

步促成其等自行達成解決紛爭之合意，或提供勞動調解委員會作成調解條款、適當方案之基礎³⁴，此無非為使最終調解結果對當事人更具合理性及實效性，避免僅以單純退讓方式來息訟止紛。因此，調解程序並非如言詞辯論等訴訟程序般具有按序進行之強制性，而應由勞動調解委員會依個案爭議情節內容及進行調解之實際需求，擇其適當之項目與方式為之。是以勞動調解固以使兩造瞭解紛爭之所在與各自之權利義務為基礎，然視個案爭議情節之解決紛爭需求，並非一定要進行上述爭點整理、調查證據等程序，若勞動調解委員會於聽取雙方陳述後，對於兩造爭議之所在及權利義務即已達可判斷之程度，並有足夠的資訊可為形成合宜之調解方案之基礎時，自可依調解需求逕為曉諭當事人訴訟之可能結果³⁵及勸導達成調解合意³⁶。

註30：以上程序參見本法第24條第3項。

註31：參見本法第30條第2項。

註32：民事訴訟法第413條：「行調解時，為審究事件關係及兩造爭議之所在，得聽取當事人、具有專門知識經驗或知悉事件始末之人或其他關係人之陳述，察看現場或調解標的物之狀況；於必要時，得由法官調查證據。」該條末段所規定由法官調查證據之部分，因本法24條第3項特別規定之故，於勞動調解程序中應由勞動調解委員會行之。

註33：民事訴訟法第414條：「調解時應本和平懇切之態度，對當事人兩造為適當之勸導，就調解事件酌擬平允方案，力謀雙方之和諧。」

註34：關於勞動調解程序制度目的之說明同註17。

註35：對當事人曉諭訴訟之可能結果，事涉法律關係之判斷，並與調解不成立而續行之訴訟程序密切相關，自宜由勞動調解委員會之法官依個案斟酌適當時期、方式為之；且曉諭係依調解程序中之判斷結果所為，並為後續促進調解之基礎，法官應於曉諭前徵詢勞動調解委員之意見，以期曉諭內容之妥適。為此審理細則第29條第2項規定，同條第1項第4款所定曉諭由法官為之，曉諭前應先徵詢勞動調解委員之意見。又曉諭內容亦應依個案調解上之需求以定之，旨在適時分析訴訟利弊予當事人，並非必為訴訟結果之預先心證公開，其曉諭範圍不限訴訟爭點及最終結果（參本法第29條立法說明第1點）。

註36：考量當事人對於勸導內容是否接受得自由決定，故勸導之方式亦不妨因應個案需求彈性為之，以達成促進調解之目的，審理細則第32條第1項因此規定勞動調解委員會為促成調解成立，應視進行情況，適時對當事人兩造為適當之勸導；同條第2項亦明定勸導原則上向當事人兩造共同為之，必要時亦得分別為之。又勞動調解係於兩造瞭解紛爭之所在與各自權利義務之情形下，促成自主合意解

而在事證蒐集方面，由於調解程序並非訴訟程序，故採非訟法理，除依聲請外，在調解進行所需範圍內，勞動調解委員會應得依職權為之，並採自由證明方式，以使程序迅速進行³⁷。故行勞動調解時，基於促使當事人達成自主合意解決，或為形成符合紛爭實況並最有利當事人之解決方案的調解目的，而有解明事實與法律關係、審究事件關係及兩造爭議之所在、形成適當之解決方案等需求時，勞動調解委員會得依聲請或依職權採行下列方式處理：1.依本法第24條第3項規定調查證據，於調解程序中調查證據時，本法及民事訴訟法並無明文規定所應遵循之程序，應依該事件提起訴訟時應適用之證據調查規定辦理³⁸，為此審理細則第31條規定：「勞動調解委員會依個案情形認有必要時，得依該事件起訴時所應適用之通常、簡易或小額訴訟程序調查證據。」。2.亦得依本法第15條、民事訴訟法第413條規定，聽取當事人、具有專門知識經驗或知悉事件始末之人或其他關係人之陳述，察看現場或調解標的物之狀況（下簡稱為調解便宜處置），此係以促成調解成立之目的所為簡便權宜措施，故無嚴格程序規定之必要，得以便宜方式為之；且除上述聽取陳述、察看狀況之外，如為利於調解之進行而有瞭解第3人所持文件或

其他資訊之需求時，勞動調解委員會亦應得請求第3人自由提供，且因此非第3人所負法定義務，若其未依請求提出，自亦無責任可言；審理細則第31條第1項因此規定：「勞動調解委員會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之需要，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，察看現場或調解標的物之狀況，請求第三人提供有關文件或資訊，並得以便宜方法行之。」勞動調解中究應採行調查證據或調解便宜處置來搜集事證，勞動調解委員會應依個案進行調解之需求及於後續訴訟中運用之可能性等一切情況，審酌紛爭解決之實際需要而為決定。

（四）優化勞動訴訟事件移付調解之運作

本法第2章規定之勞動調解程序，依本法第16條規定，係因當事人之聲請或以起訴視為調解之聲請而開啟，故應僅適用於聲請勞動調解或依法以起訴視為勞動調解聲請之事件。至於訴訟繫屬中移付調解之勞動事件，在本法並無特別規定之情形下，應依民事訴訟法第2編第2章所定調解程序，而無本法第2章所定勞動調解程序之適用³⁹。而實務上法官將訴訟事件移付調解後，多選任調解委員進行調解，較少逕由法官參與，調解過程亦

決，是以勞動調解委員會於尚未聽取雙方當事人陳述前，自不宜逕行勸導，審理細則第32條第1項但書因此明定勞動調解委員會於聽取雙方當事人陳述前，不得為勸導。

註37：沈冠伶，〈勞動調解程序之重構—紛爭處理制度多元化與程序之轉換〉，民事訴訟法研究會第139次研討會報告論文，刊《法學叢刊》2019年1月第64卷第1期，頁168。

註38：呂太郎，《民事訴訟法》，2018年9月2版1刷，頁669。

註39：惟有論者認為擴大本法勞動調解之利用及效能，非屬強制調解前置之事件，受訴法院仍宜促使當事人合意將事件移付調解（同註37文，頁164），似認勞動訴訟事件移付調解時亦可適用本法所定勞動調解程序。

重在兩造間解決條件之折衝協調，鮮有就案情為爭點整理、事證蒐集等關於紛爭與權義釐清之處理，若當事人未能達成解決合意，法院亦少有進一步積極促成解決紛爭之其他程序作為。

雖然如此，依民事訴訟法之規定，在行調解之組織方面，移付調解得由原法院、受命法官或受託法官行之，若認有必要時並得選任法院列冊民事調解委員⁴⁰以外之人1至3人為調解委員⁴¹；故勞動訴訟事件經移付調解時，自得選任法院聘任之勞動調解委員1至3人與訴訟承辦法官共同參與調解。在程序進行方面，移付調解事件行調解時，為審究事件關係及兩造爭議之所在，得聽取當事人、具有專門知識經驗或知悉事件始末之人或其他關係人之陳述，察看現場或調解標的物之狀況，必要時亦得由法官調查證據⁴²，此與勞動調解中由勞動調解委員會視進行需要而聽取陳述、察看狀況及調查證據之情形⁴³，並無不同。在程序終結方式方面，於移付調解中，除由當事人調解成立或調解不成立外，亦可由法官酌定調解條款或提出解決事件之方案來解決紛爭⁴⁴，此與勞動調解程序以酌定調解條款或提出適當方案而終結之情形⁴⁵，亦無大異。又移付調解不成立時，訴訟程序繼續進行⁴⁶，故移付調解事件由原審理訴訟事件

之法官調解者，調解不成立後仍由同一法官以原適用之訴訟程序繼續審理⁴⁷，此與勞動調解不成立後，原則上由參與調解之同一法官續行訴訟之情形亦屬相同。依上述說明，勞動事件法關於勞動調解之程序規定，實質上即為民事訴訟法所定調解程序運作方式之明確化與落實，故勞動訴訟事件經移付調解時，雖不能直接行本法所定勞動調解程序，然仍得參照勞動調解之制度精神，依民事訴訟法既有之規定採行與勞動調解程序大致相同之方式操作，亦即逕由原承辦訴訟法官全程並指定勞動調解委員共同參與，並於促成調解之必要範圍內落實解明事實與法律關係之程序（爭點整理、調查證據、調解便宜處置、適當曉諭等），且在當事人無法達成調解合意時，積極運用酌定調解條款或提出解決事件之方案等處理方式，再佐以調解不成立後仍由原法官續行訴訟之效果，應可於實質上達到與勞動調解程序相同之效能。為達成上述促進移付調解之理想，審理細則亦為配合之規範，明定勞動事件訴訟繫屬中依法移付調解者，由原法院、受命法官或受託法官依民事訴訟法所定調解程序處理（審理細則第13條第2項）；勞動事件於訴訟繫屬中，法官宜隨時依訴訟進行程度鼓勵兩造合意移付調解，並得自法院聘任之勞動調解委員

註40：此所稱民事調解委員，係指法院依民事訴訟法第406條第1項規定聘任列冊之調解委員，並非依本法第20條聘任之勞動調解委員。

註41：民事訴訟法第406條之第1項、第2項，第406條之2第2項。

註42：民事訴訟法第413條。

註43：本法第24條第3項、審理細則第31條。

註44：民事訴訟法第415條之1、第417條。

註45：本法第27條至第29條。

註46：民事訴訟法第420條之1第2項後段。

註47：參辦理民事訴訟事件應行注意事項第159點第1項第3款。

中，依個案需求酌選適當之人為調解委員，高等法院及其分院得自轄區內地方法院聘任之勞動調解委員中，酌選適當之人為調解委員（審理細則第76條）。藉由上述勞動訴訟事件移付調解之優化運作，當可在本法所設前置勞動調解之制度外，進一步提升勞動訴訟事件以調解方式解決紛爭之成效。

三、融和調解與訴訟的新型態的紛爭解決機制

本法採勞動調解前置原則，其第16條第1項明定勞動事件於起訴前，除有民事訴訟法第406條第1項第2款（經其他法定調解機關調解未成立者）、第4款（係提起反訴者）、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者）所定情形之一，或係因性別工作平等法第12條所生爭議（性騷擾）外，應經法院行本法所定之勞動調解程序；易言之，勞動事件之爭議原則上需先經勞動

調解，調解不成立後方能循訴訟程序處理。本法將上述例外情形排除在強制勞動調解前置原則之適用範圍，此類事件當事人即得自由選擇是否先聲請勞動調解⁴⁸，論者有慮恐將使本法關於銜接調解與審判之特殊設計功虧一簣⁴⁹。惟本法第16條第1項、第3項規定讓部分勞動事件當事人得依其意願決定是否循勞動調解程序解決紛爭，除為尊重當事人之程序選擇權外，亦盱衡本法所定勞動調解程序相較一般民事調解需耗費較多的人力、時間、金錢之情形⁵⁰，而寓有在兼顧當事人程序選擇權之前提下，合理運用法院有限資源之考量⁵¹。且得逕行起訴之勞動事件雖無庸先行勞動調解程序，然透過法官的靈活處理，可視個案需求促使當事人同意將訴訟事件移付調解，並於調解時以勞動調解之實質內容而運作，如此在合理兼顧當事人程序選擇權與法院整體資源配置之情形下，實質上應仍可獲致與勞動調解前置相同之疏減訟源

註48：依本法第16條第3項規定，依法無需先行勞動調解程序之勞動事件，當事人亦得於起訴前，聲請勞動調解。

註49：林佳和，〈勞動事件法概觀（上）〉，刊《月旦會計實務研究》，第12期，2018年12月出版，頁54。

註50：相較於民事調解通常係由1位調解委員以1次調解期日，在聽取兩造意見後即為勸導之進行情形，勞動調解需由1位法官及2位勞動調解委員組成勞動調解委員會行之，調解期日前需為相當之準備，於調解期日需進行聽取陳述、爭點整理、調查證據、調解便宜處置、曉諭、勸導等釐清紛爭及法律關係之程序，且在當事人無法達成調解合意時需酌定調條款或提出解決事件之方案等，原則上於3次調解期日內終結，所需耗費人力、調解委員之日旅費與報酬等費用、程序進行時間等均較鉅。

註51：以勞動部辦理之勞資爭議調解為例，107年勞資爭議調解終結者共26,454件，其中調解不成立9,179件（參勞動部網站，<http://statdb.mol.gov.tw/html/trend/107/50403.pdf>）；而同年全國地方法院之勞動事件終結件數為4,242件（參司法院網站，<https://www.judicial.gov.tw/tw/dl-86526-e024b55d68a641e487080b2bf6bc342d.html>），尚不及前述調解不成立件數的2分之1，若勞動部勞資爭議調解不成立案件全部進入法院尋求救濟，法院所需處理之勞動事件為現有之兩倍以上，如不論當事人有無意願均概為先行勞動調解程序，所需之處理人力、時間及經費甚鉅，於客觀上難以在短期內大幅增加法院資源之現實情況下，本法施行初期若未合理限制行勞動調解程序之件數，恐將造成當事人必需排隊等待法院進行，而難以獲得迅速處理之反效果，且在司法整體資源有限之情形下，亦有排擠法院處理其他類型案件能量之可能，此為司法政策方面需務實因應之考量項目。

效能，而解對於未先行勞動調解事件無法達成本法銜接調解與審判的立法用意之慮。

勞動調解不成立時，除有經調解聲請人合法向法院為反對意思之情形外，即應由參與勞動調解之法官續行訴訟程序（本法第29條第4項、第5項、第31條第2項）；又以起訴視為調解聲請之事件，於調解不成立後即當然續行訴訟程序⁵²。本法規定調解及後續之本案訴訟均由同一法官辦理，論者不乏有質疑其妥當性之議⁵³，惟法院調解與訴訟是否得由同一法官處理，世界各國所採制度並非相同，應屬立法政策之考量⁵⁴，並無絕對良窳之論斷。且我國現制即有調解與訴訟由同一法官辦理之情形，例如前述由本案訴訟法官辦理移付調解事件，於調解不成立後仍由同一法官繼續審理；以及聲請或視為調解聲

請之事件，於調解不成立而依法即為訴訟辯論或判決時，應由或得由辦理調解之原法官續行之⁵⁵，以往似未見有認此並非妥適之議。是以本法明定勞動調解不成立後續行之訴訟由參與調解之法官為之，實屬既有制度之擴大適用（即擴大由調解法官續行訴訟程序之適用事件範圍），並非全新之制度更異。

此外法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案等（本法第34條第1項）。又當事人於調解中如就訴訟標的、事實、證據或其他得處分事項成立書面協議，於續行之訴訟中應受其拘束（本法第30條第2項）⁵⁶。至於調解程序中，

註52：審理細則第39條第3項、第41條。於此情形，如原告仍向法院為反對續行訴訟程序之意思，致審判長或受命法官對於其真意是否為訴之撤回有疑義時，應予以闡明俾依法處理，參審理細則第39條第4項。

註53：本法在立法審議時，亦有立法委員對於由參與調解之法官續行訴訟程序，能否確保訴訟程序的審判公平以及保障勞工權益，存有疑慮，故立法院作成附帶決議，要求司法院於3年內針對調解不成立而續行訴訟之事件，於結案後施作滿意度問卷調查，供大眾瞭解及法學實證研究。參立法院公報，第107卷99期，頁547-550，頁591、592。

註54：外國法制亦有類似調解法官與訴訟法官同一之情形。例如依德國勞動法院法第54條規定，為促成當事人達成合致之協議，審判長應於言詞辯論期日前先行協商程序，協商程序中為釐清事實，審判長得採取所有立即得為之行為，且經當事人同意後，並得於另一期日續行協商程序；如此在協商不成後，仍由同一審判長進行訴訟程序，此與訴訟前先行調解，調解不成後由同一法官續行訴訟之情形，於實質上並無不同。另日本實務上自勞動審判並非後續訴訟之下級審的觀點，亦認由參與勞動審判之法官承辦後續之訴訟並不違法（參日本最高裁判所第三小法廷平成22年5月25日平成21（才）1727損害賠償請求事件判決）。學者有認各國就調解法官與訴訟法官採用同一或不同之一型態，主要與社會文化、國民法意識及與訴訟有關之周邊條件（例如律師報酬、法院費用、訴訟所需時間、法官信賴度）有關。參沈冠伶著，同註37文，頁169。

註55：參民事訴訟法第419條第1項、第432條、第436條之2第1項，辦理民事訴訟事件應行注意事項第159點、第179點、第204點。

註56：依審理細則第49條規定，當事人就調解標的、事實、證據或其他得處分之事項成立之協議，並記載其事項於勞動調解筆錄，經當事人兩造簽名者，亦屬本法第30條第2項所定之書面協議，惟法官應於兩造在筆錄簽名前，先向兩造曉諭本法第30條第2項之效力。

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，除屬依本法第30條第2項成立之書面協議外，於調解不成立後之本案訴訟中，仍依一般訴訟原則不得採為裁判之基礎。是依上述規定，續行訴訟之

法院為裁判時，得不待當事人主張或聲明，逕依職權審酌勞動調解之事證資料⁵⁷，如此法院只需就作成裁判所需而未經勞動調解處理之其他爭點、證據加以調查審認，當可提升後續訴訟之裁判效率，謹以下列圖示簡要

民事調解：雙方陳述、勸導→調解不成立。

另行起訴(或依法視為起訴、續行訴訟)：雙方陳述、爭點整理與調查證據→言詞辯論→法院判斷→判決。

勞動調解 + 續行訴訟：

雙方陳述、爭點整理、調解必要範圍的調查證據或調解便宜處置→判斷、曉諭、勸導→調解不成立(含適當方案經合法異議)→續行訴訟→剩餘或其他訴訟必要的雙方陳述、爭點整理與調查證據→言詞辯論→法院判斷→判決。

說明民事調解與勞動調解不成立後所進行訴訟之程序差異：

由上述程序進行之比較觀之，本法所定勞動調解，係將原應於調解不成立後續行訴訟程序中所為爭點整理、調查證據及判斷等事項，在促成調解之必要範圍內，提前於勞動調解程序中進行，並向當事人適當曉諭；而在調解不成立後原則上即續行訴訟，並以勞動調解所得事證為基礎，繼續就紛爭之剩餘或其他訴訟必要的爭點、證據為調查審認後，作成最終判斷而為判決。易言之，本法係使勞動調解與後續訴訟有極為密切的連結，將原應在訴訟中進行之部分程序，提早在勞動調解中進行，以滿足使當事人對於紛爭事實及利害關係有所理解之基礎上自行達成解決合意之程序需求，且如調解不成立並

由同一法官於調解所得事證之基礎上續行訴訟，如此亦使勞動調解程序之進行形同具有後續訴訟中部分準備程序之功能，以利迅速終局解決紛爭。經由本法所規定的以上制度，除了強化以調解方式解決勞動紛爭之效能外，也藉由調解與訴訟程序的緊密銜接，更有效率的終局解決紛爭，實質上即建構了法院處理勞動紛爭的新型態模式，亦即法院處理勞動事件的程序，原則上不再循調解與訴訟分別獨立互不影響的傳統模式，而將調解與訴訟視為法院處理勞動事件單一整體程序之前後階段，並均由同一法官處理，以類似接力處理之方式，於前階段行勞動調解程序，在達成調解目的之必要範圍內，先以快速的程序解明事實及兩造法律關係，使兩造在理解紛爭所在與各自權利義務之基礎上，

註57：惟依本法第34條第2項規定，此情形應使當事人有辯論的機會，以防止突襲性裁判。

促成其等達成合意解決；如不能成立調解，即續行後階段的訴訟程序，利用前階段調解已行的爭點整理及事證為基礎，僅再補充就未於調解程序中處理之其他訴訟必要的爭點、證據為調查審認後，由法院判決而為終局之解決。如此實質上將調解與訴訟貫穿連續而成為解決勞動紛爭的「多階之單一程序」⁵⁸，藉以達成本法強化勞動事件當事人自主合意並迅速終局解決紛爭之目標。

四、程序參與者宜有的觀念

我國實務傳統上將調解與訴訟程序完全區分，在調解程序中多以折衝協調為處理重心，欠缺對於解明紛爭所在功能之操作，在訴訟程序中亦不直接援用調解程序中之事證資料，因此於調解階段通常僅著眼於當事人各自調解底線的設定與調整，絕少於調解程序中為釐清爭議事實及其法律關係之相關準備，而多留待訴訟程序中始為進行。然經由本法第1條宣示勞動事件以迅速解決紛爭為最重要原則⁵⁹，以及第2章新訂定勞動調解、調解前置原則與續行訴訟制度，確立了我國法院應優先以調解方式處理勞動事件之立法政策，並賦與相當之程序法律效果，建構了以勞動調解與續行訴訟為前後階段之單一整體

紛爭處理程序模式，使勞動調解成為法院處理勞動紛爭程序的基礎，此外本法第8條並明定法院及當事人都負有程序促進義務⁶⁰，因此勞動調解之參與者，包括法院與當事人、代理人在內，均宜改變以往視調解為紛爭處理非必要程序未予重視經營之情形，而應依循上述規定及立法精神，自調解階段起即積極就紛爭處理應為之陳述、主張、聲明證據、闡明及其他必要事項為充分之準備，並依達成調解目的之階段需求適時提出及進行程序。此外，勞動調解中固以簡速方式進行爭點整理、調查證據，而為紛爭事實之解明與兩造可能的法律關係之判斷，然其目的僅在使最終調解結果對當事人更具合理性及實效性，勞動事件既應優先以調解方式處理勞動事件，可見立法者期待終結調解程序之解決方案，並非如訴訟依法判決般完全以其紛爭在實體法上對於兩造所發生之權利義務內容定之，而應如本法第28條所定由勞動調解委員會提出適當方案之標準，係以在調解中所解明紛爭之基礎上，斟酌兩造一切情形，並求兩造實體及程序利益之平衡而定之，亦即對於兩造間關係經妥速判斷後為合理之調整，以共同有效的解決問題。是以參與調解程序之當事人、代理人、法官及勞動調解委員，於調解方案之提出、協商與勸諭，及當

註58：參沈冠伶，同註37文，頁169-171。

註59：司法院與行政院會銜送請立法院審理之勞動事件法草案，其第1條原為：「為妥適、專業、迅速、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活，特制定本法。」，嗣立法院於審議時，認基於勞動事件之特性考量，其處理原則應以迅速最為重要，故調整上開條文所載處理原則之順序，修正為「為迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，（下同）」，參立法院公報107卷第90期，頁66、89。

註60：本法第8條第1項：「法院處理勞動事件，應迅速進行，依事件性質，擬定調解或審理計畫，並於適當時期行調解或言詞辯論。」第2項：「當事人應以誠信方式協力於前項程序之進行，並適時提出事實及證據。」。

事人評估是否接受由勞動調解委員會提出之適當方案時，均宜循此標準為之，以達迅速並合理解決勞動事件紛爭之目標。

參、結語

本法基於「專業審理」、「強化當事人自主及迅速解決爭議」、「減少勞工訴訟障礙」、「促進審判程序與實效」及「即時有效的權利保全」等原則，所為各項關於法院處理勞動紛爭程序之調整，雖多屬優惠勞工之規定，然從司法權功能之角度以觀，仍是建立在欲使勞雇雙方於程序上平等之基礎上，從正視客觀存在於勞雇關係間之社會結構差異出發，檢視民事訴訟法適用於勞動事件之不足，適度調整了爭訟程序的規定，使得法院處理勞動事件由形式上公平進而追求實質上公平。為能提升法院處理勞動事件的專業成效，本法設有關於專業法庭與其法官資格，及由勞動法庭法官與勞動調解委員組成之勞動調解委員會等相關規定。又為期迅速、妥適、平等處理勞動事件，本法亦改變了以往法院以裁判為主的紛爭處理方式，經由新設勞動調解制度，並配合勞動調解前置

及銜接後續訴訟之原則，建構了以勞動調解為基礎的紛爭解決模式。而由本法第1條揭示「保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活」的立法目標以觀，可知上述制度調整並非為強化兩造之爭執對抗，而是促成勞資雙方務實的共同有效解決問題，以因應新時代的紛爭解決需求，因此在法院處理勞動紛爭之程序中，對於法官的期待除傳統單純的認定事實、適用法律之訴訟指揮及裁判者角色外，並愈加重視其能發揮為當事人實質解決紛爭之功能⁶¹，當事人雙方亦均應尋求平衡，而不是爭取一造完全的勝利⁶²。勞動事件新制伊始，對於本法意旨之正確認識尤為重要，以期各項程序制度之正確運作，有效達成本法之立法目標，此實賴包括法官、勞動調解委員、當事人、代理人等程序參與者本於對本法立法精神之認識，在所參與之各項程序環節之操作上落實踐行。而鑑於我國傳統法學訓練向來側重法律適用及程序攻防之層面，一般人民及法律從業人員對於現代多元化紛爭解決之認識恐有未足，未來尤應強化對於訴訟外紛爭解決程序相關各面向的教育訓練，以建立對多元化解紛爭之正確觀念並培養所需能力，實為學術界及實務界的共同要務。

註61：在德國，勞動事件訴訟繫屬後之第1次期日，依法應由審判長行協商程序，且高達8成以上係以和解或其他訴訟外方式終結，因此勞動法院法官與其說是「裁判者」，不如說是「紛爭解決者」，引自沈冠伶著同註37文，頁154-155。

註62：語出自美國Elder Dallin H.Oaks法官在2015年10月20日在第2屆山克拉門都年度法院/神職人員會議所言「雙方都應尋求平衡，而不是尋求一造完全的勝利」，引自林俊廷著：〈案件管理與訴訟外紛爭解決機制—美國猶他州退休法官Scott M.Hadley來臺交流報告（下）〉，刊《司法周刊》2020年2月14日，第1990期第3版。