

勞動事件法之實踐

——以臺灣台中地方法院及臺灣士林 地方法院調解模式為中心

何志揚*

壹、緣起

勞資爭議事件除影響勞工個人權益外，更影響其家庭生計，且勞工在訴訟程式中通常居於弱勢，相關證據由於大都掌握在資方，不利勞工舉證；又勞資事務具有專業性及特殊性，有賴當事人自主合意解決及勞資雙方代表參與程式，並宜由雙方當事人自主性、合意性解決。基於上述特性，臺灣司法院為期迅速、妥適、專業、有效、平等地處理勞動事件，遂研究制定勞動事件法，並於民國107年12月5日公佈，自109年1月1日施行。

臺灣台中地方法院率先由勞動庭林世民庭長召集具有勞動行政調解經驗之數名委員商討如何踐行勞動調解，而發展出「療傷先行」之雙邊調解模式，並成立全國第一個勞動調解中心，也曾創下全國單月份調解成功率將近85%之奇蹟；此外，臺灣士林地方法院在蔡志宏庭長帶領下也率先以諮詢專家及調解委員審判調解同時進行模式，創下最近二

年中型法院將近8成之調解成功率，以下茲就該等調解模式說明如後。

貳、臺灣台中地方法院「療傷先行」之雙邊調解模式

一、由法官指定勞動調解委員後，再由助理將訴訟資料光碟及PPT檔案傳送給調解委員，並在調解前會先進行評議

關於勞動爭議事件，無論是已經踐行訴訟程式後才移送調解的，或是專調勞動事件，承辦法官都會先針對勞動爭議之屬性指定二名調解委員或一名調解委員，並請助理將該案件之掃描光碟檔（隱晦個資）傳送給調解委員，讓調解委員在調解前能充分掌握訴訟資料。

另，承辦法官也會先請助理先行製作不爭執事項及爭執事項之PPT¹，作為將來調解時讓調解委員及勞資雙方可以聚焦的會議資料。

* 本文作者係臺灣台中地方法院及臺灣士林地方法院勞動調解委員、台中市政府勞工局獨任調解人、何志揚律師事務所主持律師。

註1：勞動事件法第24條第3項規定：「勞動調解委員會應盡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」。

此外，在調解前承辦法官會與調解委員先行評議，就勞動爭議事件交換意見，掌握事實及法律爭點，並由何爭議點突破雙方之僵局。

二、開場時法官與勞動調解委員均在場，再由法官向勞方及資方說明調解舉行之方式

為了讓勞方及資方瞭解調解進程式，在第一次調解期日開始前，承辦法官會與勞動調解委員一起到場，並由承辦法官說明調解進行方式，也就是每一場勞動調解都是一個上午或一個下午的時間，不會有其他勞動事件一起進行，當事人可以安心進行調解；調解程式進行中無論是單邊會議中所講的內容，或是共同會議中所講的話，如果調解不成立將來都不會作為訴訟中不利於自己的事證；又如果勞方或資方有任何關於勞動爭議的委屈或想法都可以利用單邊會議時跟調解委員訴說，除非勞方或資方願意讓對方知悉，否則在單邊會議進行時調解委員所知悉之內容仍會保守秘密不讓他方知道。

三、開場後承辦法官暫時離席，由調解委員各自將勞方及資方帶開至其他調解室進行單邊會議

為了讓勞方及資方能無所顧慮的進行調

解，也避免承辦法官在調解初期因為參與調解程式而有預斷之虞，所以承辦法官在開場說明後就會先行離席，讓非承辦案件之調解委員各自帶開勞方或資方至調解室進行單邊會議。

在單邊會議之調解室內，各調解委員會傾聽勞方或資方對於系爭勞資爭議事實上或法律上、甚至證據上之說明，勞方或資方也可以盡情地將紛爭發生之過程及所受之委屈告知調解委員，因此在整個單邊會議中，當事人的情緒可以得到適度的發洩。

四、單邊會議後，調解委員會採用促進式調解方式讓當事人自行提出調解方案，再與承辦法官進行中間評議或再交換進行單邊會議促進調解

各調解委員在與勞方或資方進行單邊會議後，瞭解各方立場及對爭點之意見後，會採用促進式的調解方式（而非評價式的調解）²，讓當事人主動自行提出調解方案。

甚至中途會再與承辦法官一起進行中間評議，針對當事人主動提出之調解方案，是否予以建議或修正，如有必要時調解委員再交換當事人進行單邊會議，也讓當事人理解調解委員所持立場為中立，並非事業組調解委員就是代表資方，或勞動組調解委員就是代表勞方。

註2：促進式調解：在主觀上，調解人是程式的促進者，對調解結果不預設立場；在客觀上，調解人協助各方厘清各別的立場與利益；鼓勵各方理解、甚至肯認他方的利益；協助各方發展、提出適切反映利益的方案；在著重的傾向上，「過程取向」重於「結果取向」。調解人會避免提出調解方案，也避免對各種方案提出評價，以維持調解人中立的地位。

評價式調解：在主觀上，調解人有評價式傾向；在客觀上，調解人有評價式行為；在著重的傾向上，「結果取向」重於「過程取向」。調解人通常會主動建議解決方案或最好的替代方案，調解人的評價亦能適度指引各方調解的方向。

五、調解成立製作調解筆錄可以加上保密條款及其他條款

一旦調解將近成立之際，通常資方會擔心如果與勞方一旦調解成立，會造成其他員工仿效再來聲請調解，反而不願意成立調解，為了避免勞資雙方困擾，通常會建議增訂保密條款；甚至在許多勞資爭議案件中，勞方已經向主關機關檢舉資方違反勞動基準法或勞工保險相關法令等行政檢舉或提出行政申訴，為了確保一次紛爭終局性解決，也會建議在調解成立時，勞方應撤回檢舉或申訴，如果尚未提出者也不得再行提出。

六、勞資雙方調解條件十分接近但仍無法成立時，調解委員會經過兩造合意訂定調解條款或提出適當調解方案

有時勞資雙方調解時雙方所開出之條件非常接近，但仍然因為少許金額差距而無法再行讓步成立調解，調解委員會得經過勞資雙方合意訂定調解條款³，或者直接由調解委員會提出適當調解方案，倘若勞資雙方在收到調解方案10日內未以書面聲明異議者，即視為調解成立⁴。

七、法官先行準備

（一）命相對人提出答辯狀及命聲請人就答辯狀提出書面意見（勞動事件法審理細則第24條）

法官應定相當期間命相對人提出答辯狀，及命聲請人就答辯狀提出書面意見或於調解期日以言詞為之。前項指定之期間，應斟酌聲請人得於第一次調解期日前，對於答辯狀記載內容為合理準備之必要期間，至少應有5日。

（二）依職權調查必要之證據

（勞動事件法第24條第3項參照）

勞動調解委員會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。

此外，也可利用法院案件繫屬查詢系統；另外可請法官助理或書記官事前電話連繫當事人是否有到院調解之意願。

（三）指定勞動調解委員

1. 勞專調案件

勞動事件法第21條第1、2項：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勞動調解委員會行之。前項勞動調解委員，由法院斟酌調解委

註3：勞動事件法第27條規定：「勞動調解經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。前項調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員會過半數之意見定之；關於數額之評議，意見各不達過半數時，以次多額之意見定之。調解條款，應作成書面，記明年月日，或由書記官記明於調解程式筆錄。其經勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體簽名者，視為調解成立。前項經法官及勞動調解委員簽名之書面，視為調解筆錄」。

註4：勞動事件法第28條第1項規定：「當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會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」；第29條第2、3項規定：「當事人或參加調解之利害關係人，對於前項方案，得於送達或受告知日後十日之不變期間內，提出異議。於前項期間內合法提出異議者，視為調解不成立，法院並應告知或通知當事人及參加調解之利害關係人；未於前項期間內合法提出異議者，視為已依該方案成立調解」。

員之學識經驗、勞動調解委員會之妥適組成及其他情事指定之。

勞動事件法審理細則第20條第2項：前項情形，法官應依個案事件之類型、特徵等具體情形之處理所需，自法院聘任列冊之勞動組、事業組勞動調解委員中，斟酌其智識、經驗之領域、背景等，各指定適當之一人。

2. 勞移調案件

勞動事件法審理細則第76條第1、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。前項情形，得自法院聘任之勞動調解委員中，依個案需求酌選適當之人為調解委員先行調解，俟至相當程度，再報請法官共同行之。

勞動事件法審理細則第13條第2項：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。

民事訴訟法第406條之1第2項：調解由法官選任調解委員1人至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。但兩造當事人合意或法官認為適當時，亦得逕由法官行之。

民事訴訟法第407條之1：調解委員行調解時，由調解委員指揮其程序，調解委員有2人以上時，由法官指定其中1人為主任調解委員指揮之。

（四）分析案件資訊

法官從當事人案件特性、關係、類型、爭點等情況指定特定調解委員。

參、臺灣士林地方法院調審併行模式⁵

一、調解中不忘適時為審理準備

（一）從促進利益出發、由法官與二位調解委員全盤掌握了解僵局所在適時整理爭點、調查事證（勞動事件法第24條參照，無定式、範圍限制），視需求使用專家諮詢共同協力，搭配聽取專門知識經驗或其他關係人陳述（民事訴訟法第413條參照）過濾蒸餾出必須裁判之案件。

（二）作者曾經臺灣士林地院法院當時承審法官林大為指定為諮詢專家及調解委員，對於擔任看護工外籍勞方除了看護工作以外工作時間是否應計入工時等爭議，開庭時先行表示法律諮詢意見後，經兩造同意休庭進行調解，果然順利促成雙方調解成立；另外最近也受張新媚法官指派先行擔任諮詢委員在審理時對於究竟勞方是否自請離職表示專業諮詢意見，隨後經兩造同意進行調解，也讓雙方自主出於自願成立調解。

二、適時彈性提出解決方案

法官與委員在調解進行時，適時曉諭兩造

註5：引用臺灣士林地方法院蔡志宏庭長於民國114年2月18日假臺灣台中地方法院勞動調解委員演講時提出之PPT。

訴訟可能之結果（勞動事件法第24條第3項參照），將調解程序融入審判程序（審調合一設計），更在關鍵時刻，提出平允方案，力謀雙方之和諧（民事訴訟法第414條參照）；或依據勞動事件法第28條第1項，在不違反兩造主要意思範圍提出適當方案，根據臺灣士林地方法院實踐結果，居然有一半案件兩造當事人對於平允或適當方案均未異議，因此視為調解成立。

三、調解有誤，紛爭再燃事件

即使在調解成立情況下，如果調解內容不周全，也仍然讓兩造可以再次聲請調解，一次紛爭終局解決，避免造成民怨。

肆、代結論

根據司法院統計處之資料顯示，臺灣台中地方法院民國109年1月至7月底勞動調解成立件數占成立與不成立件數比例高達74.82%，甚至民國109年4月勞動調解成立件數占成立與不成立件數比例高達84.75%⁶，創臺灣司法史上調解之紀錄；此外臺灣士林地方法院從民國109年1月至113年12月調解成立率也高達77%⁷，均足以說明上開勞動調解之模式實證上是可行的，也期盼其他各地方法院勞動庭可以複製上開經驗，大大減輕法院訟源，也能達到迅速、妥適、專業、有效、平等地處理勞動事件之目的。

註6：根據司法院統計處109年8月26日提供之臺灣台中地方法院109年1月至7月勞動調解成功率資料。

註7：根據司法院統計處民國114年1月提供之全國地方法院民國109年1月至民國113年12月31日調解成功率資料。