從士林地院經驗談勞動調解 上

文／林大為

壹 前言

民國 109 年 1 月 1 日施行的勞動事件法（下稱本法），是勞動調解新時代的開始。本法第二章制定「勞動調解程序」，法條共計 16 條（第 16 條至第 31 條），條文數為各章之最。依本法授權訂定的勞動事件審理細則（下稱細則），第二章「勞動調解程序」，法條共計 39 條（第 13 條至第 51 條），條文占比亦顯然高於其餘各章。這顯示了法令制訂者對勞動調解的高度重視。

勞動調解，在本法及細則的規範下，採行「雙軌制」。其中一軌，是勞動法令規範的重要核心，也就是「勞動調解程序[1]」。這是勞動事件的勞動調解前置程序，法院會以「勞專調」字別分案處理，本文稱之為「審前專調」。而另一軌，則是細則中略為宣明、實際上規範在民事訴訟法（下稱民訴）的「移付調解程序[2]」。這是勞動事件訴訟後的合意移付調解程序，法院會以「勞移調」等字別分案處理，本文稱之為「審後移調」。勞動調解採行審前專調、審後移調雙軌制，雙軌必須並重同行，方能使勞動調解發揮其最大效能。

這幾年，士林地院投注相當多的資源大力推動調解業務，筆者也投入非常多的時間及心力在學習、精進調解上。去年 8 月，筆者在士林地院勞動專庭蔡志宏庭長、黃欣怡庭長的積極鼓勵下，決定加入士林地院勞動專庭。1 年多來，在士林地院勞動調解團隊（下稱士院團隊）的助力及「觀股[3]」調解團隊（下稱本股團隊）的努力下，本股的勞動調解運營已經順利上軌道。另一方面，士院團隊的績效也獲得優異的成績[4]。

近期，因士林地院參與主辦勞動事件法理論及實務研討會的契機，使筆者想從自身在士林地院的經驗談論勞動調解，並嘗試從中找尋可以開展的新方向。本文擬著重在勞動法令規範核心的審前專調進行論述，從個股運營的視角出發，探討審前專調的運作模式，期能有助於勞動調解之推展，並祈各界先進不吝指教，以策勵精進、不斷向前。

貳 審前專調運作模式

一、組成勞動調解委員會

審前專調的核心，是本法新建置的勞動調解委員會（下稱勞調會）。審前專調，應由勞動法庭的法官 1 人，指定勞動組、事業組勞動調解委員各 1 人，共同組成勞調會行之；勞動調解委員並應基於中立、公正的立場，處理勞動調解事件（本法第 21 條、細則第 20 條第 1 項、第 2 項）。經指定的勞動調解委員，因迴避、解任、死亡或其他情事致不能執行職務者，法官應自該勞動調解委員所屬組別的其他勞動調解委員中，指定 1 人接任（細則第 20 條第 3 項），解釋上，經指定的勞動調解委員如無因故不能執行職務的情形，法官尚不得任意更換。又因當事人對於勞動調解委員的信賴程度，通常是調解能否成功的關鍵所在，故如兩造合意選任組成勞調會的勞動調解委員，法官自得依其合意指定或更換之（細則第 20 條第 4 項）。

審前專調由勞調會行之，是本法的特別規定（本法第 15 條前段）。因此，民訴第 406 條之 1 第 2 項關於由調解委員或法官行調解程序的規定，在審前專調並不適用（細則第 20 條第 1 項訂定說明參照）。這意味著，審前專調必須由法官及勞動組、事業組勞動調解委員 3 人共同組成類似合議庭的勞調會[5]，進行調解程序，不能只由勞動調解委員行調解，也不能只由法官行調解。勞調會是共同體，除法令明定得單獨由法官處理的程序事項（如：本法第 22 條、細則第 18 條、第 19 條等）外，審前專調的運行主體就是勞調會，並由法官指揮其程序（本法第 23 條第 1 項）。

勞動調解委員的指定，是審前專調中的重中之重，攸關調解成敗。如何在個案中指定適當的勞動調解委員？士院團隊提供的資源對筆者的幫助非常大。其中最有幫助的，就是士院團隊成員間相互分享的內部心得紀錄，以及士院團隊所舉辦的勞調會組成與經營研習[6]。這讓筆者可以迅速掌握各委員的特質，進而斟酌指定個案中合適的委員人選。此外，士院團隊所舉辦的小型勞動調解心得分享會，邀請各法官推薦的委員親身分享調解心得，並於分享會中發送各參與委員的詳細資歷、調解績效紀錄等資料，幫助也很大。透過小型分享會，不但能夠充分瞭解各委員的背景、實績，汲取各委員的實戰經驗，無形中更凝聚了大家的向心力。當然，這幾位法官所推薦的委員，也讓筆者在指定個案的委員上，有了初步的方向。

指定勞動調解委員時，有幾項參考因素，是個人比較偏重的，比如：㈠熟悉、信任程度；㈡委員風評、聲譽；㈢已往對特定當事人或代理人（律師）調解成功的經驗；㈣用心投入的程度，願意付出相當時間及耐心；㈤委員間相互搭配、合作默契。再來就是參考產業類別、擅長類型、調解能力（情、理、法）、資歷、年齡、性別等等因素，綜合斟酌指定。實際經驗顯示，指定「對」的委員，會讓調解成立率極大化[7]。俗話說：「好的開始，是成功的一半」。若說指定「對」的委員，調解已經成功了一半，應該一點也不為過。

建立個股調解團隊，是個案「調解成功[8]」的重要基礎。藉由整體團隊通力合作調解所發揮的綜效，顯然比個人單打獨鬥的力量來的大。個股中的書記官[9]、法官助理等法院人員作為調解團隊成員的重要性，自不在話下。在概念上，也應該將調解委員當作個股調解團隊的重要成員、夥伴，大家一同齊心協力，助人圓滿解決紛爭[10]。建議可以把握每次的調解機會，仔細觀察各委員的用心、學習正向的調解方法（技巧），並與各委員充分互動、磨合，培養相互間的合作默契及信任感。久而久之，如能漸進形成、建立「適量質精[11]」的個股調解委員團隊，相信對個案調解成功定有相當大的助益。

得否指定其他法院遴聘的勞動調解委員？這個問題，實值思考[12]。細則只規定法官應自法院聘任列冊的勞動組、事業組勞動調解委員中，各指定適當之 1 人（細則第 20 條第 2 項）。所指的「法院」，應無作狹義理解的必要。參酌民訴第 406 條之 2 第 2 項的規範意旨[13]，並綜合考量各勞動事件的特殊性、各委員的獨特性、各法院增聘委員作業緩不濟急、事實上亦無法期待各法院增聘過多委員，以及勞動調解資源共享理念等因素，解釋上，若法官於個案中認為有必要時，應該可以指定「各法院」遴聘的勞動調解委員，俾利個案能夠順利調解成功。

（文轉三版）

註釋

1 勞動事件當事人聲請調解者，應行勞動調解程序；其逕行起訴依法視為調解之聲請者，亦同（細則第 13 條第 1 項、本法第二章勞動調解程序等相關條文參見）。

2 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（細則第 13 條第 2 項、本法第 15 條後段、民訴第二章調解程序等相關條文參見）。

3 「觀股」為士林地院股符名稱。以下指涉筆者之股別時，均稱「本股」，通稱則稱「個股」。

4 據統計資料顯示：士林地院 109 年全年度勞動調解事件調解成立率為 63.28%，110 年 1 至 9 月勞動調解事件調解成立率為 72.19%，均在全臺第一審法院排名中位居第二，僅次於臺中地院。相關統計資料，感謝士林地院統計室提供之「地方法院第一審勞動調解事件調解成立率百分比」報表。

5 勞動調解委員參與各項程序，實質上與訴訟合議庭的陪席法官無異，具有實質上參審的意義，也是司法民主化的體現。參楊博欽，〈「專業迅速的勞動調解—談勞動調解委員會的創新與展望」與談資料〉，《勞動事件法施行週年研討會講義》，110 年 4 月 19 日，第 63 頁；許士宦、沈冠伶，〈民事訴訟法研究會第一百三十九次研討會發言紀錄〉，《民事訴訟法之研討（二四）》，108 年 8 月，第 218、282 頁。

6 較詳細介紹，請參〈士林地院講座（謝佳純法官主講：「攜手共創勞資雙贏— 談勞動調解委員會的組成與經營」）〉，《司法周刊第 2023 期》，109 年 9 月 30 日，第 4 版。

7 本股截至 110 年 10 月底為止，在士院團隊及本股團隊的積極投入、團結合作下，審前專調已終結案件的調解成立率近 9 成。而且調解未成立的案件中有 1 件雖於勞調會提出適當方案後經當事人異議，但隨後已於審後移調中，經由相同的調解委員以酌定調解條款（民訴第 415 條之 1）的方式調解成立。這些案件能夠順利調解成立，調解委員實在功不可沒。

8 為何稱「調解成功」，不稱「調解成立」？因為「調解成功」的涵義較廣（包含調解成立），期望紛爭能夠圓滿解決。調解成功，當事人可能自願撤回，這無法稱作調解成立。調解雖成立，但紛爭仍可能再燃，不能說是調解成功。把調解的目標設定在「調解成功」（圓滿解決紛爭），調解成立其實是自然而然的事，而且這崇高的理想，亦使我們在調解的道路上，不致迷失方向。

9 有論者指明書記官參與調解的重要性，並比喻二者就像是搭檔關係。參草野芳郎著，韓寧、姜雪蓮譯，調解技術論，2016（105）年 10 月，第 60 頁。筆者長期與葉乙成書記官搭檔合作，對此感受尤深，葉書記官盡心盡力積極協助調解（如：鼓勵當事人本人或實質決策權人到場、積極安排適當調解期日、提供調解相關建議等等），於提升調解績效助益甚大。

10 如再進一步擴展個股調解團隊的概念，個案中的當事人、代理人（律師）等，都有可能成為個股調解團隊的一員。尤其是律師，更是扮演調解是否能成功的關鍵角色。依本股的實際經驗，許多案件能夠調解成功，往往都有律師的助力（助言）。

11 此概念是由楊博欽法官從整體勞動調解委員聘任的觀點提出。其認為，勞動調解委員的聘任，宜漸次朝向各法院「適量」「質精」的團隊方向調整。參楊博欽，前揭註 5 講義，第 64 頁。

12 本問題是由邱瑞祥法官提出，其並曾於個案中嘗試指定其他法院遴聘的勞動調解委員。參邱瑞祥，〈勞動調解工作精進與心得分享〉，《110 年民事業務研究會（勞動專業研習）第 1 期講義》，110 年 3 月 17 日，第 32 至 35 頁。

13 法官於調解事件認有必要時，亦得選任地方法院調解委員名冊以外之人為調解委員（民訴第 406 條之 2 第 2 項）。

植根法律 數位法律資訊 劃撥帳號：07929998 戶名：植根雜誌社有限公司 TEL:(02)2707-2848 FAX:(02)2708-4428 黃茂榮 著作 定價 900 元 訂購未滿 請自付郵 植根法律書 JUDICIAL 司法 訂閱辦法 本刊每 全年 費用新臺 如蒙 請郵政 帳 5005 帳 司法院

（文接二版）

二、擬定調審計畫

「調審計畫」，指的是調解、審理計畫。本法明文規定，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（本法第 8 條第 1 項）。由於審前專調與後續訴訟具連續性，彼此銜接扣合，具有混合多階模式的特徵，屬於「多階的單一程序」，審前專調為整體程序的前階段，後續訴訟則為整體程序的後階段[14]。而其中的審前專調階段，乃本法為謀求勞動事件處理的妥速、專業、自主解決及實效性等，所設特別的訴訟外紛爭解決機制。立法者期能藉由引進對勞資事務具專門知識、經驗的勞動調解委員參與，於簡速程序中為事實認定與法律效果的判斷，使當事人瞭解爭點所在，並在其對事實與利害關係有所理解的基礎上，自行達成解決紛爭合意，或接受由法院提供的調解條款或適當方案。縱仍不能據此解決紛爭，亦得以審前專調中所整理釐清的爭點為基礎，銜接後續訴訟程序進行，而有助於紛爭終局解決（本法第 16 條第 1 項立法理由參照）。核其性質，尚非純粹的調解（非訟）程序，定性上應屬介於非訟與訴訟二者間的「中間程序」[15]，而宜經由交錯適用非訟法理與訴訟法理進行調解、審理，以妥速處理勞動事件[16]，並藉此增多當事人自主解決紛爭的機會[17]，實質上保障其程序選擇權，進而使其權利能適時有效地實現[18]。因此，在兼具調解、審理色彩的審前專調階段即擬定「調審計畫」，進行計畫性調解、審理，應該會有助於個案調審進程的掌握，並促成調解成立、圓滿解決紛爭。

如何擬定調審計畫大方向？筆者的想法是：「先調後仲，調審併用，銜接訴訟」。這大致上的意思是指：

（一）先調（調解先行）

先交互運用「促進式」及「評價式」等調解方法進行「一般調解」[19]，盡量不涉及爭點整理、集中爭點調查證據等實質審理色彩，盡力促成合意調解成立（本法第 26 條）。如這個階段已經可以促成合意調解成立，即無必要進行後續的實質審理[20]。實際經驗顯示，大部分的案件都可以在這個階段即調解成立[21]。

（二）調審併用（調解、審理併行）

如調解先行未能促成合意調解成立，即適時介入實質審理色彩，一邊調解、一邊審理（爭點整理、集中爭點調查證據等），二者混合、交錯進行、運用，再盡力促成合意調解成立。這個階段是由一般調解狀態轉換到判斷狀態的中間過程，具過渡性質。

（三）後仲（判斷後行）

如調審併用仍未能促成合意調解成立，即嘗試酌定調解條款（本法第 27 條）、提出適當方案（本法第 28 條、第 29 條），如不能酌定調解條款，則以提出適當方案為原則，視為調解不成立（本法第 31 條）為例外[22]。

（四）銜接訴訟（連接續行）

如提出適當方案後，仍未能據此解決紛爭，即以審前專調中所整理釐清的爭點、調查證據的結果及提出的適當方案等為基礎（本法第 34 條），銜接後續訴訟程序的進行，而由法院適時行審後移調（細則第 76 條）或妥速裁判（本法第 32 條）以解決紛爭。

調審計畫大方向擬定後，即可依此擬定具體調審計畫，漸次推進個案調審進程，並可依個案需求靈活調整。而在擬定具體調審計畫前，首需瞭解相關法令的重要規範：

（一）本法規定：

審前專調原則上應於 3 個月內以 3 次期日內終結（本法第 24 條第 1 項）。勞調會應儘速聽取當事人陳述、整理相關爭點與證據，適時曉諭當事人訴訟之可能結果（下稱曉諭可能結果），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）。當事人於審前專調中所為之陳述或讓步，如係就訴訟標的、事實、證據或其他得處分之事項成立書面協議者，當事人應受其拘束（本法第 30 條第 1 項、第 2 項本文）。

（二）細則規定：

勞調會於調解期日，可依個案需求進行下列程序（詳請參閱細則第 29 條至第 32 條）：1. 聽取雙方當事人陳述。2. 整理爭點及證據、促成書面協議。3. 闡明（發問、曉諭）、便宜處置或調查證據。4. 由法官曉諭可能結果，曉諭前應先徵詢勞動調解委員意見。5. 勸導當事人達成調解合意（下稱勸導達成合意）。6. 進行單邊會議、酌擬平允方案。7. 酌定調解條款。8. 提出適當方案。

基於前述調審計畫大方向及相關法令重要規範，或可將審前專調各次期日進行的主要程序，大致為如下的安排：

（一）第 1 次期日：聽取雙方當事人陳述、闡明、便宜處置、進行單邊會議、曉諭可能結果、勸導達成合意、酌擬平允方案。

（二）第 2 次期日：整理爭點及證據、促成書面協議、便宜處置或調查證據、進行單邊會議、曉諭可能結果、勸導達成合意、酌擬平允方案、酌定調解條款、提出適當方案。

（三）第 3 次期日：集中爭點調查證據、進行單邊會議、曉諭可能結果、勸導達成合意、酌定調解條款、提出適當方案。如有當事人同意續行調解、案情繁雜等特別情事時，勞調會得決定續行第 4 次期日（細則第 50 條）。當然，這只是大致上的安排，個案中仍需隨緣活用。

舉例來說，即使是第 1 次期日，如兩造相當信賴勞調會，均同意勞調會酌定調解條款，勞調會自可逕行酌定調解條款；又如勞調會研判提出適當方案被異議的可能性相當低時，亦適宜逕行提出適當方案。再者，如第 1 次期日勞調會研判兩造仍有相當機會可以合意調解成立，僅因一造需要時間考慮，或需要再請實質決策權人到場確認等等，第 2 次期日即未必要開始進行爭點整理等實質審理程序。還有，縱使已經到了第 3 次期日，兩造就勞調會先前酌擬的平允方案，仍然有基此繼續協調的意願，並有合意調解成立的可能時，這次期日也未必就要安排集中爭點調查證據。毋寧是，所有的程序工具、調解方法，都需視個案的具體需求靈活運用，無法一概而論。

這裡需特別說明的是，曉諭可能結果的內容，旨在適時分析訴訟利弊予當事人，並非必為訴訟結果的預先心證公開，其曉諭範圍不限訴訟爭點及最終結果（細則第 29 條第 1 項訂定說明參照）。不過，伴隨著事證愈加釐清的調審進程，曉諭可能結果的「可能性程度」當然也可能隨之愈高，此際即應特別留心曉諭的方式。如果能夠盡量以不帶給當事人高壓感受的表述方式曉諭，真誠、懇切地分析具體個案中的實體利害及程序利害（訴訟風險、成本）等讓當事人理解，使當事人感受到勞調會是真心在協助他們解決問題、困擾，最終再由當事人基於自主意願解決紛爭，這樣應該比較能避免外界所謂的「強迫和解」的疑慮[23]。

三、漸次推進調審進程

漸次推進調審進程，其實對於促成調解成立，有著關鍵性的影響。當我們設定了圓滿解決紛爭這個目標後，要怎麼做，才能協助當事人共同朝向這個目標前進，通常不是一蹴可幾，必須透過不斷地規劃、安排、努力，循序漸進，最終才能達成目標。因此，為了順利圓滿解決紛爭，將個案中各次期日及其前後的相關進行事項細緻化，漸次推進調審進程，應有其必要。

（下期待續）

（作者為臺灣士林地方法院法官）

註釋

其立法理由指出：該名冊旨在便利法官選任調解委員，法官於調解事件認有必要時，亦得不受其拘束而選任名冊以外之人為調解委員。

14 參沈冠伶，〈勞動調解程序之重構—紛爭處理制度多元化與程序之轉換〉，《民事訴訟法之研討（二四）》，108 年 8 月，第 229、230、246 至 250 頁。

15 指出思考應否將調解程序定性為中間程序此一問題，以及呼籲另行構築介於非訟與訴訟二者間的中間程序法理等看法，參邱聯恭，《程序選擇權論》，89 年 9 月，第 206、214 頁。

16 為因應事件類型多樣化的需求，宜針對不同事件類型的特性，交錯適用非訟法理與訴訟法理；此等有關事件類型審理必要論及程序法理交錯適用論的要旨，參邱聯恭，《程序制度機能論》，107 年 10 月，第 8 至 10 頁。另有關勞動事件的特性，請參本法第 16 條第 1 項立法理由論述。

17 裁判外紛爭解決程序，其設計及運作應指向增多選項（制度使用鬆綁），以回應事件類型的多樣化；此等有關省思裁判外紛爭解決程序與判決程序應有關係的論述，參邱聯恭，《程序利益保護論》，94 年 4 月，第 182、183 頁。

18 參沈冠伶，前揭註 14 書，第 234 頁。

19 所謂「一般調解」，指的是一般通常認知上的「調解」，其調解類型大致可分為「促進式」及「評價式」調解。參李念祖，〈訴訟外紛爭解決機制導論〉，《訴訟外紛爭解決機制》，101 年 2 月，第 6、7 頁。

20 相類看法，參楊博欽，〈勞動事件法鳥瞰及對於法院處理紛爭程序之影響〉，全國律師，第 24 卷 4 期，109 年 4 月，第 16 頁。其認為：視個案解決紛爭需求，非必要進行爭點整理、調查證據等程序，若勞調會於聽取雙方陳述後，對於兩造爭議所在及權利義務已達可判斷程度，並有足夠資訊可為形成合宜調解方案的基礎時，即可依調解需求逕為曉諭當事人訴訟之可能結果及勸導達成調解合意。

21 一般來說，這個階段的調解成立以合意調解成立為大宗，但也不排除於特定情況下，這個階段即可酌定調解條款或提出適當方案而視為調解成立。又有關如何加強運用酌定調解條款、提出適當方案此一重要議題，限於篇幅關係，將以另文深入探討之。

22 相同看法，認為勞調會原則上應主動依職權提出適當方案，除非有例外情形才可以不提。參沈冠伶，〈發言紀錄〉，前揭註 5 書，第 220 頁。

23 在日本，認為試行和解時宜適度公開心證的論者有指出：公開心證時如能將其屬暫定性・概括性心證一事告知當事人，則不致發生逼使當事人接受和解方案的情事；且如能就心證形成理由，並為說服性說明，將有助於緩和當事人的反彈。此項見解，可資參考。參邱聯恭，《爭點整理方法論》，90 年 11 月，第 120、129 頁。

法律網的最佳平台
法學方法與現代民法（增訂七版）
1000元者贈 65 元
書城熱賣中
WEEKLY 司法周刊
周出刊 訂閱
訂 閱
劃撥
號
4377
戶
司法周刊
幣400元