論勞動調解
—以酌定條款及提出方案為中心—

下

文／林大為

（文接上期）

2. 本法第 28 條及第 29 條（詳請參閱法條）。本法第 28 條及第 29 條提出適當方案的規範，可謂優化了民訴第 417 條及第 418 條提出職權方案的規範。

（1）本法的提出適當方案，並未限於關於財產權爭議的調解，而且明文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的適當事項（本法第 28 條第 2 項）。

（2）又因為「已甚接近」的要件，並不容易判斷，或常成為規避適用的理由，所以本法將此項要件刪除[23]，以示擴大提出適當方案妥速解決紛爭的功能。至於「不違反兩造之主要意思範圍內」的內涵，雖與民訴第 417 條第 1 項的「不違反兩造當事人之主要意思範圍內」並無大異，但基於保護當事人實體與程序利益，合理運用司法資源，提升勞資爭議迅速且合理解決之可能性，亦使當事人明瞭日後訴訟之可能勝敗結果，而得以具體衡量其利益等立法本旨（本法第 28 條第 1 項立法理由參照），解釋上應可擴大此項要件適用的內涵，縱使兩造解決爭端的意向尚非相同，然依兩造於審前專調中的互動過程及表露意思，客觀上尚有接受勞調會提出適當方案視為調解成立的可能性者，仍可寬認符合「不違反兩造之主要意思範圍內」的要件，而得由勞調會主動提出適當方案，俾利協助當事人妥速解決紛爭。

（3）提出適當方案的主體是勞調會，法官或勞動調解委員均不得逕自提出適當方案。除當事人間另有約定外，適當方案的提出，應以勞調會過半數之意見定之；關於數額，如意見分 3 說，應以次多額之意見定之（本法第 28 條第 4 項準用第 27 條第 2 項）。又本法並明定提出適當方案須記載「理由要旨」（本法第 28 條第 2 項），俾使當事人及參加調解人得知悉方案的依據，期能予以信服。因此，如何提出能讓當事人傾向接受信服的適當方案理由要旨，以及發展此項理由要旨的衡平判斷寫法，即屬值得進一步開展的課題。

（4）勞調會認為適當時，得於「全體當事人均到場」的調解期日，以言詞告知適當方案的內容及理由，並由書記官記載於調解程序筆錄（細則第 46 條第 1 項第 9 款）暨調解筆錄（本法第 28 條第 3 項）。此「全體當事人均到場」，解釋上應指「當事人及參加調解人全體均到場」的情形（本法第 29 條第 1 項立法理由參照），且書記官應將勞調會言詞告知全體到場當事人及參加調解人的適當方案內容及理由，記載於調解程序筆錄，以及另一份記載「適當方案內容」的調解筆錄[24]，並讓當事人簽名確認。如勞調會已踐行此項言詞告知程序，即已發生效力。如勞調會未踐行此項言詞告知程序，適當方案書面正本應另行送達當事人及參加調解人（本法第 29 條第 1 項）。當事人及參加調解人均未於送達或受告知日後 10 日之不變期間內提出異議，視為已依該方案成立調解（本法第 29 條第 3 項後段），此時書記官仍須另行製作「調解筆錄（調解成立內容）正本」送達當事人及參加調解人（本法第 15 條後段、民訴第 421 條第 3 項），以便其作為執行名義的證明文件。

二、個案需求的靈活運用

（一）案例簡介：

因實務上勞調會運用酌定調解條款、提出適當方案的比例不高，有論者乃倡議再加強該 2 種視為調解成立事件，並建議司法院於勞調會研習課程中，將 109 年度該 2 種視為調解成立的相關資料，適當地提供予勞動調解委員及法官參考[25]。由於 109 年度本股組成的勞調會曾提出適當方案視為調解成立 2 件，為響應前開倡議，筆者乃不揣淺陋，大致簡介案例如下：

1. 案例 1：

本件為請求確認薪資債權存在案。事實大致是：債權人甲聲請執行法院，就執行債務人乙對於第三人丙的金錢債權發扣押命令後，丙異議否認債務人乙的債權存在。甲認異議不實，遂逕以自己名義對乙、丙起訴，求為判決確認乙、丙間債權存在。這類事件，依司法院函釋的意旨[26]，仍經分案為審前專調事件（指審前專調銜接後續訴訟的整體事件）。

有關強制執行法第 120 條聲明異議後的審前專調事件，應可考慮運用提出適當方案的方式妥速處理。本法第 28 條規定，並無當事人必須到場的要件。只須當事人不能合意成立調解時，勞調會即可依職權斟酌一切情形，並求兩造利益的平衡，於不違反兩造的主要意思範圍內，提出適當方案。

本件第 1 次期日只有聲請人代理人有到場，相對人（第三人及債務人）均未到場，但經勞調會與到場聲請人代理人溝通，並由勞調會評議後，仍決定以提出適當方案的方式處理。於此，勞調會是斟酌考量：（1）第三人曾具狀表示就聲請人主張的部分範圍已不爭執；（2）經勞調會與到場聲請人代理人溝通結果，聲請人方面已願依第三人具狀意旨，修改主張範圍；（3）債務人始終未具狀，亦未到場，可能對本件漠不關心等情形，故勞調會研判兩造提出異議的機會不大，因而決定提出適當方案，並於適當方案的理由要旨欄，敘明略以：聲請人修改後的聲明請求，第三人已具狀表明不爭執，債務人對於聲請人之聲明請求亦從未予以爭執，堪認聲請人修改後的聲明請求內容為可採等旨，而作成適當方案送達兩造。嗣兩造於適當方案送達後 10 日之不變期間內均未提出異議，視為調解成立，書記官並於調解成立後 10 日內製作「調解筆錄（調解成立內容）正本」送達兩造當事人。

藉本案或可進一步思考審前專調事件，於一造未到場而預期後續訴訟將可能以一造辯論判決終結的情形，如個案情節合適時（如：個案中存有類似民訴第 280 條第 3 項本文準用第 1 項本文所定視同自認的情況），應可嘗試以提出適當方案的方式處理。畢竟，提出適當方案還是有視為調解成立的可能，但依職權決定視為調解不成立，就是調解不成立。與其如此，倒不如提出適當方案。且此類情形，如提出適當方案，勞調會不致陷於空轉，反可充分發揮勞調會的效能、加強審前專調的運作，妥速解決兩造的紛爭，對兩造及程序經濟而言，均屬有利。

2. 案例 2：

本件屬較為技術性的操作案例。第 1 次期日到場的聲請人代理人僅就其受委任的審前專調事件有為一切程序行為之權，「但無」成立調解的特別代理權，所以聲請人代理人無權合意調解成立。但當天經勞調會勸諭結果，實際上兩造已經達成共識，而且勞調會亦研判如提出適當方案，兩造應該都不會提出異議。為避免兩造尚需於第 2 次期日到場合意調解成立，徒增勞費，勞調會即決定以提出適當方案的方式處理。其後一如勞調會預期，兩造均未異議而以視為調解成立結案。

（二）適用案型類型化：

從以上 2 案例，可知，酌定調解條款及提出適當方案可以適用的案型，可能相當多元。因此或可嘗試將其適用案型類型化，並進一步發展其適用案型。依筆者的經驗及相關思考，初步將民訴酌定調解條款及提出職權方案的適用案型，大致類型化如下：

1. 酌定調解條款（民訴第 415 條之 1）：

酌定調解條款，可妥適運用於下列情形：（1）當事人談判代表實際上同意調解內容，但希望由法院酌定。此類當事人以公家機關、類公家機關（公營機構）、清算中公司、管委會等為主。（2）當事人希望法院在一定範圍內酌定。此類當事人往往相當信賴法院。（3）當事人情緒嚴重對立，甚至不願見面協調。此際或可嘗試於取得兩造同意後，分別勸諭調解（甚至可分次各別與單方談），並於取得兩造各自授權同意的酌定調解條款書面後，再另行於兩造未在場時酌定調解條款。

2. 提出職權方案（民訴第 417 條及第 418 條）：

提出職權方案，可妥適運用於下列情形：（1）當事人為公家、類公家機關（公營機構）、公司、法人、管委會等組織體。此類當事人的談判代表往往需要進行內部溝通，以說服實質決策權人同意，此時提供法院正式的職權方案書面，通常較易成功。（2）當事人尊重法院判斷，此類當事人較傾向不會提出異議。（3）當事人需求評估方案。此類當事人希望法院就現狀先提供一定的判斷，並藉此作為評估基礎，而可能提出異議並續行交涉、談判。

3. 相關案例：

本股曾調解成立一案例，涉及前述多項類型化的因子。本件係經勞調會提出適當方案經異議後，於審後移調期間以書面往返酌定調解調款（民

（文轉三版）

註釋

23 參沈冠伶，〈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（廿四）》，108 年 8 月，第 220 頁。

24 本法第 28 條第 3 項立法理由中提及該項規定是參考民訴第 417 條第 2 項「方案」的送達規定，所以本法第 28 條第 3 項所謂的「調解筆錄」，實際上指的應該就是記載「適當方案內容」的調解筆錄。

25 參邱瑞祥，前揭註 4 講義，第 27、28 頁。

26 司法院 109 年 6 月 9 日院台廳民一字第 1090013614 號函認為：訴訟當事人間爭執之訴訟標的涉及勞動關係之爭議者，均屬本法第 2 條第 1 項第 1 款所規定之勞動事件，與訴訟當事人是否為該勞動實體法律關係之當事人無涉。

27 有關基於程序選擇權之法理，容許當事人合意選擇改用間接、書面審理，以利其追求程序利益的相關論述，參邱聯恭，《程序選擇權論》，89 年 9 月，第 43 頁。

28 國際上有關仲裁程序的進行，對類此情形的處理並不陌生。香港國際仲裁中心（2013 年）的仲裁規則即特別規定，於經所有當事人同意時，得以書面向中心請求依據簡易程序處理其爭議，而於適用簡易程序進行時，原則上仲裁庭僅依照書狀證據做判斷的依據，具有書面審理的色彩。詳細介紹，參藍瀛芳，《比較的仲裁法（下）》，107 年 11 月，第 1327、1328 頁。

29 藉此案例可進一步思考，是否有些個案情節（如：標的金額較低、兩造需求由法院仲裁等情形）適合以間接、書面調解的方式妥速處理？

被害人刑事訴訟程序參與 獨家平台
訊息不
司法院與法務部共同建置一站式服務
乾淨・透明・
司 法
http://www.juc
「國民法官法」將在2023年上路
開創司法多元對話的新紀元
國民法官

（文接二版）

訴第 415 條之 1）方式調解成立的案例：勞工請求公司（組織體）給付加班費，勞調會於第 1 次期日勸諭兩造後，因勞工相當信賴勞調會、尊重勞調會的判斷，且公司談判代表需求適當方案書面以說服實質決策權人同意，並藉之為評估的基礎。故勞調會依現場調解情況，認為以提出適當方案的方式較能妥速處理紛爭，乃決定於第 1 次期日即以言詞告知方式提出適當方案，命公司給付勞工 X 元。嗣公司方面提出異議，致續行訴訟程序。筆者隨後請書記官以電話鼓勵兩造移付調解（細則第 76 條第 1 項），待兩造均表示同意後，考量兩造先前相當信賴勞調會此一重要因素，乃選任與勞調會成員相同的 2 位調解委員進行調解（細則第 76 條第 2 項），並指定調解期日。

嗣因疫情取消調解期日，遂再請書記官以電話聯繫兩造溝通酌定調解條款事宜，兩造亦均表示同意以酌定調解條款的方式處理，本件即由勞工、公司分別寄送酌定調解條款同意書到院（勞工授權範圍為 X 元至 Y 元、公司授權範圍為 Y 元）後，再由 2 位調解委員分別作成酌定調解條款書面（命公司給付勞工 Y 元）寄送到院，經筆者審核結果認為於法並無不合，乃准予核定而視為調解成立，書記官並於調解成立後 10 日內製作「調解筆錄（調解成立內容）正本」送達兩造當事人。

民訴第 415 條之 1 並無兩造必須到場的要件，且在特定情形下採行間接、書面審理，可節省不必要的勞費，而利於當事人追求程序利益[27]。則民訴第 415 條之 1 的準仲裁程序，基於尊重當事人之程序選擇權，應可容許兩造得合意以間接、書面方式調解[28]，以利其平衡追求實體利益及程序利益。本案兩造既均同意授權由調解委員逕為酌定調解條款，且調解委員亦以其中相同（重疊）範圍的 Y 元為酌定，則其依法自可予以核定[29]。

參 逾時提出事證之失權效

審前專調，如當事人不能合意成立調解，亦不能酌定調解條款時，勞調會即應以「提出適當方案」為原則[30]。為避免當事人於審前專調中消極不配合提出相關事證，以致勞調會以「提出適當方案」為原則的理念無法實行，即有必要思考就當事人逾時提出事證採行「失權效」的可能性，此可能即為審前專調新制能發揮最大效能的根基。

誠實信用原則，是失權制裁規定的前導指引原則[31]。本法第 8 條規定：「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（第 1 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（第 2 項）」。第 24 條第 2 項亦明定當事人於勞動調解程序應儘早提出事實及證據，均在要求當事人依誠信原則協力於審前專調事件進行，以利勞調會於整體程序前階段的審前專調中，即得先行整理爭點、調查事證並為判斷。如仍不能據此解決紛爭而銜接後續訴訟時，為強化審前專調制度的功能及維護訴訟經濟，法院於整體程序後階段的後續訴訟中，亦得以審前專調中所整理釐清的爭點為基礎，並審酌審前專調中所調查的事證資料及適當方案等，而於 6 個月內以 1 次期日辯論終結（本法第 32 條第 1 項本文、第 34 條），俾使勞動事件得以妥速處理。

如當事人於前階段的審前專調未配合法院擬定的調解、審理計畫（下稱調審計畫）適時提出事證，於後階段的後續訴訟中仍可任意提出，則審前專調此一「類準備程序[32]」將會形同虛設，而且法院以 1 次期日辯論終結的原則，也勢將難以落實。為督促當事人善盡其誠信協力義務，達到集中審理的目標，於審前專調事件，就當事人逾時提出的攻擊或防禦方法（下稱攻防方法），自當課予失權制裁。

攻防方法，除別有規定外，應依訴訟進行之程度，於言詞辯論終結前適當時期提出之（民訴第 196 條第 1 項）。本法第 8 條、第 24 條第 2 項等規定，解釋上即屬該條文所指的「別有規定」。在審前專調事件，當事人應依誠信原則協力於審前專調及後續訴訟的進行，配合法院擬定的調審計畫，依其進行的程度，於言詞辯論終結前適當時期提出攻防方法。如法院於審前專調銜接後續訴訟時，依相關卷證資料，可認為當事人提出攻防方法是意圖延滯訴訟程序，或因重大過失，逾時始行提出攻防方法，有礙訴訟之終結者，法院得駁回其攻防方法；攻防方法之意旨不明瞭，經命其敘明而不為必要之敘明者，亦同（本法第 15 條後段、民訴第 196 條第 2 項）。此即為審前專調事件逾時提出攻防方法的「失權效」。

「失權效」的要件有 3：（1）逾時提出攻防方法；（2）若加以審理將延滯訴訟；（3）當事人就逾時提出具備可歸責性[33]。所謂攻防方法，是指事實主張、爭執（否認）及證據方法等[34]。審前專調事件，當事人除有不可歸責於己的事由外，應於第 2 次期日終結前提出事實及證據（本法第 24 條第 2 項），法律既已明定當事人應提出事證（攻防方法）的期間，則當事人於第 2 次期日經過後始提出攻防方法，原則上即屬逾時提出。又逾時提出的攻防方法若加以審理，將致法院無法以 1 次期日辯論終結時（本法第 32 條第 1 項本文），原則上即屬延滯訴訟，而有礙訴訟終結。因此，當事人就逾時提出是否具備「可歸責性」，即為判斷是否課予失權制裁的關鍵所在。

審前專調事件的失權效，應以賦予當事人實質的程序保障為前提。此項實質的程序保障，具有銜接審前專調與後續訴訟，促成二者統合為一的機能，並得以作為審前專調事件失權效的準據[35]。審前專調，因調解、審理二者混合、交錯運用，當事人有時不易瞭解程序進行的方向，故勞調會適時向當事人指明調審計畫，將所定的各種事項及期間告知當事人[36]，以作為當事人未配合時課予失權制裁的正當合理基礎，應屬重要。故此，當事人就逾時提出是否具備「可歸責性」的判斷，亦即當事人是否具有「意圖」或「重大過失」，自應以已賦予當事人實質的程序保障為其前提。此除應依當事人本人、訴訟代理人的知識能力、攻防方法種類、提出難易程度及具體進行程序等客觀情事合理判斷外，尤應注意是否經法院闡明、指定期間提出或行爭點整理等因素[37]。

如勞調會並未適時向當事人指明調審計畫，闡明審理相關事項及可能發生的失權效果，致當事人本人誤認審前專調僅單純為一般調解程序，或未能充分認知法院已欲進行實質審理程序，並及時於第 2 次期日終結前提出攻防方法者，此際尚難認為當事人就其逾時提出具備「意圖」或「重大過失」的可歸責性，而不應課予失權制裁。

不過，如勞調會已適時向當事人指明調審計畫，闡明實質審理相關事項及可能發生的失權效果，且當事人已能充分認知後，仍違反誠信協力義務而拒不配合，圖使審前專調淪為形式上的過水程序，而遲至後續訴訟始一次提出全部攻防方法，或依個案情形，顯然可以期待當事人於第 2 次期日終結前，甚或調審計畫所容認的期間前，適時提出攻防方法，但當事人仍遲至後續訴訟始行提出，則此際即可認為當事人就其逾時提出已具備「意圖」或「重大過失」的可歸責性，而得課予失權制裁。

例如勞調會於第 1 次期日調解先行的結果，研判兩造合意調解成立的可能性較低，並擬啟動實質審理時，即於第 1 次期日終結之際，當場改期續行，並向兩造告知預定於第 2 次期日進行的程序為爭點整理程序，及命兩造限期提出爭點整理暨聲請調查證據狀，整理兩造不爭執事項及爭點，併提出相關事證等，同時告知當事人可能發生的失權效果[38]。而當事人如經適當闡明後，仍拒不提出攻防方法，即屬未依本法第 8 條第 2 項依誠信原則協力於程序的進行，法官可命書記官將此情形於調解程序筆錄內記明，供勞調會提出適當方案時審酌（細則第 46 條第 2 項訂定說明參照），勞調會並宜於適當方案理由要旨內具體載明其情形，以利後續訴訟法院於裁判時一併審酌（本法第 34 條），課予違反誠信協力義務的當事人失權制裁[39]。

肆 結語

為期勞調會運作酌定調解條款、提出適當方案的成效有所提升，可努力的方向有：（1）熟悉本法酌定調解條款、提出適當方案的制度規範及相關解釋論，並視個案需求靈活運用，比如：於兩造合意以間接、書面方式調解的情形，可嘗試以酌定調解條款的方式處理；於一造未到場而預期後續訴訟將可能以一造辯論判決終結的情形，可嘗試以提出適當方案的方式處理。（2）取得當事人的信賴，是促進調解成立的最關鍵因素，這當須有相當程度的真誠付出。（3）如當事人不能合意成立調解，亦不能酌定調解條款時，勞調會即應以「提出適當方案」為原則，並適時督促當事人善盡其誠信協力義務（以避免受失權制裁）、積極進行相關爭點整理、證據調查、盡力勸諭調解、設法整合當事人意思等，不要輕易就視為調解不成立。因一旦勞調會將依職權決定視為調解不成立當作原則，那無論再如何期待酌定調解條款、提出適當方案的成效有所提升，最終恐仍無以實現。期盼調解主事者均能以智慧助人斷除執著，圓滿解決紛爭！

（作者為臺灣士林地方法院法官）

註釋

30 相同看法，參沈冠伶，前揭註 23 書，第 220 頁。

31 詳參邱聯恭，《口述民事訴訟法講義（一）》，110 年 9 月，第 119 至 121 頁。

32 有論者認為，審前專調跟訴訟緊密結合，是將調解作為訴訟的「準備程序化」。參楊博欽、沈冠伶，〈發言紀錄〉，前揭註 23 書，第 298、303 頁。

33 參許士宦，前揭註 8 書，第 169 頁以下。

34 參姜世明，《民事訴訟法（上冊）》，105 年 9 月，第 640 頁。

35 從實質的程序保障觀點，探討銜接統合訴訟程序與非訟程序二者機能，以及發生失權效的相關論述，參邱聯恭，《程序制度機能論》，107 年 10 月，第 8、9、167 至 172、215、216 頁。

36 類此概念：法院於商業事件自行訂定計畫者，應將所定之各種事項及期間告知當事人（商業事件審理細則第 24 條參照）。

37 參呂太郎，《民事訴訟法》，110 年 3 月，第 325 頁。

38 告知當事人可能發生的失權效果，宜以記載在調解程序筆錄或另行發函等書面方式為之，並明確預示當事人逾時提出攻防方法可能有前述失權後果，以利後續訴訟用以認定當事人就其逾時提出是否符合「意圖」、「重大過失」等要件。實務上，已有法院以通知書方式告知當事人失權效果的實例，參李有容，〈勞動調解之實務現況與課題初探〉，《東吳勞動法論壇講義》，110 年 3 月 6 日，第 17 頁。

39 實務上甚至已出現法院於後續訴訟中，以原告有違當事人於程序中應負之誠信原則及協力義務等為由，駁回原告追加之訴的案例，請參彰化地院 109 年度勞簡字第 9 號裁定（裁定日期：110 年 5 月 4 日）、110 年度勞簡抗字第 1 號裁定（裁定日期：110 年 9 月 28 日）。

即時 接
民權民・效能
法 院
dicial.gov.tw/
廣告
國民法官制度
制度簡介
法院