勞動事件審理細則草案

條　　文	說　　明
第一章 總則	章名
第一條　本細則依勞動事件法（以下簡稱本法）第二十一條第四項、第五十二條規定訂定之。	明定本細則之授權依據。
第二條　本細則所稱勞動事件，依本法第二條第一項規定定之。 本法及本細則所稱民事事件，係指前項事件以外之其他民事事件。	一、第一項明定本細則所指勞動事件之範圍。 二、第二項明定本法及本細則所指民事事件之範圍。
第三條　下列事件，由勞動專業法庭（以下簡稱勞動法庭）處理： 一、關於勞動事件之調解、訴訟、保全程序等事件，及其相關裁定事件。 二、勞資爭議處理法之裁決核定事件，及關於同法第五十九條第一項聲請強制執行之裁定事件。 三、大量解僱勞工保護法之協議核定事件。 四、其他法律規定或經司法院指定由勞動法庭辦理之事件。	一、依本法第四條第三項規定，明定勞動法庭處理事件之範圍。 二、第一項第一款所定調解事件，包括行本法第二章所定勞動調解程序之勞動事件，及勞動事件之訴經依民事訴訟法第四百二十條之一第一項移付調解之事件，依本法第四條第一項規定，應由勞動法庭處理。又勞動調解事件之相關裁定事件，例如本法第二十二條之裁定，或聲請勞動調解委員迴避之裁定等，亦屬廣義之勞動調解事件，應由勞動法庭處理。 三、第一項第一款所定訴訟事件，指行民事訴訟法所定通常、簡易或小額訴訟程序之勞動事件，包括勞動事件之再審事件；依民事訴訟法第四百十六條第二項規定，就勞動事件之調解提起宣告調解無效或撤銷調解之訴事件；勞資爭議處理法第三十七條第三項撤銷仲裁判斷之訴事件、第四十八條第五項宣告裁決無效或撤銷裁決之訴事件等，依本法第四條第一項規定，應由勞動法庭處理。又勞動訴訟事件之相關裁定事件，例如本法第三十六條之

	罰鍰及強制處分裁定、就勞動事件聲請法官迴避或本案請求屬本法第二條第一項所定勞動事件之證據保全等事件，亦屬廣義之勞動訴訟事件，應由勞動法庭處理。 四、第一項第一款所定保全程序事件，係指本案請求屬本法第二條第一項所定勞動事件之保全程序事件，其處理涉及勞動事件之本案請求爭執，自宜由勞動法庭為之。至於保全程序裁定後之執行事件，則不包括在內，附此說明。 五、勞資爭議處理法第四十八條所定之裁決核定事件，及依同法第五十九條第一項規定由成立調解或仲裁之當事人聲請法院裁定強制執行之事件，原由依同法第六條第一項規定所設之勞工法庭處理，於本法施行後，自宜由勞動法庭處理，爰設第二款規定。 六、大量解僱勞工保護法第七條所定由法院所為之協議書核定，涉及雇主與勞工間因解僱所生權利義務，應由勞動法庭處理，爰於第三款明定之。 七、其他法律如有明文規定事件由勞動法庭處理者，自應依其規定。又依本法第四條第三項規定法院民事庭與勞動法庭間之事務分配，由本院定之，是本院亦得指定由勞動法庭辦理之事件，爰訂定第四款。
第四條　勞動事件之全部或一部涉及智慧財產權者，得由勞動法庭處理。 勞動法庭處理前項事件，關於涉及智慧財產權部分之審理與強制執行，依本法及本細則之規定；本法及本細則未規定者，適用智慧財產案件審理法、智慧財產案件審理細則之規	一、本法第二條第一項所定勞動事件，如全部或一部屬智慧財產案件審理法第七條所定智慧財產法院管轄之事件(例如勞動事件涉及營業秘密等智慧財產權爭議者)，普通法院勞動法庭仍有處理權限，為期明確，爰設第一項。

定。 勞動法庭處理第一項事件，不適用智慧財產案件審理法第六條、第七條、第十九條、第二十一條第二項、第二十二條規定。 智慧財產法院處理第一項事件，依智慧財產案件審理法、智慧財產案件審理細則之規定；智慧財產案件審理法、智慧財產案件審理細則未規定者，適用本法及本細則之規定。但本法第四條第一項及第二章規定，不適用之。	二、勞動事件之全部或一部，亦為智慧財產事件者，其涉及智慧財產權部分，除依本法第十五條定其應適用之法律外，就本法及本細則未規定部分，依智慧財產案件審理法第一條規定，亦有智慧財產案件審理法、智慧財產案件審理細則規定之適用，爰於第二項明定之。 三、智慧財產案件審理法關於民事訴訟之規定，其與本法第一條、第四條第一項有關專業審理勞動事件之立法意旨不符(智慧財產案件審理法第七條、第十九條、第二十一條第二項)，或於本法及本細則已有特別規定(智慧財產案件審理法第六條、第七條、第二十二條)之部分，於勞動法庭處理第一項事件時，自不適用之，爰訂定第三項，以杜爭議。 四、智慧財產法院對於第一項事件，亦有管轄權，依專業法院屬性，其程序應優先依智慧財產案件審理法及其審理細則之規定，未規定之部分，再適用本法及本細則之規定。然智慧財產法院為專業法院，依本法第四條第一項規定無勞動法庭及勞動調解委員之設置，無從由勞動法庭處理及行勞動調解程序，故仍應由該院受理智慧財產民事事件之法庭處理，且不適用本法第二章勞動調解程序之規定，爰設第四項，俾資遵循。至勞工如認因此不利於其訴訟上權益，亦得依本法第六條第二項、第七條第一項後段規定，聲請將事件裁定移送於管轄之普通法院由勞動法庭處理，對於勞工訴訟上權益尚無保障不週之處，併此敘明。

第五條　民事事件，其訴訟標的與勞動事件之訴訟標的或攻擊、防禦方法相牽連，而事實證據資料得互為利用，且非專屬其他法院管轄者，得與勞動事件合併起訴，或於勞動事件訴訟繫屬中為追加或提起反訴，由勞動法庭審理。	本法第二條第二項規定與勞動事件相牽連之民事事件，得與勞動事件合併起訴，或於勞動事件訴訟繫屬中為追加或提起反訴。爰明定其要件及審理之法庭，以期明確。
第六條　民事事件訴訟繫屬中，當事人不得追加勞動事件之訴或提起勞動事件之反訴。	本法係適用於勞動事件之特別程序法，針對勞動事件特性，規定諸多有別於一般民事事件處理之程序，依本法第四條規定並應由勞動法庭處理，以符解決勞動紛爭之專業需求。如於民事事件繫屬中，追加勞動事件之訴或提起勞動事件之反訴，不惟與本法第二條第二項所規定得為訴之追加或提起反訴之要件有間，且因兩者適用之程序未盡相同，進行時易滋混淆造成適用疑義，反有礙於程序之安定明確；而由民事庭併同處理追加之勞動事件訴訟或反訴，尤不符本法第一條明定專業處理勞動事件之立法目的，實有未洽，亦難期達成利用同一程序達到訴訟經濟之原則，自宜限制之。爰設本條規定，俾資遵循。
第七條　勞動事件之全部或一部涉及智慧財產權，經雇主向智慧財產法院起訴者，勞工得依本法第六條第二項、第七條第一項後段規定，聲請將該訴訟事件移送於其所選定有管轄權之普通法院，由勞動法庭處理；其經雇主向普通法院起訴者，勞工亦得聲請將該訴訟事件移送於智慧財產法院。 勞工起訴或聲請勞動調解之事件，經雇主為合意管轄之抗辯，且法院認當事人間關於管轄之合意，按其情形未顯失公平者，得以裁定移送於當事人以合意所定第一審管轄法院。但雇主不抗辯法院無管轄權而為本	一、本法第二條第一項所定勞動事件，如全部或一部屬智慧財產案件審理法第七條所定智慧財產法院管轄之事件，智慧財產法院亦有管轄權，惟其事件由雇主向智慧財產法院起訴後，勞工仍得依本法第六條第二項、第七條第一項後段規定，聲請以裁定移送於其所選定有管轄權之其他普通法院，由該法院之勞動法庭處理。又上述事件如係由雇主向管轄普通法院起訴者，勞工自亦得依本法前揭規定，聲請將該訴訟事件移送於智慧財產法院。爰於第一項明定之，以期明確。 二、勞工逕向與雇主以合意所定第一審

案之言詞辯論者，不在此限。 勞工依本法第六條第二項、第七條第一項後段及第十七條第二項規定為移送之聲請，應表明所選定之管轄法院。未表明或所選定之法院依法無管轄權者，審判長應速定期間命其補正；逾期未補正者，法院應以裁定駁回之。	管轄法院以外之法院起訴或聲請勞動調解，經雇主為合意管轄之抗辯，且法院認勞工逕向合意約定管轄法院以外之法院起訴不符本法第七條第一項所定要件者，該法院自無管轄權，依民事訴訟法第二十八條第一項規定得移送於管轄法院。又雇主不抗辯法院無管轄權而為本案之言詞辯論者，受訴法院依同法第二十五條規定即為有管轄權之法院，不得再以裁定移送於兩造原以合意所定之管轄法院，爰設第二項規定。 三、本法第六條第二項、第七條第一項後段及第十七條第二項關於勞工得聲請移送至其他管轄法院之規定，係為便利勞工應訴，保障經濟弱勢當事人權益所為特別規定，勞工聲請時自應表明所選定有管轄權之法院(所表明法院包括一法院或數法院)請求移送之，方符上述立法意旨。如經命補正仍未表明者，不惟與規定之要件不符，法院亦難以代為判斷其他何法院較為便利應訴，自應駁回其聲請，爰於第三項明定之。
第八條　勞工依本法第九條第一項規定，於期日偕同輔佐人到場者，應釋明輔佐人符合該項所定之資格；未經釋明者，應經審判長或受命法官之許可。 本法第九條第一項規定之工會，不以勞工所屬工會為限。	一、勞工於期日依本法第九條第一項規定偕同輔佐人到場者，雖不適用民事訴訟法第七十六條第一項須經審判長許可之規定，惟就該輔佐人係受工會或財團法人於章程目的範圍內選派之人，勞工應提出章程、選派文件或其他可即時調查之證據釋明之，未釋明者，除另經審判長或受命法官依民事訴訟法第七十六條規定許可者外，自不得偕同其人協助進行訴訟，爰訂定第一項。

	二、工會可認具備輔助勞工進行訴訟行為之知識與能力，本法第九條第一項乃明定所選派之人不經審判長許可即得擔任輔佐人，以協助勞工遂行訴訟，應無侷限於勞工所屬工會之必要，爰於第二項明定之。
第九條　本法第九條第一項之輔佐人，有下列情形之一者，審判長或受命法官得於程序進行中以裁定禁止其為輔佐人： 一、工會、財團法人或輔佐人，有挑唆或包攬訴訟之行為。 二、工會、財團法人或輔佐人，有向勞工請求報酬、對價、移轉權利或其他利益之行為。 三、輔佐人不遵從審判長或受命法官之訴訟指揮，或有其他妨礙程序進行之行為。 四、輔佐人不適為訴訟行為或有其他違反勞工利益之行為。 前項禁止擔任輔佐人之裁定，不得抗告。	一、勞工偕同本法第九條第一項之輔佐人到場為訴訟行為時，為實質保障其權益及杜絕流弊，爰參考本法第九條立法說明，於第一項明定法院得斟酌以裁定禁止擔任輔佐人之事由。 二、第一項之裁定，為訴訟程序進行中之裁定，依民事訴訟法第四百八十三條規定，不得抗告，爰訂定第二項。
第十條　有下列情形之一者，審判長或受命法官得依本法第十條規定，以裁定撤銷當事人委任同條所定訴訟代理人之許可： 一、私立就業服務機構或訴訟代理人，與委任人間有利益衝突。 二、訴訟代理人不遵從審判長或受命法官之訴訟指揮，或有其他妨礙程序進行之行為。 三、私立就業服務機構或訴訟代理人有其他不適訴訟行為或有害於委任人權益之行為。 前項撤銷許可之裁定，應送達於委任人，並得告知其得申請法律扶助。 第一項撤銷許可之裁定，不得抗	一、就受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款所定工作之外國人，經許可委任私立就業服務機構之負責人、職員、受僱人或從業人員為訴訟代理人之情形，為保障委任人之訴訟權益，爰於第一項明定審判長或受命法官得裁定撤銷許可之事由。又第一款所稱利益衝突，包括因訴訟之過程、結果及其他訴訟外事由所生之利益衝突；第三款所稱有害於委任人權益之行為，包括積極不利之行為或因消極不為而有害於委任人之情形，附此敘明。 二、撤銷許可之裁定，依民事訴訟法第六十八條第二項規定，應送達於委

告。	任之外籍勞工，使其知悉而為必要之因應，為避免因無人代理而受損害，亦得告知外籍勞工得依法律扶助法第六十五條申請法律扶助，爰訂定第二項。 三、審判長或受命法官撤銷許可之裁定，性質上為訴訟程序進行中所為之裁定，依民事訴訟法第四百八十三條規定，不得抗告，爰於第三項明定之。
第十一條　工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條規定提起之訴訟，其暫免徵收之裁判費依本法第十三條第一項定之，不適用本法第十二條第一項之規定。 以一訴主張數項標的者，其非屬本法第十一條至第十三條所列之訴部分，應依民事訴訟法相關規定計徵裁判費。	一、本法第十三條第一項，係就工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條規定提起訴訟之特定訴訟類型，所為裁判費計徵之特別規定，自無再適用同法第十二條第一項關於勞工、工會暫免徵收裁判費一般規定之餘地，爰於第一項明定之。 二、以一訴主張數項標的者，其非屬本法第十一條至第十三條所列之訴部分，不適用各該條文關於訴訟標的價額計算、裁判費計徵之規定，仍應依民事訴訟法相關規定核算訴訟標的價額及徵收裁判費，爰訂定第二項。
第十二條　勞工主張有本法第十四條第一項所定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四條第一項之特殊境遇家庭之事由，而聲請訴訟救助者，應釋明之。 勞工或工會敗訴，而有民事訴訟法第八十一條、第八十二條所定情形者，法院得命勝訴之雇主負擔該訴訟費用之全部或一部。	一、勞工聲請訴訟救助，並具本法第十四條第一項所定資格者，依其規定擬制為無資力支出訴訟費用，無庸再釋明無資力支出訴訟費用之事由，參考民事訴訟法第一百零九條第二項規定，自應就具本法第十四條第一項所定資格之事實釋明之，俾法院容易調查判斷是否符合上述規定。爰設第一項規定，以資遵循。 二、勞工或工會雖敗訴，如其訴訟有因民事訴訟法第八十一條、第八十二條之情形所生之訴訟費用，法院自

	得依其規定衡酌情形，命由勝訴之雇主負擔其全部或一部，爰於第二項明定之。
第二章　勞動調解程序	章名
第十三條　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。 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。	一、本法第二章規定之勞動調解程序，係針對勞動事件特性，為謀求勞動事件處理之妥速、專業、自主解決及實效性，所設立特別之訴訟外紛爭解決機制，為勞動事件所專用，原則上不適用於其他民事紛爭之處理。是以本法施行後，依本法第十五條規定，勞動事件當事人聲請調解者，應循本法所定勞動調解程序行之，不再依民事訴訟法所定調解程序；其依本法第十六條第二項規定視為調解聲請者，亦同。爰設第一項規定，以期明確。 二、依民事訴訟法第四百二十條之一第一項規定，訴訟繫屬中，得經兩造合意將事件移付調解，依本法第十五條規定，此於勞動事件亦有適用。是法院於勞動事件進行中，依上開規定移付調解者，自應依同法所定之調解程序行之，並由原承辦訴訟事件之法院、受命法官或受託法官行調解程序，以期提升調解成效，爰於第二項明定之。
第十四條　以一訴主張數項訴訟標的之勞動事件，其一部合於本法第十六條第一項規定者，合併起訴事件之全部均應經法院行勞動調解程序。 本法第二條第二項所定合併起訴之事件，其勞動事件部分合於本法第十六條第一項之規定者，合併起訴事件之全部均應經法院行勞動調解程序。	一、本法第十六條明定勞動事件除有同條第一項第一款、第二款之情形外，於起訴前應經法院行勞動調解程序，其當事人逕行起訴者，亦視為調解之聲請，以求勞動事件處理之妥速、專業、自主解決及實效性，而有助於紛爭之終局解決（本法第十六條立法說明第一點參照）。是以一訴主張數項訴訟標的之勞動事件，雖僅其中一部屬依法應於起訴前經法院行勞動調解程序之事

	件，其合併起訴事件之全部均應先經法院行勞動調解，不適用民事訴訟法第四百二十四條第二項之規定，俾符本法特設勞動調解程序並採勞動調解前置原則之立法精神，爰設第一項規定，以期明確。 二、與勞動事件相牽連之民事事件，得與勞動事件合併起訴（本法第二條第二項規定參照）。又民事事件於本質上並非完全不得行勞動調解程序，此觀本法第十九條第二項、第三項規定即明。是以依本法第二條第二項規定合併提起民事事件與勞動事件之訴時，其勞動事件部分，如依法應於起訴前先行勞動調解程序，該訴訟事件之全部（包含勞動事件與民事事件）均應先由法院行勞動調解，不適用民事訴訟法第四百二十四條第二項之規定，以符前點所述本法之立法精神，爰訂定第二項。
第十五條　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。 前項聲請書狀，應記載本法第十八條第三項所定事項，並宜記載同條第四項所定事項。 關於本法第十八條第三項第四款所定聲請之意旨及其原因事實項下，應記載聲請人之請求、具體之原因事實、為調解標的之法律關係及爭議之情形。 聲請人於聲請書狀內引用所執之文書者，應添具該文書繕本或影本；其僅引用一部分者，得祇具節本，摘錄該部分及其所載年、月、日並作	一、聲請勞動調解，依法應循一定之程式及繳納費用，爰為第一項規定。 二、本法第十八條第三項、第四項，明定勞動調解聲請狀應記載及宜記載之事項，爰配合訂定第二項。 三、為使聲請人之調解請求範圍明確化，爰參考民事訴訟法第四百零五條第二項規定，訂定第三項。 四、聲請人於聲請書狀內引用所持有之文書者，應依其引用範圍為全部或一部之不同，添具該文書之繕本或節本，併同聲請書狀提出於法院，以便勞動調解委員會能儘速取得相關之事證資料，而為第一次調解期日程序作充分之準備。惟若引用之文書已為相對人所知，或浩繁不便謄錄影印者，只須於書狀內表示

成該文書之人之姓名、名稱及其簽名或蓋章;如文書係相對人所知或浩繁難以備錄者，得祇表明該文書。 聲請人於聲請書狀內引用非其所執之文書或其他證物者,應表明執有人姓名及住居所或保管之機關;引用證人者,應表明該證人姓名、住居所及待證事實。 聲請書狀及其附屬文件,除提出於法院者外,應按勞動調解委員二人及應送達相對人人數提出繕本或影本。	該文書,以節省添具繕本、影本或節本之勞費，爰設第四項規定。 五、聲請人如於聲請書狀內引用非其持有之文書或其他證物,或引用證人時,應表明持有之人或證人,以備勞動調解委員會預行調取或通知,爰訂定第五項。 六、聲請人提出聲請書狀,應併同所添具附屬文件,提出適當數量之繕本或影本,俾法院得送達相對人為答辯之準備，並供勞動調解委員閱覽，爰為第六項規定。
第十六條　當事人就數宗勞動事件聲請合併調解,或就勞動事件聲請分別調解者,由法官裁定之。法院依職權為合併調解或分別調解者，亦同。 依前項規定命為合併、分別調解前，應使當事人有陳述意見之機會。 當事人依本法第十九條第二項規定,合意聲請將相牽連之民事事件合併於勞動事件調解者,應為合併調解。 勞動調解委員會如認因前項之合併調解,而有本法第三十一條第一項所定之情形者,得依其規定視為調解不成立。	一、本法第十九條所定合併調解,及依當事人聲請或法院依職權所為分別調解,其相關裁定尚不涉及紛爭解決方案之決定,宜由法官以勞動法庭之名義裁定,無庸由勞動調解委員會行之。爰訂定第一項。 二、為期法官能妥為決定合併調解或分別調解與否,宜使當事人先有陳述意見之機會，爰為第二項規定。 三、當事人合意為本法第十九條第二項合併調解之聲請者,宜依其聲請為之，以尊重當事人之程序選擇，並期紛爭統一解決，爰訂定第三項。 四、依當事人合意為第三項之合併調解後,如勞動調解委員會認合併進行調解不利於紛爭之迅速與妥適解決,或因此不能依職權提出適當方案者,即難以達成勞動調解迅速而妥適解決之實效性,自得依本法第三十一條第一項規定視為調解不成立。爰為第四項規定,以期明確。
第十七條　依刑事訴訟法第九編規定移送民事庭之附帶民事訴訟,如為勞動事件者，應由勞動法庭處理。 前項情形,其係移送地方法院之第一審事件,且屬依法於起訴前應經	一、於刑事訴訟程序中附帶提起之民事訴訟,經刑事庭依法移送地方法院民事庭後，如屬勞動事件，依本法第四條第一項規定應由勞動法庭處理，爰於第一項明定之。

法院行勞動調解程序之事件者，應先行勞動調解程序。	二、附帶民事訴訟經為第一項之移送後，即應適用本法及民事訴訟法相關規定，是其屬本法第十六條第一項規定於第一審起訴前應由法院先行勞動調解程序之事件者，自應由法院先行勞動調解程序，爰設第二項規定。又本法第十六條第一項之勞動調解為起訴前置程序，於第二審訴訟自無適用，故經刑事庭移送後，地方法院民事庭應行第二審程序者，尚無本條規定之適用。另經刑事庭裁定移送高等法院及其分院民事庭者，係因刑事訴訟法之特別規定，由高等法院管轄案件，與本法第十六條第一項所定係向地方法院起訴之情形並非相同，無庸依其規定由法院先行勞動調解程序，併為敘明。
第十八條　法官應先依勞動調解聲請書狀調查聲請是否合法，並依下列方式處理： 一、無審判權或管轄權者，得依聲請或依職權以裁定移送於有審判權之法院或管轄法院。但無法移送者，應以裁定駁回之。 二、聲請有其他不合法之情形者，應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。 三、有民事訴訟法第四百零六條第一項第四款、第五款情形之一者，得逕以裁定駁回其聲請。 以起訴視為調解之聲請而有前項第二款應以裁定駁回之情形者，應改分為勞動訴訟事件後，依民事訴訟法第二百四十九條第一項規定，駁回原告之訴。	一、依本法第二十二條第一項、第二項規定，關於勞動調解聲請不合法之命補正或駁回裁定、審判權及管轄權之裁定，均由勞動法庭之法官為之。當事人聲請勞動調解後，為避免徒然進行無謂之勞動調解程序，應由法官視個案情形先為上揭裁定，爰為第一項第一款、第二款之規定。 二、本法第二十二條第三項明定勞動法庭法官，不得以認勞動調解事件有民事訴訟法第四百零六條第一項第一款、第二款之情形為由，駁回勞動調解之聲請。而民事訴訟法第四百零六條第一項第三款、第六款之情形，依其性質與勞動事件並不相涉，於勞動調解事件亦無存在之可能。從而，法官認勞動調解聲請，有民事訴訟法第四百零六條第一項第四款、第五款之情形時，得逕

	依其規定以裁定駁回之，爰為第一項第三款規定。 三、第一項第二款情形，如係本法第十六條第二項之事件，其不合法之情形逾期未經補正，或其欠缺係不能補正者，因係依法以起訴視為勞動調解聲請，尚無從駁回調解之聲請，自應終結調解程序，進行訴訟程序，於訴訟程序中依第二百四十九條第一項規定駁回其訴，爰訂定第二項。又原調解事件如已分案，應依「民刑事件編號計數分案報結實施要點」第五十六點規定報准他結，退回依起訴案件重行分案處理，附此說明。
第十九條　勞工依本法第十七條第二項準用第六條第二項及第七條第一項規定，聲請移送，而應命補正、移送及駁回，或有其他事項依法應由法官裁定者，由法官以勞動法庭之名義為之。法院組成勞動調解委員會後，亦同。	勞工依本法規定聲請法院將事件移送於其選定有管轄權之法院，或其事件有民事訴訟法第四百零八條、第四百零九條第一項及其他依法應由法官裁定之情形者，其內容尚不涉及紛爭解決方案之決定。參考本法第二十二條、第二十三條第一項規範意旨，上述裁定均宜由法官以勞動法庭之名義裁定之，無庸由勞動調解委員會行之。爰為本條規定，俾資遵循。
第二十條　當事人聲請或視為聲請勞動調解，除有前二條所定情形者外，勞動法庭法官應儘速指定勞動調解委員二人，共同組成勞動調解委員會。 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。 依前項規定指定之勞動調解委員，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	一、勞動調解事件除有前二條所定應由法官裁定之情形外，應由受分案承辦之勞動法庭法官，儘速依本法第二十一條第一項規定組成勞動調解委員會，爰為第一項規定。又本法第二十一條明定勞動調解程序由勞動調解委員會行之，故民事訴訟法第四百零六條之一第二項關於由調解委員或法官行調解程序之規定，自不適用之，附此說明。 二、本法第二十條第一項規定，法院應遴聘勞動調解委員；另司法院依本法第二十條第三項授權訂定之地

調解委員所屬組別之其他勞動調解委員中，斟酌前項所列事項，指定一人接任。 兩造合意選任組成勞動調解委員會之勞動調解委員者，法官得依其合意指定或更換之。	方法院設置勞動調解委員辦法第五條第一項、第十一條第一項規定，法院應將遴聘之勞動調解委員，分列為勞動組與事業組名冊，以供組成勞動調解委員會之參考。為期法院依本法第二十一條第二項規定，妥適組成勞動調解委員會，落實勞動調解委員制度，爰訂定第二項。 三、組成勞動調解委員會後，其成員中之勞動調解委員因故不能執行職務者，宜由適當之人接任續行勞動調解程序，爰為第三項規定。 四、當事人對於勞動調解委員之信賴程度，通常為調解成功與否之所繫，如當事人兩造合意由法院所聘任之特定勞動調解委員組成勞動調解委員會者，法院自得依其合意指定之；當事人兩造係於法院組成勞動調解委員會後合意者，法院亦得依其合意更換之，爰為第四項規定。
第二十一條　就勞動調解事件有利害關係之第三人，經法官許可，得參加勞動調解程序；法官並得將事件通知之，命其參加。	勞動調解標的涉及第三人之權利義務時，為期紛爭一次解決，使第三人參加調解程序，應有其必要，且此時尚不涉及紛爭解決方案之決定，爰參考民事訴訟法第四百十二條，訂定本條之規定。
第二十二條　當事人應於第一次調解期日前儘早提出事實、證據，並為調查證據之必要準備。 當事人對於他造主張或攻擊防禦方法之意見，應儘速或依法官指定之期間提出。	一、當事人依本法第八條第二項、第二十四條第二項規定，對於勞動調解程序之進行負有促進義務，爰訂定第一項，俾資遵循。 二、當事人負有程序促進義務，對於他造主張或攻擊防禦方法如有意見，應儘速提出，俾利及早確認雙方爭點而為後續程序之進行，爰為第二項規定。
第二十三條　除有下列情形者外，法官應於聲請勞動調解或視為聲請勞	一、當事人聲請勞動調解後，法官依本法二十三條第二項規定，應儘速指

動調解之日起三十日內，指定第一次調解期日： 一、有本法第二十二條第一項、第二項所定情形。 二、為確保於第一次調解期日得為整理相關爭點與證據所需準備之事由。 三、其他特別事由。 第一次調解期日之指定，除應斟酌前項第二款、第三款之情事外，並應斟酌下列情事： 一、當事人於第一次調解期日前需有相當準備期間之必要。 二、為使當事人、勞動調解委員到場之必要。 法官為確認勞動調解委員、當事人到場或為調解必要準備之需要，得命書記官或其他適當之法院所屬人員以便宜方法行之。	定調解期日。惟如其聲請尚有欠缺待補正，或有關於審判權、管轄權及其他應先進行之程序事項者，自宜先為處理；且為符合勞動事件迅速解決之要求，法院於第一次期日前應有充分之準備，以期能於第一次期日即得有效為實質進行，避免造成程序與進行時間無益之虛耗，於上開情形，法官自不宜於聲請後即驟為第一次調解期日之指定。爰就法官指定第一次調解期日之事項，為第一項之規定，以資遵循。 二、至於法官所指定之第一次調解期日，除應考量第一項外，亦應符合於期日前，已足使當事人處理先行事項及為充分準備之需求，及使當事人、勞動調解委員得為到場之必要，俾收第一次調解期日進行之實效，爰訂定第二項。 三、為期使法官能儘速指定適當之調解期日，爰於第三項明定就確認勞動調解委員、當事人得為到場之情形，或先為進行調解之必要準備，得命由書記官或其他適當之法院所屬人員，以簡便權宜之方式為之。
第二十四條　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，至少應有五日。	一、當事人聲請勞動調解後，法官應命相對人限期提出答辯狀，及命聲請人就答辯狀提出意見，以利雙方於第一次期日即能為攻擊防禦之完整主張，有效為程序之進行，爰訂定第一項。 二、相對人提出第一項答辯狀，宜酌留使調解聲請人得於期日前知悉並準備對於答辯提出意見之合理期間，俾使當事人雙方於第一次期日能為攻擊防禦之完整主張，達到促進勞動調解程序迅速且有效進行

	之目標，爰為第二項之規定。
第二十五條　答辯狀宜記載下列事項，提出於法院： 一、對聲請意旨之答辯及其事實理由。 二、對聲請書狀所載原因事實及證據為承認與否之陳述；如有爭執，其理由。 三、供證明用之證據。 四、對聲請書狀所載有利害關係人之意見。 五、對聲請書狀所載定法院管轄及其適用程序所必要事項之意見。 六、對聲請書狀所載有繫屬於法院之其他相關事件之意見。 七、預期可能爭點及其相關之重要事實、證據。 八、當事人間曾為之交涉或其他至提出答辯狀時之經過概要。 第十五條第四項、第五項關於聲請人提出聲請書狀之規定，於相對人提出答辯狀時準用之。 相對人提出答辯狀及其附屬文件，應併同提出繕本或影本兩份，並另以繕本或影本直接通知聲請人。	一、配合本法第十八條第三項及本細則第十五條關於勞動調解聲請書狀之規定，爰於本條第一項明定答辯狀宜記載事項，以促使當事人依本法第八條第二項規定善盡其協力於程序進行之義務，俾達於勞動調解期日得為迅速有效處理之目標。 二、為便於勞動調解委員會能儘速取得相關之事證資料，而為第一次調解期日程序作充分之準備，第十五條第四項、第五項關於聲請書狀引用文書或其他證物之規定，於相對人提出答辯書狀應準用之，爰設第二項規定。 三、相對人提出答辯狀，應併同所添具附屬文件，提出繕本或影本兩份，以供勞動調解委員閱覽瞭解案情；另並以繕本或影本直接通知他造，以便勞動調解委員會及當事人均能儘速取得相關之事證資料，而為調解程序進行之充分準備，爰訂定第三項。
第二十六條　當事人因補充聲請或答辯，或對於他造之聲請及答辯之陳述，得提出補充書狀，或於調解期日以言詞為之；法官認為必要時，亦得定相當期限命當事人提出補充書狀或於調解期日陳述之。 第十五條第四項、第五項關於聲請人提出聲請書狀之規定，於當事人提出補充書狀準用之。 當事人提出補充書狀及其附屬文件，應併同提出繕本或影本兩份，並另以繕本或影本直接通知他造。	一、為提高勞動調解效能，當事人提出聲請狀、答辯狀之記載應完整主張事實及提出證據，嗣如尚有補充，得記載於補充書狀提出之，或於期日以言詞為之；法官認有必要時，亦得限期命為補充(例如：原告逕為起訴依法視為勞動調解之聲請時，法官得命原告提出記載本法第十八條第三項、第四項所定內容之補充書狀，以利調解期日之充分準備)，爰訂定第一項。 二、為便於勞動調解委員會能儘速取得相關之事證資料，而為調解期日

	程序作充分之準備，第十五條第四項、第五項關於聲請書狀引用文書或其他證物之規定，於當事人提出補充書狀應準用之，爰設第二項規定。 三、為供勞動調解委員閱覽補充書狀以瞭解案情之需，並使他造能儘速取得相關之事證資料，而為調解程序進行之充分準備，爰訂定第三項
第二十七條　勞動調解聲請書狀、答辯狀及補充書狀，應以簡明文字，逐項分段記載。	當事人提出之聲請書狀、答辯狀及補充書狀，應以簡明文字，逐項分段記載，以使勞動調解委員會及他造易於明瞭其所載之內容，利於調解之進行。爰訂定本條。
第二十八條　第一次調解期日通知書，應記載第二十二條第一項、第二十四條第一項所定之事項，並載明當事人不到場時之法定效果，及應於期日攜帶所用證物。 勞動調解聲請書狀或筆錄及其附屬文件之繕本或影本，應與前項第一次調解期日通知書一併送達於相對人。但已於送達第一次調解期日通知書前先行送達者，不在此限。	一、為使當事人於第一次期日前為充足之準備，並促其注意不到場之效果，以提高勞動調解效能，爰訂定第一項。 二、為使勞動調解之相對人儘速依第二十四條、第二十五條為答辯之準備，爰為第二項規定。
第二十九條　除別有規定外，勞動調解委員會於調解期日，依個案之需求進行下列程序： 一、聽取雙方當事人陳述。 二、整理爭點及證據，並宜使當事人就調解標的、事實、證據或其他得處分之事項與爭點達成協議。 三、第三十條、第三十一條所定事項。 四、適時曉諭當事人訴訟之可能結果。 五、勸導當事人達成調解合意。 六、酌定調解條款。 七、提出適當方案。 前項第四款之曉諭由法官為之，	一、為提高勞動調解效能，勞動調解委員會就本法第二十四條第三項所定聽取雙方陳述等與事件終結之相關事項，應自第一次期日起即就可實施之範圍進行，爰為第一項規定。又當事人兩造於第一次期日前，已分別提出聲請書狀、答辯狀及補充書狀，而有相當之準備，故第一項第一款所定詢問，其重心應就依兩造提出書狀所載相關事實（不限於法律關係事實，亦包含勞動調解委員會基於達成調解之需求，所需瞭解之爭執經過或背景之相關事實等）尚欠明瞭之處為之；

曉諭前應先徵詢勞動調解委員之意見。	至同項第四款所定曉諭之內容，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，附此敘明。 二、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。惟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。爰訂定第二項。
第三十條　法官應隨時注意行使闡明權，向當事人發問或曉諭，令其為事實上及法律上陳述、聲明證據或為其他確定爭執法律關係所必要之聲明或陳述；其所聲明或陳述有不明瞭或不完足者，令其敘明或補充之。 勞動調解委員告明法官後，得向當事人發問或曉諭。	勞動調解需適時向當事人曉諭訴訟可能之結果，自先應使當事人為完足之陳述，而有比照訴訟程序關於發問、曉諭規定進行之必要。爰參考民事訴訟法第一百九十九條規定訂定本條。
第三十一條　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。 依前二項規定聽取陳述或訊問	一、依本法第二十四條第三項及民事訴訟法第四百十三條，勞動調解委員會行調解時，於促成調解所需之必要範圍內，得聽取當事人及其他關係人之陳述，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，其通知及進行方式亦得以簡便權宜之方式為之，無需循法定調查證據之程序。爰訂定第一項，俾為明確。 二、依本法第二十四條第三項，勞動調解委員會依個案情形，認有於調解程序中即依法定程序調查證據之必要時(例如預慮該事件有調解不

證人時，勞動調解委員告明法官後，得向為陳述之人或證人發問。 第一項、第二項處置及調查證據之結果，應使當事人及知悉之利害關係人有到場陳述意見之機會。	成立之高度可能，且該項證據方法於續行之訴訟程序中仍將為兩造攻擊防禦之爭執所在，惟為期促成調解而於調解程序中先行調查等情形），得依該事件起訴時所應適用訴訟程序之調查證據程序行之。爰為第二項之規定，以為遵循。 三、勞動調解委員會行第一項、第二項所定聽取陳述或訊問證人等程序時，所得資料為進行調解之基礎，除由法官依本法第二十三條第一項指揮進行外，應使勞動調解委員適度參與。爰參考民事訴訟法第三百十九條規定，於第三項明定之。 四、勞動調解委員會為第一項、第二項所定處置及調查證據後，依本法第二十四條第四項規定，應使當事人及利害關係人有陳述意見之機會，以週全程序保障，並期調解之妥適進行，爰為第三項之規定。
第三十二條　勞動調解委員會為促成調解成立，應視進行情況，本和平懇切之態度，適時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。但於進行第二十九條第一項第一款之程序前，除經當事人同意外，不得為之。 前項勸導向當事人兩造共同為之，必要時得分別為之。	一、為期達成本法關於促使當事人基於事實紛爭之理解，自行合意解決紛爭之立法目標，勞動調解委員會應視個案進行情形，為適當之勸導；又勞動調解係於兩造了解紛爭之所在與各自權利義務之情形下，促成自主合意解決，是以勞動調解委員會於尚未聽取雙方當事人陳述前，尚不宜逕行勸導。爰參考民事訴訟法第四百十四條第一項規定及本法第十六條立法說明第一點，設第一項。 二、當事人對於勸導內容是否接受得自由決定，故勸導之方式不妨因應個案需求彈性為之，以達成促進調解之目的，爰於第二項明定之。
第三十三條　勞動調解委員會依本法第二十五條第一項但書規定，或以同	勞動調解程序應否依本法第二十五條規定，許第三人旁聽或以隔離方式進

條第二項所定方式行勞動調解程序前，應使當事人有陳述意見之機會。	行，宜先使當事人有陳述意見之機會，以期勞動調解委員會得為適當之決定，爰為本條之規定。又當事人之陳述意見，得以書狀或於期日以言詞為之，自不待言。
第三十四條　勞動調解程序不能於調解期日終結者，除有特別情形外，法官應當場指定續行之期日，並向到場當事人、參加調解之利害關係人告知預定於續行期日進行之程序，及於續行之期日前應準備之事項。 書記官應作成續行調解期日之通知書及前項之告知事項書面，送達於未到場之當事人及參加調解之利害關係人。	一、勞動調解程序不能於一次期日完成而有續行之必要者，除有特別情形外(例如：依爭點整理結果應先送鑑定等)，法官應當場依職權指定續行之期日，並向到場當事人、利害關係人告知預定於續行期日進行之程序，及於續行之期日前應準備之事項，以促進續行期日程序之效能，爰訂定第一項。 二、法官指定第一項續行之期日後，應以適當之方式通知未到場之當事人及關係人，以利為適當之準備，爰為第二項規定。又本項所稱告知事項書面，包括記載第一項告知事項之筆錄繕本，自不待言。
第三十五條　當事人就未聲請之事項或第三人參加勞動調解成立者，得為執行名義。	按民事訴訟法第三百八十條之一、第四百十六條第一項規定，當事人就未聲請之事項或第三人參加調解成立者，得為執行名義。本法第二十六條第二項，已明定勞動調解成立，與確定判決有同一效力；然如當事人係就未聲請之事項或第三人參加調解成立者，既非就爭執之調解標的所為，自無既判力可言，依民事訴訟法第三百八十條之一規定，應僅生得為執行名義之效力。爰設本條規定，以期明確。
第三十六條　本法第二十七條第一項之合意，當事人經他造同意者，得撤回之。但依本法第二十七條第三項視為調解成立者，不得撤回。	當事人為本法第二十七條第一項合意後，如經對造之同意，固得撤回之；惟其事件已視為調解成立者，即不應再許其撤回，爰於本條明定之。
第三十七條　依本法第二十八條第一項提出之適當方案，應記載下列事項：	一、依本法第二十八條第二項適當方案應作成書面，為期明確，爰於第一項明定應記載之內容。

一、當事人、參加調解之利害關係人之姓名及住所或居所；為法人、其他團體或機關者，其名稱及公務所、事務所或營業所。 二、有法定代理人、代理人者，其姓名、住所或居所。 三、勞動調解事件。 四、適當方案。 五、理由。 六、年、月、日。 七、法院。 理由項下，應記載作成適當方案理由之要領；如有必要，得合併記載爭執之事實。 依本法第二十八條第三項以言詞告知適當方案之理由，準用前項規定。	二、為使第一項之書面記載內容，能配合勞動調解程序之簡易迅速性質，有關於作成適當方案之理由，依本法第二十八條第二項，以記載其要領為已足；有必要時，亦得於理由項下合併記載爭執之事實，爰訂定第二項。 三、第二項關於理由記載內容之規定，於勞動調解委員會依本法第二十八條第三項規定，以言詞告知適當方案之理由時，亦應比照辦理，爰訂定第三項。
第三十八條　逾本法第二十九條第二項所定不變期間，始對於適當方案提出異議者，法院應將其情形通知提出異議之當事人或參加調解之利害關係人。但已有其他當事人或參加調解之利害關係人合法提出異議者，不在此限。	本法第二十九條第二項之異議，如係逾期提出而不合法，宜通知該提出異議之人使得知悉，但如另有其他合法異議，即應依同條第三項通知全體當事人與第三人調解不成立，不用再為異議不合法之通知，爰設本條規定。
第三十九條　勞動調解聲請人依本法第二十九條第四項為反對續行訴訟之意思者，法院應將其情形通知其他當事人及參加調解之利害關係人。但於調解期日當場為之者，法院無庸通知到場之人。 逾本法第二十九條第四項所定不變期間，始為反對續行訴訟之意思者，法院應將其情形通知勞動調解聲請人，無庸為前項之通知。 以起訴視為調解之聲請者，如因本法第二十九條第三項規定視為調解不成立，應續行訴訟程序。 前項情形，如原告向法院為反對	一、勞動調解聲請人為反對續行訴訟程序之意思時，法院應通知其他當事人及參加調解之利害關係人，以使知悉不續行訴訟程序，爰訂定第一項。 二、前項反對續行訴訟程序之意思係逾期為之者，依本法第二十九條第四項規定，仍應續行訴訟程序，自無庸為第一項之通知，並宜通知勞動調解聲請人俾資因應，爰為第二項規定。 三、本法第二十九條第四項所定得為反對續行訴訟程序者，應限於聲請勞動調解事件之聲請人，至於

續行訴訟程序之意思者，無庸為第一項之通知；對於是否為訴之撤回有疑義時，審判長或受命法官應闡明之。	以起訴視為調解聲請之原告，則不包括之，故其事件於視為調解不成立後，即應續行訴訟程序。爰於第三項明定之，以資明確。 四、第三項視為調解不成立之情形，如原告仍向法院為反對續行訴訟之意思，依本法第二十九條第四項規定仍應續行訴訟，法院自無需為第一項之通知。惟原告向法院為反對續行訴訟之意思，究係誤認其得依本法第二十九條第四項所為，抑或為撤回起訴，如有疑義，應確認其真意，爰為第四項規定。
第四十條　依本法第三十一條第一項視為調解不成立者，應作成書面，記明事由及年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄，並由勞動調解委員會法官及勞動調解委員簽名。 前項情形，應告知或通知當事人及參加調解之利害關係人。	一、勞動調解事件依本法第三十一條第一項視為調解不成立而終結者，應由勞動調解委員會作成書面，或於期日由書記官記明筆錄，並由勞動調解委員會全體成員簽名，以期明確，爰設第一項規定。 二、勞動調解事件因第一項情形終結者，宜使當事人及參與調解之利害關係人知悉其事，俾資因應，爰為第二項規定。
第四十一條　本法第三十一條第一項之視為調解不成立，及同條第二項之其他調解不成立之情形，準用第三十九條規定。	勞動調解事件因本法第二十九條第三項以外事由，依法視為調解不成立者，及其他調解不成立之情形，是否應續行訴訟，依本法第三十一條第二項準用同法第二十九條第四項規定，法院據此所為通知宜有明確之進行程序，爰設本條之規定。
第四十二條　當事人及參加調解之利害關係人，因天災或其他不應歸責於己之事由，遲誤本法第二十九條第二項所定提出異議之不變期間者，得依民事訴訟法第一百六十四條、第一百六十五條規定，聲請回復原狀。	民事訴訟法第一百六十四條、第一百六十五條關於回復原狀之規定，於因不應歸責於己之事由，致遲誤對於適當方案提出異議者，應同有適用，爰於本條明定之，以期明確。
第四十三條　以起訴視為勞動調解之	以起訴視為勞動調解之聲請者，仍應依

聲請者，如已繳納裁判費，於調解成立後，法院應依當事人之聲請，將原繳納之裁判費扣除應繳勞動調解聲請費之三分之一後退還當事人。	民事訴訟法第七十七條之二十規定計徵勞動調解聲請費。由於是否成立調解尚屬未定，當事人如已繳納裁判費，法院毋庸立即將溢收部分返還當事人。俟調解成立後，再依當事人之聲請，將溢收部分，連同當事人依民事訴訟法第四百二十三條第二項準用同法第八十四條第二項規定，得聲請退還應繳調解聲請費之三分之二，一併返還當事人。至於調解不成立者，即回復行訴訟程序，原告如撤回起訴，其所得聲請退還之裁判費，應依民事訴訟法第八十三條第一項定之，自不待言。
第四十四條　民事訴訟法第四百十九條第一項至第三項規定，於勞動調解程序不適用之。但調解聲請人於調解不成立之期日，當場拋棄本法第二十九條第四項、第三十一條第二項所定反對續行訴訟權者，仍適用民事訴訟法第四百十九條第一項規定。 民事訴訟法第四百三十六條之十二規定，於勞動調解程序不適用之。但有下列情形之一者，不在此項： 一、調解聲請人於調解不成立之期日，當場拋棄本法第二十九條第四項、第三十一條第二項所定反對續行訴訟權。 二、以起訴視為勞動調解之聲請。	一、當事人聲請勞動調解而不成立者是否續行訴訟程序，依本法第二十九條第四項、第三十一條第二項規定，尚待調解聲請人是否於不變期間內合法向法院為反對續行訴訟之意思以定之，故民事訴訟法第四百十九條第一項至第三項關於經兩造到場而調解不成立時，得依當事人聲請即為訴訟辯論，或調解聲請人另行起訴視為自調解聲請時已經起訴之規定，自無從適用之。惟如調解聲請人於調解不成立之期日，當場拋棄反對續行訴訟權者，自應續行訴訟；而民事訴訟法第四百十九條第一項關於即為訴訟辯論之規定，既為本法所無，其規範內容亦有利於勞動事件之紛爭迅速解決，則對於調解不成立期日已得續行訴訟之事件，依本法第十五條規定應仍有其適用。為期明確，爰設第一項規定。至於民事訴訟法第四百十九條第四項關於以起訴視為調解之聲請，及因債務人對於支付命令提出異議而視為調解之聲請，命即為訴訟辯論之規

	定，為本法所無，依本法第十五條規定仍有適用，自不待言。 二、民事訴訟法第四百三十六條之十二關於小額事件一造於調解期日未到場而即為一造訴訟辯論之規定，因勞動調解不成立後是否續行訴訟，依本法第二十九條第四項、第三十一條第二項規定，尚待調解聲請人是否於不變期間內合法向法院為反對續行訴訟之意思以定之，法院自無逕為適用而命即為訴訟辯論之餘地。惟如調解聲請人於調解不成立之期日當場拋棄反對續行訴訟權者，自應續行訴訟，另以起訴視為勞動調解之聲請者，於勞動調解不成立後亦應續行訴訟（本細則第三十九條第三項、第四十一條規定參照）；而民事訴訟法第四百三十六條之十二關於即為訴訟辯論及一造辯論之規定，既為本法所無，其規範內容亦有利於勞動事件之紛爭迅速解決，則對於調解不成立期日已得續行訴訟之小額事件，依本法第十五條規定應仍有其適用。為期明確，爰於第二項明定之。
第四十五條　書記官應作勞動調解程序筆錄，記載下列事項： 一、勞動調解之處所及年、月、日。 二、法官、勞動調解委員及書記官姓名。 三、勞動調解事件。 四、到場當事人、法定代理人、代理人、輔佐人、利害關係人及其他經通知到場之人姓名。 五、依本法第二十五條第一項規定許為旁聽之人姓名，及依同條第二項規定以隔離方式行勞動調解。	勞動調解程序進行之日期、地點、參與或旁聽人員及進行方式等形式的事項，應由書記官記載於筆錄，以資明確，爰為本條之規定。

第四十六條　前條筆錄內，應記載勞動調解進行之要領，並將下列各款事項，記載明確： 一、攻擊防禦方法之撤回。 二、證據之聲明或捨棄。 三、爭點及證據整理之結果。 四、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。 五、依法應記載筆錄之其他聲明或陳述。 六、證人或鑑定人之陳述及勘驗所得之結果。 七、當事人成立調解之合意。 八、依本法第二十七條第三項規定記明之調解條款。 九、勞動調解委員會以言詞告知之適當方案與理由要旨。 十、勞動調解委員會依本法第三十一條第一項視為調解不成立及其事由。 十一、聲請人於調解期日撤回勞動調解聲請。 十二、於期日拋棄反對續行訴訟權。 除前項所列外，當事人所為重要聲明或陳述，及經曉諭而不為聲明或陳述之情形，法官得命記載於勞動調解程序筆錄。	一、勞動調解程序筆錄內，以摘要記載進行之要領為已足，惟對影響調解基礎之事項，應記載明確，爰設第一項規定。 二、當事人所為重要聲明或陳述，應於調解程序筆錄內記載明確，固不待言；如有經曉諭而不為聲明或陳述之情形，即未依本法第八條第二項依誠信原則協力於程序之進行，亦應將此情形於調解程序筆錄內記明，爰訂定第二項，俾供勞動調解委員會依本法第二十八條第一項提出適當方案之審酌。
第四十七條　勞動調解程序筆錄或所引用附卷之文書及作為附件之文書內所記載前條第一項事項，應依聲請於行勞動調解程序處所向關係人朗讀或令其閱覽，並於筆錄內附記其事由。	勞動調解程序筆錄用以證明關於調解之事項，而前條第一項各款所揭事項，對當事人及利害關係人影響至鉅，如關係人認所記載上述事項之內容須確認，依民事訴訟法第四百二十一條第四項準用同法第二百十六條第一項規定，法院應依聲請向關係人朗讀或令其閱覽，爰於本條明定其程序，以避免錯誤而保護其利益。
第四十八條　除別有規定外，法官及	一、勞動調解程序筆錄原則上應由法

書記官應於勞動調解程序筆錄內簽名；法官因故不能簽名者，由勞動調解委員共同簽名；法官及勞動調解委員均不能簽名者，僅由書記官簽名；書記官不能簽名者，由法官或勞動調解委員簽名，並均應附記其事由。 勞動調解程序筆錄記載下列事項之一者，勞動調解委員應於筆錄內簽名： 一、本法第二十七條第三項所定由書記官記明於筆錄之調解條款。 二、本法第二十八條第三項所定之適當方案。 三、本法第三十一條第一項所定視為調解不成立。 前項簽名，勞動調解委員中有因故不能簽名者，由法官附記其事由。	官及書記官簽名，以公證其正確，惟如因故不能簽名，應有補充方式代之，爰訂定第一項以資遵循。 二、勞動調解委員會酌定調解條款、提出適當方案及視為調解不成立，均事涉勞動調解程序之終結，關係重大，除第一項之法官、書記官以外，勞動調解委員亦應於記載其事項之勞動調解程序筆錄上簽名，以收公證之效，爰於第二項明定之。 三、勞動調解委員如因故不能於第二項之勞動調解程序筆錄簽名，應有補充方式代之，爰訂定第三項，以資遵循。
第四十九條　記載第四十六條第一項第四款所定事項之勞動調解筆錄，經當事人兩造簽名者，亦屬本法第三十條第二項所定之書面協議。 前項情形，法官應於兩造簽名前，先向兩造曉諭本法第三十條第二項之效力。	一、勞動調解程序中，當事人就調解標的、事實、證據或其他得處分之事項成立協議，經記載於筆錄並由當事人兩造簽名者，應屬本法第三十條第二項所定以書面為協議的方式之一，爰設第一項規定，以期明確。 二、當事人為本法第三十條第二項之書面協議，固應受其拘束，惟調解與訴訟程序仍屬有別，宜使當事人知悉相關法律效果後再為書面協議，以求程序經濟及當事人程序保障之平衡，爰為第二項規定。
第五十條　有合併調解、經當事人及參加調解利害關係人同意續行調解、案情繁雜或有其他特別情事者，不受本法第二十四條第一項所定終結期限與期日次數之限制。	依本法第二十四條第一項規定，勞動調解程序原則上固應於三個月內以三次期日終結之，惟如有足以妨害迅速終結之特別情事，自不在此限，以兼顧勞動調解程序之妥適進行，爰為本條之規定。
第五十一條　聲請人撤回勞動調解聲請者，書記官應通知相對人及參加調	一、勞動調解經聲請人撤回時，宜使相對人及參加調解之利害關係人知

解之利害關係人。但於調解期日到場並受告知者，不在此限。 勞動調解經撤回後，其合併調解之民事事件，依本法第十九條第三項、第四項關於調解不成立規定處理。	悉其情形，俾為必要之因應，爰設第一項規定。 二、勞動調解經撤回後，法院已無從進行調解程序，為使原合併調解之民事事件得以繼續進行，以利紛爭解決，並兼衡當事人之程序利益，宜比照調解不成立之處理方式，爰為第二項規定
第三章　訴訟程序	章名
第五十二條　勞動事件調解不成立續行訴訟程序者，依該事件應適用之通常、簡易或小額訴訟程序繼續審理。 前項訴訟事件應徵收之裁判費如未繳足，或以所繳勞動調解聲請費扣抵仍有不足者，由審判長限期命原告補正。 代理人於勞動調解程序中已提出委任書者，於續行之第一審訴訟程序中無庸再行提出。	一、勞動事件經調解不成立而續行訴訟程序時，其審理應循該事件依法所應適用之訴訟程序進行。爰於第一項明定之，以資明確。又本項之調解不成立，係指行本法第二章所定勞動調解程序而調解不成立之情形，至於其事件依民事訴訟法移付調解而調解不成立者，則不包括在內，附此敘明。 二、第一項之續行訴訟，依民事訴訟法第七十七條之二十第二項規定，應繳之裁判費得以所繳調解之聲請費扣抵之；如有不足，應依同法第二百四十九條第一項第六款規定，由審判長定期間先命繳足，爰設第二項。 三、勞動調解程序為勞動訴訟事件之前置程序，因調解不成立而依法續行之第一審訴訟仍為同審級程序，故當事人於勞動調解程序中委任之代理人，於續行之訴訟中自仍為訴訟代理人，亦無庸再次提出委任書，爰於第三項明定之。
第五十三條　法院審理勞動事件，應依職權調查有無勞資爭議處理法第四十二條第一項所定應停止訴訟程	參考勞資爭議處理法第四十二條第一項規定，爰訂定本條。

序之情形。	
第五十四條　勞動事件逕向法院起訴者，宜於訴狀內表明其具有本法第十六條第一項第一款、第二款所定事由，並添具釋明其事由之證據。	當事人提起勞動事件之訴時，為使法院易於明瞭其非屬本法第十六條第一項之事件，而無同條第二項視為調解聲請之情形，宜同時為適當之表明並釋明之，爰於本條明定之。
第五十五條　法院為本法第三十二條第二項第一款所定處置者，就當事人應提出之攻擊防禦方法，及提出之期限與逾期提出所生之失權效果，應為特定、具體內容之曉諭。	民事訴訟採適時提出主義，對於當事人未適時提出攻擊防禦方法者，並定有失權效果之規定(民事訴訟法第一百九十六條、第二百七十六條、第二百六十八條之二第二項、第四百四十四條之一、第四百四十七條及第四百六十三條參照)，以督促當事人善盡訴訟促進義務。為達迅速、妥適解決紛爭之目的，本法第三十二條第二項第一款明定法院為言詞辯論期日之準備，得命當事人以書狀提出或補充聲明、陳述與證據，必要時並得諭知提出期限及逾期提出之失權效果。惟失權制度應以當事人程序保障為前提，故法院依本法第三十二條第二項第一款規定為上揭處置時，就所命當事人應為之訴訟行為、期限與效果等各項內容，均應為特定、具體內容之曉諭，不得僅為抽象籠統之諭知，使當事人確知所負訴訟促進義務之內容而予以履行，並於其未履行時，賦予發生失權效果之正當合理性，爰於本條明定之，俾資遵循。又失權效果影響當事人權益甚鉅，法院宜使當事人有陳述意見之機會，以保障其程序權，附此敘明。
第五十六條　依本法第三十二條第二項第五款規定，聘請參與諮詢之勞動調解委員，不以參與同事件勞動調解程序者為限。 最高法院、高等法院及其分院得聘請轄區內地方法院聘任之勞動調解委員參與前項諮詢。	一、參與諮詢之勞動調解委員，不以參與勞動調解程序者為限，亦不限於二人或一人，其參與諮詢時，應適用法院行專家諮詢要點辦理，爰訂定第一項。 二、為應最高法院、高等法院及其分院聘請勞動調解委員參與諮詢之需，爰為第二項規定。

第五十七條　法院審理勞動事件，依職權調查必要之證據時，應令當事人有陳述意見之機會。	依本法第三十三條第一項規定，為維護當事人間實質公平，法院得依職權調查必要之證據，惟為賦予當事人應有之程序權保障，並防止發生突襲性裁判，依民事訴訟法第二百八十八條第二項規定，應令當事人有陳述意見之機會，爰訂定本條，以期明確。
第五十八條　本法第三十四條第一項得審酌之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案，不包括當事人於勞動調解程序中所為不利於己之陳述或讓步。但本法第三十條第二項之書面協議，不在此限。	法院依本法第三十四條第一項規定，固得審酌調解人、委員會或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，但依本法第三十條第一項規定，不包括當事人於勞動調解程序中所為不利於己之陳述或讓步。惟當事人就可處分事項已於勞動調解程序中成立書面協議，而依本法第三十條第二規定應受其拘束者，自不在此限。爰訂定本條。
第五十九條　勞工聲明書證，係使用雇主依法令應備置之文書者，得聲請法院命雇主提出。 前項情形，法院認應證之事實重要，且勞工之聲請正當者，應以裁定命雇主提出。 法院依本法第三十三條第一項規定，得依職權命雇主提出依法令應備置之文書。	參考民事訴訟法第三百四十二條第一項、第三百四十三條及本法第三十三條第一項、第三十五條規定，法院得依勞工之聲請或依職權命雇主提出依法令應備置之文書，爰訂定本條。
第六十條　第四條第一項事件涉及智慧財產權部分，有智慧財產案件審理法第十條第四項情形，法院不得開示該文書及勘驗物。但為聽取訴訟關係人之意見而有向其開示之必要者，不在此限。 前項但書情形，法院於開示前，應通知文書或勘驗物之持有人，持有人於受通知之日起十四日內聲請對受開示者發秘密保持命令者，於聲請裁定確定前，不得開示。	一、勞動事件之全部或一部涉及智慧財產權者，其涉及智慧財產權部分如有智慧財產案件審理法第十條第四項所定之情形，勞動法庭得否開示該文書及勘驗物，應依同條第五項規定，爰設第一項。 二、關於開示第一項文書及勘驗物前對於持有人之通知，及因持有人聲請發秘密保持命令而不得開示之情形，勞動法庭應適用智慧財產案件審理法第十條第六項規定，自屬當然，爰設第二項。

第六十一條　法院依本法第三十六條第五項規定，認依該證物應證之事實為真實者，於裁判前應令當事人有辯論之機會。	當事人無正當理由不遵從法院依本法第三十六條第一項之提出命令者，依同條第五項規定，法院固得依自由心證認該證物應證之事實為真正，但仍應依民事訴訟法第三百四十五條第二項規定，令當事人有辯論機會，爰訂定本條。
第六十二條　雇主否認本法第三十七條及第三十八條之推定者，應提出反對證據證明之。	依本法第三十七條，證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作獲得之報酬；依本法第三十八條，出勤紀錄表內記載之出勤時間，推定勞工在該時間內經雇主同意而執行職務，雇主如予以否認，應負舉證之責，提出反對證據推翻上述推定，爰訂定本條。
第六十三條　勞工依本法第三十九條第一項為補償金之請求者，應表明請求之具體金額及其事由，並宜表明雇主履行一定行為或不行為之具體期限。 前項請求之訴，其訴訟標的價額，依民事訴訟法第七十七條之二第一項但書規定計算之。 法院准許第一項之請求，應斟酌所命雇主為一定行為或不行為延滯履行對勞工即無實益之一切情形，定其履行期限。	一、為強化勞資紛爭解決之實效性，勞工得依本法第三十九條第一項規定，請求法院同時命雇主給付補償金代替其行為或不行為請求之滿足，勞工自應就其補償金請求之具體金額及雇主逾一定期限履行對其即無實益之事由，予以表明，始能確認勞工請求之內容；並宜表明雇主履行之一定期限，以利法院定適當之履行期限，爰訂定本條第一項。 二、勞工提起本法第三十九條第一項之訴，係以一訴主張特定行為或不行為之主位請求，及代償性質之補償金補充請求，且法院均為判決後，依同條第三項規定，於逾法院判決所定履行期限後，勞工不得再就行為或不行為之請求聲請強制執行。易言之，勞工請求雇主為一定行為或不行為及給付補償金，二者僅能實現其一，與民事訴訟法第七十七條之二第一項但書所定以一訴主張之數項訴訟標的互為競合或應為選擇，原告之經濟上利益同一。

	故勞工提起本法第三十九條第一項之訴，其訴訟標的價額計算，應依民事訴訟法第七十七條之二第一項但書之規定，以其行為或不行為請求及補償金請求其中價額最高者定之，爰訂定第二項。 三、法院准許補償金之請求時，應斟酌個案所命雇主為一定行為或不行為延滯履行對勞工即無實益之一切情形，定其履行為一定行為或不行為之期限，法院就此有合目的性自由裁量之權，不受勞工主張聲明之拘束。惟法院所定之期限，應注意不得過短而使雇主事實上無法完成履行，而不當限制當事人上訴之權利，爰訂定第三項。
第六十四條　法院就本法第三十九條第一項補償金之請求，應與命雇主為一定行為或不行為之請求同時裁判。	法院依本法第三十九條第一項所酌定之補償金，係勞工行為或不行為請求之代替滿足，在適用上應伴隨行為或不行為請求，故法院應同時裁判，不適用民事訴訟法第三百八十二條得為一部終局判決之規定，爰訂定本條。
第六十五條　法院依本法第三十九條第一項判命雇主給付補償金確定後，於判決所定之履行期限內，勞工僅得就行為或不行為請求聲請強制執行。 雇主逾前項期限未履行或未經執行完畢者，勞工僅得就補償金請求聲請強制執行，不得就行為或不行為請求聲請強制執行或繼續執行。	一、依本法第三十九條第三項規定，法院命雇主給付補償金之判決確定後，於判決所定之履行期限內，勞工僅得就行為或不行為請求聲請強制執行，尚不得就補償金請求聲請強制執行，爰訂定本條第一項。 二、雇主逾法院所定履行期限尚未履行者，勞工就行為或不行為請求，即應以法院所命補償金代替滿足，不得再就行為或不行為請求聲請強制執行。又勞工已就行為或不行為請求聲請強制執行，尚未執行完畢，而雇主履行期限已屆至者，其強制執行程序當然轉換，應以法院所命補償金代替滿

	足，勞工之行為或不行為請求亦不得再繼續執行，爰訂定本條第二項。
第六十六條　雇主逾法院所定期限後，經勞工同意履行行為或不行為請求者，勞工不得就補償金請求聲請強制執行或繼續執行。	雇主逾法院所定期限而未履行，勞工之行為或不行為請求，本應以法院所命補償金代替滿足，但雇主嗣經勞工同意而履行行為或不行為請求者，業以雙方合意之方式而為清償，自不得再就補償金請求聲請強制執行或繼續執行，爰訂定本條。
第六十七條　本法第四十條第一項所稱之會員，以自然人會員為限。 工會就本法第四十條第一項訴訟成立調解，應經法院之許可。於勞動調解程序中成立調解者，應經勞動調解委員會之許可。 本法第四十條第一項訴訟，法院應公告之，並將訴訟事件及進行程度以書面通知已知悉之其他具相同起訴資格之其他工會。 前項情形，應於法院之公告處或網站公告。 其他具本法第四十條第一項所定起訴資格之工會，得依法追加為原告或參加訴訟。	一、工會依本法第四十條第一項提起不作為之訴，係為保障勞工而設，故該等會員應係指自然人會員，而不包括法人會員，爰訂定本條第一項。 二、法院和解與成立調解之本質相同，依本法第四十條第六項規定，工會與雇主之和解須經法院許可，則工會與雇主成立調解時，亦應經法院許可；於勞動調解程序中成立調解者，則應經勞動調解委員會之許可。爰訂定本條第二項。 三、本法第四十條第一項雇主係侵害多數勞工利益，且依現制一勞工亦可加入數工會，故得對雇主提起之相同不作為請求之工會可能為多數，為擴大紛爭解決之功能，避免不同工會起訴而有裁判歧異之風險，參考本法第四十二條規定方式，法院應將不作為訴訟之繫屬事實以適當方式公告之，並以書面通知已知悉之原告以外具相同起訴資格之其他工會，使得依法追加為原告或參加訴訟。爰設本條第三項至第五項規定，俾資遵循。
第六十八條　本法第四十條第五項之	本法第四十條第二項訴訟委任律師之

律師酬金，其數額由法院於每審級終局裁判時，另以裁定酌定之；訴訟不經裁判而終結者，法院應於為訴訟費用之裁判時，併予酌定之。	酬金，為訴訟費用之一部，乃同條第五項所明定，如何定其酬金之合理數額，當以實際處理訴訟之法院知之最詳，自應由其訴訟之各審級法院於終局裁判時另為酌定；如訴訟不經裁判而終結者，亦應由法院於依法為訴訟費用之裁判時(例如：民事訴訟法第九十條），併予酌定之，爰設本條規定。又法院酌定時，應依司法院本於本法第四十條第五項規定授權訂定之支給標準為之，自不待言。
第六十九條　法院依本法第四十一條第二項規定裁定停止原訴訟程序者，不妨礙依民事訴訟法為證據保全之裁定。 本法第四十一條第一項追加之訴確定後，法院就停止原訴訟程序之裁定，得依聲請或依職權撤銷之。	一、工會依本法第四十一條第一項規定追加中間確認之訴，經法院依同條第二項規定裁定停止原訴訟程序者，其目的在於使共同基礎之前提要件及早確定，如證據有保全之必要，自與裁定停止原訴訟程序之目的並無相違，爰訂定本條第一項。 二、追加中間確認之訴確定後，裁定停止之原因消滅，法院應續行原訴訟程序，爰參考民事訴訟法第一百八十六條規定，於第二項明定之。
第七十條　依本法第四十二條第一項規定併案請求之勞工，不以被選定人之會員為限。	為擴大選定當事人制度及本法第四十一條追加中間確認之訴之解決紛爭成效，本法第四十二條第一項規定其他本於同一原因事實有共同利益之勞工，亦得併案請求，則併案請求之勞工，自不限於被選定人之工會會員，爰訂定本條。
第七十一條　本法第四十三條所定工會，不得向選定或視為選定之勞工請求報酬、對價、移轉權利或其他任何利益。	本法第四十三條已規定工會不得請求報酬，為杜絕流弊，防止工會藉由其他名目向勞工請求支付利益，爰訂定本條。
第七十二條　法院應依本法第四十四條第二項規定職權宣告免為假執行而未為宣告者，依民事訴訟法第三百	民事訴訟關於法院宣告免為假執行，原僅有依當事人聲請而宣告(民事訴訟法第三百九十條第二項)，及法院依裁量

九十四條規定以判決補充之。	而宣告(民事訴訟法第三百九十二條第二項)兩種情形；而本法第四十四條第二項新增關於法院應依職權宣告免為假執行之規定，則屬義務宣告性質，法院並無決定宣告與否之裁量餘地。又法院忽視免為假執行之聲請者，依民事訴法第三百九十四條，準用第二百三十三條關於補充判決之規定；故法院應依職權宣告免為假執行而漏未宣告者，亦應比照上述規定得以判決補充之，不因未經聲請免為假執行而有別，以平等保障被告訴訟權益，爰訂定本條規定，俾資遵循。
第七十三條　勞工就民事訴訟法第四十四條之一或本法第四十二條之訴訟撤回選定者，其撤回應以文書證之。 勞工不服前項訴訟之裁判，撤回選定而自行上訴或抗告，其未提出前項證明者，法院應定期間命其補正。逾期未補正，駁回其上訴或抗告。	一、工會受選定而為起訴之事件，當事人為工會，並非勞工。而勞工固得依本法第四十五條規定撤回選定，然依民事訴訟法第四十四條之一準用第四十二條規定，其撤回應以文書證之，爰訂定第一項。 二、勞工就第一項所定訴訟之裁判，撤回選定而自行提起上訴或抗告時，因其訴訟實施權前已授予被選定之工會，如未提出文書證明撤回選定，其上訴或抗告是否合法，尚屬不明，應由原法院先命其補正，逾期未補正者，應以裁定駁回之，爰訂定本條第二項。至於原法院未命補正或裁定駁回，逕將卷證送第二審法院者，第二審法院自仍應依本項規定處理。
第七十四條　應行勞動調解程序之勞動事件，第二審法院不得以第一審法院未行勞動調解程序而廢棄原判決。	依本法第十六條第一項規定應行勞動調解程序之勞動事件，未經法院行勞動調解程序，而由第一審法院誤為逕行判決者，雖當事人因此未能循調解程序合意自主解決其紛爭，然既已由法院依訴訟程序而為審判，對於當事人之程序保障尚難認有所欠缺，故受理其上訴之第二審法院(包括地方法院合議庭或高等

	法院）不應廢棄原判決而發回，以保障當事人之程序利益，並達到維持程序安定性及訴訟經濟之要求。爰於本條明定之，俾資遵循。
第七十五條　暫免徵收部分裁判費之勞動事件，經撤回起訴、上訴、成立和解或調解者，當事人所得聲請退還之裁判費，以所繳裁判費超過原應徵收裁判費之三分之一部分為限。	當事人依本法第十二條第一項、第十三條第一項規定暫免徵收部分裁判費，經撤回起訴、上訴、和解或成立調解者，其依民事訴訟法第八十三條、第八十四條第二項及第四百二十條之一第三項規定，所得聲請退還裁判費三分之二，仍應按全額裁判費計算，並以所繳裁判費超過未經免徵前依法原應徵收全部裁判費之三分之一部分為限，爰訂定本條。
第七十六條　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。 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，酌選適當之人為前項調解委員。	一、依民事訴訟法第四百零六條之一第一項但書規定，於訴訟繫屬中，得經兩造合意依同法第四百二十條之一第一項移付調解之事件；且法院加強辦理民事調解事件實施要點第九點亦規定訴訟繫屬中，法官宜隨時依訴訟進行程度鼓勵當事人兩造合意移付調解，爰訂定第一項。 二、又依民事訴訟法第四百零六條之一第二項規定，調解得由法官選任調解委員先行調解，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；或逕由法官行之。法院依本法遴聘就勞動關係或勞資事務具有專門學識之人為勞動調解委員，故法官將勞動事件移付調解者，得就法院已聘任之勞動調解委員中，酌選就具體個案糾紛有相關知能之人(例如：具有相關勞資法律專長、解決相關勞資糾紛經驗，或有相關行業技能或工作經驗等)擔任調解委員，以期能正確有效率，使勞資雙方儘速成立調解，

	爰設第二項規定。 三、為應高等法院及其分院移付調解時，酌選調解委員之需，爰為第三項規定。
第四章　保全程序	章名
第七十七條　本法第四十六條所定之勞工向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分，其保全之請求，以勞工依勞資爭議處理法規定向主管機關申請裁決之民事爭議事件之請求為限。 本法第四十六條第二項所定代替釋明之裁決，以聲請保全之請求經裁決決定之部分為限。 勞工所為本法第四十六條第一項之聲請，於法院作成裁定前，提出裁決決定書者，適用本法第四十六條第二項規定；其提起抗告後始提出者，亦同。	一、本法四十六條規定，係為強化勞資爭議處理法第五十條所定關於民事爭議事件之裁決程序與法院保全程序之銜接，故勞工據此聲請之保全請求，自以勞工依勞資爭議處理法規定向主管機關申請裁決之民事爭議事件之請求為限，爰訂定第一項，以期明確。至於非屬申請裁決範圍之其他請求，仍得適用民事訴訟法第七編及本法其他規定聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分之裁定，自不待言。 二、聲請保全之請求經裁決決定肯認者，其權利存在具高度蓋然性。且裁決後，如雇主於勞資爭議處理法第四十八條第一項所定期間內另行起訴爭執者，堪認有拒絕履行裁決決定之可能；縱雇主未起訴爭執，或於起訴後復行撤回，依勞資爭議處理法第四十八條第一項規定，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意，雇主仍不為履行者，亦可認其無履行之意，依上述情形，就保全將來強制執行或防止發生損害等情形之必要性而言，均存有高度可能。職是之故，本法第四十六條第二項所定得代替釋明之裁決決定，自以聲請保全之請求經裁決決定之部分為限，逾此範圍之裁決決定則不與之，爰於第二項明定之。 三、勞工依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決，並於裁決決定尚未

	作成前依本法第四十六條第一項規定聲請保全處分，如主管機關於法院就保全處分之聲請及其抗告為准駁之裁定前，已為裁決決定者，法院即應依其規定准許勞工得以裁決決定書代替釋明，不得命勞工供擔保後始為保全處分，爰明定第三項以杜疑義。又勞工至遲需於法院就聲請或抗告裁定前提出裁決決定，始有本法第四十六條第二項規定之適用，自不待言。
第七十八條　裁決決定書未經法院核定者，雇主得聲請法院撤銷假扣押、假處分或定暫時狀態處分之裁定。但勞工於受未經法院核定之通知後三十日內，已就裁決決定之請求起訴者，不在此限。 法院為前項撤銷裁定前，應使勞工有陳述意見之機會。	一、本法第四十六條第三項規定，係排除適用勞資爭議處理法第五十條第四項之特別規定，為期使該條文規範內容具體明確，爰訂定第一項。 二、法院依勞資爭議處理法第五十條第四項規定撤銷假扣押、假處分或定暫時狀態處分裁定，攸關債權人即勞工之權益甚鉅，並需查明有無勞工於本法第四十六條第三項後段所定期限內起訴之情形，故於為裁定前，應賦予勞工陳述意見之機會，以保障其程序權，爰於第二項明定之。
第七十九條　勞工為本法第四十七條第一項之聲請，就請求或爭執法律關係及保全之原因未為釋明者，雖經釋明提供擔保於其生計有重大困難，法院仍應裁定駁回之。	債權人聲請保全處分，應釋明保全之請求或爭執法律關係及保全之原因；其已提出之釋明如有不足，得命債權人供擔保後為保全處分；縱已釋明，法院亦得命債權人供擔保後為保全處分（民事訴訟法第五百二十六條第一項至第三項、第五百三十三條、第五百三十八條之四規定參照）。本法第四十七條第二項所定法院不得命勞工提供擔保之規定，係為減輕勞工負擔，而限制法院於裁定准予保全處分時，不得依上開民事訴訟法規定命供擔保，並非為免除勞工聲請時應負提出釋明之責任，故其適用仍以聲

	請之勞工已就保全之請求或爭執之法律關係及保全之原因提出釋明為前提，而不包括其聲請時未提出任何能即時調查之證據以為釋明之情形。爰訂定本條，以杜疑義。
第八十條　本法第四十九條規定，於雇主提起確認僱傭關係不存在之訴者，亦有適用。 勞工為本法第四十九條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。 法院為本法第四十九條第四項之裁定前，應使當事人有陳述意見之機會。	一、本法第四十九條第一項規定，係為勞工與雇主間因僱傭關係存在與否發生訴訟爭執時，提供勞工必要的暫時性權利保護。又確認僱傭關係存在或不存在之訴，於法律上屬於同一事件，並均為本法第四十九條所定繼續僱用及給付工資定暫時狀態處分之本案訴訟，無論係勞工對雇主提起確認僱傭關係存在之訴，或由雇主對勞工提起確認僱傭關係不存在之訴，對於上述定暫時狀態處分之爭執法律關係之確定效果，並無二致，勞工需受權利暫時保護之必要性，亦不因係由勞工或雇主提起上述之訴而有別，故勞工於雇主先提起確認僱傭關係不存在之訴時，亦應得依本法第四十九條規定聲請繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。爰訂定第一項，以期明確。 二、本法第四十九條第一項，係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第五百三十八條第一項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。參考民事訴訟法第五百二十六條第一項規定，勞工聲請時，就所定關於其有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難之事由，自應釋明之，爰訂定第二項。 三、法院依本法第四十九條第四項規

	定，撤銷准許繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分裁定，並命勞工於撤銷範圍內返還工資與利息，攸關雙方之權益甚鉅，並需查明有無勞工已提供勞務等情形，於為裁定前，應賦予兩造當事人陳述意見之機會，以保障其程序權，爰訂定第三項。
第八十一條　勞工為本法第五十條之聲請者，就雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。 法院依本法第五十條規定所為之定暫時狀態處分，以依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用為限。 勞工與雇主依本法第五十條規定所同意之工作內容，應以書狀提出於法院。但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。	一、本法第五十條係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第五百三十八條第一項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。參考民事訴訟法第五百二十六條第一項規定，勞工聲請時，就所定關於雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難之事由，自應釋明之，爰於第一項明定之。 二、定暫時狀態處分之方法，依民事訴訟法第五百三十八條之四，準用同法第五百三十五條第一項規定，原應由法院依個案情形酌定之，不受債權人聲請時所表明方法之拘束。惟本法第五十條所定暫時狀態處分，涉及雇主之事業營運管理，尚非他人所宜代行，應兼衡企業經營管理之實際需要，所定之方法應僅能為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用而已，法院不得依職權酌定其他方法，爰訂定第二項。 三、勞工與雇主依本法第五十條所同意之工作內容，為求明確，應以書狀提出於法院，或於期日以言詞為

	之，並記載於筆錄，爰設第三項規定。
第五章　附則	章名
第八十二條　勞動事件，依法律移由司法事務官處理者，應以勞動法庭名義辦理之。	本法未就司法事務官處理程序為特別之規定，自仍適用民事訴訟法關於移由司法事務官處理事件（例如法院組織法第十七條之二所列事務，及司法院依同條第三項規定所定辦理之範圍與日期）之相關程序規定。是勞動事件依法律移由司法事務官處理者，除別有規定外，應適用民事訴訟法第一編第四章第六節之一規定，及本法與民事訴訟法原為法官處理而設之相關規定，並以勞動法庭之名義辦理，爰訂定本條之規定。
第八十三條　本細則自中華民國一百零九年一月一日施行。	配合勞動事件法之施行，明定本細則之施行日期。