

關懷 | 服務 | 卓越

勞動爭議解決

-勞動事件法下之勞動調解-

2023年9月16日

施穎弘律師



勞動事件法

三讀通過日期：107 年 11 月 9 日

總統公布日期：107 年 12 月 5 日

實際施行日期：109 年 1 月 1 日

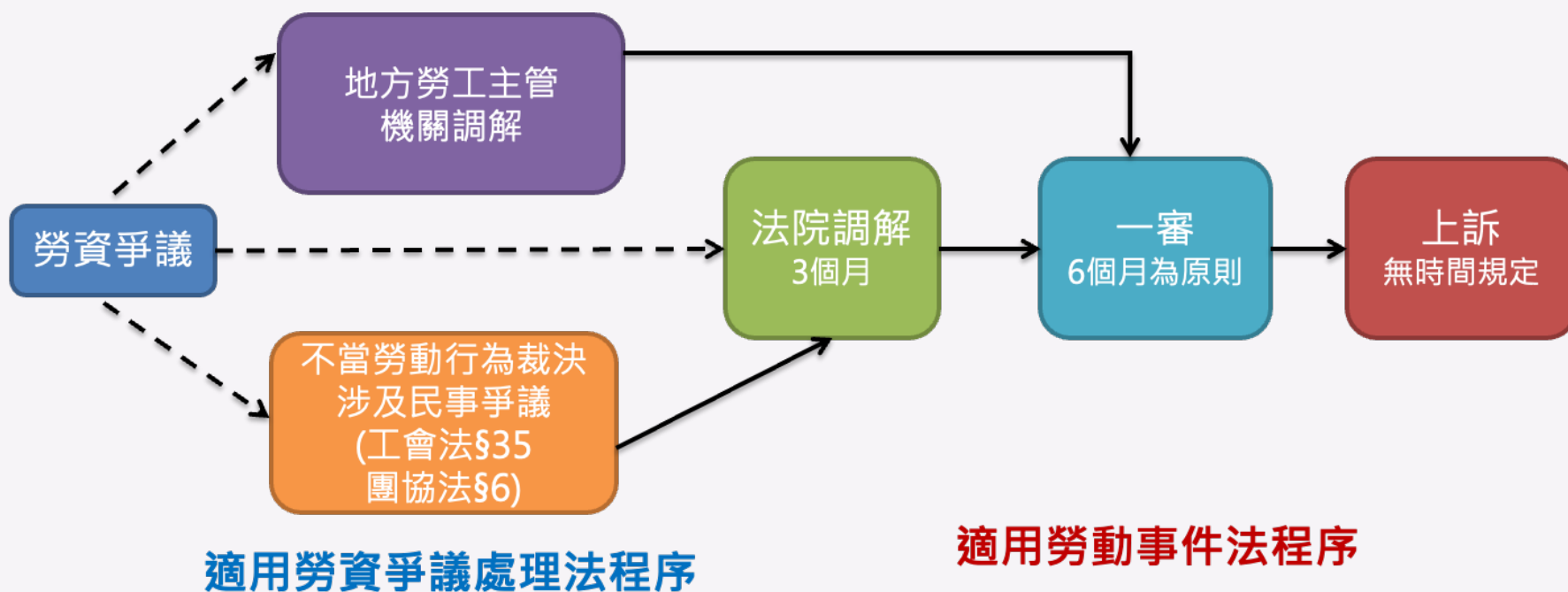
勞動事件法

1. 勞動事件法施行細則
2. 勞動事件審理細則
3. 地方法院設置勞動調解委員辦法
4. 加強辦理勞動調解事件實施要點
5. 各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法(修正)
6. 法院行專家諮詢要點(當時修正，目前改為「法院專家諮詢要點」)
7. 勞動事件法第四十條第二項委任律師酬金支給標準
8. 民刑事事件編號計數分案報結實施要點(修正)
9. 法院辦理勞資爭議事件應行注意事項

勞動相關調解程序



勞資爭議處理流程



勞動事件法適用範圍

勞動關係 民事爭議

- 勞工法令
- 團體協約
- 工作規則
- 勞資會議決議
- 勞動契約
- 勞動習慣
- 其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議

勞動關係 侵權爭議

- 性別工作平等之違反
- 就業歧視
- 職業災害
- 工會活動與爭議行為
- 競業禁止
- 其他因勞動關係所生之侵權行為爭議

建教生 民事爭議

- 建教生與建教機構爭議

勞動事件法的核心

對法院

應迅速進行。
依照事件性質擬定調解或審理計畫，
於適當時期行調解或言詞辯論

對當事人：

應誠信方式協力於前項程序之進行
並適時提出事實及證據

勞動事件法調解程序

原則

- 勞動事件應經法院行調解程序

例外

- (1) 經其他法定調解機關調解未成立者
- (2) 係提起反訴者
- (3) 應為公示送達或於外國為送達
- (4) 性別工作平等法第十二條所生爭議(性騷擾)

勞動事件法調解程序

調解 → 勞動調解委員會之組成 (第21條)

勞動法庭之法官一人
勞動調解委員二人組成

→ 法官指揮程序

民事訴訟法調解程序

- 調解程序，由簡易庭法官行之(民事訴訟法第406-1條)
 - 但依第420-1條第1項移付調解事件，得由原法院、受命法官或受託法官行之。
- 調解由法官選任調解委員一人至三人先行調解，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。
- 當事人對於前項調解委員人選有異議或兩造合意選任其他適當之人者，法官得另行選任或依其合意選任之。

勞資爭議處理法之調解

- 直轄市或縣（市）主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：

1. 指派調解人。
2. 組成勞資爭議調解委員會。

- 調解人:直轄市、縣（市）主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。
- 調解委員會:三人或五人(勞資爭議雙方當事人各自選定一人)

勞動事件法調解程序

1. 聲請至第 1 次調解期日 → 30 日內
2. 第 2 次調解期日 - 當事人提出完整事實及證據
3. 第 3 次調解期日 - 終結調解

在3 個月內以三次調解期日內終結之

民事訴訟法調解程序

1. 調解期日，由法官依職權定之，其續行之調解期日，得委由主任調解委員定之；無主任調解委員者，得委由調解委員定之(民事訴訟法第407條)。
2. 調解委員行調解時，由調解委員指揮其程序，調解委員有二人以上時，由法官指定其中一人為主任調解委員指揮之(民事訴訟法第407-1條)。

勞資爭議處理法之調解

1. 通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起**三日內**各自選定調解委員。
2. 應於調解委員完成選定或指定之日起**十四日內**，組成調解委員會並召開調解會議。
3. 調解委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，該委員應於受指派後**十日內**，將調查結果及解決方案提報調解委員會。
4. 調解委員會應於收到前項調查結果及解決方案**後十五日內**開會。必要時或經勞資爭議雙方當事人同意者，得延長**七日**。

勞動事件法調解程序

1. 不公開（適當時允許旁聽）
2. 性別平等工作法之性騷擾侵權事件，得以利用遮蔽或視訊設備為適當隔離之方式行勞動調解（原則不需調解）

民事訴訟法調解程序

1. 調解程序於法院行之，於必要時，亦得於其他適當處所行之。調解委員於其他適當處所行調解者，應經法官之許可。
2. 前項調解，得不公開。

勞動事件法調解程序

1. 勞動調解，經當事人合意，並記載於調解筆錄時成立。
2. (合意由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款)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。
3. (勞動調解委員會職權提出適當方案)未合法提出異議者，視為已依該方案成立調解。
4. 調解成立，與確定判決有同一之效力。

民事訴訟法調解程序

1. 調解經當事人合意而成立；調解成立者，**與訴訟上和
解有同一之效力**(和解成立，與確定判決有同一之效力)。
2. 財產權爭議之調解，經兩造同意，得由調解委員酌定
解決事件之調解條款。**經法官核定者，視為調解成立。**
3. 財產權爭議之調解，不能合意但已甚接近者，於不違
反兩造當事人之主要意思範圍內，以職權提出解決事
件之方案。**未提出異議者，視為已依該方案成立調解。**

勞資爭議處理法之調解

1. 勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約。
2. 當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

勞動事件法調解程序

準仲裁

1. 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
2. 除兩造另有約定外，以調解委員會過半數之意見定之
3. 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

勞動事件法調解程序

職權適當方案

- 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。**
- 前項方案，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之適當事項，並應記載方案之理由要旨，由法官及勞動調解委員全體簽名。

勞動事件法調解程序

平允方案

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。
(勞動事件審理細則第32條第1項)

民事訴訟法調解程序

- 關於財產權爭議之調解，當事人不能合意但已甚接近者，法官應斟酌一切情形，其有調解委員者，並應徵詢調解委員之意見，**求兩造利益之平衡，於不違反兩造當事人之主要意思範圍內，以職權提出解決事件之方案**(民事訴訟法第417條)。
- 前項方案，應送達於當事人及參加調解之利害關係人。

勞動事件法調解程序

勞動調解委員會於調解期日進行之事項:

1. 聽取雙方當事人陳述。(勞事法第24條)
2. 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。(勞事法第24條)
3. 適時曉諭當事人訴訟之可能結果。(勞事法第24條)
4. 勸導當事人達成調解合意
5. 酌定調解條款(勞事法第27條)
6. 提出適當方案(勞事法第28、29條)

勞動事件法調解程序

- 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(勞動事件法第15條)。

民事訴訟法調解程序

1. 法官於必要時，得命當事人或法定代理人本人於調解期日到場；調解委員認有必要時，亦得報請法官行之(民事訴訟法第408條)。
2. 當事人無正當理由不於調解期日到場者，法院得以裁定處新台幣三千元以下之罰鍰；其有代理人到場而本人無正當理由不從前條之命者亦同(民事訴訟法第409條)。
3. 為達成調解目的之必要，法院得依當事人之聲請，禁止他造變更現狀、處分標的物，或命為其他一定行為或不行為；於必要時，得命聲請人供擔保後行之(民事訴訟法第409-1條)。

勞動事件法調解程序

- 允許利害關係人參加調解(適當方案送達參加調解之利害關係人)
- 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。
- 勞動調解委員應基於中立、公正之立場，處理勞動調解事件。

民事訴訟法調解程序

- 就調解事件有利害關係之第三人，經法官之許可，得參加調解程序；法官並得將事件通知之，命其參加(民事訴訟法第412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(民事訴訟法第413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(民事訴訟法第414條)。

勞動事件法調解程序

- 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，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎。
- 前項陳述或讓步，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。但經兩造同意變更，或因不可歸責於當事人之事由或依其他情形，協議顯失公平者，不在此限。

民事訴訟法調解程序

- 調解程序中，調解委員或法官所為之勸導及當事人所為之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎(民事訴訟法第422條)。

勞動事件法施行後相關調查

一、 勞動事件當事人對勞動調解續行訴訟制度的看法

1-1.八成一當事人表示知道「勞動調解不成立後，由同一法官續行訴訟」，一成九表示不知道。「30-39歲」表示知道之比率最高，「20-29歲」最低；「研究所以以上」受訪者知道比率達九成三，「國小」則僅五成五。

- 司法院「勞動調解及續行訴訟制度滿意度調查」

勞動事件法施行後相關調查

表 3.3.4 當事人對承辦法官程序進行效率之滿意程度
與本次勞動糾紛處理結果之關係

單位：%

滿意程度	總計	勞動糾紛處理結果				
		勝訴	敗訴	勝敗互見	和解/ 調解成立	其他
滿意	83.4	96.8	47.1	76.5	85.0	56.5
非常滿意	47.7	69.4	7.1	38.8	46.4	28.3
滿意	35.7	27.4	40.0	37.8	38.6	28.3
普通	9.6	2.4	18.6	13.3	9.4	30.4
不滿意	7.0	0.8	34.3	10.2	5.6	13.0
不滿意	3.6	-	17.1	4.1	3.5	4.3
非常不滿意	3.4	0.8	17.1	6.1	2.1	8.7

勞動事件法施行後統計

109年度

勞動調解事件	新收	3,108
	終結(a)	2,595
	調解合意成立 (b)	965
	調解視為成立 (調解條款)(c)	18
	調解視為成立 (適當方案無異 議)(d)	23
	調解視為不成立 (適當方案異 議)(e)	43
	調解視為不成立 (委員會職權決 定)(f)	862
	未結	513
	百分比一	52.64
	百分比二	38.77

110年及111年度

勞動調解事件	新收	3,357	3,451
	終結(a)	3,227	3,543
	調解合意成立 (b)	1,093	1,168
	調解視為成立 (調解條款)(c)	16	31
	調解視為成立 (適當方案無異 議)(d)	62	69
	調解視為不成立 (適當方案異 議)(e)	65	63
	調解視為不成立 (委員會職權決 定)(f)	1,171	1,420
	未結	643	551
	百分比一	48.65	46.09
	百分比二	36.29	35.79

勞動事件法施行後統計

112年度

勞動調解事件	新收	3,451	2,064
	終結(a)	3,543	2,010
	調解合意成立 (b)	1,168	702
	調解視為成立 (調解條款)(c)	31	23
	調解視為成立 (適當方案無異 議)(d)	69	31
	調解視為不成立 (適當方案異 議)(e)	63	33
	調解視為不成立 (委員會職權決 定)(f)	1,420	688
	未結	551	605
	百分比一	46.09	51.18
	百分比二	35.79	37.61

勞動事件法施行後統計

- 每件勞動 訴訟在地方法院平均終結天數，2020 年降為 71.91 天（2019 年為 91.39 天）；
- 在「先調解後訴訟」原則下，調解平均 47.05 天終結，調解成立率超過 6 成。

<https://www.facebook.com/judicial.gov.tw/posts/223238626014606>

勞資爭議處理法爭議統計

	爭議受理案件件數	爭議受理案件涉及人數	爭議終結案件件數	處理方式/協調	處理方式/調解	處理方式/仲裁
105年	25,587	36,582	25,337	269	25,056	12
106年	27,174	43,654	27,272	213	27,029	30
107年	26,649	39,640	26,718	229	26,454	35
108年	26,435	39,626	26,396	154	26,196	46
109年	27,523	55,947	27,747	177	27,502	68
110年	24,825	96,668	24,811	70	24,667	74
111年	23,319	46,530	23,217	34	23,081	102

資料來源:勞動統計查詢網 https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx

司法途徑受理勞資爭議統計

統計期	總計	已終結	地方法院	高等法院	未終結
105年	9034	6731	5958	773	2303
106年	11117	8347	7505	842	2770
107年	12182	9212	8241	971	2970
108年	11707	9060	7973	1087	2647
109年	14982	12203	10617	1586	2779
110年	13606	10558	9362	1196	3048
111年	15056	12141	10619	1522	2915

資料來源:勞動統計查詢網 https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx

想一想

- A 要求雇主給付資遣費。
- 理由是主管私底下跟其他員工說 A 霸凌其他員工，但是 A 實際上沒有這種行為。公司放任主管誹謗中傷 A，導致 A 名譽受損，違反法令。
- 公司主張是 A 自己離職，且主管沒有 A 主張的行為。
- 你是勞動調解委員，你會從哪邊切入進行調解？你有什麼適當方案可以提供？