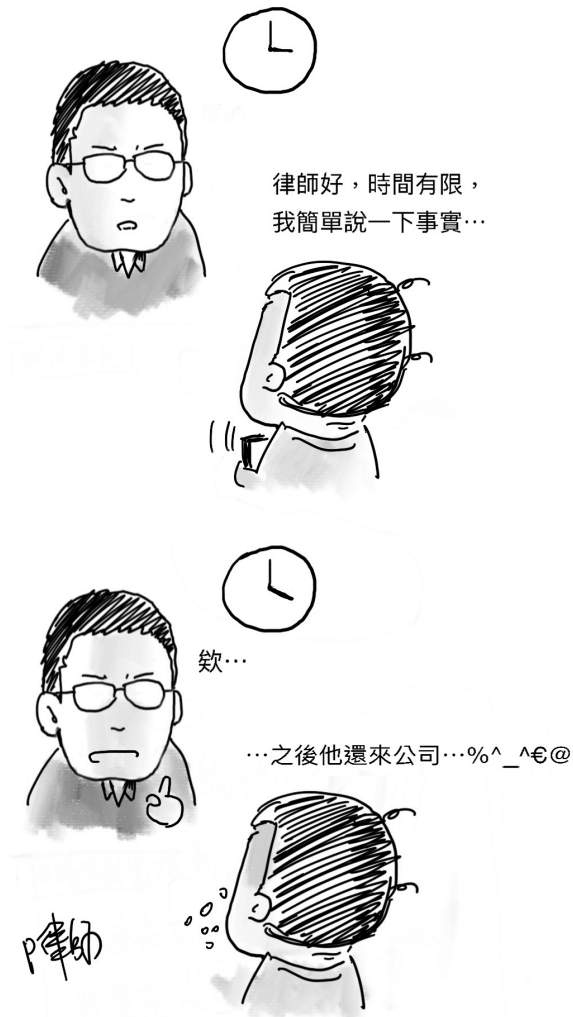


調解程序進行小技巧

吳俊達* / 文

P 律師** / 圖



最近筆者去一場勞資爭議調解，擔任調解委員會主席。因為資方的懲戒、解僱事由，說明得非常亂，身為主持人只好幫忙整理

「時序」、「具體事由」、「證據出處」，並紀錄在對造人主張欄位，供資方代表確認。

根據筆者經驗，現行勞資爭議調解的進行，其實還可以更有效率一點。目前實務上常見，申請人（多為勞方）的申請書內容不知所云，主張空泛，敘事混亂，邏輯跳躍，訴求不明，顯然需要好好釐清、補正，往往需要開會當場才能逐一確認清楚。又，對造人（多為資方）的答辯理由，往往是到開會當日，才準備一堆資料，並佐以口頭說明，甚至是由多位業管人員一起參與發言，必須由勞動局現場進行紀錄。

這樣「顯然欠缺效率」的情況，其實可以輕易改善。比如：開會前，可由承辦人員先電話（或mail）聯絡雙方，請各自補充提出，依照「人、事、時、地、物」敘事規則的書面說明文字檔，並各自附上雙方各種調解可能方案，並提前轉給委員閱讀參考。

如此一來，三位調委 / 獨任調解人，可以會省下很多「從頭聆聽案情」、「必須協助整理事實脈絡」的時間，而把更多的「調解時間」，用在「補充提問確認關鍵事實」、

* 本文作者係執業律師，全國律師聯合會理事

** 本文插圖畫者係執業律師（P律師為筆名）

「協調雙方方案」、「勸諭雙方思考和解方案」、「分析法律（訴訟）風險」等部分。不然光是聽兩造口頭吵完一輪，時間就去掉一大半了，還要整理事實經過，自然大大折損勞資爭議調解的效率和功能。

此外，現在調解要能有效率進行，沒什麼訣竅，就是落實兩個基本原則。第一，雙方都要帶著調解誠意，都要有自己具體讓步方

案，而不只是來招降對方的。第二，勞資雙方都不要講幹話，勞資雙方委任的律師也不要為了律師費講幹話，而勞資雙方指定「和自己有商業利益關係」的勞資方調解委員也不要講幹話。

律師宜幫助當事人好好瞭解，調解不是來爭論過去是非，而是解決實際問題，讓自己的正常生活早日脫離這個煩人的法律糾紛。