勞動訴訟改革：勞動事件法之制定

國立政治大學法律系教授　黃程貫

2018 年 11 月 9 日立法院幾經折衝，終於通過了勞動事件法，總統亦於 12 月 5 日公布，該法有 1 年準備期，亦即於 2020 年年初即會施行。此法作為民事訴訟法之特別法，其施行未來對勞工權益之保障與落實將有極鉅的影響，實可謂近十年來，除引進不當勞動行為裁決制度外之一大進步性創舉，吾人不可不特加注意研究！細究此一勞動事件法之立法背景，其實乃國內社會各界歷經二十年之不斷努力所致！

壹、1999 年全國司法改革會議之結論

一、會議之討論與結論

當時之研究成果報告書提及：「爲避免職業法官之審判可能拘泥於法條上之認知，對社會之法律情感及價值觀念體認不足，應就具有專業性、特殊性之案件類型，引進國民參審制度，以提升國民對司法之信賴」，並應於立法時參酌德國、奧地利之立法例。

至於具體引進國民參審制度時，應立法明定：

「少年案件、家事案件、勞工案件、智慧財產權案件、醫療糾紛案件及重大刑事案件等實施參審制。

國民參審員之資格、遴選、研習、任命、職權、義務及迴避，應以法律定之。

國民參審員於行使職務期間亦相當於法官，應受一定保障。.....

因國民參審員非職業法官，並無終身職之身分保障，是引進參審制度，可能涉及違憲與否之爭議。就此，如有必要修憲，即應進行修憲。.....」

而在分組會議中則作成如下結論：「爲因應社會價值觀之多元化，增強法官法律外之專業知識，並提升國民對司法裁判之信服度，應規劃如何立法試行酌採專家參審制，處理特定類型案件（如少年、家事、勞工、智慧財產權、醫療糾紛、行政爭訟及重大刑事等類案件）。其中就家事事件部分，應儘速制定家事審判法，並研究設立家事法院、勞工法院或促使此類法庭法院化」。此一分組結論獲無異議通過，成爲全體會議結論。」

此外，當時亦有論者為文討論勞動訴訟制度改革問題，例如現任司法院副院長蔡炯燉法官當時即曾撰文（勞資關係月刊 1999 年第 18 卷第 6 期）指出：必要時宜制定特別之勞動訴訟程序法即可，渠認為每年勞工訴訟案件數尚不足以說服行政或立法當局成立專業之勞工法院的迫切性，故建議在成立勞工法院前先行制定勞工案件處理法，以強化勞工之保護，諸如：訴訟費用減半徵收（並設上限）、縮短訴訟流程、強化法官之職權調查、放寬勞工假扣押、假處分之條件，並規定勞工法庭法官應由曾在大學或研究所研修一定勞工相關課程學分數，或曾發表相關之學術論文者擔任，為曾有上開條件者，應施以勞工法之專業訓練。此外，亦建議可引入歐陸之參審制。

二、司法改革國是會議後之發展

2012 年 1 月家事事件法公布，同年 6 月施行！但勞工法院或勞動訴訟特別程序法一直未見後續動作！社會上亦未形成政治壓力要求落實前述結論。

針對專家參審制度問題，司法院亦曾擬訂專家參與審判諮詢試行要點及專家參審試行條例草案，但此一推行專家參審之企圖，最後終究是因為是否有違反憲法第 81 條「法官為終身職」之疑慮，以及法官審判權限與參審專家分享之問題，未再繼續推動！

貳、勞動部十餘年前連續兩年之再度策動

勞動部十餘年前連續兩年之再度策動(2007、2008 年），雖然最後結果僅是勞資爭議處理法中增訂特別規定，惟其推動過程其實有諸多之研究與國際、國內之研討。

勞動部當時之訴求主要係認為勞資爭議案件的消失黑數，應是訴訟制度障礙所致：有 3 成的勞資爭議消失了！值得吾人深思與檢討。因為依前述統計資料分析所示，每年約有 2 萬餘件勞資爭議事件進入勞工行政主管機關之處理機制，而處理有結果，亦即勞資雙方因而達成合意者約只有接近 6 成，無結果者則超過 4 成，亦即 2 萬件爭議的 4 成，即是 8 千件爭議係勞工行政主管機關無法處理。

可是這 8 千件爭議，若對照司法院的統計資料，各地方法院每年多只受理 2 千餘件左

右的勞工案件（94 年 2,055 件，95 年 2,036 件一審新收案件），也就是說，粗估之下有 5 千餘件，近 6 千件的爭議案件的差異。6 千件爭議占行政機關每年受理案件的 3 成，這 3 成的 6 千件案件是勞工行政主管機關在現制下無能為力，而當事人之不願或不能進入司法訴訟來尋求救濟。

此一情況到 105 年其實未有改變，105 年勞資爭議案件計 25,587 件，爭議人數 36,582 人，終結案件之處理方式多為調解，平均處理日數 13 日；105 年勞資爭議終結案件 25,337 件，其中勞工行政主管機關（構）11,688 件，占 46.1%，民間團體 13,649 件，占 53.9%；處理方式以「調解」25,056 件，占 98.9% 最高，「協調」269 件，占 1.1%，「仲裁」12 件。「調解」及「協調」處理結果均以「成立」者最多，分別占其處理方式的 51.8%、45.7%，「仲裁」則以「和解」占 41.7% 最高。該年勞資爭議終結案件處理結果，調解共 25,056 件，其中成立者共 12,985 件，占 51.82%；不成立者共 8,058 件，占 32.16%；撤回者共 4,013 件，占 16.02%；協調共 269 件，其中成立者共 123 件，占 45.72%；不成立者共 85 件，占 31.60%；撤回者共 61 件，占 22.68%；仲裁共 12 件，其中作成仲裁判斷者共 3 件，占 25%；和解者共 5 件，占 41.67%；無法作成仲裁判斷者共 4 件，占 33.33%；共有 8,147 件未成立，而撤回的 4,078 件中應不排除也有其實未解決，但不願再尋求救濟者。

地方法院勞資爭議訴訟事件件數統計

地方法院	新收案件（件）	終結案件（件）
101 年	3,370	3,116
102 年	3,168	3,251
103 年	3,126	3,101
104 年	3,306	3,220
105 年	3,573	3,345

由上述統計數據可知，情況與先前未有差異。

除了由前述量的差距進行觀察之外，由當時學者（黃國昌）針對勞工行政機關的調解與協調制度之研究，也顯示：在調解、和解成立之事件中，勞方當事人所取得之給付，平均只達到法定權益的 5 至 6 成！而這些勞方當事人之所以願意接受如此低標的調解結果，其主要原因就在於不堪再繼續進行訴訟的時間、金錢、精神負擔！實現法定權益的成本過高，造成法定權益的拋棄！而拋棄的法定權益多是作為最低基準的勞基法保障！

當時之研究並指出法院訴訟制度的主要缺失：

一、訴訟曠日廢時，無法使勞工獲得即時的救濟

一般社會上常見的批評就是：訴訟期間太長，使勞工視訴訟為畏途，勞工之訴訟時間長達 8 年，甚至 10 年始確定者，時有所聞。

2016 年學者周兆昱之研究「新北市勞資爭議調解不成立案件分析」也指出勞工不願進行訴訟的最主要原因是：擔心訴訟期間過長

影響日常工作與生活，或無力負擔訴訟所需費用。

惟當時學者黃國昌針對第一審訴訟之審理進行實證研究（臺灣勞動訴訟之實證研究－以第一審訴訟之審理與終結情形為中心，2007），並得出下列結論：

（一）法院以終局判決以外之方式（例如和解、撤回、裁定駁回等）所終結，則平均案件審理時間為 84 日，若係藉由法院以判決之方式終結訴訟，平均案件審理時間則增加至 154 日。

（二）第一審實體判決之平均審理時間，依序為「通常訴訟程序」之 226 日、「簡易訴訟程序」之 110 日以及「小額訴訟程序」之 61 日。

（三）在 120 日內即能作出第一審終局判決之案件比例，在小額訴訟程序高達 85%，在簡易訴訟程序亦有 68%，而在通常訴訟程序則僅約有 32%。

（四）適用通常訴訟程序之案件，在 360 日內終結之案件比例，由 1996 年之 93.84%，逐年遞減至 2000 年之 81.28%；反面言之，亦即審理日數超過 360 日之案件比例，由 1996 年之 6.16% 逐年提升至 2000 年之 18.72%。

（五）平均案件審理期間最短者為「請求給付退休金或資遣費」之 203 日，最長者則為「請求職業災害補償或損害賠償」之 287 日，而「請求給付工資」以及「請求給予獎金或分配紅利」之平均案件審理期間則為 240 日以及 246 日。

根據上述數據可知：雖然基本上並未呈現出勞動訴訟之案件審理時間長於普通財產權訴訟之現象。惟基於勞動關係之特殊性，勞資爭議之迅速解決對勞資當事人，尤其對勞方當事人更是切身且影響個人與家庭生計至鉅，故有論者強調即時正義對於勞動訴訟之重要意義；再者，若相較於勞工行政主管機關之勞資爭議平均處理時間只有 12 至 13 天，則訴訟時間相對比較下，委實顯得過久；況且第一審所呈現之情形，尚未能反映勞資爭議案件在二、三審的全貌。

由上可知社會上一般對訴訟期間之所以有過長之批評的原因，或許是 1、勞方當事人基於其經濟弱勢，故對訴訟期間之壓力承受能力較低低；2、相對於勞工行政主管機關之調解平均時間（一般平均為 12 至 13 日），勞方當事人主觀上會感覺訴訟時間甚長。惟雖如此，制度改革仍不應漠視！

二、訴訟費用之負擔構成訴訟之經濟性障礙

各種裁判費用與律師費用，對資力不佳的勞工，確實是一大負擔。前述 2016 年學者周兆昱之研究也指出勞工不願進行訴訟的最

主要原因之一是：無力負擔訴訟所需費用。例如裁判費問題：裁判費之徵收乃以財產權而起訴或非因財產權起訴而有顯著之差異，對於確認僱傭關係存在之訴是財產或非財產權上請求在學說及實務上有所爭議，實務通說認為係屬財產權上之請求，而對於訴訟標的之金額，乃認為應以權利存續期間之收入總數為準，期間未確定者，應推定其存續期間。推定存續期間時，原則上應算至勞工滿 60 歲時止，但民訴修正後，依第 77 條之 10 之規定意旨，推定存續期間，應不得超過 10 年。

惟有論者認為：確認僱傭關係之訴並非確認僱傭期間內可能之收入金額，自不宜以權利存續期間之收入總數為訴訟標的價額，且將來僱傭關係是否存續及可能存續期間仍有相當之變數，故應認其訴訟標的價額不能核定，依民訴第 77 條之 12 之規定，以民訴第 466 條所定不能上訴第三審之最高利益額數加十分之一定其訴訟標的價額。惟不問如何，對勞工仍可能構成起訴的障礙。

民事訴訟法之訴訟救助與各種法律扶助，例如法律扶助法、勞動部之勞工訴訟補助、臺北市勞工權益基金等等，對於此一問題確實起到一定程度的助益，但仍非全面解決此一問題。

三、勞動法令之專業性有進步空間及勞工法庭制度未能落實原本期待之功能

勞工法庭法官之專業知識，有待加強：雖部分法院有勞工法庭之配置，但勞工法庭的法官大多由民事庭法官輪辦，此乃法院院長或法院內部之事務分配，常基於法院內部工作量平衡之考量而來，而法官或因訓練或歷

練不足，裁判內容之專業程度自然不足，有的法官認為勞工案件較為繁瑣，甚至排斥辦理此類案件，是以勞工法庭與其他法院內部分工之國際貿易、國家賠償等專庭一般，法官對此類案件之專業程度，與理想中仍有相當距離。

四、勞資事務或勞資關係之專門性、特殊性的理解可待補強

法院從事審判工作者係受法律專業教育與訓練的司法人員，多未有勞資關係之面之知識與訓練，遇有勞資爭議訴訟案件多係在法言法，而時與勞動生活之現實有所乖違，以至於判決結果或有未能切中勞資關係本質之情形。針對此一情形，如前述我國司法界過去亦曾有所謂專家參審制度之研議（即 1999 年 7 月之司改會之後），但後因種種原因亦未有進一步發展。

五、當事自治合意解決爭議原則在訴訟前或訴訟中應可強化：法院調解功能應可再強化

以「訴訟上和解」以及「移送調解成立」兩種方式終結之案件於全體案件中所占之比例為 10.06%；若包括「原告撤回起訴」之方式，則為 23.16%。

研究也突顯了幾個有趣的現象：

(一) 小額訴訟程序案件之和解率 > 簡易訴訟程序案件之和解率 > 適用通常訴訟程序案件之和解率。

(二)訟爭金額愈高、和解率愈低。
(三)法院愈大、愈都會型，和解率愈低。
(四)設有勞工法庭或勞工專股者，和解率愈低。

由之或可顯示法官對調解、和解之抗拒或態度消極，司法院未來要落實新法的調解、要使之真正發揮消弭爭議於訴訟程序前（殲敵於境外）的目的，實不可不正視此一問題！

六、民事訴訟法規定對勞資爭議案件所形成之障礙

(一)關於管轄法院問題：依民訴規定嚴格解釋，任職於分公司、工廠的勞工須遠赴總公司所在地法院進行訴訟，增加勞工訴訟上支出，造成實質不公平結果，因而須擴大解釋契約履行地範圍。

(二)關於訴訟程序依踐行程序是否簡捷，區分為小額訴訟程序（民訴 436 條之 8 以下）與簡易訴訟程序（民訴 427 條以下）：依民訴第 427 條第 1 項關於財產權之訴訟，其標的之金額或價額在 50 萬元以下者，適用簡易訴訟程序，但依該條第 2 項第 2 款之規定「僱用人與受僱人間，因僱傭契約涉訟，其僱傭期間在 1 年以下者」，不問其標的金額或價額，一律適用簡易訴訟程序。其區分是否得當，容或有討論空間，且與法律就勞資爭議案件特別設置勞工法庭之原意，或有違背。

(三)關於舉證責任問題：勞工不知如何維護本身訴訟權益：民訴規定主張有利於己之事實，應負舉證責任，但勞工往往不知如何主張對自己有利之事實，不知如何舉證，對法律感到陌生，在訴訟上常不能為自己做最好的攻防，法院也愛莫能助 。常見而較有爭議的勞動訴訟類型（如請求給付工資、請求確認僱傭關係等）之舉證責任，常有對勞工不利之情形，應基於勞動關係之特性，而課資方以舉證責任。

(四)關於保全程序方面亦有論者提出立法建議，認為有於我國勞資爭議處立法中明訂勞資爭議可藉由假處分程序謀求自主解決之必要。在體系上，應設專章，而列於調解仲裁章之前，總則章之後。並且規定假處分除本章之規定外準用我國民事訴訟法及強制執行法之相關規定。

勞動部當時具體提出的訴求如下：

1、設立獨立之勞動法院、獨立的審判體系，可參考已實施 80 年之德國勞動法院制度。
2、制定特別的勞資爭議訴訟程序法。
3、針對勞資爭議之特殊性，增修民事訴訟法之規定。
4、針對勞資爭議處理法第 5 條第 2 項所規定之勞工法庭，應檢討改進司法院對於勞工法庭內部軟性制度，促使其達到勞工法庭應發揮之專業效果。
5、強化目前已有之訴訟前調解制度，並完

善必要之配套措施，以期發揮更強之當事人自治解決爭議的功能，並可參考日本近年施行之勞動審判法。

6、建立小數額或特定類型之單方申請仲裁制度，疏減訟源。

但是司法院當時基本態度消極，因此，勞動部與學界當時的推動成果不大！最後只有在勞資爭議處理法之中增訂部分特別規定，如該法第 57、58 條。

參、新政府之司法改革目標

一、司法改革國是會議之討論與結論

2016 年民進黨政府高舉司改大旗，司改也是司法院長許宗力之重要施政目標，而先前支持勞動司法改革的蔡炯墩法官亦担任司法院副院長。在國是會議中的討論有兩大方向：

(一) 是否設定勞動法院？

在隨後進行的司改國是會議中，分組二(建立全民信賴、公正專業的司法) 之議題四 (建構專業的法院 / 法庭) 中的子題一為設立專業法院 / 法庭審理相關案件，如商業、勞動、財稅法院，即有論及此一議題，究竟是要採德國模式？或採日本模式？最後是未如德國設獨立的勞動法院，也未如日本只針對調解特別立法，而是制定特別程序法。

德國模式就是獨立的勞動法院 + 程序法：德國在普通法院體系之外，另設有獨立的勞動法院系統，德國勞動法院系統為三審制，第一至三審依序為地方勞動法院、邦勞動法院及聯邦勞動法院。並訂有勞動法院法 (Arbeitsgerichtsgesetz, 簡稱 ArbGG)，規範勞動法院之組織、各審級之審判程序及特定勞動爭議事項之仲裁。

日本模式就是只對調解特別立法：日本過去僅於部分法院設有勞動法庭審理勞資爭議事件 (事件範圍各法院不完全相同，部分勞動法庭須兼辦一般民事事件)，進行司法改革時，並未參採德國立法例設置專業法院，而只對於勞資爭議事件之審理制定勞動特別程序法 (亦即於 2004 年 5 月 12 日公布之勞動審判法)，該法於 2006 年 4 月 1 日施行，以勞動調解制度為基礎，由法官及具有勞資關係專門知識之人，以合議庭方式進行審理，以求紛爭解決之簡易、迅速程序。

司法院政策上最後否決德國模式，依司法院之評估：為保障勞工權益，設法降低勞工利用法院解決紛爭之障礙，固有其必要性，然以目前全國第一、二審法院每年受理約 7

千件勞資爭議事件，如僅設立一所勞動法院，將增加非居住於該法院所在地之勞工應訴之勞力、時間及費用負擔，對於處於經濟上弱勢之勞工更加不便利；若為求勞工應訴之便利，而於各縣、市均設立人事、預算獨立之勞動法院，以各地方法院受理的勞資爭議事件件數僅個位數至1千餘件不等 ，將造成與其他司法資源之排擠作用，事涉司法資源之合理分配，有待慎重評估。現階段宜先從研議制定勞動特別程序法著手，俟該法施行後，依其運作成效，再行評估設立勞動法院的必要性及可行性。

(二) 勞動訴訟程序法如何改革？

關於特殊的勞動訴訟程序法的問題，在前述之司改國是會議的分組二之議題四的第二子題：評估針對勞工案件訴訟制訂特殊訴訟程序，提升訴訟效能，即論及此一主題，並作成如下結論：「為便利勞工利用法院制度保障其權益，司法院應研擬勞動訴訟程序特別法，並採有利於勞工的裁判費計算方式、調整法院一般管轄規定，便利勞工提起訴訟、合理調整舉證責任分配、強化法官專業能力及當事人自治解決紛爭功能等原則」。

司法院之評估認為，勞資爭議訴訟除影響勞工個人權益外，更影響生計，且勞工在訴訟程序中通常居於弱勢，相關證據偏在於資方，不利勞工舉證，同時勞資事務具有專業性及特殊性，有賴當事人自治合意解決及勞

資雙方代表參與程序，故針對勞資爭議訴訟有制定容易為勞工所利用的特別程序、迅速解決糾紛的必要性，以符合實質公平。並提出下列改革方向：

1、法院調解可再強化：我國勞資爭議事件以法院調解方式解決的比例約為 2 成餘至 3 成餘，也就是大部分事件須經訴訟程序才能解決。

2、訴訟時間過長：勞資爭議經過第一、二、三審訴訟程序合計平均 490 餘日（約 1 年 4 個月餘）才能終結，以致於勞工權益無法迅速獲得救濟。

3、裁判費可再降低：以僱傭關係確認訴訟為例，依民事訴訟法相關規定，其裁判費用，應以勞雇關係之存續期間或 10 年期間為標準計算（勞資爭議處理法第 57 條規定暫免徵民事訴訟所定裁判費的二分之一），也使勞工起訴時必須預納高額裁判費。

4、管轄權規定不利勞工：勞工如不在雇主的主事務所或主營業所所在地工作，其提起勞資爭議訴訟，原則上必須向總公司所在地之法院提起訴訟（民事訴訟法第 1 條第 1 項、第 2 條第 2 項參照），增加勞工程序上的不利益。

5、舉證責任規定不利於勞工：民事訴訟法第 277 條規定主張有利於己的事實，應負舉證責任，然因帳冊、簽到資料等多由資方保管，在勞資爭議訴訟，易造成勞工難以舉證致受到不利判決，對其不甚公平。

結論：有鑑於勞資爭議事件具有上開特性，現行民事訴訟程序難以滿足其需求，故針對勞資爭議程序，實有於現行民事訴訟法之外，另定專法特別規定之必要性。

最後總結宣示改革方向與重點如下：

1 、制定勞動程序特別法

（1）強化當事人自治解決爭議的功能（即強化調解）。
（2）訴訟迅速原則。
（3）採取有利於勞工的裁判費計算方式。
（4）便利訴訟的提起，調整管轄權規定。
（5）基於勞資關係的特性，課以資方舉證責任。

2、強化勞工專業法庭及專股功能

茲分述如下：

（1）制定勞動程序特別法

A、強化當事人自治解決爭議（亦即調解）的功能：參考日本勞動審判法，研議立法明定由法官 1 名、企業經營者代表、勞工代表各 1 名 ，進行勞動審判程序（即調解）。

B、訴訟迅速原則：參照德國勞動法院法（Arbeitsgerichtsgesetz，簡稱 ArbGG）第 9 條第 1 項之規定，明定所有審級的程序均應迅速進行，以強化勞資爭議事件的審理效能。

C、採取有利於勞工的裁判費計算方式：參採德國勞動法院法相關規定，另定勞資爭議訴訟事件之裁判費徵收標準，改採有利於勞工的計算方式。

D、便利訴訟的提起：研議立法明定勞工可以向分公司、工廠所在地之法院提起訴訟等。

E、基於勞資關係的特性，課以資方舉證責任：勞資關係之相關資料，通常由資方持有中，勞工往往因難以舉證而受到不利的判決，對其造成不公，研議立法課以資方就部分相關的事實應負舉證責任。

（2）強化勞工專業法庭及專股功能

為確保法官之專業化，司法院院設有核發勞工專業證明書的制度，取得該證明書的法官得優先辦理勞工專業法庭或專股案件，及參加勞工專業案件有關之研習。為進一步提升勞工專業法庭及專股之審理效能，除研擬鼓勵法官專業、久任勞工專業法庭或專股的措施外，並宜拓展專業研習課程的內容，除法律相關課程外，另增加人力資源管理、企業經營及產業介紹等課程，以充實法官辦理勞資爭議案件之專業知能。

二、司法院草案之形成與提出

在司改國是會議進行之同時，司法院於 2017 年 1 月正式委託政治大學法學院研究小組於 6 個月內完成初步草案。參與者有姜世明、許政賢、沈冠伶、林佳和、邱羽凡、黃程貫等 6 人。該研究小組經徵詢各界意見後，於 2017 年 6 月 28 日提出初步草案交予司法院。自 2017 年 7 月起，司法院成立草案制定委員會，逐條討論，於 2018 年年初完成，交由司法院院會討論定案完成，並送交立法院！ 2018 年 11 月 9 日立法院通過，12 月 5 日總統公布，施行日期由司法院定之。勞動事件法全文共 5 章，共計 53 條。有 1 年緩衝期可準備，2020 年初開始施行！

肆、未來展望

一、立法目的的落實

本法第 1 條即宣告此法之立法目的在於建

立迅速、妥適、專業、有效、平等的勞動事件特別處理程序，定位係民事訴訟法之特別法（第 15 條），而其四大主要手段乃是 1、減少受僱人之訴訟障礙、2、促進勞動爭議事件之審判程序迅速化與 3、審判專業化，以及 4、強化當事人自治解決爭議之功能。

針對最重要目的的迅速，在第 8 條更明白宣示。第 8 條第 1 項規定：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 2 項規定：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。在後續各章中亦有配合規定，例如在調解章規定：30 日內第一次期日，3 個月內 3 次期日終結（第 24 條第 1 項）、當事人應儘由提出事實及證據，原則上至遲應於第 2 次期日終結前為之（第 24 條第 2 項）；在訴訟章中規定一審在 6 個月內審結（第 32 條第 1 項）。凡此均是期能符合、落實第 1 條最高立法目的「迅速」的要求！惟最重要的關鍵在於第 8 條第 2 項當事人之配合！第 2 項若能落實，則法院的處理速度自然能加速，因此，各級勞工行政主管機關的訴訟補助機制宜再強化，尤其是補助範圍應擴及調解時的律師費用，有律師的參與，才有可能落實本條第二項，諸如調解：30 日內第一次期日，3 個月內 3 次期日終結（第 24 條第 1 項）；一審：6 個月內審結（第 32 條第 1 項），也才有可能。

二、組織上的配合與法官人力

第 4 條第 1 項規定：為處理勞動事件，各級法院應設立勞動專業法庭（以下簡稱勞動法庭）。但法官員額較少之法院，得僅設專股以勞動法庭名義辦理之。第 2 項規定：前項勞動法庭法官，應遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。在未來應可確保勞動法庭法官之勞動法專業與經驗，且在立法理由中

亦宣示：未來配合勞動事件法之施行，勞工法庭法官會朝專業且久任之方向遴選之。

未來勞動法庭之人力是否充分，係勞動事件法能否發揮功能的基本條件，在現有人力下，未來案件與業務勢必增加，例如小額訴訟、簡易訴訟案件，若符合第 2 條之勞動事件定義，則應由勞動法庭處理，另外，調解未來是法官親自為之，且有勞資雙方推薦之委員 2 人，須相互配合，種種新規定，必會增加勞動法官之工作負担！會不會造成具資格條件的法官畏懼進勞動法庭，而現任的勞動法庭或專股法官企圖脫離，應是司法院須面對的重要課題。

勞動事件法通過後，司法院民事廳在媒體專訪時表示：未來的「勞動法庭」將遴選具有專業勞動法素養，或是有其熱枕的法官作為「勞動法官」，譬如說由 5 個法官來辦所有的勞資爭議案，這樣一年每位法官就能經手 40 件個案，也能迅速累積經驗；而勞動法官的研習需要時間過度，不可能都是變了專家才去，只能邊做邊學，大量案件累積幾年後，自然就會變成「具有勞動素養」的法官。

至於人力問題，由於是透過調整法官案件類別來達成需求，他認為，暫時不會有人力短缺的問題，但近年來無論何種類別的案件都有上升趨勢，不排除未來案件量會增加，仍需要與行政院討論增加司法院員額。

不過，勞動事件法若如司法院所宣稱的對勞工與工會的訴訟門檻、訴訟障礙大幅降低，且程序迅速化、審理專業化、程序上更有諸多有利於勞工的規定，則難保勞動訴訟案件會不會有大幅增加之發展，值得觀察！

勞動事件法重要立法內容

尚詰法律事務所律師
法律扶助基金會勞工專科律師　吳俊達

「勞動事件法」（下稱本法）將於民國109年1月1日正式實施。未來本法之解釋及運用，對於從事勞資關係及勞資爭議處理工作者，乃需要費心瞭解之重大議題。本文針對立法全貌介紹，期能引領讀者瞭解制度重點所在。

壹、為什麼要有勞動事件法？

本法作為民事訴訟法之特別法，乃立法者考量現行勞動訴訟特殊性，基於保障弱勢勞動者政策而制定。詳言之，在勞資關係存續中，乃至於勞資爭議發生及處理過程中，常見勞方遭遇下列各個面向「結構性不對等」的情況：

首先是「實體權利義務不對等」，包括：勞動契約幾乎由雇主片面制訂，勞工根本毫無置喙、議約或修改餘地。當雇主恣意修改工作規則、勞動條件，勞工僅能被動接受或隱忍。雇主對勞工的指揮監督無所不在，勞工必須承受相當工作強度及壓力。法律對於勞工權益之保障不足，以「勞動基準法」（下稱勞基法）為核心的實體勞動法律體制，無法有效解決勞工在職場上遭遇的各類具體法律問題，造成雇主動輒遊走法律邊緣或灰色模糊地帶。甚至，即使法律已經明確規定，或勞動部已有明確解釋函釋，仍常見雇主無視勞動法令要求。

其次，當勞工想爭取勞動契約或法律規定之基本權益時，仍然將遭遇「爭議協商地位不對等」。例如，勞工經常必須先長期隱忍職場上的剝削及壓迫，方能蒐集足夠的資方違法事證。除非有強大的工會組織作為後盾，否則勞工個別的議約及協商能力嚴重不足，無法對資方形成合理協商的壓力。相較雇主有資力聘請專業法律、人資或企管等顧問，提供法律及人事管理、紛爭處理上的各種建議，每日為生計疲於奔命而過勞的基層勞工，根本無暇充實勞動權益之專業知識，導致在法律觀念上嚴重不足或易受資方誤導。面對資方屢見不鮮的違法，勞動主管機關受限人力，也無法提供勞工爭取法律權益上的強力支援。

再者，當「勞資對等協商」淪為口號，勞工必須透過正式訴訟程序尋求救濟時，依然必須面對「訴訟經濟條件不對等」之困境，包括：勞工通常必須扮演訴訟上原告之角色，必須先承擔發動訴訟的成本，如訴訟費用、律師費，這對因為勞資爭議已經失去工作的勞工，顯然是一大障礙。雇主設有人資、法務，或有資力聘請律師，面對單槍匹馬的勞工。訴訟經常纏訟多年，造成勞工在金錢支出及精神折磨上，更加不堪負荷。而勞工歷經多年纏訟結果，亦未必能真正實現正義，因為勝訴可能僅是乙紙債權憑證。

此外，勞工更經常遭遇「證據偏在掌控不對等」的嚴重問題。例如，雇主的龐大組織分工，在結構上發生證據切割的效果，涉及雇主違約、違法的事實及證據，經常是跨越雇主內部不同部門執掌，加上雇主幾乎嚴格管控內部資料外洩，導致勞工在蒐證上步步卡關。而勞工經常欠缺第一時間即時蒐集雇主違約、違法事實及證據之「蒐證意識」。甚至，常見勞資爭議爆發第一時間，資方不會給勞方準備及反應時間，遑論先尋求專業法律上及蒐證方向上之具體建議。勞工每每需要借助主管、部屬或同事以人證方式，出庭為自己發聲，但雇主對於上述證人都有實質控制力量，導致證人通常難以期待。

貳、勞動事件法有什麼特色？

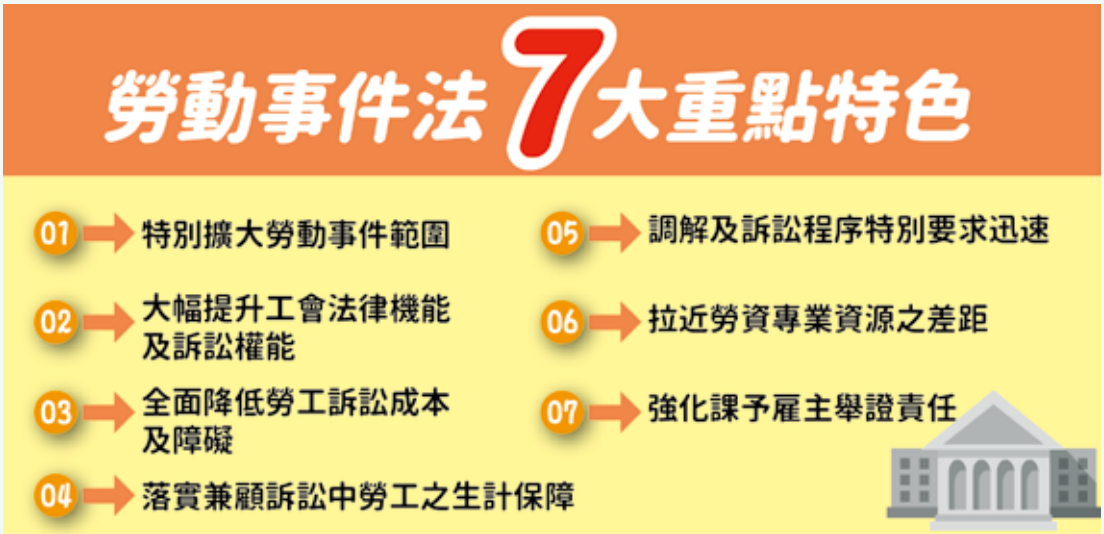
為有效解決前述不對等，使勞動權益可具體實現，且爭議解決方案可貼近雙贏，遂有本法的誕生，期能迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧（見本法第 1 條）。本法概分為總則、勞動調解程序、訴訟程序、保全程序、附則共 5 章計 53 條，內容由下列七大重點組成。

一、本法特別擴大勞動事件的範圍

本法第 2 條規定採取擴張「勞動事件」的概念，包括：(1) 基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議，例如：試用期、解僱、調職、懲戒、積欠工資、加班費、獎金、資遣、退休、違約金、訓練費、違反團協、職場霸凌、工作規則變更或勞資會議決議效力、勞動派遣等傳統勞動訴訟之類型。

另外，(2) 建教生與建教合作機構基於高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、建教訓練契約及其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議；(3) 因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、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議，例如：性騷擾、性別工作平等法第 7 條、就業服務法第 5 條、隱私權、個資、營業秘密、商業間諜、兼業禁止、競業禁止、罷工、工會言論等等傳統勞動訴訟以外的爭議類型，亦屬勞動事件。

關於「有無本法之適用」，這邊要特別說明供讀者瞭解的是：勞基法是「實體法」，而本法是「程序法」。因此，本法第 2 條關於「勞動事件」的定義，本法第 3 條關於「勞工」及「雇主」的定義，都是「程序法」角度的定義。這些定義的目的是，立法者為了要讓「訴訟案件爭議能夠適用本法各條規定



來解決」，這樣一個功能性考量、目標之達成，所特別定義出來的「程序性」概念。「案件有沒有本法之適用」、「案件是否根據本法進行調解、訴訟或保全程序」，都和「案件涉及的實體法律關係是否適用勞基法」、「案件中當事人的契約關係是否適用勞基法」，兩者完全脫勾，沒有必然關係。

本法立法者有意擴張「勞動事件」的概念及範圍，而這樣的設計，正是為有助於本法第 4 條、第 16 ~ 31 條（關於調解程序）、第 32 ~ 45 條（關於訴訟程序）及第 46 ~ 50 條（關於保全程序）等規定，所共同形成的「調解及專業法庭功能」更加能夠擴大適用於「最廣義下的所有勞動關係爭議」。換言之，本法第 2 條的基本法理是：儘可能『擴大』本條「勞動事件」的範圍，以有效落實第 1 條的立法目的。

基於以上說明、對本法「程序功能性」的理解，未來我們在決定「案件應不應該適用本法」的判斷上，必須注意以下幾點：

(一)「案件」是否符合本法第 2 條定義的「勞動事件」，是根據「原告」、「聲請人」這方的「主張事實」，在「形式上」是否符合本法第 2 條第 1 項規定的「三款情形」之一，作為判斷標準。只要原告（聲請人）主張「案件原因事實、爭議事實，構成了三款中任一情況」，形式上就符合了「要適用本法進行後續相關程序」的「勞動事件」。

(二) 案件中的被告、相對人，可能會抗辯、爭執「契約關係的定性」、「契約內容的定性」、「實體法律關係存否」、「侵權行為存否」等等，但被告、相對人抗辯的理由，均不會影響「案件是否適用本法」之判斷。

(三) 舉例來說，雖然被告爭執、答辯說：「雙方的契約關係，根本不是勞動契約，而是委任契約或承攬契約」，但針對這樣的被告說法，法院在判斷「案件是否適用本法」時，完全無須加以考慮。因此，即使法院『初步』檢視雙方契約內容，認為被告抗辯『可能極有道理』、『雙方契約偏向構成委任契約』，法院仍然必須依據本法規定的調解程序、訴訟程序，進行案件的後續處理，不可以將案件排除適用本法，或將案件回歸「民事訴訟法」去處理。

(四) 決定「案件是否適用本法」，法院不考慮「最後實質認定的實體法律關係」。在案件依據本法規定的「調解程序」、「訴訟程序」，進行之後，因為經過了詳盡的爭點整理、證據調查，最後法院（法官）邁入結案階段，法院在心證上認為：「案件中的實體法律關係，根本沒有勞基法之適用」、「案件中當事人的契約內容，根本不是勞動契約，而是委任契約或承攬契約」，此時，法院只需要援引「勞基法以外的其他法律規定」，作為案件當事人實體法律關係、

各項爭點的「判斷依據」即可。例如：即使法院最後審理結果，認定「案件排除勞基法的適用」、「原告根據勞基法第 59 條請求職災補償，並無理由」，法院先前根據本法規定業已進行的一切程序，程序上並無任何瑕疵或違法，法院只需要作出實體上「駁回原告請求」的實體判決即可。

根據以上說明，我們可以知道，非典型勞動契約關係，例如：部分工時者、定期勞動契約、派遣勞動關係、電傳勞動）、加盟契約、演藝經紀契約等衍生的爭議，都可以根據原告、聲請人的主張，因為原告、聲請人方主張「實質上是勞動契約關係」，而被涵蓋在本法「勞動事件」的概念下，進而可以適用本法的相關程序。另外，目前實務上常見「規避勞基法適用」的契約類型，例如：自然人承攬、假派遣、加盟、演藝經紀等，依原告、聲請人主張，也可以被涵蓋在「勞動事件」的概念下，並可以適用本法。

此外，在招募過程發生的性騷擾爭議，主張遭受性騷擾的求職者，對於疑似進行性騷擾行為的招募人資主管、公司，提出民事侵權行為連帶損害賠償訴訟。因為符合本法第 3 條關於「求職者列入勞工」、「招募者列入雇主」之規定，所以這個求職過程的糾紛，也可以依照本法來進行後續的爭議處理，包括可以適用本法特別規定的調解程序。此時，雖然在招募、面試階段，根本還沒確定僱用，法律上勞動契約關係還沒成立，但這個過程發生的性騷擾爭議，仍然構成本法的「勞動事件」，而可由勞動法庭依循本法規定之「調解程序」來處理當事人間爭議。

二、大幅提升工會法律機能及訴訟權能

本法第 40 條肯認工會可提出不作為訴訟，賦予工會事先介入、預防勞資紛爭。又依第 9 條，工會可擔任個案訴訟中勞工之輔佐人，有助未委任律師勞工之訴訟權保障。

對於具有集團性的勞資爭議事件，如過去發生的「關廠工人案」、「華隆工人案」、「復興航空倒閉大量資遣案」等具有「集團性」之類似勞資爭議，未來如再發生，本法第 41、42、45 條賦予工會可提出「團體訴訟」之權能，進而利用本法建置的「調解及專業法庭」一次解決集團性爭議。同時，為了降低工會提出團體訴訟之障礙，增加工會協助勞工起訴的誘因，本法第 13 條特別規定團體訴訟暫免或免收裁判費。

前述條文規定「工會」，並不限於企業工會。資方或須理解：未來產業工會、職業工會的法律角色將大幅提升。職業工會除可合法發動罷工，更能依據本法與雇主直接進行法律戰。因此，向來透過掌控企業工會，以抑制企業內勞工爭取勞權的思維，必須適當調整。正面處理工會的合理協商要求，其「維穩成本」可能會低於不斷應付工會發動法律戰的耗費。雇主何妨與「自主性工會」進行實質協商，將工會的合理監督，視為消弭經營弊病的陽光，以提升企業治理水平，並促

進企業經營穩定。

三、全面降低勞工訴訟成本及障礙

因應我國普遍存在國際化企業，進行全球化勞務派遣之現實狀態，基於「便利勞工法庭」原則，本法第 5 條規定：『勞務提供地』或被告（雇主）之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄；且國際勞動事件之審判管轄問題，即使勞動契約中有不利勞工之約定，如約定必須由中國、美國法院審判，勞工亦得選擇不受該契約條款之拘束。

在便利勞工訴訟的原則下，本法第 6 條規定：「勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄。」另第 7 條規定，關於管轄法院，勞動契約中有不利勞工之顯失公平約定，勞工得選擇不受該契約條款之拘束。

為了減輕勞工、工會之訴訟障礙，本法第 11 條針對定期給付涉訟之訴訟標的價額之計算，本法 12、13、14 條分別針對確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟、工會提出團體訴訟或不作為訴訟、提收入戶勞工及職災勞工提出之訴訟，分別規定減輕裁判及執行費。另加上目前勞動部、縣市政府勞動局輔助勞工律師費的機制，將大幅降低現行勞工提起訴訟的成本。

關此，資方向來倚仗高訴訟成本來抑制勞工起訴的想法，亦需要改變。當勞動訴訟的程序障礙、訴訟成本大幅降低，關於爭議個案，在專業律師分析下，若雇主評估較站不住腳，似應改採企業內協商、訴訟前調解，以免在付出法律賠償外，還須承擔勞檢裁罰，更可能因媒體大幅報導損害企業及經營者形象。

四、落實兼顧訴訟中勞工之生計保障

考量勞工在訴訟過程之生計維持，避免勞工因欠缺經濟收入而放棄訴訟，本法第 46 ~ 50 條關於假扣押、假處分、定暫時狀態假處分等規定，修正了民訴法保全程序的基本架構。

在現行勞動訴訟，勞工聲請保全處分，經常因難以釋明民訴法要求的「保全必要性」，而遭法院駁回聲請。為此，本法第 49 條第 1 項針對「確認僱傭關係存在的保全程序」特別規定：法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。本法第 46 條第 2 項針對「涉及不當勞動行為裁決的保全程序」特別規定：勞工得以裁決決定代替請求及假扣押、假處分或定暫時狀態處分原因之釋明。以上規定均為減輕勞工的釋明責任。

應予注意者，本條規定勞工僅須釋明「勞工有勝訴之望」，而無須釋明「勞工顯有勝訴之望」。因此，如果雇主終止權行使明顯無效，包括：依可知之事實明確違反法律規定（如：超過勞基法第 12 條第 2 項規定 30 日除斥期間、違反勞基法第 13 條職災醫療期間禁止終止規定、違反性別平等工作法 11 條第 2 項禁止懷孕解雇），或其他終止權行使明顯權利濫用、恣意解僱之情況，應可認為已達釋明「勞工顯有勝訴之望」之程度，故當已釋明「勞工有勝訴之望」。

又，本條雇主繼續僱用非顯有重大困難，應考量、權衡：「雇主有無不繼續僱用勞工之重大利益」（前者）及「勞工有受繼續僱用之重大利益」（後者）。關於前者之雇主重大利益，例如：勞資雙方共同的信任基礎、契約基礎已完全消滅；雇主營業上缺少訂單，無繼續僱用勞工可能；基於營業秘密保護，或勞工觸犯刑事犯罪、其他持續在職將重大危害雇主之具體情事。關於後者之勞工重大利益，則如：涉及勞工職業資格或專業證照之確保、專業知識或技能之維護。

另本法第 48 條規定「法院闡明義務」，即勞工所提請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費事件，法院發現進行訴訟造成其生計上之重大困難者，應闡明其得聲請命先為一定給付之定暫時狀態處分。

為了減輕勞工提供擔保金的負擔，本法第 47 條規定：供擔保金額之上限勞工就請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費、勞工保險條例第 72 條第 1 項及第 3 項之賠償與確認僱傭關係存在事件，聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，法院命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。如勞工能釋明提供擔保於其生計有重大困難者，法院不得命提供擔保。

若勞工遭到雇主不當調動，本法第 50 條規定：勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認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者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。

為使勞工獲得即時有效的權利保護，本法第 44 條特別規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」未來假執行職權宣告，不再限於民訴法規定「給付金額 50 萬元以下，或 1 年以下僱傭契約關係」的情況。

此外，為兼顧工會提出團體訴訟時「暫時權利保護需求」，本法第 47 條第 3 項規定：依民事訴訟法第 44 條之 1 或本法第 42 條規定選定之工會，聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，亦得減輕或免除擔保金。

當勞工之生計保障需求已能兼顧，勞工提出訴訟可能性勢必大幅提高。因此，倘經由案情分析，雇主敗訴可能性較高，或法律上雇主較為理虧，雇主似應考慮放棄「訴訟打到底」，改採「協商減少損失」的紛爭處理策略。

五、調解及訴訟程序特別要求迅速

在勞工生計維持需求下，本法不論是調解程序、訴訟程序，均要求快、狠、準。

本法第 16、17、18、22 條採取強制調解。本法第 8、23、24 條更具體要求「當事人及法院協力促進調解進行」，尤其調解程序以 3 個月內進行 3 次終結為原則。為了促進調解成立機會，本法第 19 條規定相牽連事件可合併調解，第 26、27、28、29、31 條關於勞動調解委員會提出調解建議、擬制調解成立、由調解法官續行訴訟，以及第 30、25 條關於鼓勵暢所欲言、友善調解環境等規定，都是為了盡可能避免調解破局所設。

調解不成後的訴訟程序，仍採取集中審理，此所以本法第 8、32 條亦要求當事人及法院協力促進訴訟進行，法院以一次期日辯

論終結為原則，第一審應於 6 個月內審結。因此，本法第 34 條進一步規定：「法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院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。」

未來依本法進行的司法調解，與目前各地勞動局進行的行政調解，顯然存有以下功能差異，而讀者應予注意：

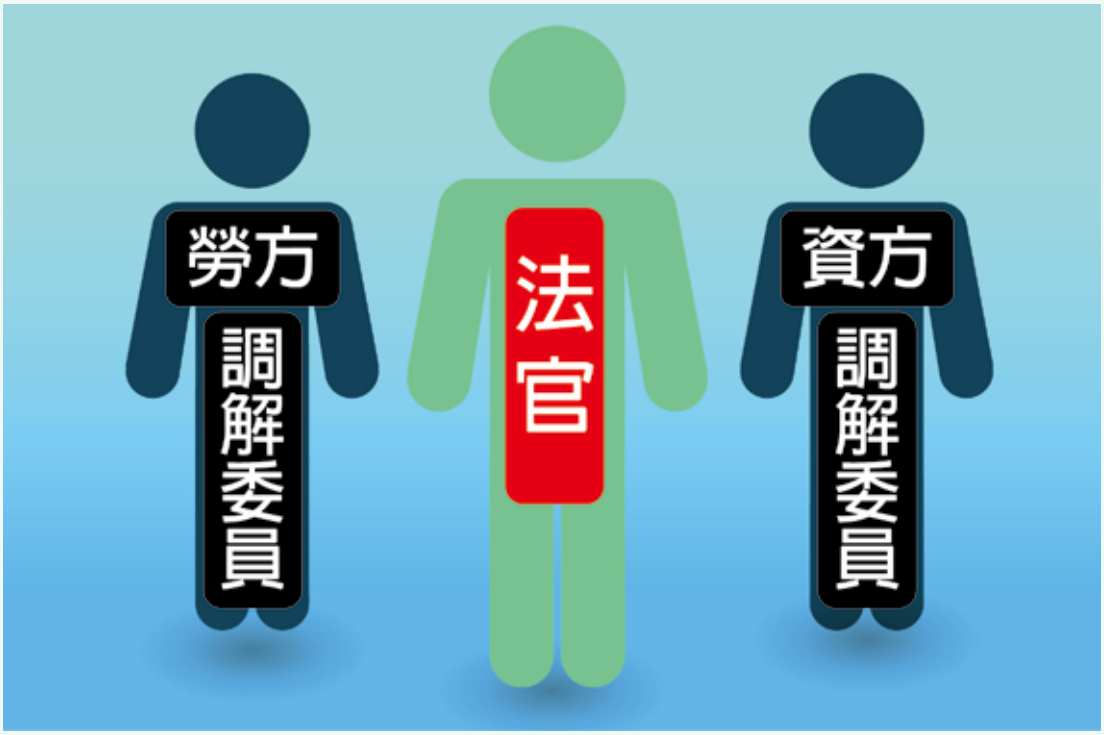
(一) 在本法架構下，未來「勞動事件」（見本法第 2 條），原則上都會依循本法規定的「調解程序」（例外見本法第 16 條），由 1 名法官、2 名勞動調解委員 3 人組成的「勞動調解委員會」來進行調解（見本法第 21 條）。

(二) 本法進行的「調解程序」，其特色為 333 原則，除了由 3 名調解人合議進行「調解程序」外，另以「3 個月內」進行「3 次調解期日」終結案件的「調解程序」為原則。此一 333 原則，乃本法第 1 條揭示「迅速、妥適、專業、有效、平等」法理基礎的具體展現。

(三) 目前由各地政府勞動局、勞工局主辦，或社會處兼辦的「行政調解」，固設有由調解人、指派調解委員調查事實之規定（見勞資爭議處理法第 12 條第 3 項、第 16 條第 1 項），且針對拒絕配合調查之情況亦有行政罰鍰規定（見勞資爭議處理法第 63 條第 2 項），然實務上受限於調解委員之人力、時間，上述規定鮮少使用。凡此長期運作之結果，造成「行政調解」容易流於形式，淪為「觀念勸導」、「單純溝通」的對話平臺，加上「調解委員意見」更僅具「建議參考性質」，毫無任何「實質影響當事人勞資爭議解決方向」的法律效力，更使得「調解成立與否」幾乎完全取決於資方的良心、雙方的讓步空間與協商誠意，導致「促進調解成立」的功能大打折扣、不足。

(四) 在本法「司法調解」實施之後，現行「行政調解」的功能不足，則相當程度上因為前述說明的嶄新設計（見本法第 24 條第 2 項、第 3 項），而有所填補。換言之，根據本法規定，在本法「司法調解」不成立之後，勞動事件仍會繼續進行的「訴訟程序」，將由「參與勞動調解委員會的法官」直接進行審判（見本法第 29 條第 5 項）；且「法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件，由法院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。」（見本法第 34 條第 1 項）。因此，本法「司法調解」過程中的事實及證據調查、爭點整理及建議調解方案，在接續進行的「訴訟程序」中，顯然將在心理上持續影響「承審法官」的心證形成。

(五) 此一調解程序中「事實釐清、證據調



查、爭點整理（協議簡化爭點）、建議方案」直接轉化成「訴訟資料」的「無縫對接」法律設計，更使當事人、律師在未來面對本法「司法調解」時，不能再如目前面對「行政調解」時的一般處理態度。日後本法正式施行，勞資雙方當事人、委任律師，都必須採取更為嚴肅、積極、盡力的參與程序、事證迅速提出方式，以避免在「司法調解」階段「喪失先機」，甚至招致「調解暨承審法官」對自己主觀印象不佳，甚至已形成不利、難以動搖之心證判斷，進而遭受「敗訴判決」。

（六）以上「當事人」負有「促進調解進行迅速、有效進行」之程序義務，及「調解委員會」應依職權「迅速釐清事實、整理爭點、調查證據，並適時曉諭當事人訴訟可能結果（勝敗風險）」的模式、特殊設計，乃本法「調解程序」（下稱司法調解）完全迴異於目前「勞資爭議處理法」第 9 條至第 24 條「調解程序」（下稱行政調解）的嶄新設計。

六、拉近勞資專業資源之差距

為協助法院更貼近理解勞動事件之實務情境，提升法官對於勞動事件涉及經驗法則、論理法則的瞭解，並強化其同理心及勞資不對等之情境感受力，本法規定組成「勞動調解委員會」，由專門知識經驗委員協助法官進行調解程序。

關此，本法第 20、21 條規定：「法院應遴聘就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者為勞動調解委員。」「勞動調解，由勞動法庭之法官 1 人及勞動調解委員 2 人組成勞動調解委員會行之；勞動調解委員，由法院斟酌調解委員之學識經驗、勞動調解委員會之妥適組成及其他情事指定之。」未來，如何依照勞動事件性質選擇調解委員？如：職災案件可否選任職業醫學專科醫師擔任？金融專業案件可否選任具有財務金融背景之人士擔任？乃調解委員會能否促進調解成立的關鍵。

本法第 46 條第 2 項規定，勞工得以裁決決定代替請求及假扣押、假處分或定暫時狀態處分原因之釋明。本法第 34 條規定：「法院得審酌勞動主管機關指派調解人、組成委員會（如不當勞動行為裁決委員會）、法院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。」均可供法院因應個案彈性運用。

七、強化課予雇主舉證責任

在向來勞動訴訟中，「證據偏在掌控不對等」乃造成勞工舉證活動上的重大障礙，經常成為勞工敗訴之主因。

為了消弭勞工舉證活動上遭遇的各種障礙，本法第 24 條第 3 項特別規定：「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。」此一規定乃迴異於行政調解制度之全新作法。又，第 33 條更規定：「法院審理勞動事件，為維護當事人間實質公平，應闡明當事人提出必要之事實，並得依職權調查必要之證據；勞工與雇主間以定型化契約訂立證據契約，依其情形顯失公平者，勞工不受拘束。」

針對常見工資認定的爭議，本法第 37 條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」所有勞動事件，只要工資金額計算有爭執者，均有本條適用。惟勞工仍應先證明：金額是勞動關係存續中，由雇主所給付；關此，勞工可搭配本法第 35 條、勞基法第 23 條第 2 項規定，聲請法院命雇主提出工資清冊，或提出各年度所得稅扣繳憑單。在本法第 37 條規定下，未來雇主抗辯「非經常性給與」（非工資），應負舉證責任。

另針對工時認定的爭議，本法第 38 條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」所有勞動事件，只要涉及工作時間計算（待證事實）的爭執，均可適用本條。關此，勞工可搭配本法第 35 條、勞基法第 30 條第 5 項規定，聲請法院命雇主提出勞工出勤紀錄。在本條規定下，雇主主張「出勤紀錄內記載之出勤時間，勞工有休息，或勞工未經雇主同意而自行於該期間內執行職務，不應列入工時計算」，亦應負舉證責任。

關於勞工舉證障礙之克服，本法第 35 條規定：「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。」，乃強化雇主文書提出義務之規定。所謂「依法令」，包括：勞基法第 23 條第 2 項「5 年內工資清冊保存義務」、勞基法第 30 條第 5 項「5 年內勞工出勤紀錄保存義務」等規定。

此外，本法第 36 條第 1 項規定：「文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣 3 萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。」，及同條第 4 項規定：「當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。」，此等規定乃雇主違反證物提出義務之法律效果，也是透過裁罰雇主，進而減輕勞工舉證責任。

在本法架構下，未來雇主的「舉證責任」將被大幅要求。因此，雇主必須體認到充分準備證據的重要性，唯有經得起法院檢驗的事實及證據，才能成為支持雇主主張的堅強後盾，或在調解程序中為雇主搶佔先機，並成功說服本法組成的「調解委員會」。

透過以上概要性介紹，本文期許能夠幫助讀者理解勞動事件法之機能，並對於勞資雙方均有正面啟發，期雙方共同努力減少勞資爭議發生。

從工會與勞工角度談勞動事件法

全國金融業工會聯合總會秘書長　韓仕賢

《勞動事件法》（以下簡稱本法）是針對勞資雙方因勞動關係所發生之民事紛爭，由法院進行處理時所適用的程序規範，是《民事訴訟法》的特別法，即將於明（2020）年1月1日正式施行。此一勞動訴訟新制之立法目的係為貫徹《憲法》保障國民基本人權、維護人格尊嚴及保障勞資雙方地位實質平等之精神，期能妥適、專業、迅速、有效、平等處理勞動事件，以促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活。

眾所周知勞資爭議之訴訟耗時，實不利於經濟弱勢之勞工；新制實施後，勞工透過勞動訴訟爭取己身權益的門檻與成本降低，咸認將使勞工提高訴訟意願，甚至改變向來資方的優勢地位[1]。媒體甚至預估，今（2019）

1. 勞工通常顧慮訴訟曠日廢時，難以獲得即時救濟，以及各種裁判費及律師費之訴訟負擔，訴訟程序上管轄法院、舉證責任等問題，故而卻步；勞動事件法對於前述不利於勞工之訴訟障礙有所改革，像是調整管轄權規定、採取有利於勞工的裁判費計算方式，基於勞動關係特性，課以雇主舉證責任等規定。簡言之，減少勞工的訴訟障礙包括：（1）為方便勞工起訴，規定勞工得於勞務提供地法院起訴等；（2）減徵或暫免徵收勞工起訴、上訴及聲請強制執行之裁判費、執行費；（3）減輕勞工舉證 責任，規定雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務等。參見：劉志鵬，迎接嶄新的勞動訴訟時代，https://www.mol.gov.tw/media/5761150/%E8%BF%8E%E6%8E%A5%E5%B6%84%E6%96%B0%E7%9A%84%E5%8B%9E%E5%8B%95%E8%A8%B4%E8%A8%9F%E6%99%82%E4%BB%A3.pdf（最後瀏覽日期：2019 年 11 月 11 日）。

年上半年勞資爭議案件總計 13,192 件，按行業別前五大勞資爭議案件排名為批發及零售業、製造業、支援服務業、住宿及餐飲業、營建工程業，預期將是未來訴訟的重點行業；因為「住宿及餐飲業」、「批發及零售業」及「支援服務業」是低薪族集中的三大產業，這些弱勢族群在新法施行之後，可能會是日後相關訴訟的主體[2]。

勞動事件包含之事件類型範圍廣泛，本法第 2 條[3]定義其適用對象有三：一、勞動關係當事人之權利事項爭議；二、建教生依與建教合作機構間有關建教合作關係權利義務之規定所生之民事權利義務爭議；三、因勞動關係所生之侵權行為爭議[4]。至於因一般侵權行為所生之民事上權利義務之爭議，其損害之發生與勞動關係之存在無涉，自無依

2. 江非凡，明年勞動事件法將上路 幾家歡樂幾家愁，2019 年 10 月 4 日，https://udn.com/news/story/6853/4085242（最後瀏覽日期：2019 年 11 月 7 日）。

3. 勞動事件法第 2 條：
本法所稱勞動事件，係指下列事件：
一、基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。
二、建教生與建教合作機構基於高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、建教訓練契約及其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議。
三、因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、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議。與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。

4. 勞動事件法將勞動事件定義為勞資間民事上權利義務所產生的爭議，或者因勞動關係所生之侵權行為的爭議。由於勞動事件法擴大權利義務的依據，放寬對「勞工」與「雇主」的定義，加上與勞動事件相牽連的民事事件，可與勞動事件合併起訴或於訴訟中追加或反訴，以致勞動事件法的勞資爭議範圍擴大。包括企業與派遣人員間如發生就業歧視、職場性騷擾或職業安全的紛爭，即有勞動事件法之適用。依據要派契約，實質的指揮、監督、管理派遣勞工從事工作的企業，都將成為勞動事件法下的雇主。

本法所定特別程序處理之必要，非屬適用本法之勞動事件；此外，涉及工會與其會員或工會會員之間，基於《工會法》、工會章程、工會決議及其所訂相關規範所生民事上權利義務之爭議，則非屬「勞動事件」，此乃立法者有意排除之故。

檢視本法七大重點[5]之一的「強化紛爭統一解決功能」，係為利於爭點集中、提升審判效率及紛爭統一解決，參考德國法制引進團體訴訟之分階段審理模式，故與工會角色密切相關，因其立法目的即冀望「讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決」。經查「工會」這個用詞在本法出現 21 次、影響 11 個條文，俱皆為提升工會法律機能及訴訟權能之重要規定，例如賦予工會可以擔任勞工輔佐人的規定，係認為工會具備輔助勞工進行訴訟行為之知識與能力，而得偕同工會所選派之適當人員到場擔任輔佐人。

本文擬對於本法中與工會有關之重點條文摘要彙整，提供工會及勞工參考，以期提升工會在本法施行之後得以扮演適切、重要之角色。

5. 為建立專業、迅速、便利的勞動事件特別程序，勞動事件法的七大重點如下：一、專業的審理：設立勞動專業法庭。二、擴大勞動事件的範圍：納入建教生與建教合作機構間、求職者與招募者間等所生爭議。三、組成勞動調解委員會：由法官 1 人與勞資專家之調解委員 2 人，共同進行調解。四、減少勞工的訴訟障礙：勞工可以在勞務提供地法院起訴；減輕勞工繳納費用之負擔及舉證之責任。五、迅速的程序：勞動調解於三次內終結，勞動訴訟以一次辯論終結為原則。六、強化紛爭統一解決的功能：讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決。七、即時有效的權利保全：減輕勞工聲請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任。參見：司法院網站 https://www.judicial.gov.tw/work/work22.asp（最後瀏覽日期：2019 年 11 月 9 日）。

一、工會可擔任勞工輔佐人

依《民事訴訟法》第 76 條第 1 項規定，當事人經審判長或受命法官的許可，才能於期日偕同輔佐人到場協助進行訴訟[6]；所謂「輔佐人」係指「輔助」當事人或訴訟代理人為訴訟上陳述之第三人。

本法為了強化對勞工的訴訟協助，第 9 條第 1 項[7]規定工會或財團法人可以擔任勞工的輔佐人，亦即工會或財團法人若於章程所定目的範圍內，選派人員（例如工會理事長或幹部）擔任勞工之輔佐人，則勞工即可直接於期日偕同該受指派之人到場擔任輔佐人，以協助該勞工打官司並代為闡述事實，而不用先經過審判長或受命法官的許可。惟「應釋明輔佐人符合該項所定之資格」[8]，例如勞工應提出章程、選派文件或其他可即時調查之證據釋明之；未釋明者，仍須先經審判長或受命法官的許可。

此一條文係最低限度之勞工程序保障，當個別勞工之勞資爭議衍生訴訟時，有處理勞資爭議實務經驗的工會幹部，可於該勞工訴訟期日陪同擔任輔佐人；至於勞工所選派之輔佐人，係協助勞工進行訴訟，並不以勞工所屬工會為限[9]，而且工會、財團法人及輔佐人，均不得向勞工請求報酬。故提醒建議工會應先於工會章程修訂有關工會任務之規定，增加「協助會員或勞工有關勞動事件法所定勞動事件之處理及相關事項」之任務；未來法院進行審理時，擔任輔佐人的工會幹部只要提供工會選派的證明，例如理事會的決議或是工會指派的相關公文，工會幹部擔任輔佐人之資格即無疑義。

二、工會可提出不作為訴訟

為了減少勞工的訴訟障礙，工會未來擁有提起團體訴訟之權限，其中之一是不作為訴訟，可視為工會事先介入、預防勞資紛爭之機制。依本法第 40 條第 1 項規定：「工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴。」亦即當雇主有侵害多數勞工利益之行為時（例如雇主片面不利益變更勞動條件），個別受損害之勞工常無力或憚於獨自訴請排除，致使多數勞工權益持續受損而無從制止；此際，勞

6. 民事訴訟法第 76 條：
當事人或訴訟代理人經審判長之許可，得於期日偕同輔佐人到場。
前項許可，審判長得隨時撤銷之。
7. 勞動事件法第 9 條：
勞工得於期日偕同由工會或財團法人於章程所定目的範圍內選派之人到場為輔佐人，不適用民事訴訟法第七十六條第一項經審判長許可之規定。
前項之工會、財團法人及輔佐人，不得向勞工請求報酬。
第一項之輔佐人不適為訴訟行為，或其行為違反勞工利益者，審判長得於程序進行中以裁定禁止其為輔佐人。
前項規定，於受命法官行準備程序時準用之。
8. 勞動事件審理細則草案第 8 條第 1 項。
9. 勞動事件審理細則草案第 8 條第 2 項。

工所屬工會得於章程所定之目的範圍內，以工會名義對侵害其多數會員[10]利益之雇主提起不作為之訴（惟應委任律師代理訴訟），以預防勞工權益遭受侵害。舉例而言，雇主若經勞動檢查有違法之事實，有些雇主不怕裁罰，故雖經主管機關裁罰後未必即會改正，此時工會就可考慮向法院提起不作為訴訟，針對勞檢所認定雇主違法之行為，主張雇主不得繼續進行，否則將會繼續侵害多數會員權益；一旦不作為訴訟成立的話，法院可以強制執行禁止雇主繼續作為，以防止雇主繼續為之而衍生勞資爭議。

工會提起不作為訴訟，無須個別會員之授權，係於前述雇主如有侵害多數勞工利益之行為時，工會基於保障會員之權益，可以用工會的地位向法院起訴，請求法院命令雇主不能片面變更為之而侵害會員權益。工會提起不作為訴訟，既是為了多數會員之利益，具有公益性，故可免徵收裁判費[11]，以降低工會團體訴訟之障礙。故該條文不僅係一事先預防勞資紛爭之機制，未來也可提供工會選擇以訴訟手段處理勞資爭議之另一途徑，此有別於現行工會主要透過罷工等爭議行為作為談判籌碼之因應模式；而且工會如果可以妥當運用該條文相關規定，日後將會有效成為工會成長的力量。

三、共通基礎中間確認之訴

我國《民事訴訟法》於 2003 年修正增列特殊型態之選定當事人制度，於第 44 條之 1 第 1 項規定：「多數有共同利益之人為同一公益社團法人之社員者，於章程所定目的範圍內，得選定該法人為選定人起訴。」依此規定，工會於其章程所定目的範圍內，得被工會會員選定為之提起訴訟，工會即得為適格之原告[12]。

基此，工會依《民事訴訟法》第 44 條之 1 受選定，而為其多數會員起訴者，係本於各選定人之請求為之，故法院審理之對象包含涉及全體選定人之共通爭點（如：雇主有無違反勞動法規之行為等）及各選定人之個別爭點（如：受損害之情形、請求權已否罹於消滅時效等）。為使選定人與被告間關於

10. 勞動事件審理細則草案第 67 條第 1 項。此處所指會員係以自然人會員為限，而不包括法人會員。
11. 勞動事件法第 13 條第 2 項：工會依第四十條規定提起之訴訟，免徵裁判費。
12. 鄭傑夫，勞動訴訟，收錄於：臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，新學林，2005 年，514-515 頁。

請求或法律關係之共通基礎前提要件及早確定，本法第 41 條第 1 項明定工會於第一審言詞辯論終結前，得追加提起中間確認之訴，請求對於被告確定選定人與被告間關於請求或法律關係之共通基礎前提要件是否存在之判決，以提升審判效能，並促使當事人得根據該確認裁判結果自主解決紛爭[13]。

工會提起此項團體訴訟，因具有訴訟經濟及便利勞工行使權利之效益，為避免工會依法應預納之裁判費金額較高致無力負擔，其訴訟標的金額或價額超過新臺幣 100 萬元之部分，暫免徵收裁判費[14]。本法關於中間確認之訴的設計，更積極和簡化地處理工會會員或同一原因事實有共同利益之勞工的權益；因此提供工會未來在運用本法時，無論是解決不當勞動行為或提起基於會員權益之集體訴訟，提供了更有利的空間。

例如某公司以虧損為由大量解僱勞工數十人，而衍生重大勞資爭議，人數龐大的勞工決定透過司法救濟請求確認僱傭關係；為求達成紛爭一起解決之功能，本件個案勞工可以選定工會為其提起團體訴訟。以本件非法資遣個案為例，由於本法規定一審要在 6 個月內判決，為使紛爭早日解決，工會為選定人等訴請被告（雇主）給付每位選定人被非法資遣後的按月給付工資。這時候兩造間的僱傭關係存在就是中間確認之訴，工會可對於雇主大量解僱勞工的共通基礎前提要件（雇主以企業虧損之事由解僱員工），要求予以確定，故而以公司並無虧損之事證，作為被告非法資遣的主張，而在中間確認之訴判決後（法院審理認定雇主沒有虧損之事實，判決雇主解僱違法），後續的每個選定人「按月給付工資」之訴求，資方就可以不用再打下去了，因為勝敗已定。亦即，如果法院確認企業沒有虧損，雇主敗訴可能就不會再上訴，因為違法解僱期間的工資雇主要照付，官司打得愈久付得愈多，所以會加速提前解決訴訟。

本法實施在即，然而臺灣的工會組織率低，建議工會除了應該思考如何運用本法，以減少勞工的訴訟障礙，更須提升工會在相關事項的專精能力及處理經驗，才能有效協助勞工訴訟之進行，以保障其會員之勞動權益。

13. 勞動事件法第 41 條：
工會依民事訴訟法第四十四條之一第一項為選定之會員起訴，被選定人得於第一審言詞辯論終結前為訴之追加，並求對於被告確定選定人與被告間關於請求或法律關係之共通基礎前提要件是否存在之判決。（第 1 項）關於前項追加之訴，法院應先為辯論及裁判；原訴訟程序於前項追加之訴裁判確定以前，得裁定停止。（第 2 項）
勞動事件法第 41 條之立法理由參見：司法院網站，勞動事件法逐條說明，file:///C:/Users/user/Downloads/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E4%BA%8B%E4%BB%B6%E6%B3%951071205%20(2).PDF（最後瀏覽日期：2019 年 11 月 12 日）。
14. 勞動事件法第 13 條第 1 項：工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條提起之訴訟，其訴訟標的金額或價額超過新臺幣一百萬元者，超過部分暫免徵收裁判費。

因應勞動事件法－從企業及人力資源面向談起

睿哲管理顧問有限公司總經理　周昌湘

壹、前言

將於明（109）年1月1日正式施行的勞動事件法，定位上雖然屬於民事訴訟法的特別法（為程序法性質，非如勞動基準法等之實體法），似乎並不直接規範具體勞動權利義務關係。但因為該法打破勞資爭議程序處理上，先天不對等的狀態（例如：耗費時日、舉證責任等），賦予勞方迅速有效爭取權益的利器，對長期勞資關係衝突對立、信任關係薄弱、規章制度不健全，甚至管理技巧能力不足的企業組織，將是重大風險的開始，不得不謹慎面對因應。

人力資源部門在企業內主要負責人事制度建立、和諧勞資關係維繫的專業單位。當發生勞資爭議案時，實務上，一般都是由人力資源主管代表公司處理（例如：人資或內部法務人員負責調解程序，而進入訴訟程序後才委任律師處理），因此作為企業經營者重

要專業諮詢的關鍵角色，應該結合人力資源管理及勞動法律規範，從預防作業開始到現況危機處理、到安撫重建結束，保障勞資雙方權益，圓滿完成任務。

為此，筆者從人力資源管理面向，撰寫本文，期盼能對此次勞動事件法實施，在企業規劃準備上的有所助益，敬請各界先進不吝指教。

貳、企業應法遵經營

公司法第 1 條第 2 項：「公司經營業務，應遵守法令及商業倫理規範，得採行增進公共利益之行為，以善盡其社會責任。」即闡明企業必須建立「法遵管理」觀念、制度體系。

在探討勞動事件法的影響和因應之前，其實如何設計合法規章制度、管理作業流程，避免勞資爭議發生，才是治本之道。而這都是根源於公司的組織文化（就是經營者認知意識），如果經營者是常被戲稱的「慣老闆、惡雇主」（註：「慣」的意思：就是沒有按照「約定」與「法規」來做），例如：一般民營企業老闆掌握大權，追求利潤、計較成本，因此對於依法應負擔的費用，大多抱著僥倖逃避的心態。除非，真正被罰、破財，損失慘重後，才有可能覺悟自新。如果是因為不諳或誤解法令，缺乏或疏忽管理能力，只要願意遵守法令，仍然可以避免爭議訴訟。（例如：缺乏專業人資人員的中小企業）。另外就是企業經營的現實的需求考量，與現行法令窒礙難行，造成違法事項，（例如：平臺經濟下的外送員工身分認定）。所以筆者認為，對企業而言，勞動事件法的規定其實也不是嚴刑峻罰，只是要讓勞動法規範更加落實執行而已。

根據筆者多年協助客戶處理勞資爭議調解的經驗，實務上，絕大多數都是資方已經發生明顯違法的事實，當然也有勞方誤解法令感情訴求的情況。而在行政體系下的調解，通常調解委員（一般較偏袒弱勢勞方）都是以「喬」事情的方式，軟硬兼施的要求資方

「就範」，重點放在金額數字的多寡罷了。

因此，願意遵照勞動法令的公司，其實不必太擔心「勞動事件法」。只要人事制度合法合規，寬待關懷員工，建立友善職場，一定可以輕鬆面對法令衝擊的。但是新法環境下，仍有企業、人資管理者應該關注的「新焦點」，以下筆者以法條內容分析及人資管理實務分別說明。

參、法條分析

一、勞動事件範圍擴大

一般違反勞動法令的爭議事件發生，可能會產生 3 種處罰後果（見表一），而勞動事件法（以下簡稱本法）屬於民事訴訟程序法。（註：因勞動檢查而受裁罰的案件，不服處分者屬於行政爭訟程序，並非勞動事件法處理範圍）

在本法第 2 條適用對象，有下列擴大範圍：

（一）勞資會議決議

勞資會議決議，應由企業分送工會及有關部門辦理，在誠實信用原則下履行決議，如有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會議復議。（勞資會議實施辦法第 22 條參照）未來，如果企業拒絕履行，本法可以為救濟，人資部門為勞資會議行政業務執行單位，必須注意控管。

（二）勞動習慣

指企業中基於多年慣行之事實及勞資雙方之確信所形成之習慣。（本法第 2 條立法理由參照）。實務上常見，企業在招募面談時，會提到多年來公司年終獎金都是給幾個月、外派返任會有升遷加薪機會等情形，未來如果產生爭議，是否會納入，值得後續觀察。

（三）其他因勞動關係所生之侵權行為爭議

其損害之發生與勞動關係密切相關，亦有專業、迅速處理之必要（本法第 2 條立法理由參照）。因此未來勞資雙方之外的第三人，也可能進入本法程序辦理，值得關注。例如：貨運公司的司機撞傷行人、工會罷工造成旅客不便要求損害賠償。

表一、一般違反勞動法令的爭議事件發生 可能會產生 3 種處罰後果

處罰種類	法令實務見解	風險評估	參考條文
行政	政府主管機關、企業	訴願、再訴願、行政訴訟、裁決	勞動基準法第 78、79 條
民事	勞工、企業	協調、行政（鄉鎮市、勞工局、委外機構）調解、仲裁、勞動調解、訴訟	勞動基準法第 56 條職業災害補償
刑事	檢察官、法官、企業、行為人	起訴、訴訟	勞動基準法第 75 條 ~77 條

資料來源：作者自行繪製。

二、雇主責任風險加重

由於本法放寬對「勞工」與「雇主」的定義，與原先勞動基準法定義不同（本法第 3 條參照），企業要特別注意。例如：透過網路平臺接單送貨的人員、應徵求職者、要派公司、實施建教合作公司等。另外「工會提起不作為之訴」的新規定（本法第 40 條參照），增加了各類型工會（不限於企業工會）的展現實力機會，只要有兩人（含）以上會員是企業員工，便可以由工會委任律師代理訴訟，對侵害會員利益的雇主，提起不作為之訴。（該條立法理由參照）同時，本法也賦予工會提出「團體訴訟」的權利（本法第 41、42、45 條參照），提高未來成立發展的誘因及動力，無論目前有無工會組織的企業均須注意。

三、雇主訴訟成本增加

本法基於「保障勞資雙方地位實質平等之精神，期能迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件」（本法第 1 條參照）的立法目的。在「法院管轄」（本法第 5、6、7 條參照）、「替代履行的補償金給付」（本法第 33 條第 1 項參照）、「文書提出義務」（本法第 35 條參照）、「違反證物提出命令」（本法第 36 條參照）「舉證責任轉換推定」（本法第 37、38 條參照）等規定下，企業將增加替代補償金、在交通住宿、收集保管文件證物等費用支出。

四、企業管理威信被破壞

企業建立設計人資管理制度、執行指揮命

令行為，是組織紀律威信的表徵，過去被視為不容挑戰懷疑的堅強堡壘，可惜未來在本法保護弱勢勞工、追求公平正義的大旗下，將發生破壞動搖、土崩瓦解的嚴重危機。

（一）證據契約無拘束力

為避免雇主濫用優勢的經濟地位，與勞工以定型化契約方式，訂立對勞工不利而顯失公平的證據契約（民事訴訟法第 376-1 條參照，指於保全證據程序期日到場之兩造，就訴訟標的、事實、證據或其他事項成立協議），例如：明定是否為延長工作時間，由雇主單方決定之。因為勞工可不受拘束，證據契約形同具文。（本法第 33 條第 2 項參照）

（二）金錢給付訴訟進行中，要先支付部分金額

在有關「請求給付工資」、「職業災害補償或賠償」、「退休金或資遣費」的訴訟事件，法院於審理中如發現勞工有因訴訟進行而造成生計上重大困難的情形，有闡明義

務，提醒勞工聲請讓雇主先支付一定金額的處分。（本法第 48 條參照）

（三）被解僱員工可以聲請繼續僱用、給付工資

目前在「確認僱傭關係存在」訴訟進行中，被解僱員工必須離開企業，自謀生活。現在本法規定，如果法院認勞工有相當程度的勝訴可能性（例如：未達業務緊縮情形，終止勞動契約理由不合法），且雇主繼續僱用非顯有重大困難（例如：組織部門已不存在）時，該被解僱員工可以依保全程序為暫時權利保護，再回到公司上班，形成尷尬場面。如果有提供勞務事實，就算之後勞方敗訴，不需返還已領工資。（本法第 49 條參照）

（四）被調動職務員工可以聲請依原工作或兩造同意工作內容繼續被僱用

目前企業調動員工後，員工如果不願接受，只能先去新職務報到（避免因曠職 3 日解僱）然後再進行爭議行為。現在本法規定，如果法院認為雇主調動行為有違法或違反契約之虞（例如：調動後職級、薪資下降，違反勞動基準法第 10 條之 1 規定），且雇主依勞工原職繼續僱用又非顯有重大困難（例如：組織部門已不存在）時，可以依勞工聲請為暫時權利保護，重新返回原職務（工作地點），將破壞人力調度配置工作，造成業務管理困難。

肆、人力資源管理實務因應

一、協助建立守法的企業文化

企業經營管理源於組織文化、價值觀、經營者意志想法、內外部環境變化等主客觀因素。筆者多年對臺灣勞資關係實務觀察，可以說，固然有公平和諧、關懷尊重勞工的優良企業，但也不乏缺乏信賴互動、違法強勢對立的無良企業。而最關鍵人物，就是公司老闆（其實他就是人力資源最高負責人）。

其實，遵守法律是大家都知道的常識，問題是企業經營者，如果有大家長意識（員工就要乖巧聽話）、僥倖心態（反正又不一定被逮到）、現實需求考量（利潤低付不出高成本）、長年形成習慣行為（主管工時採用責任制）等情形，才會徘徊在守法或違法之間。

根據媒體報導，勞動部已經宣示將進行跨部會合作，若企業有重大勞動違規紀錄，將影響行政優惠申請權利，例如外勞申請、上市櫃審查、競賽評比等。甚至有可能不能參加公辦的招募活動。

人資管理者應該扮演正確法遵觀念的宣傳溝通、輔導諮詢者，藉由此次「勞動事件法」實施的機會，提供專業分析建議，提醒企業經營決策者，修正固有錯誤思維，支持企業制度辦法、習慣陋規、作法流程的改善。

二、維護企業良好勞資關係

本法實施後，將改變現有的企業勞資關係環境。

一方面，從法令條文中企業將產生：有形的金錢成本及無形的舉證責任、人資管理及訴訟時間等成本。其實，企業在勞動調解程序時，由調解委員會的曉諭闡明行為，便可預測出「風向」狀態，進而判斷此次爭議訴訟的勝算機率，避免無謂的纏訟。

另一方面，確認日常勞資關係經營及內部處理機制的重要性：除了目前尚未普及的企業工會外，其實勞資會議、職工退休金管理委員會、職工福利委員會、性騷擾調查委員會、職業安全衛生委員會等現有企業內部勞資互動溝通平臺，早已存在。人資管理者應該依法妥善運用，建立互信互賴關係，降低誤解矛盾，讓衝突爭議早日化解於無形。

如果真的發生勞資爭議，也應該優先透過「內部申訴」制度（勞動基準法第 70 條第 11 款、第 74 條第 1 項，勞動檢查法第 32 條，職業安全衛生法第 39 條第 1 項，性別工作平等法第 13 條第 1 項等參照）處理，而非進行「外部檢舉告發」、「調解訴訟」。人資管理者應該依法對該制度的組織分工、人員配置、程序流程等做適當設計規劃。並進行員工溝通宣導，具體成效宣傳。讓員工對企業的任何不滿抱怨或不法、誤解事件能夠有一定的管道與流程反應及說明處理，家醜不必外揚，減少勞動爭議擴大。

三、執行人力資源管理作業

（一）風險評估預防工作

本法規範屬於調解訴訟程序為主，企業因應最佳方案就是遵守法令規定，避免發生勞資爭議，排除本法的適用。

筆者在輔導講課時，常奉勸企業經營者應該專注在業務、技術和管理，創造組織永續發展，方為正道。不應該為了節省小錢（例如：勞、健保投保薪資以多報少），形成巨大違法風險，煩惱擔心員工檢舉爭議、勞動檢

查受罰。未來企業如果勞動調解、訴訟案件量多繁重，人資人員疲於奔命、心力交瘁，挫折受辱，可能出現「大逃亡」、「找嘸人」的窘境。

建議人資人員，可以按照勞動部公布的「勞動檢查」事項、勞動事件法舉證責任的要求，檢視所有公司現行的規章辦法、表單表格、實務作業流程、部門管理者執行方式，過去發生過的案例改善狀況等狀況。製作一份風險評估報告（包含所有違法之虞的內容），提供企業決策者參考。

尤其對於終止勞動契約、職務調動行為，應先確定事由是否在程序、事實上合法？是否有足夠的證據證明？如果企業無法提出完整或有效的證據，法院認為員工勝訴希望濃厚，將增加負擔給付、回復原狀的管理成本。

（二）進行相關制度、契約規則修正

如果未來要在勞動調解訴訟中能夠據理力爭，建議依照主管機關解釋令、最高（行政）法院判決的意見轉化為勞動契約、工作規則、人事辦法的條款及內部訓練教材內容，強化人資管理正當合法性。例如：工作規則中有關「非延長工時」定義為：本公司為有效維護員工身心健康，員工應於約定之下班時間 15 分鐘內即離開工作場所；公司基於經營管理權責，有權檢核員工必要之延長工作合理性，故延長工時的認定非以員工自提的工作紀錄為憑，應經直屬主管事前要求或經申請核准始可確認。未經前述程序，即為公司拒絕員工繼續提供勞務，乃員工個人因素留滯工作場。本公司將在該工時紀錄上記載說明，經員工確認。

（三）重視勞動爭議證據管理

為因應本法舉證倒置規定，必須妥善準備、保管依法令應備置的文書，例如：勞工名冊、出勤紀錄和工資清冊等。但是要注意不可以提供造假資料。實務上曾發生公司將員工上下班打卡紀錄更改的造假行為，甚至有人事系統業者提供能（自動）竄改出勤紀錄的功能，建議企業及人資人員切勿以身觸法，得不償失。

（四）加強部門主管管理能力

筆者認為部門主管是第一線的人力資源主

表二、企業人事規章風險評估表（範例）

現行規定	法令實務見解	風險評估
勞動契約第 10 條： 「乙方勞工每次受領甲方公司發給之制服後，繼續工作未滿 6 個月而有終止契約情形者（不論其原因為何），其應負擔制服成本，甲方公司並得自發給之各項報酬中扣抵之。」	勞動基準法第 22 條第 2 項、勞委會 89 年 10 月 16 日臺勞資二字第 0043550 號函釋、最高行政法院 108 年度裁字第 1263 號裁定	勞動基準法第 79 條處新臺幣 2 萬元以上 1 百萬元以下罰鍰 規定顯失公平，條款無效

資料來源：作者自行繪製。

管。企業勞動爭議、違法作業的發生，其原因大都來自管理者對勞動法令的錯誤認知、及員工管理、溝通輔導不足所致。

人資人員應該在新進管理人員的訓練計畫中安排對應的課程，例如：「部門主管應知的勞動法令」、「員工輔導溝通技巧」等課程。教材內容可以運用社會新聞案件、同行業所發生的案例、公司內部發生的案例來吸引注意。甚至針對特殊問題（例如：業務人員在外工作時間認定）召集相關部門進行溝通研討、交流分享。

(五) 運用系統軟體功能

本法實施後，對人資管理作業增加不少繁瑣複雜度，不過很多中小企業仍以人工方式進行管理作業，除了費時費工外，如要保留龐大的紙本資料，留下過程數據、確認文件真實性等事項，將形成極大負擔。建議利用科技工具，以簡御繁，例如：線上出勤打卡、異常刷卡檢核、工資非工資列表等功能。

伍、結語

筆者並不希望本法實施後，由於：勞方提告成本降低、企業舉證責任加重，法院強制調解等規定，讓勞動爭議訴訟成為企業經營的「惡夢」。誠摯盼望企業經營者能做好風險評估，在能力所及下儘量遵守法令。勞方也不應見獵心喜，蓄意刁難。畢竟調解本身就一種讓步妥協行為，勞資關係就像跳探戈一樣，有進有退，順勢流暢。如果企業遵守法令勞資和諧，根本用不到本法規範，那該是多美好的一刻啊！