

勞動事件法 Q&A

壹、總論

1. 什麼是「勞動事件法」？為什麼要制定「勞動事件法」？和「民事訴訟法」有什麼不同？【Q1701】

勞動事件法是針對勞資雙方因勞動關係所發生之民事上紛爭，由法院進行處理時所適用的程序規範。由於勞工多為經濟上弱勢之一方，對於負擔訴訟程序勞費與進行訴訟等能力通常較低。在爭執過程中，勞工為了生計仍然有繼續工作的需求，在爭執結束後，還可能會繼續維持勞動關係。雇主為求穩定經營事業亦不堪長期紛擾。基於以上特性，勞動事件應迅速、妥適、專業、有效、平等的處理，也適合促使當事人以自主、合意的方式解決紛爭。因此僅依民事訴訟法的一般性規定，難以回應勞資雙方解決紛爭的需求，為此制定了勞動事件法，作為法院處理勞動事件的程序依據。勞動事件法是民事訴訟法的特別法，未規定的部分仍然適用民事訴訟法的規定。（勞動事件法第1條、第15條）

2. 什麼樣的事件適用「勞動事件法」？【Q1701】

- 一、 勞動事件法適用於在法院進行調解、訴訟、保全等程序之勞動事件。所謂勞動事件，包括下列民事上權利義務之爭議事件：
- (一) 勞資雙方基於勞工法令、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的民事上權利義務爭議。例如勞工主張遭雇主非法解雇而請求確認僱傭關係存在、勞工請求雇主給付積欠的工資、加班費、退休金、資遣費等，絕大多數的勞動事件都是屬於這個類型。

(二)建教生與建教合作機構雙方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爭議。例如建教合作機構終止與建教生之間的訓練契約後所生爭議，或建教合作機構剋扣建教生領取的費用等，此類事件當事人間係屬職業學校教育訓練之性質，與一般勞資關係雖有不同，但相當類似，也適合依勞動事件法的規定來處理。

(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的侵權行為爭議。例如求職者或勞工因雇主基於性別、性傾向、宗教、黨派、年齡、婚姻、容貌、身心障礙等事由為差別待遇或歧視造成之損害；勞工因遭遇職業災害而對第三人請求損害賠償；第三人因工會活動或爭議行為而權益受損；雇主因勞工違反競業禁止約定所生對第三人之賠償請求等情形。

二、 除此之外，有些民事爭議事件雖然不屬於前述勞動事件之範圍，但如果訴訟標的或攻擊防禦方法與勞動事件互相牽連，證據資料可以互為利用，而且又不屬於依法由其他法院專屬管轄的民事事件（例如家事事件）的話，基於訴訟經濟的考量，也可以一開始就與勞動事件合併起訴，或在提起勞動事件的起訴後，在訴訟進行中再為訴之追加或提起反訴，而與勞動事件合併審理。（勞動事件法第2條）

3. 什麼是「勞動專業法庭」？哪些法院設有「勞動專業法庭」？

【Q1701】

為了實現專業、有效處理勞動事件的立法目的，勞動事件法規定各級法院(包括地方法院、高等法院及最高法院)，都要設立「勞

動專業法庭」(以下簡稱勞動法庭)，並且由具有勞動法相關學識、經驗的法官擔任勞動法庭的法官，專門負責審理勞動事件。但是法官員額較少的法院，因可能欠缺足夠的法官組成勞動法庭，這些法院可以只設處理勞動事件的專股，而以勞動法庭的名義辦理勞動事件。辦理勞動事件專股的法官仍須具有勞動法的相關學識、經驗。(勞動事件法第4條)

4. 勞工因為勞資紛爭要告雇主的話，可以向哪裏的法院起訴？

【Q1711】

勞工為原告時，包括被告的住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告勞務提供地所在的法院，都有管轄權。如果勞工與雇主沒有以合意約定第一審管轄法院的話，勞工就可以任擇其中一個法院起訴。例如勞工甲要告雇主乙公司，乙公司的總公司所在地在新北市，但甲平常的工作地點在台中市，新北地方法院或台中地方法院都有管轄權，甲可以選擇向其中任一法院起訴。但是如果勞工與雇主有合意約定第一審管轄法院的話，原則上勞工就只能向雙方所合意的法院起訴，除非這樣的約定按照個案情況來看是顯失公平，勞工就可以不受這樣合意的拘束，而直接向其他有管轄權的法院起訴。(勞動事件法第6條、第7條)

5. 雇主因勞資發生紛爭而對勞工起訴，如果起訴的法院對於勞工來說太遠很不方便的話，勞工可以怎麼處理？【Q1711】

雇主對於勞工起訴時，被告住所、居所、現在或最後勞務提供地的法院，都有管轄權，雇主雖然可以向其中任一法院起訴，但勞工也可以在還沒有進行本案言詞辯論前，向法院聲請將事件移送到他所選定其他有管轄權的法院；如果是勞動調解事件的話，則甲必

須在第一次調解期日前提出移送的聲請。例如雇主乙公司要告已經離職的勞工甲，甲目前居住在高雄市，離職前最後的工作地點則在台中市，若乙公司選擇向台中地方法院起訴，甲在還沒有進行本案言詞辯論前或第一次調解期日前，可以向台中地方法院聲請將事件移送至選定的高雄地方法院審理或調解。不過，如果雇主是向雙方之前所合意管轄之第一審法院起訴，而且這樣的合意並沒有顯失公平的情形時，勞工就不能聲請移送了。(勞動事件法第 6 條、第 7 條、第 17 條)

6. 我和雇主當初所簽的僱傭契約中，有約定如果將來和雇主間發生紛爭要訴訟的話，要以雇主總公司所在地的法院為管轄法院的條款，對我來說很不方便，有沒有方法可以讓我在比較方便的法院起訴或應訴？【Q1711】

勞雇雙方如果有合意約定第一審管轄法院，而且該合意管轄約定對於勞工是顯失公平的話，勞工可以下列方式處理：

- (一)勞工為原告時，可以不受原先管轄合意的拘束，直接向其他有管轄權的法院起訴。
- (二)雇主為原告時，勞工可以在本案言詞辯論前，或第一次調解期日前，聲請移送至其他有管轄權之法院審理或調解。(勞動事件法第 7 條、第 17 條)

7. 我在外商公司工作，當初所簽的僱傭契約中，有約定如果將來和雇主間發生紛爭要訴訟的話，要以雇主總公司所在地的外國法院為管轄法院的條文，這樣我是否就不能向我國法院對雇主起訴？【Q1711】

在勞動事件中，勞工為原告時，只要勞工的勞務提供地或被告

的住所、居所、事務所、營業所所在地，任一處所在我國境內的話，我國法院就有審判權，勞工可以向上開處所所在地的我國法院起訴。此外，為了保障勞工向我國法院尋求救濟的權利，如果勞工起訴符合上述情形的話，即便外商雇主與勞工曾合意約定要以其他地方的外國法院為管轄法院，勞工仍然不受這樣的合意拘束，還是可以向我國有管轄權的法院對外商雇主起訴。（勞動事件法第 5 條、第 7 條）

8. 我是工會會員，和雇主間有訴訟糾紛，想請所屬工會的人當我的輔佐人協助進行訴訟，是否要先經過法院許可？【Q1711】

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。勞動事件法為了強化對勞工的訴訟協助，特別規定在勞動事件中，如果是由工會或財團法人於章程所定目的範圍內，選派人員擔任勞工的輔佐人的話，勞工就可以直接於期日偕同該受指派之人到場擔任輔佐人，不用先經過審判長或受命法官的許可。但是勞工須提出相關資料，以釋明輔佐人是由工會或財團法人於章程所定目的範圍內所選派，若無法釋明的話，仍然要先經審判長或受命法官的許可。（勞動事件法第 9 條、勞動事件審理細則第 8 條第 1 項）

9. 勞工告老闆的話，要繳多少裁判費？【Q1711】

- 一、民事訴訟的裁判費，依民事訴訟法的規定，是按訴訟標的價額以一定比例來計算，由原告或上訴人在起訴或提起上訴時預先繳納。而訴訟標的價額是以起訴時的交易價額為準，如果沒有交易價額，則以原告就訴訟標的所有的利益為準。勞工請求雇主定期給付，依民事訴訟法規定要以權利存續期間之收入總數

為準，但最多只能以 10 年的收入總數來計算。勞動事件法為合理降低勞工的起訴門檻，特別規定如果是因定期給付而涉訟的勞動事件，訴訟標的價額的計算減少為以 5 年的收入總數為上限(勞動事件法第 11 條)。

- 二、 勞工起訴或提起上訴時，如該事件為「確認僱傭關係」、「給付工資」、「給付退休金」及「給付資遣費」等 4 種常見的勞資紛爭類型的話，可以暫免徵收裁判費三分之二，也就是只要繳納三分之一的裁判費，就可以合法起訴或提起上訴。至於暫免徵收的裁判費，則是等判決確定後，再由法院裁定向應負擔訴訟費用之當事人一造徵收。(勞動事件法第 12 條)
- 三、 如果是由多數勞工依民事訴訟法第 44 條之 1 或勞動事件法第 42 條規定，選定由工會為選定人起訴的話，工會只要先就訴訟標的金額或價額未超過新臺幣 100 萬元的一部分繳納裁判費即可(第一審為 10,900 元以內，第二、三審為 16,350 元以內)。至於暫免徵收的裁判費，處理方法也和前述二相同。(勞動事件法第 13 條)

10. 我是低收入戶，被老闆非法解僱要告他，可是付不出裁判費，該怎麼辦？【Q1711】

依民事訴訟法規定，無資力支出訴訟費用的勞工，可向法院聲請訴訟救助並釋明無資力支出訴訟費用的事由，經法院裁定准許後，就可以暫免繳納全部的裁判費。該勞工也可以依法律扶助法規定向財團法人法律扶助基金會各地分會聲請法律扶助，經准許後自行向法院聲請訴訟救助，或由基金會分會代為聲請，除顯無理由者外，法院應准予訴訟救助。勞動事件法對於依其他法律應給予相關扶助的勞工，為了進一步保障其訴訟權益，特別規定勞工聲請訴訟救助時，只要提出相關資料，釋明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 4 條第 1 項之特殊境遇家庭，就應視為無資力支出訴訟費用而准予訴訟救助，法院不用再依民事訴訟法相關規定審查其他資力條件。如果勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟，聲請訴訟救助的話，除非所提起之訴有顯無勝訴之望的情形，否則法院就應依其聲請，以裁定准予訴訟救助。（勞動事件法第 14 條）

貳、勞動調解程序

1. 什麼是「勞動調解程序」？【Q1712】

勞動事件法的勞動調解程序是訴訟外紛爭解決機制，除了承辦法官以外，也引進對勞資事務具專門學識、經驗之人共同參與，程序上先經由簡速程序為意見陳述、爭點整理，必要時並可調查證據，使當事人瞭解爭點所在，並進而在雙方已對於事實與利害關係有所理解的基礎上，促使自行達成解決紛爭之合意，或接受由法院提供之調解條款或適當方案以達迅速解決紛爭之目的。縱使不能解決紛爭，法院也可將調解程序整理釐清之爭點作為基礎，銜接後續訴訟程序之進行，有助於紛爭之迅速終局解決。

2. 如何聲請勞動調解程序？【Q1712】

聲請法院行勞動調解程序時，原則上應填具「勞動調解聲請書狀」提出於法院。「勞動調解聲請書狀」必需載明包括聲請人及相對人暨法定代理人之姓名與住居所或營業所；聲請之意旨及其原因關係；證據等依法應記載的事項，以使調解當事人及請求範圍得以明確。另聲請人在「勞動調解聲請書狀」中，最好也能一併記載當事人及利害關係人之出生年月日等足資辨別之資料；定法院管轄之依據、預期可能爭點及相關重要事實與證據，及當事人間曾為之交涉

或其他至調解聲請時之經過概要等與聲請調解相關事項，以利法院儘早進行爭點整理或程序上的準備。以上所述記載事項的詳細內容，可參見勞動事件法第 18 條規定，或詢問各法院訴訟輔導科。又為了減輕聲請人之負擔，如果聲請勞動調解的標的金額或價額在新臺幣(下同)50 萬元以下的話，也可以在法院書記官前以言詞方式提出聲請，並於書記官所作成的筆錄簽名即可，不用再提出「勞動調解聲請書狀」。但仍要將前述原應記載於聲請書狀之事項一一說明清楚，由書記官記明筆錄。

除此之外，聲請勞動調解時，也應依民事訴訟法第 77 條之 20 關於調解費用徵收之相關規定，繳納聲請費。聲請費金額是依調解標的及其金額或價額定之，如果是因非財產權及標的金額或價額未滿 10 萬元之財產權聲請調解，免徵聲請費；10 萬元以上之財產權調解事件，則依據標的金額或價額高低，徵收 1,000 元至 5,000 元不等的聲請費。(勞動事件法第 18 條、第 15 條；民事訴訟法第 77 條之 20)

3. 我向法院起訴告老闆，為什麼會收到法院通知要我去進行勞動調解程序？【Q1712】

勞動事件法採「調解前置主義」，原則上勞動事件於起訴前，都要先經法院行勞動調解程序。如果當事人未先聲請調解就直接向法院起訴的話，法院還是會視為調解之聲請，先進行勞動調解程序。至於下列類型的勞動事件，則例外不採「調解前置主義」，包括：(一)起訴的事件已經在其他法定調解機關調解未成立(二)提起反訴的事件(三)要送達給他造之通知書，有依法應為公示送達或於外國為送達之情形(四)是因性騷擾(性別工作平等法第 12 條)所發生爭議之事件。上述勞動事件，起訴前不用先行勞動調解程序，所以當事

人可以直接向法院起訴，法院不會進行勞動調解程序，但當事人如有意願的話，仍然可以聲請勞動調解，由法院依聲請行勞動調解程序。（勞動事件法第 16 條）

4. 勞動事件法關於便利勞工起訴或應訴的管轄規定，在勞動調解程序中也適用嗎？【Q1712】

勞動事件法明定勞動調解事件，是由管轄勞動事件之法院管轄，因此關於便利勞工起訴或應訴等法院管轄之規定，在勞動調解程序中均有適用。但如果勞工認為雇主聲請勞動調解的法院，對自己參與調解程序有不便利的情形，要聲請移送到其他有管轄權的法院進行調解程序的話，必須於第一次調解期日進行前聲請，以便法院迅速進行調解程序。（勞動事件法第 17 條）

5. 誰來主持勞動調解程序？【Q1712】

勞動調解程序是由「勞動調解委員會」來負責進行，委員會成員為 3 人，包括 1 位勞動法庭的承辦法官，及由該法官自法院聘任的「勞動組」、「事業組」名冊中各指定 1 位勞動調解委員而共同組成。在調解程序進行中，法官與勞動調解委員均有同等地位，委員會的決定例如酌定調解條款、提出適當方案等，由委員會以過半數之意見決定，票票等值。但為了調解的正確及效率起見，有關聲請是否合法的程序審查事項，以及調解程序之指揮進行等，是由較熟悉相關程序進行及法規的法官單獨負責處理（勞動事件法第 22 條、第 23 條第 1 項）。

6. 什麼樣的人可以當勞動調解委員？為什麼除了法官之外，還要有兩位勞動調解委員一起參與？法院如何遴聘勞動調解委員？【Q1712】

- 一、 擔任勞動調解委員，必需就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗，包括具有勞工或雇主之身分、經驗之人，或是因其相關學識、經驗而熟悉勞動事件處理之人。
- 二、 勞動事件有別於一般民事事件，為迅速、妥適處理此類紛爭，除了具有法律專業的法官外，藉由對勞資雙方事務具有專門學識、經驗的「勞動組」、「事業組」勞動調解委員各 1 人共同參與，更有助於迅速地解明紛爭事實以及形成適當的解決方案，促成勞資當事人自主解決紛爭。
- 三、 勞動調解委員是由各地方法院依其轄區特性、案件類型與數量等考量，按其需求而遴選對於勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗之人擔任。為確保勞動調解委員專業能力，於受聘任前，應參與司法院或各法院舉辦之專業研習至少 12 小時，完成研習後才由地方法院正式聘任。法院係將所聘任的勞動調解委員依其專業屬性分列於「勞動組」、「事業組」名冊中，供法官於受理個案時，擇適當之人組成勞動調解委員會。勞動調解委員任期最長為 3 年，但期滿可以續聘。為了兼顧性別平等，法院所聘任的勞動調解委員任一性別比例不得少於遴聘總人數 3 分之 1。至於勞動法庭法官於個案中指定組成勞動調解委員會時，則無性別比例的限制。(勞動事件法第 20 條、第 21 條)

7. 勞動調解的程序怎麼進行？【Q1712】

- 一、 當事人聲請勞動調解後，法院會分案給承辦法官，由法官先就聲請的合法性(包括是否有管轄、有無繳足聲請費或其他不符法定要件的情形等)先進行審查處理。確認聲請合法後，法官即自法院聘任的事業組與勞動組勞動調解委員中各指

定 1 人組成勞動調解委員會，並定調解期日，除非因法官審查處理調解聲請合法與否之需要，或有其他特別事由(例如為確保於第一次調解期日得為整理相關爭點與證據，而需進行函查或現場測量等相關準備事項)，原則上要在勞動調解聲請之日起 30 日內指定第一次調解期日。(勞動事件法第 23 條)

二、 勞動調解程序原則上要在 3 個月內以 3 次期日終結之。調解時由法官指揮相關程序之進行，並由勞動調解委員會聽取雙方當事人之陳述、協助當事人整理爭點及證據、闡明當事人為必要的聲明或陳述、為必要的處置或調查證據，並適時曉諭當事人訴訟之可能結果，勸導當事人達成調解合意。當事人如能就紛爭之解決達成合意，並記載於調解筆錄上，調解即為成立。(勞動事件法第 24 條、第 26 條)

三、 雙方未能合意達成調解，勞動調解委員會還以下列方式處理：

(一)如兩造均願意由勞動調解委員會酌定調解條款，勞動調解委員會即應酌定解決事件之調解條款，並視為當事人依調解條款內容成立調解。(勞動事件法第 27 條)

(二)如當事人未合意由勞動調解委員會酌定調解條款，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，並送達兩造及參加調解之利害關係人，如未經其等於受告知或受通知後 10 日內合法提出異議，即視為已依該方案成立調解；然如經合法提出異議，即視為調解不成立。(勞動事件法第 28 條、第 29 條)

四、 如果勞動調解委員會審酌勞動事件之性質，認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決(例如：需調查多項證據而無法於三次期日內完成；或當事人之一方死亡而發生繼承人為何人之爭執，尚需經由另一訴訟確認；或當事人明示無調解意願或未到場調解，勞動調解委員會依其情況認為不能以勞動調解程序妥速處理)，或不能依法酌定適當條款或提出解決事件之適當方案(例如組成之法官、勞動調解委員意見不同，且無法以多數決作成決定等)，為了避免增加法院及當事人間之勞力、時間、費用的無益負擔，勞動調解委員會可以依職權視為調解不成立而終結其程序。(勞動事件法第 31 條)

8. 進行勞動調解時，親友可以陪同在場嗎？【Q1712】

勞動調解程序原則上採不公開方式進行，不開放當事人以外之第三人旁聽。但如果勞動調解委員會認為適當時，可以准許對於事件進行不會造成妨礙的人旁聽。因此當事人如果希望由親友陪同在場，要先經過勞動調解委員會的同意。一般而言，若不會因此妨礙調解程序之進行，勞動調解委員會應該不會禁止。(勞動事件法第 25 條第 1 項)

9. 我被老闆性騷擾，向法院聲請勞動調解要他賠償我的損害，但實在不想再和他面對面，該怎麼辦？【Q1712】

勞動事件法考量因性別工作平等法第 12 條規定性騷擾所生的勞動事件，為了保護當事人並使調解程序進行順利，勞動調解委員會審酌事件情節、勞工身心狀況與意願，如果認為適當的話，在調解期日可以利用遮蔽或視訊設備為適當隔離的方式進行勞動調解

程序。此類事件當事人如認為有適當隔離之需要，可以向勞動調解委員會表明，由勞動調解委員會審酌上述事由，決定是否以隔離方式進行。（勞動事件法第 25 條第 2 項）

10. 勞動調解成立的話，會有什麼效果？【Q1712】

當事人間勞動調解成立，就與確定判決具有同一之效力，如果一方不依據調解內容自動履行條件時，可以直接持勞動調解筆錄向法院聲請強制執行。即使調解成立的方案並非原聲請調解的事項，或者有第三人參加調解程序而成立調解，仍然可以持勞動調解筆錄為執行名義，向法院聲請強制執行。（勞動事件法第 26 條、第 15 條；民事訴訟法第 380 條之 1、第 412 條、第 416 條）

11. 什麼是「調解條款」？我一定要接受嗎？【Q1712】

如果兩造都有成立調解的意願，只是無法立即就具體調解內容獲致結論，但願意由勞動調解委員會酌定調解條款的話，此即具有準仲裁(由調解轉成仲裁)之性質。基於尊重當事人程序選擇之合意，勞動調解委員會即應酌定解決事件之調解條款，並作成書面或由書記官記明於調解程序筆錄，經勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體簽名後，即視為當事人依調解條款內容成立調解。當事人應該接受其內容。（勞動事件法第 27 條）

12. 什麼是「適當方案」？我一定要接受嗎？【Q1712】

一、若當事人不能自行成立調解，又未合意由勞動調解委員會酌定調解條款時，因勞動調解委員會已聽取雙方陳述，並為事證之調查，為了合理運用司法資源，並提升勞資爭議迅速且合理解決之可能性，勞動調解委員會應在已進行勞動調解程

序的基礎上，主動依職權提出解決事件之適當方案。其內容應斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，可定下列事項：

- (一) 確認當事人間權利義務關係。
- (二) 命給付金錢。
- (三) 交付特定標的物或為其他財產上給付。
- (四) 為個別勞動紛爭之解決定適當之事項。

二、 適當方案應記載於書面或由書記官記明於筆錄，並送達或告知兩造及參加調解之利害關係人，如未經其等於收受送達或受告知日後 10 日之不變期間內提出異議，即視為當事人已依該方案成立調解；如於上開期限內提出異議，即視為調解不成立。(勞動事件法第 28 條、第 29 條)

13. 既然當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會可以酌定調解條款及依職權提出適當方案來解決紛爭，那麼還有什麼樣的情況會調解不成立呢？【Q1712】

依勞動事件法的規定，勞動調解會有下列調解不成立的情形：

- (一) 當事人不能成立合意，又未合意由勞動調解委員會酌定調解條款，經勞動調解委員會依職權提出適當方案後，如當事人或參加調解之利害關係人於收受適當方案之送達或受告知日後 10 日之不變期間內提出異議，即視為調解不成立。
- (二) 勞動調解委員會審酌勞動事件之性質，認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決(例如：需調查多項證據而無法於三次期日內完成；或當事人之一方死亡而發生繼承人為何人之爭執，尚需經由另一訴訟確認；或當事人明示無調解意願或未到場調解，勞動調解委員會依其情況認為不能以勞動調解程序妥速處理)，或不能依法酌定適當條款或提出解決事件之適當方案(例如組成之法官、勞動調解委員意見不同，且無

法以多數決作成決定等)，為了避免增加法院及當事人間之勞力、時間、費用的無益負擔，勞動調解委員會可以依職權視為調解不成立而終結其程序。(勞動事件法第 31 條)

14. 調解不成立的話，是不是就沒辦法解決紛爭了？法院接下來會怎麼處理？【Q1712】

勞動調解委員會在調解程序中，已聽取當事人之陳述、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。為了提昇勞動調解程序之實效，有利於勞動紛爭之終局解決，並兼顧司法資源之合理運用及尊重當事人程序選擇權，於調解不成立時，法院應告知或通知當事人及參加調解之利害關係人，如調解聲請人於受告知或通知後 10 日之不變期間內，未向法院為反對續行訴訟程序之意思，法院即應由參與勞動調解委員會的同一法官續行訴訟程序，並視為自調解聲請時已經起訴，而且該訴訟也會以勞動調解程序進行中已獲得之事證資料，進行訴訟程序。(勞動事件法第 29 條)

15. 我在勞動調解程序中說的話和提出的資料，會不會成為後續訴訟中的裁判依據？【Q1712】

為維護訴訟經濟及強化其他訴訟外紛爭解決制度之功能，勞動法庭審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而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。但為了使雙方於調解程序中能積極考量法官、勞動調解委員所為解決紛爭之勸導，並真誠陳述及充分協商，以促成調解，避免當事人顧忌若將來調解不成立時，其在勞動調解程序中不利於己之陳述或讓步將被引用為對其不利之裁判基礎，勞動事件法明定調解程序中當事人所為不利於己之陳述或讓步，以及勞動調解委員或法官所為之勸

導，在調解不成立後之本案訴訟中，都不可以採為裁判之基礎。

當事人於勞動調解中所為陳述或讓步，如果是對於本案之訴訟標的、事實、證據或其他當事人可得處分之事項，以書面達成協議的內容，於此情形，兩造後續之訴訟仍然要受協議的拘束，以利紛爭之解決或後續訴訟之進行。但是若有因不可歸責於當事人之事由或依其他情形，以致於如依原協議進行訴訟會有顯然失其公平之情事時，自不宜強制當事人繼續受原協議的拘束，勞動事件法因此明定如有此情形，當事人即不受該書面協議的拘束。（勞動事件法第30條、第34條）

16. 我可以自行挑選勞動調解委員嗎？【Q1712】

法院受理的勞動調解事件，應由哪些勞動調解委員來組成勞動調解委員會的成員，是由受理該事件的法官依照個案需求所指定，個別當事人是不能指定的。然而，當事人對於勞動調解委員之信賴程度，影響勞動調解成功與否，因此如果當事人兩造對於就該事件所組成勞動調解委員會之人選，能達成合意由法院所聘任之某特定勞動調解委員擔任的話，法官就可以依其合意來指定；如果當事人兩造是在法院組成勞動調解委員會後才為上述合意的話，法官也可以依當事人的合意予以更換（勞動事件法第21條第2項、勞動事件審理細則第20條）。

參、訴訟程序

1. 勞動訴訟會不會進行很久才判決？【Q1711】

迅速解決紛爭，是勞動事件法的立法目的之一，為了達到這樣的目標，勞動事件法規定結案期限，原則上勞動訴訟程序要以一次言詞辯論終結，第一審程序應於6個月內審結。勞動事件法也規定法院及當事人都負有程序促進義務，並合理的調整民事訴訟法相關

的辯論主義及證據法則，讓程序的進行可以更有效率，以期達到前述限期結案的要求。不過，妥適地處理紛爭也是勞動事件法的立法目的之一，由於個別事件繁簡不一，如果因案情繁雜或其他有足以妨害迅速終結之特別情事，為了兼顧勞動調解程序的妥適進行，便例外的不受上述結案期限的限制。(勞動事件法第 8 條、第 32 條至第 38 條)

2. 我到法院告老闆，但因不懂法律不知道該怎麼提出有利於自己的主張及舉證，法院可以幫我嗎？【Q1711】

由於勞動事件在一般情形有兩造經濟地位、訴訟經驗不平等之特性，若具體個案的雙方當事人在進行訴訟的能力上有所差距，例如能力較不足之勞工已盡力為訴訟上的攻防但仍有不足時，法院在維護當事人間實質公平之必要範圍內，可以依已提出之主張及證據，闡明該勞工提出必要之事實，也可以依職權調查必要之證據，以達紛爭妥適、平等解決的立法目的。但當事人仍然負有以誠信方式協力進行勞動事件程序之義務，因此法院的闡明與職權調查也是以當事人已盡力提出必要的主張與證據為前提，當事人並非因此就不用負主張與舉證之責而完全由法院代行。(勞動事件法第 8 條第 2 項、第 33 條第 1 項)

3. 我和老闆間訴訟的同一紛爭，曾經由主管機關依法組成的委員會處理，該委員會調查的相關資料，法院可以作為訴訟的裁判的依據嗎？【Q1711】

主管機關就勞動事件紛爭依法所指派之調解人、組成之委員會(如：性別工作平等法第 5 條之性別工作平等會；就業服務法第 6 條第 4 項、就業服務法施行細則第 2 條之就業歧視評議委員會；勞資爭議處理法第 11 條之調解人及勞資爭議調解委員會；同法第 43 條

之不當勞動行為裁決委員會等)，及法院之勞動調解委員會，都是由熟悉相關勞動關係、勞資事務之人擔任及組成，具相當專業性。因此為了維護訴訟經濟，並強化其他訴訟外紛爭解決制度之功能，勞動事件法明定，法院於審理勞動事件時，可以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(不包括當事人於調解程序中所為不利於己之陳述或讓步)，作為裁判的依據。(勞動事件法第 30 條第 1 項、第 34 條)

4. 我起訴請求老闆給付加班費，可是老闆不願意提出我加班時的打卡資料，該怎麼辦？【Q1711】

在勞工起訴請求之事件中，若有某項文書可以用來判斷雙方爭執事實的真實與否，而且該項文書又是雇主依照相關法令應該要備置保存的話(例如勞動基準法第 23 條之工資清冊，第 30 條第 5 項之出勤紀錄等)，依本法規定雇主有提出該文書之義務。因此勞工為了證明自己主張的出勤時間，可以請求法院命雇主提出打卡資料(即出勤紀錄)，雇主則負有提出義務，如不提出的話，法院可以裁定處雇主新臺幣 3 萬元以下罰鍰，必要時還可以裁定命為強制處分；若雇主沒有正當理由仍然不依法院之命提出打卡資料的話，法院也可以直接認定依該打卡資料應證明的事實為真實，也就是認定勞工主張的出勤時間可採信。(勞動事件法第 35 條、第 36 條)

5. 我和老闆對於工資的金額及實際工作時間發生爭執，在訴訟上該怎麼證明？【Q1711】

- (1) 勞工在訴訟上要證明自己主張的工資金額及實際工作時間，可向法院提出薪資單、出勤紀錄或其他關於工資、工作時間的相關證

據(包括書證、物證、人證等)。如果用來證明的文件，是雇主依照相關法令應該要備置保存的話，也可請求法院命雇主提出，雇主則負有提出義務。(勞動事件法第 35 條、第 36 條)

(2)所謂工資，依法必需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，並不是勞工自雇主受領的給付一定就是工資。但是勞工在訴訟上通常只能提出受領給付之事實及受領時隨附之文件等(如薪資單)與勞動關係之關連性證明，不容易舉證「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，為了合理減輕勞工的舉證責任負擔，勞動事件法規定如果勞工已經證明雇主是因為和自己之間有勞動關係的緣故，而給付某項金錢或其他財產時(例如提出薪資單，證明雇主已給付上面所記載的金額)，就可推定該項給付為勞工因工作而獲得之報酬，也就是工資。至於雇主如果否認的話，必需提出反對之證據，以證明該項給付非勞務之對價或非經常性之給與而不屬於工資(例如：雇主抗辯薪資單上有部分金額是公司年度盈餘的紅利分配，並不是工資等)。如果雇主不能提出反對證據，就可認定勞工依該薪資單主張的金額屬於工資為真實。(勞動事件法第 37 條)

(3)所謂工作時間，是指勞工在雇主指揮監督之下，在雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。勞工自打卡上班起至打卡下班的經過期間，並不一定全部都是工作時間。但是勞工對於工作時間之主張，在訴訟上通常只能提出出勤紀錄證明上班、下班時間，為了合理減輕勞工的舉證責任負擔，勞動事件法規定在出勤紀錄內所記載之勞工出勤時間，在訴訟上就推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，也就是該期間內都是勞工的工作時間。雇主如主張該時間內有休息時間或勞工未經雇主同意而自行於該期間內執

行職務等情形，不應列入工作時間計算者，應提出其他反對之證據來推翻上述推定。(勞動事件法第 38 條、勞動事件審理細則第 62 條)

6. 什麼是「履行的替代補償」？【Q1711】

法院因勞工的請求，判決命雇主為一定作為或不作為，因為勞動關係的特性，有時會發生雇主履行具有一定之困難(例如：判決命雇主回復勞工原職務，但該職務已因業務裁併而不存在，或由他人取代等)，或者是雇主超過一定時期才履行，對勞工就無實益等情形。有這樣的情況的話，可依勞工之意願，以其他補償方式代替原權利之滿足，對於勞工權益的維護更有實益。勞動事件法乃規定法院可依勞工之請求，在判決命雇主為一定行為或不行為，一併命雇主如未於判決確定後一定期限內履行時，就應給付法院所酌定之補償金予勞工，此即所謂「履行的替代補償」。(勞動事件法第 39 條)

7. 什麼是工會的「不作為訴訟」？【Q1711】

雇主如有侵害多數勞工利益之行為，由於勞工多為經濟上較弱勢之一方，個別受損害之勞工常無力或不敢獨自訴請排除，導致多數勞工的權益持續受損。為此勞動事件法規定，可以由該等受侵害多數勞工所屬的工會為原告，對雇主提起不作為訴訟，請求排除侵害行為。工會提起不作為訴訟，不用經過受侵害勞工個別的授權，但必需是在工會章程所定目的範圍內，且應委任律師代理訴訟。(勞動事件法第 40 條)

8. 工會所屬多數會員因為相同的紛爭要一起告老闆，可以由工會為會員勞工對老闆起訴嗎？【Q1711】

工會為公益社團法人，如所屬勞工會員中，有多數人都有對雇主起訴以維護自己權利之需求，且對於訴訟結果有影響之主要爭點均有財產上利害關係而有共同利益時(例如：公司計算加班費的方式不符法令規定，以致未核實給付加班費，多數勞工因此均有訴請雇主給付加班費的情形)，除了各自起訴外，為求訴訟經濟並減少勞工自己進行訴訟的困難，也可以依民事訴訟法第 44 條之 1 的規定選定該工會作為被選定人，由工會為原告而為多數會員勞工對雇主起訴。工會依民事訴訟法第 44 條之 1 為多數會員勞工起訴，必需是在工會章程所定目的範圍內，經過會員勞工的選定並提出選定的文書於法院。(民事訴訟法第 42 條、第 44 條之 1)

9. 離職或退休後，已經不是工會會員了，如果與老闆間仍因原來的勞動關係發生爭執，還可以選定由原來所參加的工會起訴嗎？【Q1711】

參加工會的多數勞工，如於離職、退休後，皆因在職期間的勞動關係所生權利爭議，有對雇主起訴以維護自己權利之需求，而且對於訴訟結果有影響之主要爭點均有財產上利害關係而有共同利益時(例如：遭公司大量解雇之勞工或已退休之勞工，欲對雇主提起請求確認僱傭關係存在、給付工資、資遣費或退休金等訴訟)，雖已離職、退休而喪失原屬工會之會員身分，然為周全對勞工訴訟權益的保障，勞動事件法明定仍得選定離職、退休前原參加的工會為其等起訴，並同樣適用勞動事件法關於由工會為會員勞工進行訴訟、保全程序等相關規定，而與現職勞工得由所屬工會為選定當事人協助進行訴訟之情形一致。(勞動事件法第 45 條第 4 項)

10. 若勞工沒有可參加的工會，是否就不能選定工會起訴？【Q1711】

多數勞工如都有對雇主起訴以維護自己權利之需求，且對於訴訟結果有影響之主要爭點均有財產上利害關係而有共同利益時(例如：公司計算加班費不符法令規定，以致未核實給付加班費，多數勞工欲訴請雇主給付加班費；或遭公司大量解雇之勞工或已退休之勞工，欲對雇主提起請求確認僱傭關係存在、給付工資、資遣費或退休金等訴訟)，但勞工在職期間依工會法卻沒有可以參加之工會(包括企業工會、產業工會及職業工會)以致無法參加工會的話，由於未參加工會並非出於勞工自由意願的選擇，為周全對勞工訴訟權益的保障，勞動事件法明定可以選定工會聯合組織為之起訴，並同樣適用同法關於由工會為會員勞工進行訴訟、保全程序等相關規定，而與勞工得由所屬工會為選定當事人協助進行訴訟之情形一致。工會聯合組織為無法參加工會之勞工起訴，必需是在工會聯合組織章程所定目的範圍內，且勞工的勞務提供地、雇主之住所、居所、主營業所或主事務所所在地，係在其組織區域內者為限，並經勞工的選定且提出選定的文書於法院。如果勞工在職期間依工會法有可以參加之工會而不為參加的話，就不適用選定工會聯合組織為其起訴的規定。(勞動事件法第 45 條第 3 項)

11. 什麼是「共通爭點的中間確認之訴」？【Q1711】

工會依民事訴訟法第 44 條之 1 規定被選定，而為多數會員起訴時，法院審理之對象包括涉及全體選定勞工的共通爭點(如：雇主有無違反勞動法規之行為等)及各選定勞工的個別爭點(如：勞工各自受損害之情形、請求權已否罹於消滅時效等)。為了使選定的勞工與被告雇主間的共通爭點及早確定，勞動事件法明定工會在第一審言詞辯論終結前，可追加提起中間確認之訴，請求對於被告雇主確

定選定勞工與被告雇主間關於請求或法律關係之共通基礎前提要件(包含法律關係及事實，例如雇主單方終止是否符合勞動基準法的規定，或雇主有沒有危害勞工安全的行為等)是否存在之判決，稱之為「共通爭點的中間確認之訴」。法院應先就共通爭點的中間確認之訴辯論及裁判，原訴訟可以裁定停止等到共通爭點的中間確認之訴確定後，再繼續進行關於個別爭點的審理。如此透過分階段審理的方式，一方面可以提昇審判效能，另一方面也可以促使當事人根據這樣的確認裁判結果，進一步的自主解決紛爭。(勞動事件法第41條)

12. 什麼是「併案請求」？【Q1711】

工會依民事訴訟法第44條之1規定被選定，而為多數會員起訴，並依勞動事件法第41條提起共通爭點的中間確認之訴後，如果另有其他未選定工會起訴的勞工本於同一原因事實也有共同利益的話，法院可以徵求被選定工會之同意，或由被選定工會聲請經法院認為適當時，公告曉示其他有共同利益的勞工提出書狀併案請求；有共同利益的勞工也可以聲請法院為公告曉示後，提出併案請求。勞工提出併案請求後，視為已選定起訴的工會為選定當事人，工會在共通爭點中間確認之訴判決確定後30日內，要以書狀表明為全體選定人(包括原選定勞工及嗣後併案請求而視為選定之勞工)請求之應受判決事項之聲明，並依法繳納裁判費，此時即視為併案請求之人自併案請求時已經起訴，如此可以擴大共通爭點中間確認之訴的效益，提升一次解決紛爭的成效。縱原被選定的工會不同意公告曉示，如法院認適當，也可以依職權公告曉示其他共同利益勞工起訴，由自己進行訴訟程序，法院可將勞工自己起訴事件與工會原起訴的事件併案審理，這樣也還是可以達到訴訟經濟及避免裁判

結果不同的目的。(勞動事件法第 42 條)

13. 工會為勞工會員進行訴訟，可以向勞工請求報酬嗎？【Q1711】

工會為公益性社團法人，非以營利為目的，其依民事訴訟法第 44 條之及勞動事件法第 42 條規定，為選定之會員勞工及視為選定之併案請求勞工進行訴訟所得，係本於選定及視為選定勞工之實體上權利所受給付，工會除扣除訴訟必要費用外，不應更有所得，亦不應向選定及視為選定之勞工請求報酬，或假借名目請求勞工會員給付對價、移轉權利或其他任何利益。(勞動事件法第 43 條)

14. 我一審告贏老闆了，可是老闆又提起上訴，我可以聲請先按一審判決結果執行嗎？【Q1713】

為合理保障勞工應有權利之迅速實現，法院就勞工請求給付事件判決雇主敗訴時，應依職權宣告假執行，如此即便雇主不服判決提起上訴，勞工在判決未確定前，仍然可以持勝訴判決聲請對雇主為強制執行。但為避免將來勞工若受敗訴判決確定，雇主已因假執行受有損害卻無法獲得填補的情形，因此法院也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，以維持兩造公平。(勞動事件法第 44 條)

肆、保全程序

1. 我和老闆正由勞動部進行不當勞動行為裁決中，在裁決前我可以如何保全自己的權益？【Q1713】

對於雇主不當勞動行為之爭議，若已依勞資爭議處理法向勞動部申請裁決進行中，勞工就該不當勞動行為所涉民事上的權利義務爭議，認為自己的權利或法律關係之確保具有急迫性時，在裁決前可以向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分之裁定，以暫時

保全其權益。(勞動事件法第 46 條第 1 項)

2. 不當勞動行為裁決委員會，已經作成有利於勞工的裁決，如勞工就裁決的請求聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分，該如何提出釋明？【Q1713】

聲請假扣押、假處分及定暫時狀態處分等保全程序，依法應就所欲保全的請求，及保全之原因即必要性等，提出即時可為調查的證據向法院釋明。但雇主有不當勞動行為，並經不當勞動行為裁決委員會作成有利於勞工的裁決並送達後，勞工欲保全該裁決所涉民事上爭議而聲請假扣押、假處分及定暫時狀態處分時，可以提出該裁決決定書來代替釋明，不用再另提其他證據來釋明保全之請求與保全的原因。(勞動事件法第 46 條第 2 項)

3. 勞動事件法對於法院依勞工聲請裁定准許假扣押、假處分或定暫時狀態之處分，有無擔保金之上限規定？如供擔保對於勞工生計有重大困難，該如何處理？【Q1713】

法院依勞工聲請裁定准許假扣押、假處分或定暫時狀態之處分，如其保全之請求為給付工資、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，或確認僱傭關係存在事件，為避免勞工因經濟上弱勢無力負擔高額擔保金，致難以經由保全程序保障其權利，勞動事件法明定法院命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之 10 分之 1。如果勞工進一步釋明提供擔保會對其生計有重大困難時，法院不得命提供擔保。(勞動事件法第 47 條)

4. 我和與老闆因解僱合法與否有所爭執，在法院進行確認僱傭關係存在與否的訴訟，在尚未判決確定前，可否請求老闆繼續僱用及給付工資？【Q1713】

由於勞工通常有繼續工作以維持生計之強烈需求，因此勞工對雇主提起確認僱傭關係存在訴訟，或雇主對勞工提起確認僱傭關係不存在訴訟時，得向法院聲請為繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分裁定，俾使判決確定前暫時保護勞工之權利。勞工聲請法院為上開裁定，必需提出可供法院即時調查的證據，釋明勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用勞工並無明顯重大困難之情形。勞工提出聲請並釋明後，法院是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，由法院就個案具體狀況，參酌相關情形（如勞工勝訴之望、雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等），為自由之裁量。（勞動事件法第 49 條、勞動事件審理細則第 80 條）

5. 我因為遭老闆任意調職，已向法院起訴請求確認調動無效或回復原職，在尚未判決確定前，可否請求老闆先依調動前原工作繼續僱用？【Q1713】

勞工因雇主調動其職務而發生爭執，經勞工提起確認調動無效或回復原職之訴訟後，在判決確定前為提供勞工暫時權利保護，勞工得向法院聲請為定暫時狀態處分，以裁定命雇主依調動前原工作繼續僱用，或依兩造所同意工作內容繼續僱用。勞工聲請法院為上開裁定，必需提出可供法院即時調查的證據，釋明雇主調動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（例如違反勞動基準法第 10 條之 1、第 16 條、第 17 條，性別工作平等法第 17 條等情形），以及雇主依勞工原職

繼續僱用並無明顯重大困難之情形。勞工提出聲請並釋明後，法院是否准許及命為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之具體內容，由法院就個案具體狀況，參酌前述相關情形(如雇主調動工作違反法令等之虞、勞工勝訴之望、雇主客觀上得否期待其繼續按勞工原工作內容繼續僱用之利益、勞工繼續按原職工作之利益等)，為自由之裁量。(勞動事件法第 50 條、勞動事件審理細則第 81 條)

伍、附則

1. 勞動事件法相關的子法有哪些？【Q1799】

因應勞動事件法之生效施行，須訂定之法規命令或行政規則計有：勞動事件法施行細則、勞動事件審理細則、地方法院設置勞動調解委員辦法、加強辦理勞動調解事件實施要點、地方法院受理勞動事件事務分配辦法、勞動事件法第 40 條第 2 項委任律師酬金支給標準等共 6 項。須配合修正之法規命令或行政規則有：各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法、各級法院辦案期限實施要點、法院辦理勞資爭議事件應行注意事項、高等法院及其分院處務規程、地方法院及其分院處務規程、法院行專家諮詢要點、民刑事事件編號計數分案報結實施要點等共 7 項。

2. 勞動事件法什麼時候開始施行？【Q1799】

勞動事件法為新制定法律，其所定勞動關係紛爭解決機制中，如：設置勞動專業法庭或專股、勞動調解程序、勞動訴訟程序及保全程序等，均有異於現行民事程序之規定，且涉及相關資源與制度之調整配合，須完成相關配套措施方能順利施行，因此該法第 53 條規定施行日期由司法院視施行準備情形而為指定。勞動事件法經

總統於 107 年 12 月 5 日公布後，司法院歷經 8 個月準備後，已於 108 年 8 月 16 日令定勞動事件法於 109 年 1 月 1 日施行。