

勞動事件法重要內容簡介

迅速 妥適 專業 有效 平等



勞動事件特性

勞動事件(勞資爭議事件)和一般民事事件
有什麼不同？

勞工多為經濟上弱勢之一造

勞工遂行訴訟能力通常較低

爭執中勞工仍有繼續工作的需求

爭執結束後勞雇間勞動關係繼續維持



勞動事件法草案重要內容簡介

全文5章53條

第一章 總則 (§1-§15, 共15條)

第二章 勞動調解程序 (§16-§31, 共16條)

第三章 訴訟程序 (§32-§45, 共14條)

第四章 保全程序 (§46-§50, 共5條)

第五章 附則 (§51-§53, 共3條)

本法為民事程序法之特別法：

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。(第15條)



勞動事件法的目標、處理原則及達成方法

專業審理

法院設立
勞動專業
法庭

擴大勞動
事件範圍

強化當事人自主 及迅速解決爭議

建立
勞動調解程序

勞動調解前置

銜接後續訴訟

減少勞工 訴訟障礙

便利勞工
尋求法院
救濟

- 管轄
- 程序費
用負擔
- 訴訟救
助
- 勞工進
行訴訟
的第三
人協助

促進審判程序 與實效

迅速的程序

- 訴訟促進義務
- 限期審結

審理程序的促進

- 適度調整辯論主義
及充實訴訟資料
- 合理調整證據法則

強化判決保護勞工權 益之實效

- 職權宣告假執行
- 履行之補償替代

強化紛爭統一解決

- 建立分階段審理模
式
- 擴大紛爭統一處理
- 工會之不作為訴訟

即時有效的 權利保全

銜接不當
勞動行為
裁決程序
之保全

擔保金上
限與減免

法院之
闡明義務

特定紛爭
定暫時狀
態處分之
要件及方
式明確化

處理原則：迅速、妥適、專業、有效、平等

目標：實質公平的審判
有效的權利救濟



一、專業審理

法院設立勞動專業法庭(第4條第1項)

擴大勞動事件範圍(第2條第1項、第3條)



勞動專業法庭及法官

- 各級法院設立勞動專業法庭或專股，處理勞動事件（第4條第1項、第3項）
- 優先遴選具有勞動法相關學識、經驗者擔任勞動法庭法官（第4條第2項、第3項）



一、專業的審理
設立勞動專業法庭

擴大勞動事件之範圍

範圍：（第2條第1項）

- 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間基於建教合作所生相關之民事爭議
- 三、因性別工作平等之違反等及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議

勞工與雇主的定義：（第3條）

- 因擴大勞動事件範圍，為各類型勞動事件適用本法程序上之所需，訂定本法所指勞工、雇主之定義
- 第3條關於勞工與雇主之定義，僅係為本法程序上適用所為，不涉及實體法律關係主體之意義。

一、專業的審理
擴大勞動事件之範圍



二、強化當事人自主及迅速解決爭議之功能

建立勞動調解程序(第2章)

勞動調解前置原則(第16條)

勞動調解程序與後續訴訟之銜接

(第29條第4項、第5項、第31條第2項、第34條)



勞動調解程序—勞動調解模式(第18條至第31條)



二、強化當事人自主及迅速解決爭議之功能
建立勞動調解程序

勞動調解委員會

- 由勞動調解委員會行勞動調解程序
- 勞動調解委員會之組成：
 - 勞動法庭法官1人
 - 十具勞資事務學識、經驗之勞動調解委員2人

勞動調解委員：

- 藉由具上述資格之人參與調解程序，有助於迅速地解明事案及形成解決紛爭之方案。基於中立、公正之立場處理勞動調解事件，並適用迴避規定（第20條第4項、第21條第3項）
- 法院遴選造冊，單一性別比例不得少於總人數3分之1（第20條第1項、第2項）
- 受理個案時，自名冊中指定適當之人組成勞動調解委員會（第21條第1項、第2項）
- 關於勞動調解委員之資格、遴聘、考核、訓練、解任及報酬等事項，由司法院定之。（第20條第3項）



二、強化當事人自主及迅速解決爭議之功能
建立勞動調解程序

勞動調解程序之進行-原則事項

先由勞動法庭法官審查(移送、補正、駁回)，審查認合法後，即組成勞動調解委員會，進行勞動調解(第21、22條)

法官於聲請日起30日內指定第1次調解期日(第23條第2項)

集中進行，原則上於3個月內以3次期日內終結(第24條第1項)

原則上程序不公開，因性騷擾所生勞動事件得隔離進行(第25條)

由法官指揮調解程序之進行(第23條第1項)

委員會之決定，以委員會過半數意見定之；數額之評議意見各不過半時，以次多額之意見定之(第27條第2項、第28條第4項)



二、強化當事人自主及迅速解決爭議之功能
建立勞動調解程序

勞動調解程序-期日進行事項(審理細則第29條)

○ 聽取雙方當事人陳述，為必要之闡明之發問與曉諭。(審理細則第30條)

○ 整理爭點及證據；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。(第30條第2項、審理細則第29條第1項第2款)

○ 調解之必要處置或調查證據(民訴第413條、審理細則第31條第1項)

○ 適時曉諭當事人訴訟之可能結果。(審理細則第29條第1項第4款、第2項)

○ 勸導當事人達成調解合意(審理細則第32條)

○ 酌定調解條款、提出適當方案或依職權視為調解不成立



二、強化當事人自主及迅速解決爭議之功能
建立勞動調解程序

勞動調解程序三次期日之進行

當事人：（第24條第2項）

- 於第1次期日即應完整主張事實及提出證據。
- 縱有補充，原則上應於第2次期日終結前為之。

勞動調解委員會：（第24條第3項、第26、27、28、31條）

- 聽取雙方陳述，整理爭點及證據，適時曉諭當事人訴訟之可能結果。
- 得依聲請或依職權調查證據，儘可能於第1次期日進行可為之證據調查，第2、3次期日進行剩餘之證據調查。
- 終結程序：①促成兩造達成解決合意 ②經當事人合意酌定調解條款③依職權提出適當方案④視為調解不成立。



二、強化當事人自主及迅速解決爭議之功能
建立勞動調解程序

勞動調解程序-必要處置與調查證據

- **必要處置**(審理細則第31條第1項、民訴第413條)
 - 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→為促成調解目的所為解明爭點事實或周邊事實之必要。
 - 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。
- **調查證據**(審理細則第31條第2項)
 - 勞動調解委員會依個案情形認有必要時
 - 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
- **進行方式**(審理細則第31條第3項、第4項、第46條第1項第6款)
 - 法官指揮程序進行；勞動調解委員告明法官後，得向為陳述之人或證人發問。
 - 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。
 - 處置或調查情形明確記載於筆錄。



二、強化當事人自主及迅速解決爭議之功能
建立勞動調解程序

調解成立

勞動調解，經當事人合意，並記載於調解筆錄時成立。
(第26條第1項)

調解成立，與確定判決有同一之效力。
(第26條第2項)

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。
(審理細則第35條)



二、強化當事人自主及迅速解決爭議之功能
建立勞動調解程序

勞動調解委員會酌定調解條款(第27條)

經兩造合意，由委員會酌定解決事件之調解條款

具有準仲裁(調解轉仲裁)之性質

作成調解條款經法官及委員簽名，視為調解成立



二、強化當事人自主及迅速解決爭議之功能
建立勞動調解程序

勞動調解委員會依職權提出適當方案

當事人不能合意成立調解，亦不願合意由勞動調解委員會酌定調解調款，勞動調解委員會即須依職權提出解決事件之適當方案。（第28條至29條）

先判斷事實、法律關係
再審酌右列事項決定解
決方案：

- 1. 斟酌一切情形。
- 2. 求兩造利益平衡。
- 3. 不違反兩造主要意思範圍內。

方案內容可包括：

- 1. 確認當事人間權利義務關係。
- 2. 命給付金錢。
- 3. 交付特定標的物或為其他財產上給付。
- 4. 定解決個別勞動紛爭之適當事項。

當事人或參與之利害關係
人送達或告知適當方案後：

- 1. 未合法異議：視為調解成立
- 2. 合法異議：視為調解不成立

二、強化當事人自主及迅速解決爭議之功能
建立勞動調解程序



視為調解不成立

- 當事人或參與調解之利害關係人對適當方案合法異議，視為調解不成立
(第29條第3項)

- 委員會參酌事件性質認有下列情形之一，視為調解不成立：(第31條)
 - 一、進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決。
 - 二、不能依職權提出適當方案。

個案如進行勞動調解不具迅速、妥適解決之實效，宜使當事人儘速脫離調解程序，依其意願循其他方式處理。例如：

1. 需調查多項證據而無法於三次期日內完成；
2. 須以另一訴訟之結果為前提；
3. 或當事人明示無調解意願，勞動調解委員會依其情況亦認因此不能以勞動調解程序妥速處理；
4. 委員會因成員意見不同，不能酌定調解條款或提出適當方案。



二、強化當事人自主及迅速解決爭議之功能
建立勞動調解程序

法官先為審查

聲請勞動調解

分案

勞動法庭法官

審查

無審判權
無管轄權

裁定移送
有審判權、
管轄權法
院(§22 II)

不合法

命補正或裁
定駁回
(§22 I)

✓係提起反訴者。

✓應為公示送達或
於外國為送達者。

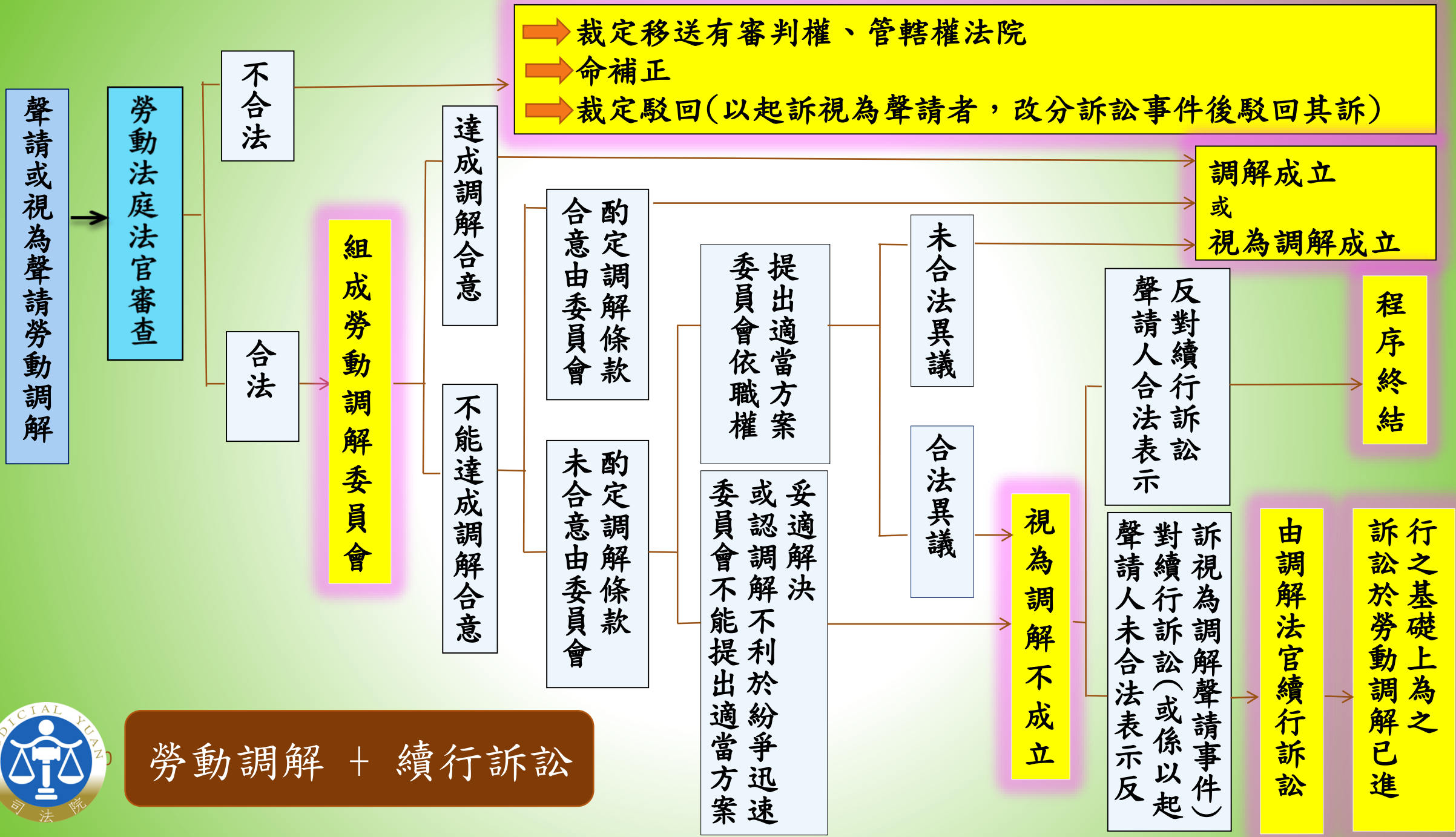
得裁定駁回
(民事訴訟法第
406條第1項第4
、5款；勞動事件
法第22條第3項)

勞動專業法庭之法官不得以下列理由，
逕依民事訴訟法第406條第1項規定以裁
定駁回調解聲請：

- 一、業經其他法定調解機關調解未成立
- 二、不能調解、顯無調解必要或調解顯
無成立之望 (第22條第3項)



→ 裁定移送有審判權、管轄權法院
 → 命補正
 → 裁定駁回(以起訴視為聲請者，改分訴訟事件後駁回其訴)



勞動調解 + 續行訴訟



勞動調解前置原則

勞動事件於起訴前，應經法院行勞動調解程序。(第16條第1項)

- 例外：
 - 經其他法定調解機關調解未成立者
 - 係提起反訴者
 - 他造當事人應為公示送達或於外國為送達者
 - 因性騷擾(性別工作平等法第12條)所生爭議

調解前置原則，不受其事件於訴訟時應適用程序種類之影響

- 通常、簡易、小額事件均適用

違反效果：當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。(第16條第2項)



勞動調解與後續訴訟之銜接—調解不成立以續行訴訟為原則

(第29條第4項、第5項、第31條第2項、第34條)

調解不成立

- 法院應告知或通知勞動調解聲請人

調解聲請人合法為
反對續行訴訟意思

- 法院程序終結

調解聲請人未合法為
反對續行訴訟意思

- 續行訴訟程序



勞動調解與後續訴訟之銜接

續行之訴訟程序

- 由調解委員會法官續行訴訟程序(第29條第5項)
- 後續訴訟於勞動調解已進行之基礎上進行(第16條說明第1點、第29條立法說明第5點、第34條)

下列調解程序中所生事項不得採為後續裁判之基礎：(第30條第1項)

- 1. 當事人不利於己之陳述或讓步。
- 2. 委員會之勸導(不包括適當方案)。

當事人於調解中就訴訟標的、事實、證據或其他得處分事項成立書面協議之陳述或讓步，應受拘束。(第30條第2項)

- 例外：
 - 1. 兩造同意變更；
 - 2. 因不可歸責於當事人之事由或依其他情形，依原協議進行訴訟顯然有失公平。



三、減少勞工訴訟障礙-便利勞工尋求法院救濟

便利勞工的管轄(第5、6、7條)

減輕勞工及工會的程序費用負擔(第11、12、13條)

強化訴訟救助(第14條)

勞工進行訴訟的第三人協助(第9、10條)



便利勞工的管轄

國際審判管轄權

- 以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、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。
(第5條第1項)
- 勞動事件之審判管轄合意，違反前項規定者，勞工得不受拘束。
(第5條第2項)

土地管轄

- 由起訴時被告之住所、居所、主營業所、主事務所所在地或勞工之勞務提供地法院管轄。
(第6條第1項)
- 勞工被訴者，得於為本案言詞辯論前，聲請移送該訴訟事件至其選定有管轄權之法院。例外：經勞動調解不成立而續行訴訟者，不得為之。
(第6條第2項)
- 上開聲請之裁定得為抗告。
(第6條第3項)

管轄合意按其情形顯失公平者，勞工不受拘束

- 勞工為原告→得逕向其他有管轄權之法院起訴。
(第7條第1項前段)
- 勞工為被告→得於本案言詞辯論前，聲請移送於其所選定有管轄權之法院。例外：經勞動調解不成立而續行訴訟者，不得為之。
(第7條第1項後段)
- 上開聲請之裁定得為抗告。
(第7條第2項)



三、減少勞工訴訟障礙
便利勞工向法院尋求救濟

減輕勞工及工會的程序費用負擔

調整訴訟標的金額或價額之計算標準

- 因定期給付涉訟，其訴訟標的之價額，以權利存續期間之收入總數為準；期間未確定時，應推定其存續期間。但超過5年者，以5年計算。（第11條）
- 民事訴訟法第77條之10：因定期給付或定期收益涉訟，以權利存續期間之收入總數為準；期間未確定時，應推定其存續期間。但其期間超過10年者，以10年計算。



減輕勞工及工會的程序費用負擔

減輕勞工裁判費與執行費之負擔：擴大部分暫免徵收範圍

- **裁判費**：因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟，勞工或工會起訴或上訴，暫免徵收裁判費之3分之2。(第12條第1項)
- 暫免徵收之裁判費，於判決確定後依民事訴訟法第77條之22第3項徵收。
- **執行費**：勞工提起確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費之訴訟勝訴而聲請強制執行時，先徵收執行標的金額20萬元以內之執行費，超過部分暫免徵收，日後由執行所得扣還。(第12條第2項)
- 勞資爭議處理法第59條第1項另有暫免繳聲請裁判費及執行費之規定。



三、減少勞工訴訟障礙
便利勞工向法院尋求救濟

減輕勞工及工會程序費用負擔

工會提起團體訴訟裁判費之暫免徵收及免徵

- 依民事訴訟法第44條之1及本法第42條起訴：
 - 先徵收訴訟標的金額或價額100萬元以內之裁判費(10,900元)，超過部分暫免徵收。(第13條第1項)
 - 暫免徵收之裁判費，於判決確定後依民事訴訟法第77條之22第3項徵收。
- 依第40條規定提起之不作为訴訟：
 - 免徵裁判費。(第13條第2項)



強化訴訟救助

無資力要件認定之明文化

- 勞工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，其聲請訴訟救助者，視為無資力支出訴訟費用。(第14條第1項)。
- 社會救助法第4條、第4之1條：低收入戶、中低收入戶需經申請戶籍所在地直轄市、縣(市)主管機關審核認定→聲請人應提出主管機關認定文件(審理細則第12條第1項)
- 特殊境遇家庭扶助條例第4條第1項：特殊境遇家庭僅有要件規定，依審理細則第12條第1項規定，聲請人應釋明具該條項規定要件之事實(例如：主管機關認定文件或其他可認符合所定要件之證據)

擴大職業災害事件應依聲請准予訴訟救助之範圍

- 勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟，法院應依其聲請，以裁定准予訴訟救助。但顯無勝訴之望者，不在此限。(第14條第2項)



三、減少勞工訴訟障礙
便利勞工向法院尋求救濟

勞工之輔佐人

強化工會、財團法人對勞工進行訴訟之協助：由事前許可改為事後審查
(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76條第1項經審判長許可之規定。
- 勞工應釋明所偕同之輔佐人符合上述要件(章程、選派文件或其他可即時調查之證據)，未釋明者仍應經審判長或受命法官許可(審理細則第8條第1項)
- 不以勞工所屬工會為限。
- 前項之工會、財團法人及輔佐人，不得向勞工請求報酬。
- 第1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。
- 於受命法官行準備程序時準用之。

三、減少勞工訴訟障礙
勞工進行訴訟的第三人協助



外籍勞工委任非律師為訴訟代理人之保護

- 受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款所定工作之外國人，經審判長許可，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其勞動事件之訴訟代理人者，有害於委任人之權益時，審判長得以裁定撤銷其許可。(第10條)
 - 民事訴訟法第68條第2項撤銷事由之例示
 - 撤銷裁定應送達為該訴訟委任之勞工當事人(民事訴訟法第68條第2項)
 - 撤銷時如發現訴訟委任之勞工當事人符合法律扶助法所定申請法律扶助之要件時，應告知得依法律扶助法申請法律扶助(法律扶助法第65條)



四、促進審判程序與實效

迅速的程序

- 訴訟促進義務 (第8條)
- 限期審結 (第32條)

合理調整審理程序規定

- 適度調整辯論主義及充實訴訟資料 (第33條第1項, 第34條第1項)
- 合理調整證據法則 (第35條至第38, 第33條第2項)

強化判決保護勞工權益之實效

- 擴大依職權宣告假執行範圍 (第44條)
- 履行之補償替代 (第39條)

強化紛爭統一解決功能

- 建立分階段審理模式 (第41條)
- 擴大紛爭統一處理 (第42條, 第45條第3項, 第45第4項)
- 工會之不作為訴訟 (第40條)

法院、當事人均應提升訴訟效能(第8條)

- **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。
- **當事人**應以誠信方式協力於調解及訴訟程序之進行，並適時提出事實及證據。

訴訟以一次期日辯論終結為原則(第32條)

- 以勞動調解成果為基礎(第16條說明第1點、第29條立法說明第5點、第34條)
- 法院如因案情繁雜或其他審理上之必要，仍得續行言詞辯論(第32條立法說明第1點)。
- 言詞辯論前之準備處置(第32條第2項)

四、促進審判程序與實效
迅速的程序



適度調整辯論主義及充實訴訟資料

第33條第1項

- 法院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。
- 闡明的限制：
 1. 在維護當事人間實質公平之必要範圍內
 2. 依已提出之主張及證據，闡明當事人提出必要之事實，及依職權調查必要之證據。
- 依職權調查，應使當事人有陳述意見之機會（立法說明、民事訴訟法第282條第2項）

第34條第1項

- 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。
- 讓法院可以審酌其他法定程序之事實、證據、決定等資料，以達訴訟經濟及強化訴訟外紛爭解決制度之功能
- 應使當事人有辯論之機會。
（第34條第2項）

四、促進審判程序與實效
合理調整審理程序規定



合理調整證據法則

證據的取得

(第35條、第36條)

明定雇主之文書提出義務

- 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

加強違反證物提出命令之效果

- 加重罰鍰
- 命強制處分
- 認應證之事實為真實

事實的推定

(第37條、第38條)

工資的推定

- 勞工證明受領與勞動關係之關連性即可

工時的推定

- 以出勤紀錄內容為原則

濫用證據契約之避免

(第33條第2項)

勞工與雇主以定型化契約訂立證據契約

↓
依其情形顯失公平

↓
勞工不受拘束。



證據的取得-本法明定雇主之文書提出義務

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。(第35條)

- 雇主文書提出義務之明確化，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
- 民事訴訟法第344條第5款之具體化



本法強化違反證物提出命令之效果

加重當事人、第三人違反證物(文書、勘驗物、鑑定所需資料)提出命令之效果：(第35條)

- 對當事人第三人均得裁定處3萬元以下罰鍰，並得命為強制處分。
- 當事人無正當理由不從法院提出之命令，法院得認依該證物應證之事實為真實。



事實的推定

民事訴訟法第281條：法律上推定之事實無反證者，無庸舉證



事實的推定-工資

勞工與雇主間關於工資之爭執，經勞工證明本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為其因工作而獲得之報酬。(第37條)

- 工資：因工作而獲得之報酬(不以形式上名稱認定)
 - 勞動基準法第23條第2項：雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。
- 勞工與雇主間關於工資發生爭執
 - 勞工證明本於勞動關係自雇主所受領之給付
 - 推定為其因工作而獲得之報酬。
- 勞工證明所受領給付與勞動關係之關連性→推定為工資
- 雇主否認→就否認事實(如對價性、經常性等)負舉證責任，須提出反對證據證明

39



四、促進審判程序與實效
合理調整證據法則

事實的推定-工作時間

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。(第38條)

- 工作時間：勞工在雇主指揮監督之下，於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。
 - 勞動基準法第30條第5項：雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。
 - 勞動基準法第30條第6項：出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。
- 勞工與雇主間關於工資發生爭執
 - 出勤紀錄記載出勤時間→推定為工作時間。
- 雇主否認→就否認係工作時間之事實負舉證責任，須提出反對證據證明

40

四、促進審判程序與實效
合理調整證據法則



濫用證據契約之避免

勞工與雇主間以定型化契約訂立證據契約，依其情形顯示不公平者，勞工不受拘束。（第33條第2項）

 避免雇主濫用優勢經濟地位



強化判決保護勞工權益之實效

加強判決確定前對勝訴勞工之權利保護(第44條)

- 擴大依職權宣告假執行之範圍
 - 勞工請求給付，雇主敗訴
 - 法院應依職權宣告勞工得假執行
 - 法院應依職權宣告雇主得供擔保或將標的物提存後免為假執行

履行之補償替代(第39條)

- 以法院判決所酌定之補償金，代替判決所命雇主應為一定行為或不行為之給付

42

四、促進審判程序與實效
強化判決保護勞工權益之實效



履行之補償替代

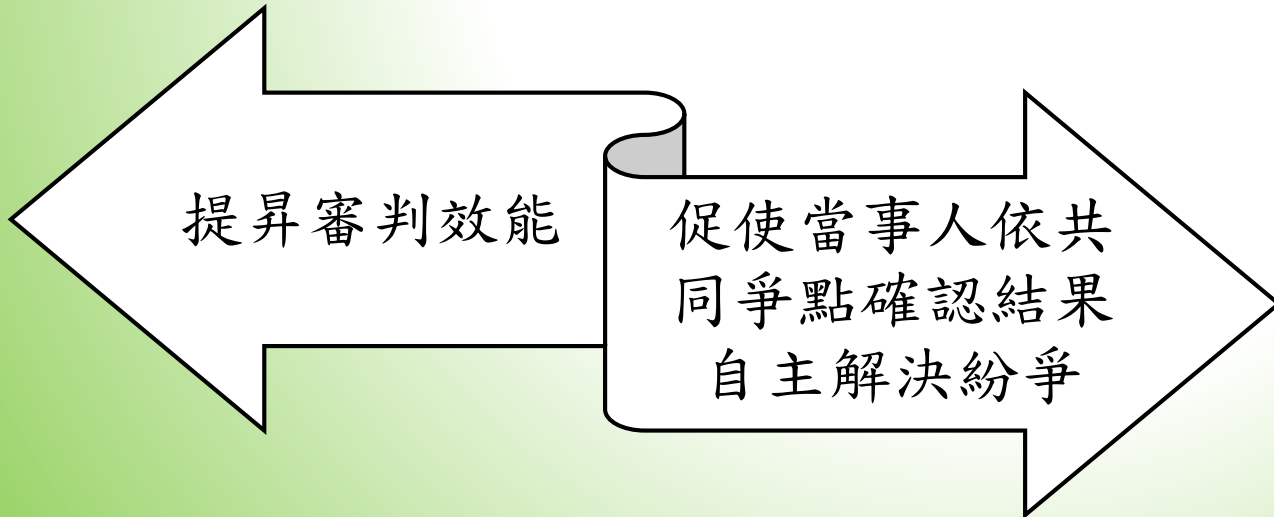
- 法院判令雇主為一定行為或不行為者，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決確定後一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金。（第39條第1項）
- 酌定補償金時，準用民事訴訟法第222條第2項規定。（第39條第2項）
- 逾法院所定期限如未聲請執行，勞工之權利即應以法院所命補償金代替滿足，不得再就行為或不行為請求聲請強制執行。（第39條第3項）



建立分階段審理模式-共同爭點中間確認之訴(第41條)



全部爭點



四、促進勞動事件之審判程序與實效
強化紛爭統一解決功能



共同爭點中間確認之訴-進行方式(第41條)

工會已依民事訴訟法第44條之1為會員起訴

工會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(包含法律關係及事實)是否存在之判決。

需於第一審言詞辯論終結前為訴之追加，且以1次為限；不另徵收追加之訴裁判費。

法院應就該追加之訴先為辯論及裁判
並得於該裁判確定前裁定停止原訴訟程序。

四、促進勞動事件之審判程序與實效
建立分階段審理模式



擴大紛爭統一處理-併案請求及併案審判(第42條)

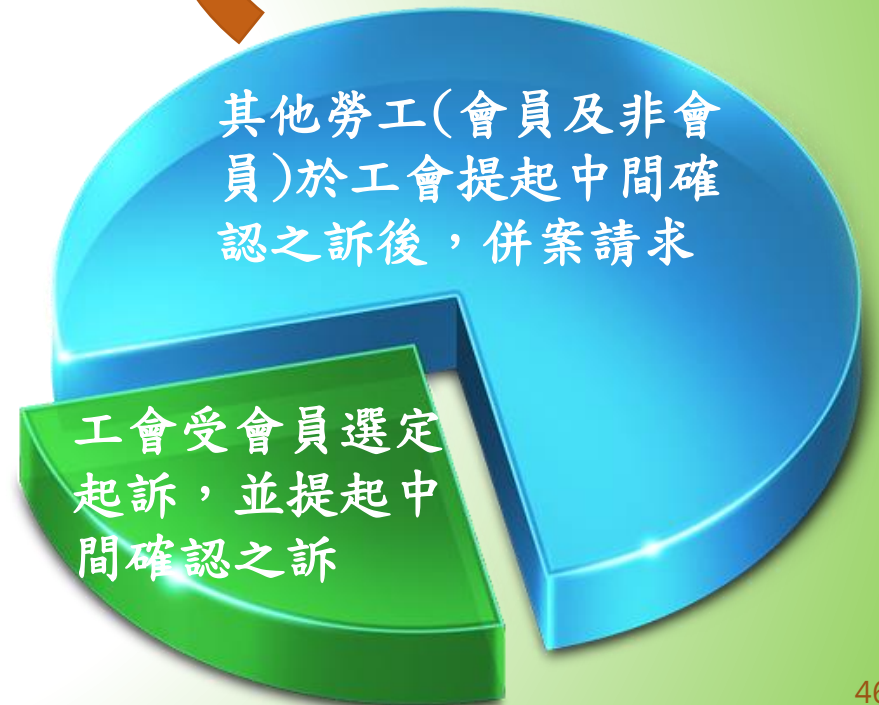
目的

- 擴大中間確認之訴的統一解決紛爭成效

方法

- 結合既有之：
- 公益選定當事人制度
(民訴第44條之1)
- 公告曉示制度
(民訴第44條之2)
- 本法所定中間確認之訴
(本法第41條)

基於同一原因事實與雇主發生紛爭，而有共同利益之多數勞工



46

四、促進勞動事件之審判程序與實效
強化紛爭統一解決

併案請求及併案審判-進行方式(第42條)

為原告之工會已追加提起第41條之中間確認之訴

法院依聲請或依職權，公告曉示其他有共同利益之勞工(不限於會員)得併案請求：

併案請求人視為已選定原告為當事人

追加中間確認判決確定後30日內，原告表明為全體選定人請求之應受判決事項，並補繳足額裁判費，視為併案請求之人自併案請求時已經起訴。

工會不同意併案起訴者，法院得依職權公告曉示其他共同利益勞工起訴，由法院併案審理。



四、促進勞動事件之審判程序與實效
擴大紛爭統一處理

工會對離退職勞工及無法加入工會勞工之訴訟協助

參加工會勞工

- 所屬工會可依民訴44條之1規定為被選定人，適用本法所定由工會為勞工進行訴訟、保全程序等規定。

非自願未參加工會之勞工

1. 在職期間，依工會法無得參加之工會
2. 離、退勞工就離、退前勞動關係之權利爭議事項發生爭執

- 無所屬工會可為被選定人為勞工進行訴訟

四、促進勞動事件之審判程序與實效
強化紛爭統一解決之功能



工會對離退職勞工及無法加入工會勞工之訴訟協助

- 多數有共同利益之勞工，於在職期間依工會法無得加入之工會者，得選定同一工會聯合組織為選定人起訴。但所選定之工會聯合組織，以於其章程所定目的範圍內，且勞務提供地、雇主之住所、居所、主營業所或主事務所所在地在其組織區域內者為限。（第45條第3項）
- 多數有共同利益之勞工，於離職或退休時為同一工會之會員者，於章程所定目的範圍內，得選定該工會為選定人起訴。（第45條第4項）



工會之不作為訴訟

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。(第40條)

- 為民事訴訟法第44條之3之特別規定→不需經目的事業主管機關許可及監督
- 法定訴訟擔當，無需個別會員之授權。
- 應委任律師代理訴訟，律師酬金為訴訟費用之一部，並應限定最高額(第2項、第5項)
- 工會違反會員之利益而起訴者，法院應以裁定駁回其訴。(第3項)
- 訴訟之撤回、捨棄、和解，應經法院之許可。(第4項)
- 不作為請求事件之勞動調解程序亦有適用。(第6項)

四、促進勞動事件之審判程序與實效
強化紛爭統一解決之功能



五、即時有效的權利保全

銜接不當勞動行為裁決程序之保全程序

(第46條)

- 強化以裁決代替釋明之機制
- 聲請裁定撤銷保全處分事由之限縮

擔保金之上限及減免

(第47條)

- 給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費與確認僱傭關係存在事件、勞保條例第72條第1、3項之賠償事件
- 提供擔保對於其生計有重大影響者
- 工會為被選定人之準

法院之闡明義務

(第48條)

- 發現進行訴訟造成其生計上之重大困難者

定暫時狀態處分要件明確化

(第49、50條)

- 確認僱用關係存在與否之爭執或調動違法之爭執
- 法院認勞工有勝訴之望或認雇主調動勞工之工作，有違反法令之虞
- 雇主繼續僱用或依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難
- 得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付薪資，或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。
- 勞工本案敗訴後命其返還受領工資之裁定



銜接不當勞動行為裁決程序之保全

勞工依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決者，於裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分。(第46條第1項)

- 需有對雇主之民事上請求爭議(即本案請求爭執，不以業已起訴為限)

以裁決代替釋明(第46條第1項、第2項)

- 勞工就裁決決定之請求，向法院聲請保全處分時，有下列情形之一者，得以裁決決定代替請求及保全原因之釋明，法院不得再命勞工供擔保後始為保全處分：
 - 一、裁決決定經法院核定前。(同勞資爭議處理法第50條第1項、第2項*)
 - 二、雇主就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟。



銜接不當勞動行為裁決程序之保全

聲請裁定撤銷保全處分事由之限縮(第46條第3項)

- 勞工就民事爭議事件申請裁決，於裁決決定前向法院聲請保全處分者，於裁決事件終結前，不適用民事訴訟法第529條第1項關於限期起訴及撤銷假押、假處分之規定。(勞資爭議處理法第50條第3項規定之明確化)
- 裁決決定未經法院核定，如勞工於受通知後30日內就裁決決定之請求起訴者，不適用勞資爭議處理法第50條第4項關於聲請撤銷保全處分之規定。(立法理由第3點說明係因已視為雙方依裁決決定達成合意，故本項應限於雙方均未依勞資爭議處理法第48條第1項起訴之情形)



擔保金之上限及減免

勞工就下列請求聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，法院依民事訴訟法第526條第2項、第3項所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之10分之1（第47條第1項）

- 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
- 確認僱傭關係存在事件

前項情形，勞工釋明提供擔保於其生計有重大影響者，法院不得命提供擔保。（第47條第2項）

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，準用前二項之規定。
（第47條第3項）



法院之闡明義務

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（第48條）

- 避免勞工因欠缺法律專業能力而不知行使其保全權利
- 本條固指示法院應為闡明，惟勞工聲請時，仍適用本法及民事訴訟法關於保全程序之規定，依其所定要件及程序處理。



確認僱傭關係訴訟之保全程序(第49條)

勞工提起確認僱傭關係存在之訴，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，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。(第1項)

第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。(第2項)

前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。(第3項)

- 民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化。
- 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處分內容，由法院就個案具體狀況為自由之裁量。



確認僱傭關係訴訟之保全程序

—勞工本案敗訴後裁定返還工資

- 法院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第49條第1項、第2項處分之裁定時，得依雇主之聲請，在撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲請附加自受領時起之利息。但勞工已依第一項、第二項處分提供勞務者，不在此限。（第49條第4項）
- 前項命返還工資之裁定，得抗告，抗告中應停止執行。（第49條第5項）
- 限於依第49條第1項、第2項裁定為給付工資之定暫時狀態處分。
- 返還工資之裁定，勞工依第5項得為抗告。至於雇主聲請返還工資受全部或一部駁回之裁定者，依民事訴訟法第482條前段規定亦得為抗告。



調動工作之保全程序

- 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。(第50條)
- 民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化。
- 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處分內容，由法院就個案具體狀況為自由之裁量。

即時有效的權利保全



附則

第51條：新舊程序適用原則

- 除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。
- 本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件：
 - 依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之。
 - 不適用第16條第2項強制調解前置之規定。
 - 已依法定程序進行之行為，效力不受影響。
 - 依繫屬時之法律或第6條第1項規定，定法院之管轄。
 - 尚未終結之保全事件，由繫屬之法院依本法所定程序終結之。

第52條、第53條：授權由司法院定本法施行細則、勞動事件審理細則及本法施行日期。

司法院108年8月16日院台廳民一字第1080022658號函
指定本法自109年1月1日施行

