

# 勞動事件法解析

2019.12.18更新版本

主講人：邱羽凡 助理教授 (交通大學科技法律學院)



## 講師簡介

# 邱羽凡助理教授

現任：

**交通大學科技法律研究所助理教授**

勞動部不當勞動行為裁決委員會委員

新竹縣政府就業歧視暨性平會委員

新竹科學園區性平會委員

交通大學性平教育委員會委員

交通大學人事室法律顧問

勞動部委任勞資爭議獨任調解人

勞動視野協會常務理事

婦女新知基金會董事

### □學歷

德國哥廷根大學法學博士 (勞動法專攻)

德國哥廷根大學法學碩士(LL.M)

政治大學法律系碩士(勞動法與社會法組)

台灣大學法律系法學組學士

### □經歷

寰瀛法律事務所律師

中華電信工會研究處處長

德國金屬工會IG METALL法蘭克福總會法律處&國際處實習員

# 課程大綱

- ① 勞動事件法之立法目的
- ② 勞動事件法之適用
- ③ 降低訴訟障礙之總則規範
- ④ 勞動調解程序
- ⑤ 勞動事件之特色程序
- ⑥ 工會角色與勞動事件法
- ⑦ 勞動事件保全程序



## 勞動事件法的七大重點

**1 專業的審理**  
設立勞動專業法庭。

**2 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。

**3 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。

**4 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。

**5 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。

**6 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。

**7 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。

# 勞動事件法之立法目的

# 勞動事件法立法經過

1999年全國司法改革會議之結論

勞動部於2007、2008年連續兩年再度啟動立法討論

司法院於2017年1月正式委託政治大學法學院研究小組為初步草案

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

政治大學法學院研究小組(黃程貫、姜世明、許政賢、沈冠伶、林佳和、邱羽凡、)於2017年6月28日提出初步草案

2018年11月9日立法院三讀通過《勞動事件法》

2020.01.01

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**

- 以一年緩衝期為準備，2020年1月1日開始施行。
- 勞動事件法通過時，立法院附帶決議要求，司法院在勞動事件法實施三年後須重新檢討修正。

施行勞動事件法

# 立法目的

## 建立專業、迅速、便利的勞動事件特別程序

勞工多為經濟上弱勢、勞資爭議須迅速解決，然證據偏在於資方，為賴於當事人自主合意解決紛爭及勞資雙方代表參與等特性，保障勞工在勞資爭議訴訟事件的權益，而有訂立勞動訴訟程序特別法之需求。

### 【立法目的】

為妥適、專業、迅速、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，進而謀求健全社會共同生活，特制定本法。(第1條)

### 【定位：勞動事件法為民事訴訟法之特別法】

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)

## 建立專業、迅速而便利的勞動事件特別程序

- 勞動事件法的七大重點**
- 1 專業的審理**  
設立勞動專業法庭。
  - 2 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。
  - 3 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。
  - 4 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。
  - 5 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。
  - 6 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。
  - 7 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。

# 勞資爭議案件處理結果

- 1. 2015年調解共25,056件：
  - ① 成立者共12,985件【占51.82%】
  - ② 不成立者共**8,058件**【占32.16%】
  - ③ 撤回者共4,013件【占16.02%】
- 2. 2015年協調共269件：
  - ① 成立者共123件【占45.72%】
  - ② 不成立者共**85件**【占31.60%】
  - ③ 撤回者共61件【占22.68%】
- 3. 2015年仲裁共12件：
  - ① 作成仲裁判斷者共3件【占25%】
  - ② 和解者共5件【占41.67%】
  - ③ 無法作成仲裁判斷者共**4件**【占33.33%】

共有**8147**件未成立。撤回與不成立之案件，不排除有未解決但不願繼續再尋求救濟者。

# 各地方法院勞資爭議訴訟事件件數

地方法院	新收案件	終結案件
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	<b>3,573</b>	3,345

由統計數據可知，情況與先前未有太大差異，約有**5千**件勞資爭議消失...

勞工多為經濟上弱者耐冗長費時、高額支出之訴訟，且關乎其財產權與生存權；在大規模事件，更有防止事件擴大造成社會經濟損失而需迅速解決。

勞動事件之事證資料多存在雇主支配領域，需求實質之器平等保障。

勞資關係具持續性，須維持和諧、避免激化對立，有賴當事人之利益被顧慮並為合意性解決。

簡易迅速性



實質平等性



和諧性



勞動事件之特殊性&需求



事實認定之困難性



專門性及裁量判斷性



集體事件之特殊性

例如職災損害賠償之因果關係認定困難。

勞動法規具有一定專門性與複雜性，且有多搶不確定法律概念，例：合理補償、工作規則合理性變更、情節重大、不能勝任等。

資料來源：  
沈冠伶，勞動調解程序之重構，頁230-231 (2019年8月)。

接下頁

## 臺灣高等法院106年度勞上字第97號判決

「依證人余姝滿就前開事件於原審到庭所為之證言略以：「...被上訴人情緒很激動，無法接受我們的考績分數4.6分，在評量上算是極差的分數，他突然站起來衝出去拿了一把美工刀進來說『一定要有人死給你看我的考績才會變好嗎？』我們嚇住，外面的助理有聽到他一直喊，外面的助理也有進來幫忙攔住被上訴人，因為被上訴人要作勢要割腕，我們合力制止他...」

判決理由：「余姝滿於被上訴人情緒失控前（30分26秒左右），確實於對話中表示不希望被上訴人加入工會，並認為被上訴人加入工會會讓被上訴人在職務上面、助理之工作上面分心等語，而被上訴人於此對話後隨即發生情緒失控之行為（31分51秒），前開對話過程係連續且未中斷，則余姝滿前於100年間被上訴人欲加入工會時，已單獨與被上訴人晤談表示最好不要加入工會等語，嗣自100年後被上訴人之績效考評結果開始不佳（詳後述），是被上訴人抗辯因余姝滿上述言論似有涉及妨害其加入工會之嫌，此係造成其當日情緒失控之原因等語，尚堪採信。」、「足見被上訴人確係因認其加入工會致上訴人對其施壓，及在評核考績時不公平對待，一時情緒崩潰而有系爭失控行為，與會之余姝滿、呂宜芳亦知悉上情，是證人余姝滿於前開會議進行中，精神上尚能自持，事後仍能繼續擔任考績的晤談工作，雖事後心情難免無法平復，仍難遽謂被上訴人之系爭失控行為當場已致與會主管心生畏懼，構成精神上不法侵害。」

資料來源：  
沈冠伶，勞動調解程序之重構，  
頁230-231 (2019年8月)。



例如職災損害賠償之因果關係認定困難。



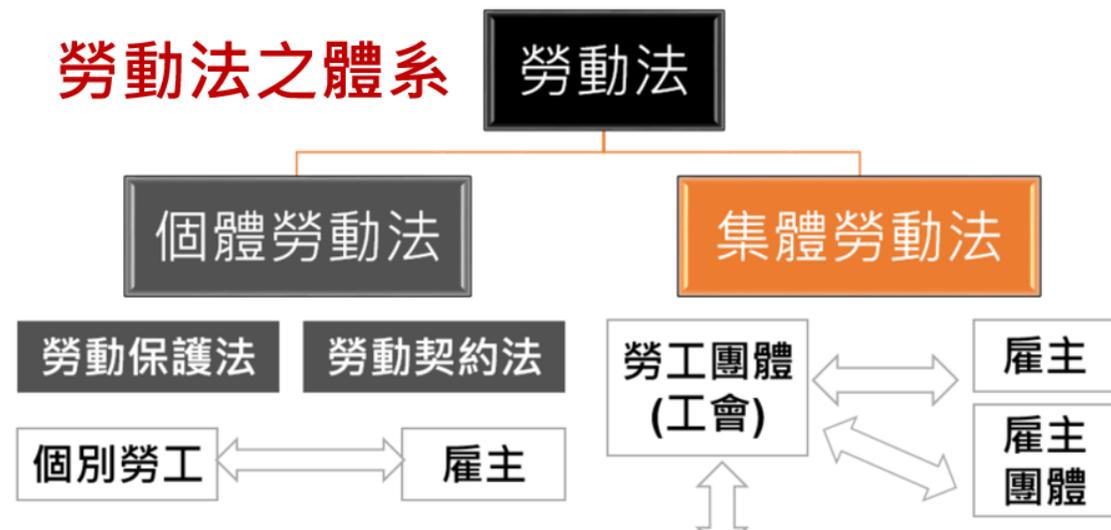
勞動法規具有一定專門性與複雜性，且有多搶不確定法律概念，例：合理補償、工作規則合理性變更、情節重大、不能勝任等。



# 勞動事件之特殊性

- 工會介入勞工與雇主間之勞動關係，以團體協約創造勞動條件。
- 不當勞動行為事件(雇主或代表雇主行使管理權之人，對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。)
- 爭議行為→合法之侵權行為
- 勞工意思表示之解釋？！

## 勞動法之體系



交通大學科技法律研究所推廣教育碩士學分班

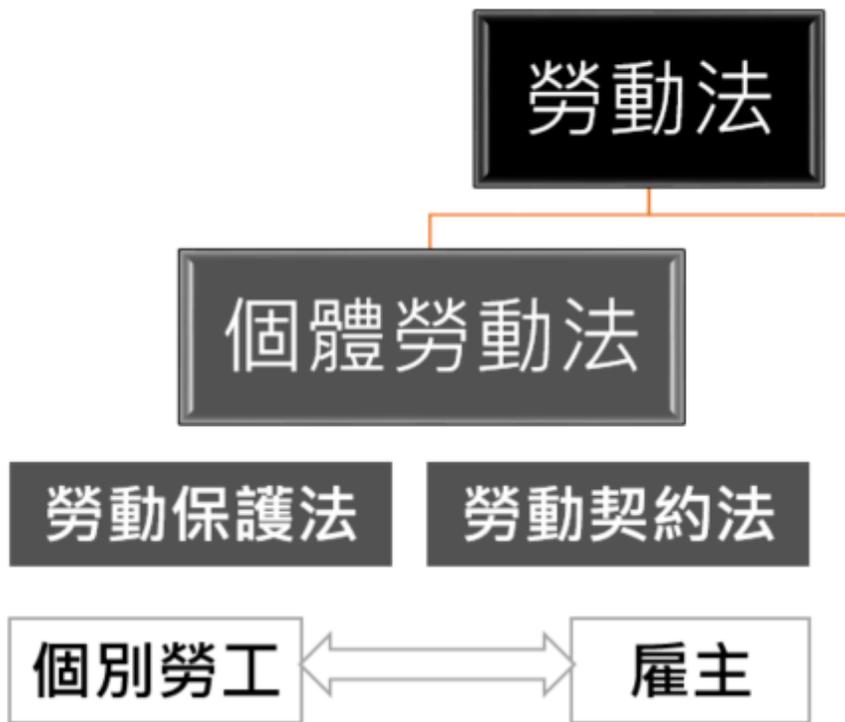
19. Januar 2017 · 🌐

<<勞動法理論與實務>>修課心得

授課教師：交大科法學院邱羽凡老師

2015年交大科法學院創設第六大學群，《社會正義、性別平權與勞動權益學群》。《勞動法理論與實務》是其中一門核心課程，《勞動法理論與實務》這門課主要授課範圍是「個體勞動法」，集中在個別勞工權益的保障，也是下學期馬上要開設的《集體勞動法與勞動訴訟實務》的先修課程，二門課均為三學分，共組成本學院完整的勞動法課程學習。《勞動法理論與實務》課程兼具學理深度與實務需求，經過一學期學習後，讓我深感收穫良多。

勞動關係本身即是民事契約關係，但勞動法規卻對於民法原則作出很多調整，以達成矯正勞資雙方談判地位不對等的目的。因此，學習勞動法的本身，除了掌握勞動法規的操作外，更重要的是培養勞工的權利意識。雖然在社會中，大家已經習慣資本主義的觀念，諸如：「市場自由」、「私法自治」等概念。然而，上述概念絕非無可挑戰。經濟成長的果實過分由資方享受，法律自應介入調整。上課過程中，羽凡老師會透過許多案例引導同學思考，民法原則在勞雇關係中是否應作適當的調整？培養同學們正確的勞動權利意識。



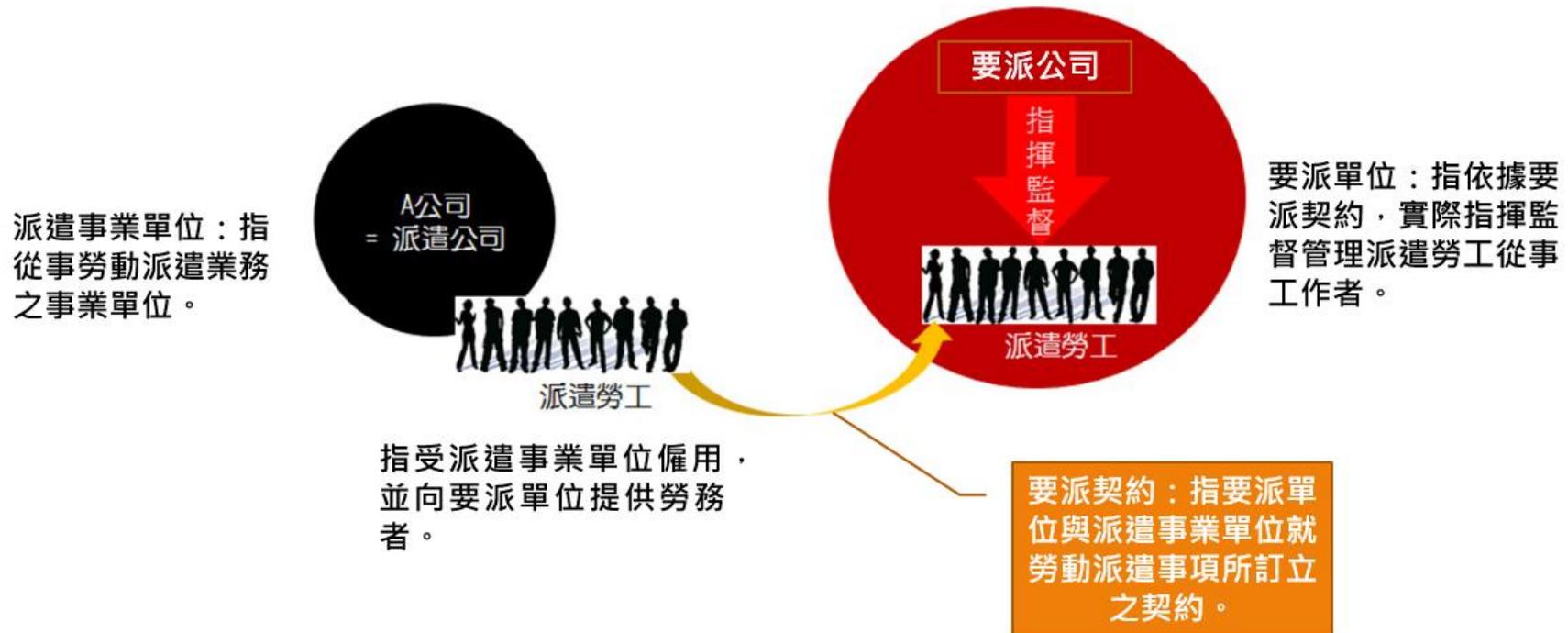
## 勞動法的起源：自由?!

- 資本主義之市場經濟；勞動力作為商品
- 雙重自由的僱傭勞動者，「自由的一無所有」！  
 勞工得自由支配、出賣勞動力，理論上雖亦有不出賣勞動力的自由；惟勞工不擁有生產工具，從而有不受之束縛的自由，但勞工也從而不得不出賣所僅有勞動力
- 勞資利益之本質性的衝突：  
勞方之利益在於確保合乎生活水準的勞動條件；  
資方之利益在於降低生產成本、提高生產效率以獲取最大利潤，確保其在市場上的競爭力



# 臺灣高等法院臺中分院108年度勞上易字第13號判決

被上訴人於上訴人退出後同意繼續在台中榮總工作，自係為威務公司提供勞務，且被上訴人無法同時為上訴人及威務公司提供勞務，被上訴人自係在與上訴人結束勞動關係後將會繼續在台中榮總工作，衡情當係被上訴人先與上訴人終止兩造之勞動契約，才會接受威務公司之派遣，被上訴人於台中榮總勞務工作之僱用人易主後，繼續在台中榮總工作，自係受威務公司之僱用。



# 討論主題：餐飲外送員勞工身分爭議 兼論僱傭與承攬區別

1. 外送員與電商平台（例如：UberEats、Foodpanda、Honestbee等）的勞務關係
2. 目前我國或其他國家相關法令規範
3. 對於勞政機關保障此類工作者之建議



## 勞工之定義，如何界定？

理由書：

- 「有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險」
- 「實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險」



釋字第740號：

- ① 得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間）
- ② 是否自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）



勞工？

# 勞動從屬性？

“你不用打卡，但是必須隨傳隨到。”

“我們不給工資，你拿的是服務費。”

“你是司機，但你承攬的送貨路線同時也是你的事業（你不是勞工）。”

“你不用買我們的車，但是有一輛可靠性能好的貨車，會讓你送貨更順利。”

<https://www.youtube.com/watch?v=d5OQPh48hiA>



# 勞動事件 之特殊性& 需求

## 集體事件 之特殊性

- 「工會」於勞動事件中共出現21次，共計於10條中有所規範(§§2, 9, 12, 13, 40, 41, 43, 44, 45, 47)☞團體訴訟(工會)之重要性。
- 團體協約之特殊性？集體性之私法自治(als kollektiv ausgeübte Privatautonomie)
- 爭議行為之特殊性？不具違法之侵權行為

全國關廠工人連線  
大約 4 年前

韓國Hydis工會幹部裴宰炯上吊控訴  
台灣勞團至何壽川住處潑紅漆 聲討「殺人兇手」  
2015. 5. 12臺灣聲援Hydis勞工連線

永豐餘集團在韓投資的Hydis公司，今年四月起無預警全數解雇勞工。儘管Hydis勞工發起多波抗議，並兩度來臺陳情，卻仍無法改變臺灣資方惡性關廠的決定，Hydis勞工在資方片面關廠的利川廠房中抗爭。然而，5月11日下午，韓國金屬工會Hydis支會資深幹部、曾任支會會長的裴宰炯(배재형)，被發現上吊陳屍於江原道的雪嶽山，遺體目前被送往東草的殯儀館。…… 更多



# 勞動訴訟改革動機與目標

- 第一、訴訟曠日廢時，致使勞工難以獲得即時救濟；
- 第二、各種裁判費用與律師費用之負擔造成訴訟之經濟性障礙。
- 第三、現行之法院調解程序之成效低落，尤其是非由法官之人擔任調解人員時，其專業性有待加強。
- 第四、民事訴訟法規範對於勞動爭議事件形成訴訟上之障礙，例如關於管轄法院問題或是舉證責任問題。

## 改革方向與重點

### 一、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。

# 勞動訴訟改革動機與目標

第五、勞工法庭之專業度欠缺致未能落實原本期待之功能，由於勞工法庭的法官多由民事庭法官輪辦，導致其對勞動爭議事件之專業程度與預期目標有相當距離，復以從事審判工作之司法人員多欠缺勞資關係之知識與訓練，以至於審理中多有未切中勞資關係本質之情形。

- **勞動事件法§4 I【各級法院設立勞動專業法庭或專股，處理勞動事件】**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。
- **勞動事件法§4 II【勞動法庭法官】**前項勞動法庭法官，應優先遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。

## 改革方向與重點

### 二、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。

- **地方法院受理勞動事件事務分配辦法第3條**：法院受理勞動事件，應分由勞動專業法庭或專股（以下簡稱勞動法庭）處理。）
- **各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法第 10-1 條**：( I )最高法院應依法律之規定，成立專業法庭；並得視業務需要成立之。其庭數以一庭為原則。( II )前項專業法庭，應擇定具有該專業領域學識、經驗之庭長及法官優先辦理之。
- **地方法院及其分院處務規程第 28 條**：依勞資爭議處理法、少年事件處理法或其他法規應由法院處理之專業案件，得設立專庭或由專人處理之。
- **高等法院及其分院處務規程第 24 條**：依勞資爭議處理法、少年事件處理法、道路交通管理處罰條例或其他法令，應由法院處理之專業案件，得指定專人或專庭處理之，但事務較簡者，得指定人員兼辦之。



## 勞動事件法的七大重點

- 1 專業的審理**  
設立勞動專業法庭。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 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。

## 02. 勞動事件法之適用

# 勞動事件法內容

\*全文共5章，共計53條。

章名	條文	條文總數
第一章 總則	§1-§15	共15條
第二章 勞動調解程序	§16-§31	共16條 (30%)
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

# 勞動事件法之適用原則：第51條

## 勞動事件法§51：

- (第1項)除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。
- (第2項)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，不適用第十六條第二項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響。
- (第3項)本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依繫屬時之法律或第六條第一項規定，定法院之管轄。
- (第4項)本法施行前已繫屬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。

## 立法理由：

- 一. 勞動事件之審理於本法制定前，原適用民事訴訟法等相關程序法律，本法制定後，依照程序從新之基本原則，就本法規定之部分，自應適用本法審理，爰於第一項揭示此旨。
- 二. 本法施行前，已經依照原法定程序進行之行為，包含當事人之各項訴訟行為，其效力仍應依照原法定程序之法律定之，亦無本法第十六條第二項關於調解前置規定之適用，以免因本法之施行，使程序行為之效力產生變動，阻礙程序之進行，爰設第二項規定。
- 三. 法院之管轄應以起訴時定之，起訴時有管轄權之法院，不因情事之變動而受影響。本法施行後，於起訴或聲請勞動調解時已經取得管轄權之法院，自不因本法之施行受影響，惟為利勞工起訴及應訴，亦得適用本法第六條第一項規定以定其管轄，爰訂定第三項。
- 四. 本法施行前已經繫屬之假扣押、假處分及定暫時狀態之處分事件，應依本法所定程序終結，爰於第四項明定之。

# 勞動事件法之適用對象：第2條

§2 I：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。

# 因勞動關係所生民事上權利義務之爭議

§2 I 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。」 ➡ 不限於「**勞工與雇主之間**」之民事上權利義務之爭議，例：

- ✓ 基於團體協約，工會對雇主之請求
- ✓ 基於勞工法令，派遣勞工對於要派雇主之請求
- ✓ 基於勞工法令(團體協約法)，雇主對工會之請求
- ✓ 基於勞工法令，求職者對於招募單位(雇主)之請求

# 勞動事件範圍之擴大

【因勞動關係所生民事上權利義務之爭議】

§2 I 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。」

除勞工行政機關主管之法令(如：勞動基準法、性別工作平等法)外，尚包括雖非勞工行政機關主管，但其有權解釋之法令(如：企業併購法第16、17條)，及其他與勞工權利義務相關者(如：船員法第4章、公司法第235條之1)等。

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。



- 憲法(1)
- 法律—勞動基準法(2)
- 命令(3)
- 法院之判決(4)
- 行政機關(勞動部)之解釋令(5)
- 團體協約(6)
- 勞資會議決議(7)
- 工作規則(8)
- 勞動契約(9)
- 企業慣例(10)
- 雇主指示權(11)

例：勞工基於勞動基準法向雇主請求給付加班費、資遣費之爭議

例：勞工基於勞動契約向雇主請求給付工資之爭議

例：勞工基於工作規則向雇主請求給付年終獎金之爭議

例：勞工遭到非法調職、解僱之爭議

派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。



指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。



要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

### 勞動基準法第 17-1 條：

- (I) 要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。
- (II) 要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，**以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示**。
- (III) 要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。**逾期末協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約**，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。

派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。



指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。



要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

勞動基準法第 22-1條【第1項】派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第27條規定限期令其給付而屆期未給付者，**派遣勞工得請求要派單位給付**。**要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之**。

勞動基準法第 63-1條

(I)**要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任**。

(III)**要派單位及派遣事業單位**因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，**應連帶負損害賠償之責任**。

# 勞動基準法第 9 條

(民國 108 年 05 月 15 日修正)

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。**派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。**

## **臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第8號判決(2019年1月16日)**

工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。而勞動派遣，係指派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位，接受該要派單位指揮監督管理，提供勞務之行為。**派遣事業單位與派遣勞工間應為不定期勞動契約（最高法院104年度台上字第420號判決意旨參照）**。另指導原則第7條第3項規定：「有繼續性工作應為不定期契約。派遣單位僱用派遣勞工從事經常性工作，不得配合要派單位之需求與派遣勞工簽訂定期契約。」亦足供佐參。

## 臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第8號判決(2019年1月16日)

派遣勞工所從事者是否為繼續性工作，應以工作的性質及內容而定，不是以派遣單位與要派單位所簽訂要派契約有無期限的約定為準。如以要派契約訂有期限，就一律認為派遣單位與派遣勞工簽訂者為定期契約，工作內容就不是繼續性工作，則派遣單位就可以用此種方式規避勞基法保障勞工權益的立法意旨，而使派遣勞工陷於明顯不利之境地。要之，在此情形下，派遣勞工僅能基於勞動契約獲取約定的薪資，但有關獎金計算、休假年資、資遣年資等勞工所應享有的其他保障，將因此受有減損甚至剝奪，派遣單位則藉此得以從中獲利，其獲利來源之一，正是因為派遣勞工的休假年資等基本保障受到減損的結果，乃侵蝕勞工提供勞務依法本應獲取的相當合理對價，顯然不當。本件原告之勞務給付，受臺中榮總指揮監督，負責傳送病歷、病床、藥品、廢棄醫療用品，及接受庫房、各病房之調度，工作固定，按月計薪，依其工作內容及性質，自屬非特定性之繼續性工作，應為不定期契約，堪以認定。據此，兩造間勞動契約有關期限條款的約定部分，自不符合勞基法第9條第1項所定因特定性工作而得簽訂定期契約之情形，且本條項規定是保障勞工權益的強制性規定，雇主不得任意違反，依民法第71條規定，應為無效。

## 外送員之從屬性分析

---

- 要申請成為平台外送員，各平台多要求外送員需自備交通工具（機車、自行車或汽車），且需自行負擔汽油費用與保養費等（如更換機油錢、耗損）。
- 在工作時間的安排上，有平台業者採取隨時上線、下線之模式，且外送員的確具有拒絕派單權利，然派單的取消率（百分比）不但可能會影響平台業者所提供之獎金領取資格，甚至週取消總趟次若大於等於一定次數則會收到簡訊警告，情節嚴重者將會喪失獎勵資格或終止合作（停權），另依造拒單次數給不能程度之懲戒，例如在給予一定時間之停班，連續停止接單數次以上會被終止合作；
- 亦有平台業者要求讓外送員應預先預載工作時段，且平台業依據外送員準時出席率、臨時取消率、超級尖峰時段的出席次數之評分，由得分較高之外送員優先選填工作時段。另有有些平台業者限制外送只能登記在單個地區外送，亦不能隨時任意換所登記之外送地區。



### 勞動事件法§3 I :

本法所稱勞工，係指下列之人：

- 一. 受僱人及其他基於從屬關係提供其勞動力而獲致報酬之人。
- 二. 技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人。
- 三. 求職者。

### 勞動事件法§3 II :

本法所稱雇主，係指下列之人：

- 一. 僱用人、代表雇主行使管理權之人，或依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之人。
- 二. 招收技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人者或建教合作機構。
- 三. 招募求職者之人。

註：勞動事件法§3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中勞工與雇主之意義。

例如§35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。」，則於派遣勞工為請求時，僱用人、代表雇主行使管理權之人，或依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之人，均有提出依法令應備置之文書的義務。

# 勞動事件範圍之擴大



## 高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法

第3條 本法用詞，定義如下：

一、建教合作：指職業學校、附設職業類科或專門學程之高級中學及特殊教育學校（以下簡稱學校），與建教合作機構合作，以培育建教生職業技能為目標之機制。

二、建教生：指於學校就讀，參加建教合作計畫，在一定期間內於建教合作機構接受職業訓練，領取一定生活津貼之在學學生。

三、建教合作機構：指與學校簽訂建教合作契約，傳授建教生職業技能之事業機構。

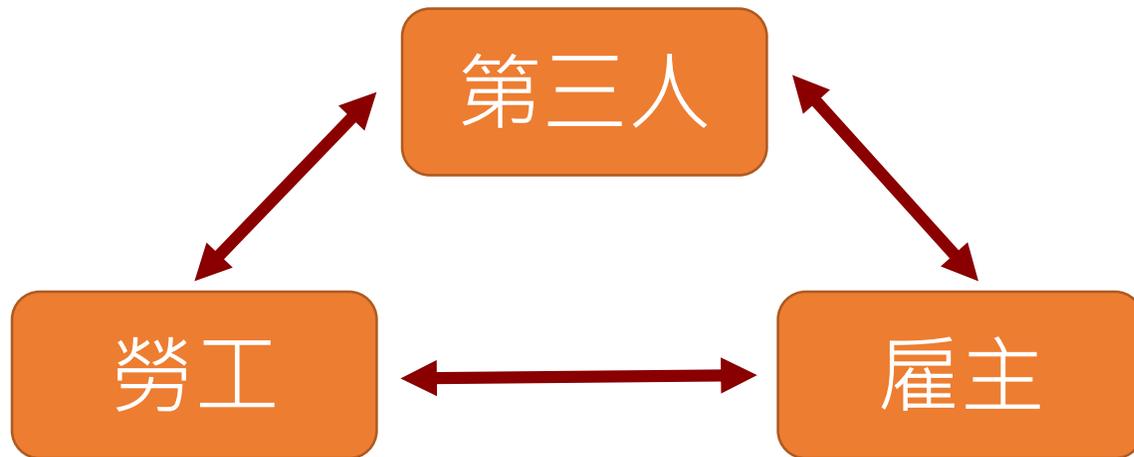
四、建教合作契約：指學校與建教合作機構所簽訂，由學校安排建教生於一定期間前往建教合作機構學習職業技能之契約。

五、建教生訓練契約：指建教生與建教合作機構所簽訂，由建教生於一定期間內，在建教合作機構學習職業技能，受建教合作機構指導，並領取一定生活津貼之契約。

# 勞動事件的範圍之擴大

## 【因勞動關係所生之侵權行為爭議】

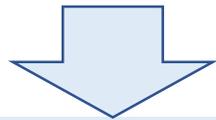
§2 I ③：「因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議。」



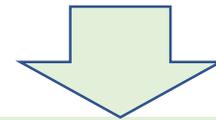
- 例：雇主基於性別、性傾向、種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分等事由，對求職者或勞工之就業等事項為差別待遇或歧視(性別工作平等法第二章、就業服務法第五條參照)而產生之侵權行為爭議。
- 例：勞工因遭遇職業災害而對第三人請求損害賠償之侵權行為爭議。
- 第三人因不合法之工會活動或爭議行為而權益受損之侵權行為爭議。
- 雇主因勞工違反競業禁止約定所生對第三人之賠償請求之侵權行為爭議。

# 勞動事件範圍之歸類

- 例：性平法§27 I 本文：「受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。」



§2 I：本法所稱勞動事件，係指下列事件：  
【第1款】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。



§2 I：本法所稱勞動事件，係指下列事件：  
【第3款】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。

—事件可能同時符合勞動事件法§2 I 多款之規範，然結論上均由勞動法庭審理

# 勞動事件法第2條Ⅱ

「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。」

勞動事件審理細則草案第5條：「民事事件，其訴訟標的與勞動事件之訴訟標的或攻擊、防禦方法相牽連，而事實證據資料得互為利用，且非專屬其他法院管轄者，得與勞動事件合併起訴，或於勞動事件訴訟繫屬中為追加或提起反訴，由勞動法庭審理。」

# 不得追加勞動事件之訴或 提起勞動事件之反訴

勞動事件審理細則草案第6條：民事事件訴訟繫屬中，當事人不得追加勞動事件之訴或提起勞動事件之反訴。

【立法理由】本法係適用於勞動事件之特別程序法，針對勞動事件特性，規定諸多有別於一般民事事件處理之程序，依本法第四條規定並應由勞動法庭處理，以符解決勞動紛爭之專業需求。如於民事事件繫屬中，追加勞動事件之訴或提起勞動事件之反訴，不惟與本法第二條第二項所規定得為訴之追加或提起反訴之要件有間，且因兩者適用之程序未盡相同，進行時易滋混淆造成適用疑義，反有礙於程序之安定明確；而由民事庭併同處理追加之勞動事件訴訟或反訴，尤不符本法第一條明定專業處理勞動事件之立法目的，實有未洽，亦難期達成利用同一程序達到訴訟經濟之原則，自宜限制之。爰設本條規定，俾資遵循。

# 智慧財產事件

- 勞動事件審理細則草案第4條：(I) 勞動事件之全部或一部涉及智慧財產權者，得由勞動法庭處理。
- 勞動事件審理細則草案第7條：(I) 勞動事件之全部或一部涉及智慧財產權，經雇主向智慧財產法院起訴者，勞工得依本法第六條第二項、第七條第一項後段規定，聲請將該訴訟事件移送於其所選定有管轄權之普通法院，由勞動法庭處理；其經雇主向普通法院起訴者，勞工亦得聲請將該訴訟事件移送於智慧財產法院。
- (II) 勞工起訴或聲請勞動調解之事件，經雇主為合意管轄之抗辯，且法院認當事人間關於管轄之合意，按其情形未顯失公平者，得以裁定移送於當事人以合意所定第一審管轄法院。但雇主不抗辯法院無管轄權而為本案之言詞辯論者，不在此限。
- (III) 勞工依本法第六條第二項、第七條第一項後段及第十七條第二項規定為移送之聲請，應表明所選定之管轄法院。未表明或所選定之法院依法無管轄權者，審判長應速定期間命其補正；逾期未補正者，法院應以裁定駁回之。

## 勞動事件法的七大重點

- 1 專業的審理**  
設立勞動專業法庭。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 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。

### 03. 降低訴訟障礙之總則規範

## 3-1 裁判費用之徵收&減免

# 現行法訴訟費用之計算及徵收： 民訴法第77-13條

- 因財產權而起訴，其訴訟標的之金額或價額在新臺幣十萬元以下部分，徵收一千元；逾十萬元至一百萬元部分，每萬元徵收一百元；逾一百萬元至一千萬元部分，每萬元徵收九十元；逾一千萬元至一億元部分，每萬元徵收八十元；逾一億元至十億元部分，每萬元徵收七十元；逾十億元部分，每萬元徵收六十元；其畸零之數不滿萬元者，以萬元計算。
- 訴訟費用之暫減特別規定，勞資爭議處理法§57：「**勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之二分之一。**」

# 第11條【減少勞工的訴訟障礙】

## 定期給付訴訟裁判費用計算之調整

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。

勞動事件法規範	§11：「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。但超過五年者，以五年計算。」
立法理由	因定期給付涉訟其訴訟標的價額之核定，依民事訴訟法第77條之10，應以權利存續期間或推定存續期間之收入總數為準，並以十年為計算期間上限。惟勞動事件中之定期給付請求，多與勞工生計關係相關，為避免因權利存續期間較長，致勞工無力負擔裁判費而無法尋求訴訟上救濟，爰設本條規定。
相關法條	民事訴訟法§77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 <u>超過10年者，以10年計算</u> 。」

# 第12條【減少勞工的訴訟障礙之減少】

## 裁判費與執行費之負擔

因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟：

(1)勞工或工會起訴或上訴，暫免徵收裁判費之3分之2。(2)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。

勞動事件法規範	<p>§12 I：「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，暫免徵收裁判費三分之二。」</p> <p>§12 II：「因前項給付聲請強制執行時，其執行標的金額超過新臺幣二十萬元者，該超過部分暫免徵收執行費，由執行所得扣還之。」</p>
立法理由	<ul style="list-style-type: none"><li>• 勞工因其經濟上之弱勢地位，往往無力負擔訴訟費用而難以尋求訴訟救濟，爰設第一項規定，暫免徵收勞工及工會因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟之裁判費三分之二，以合理降低其起訴門檻而保障訴訟權益，並兼顧避免浮濫興訴。</li><li>• 為免勞工於勝訴後為強制執行時，因無力負擔執行費致不能合法聲請，爰於第二項明定其執行標的金額超過新臺幣二十萬元部分，暫免徵收執行費，暫免徵收之金額由執行所得扣還。</li></ul>

# 減少勞工的訴訟障礙之減少： 裁判費用計算之調整+暫免徵收裁判費

- 例：現行民事訴訟法第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。」故以10年薪資共計600萬元為計算，一審需繳納60400元裁判費，未來依勞動事件法第11條，則是以5年共計300萬元為計算，裁判費僅需繳納30700元。
- 依勞動事件法第12條：若勞動訴訟若是「確認僱傭關係」、「給付工資」、「退休金」或「資遣費」的相關訴訟，還可以暫時免繳三分之二的訴訟費，僅需繳10233元，事後訴訟費則由敗訴方繳納。

民事裁判費試算表		10年
訴訟標的價額	新台幣	6,000,000元
一審裁判費	新台幣	60,400元
二、三審裁判費	新台幣	90,600元

民事裁判費試算表		5年
訴訟標的價額	新台幣	3,000,000元
一審裁判費	新台幣	30,700元
二、三審裁判費	新台幣	46,050元

X2/3

# 第13條【減少勞工的訴訟障礙之減少】

## 工會提起團體訴訟之暫免徵裁判費及免徵裁判費

勞動事件法規範	<p>§13 I：「工會依民事訴訟法第44條之1及本法第42條提起之訴訟，其訴訟標的金額或價額超過新臺幣100萬元者，超過部分暫免徵收裁判費。」</p> <p>§13 II：「依第40條規定提起之訴訟，工會免徵裁判費。」</p>
立法理由	<ul style="list-style-type: none"><li>• 工會依民事訴訟法第44條之1及本法第42條提起之訴訟，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，宜暫減免徵收裁判費，爰於第一項明定其訴訟標的金額或價額超過一百萬元之部分，暫免徵收裁判費。</li><li>• 工會依第40條提起不作為訴訟，係為多數會員之利益，具有公益性，宜免徵收裁判費，爰設第二項規定。</li></ul>
相關法條	<ul style="list-style-type: none"><li>• 民事訴訟法第44條之1 I：「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。」</li><li>• 勞動事件法§42：「被選定人依前條第一項為訴之追加者，法院得徵求被選定人之同意，或由被選定人聲請經法院認為適當時，公告曉示其他本於同一原因事實有共同利益之勞工，得於一定期間內以書狀表明下列事項，併案請求(以下略)。」</li><li>• 勞動事件法§40 I：「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。」</li></ul>

# 第14條第2項【減少勞工的訴訟障礙之減少】

## 職災事件之訴訟救助

勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟，原則上法院應依其聲請，以裁定准予訴訟救助。

勞動事件法規範	§14Ⅱ：「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。」
立法理由	勞工發生職業災害時，多有因此不能繼續工作，造成其本人或遺屬生計困難之情形，為保障勞工訴訟權利，爰參考職業災害勞工保護法第32條第1項，於本條明定法院於勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟時，除有顯無勝訴之望之情形外，應依其聲請准予訴訟救助。
相關法條	職業災害勞工保護法第32條第1項：「因職業災害所提民事訴訟，法院應依職業災害勞工聲請，以裁定准予訴訟救助。但顯無勝訴之望者，不在此限。」

## 3-2 法院之管轄

# 勞動事件之管轄

## 【第 5 條】國際管轄之規範

I. **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。

II. 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。

- 本條僅「以勞工為原告之勞動事件」為規範對象，若以僱主為原告，則無適用，其仍適用民訴法第1條以下之規範。
- 理由為：勞動事件如於境外法院(如外國、香港、澳門或大陸地區法院等)進行訴訟，因語言、法令或訴訟制度之差異，對於經濟弱勢之勞工將造成極大負擔，為保障勞工向法院尋求救濟之權利，爰訂定第一項。
- 若勞雇間對於審判管轄有約定(合意)，但不符「**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」之規範，勞工得選擇不受拘束。

# 勞動事件之管轄

## 【第 6 條】

- **I.【擴充勞工得提起訴訟之法院】**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；以僱主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄。
- **II.前項僱主為原告者**，勞工得於為本案言詞辯論前，聲請將該訴訟事件移送於其所選定有管轄權之法院。但經勞動調解不成立而續行訴訟者，不得為之。
- **III.關於前項聲請之裁定**，得為抗告。

## 【第 7 條】

- **I.勞動事件之第一審管轄合意**，如當事人之一造為勞工，按其情形顯失公平者，勞工得逕向其他有管轄權之法院起訴；勞工為被告者，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，但經勞動調解不成立而續行訴訟者，不得為之。
- **II.關於前項聲請之裁定**，得為抗告。

## 勞動事件法的七大重點

- 1 專業的審理**  
設立勞動專業法庭。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 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。

## 04. 勞動調解程序

# 民事事件

## 勞動事件

§2 I：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。

§16 I：勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序(下略)；§16 II：前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。

§4 I：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)。  
§17 I：勞動調解事件，除別有規定外，由管轄勞動事件之法院管轄。

調解不成立，依§29 V：前項情形續行訴訟程序者，由參與勞動調解委員會之法官為之。

- 關於管轄之特別規範，§5-7
- 裁判費之減免與訴訟救助，§11-14

### 調解程序

起訴

第一審

第二審

第三審

§1：原則：迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件

§15：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

## 【加強辦理勞動調解事件實施要點】 【地方法院設置勞動調解委員辦法】

- 地方法院設置勞動調解委員辦法第 4 條：「勞動調解委員辦理事務如下：一、擔任本法第21條第1項所定勞動調解委員會之勞動調解委員，辦理勞動調解事件。二、依本法第32條第2項第5款規定，參與聘任法院及其上級審法院 訴訟之諮詢。」

第 32 條Ⅱ(5)：「為言詞辯論期日之準備，法院應儘速釐清相關爭點，並得為下列處置：五、聘請勞動調解委員參與諮詢。」

- 地方法院設置勞動調解委員辦法第 12 條：「(I)勞動調解委員任期三年。但法院得依實際需要縮短之。(II)前項任期屆滿，得續聘之。」
- 勞動事件審理細則草案第76條：「(I)勞動事件於訴訟繫屬中，法官宜隨時依訴訟進行程度鼓勵兩造合意移付調解。(II)前項情形，得自法院聘任之勞動調解委員中，依個案需求酌選適當之人為調解委員先行調解，俟至相當程度，再報請法官共同行之。(III)高等法院及其分院得自轄區內地方法院聘任之勞動調解委員中，酌選適當之人為前項調解委員。」

### 調解程序

起訴

第一審

第二審

第三審

§1：原則：迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件

§15：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

# 民事事件

## 勞動事件

起訴

調解程序

§8 I : 法院應迅速處理勞動事件，且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

§8 II : 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。

§24 II : 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

第一審

§24 I : 勞動調解程序原則上應於三個月內以三次的期日內終結

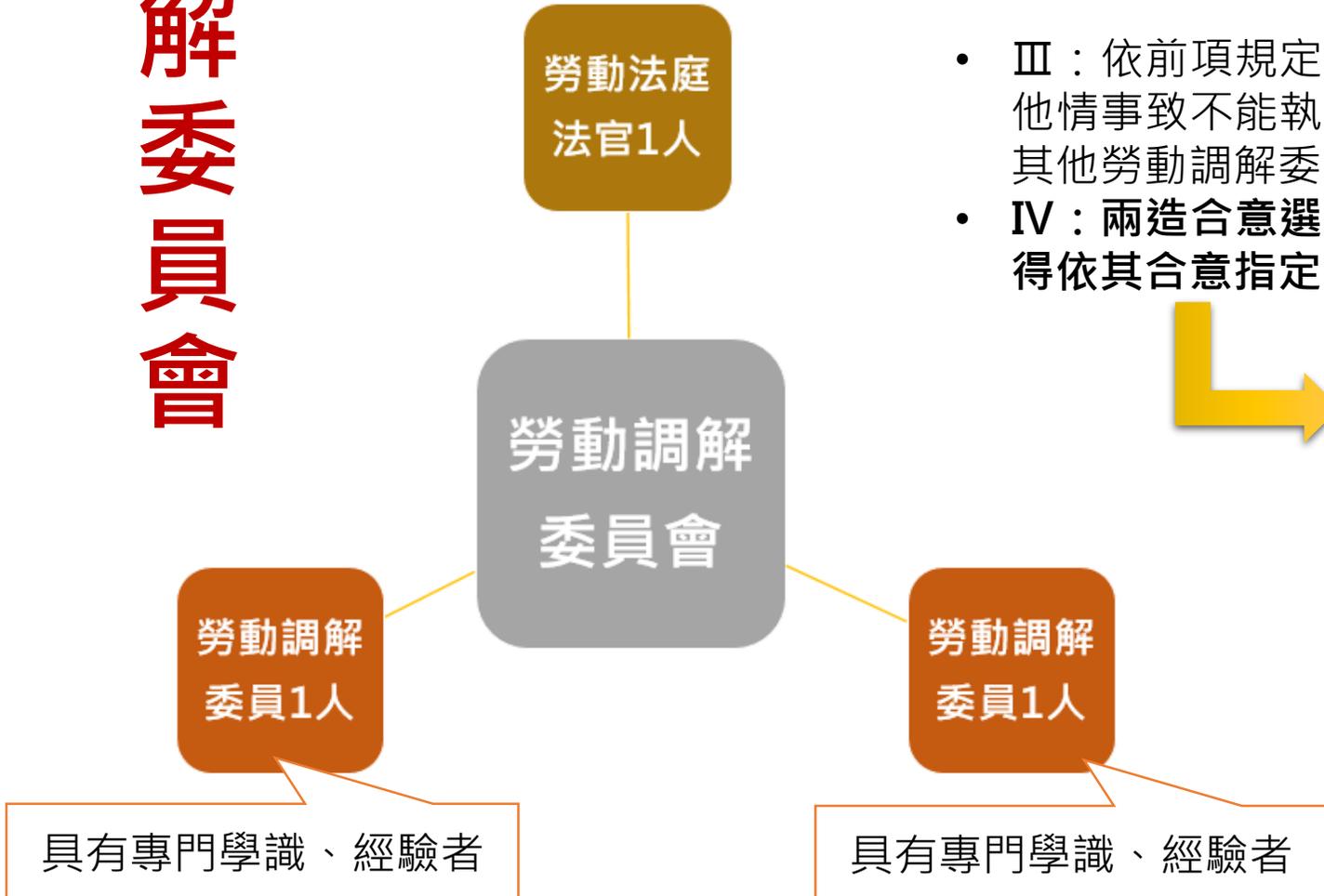
§23 II : 調解期日，由勞動調解委員會之法官，依職權儘速定之；除有特別事由外，並應於勞動調解聲請之日起30日內，指定第一次調解期日。

# 勞動調解委員會



- §20 I：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。
  - §20 II：法院遴聘前項勞動調解委員時，委員之任一性別比例不得少於遴聘總人數三分之一。
  - §21 I：勞動調解，由勞動法庭之法官一人及勞動調解委員二人組成勞動調解委員會行之。
  - §21 II：前項勞動調解委員，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。
  - §21 III：勞動調解委員應基於中立、公正之立場，處理勞動調解事件。
  - §21 IV：關於調解委員之指定事項，由司法院定之。
- 加強辦理勞動調解事件實施要點
  - 各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法

# 勞動調解委員會



## 勞動事件審理細則草案第20條：

- Ⅱ：法官應依個案事件之類型、特徵等具體情形之處理所需，自法院聘任列冊之**勞動組**、**事業組**勞動調解委員中，斟酌其智識、經驗之領域、背景等，各指定適當之一人。
- Ⅲ：依前項規定指定之勞動調解委員，因迴避、解任、死亡或其他情事致不能執行職務者，法官應自該勞動調解委員所屬組別之其他勞動調解委員中，斟酌前項所列事項，指定一人接任。
- Ⅳ：兩造合意選任組成勞動調解委員會之勞動調解委員者，法官得依其合意指定或更換之。

### ★地方法院設置勞動調解委員辦法

當事人對於勞動調解委員之信賴程度，通常為調解成功與否之所繫，如當事人兩造合意由法院所聘任之特定勞動調解委員組成勞動調解委員會者，法院自得依其合意指定之；當事人兩造係於法院組成勞動調解委員會後合意者，法院亦得依其合意更換之，爰為第四項規定。

# 勞動調解程序之聲請：第16、22條

## 【任意聲請】勞動事件法§16Ⅲ：

不合於第一項規定之勞動事件，當事人亦得於起訴前，聲請勞動調解。

## 【擬制聲請】勞動事件法§16 I, II：

(第1項) 勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序：一、有民事訴訟法第406條第1項第2款、第4款、第5款所定情形之一。二、因性別工作平等法第12條所生爭議。

(第2項) 前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。

## 【聲請不合法與補正】勞動事件法§22 I：

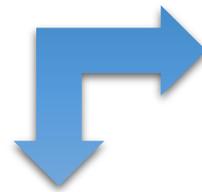
調解之聲請不合法者，勞動法庭之法官應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。

下列事項，亦由勞動法庭之法官為之：一、關於審判權之裁定。二、關於管轄權之裁定。

\*民訴法§406 I 第2款、第4款、第5款：「法院認調解之聲請有下列各款情形之一者，得逕以裁定駁回之：二、經其他法定調解機關調解未成立者。四、係提起反訴者。五、送達於他造之通知書，應為公示送達或於外國為送達者。」

# 勞動調解程序之聲請： 勞動事件審理細則草案第13條

- I：勞動事件當事人聲請調解者，應行勞動調解程序；其逕行起訴依法視為調解之聲請者，亦同。



民訴法第406-1條：「調解程序，由簡易庭法官行之。但依第420條之一第1項移付調解事件，得由原法院、受命法官或受託法官行之。」

- II：勞動事件訴訟繫屬中依法移付調解者，由原法院、受命法官或受託法官依民事訴訟法所定調解程序處理。

依民事訴訟法第420條之一第1項規定(第一審訴訟繫屬中，得經兩造合意將事件移付調解。)，訴訟繫屬中，得經兩造合意將事件移付調解，依本法第15條規定(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。)，此於勞動事件亦有適用。

是法院於勞動事件進行中，依上開規定移付調解者，自應依同法所定之調解程序行之，並由原承辦訴訟事件之法院、受命法官或受託法官行調解程序，以期提升調解成效，爰於第二項明定之。

# 勞動事件於訴訟繫屬中合意移付調解

**勞動事件審理細則草案第76條：**「**I**：勞動事件於訴訟繫屬中，法官宜隨時依訴訟進行程度鼓勵兩造合意移付調解。**II**：前項情形，得自法院聘任之勞動調解委員中，依個案需求酌選適當之人為調解委員先行調解，俟至相當程度，再報請法官共同行之。**III**：高等法院及其分院得自轄區內地方法院聘任之勞動調解委員中，酌選適當之人為前項調解委員。」

- 一. 依民事訴訟法第406條之一第1項但書規定，於訴訟繫屬中，得經兩造合意依同法第420條之一第1項移付調解之事件；且法院加強辦理民事調解事件實施要點第九點亦規定訴訟繫屬中，法官宜隨時依訴訟進行程度鼓勵當事人兩造合意移付調解，爰訂定第一項。
- 二. 又依民事訴訟法第406條之一第2項規定，調解得由法官選任調解委員先行調解，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；或逕由法官行之。法院依本法遴聘就勞動關係或勞資事務具有專門學識之人為勞動調解委員，故法官將勞動事件移付調解者，得就法院已聘任之勞動調解委員中，酌選就具體個案糾紛有相關知能之人(例如：具有相關勞資法律專長、解決相關勞資糾紛經驗，或有相關行業技能或工作經驗等)擔任調解委員，以期能正確有效率，使勞資雙方儘速成立調解，爰設第二項規定。
- 三. 為應高等法院及其分院移付調解時，酌選調解委員之需，爰為第三項規定。

# 刑事訴訟程序中附帶提起之民事訴訟

## • 勞動事件審理細則草案第17條

I：依刑事訴訟法第九編規定移送民事庭之附帶民事訴訟，如為勞動事件者，應由勞動法庭處理。

II：前項情形，其係移送地方法院之第一審事件，且屬依法於起訴前應經法院行勞動調解程序之事件者，應先行勞動調解程序。

- 附帶民事訴訟經為第一項之移送後，即應適用本法及民事訴訟法相關規定，是其屬本法第16條第1項規定於第一審起訴前應由法院先行勞動調解程序之事件者，自應由法院先行勞動調解程序，爰設第二項規定。
- 又本法第16條第1項之勞動調解為起訴前置程序，於第二審訴訟自無適用，故經刑事庭移送後，地方法院民事庭應行第二審程序者，尚無本條規定之適用。
- 另經刑事庭裁定移送高等法院及其分院民事庭者，係因刑事訴訟法之特別規定，由高等法院管轄案件，與本法第16條第1項所定係向地方法院起訴之情形並非相同，無庸依其規定由法院先行勞動調解程序，併為敘明。

# 未經法院行勞動調解程序

- **勞動事件審理細則草案第74條**：「應行勞動調解程序之勞動事件，第二審法院不得以第一審法院未行勞動調解程序而廢棄原判決。」
- 理由：依本法第16條第1項規定應行勞動調解程序之勞動事件，未經法院行勞動調解程序，而由第一審法院誤為逕行判決者，雖當事人因此未能循調解程序合意自主解決其紛爭，然既已由法院依訴訟程序而為審判，對於當事人之程序保障尚難認有所欠缺，故受理其上訴之第二審法院（包括地方法院合議庭或高等法院）不應廢棄原判決而發回，以保障當事人之程序利益，並達到維持程序安定性及訴訟經濟之要求。爰於本條明定之，俾資遵循。

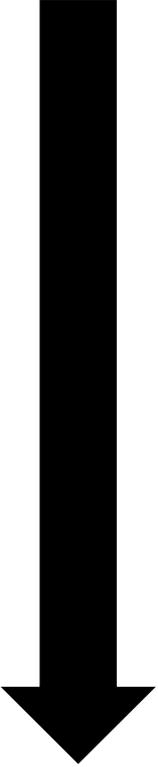
# 調解費用

- 聲請勞動調解，依法應循一定之程式及繳納費用
- **勞動事件審理細則草案第15條 I**：「聲請勞動調解，應向管轄法院提出聲請書狀，或依本法第18條規定以言詞為之，並依民事訴訟法第77條之20所定額數繳納聲請費。」
- **勞動事件審理細則草案第43條**：「以起訴視為勞動調解之聲請者，如已繳納裁判費，於調解成立後，法院應依當事人之聲請，將原繳納之裁判費扣除應繳勞動調解聲請費之三分之一後退還當事人。」

民訴法第77-20條：

- 因財產權事件聲請調解，其標的之金額或價額未滿新臺幣10萬元者，免徵聲請費；
- 10萬元以上，未滿100萬元者，徵收1000元；100萬元以上，未滿500萬元者，徵收2000元；500萬元以上，未滿1000萬元者，徵收3000千元；1000萬元以上者，徵收5000元。
- 非因財產權而聲請調解者，免徵聲請費。
- 調解不成立後三十日內起訴者，當事人應繳之裁判費，得以其所繳調解之聲請費扣抵之。

# 勞動調解程序之聲請：第22條Ⅱ



討論1：「已經由其他法定調解機關調解未成立」，例如各地勞工局調解但不成立，勞工得否再聲請法院進行調解？

- ✓ 於起訴前，不需經法院行勞動調解程序，亦即不適用強制調解先行程序(參勞動事件法§16 I)。
- ✓ 但是當事人仍然可以選擇聲請法院再次進行調解(勞動事件法§16Ⅲ)
- ✓ 如果當事人選擇聲請法院再次進行調解，勞動法庭之法官不得逕以「已經其他法定調解機關調解未成立為理由」，裁定駁回調解之聲請。

勞動事件法§22Ⅱ：勞動法庭之法官不得逕以不能調解或顯無調解必要或調解顯無成立之望，或已經其他法定調解機關調解未成立為理由，裁定駁回調解之聲請。

【本法特色】

# 組織勞動調解委員會 調解聲請合法

達成調解合意

§26：調解成立

【本法特色】

§27 I：經兩造合意由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。

§27 III：視為調解成立

§28 I：勞動調解委員會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案。

未合法提出異議

§27 III：視為調解成立

合法提出異議

§27 III, IV：視為調解不成立

勞動調解委員無法提出解決事件之適當方案。

§31 I：視為調解不成立

無法達成調解合意

§31：勞動調解委員會參酌事件之性質，認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決

§31 I：視為調解不成立

圖表參考來源：「勞動訴訟的重大變革：檢視司法院勞動事件法草案」研討會 勞動事件法草案重要內容介紹(司法院民事廳廳長 邱瑞祥)

## □什麼是「調解條款」？我一定要接受嗎？

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)

## □什麼是「適當方案」？我一定要接受嗎？

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)

## □ 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條解 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？

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)

<https://www.judicial.gov.tw/work/work22/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E4%BA%8B%E4%BB%B6%E6%B3%95Q%EF%BC%86A.pdf>

## 長榮勞資協議：暫以空班取代曠職 漸進恢復優待機票



長榮航空勞資簽訂團體協約，罷工落幕。而雙方私下也有達成協議，暫以空班取代曠職，成立調查委員會。（記者方賓照攝）

2019-07-06 22:10:07

<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2845025>

18名空服員報到服勤，又中途參與罷工，長榮航空日前記上曠職；另有部分航班有空服員同樣有報到後參與罷工情況，總計有27名空服員在罷工期間遭記曠職懲處。不過，今天雙方私下有達成協議，暫以空班取代曠職，**成立調查委員會。**

**問題：如何建議調解方案？**

# 勞動調解程序之進行

- **由調解委員會之法官指揮程序**(參：§23 I：勞動調解委員會行調解時，由該委員會之法官指揮其程序。)
- **程序不公開，但例外得允許旁聽**(參：§25：勞動調解程序不公開。但勞動調解委員會認為適當時，得許就事件無妨礙之人旁聽。)
- **法官於聲請日起30日內指定第1次調解期日** (參23 II：調解期日，由勞動調解委員會之法官，依職權儘速定之；除有前條第一項、第二項情形或其他特別事由外，並應於勞動調解聲請之日起三十日內，指定第一次調解期日。)
- **言詞集中進行，應於三個月內以三次期日內終結之**(參：§24 I：勞動調解程序，除有特別情事外，應於三個月內以三次期日內終結之)
- **當事人提出事證之規範** (參：§24 II：當事人應儘早提出事實及證據，除有不可歸責於己之事由外，應於第二次期日終結前為之。)

# 勞動調解程序，應於三個月內以三次期日內終結：

勞動事件法@交通大學邱羽凡

## ● 當事人之義務：

- ① 於第1次期日即應完整主張事實及提出證據。
- ② 縱有補充，原則上應於第2次期日終結前為之。
- ③ §24Ⅱ之立法說明：為提高勞動調解效能，達成於三次期日終結之目的，當事人於第一次期日即應主張事實及提出證據，且除有不可歸責於己之事由，不得逾第二次期日終結時為之。

## ● 委員會之職責：

- ① 聽取雙方陳述，整理爭點及證據，適時曉諭事人訴訟之可能結果。
- ② 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。
- ③ §24Ⅱ之立法說明：為提高勞動調解效能，達成於三次期日終結之目的，勞動調解程序應採言詞方式集中進行為原則，於三次調解期日中，勞動調解委員會自第一次期日即應儘速聽取雙方陳述並為爭點及證據之整理，儘可能實施第一次期日所得進行之證據調查，於第二次、第三次期日進行剩餘之證據調查程序。

## 委員會作成決定

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時，以次多額之意見定之(第27條第2項、第28條第4項)

# 勞動調解委員會之調解方案

為促成兩造達成解決合意

經當事人合意酌定調解  
條款

§27 I：勞動調解經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。

依職權提出適當方案

§28 I：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。

視為調解不成立

§31 I：勞動調解委員會參酌事件之性質，認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決，或不能依職權提出適當方案者，視為調解不成立，並告知或通知當事人。

# 勞動調解委員會之調解方案

## 經當事人合意酌定調解 條款

§27 I：勞動調解經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。

立法理由：勞動調解之兩造均有成立調解之意願，僅無法立即就具體調解內容獲致結論，而願由勞動調解委員酌定調解條款者，即具有準仲裁(調解轉仲裁)之性質，基於尊重當事人程序選擇之合意，參考民事訴訟法第415條之1，爰訂定第一項。

- §27 II：前項調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員會過半數之意見定之；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。
- §27 III：調解條款，應作成書面，記明年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄。其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。
- §27 IV：前項經法官及勞動調解委員簽名之書面，視為調解筆錄。
- §27 V：前二項之簽名，勞動調解委員中有因故不能簽名者，由法官附記其事由；法官因故不能簽名者，由勞動調解委員附記之。

# 勞動調解委員會之調解方案

經當事人合意酌定調解  
條款

§27 I：勞動調解經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。

## 勞動事件審理細則草案第36條：

本法第27條第1項之合意，當事人經他造同意者，得撤回之。但依本法第27條第3項視為調解成立者，不得撤回。

理由：當事人為本法第27條第1項合意後，如經對造之同意，固得撤回之；惟其事件已視為調解成立者，即不應再許其撤回，爰於本條明定之。

# 勞動調解委員會之調解方案

## 依職權提出適當方案

§28 I：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。

立法理由：如當事人不能逕以合意成立調解，亦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，而有一定之判斷，應使勞動調解委員於此基礎上，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，主動依職權提出解決事件之適當方案，以保護當事人之實體與程序利益，合理運用司法資源，提升勞資爭議迅速且合理解決之可能性，亦使當事人明瞭日後訴訟之可能勝敗結果，而得以具體衡量其利益，兼收紓減訟源之效。

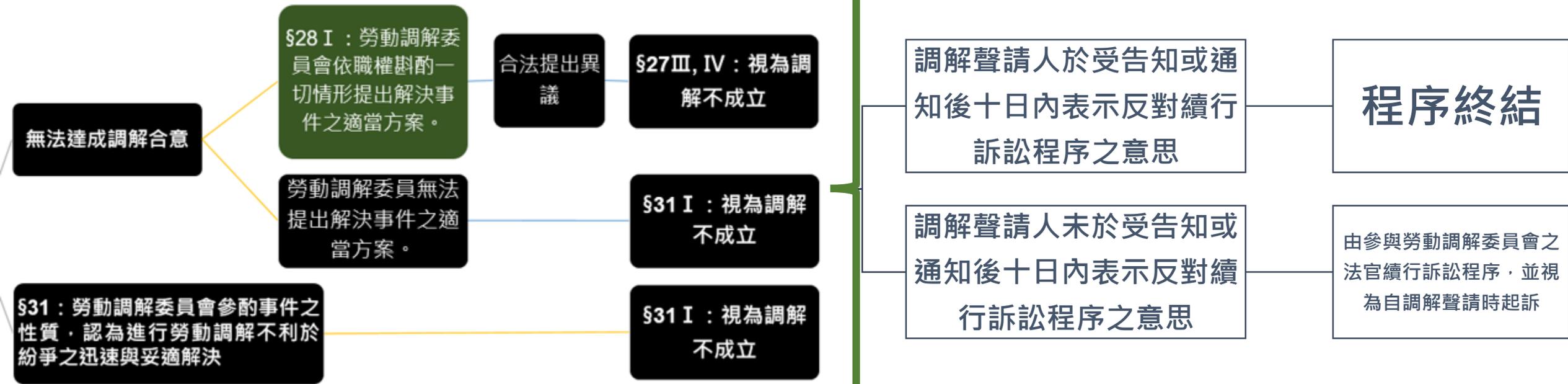
- §28 II：前項方案，得確認當事人間權利義務關係、命給付金錢、交付特定標的物或為其他財產上給付，或定解決個別勞動紛爭之適當事項，並應記載方案之理由要旨，由法官及勞動調解委員全體簽名。
- §28 III：勞動調解委員會認為適當時，得於全體當事人均到場之調解期日，以言詞告知適當方案之內容及理由，並由書記官記載於調解筆錄。
- §28 IV：第一項之適當方案，準用前條第二項、第五項之規定。

# 對於勞動調解委員會調解方案之異議

立法理由：勞動調解委員會為促成紛爭解決所提出之適當方案，並非本於當事人及參與勞動調解之利害關係人之合意，故其仍得選擇接受與否，爰參考民事訴訟法第418條第1項，於第2項明定其得於一定不變期間內提出異議。

- §29 I：適當方案應送達於當事人及參加調解之利害關係人。
  - §29 II：當事人或參加調解之利害關係人，對於前項方案，得於送達或受告知日後10日之不變期間內，提出異議。
  - §29 III：於前項期間內合法提出異議者，視為調解不成立；未於前項期間內合法提出異議者，視為已依該方案成立調解。
  - §29 IV：依前項規定調解不成立者，視為自調解聲請時，已經起訴；其於第一項適當方案送達前起訴者，亦同。以起訴視為調解者，仍自起訴時發生訴訟繫屬之效力。
- (除：調解聲請人於受告知或通知後十日之不變期間內，向法院為反對續行訴訟程序之意思外。)

# 勞動調解不成立之法律效果： 第29條第4、5項



圖表來源：20180409 「勞動訴訟的重大變革：檢視司法院勞動事件法草案」研討會 勞動事件法草案重要內容介紹 (司法院民事廳廳長 邱瑞祥)

# 勞動調解不成立與續行之勞動訴訟：第30條

由參與勞動調解  
之法官續行  
訴訟程序

續行之訴訟，  
於勞動調解程序  
已進行之基礎上為之

## 勞動事件法§30

I：調解程序中，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。

避免當事人顧忌若將來調解不成立時，上述調解程序中之勸導、不利於己之陳述或讓步將被引用為對其不利之裁判基礎，明訂「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」

II：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。

# 勞動事件審理細則草案§74

「應行勞動調解程序之勞動事件，第二審法院不得以第一審法院未行勞動調解程序而廢棄原判決。」

【立法理由】依本法第十六條第一項規定應行勞動調解程序之勞動事件，未經法院行勞動調解程序，而由第一審法院誤為逕行判決者，雖當事人因此未能循調解程序合意自主解決其紛爭，然既已由法院依訴訟程序而為審判，對於當事人之程序保障尚難認有所欠缺，故受理其上訴之第二審法院（包括地方法院合議庭或高等法院）不應廢棄原判決而發回，以保障當事人之程序利益，並達到維持程序安定性及訴訟經濟之要求。爰於本條明定之，俾資遵循。

## 勞動事件法的七大重點

- 1 專業的審理**  
設立勞動專業法庭。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 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。

# 05. 勞動事件之特色程序

# 民事事件

## 勞動事件

起訴

調解程序

第一審

第二審

第三審

- 法院依職權調查必要之證據、文書提出義務、舉證責任與減輕
- 勞動事件，法院應以一次期日辯論終結為原則

第一審並應於六個月內審結。但因案情繁雜或審理上之必要者，不在此限。

§1：原則：迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件  
§15：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

# 民事事件

## 勞動事件

起訴

調解程序

§32 II：為言詞辯論期日之準備，法院應儘速釐清相關爭點，並得為下列處置：

- 一、命當事人就準備書狀為補充陳述、提出書證與相關物證，必要時並得諭知期限及失權效果。
- 二、請求機關或公法人提供有關文件或公務資訊。
- 三、命當事人本人到場。
- 四、通知當事人一造所稱之證人及鑑定人於言詞辯論期日到場。
- 五、聘請勞動調解委員參與諮詢。

第一審

§34 I：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

第二審

§33 I：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。

第三審

§1：原則：迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件

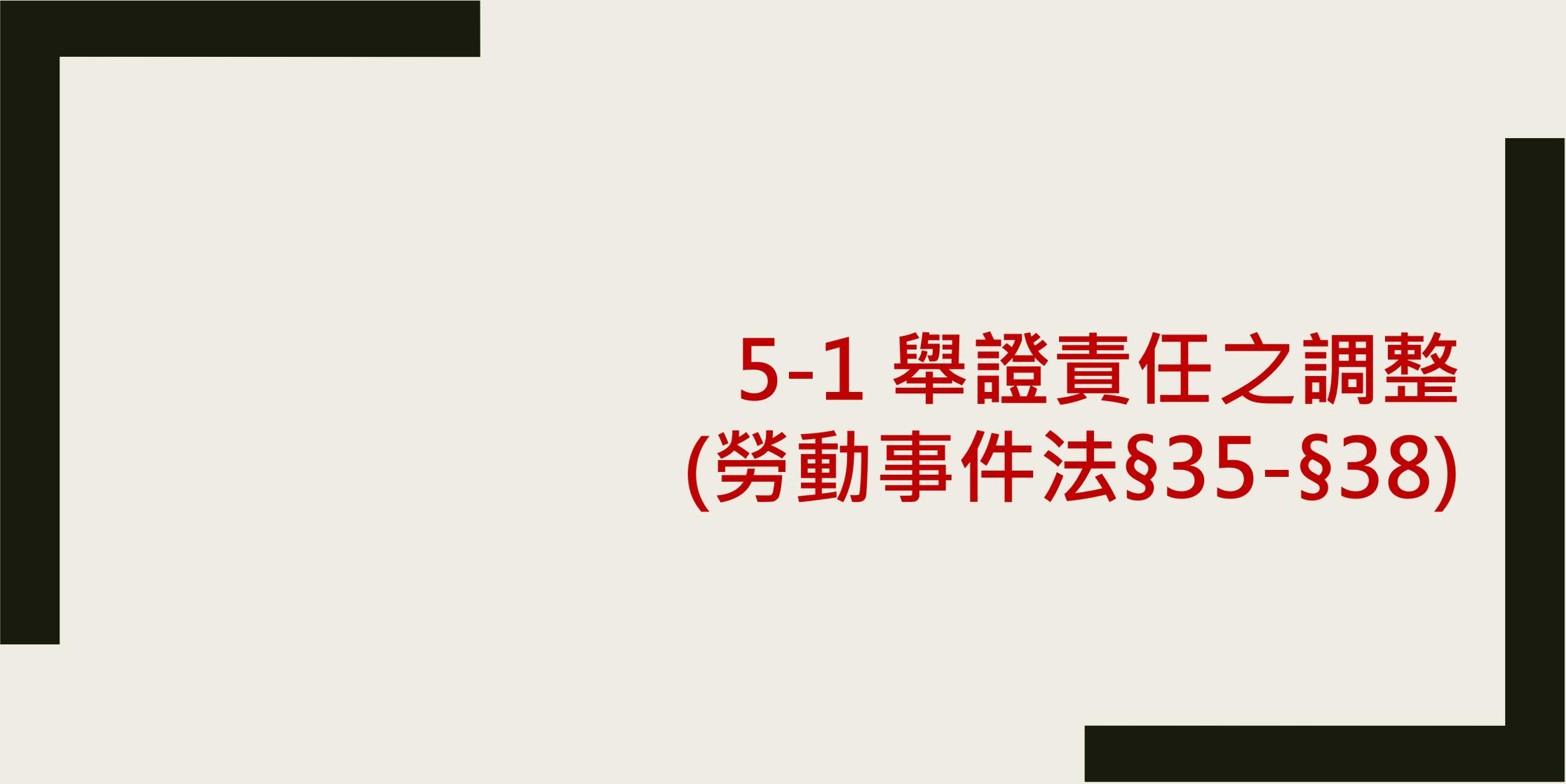
§15：有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定

# 勞動事件法之訴訟程序規範簡析

邱羽凡\*

壹、前言	2
貳、訴訟促進與辯論主義之調整	2
一、言詞辯論期日之準備	2
二、法院闡明義務之擴大與職權調查證據	3
參、證據調查與證據契約	4
一、雇主文書提出義務之強化 (§§35、36)	4
二、工資之推定 (§37)	7
三、工作時間之推定 (§38)	8
四、證據契約 (§33)	9
肆、勞動事件之團體訴訟	9
一、工會為勞工提出團體訴訟	9
(一) 工會擔任選定當事人	10
(二) 共通基礎中間確認之訴 (§41)	13
(三) 公告曉示 (§42)	14
(四) 自行提起上訴 (§45)	14
(五) 工會不得請求報酬 (§43)	15
二、工會提出不作為訴訟 (§40)	15
(一) 毋需經目的事業主管機關許可及監督	15
(二) 律師強制代理	17
三、裁判費之免徵或暫免徵 (§13)	17
伍、結語	17

(台灣勞動法學會將於2019年12月出版)



# 5-1 舉證責任之調整 (勞動事件法§35-§38)

# 法院之闡明與調查：適度調整辯論主義

- §33 I：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。
- §33 II：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。
- 立法理由：適度調整辯論主義之原則，使法院在維護當事人間實質公平之必要範圍內，依已提出之主張及證據，闡明該勞工提出必要之事實，並得依職權調查必要之證據，以達紛爭妥適、平等解決之目的

# 法院對於事實及證據資料援引

性別工作平等會、就業歧視評議委員會、調解人及勞資爭議調解委員會、不當勞動行為裁決委員會

- §34 I：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。
- §34 II：前項情形，應使當事人有辯論之機會。
  - 性平法§35：法院及主管機關對差別待遇事實之**認定**，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。
  - 有關法院審酌勞動部不當勞動行為裁決委員會所調查之證據，參例如：臺灣台北地方法院106年度勞訴字第83號民事判決。

# 舉證責任之合理調整

## 強化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)
- 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1項第5款之具體化

## 強化當事人、第三人違反證物提出命令之效果(第36條)

- 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（第5項）。

# 文書提出義務之違反效果

- §36IV：法院為判斷第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人有無不提出之正當理由，於必要時仍得命其提出，並以不公開方式行之。
- §36 V：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。
- 立法理由：當事人如無正當理由，不依法院所命提出第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料，法院得依自由心證認舉證人關於該文書、勘驗物或鑑定所需資料應證之事實為真實，俾對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效，爰設第五項規定。又本條未特別規定部分，仍適用民事訴訟法第二編第一章第三節關於證據之規定，故於此等情形，法院依民事訴訟法第345條第2項，於裁判前應令當事人有辯論之機會，以期周延。

# 舉證責任之合理調整：工資之推定

- **待證事實之推定【工資之推定】** 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)
- 雇主否認→就否認事實負舉證責任，須提出反對證據證明
- 立法理由：勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件(如薪資單)等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第二十三條，雇主亦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並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證。

# 舉證責任之合理調整：工時之推定

- **待證事實之推定【勞工工作時間之推定】** 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。(第38條)
- 雇主否認→就否認事實負舉證責任，須提出反對證據證明。
- 立法理由：惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明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

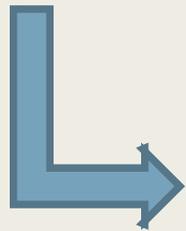
# 加班事實之舉證責任分配

- 民訴法第277條：「按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。」➡雖勞工之出勤紀錄原則上由雇主持有，但：
  - ① 但雇主依勞基法第30條第5項負有備置及提出工資清冊及出勤紀錄之責，故勞工非不得依民訴法第342條之規定聲請法院命雇主提出該文書，並得另以其他方式舉證證明其有延長工時之情事，故不生由勞工就延長工時工作之有利事實負舉證責任，將產生不公平的結果
  - ② 於勞工欲主張有加班之事實以請求加班費時，對此有利於己之事實仍應負舉證責任。例如勞工主張自94年8月起至99年1月止，於每一實際上班日均加班2小時，但遭雇主否認，勞工即應舉證確實有加班之事實

# 雇主提出勞工出勤紀錄之義務

在勞工出勤紀錄此項文書上，雇主基於事案解明之協力義務而有提出之義務

- 基於訴訟法上之「武器平等原則」，立法上要求獨占證據之一造對於負舉證責任人，應負一定之協力義務，便於發現真實並整理爭點，以調整雙方當事人在與訴訟相關證據資料取得上的地位優劣差異。
- 在文書提出義務上，因民訴法第344條第1項已明訂文書提出義務之規範：  
「下列各款文書，當事人有提出之義務：一、該當事人於訴訟程序中曾經引用者。二、他造依法律規定，得請求交付或閱覽者。三、為他造之利益而作者。四、商業帳簿。五、就與本件訴訟有關之事項所作者。」



民訴法第343條規範：「法院認應證之事實重要，且舉證人之聲請正當者，應以裁定命他造提出文書。」

# 雇主提出勞工出勤紀錄之義務

民訴法第343條規範：「法院認應證之事實重要，且舉證人之聲請正當者，應以裁定命他造提出文書。」

- 若雇主自認持有出勤紀錄，並承認有提出義務，法院固應裁定命其提出。
- 若雇主否認持有出勤紀錄或否認具有提出之義務時，舉證人（勞工）仍應先證明他造當事人（雇主）執有該文書（出勤紀錄）與提出義務，而依舉證人（勞工）之證明，足認他造當事人（雇主）執有之，且負有提出義務，則應依民訴法第343條裁決命其提出。

第344條第1項：下列各款文書，雇主負有提出之義務：

- ① 該當事人於訴訟程序中曾經引用者
- ② 他造依法律規定，得請求交付或閱覽者
- ③ 為他造之利益而作者
- ④ 商業帳簿
- ⑤ 就與本件訴訟有關之事項所作者

# 僱主提出勞工出勤紀錄之義務

- 勞動事件法第35條規定：「勞工請求之事件，僱主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。」
- 立法理由為：「於勞工請求之事件，可資判斷兩造爭執事實之文書，若係依相關法令為僱主所應備置者（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），應屬民事訴訟法第344條第1項第5款之文書，爰於本條明定僱主有提出該文書之義務。」
- 勞動事件法第35條係民訴法第344條第1項第5款具體化，則於勞工對僱主提出訴訟時，僱主就其依法令應備置之出勤紀錄、勞工名片與工資清冊等，均有提出之義務。

# 僱主提出勞工出勤紀錄之義務

爭議問題：「加班費爭議中常見問題為，**勞工要求僱主提出逾保存年限之出勤紀錄，但遭到拒絕的情形**，尤其現行勞基法第30條第5項規定自2016年1月1日始開始實施，僱主於此日期之前的出勤紀錄保存義務僅有1年，然勞工之加班費請求權時效有五年，則經常發生勞工請求五年期間之出勤紀錄，但為僱主所拒之情形。」

- 僱主因出勤紀錄之保存期限已屆滿，若未留存而無法提出時，非屬民訴法第345條第1項「無正當理由不從提出文書之命者」之情形，然勞基法上出勤紀錄備置義務之規範乃是僱主免於受主管機關處罰之責任條款，非逕可認定僱主對於超過一年之期間，即無民訴法上舉證責任分配原則之。
- 僱主提出勞工出勤紀錄之義務非僅基於「他造依法律規定，得請求交付或閱覽者」之規範，亦可基於第345條第1項他款之要求為聲請，故於勞工聲請僱主持有逾保存年限之出勤紀錄時，亦應具體審酌該聲請是否正當，亦即逾保存年限之出勤紀錄，僱主非當然無提出之義務。

# 雇主提出勞工出勤紀錄之義務

爭議問題：「加班費爭議中常見問題為，勞工要求雇主提出逾保存年限之出勤紀錄，但遭到拒絕的情形，尤其現行勞基法第30條第5項規定自2016年1月1日始開始實施，雇主於此日期之前的出勤紀錄保存義務僅有1年，然勞工之加班費請求權時效有五年，則經常發生勞工請求五年期間之出勤紀錄，但為雇主所拒之情形。」

- 雇主因出勤紀錄之保存期限屆滿，有正當理由不從提出文書之命，主管機關處罰之責任條款，原則之。
- 雇主提出勞工出勤紀錄之義務，可基於第345條第1項他款，亦應具體審酌該聲請是否正當。

第344條第1項：下列各款文書，雇主負有提出之義務：

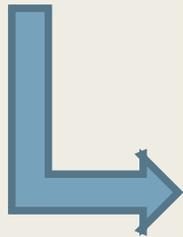
- ① 該當事人於訴訟程序中曾經引用者
- ② 他造依法律規定，得請求交付或閱覽者
- ③ 為他造之利益而作者
- ④ 商業帳簿
- ⑤ 就與本件訴訟有關之事項所作者

臺灣高等法院台南分院101年度勞再易字第2號民事判決：「由上開水災淹水照片，可看出世盟公司廠房及辦公室雖遭水侵入，但水淹的不高，浸泡時間不長，由屋內之物品尚完整留在原地並未被沖走，考勤卡亦不可能遭沖走而滅失，且其為出勤領薪的重要資料，衡諸情理，不可能被當作廢棄物丟棄。」

# 雇主未提出文書時之證明妨礙法律效果： 罰鍰+強制處分權

勞動事件法參酌民訴法第349條之規範，於新法第36條第1項至第4項規定：

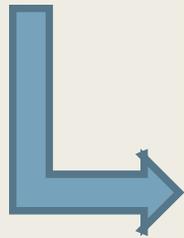
- ① 第1項：文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。
- ② 第2項：前項強制處分之執行，準用強制執行法關於物之交付請求權執行之規定。
- ③ 第3項：第一項裁定，得為抗告；處罰鍰之裁定，抗告中應停止執行。
- ④ 第4項：法院為判斷第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人有無不提出之正當理由，於必要時仍得命其提出，並以不公開方式行之。」



勞動事件法之新規範為提高制裁之實效，故增加法院對於文書提出義務者（雇主）之強制處分權。則在勞工聲請雇主持有逾保存年限之出勤紀錄時，雇主尚需提出逾保存年限之出勤紀錄未能留存之理由，否則依勞動事件法第36條第1項之規定，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰，於必要時法院並得以裁定命為強制處分。

# 雇主未提出文書時之證明妨礙法律效果： 舉證責任之減輕與轉換

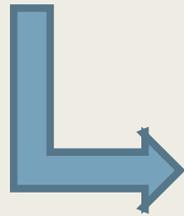
- 民訴法第281條之1第1項明訂證明妨礙之一段規定：「當事人因妨礙他造使用，故意將證據滅失、隱匿或致礙難使用者，法院得審酌情形認他造關於該證據之主張或依該證據應證之事實為真實。」
- 民訴法第345條第1項規定：「當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。」
- 勞動事件法第36條第5項則規定：「當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。」



立法理由謂：「當事人如無正當理由，不依法院所命提出第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料，法院得依自由心證認舉證人關於該文書、勘驗物或鑑定所需資料應證之事實為真實，俾對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效，爰設第五項規定。又本條未特別規定部分，仍適用民事訴訟法第二編第一章第三節關於證據之規定，故於此等情形，法院依民事訴訟法第345條第2項，於裁判前應令當事人有辯論之機會，以期周延。」

# 出勤紀錄之證明效力

- 實務上迭生有關出勤紀錄是否即為加班事實存在證明之爭議，亦即勞工停留於工作場所之時間，是否即為其出勤之時間？勞工出勤紀錄所登載之時間與實際加班時間產生差異，其原因主要為雇主主張勞工下班後自行停留於辦公室，而非加班，又或是勞工未經雇主同意自行為加班等情形。



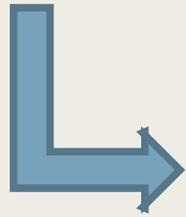
勞動事件法第38條明訂：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」

# 出勤紀錄推定為工作時間

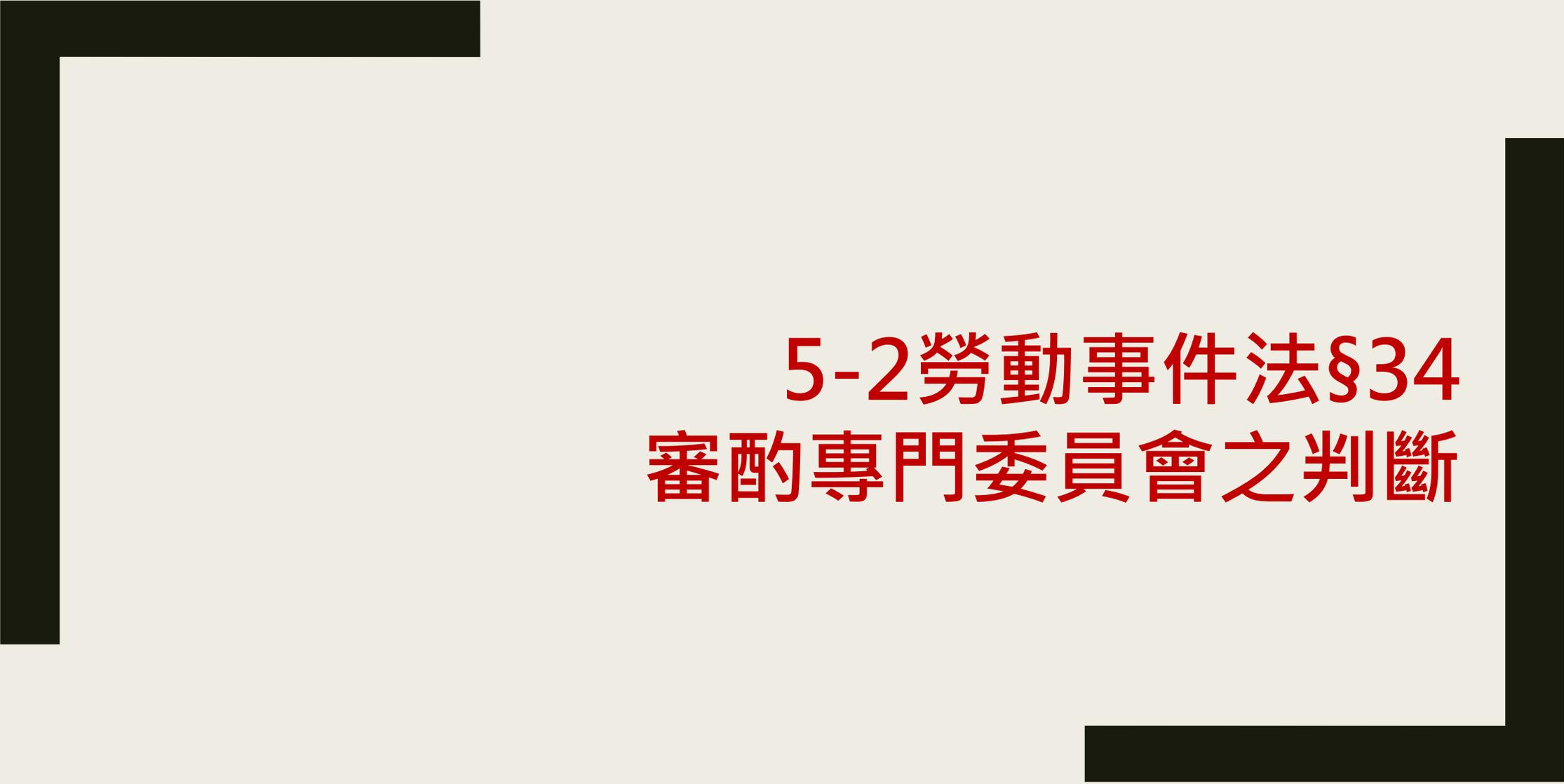
- 依據為民訴法第277條舉證責任之規定，即當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，而「事實有常態與變態之分，其主張常態事實者無庸負舉證責任，反之，主張變態事實者，則須就其所主張之事實負舉證責任。勞工停留於工作場所乃為從事勞務工作，勞工若非因加班工作必要，通常不會逾時停留於工作場所，此乃屬一般經驗法則並合於常情。故勞工逾時停留於工作場所係從事勞務乃為常態事實，而勞工停留於工作場所並非從事勞務而為其他事由，應屬變態事實。」
- **勞工與雇主均得以反證推翻出勤紀錄簿記載之真實性 + 故若雇主欲抗辯勞工逾時停留於工作場所，並非從事勞務而有其他事由，才應由雇主負舉證責任。**
- 台北地方法院101年度北勞小字第65號民事判決，不過，該判決亦非將出勤紀錄所示全部時間一律計入工作時間：「被告公司下午正常工作時間至18點，原告加班延長至晚間，其間應有出外用餐之情形（...），而依一般常情，加班時數較短者，可能於加班結束離開後再為用餐，參酌一般人用餐時間為晚上20時以前，爰本件於原告加班時間在2小時以內者，不予扣除用餐時間；惟就加班時數超過2小時即停留工作場所時間超過20時者，應認有出外晚餐之必要情形，而每人用餐時間不一，至少應需0.5小時之用餐時間，故就原告當日加班時數超過2小時者予以扣除晚餐用餐時間0.5小時，始為原告當日實際加班之時數。」

# 出勤紀錄證明效力之檢討 & 勞動事件法§38之規範

- 實務上認為勞工應證明出勤紀錄期間有提供勞務事實之案例，多發生於雇主爭執勞工未經雇主同意自行加班之情形。
- 勞工在出勤紀錄所顯示之工作時間內，是否確實執行工作，或確實有加班之事實，本為雇主有效管理考核之一環，雇主若無法提出勞工於超過正常工作時間後係處理私務而停留於工作場所之證明，即應以出勤紀錄為準。
- 勞動事件法第38條明訂：「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。」



本條立法理由亦指出：「勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明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；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係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，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」



# 5-2 勞動事件法§34 審酌專門委員會之判斷

# 大綱

以「最高法院107年度台上字1172號判決」為例

1. 本案事實
2. 爭點
3. 判決理由
4. 分析：
  - ① 法院對於不當勞動行為成立之認定
  - ② 勞動事件法第34條規範之適用
  - ③ 民事法院對於不當勞動行為事件之審理(一)：  
對於勞裁會所為裁決決定之審酌
  - ④ 民事法院對於不當勞動行為事件之審理(二)：  
對於事實與證據資料之審酌

## 本案事實

- 勞工甲任職於臺勤公司高雄分公司，並擔任勞工董事及臺灣航勤高雄分公司產業工會（以下稱臺勤高雄工會）理事長。臺勤高雄工會於民國100年6月29日簽訂團體協約，約定年度調薪比例及年終獎金核發總額，隨後工會再提出調薪要求。
- 臺勤高雄分公司主張，雙方於100年12月29日進行協商調薪幅度，於尚未定案之際，勞工甲便向外宣稱董事長將於101年1月5日尾牙宴上宣布調薪幅度為5%，然董事長未於尾牙宴上為該項宣布，致使員工不滿而翻桌；工會便再決議執行拒絕加班活動，發動員工自同年1月7日起至9日止，無論班機時間或機坪作業是否完成，於服勤滿8小時即下班，拒絕加班。勞工甲於7日至停機坪查看，有超速之情事。臺勤公司就上述情事認為勞工甲已違反職工獎懲規例並該當「臺灣航勤股份有限公司高雄分公司工作規則」第14條第12款規定及勞基法第12條第1項第4款規定，於同年2月4日終止兩造間之僱傭契約。
- 勞工甲遂向行政院勞動部不當勞動行為裁決委員會提出裁決申請，以認定臺勤公司構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，確認系爭解僱無效，臺勤公司遂向法院提起確認兩造間僱傭契約自101年2月4日起不存在。

高雄地院101年度勞訴字  
107號判決(102.08.16)

最高法院104年度  
台上字2185號(104.11.12)

最高法院107年度  
台上字1172號判決(107.12.19)

101字第9號  
裁決決定

臺高院高雄分院102年度  
重勞上字6號 ( 103.12.31 )

臺高法院高雄分院104年度  
重勞上更(一)字5號(105.07.05)

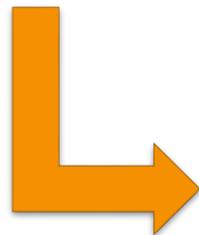
臺高院高雄分院108年度  
重勞上更二字1號

# 爭點

臺勤公司終止與勞工甲間之僱傭契約，是否合法？

法院對於不當  
勞動行為成立  
之認定：  
高雄地院101年  
度勞訴字107號

- ① 一審法院提出：「承前所述，原告對被告之解僱行為，既屬不當勞動行為，依法無效。」



一審法院認定，臺勤公司因拒絕加班之工會活動既未受鉅額損害，復無引發任何人傷或物損，即便因此造成雇主調班、排班上之困擾，惟臺勤公司逕以解僱手段懲處被告，已超越解僱之最後手段性原則，顯具不當勞動行為之認識及動機，自屬工會法第35條第1項第1款、第5款所定之不當勞動行為，應堪認定。

- ② 一審法院提出：「且被告並無系爭工作規則第14條第12款所定行為，原告亦無舉證證明被告另有其他違反勞動契約或工作規則，且達情節重大之情況，則原告依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間僱傭契約，自屬不法。」

法院對於不當  
勞動行為成立  
之認定：  
臺高院高雄分  
院102年度重勞  
上字第6號

- ① 二審法院首先認定，勞工甲於101年1月7日搭乘由楊○○所駕駛之車輛，在非服勤時間在高雄站工作場所開車進入機場管制區，當時楊○○開車之時速是32公里，已逾民航局規範之時速15公里，超速達17公里，亦「未」依照路線行使，且於行進期間，有港龍航空飛機進場，仍未停止等待，仍繼續行駛，全然置飛航安全於不顧，顯已違反系爭工作規則第14條第12款及「職工獎懲規例」編號646規定，且屬情節重大而屬合法終止雙方間之僱傭契約。
- ② 二審法院就有無構成不當勞動行為提出：「**準此**，上訴人對鄭○○為終止僱傭契約之理由並非鄭盈昇參加工會活動或擔任工會職務，亦無不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，故被上訴人辯稱上訴人有工會法第35條第1項第1款及第5款所規定之不當勞動行為云云，不足採信。」

法院對於不當  
勞動行為成立  
之認定：  
最高法院104年  
度台上字第  
2185

最高法院未就有無構成不當勞動行為表示意見，僅指出：

「究竟鄭盈昇為何搭乘楊觀毓所駕車輛進入機場管制區？其僅係消極未勸阻楊觀毓為上開行為？抑或『夥同』楊觀毓而屬『結夥糾眾擾亂秩序』之情形？此與判斷臺勤公司對鄭盈昇為終止僱傭契約之意思表示是否合法，所關頗切，自有調查審認之必要。」

## 法院對於不當 勞動行為成立 之認定： 臺高院高雄分 院104年度重勞 上更(一)字5號

- 法院首先提出：「依上開裁決書及判決理由所載，僅係針對鄭盈昇發動系爭拒絕加班活動所為之論述，並未就系爭尾牙翻桌事件為審酌判斷，且判決理由中亦一再表明該裁決之目的，係使受解僱不利益之勞工，在解僱事由涉及工會法第35條第1項各款之不當勞動行為時，得藉由勞裁會之裁決，暫以回復其地位（含工作權及薪資債權），但不發生直接確定私權之效力，而仍應由民事訴訟就解僱之效力為最終之決定。就此而言，上開裁決書及判決所為之審酌論據，因與系爭尾牙翻桌事件無涉，自無從採為鄭盈昇有利之認定。」
- 此前提下，法院未就有無構成不當勞動行為表示意見，並指出：「上訴人（本文按：臺勤公司）所主張得解僱鄭盈昇之事由中，關於主導系爭尾牙翻桌事件；系爭駕闖機坪事件及系爭不假外出事件，依其行為目的及內容，均得採為人事懲處之事由。」
- 結論上則認為：「本院經再三斟酌，認縱在採最有利於勞工之考量下，上訴人就上開人事懲處事由，而依勞基法第12條第1項第4款規定所為之終止（解僱），應屬合法，上訴人與鄭盈昇間之僱傭關係，自101年2月4日起即不存在。」

# 法院對於不當 勞動行為成立 之認定： 最高法院107年 度台上字第1172 判決

- 原審認臺灣航勤得依勞基法第12條第1項第4款規定而為解僱，尚屬疏略。
- 勞工甲主張，臺勤公司過往對於員工在非工作時間進入二崗及機坪並未懲處等語，**並以勞裁會101年勞裁字第72號裁決決定書為據**。究竟過往曾否發生與系爭駕闖機坪事件相同或類似之情形？臺勤公司往例之處理方式為何？上訴人得否以此作為本件解僱之理由？亦有進一步調查審認之必要。

判決字號	對於構成不當勞動行為之審酌
臺灣高雄地方法院101年度勞訴字107號	認定構成不當勞動行為：「承前所述，原告對被告之解僱行為，既屬不當勞動行為，依法無效。」
臺灣高等法院高雄分院102年度重勞上字6號	認定未構成不當勞動行為：「準此，上訴人對鄭○○為終止僱傭契約之理由並非鄭盈昇參加工會活動或擔任工會職務，亦無不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，故被上訴人辯稱上訴人有工會法第35條第1項第1款及第5款所規定之不當勞動行為云云，不足採信。」
最高法院104年度台上字2185號	無
臺灣高等法院高雄分院104年度重勞上更(一)字5號	無，且提出「勞裁會之裁決，暫以回復其地位（含工作權及薪資債權），但不發生直接確定私權之效力，而仍應由民事訴訟就解僱之效力為最終之決定」。
最高法院107年度台上字1172號判決	審酌勞裁會所認定之事實與證據：「過往對於員工在非工作時間進入二崗及機坪並未懲處等語，並以勞裁會101年勞裁字第72號裁決決定書為據。究竟過往曾否發生與系爭駕闖機坪事件相同或類似之情形？臺勤公司往例之處理方式為何？上訴人得否以此作為本件解僱之理由？亦有進一步調查審認之必要。」
臺灣高等法院高雄分院108年度重勞上更二字1號	審理中

## 勞動事件法第 34條之立法

- I：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。
- II：前項情形，應使當事人有辯論之機會。

立法理由為：「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：性別工作平等法第五條之性別工作平等會；就業服務法第六條第四項、就業服務法施行細則第二條之就業歧視評議委員會；勞資爭議處理法第十一條之調解人及勞資爭議調解委員會；同法第四十三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，係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，為維護訴訟經濟及強化其他訴訟外紛爭解決制度之功能，參考性別工作平等法第35條，於第一項明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。」

## 勞動事件法第34條之適用

- 性別工作平等法第35條：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。」

法條	拘束程度	審酌對象
性別工作平等法第35條	應審酌	性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分
勞動事件法第34條第1項	得審酌	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

- 勞動事件法第34條對於性別工作平等事件，於立法理由有為附帶說明：「有性別工作平等法第35條所定法院應審酌事項，自仍依其規定。」故性別工作平等中差別待遇事實之認定所為之調查報告、評議或處分，仍屬「應審酌」之事項。
- 對於勞動事件法第34條規定之「得審酌」，依民事法第286條本文規定：「當事人聲明之證據，法院應為調查。」則若當事人將裁決委員會所調查之事實、證據資料、處分或裁決決定提出，法院仍應予以審酌。

# 民事法院對於不當勞動行為事件之審理

- 對於不當勞動行為事件，依勞動事件法第34條係規定，法院審理時得審酌裁決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 ➡ **對於勞裁會所為裁決決定之審酌?**
- 最高行政法院101年度判字第711號判決意旨：「參照勞資爭議處理法第39條第1項、第48條第1項立法理由，足知事業雇主違反工會法第35條第1項所定之『解僱、降調或減薪』之不利待遇者，勞資爭議處理法係將之定性為具『私法關係』之不當勞動行為，勞工對之如有不服，即屬因工會法第35條第2項規定所生之『涉及私權之民事爭議』，勞工即得依該法第39條規定向裁決委員會申請裁決，如一方於不服裁決委員會所為之裁決決定，則應以他方為被告，向普通法院提起民事訴訟，以資救濟。」

## 民事法院對於不當勞動行為事件之審理

- 最高行政法院107年度判字第648號判決：「依勞資爭議處理法第43條規定組成之裁決委員會，其委員均係來自被告以外之熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，渠等行使職權不受被告指揮，具有獨立地位，為獨立專家委員會，其作成之裁決決定具有合議特質並具專業性。基於被告裁決委員會裁決決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，行政法院採取較低密度之審查，除其判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事外，應予尊重（最高行政法院102年度判字第748號判決、104年度判字第512號判決及104年度判字第670號判決意旨可資參照）。」
- 對於民事法院是否同樣受有「尊重」裁決委員會裁決決定之拘束？

## 民事法院對於不當勞動行為事件之審理

- 然誠如學者林佳和評釋性別工作平等法第35條時所指出：「私法效力仍然必須回到民事法院審判權範疇中去處理，因此如果普通法院完全無須受行政機關處分、亦即許多情形中專責委員認定之拘束，則不但可能有違『功能最適性』的分工，甚至可能間接使用心良苦的性別工平等 / 就業歧視認定淪為空談。」
- 勞動事件法施行後，裁決委員會所為之裁決決定雖不具有當然之拘束力，惟依勞動事件法第34條係規定，法院審理時得審酌裁決委員會所為之裁決決定。

# 民事法院對於不當勞動行為事件之審理

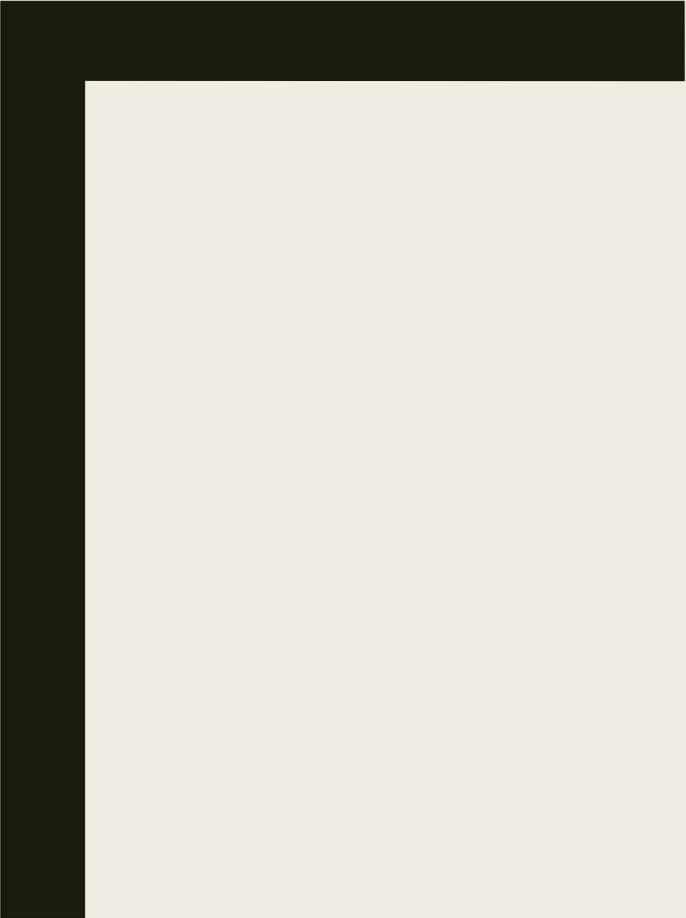
## 【對於事實與證據資料之審酌】

- 臺灣高等法院高雄分院102年度重勞上字第6號判決：「**勞裁會所為101年度勞裁字第72號決定書認為**上訴人對楊○○所為之懲處理由尚屬可採，未涉及不當勞動行為，理由為：高雄航空站既然已劃定機坪車行道標示路線，應尊重其飛安之考慮，則楊○○之車輛未依照路線行駛，即有未當；楊○○之車輛行進期間，確實在港龍航空飛機進場，基於飛航安全之不容絲毫輕忽，本應停止等待，然楊○○以自己認為安全之方式繼續行使，其行為並非妥適。」**對於楊○○之車速，勞裁會101字第9號裁決決定雖依證人證詞認定**：「證人吳忠憬於本會第4次調查會時之證稱：『（問：請針對楊觀毓101年1月7日之行為詳為說明）本人當天坐在楊觀毓所駕駛的車輛上，該車是依照以往的路線行進，開到23機坪時，就直接停到公司巴士旁的停車格內，當天車輛時速約僅為15公里，沒有相對人所稱51公里那麼快，而且該車輛行駛至23號機坪途中，遇到有飛機滑行，為了不影響飛安，所以楊○○依照機場作業慣例，要禮讓飛機，所以車輛就往國內機坪裡面行駛，並沒有影響到飛安，也沒有任何衝撞行為。』、『（問：當天有無任何圍堵支援人力之行為？）沒有。我們將車輛開到23機坪後，我們就下車，在23機坪觀看22機坪的作業，當時有看到高雄站的經理與副理也在23號機坪那邊，我們就從航務組大門直接離開，沒有任何圍堵支援人力的行為。』相符，**從而相對人所稱楊○○高速又未依規定路線駕駛確實已嚴重危及飛安云云，即不可採。**」

# 民事法院對於不當勞動行為事件之審理

## 【對於事實與證據資料之審酌】

- 惟臺灣高等法院高雄分院102年度重勞上字第6號判決則依據臺勤公司提出所委請民間公證人製作之公證報告所顯示：「從第16號機坪駛出23號機坪，距離大約250.3公尺，並據此除以行車秒數28秒後，計算楊觀毓之車輛車速為32公里，已經超過速限，尚屬可採。」推翻勞裁會經由證據調查所為之事實認定，並認定：「楊○○於101年1月7日下班時間（非服勤時間）在高雄站工作場所開車進入機場管制區。當時楊○○所駕駛車輛之時速是32公里，已逾民航局規範之時速15公里，且鄭盈昇在楊○○所駕駛之車輛上。」
- 惟就高等法院此一見解，最高法院則認為應再審酌勞裁會經由證據調查所為之事實認定，即：「勞工甲主張，臺勤公司過往對於員工在非工作時間進入二崗及機坪並未懲處等語，並以勞裁會101年勞裁字第72號裁決決定書為據。究竟過往曾否發生與系爭駕闖機坪事件相同或類似之情形？臺勤公司往例之處理方式為何？上訴人得否以此作為本件解僱之理由？亦有進一步調查審認之必要。」



# 5-3 勞動事件法§39 轉換補償金請求權

# 勞動事件法§39

- I：法院就勞工請求之勞動事件，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。

【立法理由】法院就勞動事件所為判決，如係命雇主為一定作為或不作為，基於勞動關係之特質，於部分情形其履行具有一定之困難(如命雇主回復勞工原職務，該職務已因業務裁併而不存在或由他人取代等)，或雇主如逾一定時期始為履行，對勞工即無實益。於此等情形下，判決所命給付內容或於客觀上已難以強制執行，法所定直接、間接強制執行之方法，予以實現，或其遲延履行即難以達成實體規範之目的，為強化勞資紛爭解決之實效性，宜得依勞工之意願，以其他補償方式代替原權利之滿足。爰於第一項規定法院得依勞工之請求，於命雇主為一定行為或不行為時，同時命雇主如未於判決確定後一定期限內履行時，即應給付法院所酌定之補償金予勞工。

# 勞動事件法§39

- II：民事訴訟法第222條第2項規定，於前項法院酌定補償金時準用之。



民事訴訟法第222條第2項：「當事人已證明受有損害而不能證明其數額或證明顯有重大困難者，法院應審酌一切情況，依所得心證定其數額。」

【立法理由】第一項之補償，需經勞工於訴訟中併為請求，至於判決所命給付之性質是否適合以補償金代替，應依具體個案判定之，且法院是否准許勞工此項請求及所酌定之補償金額等，法院有合目的性自由裁量之權，不受勞工聲明之拘束，並準用民事訴訟法第二百二十二條第二項之規定，爰訂定第二項。

- III：第一項情形，逾法院所定期限後，勞工不得就行為或不行為請求，聲請強制執行。

【立法理由】法院為第一項判決後，勞工就行為或不行為請求仍得聲請強制執行，惟逾法院所定期限未聲請執行，即不得就此再為聲請，因雇主如逾判決所命期限仍未履行，勞工之權利即應以法院所命補償金代替滿足，爰設第三項規定。

## 勞動事件法的七大重點

- 1 專業的審理**  
設立勞動專業法庭。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 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。

# 06. 工會角色與勞動事件法

# 工會擔任勞工輔佐人

勞動事件法規範	<p>§9 I：「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。」</p> <p>§9 II：「前項之工會、財團法人及輔佐人，不得向勞工請求報酬。」</p> <p>§9 III：「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。」</p>
立法理由	工會係以促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活為目的，依工會法所成立之法人，可認具備輔助勞工進行訴訟行為之知識與能力。爰明定於勞動訴訟程序中，勞工無庸依民事訴訟法第76條經審判長之許可，即得偕同所屬工會選派之適當人員到場擔任輔佐人。
相關法條	<ul style="list-style-type: none"><li>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。」</li></ul>

**討論：是否應容許工會以外之「勞工團體」擔任勞工輔佐人，協助勞工進行訴訟？**

# 工會擔任勞工輔佐人

## 勞動事件審理細則草案第八條：

- I：勞工依本法第九條第一項規定，於期日偕同輔佐人到場者，應釋明輔佐人符合該項所定之資格；未經釋明者，應經審判長或受命法官之許可。
- II：本法第九條第一項規定之工會，不以勞工所屬工會為限。

## 勞動事件審理細則草案第九條：

- I：本法第九條第一項之輔佐人，有下列情形之一者，審判長或受命法官得於程序進行中以裁定禁止其為輔佐人：
- 一、工會、財團法人或輔佐人，有挑唆或包攬訴訟之行為。
  - 二、工會、財團法人或輔佐人，有向勞工請求報酬、對價、移轉權利或其他利益之行為。
  - 三、輔佐人不遵從審判長或受命法官之訴訟指揮，或有其他妨礙程序進行之行為。
  - 四、輔佐人不適為訴訟行為或有其他違反勞工利益之行為。
- II：前項禁止擔任輔佐人之裁定，不得抗告。

# 減少勞工的訴訟障礙之減少： 工會提起團體訴訟之暫免徵裁判費及免徵裁判費

勞動事件法規範	<p>§13 I：「工會依民事訴訟法第44條之1及本法第42條提起之訴訟，其訴訟標的金額或價額超過新臺幣150萬元者，超過部分暫免徵收裁判費。」</p> <p>§13 II：「依第40條規定提起之訴訟，工會免徵裁判費。」</p>
立法理由	<ul style="list-style-type: none"><li>• 工會依民事訴訟法第44條之1及本法第42條提起之訴訟，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，宜暫減免徵收裁判費，爰於第一項明定其訴訟標的金額或價額超過一百萬元之部分，暫免徵收裁判費。</li><li>• 工會依第40條提起不作為訴訟，係為多數會員之利益，具有公益性，宜免徵收裁判費，爰設第二項規定。</li></ul>
相關法條	<ul style="list-style-type: none"><li>• 民事訴訟法第44條之1 I：「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。」</li><li>• 勞動事件法§42：「被選定人依前條第一項為訴之追加者，法院得徵求被選定人之同意，或由被選定人聲請經法院認為適當時，公告曉示其他本於同一原因事實有共同利益之勞工，得於一定期間內以書狀表明下列事項，併案請求(以下略)。」</li><li>• 勞動事件法§40 I：「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。」</li></ul>

# 第40條 工會提起不作為訴訟

- 在勞動事件中，勞工於勞動關係中多為經濟上較弱勢之一造，如雇主有侵害多數勞工利益之行為，個別受損害之勞工常無力或憚於獨自訴請排除，致多數勞工權益持續受損而無從制止，亦有由所屬工會以自己名義對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為訴訟之必要，其特點為工會未受會委託，直接於章程之目的範圍內為其會員提起不作為之。
- 工會為公益社團法人，依民事訴訟法第44條之3規定：「以公益為目的之社團法人或財團法人，經其目的事業主管機關許可，於章程所定目的範圍內，得對侵害多數人利益之行為人，提起不作為之訴。」即得以當事人之地位提出不作為之訴，另民事訴訟法第44條之3第2項有授權訂定「公益社團法人財團法人提起不作為訴訟許可及監督辦法」，社團法人或財團法人以公益為目的，應經許可設立三年以上，合於下列要件者，目的事業主管機關得許可其向法院提起不作為訴訟：「一、社團法人之社員人數五百人以上或財團法人登記財產總額新臺幣一千萬元以上者。二、提起不作為訴訟與章程所定目的範圍相符，並經董事會決議通過者。三、主張加害行為侵害多數人利益達二十人以上者。」
- 然為放寬工會為其會員提出不作為訴訟之要件，且考量工會為勞工組成之法人團體，與勞工關係密切，於章程目的範圍內為其會員提起不作為之訴時，應不需經目的事業主管機關許可及。

# 第40條 工會提起不作為訴訟

## 民事訴訟法第44條之3

(第1項) 以公益為目的之社團法人或財團法人，經其目的事業主管機關許可，於章程所定目的範圍內，得對侵害多數人利益之行為人，提起不作為之訴。

(第2項) 前項許可及監督辦法，由司法院會同行政院定之。

## 勞動事件法第40條

(第1項) 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2項) 前項訴訟，應委任律師代理訴訟。

(第3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4項) 第一項訴訟之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。

(第5項) 第二項律師之酬金，為訴訟費用之一部，並應限定其最高額，其支給標準，由司法院參酌法務部及中華民國律師公會全國聯合會意見定之。

(第6項) 前四項規定，於第一項事件之調解程序準用之。

# 第40條 工會提起不作為訴訟

勞動事件法@交通大學邱羽凡

- §40 I：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。
- §40 II：前項訴訟，應委任律師代理訴訟。
- §40 III：工會違反會員之利益而起訴者，法院應以裁定駁回其訴。

## 立法理由【來源：立法院】

一、勞工於勞動關係中多為經濟上較弱勢之一造，如雇主有侵害多數勞工利益之行為，個別受損害之勞工常無力或憚於獨自訴請排除，致多數勞工權益持續受損而無從制止，實有由所屬工會以自己名義對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為訴訟之必要。又工會為勞工組成之法人團體，與勞工關係密切，於章程目的範圍內為其會員提起不作為之訴，應無另依民事訴訟法第44條之3規定經目的事業主管機關許可及監督之必要，且為法定訴訟擔當，亦無需個別會員之授權，爰設第一項規定。

二、由工會為其會員對雇主提起本條不作為之訴，舉凡蒐集訴訟資料、主張法律關係乃至舉證證明待證事實，非具有較高之法律專業知識之人，實難勝任，宜由具有法律專業知識之人進行，而工會非必具有法律專業知能，為保障工會會員權益，並期與雇主在程序上之實質對等，爰設第二項規定。

三、工會提起本條之訴，雖無需依民事訴訟法第四十四條之三經目的事業主管機關許可或監督，然如其違反會員之利益而起訴，即與本條維護勞工權益之宗旨有違，爰訂定第三項。

# 第40條 工會提起不作為訴訟

- §40IV：第一項訴訟之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。
- §40V：第二項律師之酬金，為訴訟費用之一部，並應限定其最高額，其支給標準，由司法院參酌法務部及中華民國律師公會全國聯合會意見定之。
- §40VI：前四項規定，於第一項事件之調解程序準用之。

## 立法理由【來源：立法院】

四、為保護勞工之權益，於第四項明定工會就第一項訴訟事件之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。

五、工會提起本條之訴訟採律師強制代理制度，其律師之酬金應作為訴訟費用之一部，並依民事訴訟法第一編第三章第三節之規定定其負擔。為使委任律師之酬金公平合理，應由司法院根據社會經濟狀況，並參酌法務部及中華民國律師公會全國聯合會之意見，就上開委任律師酬金之支給標準及其最高限額，統一訂定標準，爰訂定第五項。

【附表四】消保法第 53 條不作為訴訟

所在法院	案件類型	原告及選定人 (實質上當事人)人數	訴之聲明	裁判結果	備註
案例 4-1 台北地院 100,消,16	金融消費 爭議	財團法人消費 者文教基金會	請求被告就其 與消費者訂立 之貸款契約 書……等文 件,其約定擔保 範圍逾民法第 861 條第 1 項前 段所定應予禁 止	敗訴	第 1 例
案例 4-2 台北地院 101,北 簡,10675	超收費用	原告為個人 4 名	請求返還超收 水費 2569 元及 檢 查 費 用 92,061 ; 並停止 不合理之收費 方式(餘略)	原告之訴 駁回	原告非消保團體 或消保官 第二審:台北地 院 102 簡上 101 (上訴駁回)

※資料來源:作者自行整理

# 工會為勞工提出團體訴訟：勞動事件法

法條	規範內容	說明
民事訴訟法第44條之一第1項	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。	選定社團法人為當事人，包含工會
勞動事件法第45條第3項本文	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。	選定工會為當事人
勞動事件法第45條第4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。	選定工會為當事人

## □ 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？

<https://www.judicial.gov.tw/work/work22/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E4%BA%8B%E4%BB%B6%E6%B3%95Q%EF%BC%86A.pdf>

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)

## □ 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？

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。(第 45 條第 4 項)

## □ 若勞工沒有可參加的工會，是否就不能選定工會起訴？

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。(第45條第3項)

<https://www.judicial.gov.tw/work/work22/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E4%BA%8B%E4%BB%B6%E6%B3%95Q%EF%BC%86A.pdf>

# 第41條 共通基礎中間確認之訴

使工會依民事訴訟法第44條之一為選定之會員起訴時，增加中間確認之訴的規範

- ① 工會依民事訴訟法第44條之1第1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。
- ② 關於前項追加之訴，法院應先為辯論及裁判，原訴訟程序於第一項追加之訴裁判確定以前，得裁定停止。
- ③ 第一項追加之訴，不另徵收裁判費。
- ④ 被選定人於同一事件提起第一項追加之訴，以一次為限。

【立法理由】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請求或法律關係之共通基礎前提要件及早確定，爰參考德國示範確認訴訟制度，及我國民事訴訟法第255條第1項第6款、第383條等規定，於第一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(包含法律關係及實)是否存在之判決，以提昇審判效能，並促使當事人得根據該確認裁判結果自主解決紛爭。

# 第41條 共通基礎中間確認之訴

使工會依民事訴訟法第44條之一為選定之會員起訴時，增加中間確認之訴的規範

- 由於工會受選定而為其多數會員起訴時，係本於各選定人（工會會員）之請求為之，故法院審理之對象包含涉及全體選定人（工會會員）的共通爭點，例如以虧損為由而發生之大量解僱事件，此時勞雇間之爭議存在共通爭點與個別爭點，共通爭點為解僱事由是否符合勞動基法第11條第2所訂之事由，關於雇主與各選定人間之個別爭點如雇主對於所解僱勞工之選定是否符合解僱最後手段性原則等。
- 為使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及早確定，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（工會會員）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，於確認之後，當事人亦得以之為據判斷是否為和解，促使當事人得根據該確認裁判結果自主解決紛爭的功能；若未為和解則由法院以該中間確認之訴判決為終局判決，而達到提昇審判效能之目的。

# 第41條 共通基礎中間確認之訴

使工會依民事訴訟法第44條之一為選定之會員起訴時，增加中間確認之訴的規範

- 工會追加提起第一項之訴，宜就兩造間全部之共通爭執事項為之，以利紛爭迅速解決，故勞動事件法第41條第4項明定：「被選定人於同一事件提起第一項追加之訴，以一次為限。」至於其他訴之追加，仍應依民事訴訟法第二百五十五條為之。所謂示範訴訟（Musterprozess）係指，某一訴訟之紛爭事實與其他（多數）事件之事實主要大部分相同，該訴訟事件經由法院裁判後，其結果成為其他事件在訴訟或訴訟外處理之依據，此判決可稱為「示範判決」（Musterurteil）。
- 工會依第一項追加提起中間確認之訴後，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，勞動事件法第41條第2項規定：「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。」又因工會追加第1項之訴，所受利益並未逾原起訴範圍，故不另徵收裁判費，此明訂於勞動事件法第41條第3項：「第一項追加之訴，不另徵收裁判費。」

## □ 什麼是「共通爭點的中間確認之訴」？

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。(第 41 條)

<https://www.judicial.gov.tw/work/work22/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E4%BA%8B%E4%BB%B6%E6%B3%95Q%EF%BC%86A.pdf>

## □ 什麼是「併案請求」？

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 條提起共同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。(第 42 條)

# 第42條 公告曉示

- 被選定人依前條第一項為訴之追加者，法院得徵求被選定人之同意，或由被選定人聲請經法院認為適當時，公告曉示其他本於同一原因事實有共同利益之勞工，得於一定期間內以書狀表明下列事項，併案請求（如不同意，法院亦可依職權併案）。
- 被選定人於前條第一項追加之訴判決確定後30日內，應以書狀表明為全體選定人請求之應受判決事項之聲明，並依法繳納裁判費。前項情形，視為併案請求之人自併案請求時，已經起訴。

# 第45條 勞工自行上訴

- §45 I 勞工對於民事訴訟法第44條之1及本法第42條訴訟之判決不服，於工會上訴期間屆滿前撤回選定者，得依法自行提起上訴
- §45 II 工會於收受判決後，應即將其結果通知勞工，並應於七日內將是否提起上訴之意旨以書面通知勞工

# 第43條 工會不得請求報酬

- 工會應將民事訴訟法第44條之1及前條之訴訟所得，扣除訴訟必要費用後，分別交付為選定或視為選定之勞工，並不得請求報酬。
- 立法理由：工會為公益性社團法人，非以營利為目的，其為選定之會員及視為選定之併案請求權人進行訴訟所得，係本於選定人及視為選定人之實體上權利所受給付，工會除扣除訴訟必要費用外，不宜更有所得，亦不應向選定人及視為選定人請求報酬，爰設本條規定。

## 勞動事件法的七大重點

- 1 專業的審理**  
設立勞動專業法庭。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 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。

# 07. 勞動事件保全程序

# 7-1 保全事件命供擔保之限制

# 勞動事件法第47條

- ✓ 十分之一擔保限制
- ✓ 免供擔保

- ① 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十分之一。
- ② 前項情形，勞工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。
- ③ 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。

# 保全事件命供擔保之規範 - 民訴法第526條

- 民訴§526 I：請求及假扣押之原因，【應釋明之】。
- 民訴§526 II：前項【釋明如有不足】，而債權人陳明願供擔保或法院認為適當者，法院得定相當之擔保，命供擔保後為假扣押。
- 民訴§526 III：請求及假扣押之原因【雖經釋明】，法院亦得命債權人供擔保後為假扣押。

## 釋明與供擔保之原則

保全程序依民事訴訟法第526條之規定，明定請求及假扣押原因應釋明之

→明訂債權人負有釋明請求之責任

民事訴訟法第526條第2項放寬，當事人釋明不足時，得以擔保補足後，准予為保全程序

→已釋明時，原則上不供擔保，但是法院認為適當也可以命供擔保再為保全假處分，實務上大部分亦均是以第526條第2項為命供擔保之情形

【供擔保】係放寬債權人的【釋明】責任

→但債權人聲請假扣押仍要盡釋明責任，僅是得以提出擔保的方式來補充釋明之不足

# 保全事件命供擔保之限制(一)：第47條 I

§47 I：「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、勞工保險條例第七十二條第一項及第三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，法院依民事訴訟法第五百二十六條第二項、第三項所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。」

- 勞資爭議處理法§58：「除第50條第2項所規定之情形外，勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之1/10。」
- 職業災害勞工保護法：「職業災害勞工聲請保全或假執行時，法院得減免其供擔保之金額。」
- 民訴§526IV：夫或妻基於剩餘財產差額分配請求權聲請假扣押者，前項法院所命供擔保之金額不得高於請求金額之1/10。

▶給付工資  
▶職業災害補償或賠償  
▶退休金或資遣費  
▶確認僱傭關係

民訴法§526II  
釋明不足，  
法院命提供擔保

民訴法§526III  
雖經釋明，  
法院命提供擔保

擔保金 ≤ 標的價額 ×  $\frac{1}{10}$

立法理由：

避免經濟弱勢勞工無力負擔高額擔保金。參考民事訴訟法§526IV夫妻剩餘財產差額分配請求權聲請假扣押與職業災害勞工保護法§32II規定。

§47 I 未排除債權人之釋明責任，僅於釋明不足時，限制得定之擔保金額

無論勞工狀況如何（不論是否生計有困難），於給付工資、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均一律適用擔保金額不得超過1/10之規定<sup>40</sup>。

# 保全事件命供擔保之限制(二)：第47條II

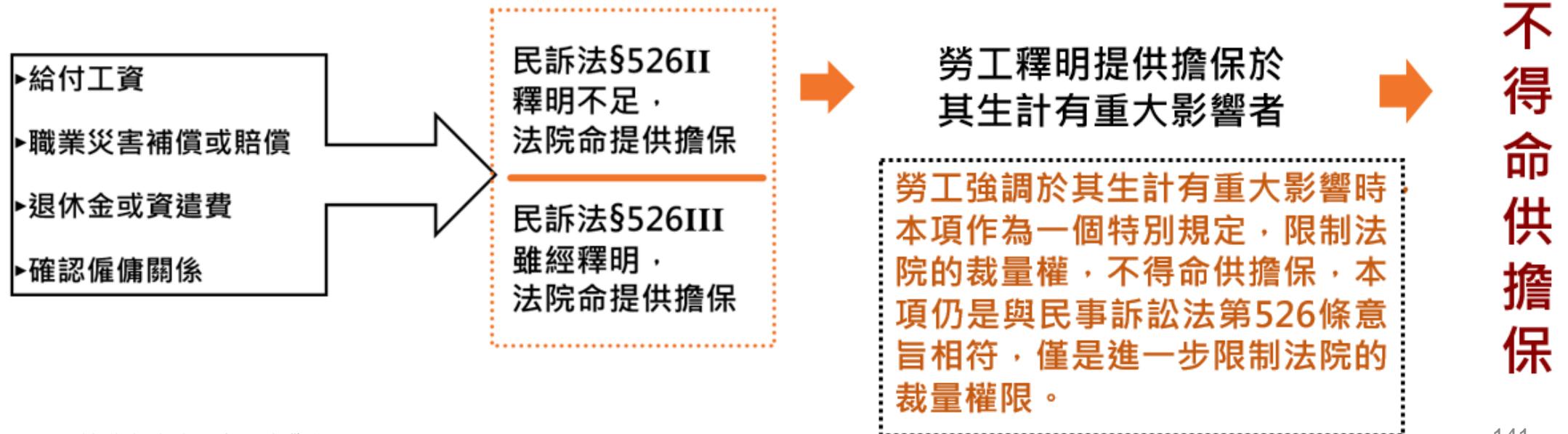
§47 I：「前項情形，勞工釋明提供擔保於其生計有重大影響者，法院不得命提供擔保。」

前提

民事訴訟法第526條第2項放寬，當事人釋明不足時，得以擔保補足後，准予為保全程序

→已釋明時，原則上不供擔保，但是法院認為適當也可以命供擔保再為保全假處分，實務上大部分亦均是以第526條第2項為命供擔保之情形

勞動事件法特別規定



# 保全事件命供擔保之限制(三)：第47條III

第3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。**」



工會依民訴法§44-1及勞動事件法草案§42對雇主所提訴訟，**係本於勞工之實體權利而起訴，其所獲勝訴判決之利益實質上仍歸屬於為選定之勞工。故**

- 應準用§47I給付、確認僱傭關係之訴擔保金限制。
- 若工會提供擔保，將對其會務之運作產生重大影響者，準用§47II不須提供擔保。蓋工會無生計受影響問題，故解釋上應以「對工會財務有重大影響」，或是「財務無法負荷」，為是否供擔保之標準。

## 7-2 特殊類型之定暫時狀態處分

# 勞動事件法第48-50條

## 第四十八條

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。

## 第四十九條

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。
- ④ 法院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第一項、第二項處分之裁定時，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。
- ⑤ 前項命返還工資之裁定，得抗告，抗告中應停止執行。

## 第五十條

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。

# 定暫時狀態處分之規範 - 民訴法第538條以下

民訴§538 I：於爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要時，得聲請為定暫時狀態之處分。

民訴§538 II：前項裁定，以其本案訴訟能確定該爭執之法律關係者為限。

民訴§538 III：第一項處分，得命先為一定之給付。

民訴§538 IV：法院為第一項及前項裁定前，應使兩造當事人有陳述之機會。但法院認為不適當者，不在此限。

定暫時狀態處分聲請要件

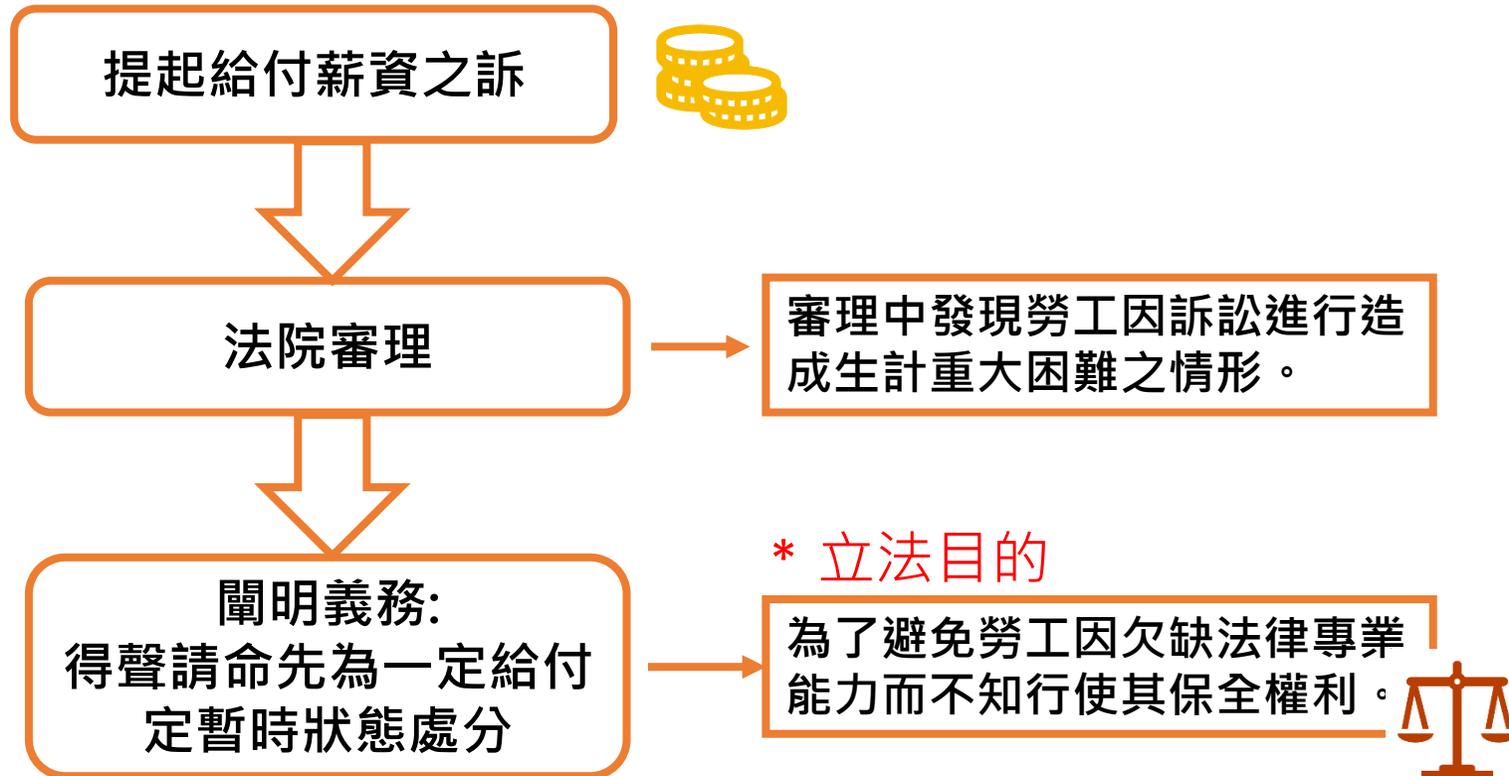
**應釋明兩造【有爭執之法律關係存在】+釋明有【保全必要性】(為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要)**

例：因避免重大或顯著之損害，或防範急迫之強暴等情事，有就爭執之法律關係定暫時狀態之必要者而言，如債務人就聲請處分所欲避免之損害遠大於債權人因處分所受之損害者，即屬因避免重大或顯著之損害而有定暫時狀態之必要，債務人非不得聲請定暫時狀態之處分。而**勞工多為經濟上之弱者，工資收入恒為其一家生計所繫，一旦遭受解僱，經濟來源中斷，生活即陷於困境。**(...)反觀**雇主因定暫時狀態之處分，雖受有須暫為給付工資之損害，但顯較勞工就聲請該處分所欲避免之損害為小**，自難謂勞工不得聲請定暫時狀態之處分(最高法院91年度台抗字第294號裁定要旨參照)。

**在釋明不足之情形，可供擔保以代釋明。擔保之限制依勞動事件法第47條。**

# 給付薪資之定暫時狀態處分：第48條

第48條：「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。」



⚠ 注意：

本條僅係規範法院闡明義務。  
勞工聲請定暫時狀態處分時，  
仍應適用勞動事件法與民事訴訟法相關規定。

# 給付薪資之定暫時狀態處分：第48條

- ✓ 法院向勞工闡明得聲請命先為一定給付之定暫時狀態處分(勞動事件法草案第48條)
- ✓ 勞工提出請命工資給付之定暫時狀態處分(民訴§538)
- ✓ 勞工應釋明兩造【有爭執之法律關係存在】+釋明有【保全必要性】(為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要) (民訴§538)

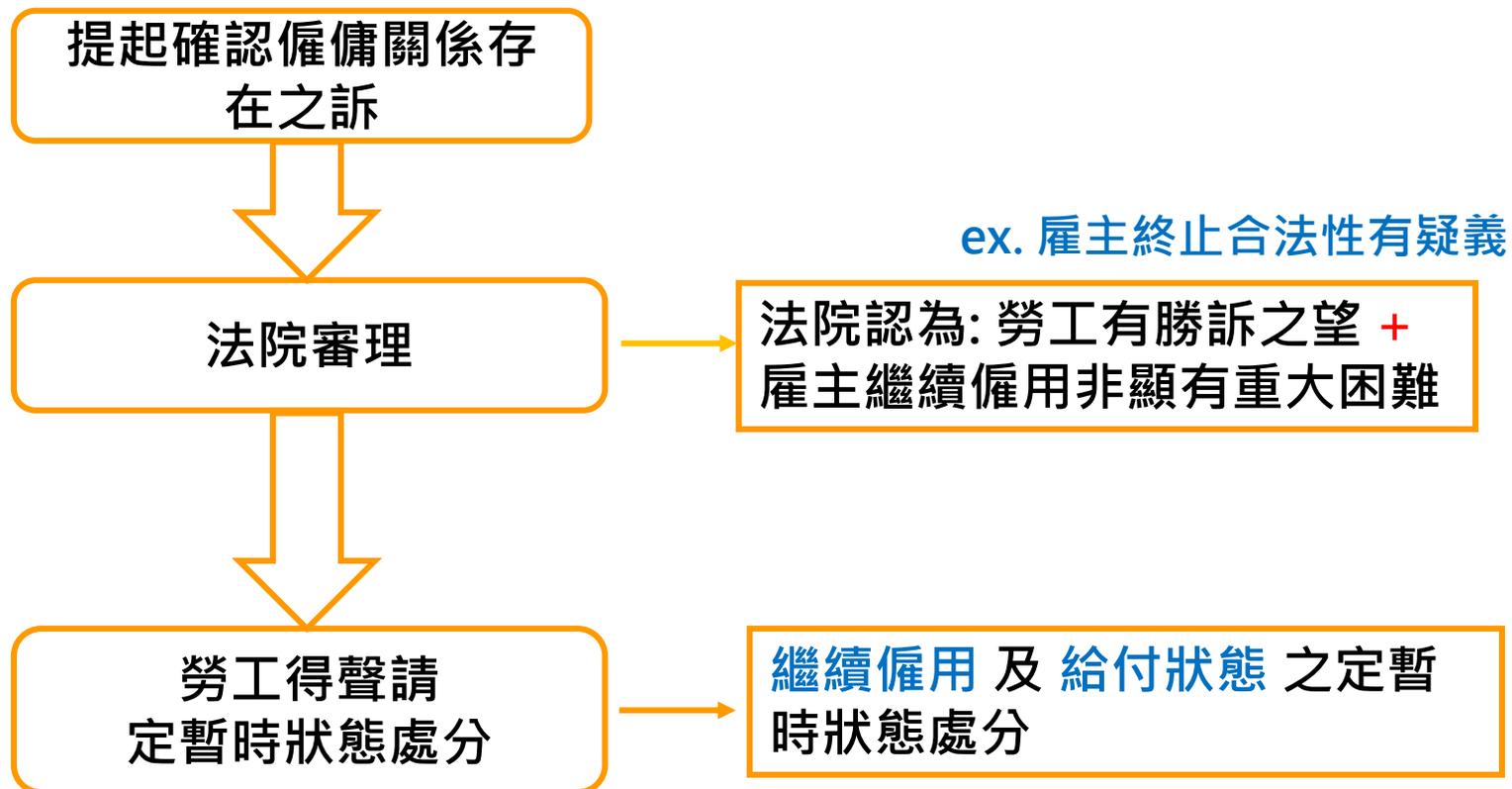
「相對人請求定本件暫時狀態之處分，係因遽遭抗告人解僱而收入中斷，自應以該狀態有無造成重大損害或急迫情事為斷，抗告人以相對人迄未請領失業給付或另覓工作而無生活困難云云，尚屬無據。至相對人於99、100年度間固有股票股利所得總額48萬5,375元，及投資財產總額28萬4,860元，有原法院依職權調閱相對人財產所得明細表可稽（原法院卷第111-134頁），然對照臺北市政府主計處公告資料，一家五口年度平均消費性支出金額為123萬3,983元、非消費性支出金額為34萬8,921元（本院卷第101頁），可見相對人於遭抗告人資遣後，上開所得及資產顯然不足維持相對人一家五口之生計。此外，亦無其他事證證明相對人另有原固定薪資以外之收入，堪信相對人之薪資所得為其家庭生活收入之來源，一旦相對人遭解僱，勢必影響相對人一家五口之生活，其勞工保險效力亦告停止。」

- ✓ 於勞工釋明有所不足時，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；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(勞動事件法草案第47條)

# 繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分：第49條 I

第1項：「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，為繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分。」

第3項：「前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。」



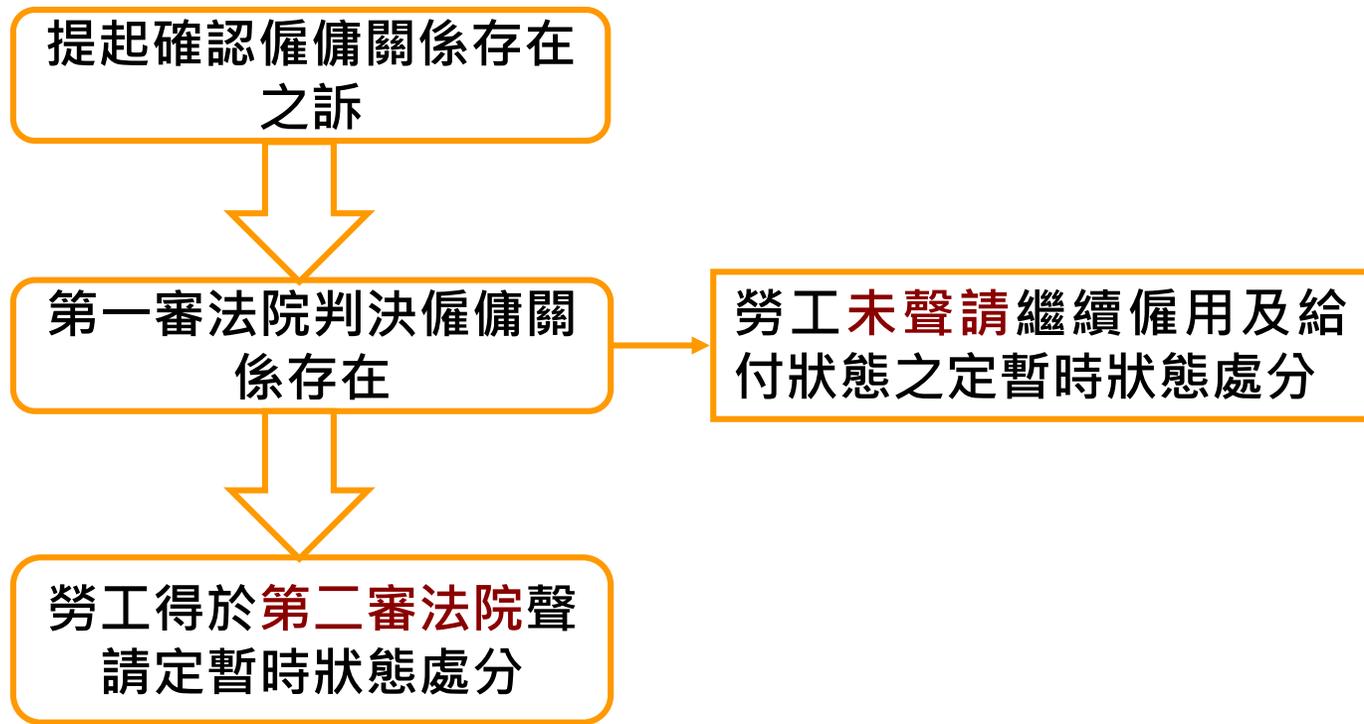
\*立法理由：

- 勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，有無確認僱傭關係訴訟進行中，依保全程序為暫時權利保護。
- 本條為民訴法§538I所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化。
- 至於是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量。
- 法院得為「免供擔保」之處分

# 繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分：第49條Ⅱ

第2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3項：「前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。」



\*立法理由：

- 第一項之訴經第一審法院判決僱傭關係存在，如勞工未於第一審為前項之聲請，第二審法院應依勞工之聲請，為前項定暫時狀態之處分
- 法院得為「免供擔保」之處分

# 繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分：第49條 I II

✓ 勞工提出繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分(民訴§538)

✓ 依民訴§538：勞工應釋明兩造【有爭執之法律關係存在】+釋明有【保全必要性】(為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要)

▶ 依勞動事件法§49 I：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

依勞動事件法§49 II：第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者

例：臺灣桃園地方法院93年度裁全字第2225號裁定主文：「相對人應依兩造勞動契約容許聲請人為其從事工作並按月給付聲請人工資。」

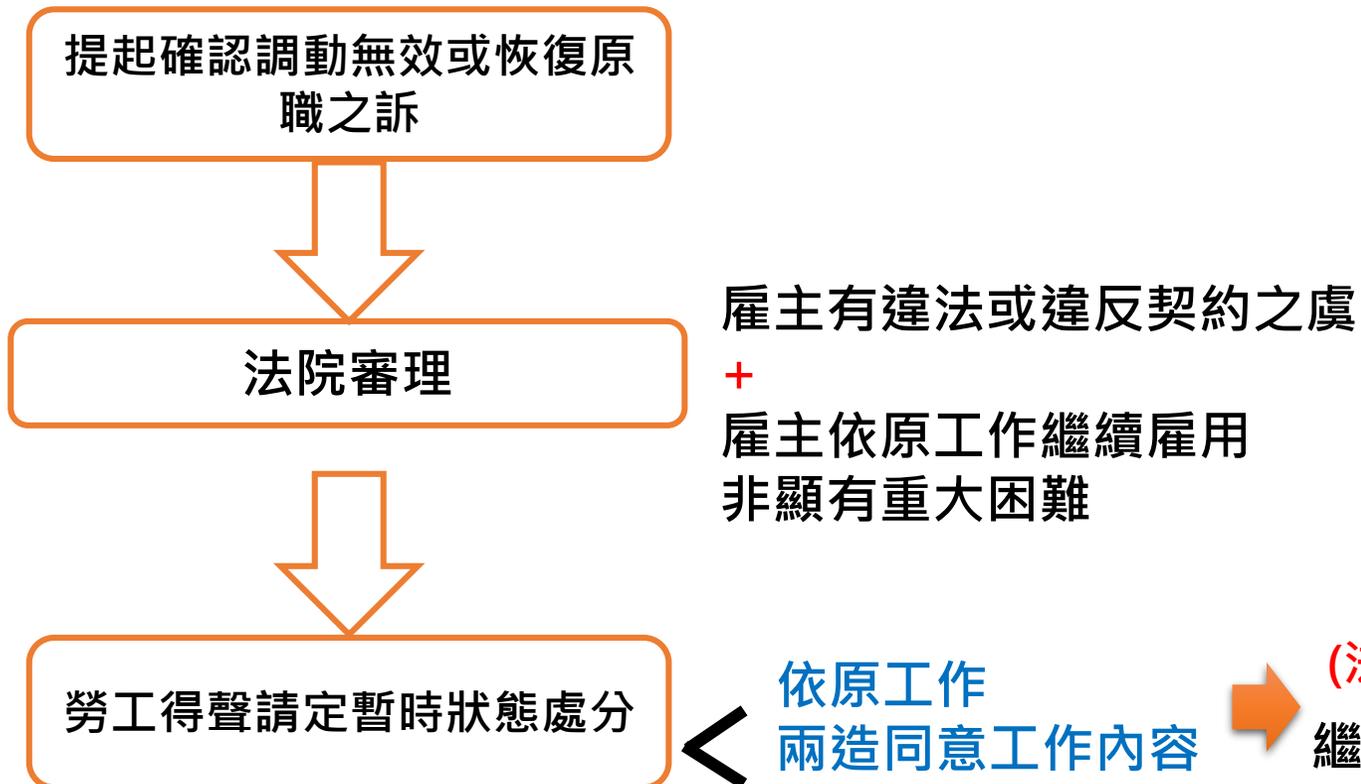
✓ 法院得為免供擔保之處分(勞動事件法草案第49條III)



勞動事件法草案§47 I：「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。」

# 確認調動無效或回復原職之定暫時狀態處分：第50條

第50條：「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。」



\*立法理由：

- 本條係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本條所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於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，則由法院就個案具體狀況，參酌前述事由之情形為自由之裁量。
- 本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定之部分仍適用民事訴訟法相關規定。

(法院視具體狀況為裁量)

繼續僱用之定暫時狀態處分

## 7-3 不當勞動行為裁決事件之保全程序

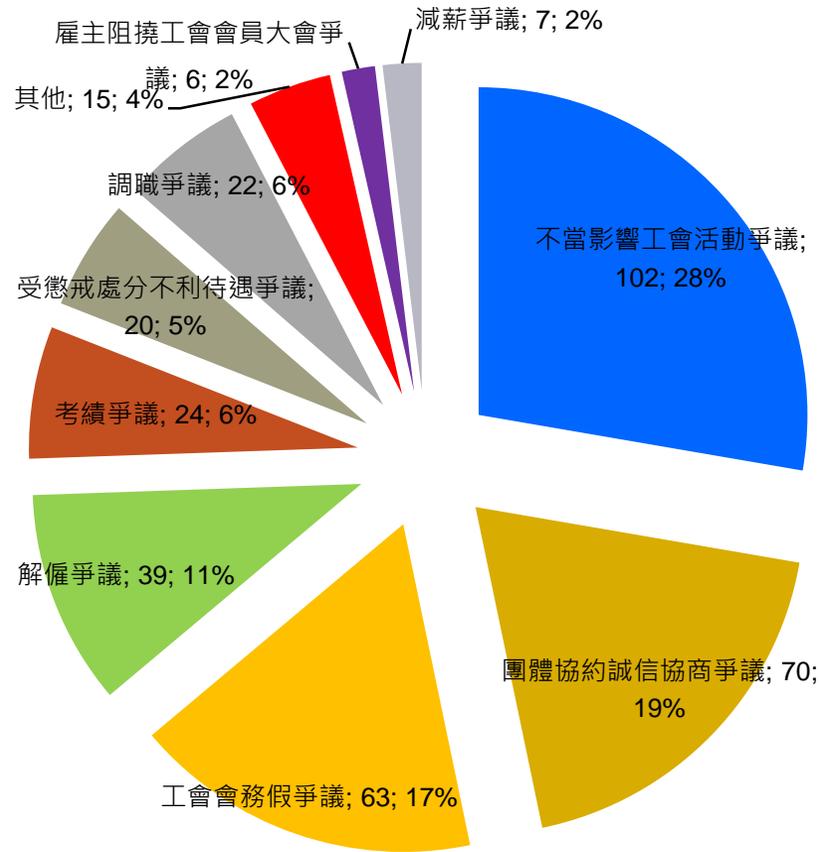
# 勞動事件法第46條

(I)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。

(II)勞工於裁決決定書送達後，就裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大，向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分時，**有下列情形之一者，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，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。二、雇主就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟。

(III)前二項情形，於裁決事件終結前，不適用民事訴訟法第529條第1項之規定。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項之規定。

# 不當勞動行為類型

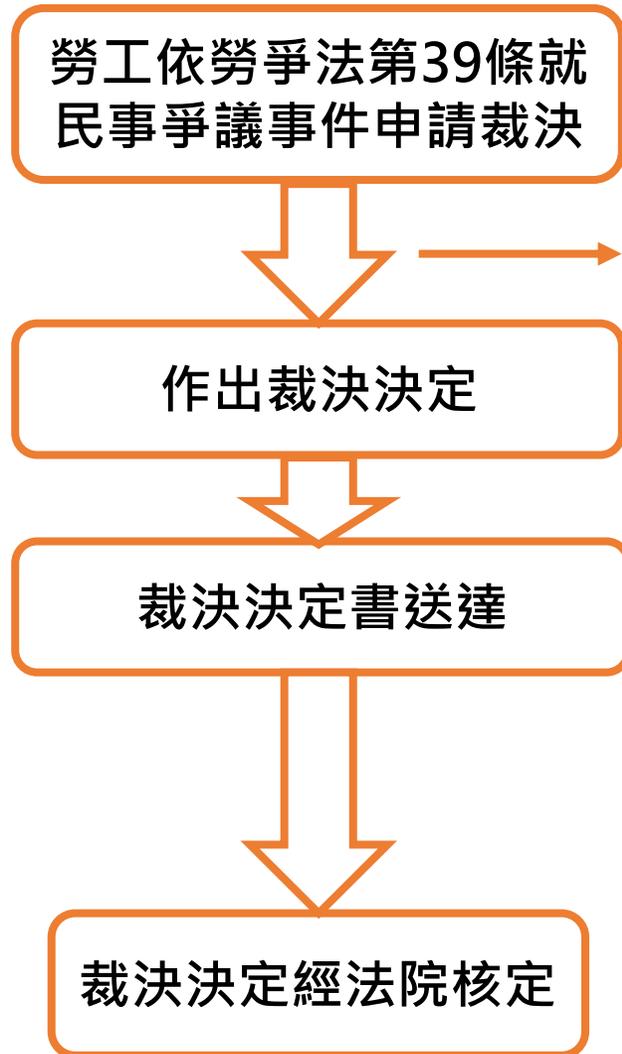


截至2016.12.31止

- 不當影響工會活動爭議
- 團體協約誠信協商爭議
- 工會會務假爭議
- 解僱爭議
- 考績爭議
- 受懲戒處分不利待遇爭議
- 調職爭議
- 其他
- 雇主阻撓工會會員大會爭議
- 減薪爭議

本頁製作：勞動部

# 不當勞動行為裁決事件之保全程序：第46條 I



**§46I：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。**

**立法目的：說明裁決程序不影響勞工聲請保全程序之權利**

依勞資爭議處理法第42條第1項，裁決程序中應停止訴訟程序，但依勞動事件法第46條 I 之規定，勞工依勞資爭議處理法第39條第1項、第51條第1項聲請裁決者，於決定前得向法院聲請保全處分，亦即裁決程序的進行不影響勞工聲請保全程序的權利，以補充裁決程序本身未有保全程序規範，但是勞工於有必要時，仍得利用民事訴訟的保全程序以對其權利為暫時性之保護。

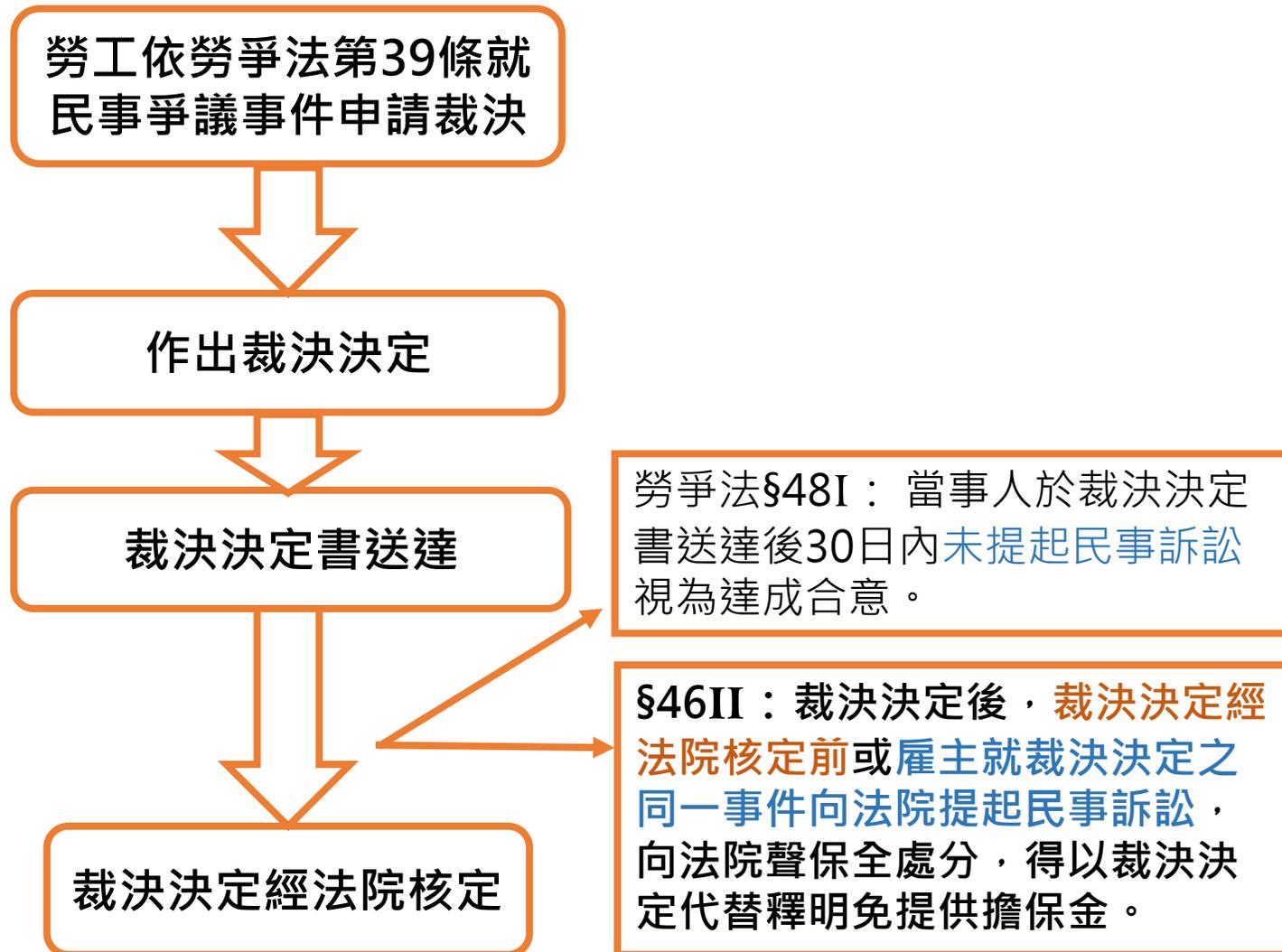
## 參考條文

勞動事件法§46 I：  
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。

勞爭法§42 I：  
當事人就工會法第35條第2項所生民事爭議事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。

勞爭法§50：  
I 當事人本於第48條第1項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分。  
II 前項聲請，債權人得以裁決決定代替請求及假扣押或假處分原因之釋明，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押或假處分。

# 不當勞動行為裁決事件之保全程序：第46條II



## 參考條文

勞爭法§48：

- I 對工會法第35條第2項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。
- II 裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後七日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。

勞爭法§50：

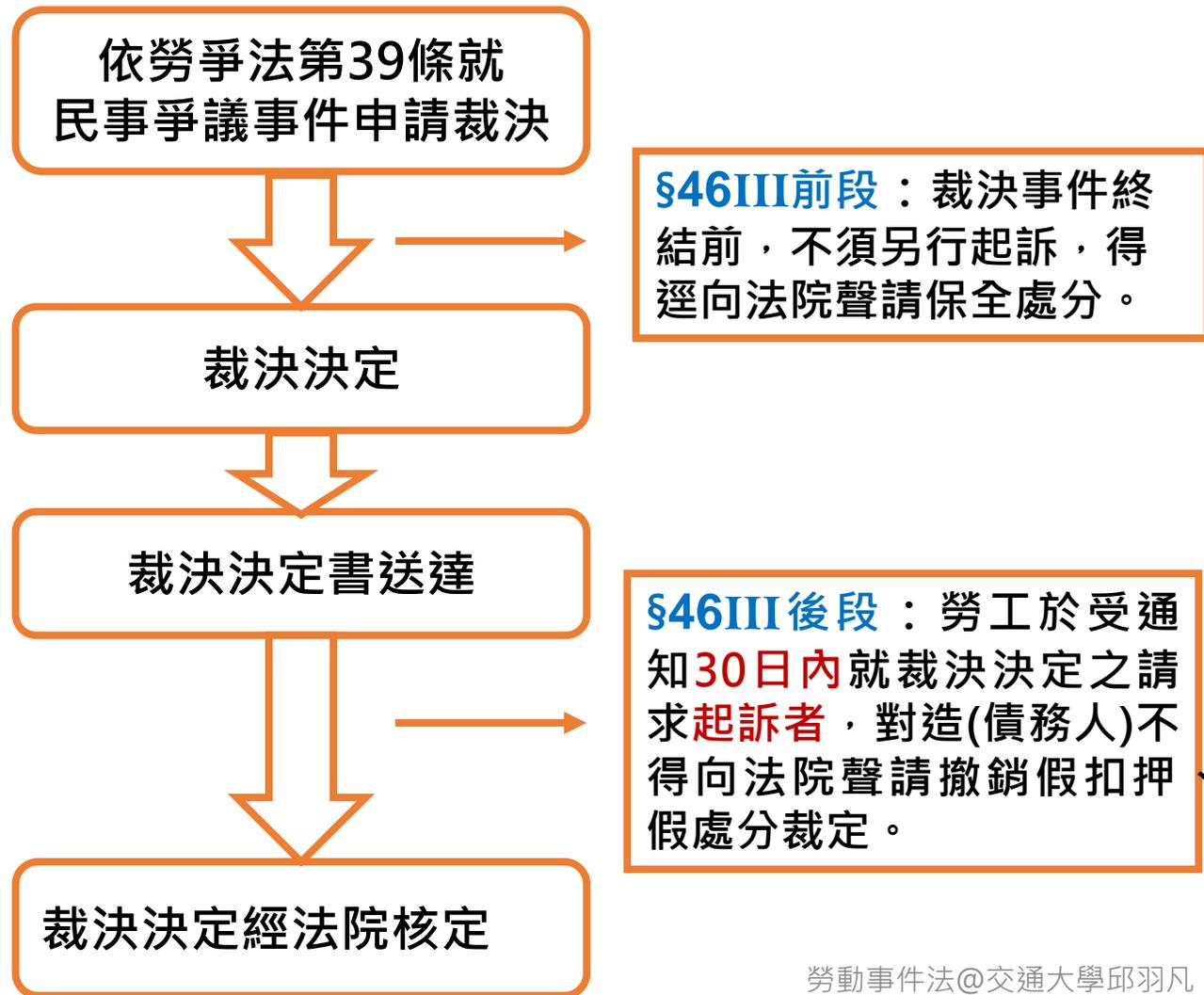
- I 當事人本於第48條第1項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分。
- II 前項聲請，債權人得以裁決決定代替請求及假扣押或假處分原因之釋明，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押或假處分。

# 不當勞動行為裁決事件之保全程序：第46條Ⅱ

第2項（以裁決代替釋明）：「勞工於**裁決決定書送達後**，就裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大，向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分時，有下列情形之一者，**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**，**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。二、雇主就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟。」

- \* **立法理由**：參考勞資爭議處理法§50I、II規定，並明定為以裁決決定代替釋明後，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押、假處分或定暫時狀態之處分。
- \* **本項有補充勞資爭議法第50條規定的不完整之功能**：
  - ✓ 裁決送達以後，依勞資爭議處理法第48條第1項規定，當事人若未於30天內起訴，即視為兩造的合意，依照該法第49條，經法院核定始具有與民事確定判決同一效力，然於法院核定前，效力尚未發生，但勞工有需要依照裁決決定受保護時，需儘速為一個保全處分，此為該法§50 I 之規定（於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分，得以裁決決定代替釋明且不得再命供擔保）。
  - ✓ 第二種情形，若雇主不願意遵守裁決決定而提起訴訟，依勞資爭議法第48條規定，裁決決定即不具有始具有與民事確定判決同一效力，勞動事件法§46Ⅱ增訂，此時勞工聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分，若聲請**內容與裁決決定相同**，即不需要再提供釋明或擔保金。

# 不當勞動行為裁決之保全程序：第46條III



## 參考條文

勞爭法§42III：  
裁決之申請，除經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中斷。

民訴法§529I：  
本案尚未繫屬者，命假扣押之法院應依債務人聲請，命債權人於一定期間內起訴。

勞爭法§50IV：  
裁決決定書未經法院核定者，當事人得聲請法院撤銷假扣押或假處分之裁定。

# 不當勞動行為裁決之保全程序 - 第46條III

第3項（聲請裁定撤銷保全處分事由之限縮）：「前二項情形，於裁決事件終結前，不適用民事訴訟法第529條第1項之規定。裁決決定未經法院核定，如勞工於受通知後三十日內就裁決決定之請求起訴者，不適用勞資爭議處理法第五十條第四項之規定。」

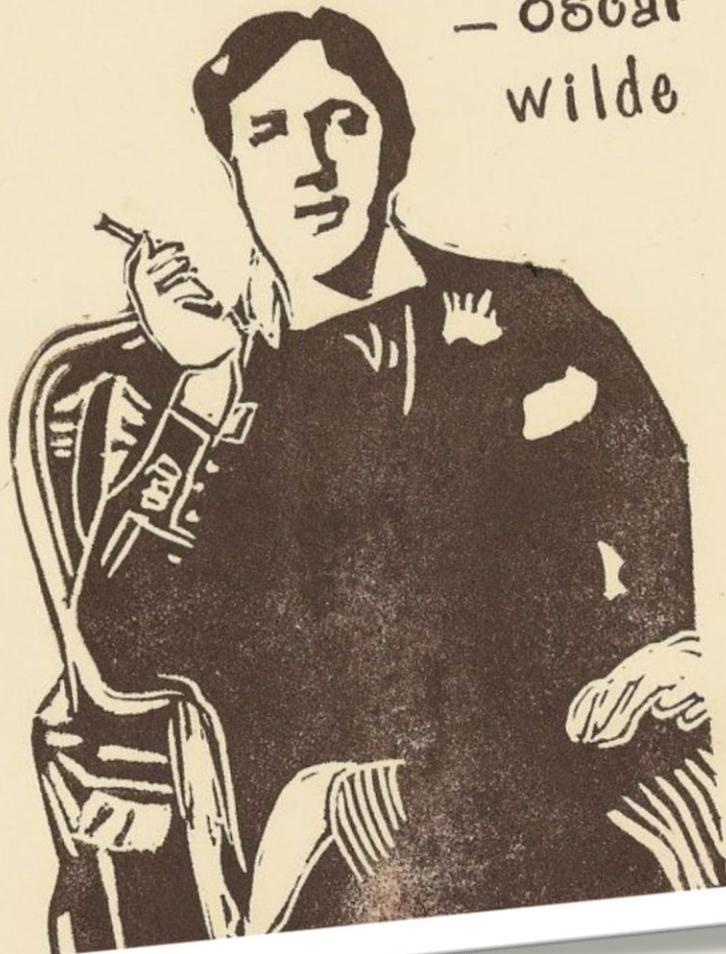
\* 立法理由：

前段：前兩項裁決已依法定程序處理，參考勞爭法§42III：「裁決之申請，除經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中斷。」宜賦予民訴法§529I起訴同一效力，因此不須再行起訴。

後段：依勞爭法§48I已視為雙方依裁決決定達成合意，故勞工於受通知後依定期間內起訴者則視為非達成合意，不適用勞爭法§50IV當事人得聲請法院撤銷假扣押或假處分之裁定。

When people agree  
with me I always feel  
that I must be wrong.

- Oscar  
Wilde



感謝聆聽