

勞動事件處理法重點摘要

整理◎法務部

一、勞動事件法的立法目的：

在遭遇勞資爭議時，勞工往往因訴訟的曠日廢時及許多障礙只能望司法大門而興嘆；為解決此問題，促成了勞動事件法的誕生。立法院已於107年11月9日三讀通過《勞動事件法》，預計一年後施行。勞動事件法乃是針對勞動訴訟案件的特別程序法，勞工可以透過妥適、專業、迅速、有效、平等的管道，讓勞動事件獲得處理，以促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活。

二、勞動事件法的重點

(一) 專業的審理

為貫徹勞動事件審理之專業性，條文明定各級法院及其分院（不含少年及家事法院等專業法院），應設立勞動法庭專業辦理勞動事件。如法官人數較少的法院，得僅設勞動專股，而以勞動法庭名義辦理勞動事件。另外，辦理勞動事件之法官，將遴選具有勞動法相關學識、經驗之法官擔任，以達成專業且妥適處理勞動事件的目的。

(二) 擴大勞動事件的適用範圍

在勞動事件法尚未訂定之前，關於何種爭議屬於勞動事件，以及對於勞工的定義、勞資關係的認定，常常眾說紛紜。為了解決此一問題，新法遂予以明文規定，並擴大勞動事件的適用範圍，使保護勞工的作用更加完善周延。

1. 勞動事件的範圍擴張

勞動事件法施行後，由勞動法庭處理之事件包括：

(1) 勞動關係之民事爭議

(2) 工會與會員間基於工會會員權利義務所生民事爭議

(3) 建教生依與建教合作機構間，有關建教合作關係規定產生的民事爭議

(4) 因勞動關係所生之侵權行為爭議，因其損害之發生與勞動關係密切相關，亦有適用勞動事件法之必要，如：

A. 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

B. 勞工因遭遇職業災害而對第三者請求損害賠償

C. 第三人因工會活動或爭議行為而權益受損

D. 雇主因勞工違反競業禁止約定所生對第三人之賠償請求

(5) 和勞動事件相牽連，事實證據資料可以互相利用的事件，基於訴訟經濟的考量，可合併處理。

2. 勞工定義的擴張

勞動事件法施行後，明文規定「勞工」包括：

- (1) 受僱人及其他基於從屬關係提供其勞動力而獲得報酬之。
- (2) 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。
- (3) 求職者。

(三) 組成勞動調解委員會

勞動事件法規定，勞動事件於起訴前，應由法院先進行勞動調解程序，而勞動調解程序會由勞動法庭的法官一人及勞動調解委員二人，總共三人組成勞動調解委員會。

為能促成勞資當事人自主解決紛爭，勞動調解委員扮演關鍵角色，遴聘對勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗而熟稔勞動事件處理者為勞動調解委員，期能藉由其參與，有助於迅速地解明事案及形成解決紛爭之方案。

另外，調解委員會適時告訴當事人可能的訴訟結果，以加速調解的進行；後續若進行到訴訟階段，法院也會審酌調解人、調解委員會所調查的事證資料或解決事件的適當方案，大大提高了勞動調解的功能及重要性。

(四) 迅速的程序

為了加速調解及訴訟審理期限，勞動事件法明文規定應該在三個月內以三次會議終結調解程序；訴訟程序則以一次辯論即告終結為原則，第一審應於六個月內作出審理終結，使勞資爭議能迅速解決，避免過去曠日廢時的程序，使勞工無法及時獲得有效救濟的窘境。

(五) 減少勞工的訴訟障礙

1. 管轄法院之擇定：

如勞工欲向雇主提告，勞工可選擇在勞務提供地法院提出訴訟；如雇主為原告向勞工提出訴訟，勞工亦可聲請將訴訟移送至其他有管轄權的法院，使勞工可以選擇最具便利性的法院進行訴訟。

2. 訴訟費用之減免：

訴訟費用依據過去適用民事訴訟法的規定，是根據原告向被告請求支付的金額做為計算基準，例如勞工提出勞動事件中之定期給付請求(如薪資等)，而勞動事件法將訴訟上作為計算基準的金錢數額，以五年為計算期間上限，主要為了避免權利存續期間較長，作為計算基準的金錢數額過大，致勞工無力負擔裁判費而無法尋求訴訟上救濟，而此類事件又多與勞工生計相關，故設此規定。另外，如勞工提出確認僱傭關係存在、給付工資、退休金、資遣費等訴訟，暫免收裁判費三分之二，亦大幅降低勞工的起訴門檻。

3. 執行費用之減免：

依據原本適用民事訴訟法的規定，當事人拿到勝訴判決，而對方仍不願按照判



決履行時，此時得向法院聲請強制執行對方的財產，但須繳納相請求金額千分之八的執行費；勞動事件法則規定，請求金額超過二十萬元部分，暫免收執行費用，也就是說，聲請強制執行時，勞工最多僅需繳納一萬六千元的執行費用即可。

4. 工會及財團法人，可擔任勞工訴訟上的輔佐人，亦可代替其會員提起訴訟：

依據勞動事件法，勞工得由工會或財團法人選派的人陪同到場擔任輔佐人，勞工無需給付報酬，亦即勞工可委任工會人員協助其進行相關訴訟程序，不必再請律師，勞工對雇主起訴的成本也因此降低。

另外，由於勞工在勞動關係中多為經濟上較弱勢之一方，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不敢獨自處理，致多數勞工權益持續受損而無從制止，因此勞動事件法乃訂定，工會可以對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴，以達成維護勞工權益之宗旨。

5. 舉證責任之減輕：

由於過去的勞工訴訟案件中，相關的證據大都在雇主手上，新的勞動事件法把舉證責任轉換，必須由雇主舉證及提出相關文書，否則將受到不利處分；對於工資及出勤時間更是直接推定為對勞工有利的解釋，除非雇主能舉出反證推翻，否則法官即依照推定的結果做出判斷，藉此減輕勞工的舉證責任，對勞工訴訟有很大助益，將扭轉勞工訴訟中較弱勢的地位，有機會改善勞資不對等的處境。

(六) 及時有效的權利保全

如雇主違法或不當解僱時，勞工對雇主提出確認僱傭關係存在訴訟，勞動事件法規定，在判決尚未確定前，若是法院若認為勞工有勝訴的可能，法院得依勞工聲請，作成繼續僱用及給付薪資的定暫時狀態處分；所謂暫時狀態處分是指在判決確定前，一方當事人得請求法院判定另一方應為或不得為一定的行為。因此，勞工可以在獲得勝訴判決前，即先行回復工作，並且繼續領取工資，即使之後勞工敗訴，在勞工提供勞務的範圍內，雇主也不能請求返還工資。

三、結語

勞動事件法目前尚未施行，預計於明年11月正式施行，而在施行前已發生，且程序尚未終結之勞動事件亦可適用勞動事件法。司法院規劃於前半年修訂相關子法，後半年與各地方法院做各種行政上的調整，包括勞動法官的遴選，增聘調解委員等積極措施，希望透過此一具有突破性變革的新法，使我國勞動事件司法的解決機制邁入新的里程。