

勞動事件法草案總說明

勞資爭議事件除影響勞工個人權益外，更影響其家庭生計，且勞工在訴訟程序中通常居於弱勢，相關證據偏在於資方，不利勞工舉證；又勞資事務具有專業性及特殊性，有賴當事人自主合意解決及勞資雙方代表參與程序，故針對勞資爭議事件上述特性，需制定易為勞工使用的民事特別程序，以迅速、妥適解決糾紛，並符合實質公平。我國於七十七年六月二十七日修正勞資爭議處理法，增訂法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭之規定，司法院亦配合於同年七月二十二日訂定「法院辦理勞資爭議事件應行注意事項」，各級法院雖依上述規範設置勞工法庭法官並指定專人審理勞動爭議事件，惟勞資爭議事件之審理程序，仍適用民事訴訟法相關規範，故針對勞資爭議事件之處理程序，實有於現行民事訴訟法之外，另定專法之必要。有鑑於此，司法院於一百零六年間聘請民事訴訟法與勞動法學者、律師、一至三審庭長及行政機關代表，組成勞動訴訟程序特別法制定委員會進行研議，並參酌各界提供之意見，擬具本法草案。

本法草案共計五十三條，分「總則」、「勞動調解程序」、「訴訟程序」、「保全程序」及「附則」等共五章。茲分述要旨如下：

一、立法目的及法律適用順序

揭示本法以妥適、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為目的。並明定勞動事件依本法處理，本法未規定之部分，仍適用民事訴訟法及強制執行法之相關規定。（草案第一條、第十五條）

二、適用本法之事件

明定本法所指勞動事件，包含基於勞動關係所生民事爭議、工會與其會員間或工會會員間基於工會會員權利義務所生民事爭議、建教生與建教合作機構間基於建教訓練、合作關係所生民事爭議，與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。另為符訴訟經濟，與勞動事件相牽連之民事事件，得與勞動事件合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。（草案第二條、第三條）

三、專業、迅速處理原則

各級法院應設立勞動專業法庭或專股(以下簡稱勞動法庭)，其法官並應優先遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。勞動法庭之設置方式、與各該法院民事庭之事務分配、及其法官之遴選資格、方式、任期以及其他有關事項，由司法院定之。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，當事人亦應依誠信協力於程序之進行。(草案第四條、第八條)

四、審判權及管轄權

(一)為便利勞工起訴，明定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；當事人間之審判管轄合意與上述原則不符者，勞工不受拘束。(草案第五條)

(二)勞動事件以起訴時被告之住所、居所、主營業所、主事務所所在地，或原告之勞務提供地定管轄法院；於雇主起訴時，如勞工已離職，並得由勞工最後之勞務提供地法院管轄。管轄合意顯失公平者，勞工得逕向其他有管轄權之法院起訴。前述情形，勞工為被告者，除因勞動調解不成立而依法續行訴訟者外，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。(草案第六條、第七條)

五、勞工之輔佐人及訴訟代理人

勞工得偕同所屬工會選派之適當人員到場擔任輔佐人，無庸經審判長之許可；但如該輔佐人不適為訴訟行為或違反勞工利益者，審判長得裁定禁止之。外國人因受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款所定工作涉訟，經審判長許可而委任受其仲介至我國境內工作之私立就業服務機構之負責人等為訴訟代理人，若該訴訟代理人有害於委任人之權益，審判長得裁定撤銷許可。(草案第九條、第十條)

六、訴訟標的價額核定、裁判費與執行費之徵收及訴訟救助

(一)為免勞工無力負擔裁判費、執行費致無法尋求救濟，明定因定期給付涉訟，其訴訟標的價額以權利存續期間或推定存續期間之收入總數為

準，惟其存續期間以五年為限。(草案第十一條)

(二)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，暫免徵收其裁判費二分之一；其執行標的金額超過新臺幣(下同)五十萬元部分，暫免徵收執行費，由執行所得扣還。工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條提起之訴訟，其訴訟標的金額或價額超過一百五十萬元部分，暫免徵收裁判費；其依本法第四十條提起之不作為訴訟，免徵裁判費。(草案第十二條、第十三條)

(三)勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟，除顯無勝訴之望者外，法院應准予訴訟救助。(草案第十四條)

七、勞動調解程序

(一)勞動調解之前置、管轄與合併

勞動事件於起訴前，除有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一者外，應行勞動調解程序，當事人逕行起訴者視為調解之聲請。雖不合於前述之勞動事件，當事人亦得於起訴前聲請勞動調解，以兼顧其程序選擇權。勞動調解事件之管轄與勞動訴訟事件之管轄相同，並準用勞動訴訟事件關於移送、排除合意管轄之規定。為有效、統合處理紛爭，相牽連之數宗勞動事件得合併調解，與勞動事件相牽連之民事事件，得經當事人合意合併於勞動事件調解。(草案第十六條、第十七條、第十九條)

(二)勞動調解委員會

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，其資格、遴聘、考核、訓練、解任及報酬等事項，由司法院定之。勞動調解事件由勞動法庭法官一人，及法院依法指定適當之勞動調解委員二人，共同組成勞動調解委員會行之，勞動調解委員之指定相關事項由司法院定之。勞動調解委員處理勞動調解事件，應基於中立、公正之立場，並準用民事訴訟法有關法院職員迴避之規定。(草案第二十條、第二十一條)

(三)聲請勞動調解之程式

聲請勞動調解及其他期日外聲明、陳述，除調解標的金額或價額

在五十萬元以下者，得於法院書記官前以言詞為之並作成筆錄外，應以書狀為之，並明定相關書狀或筆錄應記載及宜記載事項，其不合法者，除其情形得以補正者，應定期間先命補正外，由勞動法庭法官裁定駁回之。另關於審判權或管轄權之裁定，由勞動法庭法官為之，且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。(草案第十八條、第二十二條)

(四)勞動調解之進行及成立

勞動調解程序，原則上不公開，除有特別情形外，由勞動調解委員會之法官於勞動調解聲請之日起四十日內，指定第一次調解期日及指揮程序之進行，並於三次期日內終結。當事人除有不可歸責於己之事由外，至遲應於第二次期日終結前提出事證，勞動調解委員會則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，且應使當事人及知悉之利害關係人就其調查證據之結果，有到場陳述意見之機會。勞動調解於當事人達成合意，並記載於調解筆錄時成立，並與確定判決具同一效力。(草案第二十三條至第二十六條)

(五)調解條款之酌定

勞動調解委員會經兩造合意酌定解決事件之調解條款，除另有約定外，以勞動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；其作成書面或記明於調解筆錄，由勞動調解委員會之法官及調解委員全體簽名者，視為調解成立。其書面視為調解筆錄。並明定法官或勞動調解委員因故不能簽名之處理方式。(草案第二十七條)

(六)適當方案之提出

如當事人不能成立調解，勞動調解委員會應依職權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；其方案得確認當事人間權利義務關係、命為財產上給付或定解決個別勞動紛爭之適當事項，並應記載其理由要旨，由法官及勞動調解委員全體簽名。如未經當事

人或參加調解之利害關係人對該方案提出異議者，視為已依該方案成立調解，否則視為調解不成立。（草案第二十八條、第二十九條第一項、第二項、第三項）

(七)由勞動調解委員會視為調解不成立

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，得視為調解不成立，並應告知或通知當事人。（草案第三十一條第一項）

(八)調解不成立之效果

勞動調解不成立者，除調解聲請人於法定期間內為反對之意思外，應由參與勞動調解委員會之法官續行訴訟程序，並明定其訴訟繫屬之時點。勞動調解委員或法官於調解程序中所為之勸導，及當事人所為不利於己之陳述或讓步，不得採為其本案訴訟之裁判基礎，惟如上開陳述或讓步，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，除別有規定外，當事人應受其拘束。（草案第二十九條第四項、第五項、第三十條、第三十一條第二項）

八、訴訟程序

(一)訴訟程序之進行

法院審理勞動事件，應以一次期日辯論終結為原則；另為言詞辯論期日之準備，應儘速釐清爭點，並得為一定之處置。（草案第三十二條）。

(二)法院之闡明、職權調查證據及證據契約

為維護當事人間實質公平，法院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，及審酌同一事件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證資料、處分或解決事件之適當方案。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。（草案第三十三條、第三十四條）

(三)證據提出義務之強化

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。法院命當事人或第三人提出所持有之文書、勘驗物或鑑定所需資料，

如持有人無正當理由不從法院之命提出，得裁定處以罰鍰，必要時得裁定命為強制處分，並準用強制執行法關於物之交付請求權執行之規定；如當事人不依法院之命提出者，法院得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。（草案第三十五條、第三十六條）

（四）舉證責任之調整

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；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。（草案第三十七條、第三十八條）

（五）改命補償以取代一定行為履行

為強化勞資紛爭解決之實效性，勞工請求之勞動事件，如法院判令雇主為一定行為或不行為，而其履行於客觀上具有一定之困難，或逾一定時期履行對勞工即無實益者，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予勞工。（草案第三十九條）

（六）工會之不作為訴訟

雇主有侵害多數勞工利益之行為時，勞工所屬工會毋庸經目的事業主管機關許可，得於章程所定目的範圍內，以自己名義對侵害其多數會員利益之雇主提起不作為之訴，惟應委任律師代理訴訟，如違反會員利益而起訴者，法院得駁回之。其訴之撤回、捨棄、和解或調解，並應經法院之許可。（草案第四十條）

（七）共通基礎中間確認之訴及公告曉示制度

為提升審判效能，並促使當事人得根據該確認裁判結果自主解決紛爭，明定工會依民事訴訟法第四十四條之一第一項為選定之會員起訴者，得於第一審言詞辯論終結前，追加提起中間確認之訴，併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，由法院就追加之訴先為辯論及裁判。法院亦得公告曉示其他本於同一原因事實有共同利益之勞

工，得於一定期間內併案請求，或另行起訴由法院併案審理。又工會為選定之會員及視為選定之併案請求權人進行訴訟，不得請求報酬，且於收受判決後，應即將其結果通知勞工，俾使對判決不服之勞工得據以決定於工會上訴期間屆滿前撤回選定，自行上訴，或由工會提起上訴。（草案第四十一條至第四十三條、第四十五條）

（八）依職權宣告假執行

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，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，以儘速實現權利人之權利，並維兩造公平。（草案第四十四條）

九、不當勞動行為裁決之保全程序

明定勞工對於已依勞資爭議處理法申請裁決之民事請求，得於裁決前聲請保全處分；如其聲請係於裁決決定書送達後尚未經法院核定前為之，或於雇主已就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟時為之者，得以裁決決定代替釋明，法院不得再命勞工供擔保後始為保全處分。又申請裁決之民事請求於裁決事件終結前，不適用民事訴訟法第五百二十九條第一項規定；裁決決定雖未經法院核定，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。（草案第四十六條）

十、保全事件命供擔保之限制

明定勞工或工會為選定之會員及視為選定之併案請求權人就特定事件聲請保全處分時，法院所命供擔保金額之上限；如經釋明供擔保於其生計有重大影響者，不得命提供擔保。（草案第四十七條）

十一、特殊類型之定暫時狀態處分

（一）為免勞工因欠缺法律專業能力而不知行使其保全權利，法院於勞工所提請求給付薪資事件，如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。（草案第四十八條）

（二）於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，法院得依勞工之聲請，為繼續僱

用及給付薪資之定暫時狀態處分，並得為免供擔保之處分。（草案第四十九條）

（三）調動無效或回復原職之訴訟程序中，如法院認雇主調動勞工之工作有違法或違反契約之虞，且雇主依勞工原職繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，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。（草案第五十條）

十二、附則

明定本法施行後，法院繫屬中之勞動事件應適用之程序、已依法定程序進行之行為效力、保全程序、管轄等新舊法適用規定，以資依循。另勞動事件審理程序之詳細規定及落實本法施行所應配合之相關措施，明定授權由司法院定之，使能因時制宜，靈活運用。又因本法屬新制定之法律，其施行日期，亦應由司法院視實際狀況，另予訂定。（草案第五十一條至第五十三條）