

勞動事件法上路，對於勞工訴訟制度帶來哪些改變？

撰稿人：邱羽凡（國立陽明交通大學科技法律學院副教授） / 108 年撰

檢視單位：勞動關係司 / 112 年 3 月 7 日修



勞動觀測站：勞工遭遇勞動爭議，如何處理？

「不會給任何錢、要提告就去、廢話這麼多幹嘛！」

勞工在職場上遇到雇主違法解僱、職災或欠薪欠班費時，對雇主提出協商要求時經常會聽到這雇主這樣的回應。一旦勞工真的對雇主提告，在臺灣每年約 2 萬多件勞資爭議調解案中，因勞工與資方嚴重不對等，雇主無懼在司法訴訟與勞工進行消耗戰，訴訟反而讓勞工知難而退成為輸家，在常見的違法解僱裁員事件中，勞工一旦喪失工作即面臨經濟收入短缺的困境，就算提起訴訟，勞工要在漫長的訴訟期間投入勞力、費用與時間，導致很多勞工最後選擇放棄與雇主爭訟，據統計，勞資爭議最後有進入訴訟的案件只有三分之一，其他最好的結局就是和解，但更多是不了了之，而且就算是和解，勞工獲得的賠償或補償往往是一扣再扣，也被譏為「打折正義」。2020 年開始施行的勞動事件法主訴求減輕勞工在法院遭遇的時間及金錢障礙，未來勞工遭遇勞動爭議，可以如何運用勞動事件法處理呢？



勞動放大鏡：勞動事件法之特色制度與規範

勞動事件法於 2018 年 11 月 9 日三讀通過，同年 12 月 25 日正式公佈，整部法令共計有 53 條，經過 2019 年一整年對於法院、調解人、工會與勞資雙方等各界之宣導後，於 2020 年 1 月 1 日開始施行，而這 53 條規範中有哪些重點呢？

依據司法院提出的立法方向，考量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，且為顧及勞資爭議對於勞工個人權益及家庭生計通常具有重大影響，以及勞工在訴訟程序中經常因無法提出證據而處於程序上的弱勢地位，導致勞工的訴訟權未能受到實質保障等問題，加上勞工在勞資爭議結束之後還是可

能繼續在同一公司工作（例如對於加班費、獎金等請求，勞工在雇主給付之後可能會維持勞動關係、繼續工作），為了維持勞資雙方關係之和諧與改善上列各項問題，勞動事件法本於應「迅速、妥適、專業、有效、平等」的處理，並促使當事人以自主、合意的方式解決紛爭，以落實勞工在訴訟上的權利保障，本文參考司法院擬具之「勞動事件法 Q&A」¹，介紹立法重點如下：

第一、專業審理設立勞動專業法庭

在勞動事件法施行之前，雖然法律已有規定「法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭」（勞資爭議處理法第6條第2項），但是為了更加專業、有效地處理勞動事件，《勞動事件法》規定各級民事法院（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**」（勞動專業法庭或專股²，簡稱「**勞動法庭**」），而且要由具有勞動法相關學識、經驗的法官擔任勞動法庭的法官，以專門負責審理勞動事件。

第二、減少勞工的訴訟障礙

(一) 勞工可以在勞務提供地法院起訴

在勞工為原告時（勞工對雇主起訴），勞工可以任擇勞工的勞務提供地或是雇主的住所、居所、主營業所、主事務所的所在地其中之一的民事法院，對雇主提出訴訟。但要注意的是，如果勞雇有約定第一審管轄法院，原則上勞工只能向雙方合意約定的法院起訴，除非該約定按照個案情形有顯失公平的問題，勞工就可以不受約定的拘束，直接向其他有管轄權的法院起訴（勞動事件法第6、7條）。

舉例而言，勞工小英被雇主（甲公司）積欠加班費而要對雇主起訴，但是甲公司的總公司所在地在臺東市，小英平常的工作地點在宜

¹ 請參司法院網站：<https://www.judicial.gov.tw/tw/lp-1303-1-xCat-17.html>

² 在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」，但以勞動法庭的名義辦理勞動事件，而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條第1項但書）

蘭市，那臺東地方法院或宜蘭地方法院都有管轄權，小英可以自行選擇向臺東地方法院或是宜蘭地方法院起訴。

(二) 雇主對勞工起訴時，勞工可以聲請移送到勞工的住、居所等地法院

在雇主為原告時（雇主對勞工起訴的案件，例如雇主要求提前離職的勞工給付最低服務年限約定的違約金），勞工住所、居所、現在或最後勞務提供地的民事法院，都有管轄權，雇主雖然可以自行選擇向其中任一法院起訴，但是為了便利勞工應訴，勞工也可以在本案言詞辯論進行之前，向法院聲請將事件移送到勞工所選定其他有管轄權的法院。如果是勞動調解事件的話，則勞工必須在第一次調解期日前提出移送到其他有管轄權法院的聲請。但要注意的是，如果勞雇有約定第一審管轄法院，原則上只有在約定顯失公平時，勞工可以聲請移送（勞動事件法第 6、7、17 條）。

舉例而言，雇主（甲公司）對勞工小英起訴要求給付最低服務年限約定的違約金，離職的小英目前居住在新竹市，離職前最後的工作地點在臺南市，如果甲公司在臺南地方法院對小英起訴，小英在本案言詞辯論前或第一次調解期日前，可以向臺南地方法院聲請將案件移送到小英選定的新竹地方法院審理或調解，減少小英再往返新竹與臺南間的勞費支出。

(三) 大幅暫減免勞工起訴所需繳納的訴訟費用、執行費用及保全程序的擔保金額

勞動事件法為合理降低勞工起訴上的金錢上門檻，特別在《勞動事件法》第 11 條至第 14 條以及第 47 條規定，暫減免勞工起訴所需繳納的訴訟費用、執行費用及保全程序的擔保金額。例如在定期給付而涉訟的勞動事件，訴訟標的價額計算減少為以「5 年」的收入總數為上限（勞動事件法施行前為「10 年」）。又例如勞工起訴或提起上訴時，如果是為了「確認僱傭關係」、「給付工資」、「給付退休金」及「給付資遣費」，還可以暫時免徵收裁判費三分之二，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）。

如果勞工是符合社會救助法規定之低收入戶、中低收入戶，或是特殊境遇家庭扶助條例第 4 條第 1 項之特殊境遇家庭，勞工只要提出相關資料，釋明符合上述要件，就應視為無資力支出訴訟費用而准予訴訟救助，法院不用再審查其他資力條件，勞工就可以暫免繳納全部的裁判費。而若勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟，法院就應依勞工聲請裁定准予訴訟救助，除非勞工顯無勝訴之望。

(四)開放工會及財團法人選派之人員擔任勞工的輔佐人

勞動事件法為了強化「工會」在勞動訴訟中對於勞工的協助功能，立法明訂在個別案件中，容許其不需經法院許可即可擔任勞工之輔佐人，但應注意者為，在工會協助勞工進行訴訟上，勞動事件法第 9 條規定，工會得於章程所定目的範圍內為勞工選派輔佐人，但「工會、財團法人及輔佐人，不得向勞工請求報酬」(勞動事件法第 9 條 2 項)，此乃因輔佐人係基於公益所選派，故不論選派之工會、財團法人或被選派之輔佐人，均不得向勞工請求報酬。

第三、新增勞動調解程序

《勞動事件法》為了讓勞雇主雙方可以自主、和諧地處理勞資爭議，採取「調解前置主義」，也就是勞動事件在起訴前，都要先經勞動法庭行勞動調解程序。如果當事人未先聲請調解就直接向法院起訴，法院還是會視為聲請調解，而先進行勞動調解程序。法院的勞動調解委員會由法官一人與勞資專家調解委員二人共同進行調解，且法院應遴聘具有勞動關係或勞資事務專門學識、經驗者為勞動調解委員。如果調解不成立，後續進行的審判程序將會由同一位法官來進行。

第四、強化紛爭統一解決的功能

由於勞工於勞動關係中多為經濟上較弱勢之一造，且勞工基於同一事實原因所引起之共同損害，由於個別求償在舉證、涉訟程序及費用上，往往因力量有限而求償意願不高，且主張其權利所必要之事實與證據，往往偏在於雇主所支配之領域，例如職業病事件關於導致員

工發生疾病原因之證據資料多在被告雇主之事業單位之中，且爭點事實之判斷亦有需借助科技新知，非勞工個人所能自力而為，如果雇主有侵害多數勞工利益之行為，個別受損害之勞工經常無力獨自對抗雇主，導致多數勞工權益持續受損。

因此，《勞動事件法》規範可以由「工會」來為工會會員提出訴訟，包括由工會提起不作為訴訟（勞動事件法第 40 條）、以工會為被選定人時提出共通基礎中間訴訟（勞動事件法第 41 條）、公告曉示制度與併案請求（勞動事件法第 42 條）等，讓具有同一原因事實有共同利益勞工，可併案請求，紛爭一起解決。

第五、迅速的程序

調解程序在三個月內以三次期日內終結，訴訟程序則以一次辯論終結原則，第一審應於六個月內審結

第六、強化保全處分功能

在確認僱傭關係存在、調職等特定勞動事件，法院可依勞工聲請定暫時狀態，讓雇主繼續僱用勞工並給付工資、或是依調動前原工作繼續僱用勞工。



勞動小提醒：勞工選擇勞資爭議調解程序時，應注意之相關規範

在勞動事件法實施後，如果勞工在職場上若遇到勞資爭議，一樣可以提出勞資爭議調解，但在申請調解時，有下列注意事項：

一、應先區分是否為「權利事項勞資爭議」：

勞工是如果因為被雇主欠薪班費或獎金，這類事項屬於「權利事項」勞資爭議，勞工與雇主若協商沒有結果，依照《勞資爭議處理法》，

權利事項之勞資爭議，可以提出行政調解、仲裁程序處理，但是如果行政調解沒有結果、雇主不同意進行仲裁，那勞工就必須到法院提出勞動訴訟。應注意的是，「權利事項」勞資爭議不能在調解不成立後以續行罷工的方式來爭取權利，《勞資爭議處理法》第 53 第 1 項後段規範：「權利事項之勞資爭議，不得罷工。」由此可知，勞工面臨勞資爭議時，應必須有能力明確區分自己所面臨的是權利事項勞資爭議或是調整事項勞資爭議，才知道在調解不成立後是否應到法院提出勞動訴訟以處理勞資爭議。

二、 可以至各地勞工局或民事法院提出勞資爭議調解：

《勞資爭議處理法》第 6 條第 1 項：「權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。」發生權利事項勞資爭議後，勞工可以先至勞工局進行勞資爭議之「行政調解」，但是在《勞動事件法》實施後，勞工也可以不先經由勞工局之行政調解，直接到管轄法院申請由法院進行「勞動事件之調解」。換言之，在發生權利事項勞資爭議時，勞工可以自由選擇前往勞工局進行勞資爭議之「行政調解」，或是到管轄法院申請由法院進行「勞動事件之調解」，法律並未限制勞工應先至勞工局或法院進行調解，也未限制應先經勞工局調解不成立後才能至法院。

三、 如果已經由勞工局為調解不成立，勞工仍可以依照勞動事件法之規定，向法院申請勞動事件之調解：

《勞動事件法》第 22 條第 2 項規定：「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。」此項規範的意思為：「已經由其他法定調解機關調解未成立」，例如勞工請求雇主給付加班費，已經先由勞工局調解但不成立後，勞工只能到法院提出勞動訴訟以處理勞資爭議，此時勞工可以選擇：

1. 於起訴前，不再經勞動法庭進行勞動調解程序，亦即法院不

再適用強制調解先行程序(參勞動事件法§16 I)。

2. 不過，勞工到法院提出勞動訴訟以處理勞資爭議時，仍然可以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」而拒絕，仍應進行勞動事件之調解程序。

四、在法院的調解過程中，勞工應注意的事項如下：

在調解的過程中，調解委員會為促成調解成立，會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案，或是經兩造合意由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。就「調解條款」與「適當方案」，勞資雙方應注意：

1. 「調解條款」是什麼？勞資雙方一定要接受嗎？

當事人應該接受其內容。依勞動事件法第 27 條，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。而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。所以若不確定是否會同意勞動調解委員會酌定之調解條款，那就不能表示「合意由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款」。

2. 「適當方案」是什麼？勞資雙方一定要接受嗎？

當事人可以提出異議(勞動事件法第 28 條、第 29 條)。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決定適當之事項。

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。



勞動大挑戰

最後，我們可以一起來思考幾個面臨勞資爭議時，運用《勞動事件法》時要思考的法律問題：

案例一 勞工小英自 106 年初至 108 年初，任職於甲公司並擔任業務員一職，工作期間經常在下班後繼續被主管交辦工作，但是甲公司主張小英適用「責任制」而從未給付加班費。小英聽聞立法院通過保護勞工的《勞動事件法》，決定爭取自己的加班費，小英一開始先寄發存證信函給甲公司，詎料公司態度強硬，不但拒絕給付加班費，還要小英自請離職。請問小英依《勞動事件法》可以如何保障自己的權益？

案例二 勞工小明自 106 年初至 108 年初，任職於臺北市的甲公司並擔任業務員一職，工作期間經常需要外出洽辦業務，某日小明在跑業務的途中被貨車撞傷而需截肢，小明手術後位於彰化的老家休養，甲公司知悉後發給小明 3 萬元之慰問費，旋即要求小明簽立自願離職同意書，小明斷然拒絕。請問小明依《勞動事件法》可以如何保障自己的權益？