



勞動事件法施行一週年實務解析

明理法律事務所

葛百鈴律師

中華民國110年10月08日



大綱

- 壹、前言
- 貳、總則
- 參、勞動調解程序
- 肆、訴訟程序
- 伍、保全程序
- 陸、附則程序

司法院公告勞動事件法七大重點

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。



司 法 院
<http://www.judicial.gov.tw/>

廣告



貳、

總則部分

第2條

- 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。
- 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。



新竹地院109竹北救字第6號

- 依聲請人起訴狀所載受傷經過，核與雇主未盡其保護照顧義務、違反職業安全衛生法相關義務致勞工因「職業上原因」引起之職業傷害尚屬有間；審酌本件損害賠償事件之被告為承攬系爭活動之承攬人，非聲請人之雇主，請求權基礎為民法第**184**條、第**185**條、第**189**條、公司法第**23**條第**2**項，均非勞動事件法規而為一般侵權行為規定，雖勞動事件之兩造非必限於勞資雙方，惟參酌首揭勞動事件法第**2**條立法理由之說明，因勞動關係所生侵權行為爭議之勞動事件，仍須限於損害之發生與勞動關係密切相關，有專業、迅速處理之必要始屬之，本件損害之發生與勞動關係之存在並無密切相關情形，而屬一般侵權行為所生之民事上權利義務之爭議，無依勞動事法所定特別程序處理之必要。綜上，本件非屬勞動事件，準此即無勞動事件法第**14**條第**2**項規定應依聲請裁定准予訴訟救助之餘地。



管轄—第6條

- 現行制度：原則上民事訴訟管轄是以原就被，**工作地法院管轄多援引民事訴訟法第12條債務履行地**(但有時候工作地未必是債務履行地，例如根本無約定特定的工作地點，北部、高雄都曾經提供勞務過)。不過，雇主還有合意管轄約定這一招；現行制度對於合意管轄，小額訴訟可以不適用合意管轄(民事訴訟法第436條之9條)，但若非小額訴訟，僅能主張顯失公平而由被告聲請移轉(民事訴訟法第28條第2項前段規定)。
- ※勞動訴訟中，例如違法解僱訴訟，一定不是小額訴訟，且亦為勞工擔任原告而提起訴訟、現實上無法依據前述民訴法第28條第2項前段由被告聲請移轉管轄。

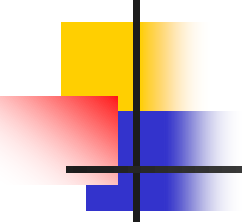
直接明定勞務提供地法院得為管轄法院

- 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；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄。
- 前項雇主為原告者，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。✳勞工有權選擇
- 關於前項聲請之裁定，得為抗告。



對於合意管轄之規範(第7條)

- 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。
- 關於前項聲請之裁定，得為抗告。

- 
- 勞動事件審理細則第七條第三項規定：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。



勞動事件法第9條規定

- 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七十六條第一項經審判長許可之規定。
- 前項之工會、財團法人及輔佐人，不得向勞工請求報酬。
- 第一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。

裁判費與訴訟救助部分(新法 11-14條規定)

- 現行制度下，如勞工主張雇主違法解僱而欲提出確認僱傭關係存在訴訟，其裁判費如何計算？民事訴訟法第77條之10規定「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。但其期間超過十年者，以十年計算。」
- 另勞基法第54條第1項第1款也已於97年5月14日修法將勞工之強制退休年齡提高至65歲，所以依民事訴訟法第77條之10規定核定確認僱傭關係存在訴訟之訴訟標的價額，即是核算勞工自被違法解僱日起至滿65歲止期間之薪資總額，但如期間超過10年者則以10年計。

現行制度舉例說明

- 勞工甲月薪4萬元、於年紀40歲時遭違法解僱，則當其提起確認僱傭關係存在訴訟時，計算其訴訟標的價額為： $40,000 \times 12 \times 10 = 4,800,000$ 元，依92年9月1日起施行之民事訴訟法收費新制一審應收收裁判費48,520元，二、三審部分每一審級各收72,780元，總計勞工不計律師費就要準備高達三審合計194,080元（ $48,520 + 72,780 \times 2 = 194,080$ ）之多的裁判費（至於暫免徵收裁判費半數之問題詳後述），對於經濟地位原處弱勢的勞工言，一方面遭受違法解僱立時失去薪資可領的困境，一方面又要籌措一筆不算少的金錢來打官司，實屬苛刻。
- 即便不先行籌湊準備歷審訴訟費用，以起訴必備之裁判費金額觀諸，**相當於勞工遭違法解僱前一個月薪水再高一些**，勞工遽遭違法解僱而已再無薪資收入，進行權益救濟時，卻還要其再先行墊付高於其月薪收入金額之裁判費用，實質而言已構成勞工起訴尋求救濟的障礙。
- **100.5.1後勞資爭議處理法第57條規定給付工資或確認僱傭關係存在訴訟類型得暫免繳裁判費二分之一。**



進一步減輕裁判費負擔

- 新法第11條：「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。」
- 新法第12條：「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**三分之二**。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。」

工會提起「確認僱傭關係或給付工資訴訟者」？

此外，工會提起「確認僱傭關係或給付工資訴訟者」，依本條規定亦得享暫免繳裁判費二分之一利益。有疑義的是「工會」既非受僱勞工，其如何對雇主提起確認僱傭關係存在或給付工資訴訟？論者有謂工會得依民事訴訟法第44條之1第1項規定以選定當事人資格，「為工會會員之勞工之目的提起訴訟，工會經其會員選定為勞工提起訴訟時，即得為適格之原告，得提起之訴訟種類並無限制。」（勞動基準法釋義—施行二十週年之回顧與展望第582頁，鄭傑夫執筆）。然通常遭違法解僱者僅為單一勞工（一次大量解僱之情形畢竟比較少見），似亦不容易符合民事訴訟法選定當事人需有「多數共同利益之人」之要件。（北院100勞訴276確認給付久任報酬勞動條件、北院100重勞訴8給付獎金事件，均以選定工會為當事人之方式對資方起訴。但似尚無解僱案件選定工會為當事人起訴之前例）。

- 本文淺見認為應區分給付工資與確認僱傭關係存在兩種訴訟類型分別以觀。工會如以當事人自居為被解僱勞工提起給付工資訴訟者，顯然欠缺權利保護要件。工會如「受讓」勞工之工資債權或訴訟實施權而以工資債權「受讓人」或訴訟實施權受讓人身份提起給付工資訴訟者，則恐有違反信託法第5條第3款禁止訴訟信託規定之虞。

工會得提起確認僱傭關係訴訟

至若工會提起確認其所屬會員與該會員之雇主間僱傭關係存在訴訟者，則應認有起訴之確認利益。理由有二：

- 1、依103年10月6日修正工會法施行細則第18條第2項第3款規定：「工會理事、監事、會員代表或會員於其勞動契約經雇主終止時，工會得於章程中規定有下列情形之一者，得保留其資格：..三、向法院提起確認僱傭關係存在之訴訟，或請求繼續給付原勞動契約所約定工資之訴訟，於訴訟判決確定前。」（第3項另規定：工會章程未有前項規定者，經會員大會或會員代表大會之議決，於有前項情形之一時，得保留前項人員之資格。），換言之，**必也先提起確認僱傭關係存在或給付工資訴訟者，才能依上揭條文規定保留工會會員或工會幹部資格**。假如被解僱勞工不願提起訴訟，則非工會提起確認僱傭關係存在訴訟，無法滿足法條所規定「訴訟判決確定前」一定先要有訴訟繫屬之要件，顯見工會有提起確認訴訟之必要與利益。

工會提起集體訴訟或不作為訴訟之裁判費用

- 勞動事件法第13條：「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新臺幣一百萬元者，超過部分暫免徵收裁判費。工會依第四十條規定提起之訴訟，免徵裁判費。」
- 本條為暫免徵收或免收裁判費之規定，與訴訟標的價額之核定無關。工會起訴時法院仍須依法核定其訴訟標的價額，並以其訴訟標的金額或價額分別定其應適用之訴訟程序（小額、簡易或通常）。此一金額或價額並涉及將來能否上訴第三審問題。



勞動事件法第40條規定

- 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。
- 前項訴訟，應委任律師代理訴訟。
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

- 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四十四條之三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。又本條所稱之工會會員，包含工會法第六條規範之工會所屬會員，及加入同法第八條工會聯合組織之工會所屬會員，該等會員應係指自然人會員，而不包括法人會員。所謂多數會員，人數並無限制，惟至少須有二人。



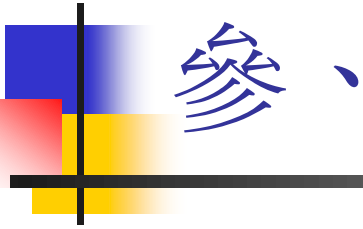
第14條職災訴訟救助

- 條文內容：「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。
- 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。」
- 前述條文不限於職災補償，請求損害賠償或因職災爭議而提出違法解僱訴訟亦在此內，且若勞工因職災死亡，遺屬提出訴訟亦可適用。



第15條

- 關於勞動事件之處理，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。



勞動調解部分



第22條條文

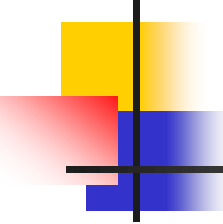
- 調解之聲請不合法者，勞動法庭之法官應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。
- 下列事項，亦由勞動法庭之法官為之：
 - 一、關於審判權之裁定。
 - 二、關於管轄權之裁定。
- 勞動法庭之法官不得逕以不能調解或顯無調解必要或調解顯無成立之望，或已經其他法定調解機關調解未成立為理由，裁定駁回調解之聲請。

※搭配第16條，假設經勞工局調解不成立，勞工可選擇逕為起訴，但也可選擇再經法院調解(後者躲不掉)。



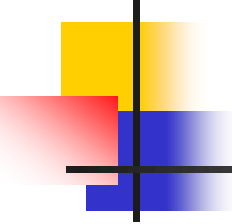
勞動調解程序

- 新法第23條由法官指揮，期日由法官速訂之，聲請日起30日指定第一次期日。
- 第24條規定，原則上，三個月內、以三次期日內終結。當事人提出的事實與證據必須在第二次期日前提出。委員會必須聽取陳述、整理爭點與證據、並依職權或聲請調查事實與證據(未來調解即必須提出事實與證據)，調查證據結果要給予陳述意見機會。
- 25條明定調解程序不公開。
- 26條規定調解成立有與確定判決相同之效力。



調解條款—新法27條

- (第一項)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。
- (第二項)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。
- (第三項)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。
- (第四項)前項經法官及勞動調解委員簽名之書面，視為調解筆錄。
- (第五項)因故不能簽名者附註。



勞動事件審理細則第三十六條規定：
本法第二十七條第一項之合意，當事
人經他造同意者，得撤回之。但依本
法第二十七條第三項視為調解成立者
，不得撤回。

第28條(職權為適當方案)

- 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**。
- ※新法29條**適當方案**送達或受告知當事人，10日內得提異議，轉成訴訟，由原調解法官續行訴訟。
- 未異議→調解成立。
- 調解聲請人除異議外、也有權表示是否反對續行訴訟程序。

條文29條

除依前條第三項規定告知者外，適當方案應送達於當事人及參加調解之利害關係人。

- 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十日之不變期間內，提出異議。
- 於前項期間內合法提出異議者，視為調解不成立，法院並應告知或通知當事人及參加調解之利害關係人；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。
- 依前項規定調解不成立者，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，應續行訴訟程序，並視為自調解聲請時，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。
- 依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。

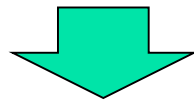


小結

- 調解方案不利於勞工，勞工可以表示異議(不接受)，則調解不成立，勞工想要避開原調解法官續為審理，則亦可以表示「反對續行訴訟程序之意思」。
- 相反地，調解方案不利於雇主，雇主只能表示異議(不接受)。但異議後由原調解法官續行訴訟。

調解流程圖(三個月內結案)

- 勞工提出調解聲請(書面、50萬元以下言詞聲請)



(30日指定第1期日)

- 第1次期日、第2次期日(事實及證據最後提出)
- 至多第3次期日：
 - 雙方合意：酌定調解條款(§27)
 - 未合意：原則→適當方案(§28)
例外→不成立(§31)



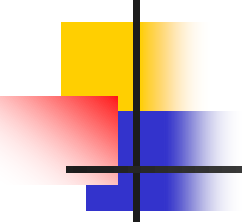
續上頁

- 提出適當方案(§28)→通知或告知當事人、利害關係人→受通知或告知後10日→
- 不異議→視為調解成立
- 異議→
 - 勞方異議且表示不願續行→結案
 - 資方異議→續行訴訟(原法官)



勞動調解施行一週年成績（引自司法院**110**年**3**月**5**日，第一期勞動調解委員訓練參考資料）

- 勞動調解事件，**109**年新收**3108**件。
- 勞動調解成立**1006**件、訴訟中和解**657**件，訴訟中移付調解成立**618**件。
- 成立勞動調解件數最多之法院依序為：
台中地院（**431**件）、臺北地院（**299**件）、桃園地院（**285**件）、高雄地院（**248**件）

- 
- 勞動調解成立**1006**件，其中當事人合意成立**965**件、依約定調解條款成立**18**件、依職權適當方案成立**23**件。



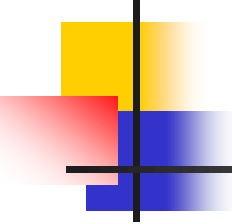
肆、

勞動訴訟程序



一次期日辯論為原則

- 新法32條規定1次辯論終結為原則，6個月結案為原則
- 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。
- 法院為前項之處置時，應告知兩造



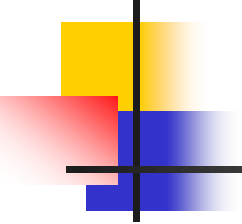
續上頁

- 例外：但因案情繁雜或審理上之必要者，不在此限(§32 I 但書)。
- §32 II：因性別工作平等法第十二條所生勞動事件，法院審酌事件情節、勞工身心狀況與意願，認為適當者，得不公開審判，或利用遮蔽、視訊等設備為適當隔離。
- ※性別工作平等法第12條→性騷擾



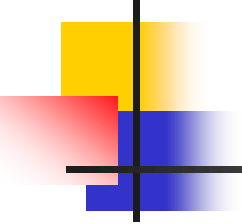
法院得職權調查

- 33條明訂得職權調查，並不受兩造間定型化契約訂立的證據契約所拘。
- 34條法院得參酌主管機關之調查認定(例如勞工局調解、性平、就歧)，但應使當事人有辯論之機會。
- 35條明訂雇主依法應備置文書有提出之義務。(例：出勤紀錄、工資清冊)

- 
- 勞動事件審理細則第五十八條規定：本法第三十四條第一項得審酌之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案，不包括當事人於勞動調解程序中所為不利於己之陳述或讓步。但本法第三十條第二項之書面協議，不在此限。

第36條

- 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。
- 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。
- 第一項裁定，得為抗告；處罰鍰之裁定，抗告中應停止執行。
- 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。
- 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。**

- 
-
- 勞動事件審理細則第六十一條規定：法院依本法第三十六條第五項規定，認依該證物應證之事實為真實者，於裁判前應令當事人有辯論之機會。

新北地院109勞簡字第16號裁定主文

- 被告應於本裁定送達後拾伍日內，將原告乙○○、甲○○、丙○○、丁○○自民國一〇八年四月起至一〇八年十月止之薪資明細、業績獎金簿，及一〇八年二月起至一〇八年十月止之打卡單等相關文件資料提出於本院。

新北地院109年勞簡字第40號 裁定

- 被告應於本裁定送達後壹拾伍日內，將原告自民國一〇八年十月起至一〇九年三月止之薪資明細資料、出勤紀錄（含休假紀錄）等相關文件資料提出於本院。

台南地院109勞訴字第62號判決

- 然按現行勞基法第30條第5項固規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年」，惟該條項前於104年6月3日修正、105年1月1日施行，而修正前之規定為：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存1年」，原告主張其任職期間為104年2月5日以前，依上開修正前之規定僅需保存1年，原告於109年2月27日提起本件訴訟後始請求被告提出，顯逾法定保存年限，被告依法已無備置原告出勤紀錄之義務，即與民事訴訟法第345條第1項規定之「無正當理由不從提出文書之命者」有別，自難以其未提出原告在職期間出勤紀錄資料，即逕採認原告之主張為真。另原告主張本件應類推適用勞基法第38條第6項規定，認被告應就原告主張加班費請求權不存在負舉證責任等語，然「特別休假未休」與「加班」之工資權利，法定請求要件不同，尚難比附援引而遽為有利原告之認定。此外，「證據偏在」必以負舉證責任當事人就要件事實涉及之證據資料，大多集中存在於不負舉證責任之對造支配領域為前提，若該等證據資料已非由對造支配，除非另有為妨礙他造使用，故意將證據滅失、隱匿或致礙難使用之情事外，因已無證據偏在之情事存在，自不生應否及如何適用民訴法第277條但書規定之問題。被告所持有原告在職期間之出勤紀錄，既已因逾保存期限而未予留存，則本件自無證據偏在之情形。是以，原告主張其於101年12月28日至104年2月5日止有加班之事實，既無法提出任何證明以實其說，其請求加班工資，自無可採。

嘉義地院109年勞簡上字第2號 判決

- 按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞動事件法第35條定有明文。又持有文書之當事人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依證物應證之事實為真實，勞動事件法第36條第1項、第5項亦規定甚明。經查，依離職證明書記載，被上訴人離職當月工資為34,628元(詳原審卷第17頁，註：離職證明書所載當月工資，應係指107年12月)，被上訴人主張上訴人107年12月僅給付15,736元，尚短少18,892元未付，亦未給付108年1月1日至同年月5日之薪資 5,500元等語。而上訴人就短付工資之金額雖有爭執，惟經本院以109年4月15日函文通知上訴人提出被上訴人任職期間之每月薪資清冊，上訴人迄未能提出。揆諸前揭勞動事件法第35條、第36條第1項、第5項規定，應認被上訴人主張為真實。故被上訴人請求上訴人給付短付之薪資24,392元(18,892 + 5,500)，洵屬可採。

臺灣高等法院高雄分院109年 勞上字第24號判決

- 上訴人另主張：被上訴人係因伊違反特休假排定規則而予以資遣，且被上訴人就附表編號1、2、4、5所示事件之經過均有監視器錄影，伊請求進行勘驗，被上訴人拒絕提出檔案，應依勞動事件法第36條第4項規定認定上訴人主張為真實等語。然上訴人就被上訴人係因其違反特休假排定規則而予以資遣一節，並無其他證明，且勞動事件法第36條第1項規定：「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。」第4項規定：「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。」可知該條規定係以持有資料之人無正當理由拒絕提出調查為前提，然附表所示事件距今已有時日，被上訴人抗辯因監視器錄影系統硬碟容量有限，該等事件時間經過久遠，錄影片段檔案早已遭覆蓋等語，合於一般機關或公司錄影監視器材運作情形，尚難認被上訴人係無正當理由而拒不提出，自無勞動事件法第36條規定之適用，併此敘明。

臺中地院109年勞簡字第97號 判決

- 又原告主張其係自108年2月23日起即受僱於XX手工麻糬，業據其提出原告紀錄出勤時間之月曆節本為證，雖被告否認原告提出之該原告自行紀錄出勤時間之月曆節本之真正，然按雇主應置備勞工名卡、工資清冊及出勤紀錄，且應保存5年，勞動基準法第7條、第23條、第30條第5項分別定有明文；又勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證明應證之事實為真，勞動事件法第35條、第36條第1項、第5項亦有明文。本件原告受僱期間，被告並未置備出勤紀錄，業據被告自認在卷，則被告既未依勞動基準法之規定備置勞工出勤紀錄，而無法提出原告確切在職期間之相關出勤資料，自應將本件未能提出原告確切到職日期出勤文件之不利利益歸於雇主即被告。參以被告亦自認其係要求原告自行登記工作幾個小時，再據以計算原告當天薪資等情；而觀諸原告提出之108年3月起至109年1月止之每日紀錄出勤時間月曆節本，核與被告程白菊於本件訴訟後自行製作之原告108年8月至109年1月份工作時數表所載工作時數相符，堪認原告提出之紀錄其出勤時間之月曆節本應為真正。本院審酌原告提出之紀錄出勤時間之月曆節本，為自108年3月1日起至109年1月30日止，而被告復未置備出勤紀錄，自應認原告任職期間為自108年3月1日起至109年1月30日止。是被告抗辯原告係自108年3月20日起始到職云云，自非可採。惟原告主張其自108年2月23日起至108年2月28日止即已在職云云，亦非可採。綜此各節，堪認原告上開主張，除關於原告在職期間應認為係自108年3月1日起至109年1月30日止外，餘均為真正。

桃園地院109年勞訴字第36號 判決

- 按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5年。勞基法第23條第2項定有明文。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。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。勞動事件法第35條、第36條第5項亦分別定有明文。查被告業已提出游XX、沈XX、陳XX、黃XX、陳XX、潘XX、謝XX之108年度員工薪資彙總表（下稱系爭薪資彙總表）、108年9月份薪資明細，原告固爭執該等資料之形式真正，並要求被告提出108年3月至8月薪資明細表作為計算基礎，被告則抗辯公司重要資料遭劉家人馬帶走，故被告只能從每個月公司實際匯款金額推算得出等語。惟查被告公司於107、108年間發生內部經營權之爭，有本院108年度訴字第970號民事判決1份在卷可查，參酌兩造不爭執之系爭公告第四點載明「追回本公司會計人員『游XX、游XX、謝XX』所取得之公司帳務或其他資料、電腦或其他公司財產.....，可見被告抗辯相關薪資資料已逸失等語，並非無據，則被告迄未提出原告108年3月至8月薪資明細表，究與有備置上開清冊而拒不提出之情形不同，尚無從依勞動事件法第35條、第36條第4項規定，逕認原告之主張為真實，況被告所為抗辯與常情相符較為可取，已如前述，則自應由原告就有利於其之事實負舉證責任，原告未舉證證明有其等所稱108年3月至8月薪資明細之事實，則原告此部分主張，自不足採信。則此部分即應依前揭系爭薪資彙總表、108年9月份薪資明細加以計算。

臺灣高等法院108勞上字第46 號判決不同見解

- 被上訴人雖主張依勞基法第23條第2項規定雇主應保留工資清冊5年，並應依勞動事件法第35條規定提出該工資清冊至法院，上訴人既未提出工資清冊到院，應依其主張認定上述期間之每月工資為4萬3000元云云。惟查上開備置及保存工資清冊之規定乃關於行政監督事項之規定，倘雇主未依規定備置上開清冊，而無法提出，究與有備置上開清冊而拒不提出之情形不同，尚無從依勞動事件法第35條、第36條第4項或民事訴訟法第345條第1項規定，逕認勞工之主張為真實，



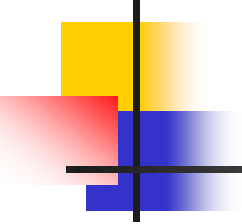
工資工時之推定

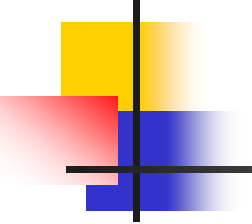
- 新法37條：勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為其因工作而獲得之報酬。
- 新法38條：出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。



勞動事件法第37條

- 臺灣高等法院109勞上16號判決：次按，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。上訴人主張系爭獎金均為工資，被上訴人則抗辯為恩惠性、勉勵性給與。查上訴人領取之薪資項目包含系爭獎金，該獎金自係上訴人本於勞動關係自被上訴人處受領之給付，揆諸勞動事件法前開規定，推定為上訴人因工作獲得之報酬，即推定為工資，被上訴人抗辯系爭獎金屬恩惠性、勉勵性給與，自應由其負舉證之責。

- 
- 桃園地院**109勞訴64**號判決：至於原告引用勞動事件法第37條規定，主張優待機票屬於工資之性質，然該條規定，僅係調整勞工所負之舉證責任，雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價或非經常性之給與而不屬於工資，本件優待機票之給予屬於恩給性質，已如前述，尚難因上開規定即遽認屬於工資之一部分。

- 
- 高雄地院**108勞訴38號**判決：原告提出之**107年4月至8月**之薪資單中，除本薪外，尚有職務津貼、工作獎金、全勤獎金、伙食津貼及加班費等，被告則稱工作獎金係基於體恤員工辛苦，屬給加餐費之意，按天數計算，每人標準不同，以原告為例，一天為**280元**；職務津貼**1,000元**係因原告工作較熟練才加給職務津貼，伙食津貼為當日工作滿**6小時**即會給付一日為**50元**等語，由此可知，上開津貼、獎金及加班費均與原告工作有關而為工作之對價，且依原告提出其歷年之薪資單資料，亦可見原告如有工作即可得津貼、獎金之給付，在制度上自可認已形成經常性給與，況依前引勞動事件法第**37條**規定，上開津貼與獎金等既為原告本於勞動關係自雇主所受領之給付，亦推定為其因工作而獲得之報酬，被告復未能就此舉證非屬薪資，揆諸上開說明，薪資單上所列津貼、獎金及加班費等應均屬勞基法所稱之工資無疑，自應計入平均工資計算

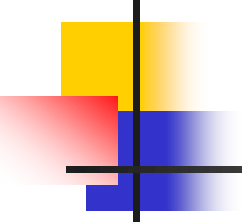
新北地院109勞簡42

- 按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23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；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，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。第按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第1、3款分別定有明文。



臺灣高等法院109勞上易字76

- 按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，固為勞動事件法第37條所明定。然所謂推定，並無擬制效力，自得由雇主提出反證以推翻之。此觀本條立法理由謂：勞動基準法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟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23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；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，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語

- 
- 系爭獎金核發辦法第8條規定：「本公司為獎勵及慰勉員工辛勞，於農曆春節前發放之春節獎金依下列規定辦理：一、發放對象：以發放前一個月月底在職者為限。二、發放月數：本公司依當年度金控整體獲利狀況訂定之，原則上發給一般人員二個月本薪之春節獎金，若有調整將另行公告，並以公告後內容為準。另經人事評議委員會決議懲處者，將於公告懲處年度調整其發放月數。三、發放金額基準：係以發放前一個月月底之本薪為基準，並以春節獎金所屬年度之實際在職日數按比例核發，若當年度事、病假合計逾30日(不含)者，實際在職日數須扣除事、病假合計日數。四、發放日期：依人力資源處作業時程另行公告」，上訴人並依據此規定於107年1月發放系爭春節獎金18萬5,560元予被上訴人（見不爭執事項(五)）。是依上開規定觀之，系爭春節獎金之發放對象，係設有以發放前一個月月底在職者為其條件，且依當年度金控整體獲利狀況決定，當非制度上全未設有條件得以一律領取，即非屬勞工提供勞務之對價，揆諸上開說明，當非工資至明。參以，系爭獎金核發辦法第8條已明定春節獎金發放之目的係為「獎勵及慰勉員工辛勞」，另第7條亦明定：「辦法所稱之獎金，係指本公司具有勉勵、恩惠性質之給與，包括但不限於春節獎金、年終獎金.....或其他非經常性獎金，並非勞動基準法第2條第3款規定之工資」（見原審卷第136頁），益證系爭春節獎金非屬勞工提供勞務之對價，而非為工資之一部分。



美容顧問銷售人員之抽成獎金

- 臺高院108勞上79：按勞工與雇主間 關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。查上訴人受僱於被上訴人公司期間，擔任美容 顧問銷售人員，其工作之內容即在銷售商品一節，為兩造所不爭執。則由其抽成獎金符合因工作而得於一般情形下均可領取，僅因銷售數量不同而有金額之差異，故屬工資之一部，是就抽成獎金發放之方式、金額與目的觀之，均屬勞工因工作而獲得之經常性給與，並無勉勵、恩惠之不確定給付性質，自具工資之性質。

台中地院109勞簡字第11號判決

- 勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞動基準法第2條第1款、第3款定有明文。又勞動事件法施行（即109年1月1日）前已繫屬於法院之勞動事件尚未終結者，於勞動事件法施行後，按其進行程度，由繫屬之法院依勞動事件法所定之程序終結之。又勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。為勞動事件法第51條第2項、第37條所明定。經查，原告主張其自107年10月13日起至108年2月28日止受僱任職於被告期間之每月薪資為27,000元乙節，被告雖以原告前揭期間之每月之薪資為24,000元、職務加給為3,000元等語置辯。然由被告所稱該職務加給3,000元，可知該3,000元與原告在被告處任職之職務有關，則依勞動事件法第37條之規定，原告每月自被告所受領兼括職務加給3,000元在內之每月合計27,000元（ $24,000 + 3,000 = 27,000$ 元），自應推定為原告因工作而自被告處獲得之工資。此外，被告復未提出確切之反證證明該3,000元非屬原告之工資，自無從為有利被告之認定。準此，原告主張其於前揭受僱任職被告期間之每月薪資為27,000元，堪予憑採。被告前開所辯，尚無可採。

行政法院見解有認定加班申請制並非絕對得 作為反證

審酌勞動契約乃雙務契約，勞工係在約定之正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞動基準法第24條雖規定雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間工資之義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主倘有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間之工資。又因勞工常屬弱勢之一方，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下之工作場所提供勞務，具有指揮監督之權利及可能，是勞工在正常工作時間外延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，則應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。

雇主就出勤紀錄之管理： 最高行政法院107判字第211號判決

勞動基準法第30條第5項規定之立法目的，乃鑒於工作時間為勞動條件的重要因素之一，惟因勞雇雙方就工時、工資、休息及休假等認定時有爭議，為使勞工正常之工作時間及延長工作時間明確化，乃以課予雇主應覈實記錄勞工之出勤情形，以確保出勤紀錄正確性之作為義務，俾供勞雇雙方認定勞工實際工作時間之佐證。至於勞工出勤紀錄，則包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄（現行勞動基準法施行細則第21條第1項規定參照）。是勞工上、下班之刷卡紀錄，如有與其實際出勤情形不符之處，雇主事後亦負有於核發當月（次）工資前會同勞工予以及時修正之義務，始符合前揭勞動基準法第30條第5項之規範意旨。

107年3月21日高等行政法院法律座談會提案 及研討結果第5號提案

甲公司之員工如需加班，應事先申請同意，上電子公文 e-Hour 系統申請呈請權責主管核准，並於次月 10 日前送至人資中心作業，以辦理加班申報。則甲公司在制度上設有加班申報系統，作為勞資雙方合意延長工作時間之平台，足供員工自行評估其正常工作時間內之效率、品質、有無延長工作時間之必要等，進而辦理登錄，送請主管核定同意，制度上與一般公務部門無異，可認甲公司已就工時、加班費之管理為必要之注意，建置防止之措施，並公開揭示使員工知悉。甲公司並未指派員工乙延長工時工作亦未指派乙超量業務限期完成，復未阻礙員工乙申報加班，則乙既未於事前向甲公司申請或事後補辦申請，其延長工作時間並非甲公司本於指揮監督地位促其所為，甲公司自無依勞動基準法第 24 條規定給付延長工作時間工資之義務，核無未給付該項工資而違反勞動基準法第 24 條之問題。

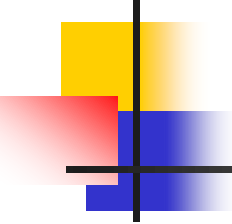


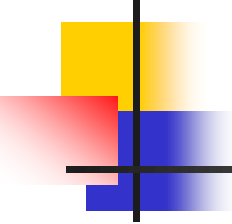
勞動事件法第38條

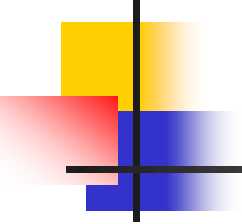
- 臺灣高雄地方法院107年勞訴字109號判決：勞動事件法第38條規定之立法理由係謂：雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等語。是勞工出勤紀錄所載之出勤時間，應推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主得提出反證推翻上開推定。

雇主提出加班申請制作為反證 推翻推定

- 臺灣高等法院高雄分院108勞上易38：依107年12月5日公布之勞動事件法第38條規定：「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」，該法雖尚未正式施行，然其立法理由可為參考，勞工得舉證有逾時停留於雇主所定工作場所之事實即應規定勞工有加班之事實云云。然，觀其立法理由係謂：「．．． 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。」等語。亦即依該條之立法意旨，係表明雇主如主張該時間內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，並得舉工作規則或其他資料為反對之證據以推翻上述推定。本件被上訴人既已有工作規則規定申請加班之一定程序，而上訴人係未依被上訴人工作規則所規定申請加班之程序申請加班，業經本院認定如前，因此，上訴人縱有 加班亦未經被上訴人同意，自不得列入工作時間計算，則上訴人此部分主張委無可採。

- 
- 臺灣高等法院高雄分院108勞上易92：勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主就員工加班乙事已預先以工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

- 
- 台南地院109勞訴88:被告公司上、下班時間為上午7時50分至下午5時10分，其中午休時間為下午12時至1時。另上午9時50分至10時、下午3時至3時10分各休息10分鐘；若遇有延長工時情形，則下午5時10分至5時30分共20分鐘，亦為休息時間，為兩造所不爭執，與被告公司出勤管理辦法第5.1項規定相符），是被告公司確有將09：50－10：00、15：00－15：10、17：10－17：30等時段作為勞工之休息時間，足堪認定。被告公司既已提供前開休息時間供原告休息，原告未舉證證明於休息時間內經被告公司指示伊從事其他工作，且原告對於固定休息時間既早能知悉，原告自得自由安排運用，衡情不受被告公司之指揮、命令、監督，依前揭說明，自難以原告於休息時間內自行選擇繼續工作即認前開休息時間屬於原告之工作時間。況原告迄今未提出任何證據以證明其於每日休息時間內都有繼續工作之情形，僅空言主張人資課長為責任制、身為主管不可能一到休息時間就能休息云云，則原告之主張不足採信。至原告主張依勞動事件法第38條規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，然觀其立法理由係謂：「.....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。」等語，亦即依該條之立法意旨，係表明雇主如主張該時間內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，並得舉工作規則或其他資料為反對之證據以推翻上述推定。本件被告公司既已有工作規則規定上述時間為「休息時間」且為原告所不爭執，原告既未舉證於休息時間內經被告公司指示而繼續工作，自不得列入工作時間計算並據以請求加班費。

- 
- 臺灣高等法院台中分院109勞上易字第13號判決:被上訴人於本院已自稱其加班時數僅如附表所示。依附表所示之出勤紀錄，固依法可推定被上訴人於該時間內經雇主同意而執行職務。然本件審酌前述上訴人提出之工作規則、加班申請單，及證人詹O法、陳O芳證述等調查證據之結果，足認被上訴人並無於上午8時之前時段加班之業務需要，且被上訴人於任職期間已就其下午5時後之加班，申請加班及領取加班費，足認其明知如有加班得申領加班費，然其於提起本訴之前，卻從未就上午8時以前時段申請加班及請領加班費，堪認被上訴人應知悉其於上午8時以前到公司之情形，不符合上訴人之加班規定，否則何以其從未申請此部分時段之加班，是由本件調查證據之結果，已足以推翻前述推定。本件關於如附表所示時數，既未經被上訴人申請加班及經主管核准，亦不能證明被上訴人係經上訴人同意或因工作上需要而加班，故被上訴人請求上訴人給付上午8時以前時段之加班費，即不能准許。

- 新竹地院109勞訴30:依系爭辦法第6.2.1條、第6.2.4條及第6.2.5條，已分別規定:員工加班是否必要，其認定標準為因公司營業上或工作需要之急迫性；因業務需要於上班時間以外繼續加班者，應填具預加班申請單及加班申請單報請單位主管核准，如未依規定申請，上班時間以外之延長時間不予認定為加班；加班時數:加班以半小時為延續累計單位，不足半小時不列入計算，用餐時間及休息時間不計入加班時數。又該辦法第3.1條亦規定:正常工作時間:每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，第3.2條規定:休息:繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，另第6條就工作時間之規定，其中屬常日班人員者，規定每日上班時間為早上8點，下班時間為17點，每日工時為8小時（見本院卷一第146-148頁）。則依系爭辦法上開之規定，可知被告公司之員工是否有加班之必要，係以被告有營業上或工作需要之急迫性為認定標準，且要認定被告之員工係經被告同意，並實際上有為加班之行為者，係以有經員工向其主管即被告公司申請並經核准者為限。又從系爭辦法上開第3.1條及第6條，規定被告公司常日班員工每日工作8小時，上下班時間各為早上8點及下午5點之情，亦可推知其該等員工之中午休息（含用餐）時間，係為1小時。另因系爭辦法第3.2條，已依勞基法第35條之本文，規定被告之員工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，參以被告公司內設有員工餐廳、健身房、盥洗室等員工福利設施，以提供員工包括午餐、晚餐及休閒、運動之需要，故被告於計算其員工加班時數時，以其當日之上、下班刷卡之前後該段時間，扣除中午1小時及下午4小時工時後之休息時間半小時，合計1.5小時後，逾8小時部分，始計入加班時間，於法尚屬有據，亦難謂不當及不合理。再參諸原告自身就其前述該期間，多年來所已申請之加班時數共494小時，亦均已將中午休息（含用餐）時間以1小時計算，且將下午4小時工時後之半小時時間，列為休息時間，而未計入工時，而原告對其下屬之核准加班時數亦同，可見原告先前業已同意每日扣除1.5小時之休息、用餐時間之工時計算方式，原告現再為爭執，亦有疑義。準此，難認原告於該等中午休息時間之半小時及下午4小時後之半小時合計1小時之期間，並未休息而均處於工作或待命狀態，原告主張上開每日合計1小時之期間應列入工時以計算其加班時數乙節，已難以信採。

但也有否定加班申請制並非可絕對作為反證之見解

- 彰化地院109勞簡字第5號判決:倘若雇主否認上開推定事實，得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料等反證推翻，並非謂勞工未依工作規則提出加班申請，即一概認定係未經雇主同意而自行執行職務或未實際服勞務。故被告辯稱原告未依系爭工作規則提出申請，不受勞動事件法第38條規定之保障，不得請領加班費云云，容有所誤。3.且依證人即被告公司之前任員工梁雅X、吳偉X均證稱，其等提出加班申請後，均有領到加班費等語。然觀諸原告薪資明細所示，原告於105年11月、106年5月至7月間均有申請加班之紀錄，然被告並未給付任何加班費，另被告就原告於106年4月份申請加班，亦僅給付部分加班費，而未全額給付一情，亦為被告所自承。被告空言辯稱因系統出錯，致未如實給付原告加班費云云，並未提出任何證據為佐，要難採信。是原告主張其先前提出加班申請遭拒，致其有所顧忌，而未再提出加班申請等語，應非虛偽，自不得僅因原告未依工作規則提出加班申請，即否認原告有為加班之事實，而一概免除被告依法給付延長工時工資之義務，否則無異肯認雇主得以工作規則之規定或片面指示，規避勞基法所定雇主給付加班費義務。

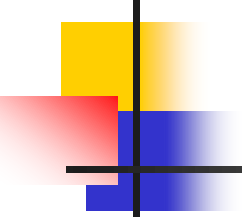
工時推定條文也適用於過勞職 災認定

■ 桃園地院104勞訴號判決：「...在判斷是否為勞動基準法之職業災害時，首須判斷該災害是否具有『業務遂行性』？如是，則再判斷災害與業務之間是否具有相當因果關係。...雖X送醫急救之際為午休時間，仍應認X係在基於勞動契約在雇主支配下的就勞過程中發生死亡結果，具有業務遂行性，應可認定。關於X之死亡結果與業務之間是否具有相當因果關係，本院查，雖然黃榮華102年10月19日、102年10月20日、102年10月29日因心律不整、呼吸困難，及102年11月8日因充血性心臟衰竭有就醫紀錄，然依據國立臺灣大學醫學院附設醫院職業傷病管理服務中心接受行政院勞工委員會委託調查疑似過勞案件職醫評估報告之認定，X發病死亡前1個月至6個月月平均加班時數為60.6小時，遠超過『職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引』所列37小時標準，無法排除工作與發病之關聯性，結論認定X之死亡屬職業促發之疾病所致。被告不接受該評估報告之認定，復經本院將本案送請長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院鑑定，經該院評估認為X之死亡與執行職務相關，亦有該院疑似過勞案件職業醫學評估報告可佐，益證X之死亡與執行業務之間具有相當因果關係。被告雖抗辯長庚醫院依據X之打卡時間紀錄來計算加班時間並不合理，蓋一般工作實務正式上班前雖提前打卡，然打卡後多未開始工作，而是仍處理個人私事云云。本院認此為被告個人之臆測，並未舉證以實其說，X打卡後自應開始計算工作時間，被告認X在規定之上班時間前先打卡不得記入加班時間，並不可採。從而，本院認X因急性冠心症併心室顫動心因性休克死亡，應屬職業災害。」



伍、

保全程序

- 
- (一) 裁決決定與保全程序 (第46條)
 - (二) 勞動事件保全程序命供擔保之限制 (第47條)
 - (三) 特殊類型金錢請求的法院闡明義務 (第48條)
 - (四) 解僱無效訴訟的「定暫時狀態處分」 (第49條)
 - (五) 調動無效訴訟的「定暫時狀態處分」 (第50條)
 - 以下不按條文次序，而依解僱、調動、裁決、闡明、命供擔保之限制等順序，作條文解析之說明。



勞動事件法與裁決程序之保全

- 桃園地院109勞全字第1號：惟聲請人所提系爭70號裁決書，僅經勞動部裁決委員會審理後認定相對人於106年11月14日解僱行為無效（即聲請人此部分請求有理由），其調查及判斷之範圍均不及於相對人於106年11月25日解僱行為之合法性與否，揆諸前揭說明，聲請人自不得僅以系爭70號裁決書取代聲請人就相對人本案請求（包括106年11月14日以及106年11月25日勞動契約是否經相對人合法終止，以及兩造間之僱傭關係是否仍存在）及保全必要性之釋明。而聲請人既未釋明本件定暫時狀態處分之保全必要性，已如前述，其本件聲請，於法不合，不應准許。

勞動事件法47條規定

勞動事件法第47條規定：「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。II.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。III.依民事訴訟法第四十四條之一或本法第四十二條規定選定之工會，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。」第一項明文將「定暫時狀態之處分」列入，以杜疑義。

- 本條將勞資爭議處理法第58條適用範圍擴大「勞工保險條例第七十二條第一項及第三項之賠償」增加一類型，乃立委提案增加，目的是考量此時的勞工連最基本的勞保都被剝奪更具保護必要性也。
- 另勞動事件法第48條規定「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。」此為法官闡明權（義務）之明定，強化司法對經濟弱勢者在訴訟程序之保護。



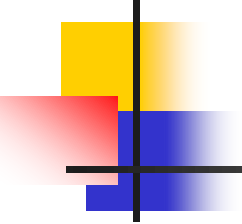
法官闡明義務：勞動事件法48條

- 勞動事件法第48條規定「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。」
- 立法理由稱「勞工提起請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費之訴，法院於審理中如發現勞工有因訴訟之進行而造成生計上重大困難之情形，為避免勞工因欠缺法律專業能力而不知行使其保全權利，爰設本條規定。又本條僅係規範法院闡明義務，勞工聲請定暫時狀態處分時，仍應適用本法及民事訴訟法之相關規定。」

解僱案件之保全處分(§49)

■ 勞動事件法第49條：

- I. 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。
- II. 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。
- III. 前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。

- 
- 勞動事件審理細則第八十條第一、二項規定：本法第四十九條規定，於雇主提起確認僱傭關係不存在之訴者，亦有適用。勞工為本法第四十九條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之

新竹地院109竹勞全字第1號（新竹地院109抗54裁定維持）

- 聲請人主張原受雇於相對人從事例行性之行政工作，惟相對人違法終止兩造間僱傭關係，聲請人已訴請確認兩造間僱傭關係存在等訴訟（即本院109年度竹勞簡字第1號確認僱傭關係存在等），堪認兩造間僱傭關係是否存在確有爭議，本院審酌聲請人就兩造間爭執事項所提之確認僱傭關係存在等訴訟尚非顯無勝訴之望，且相對人係實收總額逾500億元之公司，有聲請人提出之商工登記公示資料查詢在卷可稽，衡情相對人暫時繼續僱用聲請人，應不可能造成不可期待其接受之經濟上負擔，亦不致造成其經營存續之危害或其他相類情形，故相對人就暫時繼續僱用聲請人並無重大困難，相對人亦未表示或釋明就暫時繼續僱用聲請人有何重大困難，且勞動事件法第49條為民事訴訟法定暫時狀態之處分相關規範之特別規定，已如前述，民事訴訟法所於定暫時狀態處分之保全必要性要件，已非勞工聲請定暫時狀態處分時應備及應為釋明之要件，縱然聲請人之薪資僅每月3,900元，相對人即雇主停止支付薪資後，聲請人及其家屬並無立即陷入不能生活之急迫危險，亦不得據此否定勞工獲暫時狀態處分保障之權利。據此，聲請人已釋明就其與相對人間確認僱傭關係存在訴訟有勝訴之望，而相對人則未能釋明其暫時繼續僱用聲請人有何重大困難，法院自應賦予勞工即聲請人暫時之權利保護，則聲請人聲請定暫時狀態之假處分，而請求命相對人應繼續僱用及給付工資，即核屬有據，應予准許，爰裁定如主文。

臺灣高等法院109勞抗32號裁定

- 關於抗告人究係受相對人或中華福音神學院所聘用，或縱係受相對人所聘用，兩造間究屬僱傭關係或委任關係，非本件非訟程序所得審究，但於本案訴訟判決確定前，依勞動事件法立法意旨，基於保護勞工立場，就非依現有證據得明顯判定委任關係者，是否應適用民事訴訟法第538條第1項規定，亦即本件是否非屬勞動事件法第2條第1項所稱之勞動事件，而得依同法第49條第1項、第50條規定，聲請定暫時狀態之處分，即有疑慮。再者，相對人或中華福音神學院是否具備大專院校之屬性，有否受大學法等教育法令拘束均不明。原裁定認抗告人受相對人聘任擔任中華福音神學院之系統神學專任助理教授之職位，為相當於大專院校之教授職位，並非一般弱勢勞工，自有未洽。另原裁定對抗告人所主張伊婚後育有1名年幼子女，並有房屋貸款需繳納，僅靠其配偶之薪資難以維持家庭生活需求；因遭相對人違法解僱，已影響家庭生計，使家庭經濟陷於困窘等語，是否屬實，未加詳查，即遽以抗告人之配偶任職林口長庚醫院神經內科，每月薪資至少8萬元為由，認本件聲請不具備「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」要件，無定暫時狀態處分之必要，駁回抗告人之聲請，亦有未洽。從而，原裁定駁回抗告人本件定暫時狀態處分之聲請，即有未當。

臺灣高等法院109抗更一字第4號裁定

- 相對人業就兩造間於僱傭關係是否存在滋有爭議，及其就該爭執事項所提訴訟非顯無勝訴之望等項，已為相當釋明。又抗告人雖抗辯：相對人及其配偶現有財產狀況，已足以維持生計，抗告人未繼續給付薪資，並無使其家庭生活陷入困難之急迫危險云云，然勞動事件法第49條為民事訴訟法定暫時狀態之處分相關規範之特別規定，已如前述，民事訴訟法所規範關於定暫時狀態處分之保全必要性要件，已非勞工聲請定暫時狀態處分時應備及應為釋明之要件，是縱認雇主停止支付薪資後，勞工及其家屬並無立即陷入不能生活之急迫危險，亦不得據此否定勞工獲暫時狀態處分保障之權利。

臺灣高等法院台南分院109勞 抗字第2號裁定

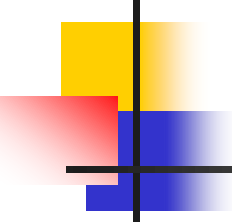
- 抗告人雖另辯稱其經調查相對人之犯嫌屬實後，始依法終止兩造間之勞動契約云云，但相對人縱有勞基法第12條第1項第4款之行為，然抗告人於聲證3函文已自承係因其告訴之內容經偵查後獲檢察官起訴，而知悉解雇事由，據此依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，然彰化地檢署（107年度偵字第7263號）係於108年6月14日偵結提起公訴，抗告人至遲於108年6月應已知悉得終止系爭勞動契約之解雇事由存在，卻遲至109年3月9日方解雇相對人，間隔知悉解雇事由已逾8個月，已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，相對人主張抗告人於109年3月9日所為終止系爭勞動契約之行為不生效力，兩造間之僱傭關係仍然存在，有勝訴之望，尚非無據。抗告人又主張相對人拒絕償還詐騙款項，顯見無償還意願，日後本案訴訟確認兩造僱傭契約不存在或業已合法終止，抗告人難依不當得利請求相對人返還所受領之薪資等情，並未提出任何證據以資證明，要屬臆測之詞，抗告人以此為辯，尚無足採。至抗告人敘及相對人杜撰其「直至109年4月才符合退休資格」等語，與相對人於本件定暫時狀態處分之聲請無涉，抗告人以此據為抗告理由，亦不足採。

最高法院109台抗649號裁定

- 原法院以：橋頭地院既就兩造間確認僱傭關係存在判決相對人勝訴，則其聲請抗告人繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分，即屬有據。本案訴訟涉訟迄今已逾2年，參酌相對人自陳其於106年8月遭抗告人終止勞動契約後離職，雖另於訴外人景X百貨公司任職，然薪資為新臺幣（下同）3萬261元，較其若仍任職於抗告人處之薪資3萬9000元，收入減少，若本件聲請定暫時狀態處分經准許後，將自現任職處離職等語。就其收入減少乙情，抗告人並不爭執。又命抗告人繼續僱用相對人及任職期間給付薪資乙節，若經准許，則抗告人給付薪資屬相對人提供勞務之對價，尚非對抗告人財產有造成難以補償之重大損害情形。是本件尚無命相對人供擔保之必要等語。爰命抗告人於本案訴訟判決確定前，繼續僱用相對人，並依勞動契約及相對人實際任職期間，按月給付薪資與相對人，經核於法並無不當。抗告人雖謂相對人尚有受敗訴之可能，而暫時處分非終局判決，相對人如最終受敗訴判決確定，伊得訴請相對人返還暫時處分期間所受全額薪資及利息，屆時相對人恐無資力負擔鉅額求償，原裁定逕認相對人無庸提供擔保，即准予定暫時狀態處分，應有違誤云云，惟勞工已依處分提供勞務者，就已受領之工資，並不負返還義務，抗告人執此指摘原裁定不當，聲明廢棄，非有理由。

駁回案例：台南地院109勞全 字第1號

- 聲請人主張其等所提起之本案訴訟有勝訴之望云云，雖據提出臺南市政府勞資爭議調解紀錄、相對人組織系統網頁資料、投資人服務中心公開資訊觀測網站資料及相對人內部徵才電子郵件為憑。惟稽諸相對人抗辯聲請人均主動參加相對人108年度專案精簡計畫，並簽立相對人108年度專案精簡切結書，約定以108年7月31日為離退生效日期。相對人已依專案精簡計畫計算聲請人可領取優於勞動基準法之離退金，於聲請人辦妥離職手續後，將離退金匯入聲請人之帳戶等語，已據相對人提出相對人量販事業部（量販總部）人員資遣費明細表、事業單位大量解僱計畫書、相對人量販事業部大量解僱協商委員會會議紀錄、相對人108年度專案精簡計畫核定本、聲請人簽立之108年度專案精簡切結書及離退金計算清冊等為證，足徵相對人前揭所辯，顯非無據。

- 
- 聲請人雖又稱其等於勞資協商時，並未同意相對人之專案精簡方案，其等係遭相對人人事主管所騙，並表明將再聲請訊問證人，以證明上情云云。然查，聲請人於保全程序中，應提出可使法院大致相信其主張為真實並能即時調查之證據，始得謂已盡釋明之責任。惟依聲請人所舉上開證據方法與事實主張，必須耗費相當時日進行調查證據程序，始得據以綜合判斷事實之真偽，並非屬保全程序應盡釋明責任之適格證據方法，故無予以調查審究之必要。又聲請人並未提供可即時調查，得在短時間內，迅速對待證事實進行查證，而可立即形成大致相信其主張為真實之證據，且依其目前所提出之各項證據資料，對照相對人所提出之上開事證，二者相互勾稽綜合判斷，尚未達到使法院大致相信其所提起之本案訴訟存有相當程度之勝訴可能性（本案權利存在蓋然性已達相當程度）之釋明程度。則聲請人主張其等所提起之本案訴訟有勝訴之望云云，即非可採。



勞工敗訴後工資返還規定

- IV. 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。
- V. 前項命返還工資之裁定，得抗告，抗告中應停止執行。



調動保全

- 勞動事件法第50條規定：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。



■ 勞動事件審理細則第八十一條第一、二項規定：

勞工為本法第五十條之聲請者，就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，應釋明之。

法院依本法第五十條規定所為之定暫時狀態處分，以依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用為限



立法說明

- 勞工因雇主調動其職務而發生爭執，於訴訟中如法院認雇主調動勞工之工作有違法或違反契約之虞（例如違反勞動基準法第十條之一、第十六條、第十七條，性別工作平等法第十七條等情形），且雇主依勞工原職繼續僱用又非顯有重大困難者，自宜視具體狀況依勞工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定。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五百三十八條第一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。又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。



陸：附則程序：程序重新

- 第51條規定：
- 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。

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。

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。



■ 謝謝。請多指教