

# 當前重要勞動政策

## -- 勞動事件法簡介

Katie

110.11.21.

# 立法目的

- 迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件
- 保障勞資雙方權益
- 促進勞資關係和諧
- 謀求健全社會共同生活

\*勞動事件法為民事訴訟法之特別法。

# 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。



# 一、專業的審理

- 勞動訴訟程序特別法
- 設勞動法庭
  - 原則：各級法院應設立勞動專業法庭
  - 例外：法官員額較少之法院，得僅設專股以勞動法庭名義辦理
- 法官
  - 應遴選具有勞動法相關學識、經驗者擔任

## 二、擴大勞動事件範圍/何謂勞動事件

- 因勞動關係所生民事上權利義務爭議
  - 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。（例：加班費、退休金、資遣費、解僱爭議）
- 因建教關係所生民事上權利義務爭議
  - 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。

## 二、擴大勞動事件的範圍/何謂勞動事件

- 因勞動關係所生侵權行為爭議

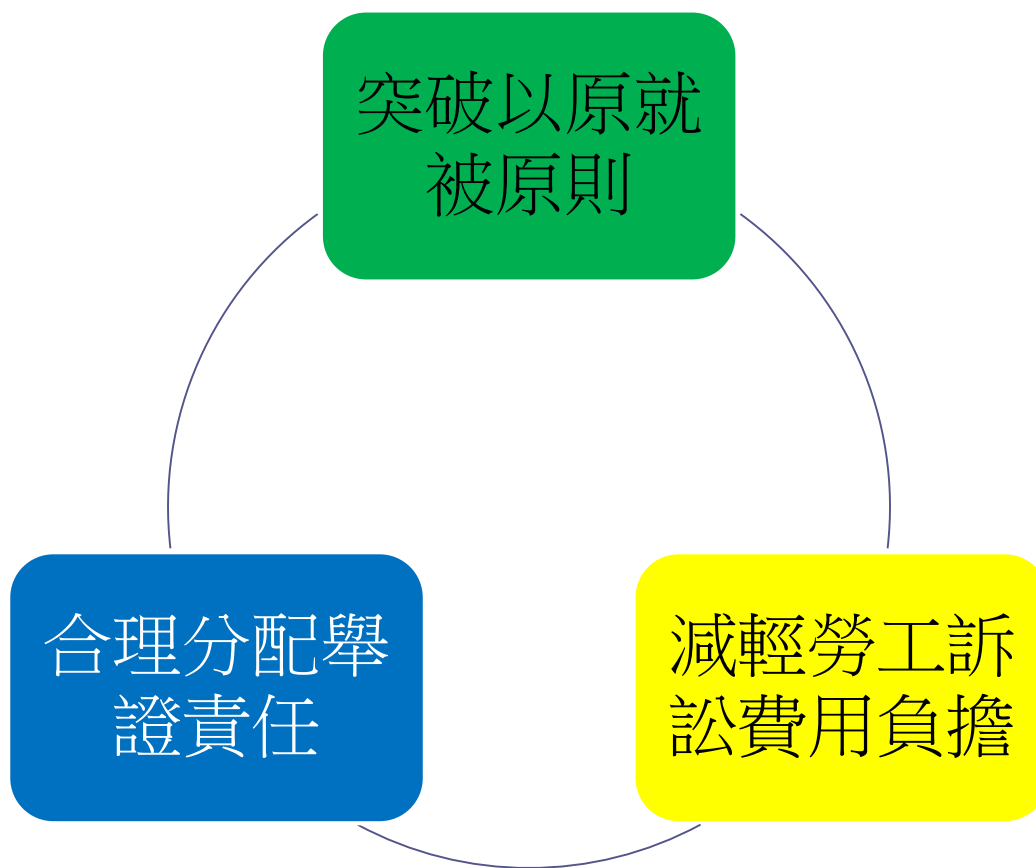
- 因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議。（例：勞工因遭遇職災而對第3人請求損害賠償之侵權行為爭議、雇主因勞工違反競業禁止約定所生對第三人之賠償請求之侵權行為爭議。）

\*與勞動事件相牽連之民事事件，得與勞動事件合併起訴。

### 三、組成勞動調解委員會

- 勞動事件**原則上**起訴前，應經法院行勞動調解程序。
- 勞動調解委員會之組成
  - 勞動法庭法官1人，勞動調解委員2人（法院指定），共同組成
  - **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
  - 委員之任一性別比例不得少於遴聘總人數1/3。

## 四、減少勞工的訴訟障礙





## 四、減少勞工的訴訟障礙

### ——突破民事訴訟以原就被原則

#### ■ 勞工為原告時

- 以被告之住所、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。

#### ■ 雇主為原告者

- 得由勞工最後之勞務提供地法院管轄。

## 四、減少勞工的訴訟障礙

### ——減輕勞工訴訟費用負擔

#### 裁判費

- 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**2/3**。
- 工會提起之訴訟，其訴訟標的金額或價額**超過100萬元**部分，**暫免**徵收裁判費；其**提起之不作為**訴訟，免徵裁判費。

#### 執行費

- 執行標的金額超過新臺幣**20萬元**部分，暫免徵收執行費，由執行所得扣還。

## 四、減少勞工的訴訟障礙

### ——減輕勞工訴訟費用負擔

#### 訴訟救助

符合低收入戶、中低收入戶或特殊境遇家庭，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，除顯無勝訴之望者外，法院應准予訴訟救助。

#### 擔保金

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，**擔保金不得高於請求標的金額或價額之1/10**。

- 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。

## 四、減少勞工的訴訟障礙

### ——合理分配舉證責任

- 勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明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。
  - 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。
- 相關條文：§37、§38

# 五、迅速的程序—勞動調解程序

- 調解期限

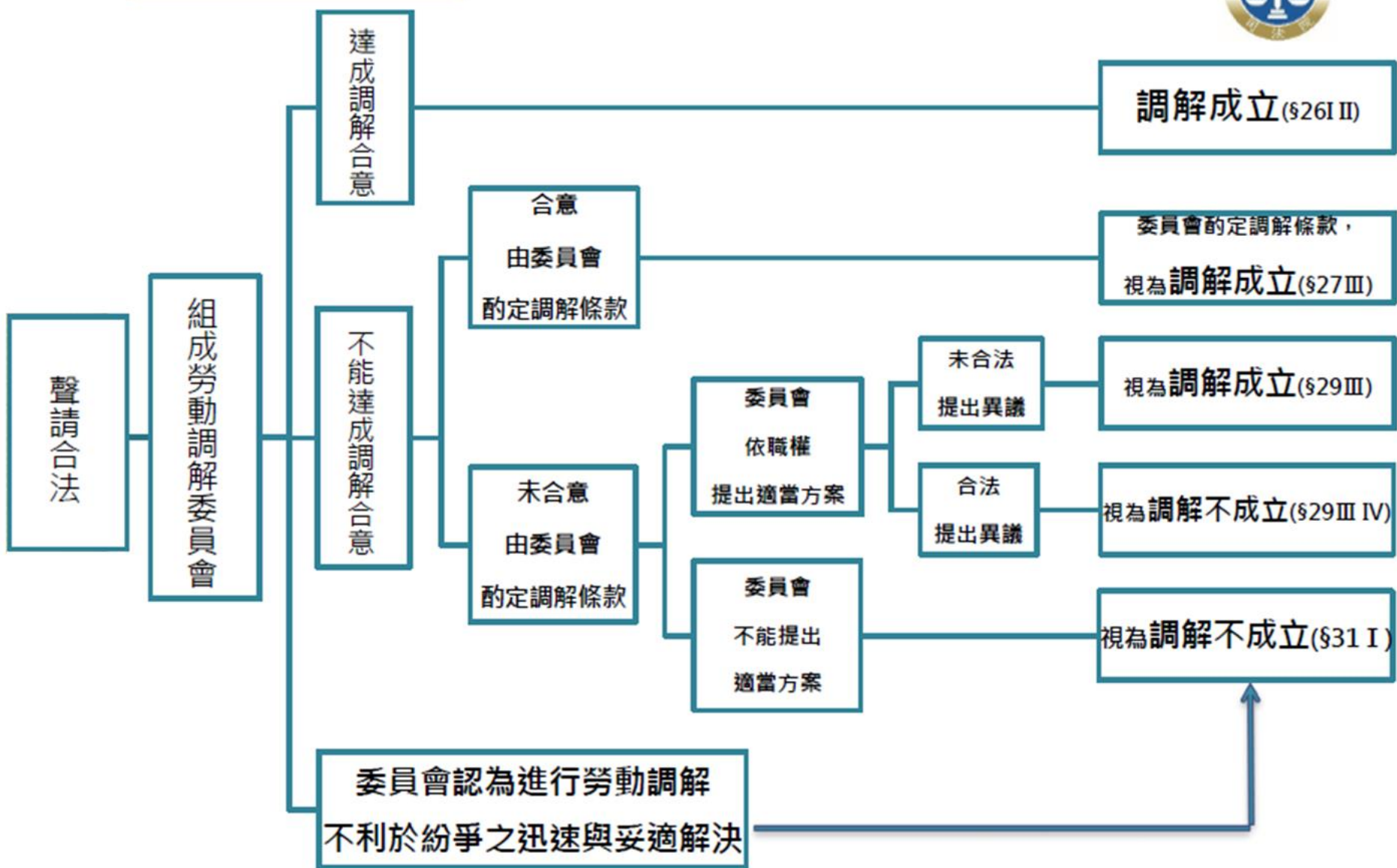
- 調解期日，由勞動調解委員會之法官，依職權儘速定之；
- 原則上於勞動調解聲請之日起30日內，指定第1次調解期日除有特別情形，應於3個月內以3次期日終結。
- 提出事實及證據
  - 當事人應儘早提出事實及證據，除有不可歸責於己之事由外，應於第2次期日終結前為之。
- 陳述意見與調查
  - 勞動調解委員會應儘速聽取當事人之陳述、整理相關之爭點與證據，**適時曉諭當事人訴訟之可能結果**，並得依聲請或依職權調查事實及必要之證據。
  - 調查證據之結果，應使當事人及知悉之利害關係人有到場陳述意見之機會。

# 勞動調解效力

- 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。
- 勞動調解不成立而依法續行之訴訟程序，由參與勞動調解之法官行之。
- 相關條文：§24-§26、§27-§31等。



# 勞動調解流程



## 五、迅速的程序—訴訟程序

- 法院期限
  - 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6個月內審結。
  - 但因案情繁雜或審理上之必要者，不在此限。
- 相關條文：§8、§24、§32。



## 六、強化訴訟紛爭統一解決的效能

- 輔佐人
  - 勞工得偕同工會、財團法人選派之適當人員到場擔任輔佐人，無庸經審判長之許可。
- 工會角色
  - 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。
- 團體訴訟分階段審理
  - 工會可代表會員提告，並可追加與本案相關的會員，當工會追加時，法院可公告讓其他與本案相關的勞工併案請求。
  - 相關條文：§9、§40-§43、§45等。

## 七、即時有效保全勞工權利

- 法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。
- 前項情形，法院應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。
- 工會依民事訴訟法第44條之1及本法第42條所提訴訟，準用前二項之規定。

▫ 相關條文：§44

## 七、即時有效保全勞工權利

- 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。
- 法院因勞工受本案敗訴判決而撤銷第一項、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，並依聲請附加事受領時起之利息。但勞工以依第一項、第二項處分提供勞務者，不在此限。
- 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。
  - 相關條文：§49、§50等

## 七、即時有效保全勞工權利

- 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。◦
- 相關條文：§46、§47等。

## 法院之闡明、職權調查證據

- 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。
  - 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。
  - 法院得審酌同一事件由主管機關指派調解人、組成委員會（包含裁決委員會、性別平等委員會、調解委員會等）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。
- 相關條文：§33、§47；§34。

## 以補償取代一定行為之履行

- 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。

▫ 相關條文：§39

類別	勞動事件法之勞動調解	勞資爭議處理法之調解
人員	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 法官1名及專業調解委員2名，組成「勞動調解委員會」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 獨任調解人</li> <li>• 由勞資雙方各指定1人與地方主管機關指派委員，組成「調解委員會」</li> </ul>
效力	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 調解成立與<u>確定判決</u>有同一之效力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 調解成立視為爭議雙方當事人間<u>勞動契約或團體協約</u></li> </ul>