

立法院法制局法案評估報告

編號：1363

本報告僅供委員參考

勞動事件法草案評估報告

法制局 張裕榮、陳耀東 撰

中華民國 107 年 10 月

勞動事件法草案評估報告

目 次

壹、背景與提案說明	5
貳、草案重點	8
參、問題研析與建議	16
一、外國立法例與我國勞動訴訟實情並不相同，不宜完全沿襲，應本 於國情民風建構法制度。	19
二、草案未處理勞工保險局與勞工間勞保基礎關係，認應歸行政訴訟 處理；但因投保單位違反義務造成勞工損失、給付職業災害補償 事件等所生民事上權利義務之爭議與勞動訴訟高度相關，應一併 處理。（增訂草案第 2 條第 5 款）	20
三、勞動事件處理的組織應否採行專業法院，各方看法不一；是否設 立勞動專業法院，屬立法形成自由，重點是如何降低勞工踏入法 院大門之障礙。	21
四、對社會政經地位不對等之勞工，以勝訴為前提（工會之不作為訴 訟亦同），宜由勞工（或工會）請求法院命雇主支付勞工聘任律 師之費用。（增訂草案第 14 條之 1）	23
五、勞動事件調解不成立後的續行訴訟程序，不宜由參與勞動調解委 員會之法官行之。（草案第 31 條第 2 項）	24
六、工會依草案第 40 條提起不作為訴訟，應準用草案第 47 條第 1 項 減輕或免除擔保金規定。（增訂草案第 40 條第 6 項）	26
七、勞工依《勞資爭議處理法》「就民事爭議事件申請裁決」者，於 裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分， 有無包括因違反工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項，應予明定。（草案第 46 條第 1 項）	26
八、供擔保金額之上限之規定，應增加「勞工提起確認調動無效或回	

復原職之訴」。(草案第 47 條第 1 項、第 2 項)	28
九、草案用語「『工資』與『薪資』」、「『生計重大困難』與『生計有重大影響』」所使用的名詞是否意義相同，認有統一用語之必要。(草案第 47 條第 1 項、第 48 條第 1 項)	29
十、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，為繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分。所稱「非顯有重大困難」涉及「消極事實」之釋明，對勞工恐有相當困難，應修正之。(草案第 49 條第 1 項、第 2 項)	30
十一、調動工作之保全程序未規定「法院得為免供擔保之處分」究係疏漏？或是有意省略？(增訂草案第 50 條第 2 項)	31
十二、法案性別與人權影響評估符合相關規定	31
肆、結論	31
伍、條文對照表	34
參考文獻	47
附錄.	50
一、「勞動事件法草案」評估報告(初稿)座談會紀錄及參採情形 .	50
二、立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表	62

摘要

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。司法院爰擬具「勞動事件法」草案（以下簡稱本草案），經行政院第3605次會議通過，並兩院會銜於107年7月16日以院台廳民一字第1070018892號、院臺勞字第1070179094A號函送請本院審議。

本報告針對草案內容進行檢討分析，並就其性別及人權影響評估結果加以檢視及分析，提出研析建議如下：

- 一、外國立法例與我國勞動訴訟實情並不相同，不宜完全沿襲，應本於國情民風建構法制度。
- 二、草案未處理勞工保險局與勞工間勞保基礎關係，認應歸行政訴訟處理；但因投保單位違反義務造成勞工損失、給付職業災害補償事件等所生民事上權利義務之爭議與勞動訴訟高度相關，應一併處理。（草案第2條）
- 三、勞動事件處理的組織應否採行專業法院，各方看法不一；是否設立勞動專業法院，屬立法形成自由，重點是如何降低勞工踏入法院大門之障礙。
- 四、對社會政經地位不對等之勞工，以勝訴為前提（工會之不作為訴訟亦同），宜由勞工（或工會）請求法院命雇主支付勞工聘任律師之費用。（增訂草案第14條之1）
- 五、勞動事件調解不成立後的續行訴訟程序，不宜由參與勞動調

解委員會之法官行之。(草案第29條第5項)

六、工會依草案第40條提起不作為訴訟，應準用草案第47條第1項減輕或免除擔保金規定。(增訂草案第40條第6項)

七、勞工依《勞資爭議處理法》「就民事爭議事件申請裁決」者，於裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分，有無包括因違反工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項，應予明定。(草案第46條第1項)

八、供擔保金額之上限之規定，應增加「勞工提起確認調動無效或回復原職之訴」。(草案第47條第1項、第2項)

九、草案用語「『工資』與『薪資』」、「『生計重大困難』與『生計有重大影響』」所使用的名詞是否意義相同，認有統一用語之必要。(草案第47條第1項、第48條第1項)

十、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，為繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分。所稱「非顯有重大困難」涉及「消極事實」之釋明，對勞工恐有相當困難，應修正之。(草案第49條第1項、第2項)

十一、調動工作之保全程序未規定「法院得為免供擔保之處分」究係疏漏？或是有意省略？(增訂草案第50條第2項)

十二、法案性別與人權影響評估符合相關規定。

「勞動事件法草案」評估報告

壹、背景與提案說明

中華民國憲法第153條規定，國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。憲法增修條文第10條第8項規定，國家應重視…國民就業…等社會福利工作，對於…國民就業等救濟性支出應優先編列。換言之，保障勞工權益是政府的義務。

聯合國「公民與政治權利國際公約」第22條¹、第26條²及「經濟社會文化權利國際公約」第6條³、第7條⁴、第8條⁵、第10條⁶，提示與

¹第 22 條（結社之自由）

- 一 人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。
- 二 除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共安寧、公共秩序、維持公共衛生或風化、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使。本條並不禁止對軍警人員行使此種權利，加以合法限制。
- 三 關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織一九四八年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。

²第 26 條（法律之前平等）

人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。

³第 6 條（工作權）

- 一 本公約締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之。
- 二 本公約締約國為求完全實現此種權利而須採取之步驟，應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業。

⁴第 7 條（工作條件）

本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：

- （一）所有工作者之報酬使其最低限度均能：
 - （1）獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬；
 - （2）維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平；
- （二）安全衛生之工作環境；
- （三）人人有平等機會於所就職業升至適當之較高等級，不受年資才能以外其他考慮之限制；
- （四）休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬。

⁵第 8 條（勞動基本權）

- 一 本公約締約國承允確保：
 - （一）人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他

勞動人權較有關連的內容。再者，兩公約有關勞動法制的核心內容包括：工會組織自由、平等與反歧視（公民與政治權利國際公約）、工作權、勞動條件保障、工會權、母性保護與童工禁止（經濟社會文化權利國際公約）。進言之，有關勞動條件保障方面，規定最低工資與公允工資、同工同酬、安全衛生環境、晉升與例假。工會組織自由與工會權方面，規定工會自主與工會組織自由、工會聯合組織與工會權利，若欲限制以上權利應符合憲法規定之法律保留原則與比例原則性。若依此檢視我國目前勞動法制，以「工會自主性清單」（如表一）為例，將會發現成立人數、組織區域與組織型態上，都受到種種限制。工會除面對行政監督外，尚須受到工會內部自主性與外部組織自由的限制。至於與工會權利息息相關的罷工權，例如：是否過度誇大社會之正常運行需求，所謂勞資雙方約定必要服務條款本質為何等等，都應發人省思。

人權利自由所必要者外，不得限制此項權利之行使；

（二）工會有權成立全國聯合會或同盟，後者有權組織或參加國際工會組織；

（三）工會有權自由行使職權，除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使；

（四）罷工權利，但以其行使符合國家法律為限。

二 本條並不禁止對軍警或國家行政機關人員行使此種權利，加以合法限制。

三 關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織一九四八年公約締約國，不得依據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。

⁶第 10 條（對家庭之保護及援助）

本公約締約國確認：

一 家庭為社會之自然基本團體單位，應儘力廣予保護與協助，其成立及當其負責養護教育受扶養之兒童時，尤應予以保護與協助。婚姻必須婚嫁雙方自由同意方得締結。

二 母親於分娩前後相當期間內應受特別保護。工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假。

三 所有兒童及少年應有特種措施予以保護與協助，不得因出生或其他關係而受任何歧視。兒童及青年應有保障、免受經濟及社會剝削。凡僱用兒童及少年從事對其道德或健康有害、或有生命危險、或可能妨礙正常發育之工作者均應依法懲罰。國家亦應訂定年齡限制，凡出資僱用未及齡之童工，均應禁止並應依法懲罰。

可以決定成立人數嗎?	可以選擇組織區域嗎?	可以選擇組織型態嗎?
可以決定職員人數嗎?	可以選擇聯合形式嗎?	可以決定會員資格嗎?
可以決定罷工要件嗎?	可以自由召開會議嗎?	不以不受行政監督嗎?
可以決定登記處所嗎?	可以不受單一限制嗎?	可以決定會費數額嗎?

表一 工會自主性清單

為落實前述憲法與兩公約對勞動權保障，我國除制定勞動三法外，同時積極研擬《勞動事件法草案》。目前本院已有時代力量黨團提出《勞動訴訟程序法草案》、鍾孔炤委員提出《勞動事件法草案》，分別經本院第9屆第4會期第15次會議、第9屆第5會期第10次會議決議交司法及法制委員會審查中。司法院版的勞動事件法草案也在民國107年6月21日行政院第3605次會議通過，並民國107年7月16日以院台廳民一字第1070018892號、院臺勞字第1070179094A號函會銜送請本院審議⁷。

有關勞資爭議事件，除了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法律或經濟弱勢地位，相關證據偏在於資方的情形下，相當不利於勞工盡舉證責任；而勞資事務極具專業性及特殊性，有賴當事人自主合意解決，及勞資雙方代表參與程序。故有鑑於勞資爭議事件之上述特性，需制定勞工的民事特別程序，以

⁷ 行政院院會 107 年 6 月 21 日第 3605 次會議討論事項第 1 案，參 <https://www.ey.gov.tw/Page/4EC2394BE4EE9DD0/b5ad0940-22bf-498e-91b1-8c04aa671553>，最後瀏覽日期：107 年 7 月 3 日。

迅速、妥適解決糾紛，並符合實質公平。我國於民國77年6月27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，必要時得設勞工法庭之規定，司法院亦配合於77年7月22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。對於勞資爭議事件之處理程序有其特殊性，實有於現行民事訴訟法之外，另定專法之必要，故司法院於106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《勞動事件法》草案。

貳、草案重點

本法草案共計53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1條、第15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2條、第3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4條、第8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5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6條、第7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46

條第1項第8款至第10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9條、第10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5年為限。(草案第11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)50萬元部分，暫免徵收執行費，由執行所得扣還。工會依民事訴訟法第44條之1及本法第42條提起之訴訟，其訴訟標的金額或價額超過150萬元部分，暫免徵收裁判費；其依本法第40條提起之不作为訴訟，免徵裁判費。(草案第12條、第13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14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406條第1項第2款、第4款、第5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16條、第17條、第19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1人，及法院依法指定適當之勞動調解委員2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20條、第21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50萬元以下者，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18條、第22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40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23條至第26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27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28條、第29條第1項、第2項、第3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31條第1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29條第4項、第5項、第30條、第31條第2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32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33條、第34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35條、第36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37條、第38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39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40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44條之1第1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41條至第43條、第45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44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529條第1項規定；裁決決定雖未經法院核定，如勞工於受通知後30日內就裁決決定之請求起訴者，不適用勞資爭議處理法第50條第4項之規定。(草案第46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47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48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49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50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51條至第53條)

參、問題研析與建議

勞動權保障法制所涉廣泛，大約可分為實體法與程序法兩部分。前者如《勞動基準法》、《工會法》、《團體協約法》、《勞工保險條例》、《職業災害勞工保護法》等；後者如《勞資爭議處理法》等。實體法規定的權利與保障，倘生爭議端賴程序法的順暢與完備，故勞動事件法草案的制定確有其重要目的。

目前，有關勞資爭議均以《勞資爭議處理法》為依據，但長年以來，在勞工被認為「經濟力」與「法實力」的雙重弱勢下，勞雇爭議

若經由司法途徑解決，訴訟結果經常對勞工不利。2017年司改國是會議中，「勞工陣線聯盟」提出四大司改議題主張，分別為：一、設置勞動法院，即時與專業化的勞動審判；二、制訂「勞動案件訴訟法」提升勞動訴訟的效率；三、司法人員教育及訓練應強化勞動法認知；四、充實勞工「法律扶助資源」，並促進司法平等，爰促成主管機關司法院加速「勞動事件法草案」之推出⁸。由本草案總說明可知，主管機關對於勞工與勞動事件的基本認知有二：一、背景上包括：勞工多為經濟上弱勢的一造、迅速解決紛爭之需求、證據偏在於資方、宜由當事人自主合意解決紛爭及勞資雙方代表參與程序。二、勞動事件法在內容上有七大重點，包括：專業審理、擴大勞動事件範圍、組成勞動調解委員會、減少勞工訴訟障礙、迅速程序、強化紛爭統一解決功能、即時有效權利保全。

一言以蔽之，司法院的態度是「建立專業、迅速而便利的勞動事件特別程序」，所有法條也都以此為本而設計。以下從保護勞工的觀點視角，整理之：

⁸司法改革國是會議中不可缺席的勞動司法，參臺灣勞工陣線網頁，<http://labor.ngo.tw/labor-comments/political-views/669-2017-04-19-06-15-39>，最後瀏覽日期：2018年5月16日。

需求指標	主要目的	法條設計（以下為草案條號）
專業性	1. 設立勞動專院、專庭或專股。 2. 勞動調解委員會 3. 駁回調解聲請禁止	1. 第 4 條 2. 第 20 條、第 21 條 3. 第 18 條、第 22 條
迅速性	1. 擬定調解或審理計畫。 2. 當事人協力義務。 3. 適時提出主義。 4. 一次期日辯論終結原則	1. 第 8 條 4. 第 32 條
保護性	1. 訴訟標的價額核定。 2. 裁判費暫免徵收二分之一。 3. 執行費暫免徵收。 4. 不作為訴訟免徵裁判費。 5. 遺屬訴訟救助 6. 定型化證據契約，顯失公平者，勞工不受拘束。 7. 舉證責任調整。	1. 第 11 條 2. 第 12 條 3. 第 13 條 4. 第 13 條 5. 第 14 條 6. 第 34 條 7. 第 37 條、第 38 條 8. 第 39 條 9. 第 45 條 10. 第 47 條 11. 第 48 條

	8. 改命補償以取代一定行為履行。 9. 工會進行訴訟，不得請求報酬。 10. 保全事件命供擔保之限制 11. 特殊類型之定暫時狀態處分。	
平等性	1. 合議管轄之例外。 2. 偕同輔佐人到場。 3. 證據偏在不提出之處罰。	1. 第 5 條、第 6 條、第 7 條 2. 第 9 條 3. 第 36 條
和諧性	調解前置	1. 第 16 條、第 17 條、第 19 條
保全性	職權宣告假執行	1. 第 44 條

資料來源：本報告整理

司法院提出的勞動事件法草案分為 5 章共 53 條。包括：第 1 章總則（1-15 條）、第 2 章勞動調解程序（16-31 條）、第 3 章訴訟程序（32-45 條）、第 4 章保全程序（46-50 條）與第 5 章附則（51-53 條）。

以下分別析論之：

一、外國立法例與我國勞動訴訟實情並不相同，不宜完全沿襲，應本於國情民風建構法制度。

有關外國立法例之比較上，由於我國勞動訴訟實情與其他國家（如日本）進行改革之背景，並不相同，例如，我國勞動訴訟上，並

未出現較一般訴訟更為遲緩之情形。準此，我國於規劃勞動訴訟之相關改革建構法制度時，即不宜完全以沿襲他國所採取之改革方案為主軸，而應確實掌握我國具體勞動訴訟情況與實際勞資問題之基礎上，以確定需求取向為改革方向，然後再進行具體改革方案之研擬⁹。本報告有鑑於此，主要以本國勞動實務為論述背景對象，必要時兼論外國立法例部分，合先敘明。

二、草案未處理勞工保險局與勞工間勞保基礎關係，認應歸行政訴訟處理；但因投保單位違反義務造成勞工損失、給付職業災害補償事件等所生民事上權利義務之爭議與勞動訴訟高度相關，應一併處理。（增訂草案第2條第5款）

基於「紛爭解決一次性原則」，正視勞動事件包含之事件類型範圍廣泛，草案在第2條定義本法適用對象，有包括：勞工與雇主間、工會與其會員間，或工會會員間、建教生¹⁰與建教合作機構間、性別工作平等等侵權行為爭議。但有關勞工保險部分卻未納入，或許是受大法官釋字568號、609號解釋，均明確指出勞工保險性質係一種公法上法律關係影響，而歸行政訴訟處理。但投保單位與勞工間，因投保單位違反義務而造成勞工損失（例如，依《勞工保險條例》第72條¹¹由勞工自行依民事訴訟途徑向投保單位請求賠償。）、給付職業災害補償事件（例如，臺灣高等法院104年度勞上易字第108號民事判決¹²）等所生民事上權利義務之爭議與勞動訴訟事件具有高度相關

⁹ 黃國昌，我國勞動訴訟之實證研究-以第一審訴訟之審理與終結情形為中心（下），政大法學評論，第107期，民國98年2月，頁214。

¹⁰ 依《高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法》第3條第3款係指於學校就讀，參加建教合作計畫，在一定期間內於建教合作機構接受職業訓練，領取一定生活津貼之在學學生。

¹¹ 第1項：投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。

¹² 要旨：按勞工保險條例第63條第2項第3款及第3項規定，父母未滿55歲不符合請

性，應一併處理。

主管機關或許認為得以草案第 2 項所規定「非屬前項之事件，而與前項事件相牽連者，得合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴之方式處理。」即便能如此解釋，在理由欄內並未見相關說明，將來在具體個案適用上，難免會有產生爭議之疑慮。

建議增訂草案第 2 條第 1 項第 5 款：「五、因勞工保險條例、職業災害勞工保護法所生民事上權利義務之爭議。」

三、勞動事件處理的組織應否採行專業法院，各方看法不一；是否設立勞動專業法院，屬立法形成自由，重點是如何降低勞工踏入法院大門之障礙。

司法實務上，勞資糾紛向來被視為一般民事案件，由普通法院依《民事訴訟法》審理，以致未全盤考慮勞動訴訟之特殊性。對此，「台灣勞工陣線」¹³曾於 79 年提出「勞動憲章」的憲改主張，要求設置「勞動法院」專司勞動事件之審理，同時主張應建立非職業法官制度，參與審判。

「台灣勞工陣線」表示，為達到實質正義，現階段應立即貫徹設立勞工法庭保障勞工權益精神，再漸近式地設立勞工法院，使其獨立於普通法院、行政法院之外，成為一個獨立之法域¹⁴。儘管，現行司法審理體系中，已有勞工法庭的設置，但從受理案件量、訴訟成本及勞動審判實務觀察，勞動法庭的專業性與成效，仍受到質疑。例如，

領遺屬年金給付或遺屬津貼條件，惟依同條例第 63 條之 2 第 1 項第 1 款規定，仍得請求按平均月投保薪資一次發給十個月之喪葬津貼。

¹³ 台灣勞工陣線（簡稱「勞陣」）成立於 73 年 5 月 1 日，是台灣最早的勞工運動團體，以追求每個工作人的經濟正義，以及整個國家的社會正義為目標。

<http://labor.ngo.tw/about-labour/introduction>

¹⁴ 孫友聯，從勞資爭議處理看台灣勞工法院設置的必要性，刊載於 88 年 7 月 9 日勞動者電子報，<http://labor.ngo.tw/labor-comments/political-views/570-2016-10-12-05-18-35>，最後瀏覽日期：2018 年 5 月 16 日。

有研究發現，設有勞工專庭（股）之法院關於審理勞動案件之表現，並未呈現優於未設有此種專庭（股）法院之現象。並提出質疑認為是否是因為實務機關沒有完全落實制度目的而僅徒具形式¹⁵。該研究並發現若干設有勞工專庭（股）之法院，實際上係由所有民事法官「輪流兼辦」勞工案件。使得勞工法庭成為許多法官輪流訓練辦理勞工案件能力之場域¹⁶。

有關是否應成立勞動法院的議題，主管機關司法院曾以勞動事件案件量不多做為不成立勞動法院的理由，但依據勞動部統計處 105 年勞動統計通報結果¹⁷（106 年尚未上網公告），勞資爭議案件計 25,587 件，爭議人數 36,582 人，終結案件之處理方式多為調解，平均處理日數 13 日，勞資爭議案件較 104 年增加 2,383 件（10.3%），從主要爭議類別觀察，勞資爭議案件及人數均以「工資爭議」居首。同時也顯示隨著勞動意識的抬頭，勞資糾紛案件勢必日漸增多。因此，台灣勞工陣線主張應優先修改「司法院組織法」並設置獨立之「勞動法院」體系，建立具專業勞動法令並熟悉勞動環境，及實務之司法審理體系，才能真正協助勞工在司法途徑中獲得即時、有效與專業的司法正義。

其實，司法院從 88 年迄今成立三所專業法院，包括：高雄少年法院（88 年）、高等行政法院（89 年）、智慧財產法院（97 年）。所謂案件量應只是設立與否考量的因素之一，能否達成立法目的的要求，符合人民感受才是關鍵。從前述主管機關司法院「專業審理、擴大勞

¹⁵黃國昌，我國勞動訴訟之實證研究-以第一審訴訟之審理與終結情形為中心（上），政大法學評論，第 106 期，民國 97 年 12 月，頁 205。

¹⁶同註 9，頁 216。

¹⁷ 參考勞動部網頁，

<https://www.mol.gov.tw/media/3810876/105%E5%B9%B4%E5%8B%9E%E8%B3%87%E7%88%AD%E8%AD%B0%E7%B5%82%E7%B5%90%E6%A1%88%E4%BB%B6-%E4%BB%A5-%E8%AA%BF%E8%A7%A3%E6%96%B9%E5%BC%8F-%E8%99%95%E7%90%86%E7%82%BA%E4%B8%BB.pdf>，最後瀏覽日期：2018 年 5 月 16 日。

動事件範圍」的論點觀察，成立勞動專業法院誠有必要。

就此問題，亦有學者提出不同意見。認為應將重點置於實質「降低勞工踏入法院大門之障礙」這個問題上，使勞工更有能力與意願接近使用法院。並認為與其將有限資源投注在「組織面」的勞動法院獨立設置上，毋寧先致力於「程序面」之促使勞工更願意利用訴訟制度之變革上¹⁸，也是另一種思考的面向。

四、對社會政經地位不對等之勞工，以勝訴為前提(工會之不作為訴訟亦同)，宜由勞工(或工會)請求法院命雇主支付勞工聘任律師之費用。(增訂草案第 14 條之 1)

勞動事件之特性之一，在於勞方與資方當事人間，經常處於社會政經地位不對等之情形，勞方在資訊與專業能力不足的情形下，實有賴律師協助以主張權利。為使勞工無後顧之憂，實質保障勞工訴訟權與武器平等，應明定勞工委請律師所支出之律師費用，屬於其伸張權利所必要，於勝訴時，得向雇主請求支付勞工聘任律師之費用。又，為平衡兩造當事人權益，此法院命被告負擔律師費用之裁定，應許抗告。

另，草案第 40 條規定工會之不作為訴訟，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。既為勞工起訴，本於如上同一理由，應宜比照之。

建議增訂草案第 14 條之 1：「法院判決勞工或工會之不作為訴訟勝訴確定者，得依聲請或依職權，以裁定命為他造當事人之僱主，於合理範圍內負擔其所支出律師酬金之全部或一部。前項裁定，得為

¹⁸同註 9，頁 215。

抗告，抗告中應停止執行。」

五、勞動事件調解不成立後的續行訴訟程序，不宜由參與勞動調解委員會之法官行之。（草案第 29 條第 5 項）

有關「勞動調解程序」是勞動事件法草案的重要設計，其目的在盡量維持勞工與雇主和諧繼續勞動契約。臺灣現行調解制度，約有：法院調解、鄉鎮市調解、仲裁法上之調解 與其他特別調解等。臺灣勞動爭議，有極大的比例係以行政機關所設之調解程序、包括非正式之協調程序，作為主要之紛爭解決途徑。這項性質上顯然屬於訴訟外紛爭解決之方式，搭配臺灣勞動爭議幾近均為個別勞動契約爭議的現實，與德國勞動法制史下「個別爭議訴諸法、集體爭議求之力」，是以調解作為集體力量對抗前置程序之歷史經驗不同，是否有違勞動關係暨勞動法之本質，同時在實踐活動中，只是不斷的尋獲落伍之國家性認知的足跡，「雖看到正確的勞資爭議處理需求、卻提供了錯誤之回到私法自治的手段」¹⁹。幾完全與一般的和解或鄉鎮市調解條例中的調解一樣，勞資爭議調解本質上為當事人的私法自治，自行解決爭端，而現行勞資爭議處理法的規定內容即是如此。勞動關係的形成原本即是私法自治的一種行為呈現，不論締約人的選擇、締約內容的合意訂定等皆然，而在勞動關係爭議的解決上，作為多數臺灣勞工之偏好選擇的調處（協調與調解），亦復是「私法自治」，這是絕對必須加以注意的一項核心特徵及問題²⁰。由於勞資爭議的調解性質是「特定行政機關主持下的和解」，所以它本質上當然是一私法自治的模式，也就是當事人對於自己權利義務的自主形成，當事人有充分的意識與決定自由，在不受外力的干預下，決定相關的權利義務內容。雖然調

¹⁹林佳和，台灣勞動爭議的行政調解，月旦法學雜誌，第 173 期，98 年 10 月，頁 35。

²⁰同前註，頁 85。

解的程序是在「行政機關的主持下」，然而在具體的法制規範上，它甚至不得以字義來加以理解，因為調解程序除了勞資雙方各推派一名調解委員外，主持的調解委員亦非由行政機關的公務員來擔任，而是延聘社會中立人士來出任²¹。

草案所採勞動調解，係由勞動法庭之法官一名及勞動調解委員二名組成勞動調解委員會行之。（草案第 21 條）性質上屬於「訴訟上調解」，而非「訴訟外調解」。從草案說明知，為強化勞動調解程序實益，發揮勞動調解程序之專業性及實效性，倘其調解不成立而續行訴訟程序者（如民事訴訟法第 419 條），宜於勞動調解程序已進行之基礎上為之，以提昇勞動調解程序之實效，有利於勞動紛爭之終局解決，並兼顧司法資源之合理運用。第 2 項明定勞動調解不成立時，除「別有規定」外，其依法續行之訴訟程序由參與勞動調解委員會之法官行之。惟續行訴訟程序之法官應注意前條關於不得採為裁判基礎之規定。當然此規定之目的，推定係為了「迅速」的要求。但是，所謂「別有規定」所指為何？參與勞動調解委員會的法官，參與調解過程後，有無對某個爭點產生先入為主的可能性，而發生當事人揣測法官可能為不利判決下，不得不同意調解方案，進而導致類似實質損害「審級利益」的效果？換言之，法官在此種調解不成立的情形下，應否迴避？是一個必須面對的問題。另外，草案規定所謂「注意前條關於不得採為裁判基礎」之規定，在實際具體案件操作時，法官能否將此截然劃分，也是另一個問題。

為消除此疑慮，本報告認為續行之訴訟程序不宜由參與勞動調解委員會之法官受理，而應另外分案由非參與調解程序的法官審理，建議修正草案第 29 條第 5 項為「…由…以外之法官為之。」。

²¹同前註，頁 85。

六、工會依草案第 40 條提起不作為訴訟，應準用草案第 47 條第 1 項減輕或免除擔保金規定。（增訂草案第 40 條第 6 項）

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。進言之，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。

惟，工會之不作為訴訟並未如草案第 47 條第 1 項有減輕或免除擔保金規定，是否屬於有意排除？或有其他考量，查理由欄內並未敘明。基於本條工會之不作為訴訟具有公益性考量，宜準用草案第 47 條第 1 項減輕或免除擔保金規定。

建議增訂草案第 40 條第 6 項：「第 47 條第 1 項減輕擔保金之規定於第 1 項不作為訴訟，準用之。」

七、勞工依《勞資爭議處理法》「就民事爭議事件申請裁決」者，於裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分，有無包括因違反工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項，應予明定。（草案第 46 條第 1 項）

依草案說明，勞工對於雇主「不當勞動行為」所涉民事爭議，經依《勞資爭議處理法》就民事爭議事件申請裁決者，因當事人之工作權或其他法律地位之確保具有急迫性，爰參考《勞資爭議處理法》第

50 條，設第 1 項規定，使勞工於裁決前亦得聲請保全處分，以暫時保全其權益。所謂「不當勞動行為制度」分為實體面向的「不當勞動行為之禁止」與程序面向的「救濟程序」兩大部分。前者主要規定於工會法第 35 條第 1 項第 1 款至第 4 款²²之「不利益待遇」與第 5 款²³之「支配介入」，及團體協約法第 6 條²⁴之「違反誠信協商義務」此三大不當勞動行為類型。後者，則在《勞資爭議處理法》第四章（第 39 條至第 52 條）訂有「裁決制度」²⁵。

查《勞資爭議處理法》第 50 條²⁶是本於裁決決定而聲請假扣押

²² 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

- 一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
- 三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

²³ 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

²⁴ 勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：

- 一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
- 二、未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
- 三、拒絕提供進行協商所必要之資料。

依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：

- 一、企業工會。
- 二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。
- 三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。
- 四、不符合前 3 款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。

五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。

勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。

勞資雙方進行團體協約之協商期間逾六個月，並經勞資爭議處理法之裁決認定有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之無正當理由拒絕協商者，直轄市或縣（市）主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。但勞資雙方另有約定者，不在此限。

²⁵ 裁決為行政處分，依法得令當事人為一定之行為或不行為。裁決經雙方當事人達成合意後，則與民事確定判決具有同等效力，對於裁決結果不符者，則應向法院提起行政訴訟或民事訴訟。台灣法律中解決勞資爭議的三種手段：調解、仲裁、裁決，參考焦點事件，

<http://www.eventsinfocus.org/issues/726>，最後瀏覽日期：2018 年 9 月 25 日。

²⁶ 當事人本於第 48 條第 1 項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決

或假處分規定。又，第 50 條第 1 項，是以當事人本於第 48 條第 1 項²⁷裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者而言。復以，第 48 條第 1 項規定，僅對《工會法》「第 35 條第 2 項」規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，並不包括違反《工會法》第 35 條第 1 項及《團體協約法》第 6 條第 1 項，似有保護不足之處。

或謂，《勞資爭議處理法》第 51 條第 1 項已有《工會法》第 35 條第 1 項及《團體協約法》第 6 條第 1 項裁決申請之準用規定，然依其規定只準用「第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」《勞資爭議處理法》第 50 條並未在準用之列，故是否包括，有加以明確釐清之必要。

建議第 46 條第 1 項修正為：「勞工因工會法第 35 條及團體協約法第 6 條第 1 項而依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決者，於裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分。」

八、供擔保金額之上限之規定，應增加「勞工提起確認調動無效或回復原職之訴」。（草案第 47 條第 1 項、第 2 項）

為避免勞工因經濟上弱勢無力負擔高額擔保金，致難以經由保全程序保障其權利，爰參考《民事訴訟法》第 526 條第 4 項²⁸、《職業災害勞工保護法》第 32 條第 2 項²⁹，於草案第 47 條第 1 項明定勞工

決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分。

前項聲請，債權人得以裁決決定代替請求及假扣押或假處分原因之釋明，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押或假處分。

民事訴訟法有關假扣押或假處分之規定，除第 529 條規定外，於前二項情形準用之。

裁決決定書未經法院核定者，當事人得聲請法院撤銷假扣押或假處分之裁定。

²⁷對工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達 30 日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。

²⁸ 夫或妻基於剩餘財產差額分配請求權聲請假扣押者，前項法院所命供擔保之金額不得高於請求金額之十分之一。

²⁹ 職業災害勞工聲請保全或假執行時，法院得減免其供擔保之金額。

就特定之請求（給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費與確認僱傭關係存在事件）聲請保全處分時，法院所命供擔保金額之上限。且於第2項規定，第1項情形，如經勞工釋明提供擔保於其生計有重大影響者，法院不得再命提供擔保，以減輕勞工之負擔。

查草案僅規定勞工就請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費與確認僱傭關係存在事件，不包括「勞工提起確認調動無效或回復原職之訴」。究係疏漏？或是有意省略？基於落實保障勞工權益之立場，本報告認為應比照增訂之。

建議草案第47條第1項修正為：「勞工就請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費事件與確認僱傭關係存在事件、確認調動無效或回復原職事件，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526條第2項、第3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。」

九、草案用語『工資』與『薪資』、『生計重大困難』與『生計有重大影響』所使用的名詞是否意義相同，認有統一用語之必要。（草案第47條第1項、第48條第1項）

草案第47條第1項，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…，與草案第48條第1項，勞工所提請求「給付薪資」事件，法院發現…。二者在用語上並不一致。是否有意排除《勞動基準法施行細則》第10條「非經常性給與」？不得而知。另，草案第47條第2項，…於其「生計有重大影響」…，與草案第48條第1項，…造成其「生計上之重大困難」…，是否程度上有所差別，亦應釐清，如無特別區別意涵，建議統一用語，初稿會議經司法院代表亦認同以「…生計上之重大困難…」為宜。爰建議修正第

47 條第 2 項用語。

十、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，為繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分。所稱「非顯有重大困難」涉及「消極事實」之釋明，對勞工恐有相當困難，應修正之。（草案第 49 條第 1 項、第 2 項）

草案說明，勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護，爰設第一項規定。又本項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第 538 條第 1 項 所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，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繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量。

惟所謂雇主繼續僱用「非顯有重大困難」之釋明，涉及「消極事實」之釋明，由弱勢勞工負舉證責任恐有相當困難，應認有調整由雇主舉證之必要。建議草案第 49 條第 1 項修正為：「勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，除雇主舉證證明繼續僱用顯有重大困難者外，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。」

十一、調動工作之保全程序未規定「法院得為免供擔保之處分」究係疏漏？或是有意省略？（增訂草案第 50 條第 2 項）

草案第 50 條說明，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，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。有疑問的是，本條並未如同第 49 條第 3 項規定法院得為免供擔保之處分，其實同樣是弱勢勞工，應有相同規定之理由。故本條未規定究竟是疏漏？或是有意省略？有明確釐清之必要，無論採用何者，至少在立法理由欄應加以說明為宜。

基於保障勞工權益之立場，本報告認為應增訂之。爰建議增訂草案第 50 條第 2 項：「前項聲請，法院得為免供擔保之處分。」

十二、法案性別與人權影響評估符合相關規定

本草案旨在妥適、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。內容並無以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，且執行方式均不因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，所規範對象及執行方式無差異，亦不會產生不同結果；在人權影響評估部分，經檢視本草案，符合憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要求，並符合憲法有關人民權利之規定、公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約。

肆、結論

本報告針對勞動事件法草案研析建議如下：

- 一、外國立法例與我國勞動訴訟實情並不相同，不宜完全沿襲，應本於國情民風建構法制度。

- 二、草案未處理勞工保險局與勞工間勞保基礎關係，認應歸行政訴訟處理；但因投保單位違反義務造成勞工損失、給付職業災害補償事件等所生民事上權利義務之爭議與勞動訴訟高度相關，應一併處理。(草案第2條)
- 三、勞動事件處理的組織應否採行專業法院，各方看法不一；是否設立勞動專業法院，屬立法形成自由，重點是如何降低勞工踏入法院大門之障礙。
- 四、對社會政經地位不對等之勞工，以勝訴為前提(工會之不作为訴訟亦同)，宜由勞工(或工會)請求法院命雇主支付勞工聘任律師之費用。(增訂草案第14條之1)
- 五、勞動事件調解不成立後的續行訴訟程序，不宜由參與勞動調解委員會之法官行之。(草案第29條第5項)
- 六、工會依草案第40條提起不作为訴訟，應準用草案第47條第1項減輕或免除擔保金規定。(增訂草案第40條第6項)
- 七、勞工依《勞資爭議處理法》「就民事爭議事件申請裁決」者，於裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分，有無包括因違反工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項，應予明訂。(草案第46條第1項)
- 八、供擔保金額之上限之規定，應增加「勞工提起確認調動無效或回復原職之訴」。(草案第47條第1項、第2項)
- 九、草案用語「『工資』與『薪資』」、「『生計重大困難』與『生計有重大影響』」所使用的名詞是否意義相同，認有統一用語之必要。(草案第47條第1項、第48條第1項)

十、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，為繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分。所稱「非顯有重大困難」涉及「消極事實」之釋明，對勞工恐有相當困難，應修正之。（草案第49條第1項、第2項）

十一、調動工作之保全程序未規定「法院得為免供擔保之處分」究係疏漏？或是有意省略？（增訂草案第50條第2項）

十二、法案性別與人權影響評估符合相關規定。

伍、條文對照表

有關司法院函送本院審查之勞動事件法草案，共計53條文。爰本報告經研析後，建議修正7條文、增訂1條文、無意見46條文。茲就相關條文建議修正情形，臚列條文對照表如下：

勞動事件法草案建議修正條文對照表

司法院提案條文	本報告建議條文	說明
第二條 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、工會與其會員間或工會會員間，基於工會法、工會章程、工會決議及其他工會所訂規範所生民事上權利義務之爭議。 三、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。 四、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。	第二條 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、工會與其會員間或工會會員間，基於工會法、工會章程、工會決議及其他工會所訂規範所生民事上權利義務之爭議。 三、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。 四、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。	司法院說明： 一、勞動事件包含之事件類型範圍廣泛，為定義本法適用對象，爰於本條明定之。 二、第一項第一款明定勞動關係當事人之權利事項爭議為適用本法之勞動事件，並將勞動法上權利義務之主要法源，即勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約及勞動習慣，予以明列：(一)所謂勞工法令，除勞工行政機關主管之法令(如：勞動基準法、性別工作平等法)外，尚包括雖非勞工行政機關主管，但其有權解釋之法令(如：企業併購法第十六條、第十七條)，及其他與勞工權利義務相關者(如：船員法第四章、公司法第二百三十五條之一)等。(二)所謂團體協約、工作規則、勞資會議、勞動契約，分

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。	<u>五、因勞工保險條例、職業災害勞工保護法所生民事上權利義務之爭議。</u> 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。	別依團體協約法第二條、勞動基準法第七十條、第八十三條、第二條第六款之規定。(三)所謂勞動習慣，指企業中基於多年慣行之事實及勞資雙方之確信所形成之習慣。(四)勞資雙方當事人間關於勞動關係之一切民事爭議(例如：依勞資爭議處理法第三十七條第三項提起之撤銷仲裁判斷之訴，或違反工會法第三十五條規定對於勞工為解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇所生之民事上權利義務爭議等)，均宜由勞動法庭以專業、迅速之程序處理，爰於第一項第一款增列其他勞動關係所生民事上權利義務爭議之概括規定，以求周延。 三、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(例如：工會會員除名事項等)；以及建教生依與建教合作機構間有關建教合作關係權利義務之規定所生之民事權利義務爭議，均有依本法所定特別程序處理之需求，爰於第一項第二款、第三款明定之。至於專科以上學
--	---	---

		校學生於實習機構實習，如從事學習訓練外，尚有勞務提供或工作之事實，而與實習機構間發生爭執者，屬第一項第一款所指因勞動關係所生民事權利義務爭議，附予敘明。 四、因勞動關係所生之侵權行為爭議，例如：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（性別工作平等法第二章、就服務法第五條參照）、勞工因遭遇職業災害而對第三人請求損害賠償、第三人因不合法之工會活動或爭議行為而權益受損、雇主因勞工違反競業禁止約定所生對第三人之賠償請求等，其損害之發生與勞動關係密切相關，亦有專業、迅速處理之必要，爰於第一項第四款明定之。至因一般侵權行為所生之民事上權利義務之爭議，其損害之發生與勞動關係之存在無涉，自無依本法所定
--	--	---

		特別程序處理之必要，非屬適用本法之勞動事件。 五、另雖非屬第一項所定之民事事件，然其訴訟標的與第一項所定事件之訴訟標的或攻擊、防禦方法相牽連，而事實證據資料得互為利用者，基於訴訟經濟，得合併起訴，或於第一項所定事件訴訟繫屬中，為追加或提起反訴，爰亦於第二項明定。又此所稱民事事件，除審判權歸專屬他法院管轄者(例如家事事件歸屬家事法院管轄)外，其餘均屬之。 本報告說明： 投保單位與勞工間，因投保單位違反義務而造成勞工損失(例如，依《勞工保險條例》第七十二條由勞工自行依民事訴訟途徑向投保單位請求賠償。)、給付職業災害補償事件(例如，臺灣高等法院一〇四年度勞上易字第一〇八號民事判決)等所生民事上權利義務之爭議與勞動訴訟事件具有高度相關性，應一併處理。
	第十四條之一 法院判決勞工勝訴確定者，得依聲請或依職權，以裁定命為他造當事人之僱主，於合理範圍內負擔其所支出律師酬金之全部或一部。	本報告說明： 一、勞動案件之特性，在於勞方與資方當事人往往處於社會政經地位不對等之情形，勞方在資訊與專業能力不足的情形下，有賴

	前項裁定，得為抗告，抗告中應停止執行。	律師協助主張權利。為實質保障勞工訴訟權，爰於第一項明定勞工委請律師所支出之律師費用，屬於其伸張權利所必要，於勝訴時，得向雇主請求支付勞工聘任律師之費用。 二、法院命被告負擔律師費用之裁定，應許抗告，爰於第二項明定之。
第二十九條 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；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，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	第二十九條 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；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，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	司法院說明： 一、勞動調解委員會依職權提出之適當方案，如未依前條第三項告知當事人及參與調解之利害關係人，應予送達俾使其知悉，而能決定是否接受或提出異議，爰於第一項明定之。 二、勞動調解委員會為促成紛爭解決所提出之適當方案，並非本於當事人及參與勞動調解之利害關係人之合意，故其仍得選擇接受與否，爰參考民事訴訟法第四百十八條第一項，於第二項明定其得於一定不變期間內提出異議。 三、為明確化提出異議及未提出異議之程序效果，爰參考民事訴訟法第四百十八條第二項，設第三項規定。 四、勞動調解程序依第十

訟程序者，由參與勞動調解委員會之法官為之。	訟程序者，由參與勞動調解委員會 <u>以外</u> 之法官為之。	六條第一項，原則上為勞動事件起訴前應行之程序。而勞動調解委員會依第二十四條第三項，應聽取當事人之陳述、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，實質上就該事件已進行一定程度之事實認定與法律適用。為提昇勞動調解程序之實效，有利於勞動紛爭之終局解決，並兼顧司法資源之合理運用及尊重當事人程序選擇權，其因第三項規定視為調解不成立者，如調解聲請人未於一定期間內為反對之意思，則應於勞動調解程序已進行之基礎上續行訴訟程序。又為避免因調解程序之進行，影響當事人起訴之時效中斷利益，其經依法續行訴訟程序者，應視為自調解聲請時，已經起訴，縱其於第一項適當方案送達前另行起訴，亦同。倘以起訴視為聲請調解者，仍自起訴時發生訴訟繫屬效力。爰參考民事訴訟法第四百十九條第二項、第三項、第四
------------------------------	---	--

		項規定，訂定第四項。 五、依第四項續行之訴訟程序，應由參與勞動調解委員會之法官行之，俾符本法關於在勞動調解程序已進行之基礎上續行訴訟程序之立法目的，爰訂定第五項。惟續行訴訟程序之法官應注意第三十條第一項關於不得採為裁判基礎之規定，附此說明。 本報告說明： 參與勞動調解委員會的法官，參與調解過程後，恐有對某個爭點產生先入為主的可能，而發生當事人因揣測法官可能為不利判決，而不得不同意調解方案，進而導致類似實質損害「審級利益」的效果，爰修正第六項。
第四十條 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。 第一項訴訟之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。 前三項規定，於第一項事件之調解程序準用之。	第四十條 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。 第一項訴訟之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。 前三項規定，於第一項事件之調解程序準用之。 <u>第四十七條第一項減輕擔保金之規定於第</u>	司法院說明： 一、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

	<u>一項不作為訴訟，準用之。</u>	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。另本條為民事訴訟法第四十四條之三之特別規定，如符合該條規定之要件，工會自仍得依該規定，對侵害多數會員與非會員勞工之雇主，提起不作為之訴，附此敘明。 二、由工會為其會員對雇主提起本條不作為之訴，係就他人間法律關係而為訴訟上主張，宜由具有法律專業知識之人進行，而工會非必具有法律專業知能，為保障工會會員權益，並期與雇主在程序上之實質對等，爰設第二項規定。 三、工會提起本條之訴，雖無需依民事訴訟法第四十四條之三經目的事業主管機關許可或監督，然如其違反會員之利益而起訴，即與本條維護勞工權益之宗旨有違，爰訂定第三項。 四、為保護勞工之權益，於第四項明定工會就第一項訴訟事件之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。
--	----------------------------	--

		五、第二至四項關於保護勞工之規定，於第一項事件之調解程序亦應準用之，爰於第五項明定。 本報告說明： 工會之不作為訴訟並未如草案第四十七條第一項有減輕或免除擔保金規定，是否屬於有意排除？或有其他考量，查理由欄內並未敘明。基於本條工會之不作為訴訟具有公益性考量，宜準用草案第四十七條第一項減輕或免除擔保金規定。
第四十六條 勞工依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決者，於裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分。 勞工於裁決決定書送達後，就裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大，向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分時，有下列情形之一者，得以裁決決定代替請求及假扣押、假處分或定暫時狀態處分原因之釋明，法院不得再命勞工供擔保後始為保全處分： 一、裁決決定經法院核定前。 二、雇主就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟。 前二項情形，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之規定。裁決決定	第四十六條 勞工 <u>因工會法第三十五條及團體協約法第六條第一項而</u>依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決者，於裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分。 勞工於裁決決定書送達後，就裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大，向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分時，有下列情形之一者，得以裁決決定代替請求及假扣押、假處分或定暫時狀態處分原因之釋明，法院不得再命勞工供擔保後始為保全處分： 一、裁決決定經法院核定前。 二、雇主就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟。 前二項情形，於裁決事件終結前，不適用民事	司法院說明： 一、勞工對於雇主不當勞動行為所涉民事爭議，經依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決者，因當事人之工作權或其他法律地位之確保具有急迫性，爰參考勞資爭議處理法第五十條，設第一項規定，使勞工於裁決前亦得聲請保全處分，以暫時保全其權益。 二、為周全保障勞工權益，爰參考勞資爭議處理法第五十條第一項、第二項，設第二項規定，並明定為以裁決決定代替釋明後，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押、假處分或定暫時狀態之處分。 三、勞工申請為前二項之裁決者，就其權利已

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。	訴訟法第五百二十九條第一項之規定。裁決決定未經法院核定，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。	依法定程序行使，參考勞資爭議處理法第四十二條第三項，亦宜賦予與民事訴訟法第五百二十九條第一項起訴同一之效力，爰設第三項前段規定。又裁決決定嗣縱未經法院核定，依勞資爭議處理法第四十八條第一項，已視為雙方依裁決決定達成合意，故勞工於受通知後一定期間內起訴者，不適用同法第五十條第四項規定，爰於第三項後段明定之。 本報告說明： 勞資爭議處理法第五十條係本於裁決決定而聲請假扣押或假處分規定。又，第五十條第一項，是以當事人本於第四十八條第一項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者而言。復以，第四十八條第一項規定，僅對工會法「第三十五條第二項」規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，並不包括違反工會法第三十五條第二項及團體協約法第六條第一項，似有保護不足之處。爰增訂之。
第四十七條 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	第四十七條 勞工就請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費事件與<u>確認僱傭關係存在事件、確認調動無效或回復原職事件</u>，聲請假	司法院說明： 一、為避免勞工因經濟上弱勢無力負擔高額擔保金，致難以經由保全程序保障其權利，爰參考民事訴訟

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。 前項情形，勞工釋明提供擔保於其生計有重大 <u>影響</u> 者，法院不得命提供擔保。 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。	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。 前項情形，勞工釋明提供擔保於其生計有重大 <u>困難</u> 者，法院不得命提供擔保。 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。	法第五百二十六條第四項、職業災害勞工保護法第三十二條第二項，於第一項明定勞工就特定之請求聲請保全處分時，法院所命供擔保金額之上限。 二、第一項情形，如經勞工釋明提供擔保於其生計有重大影響者，法院不得命提供擔保，爰設第二項規定，以減輕勞工之負擔。 三、工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條對雇主所提訴訟，係本於勞工之實體權利而起訴，其所獲勝訴判決之利益實質上仍歸屬於為選定之勞工，是受選定之工會聲請保全處分時，應準用第一項、第二項，爰設第三項規定。又倘工會提供擔保，將對其會務之運作產生重大影響者，即得準用前二項之規定，附此敘明。 本報告說明： 一、勞工就請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費與確認僱傭關係存在事件，不包括「勞工提起確認調動無效或回復原職之訴」。基於落實保障勞工權益之立
--	---	--

		場，爰修正第一項。 二、為明確計，第二項於其生計有重大影響者，修正為於其生計有重大困難者。
第四十九條 勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，<u>且</u>雇主繼續僱用<u>非</u>顯有重大困難者，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。 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。前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。	第四十九條 勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，<u>除</u>雇主<u>舉證證明</u>繼續僱用顯有重大困難者<u>外</u>，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。 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。前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。	司法院說明： 一、勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護，爰設第一項規定。又本項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，於具備本項所定事由時，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繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量。 二、第一項之訴經第一審

		法院判決僱傭關係存在，如勞工未於第一審為前項之聲請，第二審法院應依勞工之聲請，為前項定暫時狀態之處分，爰訂定第二項。 三、法院命為前二項定暫時狀態之處分，宜依具體個案狀況判斷有無命供擔保之必要，爰設第三項規定。又本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定部分仍適用民事訴訟法之相關規定，附此說明。 本報告說明： 由雇主繼續僱用「非顯有重大困難」之釋明，涉及「消極事實」之釋明，由勞工負舉證責任恐有相當困難，應由雇主舉證為宜，爰修正第一項。
第五十條 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，有違反勞働法令、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。	第五十條 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，有違反勞働法令、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。 <u>前項聲請，法院得為免供擔保之處分。</u>	司法院說明： 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。 本報告說明： 本條並未如同第四十九條第三項規定法院得為免供擔保之處分，基於保障勞工權益之立場，認為應增定之。
--	--	--

參考文獻

一、期刊

1. 林佳和，勞動專業法庭-德國制度之簡析，月旦法學雜誌，第 166 期，民國 98 年 2 月，頁 42-58。
2. 林佳和，台灣勞動爭議的行政調解：國家性認知勞動法貫徹困局與 ADR 本質的微妙暨緊張關係，月旦法學雜誌，第 173 期，民國 98 年 9 月，頁 79-102。
3. 林佳和，真正與非真正溯及既往之區辨：臺北高等行政法院 106 年度簡上字第 122 號判決，月旦裁判時報，第 74 期，民國 107 年 8 月，頁 44-50。
4. 張鑫隆，勞動專門訴訟程序之改革-以日本「勞動審判制度」為考察對象，月旦法學雜誌，第 166 期，民國 98 年 2 月，頁 23-41。
5. 黃國昌，我國勞動訴訟之實證研究-以第一審訴訟之審理與終結情

- 形為中心（上），政大法學評論，第 106 期，民國 97 年 12 月，頁 203-247。
6. 黃國昌，我國勞動訴訟之實證研究-以第一審訴訟之審理與終結情形為中心（下），政大法學評論，第 107 期，民國 98 年 2 月，頁 165-228。
 7. 黃瑞明，勞動基準法的美麗與哀愁，臺灣法學雜誌，第 347 期，民國 107 年 7 月，頁 3-8。
 8. 郭玲惠，勞動基準法一體適用於白領高階人員之可行性芻議，臺灣法學雜誌，第 347 期，民國 107 年 7 月，頁 11-17。
 9. 蔡瑞麟，不定期勞動契約如何「不續約」？：簡評 105 勞裁 40、48 及北高行 106 訴 1030，臺灣法學雜誌，第 347 期，民國 107 年 7 月，頁 149-156。
 10. 謝哲勝，繼續性工作應為不定期勞動契約：最高法院 103 年度台上字第 2066 號民事判決評釋，月旦裁判時報，第 73 期，民國 107 年 6 月，頁 14-20。
 11. 林良榮，退休金給付差額爭議與勞基法上工資之認定：臺灣高等法院 103 年度勞上更（一）字第 13 號判決評釋，月旦裁判時報，第 72 期，民國 107 年 6 月，頁 51-61。
 12. 陳文智，台灣勞動法令最前線：從台灣勞動法令觀察員工績效考核事宜，萬國法律，第 219 期，民國 107 年 6 月，頁 100-104。
 13. 林佳和，真正與非真正溯及既往之區辨：臺北高等行政法院 106 年度簡上字第 122 號判決，月旦裁判時報，第 74 期，民國 107 年 8 月，頁 44-50。
 13. 呂彥彬，要派單位之職災補償責任及其求償之相關問題：簡評台灣高等法院 103 年度勞上易字第 5 號判決，臺灣法學雜誌，第 349 期，民國 107 年 8 月，頁 167-180。

二、學位論文

1. 江承欣，勞動事件之定暫時狀態處分-以解雇爭議事件之勞工地位保護為中心，臺灣大學法律學研究所碩士論文，民國 102 年 7 月。
2. 曾詩媛，我國勞動訴訟制度建構之研究，中正大學勞工研究所碩士論文，民國 99 年 7 月。

三、研討會

1. 臺灣勞工陣線，「勞動事件的重大變革：檢視司法院勞動事件法草案」研討會，民國 107 年 4 月 9 日。

附錄

一、「勞動事件法草案」評估報告（初稿）座談會紀錄及參採情形

時間：中華民國 107 年 10 月 4 日（星期三）下午 3 時

地點：立法院法制局 305 會議室

主席：劉組長厚連

記錄：張裕榮

出席人員：

一、學者專家：

陳業鑫律師

東吳大學法律系王煦棋教授

二、司法院代表

民事廳廳長李國增

民事廳調辦事法官楊博欽

民事廳黃梅祺小姐

三、委員辦公室助理（列席）

陳曼麗委員辦公室 黃燕茹 林珮玢 林意庭

鍾孔炤委員辦公室 何桓奇

吳焜裕委員辦公室 曾稚驊

四、本局出席人員：

呂研究員文玲（出席）

翁研究員柏萱（書面）

發言要點：

民事廳調辦事法官楊博欽

司法院基於審判立場，所最關心的毋寧是如何讓兩造當事人做到平等對待，堅持公平法院的立場。法院並非行政機關，不像勞動部可能有政策目的，而法院是堅守公平法院立場。現行制度上，勞雇雙方

有許多地位不對等的情形，如果要達到實質公平，就必須做一些調整。於是在既有的民事訴訟法的規定下，在就勞動事件做一些特別的規定。也就是說在當事人實質公平的前提下，進行政策採納與條文設計。可說是透過勞工保護的手段，以達到公平法院的最終目標。以上說明是法案草擬背後的出發點，以下就報告第 31 頁結論建議的順序說明之：

一、第一點「外國立法例與我國勞動訴訟實情並不相同，不宜完全沿襲，應本於國情民風建構法制度」，司法院完全贊同。我國從民國 77 年起設置勞工法庭，實務上累積了相當經驗，為達到勞資雙方實質平等的目的，根據勞動特性做程序法的特別規定。內容參考外國立法例，包括日本勞動審判制度、德國勞動法院法協商先行制度，我國是擷取這些制度的優點，但也必須與我國制度契合。據實務操作經驗結果，完全移植外國法制會產生一些扞格之處，因此必須做一些調整。以引進日本勞動審判的調解制度為例，草案的調解制度與日本制度已有不同。研究過程中，曾與日本實務界交流，日本對於兩國之間的差異有相當程度的瞭解也相當有興趣，日後對我國實施本法以後的情形，也會比較關注。另外，德國的示範確認訴訟制度在法條第 41 條與第 42 條關於中間確認之訴，也是配合我國既有民事訴訟法第 44 條之 2 與第 44 條之 1 的規定架構進行調整，目的在迅速解決大規模團體訴訟類型案件。此部分非常贊同法制局意見。

參採情形：

錄供參考

二、第二點增訂草案第 2 條第 5 款勞工保險局與勞工間勞保基礎關係部分，比方投保單位因為違反義務造成勞工損失、給付職業災害

補償事件等所生民事上權利義務之爭議的問題，此部分都已包括在本條第 1 款的勞工法令中。

參採情形：

司法院說明中所謂勞工法令，並未將勞工保險條例等列入，建議司法院補充說明內容，本點錄供參考。

三、第三點是否設立勞動專業法院人智互見，考量的因素很多，包括：

地理環境、專業資源、人民使用法院的便利性、案件量、國家的財政狀況等整體考量。以勞動事件事由民事法院來辦理這一個限制狀況，包括專業審理、減少勞動訴訟障礙、強化當事人自主解決爭議之功能、促進勞動訴訟的審判與時效、強化保全程序對勞工的保護等，藉此達成公平法院之目的。認為等法案通過施行後，視其成效再來評估設立勞動法院的可行性與必要性。即使評估後認有必要，因本法屬作用法性質，若要成立也應另定組織法。

參採情形：

勞工法院是否設立，應從目的考量，專業法官與便利勞工使用都是重點，案件量只是其中考慮的因素之一，本點錄供參考。

四、第四點是建議以勝訴為前提，宜由勞工（或工會）請求法院命雇主支付勞工聘任律師之費用。討論結果未採的原因，恐違反當事人對等與平等原則，若雇主勝訴，產生是否也可命勞工支付雇主聘任律師之費用的問題。法律扶助法是可以運用後使勞工受律師協助的規定。此不像民事訴訟法第 466 條有關第三審律師酬金有最高限制等規定，且合理範圍的標準並不明確，恐違反裁判客觀的可預見性。

參採情形：

法律扶助法雖可使勞工受律師協助，惟仍須受制於行政機關的審

核，恐有緩不濟急之疑慮，為符合兩造對等，除維持本條外，建議參考第三審規定採強制律師代理制度之精神調整，錄供參考。

五、第五點此點日本與我國有很大差異，有關調解與裁判之「竣別論」與「融合論」、「非連續說」與「連續說」等爭論。其爭論點主要在於如何調整程序經濟之要求與國民對於調解制度信賴（自主性擔保）之保障必要性等二者之緊張關係，如何判斷其何者具優先性？反映在兩個程序的運作主體可否同一人？調解程序所獲得資訊的秘密性、裁判程序利用前調解程序資料的可行性等。其實，本條希望在勞資調解的基礎上，為後續訴訟程序，達到迅速的目的。有多階單一的意涵，追求程序效率。

參採情形：

迅速處理紛爭固然為勞工所期待，但是公平正確裁判毋寧是勞工的衷心期盼。為消除勞工對裁判法官之預斷疑慮，仍維持本條建議。本點司法院意見錄供參考。

六、第六點建議工會依草案第 40 條提起不作為訴訟，應準用草案第 47 條第 1 項減輕或免除擔保金規定。本條的目的在建立公平法院，追求實質平等，以實際需要為前提，而非以勞工身分為唯一判準。訴訟兩造應平等，依訴訟類型與勞工生計有密切關係存在時，以暫時維持勞工生計為主要考量，而第 40 條與勞工生計較無相關，故有關擔保金上限的規定，建議再考量。

參採情形：

有關擔保金的減免，目的都是對保全程序受損一方的擔保，待本案判決確定後，即視損害情形計算而無繼續存在必要。換言之，此暫時性擔保與公平法院，追求實質平等並無必然關係，本於使勞工使用法院無後顧之憂的立場，維持本點建議，司法院意見錄

供參考。

七、第七點有關裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分，有無包括因違反工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項。本點是有關保全程序於工會法第 35 條第 1 項與團體協約法第 6 條有無適用的問題，保全程序應權衡考量當事人私法上權益，只要是聲請裁決程序都會包括在內。

參採情形：

倘有關擔保金的減免，在聲請裁決程序中都會包括在內，建議司法院補充說明，本點錄供參考。

八、第八點有關供擔保金額之上限之規定，應增加「勞工提起確認調動無效或回復原職之訴」。擔保金是在保全程序規定，屬暫時性質，日後尚有本案判決。因此為避免勞工因經濟上弱勢無力負擔高額擔保金，致難以經由保全程序保障其權利，主要以請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費與確認僱傭關係存在事件為限，而確認調動無效或回復原職之訴應無此疑慮。

參採情形：

有關擔保金的減免，目的都是對保全程序受損一方的擔保，待本案判決確定後，即視損害情形計算而無繼續存在必要。換言之，此暫時性擔保與公平法院，追求實質平等並無必然關係，為使勞工使用法院無後顧之憂的立場，維持本點建議，司法院意見錄供參考。

九、第九點有關用語「『工資』與『薪資』」、「『生計重大困難』與『生計有重大影響』」。感謝法制局提醒，讓我們重新審視。為明確計，應統一使用工資與生計重大困難為宜。

參採情形：

參採並據以修正條文對照表第四十七條條文用語。

十、第十點有關「非顯有重大困難」涉及「消極事實」之釋明，對勞工恐有相當困難。本條是保全程序規定，而保全程序在本案確定之前，當事人負釋明責任，此為民事訴訟法之明文化。條文用語為「非顯有」即勞工之釋明僅需使法官達薄弱心證程度。依民事訴訟法第 277 條舉證責任分配規定，屬評價要件事實與評價障礙事實，應根據事實進行判斷，與積極事實或消極事實等證據尚有不同。「非顯有重大困難」已減輕勞工負擔，建請再考量。

參採情形：

勞工為經濟與法律弱勢，為使勞工使用法院無後顧之憂與易於使用法院的立場，維持本點建議，錄供參考。

十一、有關調動工作之保全程序未規定「法院得為免供擔保之處分」究係疏漏？或是有意省略？因勞工提起確認調動無效或回復原職之訴時僱傭關係仍繼續存在，尚無因經濟上無力負擔高額擔保金，而無法聲請保全程序的問題，基於兩造平等故，未規定免供擔保之處分。

參採情形：

有關擔保金的減免，目的都是對保全程序受損一方的擔保，待本案判決確定後，即視損害情形計算而無繼續存在必要。換言之，此暫時性擔保與公平法院，追求實質平等並無必然關係，為使勞工使用法院無後顧之憂的立場，維持本點建議，司法院意見錄供參考。

民事廳廳長李國增

在此補充兩點：

一、本法草案為程序法，目的在建立兩造公平對等，而非向勞工傾斜。

是消除若依民事訴訟法規定，對勞工恐會產生不公平疑慮。既為程序法，就不若實體法有若干憲法上保護勞工的政策必須遵守。

二、第十點有關「非顯有」負主張責任的是勞工，主張的是事實。

參採情形：

錄供參考。

陳業鑫律師

一、本法從程序法的角度，目的不是矯正勞資不公平狀態，而是盡量平衡勞資訴訟地位的不對等，而達到法庭的公平狀態。

參採情形：

錄供參考。

二、若要增訂草案第 14 條之 1 以勝訴為前提（工會之不作為訴訟亦同），宜由勞工（或工會）請求法院命雇主支付勞工聘任律師之費用，基於勞資公平，宜對等規定。

參採情形：

如民事廳調辦事法官楊博欽參採情形第四點，錄供參考。

三、第 3 條第 2 項所謂雇主指…依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之人。但我國尚未有派遣勞工的法律，如此定義恐應再酌。

參採情形：

本法為程序法非實體法，從便利解決爭議立場，考量目前實務派遣契約頻繁，宜有明訂必要，本點錄供參考。

四、第 37 條與第 38 條之推定，應增加「除勞動契約或工作規則另有規定外」。

參採情形：

法律上所稱推定仍得舉反證推翻，如勞動契約或工作規則另有規定，即屬之，本點錄供參考。

五、第 2 條與第 50 條皆使用勞動習慣的用語，但均未加定義，似有明訂之必要。

參採情形：

勞動契約本質為私法，所謂勞動習慣宜適用民法第 1 條之習慣理解，本點錄供參考。

王煦棋教授

本草案之規定並未違反兩公約或性平及人權規定。

參採情形：

錄供參考。

呂研究員文玲（出席）

一、有關勞動事件法草案第 2 條規定：本條明定本法所稱勞動事件之範圍，本報告建議增訂第 1 項第 5 款規定「因勞工保險條例、職業災害勞工保護法所生民事上權利義務之爭議」，惟本條第 1 項第 1 款規定「基於勞工法令…所生民事上權利義務之爭議」，其立法理由謂「第 1 項第 1 款明定勞動關係當事人之權利事項爭議為適用本法之勞動事件…所謂勞工法令，除勞工行政機關主管之法令(如：勞動基準法、性別工作平等法)外，尚包括雖非勞工行政機關主管，但其有權解釋之法令（如：企業併購法第 16 條、第 17 條），及其他與勞工權利義務相關者（如：船員法第 4 章、公司法第 235 條之 1）等。」，則「因勞工保險條例、職業災害

勞工保護法所生民事上權利義務之爭議」可否包括於本條第 1 項第 1 款所定範圍，建請確認。

參採情形：

如民事廳調辦事法官楊博欽參採情形第二點，錄供參考。

二、有關勞動事件法草案第 14 條之 1 規定：本報告建議勞工委請律師所支出之律師費用，於法院判決勞工勝訴確定者，得向雇主請求支付勞工聘任律師之費用。惟首先，有關勞動事件是否增訂此制度，或針對某些特定訴訟標的採律師強制代理，或兩造皆可請求律師酬金，立法政策上應先決定。若立法政策上確實擬訂定此規定，按本報告建議條文所稱「『於合理範圍內』負擔其所支出律師酬金之全部或一部」，其「於合理範圍內」之範圍不明，欠缺裁量標準，建議本條可審酌參考民事訴訟法第 466 條之 3 規定，如明定「應限定其最高額」，並授權司法院訂定選任律師為訴訟代理人之辦法，且其辦法之擬訂，應參酌法務部及中華民國律師公會全國聯合會之意見等等。

參採情形：

如民事廳調辦事法官楊博欽參採情形第四點，錄供參考。

三、有關勞動事件法草案第 46 條規定：本報告建議條文修正為「勞工因工會法第 35 條及團體協約法第 6 條第 1 項而依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決者，於裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分。」惟若此，勞工依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決，僅限工會法第 35 條及團體協約法第 6 條第 1 項之案件，始得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分，是否符合立法意旨，建請斟酌。

參採情形：

依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決者，均應包括在內，本點錄供參考。

四、有關勞動事件法草案第 50 條規定：本報告已於本草案第 47 條規定建議增訂「確認調動無效或回復原職事件」聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，法院所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一，而依該條第 2 項規定，勞工釋明提供擔保於其生計有重大影響者，法院不得命提供擔保。而本條係針對勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院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，故本報告建議本草案第 50 條新增第 2 項規定「前項聲請，法院得為免供擔保之處分。」，有無必要，或可斟酌。

參採情形：

如民事廳調辦事法官楊博欽參採情形第十一點，錄供參考。

翁研究員柏萱（書面）

一、本報告建議事項三有關是否採行專業法院各方看法不一問題，本草案第 4 條規定：「為處理勞動事件，各級法院應設立勞動專業法庭（以下簡稱勞動法庭）。但法官員額較少之法院，得僅設專股以勞動法庭名義辦理之。」惟本院委員鍾孔炤等 37 人所提勞動事件法草案第 4 條規定：「直轄市設勞動法院，其他縣（市）得視其地理環境及案件多寡分別設勞動法院。除前項設立勞動法院外，為處理勞動事件，各級法院應設立勞動專業法庭（以下簡稱勞動法庭）。但法官員額較少之法院，得僅設專股以勞動法庭名義辦理之。」其理由係為貫徹勞動事件審理之專業性，爰參酌少年事件處理法第 5 條之規定，明定直轄市應設立勞動法院，且

參酌直轄市、縣市勞動事件案件量不一，其他縣（市）得視其地理環境及案件多寡分別設勞動法院。本建議所涉及者為勞動專業法院或法庭組織之變革，但不論是設勞動專業法庭或是設勞動法院，所著重本質應以法官的勞動專業性為優先考量，所以應優先遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。但為持續提升勞動事件法官之法學及相關專業素養，建議參考智慧財產法院組織法第 14 條規定，於本草案中規定司法院每年應辦理勞動事件法官在職進修，以充實其法學及相關專業素養，提昇裁判品質。

參採情形：

錄供參考。

- 二、為使勞動事件之調解發揮專業、實效之功能，達到迅速、妥適解決紛爭之目的，本草案第 21 條第 1 項規定由勞動法庭法官一人及勞動調解委員二人組成勞動調解委員會，進行勞動調解程序。同條第 2 項之立法理由亦規定勞動調解委員，法院應斟酌其智識、經驗之領域、背景等，因應個案事件之類型、特徵等各具體情形之處理所需，指定適當之人擔任，惟為符合我國性別平等政策與性別主流化之有關委員會性質組織任一性別 1/3 比例規定，建議將性別比例規定納入第 21 條條文。

參採情形：

可於日後勞動調解委員聘任或實施辦法中規定，錄供參考。

- 三、外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款所定海洋漁撈工作；家庭幫傭及看護工作；及為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作者，恪於語言及文化隔閡、經濟條件及生活環境之差異等因素，於涉訟時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、職員、受僱人或從業人員為訴訟代理人，本草案第 10 條爰規定具移工身分者亦適用本草案勞動事件之相關規定。惟本草案第 3 條所稱勞工，係指下列之人：一、受僱人及其他基於從屬關係提供其勞動力而獲致報酬之人。二、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人。三、求職者。是否允宜再將移工列舉為本法所稱勞工之定義範圍內，以資周全。

參採情形：

移工可涵蓋於及其他基於從屬關係提供其勞動力而獲致報酬之人中，錄供參考。

四、本報告第 26 頁、28 頁、29 頁建議修正草案第 40、46、47 條文之內文引述法規條文採阿拉伯數字用法與條文對照表之國字用法並不一致部分，建議酌修一致為國字。

參採情形：

錄供參考。

二、立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表

107.10.4

壹、法案名稱	勞動事件法草案	
貳、主管機關	司法院	
參、法案內容涉及領域：	勾選（可複選）	
3-1 權力、決策、影響力領域	☒	
3-2 就業、經濟、福利領域	☒	
3-3 人口、婚姻、家庭領域	☒	
3-4 教育、文化、媒體領域	☒	
3-5 人身安全、司法領域	☒	
3-6 健康、醫療、照顧領域	☒	
3-7 環境、能源、科技領域	☒	
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）		
肆、主管機關法案及性別影響評估檢視表檢視結果		
檢視項目	內容	檢視結果
4-1 提案機關之性別影響評估之檢視	4-1-1 檢視表是否檢附到立法院	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-1-2 檢視表是否依程序填報	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-1-3 是否為相關之性別統計及性別分析	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
4-2 與本法案相關之配套法案及機關	4-2-1 是否因性別觀點而需配套修正之相關法案	☐ 是，法案名稱： ☒ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-2-2 是否因性別觀點而需協力之機關	☐ 是，協力機關： ☒ 否 ☐ 其他（請說明）
伍、機關提案之性別議題相關性		
5-1 規範對象		
項 目	檢視結果	備 註
5-1-1 法案內容是否以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	例如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性

		者，是否涉及本法案條文。
5-1-2 法案內容未區別對象，但是否其執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，是否涉及本法案條文。
5-1-3 法案內容所規範對象及執行方式無差異，但是否對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，是否涉及本法案條文。

5-2 性別目標

項 目	檢視結果	備 註
5-2-1 法案內容是否採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等；營造平等環境，預防及消除性別歧視目標	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	一、基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 二、消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 三、本法案是否須採更積極作為以符合預防及消除性別歧視目標。

5-3 性別效益

項 目	檢視結果	備 註
5-3-1 法案是否對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	主管機關所列性別效益，是否有助消弭性別歧視、促進性別平等有積極正面綜效。
5-3-2 法案是否符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW)、性別平等政策綱領等要求	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，主管機關應檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，請再檢核本法案內容是否合宜。

陸、機關提案對人權之影響

6-1 對人權之影響

項 目	檢視結果	備 註
6-1-1 法案是否符合憲法有關人民權利之規定	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。

6-1-2 法案是否符合公民與政治權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
6-1-3 法案是否符合經濟社會文化權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

柒、性別與人權影響評估結果：

依據參加本法案評估報告草案座談會或書面審查之專家學者意見，綜合說明本法案之性別與人權影響評估意見。

7-1 專家學者意見綜合說明	本案係勞動事件司法處理之程序規範，規範內容並未違反性別與人權標準。 簽名：王煦棋（必填）
----------------	---

			日期：107.10.3	(必填)
7-2 參採情形	7-2-1 說明採納意見後之 報告調整			
	7-2-2 說明未參採之理 由或替代規劃			