



勞動事件法解析

明理法律事務所

葛百鈴律師

中華民國108年5月17日



大綱

- 壹、前言
- 貳、新法介紹—總則
- 參、新法介紹—勞動調解程序
- 肆、新法介紹—訴訟程序
- 伍、新法介紹—保全程序

壹、前言：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、新法介紹

總則部分



適用範圍(原草案第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、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。
- 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。



說明

- 適用爭議類型：民事上權利義務爭議
- 是否包含行政裁罰後之雇主提告？NO
- 是否包含裁決後續？民事爭議包含
- 關於工會與會員間爭議(例如空服員罷工後對於總統專機成員除名爭議)，亦包含在內。(後已刪除)
- 侵權行為損賠亦包含在內(說明第四款，例如職災補償係第1款，但若加害人為雇主而併為請求損害賠償，尤其家屬，亦得以第4款納入勞動事件範圍；再如雇主提告工會損害賠償亦在此款範圍內)

第2條正式條文內容

- 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。



立法說明

- 刪除將工會內部紛爭納入勞動事件法範圍
- 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。
- 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。
- 勞工因遭遇職業災害而對第三人請求損害賠償、第三人因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，雖非均屬第一項第一款所定當事人間因勞動關係所生權利義務之爭執，惟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，爰於第一項第三款明定之。



Q&A

- 企業內「所有的人員」，包含總經理、經理及小職員，與公司發生爭議，都適用勞動事件法！？所有爭議都適用勞動事件法嗎？
- 派遣勞工？外包？承攬？委任關係？
- ※以起訴主張為認定
- ※何謂相牽連案件？舉例，職災但加害人為第三人，勞工對加害人求償訴訟也可一併處理



第3條定義勞工、雇主

- 本法所稱勞工，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。
- 本法所稱**雇主**，係指下列之人：
 - 一、僱用人、代表雇主行使管理權之人，或依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之人。
 - 二、招收技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人者或建教合作機構。
 - 三、招募求職者之人。



立法說明

- 明定本法關於勞工及雇主用詞之定義。又本條關於勞工及雇主之定義，僅係為本法程序上適用所為，**不涉及實體法律關係主體之意義**，併為敘明。



審判權一條文第5條

- 現行狀況，有時勞工難辨雇主（台高院102重勞上30判決案，訴訟當事人則抗辯雇主應為美國eMS公司），例如雇主為境外公司並約定爭議適用法律與管轄法院均為國外。又或者雇主主體並無爭議，如勞工受僱於外籍在台分公司，但卻約定適用法律應為企業母國法律以及爭議必須在外國解決。
- 目前司法運作，透過法院宣告前述約定條款無效，例如上揭台高院102勞上56判決後來係以公序良俗條款來處理此一問題。



新法直接清楚規範我國法院有 審判管轄權

- 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。
- 勞動事件之審判管轄合意，違反前項規定者，勞工得不受拘束。



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。

新法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。



實際運作

- 勞工提告，選擇哪個法院，選擇權人在勞工，可以選：1、公司處所(住居所、主營業所、主事務所在地)；或2、勞務提供地。
- 雇主提告，身為原告之雇主本可選擇，選項有：1、被告住所、居所；或2、現在或最後之勞務提供地法院。※但勞工可以再選擇、聲請移轉。

新法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。

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。**

新法規範進一步減輕進入門檻

- 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。」



立法漏洞？

- 假設工會幹部解僱案，先走裁決程序，裁決認定對勞工有利、確認雇主解僱不合法，則雇主提出民事確認僱傭關係不存在，可否依據新法第11條計算訴訟標的價額？
- 第12條的適用，假設前例雇主一審勝訴，勞工上訴時有無適用第12條可能？另其他訴訟，如調動，則無第12條適用。



未來解僱案件之勞工提告

- 第一、管轄法院由勞工選，可以在公司處所法院，例如公司在台北地院轄區就在北院起訴，但也可以選擇勞工的工作地法院(例如勞工在嘉義工作，可選擇嘉義地院起訴)。
※合意管轄可用顯失公平為由處理。
- 第二、裁判費減免，本來是算十年總收入且可暫免繳二分之一，未來是算五年總收入且可暫免繳三分之二(原本裁判費是1的話，適用新法計算，則為 $1/6$)。

新法第13條—工會提訴訟之裁判費規範

- 新法第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。」
- ※選定當事人(選定會員起訴)在超過100萬元以上，暫免徵裁判費
- ※勞動事件法第40條明定工會可提出不作為之訴，免徵裁判費(例如雇主不得實施未經協商即為不利益變更之工作規則等)。

前述裁判費暫免或免繳僅勞方適用

- 解僱訴訟案，勞工起訴可暫免繳三分之二，但雇主上訴要全額繳納
- 同樣地，工會被選定當事人起訴的超過100萬暫免繳裁判費，與工會提起不作為訴訟的免徵裁判費，都只針對工會並不及於資方上訴。
- 立法說明：「…為避免工會依法應預納之裁判費金額較高致無力負擔，宜暫減免徵收裁判費」、「工會依第四十條提起不作為訴訟，係為多數會員之利益，具有公益性，宜免徵收裁判費」



新法第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。



目前現況

- 職災勞工訴訟，有職災勞工保護法第32條規定，可聲請訴訟救助。但遺屬提告？過去有爭議，新法則明定之。
- 職災勞工保護法第32條：「因職業災害所提民事訴訟，法院應依職業災害勞工聲請，以裁定准予訴訟救助。但顯無勝訴之望者，不在此限。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。」



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。



參、新法介紹

勞動調解部分



現況調解制度

勞資爭議發生→勞工至主管機關(勞動局或勞工局)申請勞資爭議調解(此非法院調解、也非將來勞動事件法之調解制度)→調解不成立→訴訟

- ※勞資爭議調解期間有勞資爭議處理法第8條適用
- ※訴訟(法院)→再為調解(民訴強制調解事件)、審判程序
- ※現況制度下，勞資爭議調解(勞動局或勞工局的調解)有獨任調解人制度與調解委員制度，調解時尚需整理爭執與不爭執事項併有調解判斷，較諸法院調解程序更為嚴謹。



提問：

- 那勞動事件法的調解是規範什麼？跟現況有何不同？跟前述勞動局或勞工局的調解有什麼不一樣？跟鄉鎮市公所調解有什麼不一樣？調解成立跟不成立的影響是什麼？

新法調解制度—參考日本勞動 審判

- 新法第16條明定勞動事件於起訴前應經法院行勞動調解程序。(逕行起訴者視為調解聲請) ※雙軌制，但是否可能弱化原來的行政主管機關辦理之勞資爭議調解？
- 新法第18條調解標的金額50萬元以下得以言詞聲請；19條可以合併調解(依聲請或職權合併)。
- 新法21條，勞動調解應由法官、勞動調解委員二人組成。



第22條條文

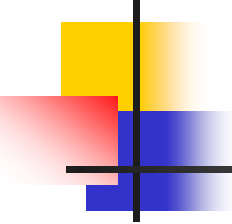
- 調解之聲請不合法者，勞動法庭之法官應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。
- 下列事項，亦由勞動法庭之法官為之：
 - 一、關於審判權之裁定。
 - 二、關於管轄權之裁定。
- 勞動法庭之法官不得逕以不能調解或顯無調解必要或調解顯無成立之望，或已經其他法定調解機關調解未成立為理由，裁定駁回調解之聲請。

※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。

新法第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。

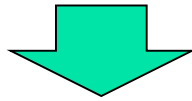


與現況比較與變革

- 未來法院調解不能等閒視之，甚至調解程序即必須要請律師，進行訴訟攻防
- 思考：原調解法官續任審判的優劣（立法過程中曾有不同意見，但現已成為定論）
- 現行勞資爭議調解（勞工局的調解）是否會受到排擠與壓縮？

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)



肆、新法介紹

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

- 新法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。
- 新法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。
- 新法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)



何謂證據契約？

- 廣義證據契約：對於舉證責任分配之約定
- 狹義證據契約：有關證據方法之提出或不提出之約定。



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。**



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。



解析

- 雇主應適度管理出勤、適時保全證據，以利舉反證
- 工資部分，如何因應？各項給付目的仍建議釐清與明定給付緣由、避免與工作對價直接正相關

如命一定作為或不作為而雇主 不為

- 新法39條
- 法院就勞工請求之勞動事件，判命雇主為一定行為或不行為者，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。
- 民事訴訟法第二百二十二條第二項規定，於前項法院酌定補償金時準用之。
- 第一項情形，逾法院所定期限後，勞工不得就行為或不行為請求，聲請強制執行。
- 舉例：命回復原職，但已無原職回復，可請求酌定補償金。

立法說明(I)

- 法院就勞動事件所為判決，如係命雇主為一定作為或不作為，基於勞動關係之特質，於部分情形其履行具有一定之困難(如命雇主回復勞工原職務，該職務已因業務裁併而不存在或由他人取代等)，或雇主如逾一定時期始為履行，對勞工即無實益。於此等情形下，判決所命給付內容或於客觀上已難以強制執行法所定直接、間接強制執行之方法予以實現，或其遲延履行即難以達成實體規範之目的，為強化勞資紛爭解決之實效性，宜得依勞工之意願，以其他補償方式代替原權利之滿足。爰於第一項規定法院得依勞工之請求，於命雇主為一定行為或不行為時，同時命雇主如未於判決確定後一定期限內履行時，即應給付法院所酌定之補償金予勞工。



立法說明(II)

- 二、第一項之補償，需經勞工於訴訟中併為請求，至於判決所命給付之性質是否適合以補償金代替，應依具體個案判定之，且法院是否准許勞工此項請求及所酌定之補償金額等，法院有合目的性自由裁量之權，不受勞工聲明之拘束，並準用民事訴訟法第二百二十二條第二項之規定，爰訂定第二項。
- 三、法院為第一項判決後，勞工就行為或不行為請求仍得聲請強制執行，惟逾法院所定期限未聲請執行，即不得就此再為聲請，因雇主如逾判決所命期限仍未履行，勞工之權利即應以法院所命補償金代替滿足，爰設第三項規定。



伍、新法介紹

保全程序



現況說明

- 何謂保全程序？
 - 假扣押？假處分？
 - 解僱案件中的定暫時狀態假處分
工會幹部/經濟極度弱勢之勞工
- ※現況下的困境，法院裁准不易且尚有擔保金問題



現行實務運作簡述

- 保全程序分有：假扣押、假處分(民訴532條之「保全將來執行之假處分」)以及定暫時狀態處分。目前勞動訴訟實務運作上，因雇主多為企業法人，支付能力比較沒有疑慮，勞工聲請假扣押案例較少。除非資方即將結束營業，擔心訴訟終結後會求償無門而聲請假扣押，不過雇主也常反擔保撤銷假扣押。



勞工請求類型

本案訴訟類型	假處分類型
確認僱傭關係存在(違法解僱訴訟)	暫定僱傭關係、暫付薪資(詳細主文類型請參後述)
調職訴訟	有假處分可能，但實務上不常見
職災訴訟(含解僱或補償或損害賠償)	解僱案較易出現假處分

- 其餘勞工請求訴訟類型，例如加班費、工資、資遣費或退休金等，多為金錢請求，其對應的保全程序為假扣押。

雇主請求類型

本案訴訟類型	對應之保全
裁決後續的民事救濟(工會幹部解僱、降調、減薪)，雇主提起確認僱傭關係不存在訴訟、確認調職有效訴訟等	但此際勞動部裁決往往已有救濟命令，要求雇主必須遵守先讓勞工復職，雇主企圖透過假處分阻擋救濟命令之執行。上海商銀案：台高院103勞抗21號亦有聲請行政法院停止執行者：美光案最高行政法院107裁1688號裁定
損害賠償	金錢請求。多數雇主通常志在嚇阻或教訓，而非真的要拿到勞工的賠償金，故極少對勞工假扣押。
離職後競業禁止或營業秘密侵害案例	透過定暫時狀態假處分禁止勞工到競爭對手處工作或為其他可能之洩密行為。
罷工案件	雇主聲請假處分意圖阻擋罷工或糾察行為（南山案：北院104全559、556、578、579號裁定等；華航案：桃園地院107全字143、144號裁定）

解僱案之假處分主文類型

毛國銓（工會幹部）對尊龍客運公司假處分事件
新北地院95年全字第9號

債務人應自民國九十五年四月二十一日起至本案判決（95年度勞訴字第3號）確定之日止，按月給付債權人新台幣三萬九千五百七十五元；並容許債權人以台北縣尊龍汽車客運股份有限公司產業工會理事之身分，進入債務人所管工作場所為執行工會會務之行為。其餘聲請駁回。

曾育彬（工會幹部）對臺灣百事公司假處分事件第一案
台南地院98裁全811號

聲請人以新台幣二十八萬七千元整為相對人供擔保後，相對人於本院98年度勞訴字第25號確認僱傭關係存在等事件判決確定前，應按月給付聲請人薪資新台幣三萬九千八百五十四元；並應容許聲請人以台南縣臺灣百事食品股份有限公司產業工會之身分，進入相對人所管工作場所為執行工會會務之行為」，

曾育彬（工會幹部）對臺灣百事公司假處分事件第二案
台南地院100年度裁全字第36號
裁定

聲請人以新台幣十萬元整為相對人供擔保後，相對人於原法院100年度勞訴字第16號確認僱傭關係存在等事件判決確定前，應容許聲請人以台南縣臺灣百事食品股份有限公司產業工會之身分，進入相對人所管工作場所為執行工會會務之行為

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。



§49條文解析I

- 第一項條文規定「勞工提起確認僱傭關係存在之訴」。但事實上解僱無效訴訟亦有可能是雇主提起「確認僱傭關係不存在訴訟」（例如：北院103重勞訴1），規範上允宜以「訴訟類型」（解僱無效訴訟、違法解僱訴訟。）來限制，而非以「聲明類型」來規範，否則容易發生掛一漏萬之情事。
- 而且法條將此種假處分限縮在「勞工」起訴案件，更限定必須提起「確認僱傭關係存在之訴」，則不排除有雇主為阻擋「可能」的假處分，先下手為強，在勞工起訴前先主動提起「確認僱傭關係不存在訴訟」，則勞工縱使想再提「確認僱傭關係存在訴訟」，亦將受限於同一事件而無法「合法」提起矣！

§49條文解析II：僅適用起訴後

- 此外，本條僅適用於「起訴後」訴訟繫屬中之聲請案例。至若勞工在起訴前聲請假處分者，仍須回歸現行實務運作，依民事訴訟法第538條以下規定處理。
- 本條立法理由第一點稱：「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。」



§49條文解析III：二審應核准

- 第二項規定，若勞工一審勝訴，而聲請假處分者，二審法院應依聲請核准。
- 未來違法解僱訴訟事件，假若雇主一審敗訴，有無再上訴之實益，就值得考量。因為二審訴訟繫屬中勞工即得聲請假處分，且二審法院只能核准。在有此類滿足性假處分的前提下，雇主是否要堅持再繼續訴訟，就值得三思。
- 或許勞動事件法此一規範某種程度也有透過保全程序的修訂，而減縮整體訴訟時程之立意。
- 第三項規定「前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。」立法理由指出「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。」，事實上本條項不僅是民事訴訟法的特別規定，也是勞動事件法第47條第1項「擔保金十分之一」上限限制的更特別規定。換言之，依第49條第1、2項聲請的假處分，法院得核准「全免」擔保金，而不受第47條第1項「擔保金十分之一」上限的規範。

§49條文解析IV：繼續僱用處分之真義

- 本條第1項規定「繼續僱用及給付工資」。有關給付工資部分與民事訴訟法第538條第3項之「得命先為一定之給付」並無二致。至若「繼續僱用」之用語，則似乎並無前例，以往裁准假處分之裁定似亦無類似用語（*cf.* p9主文類型簡介）。
- **本文淺見以為勞動事件法定位為「程序法」，是民事訴訟法的特別法，並無創新、更改勞動實體法上勞雇間權利義務關係之立法本意。**我國司法實務通說認為勞工原則上並無「就勞請求權」，故所謂的「繼續僱用」不宜解釋為即是強制雇主有受領勞務義務、有容許勞工進入職場服勞務之義務，而應僅是「暫定勞雇關係存在」的另一用語而已。

雇主無庸以假處分禁止勞工進入廠區服勞務

- 台南高分院95抗5裁定即以勞工無就勞請求權為由，廢棄原審原准雇主假處分禁止已遭解僱勞工「進入相對人公司（按指僱主）範圍內，並禁止至相對人公司執行勞務工作」之定暫時狀態處分。理由指出：「相對人為本案勞動契約之僱用人，對於抗告人等四人所提出之勞務給付，依前揭法律規定及最高法院之判例意旨，相對人受領抗告人等四人之勞務，乃屬其受領給付之權利，不負受領給付之義務。相對人既然依法本來就可以拒絕抗告人等四人有關勞務之給付，故相對人就禁止抗告人等四人至其公司執行勞務工作，請求為定暫時狀態之假處分，亦屬欠缺權利保護要件。」
- 以故，受領勞務是雇主的權利而非義務此一原則如果確立，且勞動事件法亦無改變的意思，則「繼續僱用」的真義即應採與目前實務「暫定勞雇關係存在」相同之解釋。則如前所述，此類裁定一經送達法律關係即告形成，無庸執行亦無法執行（*cf.* p10），此際應無部分論者所主張「勞工得依強制執行法140準用128-1，如雇主仍拒絕受領勞務，執行法院得連續裁處怠金或管收雇主。」之餘地。
- 當然，假處分之內容並非僅限定於「暫定勞雇關係存在」，果裁定主文已明揭雇主應容許勞工進入職場工作，勞工當然得聲請執行自不待言。

§49條文解析V：勞工工資返還 問題

- 勞動事件法第49條第4、5項特別規定勞工本案訴訟敗訴時，工資之返還問題。
- 勞工本案訴訟敗訴確定，假處分不會自動被撤銷，而是必須經由當事人雙方的某一方聲請後經法院裁定撤銷（通常是由債務人的雇主聲請撤銷，保全程序的債權人勞工現行實務下不宜主動聲請撤銷，詳文後述）。至若假處分因抗告程序被撤銷者則應適用民訴538-2第1項規定「抗告法院廢棄或變更第538條第3項之裁定時，應依抗告人之聲請，在廢棄或變更範圍內，同時命聲請人返還其所受領之給付。其給付為金錢者，並應依聲請附加自受領時起之利息。」處理。
- 勞工本案訴訟敗訴確定，其本於假處分裁定所受領之工資，應否返還，學說上頗有爭論（丁嘉惠，論述日本命令暫時支付薪資假處分撤銷時，假處分債務人有無要求返還暫時支付薪資請求權？全國律師92年2月號，第92-97頁；黃書苑，薪資暫付假處分之保全必要性及暫付薪資之返還，法令月刊第56卷3期第27-36頁）

拙見：勞工應無庸返還工資

- 拙見以為假處分裁定下若勞工已服勞務，則雇主已獲有受領勞務之利益，而已給付之勞動力無法回復原狀，固無要求勞工返還薪資問題。
- 縱使勞工未服勞務，但假處分裁定下本來雇主就有權利要求勞工復職服勞務（*cf.* p. 12-13），勞工之所以未服勞務通常都是雇主在假處分裁定下雖被迫繼續給付工資，卻選擇眼不見為淨拒不讓勞工復職（勞動事件法本條立法過程中就有立委提出此項論點，請參立法院公報107卷90期130頁尤美女委員之發言紀錄）。此時勞工預期雇主隨時可能會通知復職，不敢再另就他職，但勞動力依其性質又無法儲存累積。且雇主拒絕受領勞務，勞工亦不能強制雇主受領（受領乃雇主之權利非其義務）。如將勞動力無法及時釋出的風險全歸勞工承擔，顯失公平。更何況雇主原立於可完全控制避免該風險發生之地位（雇主只要通知復職即可避免此一危險），拙見認為理當由雇主承擔該風險，較為合理。

勞工敗訴應否主動先撤銷假處分？

- 前已述及勞工本案訴訟敗訴確定後，通常是由雇主聲請撤銷假處分。然則，勞工既然本案訴訟已經敗訴確定，為何不主動先撤銷假處分裁定？此一問題的盲點在於現行法制如勞工（假處分債權人）依民事訴訟法第530條第3項主動聲請撤銷假處分者，必須依同法第531條第1項負法定無過失賠償責任（58台上1421判例）。反之，勞工不主動撤銷假處分，待雇主（債務人）於勝訴確定後依民訴第530條第1項聲請撤銷假處分裁定者，則反而僅負一般故意過失侵權責任（75台上2723判例）。兩相對照之下，**敗訴一方的債權人當然不肯主動先撤銷保全處分。**
- 台高院99上1110判決曾指出「債務人依民訴第531條第1項規定請求債權人賠償，該項所謂假扣押裁定因自始不當而撤銷，係指對於假扣押裁定抗告，經抗告法院依命假扣押時客觀存在之情形，認為不應為此裁定而撤銷之情形而言，若係因本案訴訟敗訴確定而撤銷該裁定，因僅屬因命假扣押以後之情事變更而撤銷，尚非該項所謂因自始不當而撤銷。又**舉重明輕，若謂債權人受本案敗訴判決確定後自行聲請撤銷假扣押裁定，債務人反得依該項規定請求，自屬輕重失衡，且該項規定既將『假扣押裁定因債權人聲請而撤銷』，與『假扣押裁定因自始不當而撤銷』、『假扣押債權人未依限期起訴』併列，自應限縮於『債權人之請求為不正當』之情形，始令債權人負賠償責任。」**

最高法院立論剛好相反

- 然該案經上訴最高法院後，最高法院以100台上989判決認為「民事訴訟法第五百三十條第一項規定『假扣押之原因消滅、債權人受本案敗訴判決確定或其他因假扣押之情事變更者，債務人得聲請撤銷假扣押裁定』，乃係為保護債務人而設；至於債權人聲請撤銷假扣押裁定，原可隨時為之，於假扣押之原因存在或假扣押之情事未變更，仍有保全之必要，而債權人聲請撤銷假扣押裁定時，既仍不免依民事訴訟法第五百三十一條第一項規定，負損害賠償責任，則於本案訴訟敗訴確定，其請求權經法院否認後聲請撤銷假扣押裁定之情形，尤應依該規定負賠償責任。」（法源光碟單機版及法源法律網就本判決要旨之摘錄，誤將二審已遭廢棄之判決意旨認作是最高法院判決意旨）
- 台高院是以「**舉重以明輕**」的論理解釋來思考，最高法院反之，則是「**舉輕**（有保全必要..仍不免）**以明重**（則於..尤應）」來思考，兩者均為「當然解釋」，為何結論會正相反？
- 債權人聲請撤銷假處分裁定，債務人並無不服利益（魏大曉，民事訴訟法第540頁同說，2015年7月初版），依法本不得抗告，實務上卻認為債務人得為抗告（台高院100抗1696、102抗1312），拙見以為不妥。蓋保全處分乃限制債務人之權利，撤銷保全處分即解除對債務人權利之限制，債務人焉有不服之利益？

雇主訴請勞工返還工資案例

■ 北院107勞訴113訴請返還不當得利案，法院判決意旨：「是兩造間僱傭關係既經法院裁定於系爭訴訟確定前暫時存在，即與一般雇主、勞工間存有僱傭關係之情形無異，則被告於此系爭定暫時狀態假處分期間，仍需對原告提供勞務，而原告亦負有給付被告薪資及提撥勞工退休金之義務甚明。」、「被告在原告為解僱前，主觀上並無任意去職之意，且被告於101年12月19日猶到原告處表示願提供勞務之情，嗣系爭定暫時狀態假處分後，再於102年9月17日寄發存證信函通知原告，願意繼續為原告提供勞務等語；於102年10月15日寄發信函向原告表示希望儘速通知進入職場提供勞務等情，...，堪認被告已將準備給付之事情通知原告，但為原告所拒絕，則原告拒絕受領後，即應負受領遲延之責。」從而否准雇主於勞工本案訴訟敗訴後訴請勞工返還假處分期間內所受領工資之請求。



新法規範疑慮（一）

- 如前頁所述，現行法規範下，雇主於本案訴訟勝訴確定後、假處分裁定撤銷確定後要求勞工返還工資者，非經訴訟程序由法院判決不可。勞工於訴訟程序中有充分的機會對於有無服勞務、如無服勞務其原因應歸責於何一當事人等事實，可作充分之攻防。
- 乃新法卻大開方便之門，讓雇主只要透過非進行訴訟程序的聲請、裁定程序即可要求勞工返還工資，實為極度的不妥，就勞工權益之維護言，更屬極度的後退立法。按本條立法固非無其合理性基礎，但勞動事件法定位傾向為保護勞工權益而設，突然生出一條專門用來快速保護雇主利益的條文（雇主之利益現制即已有保護機制），不無突兀之感。

新法規範疑慮（二）

- 本條第4項但書規定「但勞工已依第一項、第二項處分提供勞務者，不在此限。」因勞工有無服勞務之事實，非經調查無法證實，法院不應僅依雇主一方的聲請意旨即驟下判斷，**允宜通知勞工陳述意見**。
- 假如雙方對於「有無服勞務」此一事實已有爭執，或雖對「未服勞務之事實」不爭執，但爭執其原因事實者（例如勞工主張是雇主拒絕受領，雇主則主張是勞工拒服勞務），**則因已涉及實體爭執，應由雙方循訴訟程序解決，此時法院應駁回有關雇主「返還工資」部分之聲請**。至若撤銷假處分部分之聲請則仍應依民事訴訟法第538-4條準用533條、530條第1項規定裁准，自不待言。
- 法院裁定駁回雇主「返還工資」之聲請者，雇主得依民事訴訟法第482條前段規定抗告。（本條立法理由第五點後段參照）



調動之保全程序(§50)

- 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。」



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。

§50條文解析I

- 本條與解僱案假處分相同，均以「聲明類型」規範，實有掛一漏萬之虞。例如裁決調動案件，裁決主文如為確認調動無效時，雇主所提的訴訟即為「確認調動有效」，不屬本條「聲明類型」定義的「確認調動無效」案件，更非「勞工」所提起之訴訟，但查其情形仍應有本條假處分適用之必要。
- 本條調動假處分之規定，如同前述解僱案的說明，僅限於「**訴訟中**」由受理本案訴訟的法院裁定，至於起訴「前」的假處分聲請仍應依現制回歸民事訴訟法保全程序編的規定處理。
- 又如前解僱案保全程序所述，假如雇主先下手為強，主動先提起確認調動有效訴訟者，即可以「同一事件」法理阻擋勞工再提「確認調動無效之訴」，而避免後續可能的假處分。當然勞工可以改提回復原職之給付訴訟來避開同一事件的干擾，但個人的淺見是立法上何必用聲明類型來限縮適用範圍？徒增困擾而已。

§50條文解析II

- 與解僱案不同的是調動案並無類似勞動事件法第49條第2-5項的規定，換言之，**調動案的假處分並無第一審勞工勝訴，第二審時法院就應依勞工聲請裁准假處分規定之適用餘地。又此類假處分也無「免供擔保」之優惠。**
- 此外，調動如涉及「減薪」（降調通常會附隨減薪），而假處分的內容是要求雇主必須按「原工作之薪級」給付工資者，將來勞工敗訴確定後，新舊職間工資之差額，**雇主只能另循訴訟程序要求返還**（至於勞工在假處分期間內仍按原工作內容服勞務，雇主得否返還差額等實體問題，不在此課程討論範圍內）。
- 本條所稱「繼續僱用」之用語，不代表本法意圖以立法方式確認勞工有就勞請求權，而應只是「暫定勞雇關係（含原職、原工作或雙方合意的新工作）」而已，詳如前述。當然，法院如認為允當，自得於主文命為適當之處分內容。
- 法院如認勞工之聲請有理由者，只能就「原工作」或「兩造所同意（之新）工作」擇一命為處分（拙見認為應以兩造合意之新工作為優先）。假如勞雇雙方無法就新工作之內容達成合意者，法院只能裁准「繼續原工作」之處分，蓋法條已明定「雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難」也。

裁決與保全處分I

- 勞動事件法第46條第1項「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。」
- 工會幹部遭解僱、降調、減薪，依法得申請裁決，但在裁決決定作成前（裁決結果有利或不利於勞工尚屬未定），即可聲請保全處分。至於勞工尚未申請裁決之前本即得依民事訴訟法保全編之規定聲請保全處分，事屬當然。惟此與勞動事件法第46條之規定無涉。
- 說明：目前現況即是如此辦理，故此第1項規定並未改變現況（聲請要件如舊）。

裁決與保全處分II

- 當勞工收到裁決決定書且裁決有利勞工時
- 勞動事件法第46條第2項「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。
- 勞動事件法46條2項1款規定之保全，即係原勞資爭議處理法第50條第1、2項規定之保全。本款情形包括尚在30日法定起訴期間內雇主起訴與否尚屬未定之狀況（**尚未送核**），以及30日起訴起訴期間已滿雇主確定未起訴，勞動部因此送核定，但法院尚未核定之前（**已送未核**）等兩種態樣。
- 第2款則是明定當雇主遵期起訴裁決決定不能送核定取得與民事確定判決同一效力情形下，讓勞工仍得本於該裁決決定免供擔保聲請保全處分。



裁決與保全處分III

- 本條第2項立法理由指出「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。」
- 說明：此時裁決已作成有利於勞工之決定，但雇主依法得於收到裁決決定書後30日內以勞工為被告提起民事訴訟，必也雇主未在法定期間內起訴者，裁決會始應將裁決決定書送法院核定（目前為北院），所以中間仍有時間差，勞工仍有聲請保全處分必要。



擔保金減免：勞動事件法47條

- 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影響者，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。



立法理由

- 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困難者，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。



條文間適用關係

- 解僱案件：起訴「前」適用勞動事件法第47條，訴訟中向受訴法院聲請者，適用第49條規定。
- 調動案件：無論起訴前或訴訟中均無特別的擔保金減免規定。
- 但降調案件如同時涉及減薪，而勞工就減薪部分請求保全者，應有第47條第1項「請求給付工資」規定之適用。



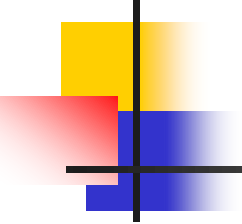
法官闡明義務：勞動事件法48條

- 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。」



實務案例

- 台高院106勞抗35(但此案亦有解僱爭議)：「再者，法院為定暫時狀態之處分，得命先為一定之給付，民事訴訟法第538條第3項固定有明文；而上開法院所命之給付，應以本案訴訟得請求之範圍為限（同條第2項規定參照）。查本件相對人係依勞基法第59條第2款規定請求就工資補償部分定暫時狀態之處分，而觀諸勞基法第59條第2款規定，雇主工資補償之範圍應為「2年內有醫療中不能工作之情形，按『原領工資』數額予以補償」、「醫療滿2年未能痊癒，經審定為喪失工作能力但不合殘廢給付之標準者，雇主得一次給付40個月的『平均工資』後免除工資補償責任」；則相對人任職抗告人期間，每月原領工資為4萬2000元，準此，相對人於原法院僅主張自106年11月1日起，至回復僱傭關係之日止，按月於每月1日先為給付部分之工資2萬元，尚屬允當，自無不許之理。
- 上開案例之勞工係因職災請求原領工資給付，而查其原領工資每月為4萬2000元，勞工僅請求先每月給付2萬元，顯然只是為了維持生計所作的最低度請求，法院因此照准此一定暫時狀態處分之請求命先為一定之給付，即與新法所稱的「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」情形相符。

- 
-
- 問與答…
 - 課程結束！
 - 謝謝各位的參與暨指教。
 - 本課程資料來源出自於明理法律事務所主持律師陳金泉律師之相關著作與協助，特此申謝。