



勞動事件法解析

明理法律事務所

葛百鈴律師

中華民國109年8月13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
- 陸、新法介紹—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

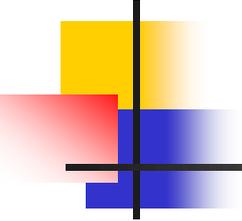
勞動事件法的七大重點

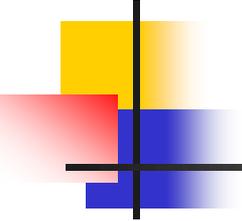
- 1 專業的審理**
設立勞動專業法庭。
- 2 擴大勞動事件的範圍**
納入建教生與建教合作機構間、求職者與招募者間等所生爭議。
- 3 組成勞動調解委員會**
由法官 1 人與勞資專家之調解委員 2 人，共同進行調解。
- 4 減少勞工的訴訟障礙**
勞工可以在勞務提供地法院起訴；減輕勞工繳納費用之負擔及舉證之責任。
- 5 迅速的程序**
勞動調解於三次內終結，勞動訴訟以一次辯論終結為原則。
- 6 強化紛爭統一解決的功能**
讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決。
- 7 即時有效的權利保全**
減輕勞工聲請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任。

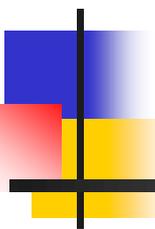


司 法 院
<http://www.judicial.gov.tw/>

廣告

- 
-
- 司法院已於108年8月19日公告，勞動事件法自109年1月1日開始正式施行。

- 
- 勞動事件法施行細則（全文七條）及勞動事件審理細則（全文八十三條）於109年1月1日同步生效施行。



貳、新法介紹

總則部分

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。



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

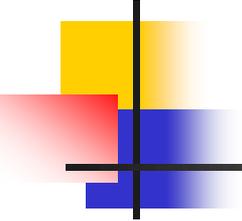
- 現行制度：原則上民事訴訟管轄是以原就被，**工作地法院管轄多援引民事訴訟法第12條債務履行地**(但有時候工作地未必是債務履行地，例如根本無約定特定的工作地點，北部、高雄都曾經提供勞務過)。不過，雇主還有合意管轄約定這一招；現行制度對於合意管轄，小額訴訟可以不適用合意管轄(民事訴訟法第436條之9條)，但若非小額訴訟，僅能主張顯失公平而由被告聲請移轉(民事訴訟法第28條第2項前段規定)。
- ※勞動訴訟中，例如違法解僱訴訟，一定不是小額訴訟，且亦為勞工擔任原告而提起訴訟、現實上無法依據前述民訴法第28條第2項前段由被告聲請移轉管轄。

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。

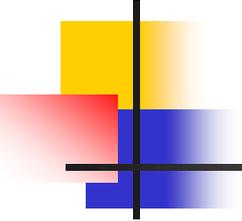
新法對於合意管轄之規範(第7條)

- 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。

- 
- 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。

勞動事件同時涉及智慧財產案件之管轄

- 智慧財產法院108民著訴字第126號裁定：本件係有關其與聲請人本於勞動契約所生民事上權利義務之爭議，而屬涉及智慧財產權之勞動事件；又本件訴訟係在勞動事件法109年1月1日施行前已繫屬於本院之勞動事件，參照上揭勞動事件法施行細則第3條第1項、第2項準用同細則第2條第1項第2款前段等規定，本件應依勞動事件法第6條第1項，定法院之管轄。(二)次查本件訴訟尚未進行本案言詞辯論，是聲請人之聲請核與勞動事件法施行細則第3條第2項準用同細則第2條第1項第2款後段之規定相符；又聲請人係於108年2月28日離職，當時其雇主即相對人公司之主營業所所在地係位於新北市○○區○○路000號17樓之7，有經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務之公司所在地歷史資料及公司基本資料在卷可參，可知聲請人於任職相對人期間，最後之勞務提供地乃位於新北市○○區，依勞動事件法第6條第1項後段規定，所屬之新北地院具有管轄權。

- 
- 勞動事件審理細則第五條規定：民事事件，其訴訟標的與勞動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，且非專屬其他法院管轄者，得與勞動事件合併起訴，或於勞動事件訴訟繫屬中為追加或提起反訴，由勞動法庭審理。
 - 勞動事件審理細則第六條規定：民事事件訴訟繫屬中，當事人不得追加勞動事件之訴或提起勞動事件之反訴

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。」



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。



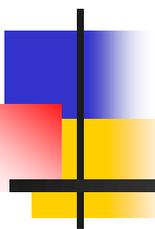
目前現況

- 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。」



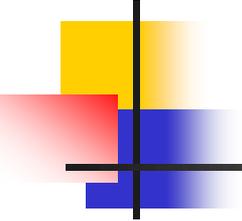
第15條

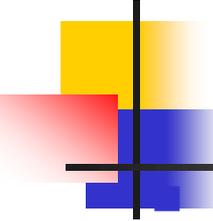
- 關於勞動事件之處理，依本法之規定；
本法未規定者，適用民事訴訟法及強制
執行法之規定。



參、新法介紹

勞動調解部分

- 
- 各地方法院同步在109年1月2日辦理動調解委員授證典禮。勞動調解委員是經主管機關、全國性工商團體與工會等推薦，再經各地方法院擇優遴選並接受專業研習後聘任，全國共計837人受聘，部分委員並受1所以上法院聘任，總計各地方法院聘任總數為1,294人次
<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1887-144398-49b45-1.html>



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。

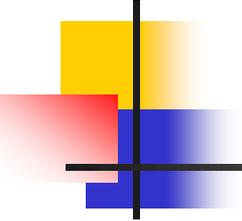


提問：

- 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。

- 
- 司法院秘書長108年12月25日秘台廳民一字第1080034681號函：依勞動事件法第16條第 1項、第 2項規定，勞動事件於起訴前須經法院行勞動調解程序，如當事人逕向法院起訴，仍視為調解之聲請，由法院先進行勞動調解程序。惟勞動事件有下列情形之一者，當事人得逕行起訴，法院無庸先行勞動調解程序：（一）起訴的事件已經在其他法定調解機關調解未成立。（二）提起反訴的事件。（三）送達於他造之通知書，應為公示送達或於外國為送達。（四）因性騷擾（性別工作平等法第12條）所發生爭議之事件。法院如將勞動調解事件（包含聲請調解及視為聲請調解）誤分為勞動訴訟事件，應即依「地方法院受理勞動事件事務分配辦法」第 4條規定改分。



第22條條文

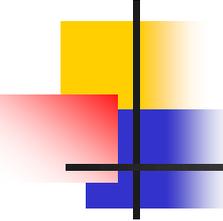
- 調解之聲請不合法者，勞動法庭之法官應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。
- 下列事項，亦由勞動法庭之法官為之：
 - 一、關於審判權之裁定。
 - 二、關於管轄權之裁定。
- 勞動法庭之法官不得逕以不能調解或顯無調解必要或調解顯無成立之望，或已經其他法定調解機關調解未成立為理由，裁定駁回調解之聲請。

※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)。



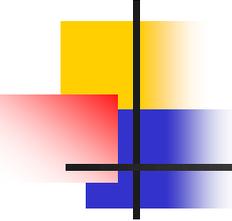
勞動調解程序

- 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

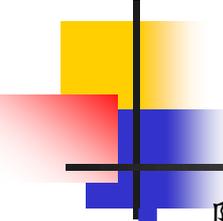
- (第一項)勞動調解經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。
- (第二項)前項調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員會過半數之意見定之；關於數額之評議，意見各不達過半數時，以次多額之意見定之。
- (第三項)調解條款，應作成書面，記明年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄。其經勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體簽名者，視為調解成立。
- (第四項)前項經法官及勞動調解委員簽名之書面，視為調解筆錄。
- (第五項)因故不能簽名者附註。



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。

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。

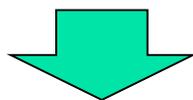


與現況比較與變革

- 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)



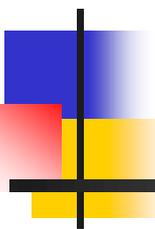
(30日指定第1期日)

- 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



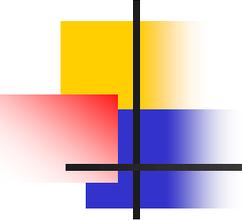
續上頁

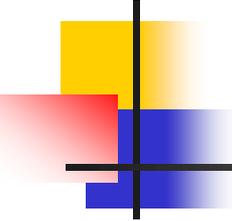
- 例外：但因案情繁雜或審理上之必要者，不在此限(§32 I 但書)。
- §32 II：因性別工作平等法第十二條所生勞動事件，法院審酌事件情節、勞工身心狀況與意願，認為適當者，得不公開審判，或利用遮蔽、視訊等設備為適當隔離。
- ※性別工作平等法第12條→性騷擾



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)

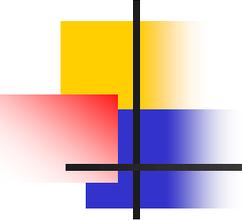
- 
- 勞動事件審理細則第五十八條規定：本法第三十四條第一項得審酌之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案，不包括當事人於勞動調解程序中所為不利於己之陳述或讓步。但本法第三十條第二項之書面協議，不在此限。

- 
- 臺灣高等法院108勞上易118判決：惟：按法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而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實、證據資料、處分或解決事件之適當方案，勞動事件法第34條第1項定有明文。其立法理由以：「主管機關就勞動事件紛爭依法所指派之調解人、組成之委員會（如：性別工作平等法第5條之性別工作平等會；就業服務法第6條第4項、就業服務法施行細則第2條之就業歧視評議委員會；勞資爭議處理法第11條之調解人及勞資爭議調解委員會；同法第43條之不當勞動行為裁決委員會等），及法院之勞動調解委員會，係由熟悉相關勞動關係、勞資事務之人擔任及組成，具相當專業性，為維護訴訟經濟及強化其他訴訟外紛爭解決制度之功能，參考性別工作平等法第35條，於第1項明定法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而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實、證據資料、處分或解決事件之適當方案；惟如有性別工作平等法第35條所定法院應審酌事項，自仍依其規定。又參酌第30條立法意旨，當事人於調解程序中所為不利於己之陳述或讓步，不在本項所指事實、證據資料範圍內」..關於本件上訴人之資遣有無隱藏年資或年齡歧視（即間接歧視），已經組成專門委員會所為調查之事實、證據資料，依前揭說明，其採證用事應具專業性，本院自得予以參採。經本院審酌該等事實之結果，亦認以上訴人資遣被上訴人時，仍有相當比例之25年年資之員工並未受影響，及同時被資遣者，亦有相當比例之非25年年資之員工，尚難認被上訴人主張其被資遣係以「年資作為差別待遇之情形」。



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。



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。

加班申請制:最高行政法院107判字第211號判決

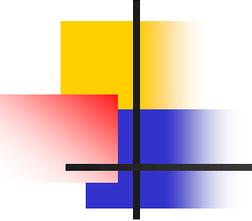
審酌勞動契約乃雙務契約，勞工係在約定之正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞動基準法第24條雖規定雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間工資之義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主倘有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間之工資。又因勞工常屬弱勢之一方，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下之工作場所提供勞務，具有指揮監督之權利及可能，是勞工在正常工作時間外延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反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。

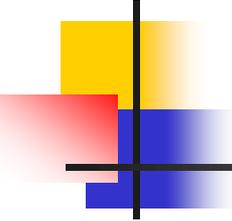
雇主就出勤紀錄之管理： 最高行政法院107判字第211號判決

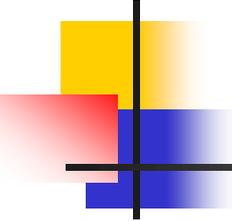
勞動基準法第30條第5項規定之立法目的，乃鑒於工作時間為勞動條件的重要因素之一，惟因勞雇雙方就工時、工資、休息及休假等認定時有爭議，為使勞工正常之工作時間及延長工作時間明確化，乃以課予雇主應覈實記錄勞工之出勤情形，以確保出勤紀錄正確性之作為義務，俾供勞雇雙方認定勞工實際工作時間之佐證。至於勞工出勤紀錄，則包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄（現行勞動基準法施行細則第21條第1項規定參照）。是勞工上、下班之刷卡紀錄，如有與其實際出勤情形不符之處，雇主事後亦負有於核發當月（次）工資前會同勞工予以及時修正之義務，始符合前揭勞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

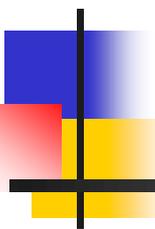
107年3月21日高等行政法院法律座談會提案 及研討結果第5號提案

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。

- 
- 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。

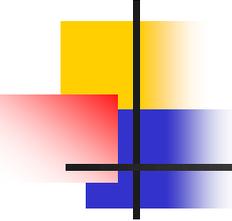
- 
- 臺灣高等法院高雄分院108勞上易38：依107年12月5日公布之勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，該法雖尚未正式施行，然其立法理由可為參考，勞工得舉證有逾時停留於雇主所定工作場所之事實即應規定勞工有加班之事實云云。然，觀其立法理由係謂：「．．． 雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，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。



伍、新法介紹

保全程序

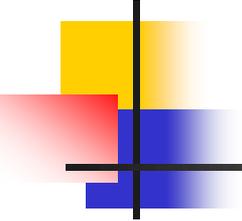


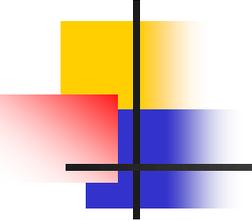
勞動事件法與裁決程序之保全

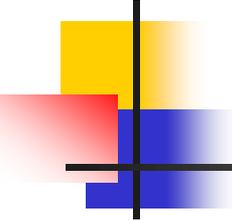
- 桃園地院109勞全字第1號：惟聲請人所提系爭70號裁決書，僅經勞動部裁決委員會審理後認定相對人於106年11月14日解僱行為無效（即聲請人此部分請求有理由），其調查及判斷之範圍均不及於相對人於106年11月25日解僱行為之合法性與否，揆諸前揭說明，聲請人自不得僅以系爭70號裁決書取代聲請人就相對人本案請求（包括106年11月14日以及106年11月25日勞動契約是否經相對人合法終止，以及兩造間之僱傭關係是否仍存在）及保全必要性之釋明。而聲請人既未釋明本件定暫時狀態處分之保全必要性，已如前述，其本件聲請，於法不合，不應准許。

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。

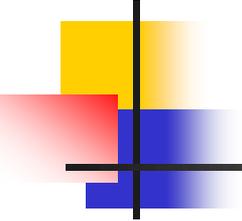
- 
- 勞動事件審理細則第八十條第一、二項規定：本法第四十九條規定，於雇主提起確認僱傭關係不存在之訴者，亦有適用。勞工為本法第四十九條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之

- 
- 臺灣高等法院台中分院109聲字35號裁定主文：相對人於兩造間關於臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第144號、本院108年度勞上字第27號恢復原職及更正考核等事件之判決確定前，應暫時回復其與聲請人間之僱傭關係，並按月給付聲請人新臺幣41,233元。



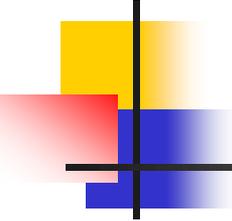
上述裁定理由

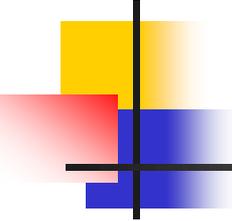
- 聲請人主張相對人調動聲請人之職務違反勞基法第10條之1第1、2、3、5款所定原則，其調動不生效力，故聲請人至原單位報到服勤，並無曠職情事，相對人終止兩造之勞動契約顯不合法，聲請人經申請勞資爭議調解不成立後，依法起訴確認兩造間之僱傭關係存在，並請求相對人應自107年7月27日起至聲請人回復原職之日止按月給付工資，經臺中地院107年度勞訴字第144號、本院108年度勞上字第27號恢復原職及更正考核等事件審理並判決聲請人部分勝訴在案等情，業據聲請人提出前開判決影本為證，堪認聲請人就本件定暫時狀態處分請求之原因，即其有對相對人提起上開恢復原職、確認僱傭關係存在之訴乙節，已有釋明。

- 
- 參酌聲請人自97年6月2日起迄相對人於107年7月間調動聲請人職務並終止兩造之勞動契約時止，係受僱於相對人擔任業務課物流駕駛，其就該職務內容，自屬嫻熟而得以勝任；又中華民國農會係依農會法成立之法人，相對人則為中華民國農會設立之乳品加工廠，自81年7月29日起即對外營業，有一定之組織、規模，設有代表人，並有獨立之財產，經濟實力遠優於聲請人，且依相對人於上開事件中所為答辯，聲請人任職於業務課或加工課之職務俸級並無差異等語），如相對人依調動前原工作繼續僱用聲請人，對相對人之營運及資金之運用尚不致有何不利等情事，亦足認相對人依聲請人原職（即業務課物流駕駛）繼續僱用聲請人，非顯有重大困難。再相對人已對本院108年度勞上字第27號判決提起第三審上訴，並向聲請人催討貸款餘額，聲請人復於108年11月30日經核定為低收入戶，有四名未成年子女須扶養等情，亦有上開相對人民事聲明上訴狀、支付命令及低收入戶證明書在卷可憑，益見兩造間上開爭執事件於短期內尚無法判決確定，且聲請人確有持續工作以維持生計之強烈需求，堪認聲請人就本件有定暫時狀態處分之原因，亦已有相當之釋明。

駁回案例：台南地院109勞全 字第1號

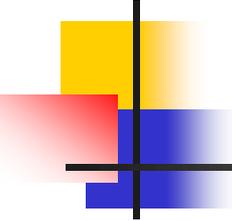
- 聲請人主張其等所提起之本案訴訟有勝訴之望云云，雖據提出臺南市政府勞資爭議調解紀錄、相對人組織系統網頁資料、投資人服務中心公開資訊觀測網站資料及相對人內部徵才電子郵件為憑。惟稽諸相對人抗辯聲請人均主動參加相對人108年度專案精簡計畫，並簽立相對人108年度專案精簡切結書，約定以108年7月31日為離退生效日期。相對人已依專案精簡計畫計算聲請人可領取優於勞動基準法之離退金，於聲請人辦妥離職手續後，將離退金匯入聲請人之帳戶等語，已據相對人提出相對人量販事業部（量販總部）人員資遣費明細表、事業單位大量解僱計畫書、相對人量販事業部大量解僱協商委員會會議紀錄、相對人108年度專案精簡計畫核定本、聲請人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



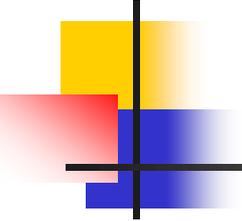
勞工敗訴後工資返還規定

- 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

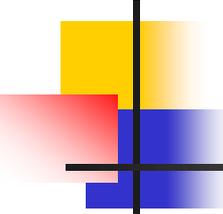
- 勞動事件法第50條規定：勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。



■ 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

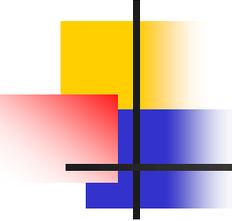
- 勞工因雇主調動其職務而發生爭執，於訴訟中如法院認雇主調動勞工之工作有違法或違反契約之虞（例如違反勞動基準法第十條之一、第十六條、第十七條，性別工作平等法第十七條等情形），且雇主依勞工原職繼續僱用又非顯有重大困難者，自宜視具體狀況依勞工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定。本條係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第五百三十八條第一項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本條所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准許及命為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述事由之情形為自由之裁量。又本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定之部分仍適用民事訴訟法相關規定。

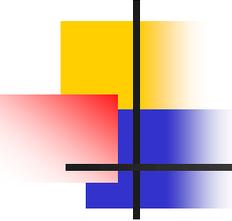
§50條文解析I

- 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

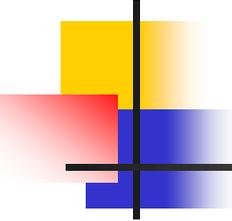
- 與解僱案不同的是調動案並無類似勞動事件法第49條第2-5項的規定，換言之，**調動案的假處分並無第一審勞工勝訴，第二審時法院就應依勞工聲請裁准假處分規定之適用餘地。又此類假處分也無「免供擔保」之優惠。**
- 此外，調動如涉及「減薪」（降調通常會附隨減薪），而假處分的內容是要求雇主必須按「原工作之薪級」給付工資者，將來勞工敗訴確定後，新舊職間工資之差額，**雇主只能另循訴訟程序要求返還**（至於勞工在假處分期間內仍按原工作內容服勞務，雇主得否返還差額等實體問題，不在此課程討論範圍內）。
- 本條所稱「繼續僱用」之用語，不代表本法意圖以立法方式確認勞工有就勞請求權，而應只是「暫定勞雇關係（含原職、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。

- 
- 臺灣高等法院109勞全字第1號：雇主調動勞工工作有無違法之虞，應自形式上觀察勞工所提釋明證據，是否堪認勞工關於對雇主違法調動之主張，並非顯然欠缺事實或法律上依據。至雇主有無依調動前原工作繼續雇用有重大困難，除考量原工作內容是否繼續存在，及雇主有無欠缺按原工作給付薪資之能力外，並應觀察勞工過往執行原工作內容之情形，及如使勞工於本案訴訟終結前暫時執行原工作內容，雇主是否因此承擔按原工作內容給付薪資以外無法預期之風險（如營業秘密喪失、執行職務疏失或其他足以影響事業運作經營等情事）。



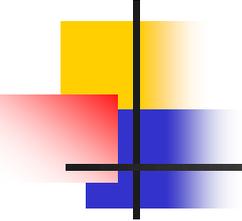
擔保金減免：勞動事件法47條

- 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。

- 
-
- 問與答…
 - 課程結束！