

從工會與勞工角度談勞動事件法

全國金融業工會聯合總會秘書長 韓仕賢



《勞動事件法》(以下簡稱本法)是針對勞資雙方因勞動關係所發生之民事紛爭，由法院進行處理時所適用的程序規範，是《民事訴訟法》的特別法，即將於明(2020)年1月1日正式施行。此一勞動訴訟新制之立法目的係為貫徹《憲法》保障國民基本人權、維護人格尊嚴及保障勞資雙方地位實質平等之精神，期能妥適、專業、迅速、有效、平

等處理勞動事件，以促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活。

眾所周知勞資爭議之訴訟耗時，實不利於經濟弱勢之勞工；新制實施後，勞工透過勞動訴訟爭取己身權益的門檻與成本降低，咸認將使勞工提高訴訟意願，甚至改變向來資方的優勢地位¹。媒體甚至預估，今(2019)

1 勞工通常顧慮訴訟曠日廢時，難以獲得即時救濟，以及各種裁判費及律師費之訴訟負擔，訴訟程序上管轄法院、舉證責任等問題，故而卻步；勞動事件法對於前述不利於勞工之訴訟障礙有所改革，像是調整管轄權規定、採取有利於勞工的裁判費計算方式，基於勞動關係特性，課以雇主舉證責任等規定。簡言之，減少勞工的訴訟障礙包括：(1) 為方便勞工起訴，規定勞工得於勞務提供地法院起訴等；(2) 減徵或暫免徵收勞工起訴、上訴及聲請強制執行之裁判費、執行費；(3) 減輕勞工舉證責任，規定雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務等。參見：劉志鵬，迎接嶄新的勞動訴訟時代，<https://www.mol.gov.tw/media/5761150/%E8%BF%8E%E6%8E%A5%E5%B6%84%E6%96%B0%E7%9A%84%E5%8B%9E%E5%8B%95%E8%A8%B4%E8%A8%9F%E6%99%82%E4%BB%A3.pdf> (最後瀏覽日期：2019年11月11日)。



年上半年勞資爭議案件總計 13,192 件，按行業別前五大勞資爭議案件排名為批發及零售業、製造業、支援服務業、住宿及餐飲業、營建工程業，預期將是未來訴訟的重點行業；因為「住宿及餐飲業」、「批發及零售業」及「支援服務業」是低薪族集中的三大產業，這些弱勢族群在新法施行之後，可能會是日後相關訴訟的主體²。

勞動事件包含之事件類型範圍廣泛，本法第 2 條³ 定義其適用對象有三：一、勞動關係當事人之權利事項爭議；二、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；三、因勞動關係所生之侵權行為爭議⁴。至於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

2. 江非凡，明年勞動事件法將上路 幾家歡樂幾家愁，2019 年 10 月 4 日，<https://udn.com/news/story/6853/4085242> (最後瀏覽日期：2019 年 11 月 7 日)。

3. 勞動事件法第 2 條：

本法所稱勞動事件，係指下列事件：

- 一、基於勞工作令、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。

4. 勞動事件法將勞動事件定義為勞資間民事上權利義務所產生的爭議，或者因勞動關係所生之侵權行為的爭議。由於勞動事件法擴大權利義務的依據，放寬對「勞工」與「雇主」的定義，加上與勞動事件相牽連的民事事件，可與勞動事件合併起訴或於訴訟中追加或反訴，以致勞動事件法的勞資爭議範圍擴大。包括企業與派遣人員間如發生就業歧視、職場性騷擾或職業安全的紛爭，即有勞動事件法之適用。依據要派契約，實質的指揮、監督、管理派遣勞工從事工作的企業，都將成為勞動事件法下的雇主。



本法所定特別程序處理之必要，非屬適用本法之勞動事件；此外，涉及工會與其會員或工會會員之間，基於《工會法》、工會章程、工會決議及其所訂相關規範所生民事上權利義務之爭議，則非屬「勞動事件」，此乃立法者有意排除之故。

檢視本法七大重點⁵之一的「強化紛爭統一解決功能」，係為利於爭點集中、提升審判效率及紛爭統一解決，參考德國法制引進團體訴訟之分階段審理模式，故與工會角色密切相關，因其立法目的即冀望「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」。經查「工會」這個用詞在本法出現 21 次、影響 11 個條文，俱皆為提升工會法律機能及訴訟權能之重要規定，例如賦予工會可以擔任勞工輔佐人的規定，係認為工會具備輔助勞工進行訴訟行為之知識與能力，而得偕同工會所選派之適當人員到場擔任輔佐人。

本文擬對於本法中與工會有關之重點條文摘要彙整，提供工會及勞工參考，以期提升工會在本法施行之後得以扮演適切、重要之角色。

5. 為建立專業、迅速、便利的勞動事件特別程序，勞動事件法的七大重點如下：一、專業的審理：設立勞動專業法庭。二、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。三、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。四、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。五、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。六、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。七、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。參見：司法院網站 <https://www.judicial.gov.tw/work/work22.asp> (最後瀏覽日期：2019 年 11 月 9 日)。

一、工會可擔任勞工輔佐人

依《民事訴訟法》第 76 條第 1 項規定，當事人經審判長或受命法官的許可，才能於期日偕同輔佐人到場協助進行訴訟⁶；所謂「輔佐人」係指「輔助」當事人或訴訟代理人為訴訟上陳述之第三人。

本法為了強化對勞工的訴訟協助，第 9 條第 1 項⁷規定工會或財團法人可以擔任勞工的輔佐人，亦即工會或財團法人若於章程所定目的範圍內，選派人員（例如工會理事長或幹部）擔任勞工之輔佐人，則勞工即可直接於期日偕同該受指派之人到場擔任輔佐人，以協助該勞工打官司並代為闡述事實，而不用先經過審判長或受命法官的許可。惟「應釋明輔佐人符合該項所定之資格」⁸，例如勞工應提出章程、選派文件或其他可即時調查之證據釋明之；未釋明者，仍須先經審判長或受命法官的許可。

此一條文係最低限度之勞工程序保障，當個別勞工之勞資爭議衍生訴訟時，有處理勞資爭議實務經驗的工會幹部，可於該勞工訴

訟期日陪同擔任輔佐人；至於勞工所選派之輔佐人，係協助勞工進行訴訟，並不以勞工所屬工會為限⁹，而且工會、財團法人及輔佐人，均不得向勞工請求報酬。故提醒建議工會應先於工會章程修訂有關工會任務之規定，增加「協助會員或勞工有關勞動事件法所定勞動事件之處理及相關事項」之任務；未來法院進行審理時，擔任輔佐人的工會幹部只要提供工會選派的證明，例如理事會的決議或是工會指派的相關公文，工會幹部擔任輔佐人之資格即無疑義。

二、工會可提出不作為訴訟

為了減少勞工的訴訟障礙，工會未來擁有提起團體訴訟之權限，其中之一是不作為訴訟，可視為工會事先介入、預防勞資紛爭之機制。依本法第 40 條第 1 項規定：「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。」亦即當雇主有侵害多數勞工利益之行為時（例如雇主片面不利益變更勞動條件），個別受損害之勞工常無力或憚於獨自訴請排除，致使多數勞工權益持續受損而無從制止；此際，勞

6. 民事訴訟法第 76 條：

當事人或訴訟代理人經審判長之許可，得於期日偕同輔佐人到場。

前項許可，審判長得隨時撤銷之。

7. 勞動事件法第 9 條：

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。

前項規定，於受命法官行準備程序時準用之。

8. 勞動事件審理細則草案第 8 條第 1 項。

9. 勞動事件審理細則草案第 8 條第 2 項。

工所屬工會得於章程所定之目的範圍內，以工會名義對侵害其多數會員¹⁰利益之雇主提起不作為之訴（惟應委任律師代理訴訟），以預防勞工權益遭受侵害。舉例而言，雇主若經勞動檢查有違法之事實，有些雇主不怕裁罰，故雖經主管機關裁罰後未必即會改正，此時工會就可考慮向法院提起不作為訴訟，針對勞檢所認定雇主違法之行為，主張雇主不得繼續進行，否則將會繼續侵害多數會員權益；一旦不作為訴訟成立的話，法院可以強制執行禁止雇主繼續作為，以防止雇主繼續為之而衍生勞資爭議。

工會提起不作為訴訟，無須個別會員之授權，係於前述雇主如有侵害多數勞工利益之行為時，工會基於保障會員之權益，可以用工會的地位向法院起訴，請求法院命令雇主不能片面變更為之而侵害會員權益。工會提起不作為訴訟，既是為了多數會員之利益，具有公益性，故可免徵收裁判費¹¹，以降低工會團體訴訟之障礙。故該條文不僅係一事先預防勞資紛爭之機制，未來也可提供工會選擇以訴訟手段處理勞資爭議之另一途徑，此有別於現行工會主要透過罷工等爭議行為作為談判籌碼之因應模式；而且工會如果可以妥當運用該條文相關規定，日後將會有效成為工會成長的力量。



三、共通基礎中間確認之訴

我國《民事訴訟法》於 2003 年修正增列特殊型態之選定當事人制度，於第 44 條之 1 第 1 項規定：「多數有共同利益之人為同一公益社團法人之社員者，於章程所定目的範圍內，得選定該法人為選定人起訴。」依此規定，工會於其章程所定目的範圍內，得被工會會員選定為之提起訴訟，工會即得為適格之原告¹²。

基此，工會依《民事訴訟法》第 44 條之 1 受選定，而為其多數會員起訴者，係本於各選定人之請求為之，故法院審理之對象包含涉及全體選定人之共通爭點（如：雇主有無違反勞動法規之行為等）及各選定人之個別爭點（如：受損害之情形、請求權已否罹於消滅時效等）。為使選定人與被告間關於

10. 勞動事件審理細則草案第 67 條第 1 項。此處所指會員係以自然人會員為限，而不包括法人會員。

11. 勞動事件法第 13 條第 2 項：工會依第四十條規定提起之訴訟，免徵裁判費。

12. 鄭傑夫，勞動訴訟，收錄於：臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，新學林，2005 年，514-515 頁。

請求或法律關係之共通基礎前提要件及早確定，本法第 41 條第 1 項明定工會於第一審言詞辯論終結前，得追加提起中間確認之訴，請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是否存在之判決，以提升審判效能，並促使當事人得根據該確認裁判結果自主解決紛爭¹³。

工會提起此項團體訴訟，因具有訴訟經濟及便利勞工行使權利之效益，為避免工會依法應預納之裁判費金額較高致無力負擔，其訴訟標的金額或價額超過新臺幣 100 萬元之部分，暫免徵收裁判費¹⁴。本法關於中間確認之訴的設計，更積極和簡化地處理工會會員或同一原因事實有共同利益之勞工的權益；因此提供工會未來在運用本法時，無論是解決不當勞動行為或提起基於會員權益之集體訴訟，提供了更有利的空間。

例如某公司以虧損為由大量解僱勞工數十人，而衍生重大勞資爭議，人數龐大的勞工決定透過司法救濟請求確認僱傭關係；為求達成紛爭一起解決之功能，本件個案勞工可以選定工會為其提起團體訴訟。以本件非法

資遣個案為例，由於本法規定一審要在 6 個月內判決，為使紛爭早日解決，工會為選定人等訴請被告（雇主）給付每位選定人被非法資遣後的按月給付工資。這時候兩造間的僱傭關係存在就是中間確認之訴，工會可對於雇主大量解僱勞工的共通基礎前提要件（雇主以企業虧損之事由解僱員工），要求予以確定，故而以公司並無虧損之事證，作為被告非法資遣的主張，而在中間確認之訴判決後（法院審理認定雇主沒有虧損之事實，判決雇主解僱違法），後續的每個選定人「按月給付工資」之訴求，資方就可以不用再打下去了，因為勝敗已定。亦即，如果法院確認企業沒有虧損，雇主敗訴可能就不會再上訴，因為違法解僱期間的工資雇主要照付，官司打得愈久付得愈多，所以會加速提前解決訴訟。

本法實施在即，然而臺灣的工會組織率低，建議工會除了應該思考如何運用本法，以減少勞工的訴訟障礙，更須提升工會在相關事項的專精能力及處理經驗，才能有效協助勞工訴訟之進行，以保障其會員之勞動權益。

13. 勞動事件法第 41 條：

工會依民事訴訟法第四十四條之一第一項為選定之會員起訴，被選定人得於第一審言詞辯論終結前為訴之追加，並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是否存在之判決。（第 1 項）關於前項追加之訴，法院應先為辯論及裁判；原訴訟程序於前項追加之訴裁判確定以前，得裁定停止。（第 2 項）

勞動事件法第 41 條之立法理由參見：司法院網站，勞動事件法逐條說明，file:///C:/Users/user/Downloads/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E4%BA%8B%E4%BB%B6%E6%B3%951071205%20(2).PDF（最後瀏覽日期：2019 年 11 月 12 日）。

14. 勞動事件法第 13 條第 1 項：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。