

因應勞動事件法 - 從企業及人力資源 面向談起

睿哲管理顧問有限公司總經理 周昌湘



壹、前言

將於明(109)年1月1日正式施行的勞動事件法，定位上雖然屬於民事訴訟法的特別法(為程序法性質，非如勞動基準法等之實體法)，似乎並不直接規範具體勞動權利義務關係。但因為該法打破勞資爭議程序處理上，先天不對等的狀態(例如：耗費時日、舉證責任等)，賦予勞方迅速有效爭取權益的利器，對長期勞資關係衝突對立、信任關係薄弱、規章制度不健全，甚至管理技巧能

力不足的企業組織，將是重大風險的開始，不得不謹慎面對因應。

人力資源部門在企業內主要負責人事制度建立、和諧勞資關係維繫的專業單位。當發生勞資爭議案時，實務上，一般都是由人力資源主管代表公司處理(例如：人資或內部法務人員負責調解程序，而進入訴訟程序後才委任律師處理)，因此作為企業經營者重



要專業諮詢的關鍵角色，應該結合人力資源管理及勞動法律規範，從預防作業開始到現況危機處理、到安撫重建結束，保障勞資雙方權益，圓滿完成任務。

為此，筆者從人力資源管理面向，撰寫本文，期盼能對此次勞動事件法實施，在企業規劃準備上的有所助益，敬請各界先進不吝指教。

貳、企業應法遵經營

公司法第1條第2項：「公司經營業務，應遵守法令及商業倫理規範，得採行增進公共利益之行為，以善盡其社會責任。」即闡明企業必須建立「法遵管理」觀念、制度體系。

在探討勞動事件法的影響和因應之前，其實如何設計合法規章制度、管理作業流程，避免勞資爭議發生，才是治本之道。而這都是根源於公司的組織文化（就是經營者認知意識），如果經營者是常被戲稱的「慣老

闆、惡雇主」（註：「慣」的意思：就是沒有按照「約定」與「法規」來做），例如：一般民營企業老闆掌握大權，追求利潤、計較成本，因此對於依法應負擔的費用，大多抱著僥倖逃避的心態。除非，真正被罰、破財，損失慘重後，才有可能覺悟自新。如果是因為不諳或誤解法令，缺乏或疏忽管理能力，只要願意遵守法令，仍然可以避免爭議訴訟。（例如：缺乏專業人資人員的中小企業）。另外就是企業經營的現實的需求考量，與現行法令窒礙難行，造成違法事項，（例如：平臺經濟下的外送員工身分認定）。所以筆者認為，對企業而言，勞動事件法的規定其實也不是嚴刑峻罰，只是要讓勞動法規範更加落實執行而已。

根據筆者多年協助客戶處理勞資爭議調解的經驗，實務上，絕大多數都是資方已經發生明顯違法的事實，當然也有勞方誤解法令感情訴求的情況。而在行政體系下的調解，通常調解委員（一般較偏袒弱勢勞方）都是以「喬」事情的方式，軟硬兼施的要求資方

「就範」，重點放在金額數字的多寡罷了。

因此，願意遵照勞動法令的公司，其實不必太擔心「勞動事件法」。只要人事制度合法合規，寬待關懷員工，建立友善職場，一定可以輕鬆面對法令衝擊的。但是新法環境下，仍有企業、人資管理者應該關注的「新焦點」，以下筆者以法條內容分析及人資管理實務分別說明。

參、法條分析

一、勞動事件範圍擴大

一般違反勞動法令的爭議事件發生，可能會產生 3 種處罰後果（見表一），而勞動事件法（以下簡稱本法）屬於民事訴訟程序法。（註：因勞動檢查而受裁罰的案件，不服處分者屬於行政爭訟程序，並非勞動事件法處理範圍）

在本法第 2 條適用對象，有下列擴大範圍：

（一）勞資會議決議

勞資會議決議，應由企業分送工會及有關

部門辦理，在誠實信用原則下履行決議，如有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會議復議。（勞資會議實施辦法第 22 條參照）未來，如果企業拒絕履行，本法可以為救濟，人資部門為勞資會議行政業務執行單位，必須注意控管。

（二）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。（本法第 2 條立法理由參照）。實務上常見，企業在招募面談時，會提到多年來公司年終獎金都是給幾個月、外派返任會有升遷加薪機會等情形，未來如果產生爭議，是否會納入，值得後續觀察。

（三）其他因勞動關係所生之侵權行為爭議

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（本法第 2 條立法理由參照）。因此未來勞資雙方之外的第三人，也可能進入本法程序辦理，值得關注。例如：貨運公司的司機撞傷行人、工會罷工造成旅客不便要求損害賠償。

表一、一般違反勞動法令的爭議事件發生 可能會產生 3 種處罰後果

處罰種類	法令實務見解	風險評估	參考條文
行政	政府主管機關、企業	訴願、再訴願、行政訴訟、裁決	勞動基準法第 78、79 條
民事	勞工、企業	協調、行政（鄉鎮市、勞工局、委外機構）調解、仲裁、勞動調解、訴訟	勞動基準法第 56 條職業災害補償
刑事	檢察官、法官、企業、行為人	起訴、訴訟	勞動基準法第 75 條 ~77 條

資料來源：作者自行繪製。

二、雇主責任風險加重

由於本法放寬對「勞工」與「雇主」的定義，與原先勞動基準法定義不同（本法第3條參照），企業要特別注意。例如：透過網路平臺接单送貨的人員、應徵求職者、要派公司、實施建教合作公司等。另外「工會提起不作為之訴」的新規定（本法第40條參照），增加了各類型工會（不限於企業工會）的展現實力機會，只要有兩人（含）以上會員是企業員工，便可以由工會委任律師代理訴訟，對侵害會員利益的雇主，提起不作為之訴。（該條立法理由參照）同時，本法也賦予工會提出「團體訴訟」的權利（本法第41、42、45條參照），提高未來成立發展的誘因及動力，無論目前有无工會組織的企業均須注意。

三、雇主訴訟成本增加

本法基於「保障勞資雙方地位實質平等之精神，期能迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件」（本法第1條參照）的立法目的。在「法院管轄」（本法第5、6、7條參照）、「替代履行的補償金給付」（本法第33條第1項參照）、「文書提出義務」（本法第35條參照）、「違反證物提出命令」（本法第36條參照）、「舉證責任轉換推定」（本法第37、38條參照）等規定下，企業將增加替代補償金、在交通住宿、收集保管文件證物等費用支出。

四、企業管理威信被破壞

企業建立設計人資管理制度、執行指揮命



令行為，是組織紀律威信的表徵，過去被視為不容挑戰懷疑的堅強堡壘，可惜未來在本法保護弱勢勞工、追求公平正義的大旗下，將發生破壞動搖、土崩瓦解的嚴重危機。

（一）證據契約無拘束力

為避免雇主濫用優勢的經濟地位，與勞工以定型化契約方式，訂立對勞工不利而顯失公平的證據契約（民事訴訟法第376-1條參照，指於保全證據程序期日到場之兩造，就訴訟標的、事實、證據或其他事項成立協議），例如：明定是否為延長工作時間，由雇主單方決定之。因為勞工可不受拘束，證據契約形同具文。（本法第33條第2項參照）

（二）金錢給付訴訟進行中，要先支付部分金額

在有關「請求給付工資」、「職業災害補償或賠償」、「退休金或資遣費」的訴訟事件，法院於審理中如發現勞工有因訴訟進行而造成生計上重大困難的情形，有關明義

務，提醒勞工聲請讓雇主先支付一定金額的處分。（本法第 48 條參照）

（三）被解僱員工可以聲請繼續僱用、給付工資

目前在「確認僱傭關係存在」訴訟進行中，被解僱員工必須離開企業，自謀生活。現在本法規定，如果法院認勞工有相當程度的勝訴可能性（例如：未達業務緊縮情形，終止勞動契約理由不合法），且雇主繼續僱用非顯有重大困難（例如：組織部門已不存在）時，該被解僱員工可以依保全程序為暫時權利保護，再回到公司上班，形成尷尬場面。如果有提供勞務事實，就算之後勞方敗訴，不需返還已領工資。（本法第 49 條參照）

（四）被調動職務員工可以聲請依原工作或兩造同意工作內容繼續被僱用

目前企業調動員工後，員工如果不願接受，只能先去新職務報到（避免因曠職 3 日

解僱）然後再進行爭議行為。現在本法規定，如果法院認為雇主調動行為有違法或違反契約之虞（例如：調動後職級、薪資下降，違反勞動基準法第 10 條之 1 規定），且雇主依勞工原職繼續僱用又非顯有重大困難（例如：組織部門已不存在）時，可以依勞工聲請為暫時權利保護，重新返回原職務（工作地點），將破壞人力調度配置工作，造成業務管理困難。

肆、人力資源管理實務因應

一、協助建立守法的企業文化

企業經營管理源於組織文化、價值觀、經營者意志想法、內外部環境變化等主客觀因素。筆者多年對臺灣勞資關係實務觀察，可以說，固然有公平和諧、關懷尊重勞工的優良企業，但也不乏缺乏信賴互動、違法強勢對立的無良企業。而最關鍵人物，就是公司老闆（其實他就是人力資源最高負責人）。



其實，遵守法律是大家都知道的常識，問題是企業經營者，如果有大家長意識（員工就要乖巧聽話）、僥倖心態（反正又不一定被逮到）、現實需求考量（利潤低付不出高成本）、長年形成習慣行為（主管工時採用責任制）等情形，才會徘徊在守法或違法之間。

根據媒體報導，勞動部已經宣示將進行跨部會合作，若企業有重大勞動違規紀錄，將影響行政優惠申請權利，例如外勞申請、上市櫃審查、競賽評比等。甚至有可能不能參加公辦的招募活動。

人資管理者應該扮演正確法遵觀念的宣傳溝通、輔導諮詢者，藉由此次「勞動事件法」實施的機會，提供專業分析建議，提醒企業經營決策者，修正固有錯誤思維，支持企業制度辦法、習慣陋規、作法流程的改善。

二、維護企業良好勞資關係

本法實施後，將改變現有的企業勞資關係環境。

一方面，從法令條文中企業將產生：有形的金錢成本及無形的舉證責任、人資管理及訴訟時間等成本。其實，企業在勞動調解程序時，由調解委員會的曉諭闡明行為，便可預測出「風向」狀態，進而判斷此次爭議訴訟的勝算機率，避免無謂的纏訟。

另一方面，確認日常勞資關係經營及內部

處理機制的重要性：除了目前尚未普及的企業工會外，其實勞資會議、職工退休金管理委員會、職工福利委員會、性騷擾調查委員會、職業安全衛生委員會等現有企業內部勞資互動溝通平臺，早已存在。人資管理者應該依法妥善運用，建立互信互賴關係，降低誤解矛盾，讓衝突爭議早日化解於無形。

如果真的發生勞資爭議，也應該優先透過「內部申訴」制度（勞動基準法第70條第11款、第74條第1項，勞動檢查法第32條，職業安全衛生法第39條第1項，性別工作平等法第13條第1項等參照）處理，而非進行「外部檢舉告發」、「調解訴訟」。人資管理者應該依法對該制度的組織分工、人員配置、程序流程等做適當設計規劃。並進行員工溝通宣導，具體成效宣傳。讓員工對企業的任何不滿抱怨或不法、誤解事件能夠有一定的管道與流程反應及說明處理，家醜不必外揚，減少勞動爭議擴大。

三、執行人力資源管理作業

（一）風險評估預防工作

本法規範屬於調解訴訟程序為主，企業因應最佳方案就是遵守法令規定，避免發生勞資爭議，排除本法的適用。

筆者在輔導講課時，常奉勸企業經營者應該專注在業務、技術和管理，創造組織永續發展，方為正道。不應該為了節省小錢（例如：勞、健保投保薪資以多報少），形成巨大違法風險，煩惱擔心員工檢舉爭議、勞動檢

查受罰。未來企業如果勞動調解、訴訟案件量多繁重，人資人員疲於奔命、心力交瘁，挫折受辱，可能出現「大逃亡」、「找嗶人」的窘境。

建議人資人員，可以按照勞動部公布的「勞動檢查」事項、勞動事件法舉證責任的要求，檢視所有公司現行的規章辦法、表單表格、實務作業流程、部門管理者執行方式，過去發生過的案例改善狀況等狀況。製作一份風險評估報告（包含所有違法之虞的內容），提供企業決策者參考。

尤其對於終止勞動契約、職務調動行為，應先確定事由是否在程序、事實上合法？是否有足夠的證據證明？如果企業無法提出完整或有效的證據，法院認為員工勝訴希望濃厚，將增加負擔給付、回復原狀的管理成本。

（二）進行相關制度、契約規則修正

如果未來要在勞動調解訴訟中能夠據理力爭，建議依照主管機關解釋令、最高（行政）法院判決的意見轉化為勞動契約、工作規則、人事辦法的條款及內部訓練教材內容，

強化人資管理正當合法性。例如：工作規則中有關「非延長工時」定義為：本公司為有效維護員工身心健康，員工應於約定之下班時間 15 分鐘內即離開工作場所；公司基於經營管理權責，有權檢核員工必要之延長工作合理性，故延長工時的認定非以員工自提的工作紀錄為憑，應經直屬主管事前要求或經申請核准始可確認。未經前述程序，即為公司拒絕員工繼續提供勞務，乃員工個人因素留滯工作場。本公司將在該工時紀錄上記載說明，經員工確認。

（三）重視勞動爭議證據管理

為因應本法舉證倒置規定，必須妥善準備、保管依法令應備置的文書，例如：勞工名冊、出勤紀錄和工資清冊等。但是要注意不可以提供造假資料。實務上曾發生公司將員工上下班打卡紀錄更改的造假行為，甚至有人事系統業者提供能（自動）竄改出勤紀錄的功能，建議企業及人資人員切勿以身觸法，得不償失。

（四）加強部門主管管理能力

筆者認為部門主管是第一線的人力資源主

表二、企業人事規章風險評估表（範例）

現行規定	法令實務見解	風險評估
勞動契約第 10 條： 「乙方勞工每次受領甲方公司發給之制服後，繼續工作未滿 6 個月而有終止契約情形者（不論其原因為何），其應負擔制服成本，甲方公司並得自發給之各項報酬中扣抵之。」	勞動基準法第 22 條第 2 項、勞委會 89 年 10 月 16 日臺勞資二字第 0043550 號函釋、最高行政法院 108 年度裁字第 1263 號裁定	勞動基準法第 79 條處新臺幣 2 萬元以上 1 百萬元以下罰鍰規定顯失公平，條款無效

資料來源：作者自行繪製。



管。企業勞動爭議、違法作業的發生，其原因大都來自管理者對勞動法令的錯誤認知、及員工管理、溝通輔導不足所致。

人資人員應該在新進管理人員的訓練計畫中安排對應的課程，例如：「部門主管應知的勞動法令」、「員工輔導溝通技巧」等課程。教材內容可以運用社會新聞案件、同行業所發生的案例、公司內部發生的案例來吸引注意。甚至針對特殊問題（例如：業務人員在外工作時間認定）召集相關部門進行溝通研討、交流分享。

(五) 運用系統軟體功能

本法實施後，對人資管理作業增加不少繁瑣複雜度，不過很多中小企業仍以人工方式進行管理作業，除了費時費工外，如要保留

龐大的紙本資料，留下過程數據、確認文件真實性等事項，將形成極大負擔。建議利用科技工具，以簡御繁，例如：線上出勤打卡、異常刷卡檢核、工資非工資列表等功能。

伍、結語

筆者並不希望本法實施後，由於：勞方提告成本降低、企業舉證責任加重，法院強制調解等規定，讓勞動爭議訴訟成為企業經營的「惡夢」。誠摯盼望企業經營者能做好風險評估，在能力所及下儘量遵守法令。勞方也不應見獵心喜，蓄意刁難。畢竟調解本身就一種讓步妥協行為，勞資關係就像跳探戈一樣，有進有退，順勢流暢。如果企業遵守法令勞資和諧，根本用不到本法規範，那該是多美好的一刻啊！