

# 勞動事件法重要立法內容

尚詒法律事務所律師

法律扶助基金會勞工專科律師 吳俊達



「勞動事件法」(下稱本法)將於民國109年1月1日正式實施。未來本法之解釋及運用，對於從事勞資關係及勞資爭議處理工作者，乃需要費心瞭解之重大議題。本文針對立法全貌介紹，期能引領讀者瞭解制度重點所在。

## 壹、為什麼要有勞動事件法？

本法作為民事訴訟法之特別法，乃立法者考量現行勞動訴訟特殊性，基於保障弱勢勞動者政策而制定。詳言之，在勞資關係存續中，乃至於勞資爭議發生及處理過程中，常見勞方遭遇下列各個面向「結構性不對等」的情況：

首先是「實體權利義務不對等」，包括：勞動契約幾乎由雇主片面制訂，勞工根本毫無置喙、議約或修改餘地。當雇主恣意修改工作規則、勞動條件，勞工僅能被動接受或隱忍。雇主對勞工的指揮監督無所不在，勞工必須承受相當工作強度及壓力。法律對於勞工權益之保障不足，以「勞動基準法」(下稱勞基法)為核心的實體勞動法律體制，無法有效解決勞工在職場上遭遇的各類具體法律問題，造成雇主動輒遊走法律邊緣或灰色模糊地帶。甚至，即使法律已經明確規定，或勞動部已有明確解釋函釋，仍常見雇主無視勞動法令要求。



其次，當勞工想爭取勞動契約或法律規定之基本權益時，仍然將遭遇「爭議協商地位不對等」。例如，勞工經常必須先長期隱忍職場上的剝削及壓迫，方能蒐集足夠的資方違法事證。除非有強大的工會組織作為後盾，否則勞工個別的議約及協商能力嚴重不足，無法對資方形成合理協商的壓力。相較雇主有資力聘請專業法律、人資或企管等顧問，提供法律及人事管理、紛爭處理上的各種建議，每日為生計疲於奔命而過勞的基層勞工，根本無暇充實勞動權益之專業知識，導致在法律觀念上嚴重不足或易受資方誤導。面對資方屢見不鮮的違法，勞動主管機關受限人力，也無法提供勞工爭取法律權益上的強力支援。

再者，當「勞資對等協商」淪為口號，勞工必須透過正式訴訟程序尋求救濟時，依然必須面對「訴訟經濟條件不對等」之困境，包括：勞工通常必須扮演訴訟上原告之角色，必須先承擔發動訴訟的成本，如訴訟費用、律師費，這對因為勞資爭議已經失去工作的

勞工，顯然是一大障礙。雇主設有人資、法務，或有資力聘請律師，面對單槍匹馬的勞工。訴訟經常纏訟多年，造成勞工在金錢支出及精神折磨上，更加不堪負荷。而勞工歷經多年纏訟結果，亦未必能真正實現正義，因為勝訴可能僅是乙紙債權憑證。

此外，勞工更經常遭遇「證據偏在掌控不對等」的嚴重問題。例如，雇主的龐大組織分工，在結構上發生證據切割的效果，涉及雇主違約、違法的事實及證據，經常是跨越雇主內部不同部門執掌，加上雇主幾乎嚴格管控內部資料外洩，導致勞工在蒐證上步步卡關。而勞工經常欠缺第一時間即時蒐集雇主違約、違法事實及證據之「蒐證意識」。甚至，常見勞資爭議爆發第一時間，資方不會給勞方準備及反應時間，違論先尋求專業法律上及蒐證方向上之具體建議。勞工每每需要借助主管、部屬或同事以人證方式，出庭為自己發聲，但雇主對於上述證人都有實質控制力量，導致證人通常難以期待。

## 貳、勞動事件法有什麼特色？

為有效解決前述不對等，使勞動權益可具體實現，且爭議解決方案可貼近雙贏，遂有本法的誕生，期能迅速、妥適、專業、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（見本法第1條）。本法概分為總則、勞動調解程序、訴訟程序、保全程序、附則共5章計53條，內容由下列七大重點組成。

### 一、本法特別擴大勞動事件的範圍

本法第2條規定採取擴張「勞動事件」的概念，包括：(1)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，例如：試用期、解僱、調職、懲戒、積欠工資、加班費、獎金、資遣、退休、違約金、訓練費、違反團協、職場霸凌、工作規則變更或勞資會議決議效力、勞動派遣等傳統勞動訴訟之類型。

另外，(2)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；(3)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，例如：性騷擾、性別工作平等法第7條、就業服務法第5條、隱私權、個資、營業秘密、商業間諜、兼業禁止、競業禁止、罷工、工會言論等等傳統勞動訴訟以外的爭議類型，亦屬勞動事件。

關於「有無本法之適用」，這邊要特別說明供讀者瞭解的是：勞基法是「實體法」，而本法是「程序法」。因此，本法第2條關於「勞動事件」的定義，本法第3條關於「勞工」及「雇主」的定義，都是「程序法」角度的定義。這些定義的目的是，立法者為了要讓「訴訟案件爭議能夠適用本法各條規定

# 勞動事件法 7 大重點特色

- 01 → 特別擴大勞動事件範圍
- 02 → 大幅提升工會法律機能及訴訟權能
- 03 → 全面降低勞工訴訟成本及障礙
- 04 → 落實兼顧訴訟中勞工之生計保障
- 05 → 調解及訴訟程序特別要求迅速
- 06 → 拉近勞資專業資源之差距
- 07 → 強化課予雇主舉證責任



來解決」，這樣一個功能性考量、目標之達成，所特別定義出來的「程序性」概念。「案件有沒有本法之適用」、「案件是否根據本法進行調解、訴訟或保全程序」，都和「案件涉及的實體法律關係是否適用勞基法」、「案件中當事人的契約關係是否適用勞基法」，兩者完全脫勾，沒有必然關係。

本法立法者有意擴張「勞動事件」的概念及範圍，而這樣的設計，正是為有助於本法第4條、第16～31條（關於調解程序）、第32～45條（關於訴訟程序）及第46～50條（關於保全程序）等規定，所共同形成的「調解及專業法庭功能」更加能夠擴大適用於「最廣義下的所有勞動關係爭議」。換言之，本法第2條的基本法理是：儘可能『擴大』本條「勞動事件」的範圍，以有效落實第1條的立法目的。

基於以上說明、對本法「程序功能性」的理解，未來我們在決定「案件應不應該適用本法」的判斷上，必須注意以下幾點：

(一)「案件」是否符合本法第2條定義的「勞動事件」，是根據「原告」、「聲請人」這方的「主張事實」，在「形式上」是否符合本法第2條第1項規定的「三款情形」之一，作為判斷標準。只要原告（聲請人）主張「案件原因事實、爭議事實，構成了三款中任一情況」，形式上就符合了「要適用本法進行後續相關程序」的「勞動事件」。

(二)案件中的被告、相對人，可能會抗辯、爭執「契約關係的定性」、「契約內容的定性」、「實體法律關係存否」、「侵權行為存否」等等，但被告、相對人抗辯的理由，均不會影響「案件是否適用本法」之判斷。

(三)舉例來說，雖然被告爭執、答辯說：「雙方的契約關係，根本不是勞動契約，而是委任契約或承攬契約」，但針對這樣的被告說法，法院在判斷「案件是否適用本法」時，完全無須加以考慮。因此，即使法院『初步』檢視雙方契約內容，認為被告抗辯『可能極有道理』、『雙方契約偏向構成委任契約』，法院仍然必須依據本法規定的調解程序、訴訟程序，進行案件的後續處理，不可以將案件排除適用本法，或將案件回歸「民事訴訟法」去處理。

(四)決定「案件是否適用本法」，法院不考慮「最後實質認定的實體法律關係」。在案件依據本法規定的「調解程序」、「訴訟程序」，進行之後，因為經過了詳盡的爭點整理、證據調查，最後法院（法官）邁入結案階段，法院在心證上認為：「案件中的實體法律關係，根本沒有勞基法之適用」、「案件中當事人的契約內容，根本不是勞動契約，而是委任契約或承攬契約」，此時，法院只需要援引「勞基法以外的其他法律規定」，作為案件當事人實體法律關係、

各項爭點的「判斷依據」即可。例如：即使法院最後審理結果，認定「案件排除勞基法的適用」、「原告根據勞基法第 59 條請求職災補償，並無理由」，法院先前根據本法規定業已進行的一切程序，程序上並無任何瑕疵或違法，法院只需要作出實體上「駁回原告請求」的實體判決即可。

根據以上說明，我們可以知道，非典型勞動契約關係，例如：部分工時者、定期勞動契約、派遣勞動關係、電傳勞動）、加盟契約、演藝經紀契約等衍生的爭議，都可以根據原告、聲請人的主張，因為原告、聲請人方主張「實質上是勞動契約關係」，而被涵蓋在本法「勞動事件」的概念下，進而可以適用本法的相關程序。另外，目前實務上常見「規避勞基法適用」的契約類型，例如：自然人承攬、假派遣、加盟、演藝經紀等，依原告、聲請人主張，也可以被涵蓋在「勞動事件」的概念下，並可以適用本法。

此外，在招募過程發生的性騷擾爭議，主張遭受性騷擾的求職者，對於疑似進行性騷擾行為的招募人資主管、公司，提出民事侵權行為連帶損害賠償訴訟。因為符合本法第 3 條關於「求職者列入勞工」、「招募者列入雇主」之規定，所以這個求職過程的糾紛，也可以依照本法來進行後續的爭議處理，包括可以適用本法特別規定的調解程序。此時，雖然在招募、面試階段，根本還沒確定僱用，法律上勞動契約關係還沒成立，但這

個過程發生的性騷擾爭議，仍然構成本法的「勞動事件」，而可由勞動法庭依循本法規定之「調解程序」來處理當事人間爭議。

## 二、大幅提升工會法律機能及訴訟權能

本法第 40 條肯認工會可提出不作為訴訟，賦予工會事先介入、預防勞資紛爭。又依第 9 條，工會可擔任個案訴訟中勞工之輔佐人，有助未委任律師勞工之訴訟權保障。

對於具有集團性的勞資爭議事件，如過去發生的「關廠工人案」、「華隆工人案」、「復興航空倒閉大量資遣案」等具有「集團性」之類似勞資爭議，未來如再發生，本法第 41、42、45 條賦予工會可提出「團體訴訟」之權能，進而利用本法建置的「調解及專業法庭」一次解決集團性爭議。同時，為了降低工會提出團體訴訟之障礙，增加工會協助勞工起訴的誘因，本法第 13 條特別規定團體訴訟暫免或免收裁判費。

前述條文規定「工會」，並不限於企業工會。資方或須理解：未來產業工會、職業工會的法律角色將大幅提升。職業工會除可合法發動罷工，更能依據本法與雇主直接進行法律戰。因此，向來透過掌控企業工會，以抑制企業內勞工爭取勞權的思維，必須適當調整。正面處理工會的合理協商要求，其「維穩成本」可能會低於不斷應付工會發動法律戰的耗費。雇主何妨與「自主性工會」進行實質協商，將工會的合理監督，視為消弭經營弊病的陽光，以提升企業治理水平，並促



進企業經營穩定。

定，勞工得選擇不受該契約條款之拘束。

### 三、全面降低勞工訴訟成本及障礙

因應我國普遍存在國際化企業，進行全球化勞務派遣之現實狀態，基於「便利勞工法庭」原則，本法第5條規定：『勞務提供地』或被告（雇主）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；且國際勞動事件之審判管轄問題，即使勞動契約中有不利勞工之約定，如約定必須由中國、美國法院審判，勞工亦得選擇不受該契約條款之拘束。

在便利勞工訴訟的原則下，本法第6條規定：「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。」另第7條規定，關於管轄法院，勞動契約中有不利勞工之顯失公平約

為了減輕勞工、工會之訴訟障礙，本法第11條針對定期給付涉訟之訴訟標的價額之計算，本法12、13、14條分別針對確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟、工會提出團體訴訟或不作為訴訟、提收入戶勞工及職災勞工提出之訴訟，分別規定減輕裁判及執行費。另加上目前勞動部、縣市政府勞動局輔助勞工律師費的機制，將大幅降低現行勞工提起訴訟的成本。

關此，資方向來倚仗高訴訟成本來抑制勞工起訴的想法，亦需要改變。當勞動訴訟的程序障礙、訴訟成本大幅降低，關於爭議個案，在專業律師分析下，若雇主評估較站不住腳，似應改採企業內協商、訴訟前調解，以免在付出法律賠償外，還須承擔勞檢裁罰，更可能因媒體大幅報導損害企業及經營者形象。

#### 四、落實兼顧訴訟中勞工之生計保障

考量勞工在訴訟過程之生計維持，避免勞工因欠缺經濟收入而放棄訴訟，本法第 46 ~ 50 條關於假扣押、假處分、定暫時狀態假處分等規定，修正了民訴法保全程序的基本架構。

在現行勞動訴訟，勞工聲請保全處分，經常因難以釋明民訴法要求的「保全必要性」，而遭法院駁回聲請。為此，本法第 49 條第 1 項針對「確認僱傭關係存在的保全程序」特別規定：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，得依勞工聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。本法第 46 條第 2 項針對「涉及不當勞動行為裁決的保全程序」特別規定：勞工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。以上規定均為減輕勞工的釋明責任。

應予注意者，本條規定勞工僅須釋明「勞工有勝訴之望」，而無須釋明「勞工顯有勝訴之望」。因此，如果雇主終止權行使明顯無效，包括：依可知之事實明確違反法律規定（如：超過勞基法第 12 條第 2 項規定 30 日除斥期間、違反勞基法第 13 條職災醫療期間禁止終止規定、違反性別平等工作法 11 條第 2 項禁止懷孕解雇），或其他終止權行使明顯權利濫用、恣意解僱之情況，應可認為已達釋明「勞工顯有勝訴之望」之程度，故當已釋明「勞工有勝訴之望」。

又，本條雇主繼續僱用非顯有重大困難，應考量、權衡：「雇主有無不繼續僱用勞工之重大利益」（前者）及「勞工有受繼續僱用之重大利益」（後者）。關於前者之雇主重大利益，例如：勞資雙方共同的信任基礎、契約基礎已完全消滅；雇主營業上缺少訂單，無繼續僱用勞工可能；基於營業秘密保護，或勞工觸犯刑事犯罪、其他持續在職將重大危害雇主之具體情事。關於後者之勞工重大利益，則如：涉及勞工職業資格或專業證照之確保、專業知識或技能之維護。

另本法第 48 條規定「法院闡明義務」，即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。

為了減輕勞工提供擔保金的負擔，本法第 47 條規定：供擔保金額之上限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 72 條第 1 項及第 3 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。如勞工能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。

若勞工遭到雇主不當調動，本法第 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



## 落實兼顧訴訟中 勞工之生計保障

### 調解及訴訟程序 特別要求迅速



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。

為使勞工獲得即時有效的權利保護，本法第 44 條特別規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應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。」未來假執行職權宣告，不再限於民訴法規定「給付金額 50 萬元以下，或 1 年以下僱傭契約關係」的情況。

此外，為兼顧工會提出團體訴訟時「暫時權利保護需求」，本法第 47 條第 3 項規定：依民事訴訟法第 44 條之 1 或本法第 42 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，亦得減輕或免除擔保金。

當勞工之生計保障需求已能兼顧，勞工提出訴訟可能性勢必大幅提高。因此，倘經由案情分析，雇主敗訴可能性較高，或法律上雇主較為理虧，雇主似應考慮放棄「訴訟打到底」，改採「協商減少損失」的紛爭處理策略。

### 五、調解及訴訟程序特別要求迅速

在勞工生計維持需求下，本法不論是調解程序、訴訟程序，均要求快、狠、準。

本法第 16、17、18、22 條採取強制調解。本法第 8、23、24 條更具體要求「當事人及法院協力促進調解進行」，尤其調解程序以 3 個月內進行 3 次終結為原則。為了促進調解成立機會，本法第 19 條規定相牽連事件可合併調解，第 26、27、28、29、31 條關於勞動調解委員會提出調解建議、擬制調解成立、由調解法官續行訴訟，以及第 30、25 條關於鼓勵暢所欲言、友善調解環境等規定，都是為了盡可能避免調解破局所設。

調解不成後的訴訟程序，仍採取集中審理，此所以本法第 8、32 條亦要求當事人及法院協力促進訴訟進行，法院以一次期日辯



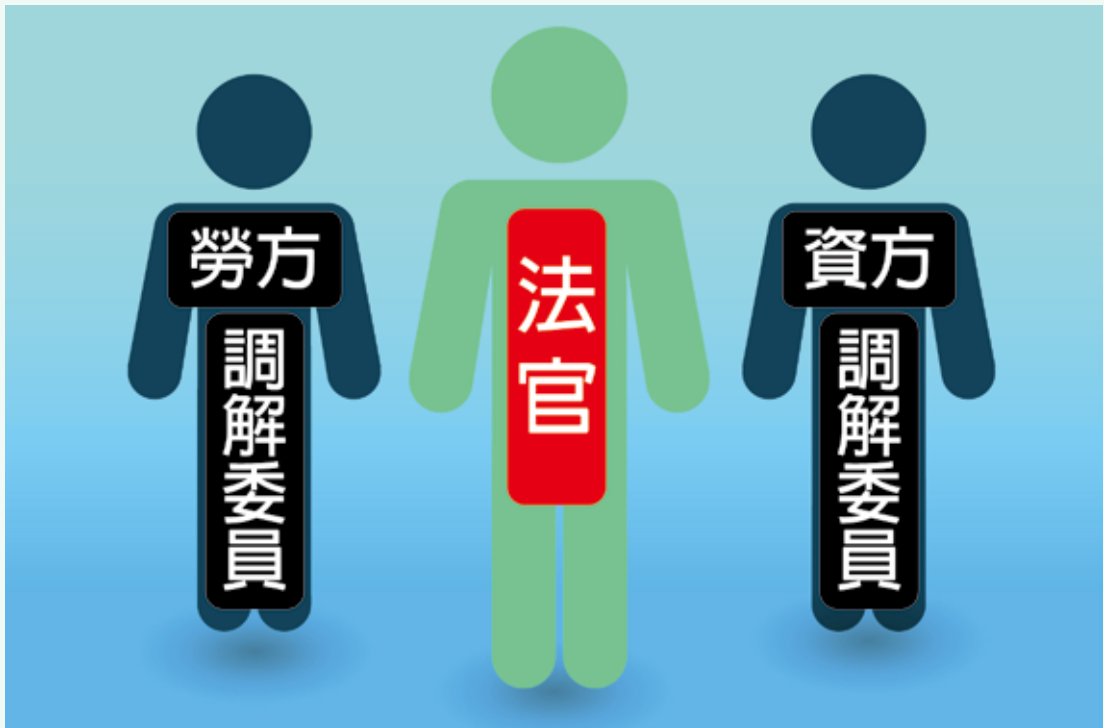
論終結為原則，第一審應於6個月內審結。因此，本法第34條進一步規定：「法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案。」

未來依本法進行的司法調解，與目前各地勞動局進行的行政調解，顯然存有以下功能差異，而讀者應予注意：

- (一) 在本法架構下，未來「勞動事件」（見本法第2條），原則上都會依循本法規定的「調解程序」（例外見本法第16條），由1名法官、2名勞動調解委員3人組成的「勞動調解委員會」來進行調解（見本法第21條）。
- (二) 本法進行的「調解程序」，其特色為333原則，除了由3名調解人合議進行「調解程序」外，另以「3個月內」進行「3次調解期日」終結案件的「調解程序」為原則。此一333原則，乃本法第1條揭示「迅速、妥適、專業、有效、平等」法理基礎的具體展現。
- (三) 目前由各地政府勞動局、勞工局主辦，或社會處兼辦的「行政調解」，固設有由調解人、指派調解委員調查事實之規定（見勞資爭議處理法第12條第3項、第16條第1項），且針對拒絕配合調查之情況亦有行政罰鍰規定（見勞資

爭議處理法第63條第2項），然實務上受限於調解委員之人力、時間，上述規定鮮少使用。凡此長期運作之結果，造成「行政調解」容易流於形式，淪為「觀念勸導」、「單純溝通」的對話平臺，加上「調解委員意見」更僅具「建議參考性質」，毫無任何「實質影響當事人勞資爭議解決方向」的法律效力，更使得「調解成立與否」幾乎完全取決於資方的良心、雙方的讓步空間與協商誠意，導致「促進調解成立」的功能大打折扣、不足。

- (四) 在本法「司法調解」實施之後，現行「行政調解」的功能不足，則相當程度上因為前述說明的嶄新設計（見本法第24條第2項、第3項），而有所填補。換言之，根據本法規定，在本法「司法調解」不成立之後，勞動事件仍會繼續進行的「訴訟程序」，將由「參與勞動調解委員會的法官」直接進行審判（見本法第29條第5項）；且「法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件，由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。」（見本法第34條第1項）。因此，本法「司法調解」過程中的事實及證據調查、爭點整理及建議調解方案，在接續進行的「訴訟程序」中，顯然將在心理上持續影響「承審法官」的心證形成。
- (五) 此一調解程序中「事實釐清、證據調



查、爭點整理（協議簡化爭點）、建議方案」直接轉化成「訴訟資料」的「無縫對接」法律設計，更使當事人、律師在未來面對本法「司法調解」時，不能再如目前面對「行政調解」時的一般處理態度。日後本法正式施行，勞資雙方當事人、委任律師，都必須採取更為嚴肅、積極、盡力的參與程序、事證迅速提出方式，以避免在「司法調解」階段「喪失先機」，甚至招致「調解暨承審法官」對自己主觀印象不佳，甚至已形成不利、難以動搖之心證判斷，進而遭受「敗訴判決」。

(六) 以上「當事人」負有「促進調解進行迅速、有效進行」之程序義務，及「調解

委員會」應依職權「迅速釐清事實、整理爭點、調查證據，並適時曉諭當事人訴訟可能結果（勝敗風險）」的模式、特殊設計，乃本法「調解程序」（下稱司法調解）完全迥異於目前「勞資爭議處理法」第9條至第24條「調解程序」（下稱行政調解）的嶄新設計。

## 六、拉近勞資專業資源之差距

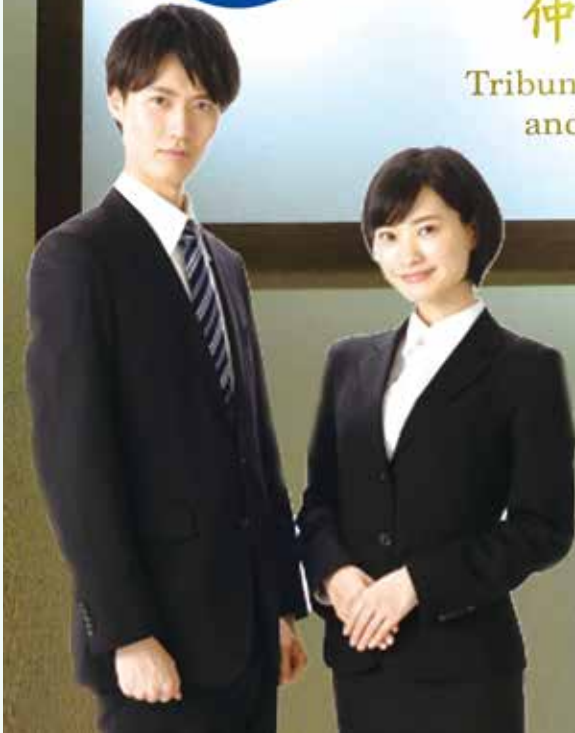
為協助法院更貼近理解勞動事件之實務情境，提升法官對於勞動事件涉及經驗法則、論理法則的瞭解，並強化其同理心及勞資不對等之情境感受力，本法規定組成「勞動調解委員會」，由專門知識經驗委員協助法官進行調解程序。



# 勞動部

## 不當勞動行為裁決委員會 仲裁委員會

Tribunal for Unfair Labor Practice  
and Arbitration Committee,  
Ministry of Labor



關此，本法第 20、21 條規定：「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。」「勞動調解，由勞動法庭之法官 1 人及勞動調解委員 2 人組成勞動調解委員會行之；勞動調解委員，由法院斟酌調解委員之學識經驗、勞動調解委員會之妥適組成及其他情事指定之。」未來，如何依照勞動事件性質選擇調解委員？如：職災案件可否選任職業醫學專科醫師擔任？金融專業案件可否選任具有財務金融背景之人士擔任？乃調解委員會能否促進調解成立的關鍵。

本法第 46 條第 2 項規定，勞工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。本法第 34 條規定：「法院得審酌勞動主管機關指派調解人、組成委員會（如不當勞動行為裁決委員會）、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。」均可供法院因應個案彈性運用。

### 七、強化課予雇主舉證責任

在向來勞動訴訟中，「證據偏在掌控不對等」乃造成勞工舉證活動上的重大障礙，經常成為勞工敗訴之主因。

為了消弭勞工舉證活動上遭遇的各種障礙，本法第 24 條第 3 項特別規定：「勞動調解委員會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。」此一規定乃迥異於行政調解制度之全新作法。又，第 33 條更規定：「法院審理勞動事件，為維護當事人間實質公平，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；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。」

針對常見工資認定的爭議，本法第 37 條規定：「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，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」所有勞動事件，只要工資金額計算有爭執者，均有本條適用。惟勞工仍應先證明：金額是勞動關係存續中，由雇主所給付；關此，勞工可搭配本法第 35 條、勞基法第 23 條第 2 項規定，聲請法院命雇主提出工資清冊，或提出各年度所得稅扣繳憑單。在本法第 37 條規定下，未來雇主抗辯「非經常性給與」（非工資），應負舉證責任。

另針對工時認定的爭議，本法第 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。」所有勞動事件，只要涉及工作時間計算（待證事實）的爭執，均可適用本條。關此，勞工可搭配本法第 35 條、勞基法第 30 條第 5 項規定，聲請法院命雇主提出勞工出勤紀錄。在本條規定下，雇主張「出勤紀錄內記載之出勤時間，勞工有休息，或勞工

未經雇主同意而自行於該期間內執行職務，不應列入工時計算」，亦應負舉證責任。

關於勞工舉證障礙之克服，本法第 35 條規定：「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。」，乃強化雇主文書提出義務之規定。所謂「依法令」，包括：勞基法第 23 條第 2 項「5 年內工資清冊保存義務」、勞基法第 30 條第 5 項「5 年內勞工出勤紀錄保存義務」等規定。

此外，本法第 36 條第 1 項規定：「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 3 萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。」，及同條第 4 項規定：「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。」，此等規定乃雇主違反證物提出義務之法律效果，也是透過裁罰雇主，進而減輕勞工舉證責任。

在本法架構下，未來雇主的「舉證責任」將被大幅要求。因此，雇主必須體認到充分準備證據的重要性，唯有經得起法院檢驗的事實及證據，才能成為支持雇主張的堅強後盾，或在調解程序中為雇主搶佔先機，並成功說服本法組成的「調解委員會」。

透過以上概要性介紹，本文期許能夠幫助讀者理解勞動事件法之機能，並對於勞資雙方均有正面啟發，期雙方共同努力減少勞資爭議發生。