

迎接嶄新的勞動訴訟時代

劉志鵬律師

一、前言

勞工引頸企盼多年的勞動事件法（下稱本法）將於 2020 年 1 月開始施行。本法部分內容參考了日本及德國勞動法制，整體而言，是一部針對台灣勞動訴訟實態所量身打造的勞動訴訟程序法，具有高度台灣特色，難怪公佈之後，勞工迫不及待，呼籲政府應該儘早實施。

本法分立法目標有二：（1）迅速解決爭議。因此新設法院調解程序、強化訴訟程序的效率（2）減少勞工訴訟障礙。因此，給予勞工方便的法院管轄、降低裁判費、執行費等負擔及放寬訴訟救助、強化工會功能、調整舉證責任。從本法的內容來看，謂本法一舉打破傳統勞動訴訟的任督二脈，一點都不為過。

二、令人眼睛一亮的新制度

本法創設甚多的新制，歸納重要內容略為：

- （一）設立勞動法庭，審理勞動事件：各級法院設置勞動法庭或專股，優先遴選具有勞動法相關學識、經驗者擔任勞動法庭法官，審理行勞動事件。
- （二）廣開方便門，受理各類勞動事件：除了基於勞動關係所生一般民事爭議外，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等，均納入勞動事件範圍。而且與上述事件相牽連之民事事件，亦得合併起訴，或為追加或提起反訴。
- （三）創設勞動調解制度：鑑於日本「勞動事件審判法」實施後有很好的成效，新法乃新設調解制度，係新法的重大特色，主要為：

1. 勞動事件於起訴前，原則上應進行勞動調解程序；即使當事人逕行起訴者，也視為調解之聲請，須進行調解程序。
 2. 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。勞動調解事件由勞動法庭法官 1 人，及法院依法指定適當之勞動調解委員 2 人，共同組成勞動調解委員會進行調解勞動調解程序。
 3. 勞動調解程序原則上由勞動調解委員會之法官，於勞動調解聲請之日起四十日內，指定第一次調解期日及指揮程序之進行，並於三次期日內終結。
 4. 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，且應使當事人及知悉之利害關係人就其調查證據之結果，有到場陳述意見之機會。
 5. 勞動調解於當事人達成合意，並記載於調解筆錄時成立，與確定判決具同一效力。
 6. 如當事人不能成立調解，勞動調解委員會應依職權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；如未經當事人或參加調解之利害關係人對該適當方案提出異議者，視為已依該方案成立調解，否則視為調解不成立。
 7. 勞動調解不成立者，除調解聲請人於法定期間內為反對之意思外，應由參與勞動調解委員會之法官續行訴訟程序。
- (四) 快速解決勞動爭議：勞動調解應於三次、三個月內終結。勞動訴訟以一次辯論終結為原則，第一審並應於六個月內審結。
- (五) 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。

(六) 強化爭議統一解決的功能：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與提供擔保的責任；且又增訂下述假處分制度：

1. 法院於勞工所提請求給付薪資事件，如發現進行訴訟造成勞工生計上之重大困難者，應闡明勞工得聲請命先為一定給付之定暫時狀態處分。

2. 勞工提起確認僱傭關係存在之訴（意即解雇案件），如法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，法院得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分，並得為免供擔保之處分。

3. 勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，如法院認雇主調動勞工之工作有違法或違反契約之虞，且雇主依勞工原職繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，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。

(八) 新設請求給付補償金制度：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（第 39 條第 1 項）。本條係參考德國法院組織法所引進。以解雇案件為例，如果勞工認為請求法院命雇主回復原來職務，而該項職務已因組織裁併而不存在時，勞工得請求法院改命雇主給付補償金。本條提供勞資雙方務實、彈性的救濟方式。

(九) 工會在勞動訴訟中的角色大獲提升：勞工得於期日偕同由工會到場為輔佐人，不需要審判長的許可（第 9 條）。其次，

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，但應委任律師代理（第 40 條）。本條為日後工會主動出擊協助勞工鋪設路徑。

三、拭目以待的新局

本法翻轉傳統勞動訴訟的遊戲規則，姑且舉幾個常見的勞動訴訟為例，說明與目前訴訟方式大不同的地方：

- (一) 管轄法院：給予勞工最大的方便，輕易應訴，即使勞雇雙方已經合意第一審管轄法院，但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。
- (二) 保全處分：解雇事件中，如上所述，勞工若認為雇主解雇不合法，可以向法院聲請定暫時狀態的假處分，若得到法院許可，即使解雇案件尚在繼續審理中，法官得命雇主應繼續雇用勞工，並繼續給付工資之暫時處分。調職事件中，法院則得依照勞工聲請，命雇主為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時處分。

可想而知，新法施行後，雇主於決定是否解雇或調職勞工時，必須審慎以對，如果草率行事，當法院同意勞工所聲請之假處分，命雇主繼續雇用勞工並繼續給付工資，或者命雇主依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用勞工時，雇主的顏面盡失，且嚴重影響人事管理之穩定。

- (三) 調解前置主義：原則上，勞動事件起訴後都必須調解。調解委員會由法官 1 人，勞資雙方推薦的調解委員各 1 人組成，因為都是勞動法或勞資關係的專家，因此，長久以來有關法院不了解勞務管理實務，沒辦法傾聽勞工內心的抱怨，本法施行後，應該會大幅改善。

其次，在傳統訴訟程序中，法院判決所追求的是是非黑白，勝負分明。但本法施行後，幡然一變，於調解程序中，勞資雙方預先盤點手上的證據、籌碼，透過調解委員會的居

中協調，尋求雙方不滿意、但可接受的調解方案，將成為主流，這也將顛覆一般人對勞動訴訟的刻板印象。

- (四) 快速解決勞資爭議：調解程序原則上須於三個月內、三次調解期日終結，調解不成立而移至勞動訴訟程序時，原則上於一次辯論期日、六個月內終結程序。可想而知，這種速度、張力極高的救濟程序，當事人唯有高度仰賴律師的協助，積極與法院極互動，方足以落實快速解決勞資爭議的政策目標，可以想像，律師在日後勞動訴訟中將扮演重要的角色，也因此，凸顯法律扶助制度的必要性。
- (五) 舉證責任的調整：勞工起訴時，最感到困擾的是握有證據的雇主，往往拖詞拒絕提出證據。以勞工請求加班費案件為例，新法一掃現狀，改為推定勞工主張的加班記錄為真正，雇主必須舉出反證加以推翻。
- (六) 行政機關的調解機制可能會萎縮：迄今勞工遇到爭議時，最常到地方政府的勞動局等主管機關申請調解，由最了解勞動實務之行政機關或行政機關所委託之民間團體來化解勞資爭議。行政機關的調解，站在第一線，程序簡便，加上巧妙地搭配勞動檢查措施，有效地化解大量的勞資爭議。

與行政機關的調解相較，本法所設置的勞動調解委員會由法官及勞資雙方調解委員共同來調解，也可發揮貼近人事管理實務的功效，但他方面，本法的調解係在法院、由具有勞動法相關學識、經驗的法官指揮調解程序，對勞資雙方而言，公信力理當比行政機關的調解為強，再者，依照本法成立的調解，其效力與確定判決相同，因此，當一方未履行時，他方可以直接聲請法院強制執行，遠優於行政機關的調解效力（勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約），加上本法

採行調解前置主義，所有勞動訴訟事件均適用調解，因此本法施行後，若能建立口碑，自然會產生磁吸效應，勞資雙方利用本法調解機制的意願應該會快速攀升，終將導致行政機關的調解事件萎縮。

四、換個角度檢視勞動事件法

(一) 超載的勞動事件法

本法參考日本勞動審判法所定應於三次以內期日終結勞動審判事件的制度，規定勞動調解程序，原則上應於三個月內以三次期日內終結之；勞動訴訟程序，原則上法院應以一次期日辯論終結為原則，第一審並應於六個月內審結。

但若深入觀察，日本勞動審判法為確保快速解決爭議的目標，明訂勞動審判法的審理對象僅限於個別勞動關係民事紛爭，至於工會與雇主間集體紛爭、或者勞資間與勞動契約關係無關之紛爭，均不予受理；而且，當日本勞動審判委員會參照事件性質，認為進行勞動審判程序，對於紛爭之迅速且妥適解決不適當時，即得終止勞動審判程序。

日本勞動審判法的立法目標清楚明確，打個比喻來說，日本勞動審判法是一台輕便摩托車，負載輕，專門處理適合於快速解決的個別勞動關係民事紛爭。

本法師法日本勞動審判法，也打造一台輕便的摩托車，希望快速解決勞資爭議，且加碼調解程序應於三個月內終結，勞動訴訟程序應以一次期日辯論終結為原則，第一審並應於六個月內審結，立法企圖心旺盛。

可惜的是，本法審理對象包括所有勞資爭議，且鼓勵紛爭一次解決，允許訴之合併、追加及反訴（第3條），使得原本係專門為解決個別勞資爭議而設計的輕便摩托車嚴重超載，

模糊了快速解決勞資爭議的立法目標，可以預期，為數甚多、質量繁重的案件將使勞動調解制度步履蹣跚，寸步難行。

(二) 簡易個別勞動事件之分流機制勢在必行

基於促進調解，本法規定：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（第 22 條第 3 項）。因此，勞動事件起訴後至少須進行一次調解期日。另，本法規定調解的退場機制，亦即：當勞動調解委員會參酌事件之性質，認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決，或不能依職權提出適當方案時，視為調解不成立（第 31 條）。

如上所述，三個月內以三次期日完成調解的快速機制，性質上僅適用於簡易個別勞資爭議，因此猜想未來勞動事件第一次調解期日的重點是：調解委員會會先過濾案件的質量，如果發現依照該勞動事件之性質，若進行勞動調解，不利於紛爭之迅速與妥適解決時，有高度可能性，會以視為調解不成立處理，。

簡要的說，本法第 31 條所定視為調解不成立的機制，無形中會產生案件分流的效果，亦即僅有簡易個別勞動事件會利用本法調解機制，其餘事件例如：集體勞資爭議案件、大量解雇案件等不適用於快速解決的案件，將循此分流機制，在第一次調解期日後被移送至訴訟程序，而此類案件被移送至訴訟程序後，也會因為基於「案情繁雜或審理上之必要」（第 32 條第 1 項但書），難以以一次期日辯論終結並於六個月內審結。

另外，本法鼓勵紛爭一起解決，因此容許與勞動事件相牽連之民事事件，合併起訴，追加或提起反訴（第 2 條第 2

項)。相牽連之數宗勞動事件，法院得依聲請或依職權合併調解（第 19 條第 1 項）。兩造得合意聲請將相牽連之民事事件合併於勞動事件調解，並視為就該民事事件已有民事調解之聲請（第 19 條第 2 項）。然而，須指出者，勞動調解委員會是以勞動法相關學識、經驗的法官及就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗之調解委員組成，試問勞資調解委員是否有能力審理一般民事事件？其次，訴之合併、追加及反訴，勢必加重勞動調解委員會的工作負擔，或許最終亦將視為調解不成立後、分流至訴訟程序處理？凡此，將使本法將欲快速解決勞資爭議的首要立法政策大打折扣。

（二）有待磨合的勞動調解委員會

勞動調解制度係本法最大的亮點，勞動調解制度運作好壞？關係本法的成敗，期待專業的法官與素人的調解委員儘速磨合、培養默契。關於如何圓融運作勞動調解委員會，裨發揮調解機制的功能，牽涉幾個面向，：

1. 具有勞動法相關學識、經驗之法官人數夠嗎？是否兼具勞動法專業素養及調解技能？如何與勞動調解委員互動？
2. 判斷調解委員是否適格之指標：中立、傾聽、可信賴、可親近、周到、法律關係說明、勞動關係的掌握、充分的準備、團隊精神等。因此，需有完善的教育訓練制度，讓調解委員得以培養專業的法律素養及調解技能。
3. 勞動調解員能否本乎中立、公正立場推動調解？是否具有判斷權利關係之法律能力、提出調解方案之能力、勸諭兩造接受調解之能力？能否保密？在在關係勞動調解程序的成敗。
4. 日後是否會形成法官與與配合度（默契、信賴、專業、保密等）較佳之少數特定勞動調解員，組成固定調解「班底」的現象？

(三) 調解條款(準仲裁)的揮灑空間

本法規定：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 27 條)。本條立法係參考民事訴訟法第 415-1 條：「關於財產權爭議之調解，經兩造同意，得由調解委員酌定解決事件之調解條款」而訂定，觀本條的立法理由為：基於尊重當事人程序選擇之合意，若勞動調解之兩造均有成立調解之意願，僅無法立即就具體調解內容獲致結論，因此乃合意由勞動調解委員會酌定調解條款，解決勞資雙方之爭議，就究其性質，具有準仲裁(調解轉仲裁)之性質。

然而，民事審判實務上極少聽聞有利用民事訴訟法第 415-1 條之案例，思索箇中理由，或許與國人不習慣交付仲裁有關。果若如此，勞動調解委員會除了法官 1 人外，尚包含勞資雙方的調解委員 2 人，制度上對勞資雙方較具有可親近性，但是否因此會提升當事人利用本條準仲裁的意願？尚難預測。

(四) 適當調解方案的立法得失

本法規定：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(第 28 條第 1 項)。適當方案，得確認當事人間權利義務關係、命給付金錢、交付特定標的物或為其他財產上給付，或定解決個別勞動紛爭之適當事項，並應記載方案之理由要旨(第 28 條第 2 項)。

本條的立法有兩層考量，第一層是：勞動調解委員會已聽取雙方陳述，並為事證之調查，而有一定之判斷，故應使勞動調解委員於此基礎上，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，主動依職權提出解決事件之適當方案，以迅速且合理解決勞資爭議；第二層考量是：調解委員會提出適當方案時，應記載方案之理由要旨，實質上等於公開未來的心證，具有使當事人明瞭日後訴訟之可能勝敗結果，而得以具體衡量其利益，兼收紓減訟源之效。

本條係參考民事訴訟法第 417 條第 1 項：「關於財產權爭議之調解，當事人不能合意但已甚接近者，法官應斟酌一切情形，其有調解委員者，並應徵詢調解委員之意見，求兩造利益之平衡，於不違反兩造當事人之主要意思範圍內，以職權提出解決事件之方案。」，但民事訴訟法第 417 條第 1 項係以當事人不能合意但已甚接近者為前提要件，本法並沒有擷取此項要件，而係委由勞動調解委員會於不違反兩造之主要意思範圍內，依職權斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，提出解決事件之適當方案。

比較日本「勞動審判」制度，係在兩造不接受勞動審判委員會提出的調解方案時，由勞動審判委員會根據調解過程中所形成的心證做出審判，以此觀之，本法在勞資雙方不接受調解時，由勞解委員會提出適當方案，強勢建議當事人雙方接受適當方案，立法類似日本勞動審判，且本法於移植日本勞動審判制度時，將之嫁接於民事訴訟法第 417 條第 1 項，立法技術頗具巧思。但日本勞動審判法並未規定動審判委員會須在「不違反兩造之主要意思範圍」前提下做成勞動審判，就此，與本法相異。

成為問題者，何謂「不違反兩造之主要意思範圍」？何謂「適當方案」？估舉解雇事件為例，當勞動調解委員會認定解雇不合法，但綜合調解過程中所形成之心證，認為勞資雙方信賴關係已經消滅，乃提出適當方案，內容係命資方給

付金錢賠償（補償），但勞方堅持要回復原職，此際是否違反勞方之主要意思範圍？是否為適當方案？

其次，勞資雙方不能合意成立調解時，通常意味著雙方的主要意思範圍不一致，勞動調解委員會能有多少空間來提出適當方案？如果雙方均有各自堅持之主要意思時，勞動調解委員會最後是否僅適宜引用第 31 條以視為調解不成立來處理？

（五）勞動調解與訴訟之強勢銜接

本法規定：當事人一造對適當方案合法提出異議者，視為調解不成立，此際，除調解聲請人向法院為反對續行訴訟程序之意思外，應續行訴訟程序，續行訴訟程序則由參與勞動調解委員會之法官為之（第 29 條）。

本條立法理由在於：由參與勞動調解委員會之法官，在勞動調解程序已進行之基礎上續行訴訟程序。換句話說，勞動訴訟的承審法官判決時，得審酌自己於勞動調解程序所調查的事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案。

須指出者，依照本法規定，勞動調解委員會做出適當方案時，應記載適當方案之理由要旨（第 28 條第 2 項），從而，同一位法官於先前的勞動調解程序中若提出適當方案，其所記載的理由要旨，實同向當事人揭露心證，顯而易見的，嗣後於訴訟程序審理同一事件時，亦會維持先前於做出適當方案時所形成之心證，因此，不啻昭告當事人所做成之適當方案，即為日後的第一審判決結果。

本條採取一條龍式的立法，強勢連結勞動調解與訴訟，固然有助於提高調解與判決結果的一致性，快速解決爭議。但令人關注的是，調解程序中，勞資雙方調解委員礙於法律知識及經驗的不足、敬畏法官心理，或許未能在調解程序中

暢所欲言，他方面，法官既有法律知識及辦案經驗，且有本法所賦予指揮調解程序的權限，很容易主導調解程序，加上調解不成立而移送至訴訟程序時，又由同一法官審理，這樣的立法為我國程序法首見，期待法官能以謙虛心情傾聽，與調解委員共同推動調解，避免法官獨走，而失去引進新制的本意。

(六) 顛覆傳統觀念的保全程序

勞動訴訟當中，最讓勞工受傷的是解雇及調職案件，但審判實務上，法院甚少允許勞工聲請定暫時狀態的假處分。本法因此設計新的保全制度，簡單地說，讓勞工在起訴尋求救濟後，就可以聲請法院定暫時狀態，繼續維持解雇或調職前勞資雙方的法律狀態。

本法規定：「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」(第 49 條)。

由此可見，解雇假處分的聲請要件是：勞工提起確認僱傭關係存在之訴後，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。因此，當法官准許勞工假處分之聲請時，意味著法院認定勞工有勝訴之望，衡諸常情，調解委員會也會受到影響，而以勞工有勝訴之望（亦即，雇主解雇不合法）的角度進行調解程序，從而，法官准駁勞工所聲請之解雇假處分案件，關係至為重大。

其次，關於調職部分，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。」。

從本條要件來看，係以勞工提起確認調動無效或回復原職之訴後，雇主調動勞工職務，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為要件，若與上述聲請解雇假處分案件的要件相比較，聲請解雇假處分係以法院認勞工有勝訴之望為要件，而聲請調職假處分的要件更為寬鬆，只要法院認為調職有違法疑慮，即使尚未達到有勝訴之望時，即得裁定准許假處分。

五、共同吆喝、推動本法

本法立法動機既然在掃除勞工在既有勞動訴訟中的障礙，因此，所設計的新機制相當程度傾斜、保護勞方，本可理解。他方面，對於資方而言，因應本法新制最重要的心法是：建立符合勞動法制的內部人事管理制度，建構和諧、友善的職場，第一時間內於職場內化解勞資爭議，而當勞動爭議發生時，儘量不要感情用事，避免出重手，以免遭到反噬，顏面盡失。

新法新政，有待法院以全新的心情來推動，律師界亦宜體會本法施行後，勞動法的專門性提高，值得吆喝律師同道一同學習、投入，不論是擔任調解委員或者代理人，與法院攜手，讓新法新制度早日落地生根，成果滿滿。