

勞動訴訟改革： 勞動事件法之制定

國立政治大學法律系教授 黃程貫



2018年11月9日立法院幾經折衝，終於通過了勞動事件法，總統亦於12月5日公布，該法有1年準備期，亦即於2020年年初即會施行。此法作為民事訴訟法之特別法，其施行未來對勞工權益之保障與落實將有極鉅的影響，實可謂近十年來，除引進不當勞動行為裁決制度外之一大進步性創舉，吾人不可不特加注意研究！細究此一勞動事件法之立法背景，其實乃國內社會各界歷經二十年之不斷努力所致！

壹、1999年全國司法改革會議之結論

一、會議之討論與結論

當時之研究成果報告書提及：「為避免職業法官之審判可能拘泥於法條上之認知，對社會之法律情感及價值觀念體認不足，應就具有專業性、特殊性之案件類型，引進國民參審制度，以提升國民對司法之信賴」，並應於立法時參酌德國、奧地利之立法例。

至於具體引進國民參審制度時，應立法明定：



「少年案件、家事案件、勞工案件、智慧財產權案件、醫療糾紛案件及重大刑事案件等實施參審制。

國民參審員之資格、遴選、研習、任命、職權、義務及迴避，應以法律定之。

國民參審員於行使職務期間亦相當於法官，應受一定保障。……

因國民參審員非職業法官，並無終身職之身分保障，是引進參審制度，可能涉及違憲與否之爭議。就此，如有必要修憲，即應進行修憲。……」

而在分組會議中則作成如下結論：「為因應社會價值觀之多元化，增強法官法律外之專業知識，並提升國民對司法裁判之信服度，應規劃如何立法試行酌採專家參審制，處理特定類型案件（如少年、家事、勞工、智慧財產權、醫療糾紛、行政爭訟及重大刑事等類案件）。其中就家事事務部分，應儘

速制定家事審判法，並研究設立家事法院、勞工法院或促使此類法庭法院化」。此一分組結論獲無異議通過，成為全體會議結論。」

此外，當時亦有論者為文討論勞動訴訟制度改革問題，例如現任司法院副院長蔡炯燉法官當時即曾撰文（勞資關係月刊1999年第18卷第6期）指出：必要時宜制定特別之勞動訴訟程序法即可，渠認為每年勞工訴訟案件數尚不足以說服行政或立法當局成立專業之勞工法院的迫切性，故建議在成立勞工法院前先行制定勞工案件處理法，以強化勞工之保護，諸如：訴訟費用減半徵收（並設上限）、縮短訴訟流程、強化法官之職權調查、放寬勞工假扣押、假處分之條件，並規定勞工法庭法官應由曾在大學或研究所研修一定勞工相關課程學分數，或曾發表相關之學術論文者擔任，為曾有上開條件者，應施以勞工法之專業訓練。此外，亦建議可引入歐陸之參審制。



二、司法改革國是會議後之發展

2012年1月家事事件法公布，同年6月施行！但勞工法院或勞動訴訟特別程序法一直未見後續動作！社會上亦未形成政治壓力要求落實前述結論。

針對專家參審制度問題，司法院亦曾擬訂專家參與審判諮詢試行要點及專家參審試行條例草案，但此一推行專家參審之企圖，最後終究是因為是否有違反憲法第81條「法官為終身職」之疑慮，以及法官審判權限與參審專家分享之問題，未再繼續推動！

貳、勞動部十餘年前連續兩年之再度策動

勞動部十餘年前連續兩年之再度策動

(2007、2008年)，雖然最後結果僅是勞資爭議處理法中增訂特別規定，惟其推動過程其實有諸多之研究與國際、國內之研討。

勞動部當時之訴求主要係認為勞資爭議案件的消失黑數，應是訴訟制度障礙所致：有3成的勞資爭議消失了！值得吾人深思與檢討。因為依前述統計資料分析所示，每年約有2萬餘件勞資爭議事件進入勞工行政主管機關之處理機制，而處理有結果，亦即勞資雙方因而達成合意者約只有接近6成，無結果者則超過4成，亦即2萬件爭議的4成，即是8千件爭議係勞工行政主管機關無法處理。

可是這8千件爭議，若對照司法院的統計資料，各地方法院每年多只受理2千餘件左

右的勞工案件（94年2,055件，95年2,036件一審新收案件），也就是說，粗估之下有5千餘件，近6千件的爭議案件的差異。6千件爭議占行政機關每年受理案件的3成，這3成的6千件案件是勞工行政主管機關在現制下無能為力，而當事人之不願或不能進入司法訴訟來尋求救濟。

此一情況到105年其實未有改變，105年勞資爭議案件計25,587件，爭議人數36,582人，終結案件之處理方式多為調解，平均處理日數13日；105年勞資爭議終結案件25,337件，其中勞工行政主管機關（構）11,688件，占46.1%，民間團體13,649件，占53.9%；處理方式以「調解」25,056件，占98.9%最高，「協調」269件，占1.1%，「仲裁」12件。「調解」及「協調」處理結果均以「成立」者最多，分別占其處理方式的51.8%、45.7%，「仲裁」則以「和解」占41.7%最高。該年勞資爭議終結案件處理結果，調解共25,056件，其中成立者共12,985件，占51.82%；不成立者共8,058件，占32.16%；撤回者共4,013件，占16.02%；協調共269件，其中成立者共123件，占45.72%；不成立者共85件，占31.60%；撤回者共61件，占22.68%；仲裁共12件，其中作成仲裁判斷者共3件，占25%；和解者共5件，占41.67%；無法作成仲裁判斷者共4件，占33.33%；共有8,147件未成立，而撤回的4,078件中應不排除也有其實未解決，但不願再尋求救濟者。

地方法院勞資爭議訴訟事件件數統計

地方法院	新收案件 (件)	終結案件 (件)
101年	3,370	3,116
102年	3,168	3,251
103年	3,126	3,101
104年	3,306	3,220
105年	3,573	3,345

由上述統計數據可知，情況與先前未有差異。

除了由前述量的差距進行觀察之外，由當時學者（黃國昌）針對勞工行政機關的調解與協調制度之研究，也顯示：在調解、和解成立之事件中，勞方當事人所取得之給付，平均只達到法定權益的5至6成！而這些勞方當事人之所以願意接受如此低標的調解結果，其主要原因就在於不堪再繼續進行訴訟的時間、金錢、精神負擔！實現法定權益的成本過高，造成法定權益的拋棄！而拋棄的法定權益多是作為最低基準的勞基法保障！

當時之研究並指出法院訴訟制度的主要缺失：

一、訴訟曠日廢時，無法使勞工獲得即時的救濟

一般社會上常見的批評就是：訴訟期間太長，使勞工視訴訟為畏途，勞工之訴訟時間長達8年，甚至10年始確定者，時有所聞。

2016年學者周兆昱之研究「新北市勞資爭議調解不成立案件分析」也指出勞工不願進行訴訟的最主要原因是：擔心訴訟期間過長

影響日常工作與生活，或無力負擔訴訟所需費用。

惟當時學者黃國昌針對第一審訴訟之審理進行實證研究（臺灣勞動訴訟之實證研究－以第一審訴訟之審理與終結情形為中心，2007），並得出下列結論：

- （一）法院以終局判決以外之方式（例如和解、撤回、裁定駁回等）所終結，則平均案件審理時間為 84 日，若係藉由法院以判決之方式終結訴訟，平均案件審理時間則增加至 154 日。
- （二）第一審實體判決之平均審理時間，依序為「通常訴訟程序」之 226 日、「簡易訴訟程序」之 110 日以及「小額訴訟程序」之 61 日。
- （三）在 120 日內即能作出第一審終局判決之案件比例，在小額訴訟程序高達 85%，在簡易訴訟程序亦有 68%，而在通常訴訟程序則僅約有 32%。
- （四）適用通常訴訟程序之案件，在 360 日內終結之案件比例，由 1996 年之 93.84%，逐年遞減至 2000 年之 81.28%；反面言之，亦即審理日數超過 360 日之案件比例，由 1996 年之 6.16% 逐年提升至 2000 年之 18.72%。

- （五）平均案件審理期間最短者為「請求給付退休金或資遣費」之 203 日，最長者則為「請求職業災害補償或損害賠償」之 287 日，而「請求給付工資」以及「請求給予獎金或分配紅利」之平均案件審理期間則為 240 日以及 246 日。

根據上述數據可知：雖然基本上並未呈現出勞動訴訟之案件審理時間長於普通財產權訴訟之現象。惟基於勞動關係之特殊性，勞資爭議之迅速解決對勞資當事人，尤其對勞方當事人更是切身且影響個人與家庭生計至鉅，故有論者強調即時正義對於勞動訴訟之重要意義；再者，若相較於勞工行政主管機關之勞資爭議平均處理時間只有 12 至 13 天，則訴訟時間相對比較下，委實顯得過久；況且第一審所呈現之情形，尚未能反映勞資爭議案件在二、三審的全貌。

由上可知社會上一般對訴訟期間之所以有過長之批評的原因，或許是 1、勞方當事人基於其經濟弱勢，故對訴訟期間之壓力承受能力較低；2、相對於勞工行政主管機關之調解平均時間（一般平均為 12 至 13 日），勞方當事人主觀上會感覺訴訟時間甚長。惟雖如此，制度改革仍不應漠視！

二、訴訟費用之負擔構成訴訟之經濟性障礙

各種裁判費用與律師費用，對資力不佳的勞工，確實是一大負擔。前述 2016 年學者周兆昱之研究也指出勞工不願進行訴訟的最

主要原因之一是：無力負擔訴訟所需費用。例如裁判費問題：裁判費之徵收乃以財產權而起訴或非因財產權起訴而有顯著之差異，對於確認僱傭關係存在之訴是財產或非財產權上請求在學說及實務上有所爭議，實務通說認為係屬財產權上之請求，而對於訴訟標的之金額，乃認為應以權利存續期間之收入總數為準，期間未確定者，應推定其存續期間。推定存續期間時，原則上應算至勞工滿60歲時止，但民訴修正後，依第77條之10之規定意旨，推定存續期間，應不得超過10年。

惟有論者認為：確認僱傭關係之訴並非確認僱傭期間內可能之收入金額，自不宜以權利存續期間之收入總數為訴訟標的價額，且將來僱傭關係是否存續及可能存續期間仍有相當之變數，故應認其訴訟標的價額不能核

定，依民訴第77條之12之規定，以民訴第466條所定不能上訴第三審之最高利益額數加十分之一其訴訟標的價額。惟不問如何，對勞工仍可能構成起訴的障礙。

民事訴訟法之訴訟救助與各種法律扶助，例如法律扶助法、勞動部之勞工訴訟補助、臺北市勞工權益基金等等，對於此一問題確實起到一定程度的助益，但仍非全面解決此一問題。

三、勞動法令之專業性有進步空間及勞工法庭制度未能落實原本期待之功能

勞工法庭法官之專業知識，有待加強：雖部分法院有勞工法庭之配置，但勞工法庭的法官大多由民事庭法官輪辦，此乃法院院長或法院內部之事務分配，常基於法院內部工作量平衡之考量而來，而法官或因訓練或歷





練不足，裁判內容之專業程度自然不足，有的法官認為勞工案件較為繁瑣，甚至排斥辦理此類案件，是以勞工法庭與其他法院內部分工之國際貿易、國家賠償等專庭一般，法官對此類案件之專業程度，與理想中仍有相當距離。

四、勞資事務或勞資關係之專門性、特殊性的理解可待補強

法院從事審判工作者係受法律專業教育與訓練的司法人員，多未有勞資關係之面之知識與訓練，遇有勞資爭議訴訟案件多係在法言法，而時與勞動生活之現實有所乖違，以至於判決結果或有未能切中勞資關係本質之情形。針對此一情形，如前述我國司法界過去亦曾有所謂專家參審制度之研議（即 1999

年 7 月之司改會之後），但後因種種原因亦未有進一步發展。

五、當事自治合意解決爭議原則在訴訟前或訴訟中應可強化：法院調解功能應可再強化

以「訴訟上和解」以及「移送調解成立」兩種方式終結之案件於全體案件中所占之比例為 10.06%；若包括「原告撤回起訴」之方式，則為 23.16%。

研究也突顯了幾個有趣的現象：

- (一) 小額訴訟程序案件之和解率 > 簡易訴訟程序案件之和解率 > 適用通常訴訟程序案件之和解率。

- (二) 訟爭金額愈高、和解率愈低。
- (三) 法院愈大、愈都會型，和解率愈低。
- (四) 設有勞工法庭或勞工專股者，和解率愈低。

由之或可顯示法官對調解、和解之抗拒或態度消極，司法院未來要落實新法的調解、要使之真正發揮消弭爭議於訴訟程序前（殲敵於境外）的目的，實不可不正視此一問題！

六、民事訴訟法規定對勞資爭議案件所形成之障礙

- (一) 關於管轄法院問題：依民訴規定嚴格解釋，任職於分公司、工廠的勞工須遠赴總公司所在地法院進行訴訟，增加勞工訴訟上支出，造成實質不公平結果，因而須擴大解釋契約履行地範圍。
- (二) 關於訴訟程序依踐行程序是否簡捷，區分為小額訴訟程序（民訴 436 條之 8 以下）與簡易訴訟程序（民訴 427 條以下）：依民訴第 427 條第 1 項關於財產權之訴訟，其標的之金額或價額在 50 萬元以下者，適用簡易訴訟程序，但依該條第 2 項第 2 款之規定「僱用人與受僱人間，因僱傭契約涉訟，其僱傭期間在 1 年以下者」，不問其標的金額或價額，一律適用簡易訴訟程序。其區分是否得當，容或有討論空間，且與法律就勞資爭議案件特別設置勞工法庭之原意，或有違背。

- (三) 關於舉證責任問題：勞工不知如何維護本身訴訟權益：民訴規定主張有利於己之事實，應負舉證責任，但勞工往往不知如何主張對自己有利之事實，不知如何舉證，對法律感到陌生，在訴訟上常不能為自己做最好的攻防，法院也愛莫能助。常見而較有爭議的勞動訴訟類型（如請求給付工資、請求確認僱傭關係等）之舉證責任，常有對勞工不利之情形，應基於勞動關係之特性，而課資方以舉證責任。

- (四) 關於保全程序方面亦有論者提出立法建議，認為有於我國勞資爭議處立法中明訂勞資爭議可藉由假處分程序謀求自主解決之必要。在體系上，應設專章，而列於調解仲裁章之前，總則章之後。並且規定假處分除本章之規定外準用我國民事訴訟法及強制執行法之相關規定。

勞動部當時具體提出的訴求如下：

- 1、設立獨立之勞動法院、獨立的審判體系，可參考已實施 80 年之德國勞動法院制度。
- 2、制定特別的勞資爭議訴訟程序法。
- 3、針對勞資爭議之特殊性，增修民事訴訟法之規定。
- 4、針對勞資爭議處理法第 5 條第 2 項所規定之勞工法庭，應檢討改進司法院對於勞工法庭內部軟性制度，促使其達到勞工法庭應發揮之專業效果。
- 5、強化目前已有之訴訟前調解制度，並完



善必要之配套措施，以期發揮更強之當事人自治解決爭議的功能，並可參考日本近年施行之勞動審判法。

6、建立小數額或特定類型之單方申請仲裁制度，疏減訟源。

但是司法院當時基本態度消極，因此，勞動部與學界當時的推動成果不大！最後只有在勞資爭議處理法之中增訂部分特別規定，如該法第 57、58 條。

參、新政府之司法改革目標

一、司法改革國是會議之討論與結論

2016 年民進黨政府高舉司改大旗，司改也是司法院長許宗力之重要施政目標，而先前支持勞動司法改革的蔡炯墩法官亦擔任司法院副院長。在國是會議中的討論有兩大方向：

(一) 是否設定勞動法院？

在隨後進行的司改國是會議中，分組二(建立全民信賴、公正專業的司法)之議題四(建

構專業的法院/法庭)中的子題一為設立專業法院/法庭審理相關案件，如商業、勞動、財稅法院，即有論及此一議題，究竟是要採德國模式？或採日本模式？最後是未如德國設獨立的勞動法院，也未如日本只針對調解特別立法，而是制定特別程序法。

德國模式就是獨立的勞動法院 + 程序法：德國在普通法院體系之外，另設有獨立的勞動法院系統，德國勞動法院系統為三審制，第一至三審依序為地方勞動法院、邦勞動法院及聯邦勞動法院。並訂有勞動法院法 (Arbeitsgerichtsgesetz, 簡稱 ArbGG)，規範勞動法院之組織、各審級之審判程序及特定勞動爭議事項之仲裁。

日本模式就是只對調解特別立法：日本過去僅於部分法院設有勞動法庭審理勞資爭議事件(事件範圍各法院不完全相同，部分勞動法庭須兼辦一般民事事件)，進行司法改革時，並未參採德國立法例設置專業法院，而只對於勞資爭議事件之審理制定勞動特別程序法(亦即於 2004 年 5 月 12 日公布之勞動審判法)，該法於 2006 年 4 月 1 日施行，以勞動調解制度為基礎，由法官及具有勞資關係專門知識之人，以合議庭方式進行審理，以求紛爭解決之簡易、迅速程序。

司法院政策上最後否決德國模式，依司法院之評估：為保障勞工權益，設法降低勞工利用法院解決紛爭之障礙，固有其必要性，然以目前全國第一、二審法院每年受理約 7



千件勞資爭議事件，如僅設立一所勞動法院，將增加非居住於該法院所在地之勞工應訴之勞力、時間及費用負擔，對於處於經濟上弱勢之勞工更加不便利；若為求勞工應訴之便利，而於各縣、市均設立人事、預算獨立之勞動法院，以各地方法院受理的勞資爭議事件數僅個位數至1千餘件不等，將造成與其他司法資源之排擠作用，事涉司法資源之合理分配，有待慎重評估。現階段宜先從研議制定勞動特別程序法著手，俟該法施行後，依其運作成效，再行評估設立勞動法院的必要性及可行性。

(二) 勞動訴訟程序法如何改革？

關於特殊的勞動訴訟程序法的問題，在前

述之司改國是會議的分組二之議題四的第二子題：評估針對勞工案件訴訟制訂特殊訴訟程序，提升訴訟效能，即論及此一主題，並作成如下結論：「為便利勞工利用法院制度保障其權益，司法院應研擬勞動訴訟程序特別法，並採有利於勞工的裁判費計算方式、調整法院一般管轄規定，便利勞工提起訴訟、合理調整舉證責任分配、強化法官專業能力及當事人自治解決紛爭功能等原則」。

司法院之評估認為，勞資爭議訴訟除影響勞工個人權益外，更影響生計，且勞工在訴訟程序中通常居於弱勢，相關證據偏在於資方，不利勞工舉證，同時勞資事務具有專業性及特殊性，有賴當事人自治合意解決及勞

資雙方代表參與程序，故針對勞資爭議訴訟有制定容易為勞工所利用的特別程序、迅速解決糾紛的必要性，以符合實質公平。並提出下列改革方向：

- 1、法院調解可再強化：我國勞資爭議事件以法院調解方式解決的比例約為 2 成餘至 3 成餘，也就是大部分事件須經訴訟程序才能解決。
- 2、訴訟時間過長：勞資爭議經過第一、二、三審訴訟程序合計平均 490 餘日（約 1 年 4 個月餘）才能終結，以致於勞工權益無法迅速獲得救濟。
- 3、裁判費可再降低：以僱傭關係確認訴訟為例，依民事訴訟法相關規定，其裁判費用，應以勞雇關係之存續期間或 10 年期間為標準計算（勞資爭議處理法第 57 條規定暫免徵民事訴訟所定裁判費的二分之一），也使勞工起訴時必須預納高額裁判費。

4、管轄權規定不利勞工：勞工如不在雇主的主事務所或主營業所所在地工作，其提起勞資爭議訴訟，原則上必須向總公司所在地之法院提起訴訟（民事訴訟法第 1 條第 1 項、第 2 條第 2 項參照），增加勞工程序上的不利益。

5、舉證責任規定不利於勞工：民事訴訟法第 277 條規定主張有利於己的事實，應負舉證責任，然因帳冊、簽到資料等多由資方保管，在勞資爭議訴訟，易造成勞工難以舉證致受到不利判決，對其不甚公平。

結論：有鑑於勞資爭議事件具有上開特性，現行民事訴訟程序難以滿足其需求，故針對勞資爭議程序，實有於現行民事訴訟法之外，另定專法特別規定之必要性。

最後總結宣示改革方向與重點如下：

1、制定勞動程序特別法



- (1) 強化當事人自治解決爭議的功能 (即強化調解)。
- (2) 訴訟迅速原則。
- (3) 採取有利於勞工的裁判費計算方式。
- (4) 便利訴訟的提起，調整管轄權規定。
- (5) 基於勞資關係的特性，課以資方舉證責任。

2、強化勞工專業法庭及專股功能

茲分述如下：

- (1) 制定勞動程序特別法
- A、強化當事人自治解決爭議 (亦即調解) 的功能：參考日本勞動審判法，研議立法明定由法官 1 名、企業經營者代表、勞工代表各 1 名，進行勞動審判程序 (即調解)。
- B、訴訟迅速原則：參照德國勞動法院法 (Arbeitsgerichtsgesetz，簡稱 ArbGG) 第 9 條第 1 項之規定，明定所有審級的程序均應迅速進行，以強化勞資爭議事件的審理效能。
- C、採取有利於勞工的裁判費計算方式：參採德國勞動法院法相關規定，另定勞資爭議訴訟事件之裁判費徵收標準，改採有利於勞工的計算方式。
- D、便利訴訟的提起：研議立法明定勞工可以向分公司、工廠所在地之法院提起訴訟等。
- E、基於勞資關係的特性，課以資方舉證責任：勞資關係之相關資料，通常由資方持有中，勞工往往因難以舉證而受到不利的判決，對其造成不公，研議立法課以資方就部分相關的事實應負舉證責任。

- (2) 強化勞工專業法庭及專股功能

為確保法官之專業化，司法院院設有核發勞工專業證明書的制度，取得該證明書的法官得優先辦理勞工專業法庭或專股案件，及參加勞工專業案件有關之研習。為進一步提升勞工專業法庭及專股之審理效能，除研擬鼓勵法官專業、久任勞工專業法庭或專股的措施外，並宜拓展專業研習課程的內容，除法律相關課程外，另增加人力資源管理、企業經營及產業介紹等課程，以充實法官辦理勞資爭議案件之專業知能。

二、司法院草案之形成與提出

在司改國是會議進行之同時，司法院於 2017 年 1 月正式委託政治大學法學院研究小組於 6 個月內完成初步草案。參與者有姜世明、許政賢、沈冠伶、林佳和、邱羽凡、黃程貫等 6 人。該研究小組經徵詢各界意見後，於 2017 年 6 月 28 日提出初步草案交予司法院。自 2017 年 7 月起，司法院成立草案制定委員會，逐條討論，於 2018 年年初完成，交由司法院院會討論定案完成，並送交立法院！2018 年 11 月 9 日立法院通過，12 月 5 日總統公布，施行日期由司法院定之。勞動事件法全文共 5 章，共計 53 條。有 1 年緩衝期可準備，2020 年初開始施行！

肆、未來展望

一、立法目的的落實

本法第 1 條即宣告此法之立法目的在於建



立迅速、妥適、專業、有效、平等的勞動事件特別處理程序，定位係民事訴訟法之特別法（第 15 條），而其四大主要手段乃是 1、減少受僱人之訴訟障礙、2、促進勞動爭議事件之審判程序迅速化與 3、審判專業化，以及 4、強化當事人自治解決爭議之功能。

針對最重要目的的迅速，在第 8 條更明白宣示。第 8 條第 1 項規定：法院處理勞動事件，應迅速進行，依事件性質，擬定調解或審理計畫，並於適當時期行調解或言詞辯論。第 2 項規定：當事人應以誠信方式協力於前項程序之進行，並適時提出事實及證據。在後續各章中亦有配合規定，例如在調解章規定：30 日內第一次期日，3 個月內 3 次期日終結（第 24 條第 1 項）、當事人應儘由提出事實及證據，原則上至遲應於第 2 次期日終結前為之（第 24 條第 2 項）；在訴訟章中規定一審在 6 個月內審結（第 32 條第 1

項）。凡此均是期能符合、落實第 1 條最高立法目的「迅速」的要求！惟最重要的關鍵在於第 8 條第 2 項當事人之配合！第 2 項若能落實，則法院的處理速度自然能加速，因此，各級勞工行政主管機關的訴訟補助機制宜再強化，尤其是補助範圍應擴及調解時的律師費用，有律師的參與，才有可能落實本條第二項，諸如調解：30 日內第一次期日，3 個月內 3 次期日終結（第 24 條第 1 項）；一審：6 個月內審結（第 32 條第 1 項），也才有可能。

二、組織上的配合與法官人力

第 4 條第 1 項規定：為處理勞動事件，各級法院應設立勞動專業法庭（以下簡稱勞動法庭）。但法官員額較少之法院，得僅設專股以勞動法庭名義辦理之。第 2 項規定：前項勞動法庭法官，應遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。在未來應可確保勞動法庭法官之勞動法專業與經驗，且在立法理由中



亦宣示：未來配合勞動事件法之施行，勞工法庭法官會朝專業且久任之方向遴選之。

未來勞動法庭之人力是否充分，係勞動事件法能否發揮功能的基本條件，在現有人力下，未來案件與業務勢必增加，例如小額訴訟、簡易訴訟案件，若符合第2條之勞動事件定義，則應由勞動法庭處理，另外，調解未來是法官親自為之，且有勞資雙方推薦之委員2人，須相互配合，種種新規定，必會增加勞動法官之工作負擔！會不會造成具資格條件的法官畏懼進勞動法庭，而現任的勞動法庭或專股法官企圖脫離，應是司法院須面對的重要課題。

勞動事件法通過後，司法院民事廳在媒體專訪時表示：未來的「勞動法庭」將遴選具有專業勞動法素養，或是有其熱枕的法官作

為「勞動法官」，譬如說由5個法官來辦所有的勞資爭議案，這樣一年每位法官就能經手40件個案，也能迅速累積經驗；而勞動法官的研習需要時間過度，不可能都是變了專家才去，只能邊做邊學，大量案件累積幾年後，自然就會變成「具有勞動素養」的法官。

至於人力問題，由於是透過調整法官案件類別來達成需求，他認為，暫時不會有人力短缺的問題，但近年來無論何種類別的案件都有上升趨勢，不排除未來案件量會增加，仍需要與行政院討論增加司法院員額。

不過，勞動事件法若如司法院所宣稱的對勞工與工會的訴訟門檻、訴訟障礙大幅降低，且程序迅速化、審理專業化、程序上更有諸多有利於勞工的規定，則難保勞動訴訟案件會不會有大幅增加之發展，值得觀察！