



The basic feature of labour law in almost every country is that the rights and obligations of the worker and the employer are mediated through a contract of employment between the two. This has been the case since the colonial period. Most contract terms and conditions are covered by labour or common law. In the US for example, the majority would consider an employee to be 'at-will', meaning that an employer can terminate an employee from a position however they like, as long as the reason is not specifically prohibited, and, conversely, an employee may quit at any time, for any reason (or for no reason), and is not required to give notice.

A major issue for any business is to understand the relationship between the worker and the master. There are two types of workers, independent contractors and employees. They are differentiated based on the level of control the master has on them. If a worker is provided tools and resources, closely supervised, paid regularly, etc., then he or she is considered an employee of the company. Employees must act in the best interest of the employer.

One example of employment terms in many countries is the duty to provide written particulars of employment with the essentiala negoti (Latin for "essential terms") to an employee. This aims to allow the employee to know concretely what to expect and what is expected. It covers items including compensation, holiday and illness rights, notice in the event of dismissal and job description.

The contract is subject to various legal provisions. An employer may not legally offer a contract that pays the worker less than a minimum wage. An employee may not agree to a contract that allows an employer to dismiss them for illegal reasons.

指南勞動法系列

勞動訴訟與勞動事件法

Litigation on Labor Law Issues and Labor Incident Act



黃程貫 主編

黃程貫、邱羽凡、張義德、王藝蓁
洪瑩容、林佳和、林良榮 合著

Intellectual property is the vital asset of the business, employees add value to the company by creating Intellectual Property. As per Trade Related Aspects of Intellectual Property Rights (TRIPS), Intellectual Property is personal property. Intellectual property is used as competitive advantage by big companies to protect themselves from rivalry. Given the conditions, if the worker is in the agent-principal relationship, he is the employee of the company, and if the employee's invention is in the scope of employment i.e. if the employee creates a new product or process to increase the productivity and create organizations wealth by utilizing the knowledge and experience of the company, then the Intellectual property belongs to the company. New business products or processes are protected under Patents. However, there are many typical opinions on Patentable inventions one such argument is Software inventions. However, there are many arguments and opinions on patenting software inventions: under the case Diamond v. Diehr the United States supreme court decided that Diehr is patent-eligible because they improved the existing technological process, not because they were implemented on a computer.





元照出版

搶先試閱版

指南勞動法系列

勞動訴訟與勞動事件法

黃程貫 主編

黃程貫、邱羽凡、張義德、王藝蓁

洪瑩容、林佳和、林良榮

合 著

(依文章發表順序排列)

元照出版公司



元照出版

搶先試閱版

主編序

繼《指南勞動法系列——個別勞動法》之後，政治大學法學院勞社法中心師生，包括目前任教者、歷屆畢業而目前從事學術或實務之工作者，再接再厲，集結主辦研討會的發表文章，乃至於歷來於其他場合之著述，共同在勞動訴訟、勞動事件法主題下，出版本書，就教於方家。

政治大學法學院勞社法中心，向來關注勞動訴訟之制度與實踐問題，曾於2007年、2008年，邀請德國、日本與中國學者，舉辦勞動訴訟國際研討會，不自限於學理暨外國制度之引介與論述，而是投射一未來法，*de lege ferenda*，勞動訴訟制度在臺灣的建構可能。於2020年《勞動事件法》施行上路之際，我們續辦研討會，探討本法涉及之個別制度與規範適用，也一併納入制定前之原有勞動訴訟障礙、制度形成經過與立法思維等探討，兼及對法律有一定影響之德國與日本法制之借鏡，試圖形塑一勞動訴訟制度的想像版圖，學術性的，實務適用上的。在黃程貫教授的主編下，本書同時列入《指南勞動法系列》，延續政治大學法學院勞社法中心的努力，繼續耕耘，為國內勞動法研究貢獻心力。

協同主編

林佳和 謹誌

2021年7月



目 錄

主編序

第一章 勞動訴訟改革——勞動事件法之制定 黃程貫、邱羽凡

壹、勞動訴訟改革作為臺灣勞動法變革的一環.....	1
貳、臺灣勞資爭議處理實況與問題	4
一、實證統計觀察	4
二、勞資爭議處理之行政程序強化與革新.....	9
三、司法程序處理勞資爭議之問題	10
四、勞資爭議處理法「訴訟費用之暫減及強制執行之 裁定」章之增修	16
五、小 結.....	17
參、勞動訴訟之改革與勞動事件法制定	18
一、勞動部十餘年前連續兩年之再度策動.....	18
二、新政府之司法改革目標.....	19
肆、勞動事件法施行現況與未來展望	26
一、立法目的的落實	26
二、組織上的配合與法官人力	27
三、勞動調解程序	28
伍、結 語.....	29

第二章 勞動事件之調解程序

張義德、王藝蓁

壹、前 言	31
貳、勞動調解之適用範圍	34
參、勞動調解之管轄	35
肆、勞動調解程序之主體 ——勞動調解委員會及勞動調解委員.....	38
一、勞動調解委員會及勞動法庭法官之權責.....	38



二、勞動調解委員之遴聘、訓練、報酬與考核.....	40
三、勞動調解委員之獨立性.....	42
伍、勞動調解程序之開始	43
一、勞動調解之聲請	44
二、對於「經其他法定調解機關調解未成立者」之 排除適用	45
三、對於不當勞動行為私權爭議之適用	47
陸、勞動調解程序之進行	49
一、第1次調解期日前之準備.....	50
二、3次調解期日之進行	51
柒、勞動調解程序之終結	55
一、當事人達成合意	56
二、當事人合意由勞動調解委員會酌定調解條款	56
三、由勞動調解委員會依職權提出適當之方案.....	57
捌、勞動調解程序與訴訟程序之關聯	60

第三章 勞動事件之訴訟程序——以舉證責任為中心 洪瑩容

壹、前 言	63
貳、程序之指揮、程序限制與失權制度	65
一、言詞辯論準備	66
二、適時提出主義與失權制度	68
參、證據調查與事實認定	71
一、擴大法院闡明義務與得依職權調查證據之範圍	71
二、定型化證據契約之司法控制	73
三、勞動事件法關於舉證責任之規定	75
肆、請求給付補償金制度	103
一、立法目的及法律繼受	103
二、適用要件	104
三、法院審理裁判	109
四、強制執行	109

**第四章 加班申請制與勞動事件法第38條之適用** 邱羽凡

壹、前 言	111
貳、加班費事件之舉證責任	112
一、舉證責任分配原則	113
二、以出勤紀錄證明加班事實	114
三、加班義務成立之證明	123
四、判斷流程與實體法上之困境	128
參、加班費事件之舉證責任減輕	129
一、雇主提出勞工出勤紀錄之義務	129
二、未提出文書時之證明妨礙法律效果	135
肆、勞動事件法第38條與加班事實之證明	142
一、出勤紀錄之證明效力	142
二、勞動事件法第38條規範之影響	147
三、小 結	156
伍、結 論	157

第五章 勞動事件法第39條之轉換補償金請求權

——德國法的借鏡 林佳和

壹、勞動事件法特殊設計	159
貳、適用範圍與常見類型	161
一、勞務給付	163
二、服務證明書	163
三、資訊開示提供與結算	163
四、假處分	165
五、繼續僱用請求權	165
六、證書作成	165
參、程序要件：原告聲請	166
肆、定履行期間與補償金	168
伍、強制執行相關之問題	171
陸、結語：可能性與選擇	172

**第六章 勞動事件之保全程序**

林佳和

壹、憲法有效司法保護要求之勞動事件法保全程序	175
貳、形成權行使之效果與勞動爭訟之特殊保全需求	180
參、繼續僱用請求權：非定暫時狀態處分之實體權	184
一、作為民事訴訟法以外的新保全手段	184
二、德國法官法之一般繼續僱用請求權	188
三、裁判一般繼續僱用請求權程序問題	195
四、繼續僱用期間之契約或無契約關係	200
五、勞工敗訴確定後不當得利清算問題	203
六、勞動事件法第49條之適用與參考	206
肆、不當勞動行為裁決決定作成後之保全程序適用	207
一、勞資爭議處理法第50條限縮之不當	207
二、從裁決處分判斷餘地至保全之釋明	211
三、勞動事件法第46條裁決制度補破綱	215
伍、勞工對調動聲請依原條件定繼續僱用狀態處分	216
一、調動形成之特殊利益狀態與保全必要	216
二、調動違反不同類型勞動法法源之探討	220

第七章 德國勞動法院法簡介

黃程貫、林佳和

壹、法律救濟之基礎	227
一、勞動司法系統之歷史發展	228
二、勞動法院系統之組織	231
三、其他勞動法之決定主體	233
四、仲裁合意條款	235
貳、勞動法院之管轄權（審判權限）	236
一、判決程序之訴訟途徑管轄權	236
二、裁定程序之管轄權	241
三、勞動法院之地域管轄權	242
四、移送有管轄法院	243



參、判決程序.....	243
一、起訴合法性.....	243
二、程序之進行.....	247
三、判決.....	249
四、法律救濟.....	249
肆、裁定程序.....	250
一、合法性.....	250
二、程序之進行.....	252
三、裁定.....	252
四、法律救濟.....	253
◎附錄：德國勞動法院制度簡要觀察.....	254
一、勞動法院系統與民事法院系統之區別.....	254
二、勞動法院系統之功能.....	255
三、訴訟耗費時間.....	256
四、特殊問題：終止保護訴訟.....	256
五、2006年勞動司法統計.....	257
六、德國勞動法院系統與歐洲法院之關係.....	259
七、法政策思考.....	259

第八章 勞動專業法庭——德國制度之簡析

林佳和

壹、前言：臺灣的de lege ferenda？.....	261
貳、德國勞動法院之歷史發展.....	263
參、德國勞動法院之組織.....	267
肆、德國勞動法院之審判權.....	269
一、判決程序之審判權.....	269
二、裁定程序之審判權.....	274
伍、德國勞動訴訟程序法原則.....	275
一、區分判決與裁定程序.....	275
二、調解前置主義.....	276
三、迅速處理原則.....	276



四、降低訴訟費用原則	276
五、特殊訴訟代理規定	279
陸、德國勞動法院的榮譽職法官	279
柒、結 語	282

第九章 從紛爭解決的觀點探討日本勞動審判制度 ——兼論並比較我國勞動事件法「調解制度」 之法政策意義

林良榮

壹、前言：一個法政策視角的制度觀察	283
貳、日本勞動審判法之成立背景、目的論爭與制度特徵	285
一、成立背景	285
二、制度目的：政策形成之脈絡及其論爭	286
三、制度特徵	290
參、日本勞動審判制度之主要架構、規範與成效	291
一、勞動審判制度之適用主體與管轄範疇	292
二、勞動審判程序之主要規範內容	293
三、制度運作之成效與評價	298
四、制度運作之成效檢討	300
肆、我國勞動事件法之基本架構、特徵與主要規範	303
一、基本規範架構與政策方向	303
二、主要制度內容與特徵	305
伍、我國勞動事件法「勞動調解制度」之概要	306
一、我國現行民事訴訟制度有關「調解制度」規範	306
二、勞動調解制度之特徵與主要規範內容	308
陸、結語：調解制度與ADR政策的策略選擇	311



第一章

勞動訴訟改革 ——勞動事件法之制定*

黃程貫**、邱羽凡***

壹、勞動訴訟改革作為臺灣勞動法變革的一環

面對經濟全球化發展對個別與集體勞動關係所造成之勞動保護去管制化、個別勞動關係彈性化、勞動去形式化以及集體勞動關係的去中心化與個人化等等鉅大衝擊¹，尤其是過去一年多來隨著COVID-19疫情的爆發，除在全球引起公衛危機，亦對於勞動關係的維繫帶來重大的衝擊，導致全球失業率急速惡化，而COVID-19疫情造就業上之負面影響外，惟亦大幅促進通訊網路與相關技術的發展，後者併同疫情的擴散，各國封城、居家令（stay-at-home order）與維持社交距離（social-distancing）等防疫措施，造成企業運作上更仰賴通訊技術，並進一步影響事業單位對於工作型態的安排，諸如電傳勞動（telework）、遠距工作（remote work）、在家工作（Home office）等工作型態的比例大幅上升。然而，前述情況並非為COVID-19疫情期間之特殊現象，於近十年的期間，物聯網（Internet of Things, IoT）、雲端運算（Cloud

* 本文係改寫自黃程貫，我國勞動訴訟之現況與困境，勞動訴訟制度國際學術研討會，主辦單位：行政院勞工委員會，2008年12月2日與黃程貫，勞動訴訟改革——勞動事件法之制定，收錄於臺灣勞動法學會主編，勞動事件法解析，元照，2020年2月，頁3-20，此二篇論文，並由邱羽凡增補「肆、勞動事件法施行現況與未來展望」之部分內容。

** 國立政治大學法學院教授，德國哥廷根大學法學博士。

*** 國立陽明交通大學科技法律學院副教授，德國哥廷根大學法學博士。

¹ 參見林佳和，全球化與勞動人權保障，2008年7月12日台灣國際法學會國際勞動法研討會論文，頁12-13。



2 勞動訴訟與勞動事件法

Computing) 乃至於數據經濟中的人工智慧（Artificial Intelligent, AI）和大數據等新科技的崛起，帶動了企業生產流程、行銷方式或組織行為的變革，並由此衍生出新興的經濟型態如共享經濟（Sharing Economy）與隨選經濟（Economy on Demand），早已改變傳統工作型態，勞動力透過網路平台或應用程式被外包化，發展出的群眾外包（Crowdwork、Crowdsourcing）與零工經濟（Gig Economy）等經濟型態，勞動彈性更甚以往。臺灣勞動法過去原有的社會基礎正在逐漸崩解中。面對此一嚴峻的情勢，臺灣勢必迅速採取相應的勞動法革新。

而總的來看，在未來的一段時期內，臺灣勞動法的「破」與「立」應包括下列諸方面：一、個別法勞動法方面：(一)面對彈性化之需求，應先求安全，再求彈性，亦即彈性化須以安全為基礎，安全方面應有工作權之保障，如契約終止程序之要求嚴謹、失業、退休之保障等等，彈性化則是放寬立法上之強制性，例如勞動條件與契約終止事由之放寬等等，並強調雇主變更勞動條件與人事調整之可能性；(二)傳統的僱傭關係已被打破，勞工圖像已生變化，長期的不定期契約關係將不再是普遍的典型，定期、派遣、部分工時、甚至勞動關係之「承攬化」、去勞動關係化，已讓勞動關係非典型化由量變成質變，法制上必須因應此一趨勢；(三)勞動契約法制之明確、一致性與可預見性、安定性：個別勞動法之面目不清、認知困難，故勞動契約相關問題的之法制化應有必要，故有制定勞動契約法或相關規定之必要，以作為當事人之行為規範及法院之裁判規範；(四)資本流動與經營組織變動亦會對勞動關係產生不同於過去之影響；二、集體勞動法方面：個人之勞動關係的多樣化、多元化趨勢造成集體力量重新洗牌，工會力量之崩解、勞工個人化與勞資關係廠場化現象趨勢均是值得重視之問題，國家之角色應在於打破現行法之桎梏，建立當事人自治自決之可能性；三、勞資紛爭解決機制之強化與革新，重新建構行政、司法以及自治解決機制，應著重在建立或強化迅速有效、經濟、專業與當事人自我制定規範並解決爭議的可能與機制。

就勞動訴訟之改革，我國社會各界過去歷經二十年不斷努力，早於1999年全國司法改革會議曾就勞動司法制度進行討論，當時分組結論認為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。當時之分組會議結論為：「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）。其中就家事事件部分，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。」而全體會議結論係將分組結論獲無異議通過，「勞工法院或促使此類法庭法院化」成為全體會議結論。現任（2021年）司法院副院長蔡炳燉法官於1999年時亦曾撰文²指出，必要時宜制定特別之勞動訴訟程序法，但因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。

總之，在臺灣未來整體勞動法制的變革中，勞動訴訟問題應是極為重要且絕對不可缺席的一環。蓋勞動法的問題實非僅是實體法的問題而已，規範的制定（包括法律之制定、法院之判決、勞工行政主管機關之解釋等）常常雖有美意，但卻未必完全貼近現實，或者並未能發揮預期效果，致未能達成規範制定之目的。因此，規範制定（包括法令規定、判決、解釋等）之量與質均受到頗大的批評，而有深加檢討之必要，重心或許應更加強調當事人自我、專業地制定規範並解決爭議的可能與機制的建立或強化。而2018年11月9日立法院幾經折衝，最後終於通過的勞動事件法，於2020年1月1日已開始施行，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，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！故以下將說明立足於臺灣勞資爭議處理實

² 蔡炳燉，制定勞工訴訟程序法之必要性，勞資關係月刊，18卷6期，1999年10月，頁336-340。



況與問題，逐步改革而催生出之勞動法事法之發展緣由與各界討論之要點。

貳、臺灣勞資爭議處理實況與問題

一、實證統計觀察

臺灣之勞資爭議事件有逐年增加之趨勢，依勞動部統計處統計資料所示，勞動事件法施行前一年（2019年）已有27,523件。由歷年之資料亦可看出，過去其中約有接近六成左右或更高之比例的爭議案件，係藉由行政機關之協調、調解程序的處理而有結果（雖然當事人仍有可能因各種原因而提起訴訟），約只有一成係進入司法程序尋求解決，其他未依循行政或司法程序，而由當事人自行解決者歷年來均不超出四分之一。詳細的數據與分析，依據勞動部統計處的資料略述如下：³

(一)爭議類別統計：自2001年開始突破萬件（10,955件）以來，近年雖互有消長變化，惟至2020年，勞資爭議件數則高達27,523件。按爭議類別觀察，以工資爭議11,392件最多，屬勞資爭議大宗，約占41%；其次則為資遣費爭議7,662件，占27.83%；第三為職災爭議1,843件，占6.69%（可複選）（參下表1-1：勞資爭議概況）。

(二)爭議處理途徑：過去——如2007年，勞資爭議案件計有19,213件，採取協調方式處理者16,367件，占85.2%居多數，以調解方式處理者2,846件，占14.8%，而自2012年起，勞動爭議處理方式主要由協調轉為調解，近期以調解方式處理勞資爭議者已近乎百分之百，以2020年為例，解決之勞資爭議案件計有27,523件，採取調解方式處理者27,502件，占99.2%居多數，以協調與仲裁方式處理者共計245件（協調有177件，仲裁則有68件），參下表1-3：行政處理近十年勞資爭議處理績效概況統計表。

(三)爭議處理時間：2007年與2016年處理時間平均約為15天至13天：

³ 整理自勞動部統計處吳孟儒，勞動統計櫥窗與勞動統計查詢網，勞動關係——勞資爭議，載於：<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=q0503&rdm=rmnkbnpx>（最後點閱日期：2021年5月1日，本文所有網頁之最後點閱日期均為2021年5月1日，以下不再逐一標註）。



每件勞資爭議案件處理時間平均約15天至13天即處理完成。按爭議類別觀察，於2016年處理工時爭議的期間最長平均約27天，職災爭議17天，契約爭議15天，退休與勞保爭議13天，而以工資爭議之期間最短平均約11天（參下表1-2：2007年與2016年勞資爭議案件之處理期間按爭議類別分）。

(四)爭議處理結果：在2007年之勞資爭議案件中，處理結果為成立（即勞資雙方達成協議）之比率接近六成（57.8%），不成立比率為42.2%⁴；迄2011年，勞資爭議案件處理結果為成立（勞資雙方達成協議）之比率為55.18%，不成立占33.66%，撤回占11.16%⁵。在2019年，調解及協調均以成立者最多，分別占該處理方式的49.93%、63.64%。仲裁則以和解占60.87%最高⁶。

(五)相較於以行政處理勞資爭議，司法院方面關於勞資爭議案件受理的情形，可參考以下表1-4：司法途徑受理勞資爭議案件統計表，自2017年起，每年之司法案件數量亦突破萬件。

表1-1：勞資爭議概況⁷（單位：件、%）

項目別 年	爭 議 類 別											
	爭 議 件 數	工 資 爭 議	積欠 工資 爭議	契 約 爭 議	契 約 資 費 爭 議	工 時 爭 議	退 休 爭 議	福 利 爭 議	勞 保 爭 議	管 理 爭 議	職 災 爭 議	其 他 爭 議
2001	10,955	3,895	3,215	6,187	4,779	117	613	93	230	199	814	464
2006	15,464	7,584	6,437	6,669	5,216	235	610	221	535	228	1,221	1,811
2007	19,729	10,034	8,303	8,664	6,972	380	766	348	817	216	1,393	3,422
2011	22,629	9,290	8,693	1,557	5,817	115	1,190	—	402	—	1,865	2,653

⁴ 勞動部勞動情勢統計要覽——96年，載於：<https://statdb.mol.gov.tw/html/trend/97/trend4.pdf>。

⁵ 勞動部勞動情勢統計要覽——100年，載於：<https://statdb.mol.gov.tw/html/trend/101/100-4-3%e5%8b%9e%e8%b3%87%e7%88%ad%e8%ad%b0.pdf>。

⁶ 勞動部勞動情勢統計要覽——108年，載於：<https://statdb.mol.gov.tw/html/trend/108/50403.pdf>。

⁷ 說明：每一爭議案件容許2種以上爭議類別。整理自勞動部統計處，勞動統計通報，2017年6月，頁3；勞工委員會統計處，勞動統計櫥窗，載於：<https://>



6 勞動訴訟與勞動事件法

項目別 年	爭議類別											
	爭 議 件 數	工 資 爭 議	積 欠 工 資 爭 議	契 約 爭 議	資 遣 費 爭 議	工 時 爭 議	退 休 爭 議	福 利 爭 議	勞 保 爭 議	管 理 爭 議	職 災 爭 議	其 他 爭 議
2016	25,587	11,355	10,153	1,511	6,348	8	1,379	—	471	—	1,854	2,379
2017	27,174	11,901	10,379	1,801	6,670	11	1,513	—	486	—	1,871	2,401
2018	26,649	11,798	10,366	1,512	6,590	12	1,477	8	557	15	1,824	2,325
2019	26,435	11,326	10,030	1,645	6,880	6	1,587	2	626	14	1,792	2,129
2020	27,523	11,392	9,935	1,909	7,662	12	1,353	1	705	7	1,843	2,288

表1-2：2007年⁸與2016年⁹勞資爭議案件之處理期間按爭議類別分
(單位：天)

項目別	爭議類別											
	平均	契約 爭議	工資 爭議	積 欠 工 資 爭 議	工時 爭議	退休 爭議	福利 爭議	勞保 爭議	管理 爭議	職災 爭議	其他 爭議	
2007年	12	12	12	12	12	13	16	19	17	9	14	15
2016年	13	15	12	11	11	27	13	—	13	—	17	13

www.mol.gov.tw/media/2688373/96%E5%B9%B4%E5%8B%9E%E8%B3%87%E7%88%AD%E8%AD%B0%E6%83%85%E5%8B%A2.pdf, 頁2；勞動統計查詢網，爭議件數——按主要爭議類別（2007年以後），載於：<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=220&ym=10000&ymt=10900&kind=21&type=1&fuid=q050322&cycle=4&outmode=0&compmode=0&outkind=1&fldspc=0,3,5,1,8,17,&cod00=1&rdm=xea7hUjk>。

⁸ 2007年之統計資料來源：勞動部，勞動統計櫺窗，2008年4月30日，載於：[https://www.mol.gov.tw/media/2688373/96%E5%B9%B4%E5%8B%9E%E8%B3%87%E7%88%AD%E8%AD%B0%E6%83%85%E5%8B%A2.pdf](http://www.mol.gov.tw/media/2688373/96%E5%B9%B4%E5%8B%9E%E8%B3%87%E7%88%AD%E8%AD%B0%E6%83%85%E5%8B%A2.pdf)。

⁹ 2016年之統計資料來源：勞動部，新聞稿「105年勞資爭議終結案件，以『調解方式』處理為主」附件，2017年6月5日，載於：[https://www.mol.gov.tw/media/3810873/1060605%e5%8b%9e%e5%8b%95%e9%83%a8%e7%b5%b1%e8%a8%88%e8%99%95%e6%96%b0%e8%81%9e%e7%a8%bf_%e9%99%84%e4%b%b6.pdf](http://www.mol.gov.tw/media/3810873/1060605%e5%8b%9e%e5%8b%95%e9%83%a8%e7%b5%b1%e8%a8%88%e8%99%95%e6%96%b0%e8%81%9e%e7%a8%bf_%e9%99%84%e4%b%b6.pdf)。

表1-3：行政處理近十年勞資爭議處理績效概況統計表¹⁰

項目／年	爭議件數	爭議人數	協調	調解	仲裁
2001	10,955	58,643	8,807	2,170	0
2006	15,464	81,639	12,796	2,388	0
2011	22,629	44,022	10,438	11,618	1
2016	25,587	36,582	269	25,056	12
2017	27,174	43,654	213	27,029	12
2018	26,649	39,640	229	26,454	35
2019	26,435	39,626	154	26,196	46
2020	27,523	55,947	177	27,502	68

表1-4：司法途徑受理勞資爭議案件統計表¹¹

年度	總計	已終結	地方法院	第一審勞資爭議案件	第二審及再審等	高等法院	未終結
2001	4,033	2,980	2,706	1,165	1,541	274	1,053
2006	6,359	4,956	4,391	2,055	2,336	565	1,403
2007	6,466	5,105	4,561	2,026	2,535	544	1,361
2011	7,910	6,188	5,521	2,724	2,797	667	1,722
2016	9,034	6,731	5,958	2,998	2,960	773	2,303
2017	11,117	8,347	7,505	3,990	3,515	842	2,770
2018	12,182	9,212	8,241	4,355	3,886	971	2,970
2019	11,707	9,060	7,973	4,324	3,649	1,087	2,647

由上述統計資料可知，「請求給付工資」與「請求給付退休金或資遣費」係所占比例最高之兩種案件類型。而勞動訴訟之案件量，基本上呈現逐年上升之趨勢。截至2019年數據顯示，各地方法院所受理的勞資爭議案件數有7,973件。惟吾人若將勞動部與司法院兩方的統計資料相

¹⁰ 整理自勞動部統計處，勞資爭議協商調處績效概況，載於：<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=q0503&rdm=rmnkbnpX>。

¹¹ 整理自勞動部統計處，司法途徑受理勞資爭議案件，載於：<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=q0503&rdm=rmnkbnpX>。



比對，或可發現一值得注意的現象：即有三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（參表1-1、表1-4），2007年之勞資爭議案件中，處理結果為不成立比率為42.2%，約為8千多件；在2011年，勞資爭議案件處理結果為不成立者仍有33.66%，亦約為8千多件。換言之，每年約有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，各地方法院每年受理之勞工案件數量遠低於此（2007年2,026件，2011年2,724件—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之約三成，這三成的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。

此處近6千件應該只是粗略估算，因為：一來，這其中或許尚應扣除行政機關所處理的2萬件中以調整事項為爭議標的者，不過此一部分依歷年來的統計均只有3或4百件，因為我國勞資爭議事件向來超過九成五以上均是權利事項爭議，不能向法院起訴之調整事項爭議事件的數量甚少；再者，我國之協調結果並不具法律拘束力，因此時常有當事人事後翻異，致須另行提起訴訟之情形，此一狀況亦會影響訴訟案件數量之增加；三來，依我國實務狀況觀之，勞工行政主管機關所受理之爭議案件的當事人常係工會代多數勞工提出，或是勞工申請人數眾多（也只計為一件調解申請），而在向法院提起訴訟時，則多係由個別勞工為之的情形，因為依統計數據，七成五之訴訟，均為所謂「單獨訴訟」（即單一原告與單一被告）；「複數原告vs.單一被告」與「單一原告vs.複數被告」之比例，則分別僅占全體案件之14.3%與8.88%；而「複數原告vs.複數被告」之比例，更僅占全體案件之1.88%。由此結果清楚地顯示，大多數之勞動訴訟，仍發生於「單一勞工vs.單一雇主」之脈絡。此一現象也會使訴訟案件量在數量上增加。故本文此處粗估為近6千件應只是較為保守的估計。

此一情況到2016年其實未有改變，2016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；2016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¹²，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%。而仲裁共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。而由上表1-4中，地方法院勞資爭議訴訟事件件數統計資料來看可知，情況與先前未有差異。

除了由前述量的差距進行觀察之外，由學者黃國昌於2008年、2009年當時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五至六成。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。

二、勞資爭議處理之行政程序強化與革新

(一)行政協調程序

我國目前之勞資爭議行政處理機制，約有協調、調解與仲裁三者。而其在實務上處理勞資爭議的成效也可以在前述之勞動部統計資料上見之。過去有八成至九成的爭議係依協調解決之，而調解制度約只處理一成左右的爭議，至於仲裁則十分罕用。面對勞資爭議逐年增加，未來爭議的大幅增加已可預見，強化目前已有的處理機制或新創解決機制的需求已是迫在眉睫。有鑑於此，勞動部過去曾針對協調制度的法制化，擬在勞資爭議處理法中予以明定，過去針對協調制度最主要的批評在1. 於

¹² 勞動部勞動情勢統計要覽——105年，載於：<https://statdb.mol.gov.tw/html/trend/105/50403.pdf>。



協調結果常令勞工的法定權益打折扣；2.協調因非法定制度，故協調之結果並未有任何法定之效力，因此當事人事後翻異時，他方當事人也唯有向法院起訴一途；3.因協調並非法定制度，故進入協調程序，亦不生勞資爭議處理法第7條的保護勞工效力。不過，最後於2011年開始施行之勞資爭議處理法，並未採取上列修法建議，而是擴大其他勞資爭議處理之行政處理程序的適用範圍，尤其為仲裁制度，並將勞資爭議行政處理程序導入調解程序之中，由上表1-3亦可得知，由2011年之勞資爭議調解尚有10,438件，至2020年已大幅縮減至177件，同時期勞資爭議調解程序之件數大量增加，可知調解之重要性已明顯高於協調程序。

(二)勞資爭議仲裁程序

勞資爭議處理法之仲裁程序於過去的利用率極低，幾乎全是強制仲裁交付仲裁案件。針對我國此一國情，以及考慮到勞工提起訴訟之障礙，有建議認為應可就一定程度之小額標的或特定爭議類型，經一方當事人之申請即可進入仲裁機制，以求爭議之迅速有效解決。在勞工行政主管機關汲汲營營地進行爭議處理機制之改革的同時，針對爭議解決不可或缺之一環的勞動訴訟，實亦不可忽視其革新的可能性。就此建議，現行勞資爭議處理法於2009年修法時，已於該第6條第1項明訂：「權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。」修法理由並明言，「權利事項勞資爭議並非不得以仲裁程序處理」，將第25條第1項原規範之「調整事項之勞資爭議，調解不成立者，經爭議當事人雙方之申請，應交付勞資爭議仲裁委員會仲裁。」，修訂為「勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁」，將權利事項與調整事項之勞資爭議均納入仲裁程序之中。由上表1-3亦可得知，由2011年之勞資爭議仲裁程序尚僅1件，至2020年已大幅提升至68件，勞資爭議仲裁程序之功效有顯著之進展。

三、司法程序處理勞資爭議之問題

在勞動事件法立法之前，我國勞動訴訟程序受到各界之主要批評，約有下列數項原因：



(一)訴訟曠日廢時，無法使勞工獲得即時的救濟

訴訟期間太長，常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。我國學者黃國昌早於十多年前即針對第一審訴訟之審理進行實證研究¹³，並得出下列結論：1.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。2.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。3.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%。4.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%。5.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。

學者黃國昌並根據上述發現認為：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¹⁴。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¹⁵；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。

¹³ 黃國昌，我國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（下），政大法學評論，107期，2009年2月，頁179-183。

¹⁴ 黃國昌，同前註，頁187。

¹⁵ 孫友聯，從勞資爭議處理看台灣勞工法院設置的必要性，司法改革雜誌，21期，1999年6月，頁24-25。



(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。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，但民事訴訟法修正後，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¹⁶：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，依民事訴訟法第77條之12之規定，以民事訴訟法第466條所定不能上訴第三審之最高利益額數加十分之一定其訴訟標的價額。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)勞動法令之專業性不足、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¹⁷。

¹⁶ 鄭傑夫，第9章 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5月，頁516。

¹⁷ 蔡炳熾，同註2，頁339。



另外，在實證研究中所顯示者¹⁸，係設有勞工專庭與未設有勞工專庭法院二者間，在「案件審理時間」、「上訴率」以及「上訴維持率」¹⁹等重要指標上，均不存在具顯著性之差異，二種法院之表現可謂實質上相同。其原因乃在運作上並未完全真正落實由專業勞工法庭負責勞動訴訟之審理，與當初立法通過勞資爭議處理法第5條第2項設置勞工法庭之原意有相當大之落差。

此外，亦有論者指出²⁰：由於我國訴訟法結構及實際運作不良，最高法院之法律審查功能不彰，相同或類似的案情，在最高法院不同庭別，常產生不同見解，此種情形屢有所聞，有的見解固然有利勞工，有的則不然，此種法律見解之不能統一的現象不能不說是制度上的一大缺陷。而其實不同法院間、同一法院內之法律見解不一致的情形，欠缺作為裁判規範之明確制定法規定（例如勞動契約法），亦是其重要原因。

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，我國司法界過去亦曾有所謂專家參審制度之研議，但後因種種原因亦未有進一步發展。

此一參審制度目的之所在，綜觀全國司法改革會議及司法院所要推行的專家參審制度（專家參與審判諮詢試行要點），其認為有三項理由足以支持應建立專家參審制度的主張，亦即：社會價值的多元化、增強法官法律以外之專業知識、提升國民對司法裁判之信服度。而參審之內容設計則為：所謂得參與審判之專家係指具有特別知識、技能或工作經驗者。而案件當事人雖得合意行專家參審，但若法院認為事證已明，則可逕認無專家參與審判之必要。另，參與審判之專家只是本於良知及專業確信，提供專業意見供法院參考，不得參與事實認定及法律判斷。

¹⁸ 黃國昌，同註13，頁185、195、212。

¹⁹ 依黃國昌之研究，設有勞工專庭（股）之法院言，其平均上訴維持率為76.44%，未設有勞工專庭（股）法院之平均上訴維持率則為77.17%。

²⁰ 蔡炳熾，同註2，頁340。



惟若與德國之勞動訴訟程序及榮譽法官之參審制度相對照，我國之此一參審制度的設計可能有以下之問題²¹：1. 勞動訴訟程序中的專家參審，其正當性基礎不在保護結構上的弱勢勞工，而是在呈現勞資雙方作為社會力之利益團體的自治，故「專家」應係指指本身身為勞工或雇主，代表兩種對立立場、角度與視界的勞資陣營代表人，而並非一般所謂專業或技術性的專門人才。全國司法改革會議及司法院眼中的所謂應參審勞工案件的「專家」，其實並不符合特殊性質之勞動訴訟案件。2. 勞動訴訟中的專家，是實際的參與審判，除一些特定的專屬職業法官的狹義訴訟上的職權外，原則上與一般的職業法官行相同的職權，特別是審判，而非單純履行鑑定人的角色與功能。但在司法院頒行的試行要點中，將對於參與審判的「專家」，不論在角度定位、功能與職權的劃分上，都等同於一般訴訟程序中的鑑定人，其實並不符合勞工案件專家參審的本旨。

(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

民事訴訟法第403條第1項第8款，勞資爭議原則上採調解前置主義，惟第一審法院未行調解程序仍為起訴且已為終局判決者，調解之欠缺認為已補正。而第8款僅規定勞資間因僱傭契約發生爭執，始應於起訴前經法院調解，至於勞資間因職業災害或其他事項（如性騷擾）發生爭執，是否仍採調解前置主義，非無疑問，立法上似可明文規定，凡勞資爭議，起訴前應先經法院調解。又，目前之調解制度之成效似乎並非十分良好，尤其是調解人員及其專業性等等問題均可改善。再者，依學者之關於第一審之調解、和解的實證研究顯示²²仍有期待其進步之空間：

1. 關於和解率：可分別採「狹義和解率」以及「廣義和解率」二項指標。前者，指以「訴訟上和解」以及「移送調解成立」兩種方式終結

²¹ 林佳和，勞工案件專家參審之問題試探，律師雜誌，253期，2000年10月，頁57-78；關於非職業法官之引進，可參見劉士豪，勞動訴訟程序之研究，憲政時代，17卷2期，1991年10月，頁80-94。

²² 黃國昌，我國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（上），政大法學評論，106期，2008年12月，頁231-236。



之案件於全體案件中所占之比例；在後者，尚包括「原告撤回起訴」之方式。以全體勞動訴訟為觀察對象，其平均之廣義和解率為23.16%，平均之狹義和解率則為10.06%。

2. 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，故「訟爭金額愈高、和解率愈低」。設有勞工專庭（股）辦理勞動訴訟之法院，其案件和解率（廣義和解率21.91%；狹義和解率9.73%）顯著地低於未設有勞工專庭（股）法院所審理勞動案件之和解率（廣義和解率36.78%；狹義和解率13.703%）。

(六)民事訴訟法規定對勞資爭議案件所形成之障礙

1. 關於管轄法院問題：依民事訴訟法規定嚴格解釋，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，因而需擴大解釋契約履行地範圍。

2. 關於訴訟程序依踐行程序是否簡捷，區分為小額訴訟程序（民事訴訟法第436條之8以下）與簡易訴訟程序（民事訴訟法第427條以下）：依民事訴訟法第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，其僱傭期間在一年以下者」，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。

3. 關於舉證責任問題：勞工不知如何維護本身訴訟權益：民事訴訟法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²³。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²⁴。

²³ 蔡炯燦，同註2，頁339。

²⁴ 參鄭傑夫，勞工法庭處理勞資爭議案件訴訟實務，勞工行政，25期，1999年5月，頁18。



4. 關於保全程序方面亦有論者提出立法建議²⁵，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。

四、勞資爭議處理法「訴訟費用之暫減及強制執行之裁定」章之增修

有關勞資爭議之爭端解決之司法途徑，我國於2009大幅增修勞資爭議處理法時，針對勞資爭議爭端解決，立法者除在行程處理上將舊法第5條第1項所訂「權利事項之勞資爭議，依本法所定之調解程序處理之。」移列為第6條第1項²⁶並修改為：「權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。」，除新增「得」字，明文權利事項之勞資爭議調解並非訴訟前置程序，亦新增「仲裁或裁決」（參上述貳、二、勞資爭議處理之行政程序強化與革新之說明）。此外，當時立法者考量勞工相較於資方，常處於經濟上較為弱勢之地位。勞方如欲提起權利事項之勞資爭議訴訟，或依仲裁法提起仲裁，常需花費相當之費用，為使其於維護自身權利時無所顧慮，於同法爰增列第6條第3項：「權利事項之勞資爭議，勞方當事人提起訴訟或依仲裁法提起仲裁者，中央主管機關得給予適當扶助；其扶助業務，得委託民間團體辦理。」於2017年，為將勞工所提起之裁決申請，能依勞資爭議處理法納入扶助範圍，將原條文第3項部分拆分為第3項及第4項為：「（第3項）權利事項之勞資爭議，勞方當事人有下列情形之一者，中央主管機關得給予適當扶助：一、提起訴訟。二、依仲裁法提起仲裁。三、因工會法第三十五條第一項第一款至第四款所定事由，依本法申請裁決。（第4項）前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。」針對前述扶

²⁵ 黃書苑，定勞工地位保全之假處分——評最高法院八十八年度臺抗字第九二號裁定及最高法院九十一年度臺抗字第二九四號裁定，法令月刊，55卷11期，2004年11月，頁18-27；劉明鏡，勞資爭議假處分之探討，勞工研究，117期，1994年10月，頁14-16。

²⁶ 舊法第5條挪移至第6條，參立法院，立法院公報，98卷39期，2009年6月，頁77-78。



助對象、內容、方式及委託辦理事項等，規範於本條最後一項：「前項扶助之申請資格、扶助範圍、審核方式及委託辦理等事項之辦法，由中央主管機關定之。」授權主管機關訂定辦法，妥為規範。另外將在2009年修訂勞資爭議處理法「訴訟費用之暫減及強制執行之裁定」章，就「訴訟費用之暫減」新增下列規範：

(一)勞資爭議處理法第57條：「勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之二分之一。」此係考量於勞資爭議處理實務上，當調解不成立時，勞工因其經濟上之弱勢地位，往往無力負擔訴訟費用而根本無法透過訴訟程序尋求救濟，迫使勞工必須放棄權利主張之極度不合理結果，故為提供弱勢勞工特別保護，實質保障其訴訟權，以排除現實上障礙，爰設置關於勞動訴訟費用暫減徵收規範，以兼顧勞工順利進入訴訟救濟程序及避免濫訟之目的，乃呼應上述「訴訟費用之負擔構成訴訟之經濟性障礙」的問題。

(二)勞資爭議處理法第58條：「除第五十條第二項所規定之情形外，勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。」此係為使得弱勢勞工得有效利用假扣押及假處分程序，保全或暫時實現其權利，避免勞工因無力繳納擔保金而使得其所取得之假扣押、假處分裁定根本無從聲請強制執行，故有參酌民事訴訟法第526條第4項之規定，明定勞工因特定事由請求者，限定法院所命供擔保金額之上限，乃是呼應前述民事訴訟法規定對勞資爭議案件形成障礙，而有針對保全程序為特別規範之必要。

五、小 結

我國過去之勞資爭議處理機制，雖在行政處理程序上有協調、調解與仲裁制度，而司法程序上亦有訴訟前之強制調解以及訴訟本身，但諸機制之成效備受勞資雙方之批評，其中最主者約略為：對勞資關係本質與勞資事務運作之不理解、對勞動法令法理原則之錯誤認知、爭議的解決在時效上過於遲緩、一般的訴訟法規定對勞方造成制度上之不利益等等（包括如訴訟費用等之經濟上的不利益與在訴訟程序中，例如舉證責



任等規定所形成之不利益）。故在法制上重新建構行政、司法以及勞資雙方當事人自治解決的機制之要求，日漸強烈，針對行政機關處理程序之改進，例如儘量去除行政主管機關之過度介入等問題，在目前已完成之勞資爭議處理法修正草案中業已有所改善。至於民事訴訟前之強制調解制度，在成效上亦並非顯著，仍有改善之空間，特別是勞資事務之專業性與勞動法之專門性，尤應加強，調解人員之素質也可強化，日本數年前在此一方面之立法「勞動審判法」，實可作為臺灣未來發展之參考；另外，勞工案件之訴訟，體系上仍屬於民事訴訟之一環，並未有特別於一般民事訴訟案件之組織或程序規定，惟勞工案件有其專業性與速審速決之強烈需求，為回應此一訴求，或者建立獨立之審判系、專門人才之培養，或單就訴訟程序制定特別法，以免受民事訴訟法諸規定的牽絆，致使勞動訴訟案件無法求得公平且有效之解決。在建立專業又有效的解決機制（行政、司法）的同時，仍應強調不問是行政處理程序或司法程序中之當事人的自我解決可能性（如當事人之和解，非法化解決），制度上積極推動當事人自治解決可能性，但強化和解結果之法化，亦即在法律效力上規定和解結果之拘束力與強制執行可能性。

參、勞動訴訟之改革與勞動事件法制定

一、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年、2008年），雖然最後結果僅是上述勞資爭議處理法中所增訂之諸項規定，惟其推動過程其實有諸多之研究與國際、國內之研討。在勞動部舉辦國際與國內研討會²⁷，綜合與會之學者專家們之見解，針對勞動訴訟的改革應似可整理出如下數個可能方向或模式：(一)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。(二)制定特別的勞資爭議訴訟程序法。(三)針對勞資爭議之特殊性，增修民事訴訟法之規定。(四)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

²⁷ 2007健全勞資爭議訴訟上及訴訟外紛爭處理機制國際學術研討會，主辦單位：行政院勞工委員會，2007年9月26、27日；2008勞動訴訟制度國際學術研討會，主辦單位：行政院勞工委員會，2008年12月1、2日。



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。(五)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。
（六）建立小數額或特定類型之單方申請仲裁制度，疏減訟源。

以上各種建議之間並未有互斥關係，有時應可兼採並行之，而究竟以採取何等方向或模式對臺灣最為適合，在學界中並未有定論，仍保持各種開放可能性，惟實務界似有較為一致之看法，即認為：姑且不論長程言之，是否可能或需要設立獨立之勞動法院，必要時宜制定特別之勞動訴訟程序法即可，例如蔡炯燉法官之論文似可作為代表²⁸，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、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

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1999年全國司法改革會議結論。迄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燉法官亦擔任司法院副院長。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。

²⁸ 蔡炯燉，同註2，頁340。



元照出版

搶先試閱版

國家圖書館出版品預行編目資料

勞動訴訟與勞動事件法／黃程貫，邱羽凡，
張義德，王藝蓁，洪瑩容，林佳和，林良榮
合著。-- 初版。-- 臺北市：元照，2021.10
面； 公分 -- (指南勞動法系列)
ISBN 978-957-511-574-6 (平裝)

1.勞動法規 2.訴訟法 3.勞動基準法

556.84

110011356

指南勞動法系列

勞動訴訟與勞動事件法

5C293PA

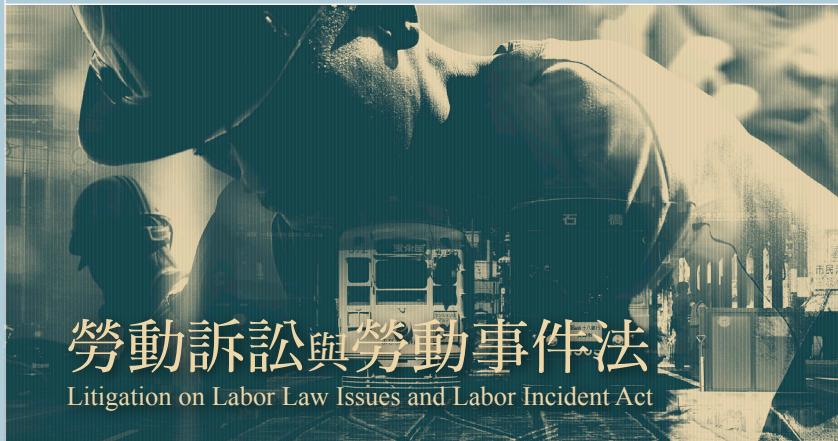
2021 年 10 月 初版第 1 刷

主 編 黃程貫
作 者 黃程貫、邱羽凡、張義德、王藝蓁
洪瑩容、林佳和、林良榮
(依文章發表順序排列)
編印總經銷 元照出版有限公司
100 臺北市館前路 28 號 7 樓
網 址 www.angle.com.tw
定 價 新臺幣 450 元
專 線 (02)2375-6688
傳 真 (02)2331-8496
郵政劃撥 19246890 元照出版有限公司

登記證號：局版臺業字第 1531 號

ISBN 978-957-511-574-6

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=14032>



勞動訴訟與勞動事件法

Litigation on Labor Law Issues and Labor Incident Act

2020年1月勞動事件法正式施行，在新的制度基礎上，勞動訴訟進入嶄新階段。本書共收錄九篇論文，從勞動訴訟之原有問題與障礙談起，通往改革之路——勞動事件法之制定與立法思考，接著直視該法之個別制度與適用問題，法政策與法釋義學雙重視野，最後兼及德國與日本制度之借鏡與分析，兩個就我國勞動事件法之內容建構，顯然具有相當影響的他山之石。

ISBN 978-957-511-576-6



5C293PA

定價：450元



元照網路書店



元照讀書館



元照出版公司

地址：臺北市館前路28號7樓

電話：(02)2375-6688

網址：www.angle.com.tw