

中華民國全國工業總會  
中華民國全國商業總會  
中華民國工商協進會  
中華民國工業協進會  
台灣區電機電子工業同業公會  
中華民國全國中小企業總會  
台灣科學工業園區科學工業同業公會

## 蒞院拜訪簡報

司法院民事廳

# 簡報概要



## 勞動事件法簡介



## 勞動調解委員遴聘作業簡介



# 勞動事件(勞資爭議事件)和一般民事事件有什麼不同？



勞雇雙方通常有經濟能力的差距

爭執中勞工仍有繼續工作維持  
收入的生活需求

勞工遂行訴訟能力通常較低

爭執結束後勞雇繼續  
維持勞動關係

證據偏在於雇主



# 現行制度的問題



- 管轄法院
- 訴訟費用及保全程序擔保金負擔
- 勞工不易瞭解法律專業的規定
- 遂行訴訟能力
- 事實認定
- 權利之保全
- 程序進行時間





# 與國外勞資紛爭訴訟處理程序的比較



## 德國

- 專設的各級勞工法院
- 勞動法院法
- 職業法官、參審法官



## 日本

- 普通裁判所、民事庭
- 民事訴訟法、勞動審判法
- 職業裁判官、勞動審判員



## 我國

- 普通法院、勞工法庭
- 民事訴訟法
- 職業法官

# 草案內容

全文共5章

53條

第一章

總則

(§1-§15，共  
15條)

第二章

勞動調解程序

(§16-§31，共  
16條)

第三章

訴訟程序

(§32-§45，共  
14條)

第四章

保全程序

(§46-§50，共  
5條)

第五章

附則

(§51-§53，共  
3條)



## 專業審理

各級法院設立  
勞動專業法庭

擴大勞動事件範圍

## 強化當事人 自主及迅速 解決爭議之 功能

建立勞動調解程序

勞動調解前置  
+ 銜接後續訴訟

## 減少勞工 訴訟障礙

便利勞工尋求  
法院救濟：

- 管轄
- 程序費用負擔
- 訴訟救助
- 輔佐人及訴訟代理人

迅速的程序

## 促進勞動事 件之審判程 序與實效

合理調整審  
理程序規定

- 適度調整  
辯論主義  
及充實訴  
訟資料
- 合理調整  
辯論主義

判決後執行  
之強化

- 擴大依職權  
宣告假執行  
範圍
- 履行之補償  
替代

強化紛爭統  
一解決功能

## 即時有效的 權利保全

銜接不當勞  
動行為裁決  
程序之保全

擔保金之上  
限與減免

法院之闡明  
義務

特別的定暫  
時狀態處分  
程序

- 確認僱傭關  
係之訴訟
- 調動工作爭  
執之訴訟

★ 目標：實質公平的審判  
有效的權利救濟

# 專業的審理



各級法院設立  
勞動專業法庭

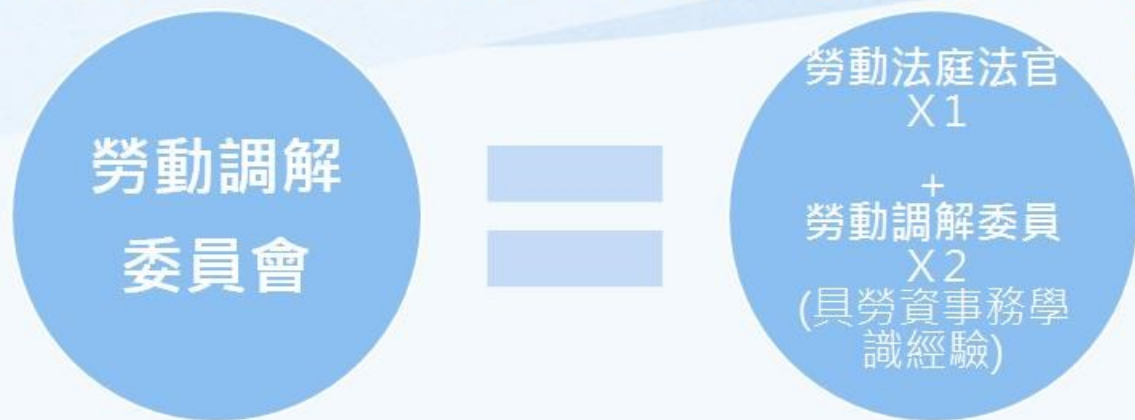
#metao

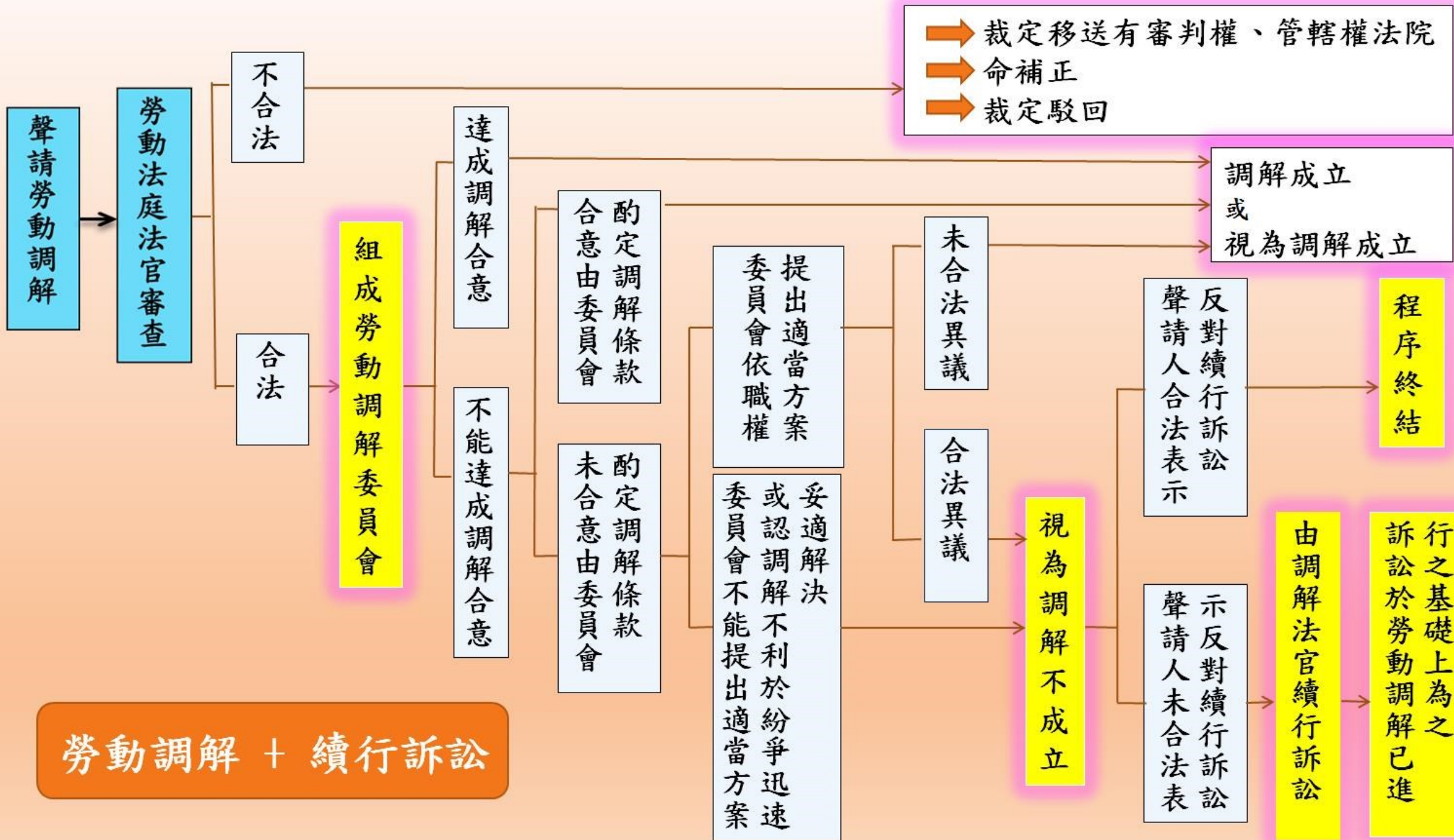
擴大勞動事件的範圍



# 強化當事人自主解決爭議之功能

## 建立勞動調解程序







# 勞動調解的重要性

## 強化當事人自主合意解決

- 勞資代表的參與
- 提升解決紛爭成效

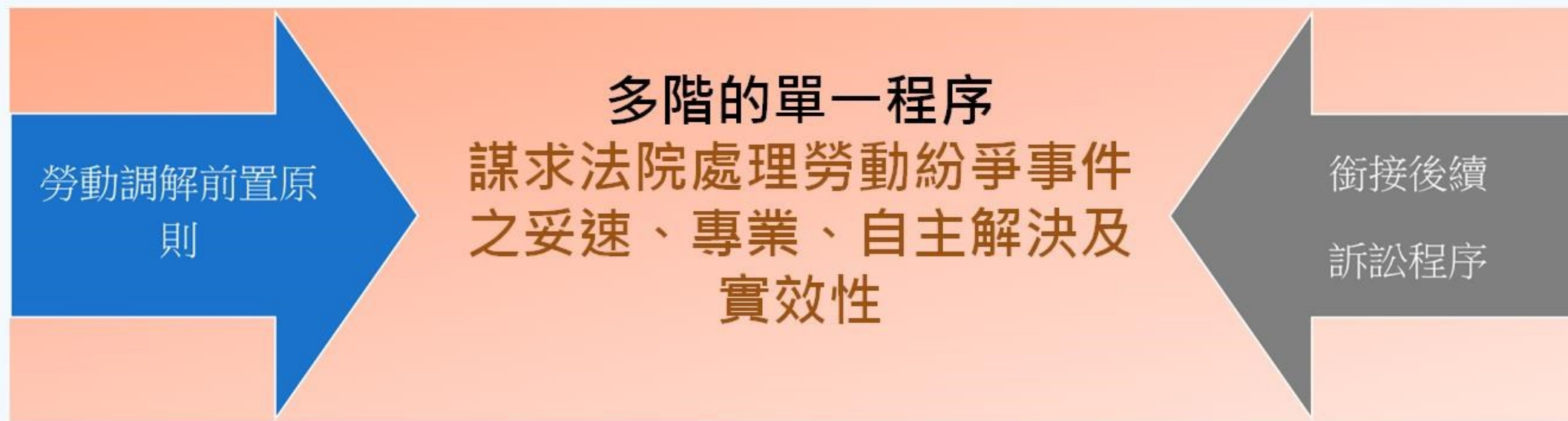
## 新型態勞動訴訟模式 的基礎

- 勞動調解前置原則
- 勞動調解與後續訴訟的銜接

強化當事人自主及迅速解決爭議之功能

勞動調解和一般調解有很大的差異-

勞動調解和勞動訴訟的緊密結合





# 減少勞工的訴訟障礙



## 管轄

- 國際審判權
- 土地管轄
- 合意管轄之限制



## 調整程序 費用負擔

- 訴訟標的金額或價額
- 勞工裁判費及執行費之部分暫免徵收
- 工會提起團體訴訟裁判費之部分暫免徵收或免徵
- 擴大職災害事件應依聲請准予訴訟救助之範圍



## 輔佐人 訴訟代理人



## 訴訟促進 義務

- 當事人、法院都有訴訟促進義務
- 迅速的程序

# 促進勞動事件之審判程序與實效

## 合理調整審理程序規定

- 適度調整辯論主義及充實訴訟資料
- 合理調整證據法則
  - 證據的取得
  - 事實的推定
  - 濫用證據契約之避免

## 判決後執行之強化

- 擴大依職權宣告假執行範圍
- 履行之補償替代

## 強化紛爭統一解決功能

- 共通爭點之中間確認之訴
- 併案請求及併案審判
- 不作為訴訟
- 擴大工會對離退職勞工及無法加入工會勞工之訴訟協助



# 即時有效的權利保全

## 銜接不當勞動行為裁決程序之保全程序

(第46條)

- 強化以裁決代替釋明之機制
- 聲請裁定撤銷保全處分事由之限縮

## 擔保金之上限及減免

(第47條)

- 給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費與確認僱傭關係存在事件、勞保條例第72條第1、3項之賠償事件
- 提供擔保於其生計有重大影響者
- 工會為被選定人之準用

## 法院之闡明義務

(第48條)

- 發現進行訴訟造成其生計上之重大困難者

## 確認僱傭關係訴訟之保全程序

(第49條)

- 法院認勞工有勝訴之望，雇主繼續僱用非顯有重大困難
- 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。
- 勞工本案敗訴後命其返還受領工資之裁定

## 調動工作訴訟之保全程序

(第50條)

- 法院認雇主調動勞工之工作，有違反法令之虞
- 雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難
- 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



# 預期成效



## 勞工

- 更有效的司法救濟



## 工會

- 提升工會職能
- 促進工會發展



## 雇主

- 促進法令遵循
- 強化企業管理
- 謀求經營之和平穩定



## 司法實務 學術領域 行政機關

- 確立勞動事件之特殊性及應對之特別程序，達成公平審判之目標
- 促進勞動紛爭解決程序法學之發展
- 強化勞動實體法令、提升勞資爭議處理之品質與效率



# 勞動調解委員的重要性



在調解程序中，除合法性審查及程序指揮外，  
勞動調解委員與法官之權能相同



日本勞動審判制度成功的關鍵-

高素質的勞動審判員

★專業能力    ★公正性

## 勞動調解委員來源

司法院徵求機關、團體推薦

司法院彙整推薦名冊提供全國各地方法院

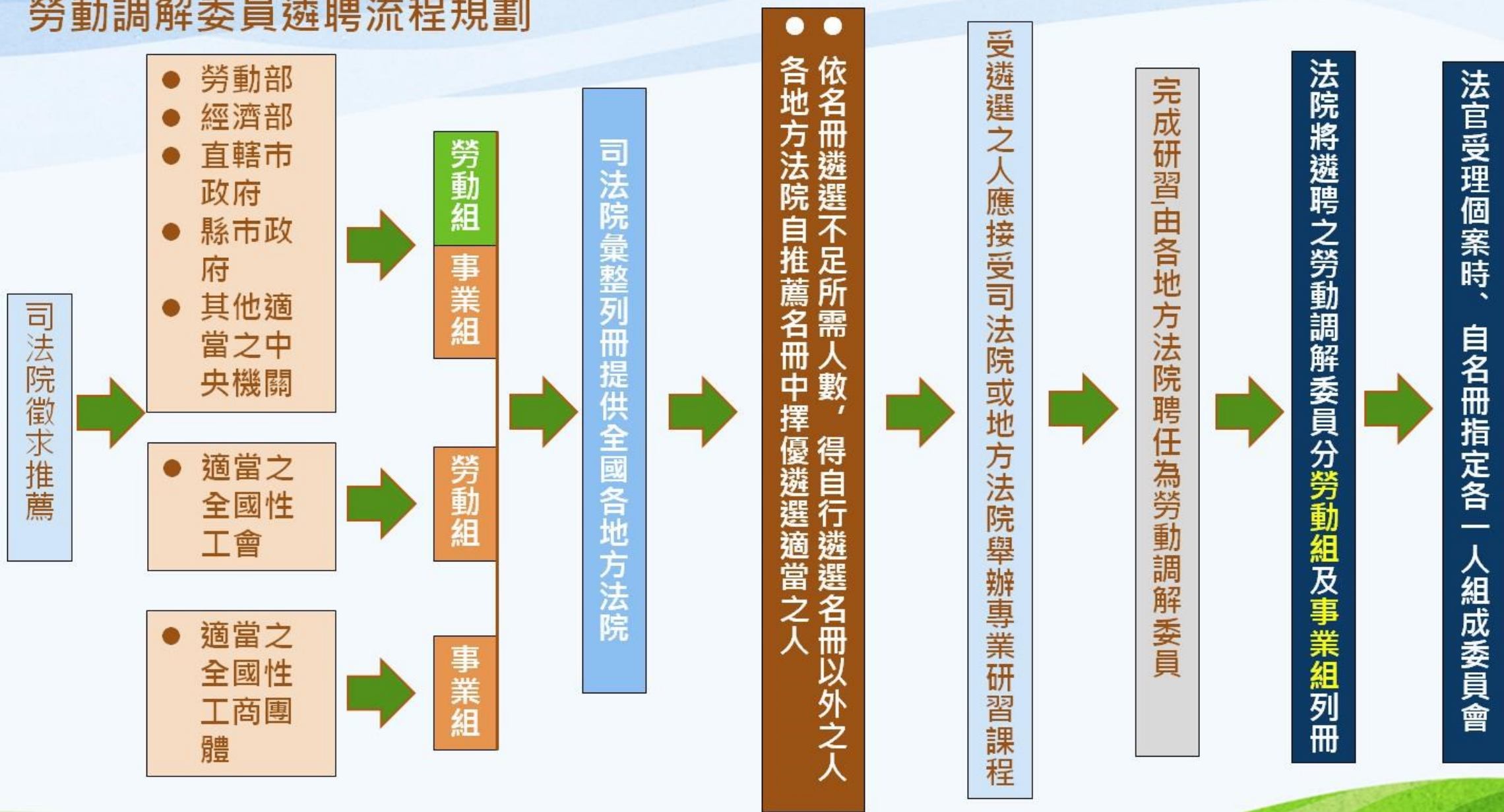
全國各地方法院自推薦名冊人選擇優遴選

獲選人員完成專業研習

地方法院正式聘任



# 勞動調解委員遴聘流程規劃



## 108年辦理勞動調解委員遴聘作業進程規劃

3月上旬

- 召開推薦勞動調解委員作業說明協調會

3月中旬

- 發函各機關團體協請推薦勞動調解委員

3月至5月

- 辦理勞動調解委員機關團體推薦
- 司法院彙整名冊作業

6月至8月

- 各地方法院辦理勞動調解委員遴選作業

9月至12月

- 獲選人員分批接受專業研習

勞動事件法施行日

- 各地方法院正式聘任勞動調解委員





**HELP  
WANTED**

- 勞動調解制度的成功，有賴高素質的勞動調解委員
- 高素質的勞動調解委員，有賴各機關團體的誠摯負責推薦
- 優質的法院勞資爭議紛爭解決機制，需要您的熱心參與



敬請指教