

一暝大一吋的勞動法制

魏千峯*

今年1月1日施行的勞動事件法是我國勞動法制發展的重大事件，對勞工保護更形週延。

台灣曾歷經長達38年的戒嚴，在此時期各種法制扭曲變形，人權不張。民國（下同）76年7月16日台灣解除戒嚴，但法制的發展跟不上時代潮流，85年初，澳大利亞學者Cooney教授在國際上權威的比較勞動法期刊（Comparative Labour Law Journal）析述當時台灣勞動法制度，該篇論文名稱為「新台灣與其舊勞動法：在一個民主化社會中之威權立法」，指出台灣勞動法大致停留在民國20年前後舊法制，雖說在65年後已經邁向民主國家，可是勞動法規大多仍未修正，不合時宜。比較德美日等工業先進國家，當時台灣的勞動法規固然落後不少，亦不如同時期的南韓，僅比中國、新加坡與馬來西亞的勞動法好些。

民國100年5月1日，我國實施新的勞動三法，參酌美國國家勞動關係法，立法建立不當勞動行為制度，保障勞工自由組織工會免受雇主侵害之權利，並確立勞動法之特殊性，使勞資爭議行為時勞工之合法抗爭行為阻却民刑事責任之追訴，此在美德日等工業先進國家已近1個世紀承認，在台灣經過學者專家與司法實務工作者多年呼籲，總算立法明確保障。但罷工要件放寬後，實務上案例

不多，勞資雙方與政府機關亦不熟悉，直到105年華航空服員罷工與108年長榮空姐罷工兩案例後，台灣各界才正面重視罷工在1個工業國家應有之規範。

除上述集體勞動法修正外，針對台灣勞資關係實務與過長工時，勞基法亦作一些修正。例如離職後競業禁止契約在司法實務上多年來爭議不斷，在諸多判決中引用美日學說與實務已臻成熟，104年12月增訂勞基法第9條之1，使勞資雙方皆有所依循。後者為解決台灣過長之工時，105年12月修正勞基法第36條及第24條，規定勞工每7日應有2日之休息，其中1日為例假日，另1日為休息日，此即「一例一休」，而在例假日或休息日工作者係在例外情形，且其加班費之計算較平日延長工時之加班費增加許多，嗣後在107年1月就休息日加班費又加修正。「一例一休」立法本意在減少勞工工時，以較高之加班費使雇主不輕易要求加班，但勞工因工時減少而收入減少，雇主因加班費提高而不易使用勞工，結果得罪勞資雙方。「一例一休」使民進黨政府在106年年底地方選舉遭受大敗，也創下勞動法修正影響選舉之首例，亦見勞動法對台灣社會之影響越來越大。

勞動法主要目的在於規範、支持與限制資方的權力與有組織勞動者之權力。勞動法不

* 本文作者係執業律師，中華民國律師公會全國聯合會編輯委員會委員

祇是本質上不平等契約之平衡力量，其亦必須是勞動關係的要素。然而，勞動法的構成包括勞動契約、個別勞動保護立法及集體勞動法。個別勞動保護立法與集體勞動法，國家應干涉到何種程度方較適當，該國的勞動法學者與實務工作者應依本國之政治、經濟與文化等因素提出詮釋。有時，外國立法與司法實務經驗未必能夠全盤移植。又戰時與平時的勞動法制應予區分，台灣却是經過38年的長期戒嚴，勞動法制已受扭曲，而轉型到平時的勞動法制，又應如何拿捏？縱使解嚴已經33年，「新台灣，新勞動法」方向正確，此「新勞動法」應如何建構與實踐？法律人係經由法律，而非繞過法律，亦非拘泥法律，實現公平正義。在民主法治基礎尚未深植的台灣，良好的勞動法制將引領台灣走向美好的未來，它如何建構與實踐？

30多年來，尤其民國100年5月1日勞動三法修正後，台灣的勞動法制可謂一暝大一

吋，可是台灣應採取放任的自由主義，或政府較多干預的社會民主主義路線（而其干預應到如何程度，才不重蹈「一例一休」的覆轍）去建構與實踐，在此次強調予以勞動者程序實質公平的勞動事件法施行初，吾人可停下來思考台灣勞動法制發展的方向其及背後應有的政治哲學思維。它似不應是絕對崇拜工業先進國家的法制而全盤移植，而是Karl Popper式一點一滴的社會改良工程。

基於以上思路，在勞動事件法施行初，本期專論邀集熟悉勞動法制的法官、律師與學者分別撰寫相關論文：一是楊博欽法官所撰「勞動事件法鳥瞰及對於法院處理紛爭程序之影響」，二是姚好嬿律師所撰寫之「勞動事件法中之調解程序」，三為郭玲惠教授撰寫之「勞動事件法中勞動訴訟之重要議題研析」，四為李瑞敏律師撰寫之「從實務工作者角度初淺觀察勞動事件法施行迄今之情形」，敬請指教。