

從實務工作者角度初淺觀察 勞動事件法施行迄今之情形

李瑞敏*

壹、前言

勞動事件法於2018年11月9日經立法院三讀通過、同年12月5日經總統公布並由司法院明訂於2020年1月1日施行（勞動事件法第53條授權由司法院訂定施行日）¹；因勞動事件法在程序上大幅減輕勞工負擔（無論係訴訟費用負擔或舉證責任負擔），故多有因此將2020年因勞動事件法上路而稱之為勞動司法元年者^{2、3}。迄今，勞動事件法雖短短施行僅一季有餘，且容筆者以勞動實務工作者身分，初淺地就已身所觀察現象彙整說明如后，希冀能拋磚引玉。

貳、勞動事件法總則規範與實務適用情形

勞動事件法第1至15條條文為總則的規範，

分別在適用範圍、管轄、裁判費用計算與繳納方面，有其明文規定⁴。

一、適用範圍

關於適用範圍，因勞動事件法第2條為廣泛規範之立法（按第2條1項1至3款最後均有『其他所生民事上權利義務之爭議』等概括規範，且第2項尚有相牽連案件），為此實務上曾有勞工薪資遭查扣等後續訴訟爭議（勞工根本非為訴訟當事人），卻經法院核定為勞動事件、據此分案而適用勞動調解程序。是以，待施行若干時日後，或許司法院可再行細緻化相關適用與分案標準。

二、管轄

（一）管轄部分

鑒於勞動事件法第6條規定：「（I）勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、

* 本文作者係執業律師

註1：司法院網頁：勞動事件公告訊息；

<https://www.judicial.gov.tw/tw/lp-1459-1.html>。

註2：新聞：「勞動司法元年！台北地院設專庭選調解委員因應新制上路」；

<https://udn.com/news/story/7321/4262956>。

註3：另司法院網頁已設有專區介紹勞動事件並以勞動事件法具有專業審理等七大特色，請參

<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1461-58174-e2667-1.html>。又關於勞動事件法內容之介紹，亦得參考吳俊達，〈勞動事件法重要立法內容〉，收錄於《臺灣勞工季刊》NO.60，2019年12月，頁18以下。

註4：關於勞動事件法總則章之重點評析，請參陳建文著，〈勞動事件法總則及調解程序規定評析〉，收錄於《臺灣勞動法學會主編之勞動事件法解析》一書，2020年2月出版。

主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄。（Ⅱ）前項雇主為原告者，勞工得於為本案言詞辯論前，聲請將該訴訟事件移送於其所選定有管轄權之法院。但經勞動調解不成立而續行訴訟者，不得為之。（Ⅲ）關於前項聲請之裁定，得為抗告。」，明定勞工有權選擇。易言之，如勞工為原告，依據前述勞動事件法第6條第1項前段規定，自然可以選擇在雇主住所地法院、或是勞務提供地法院起訴；即便是雇主起訴、勞工為被告，雇主依據上開第6條第1項後段規定選擇管轄法院起訴後，勞工仍得依據第6條第2項規定聲請將案件移轉至勞工較為便利之法院管轄。例如，雇主以勞工違反離職後競業禁止約款而對勞工提起訴訟，並選擇勞工最後勞務提供地法院為管轄法院，勞工因故已遷回戶籍地居住，則待雇主起訴後、本案言辯前，勞工得聲請將案件移轉至其應訴較為方便之住居地法院審理。前述管轄規範，除已清楚明訂工作地法院有管轄權外⁵，另亦係考量勞工應訴之便、而為勞工較有利之規範。

（二）合意管轄部分

勞動事件法第7條固然明定：「（Ⅰ）勞動事件之第一審管轄合意，如當事人之一造為勞工，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；勞工為被告者，得於本案言詞辯論前，聲請移送於其所選定有

管轄權之法院，但經勞動調解不成立而續行訴訟者，不得為之。（Ⅱ）關於前項聲請之裁定，得為抗告。」，觀察實務運作情形，仍是依個案認定：

1. 合意管轄不必然無效、同時亦詢問原告

（勞工）對合意管轄有無認顯失公平：

此請參臺灣士林地院109年度勞訴字第18號裁定：「…次按勞動事件之第一審管轄合意，如當事人之一造為勞工，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。勞動事件法第7條第1項前段固定有明文，然考其立法理由：

『依民事訴訟法第24條規定，當事人得以合意定第一審法院，惟於勞工與雇主間之勞動事件，勞工與雇主訂定合意管轄約款時，因處於從屬地位多無實質磋商變更之餘地，為防止雇主濫用合意管轄條款，俾資保障經濟弱勢當事人權益，故參酌民事訴訟法第28條第2項規定意旨，區別勞工為原告、被告之情形，訂定第1項。許其得逕向其他有管轄權之法院起訴』，旨在保障處於經濟弱勢之勞工，不因訂定合意管轄約款，難以主張其勞動權益，故規定按其情形顯失公平時，賦予勞工逕向其他有管轄權之法院起訴之權利，**非謂合意管轄之約定當然無效或不予適用**，故勞工逕向其他有管轄權之法院起訴後，**如其認合意管轄約款無顯失公平之情形，依前揭說明，**

註5：過往對於勞工能否在工作地法院起訴，司法實務雖多已傾向認定勞務提供地為民事訴訟法第12條規定之債務履行地、多認工作地法院有權管轄，但仍有例外者；此外，過去勞工為突破管轄限制而亦有以分公司起訴者，希冀藉此可在勞務提供地法院訴訟。今勞動事件法業已明文規範，前述爭議即可獲得解決。

仍應受合意管轄約定之拘束。」、「原告起訴之主張復無涉於專屬管轄規範之法律關係，亦非小額訴訟事件，原告並稱對系爭合意管轄約款無意見，未表明或釋明該約款有顯失公平之情事，依前揭說明，兩造自仍應受系爭合意管轄約款之拘束」（同院109年度勞訴字第17、25號裁定同旨）。

2. 勞工已依勞動事件法第6條選擇管轄法院起訴、雇主不得再為合意管轄抗辯與聲請：此請參臺灣新竹地院109年竹勞簡字第1號裁定意旨：「…且就民事訴訟法第28條第2項之立法規範目的而言，係在防止當事人之一造利用合意管轄之約定，以取得或排除法定管轄權，而影響他造（尤其較為經濟弱勢之一方當事人）之權益。至條文雖僅係就一造（通常為主導訂立合意管轄權之一方）向合意管轄之法院起訴時，他造得為聲請移送管轄之情形為規定，但其意旨既在保障因合意管轄而受有不利之他造，自應認為應允許受不利約束之他造得不受合意管轄之限制，而得向具有法定管轄權之法院為起訴，且在他造不向合意管轄法院起訴而改向具有法定管轄權法院提起訴訟時，自亦不得准許一造再為合意管轄之抗辯。況依勞動事件法第7條第1項前段之規定，縱然勞僱雙方就勞動事件訂有第一審管轄合意，而按其情形顯失公平者，勞工即得逕向其他有管轄權之法院起訴，於此情形，僱主當然亦不得再為合意管轄之抗辯。」、「經查，本件依兩造間訂立之業務員契約書第11條、業

務員承攬契約書第6條約定，就兩造間勞動、承攬契約法律關係爭訟時，兩造固合意以臺灣臺北地方法院為第一審管轄法院。然觀諸兩造間訂立之業務員契約書、業務員承攬契約書，乃係於民國93年間簽訂，且係僱主即被告預定用於同類契約條款之定型化契約，依一般社會經驗，在締約當時時空背景，通常締約之經濟上弱勢勞工或業務員就此條款幾不可能有任何磋商變更之餘地，而依該合意管轄之約定，弱勢之勞工或業務員無論起訴或被訴均必須被迫至僱主即被告所預定對其方便訴訟之法院即臺灣臺北地方法院進行訴訟，顯然確對弱勢之勞工兼業務員即原告顯失公平，揆諸前揭規定及說明，**原告自得逕向有管轄權之勞動契約勞務提供地、承攬契約債務履行地法院即本院起訴，被告則不得再為合意管轄之抗辯。**從而，本院就本事件既有管轄權，自無從依被告聲請或依職權以裁定移送於其他管轄法院。被告聲請裁定將本件訴訟移送臺灣臺北地方法院審理，自屬無據，應予駁回。」。

3. 雇主依據合意管轄約定起訴、勞工聲請移轉至住居地法院：此請參臺灣桃園地方法院109年勞簡專調字第10號裁定意旨：「觀諸該法第7條第1項之立法理由：依民事訴訟法第24條規定，當事人得以合意定第一審法院，惟於勞工與雇主間之勞動事件，勞工與雇主訂定合意管轄約款時，因處於從屬地位多無實質磋商變更之餘地，為防止雇主濫用合意管轄條款，俾資保障經濟弱勢當事人權

益，故參酌民事訴訟法第28條第2項規定意旨，區別勞工為原告、被告之情形，訂定第一項。許其得逕向其他有管轄權之法院起訴，或聲請移送於其所選定有管轄權之法院，法院應依其聲請移送之。」、「經查，本件係原告即雇主請求被告即勞工給付違約金事件，原告以兩造勞動契約合意選定本院為第一審管轄法院，而向本院提起本件訴訟，被告則聲請移轉管轄至高雄地院，並提出戶籍謄本、身份證正反影本在卷（本院卷第31至33頁），足認被告之住居所地係在高雄市○○區○○街○○號，且原告亦自承被告係原告公司高雄地區之業務代表（見本院卷第4頁），足認被告之住居所地及最後勞務提供地均為高雄市。雖兩造勞動契約已合意選定本院為第一審管轄法院，然揆諸上開法條及立法理由，勞工與雇主訂定合意管轄約款時，因勞工處於從屬地位多無實質磋商變更之餘地，為防止雇主濫用合意管轄條款，應依勞工即被告之聲請以被告住居所及最後之勞務提供地之法院為管轄，故本院應依被告聲請將本件移送於被告選定之管轄法院即臺灣高雄地方法院，爰依首開法條裁定如主文。」。

（三）智慧財產法院與勞動法庭管轄部分

鑒於勞動事件審理細則第7條第1項規定：「勞動事件之全部或一部涉及智慧財產權，經雇主向智慧財產法院起訴者，勞工得依本法第六條第二項、第七條第一項後段規定，聲請將該訴訟事件移送於其所選定有管轄權之普通法院，由勞動法庭處理；其經雇主向

普通法院起訴者，勞工亦得聲請將該訴訟事件移送於智慧財產法院。」。前述審理細則之立法說明則為：「本法第二條第一項所定勞動事件，如全部或一部屬智慧財產案件審理法第七條所定智慧財產法院管轄之事件，智慧財產法院亦有管轄權，惟其事件由雇主向智慧財產法院起訴後，勞工仍得依本法第六條第二項、第七條第一項後段規定，聲請以裁定移送於其所選定有管轄權之其他普通法院，由該法院之勞動法庭處理。又上述事件如係由雇主向管轄普通法院起訴者，勞工自亦得依本法前揭規定，聲請將該訴訟事件移送於智慧財產法院。爰於第一項明定之，以期明確。」。

實務運作部分，則請參智慧財產法院108年度民著訴字第126號裁定意旨：「…觀其上開主張，可知本件係有關其與聲請人本於勞動契約所生民事上權利義務之爭議，而屬涉及智慧財產權之勞動事件；又本件訴訟係在勞動事件法109年1月1日施行前已繫屬於本院之勞動事件，參照上揭勞動事件法施行細則第3條第1項、第2項準用同細則第2條第1項第2款前段等規定，本件應依勞動事件法第6條第1項，定法院之管轄。」、「（二）次查本件訴訟尚未進行本案言詞辯論，是聲請人之聲請核與勞動事件法施行細則第3條第2項準用同細則第2條第1項第2款後段之規定相符；又聲請人係於108年2月28日離職（原證四），當時其雇主即相對人公司之主營業所所在地係位於新北市○○區○○路○○○號17樓之7，有經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務之公司所在地歷史資料及公司基本資料在卷可參，可知聲請人於任職相對人期間，最

後之勞務提供地乃位於新北市○○區，依勞動事件法第6條第1項後段規定，所屬之新北地院具有管轄權。（三）綜上，**本件勞動事件雖涉及智慧財產權，而經相對人即雇主向本院起訴，惟聲請人即勞工於本案言詞辯論前，聲請將本案移送於其所選定有管轄權之新北地院，由勞動法庭處理，核與勞動事件法第6條第1項、第2項、勞動事件法施行細則第3條第1項、第2項準用同細則第2條第1項第2款及勞動事件審理細則第7條第1項前段等規定相符，應予准許。**」。

三、訴訟標的價額與裁判費用

勞動事件法第11條明定：「因定期給付涉訟，其訴訟標的之價額，以權利存續期間之收入總數為準；期間未確定時，應推定其存續期間。但超過五年者，以五年計算。」；另同法第12條則規定：「因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟，勞工或工會起訴或上訴，暫免徵收裁判費三分之二。因前項給付聲請強制執行時，其執行標的金額超過新臺幣二十萬元者，該超過部分暫免徵收執行費，由執行所得扣還之。」。此外，勞動事件法第13條、14條則分別為工會提起集體訴訟或不作為訴訟之裁判費用免徵與暫免徵之規定與職災勞工及遺屬聲請訴訟救濟等規範。就此裁判費用之核定減少暨暫免徵繳等規範，對於經濟向來較為弱勢、往往受囿於費用支出而無法救濟己身權益之勞

工，的確是一大福音。

就勞動事件法第11條之規定，其透過立法明定方式而將定期給付涉訟之訴訟標的價額規範為5年收入總額，較諸勞動事件法施行前之民事訴訟法第77條之10規定、以10年作為計算，仍屬有利之規範⁶。不過，前述勞動事件法第11條之適用，並非勞方專享，例如常見的定期給付涉訟即解僱案件，依據上開規範，勞工於勞動事件法施行後對解僱案件起訴，自然可以依據前述規定以5年總收入計算訴訟標的價額，並且依據勞動事件法第12條規定暫免繳納裁判費用2/3；然而，若一審勞工勝訴，二審資方上訴，同樣地在計算第二審上訴之裁判費用時，仍同樣依據勞動事件法第11條規定、以5年作為權利存續期間而計算訴訟標的價額，據此繳納裁判費用（差異所在為資方並無勞動事件法第12條適用）。

按勞動事件法施行細則第2條規定：「（I）本法施行前已繫屬於法院之勞動事件尚未終結者，除第三條情形外，於本法施行後，依下列方式辦理：…三、裁判費之徵收，依起訴、聲請、上訴或抗告時之法律定之。（II）前項事件，於本法施行後終結，經上訴或抗告者，適用本法之規定。」；實務上多有一審程序為舊法、尚未施行勞動事件法者，然後續勞雇雙方上訴二審，其訴訟標的價額之核定與裁判費用徵繳適用，法院則依據勞動事件法第11條規定核定訴訟標的價額，此請參臺灣臺北地院107年度勞訴字第185號裁

註6：此立法固然減輕勞工進行訴訟之金錢負擔，但其立法妥適性與評析亦有不同看法，此請參鄭傑夫著，〈勞動事件法第十一條之立法與實務檢討〉，收錄於《臺灣勞動法學會主編之勞動事件法解析》一書，2020年2月出版。

定。另訴訟雖係於勞動事件法施行前即已繫屬，惟上訴人係於勞動事件法施行後提起上訴，依勞動事件法施行細則第2條第1項第3款之規定，應依上訴時之法律即勞動事件法徵收第二審裁判費，此可參臺灣臺北地院107年度勞訴字第255號裁定。

參、勞動調解之觀察⁷

一、經勞資爭議調解事件之適用勞動調解程序

勞動事件法的最大特色即為勞動調解機制，透過法官、兩位調解委員（事業組與勞動組）協助勞資雙方釐清事實並協調和解方案；是以，勞動調解為該法的重大特點，即便是司法院的官方網頁宣導說明也對於勞動調解制度多有著墨，同時亦公告勞動調解委員名冊，以供查詢⁸。同時，勞動調解（又稱：法院調解）與勞資爭議調解（又稱：行政調解、即依據勞資爭議處理法所進行之調解），二者固皆為勞資雙方當事人解決爭議之管道，但二者多有不同⁹，例如適用範圍是

否包含調整事項勞資爭議¹⁰（行政調解含之，但法院的勞動調解則否）、再如有無勞資爭議處理法第8條適用等；現實上，勞資爭議調解（行政調解），對於勞工而言，幾無成本花費且程序甚為簡便，花費時間也較少，仍為多數勞工解決勞資爭議之首選，勞動事件法上路後，勞動調解因連結後續審判，亦多受勞方青睞，但現實中勞資爭議調解（行政調解）仍無可取代，目前仍為雙軌併行，且相信如同過往一般、經由勞資爭議調解制度仍得解決為數甚多的勞資爭議，尤其是小額勞資爭議¹¹。

鑒於勞動事件法第16條第1項規定：「勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序：一、有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一。二、因性別工作平等法第十二條所生爭議。」，故如起訴前已經勞資爭議調解，依據前述規定，得排除勞動調解程序之適用，然同條第3項復又規定：「不合於第一項規定之勞動事件，當事人亦得於起訴前，聲請勞動調解」，是如起訴前經勞

註7：勞動調解程序與規範評析，請參陳建文著，〈勞動事件法總則及調解程序規定評析〉，收錄於《臺灣勞動法學會主編之勞動事件法解析》一書，2020年2月出版。

註8：勞動調解委員名冊查詢：

<https://www.judicial.gov.tw/tw/lp-1924-1.html>。

註9：韓仕賢，「從工會角度比較行政調解與勞動調解」；

<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/2617>。

註10：請參勞資爭議處理法第5條，調整事項勞資爭議為「指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。」；另權利事項勞資爭議則為「指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。」。如工會與資方有調整事項勞資爭議，在勞資爭議調解不成立後且符合罷工要件，工會可發起罷工，但權利事項勞資爭議則不能發起罷工。因司法審判者為權利事項勞資爭議，故勞動調解並不包含調整事項勞資爭議。

註11：請參勞動部網頁：

<http://statdb.mol.gov.tw/html/mon/23050.htm>，勞資爭議協商調處績效概況。

資爭議調解者，亦得另行聲請勞動調解。

就筆者目前所觀察到之情形，若勞工起訴時檢具勞資爭議調解紀錄為事證，則繫屬法院即得清楚知悉業經行政調解（勞資爭議調解），通常即會直接分案審理而不另經由勞動調解制度。但實務上也多有勞工起訴時未附上勞資爭議調解紀錄，此時繫屬法院無從知悉是否已經勞資爭議調解，故而直接依據勞動事件法第16條第2項規定，起訴即視為調解聲請而先行分案進行勞動調解程序。因勞動事件法第16條第3項規定，業經勞資爭議調解之案件，當然也可以直接先行聲請勞動調解並按章繳納調解費用，故當事人也可先具狀聲請勞動調解。惟如若不想區分前述勞動調解、起訴兩程序，倘勞方於起訴狀中明載雖經勞資爭議調解程序但仍請法院先予進行勞動調解程序，不知法院是否會予以受理而先行以勞動調解分案進行，此尚值得觀察。

二、勞動調解程序與成效之觀察

勞動調解為勞動事件法新制度，如在勞動事件法施行前已繫屬法院案件，依法不適用勞動調解程序，但筆者實務上觀察，多有勞動法院在審理過程中嘗試勸諭勞資雙方調解、透過勞資雙方合意方式適用勞動調解程序。

就筆者實際觀察勞動調解程序運作，勞動調解進程序地點不在法庭內、而在調解室，法官與律師不著法袍；當事人稱謂分別為聲請人與相對人；在場之人，依據勞動事

件法第25條但書：「但勞動調解委員會認為適當時，得許就事件無妨礙之人旁聽。」規定，雖調解程序不公開，然公司承辦人員等，亦非不可在場，法官通常於查明身分後，判斷應無礙於調解進行，即准為在場。勞動調解程序亦須製作筆錄，且當事人須於筆錄上簽名；實際的進行，筆者認為其實類似訴訟程序，法官仍須確認請求事項與釐清事實，自然法官也多尊重兩位勞動調解委員意見，在法官詢問相關事宜完畢後，也多詢問委員是否有問題詢問勞資雙方。在釐清事實後，勞動調解委員即本於事實、舉證，進行分析與勸諭，以筆者經驗有勞資雙方一開始即表明無法調解者，亦有在前述事實釐清、調查後，透過事業組與勞動組委員分別對勞資雙方進行頗析與勸諭後即達成調解者。雖目前司法院尚無公布勞動調解成立與不成立相關數據，但相信應具一定成效。

近日司法院發布之勞動事件訊息公告則為臺灣桃園地院辦理之空服員職業工會與長榮公司民事勞動事件、並以調解成立圓滿落幕¹²。前述事件為第一起工會依據勞動事件法第40條第1項：「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。」規定所提起之不作為訴訟，在勞動事件法施行首日即由工會起訴，共進行三次勞動調解期日，及至109年4月13日調解成立。前述不作為訴訟，不到4個月時間即透過勞動調解成立而終局解決糾紛，所耗時間約莫一個審級訴訟時間、甚至短於一審審判時

註12：空服員職業工會與長榮公司民事勞動事件調解成立（臺灣桃園地方法院新聞稿），
<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1459-197058-b196a-1.html>。

間，如計算訴訟各審級時程，透過勞動調解程序，的確大幅省去爭訟時間¹³。

肆、工時舉證責任調整之觀察

按勞動事件法第38條明定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」，條文立法說明為：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第七條第二款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第三十條第五項及第六項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭

執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」。

就實務判決觀察¹⁴，目前尚無最高法院見解，高等法院見解部分則有以下兩則：

一、臺灣高等法院108年勞上易字第92號判決意旨：「按員工如有加班之事實，無論雇主就該員工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，是以雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。又勞動事件法第38條（按勞動事件法固於109年1月1日起施行，惟該法第51條第1項規定，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，是本件仍有適用勞動事件法之適用）固規定：出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務等語，然參諸其立法理由，係謂：雇主本於其管理勞工出勤之

註13：在前述勞動調解成立後未久，空服員職業工會就優待機票爭議一事，另獲勞動部裁決制度認定長榮公司構成不當勞動行為，且裁決命令長榮公司應於十日內恢復，此請「長榮不給罷工者優待機票裁決要求10天內恢復」：

<https://news.tvbs.com.tw/life/1309516>。就此民事調解結果與行政不當勞動行為裁決救濟命令之適用，是否衝突、如何適用，亦值得觀察。

註14：程居威著，「勞動事件法通過後，法院如何看待加班申請制之效力？」，請參：

<https://www.sllaw.com.tw/post/109031001>。

權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主就員工加班乙事已預先以工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。」。

二、臺灣高等法院高雄分院108年度勞上易字第38號判決意旨：「上訴人雖主張：依107年12月5日公布之勞動事件法第38條規定：『出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務』，該法雖尚未正式施行，然其立法理由可為參考，勞工得舉證有逾時停留於雇主所定工作場所之事實即應規定勞工有加班之事實云云。然，觀其立法理由係謂：『…雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主

同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。』等語。亦即依該條之立法意旨，係表明雇主如主張該時間內勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算，並得舉工作規則或其他資料為反對之證據以推翻上述推定。本件被上訴人既已有工作規則規定申請加班之一定程序，而上訴人係未依被上訴人工作規則所規定申請加班之程序申請加班，業經本院認定如前，因此，上訴人縱有加班亦未經被上訴人同意，自不得列入工作時間計算，則上訴人此部分主張委無可採。」。

前述高院判決見解似乎認為企業內所規範的加班申請制得作為雇主據以推翻工時推定之依據，不過因新法施行僅一季有餘，是否多數法院採此看法，亦仍有待觀察。

至若地院判決部分：如臺灣桃園地法院108年度勞訴字第150號判決即適用前述勞動事件法第38條規定，並以雇主所提出預排表均為雇主自行製作與手寫，其上雖載有依「Google Maps提供行車時間」等語，惟未提出相關對應證據，最後認定雇主未提出其他證據以推翻出勤紀錄卡所載之出勤時間。另臺灣高雄地院107年度勞訴字第109號判決則認：「次按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞

工於該時間內經雇主同意而執行職務。109年1月1日起施行之勞動事件法第38條亦有明定。本件雖為勞動事件法施行前已繫屬之勞動事件，但依勞動事件法第51條第2項規定：

『本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規定』，是本件仍有適用勞動事件法第38條之適用，合先敘明。而參諸勞動事件法第38條規定之立法理由係謂：……是勞工出勤紀錄所載之出勤時間，應推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主得提出反證推翻上開推定。

2.原告受雇被告公司期間正常下班時間為下午5時30分，但被告各日之實際退勤時間係如附表二『下班打卡時間』欄所示，有被告公司提出之出勤明細表可參（見本院卷二第28-36、56-59頁）。是依勞動事件法第38條規定，原告於平日下午5時30分以後至附表二所示實際下班打卡時間止之期間，104年12月31日以前每2週工作總時數超過84小時之時數，以及105年1月1日後每週工作總時數超過40小時之時數，均應推定為其經被告公司同意服勞務之延長工作時間，是原告之各日延長工時時數（不含早上8時以前出勤部分）即如附表二『延長工時』欄所示。3.被告公司固否認原告於上開期間係經其同意而延長工時，辯稱原告係因個人因素延滯下班打卡時間，縱使係屬延長工時，亦需扣除用餐時間30分鐘，故下班後延長工時時數應自下午6時起算云云。然被告公司對於原告有故意延滯下班時間，以及原告每次延遲下班均利用30分鐘休息用餐等利己事實，均未提出反證以推翻前揭推定，要無可採」。

伍、假執行暨解僱保全程序之實務觀察

一、職權宣告假執行

勞動事件法第44條第1、2項分別規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。」、「前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，」；立法說明則為：「為謀求勞資訴訟上地位之實質平等，並使勞動事件迅速終結，儘速實現權利人之權利，法院就勞工請求給付事件判決雇主敗訴時，應依職權宣告假執行，以發揮假執行制度及勞動訴訟程序制度之功能，爰設第一項規定。二、勞工於判決確定前，以前項假執行之宣告，聲請法院對雇主實施強制執行者，如經雇主上訴，且將來勞工受敗訴判決確定，雇主即將受不當執行之損害。為避免致此，法院為第一項假執行之宣告時，應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，以維兩造公平，爰於第二項明定之。」。

以解僱案件作為觀察，當勞工爭議雇主之解僱而提起確認僱傭關係存在之訴，通常都會併為聲明請求自違法解僱翌日起至復職前一日之工資、以及請求按月提繳勞退金至個人專戶；工資給付與勞退提繳請求部分，即為前述勞動事件法第44條第1項所規定「勞工之給付請求」，如若法院判決雇主解僱不合法、為雇主敗訴判決，依據前述規定，應依職權宣告假執行。經搜尋司法院判決檢索系統，法院判決多為類似「本判決第二項、第

三項已到期部分各得假執行；但被告分別每期以新台幣×××元、××××元為原告預供擔保，各得免為假執行。」¹⁵方式為之。換言之，新法後，勞工若為一審勝訴判決，法院依職權宣告假執行且勞工無須供擔保即得聲請假執行，雇主若欲免為假執行則須以勞工月薪每期全額擔保；是以，相較於民事訴訟法第392條規範須供擔保方得宣告假執行，勞動事件法上開特別規定，自然是對勞工甚為有利。

二、解僱訴訟保全程序¹⁶

勞動事件法第49條規定：「（I）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。（II）第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。（III）前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。（IV）法院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第一項、第二項處分之裁定時，得依雇主之聲請，在撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲請附加自受領時起之利息。但勞工已依第一項、第二項處分提供勞務者，不在此限。（V）前項命返還工資之裁定，得抗告，抗告中應停止執行。」。另勞動事件審理細則第80條則規定：「（I）本法第四十九條規定，於雇主提起確認僱傭

關係不存在之訴者，亦有適用。（II）勞工為本法第四十九條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。（III）法院為本法第四十九條第四項之裁定前，應使當事人有陳述意見之機會。」。

司法院曾一度公告地院所為之保全裁定，惟目前僅有高等法院裁定方上網公告。目前有兩則解僱案之定暫時狀態處分裁定：

- （一）臺灣高等法院109年勞聲字第1號民事裁定，裁定主文為「**相對人應繼續依原勞動契約僱用聲請人**，並自民國一〇八年六月五日起至本院一〇八年度重勞上字第三九號確認僱傭關係存在等事件判決確定之日止，**按月於每月五日給付聲請人新臺幣肆萬貳仟伍佰元。**」。
- （二）臺灣高等法院臺中分院109年度聲字第35號裁定，裁定主文為「**相對人於兩造間關於臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第144號、本院108年度勞上字第27號恢復原職及更正考核等事件之判決確定前，應暫時回復其與聲請人間之僱傭關係**，並按月給付聲請人新臺幣41,233元。」。

前述兩裁定主文類型不甚相同，亦即在勞動事件法施行前，解僱案件之定暫時狀態處分裁定模式，多為後者類型，也就是准裁本案訴訟確定前暫時回復僱傭關係。然而，因

註15：<https://law.judicial.gov.tw/FJUD/data.aspx?ty=JD&id=TPDV,108%2c%e9%87%8d%e5%8b%9e%e8%a8%b4%2c5%2c20200312%2c1>

註16：勞動事件法保全程序規範之評析，請參陳金泉著，〈勞動事件法保全規定評析〉，收錄於《臺灣勞動法學會主編之勞動事件法解析》一書，2020年2月出版。

勞動事件法第49條條文用語為「為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分」，為此是否為新類型之定暫時狀態處分，學說、實務有不同見解¹⁷。

另筆者以為勞動事件法第49條第1項規範之「勞工有勝訴之望」、「雇主繼續僱用非顯有重大困難者」兩大聲請要件，也期待司法累積充足個案，使之更為明確。

勞工於解僱訴訟一審勝訴後，依據前述規定，就給付請求部分得透過假執行維護權益，或亦可依據勞動事件法第49條2項規定聲請定暫時狀態假處分¹⁸；二者差異在於勞工須一審勝訴才能有假執行，且必須是針對給

付請求，法院方能宣告假執行，且雇主得反擔保而免為假執行；若是針對勞工之工作權、僱傭關係的暫定或繼續僱用的請求，則僅能聲請定暫時狀態處分保障之。

陸、結語

勞動事件法施行迄今，方僅僅一季有餘，實際爭訟案件數量、勞工權益獲償，乃甚至該法所欲追求迅速進行等，將有賴後續持續觀察；而新法上路後，如何詮釋與適用法令，身為實務工作者將持續與期待觀察法院見解。

註17：請參前註，頁74以下，以及林佳和著，〈勞動事件法保全程序——繼續僱用請求權〉，收錄於《月旦法學雜誌》第293期，2019年10月，頁140以下。

註18：按勞動事件法第49條2項為勞工一審獲勝訴判決者，惟若勞工一審敗訴，二審勝訴後再為定暫時狀態處分聲請，恐非前述第49條2項規範所涵括者，但仍得依據第49條1項聲請。