

勞動事件法第七條合意管轄規定 立法過程回顧

陳金泉*

壹、前言

勞動訴訟中，通常多由雇主主張合意管轄。勞動契約常屬定型化契約條款，由雇主一方片面擬訂而多有利於資方，雇主擬定之初為了考量將來自己起訴的便利、或增加勞工起訴的不便利，預先於勞動契約中訂立僅有利於雇主之合意管轄約款，例如約定以雇主所在地法院為合意管轄法院，實務上即屬常見。

若勞動訴訟屬小額訴訟時¹，依民事訴訟法第436條之9規定，該約定不生合意管轄之效

力（無論為雇主起訴或勞工起訴皆然），因本條為強行規定，無待勞工主張抗辯，法院依職權本即應適用²。

勞動訴訟非屬小額訴訟時，則無民事訴訟法第436條之9規定之適用，而應依民事訴訟法第28條第2項本文規定：「第二十四條之合意管轄，如當事人之一造為法人或商人，依其預定用於同類契約之條款而成立，按其情形顯失公平者，他造於為本案之言詞辯論前，得聲請移送於其管轄法院。」由他造即被告勞工聲請移轉管轄。又依民事訴訟法第28條第3項規定：「移送訴訟之聲請被駁回

* 本文作者係明理法律事務所主持律師

註1：過去曾有實務見解認為：「民事訴訟法第四百三十六條之九規定，規範對象限於與法人或商人交易之不特定消費者因定型化契約所產生之爭執事件始有該條之適用，而不及於法人或商人本身內部與其受僱人間簽訂之同類契約所生爭執。」（臺灣高等法院暨所屬法院90年法律座談會民事類提案第31號參照）。換言之，勞動事件縱為小額事件亦不能直接適用民事訴訟法第436條之9規定而排除合意管轄之適用，仍應以僱傭契約所約定之法院為管轄法院。惟本文淺見以為上揭實務見解並非妥適，民事訴訟法第436條之9立法理由指出：「小額事件當事人之一造如為法人或商人，以其預定用於同類契約之債務履行地條款或合意管轄條款與他造訂立契約者，締約之他造就此類條款幾無磋商變更之餘地，為保障小額事件之經濟上弱勢當事人權益，避免其因上述附合契約條款而需遠赴對造所預定之法院進行訴訟，爰規定不適用第十二條或第二十四條之規定。」受僱勞工與消費者同為「經濟上弱勢之一方」，法條亦僅排除「兩造」均為法人或商人之情形，勞工並非「法人或商人」，解釋上勞動契約應同有民事訴訟法第436條之9規定之適用。

註2：惟上述強行規定使小額訴訟一律無法適用合意管轄條款，操作上過於僵化，原因在於合意管轄約定其實「未必」一定不利於經濟弱勢的一方，解決之道似宜參考民事訴訟法第28條第2項規定之機制較有彈性。例如「人壽保險單示範條款」（金管會113.9.23金管保壽字第1130427324號函修正）第29條即明定「因本契約涉訟者，同意以要保人住所地地方法院為第一審管轄法院，…但不得排除

者，不得聲明不服。」當勞工聲請移送訴訟為受訴法院裁准而移轉管轄時，原告即雇主可提起抗告救濟，反而當勞工的聲請被否准時，勞工卻不得聲明不服。

於茲，勞動訴訟適用民事訴訟法第28條第2、3項規定的結果，產生了三個疑義。

第一個疑義為：勞工為原告時可否直接向非合意管轄的法院起訴？

第二個疑義為：勞工聲請移轉到非合意管轄法院時，可否選定受訴法院？

第三個疑義為：勞工聲請移轉被駁回不得抗告，勞資雙方權益是否失衡？

本於以上三點疑義，勞動事件法第7條乃定出有別於民事訴訟法第28條第2、3項規定之規範型式。本文即以上開三個面向為核心，回顧勞動事件法第7條立法過程及其規範要旨³。

貳、原告勞工向非合意管轄法院起訴權

一、民事訴訟法第28條第2項規定

民事訴訟法第28條第2項本文規定：「第

二十四條之合意管轄，如當事人之一造為法人或商人，依其預定用於同類契約之條款而成立，按其情形顯失公平者，他造於為本案之言詞辯論前，得聲請移送於其管轄法院。」依照條文文義解釋，顯失公平之合意管轄約定並非無效，勞工如不主張顯失公平而聲請移轉管轄，受訴法院不得逕行認定合意管轄約定顯失公平為由依職權裁定移轉管轄⁴。

上開條文規範聲請管轄移轉之時點為「（訴訟繫屬後）於為本案之言詞辯論『前』」，聲請權人為法人或商人之「他造」，故當勞工為被告時，勞工有聲請移轉管轄權並無疑義。然於勞工為原告時，卻馬上遇到無法直接向非合意管轄法院起訴之困境，蓋法條只規定「他造（被告）」之移轉聲請權，並沒有規範原告是否可逕向非合意管轄法院起訴的問題。且實務通說見解多認合意管轄約款為「排他的合意管轄」而非「競合的合意管轄」，故僅約定的合意管轄法院「有」管轄權，其他原有法定管轄權之法院，都因「排他的合意管轄」約定而成為「無」管轄權之法院⁵。故嚴格解釋下，原告勞工只能向有管

消費者保護法第四十七條及民事訴訟法第四百三十六條之九小額訴訟管轄法院之適用。」被保險人請求小額給付卻因民事訴訟法第436條之9的強行規定無法適用合意管轄約款，一律被移到臺北地院（保險公司總公司通常都設在臺北），造成民怨四起。因此，有部分法院裁判運用「目的性限縮解釋」原則，認為民事訴訟法第436條之9規定，目的既然在保障經濟弱勢之一方，故於「合意管轄」約定有利於經濟弱勢者，應例外認為有效，臺北地院113北保險小46、臺北地院113保險簡抗2裁定等可資參照。另亦可參臺灣高等法院暨所屬法院92年法律座談會民事類提案第27號研討結論。

註3：本文限於篇幅僅討論勞動事件法第7條「有別於」民事訴訟法第28條規定之處，所以民事訴訟法第28條第2項已有的顯失公平約款被告移送訴訟聲請權等，均不在本文討論範圍內。

註4：臺灣高等法院暨所屬法院94年法律座談會民事類提案第22號研討結論：「合意管轄係訴訟上契約行為，其要件應依民事訴訟法之規定定之，依該法第28條第2項規定，本案例情形，合意仍屬有效，如無他造聲請，法院不得依職權移送他法院管轄。」

轄權之「合意管轄法院」起訴，再也不能向已喪失管轄權之其他原有法定管轄權之法院起訴⁶，如此解釋對原告勞工實非公平。

因此學說實務於茲即產生極大分歧，有認為應賦予原告勞工於合意管轄約款顯失公平情形下，得直接向非合意管轄之其他原有法定管轄權法院起訴者，惟亦有不認同者。以下以肯否兩說之態樣分述之。

（一）肯定說

採肯定說見解者以「目的性擴張解釋」為立論基礎，認為依民事訴訟法第28條第2項立法意旨，應容許原告勞工得不受合意管轄約款拘束，而得逕向非合意管轄之其他原有法定管轄權之法院起訴。例如臺灣勞動法學會編「勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望」一書第580頁即指出：「如原告為勞工，而向非勞動契約所定合意管轄法院（如向任職之分公司所在地法院）起訴，受訴法院不應逕依職權移送至勞動契約所定合意管轄法院，仍應調查合意管轄約定是否顯失公平。⁷」

司法實務見解方面，亦有認為既然民事訴

訟法第28條第2項本文規定意旨在保護因合意管轄而受不利之他造（即勞工），使勞工為被告時得主張合意管轄條款顯失公平並聲請移轉管轄，則在勞工主動起訴時，解釋為勞工無須再受合意管轄規定之拘束，應亦在民事訴訟法第28條第2項本文保護意旨所涵蓋範圍內，故應對民事訴訟法第28條第2項本文為「目的性擴張解釋」，使其適用範圍包括勞工為原告起訴之案件。

高雄高分院96勞抗1裁定指出：「（民事訴訟法）第28條第2項……，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，他造得為聲請移轉管轄之情形為規定，但其意旨既在保障因合意管轄而受有不利之他造，則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之時，參酌上開規範意旨，自亦不得准許再為合意管轄之抗辯。否則，在一造（按指雇主）向合意管轄法院起訴時，他造（按指勞工）既得抗辯而聲請移轉至法定管轄法院，而在他造（按指勞工）向法定管轄法院起訴時，卻須受合意管轄之拘束而須移

註5：最高法院99台抗110裁定要旨：「按民事訴訟法關於合意管轄之規定，除專屬管轄外，得排斥其他審判籍而優先適用。」另103台抗917裁定、109台抗793裁定等均同旨。有少數見解認為當事人合意管轄約款是否為排他的合意管轄真意不明時，為便利當事人起訴，應解為係競合之合意管轄，讓當事人仍可選擇在法定管轄或合意管轄法院起訴，臺中高分院104抗312裁定可參。臺高院114勞抗字16裁定則指出勞動契約中合意管轄約款，更宜解釋為是併存的合意管轄約定，方始符合勞雇雙方締約真意。

註6：楊建華先生指出：「同一訴訟數法院有管轄權者，原告雖得任向其中之一法院起訴（二十二條），但在合意管轄之情形不適用之。蓋合意管轄一經約定，原告即應向合意管轄之法院起訴，而不得向他法院提起。」氏著（1980），《民事訴訟法實務研究》，第15頁，自刊。

註7：鄭傑夫（2014），〈勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望〉，焦興鎔（等著），第九章勞動訴訟，第580頁，新學林。按臺灣勞動法學會編著之《勞動基準法釋義》一書，已於2024年7月出版新版《勞動基準法釋義—施行四十年之回顧與展望》，惟新版已刪除「勞動訴訟」一章，本文只能引註舊版文獻，併此註明。

轉至合意管轄法院，形成保障目的上之欠缺，應非該條文規範之目的。故從目的性擴張解釋之立場，本院認在此情形，就上開條文所涵攝之範圍而言，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⁸。」可資參照。

在肯認原告勞工得依目的性擴張解釋原則，逕向非合意管轄之其他原有法定管轄權法院起訴之前提下，有部分實務見解認為被告雇主如再為合意管轄抗辯請求將訴訟移轉至合意管轄法院，即屬無據。蓋勞工業已向合意管轄法院以外的其他有管轄權法院起訴，即是主張合意管轄約款顯失公平的意思，否則勞工當會遵合意管轄約定向合意管轄法院起訴才是，故本於民事訴訟法第28條第2項規定立法本旨，法院不應再移送。臺高院104勞抗23裁定即指出：「相對人雖未向其所稱債務履行地法院臺灣士林地方法院起訴，而誤向原法院起訴，然其捨合意管轄法院臺灣新竹地方法院，即有認合意管轄法院之約定顯失公平，應由法定之管轄法院管轄之意，且復於本院主張該合意管轄約定有民事訴訟法第28條第2項本文情事，而系爭契約合意管轄法院之約定，對相對人顯失公平，已如前述，則參酌民事訴訟法第28條第2項之立法意旨，抗告人抗告意旨，認本件應再移

送至合意管轄法院即臺灣新竹地方法院，洵屬無據。⁹」

但實務通說見解多認為「合意管轄」約款並非無效，一經雇主抗辯，多半又移轉至「合意管轄」法院。例如桃園地院107勞訴184裁定：「本件訴訟之管轄法院應為新竹地方法院，原告向無管轄權之本院起訴，顯係違誤。被告於本案言詞辯論前主張應移送新竹地方法院，非無理由，惟依民事訴訟法第28條第1項之規定，被告尚無得聲請移送之權限，故本件爰依職權將本件移送於該管轄法院。」

需特別說明者，「被告」雇主並無訴訟移送聲請權，被告雇主所為合意管轄「抗辯」只能認為是促請法院依職權移送之意思，非謂被告雇主有移轉管轄聲請權。高雄高分院96勞抗1裁定理由即指出：「又依民事訴訟法第28條第1項規定，法院得為移轉管轄之裁定者，僅得基於原告之聲請或依職權為之，被告就管轄權之抗辯僅係促使法院發動職權為移轉管轄之裁定而已，並非謂被告有聲請移轉之權利，本件原裁定係敘明依該條規定准被告之聲請而為移轉管轄，尚與該條項之規定不符（此與同條第2項規定得由被告為聲請者不同），併予說明。」

（二）否定說

相對於上述以「目的性擴張解釋」為基礎

註8：其他相同見解者，例如高雄地院97勞訴30判決、臺南地院98勞簡抗3、桃園地院99勞簡抗2、102勞簡抗2、臺高院104勞抗32、臺中高分院105勞抗2、高雄高分院104勞抗3、104勞抗5裁定、高雄地院108雄勞簡54判決等。

註9：另高雄高分院104勞抗3裁定意旨亦指出：「至於該條文（按指民事訴訟法第28條第2項）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，他造得為聲請移轉管轄之情形為規定，但該法條之立法意旨既在保障因合意管轄而受有不利之他造，則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之時，參酌上開立法意旨，自亦不得准許再為合意管轄之抗辯。」可資參照。

發展出的肯定說，實務上仍有不少嚴守民事訴訟法第28條第2項本文文義之見解者採所謂的「否定說」。此說認為民事訴訟法第28條第2項本文文義係指商人或法人之「他造」於「言詞辯論前」得聲請移轉，故其規範僅限於「勞工為被告」之情形，若勞工為原告時，即無本條之適用。桃園地院102勞簡抗1裁定指出：「審諸民事訴訟法第28條第2項之規定可知，……，該合意管轄之約定並非當然無效，僅於他造當事人為非法人或商人且按其情形顯失公平時，賦與他造當事人於本案之言詞辯論前，得聲請移轉於其有管轄權法院之權利，而本件給付資遣費事件乃抗告人（按指勞工）起訴對相對人（按指雇主）請求給付資遣費，其為原告，顯然並非相對人公司對抗告人向雙方合意管轄之法院提起訴訟之類型，核其情形，已難認有民事訴訟法第28條第2項規定之適用¹⁰。」

採上揭嚴守民事訴訟法第28條第2項文義之實務見解，甚至有認為原告勞工仍應先向「合意管轄」之法院起訴，然後再主張「合意管轄」約款顯失公平，再請求移轉管轄至其他原有法定管轄權之法院管轄者。例如臺北地院100勞訴161裁定意旨認為：「原告主張系爭勞動契約之合意管轄條款為定型化契約條款，依前開規定，應聲請移送於其管轄法院，原告未經聲請移轉管轄，且未經法院審酌該合意條款是否有顯失公平，即逕自以雙方合意管轄法院以外之法院即本院提起本件訴訟，尚非可採。¹¹」

（三）本文淺見

本文認為嚴守民事訴訟法第28條第2項文義之否定說見解，或直接否定原告勞工有主張合意管轄約款顯失公平之權利，或認為原告勞工仍需先向合意管轄法院起訴然後再聲請移轉等。前者流於法匠式狹隘的文義解釋，完全未考慮到法律制度背後的合理性基礎；後者則可說是完全的形式主義、多此一舉徒然耗費司法資源，並使經濟弱勢勞工疲於奔命、奔波於數法院之間無所適從，均非的論，並不可採。

本文淺見認為，民事訴訟法第28條第2項本文之立法本旨在保護經濟弱勢之一方，使其不受不公平合意管轄約款之拘束，此於勞工為被告或原告時當無作區別待遇之必要，採目的性擴張解釋之見解始為妥適。

二、勞動事件法第7條立法過程

勞動事件法第7條第1項本文規定：「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。」

其立法理由稱：「依民事訴訟法第二十四條規定，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，爰

註10：高雄高分院95勞抗11、臺高院97勞抗9、臺中高分院99勞抗1裁定等意旨均同。

註11：其他相同見解者，例如臺中地院104重勞訴13裁定、桃園地院107勞訴184裁定等。

參酌民事訴訟法第二十八條第二項規定意旨，區別勞工為原告、被告之情形，訂定第一項。」

上引勞動事件法第7條第1項立法理由頗為簡潔，僅提到「參酌民事訴訟法第二十八條第二項規定意旨，區別勞工為原告、被告之情形，訂定第一項」，但立法目的是否即在杜絕前述「否定說」對民事訴訟法第28條第2項採法匠式狹隘解釋裁判個案，明定原告勞工得逕向「非合意管轄法院」的其他有管轄權法院起訴一節，則需從立法研擬過程加以探討。

按勞動事件法研擬之初，係以司法院委託政大法學院專題研究案「勞動程序特別法專題研究」，於2017年6月提出所草擬之「勞動事件審理法」草案為討論版本¹²，當時會議名稱定為：「勞動訴訟程序特別法草案制定委員會」，「勞動事件法」的名稱是後來才更改確定。

政大法學院版本的「勞動事件審理法」草案，關於合意管轄係規定在第6條，原條文如下：「I.勞動事件之標的金額或價額在新台幣十萬元以下者，勞資雙方所約定之管轄合意不生效力。II.除前項情形外，勞資雙方所定第一審管轄之合意，按其情形顯失公平者，勞方為當事人一造於為本案之言詞辯論前，

得聲請移送於其管轄之法院。III.移送訴訟之聲請被駁回者，不得聲明不服。」第1項規定小額訴訟不適用合意管轄約款，與民事訴訟法第436條之9規定相同；第2、3項則與民事訴訟法第28條第2、3項規定相同，可說並無任何變革民事訴訟法之處。

在「勞動訴訟程序特別法草案制定委員會」第4次會議中，有律師界代表委員發言指出：「在有合意管轄的情況下，只有勞工當被告時才可以聲請移轉管轄，故在勞工當原告時還是會產生沒有辦法主動向非合意管轄的法院起訴的困境。目前實務運作上，有採對於民事訴訟法第28條第2項規定作目的性擴張解釋，容許勞工當原告時可以直接不受不公平的合意管轄約定拘束，而逕向其他非合意管轄的其他有管轄權法院起訴。但仍有不少實務見解不允許這樣作，認為依據民事訴訟法第28條第2項的文義，一定要勞工當被告的時候才有聲請移轉權。」

與會委員咸認一定要勞工當被告才有聲請移轉權並不合理，勞工為原告時如認合意管轄約款顯失公平，亦應賦予其有直接向非合意管轄之其他原有管轄權法院起訴之權利，始為合理。因此在實務界委員建議下，才有區分勞工為原、被告的現行分別處理模式出現¹³，文字部分歷經第5、20次會議定稿，但

註12：司法院電子出版品檢索系統 (<https://jirs.judicial.gov.tw/judlib/Default.asp>) \專題研究報告\輸入「勞動程序特別法」\按查詢，即可查得政大法學院版本全文。直達網址：
<https://reurl.cc/qnMmjy> (瀏覽日期：2025年4月5日)

註13：本文在此討論到法案草擬過程，旨在凸顯法案的草擬、修訂除遴聘學者專家外，實務工作者也應有參與機會，俾能就其實務工作經驗提供建言。而司法實務工作者除法官外，在野的律師界聲音也不能偏廢，蓋兩者有時能從不同角度、面向觀察，可以相輔相成也。感謝司法院當初遴聘兩位律師界委員參與「勞動訴訟程序特別法草案制定委員會」，否則現行勞動事件法第7條第1項的規範模式能否誕生，仍在未定之天。

規範模式則是於第4次會議中定案後就再無更改¹⁴。

假如原告勞工直接先向合意管轄法院以外的其他有管轄權法院起訴，雇主是否還得為合意管轄抗辯？勞動事件法施行前，實務上有肯否二說前已詳述。

勞動事件法施行後，既然勞動事件法第7條第1項前段已明定「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」，賦予勞工直接向非合意管轄法院起訴之權利，則受訴法院於確認法院具有法定管轄權後，必也先經被告雇主為合意管轄之抗辯，法院方始須判斷合意管轄約款是否「顯失公平」。

勞動事件審理細則第7條第1項因此明文規定：「勞工起訴或聲請勞動調解之事件，經雇主為合意管轄之抗辯，且法院認當事人間關於管轄之合意，按其情形未顯失公平者，得以裁定移送於當事人以合意所定第一審管轄法院。但雇主不抗辯法院無管轄權而為本案之言詞辯論者，不在此限。」據此，勞工向非合意管轄法院起訴，受訴法院於確認本院具有法定管轄權後，必須先經「雇主為合意管轄之抗辯」，法院始有進而判斷合意管轄約款是否有顯失公平情事之必要。倘認該合意管轄約款確實顯失公平，則本案應續由

受訴法院審理；若判斷後認合意管轄約款並無顯失公平者，則因兩造仍應受合意管轄約款之拘束，受訴法院必須依職權將訴訟移送至合意管轄法院。

臺高院110勞抗56裁定指出：「又抗告人（按指原告勞工）向原法院提起本件訴訟，相對人（按指被告雇主）既未為合意管轄抗辯，且系爭契約關於管轄之合意，按其情形是否未顯失公平，攸關法院得否裁定移送於系爭契約所合意第一審管轄法院，原法院未曉諭兩造就勞動事件法第7條第1項前段規定表示意見，亦未於原裁定論述合意管轄條款是否未顯失公平理由，亦有未洽。」

倘受訴法院認合意管轄約款對勞工確實顯失公平，則原告勞工依勞動事件法第7條第1項前段規定向具有法定管轄權之法院起訴自屬合法有據，被告雇主為合意管轄抗辯，即無理由。此時對於被告雇主並請求移送至合意管轄法院之「聲請」是否應予以駁回，則有不同見解。有認為「被告」本無「聲請」移轉管轄權¹⁵，無需以裁定駁回¹⁶，僅將來於終局判決理由項下交代無需移轉管轄之理由即可。但亦有認為雖「被告」雇主並無聲請權，但現實上其既已提出聲請，仍應以裁定駁回其不合法之「聲請」¹⁷。

相對的，倘「原告」勞工依勞動事件法第7

註14：陳怡廷（2022），《勞動事件法管轄規定之研究》，第107-109頁，東吳大學法律學系碩士班碩士論文。

註15：按勞動事件法第7條第1項本文前段規定情形下，「被告雇主」僅有合意管轄之「抗辯權」而無移轉管轄「聲請權」；只有同條項後段之情形始賦予「被告勞工」有移轉管轄「聲請權」。

註16：姚瑞光（2012），《民事訴訟法論》，第68頁，自版。另已決議不再援用之最高法院26渝抗148判例：「被告抗辯法院無管轄權時，縱令曾為移送訴訟之聲請……。若法院認被告之抗辯為不當，則祇須以中間判決或於終局判決理由內宣示其旨，亦毋庸為駁回被告聲請之裁定。」後段所闡釋的「毋庸為駁回被告聲請之裁定」仍有參考價值。

註17：高雄地院104勞訴133裁定：「被告雖無聲請權，然既已聲請，如法院認定依職權無移轉管轄之

條第1項前段規定逕向非合意管轄法院法院起訴，經雇主為合意管轄抗辯，勞工並未釋明合意管轄約款有何顯失公平情事，或法院審酌後判斷並無顯失公平時，因兩造仍應受合意管轄條款拘束，法院應「依職權」將訴訟移送至合意管轄法院¹⁸。有少數法院於裁定理由中稱係依「聲請」將訴訟移送至合意管轄法院¹⁹，惟其應屬誤解雇主僅得為合意管轄「抗辯」之性質。另勞動事件審理細則第7條第1項本文（112年8月23日修正前為第7條第2項本文）之立法理由指出：「勞工逕向與雇主以合意所定第一審管轄法院以外之法院起訴或聲請勞動調解，經雇主為合意管轄之抗辯，且法院認勞工逕向合意約定管轄法院以外之法院起訴不符本法第七條第一項所定要件者，該法院自無管轄權，依民事訴訟法第二十八條第一項規定得移送於管轄法院。」立法理由中所指「依民事訴訟法第二十八條第一項規定」移轉管轄，更足見原告勞工向非合意管轄法院起訴，被告雇主僅得為合意管轄之抗辯，而非有移轉管轄之「聲請權」。法院係於確認「勞工向非合意管轄法院起訴，不符勞動事件法第7條第1項所定要件者」，始依民事訴訟法第28條第1項

規定「依職權」裁定將訴訟移轉管轄，並非依被告雇主之「聲請」裁定移轉管轄。

參、被告勞工管轄法院選定權

民事訴訟法第28條第2項合意管轄約款顯失公平情形下，「被告」（法人或商人之「他造」）有移轉管轄聲請權，前已詳述。惟當被告勞工依上開規定聲請移送至非合意管轄的其他法定管轄法院時，倘法定管轄法院有多處時，究應移送至何一法院？法無明文。民事訴訟法第28條第2項立法理由指出：「又法定管轄法院為多數時，被告並無選擇管轄法院之權，究以移送何一法院為宜，應由法院斟酌個案具體情形定之。」換言之，被告勞工並無選擇應移轉至某特定管轄法院之選定權，應由「法院斟酌個案具體情形定之。」

有學者指出此時反而應尊重原告之意思而移送至原告所指定之其他非合意管轄法院。蓋依民事訴訟法第22條規定意旨，同一訴訟數法院有管轄權時者，原告本有選擇起訴之法院之權，此項屬於原告之利益，不容法院任意剝奪²⁰。雖然民事訴訟法第28條第2項規

情，仍應駁回被告之聲請。」臺東地院110東勞簡專調8裁定：「聲請人（按指被告雇主）既非原告，無聲請移轉管轄權，…，聲請人聲請本件訴訟移轉由臺灣新北地方法院管轄，洵屬無據，應予駁回。」均可資參照。對此駁回「聲請移轉管轄」之裁定雇主本來即不得聲明不服，更何況雇主依法本無聲請權，上引臺東地院110東勞簡專調8裁定書末教示欄記載得提起抗告，顯為錯誤。惟雇主亦不因此錯誤之記載即取得抗告權。

註18：士林地院110勞訴112裁定、士林地院110重勞訴3裁定、士林地院110勞訴45裁定、新北地院114重勞訴1裁定等參照。

註19：桃園地院114勞訴32裁定參照。

註20：范光群（2000），〈訴訟移送有關問題之研究〉，《萬國法律》第111期，第2-11頁；吳明軒（2016），《民事訴訟法》（上冊），第11版，第96頁，自版；許士宦（2021），《民事訴訟法》（上），第2版，第332頁，新學林。

定係為保護經濟弱勢之被告，但其立法意旨僅係為解決合意管轄約款顯失公平之情事，並未進一步改變法定管轄之其他情形。故縱使法院認被告勞工依民事訴訟法第28條第2項本文規定聲請移送至非合意管轄之其他管轄法院聲請有理由，亦應尊重原告雇主之意思而移送至原告雇主所指定之管轄法院。

準此，雖被告勞工依民事訴訟法第28條第2項本文規定，主張合意管轄約款顯失公平請求移送之聲請為受訴法院所肯認，但於法定管轄法院有多數時，究應移送至何一法院，無論依立法理由由法院本於職權斟酌決定之，抑或依學者見解尊重原告雇主意思，被告勞工的意願均無關緊要、完全不需被斟酌考量。

在「勞動訴訟程序特別法草案制定委員會」第5次會議中，司法院民事廳提出意見表示，如有多數法定管轄法院時，勞工有無選擇管轄法院之權，本條（指當時討論中的勞動事件法第7條第1項）並未明定。是否應參照民事訴訟法28條第2項立法理由「又法定管轄法院為多數時，被告並無選擇管轄法院之權，究以移送何一法院為宜，應由法院斟酌個案具體情形定之。」同樣於本項立法理由中敘明同旨？

沈方維法官表示，相較於民事訴訟法所規定的多數管轄權，是由法院來主導決定，而非被告。但於勞動事件，若同樣由法院決定，但法院移送至非勞工所願的管轄法院，

可能並不妥當。學者許士宦亦認為，從真正保護勞工管轄利益而論，應以尊重勞工選擇權為是，條文用語既用「得」，某程度即表示賦予勞工選擇權的意思，故應讓勞工選擇移送至勞工認為對他管轄最方便的法院。

其後在與會委員一致同意下，肯認應給予被告勞工管轄法院指定權，條文用語亦一併修正為「II.前項雇主為原告者，勞工得於為本案之言詞辯論前，聲請將該訴訟事件移送於其所選定有管轄權之法院。²¹」與目前勞動事件法第7條規定除條文項次、文字略有調整外，規範意旨均未再改變。換言之，勞動事件法變更了民事訴訟法第28條第2項的立法體例，賦予被告勞工享有於有多數法定管轄法院同時存在時，有選定管轄法院之權。勞動事件審理細則第7條第2項因此規定「勞工依本法第六條第二項、第七條第一項後段及第十七條第二項規定為移送之聲請，應表明所選定之管轄法院。未表明或所選定之法院依法無管轄權者，審判長應速定期間命其補正；逾期末補正者，法院應以裁定駁回之。」依此規定，被告勞工依勞動事件法第7條第1項後段規定提出聲請移轉管轄時，如有管轄權之法院非僅一處時²²，依法並應表明被告勞工所希望移送的法院，俾利移送之，倘未表明或所選定之法院為無管轄權之法院者，經法院命其補正仍未表明時，法院始應裁定駁回勞工之聲請。但細釋勞動事件審理細則第7條第2項，立法理由雖指出係以「法

註21：以上法條草案研擬過程請詳參陳怡廷前引註14，第77頁。

註22：解釋上非合意管轄之其他有管轄權法院非僅一處時，被告勞工始有表明選定之義務，如其他有管轄權法院僅一處時，受訴法院僅能移轉至該特定法院，被告勞工既已聲請移轉管轄，即已寓含「表明選定」應移轉至該特定法院之旨。

院亦難以代為判斷其他任何法院較為便利應訴」為由，從而規定應駁回勞工移轉管轄之聲請²³。然比較92年1月14日修正民事訴訟法增訂第28條2項立法理由：「又法定管轄法院為多數時，被告並無選擇管轄法院之權，究以移送何一法院為宜，應由法院斟酌個案具體情形定之。」則認應由法院斟酌個案具體情形定之，而非逕駁回勞工之聲請。勞動事件法第7條第1項後段之制定，是為了擴大對勞工之保護賦予勞工「選擇權」，但並無要課予勞工「選擇義務」之意思，更不宜因勞工遲未行使「選擇權」反而使其蒙受較諸如僅適用民事訴訟法第28條2項更不利之結果，至多應僅回歸民事訴訟法第28條2項由法院擇定之狀態，而非駁回勞工移轉管轄之聲請。勞動事件審理細則第7條第2項之規定，反而使勞工於怠於行使選擇權時，要承受聲請移轉管轄被駁回之不利結果，實已逾越母法授權範圍，自屬不當。

肆、抗告權之擴大

民事訴訟法第28條第3項規定：「移送訴訟之聲請被駁回者，不得聲明不服。」據此，一審裁准移轉管轄經（被告）抗告後為抗告法院廢棄原裁定者，當事人不得以再抗告之方式聲明不服。最高法院70台抗298判例指出：「某地方法院認其無管轄權，依職權以裁定移送訴訟於他法院管轄，該管高等法院

認某地方法院有管轄權，以裁定廢棄某地方法院裁定者，依民事訴訟法第二十八條第二項（按現行法為第3項）立法精神，當事人不得聲明不服。」

蓋此時抗告法院廢棄一審（受訴法院）移轉管轄之裁定，等同回到應由一審受訴法院管轄而駁回原告聲請移轉管轄之狀態，對此「移送訴訟之聲請被駁回者」之裁定，當事人（無論原、被告）依民事訴訟法第28條第3項規定均不得聲明不服，所以最高法院70台抗298判例意旨才認為此時當事人不得對抗告法院之裁定提起再抗告²⁴。

最高法院70台抗298判例見解原是針對民事訴訟法第28條第1項「無管轄權」時的移轉而為闡釋，蓋上揭判例作成時（民國70年）尚無現行法第2項「顯失公平」之移轉是也（民事訴訟法第28條第2項是於民國92.2.7增訂）。但因該判例是解釋現行民事訴訟法第28條第3項「移送訴訟之聲請被駁回者不得聲明不服」之意旨，理論上對同條第2項被告的移送訴訟聲請亦同有適用。故當被告勞工主張顯失公平而聲請移轉，且為受訴法院認可裁定移轉管轄，經原告雇主提起抗告後，抗告法院廢棄原受訴法院移轉管轄之裁定，即等同認定受訴法院有管轄權而駁回被告勞工聲請之狀態，此時因原告雇主抗告成功固無不服利益，被告勞工雖受不利認定（移轉管轄之聲請被駁回），但因民事訴訟法第28條第3項明定「不得聲明不服」，亦不得再抗告。

註23：現行勞動事件審理細則第7條第2項後段有關駁回聲請之規定，在112年8月23日修法前係規定在第7條第3項，故本文上引立法理由係依108年11月15日司法院訂定當時第7條第3項之立法理由。

註24：另參最高法院100台抗243裁定。

勞動事件法施行前，「原告」勞工主張合意管轄顯失公平，乃直接向合意約定管轄法院以外之其他有管轄權法院起訴，受訴法院裁定移轉至合意管轄法院，原告勞工提起抗告，抗告法院認為合意管轄約款確實顯失公平，原告勞工向非合意管轄的受訴法院起訴合法有據，因此廢棄原受訴法院之移轉管轄裁定時，被告雇主不得提起再抗告（最高法院107台抗660裁定參照）。

勞動事件法立法過程中，無論政大法學院版之「勞動事件審理法」草案第6條第3項，或司法院、行政院會銜提案送至立法院審議的「勞動事件法」草案第6條第3項、第7條第2項，均仍維持民事訴訟法第28條第3項「移送訴訟之聲請被駁回者不得聲明不服。」立法體例²⁵。立法理由均略稱：「為免訴訟因管轄問題久懸未決，爰於第三（或第二）項明定勞工對於法院駁回移送訴訟聲請之裁定，不得聲明不服。」

在立法院司法法制委員會審查時，立法委員黃國昌對於勞動事件法草案第6條第3項「移送訴訟之聲請被駁回者，不得聲明不服。」²⁶之立法方式提出批評，認為若是准許勞工移送訴訟之聲請，雇主反而可以抗告，把民事訴訟法第28條第3項備受批評的不對稱設計又搬移到勞動事件法來，勞工移送

訴訟管轄之聲請被駁回時不得聲明不服，法院裁准了反而雇主可以提抗告，這兩者之間的不對稱在勞動訴訟事件裡就顯得超級荒謬。司法院秘書長呂太郎則回應，涉及管轄權爭議的通常立法基本原則是法院先搶先贏，受訴法院若認具有管轄權即可續為審理，反而於認定自己無管轄權要把案子移送出去時，必須給與聲明不服之機會。故本項設計也是遵循這個基本原則而來。

黃國昌委員表示立法體例上可以有四種選擇：A.不論准駁雙方均不得抗告；B.不論准駁雙方均得抗告；C.抄襲民事訴訟法第28條第3項的不對稱設計：被告勞工聲請移轉被駁回不得聲明不服、裁准移轉則原告雇主得提起抗告；D.反過頭來的不對稱設計：被告勞工聲請移轉被駁回得提起抗告、裁准移轉則原告雇主不得聲明不服。黃國昌委員強調，勞動事件法立法意旨是保障勞工訴訟權之行使，在管轄權的部分給予勞工友善、親近、便利的法院，才會有第6條第2項的立法。第6條第2項是要保護勞工，但第6條第3項卻規定勞工不服不能往上提抗告，本來是要保護勞工的條文，卻讓雇主不服反而可以提抗告，司法院選擇最不利勞工的不對稱設計，在勞動事件法顯得非常不合理。

最後基於保障勞工管轄利益要大於訴訟程

註25：政大法學院「勞動事件審理法」草案請參前引註12；司法院、行政院會銜提案送至立法院審議的「勞動事件法」草案，請參：

<https://www.ey.gov.tw/File/9113F53F4940C9F4?A=C>（瀏覽日期：2025年4月5日）

註26：按「勞動事件法」草案第6條是關於「競合管轄」之規定，同條第2項賦予「被告」勞工移轉管轄聲請權，第3項仿民事訴訟法第28條第3項立法例規定為：「移送訴訟之聲請被駁回者，不得聲明不服。」與本文討論的第7條合意管轄體例相同。故立法院審議時對於第6條與第7條的「移送訴訟之聲請被駁回者，不得聲明不服。」乃是同時討論審議。

序迅速進行利益之意旨，決議採法院不論准駁雙方均得抗告的立法體例。在會議主席周春米委員再三向司法院秘書長確認只要刪除「移送訴訟之聲請被駁回者，不得聲明不服。」之文字，就會回到民事訴訟法（第482條本文）雙方均得抗告的原則之後，委員會審查結果決議刪除第3項「移送訴訟之聲請被駁回者，不得聲明不服。」之規定²⁷。

黨團協商時把業已刪除的第6條第3項項次又回復，但內容修改為「關於前項聲請之裁定，得為抗告。」立法說明部分指出「為保障當事人權益，於第3項明定當事人對法院就第2項聲請所為裁定，得為抗告。²⁸」逐條討論時未再修改，第6條第2項、第3項均照協商條文通過，第7條第2項亦同²⁹，此即現行勞動事件法第7條條文。

勞動事件法第7條第2項既已明定：「關於前項聲請之裁定，得為抗告。」立法體例與民事訴訟法第28條第3項規定已然不同，故「被告」勞工依勞動事件法第7條第1項後段

規定提出移轉管轄之聲請，受訴法院無論為準或駁之裁定，不服之一造均得對該裁定提起抗告。從而，對於被告勞工依勞動事件法第7條第1項後段聲請移轉管轄所為之裁定，均再無適用前揭最高法院70台抗298判例之餘地。

應特別說明的是，擴大抗告權的部分僅限於針對勞動事件法第7條第1項後段「被告勞工」聲請移轉管轄所為準駁的裁定。至若勞動事件法第7條第1項前段「原告勞工」逕行向非合意管轄法院起訴，經「被告雇主」為合意管轄抗辯，受訴法院審酌後認為合意管轄約款尚非顯失公平，從而「依職權³⁰」裁定移轉管轄至合意管轄法院，此一移轉管轄之裁定並非依據勞動事件法第7條第1項後段「被告勞工」聲請所為準駁之裁定，「原告勞工」對此核准移轉管轄之裁定不服提起抗告，亦非依據勞動事件法第7條第2項所提起，而係依據民事訴訟法第482條本文。從而，抗告法院如認為「原告勞工」之抗告有

註27：立法院公報處（2018），《立法院公報》，107卷90期，第83-86頁，立法院。根據當時立法委員與司法院秘書長的詢答紀錄，官員們的共識與想像是只要刪除「移送訴訟之聲請被駁回者，不得聲明不服。」這一項規定，即表示是回復到民事訴訟法第482條本文雙方均得抗告的原則。但本文以為若僅是單純刪除「移送訴訟之聲請被駁回者，不得聲明不服。」之文字，而無其他配套規定者，恐怕回到的原則會是民事訴訟法第28條第3項核准移轉可提抗告、但聲請被駁回則不得聲明不服的此一原則。

註28：立法院公報處（2018），《立法院公報》，107卷99期，二冊，第566、567、574頁，立法院。因黨團協商紀錄就第6條第3項、第7條第2項之增訂僅記載「結論」並無討論過程之記載，本文無法查證增列「關於前項聲請之裁定，得為抗告。」此一規定的具體原因。但合理的推測應該是考量到前註27後段所顧慮的若僅單純刪除「移送訴訟之聲請被駁回者，不得聲明不服。」之文字，尚不足以表達要讓雙方對准駁裁定都得提起抗告之意思，加一項明文規定即可杜絕不同解讀疑義。

註29：立法院公報處（2018），《立法院公報》，107卷99期，二冊，第377頁，立法院。

註30：前已詳述被告雇主依勞動事件法第7條第1項前段僅有合意管轄「抗辯權」，並無移轉管轄「聲請權」，實務上「被告雇主」常同時「聲請」移轉管轄，但此時之聲請只能認為是促請法院發動「依職權」裁定移轉管轄之意思而已。

理由，即判認合意管轄約款確實顯失公平，原告勞工（抗告人）向非合意管轄之受訴法院起訴合法有據，因此廢棄受訴法院原核准移轉管轄之裁定者，此時仍應依據最高法院70台抗298判例闡釋之意旨，認為被告雇主應受民事訴訟法第28條第3項不得聲明不服規定之拘束，被告雇主對抗告法院之裁定不得提起「再抗告³¹」。

上述法律適用原則於勞動事件法第6條亦同有適用。易言之，原告勞工依勞動事件法第6條第1項前段規定對被告雇主起訴，被告雇主為無管轄權抗辯並聲請受訴法院移送訴訟到被告雇主認為有管轄權之其他法院，受訴法院認為被告雇主有關管轄權之抗辯有理由，「依職權」裁定移轉管轄。原告勞工不服提起抗告，抗告法院則認為原告勞工抗告有理由，即認受訴法院應有管轄權，乃廢棄受訴法院原移轉管轄裁定，此時被告雇主受「不得聲明

不服」原則之拘束，不得提起再抗告³²。

勞動事件法施行後，勞動事件法第7條第2項明文規定關於同條第1項聲請移轉管轄之裁定得為抗告，此為民事訴訟法第28條第3項之特別法，自應優先於民事訴訟法第28條第3項之規定而適用³³。

伍、結語

勞動事件法之制定號稱最有感司改，當時修法委員們殫精竭慮，不斷的思索、討論要為勞工們建立一個良善、簡易、容易接近的勞動訴訟程序法制，更是令人感動。本文限於篇幅僅以勞動事件法第7條的合意管轄為例，回顧之所以訂出與現行民事訴訟法第28條不同規範的原因背景及其過程，希冀讀者們更加理解條文背後的崇高意旨，庶幾於實際運用條文時更貼近立法原意。

註31：最高法院110台抗1014裁定：「第一審法院就訴訟之全部或一部認其無管轄權，依職權以裁定移送於他法院管轄，當事人不服提起抗告，該管抗告法院認該第一審法院有管轄權，因而以裁定廢棄第一審法院所為移送訴訟之裁定，依上開規定之立法本旨，對於該抗告法院之裁定，當事人不得聲明不服。本件相對人高OO（按指原告勞工）對再抗告人（按指被告雇主）起訴請求確認僱傭關係存在等事件，經士林地院認其無管轄權，依職權以裁定將之移送高雄地院管轄。相對人不服，提起抗告。原法院認士林地院有管轄權，因以裁定將士林地院所為裁定予以廢棄，依上說明，當事人不得對之聲明不服。再抗告人對之提起再抗告，自非合法。」本則案例勞雇間僱傭契約約定以高雄地院為合意管轄法院，原告勞工向工作地之士林地院起訴，士林地院移送至高雄地院，原告勞工不服提起抗告，該管抗告法院臺高院110勞抗27裁定廢棄士林地院原移轉裁定。裁定書末教示欄誤載雇主得提起「再抗告」，或許因此誤導被告雇主提起不合法之再抗告。

註32：最高法院111台抗165號裁定參照。本則案例原告勞工主張其工作地在高雄，乃向高雄地院起訴請求資遣費，被告雇主抗辯其主營業所在新北市中和區，並聲請移轉管轄，高雄地院裁定移轉管轄至新北地院，原告勞工不服提起抗告，該管抗告法院高雄高分院110勞抗14裁定廢棄高雄地院原移轉裁定。裁定書末教示欄同亦誤載雇主得提起「再抗告」。

註33：智慧財產法院109民專抗21民事裁定：「又按，勞動事件法係法院處理勞動事件之程序規定，為民事訴訟法之特別法，故勞動事件法第6條第3項應優先於民事訴訟法第28條第3項而適用，故抗告人對本件裁定，得提起再抗告。」此一法律見解於關於勞動事件法第7條第2項之裁定，亦同有其適用，自不待言。