

勞動事件團體訴訟與選定當事人制度 之擴大——勞動事件法 第41、42、45條之分析

邱羽凡*

壹、前言

勞動事件法施行至今已進入第六年，立法時著眼於勞工於勞動關係中多為經濟上較弱勢之一方，個別受損害之勞工常無力或憚於獨自訴請排除，致多數勞工權益持續受損而無從制止，故賦與工會在勞動事件處理各程序中多種地位，以強化工會在勞資爭議中的角色。工會除得擔任輔佐人¹之外，另亦可推薦勞動調解委員²，不過，最重要者為工會提出勞動事件之團體訴訟的規範³，包括：第一、由工會提起不作為訴訟之「法定訴訟擔當團體訴訟」，即工會基於勞動事件法第40

條而取得訴訟遂行權，於章程所定目的範圍內，以自己名義提起不作為之訴。第二、工會經個別權利人選定而授予訴訟實施權，為形式上當事人而以被選定人之地位提出訴訟，屬「意定訴訟擔當團體訴訟」⁴，訂於勞動事件法第41條第1項：「工會依民事訴訟法第四十四條之一第一項為選定之會員起訴…。」。舉例而言，就外送平台業者Uber Eats（優食公司）於2025年7月底調降外送員報酬之爭議，勞動部發函予優食公司表示：「工會提及貴公司將調整外送員報酬計算方式，恐有導致外送員收入減少及增加道路風險等疑慮，貴公司應立即停止實施外送員報

* 本文作者係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。作者感謝《全國律師》編輯、德勤商務法律事務所蔡志宏合夥律師與瑋燁法律事務所翁瑋律師兼所長惠賜之寶貴意見，惟一切文責當由作者自負。

註1：勞動事件法第9條第1項：「勞工得於期日偕同由工會或財團法人於章程所定目的範圍內選派之人到場為輔佐人，不適用民事訴訟法第七十六條第一項經審判長許可之規定。」、勞動事件審理細則第8條第2項：「本法第九條第一項規定之工會，不以勞工所屬工會為限。」

註2：地方法院設置勞動調解委員辦法第6條規定：「（第1項）司法院應適時依法院之需求，向勞動部、經濟部、直轄市政府、縣（市）政府或其他適當之中央機關、全國性工會與工商團體徵求推薦勞動調解委員，將受推薦人員分別為勞動組及事業組，提供名冊予法院辦理勞動調解委員之遴聘。（第2項）前項工會推薦之人應列於勞動組；（以下略）。」

註3：邱羽凡（2019），〈勞動事件之團體訴訟簡析〉，《萬國法律》，第228期，第43-53頁。

註4：沈冠伶（2020），〈勞動團體訴訟之發展及制度變革：兼論消費者團體訴訟制度之修正〉，《國立臺灣大學法學論叢》，第49卷第4期，第1979-2027頁，第2000、2006頁。

酬調整方案…。」⁵就此爭議，例如全國外送產業工會即得以自己名義提出勞動事件法第40條之不作為訴訟，請求Uber Eats就上開外送員報酬調整方案不得適用，或是由工會會員依民事訴訟法第44條之一第1項與勞動事件法第41條第1項，選定全國外送產業工會為當事人，為會員提起報酬差額的給付訴訟，外送員即不需就報酬調整方案帶來的不利益，個別地提出民事訴訟。

雖然勞動事件法強化了工會在紛爭解決機制中的功能與地位⁶，但在勞動部勞動及職業安全衛生研究所近期出版的研究報告「勞動事件法之成效分析——從工會角度出發」中，研究結果指出：「《勞動事件法》在加速訴訟程序、提升調解效率方面雖然取得了一定成效，但在工會參與個體勞動爭議事件之機能及保障勞工權益方面仍有強化精進空間。工會擔任輔佐人、被選定人及提起不作為之

訴的案件數量偏少，未能充分發揮立法初衷。」⁷就勞動事件之團體訴訟，根據司法院裁判書系統統計，五年內工會提出之不作為訴訟之案件至少乃有十餘件⁸，雖屬少量，但相較於由工會擔任被選定人，依民事訴訟法第44條之一為選定之會員起訴之案件，且工會進一步依勞動事件法特別於第41條與第42條所規範之「共通基礎中間確認之訴」與「公告曉示與併案請求」，迄今則尚無相關訴訟案件⁹。

強化紛爭統一解決為勞動事件法之重要目標，而為利於大規模勞資紛爭事件的統一解決，勞動事件法規定工會受勞工選定而起訴時，得對共通爭點提起中間確認之訴，法院並應先予裁判，以建立分階段審理模式，並使其他有共同利益而未選定工會起訴之勞工，亦得併案請求，以擴大紛爭之統一處理¹⁰。然相關規範施行迄今，勞動事件法中仰賴工會以

註5：勞動部114年7月21日勞動關2字第1140143436號函。

註6：黃程貫、邱羽凡（2021），〈勞動訴訟改革——勞動事件法之制定〉，收錄於《勞動訴訟與勞動事件法》，黃程貫（主編），第25頁，元照出版。

註7：錢柏丞、陳威霖、黃亮勳（2025），《勞動事件法之成效分析——從工會角度出發》，第114頁，勞動部勞動及職業安全衛生研究所出版。

註8：經本文搜尋迄完稿時（2025.07.27）為止之案件有：最高法院111年度台上字第2784號民事判決（由元晶太陽能科技股份有限公司企業工會提起），歷審裁判：臺灣新竹地方法院110年度勞訴字第26號判決、臺灣高等法院110年度勞上字第137號判決；最高法院112年度台上字第1439號民事判決（由臺灣金融勞權產業工會提出，歷審裁判：臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第331號判決、臺灣高等法院111年度勞上字第149號判決）；最高法院112年度台上字第431號民事判決（由中鋼運通股份有限公司企業工會提出，歷審裁判：臺灣高雄地方法院109年度勞訴字第177號判決、臺灣高等法院高雄分院110年度勞上字第12號判決、臺灣高等法院高雄分院113年度勞上更一字第2號判決）；臺灣高等法院111年度勞上字第24號民事判決（由渣打國際商業銀行股份有限公司企業工會提出，歷審裁判：臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第250號判決）；臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第397號民事判決（由國立臺灣大學醫學院附設醫院企業工會提出）；臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第73號民事判決（由桃園市空服員職業工會提出）、臺灣桃園地方法院110年度勞訴字第90號民事判決（由中華航空股份有限公司企業工會提出）

註9：本文以「共通基礎&工會」與「公告曉示&工會」為關鍵字於司法院裁判書系統查詢，查得之判決件數各自均為0件。

註10：司法院民事廳，〈勞動事件制度簡介〉，2022年4月15日，司法院全球資訊網，

促進訴訟經濟與減輕訟累的功能似未有所發揮，對此，本文將就勞動事件團體訴訟之選定當事人訴訟類型為對象進行分析，至於工會提起不作為訴訟的相關團體訴訟問題，將再另外為文討論。

貳、勞動事件之選定當事人制度擴大與相關規範

一、選定當事人制度之擴大

民事訴訟法第44條之一第1項規定：「多數有共同利益之人為同一公益社團法人之社員者，於章程所定目的範圍內，得選定該法人為選定人起訴。」本條規定之主要目的在於放寬任意訴訟擔當之限制要件，而與通常選定當事人制度不同，由「團體」以自己名義起訴，且請求損害賠償總額之特徵，學說上有稱為「準團體訴訟」，即介於真正之團體訴訟與選定當事人制度之中間形態¹¹，亦有以「選定當事人制度之擴大」為評價¹²，由於工會係以自己名義作為原告起訴，故本文仍以「團體訴訟」稱之¹³。工會屬於公益社

團法人，本得依民事訴訟法第44條之一第1項，受其會員之選定而為其多數會員提出訴訟，惟針對「勞動事件」¹⁴所提出之團體訴訟，勞動事件法有特別規定，以下說明之。

（一）被選定人之要件：工會

勞動事件法第41條第1項明訂「工會依民事訴訟法第四十四條之一第一項為選定之會員起訴」，僅允許由工會擔當訴訟¹⁵，即僅勞工所屬之工會為適格之團體；勞工若要選定非工會之團體，則需回歸適用民事訴訟法第44條之一以下之規範，此時即無法適用勞動事件中關於團體訴訟之規定。

依工會法之第6條規定，工會之組織類型有企業工會、產業工會與職業工會；另工會法第8條第1項之規定，工會得依需要籌組聯合組織。則勞動事件法第41條所訂之「工會」是否包含工會聯合組織？勞動事件法第45條第3項規定，多數有共同利益之勞工，於在職期間依工會法無得加入之工會者，得選定同一「工會聯合組織」為選定人起訴，使工會聯合組織（包含全國性及區域性工會聯合組織）得為其會員以外之人提出訴訟¹⁶。

<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1461-58174-e2667-1.html>（最後瀏覽日期：2025年7月28日）。

註11：沈冠伶（2003），〈多數紛爭當事人之權利救濟程序——從選定當事人制度到團體訴訟〉，《台灣本土法學雜誌》，第51期，第173頁。

註12：姜世明（2003），〈選定當事人制度之變革——兼論團體訴訟〉，《月旦法學雜誌》，第96期，第16頁。

註13：沈冠伶，前揭註4，第1980頁之註1。

註14：勞動事件之定義，參勞動事件法第2條第1項之規定。

註15：由工會以外之「勞工保護團體」擔當為勞動事件之團體訴訟，於勞動事件法原提案中原擬定有「許可設立二年以上，置有受僱人保護專門人員，且經勞動部評定優良之勞工保護團體。」例如對於移工而言，以改善外籍勞工之勞動環境與社會處境等為目的之台灣國際勞工協會（Taiwan International Workers' Association），惟因社會各界於立法當事對於勞工保護團體尚無共識而未採納之，參邱羽凡，前揭註3，第45頁。

註16：本項之要件首先為勞工「於在職期間依工會法無得加入之工會者」，因此勞工在職期間如依工會法

(二) 選定人之要件：不以被選定人所屬會員為限

勞動事件法第41條規定由工會受其「會員」選定為當事人，不過，此僅屬原則性規範，工會為「非會員」提出團體訴訟，亦即團體成員以外之第三人得否選定團體為其選定當事人，勞動事件法中有多項例外規定，如上述勞動事件法第45條第3項，另外為勞動事件法第45條第4項，於勞工因離職、退休致喪失原屬工會之會員身分時，仍得選定原所屬工會為其起訴¹⁷。

再就勞動事件法第42條而言，工會受選定而為其多數會員起訴後，再依勞動法事件法第41條第1項追加提起中間確認之訴時，法院依勞動事件法第42條第1項之規定，得公告曉示其他本於同一原因事實有共同利益之勞工為併案請求，經由公告曉示之程序而為併案請求的勞工，「視為已選定」該工會（勞動事件法第42條第3項），故亦使工會為「非會員」提出團體訴訟而成為適格團體的情形。在本條的立法討論中，對於是否適宜將選定人擴大至「非工會會員」此點，亦有多方考

量。依既有的民事訴訟法第44條之一與第44條之二規定，僅得受具有共同利益之社員的選定，則勞動事件法若不擴大選定人的範圍即無不同於民事訴訟法的規範意義¹⁸，且工會亦有希望藉由協助非會員爭取權益來招募會員，而有選定人擴大至非工會會員的需求，然而，就另一方面而言，若非會員亦得利用工會來提出團體訴訟，此亦可能與用以建立會員與非會員間差別待遇的「禁搭便車」立意衝突¹⁹，影響勞工加入工會的意願。

就此問題，立法即設計以「法院得徵求被選定人之同意」或「由被選定人聲請經法院認為適當時」，亦即僅放寬非會員得於起訴後參與訴訟、而未放寬至起訴的階段²⁰，且非會員的加入需經被選定人（工會）同意，若工會不同意，即依勞動事件法第42條第7項之規定：「第一項原被選定人不同意者，法院得依職權公告曉示其他共同利益勞工起訴，由法院併案審理。」簡言之，法院在工會同意下才得為公告曉示，此外，立法設計尚有法院就非會員之參與為把關²¹。勞動事

有得參加之工會而不參加者，則無本項規定之適用，參勞動事件法第45條立法說明。另參邱羽凡，前揭註3，第46-47頁。

註17：參邱羽凡，前揭註3，第47頁。

註18：司法院民事廳（編）（2021），《勞動事件法研究制定資料彙編（上）》，司法院，第439頁：「許委員士宦：但是現在所擬的草案是擴大選定人的範圍，在這個意義上是比民事訴訟法向前進一步。假設被選定人還是以工會為限，但是選定人除了他的會員之外也包含非會員的話，那就跟現行制度不同。」；第441頁：「沈委員冠伶：如果我們還是維持工會跟他的社員，那其實就沒有規定的必要，就回到民事訴訟法第44條之1的規定去處理。但如果要稍微再前進一點，可能就是讓工會在一定的條件下，不是只為他的會員，因為這樣的示範訴訟才有意義。」

註19：司法院民事廳（編），前揭註18，第439頁，王厚偉委員發言。

註20：司法院民事廳（編），前揭註18，第441頁：「沈委員兼召集人方維：如果限定在工會被選定人，那放寬的部分是不是不放寬起訴，只放寬他來參與這個訴訟，就是說非會員的部分，經過這個被選定人的同意也就是工會的同意。」

註21：司法院民事廳（編），前揭註18，第442頁：「李委員國增：一是法院發起，但要工會同意，一是

件法第42條以上述機制處理工會與非會員間之關係，讓工會就訴訟案件之參與者具有主控權與決定權，而得在不發生搭便車效應下，確立非會員為追加選定人之機制²²，使得參與團體訴訟之人不限於被選定之工會之會員²³。

二、追加共通基礎中間確認之訴

工會依民事訴訟法第44條之一為選定之會員起訴，勞動法事件法第41條第1項就此選定訴訟再增加追加「共通基礎中間確認之訴²⁴」之規範：「工會依民事訴訟法第四十四條之1第一項為選定之會員起訴，被選定人得於第一審言詞辯論終結前為訴之追加，並求對於被告確定選定人與被告間關於請求或法律關係之共通基礎前提要件是否存在之判決。」立法目的在於使選定人（工會會員）與被告間關於請求或法律關係之共通基礎前提要件及早確定。由於工會受選定而為其多數會員起訴者，係本於各選定人之請求為之，故法院審理之對象包含涉及全體選定人之共通爭

點（如：雇主有無違反勞動法規之行為等）及各選定人之個別爭點（如：受損害之情形、請求權已否罹於消滅時效等）²⁵。例如企業主張基於因應碳費徵收所增加的生產成本而需削減獎金，此時勞資間爭議的共通爭點為該削減獎金措施是否符合工作規則不利益變更法理，雇主與各選定人間之個別爭點為個別勞工所受到的不利益程度等。就「削減獎金措施是否符合工作規則不利益變更法理」共通性爭議，工會得依勞動事件法第41條第1項之規定，於第一審言詞辯論終結前，追加提出對該爭議之共通基礎中間確認之訴，以確定該共通基礎前提要件是否存在。

此一中間確認之訴係參考德國示範確認訴訟制度，及我國民事訴訟法第255條第1項第6款、第383條等規定而訂立²⁶。所謂示範訴訟（Musterprozess）係指，某一訴訟之紛爭事實與其他（多數）事件之事實主要大部分相同，該訴訟事件經由法院裁判後，其結果成為其他事件在訴訟或訴訟外處理之依據，此判決可稱為示範判決（Musterurteil）²⁷。不

工會聲請但要法院同意，等於是說都要兩關，並不是法院可以片面決定要不要公告，而且就實務來講，應該也不會有哪一個法官，會主動說他希望找更多的人進來，所以和果工會有某程度的主控權或是決定權，其實剛剛王委員所提的會員跟非會員之矛盾的問題是某程度可以解決。因為必須是工會同意，法院才可以公告曉示。」

註22：司法院民事廳（編），前揭註18，第445頁：「王厚偉委員：若甲公司之員工未加入工會，乙企業工會能否為甲公司員工之選定人？沈委員兼召集人方維：我們看第9條第1項不可能發生這種情形，一定是先有一個工會替他的會員提起訴訟，之後如果就類似的爭議問題，其他的非會員或非這間工會的其他公司會員，才能夠追加選定，而且追加選定之前，還是要經過提訴工會的同意，向法院提出聲請，然後法院也認為適當，才會讓這些人進來。」

註23：參勞動事件法第42條之立法理由：「一、併案請求之勞工，不以被選定人之會員為限。」

註24：林佳和（2019），〈勞動事件法概觀（下）〉，《月旦會計實務研究》，第13期，第90頁。

註25：參勞動事件法第41條之立法理由。

註26：參勞動事件法第41條之立法理由。

註27：參沈冠伶（2004），〈示範訴訟契約之研究〉，《國立臺灣大學法學論叢》，33卷6期，第78-79頁。

過，依民事訴訟法之規定，共通事項若具有確認利益，本得提出確認訴訟（民事訴訟法第247條第1項），而訴訟進行中，原告「於某法律關係之成立與否有爭執，而其裁判應以該法律關係為據，並求對於被告確定其法律關係之判決者」（民事訴訟法第255條第1項第6款），故本應肯定「就先決事項得為中間確認訴訟之追加」²⁸，且所得確認之共通基礎前提要件包含「法律關係」及「事實」是否存在²⁹，改變了民事訴訟上通常只肯定法律關係始具有確認利益此點³⁰。雖然就共通爭點部分，民事訴訟法第383條已規定有得為「中間判決」，但是否為中間判決乃是由法院裁量，而追加中間確認之訴則是由被選定人（工會）主動為之，勞動事件法此一規定賦與工會依其判斷而裁量並決定是否為之的權利，因而與中間判決所發揮的功能有所不同³¹。

不過，中間確認之訴所判斷的共通基礎，其實在原訴訟程序本需為判斷。舉例而言，臺灣高等法院111年度重勞上字第32號民事判決中，臺灣勞動派遣產業工會受其會員11人選定，對台電公司提出訴訟，（先位）請求

確認該11名會員與台電公司間存在僱傭契約關係，本案就「派遣勞工勞動條件係由台電公司實質決定」、「台電公司有面試或指派特定派遣勞工之行為」等事實，均屬僱傭關係存在與否的共通基礎前提事實，但原訴訟程序亦需為判斷，則勞動事件法第41條第1項規範之實益何在？首先，法院所為共通基礎前提要件是否存在之判決，具有既判力，此共通基礎前提事項可拘束後訴訟之法院與當事人，後訴法院無需就此再次為確定³²。再者，當事人亦得以之為據判斷是否為和解，促使當事人得根據該確認裁判結果自主解決紛爭的功能。

於追加此中間確認之訴時，另應注意勞動事件法第41條第4項明定：「被選定人於同一事件提起第一項追加之訴，以一次為限。」其他訴之追加，仍應依民事訴訟法第255條為之。若團體訴訟中之共通基礎前提要件有多個，工會需一次為追加，若漏未為追加、或是追加後出現新的共通基礎前提要件，則無法再行追加以納入中間確認的範圍之中，但法院仍需進行判斷而屬判決理由之一部分³³。工會依第一項追加提起中間確認之訴後，法

註28：沈冠伶（2017），〈2016年民事程序法之實務發展：訴訟權保障之具體實踐〉，《國立臺灣大學法學論叢》，第46卷特刊，第1461頁；沈冠伶，前揭註4，第2008頁。

註29：參勞動事件法第41條之立法理由。

註30：司法院民事廳（編），前揭註18，第447頁：「許委員士宦：剛剛講的請求原因事實，包含、特別是因果關係的有無，或可歸責性的有無那部分，這部分就讓他提起確認訴訟，某程度是確認事實的訴訟，這邊也是改變向來原則上確認法律關係才有確認利益，現在民事訴訟法第247雖然說基礎事實某程度也可以確認，但還沒有很一般化，這邊讓它更加明訂…示範訴訟最主要是要解決那部分。」

註31：司法院民事廳（編），前揭註18，第447頁：「許委員士宦：上次討論是說用中間判決加以解決，如果要用那個方式，就是工會得請求的原因事或損害是否存有爭執，請求原因有理由，可以作中間判決，只是那邊是法院的裁量，但現在規定工會有這個權限，法院就不能裁量。」

註32：沈冠伶，前揭註4，第2009頁。

註33：司法院民事廳（編），前揭註18，第666頁：「沈委員兼召集人方維：不然，一次提一個追加，然

院應就該追加之訴先為辯論及裁判，並得於該裁判確定前裁定停止原訴訟程序（勞動事件法第41條第2項），又因工會追加第1項之訴，所受利益並未逾原起訴範圍，故不另徵收裁判費（勞動事件法第41條第3項）。

三、公告曉示與追加選定當事人之制度

為使上述共通基礎中間確認訴訟擴大解決爭之功能，勞動事件法第42條第1項訂有經由公告曉示為追加選定當事人之制度：「被選定人依前條第一項為訴之追加者，法院得徵求被選定人之同意，或由被選定人聲請經法院認為適當時，公告曉示其他本於同一原因事實有共同利益之勞工，得於一定期間內以書狀表明下列事項，併案請求：一、併案請求人、被告及法定代理人。二、請求併入之事件案號。三、訴訟標的及其原因事實、證據。四、應受判決事項之聲明。」本項規定係參考民事訴訟法第44條之二，對於牽涉人數眾多但本於同一原因事實而發生之爭執，避免逐一起訴不符訴訟經濟原則，而擴大選定當事人之制度，經由公告曉示其他本於同一原因事實而有共同利益之人，得於一定期間內請求併案，以期減少訟源³⁴，同時亦有防免個別勞工自己起訴所會蒙受的程序上不

利益，而平衡追求實體利益³⁵。

如上所述，併案請求即追加選定其他有共同利益之勞工，不以工會所屬會員為限³⁶。不過，若原被選定人不同意時，亦不得強制工會接受非會員的併案請求，縱使由其他有共同利益之勞工主動聲請法院為公告曉示（勞動事件法第42條第2項），法院仍應徵求工會之同意以決定是否為公告曉示，若工會不同意，此時由法院併案一起審理，以達到訴訟經濟與避免裁判兩歧之目的，此訂於勞動事件法第42條第7項：「第一項原被選定人不同意者，法院得依職權公告曉示其他共同利益勞工起訴，由法院併案審理。」又併案審理之當事人，應自己進行訴訟程序，如有多數人，亦可依民事訴訟法第41條，選定一人或數人進行訴訟行為³⁷。

參、我國相關案件分析

於勞動事件實施後適用民事訴訟法第44條之一第1項規定，且當事人（原告）為工會者，除臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第70號民事判決（原告為台灣科慕股份有限公司企業工會），為勞工退休致喪失工會會員身分的情形，屬「非工會會員」選定原所屬工

後都有設計一套救濟途徑，這個救濟途徑最快也要三至五個月，而且通常三至五個月結束不了，然後再回來本案才能夠進行，然後進行中又來提出一個中間確認，那還要再來一次，這樣是不是會干擾（沈委員冠伶：所以他要提就是一次五個爭點全部一次提出來。）對，不然其他就不能夠中間確認，他還是可以提爭點，法院還是要判斷，只不過是理由中的判斷。」

註34：參民事訴訟法第44-2條立法理由。

註35：紀鈞涵（2005），〈追加選定當事人制度之問題點與修正建議〉，《萬國法律》，第144期，第31頁。

註36：參勞動事件法第42條之立法理由。

註37：參勞動事件法第42條之立法理由。

會為其起訴外（勞動事件法第45條第4項），其餘如附表一所示案件，均由工會受會員選定而提出之訴訟，且均未追加非會員為選定人，換言之，工會並未於所提出之團體訴訟中追加共通基礎中間確認之訴，亦未將其他本於同一原因事實有共同利益之勞工，經由公告曉示之方式併入。由表一可知，各案件中選定人所個別請求之事項，均涉及至少一項與所請求事項有關的共通爭點，亦即勞動事件法第41條第1項所訂「關於請求或法律關係之共通基礎前提要件」，工會得就共通爭點追加為共通基礎中間確認之訴，同時公告曉示其他本於同一原因事實有共同利益，但未尚起訴或進行選定之工會會員與非工會會員加入，擴大紛爭解決的範圍。

工會經由民事訴訟法第44條之一第1項規定而受會員選定，提出如附表1之工資或獎金差額（如端午獎金、中秋獎金、輪班津貼差額）、補提繳勞工退休金或給付退休金差額之訴訟，又例如附表中的臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第4號案件，臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會為其會員提出的提繳勞工退休金訴訟，就臺北市南山人壽保險股份有限公司有無為原告工會之會員提繳勞工退休金的爭義，均關係到選定人（即原告工會會員）與被告公司間之契約關係定性為何？為僱得約關係或其他類型之勞務契約關係，均屬涉及多數勞工（會員）而適合提出團體訴訟的勞動事件，而工會擔任被選定

人之制度，確實提升了個別勞工訴訟可能性。然而，此為勞動事件實施前已得循一般民事訴訟制度為之，勞動事件法之特色在於就選定訴訟增加「共通基礎中間確認之訴」（勞動事件法第41條第1項），以及經由「公告曉示為追加選定當事人」（勞動事件法第42條第1項），此新設的制度具有合併解決紛爭，減少訟源而提昇審判效能之用，對於工會亦有經由共通基礎中間確認之訴以簡化爭議，以及經由公告曉示而將影響力擴大的作用，但工會在實務上未發揮當初立法預期效益，其原因為何？

其實，團體訴訟並非僅在勞動事件中有發揮的困難，如消保法或其他法律所提起的團體訴訟亦為數甚少，有分析即指出主要原因在於：一、適格團體資格及起訴要件限制過高；二、團體財政基盤薄弱而資源不足；三、程序結構未針對損害賠償團體訴訟為適當設計³⁸。勞動事件法直接規定工會為適格團體，係針對上述困難的第一點而在立法上予以克服之，但工會仍有團體財政基盤薄弱而資源不足的問題，此外，依據上引之「勞動事件法之成效分析——從工會角度出發」研究報告，研究成果指出，工會作為選定人之主要功能，乃是「在訴訟前期發揮作用，如協助會員組織訴訟，透過內部說明會，提高會員對案件的認識，並提供法律支持，以增加訴訟的集體性；工會在部分案件中協助勞工與律師進行溝通，確保律師能清楚掌握勞工訴求。然而，

註38：理律法律事務所（受託單位）；國家發展委員會（委託機關）（2023），〈「個人資料保護法團體訴訟規範之研析」委託研究計畫 結案報告〉，第40頁；沈冠伶（2015），〈消費者團體訴訟之再建構：以擴散型損害及集團權利為中心〉，《國立臺灣大學法學論叢》，第44卷特刊，第1237-1326頁。

工會在訴訟過程中參與有限，法院多將工會視為程序性代表，而非核心訴訟主體。」³⁹在訴訟提出之後，由於團體訴訟同時牽涉共通基礎前提事項與個別選定人之爭議，前者多為法律問題，工會受限於自身法律專業度而難有介入空間，而後者則多有個別項目的舉證問題，「在具體訴訟策略與庭審操作上，法院與律師仍傾向由勞工當事人主導，使工會角色較為表面化」⁴⁰，致使「工會在訴訟過程中的角色更接近於協調者，而非決策者，律師與勞工當事人仍掌握訴訟策略主導權」⁴¹。可知法律與訴訟事務非屬工會專業的情形下，工會不易以在訴訟過程中扮演積極主導的角色，而遭遇結合訴訟策略與日常工會活動的困難，加上目前台灣工會一般規模仍小的情形下，僅少數工會得僱用專職會務人員，而縱使有專職的會務人員，一方面而言，訴訟案件規模的擴大，可能反而增加核心工會幹部或工會專職人員的工作量，從而排擠處理日常工會會務的人力與財務，另一方面而言，訴訟案件所需法律專業性也讓此一事務多持續集中於少數工會人員，不易發展出會員招募或其他動員的活動，工會亦難以藉訴訟事件發揮擴大社會影響的潛力。在此情形下，即使勞動事件法允許工會將紛爭解決的範圍擴及至非會員，惟若工會無法透過此類訴訟彰顯其組織價值與代表性，實際上對於提升非會員加入工會的誘因與意願將十分有限，亦難以

在實踐中促進工會發展與集體力量的成長。

肆、結論

整體觀察工會角色在勞動事件法後的實務發展，工會雖透過民事訴訟法第44條之一第1項成為被選定人，並實質承擔訴訟當事人的角色，確實提升了勞工提起訴訟的可行性與集體性，特別是在工資、獎金或退休金差額等涉及多數勞工利益的爭議類型中，在為數不多的不作為訴訟中亦有發揮。然而，勞動事件法新增之「共通基礎中間確認之訴」與「公告曉示追加選定人」制度，原可強化工會在訴訟中整合多數勞工利益、擴大糾紛解決範圍，實務運作卻幾乎未見工會主動援用，反映制度設計與實務間存在落差，對於程序結構是否未能針對團體訴訟為適當設計，未來值得再為檢討。不過，依現行法展望未來上，欲有效運用勞動事件法中的工會角色，使團體訴訟成為工會強化實力的工具之一，未來亟須積極強化對於工會內部法律專業與訴訟策略知識的支持，例如針對各種團體訴訟制度的運用提供專業性的勞工教育培訓課程，使工會有能力提升自身作為集體訴訟之主體。此外，亦可思考如何結合訴訟行動與組織發展策略，透過訴訟過程中建立會員認同與參與感，轉化法律程序為組織動員的契機。

註39：錢柏丞、陳威霖、黃亮勛，前揭註7，第40頁。

註40：錢柏丞、陳威霖、黃亮勛，前揭註7，第39頁。

註41：錢柏丞、陳威霖、黃亮勛，前揭註7，第40頁。

附表1：工會於勞動事件實施後依民事訴訟法第44條之一第1項受選定為原告之案件（本文製表）

	民事判決案號	被選定工會	請求事項	共通爭點
1.	臺灣高等法院112年度勞上字第104號；臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第321號	臺北市財團法人國語日報社工會	請求被上訴人補發民國110年端午獎金、中秋獎金差額	端午獎金、中秋獎金是否屬工資？
2.	臺灣高等法院111年度重勞上字第32號；臺灣臺北地方法院109年度重勞訴字第35號判決	臺灣勞動派遣產業工會	請求確認選定人與台電公司間存在勞動（僱傭）契約關係，備位主張選定人與吉興公司存在勞動（僱傭）契約關係	派遣勞工勞動條件是否台電公司實質決定？台電公司有無面試或指派特定派遣勞工之行為？
3.	臺灣高等法院臺南分院109年度勞上易字第23號；臺灣臺南地方法院108年度勞訴字第86號	中華電信股份有限公司台南營運處企業工會	請求補發民國103年度至105年度之特別休假應休未休工資（下稱不休假加班費）差額	薪資項目中之「全勤獎金」、「兼任駕駛津貼」，是否為勞基法第2條第3款所稱之「工資」？
4.	臺灣桃園地方法院112年度勞簡上字第3號	桃園市空服員職業工會	請求給付薪資差額、育嬰留職停薪津貼差額、勞保生育給付差額、補提繳勞工退休金	勞基法第51條規定中所稱「不得減少其工資」，係指不得減少其「原任職務」之工資？或是不得就其「新任職務」減少工資？
5.	臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第70號	台灣科募股份有限公司企業工會	請求給付退休金之差額	伙食供給是否屬工資？
6.	臺灣高等法院110年度勞上易字第102號判決；臺灣新竹地方法院110年度勞訴字第37號民事判決	元晶太陽能科技股份有限公司企業工會	請求給付積欠屬於工資性質之輪班津貼	輪班津貼是否屬於勞工有薪假期間之工資？
7.	臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第4號	臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會	請求提繳勞工退休金	選定人與被告間之契約關係定性為何？
8.	臺灣臺北地方法院113年度勞簡上字第3號；臺灣臺北地方法院112年度勞簡字第88號	臺北市家福股份有限公司關係企業工會	請求給付健康照護金	健康照護金性質是否屬於工資？
9.	臺灣臺北地方法院111年度勞小字第102；臺灣臺北地方法院112年度勞小上字第3號	中華電信股份有限公司企業工會	請求補發民國105年至109年之特別休假應休未休工資差額	薪資項目中之「績效獎金」，是否為勞基法第2條第3款所稱之「工資」？