

更 正 本

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國106年12月27日印發

院總第 1121 號 委員提案第 21623 號

案由：本院時代力量黨團，鑑於在勞資爭議事件中，雙方當事人之社經地位與實質訴訟能力顯不對等，勞方當事人之資力、能力與事證掌握可能性遠不及於資方當事人，冗長的民事訴訟程序與沈重的訴訟費用更是為勞工帶來鉅大的經濟、家庭與心理負擔，以致勞工在其主觀權利遭受侵害時，經常無從透過訴訟制度尋求救濟，往往被迫選擇放棄權利之主張。我國長久以來，無論係公民社會抑或學者專家，不斷有設置勞動法院、建立特別勞動訴訟程序之呼聲，以改正勞工無從透過一般民事訴訟程序獲得有效權利保障之問題。為貫徹當事人武器平等原則，賦予勞資爭議雙方當事人公平的攻擊防禦機會，並因應勞資關係之實態與需要，爰參酌外國立法例，制定「勞動訴訟程序法」草案，以實質保障勞工權益。是否有當？敬請公決。

提案人：時代力量立法院黨團

黃國昌 徐永明 洪慈庸 林昶佐

高潞·以用·巴鱒刺 Kawlo·Iyun·Pacidal

## 勞動訴訟程序法草案總說明

我國勞資爭議處理法於一九八八年修正時，增訂法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭之規定，司法院亦於二〇一五年二月十六日修訂「法院辦理勞資爭議事件應行注意事項」，明訂勞工法庭或指定辦理勞資爭議事件之專人，應由各級法院法官會議依各級法院法官辦理民事與行政訴訟及特殊專業類型案件年度司法事務分配辦法，擇定對勞工法令有相當研究之法官擔任。各級法院雖依上述規範設置勞工法庭法官並指定專人審理勞動爭議事件，惟在勞資爭議事件之審理程序上仍適用民事訴訟法之一般民事事件審理程序規範，未顧及勞資爭議事件對於勞工個人權益及家庭生計有重大影響，以及勞工在訴訟程序中通常居於弱勢地位之因素，致其訴訟權未能實質受到保障，故我國各界迭有針對勞動案件之性質訂定特別訴訟之改革呼聲。

探究勞動案件於現行制度下，主要存有下列數項不利勞工之因素：一、訴訟曠日廢時，勞工難以獲得即時救濟；二、高額裁判費與律師費用負擔，經常對資力淺薄的勞工造成經濟性障礙，而放棄訴訟的途徑；三、現有制度的實際運作下，多由民事庭法官輪辦勞工法庭的案件，法官不具勞動專業知識與經驗，且未有特別訴訟程序下，導致勞工法庭之專業度欠缺致未能落實原本期待之功能；四、現所適用之民事訴訟法規範，諸如管轄法院及辯論主義制度設計，就處於經濟與舉證能力弱勢之勞工，形成實質訴訟障礙。

有鑒於上述各項缺失，本法以朝向減少勞工之訴訟障礙、促進勞動案件之審判程序迅速化與審判專業化，以及強化當事人自治解決爭議之功能等原則，以達成實質公平並實質保障勞工訴訟權之目標，爰擬具「勞動訴訟程序法」草案，計四十條。

勞動訴訟程序法草案

條	文	說	明
	第一章 總則	章名	
<p>第一條 (立法目的)</p> <p>為有效降低勞工權利救濟之障礙，落實勞工訴訟權之保障，以促進勞動案件之自主解決與公正、迅速、專業之審理，特制定本法。</p>		<p>一、揭示立法目的。</p> <p>二、勞動案件中，雙方當事人經常處於社經地位不對等之情況，勞方當事人之資力及資訊接近可能性遠不及資方當事人，冗長的民事訴訟程序及訴訟費用帶來莫大的經濟及心理負擔，以致勞工對於利用訴訟制度尋求權利之救濟經常顯得猶豫不決。因而處理勞資間所生爭議之程序，不能完全等同於處理民事爭議之程序，應對民法上所強調之當事人意思自主原則進行相當修正。</p> <p>三、為貫徹當事人武器平等原則，賦予勞資爭議當事人雙方兩造相同程序上攻擊防禦的機會及能力，爰以特別立法方式，保障勞資雙方當事人平等使用訴訟制度的權利，以達成實質上的正義。</p>	
<p>第二條 (定義)</p> <p>本法用詞，定義如下：</p> <p>一、勞工：</p> <p>(一)受雇主僱用從事工作獲致工資者。</p> <p>(二)勞動基準法第六十四條所定之技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人。</p> <p>(三)高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第三條所定之建教生。</p> <p>二、雇主：僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。</p> <p>三、工資：勞工因工作而獲得之報酬。</p> <p>四、工會：依工會法成立之工會。</p> <p>五、勞工團體：以促進勞工權益為主要宗旨之團體。</p> <p>六、勞動契約：約定勞雇關係之契約。</p> <p>七、勞動案件：係指下列案件：</p> <p>(一)勞工與雇主基於法令、團體協約、勞動契約、工作規則、勞資會議決議所生之民事爭議。</p>		<p>一、明確定義本法各項用詞，以資明確。</p> <p>二、為明確界定本法適用對象，於第七款明定適用之勞動事件範圍：</p> <p>(一)第一目包含勞工與雇主基於法令、團體協約、勞動契約、工作規則、勞資會議決議所生之民事爭議。</p> <p>(二)第二目之規範，係為本法與勞資爭議處理法之裁決制度的銜接，依勞資爭議處理法第四十八條之規定，有關涉及私權之不當勞動行為爭議事項以及對於該爭議所為之裁決決定，應經民事法院審理或審核。</p> <p>(三)工會與雇主或雇主團體間得以團體協約或其他集體協議創造兩造間之契約性法源，基於該法源所生之權利義務爭議亦具有勞動事件之特殊性，爰於第三目明訂之。</p> <p>(四)工會內部之民事爭議事件包含工會與其成員或工會成員彼此間基於工會法、工會章程、工會決議及其他工會依職權所定規範所生之民事爭議，例如</p>	

<p>(二)工會與雇主或雇主團體基於工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項所生之民事爭議。</p> <p>(三)工會與雇主或雇主團體基於團體協約或雙方所定之其他協議所生之民事爭議。</p> <p>(四)工會與其成員或工會成員彼此間基於工會法、工會章程、工會決議及其他工會依職權所定規範所生之民事爭議。</p> <p>(五)建教生與建教合作機構基於法令、契約及其他有關建教合作權利義務關係之規定所生之民事爭議。</p> <p>(六)勞工之親屬因勞工遭遇職業災害對雇主提出請求所生之民事爭議。</p> <p>(七)基於工會活動或爭議行為所生之損害賠償爭議。</p> <p>八、參審法官：指依本法選任對勞雇關係具有專門知識經驗，以中立公正之立場參與勞動案件審理之人。</p>	<p>工會會員除名事項等，與第一目勞工與雇主之民事爭議有別，而此事件亦有以專業處理之必要性，爰於第四目明定。</p> <p>(五)高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法實施後，勞動基準法第八章有關建教合作班之學生準用技術生之相關規定，於建教生不再適用，惟建教生依與建教合作機構間有關建教合作關係權利義務之規定所生之爭議類似勞動關係勞動關係權利義務爭議，宜與勞動關係權利義務爭議均以專業、迅速之程序處理，爰於第五目明訂之。</p> <p>(六)基於職業災害關係所生之損害賠償爭議除發生於雇主與勞工外，亦會及於勞工之親屬，爰於第六目明訂之。</p> <p>(七)基於工會活動或爭議行為所生之損害賠償爭議，除勞工或雇主團體外，亦可能對勞動關係以外之第三人產生影響，爰於第七目明訂之。</p> <p>三、勞動案件因性質特殊，職業法官對勞資關係之實務，往往缺乏充分之認識。爰參酌日本《勞動審判法》規定，除法官外，增加參審法官二人，參與審判程序，借重勞動關係專家的知識和經驗，迅速釐清當事人之爭議，並尋求紛爭之妥適解決，藉以提升人民對勞動訴訟品質及法院之信賴，並促使勞動案件之有效妥適解決。</p>
<p>第三條 (勞動法庭)</p> <p>高等法院以下各級法院及其分院應設勞動法庭，審理勞動案件。但司法院得視法官員額及勞動案件量，指定相同審級之法院，合併設勞動法庭。</p> <p>除本法別有規定外，勞動案件第一審訴訟程序，由職業法官一人及參審法官二人組成之合議庭行之，並以職業法官為審判長。第二審上訴及抗告程序由職業法官三人組成之合議庭行之。</p> <p>第一項所定勞動法庭與各該法院民事庭、簡易庭之事務分配，由司法院定之。</p>	<p>一、為貫徹勞動案件專業處理之精神，爰於第一項明定各級法院應設置勞動法庭。但為免員額較少法院產生人力配置問題，故特別訂定合併設置勞動法庭之機制。</p> <p>二、第一項所定勞動法庭與各該法院民事庭、簡易庭之事務分配，為求靈活運用，以符需求，宜授權司法院決定，爰制定第三項。</p>

<p>第四條（勞動案件之特別審判籍）</p> <p>勞動案件，得由勞工勞務提供地法院管轄。</p> <p>雇主對勞工向有管轄權之法院起訴，若由該法院管轄將對勞工之應訴造成重大不便，勞工為本案之言詞辯論前，得聲請以裁定將該案件移送於其他有管轄權之法院。</p> <p>前項裁定，不得聲明不服。</p> <p>勞工與雇主以合意定第一審管轄法院者，以該合意管轄締結於紛爭發生後，或增加勞工起訴法庭地之選擇為限，始生合意管轄之效力。</p>	<p>一、勞動案件之性質特殊，在勞工與雇主間因僱傭關係發生爭議時，由於兩者間實質社經地位之不平等，導致勞工在其主觀權利未獲滿足時，往往無法透過訴訟主張權利而被迫選擇放棄權利主張。為建立對勞工友善之訴訟環境，爰參酌消費者保護法第四十七條之立法例以及歐盟管轄權之規章（Council Regulation No. 44/2001 of 22 December 2000），增設勞動訴訟之特別審判籍，以便利勞工提訴權利之實現。</p> <p>二、在雇主為原告之情形，原則上適用以原就被原則，但如數法院有管轄權，應准許勞工有聲請移送較便利管轄法院之權利，俾其接近法院之權利能獲得充分保障。</p> <p>三、當事人合意選定第一審管轄法院，是尊重當事人為程序主體及程序選擇權的表現，然考量勞動案件勞資雙方間之實質地位具社會及經濟條件落差，故於但書規定該合意管轄以紛爭發生後，以及該合意可增加勞工起訴選擇為有效者為限。</p>
<p>第五條（訴訟費用）</p> <p>勞工、工會或勞工團體對雇主或雇主團體因財產權而起訴者，其訴訟標的之金額或價額未滿新臺幣十萬元者，免徵裁判費；十萬元以上，未滿一百萬元者，徵收一千元；一百萬元以上，未滿五百萬元者，徵收二千元；五百萬元以上，未滿一千萬元者，徵收三千元；一千萬元以上者，徵收五千元。</p> <p>勞工、工會或勞工團體就前項之訴之判決向第二審法院上訴，依前項規定加徵裁判費十分之五；發回或發交更審再行上訴者，免徵。</p> <p>勞工、工會或勞工團體對雇主或雇主團體非因財產權而起訴者，免徵裁判費。提起上訴者，亦同。</p> <p>勞工、工會或勞工團體於起訴前已向法院聲請調解而不成立者，其應繳之裁判費，以其所繳調解之聲請費扣抵之。</p>	<p>一、在我國勞資爭議處理之實務中，雇主之拒絕同意係調解無法成立之最重要原因。在調解不成立時，勞工因其經濟上的弱勢地位，往往無力負擔訴訟費用而根本無法透過訴訟程序尋求救濟，導致因接近法院的障礙而迫使勞工必須放棄權利主張的極度不合理結果。</p> <p>二、為提供弱勢勞工特別保護，實質保障其訴訟權，以排除現實上的制度障礙，爰參酌外國立法例及我國民事訴訟法之立法體例，設置關於勞動訴訟裁判費減免徵收之特別規定，大幅調降或減免勞工起訴時所應繳納之裁判費。</p> <p>三、勞工或工會於起訴前已向法院聲請調解者，既已依民事訴訟法第七十七條之二十繳納聲請費，在調解不成立而提起訴訟之情形，自不應命其再重複繳納裁判費，爰增設第四項之規定，以勞工或工會所已繳納之調解聲請費扣抵之。</p> <p>四、關於訴訟標的之價額之計算方式、核定以及訴訟費用之計算與徵收，在本法未設特別規定者，當然回歸民事訴訟法之相關規定。</p>

<p>第六條（訴訟救助）</p> <p>勞工聲請訴訟救助者，法院就無資力之認定，準用法律扶助法第五條之規定。</p> <p>勞工或其親屬因勞工遭遇職業災害對雇主起訴者，法院應依原告聲請，以裁定准予訴訟救助。但顯無勝訴之望者，不在此限。</p>	<p>一、為貫徹武器平等及法治國、社會國之要求，及避免勞工聲請訴訟救助之困難。爰於第一項明定，法律扶助法第五條關於法律扶助無資力之規定準用之。</p> <p>二、當勞工發生職業災害時，其得以續行訴訟以爭取權利之支撐尤其重要，包括訴訟上之負擔，爰明定法院應依聲請，以准予訴訟救助為原則。</p>
<p>第七條（律師酬金）</p> <p>法院判決勞工勝訴確定者，得依聲請或依職權，以裁定命為他造當事人之僱主，於合理範圍內負擔其所支出律師酬金之全部或一部。</p> <p>前項裁定，得為抗告，抗告中應停止執行。</p>	<p>一、勞動案件之特性，在於勞方與資方當事人往往處於社會政經地位不對等之情形，勞方在資訊與專業能力不足的情形下，有賴律師協助主張權利。為實質保障勞工訴訟權，爰明定勞工委請律師所支出之律師費用，屬於其伸張權利所必要，於勝訴時，得向雇主請求支付勞工聘任律師之費用。</p> <p>二、法院命被告負擔律師費用之裁定，應許抗告，爰於第二項明定之。</p>
<p>第八條（民事訴訟法之適用）</p> <p>勞動案件之審理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法之規定。</p>	<p>勞動案件因具其特殊性，故特制定本法並依本法處理之；本法未為特別規定者，則適用民事訴訟法相關規定。</p>
<p>第二章 勞動調解程序</p>	<p>章名</p>
<p>第九條（調解前置主義）</p> <p>勞動案件於起訴前，應經法院調解。但有下列各款情形之一者，不在此限：</p> <p>一、已依勞資爭議處理法進行調解而未成立。</p> <p>二、送達於他造之通知書，應為公示送達或於外國為送達。</p> <p>當事人得以合意就本法所定勞動案件以外之勞資爭議，聲請進行勞動調解程序。</p> <p>勞動調解程序，除本法另有規定外，適用民事訴訟法關於調解程序之規定。</p>	<p>一、針對勞動案件重視當事人合意解決紛爭、和諧性維持之特性，規定勞資爭議案件若未經訴訟外之一般調解程序，原則上須先踐行調解程序，落實調解前置主義。</p> <p>二、就本法所定勞動量案件以外之勞資爭議，為促進紛爭之自主解決，明定當事人得以合意選擇由法院進行調解。</p>
<p>第十條（合併調解之聲請）</p> <p>相牽連之數宗勞動案件，法院得依聲請或依職權合併調解。</p> <p>兩造得合意聲請將相牽連之民事事件合併於勞動事件調解，並視為就該民事事件已有民事調解之聲請。</p> <p>合併調解之民事事件，如已繫屬於法院者，原民事程序停止進行。調解成立時，程序終結；調解不成立時，程序繼續進行。</p>	<p>一、為使當事人紛爭可以迅速、徹底解決，爰參考家事事件法第二十六條，擴大採用調解前置主義之範圍，於第一項明定就數宗勞動案件具有牽連關係者，例如基於相同事實關係，或當事人其中一方主張之結果為他事件之前提，法院得依聲請或逕依職權予以合併調解。惟法院如認為聲請合併調解之勞動案件不具牽連關係者，仍得分別處理之。</p>

<p>合併調解之民事事件，如原未繫屬於法院者，調解不成立時，依兩造當事人之合意，移付民事訴訟或其他程序；當事人未合意者，程序終結。</p>	<p>二、第二項規定就勞動案件以外之民事事件，而與勞動案件有牽連關係者，基於紛爭解決一次性之價值，兩造當事人得聲請合併於勞動案件中調解，期使紛爭能一次解決。但此項程序選擇權，須經兩造合意始得為之，以維護其等利益之平衡，並視為調解之聲請人就該勞動案件亦已聲請民事調解。</p> <p>三、合併調解之民事事件，如已繫屬於法院，其程序倘與勞動調解程序同時進行，徒然增添法院及當事人之勞費，並容易發生兩程序互相牽制，故於第三項規定，原民事程序停止進行。調解成立時，原民事程序即告終結；調解不成立時，原民事程序則繼續進行。</p> <p>四、前述民事事件，如尚未繫屬於法院者，可依照當事人意願，移付民事程序；如當事人不願移付者，調解程序即告終結，爰設第四項。</p>
<p>第十一條（勞動調解委員） 地方法院為辦理勞動案件之調解，應聘任就勞雇關係具有專門知識經驗或熟悉勞動事務經驗之人，擔任候選勞動調解委員，並將人選列冊，以供選任。 勞動調解委員之人數、資格、任期及其聘任、解任等事項，由司法院會同行政院定之。</p>	<p>選任具勞動關係之專門知識或經驗者擔任勞動調解委員，借重勞動專家的知識和經驗以迅速釐清當事人間爭議，促進調解程序有效進行。</p>
<p>第十二條（勞動調解委員會） 勞動調解程序，由勞動法庭之職業法官一人及勞動調解委員二人所組成之勞動調解委員會行之。 前項勞動調解委員，由兩造當事人自管轄法院聘任之候選勞動調解委員名冊中各推選一人。 勞動調解委員之推選，當事人應自受法院通知後七日內為之；逾期未推選者，由職業法官自行選任之。</p>	<p>一、為促進勞動案件之調解，調解由法官及調解委員二人組成之勞動調解委員會行之，勞動調解委員由勞資雙方各推選一人，以利調解順利公平進行。</p> <p>二、當事人未推選勞動調解委員者，由職業法官代為選任。</p>
<p>第十三條（勞動調解委員之中立） 勞動調解委員應中立、公正處理勞動案件之調解。</p>	<p>就勞雇關係具有專門知識經驗或熟悉勞動事務經驗之勞動調解員，經任命後應以中立、公正之立場來執行職務。</p>
<p>第十四條（調解期日） 勞動調解程序之進行，由職業法官指揮</p>	<p>為有效促進勞動調解程序之進行，爰明訂由職業法官指揮程序，並限定職業法官應自聲請勞</p>

<p>之。 職業法官應自聲請勞動調解之日起三十日內，指定第一次調解期日。</p>	<p>動調解之日三十日內，指定第一次調解期日。</p>
<p>第十五條（調解程序） 勞動調解委員會於調解期日，應促使兩造當事人為充分完全之陳述、提出相關之證據，並由職業法官進行爭點整理。 勞動調解程序，應於三次調解期日以內終結之。但兩造當事人同意續行調解，有成立調解之望者，不在此限。</p>	<p>為促進調解程序之進行，勞動調解委員會之職業法官應整理爭點，並以三次期日終結為原則，以使兩造當事人能快速、有效利用勞動調解委員會解決紛爭。</p>
<p>第十六條（勞動調解委員會酌定調解方案） 經兩造當事人同意，得由勞動調解委員會酌定解決勞動案件之調解方案。 調解方案酌定前，勞動調解委員會得依聲請或依職權調查事實及必要之證據，並就調查結果使當事人有陳述意見之機會。 調解方案之酌定，除兩造另有約定外，以過半數定之。 前項調解方案，應由書記官記明於調解程序筆錄，經勞動調解委員會之職業法官簽名後，視為調解成立。</p>	<p>一、勞動案件，如兩造均有成立調解之意願，惟因就具體調解內容未獲結論，而願由勞動調解委員會酌定調解方案者，基於程序選擇權之法理，經兩造當事人同意，得使勞動調解委員會酌定調解方案，爰參考民事訴訟法第四百一十五條之一及日本勞動審判法第十二條，明定第一項規定。 二、為使勞動調解委員會得作成適當判斷，並使當事人自願遵守該調解方案，應允許勞動調解委員會得依聲請或依職權調查事實及必要之證據，以利紛爭之徹底解決；再者，為充分保障當事人之權益，勞動調解委員會應就調查之結果使當事人有表示意見之機會。 三、為求上開調解方案之妥適，並尊重當事人紛爭解決之自主性，調解方案之酌定，除兩造另有約定外，應以過半數之意見定之，爰設第三項之規定。 四、為兼顧程序之迅速，勞動調解委員會既已有法官參與，其所酌定之調解方案，除須經書記官記明於調解程序之筆錄外，毋庸如民事訴訟法第四百一十五條之一再由其他法官核定，逕由該勞動調解委員會之法官核定簽名即可，爰設第四項規定。</p>
<p>第十七條（依職權為適當方案） 當事人不能合意但已甚接近者，勞動調解委員會應斟酌一切情形，求兩造利益之平衡，於不違反兩造當事人之主要意思範圍內，提出解決勞動案件之適當方案。但任一造當事人已表示反對，或依案件之性質不適宜者，不在此限。</p>	<p>一、當事人不能合意成立調解者，或因當事人就勞動案件仍有爭執而意思相差甚遠，或因當事人就勞動案件仍有爭執而意思已甚接近，無論於何種情形，為強化本章所採之調解前置主義，避免勞動調解程序之成果浪費，反不利於當事人之實體與程序利益，且有害程序之經濟，爰參酌民事訴訟</p>



前項方案，得確認或調整當事人間權利義務關係、命為一定給付，或就當事人得處分之事項為適當之決定，並應記載方案之理由要旨。

勞動調解委員會得於全體當事人均到場之調解期日，以言詞告知適當方案之內容及理由，並由書記官記載於調解筆錄。

除依前項規定已為告知者外，適當方案應送達於當事人及參加調解之利害關係人。

第一項之適當方案，準用前條第二項、第三項之規定。

法第四百一十七條及日本勞動審判法第二十條，於當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會應依職權提出解決事件之適當方案，並應斟酌一切情形，求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內為之，期以兼顧當事人之實體與程序利益及訴訟經濟之同時，某程度上亦揭示若該勞動案件於起訴後，法院於處理該勞動案件可能之見解，使當事人明瞭日後訴訟之勝敗可能結果，而得以具體衡量其利益，並兼收紓減訟源與勞動調解委員專業判斷之利益，爰設第一項規定。但如當事人兩造已明示反對或依事件之性質，適當方案之作成反而可能不利於紛爭之迅速且適正之解決時，則得不為之，爰參考日本勞動審判法第二十四條規定明定但書。

二、為使適當方案得徹底解決勞動案件之紛爭，本條第一項適當方案，得確認當事人間權利義務關係、命給付金錢或特定標的物，或為個別勞動紛爭之解決定適當之事項。且為使勞動調解委員會於作成適當方案時能自行審認所為方案之妥適性，當事人或其他關係人亦能知悉方案之依據，以昭折服，勞動調解委員會於適當方案應記載其理由之要旨，爰設第二項規定。

三、勞動案件有程序迅速進行之強烈需求，故應適度簡化程序進行之方式，而允許勞動調解委員會斟酌個案情形而認為適當時，得於全體當事人均到場之調解期日，以言詞告知適當方案之內容及理由，並由書記官記載於調解筆錄，爰設第三項規定。

四、本條適當方案之作成與本法第十六條調解方案之酌定均係由勞動調解委員會非完全基於當事人之合意而作成其內容，於性質上具有相當程度之共通性，爰設第四項規定，明定第一項之適當方案，應準用前條第二項、第三項之規定。

第十八條（調解適當方案之異議）

當事人或參加調解之利害關係人對於前條之方案，得於送達或受告知後十日之不變期間內，提出異議。

於前項期間內提出異議者，視為調解不

調解適當方案係由勞動調解委員會依職權提出，當事人對於是否接受應有自主決定之權利，爰賦予當事人對之提出異議之機會。如當事人合法提出異議，即應視為調解不成立；如當事人未於送達後十日之不變期間內提出異議，擬

<p>成立；未於前項期間內提出異議者，視為已依該方案成立調解。</p> <p>第一項之異議，勞動調解委員會應通知當事人及參加調解之利害關係人。</p>	<p>制當事人已依該方案合意成立調解。</p>
<p>第十九條（調解不成立之效果）</p> <p>勞動調解不成立者，如一造當事人於調解不成立證明書送達後十日之不變期間內起訴者，視為自聲請調解時，已經起訴；其於送達前起訴者，亦同。</p> <p>以起訴視為調解之聲請者，如調解不成立，法院應依勞動訴訟程序，續行審理，並仍自原起訴時，發生訴訟繫屬之效力。</p>	<p>勞動調解不成立時，為免影響當事人之形成權除斥期間之遵守與請求權時效期間之中斷等利益，爰明定一造當事人於調解不成立證明書送達後十日之不變期間內起訴者，視為自聲請調解時，已經起訴。以起訴視為調解之聲請而調解不成立者，亦同。</p>
<p>第二十條（調解程序之讓步）</p> <p>調解程序中，當事人所為之陳述或讓步，於調解不成立後之本案判決程序，不得採為判決之基礎。</p> <p>前項陳述或讓步，如就訴訟標的、事實、證據或其他事項成立書面協議者，如為得處分之事項，當事人應受其拘束。但經兩造同意變更，或因不可歸責於當事人之事由或依其他情形協議顯失公平者，不在此限。</p>	<p>一、為使當事人於勞動調解程序中能夠暢所欲言，不必擔心其陳述、讓步於將來調解不成立時，會被引為對其不利之判決基礎，裨助於雙方互相讓步促成調解，故於第一項規定，當事人有關事實或法律上陳述、對於請求事項之讓步，並不能於本案判決程序中作為法院得心證之參考資料。</p> <p>二、當事人於調解中所為陳述或讓步，倘係對於本案程序之標的、事實、證據或其他事項以書面達成協議者，如為得處分之事項，則當事人兩造均應受協議之拘束，以利程序進行。惟協議後，兩造同意變更者，自應尊重當事人之意思，從其約定；又因不可歸責於當事人之事由或依其他情形，如仍依原協議續行程序，顯然有失公平，亦無強制當事人續受原協議拘束之理，爰於第二項但書規定。</p>
<p>第二十一條（勞動調解之迅速進行）</p> <p>除有特別情形外，勞動調解委員會應於二個月內終結調解程序。</p>	<p>為達成勞動調解迅速進行之目標，明定勞動調解應於二個月內終結。</p>
<p>第三章 勞動訴訟程序</p>	<p>章名</p>
<p>第二十二條（勞動訴訟）</p> <p>勞動訴訟程序，由職業法官一人及參審法官二人所組成之勞動法庭行之，並以職業法官為審判長。但下列各款情形之一，由職業法官一人行之：</p> <p>一、標的價額在新臺幣五十萬元以下之事件。</p> <p>二、雙方合意不由參審法官審判者。</p>	<p>一、為貫徹勞動案件專業處理之精神，爰明定勞動訴訟由職業法官一人及參審法官二人組成之勞動法庭，負責審理。惟若訟爭金額小或當事人合意排除，則由職業法官一人進行審判程序。</p> <p>二、勞動訴訟之第二審程序，由職業法官組成之法庭行之。</p>

<p>勞動訴訟之第二審程序，由職業法官三人組成之勞動法庭行之。</p>	
<p>第二十三條（勞動案件評議）          勞動訴訟之第一審裁判，除別有規定外，由職業法官及參審法官共同評議定之，準用法院組織法第一百零五條之規定。          第一審合議庭之職業法官，其意見與多數參審法官不同者，得在裁判附具不同意見書。          有下列各款情形之一者，由審判長單獨為第一審之裁判：          一、捨棄。          二、認諾。          三、當事人聲請一造辯論判決。          四、關於土地管轄。          五、關於訴訟程序之停止。          六、關於假扣押、假處分或定暫時狀態處分之聲請。          七、關於證據保全。</p>	<p>一、勞動案件因性質特殊，涉及勞動關係專業，由一位審判長及來自勞資方代表各一位之參審法官官評議案件，俾使裁判能符合勞動案件之特性需求。          二、行合議制審判，當職業法官與其他參審法官之多數意見不同時，應給予職業法官於裁判附具不同意見書之權利。          三、針對毋庸經合議決定之事項，明定由審判長單獨為之。</p>
<p>第二十四條（勞動法庭之職業法官）          勞動法庭之職業法官，應具備處理勞動案件之專業知識。          前項法官之遴選資格、遴選方式、任期及其他相關事項，由司法院定之。</p>	<p>明定勞動法庭之職業法官，應具備處理勞動案件之專業知識，並授權司法院訂定相關辦法。</p>
<p>第二十五條（參審法官之積極資格）          勞動法庭之參審法官，應對勞雇關係具有專門知識經驗。          前項參審法官，應本於中立公正之立場，審理勞動案件。          參審法官之遴選資格、遴選方式及其他相關事項，由司法院定之。</p>	<p>一、明定勞動法庭之參審法官，應對勞雇關係具有專門知識經驗，並本於中立公正之立場，審理勞動案件。          二、關於參審法官之資格與遴選等事項，授權司法院訂定相關辦法。</p>
<p>第二十六條（參審法官之選定）          參審法官之分案，應採電腦隨機抽籤方式為之。          前項參審法官分案辦法，由司法院定之。</p>	<p>為確保參審法官之獨立及公正，勞動案件之分案應採電腦隨機抽籤方式為之，以確保參審法官行使職務之獨立性與公正性。</p>
<p>第二十七條（參審法官之迴避）          參審法官於獲選任時，應主動揭露足以影響其行使審判職權獨立性及公正性之事項。          前項應予揭露之事項與方式之辦法，由</p>	<p>一、為確保參審法官中立執行職務，爰明文規定應主動揭露足以影響其行使審判職權獨立性及公正性之事項，並授權司法院訂定相關辦法。          二、當事人認參審法官執行職務有偏頗之虞時</p>

<p>司法院定之。</p> <p>聲請參審法官迴避，應舉其原因，向審判長為之，並由其裁定。</p> <p>參審法官之迴避，除本法有特別規定外，準用民事訴訟法第一編第一章第二節之規定。</p>	<p>，得聲請其迴避，並由審判長裁定之。</p>
<p>第二十八條（勞動訴訟程序之指揮）</p> <p>勞動訴訟程序，由審判長指揮之。</p>	<p>明定勞動訴訟程序由審判長指揮之。</p>
<p>第二十九條（勞動訴訟之闡明與證據調查）</p> <p>勞動法庭之審判長，應適時行使闡明權，協助勞工為必要的聲明、主張或陳述。</p> <p>勞動法庭為維護勞工權益之必要，得依職權調查證據。</p> <p>前項調查證據之結果，應使當事人有陳述意見之機會。</p> <p>當事人以定型化契約訂立之證據契約，依其情形違反誠信原則，對當事人顯失公平者，法院不受其拘束。</p>	<p>一、在勞動訴訟中，有鑑於勞資雙方能力與資力之不平等，有必要調整一般民事訴訟案件所適用之處分權主義與辯論主義，爰一方面強化審判長之闡明義務，使其協助勞工為必要的聲明、主張或陳述，一方面使勞動法庭為維護勞工權益之必要，得依職權調查證據。</p> <p>二、為避免對當事人造成突襲性裁判，明定勞動法庭依職權調查證據之結果，應使當事人有陳述意見之機會。</p>
<p>第三十條（不當勞動行為裁決之事證據援引）</p> <p>當事人依勞資爭議處理法第四十八條第一項規定，就裁決決定之同一事件提起訴訟者，經當事人兩造同意或一造聲請而經法院認為適當時，得援用裁決程序之事實及證據資料。但裁判前，應使當事人就其事實及證據資料有辯論之機會。</p>	<p>針對勞資爭議處理法第四十八條第一項之裁決決定，以提起訴訟就同一事件請求裁判者，為訴訟經濟，並強化裁決制度之紛爭解決功能，如經當事人兩造同意，或經一造聲請而法院認為適當時，自得援用裁決程序中所提出之事實及證據資料，作為裁判基礎。此時，法院於裁判前，應使當事人就系爭事實及證據資料有辯論之機會，以顧及當事人之程序權。</p>
<p>第三十一條（依職權宣告假執行）</p> <p>勞動法庭之第一審判決為原告之勞工、工會或勞工團體勝訴者，應依職權宣告假執行。</p>	<p>為使勞工、工會或勞工團體能儘速實現權利，爰明定勞動法庭之第一審判決為原告之勞工、工會或勞工團體勝訴者，應依職權宣告假執行。</p>
<p>第三十二條（命補償以取代一定行為履行）</p> <p>勞動法庭之第一審判決，係命為被告之雇主為一定行為者，法院得依為原告之勞工、工會或勞工團體之聲請，同時命被告若在一定期限內未履行該行為時，應給付一定金額之補償金。</p> <p>前項情形，不適用強制執行法第一百二十七條及第一百二十八條之規定。</p>	<p>一、基於勞動契約之特殊性，判決可能涉及命雇主為一定作為或不作為，性質上既無法直接實現或代履行，以怠金手段催促其履行亦未必具有實益，例如工資數額之回覆或計算等，爰參考德國勞動法院法第六十一條規定，賦予法院得依原告聲請而改命給付一定金額補償之權限。</p> <p>二、在前項情形，強制執行法第一百二十七條、第一百二十八條有關代履行與怠金規定即不再適用。</p>

<p>第三十三條（勞動訴訟之審理期限） 除有特別情形外，勞動法庭應於七個月內，作出第一審判決。</p>	<p>為追求勞動訴訟所特別需求之迅速與效率，明定勞動法庭原則上應於七個月內作出第一審判決。</p>
<p>第三十四條（供擔保金額之上限） 勞工就勞動案件為保全強制執行而對雇主聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分者，法院所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。 前項情形，勞工之聲請符合假扣押、假處分或定暫時狀態處分之要件且涉及勞工生計上重大影響者，法院不得另命債權人須供擔保後始為假扣押、假處分或定暫時狀態處分。</p>	<p>一、為使弱勢勞工得有效利用假扣押、假處分及定暫時狀態之處分程序，保全或暫時實現其權利，避免勞工因無力繳納擔保金而使得其所取得之假扣押、假處分裁定無從聲請強制執行，爰參酌民事訴訟法第五百二十六條第四項之規定，明定法院所命供擔保金額之上限。 二、當勞工之聲請，已符合假扣押、假處分或定暫時狀態處分之要件，而該保全涉及勞工生計上重大影響者，明定法院不得另命債權人須供擔保後始為假扣押、假處分或定暫時狀態處分。</p>
<p>第三十五條（確認僱傭關係之保全） 勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認雇主之終止或當事人間合意終止行為之合法性顯有疑義，且雇主對繼續僱用非顯有重大困難者，經勞工釋明其請求，得依聲請裁定為繼續僱用之處分。</p>	<p>針對雇主消滅勞動關係之終止行為，如其合法性涉及重大瑕疵，考量於事實上消滅勞動關係後，由於冗長訴訟程序之進行，可能無法有效日後回復勞動關係，宜設有特殊保全程序，以為暫時權利保護，爰參考德國聯邦勞動法院所發展之判例法理，由法院依聲請裁定為繼續僱用之處分，以保障勞工權利。</p>
<p>第三十六條（不當勞動行為裁決之保全） 依勞資爭議處理法第三十九條第一項或第五十一條第一項申請裁決，於裁決程序進行中，當事人得以請求裁決事項之原因事實之合法性顯有疑義為理由，向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分。 勞工或工會於裁決決定書依勞資爭議處理法第四十七條第二項送達後，有下列情形之一者，得以裁決決定書代替請求原因之釋明，向法院聲請假扣押、假處分、或定暫時狀態之處分： 一、本於勞資爭議處理法第四十八條第一項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害擴大者，於裁決決定書經法院核定前。 二、雇主依勞資爭議處理法第四十八條第一項規定，就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟者。 法院就前二項之聲請，認聲請有理由者，應為免供擔保之裁定。</p>	<p>一、針對勞資爭議處理法第四十八條第一項有關對於工會法第三十五條第二項爭議事件之裁決申請，事涉勞工當事人之不利益待遇，於裁決程序中，亦即裁決決定作成前，實務上亦常有暫時權利保護之必要，在請求裁決事項之原因事實的合法性顯有疑義時，得由當事人向法院聲請假扣押、假處分與定暫時狀態處分。 二、於裁決決定作成並送達當事人後，不論當事人是否遵期提起民事訴訟，或逕行送法院核定裁決決定書而未經法院核定前，此時不當勞動行為均已經認定成立，在勞工或工會有予以暫時權利保護必要之場合，應得逕以裁決決定書代替聲請原因之釋明，並為聲請人免供擔保之裁定，以有效維護當事人權益。</p>

立法院第 9 屆第 4 會期第 15 次會議議案關係文書

第四章 附則	章名
<p>第三十七條（職務上洩密之處罰）</p> <p>參審法官或曾為參審法官之人員，因審理勞動案件，知悉職務上、業務上之秘密或其他涉及個人隱私之事項，應保守秘密。</p> <p>無正當理由違反前項規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或新臺幣十萬元以下罰金。</p> <p>第一項保密事項之範圍、期間，由司法院定之。</p>	<p>明定參審法官洩漏因執行職務知悉秘密之責任。</p>
<p>第三十八條（參審法官受賄罪）</p> <p>參審法官要求、期約或收受賄賂或其他不正利益，而許以不行使其職務或為一定之行使者，處三年以上十年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金。</p>	<p>為確保參審法官能公正誠實執行其職務，倘要求、期約或收受賄賂或其他不正利益，而許以不行使其職務或為一定之行使者，自應予以處罰。</p>
<p>第三十九條（參審法官行賄罪）</p> <p>對於參審法官，行求、期約或交付賄賂或其他不正利益，而約其不行使其職務或為一定之行使者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金。</p>	<p>參審法官得否公正執行其職務，即至關重要，為維護審判程序之公正，爰於本條明定對於參審法官行求、期約或交付賄賂或其他不正利益，而約其不行使其職務或為一定之行使之罰則。</p>
<p>第四十條（施行日期）</p> <p>本法自公布日施行。</p>	<p>本法之施行日期。</p>