

田文國¹

本年度工會教育訓練計總工會及基、高分會，包括理事長、選任幹部、會員及工會職員等共計72員參加，於109年9月11日上午0630準時由台北、基隆及高雄出發，於0900直駛抵達日月潭大飯店。

一、教育訓練課程安排內容

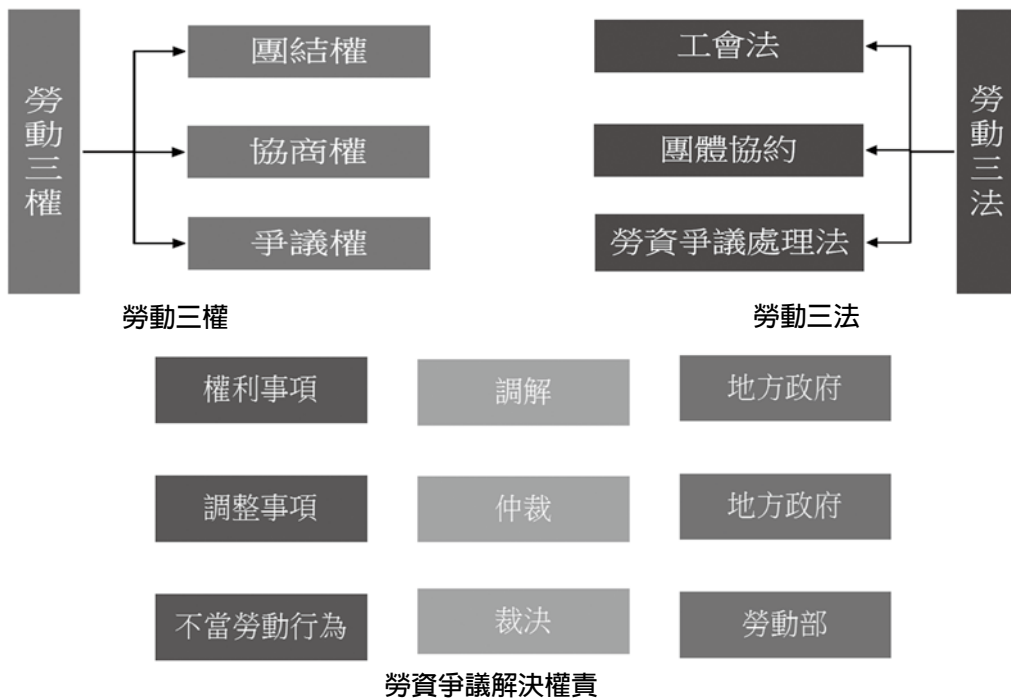
依課程表安排9月11日上午0900於日月潭大飯店頂樓豪華會議大廳準時講習，請到中華民國勞資關係服務協會吳征陵副理事長，主講勞動事件法。

由於本工會教育訓練關係會員權益至巨，由於近年來勞工方面法律修正及判例變化頗大，法律解釋方面也有所變

化，特摘要陳述吳征陵副理事長對最新變化的內容，希望會員能夠藉此機會深入了解，於工作時保障勞、資雙方權益創造雙贏。

1、教育訓練前言

中華民國勞資關係服務協會吳征陵副理事長首先介紹勞動三權、勞動三法及勞資爭議解決權責，雖然此前言會員大家都有所認知，但時代不時進化，隨著勞基法爭議解釋不斷修正，新爭議在認知及身份不斷改變下時有浮現，有必要讓會員大家認知了解，其勞動三權、勞動三法及勞資爭議解決權責分別如圖所示。



1 台灣海洋大學商船系兼任教授、輪機工程博士、輪機長、驗船師

2、勞動事件法

(1) 勞動事件法目的

勞動事件法其目的為使勞動權益可具體實現，且爭議解決方案可貼近雙贏，期能迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧。

(2) 勞動事件法範圍

本法第2條規定採取擴張「勞動事件」的概念，包括：

- 1) 基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。
- 2) 建教生與建教合作機構基於高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、建教訓練契約及其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議。
- 3) 因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議例如：性騷擾、性別工作平等法第7條、就業服務法第5條、隱私權、個資、營業秘密、商業間諜、兼業禁止、競業禁止、罷工、工會言論等等傳統勞動訴訟以外的爭議類型，亦屬勞動事件。

(3) 勞動事件法原因

本法作為民事訴訟法之特別法，乃立法者考量現行勞動訴訟特殊性，基於保障弱勢勞動者政策而制定。詳言之，

在勞資關係存續中，乃至於勞資爭議發生及處理過程中，常見勞方遭遇不對等」的情況：

- 1) 「實體權利義務不對等」：勞動契約幾乎由雇主片面制訂，勞工根本毫無置喙、議約或修改餘地。當雇主恣意修改工作規則、勞動條件，勞工僅能被動接受或隱忍。
- 2) 「爭議協商地位不對等」：當勞工想爭取勞動契約或法律規定之基本權益時經常必須先長期隱忍職場上的剝削及壓迫，方能蒐集足夠的資方違法事證。除非有強大的工會組織作為後盾，否則勞工個別的議約及協商能力嚴重不足，無法對資方形成合理協商的壓力。
- 3) 「勞資對等協商」淪為口號：勞工必須透過正式訴訟程序尋求救濟時，依然必須面對「訴訟經濟條件不對等」之困境，包括：勞工通常必須扮演訴訟上原告之角色，必須先承擔發動訴訟的成本，如訴訟費用、律師費，這對因為勞資爭議已經失去工作的勞工，顯然是一大障礙。
- 4) 「證據掌控不對等」：雇主的龐大組織分工，在結構上發生證據切割的效果，涉及雇主違約、違法的事實及證據，經常是跨越雇主內部不同部門執掌，加上雇主幾乎嚴格管控內部資料外洩，導致勞工在蒐證上步步卡關。



教育訓練上課教師

3、勞動事件法重點(勞動事件法條略)

(1)大幅提升工會法律及訴訟權能

本法第40條肯認工會可提出不作為訴訟，賦予工會事先介入預防勞資紛爭。又依第9條，工會可擔任個案訴訟中勞工之輔佐人，有助未委任律師勞工之訴訟權保障。

(2)降低勞工訴訟成本及障礙

本法第5條規定：『勞務提供地』或被告(雇主)之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄；且國際勞動事件之審判管轄問題，即使勞動契約中有不利勞工之約定，如約定必須由中國、美國法院審判，勞工亦得選擇不受該契約條款之拘束。

另第7條規定，關於管轄法院，勞動契約中有不利勞工之顯失公平約定，勞工得選擇不受該契約條款之拘束。

(3)落實兼顧訴訟中勞工之生計保障

考量勞工在訴訟過程之生計維持，避免勞工因欠缺經濟收入而放棄訴訟，本法第46~50條關於假扣押、假處分、

定暫時狀態假處分等規定，修正了民訴法保全程序的基本架構。在現行勞動訴訟，勞工聲請保全處分，經常因難以釋明民訴法要求的「保全必要性」，而遭法院駁回聲請。為此，本法第49條第1項針對「確認僱傭關係存在的保全程序」特別規定：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，得依勞工聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。

本法第46條第2項針對「涉及不當勞動行為裁決的保全程序」特別規定：勞工得以裁決決定代替請求及假扣押、假處分或定暫時狀態處分原因之釋明。以上規定均為減輕勞工的釋明責任。另本法第48條規定「法院闡明義務」，即勞工所提請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費事件，法院發現進行訴訟造成其生計上之重大困難者，應闡明其得聲請命先為一定給付之定暫時狀態處分。

為了減輕勞工提供擔保金的負擔，本法第47條規定：供擔保金額之上限勞工就請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費、勞工保險條例第72條第1項及第3項之賠償與確認僱傭關係存在事件，聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，法院命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。如勞工能釋明提供擔保於其生計有重大困難者，法院不得命提供擔保。

若勞工遭到雇主不當調動，本法第

50條規定：勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。

為使勞工獲得即時有效的權利保護，本法第44條特別規定：「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。」未來假執行職權宣告，不再限於民訴法規定「給付金額50萬元以下，或1年以下僱傭契約關係」的情況。

(4)調解及訴訟程序迅速

本法第16、17、18、22條採取強制調解。本法第8、23、24條更具體要求「當事人及法院協力促進調解進行」，尤其調解程序以3個月內進行3次終結為原則。為了促進調解成立機會，本法第19條規定相牽連事件可合併調解，第26、27、28、29、31條關於勞動調解委員會提出調解建議、擬制調解成立、由調解法官續行訴訟，以及第30、25條關於鼓勵暢所欲言、友善調解環境等規定，都是為了盡可能避免調解破局所設。

調解不成後的訴訟程序，仍採取集中審理，此所以本法第8、32條亦要求當事人及法院協力促進訴訟進行，法院以

一次期日辯論終結為原則，第一審應於6個月內審結。因此，本法第34條進一步規定：「法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案。」

(5)拉近勞資專業資源之差距

為協助法院更貼近理解勞動事件之實務情境，提升法官對於勞動事件涉及經驗法則、論理法則的瞭解，並強化其同理心及勞資不對等之情境感受力，本法規定組成「勞動調解委員會」，由專門知識經驗委員協助法官進行調解程序。關此，本法第20、21條規定：「法院應遴聘就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者為勞動調解委員。」

二、勞動部全民勞工教育e網教育影片觀賞

全民勞工教育e網教育影片觀賞依然由吳征陵副理事長主持，介紹e網教育影片後主講船上及岸休船員健康生活、飲食及運動健康養生之道。

三、成果豐碩榮歸

感謝主辦單位辛勞規劃，工會教育訓練雖然為每年提供會員及幹部們列行的職務成長與機遇，今年由於很幸運在時間及地點安排絕佳，天氣晴朗及氣溫適宜，使會員及幹部們工作及精神得到充分的成長及放鬆，裝滿腦袋的新觀念及充分放鬆的心神，準備全力迎接下週的工作。