



勞動事件法 新制重點

安侯法律事務所

莊植寧 合夥律師

Mar 16, 2020





勞動事件法立法重點



勞動事件法立法重點

勞工提起訴訟門檻降低：裁判費暫繳三分之一或免繳

快速審結：3個月進行調解，如果調解不成，一審只會開一次庭，6個月內審理終結，總共不超過9個月

「法院調解」將成為主戰場

勞工提起保全處分請求繼續任職領薪門檻降低



對勞工而言：提高提起訴訟的意願

對雇主而言：重新調整面對勞資訴訟的態度及步調

重新檢視以及調整各項管理制度、勞動契約、
工作規則等，降低訴訟風險

勞工訴訟門檻降低

裁判費降低：
暫繳1/3或免繳

民事訴訟法請求給付工資

一年100萬 x 10年 x 約1% = 約10萬元

勞動事件法請求給付工資

一年100萬 x 5年 x 約1% x 1/3 = 約1萬6千元

減少勞工的訴訟障礙

- 民事訴訟法：需在「公司所在地」法院提起訴訟
- 勞動事件法：勞工可在「勞務提供地」起訴

以勞工為原告之勞動事件，由被告主營業所、主事務所所在地法院管轄或原告之勞務提供地法院管轄

以勞工為原告之勞動事件，如勞務提供地在台灣，可由台灣法院管轄，不受境外法院審判管轄合意拘束

雇主為原告者，勞工得於言詞辯論前，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。）

管轄合意條款如對勞工顯失公平，勞工不受拘束

即時有效的權利保全

請求給付工資訴訟

職業災害補(賠)償訴訟

退休金或資遣費訴訟

未(足額)投保勞保
損害賠償訴訟

確認僱傭關係存在訴訟

調動無效或
回復原職訴訟

擔保金降低(不得高於標的金額1/10)

(減少勞方釋明保全必要性之義務)

勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分

(減少勞方釋明保全必要性之義務)

法院認雇主有違法之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得為依原工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分

強化勞動調解程序(1/2)

調解前置程序



調解進行：法官一人、調解委員2人組成調解委員會



勞動調解聲請之日起三十日內指定第一次調解期日，
調解程序於三個月內以三次期日內終結。



勞動調解委員會應適時曉諭當事人訴訟之可能結果，
並得依聲請或依職權調查事實及必要之證據

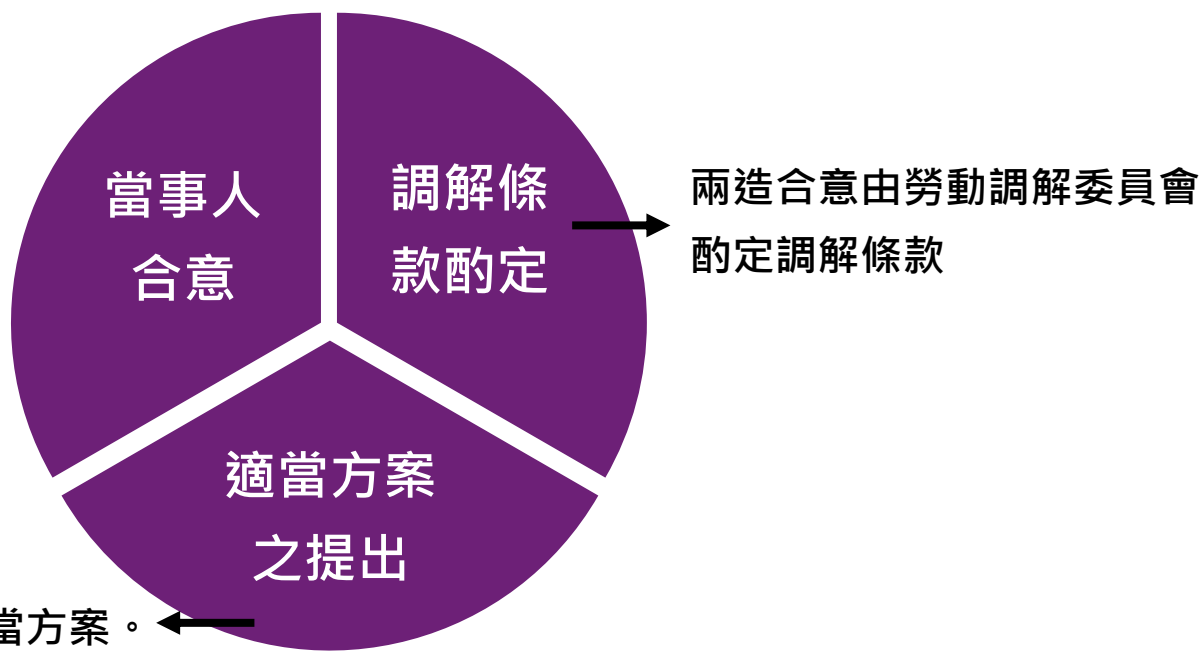
起訴

調解

訴訟

強化勞動調解程序 (2/2)

調解方案與確定判決有同一效力



勞動調解委員會提出適當方案。←
當事人未於**10日**期限內提出異議者，視為調解成立

快速審結

- 由參與調解委員會之同一法官承審訴訟
- 法院應以一次期日辯論終結為原則，第一審並應於六個月內審結
- 法院審理勞動事件時，得審酌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

🎯 現行：

訴訟

六次開庭，1-1.5年

🎯 新法：

調解

3個月

訴訟

一次開庭，6個月

哪些案件適用勞動事件法

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。

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。

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。

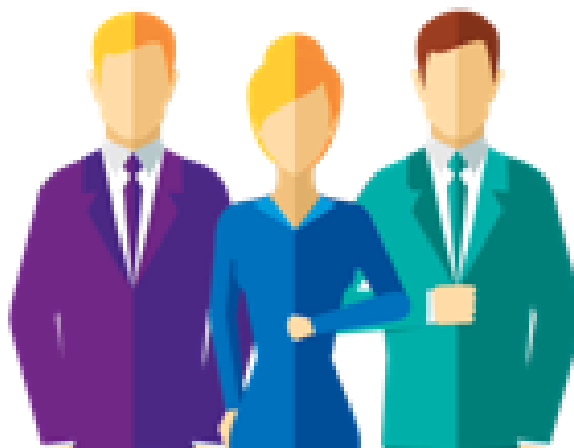
勞動事件範圍與勞工定義

本條定義僅係為本法程序上適用，不影響實體法律關係主體之定義

受僱人
其他基於從屬關係
提供其勞動力
而獲致報酬之人

技術生、見習生、
建教生、學徒
其他與技術生性質
相類之人

求職者



資方負擔舉證責任與文書提出義務



勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務



勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。



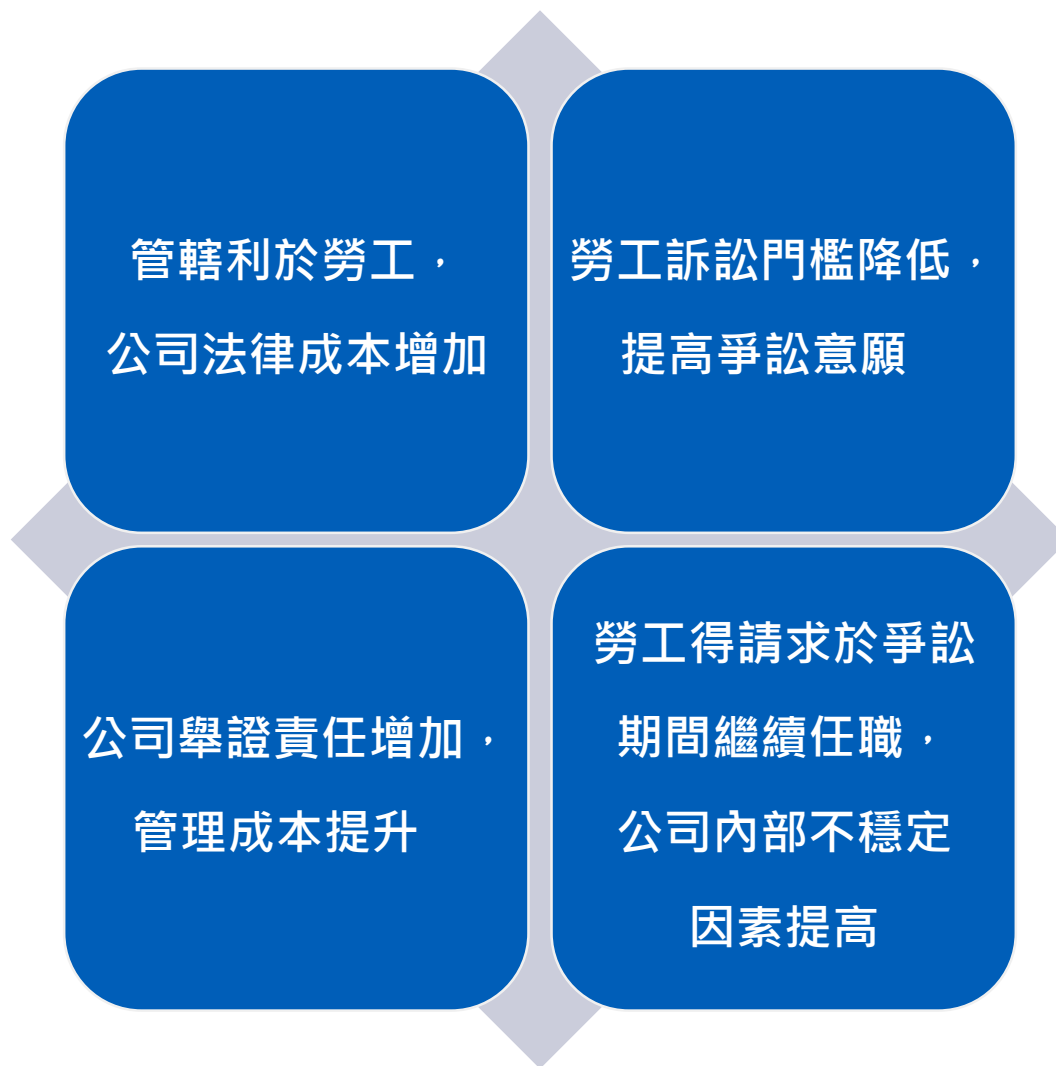
出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。



企業如何因應 勞動事件法



勞動事件法對勞資關係之影響



企業因應之道

全面檢視「勞動契約」、「工作規則」、「員工手冊」以及各項管理規章、辦法等等，補充不足規定或修正模糊易生誤解的規定

應備置員工出勤紀錄並加強考核

重新檢視各項薪資獎金津貼發放辦法，明訂各項薪資給付的目的、對象、金額、發放條件

妥善處理人員終止聘僱與調動案：「最後手段性」「調動必要性」

重新審視人員管理制度及法遵事項：人資主管、部門主管、管理階層



新冠肺炎勞資議題



新冠肺炎專區

Q：新冠肺炎景氣影響，可否放無薪假？

法定事由

受景氣因素影響停工或減產。

最後手段

優先考量採取減少公司負責人、董事、監察人、總經理及高階經理人之福利、分紅等措施。

勞資協商

先與工會或召開勞資會議協商，並需經勞工個別書面同意

行政程序

通報事業單位所在地勞工行政主管機關（地方勞工行政主管機關因應事業單位實施勞雇雙方協商減少工時通報及處理注意事項）

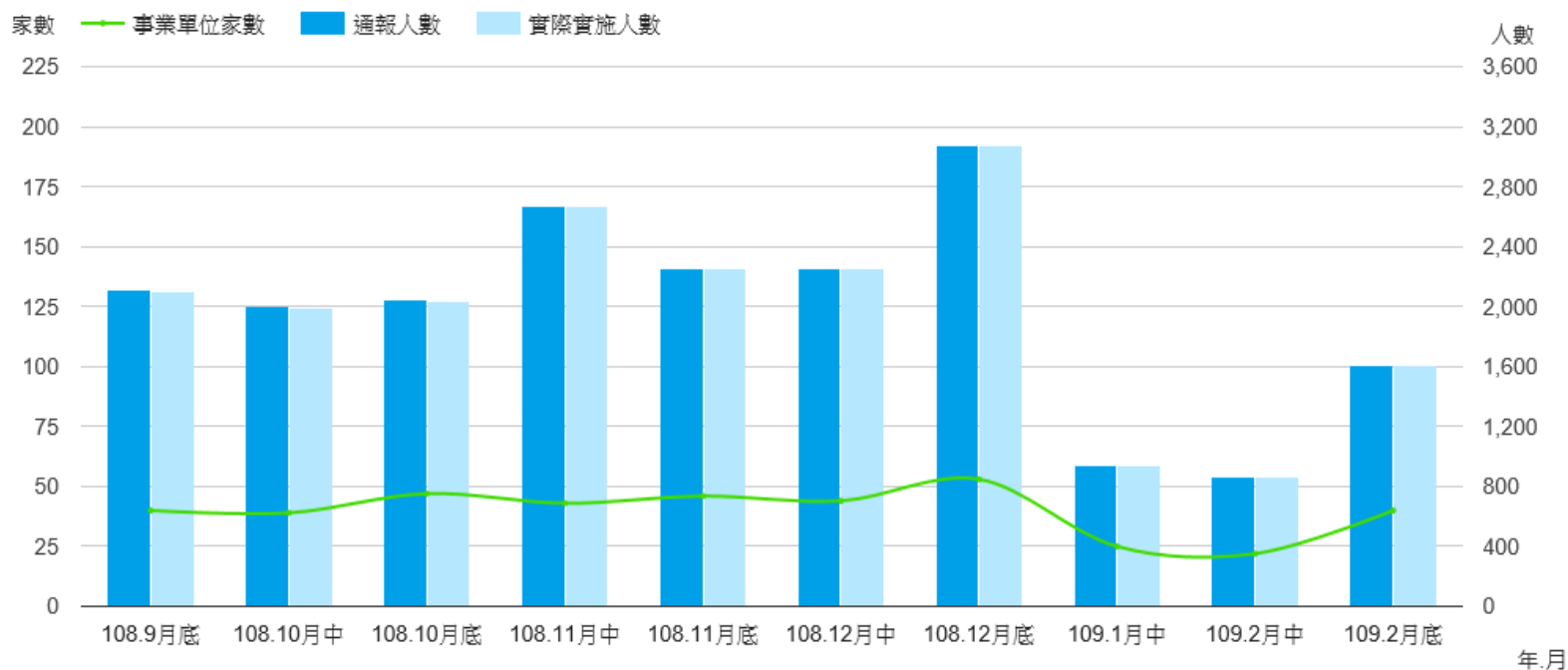
實施方式

- ✓ 每月工資仍不得低於基本工資
- ✓ 以不超過3個月為原則。如有延長，應重行徵得勞工同意
- ✓ 事業單位營運如已恢復正常，應即恢復勞工原有勞動條件

相關函令：《因應景氣影響勞雇雙方工時應行注意事項》

新冠肺炎專區

- 截至109年2月底，勞雇雙方協商減少工時實施人數為1604人，通報事業單位家數為40家



說明：102年2月中、103年1月底、105年2月中、106年1月底、107年2月中、108年2月中、109年1月底適逢年假，故無統計數據。

資料來源：勞動部勞動統計查訊網 (<https://statfy.mol.gov.tw/default.aspx>)

新冠肺炎專區

Q：新冠肺炎景氣影響，可否資遣或片面減薪？

手段	相關法令	補充說明
資遣	✓ 應符合《勞動基準法》法定資遣事由，因肺炎疫情造成的營收或生產影響，較相關的資遣事由為《勞動基準法》第11條第2款「虧損或業務緊縮」、第3款「不可抗力暫停工作在一個月以上時」，但具體是否符合仍應視個案狀況而定。	✓ 應依法給予預告期間、謀職假及資遣費。 ✓ 應辦理資遣通報。 ✓ 若屬大量解僱，應踐行大量解僱程序。
減薪	✓ 原則上應經勞工同意	



Thank You

莊植寧律師 Eugenia Chuang

合夥律師

安侯法律事務所

D:+886 2 8758 9639

T: +886 2 2728 9696 ext.18310

eugeniachuang@kpmg.com.tw



kpmg.com/tw

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2020 KPMG, a Taiwan partnership and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Printed in Taiwan.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.