

勞動事件法施行後的勞資糾紛新局

勞動法將於 109 年 1 月 1 日正式上路，請各位會員注意相關規定。

一、到底什麼是「勞動事件」呢？

只要是屬於「勞動事件」而衍生的權利義務爭議，都應透過勞動事件法所定的程序來辦理。

由於勞動事件法所訂定的一些程序，事實上是對勞方較為有利的，目的就是為了讓經濟實力往往較為弱勢的勞方能減少訴訟障礙，進而提高爭取自身權利的意願。相對而言，不按照法令規定來制定人事制度或管理員工的老闆們，未來面臨到勞動調解或甚訴訟的機率也會隨之提高。

例如雇主不當使用勞工的個人資料所導致的損害爭議等。此外，**建教生、技術生、見習生、工會或求職者**遇到相關爭議時，也都能透過勞動事件法的程序來提出訴求。

二、增加雇主舉證責任

大家應該多少都聽過「舉證之所在，敗訴之所在」這句話吧？

舉例而言，如果勞方要向雇主請求加班費時，就必須先證明自己有加班的事實，再證明確實沒有領到該筆費用，在許多勞方無法取得出勤紀錄（或根本沒記錄）與薪資單的情況下，就會提高了敗訴的可能。

勞動事件法為了要解決這個現實上的問題，因此將許多舉證責任反轉到雇主身上。

三、強化保全程序

勞方在訴訟前或訴訟中，為了避免訴求的事項在有判決結果需要執行的時候會有困難，可向法院聲請「假扣押」或「假處分」，禁止雇主處分財產，避免屆時求償無門。

四、勞動調解先行

依照勞動事件法第 16 條規定，除非是性騷擾爭議、提起反訴或送達於他造之通知書，應為公示送達或於外國送達者，否則勞方提告時都還是得先經過勞動調解程序。

有點類似仲裁的性質，也就是直接把爭議案件交給客觀第三方來判斷應如何處理。

五、減免勞方訴訟障礙

裁判費也是會造成一些經濟上困難的勞方不願提告的其中一個原因。勞動事件法第 12 條明訂了勞工因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費而提起訴訟，可暫免徵收三分之二的裁判費。

另外，勞動事件法對於弱勢勞工也有一些救助機制，依照第 14 條規定，如果勞方符合社會救助法規定之低收入戶、中低收入戶，或符合特殊境遇家庭扶助條例第 4 條第 1 項之特殊境遇家庭，可被視為無資力支出訴訟費用而暫免徵收訴訟費。

六、管轄法院破除「以原就被告」原則

勞工提告時，可選擇以雇主所在地或勞務提供地為管轄法院。

雇主提告時，被告（勞工）可聲請移送至其選定的管轄法院。

參考網址：

(1) 司法院 Q&A

<https://www.judicial.gov.tw/work/work22/勞動事件法 Q & A.pdf>

(2) 工商時報評論

<https://www.google.com.tw/amp/s/view.ctee.com.tw/legal/11752.html/amp>