

國立政治大學法學院碩士在職專班

碩士學位論文

工會與勞動訴訟－勞動事件法之工會角色

Labor Union and Labor Litigation

– Role of Labor Union in the Labor Incident Act



指導教授：林佳和博士

研究生：黃吉伶撰

2020年9月



## 謝 辭

2000年12月，我第一次擔任主編工作的「勞動者」雜誌第116期，當期的主題恰好是「檢視勞動司法」，2018年當我有機會於勞動訴訟程序特別法的立法過程參與其中，不由得感慨這歷史的偶然，或許是建立在諸多的巧合之上、或許是水到渠成的必然之勢，總而言之，20年之後勞動事件法正式施行，我也為此議題寫了這本論文。

論文完成之後，寫謝辭對我來說大概是一個相當困難的任務，因為不知從何謝起，就乾脆深深放在心底，所以21年前第一本碩士論文就把這麼困難的部分給略過了。但是這一本論文的完成，實在需要好好感謝許多人的幫助，儘管我天性再怎麼拙於言辭、不善表達，也想要認真真的感謝諸位貴人的相助。僅以這微不足道的篇幅、不值一提的文筆，致上我最深的謝意。

首先要感謝政大法學院碩士在職專班的師長們，想學的似乎還有很多，但是修業年限轉眼之間就期滿，想繼續進修亦不可得了。當然最要感謝林佳和老師願意指導我的論文，想必我拖沓的進度讓指導教授頭疼不已；感謝口試委員陳建文老師、林良榮老師，指出我論文中許多根本的問題以及許多未盡周延的內容；還要感謝旁聽了一學年劉明生老師的民事訴訟法基礎課程，使我建立了撰寫這本論文的基本認知。

其次要感謝的是在我修業期間的工作夥伴們，這份工作恰好讓我有幸能夠參與勞動事件法最後的立法過程，感謝我的前老闆孔炤給我最大的寬容，讓我能夠一邊工作、一邊修習學位；感謝辦公室的工作夥伴們：介仁、桓奇、議芳、健彰、承瑋、俊佑、治祺，難忘那段大家一起討論法案、一起作戰的時光，輸贏不論，只留美好記憶。

最重要的是，感謝本論文中願意接受我訪問的工會幹部、工會會務幕僚、工會法律顧問，也是透過幾位工會秘書長的幫忙，才能順利進行約訪，使這本論文的撰寫過程中，除了冰冷的法律判決相伴，還能收獲許多活生生的故事。我相信正是有了這些訪談，讓論文產生溫度。

最後，感謝一路上支持我的家人，容許我用失業在家半年換取專心完成論文的成果。



## 摘要

在過去許多重大勞資爭議案件中，常可看到司法體系對於勞工而言並不友善，正因如此，《勞動事件法》的立法，即是為了解決過去勞工在訴訟上常陷於形式上看似乎平等但實質並不平等的情況。本論文則以工會為焦點，探討工會作為一個勞工保護團體，如何在《勞動事件法》的勞動訴訟程序、勞動調解程序中發揮功能以協助其會員。

透過個案訪談與文獻分析收集資料的方式，了解在新的勞動訴訟程序特別法的規範下，工會該如何妥善運用《勞動事件法》賦予工會之訴訟權能，減輕個別勞工在時間與金錢上的訴訟負擔，讓過去不可能進入訴訟的案件，有機會進入法院獲得公平審判。包括：工會選派適當之輔佐人於訴訟中協助勞工；工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴；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，並使其他本於同一原因事實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。此外，於特定條件下，再擴大選定當事人制度至非工會會員，無工會之勞工可選定上級工會、離職或退休之勞工可選定原所屬工會為當事人。

這些制度設計的目的並不只是為了簡化共同訴訟、團體訴訟的程序，達到促進紛爭統一解決而已，在訴訟經濟的考量之外，其實更強調「便於人民接近正義」、「降低人民進入法院之障礙」的制度機能。尤其是工會以當事人名義主動提起的不作為之訴，普遍受到工會的期待，認為可以大幅降低工會的訴訟門檻，是工會未來可以活化運用的一個救濟管道。不作為訴訟在複數工會的情形時，則會遭遇工會是否要參加訴訟的難題。

制度能否運作良好，必須搭配工會是否做好準備，加強本身的訴訟能力，以勝任當事人或輔佐人之角色。不過，對於工會而言，訴訟途徑只是協助會員、團結勞工的工具之一，協商權與爭議權才是重點，如何提升集體力量才是工會的根本。

**關鍵詞：**工會、勞動事件法、勞動訴訟、輔佐人、選定當事人、不作為之訴、團體訴訟、訴訟擔當、勞動調解程序

# 目次

<b>第一章 緒論</b> .....	<b>1</b>
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 研究範圍.....	2
第三節 研究方法與研究限制.....	4
一、研究方法.....	4
二、研究限制.....	5
第四節 研究架構.....	6
<b>第二章 勞動事件法立法緣由及內容重點</b> .....	<b>8</b>
第一節 勞動訴訟制度改革緣起.....	8
一、關廠失業勞工積欠工資案.....	8
二、基隆客運罷工案.....	9
三、佳鼎解僱工會幹部案.....	9
四、民間團體的倡議與主張.....	10
第二節 勞資爭議訴訟概況.....	11
一、勞資爭議之概況.....	11
二、勞動訴訟案件統計.....	12
三、勞資雙方結構性的不對等.....	12
第三節 民事訴訟法對勞工之程序障礙.....	14
一、訴訟程序冗長.....	14
二、訴訟費用負擔過重.....	16
三、管轄權規定不利勞工.....	17
四、舉證責任分配不公.....	17
五、小結.....	18
第四節 勞動訴訟制度改革的討論.....	19
一、1999 年全國司法改革會議.....	19
二、學者見解.....	19
三、2017 年司法改革國是會議.....	20
第五節 勞動事件法內容重點.....	22
一、專業的審理.....	22
二、擴大勞動事件的範圍.....	22
三、勞動調解委員會之組成及特殊調解程序.....	23
四、減少勞工的訴訟障礙.....	24
五、迅速的程序.....	24

六、提升工會訴訟權能，強化紛爭統一解決的功能.....	25
七、即時有效的權利保全.....	25
<b>第三章 工會選派輔佐人 .....</b>	<b>27</b>
第一節 訴訟中輔佐人之角色.....	27
第二節 民事訴訟法中對輔佐人之規定.....	28
第三節 勞動事件法對工會選派輔佐人之特別規定.....	30
<b>第四章 工會被選定為當事人 .....</b>	<b>33</b>
第一節 訴訟實施權與當事人適格.....	33
一、當事人適格.....	33
二、訴訟擔當.....	34
三、集團性紛爭之訴訟當事人適格.....	35
第二節 民事訴訟法上選定當事人制度.....	37
一、選定當事人制度及其要件.....	37
二、選定公益社團法人為當事人.....	38
三、追加選定當事人：公告曉示與併案請求.....	40
四、團體訴訟與選定當事人制度之差異.....	41
第三節 選定工會為當事人之規定.....	44
一、工會會員選定所屬工會為當事人.....	44
二、非工會會員選定工會為當事人.....	47
第四節 勞動事件法中選定工會的特別規定.....	50
一、共通基礎中間確認之訴.....	50
二、公告曉示與併案請求.....	52
三、工會不得請求報酬.....	54
四、法院依職權宣告假執行.....	54
五、工會訴訟費用的特別規定.....	55
<b>第五章 工會以當事人地位提起不作為之訴 .....</b>	<b>56</b>
第一節 不作為訴訟之特殊規定.....	56
一、不作為訴訟.....	56
二、民事訴訟法第 44 條之 3 相關規定.....	57
三、消費者保護法第 53 條相關規定.....	58
第二節 公益團體不作為訴訟之定位.....	59
一、固有權說.....	59
二、法定訴訟擔當說.....	60



三、實務見解.....	61
第三節 工會不作為訴訟之要件.....	64
一、勞動事件法第 40 條適用要件.....	64
二、勞動調解程序之準用.....	66
三、工會不作為訴訟之性質為法定訴訟擔當.....	66
第四節 複數工會就同一事件提起不作為之訴.....	69
一、複數工會之特殊問題.....	69
二、職權通知訴訟與訴訟參加.....	71
三、小結.....	73
<b>第六章 勞動調解程序與工會角色.....</b>	<b>74</b>
第一節 勞資爭議之調解.....	74
一、何謂調解.....	74
二、法院調解與行政調解.....	75
三、勞資爭議之行政調解.....	77
第二節 勞動事件法之勞動調解程序.....	79
一、勞動調解之前置、管轄與合併.....	80
二、勞動調解委員會之組織.....	81
三、勞動調解之程序.....	82
四、勞動調解之結果.....	82
五、勞動調解程序與本案訴訟之銜接轉換.....	84
六、勞動調解與行政調解的比較.....	85
第三節 勞動調解程序立法政策之若干爭論.....	86
一、限縮調解前置事件：弱化法院勞動調解之機能發揮.....	86
二、調解與審判應否同一法官.....	87
三、勞動調解是否免徵聲請費.....	88
第四節 工會在調解中扮演的角色.....	90
一、推薦勞動調解委員.....	90
二、進入調解程序協助會員.....	90
三、行政調解經驗與勞動調解的差異.....	91
四、影響工會判斷調解的因素.....	93
五、桃園市空服員職業工會對長榮航空公司不作為之訴調解案例.....	94
<b>第七章 工會團體訴訟實例之訪談分析.....</b>	<b>98</b>
第一節 相關判決案例評析.....	98
一、台北市停車管理處產業工會請求給付加班費差額利息案.....	98
二、台北市台灣富士全錄股份有限公司產業工會請求給付不休假代金案.....	100



三、台灣石油工會請求確認給付久任獎金勞動條件案.....	102
四、台灣證券交易所股份有限公司企業工會請求不得為一定之行為等及請求 給付獎金案 .....	104
五、台北市財團法人台灣敦睦聯誼會所屬作業組織圓山大飯店工會請求給付 加班費案 .....	107
六、南亞科技股份有限公司關係企業工會請求給付加班費案.....	110
七、基隆市環境保護局企業工會請求給付加班費差額案.....	111
第二節 工會團體訴訟之策略.....	114
一、多數有共同利益之人：簡化共同訴訟或便於接近正義.....	114
二、訴訟之選擇：選定工會為當事人或提起不作為之訴.....	116
第三節 受訪者對勞動事件法看法.....	120
一、迅速或正確審判之權衡.....	120
二、不作為之訴普遍受到工會期待.....	121
三、複數工會之訴訟參加.....	122
四、工會訴訟能力之強化.....	123
五、集體力量是工會的根本上.....	124
六、不當勞動行為裁決與工會普及化.....	125
<b>第八章 結論與建議 .....</b>	<b>128</b>
第一節 研究結論.....	128
一、工會選派輔佐人不必經審判長許可.....	128
二、工會被選定為當事人，為多數會員之共同利益起訴.....	129
三、工會以當事人名義主動提起不作為之訴.....	130
四、工會參與勞動調解程序.....	131
第二節 研究建議.....	131
一、未竟之事.....	131
二、修法之政策建議.....	133
<b>參考文獻.....</b>	<b>135</b>

## 表次

表 1：團體訴訟之各公益團體性質.....	3
表 2：受訪者清單.....	5
表 3：勞資爭議件數.....	11
表 4：勞動事件法與民事訴訟法有關輔佐人之條文對照表.....	29
表 5：民事訴訟法第 44 條之 1 選定所屬工會為當事人之訴訟案.....	46
表 6：勞動事件法與民事訴訟法有關中間確認之訴條文對照表.....	51
表 7：勞動事件法與民事訴訟法有關追加選定當事人之條文對照表.....	53
表 8：公益團體依消費者保護法第 53 條提起不作為訴訟之案例.....	61
表 9：勞動事件法與民事訴訟法有關不作為之訴 條文對照表.....	65
表 10：公益團體提起不作為訴訟相關法律規定比較.....	68
表 11：工會組織類型.....	70

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機與目的

過去當勞工一旦發生勞資爭議，進入司法訴訟程序時，常常會遭遇許多困難，早在 1991 年即有論者提出有關勞動訴訟制度的改革，經過二十多年的推動與倡議，2017 年司法改革國是會議做出決議：司法院應研擬勞動訴訟程序特別法。司法院後續即成立「勞動訴訟程序特別法制定委員會」進行研議，針對勞資爭議事件之處理程序，認為實有於現行民事訴訟法之外，另定專法之必要，因而草擬完成《勞動事件法》草案，並指出：「旨揭草案為民事訴訟法、強制執行法之特別法，其重要規定包括：設置專業法庭、擴大勞動事件範圍、勞動調解委員會之組成與調解前置、減少勞工的訴訟障礙、迅速的程序、強化紛爭統一解決的功能、即時有效的權利保全等。」<sup>1</sup>

《勞動事件法》於 2018 年 11 月 9 日經立法院第 9 屆第 6 會期第 8 次會議三讀通過，於 2020 年 1 月 1 日正式施行。《勞動事件法》的立法，是為了解決過去勞工在訴訟上常陷於形式上看似平等但實質並不平等的情況，因此為了貫徹保障勞資雙方地位實質的平等，提供更加公平的訴訟環境，讓勞動事件的處理程序能夠迅速、妥適、專業、有效、平等。在《勞動事件法》通過之後，我國勞動訴訟程序將發生重大的變革，這部新的法律，建構了勞動關係紛爭解決機制，例如勞動專業法庭、勞動調解程序、勞動訴訟程序及保全程序等，均有別於既有民事訴訟程序。

其中，為了避免個別的勞工不諳法令，一旦遭遇雇主違法時，必須獨自面對勞資爭議，且勞資爭議案件通常較易超越個人各別之利害關係而涉及多數人之共同利益。因此，《勞動事件法》中引進類似消費者保護團體之設計，特別針對工會提升其訴訟權能，藉由放寬輔佐人的條件以及擴大賦予工會協助勞工促進訴訟的角色與功能，使勞工團結的力量得以實現。

一個勞工進入僱傭關係後加入工會，讓工會代替個別勞工與雇主協商談判，即為工會發展的起點。工會以集體力量形成保護傘保障勞工權益，並透過工會集體發聲，方能匿名化，消除雇主對個別勞工的秋後算帳<sup>2</sup>。勞動者行使團結權的目的是維護或改善勞動條件，先透過團結權取得與資方平等地位，再進行團體協商，終極目標無非即為工作權之保護。面對資方從公司到財團到關係企業而跨國公司，勞方不以工會之形式組織以求共濟，則無由與資方立於平等地位以求生存

<sup>1</sup> 參見立法院議案關係文書院總第 1121 號政府提案第 16409 號，司法院、行政院函請立法院審議之「勞動事件法草案總說明暨逐條說明」。

<sup>2</sup> 張烽益（2017），《台灣新世代工會發展困境與突破》，台灣勞工陣線協會出版，第 5 頁。

3。因此在法律上對於工會有許多特別的保護規定，例如《工會法》第 35 條<sup>4</sup>明定雇主不當勞動行為禁止之規定，並於《勞資爭議處理法》中設有特別的救濟制度，在中央勞工行政主管機關設有裁決委員會，專門處理不當勞動行為的勞資爭議裁決。

工會作為一個保護勞工權益的團結組織，過去以來的經驗通常較著重於加強集體勞資關係方面的角色與功能，大部分的工會並不擅長處理勞動訴訟，一旦發生集體勞資爭議的案件，進入訴訟攻防階段時，工會通常是委託律師為主。如果是會員的個別勞資爭議行為，工會則通常是站在一種從旁協助的立場，提供會員諮詢服務、於行政調解時由工會幹部陪同去「助陣」等等。以工會為主體而參與訴訟程序的案例非常少。

《勞動事件法》特別增加有關工會參與訴訟程序的規定，擴大賦予工會協助勞工促進訴訟的角色與功能，提升其訴訟權能，本研究論文希望能夠了解，在新的勞動訴訟程序特別法的規範下，工會作為集體勞動法之主體，如何妥善運用《勞動事件法》相關程序規定，在訴訟法中發揮作用，透過集體力量有效協助勞工迅速解決勞資爭議。

## 第二節 研究範圍

在我國民事訴訟制度中，針對消費爭議在《消費者保護法》中定有團體訴訟之規範，在《證券投資人及期貨交易人保護法》中亦設有團體訴訟制度，在《個人資料保護法》第四章中規定損害賠償及團體訴訟。上述關於團體訴訟之規範，乃為因應現代型紛爭之訴訟事件中，原告往往為權益受侵害之多數平民，多欠缺獨立起訴以主張權利之能力，而被告多為具有資力與能力之大企業或組織機構，故為維持當事人間之實質平等，有承認具一定要件之平民團體（如消費者團體）得為其成員提出訴訟，以保全其成員之共通權益<sup>5</sup>。

然而，工會與消費者保護團體、投資人保護機構、保護個人資料之財團法人

<sup>3</sup> 黃越欽（2002），《勞動法新論》修訂二版，第 84-85 頁。

<sup>4</sup> 《工會法》第 35 條

「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。

三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」

<sup>5</sup> 邱羽凡（2019.12.01），〈勞動事件之團體訴訟簡析〉，萬國法律雜誌 第 228 期 第 43 頁。

或公益社團法人等，具有組織本質上的差異。工會並非如消費者保護團體、環境保護團體等，是以促進公共利益為目的、無特定服務對象的公益團體，通常是為追求一次性的利益而偶然的集合受害人提起集體訴訟。相反的，工會作為集體勞動法的主體，是一個持續性存在、由固定成員所組成、為會員服務、追求會員長期利益為目的之勞工團結組織。

**表 1：團體訴訟之各公益團體性質**

	勞動事件法	消費者保護法	個人資料保護法	證券投資人及期貨交易人保護法
團體	工會	消費者保護團體	個資保護團體	投資人保護中心
性質	依工會法成立之公益社團法人	公益社團法人或財團法人	公益社團法人或財團法人	依投保法設立之公設財團法人

本研究論文以工會為對象，探討工會作為一個勞工保護團體，如何在《勞動事件法》中發揮功能以協助其會員，而工會扮演的角色又與當前工會的組織現況息息相關。根據勞動部的統計資料，截至2019年底，台灣各種大小工會組織的數量總共有5,576家、全體工會會員人數共計335萬3,660人，看似有極高的組織率，但關鍵在於這些工會中是以被戲稱為勞保工會的職業工會為大宗，占4,184家、會員數共有268萬1,097人。

依據《工會法》的分類，將工會按照屬性區分為企業工會、產業工會、職業工會與工會聯合組織等，在同一個事業單位中、面對同一個雇主，有可能同時存在數個工會。「複數工會」的問題在於，工會之間可能彼此存在著競爭關係。雖然我國工會組織多元且複雜，但工會本質上仍是以「提升勞工地位及改善勞工生活」（見工會法第1條）為目的之法人，以勞動者為主體的勞工團結組織。

在《勞動事件法》中，「工會」之用詞出現於10個條文中，不管是由工會選派輔佐人、工會基於集體性利益以當事人地位提起不作為之訴，或者是工會被選定為當事人、於一審言詞辯論終結前追加提起中間確認之訴等，這些制度設計均是為了減輕勞工訴訟負擔、便利勞工行使權利，並達到促進紛爭統一解決的功能。此外，為了提升勞資爭議當事人自主合意解決紛爭的功能，《勞動事件法》中定有「勞動調解程序」專章，勞動事件採調解前置主義，原則上於起訴前應經法院行勞動調解程序，並且由勞資雙方代表參與程序。

本論文之研究範圍，主要以工會在上述勞動訴訟程序、勞動調解程序中，如何透過以下方式參與程序之進行：1.選派輔佐人；2.受其會員選定為當事人，為多數會員之共同利益起訴；3.以當事人名義主動提起不作為之訴；4.推薦工會幹部擔任調解委員、參與調解程序。



### 第三節 研究方法與研究限制

#### 一、研究方法

本論文主要採取文獻分析法，探究進入訴訟程序的勞資爭議案件中，工會可以利用的程序法之制度規範內容，輔以個案的相關判決，從個案中分析工會在程序法中之地位，並透過工會訪談，了解工會作為程序的參與者，其對於制度的主觀認知與策略為何。

##### (一) 文獻分析

首先透過民間團體出版品、司法院網站、新聞稿、裁判書、立法院關係文書、立法院公報（委員會之會議紀錄、審查報告）等文獻資料，探究《勞動事件法》立法起源與社會背景，針對勞動訴訟特別程序其立法政策的形成作一概觀性的瞭解。

其次，針對工會之程序參與，透過學術論文之文獻整理及法院判決研究，在《民事訴訟法》的相關制度基礎之下，與作為民事訴訟特別法之《勞動事件法》相互比較，其規範有何不同。

##### (二) 個案訪談

為實際了解工會對於勞資爭議案件進入司法訴訟程序的看法與工會的運作，探討工會作為法律制度的參與者，主觀上如何扮演工會的角色，本論文訪談了6家工會、2名工會法律顧問律師。6家工會之中有2家為全國性聯合組織、1家為區域性聯合組織、3家為基層工會，受訪者包括工會幹部、工會會務人員，且其在所屬工會中，均為工會的積極參與者，也都有帶領會員進行勞資爭議或是參與抗爭的經驗。

其中有4個工會的受訪者與工會顧問律師皆曾經有選定工會為當事人的訴訟經驗，1個工會受訪者曾以工會為當事人提起不作為訴訟，後經調解成立。受訪者中有3人為現任地方法院勞動調解委員，其中2人同時具有獨任調解人資格。訪談對象一覽表如下表2，編碼的方式以工會為單位，主要受訪對象以英文字母依序編列、共同受訪對象則另輔以數字區分，依序編號。

表 2：受訪者清單

代號	工會／身分或職務	訪談日期	訴訟經驗	調解經驗	法院勞動調解委員
A	○○市產業總工會秘書長	2020/05/11		有	桃園地院 士林地院
A1	○○市產業總工會秘書、 ○○市停車管理處產業工會秘書		有	有	
A2	○○市產業總工會秘書、 ○○市停車管理處產業工會常務理事		有		
B	全國○○業工會聯合總會秘書長	2020/05/15		有	新北地院 台北地院
C	○○市環境保護局企業工會理事長 全國環保公務機關總工會常務理事	2020/05/22	有		
C1	○○市環境保護局企業工會其他幹部 (常務理事、理事、總幹事)		有		
C2	全國環保公務機關總工會秘書長 ○○市產業總工會理事長			有	
D	全國○○總工會秘書長、 台灣○○工會秘書長、代表、理事 中華民國○○產業總工會理事	2020/05/25	有	有	台北地院
E	桃園市○○員職業工會監事會召集人、 ○○航空企業工會	2020/05/27		有	
E1	桃園市○○員職業工會秘書長			有	
F	○○股份有限公司關係企業工會顧問 ○○公司產業工會前理事長	2020/06/09	有	有	
G	律師 工會法律顧問	2020/05/29	有	有	
H	律師 工會法律顧問	2020/08/05	有	有	

## 二、研究限制

本論文之研究範圍以工會為主體，工會可能是司法訴訟程序中的當事人、參加人；也可能是制度的推動者、參與者。雖說一個新的制度不會憑空出現，法律制度的建立與修正往往植基於個案事實的經驗累積上，二者實為互相交錯影響。法律產生自社會生活，而法律又影響著社會脈動。然而「工會角色」此一命題並非法律問題。從文獻資料、法律規範中，無法完整呈現其真實面貌，因此本論文



嘗試透過工會的訪談，從受訪者描述的主觀經驗中，理解工會在勞動訴訟中扮演的角色。

在研究過程中，無可避免的必須面對一些先天上的限制；包括訪談對象選取的標準、個案資料的蒐集等。由於《勞動事件法》於 2020 年 1 月 1 日施行至本論文撰寫完成前，施行的時間尚短，無法取得完整的相關判決案例，基於時間因素與資料完整性的限制，本文只能以本法實施之前已發生的工會團體訴訟個案為分析案例，既然，本法實施後的結果尚欠缺可供分析之案例，只能留待未來之研究。而過去依照《民事訴訟法》規定以工會為團體訴訟當事人的案例，卻又屈指可數。

訪談的對象方面，因為過去工會相關案例稀少，選擇具有經驗之適當受訪對象不易，使訪談的結果可能出現偏差，因此，利用「深度訪談」的資料蒐集方式只能成為輔助及補充的資料，提供對研究主題一個現實經驗面向的了解。

#### 第四節 研究架構

本論文共分為八章，以下就章節架構簡單說明。

第一章為緒論，主要說明本論文之研究動機與目的、研究範圍、研究方法與限制以及研究架構等。

第二章首先介紹《勞動事件法》立法緣由及其內容重點。先從勞資雙方結構性的不對等說明勞動訴訟之特殊性，基於勞動訴訟之特殊性，《民事訴訟法》中許多規定不利於弱勢勞工，故勞資爭議案件利用一般民事訴訟程序對於勞工將形成程序障礙，為追求勞雇雙方當事人於程序上實質平等，而有《勞動事件法》之立法，本章也進一步簡介《勞動事件法》的七大內容重點。

第三章從《勞動事件法》總則章中最先出現的工會選派輔佐人，說明訴訟中輔佐人所扮演的角色、《民事訴訟法》中對輔佐人的規定，以及《勞動事件法》為強化工會角色，對工會選派輔佐人有何異於《民事訴訟法》的特別規定。

第四章針對「工會被選定為當事人」的相關規定，說明工會如何妥善利用選定當事人制度協助會員甚至非會員。首先說明當事人適格與例外情形下第三人得以自己名義為當事人而成為訴訟擔當，其中選定當事人制度其性質為任意的訴訟擔當。為了達到訴訟經濟目的，《民事訴訟法》有條件的擴大選定當事人制度至選定公益社團法人為其社員起訴，並允許訴訟繫屬中透過公告曉示程序追加選定當事人，提起併案請求，更加擴充選定當事人制度之可能適用範圍。《勞動事件法》針對選定工會為當事人之規定，於特定條件下再擴充至非會員。被選定之工會可以依照《勞動事件法》第 41 條，針對共通基礎前提要件是否存在，追加提

起中間確認之訴。

第五章說明「工會以當事人地位提起不作為之訴」，《民事訴訟法》第 44 條之 3、《消費者保護法》第 53 條對於以公益團體提起不作為訴訟，均有特別規定，《勞動事件法》第 40 條也明定工會可以為會員之利益，而對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴。但如有複數工會的情形，則須一併考量其他工會的程序參與權保障等問題。

第六章的重點為勞動調解程序中工會的角色，除了簡介勞動調解之相關規定、比較與行政調解之差異外，更欲進一步了解工會於調解程序中如何扮演適當的角色以協助勞工／會員。

第七章將檢視相關判決案例並輔以訪談分析，從個案中實際了解工會在勞動事件中採取的策略選擇，以及受訪工會對於勞動事件法的看法。

第八章為結論與建議，總結全文，並提出研究者的建議與留待將來繼續研究之課題。



## 第二章 勞動事件法立法緣由及內容重點

### 第一節 勞動訴訟制度改革緣起

早在 1991 年，民間團體「台灣勞工陣線」就倡議應設置勞動法院，以及另定勞動訴訟之特別程序，希望推動勞動訴訟制度之改革。1991 年的五一勞動節，台灣勞工陣線提出「勞動憲章草案」，其中所列「勞動法院」的內容為：「國家應設置勞動法院，掌理勞動訴訟之審判。國家應制定非職業法官制度，參與勞動訴訟之審判。」<sup>6</sup>我們可以從以下幾個重大勞資爭議案件中，看到當時司法訴訟體系對於勞工而言經常是十分不友善。

#### 一、關廠失業勞工積欠工資案

以著名的關廠工人案為例，1996-97 年間在產業大量西進的背景下，聯福製衣、福昌紡織、東洋針織、耀元電子等公司關廠倒閉，導致勞工生活陷入困境及權益受損，失業勞工在雇主惡意關廠歇業的情況下，可以說是求償無門。因此，被關廠的失業勞工發動了多起抗議事件，包括臥軌抗議、於行政院勞工委員會（下稱勞委會）前絕食抗議等行動，希望引起社會關注。當時帶領聯福失業勞工臥軌抗爭的曾茂興先生，於 2000 年 9 月底因臥軌行為構成公共危險罪而入獄。

勞委會於 1997 年擬定「關廠歇業失業勞工促進就業貸款實施要點」，並委託華南銀行辦理，在 100 萬的額度內，依雇主積欠勞工的金額，以「貸款」的形式，發放給勞工，總計有 1,105 戶完成申貸，貸放金額為 4 億 4,499 萬 4495 元。至 2003 年契約期滿時，仍有 648 人未還款，勞委會於 2012 年依民事訴訟程序追償積欠之「貸款本息」，在各地民事法院提起 600 多件償還貸款的民事訴訟，進行訴訟後尚有 548 戶「逾貸戶」在訴訟繫屬中<sup>7</sup>。

本案因勞工主張貸款為公法契約，陸續向民事法院聲請移轉管轄至行政法院審理。2014 年 3 月 7 日臺北高等行政法院認為案件已逾公法上請求權而作成 5 件敗訴判決。勞動部以維護社會和諧、避免訴訟浪費資源之理由，於 2014 年 3 月 10 日對外宣布對臺北高院 5 件判決予以尊重，不提起上訴，並主動撤回繫屬中訴訟，及返還貸款戶已清償款項<sup>8</sup>，並未就貸款契約究竟是『公法』或『私法』性質加

<sup>6</sup> 編輯室，「勞動訴訟制度重大變革：勞動事件法三讀通過」，臺灣勞工陣線，勞動者第 204 期 第 8-13 頁，2018 年 12 月 10 日。

<sup>7</sup> 102 年 9 月 25 日立法院第 8 屆第 4 會期社會福利及衛生環境委員會會議，行政院勞工委員會「政府對維護關廠工人權益之政策、法令預算及措施等具體作為」專案報告。周伯峰（2013.10），〈關廠工人案：不誠信的國家機關？！〉，法律扶助第 41 期會訊 第 20-21 頁。何明修（2008），《四海仗義-曾茂興的工運傳奇》，台灣勞工陣線出版 第 112-131、147-148 頁。

<sup>8</sup> 勞動部新聞稿，「勞動部完成退款作業，歷經 17 年之聯福等公司關廠貸款案，終告落幕。」發稿日期：2014 年 10 月 31 日。

以定性，而此跨越了18年的關廠積欠工資、資遣費及退休金案，至此終告落幕。

## 二、基隆客運罷工案

在更早的1992年基隆客運罷工案中，工會同時遭到雇主提出刑事告訴與民事訴訟。該勞資爭議事件發生在1992年6月4日至8月10日間，基隆客運公司產業工會在罷工期間內，為化解雇主之拖延戰術、逼使雇主與工會進行協商，因此使用強制押車、車胎放氣與看管車輛使雇主不得發車等手段，以加強罷工壓力。雇主則以工會強制押車等行為觸犯刑法第153條、第304條、第325條等罪為由，提起刑事告訴；以工會影響公司正常營運、造成營業損失為由，對15名工會幹部提起侵權行為損害賠償訴訟<sup>9</sup>。刑事部分不起訴處分，民事部分歷經多次更審，可謂纏訟多年，直到2000年8月才全部確定，因參與罷工者共147人，雇主只對15位工會幹部提告，故判賠應分擔損害賠償金額147分之15。

最高法院在判決中提到，所謂罷工的合法要件，「...依法律所定程序，經工會宣告，所為之協同的停止勞務提供之勞資爭議行為，其行為僅得停止勞務之提供，不得藉機妨礙公共秩序，或加害他人生命、身體、自由、財產。於罷工期間，罷工之工人不得占據雇主之廠房、生產設備或營運設備，使雇主無法營運，否則即屬違法。...」，也就是僅限於消極的不提供勞務，只不過透過工會的集體形式賦予其合法性而已<sup>10</sup>。這樣的看法顯然有悖於歷來集體勞動關係中行使罷工權的現實狀況—罷工要成功怎麼可能只是讓勞工集體回家休息、不提供勞務呢？

這15位被訴之工會幹部，另外向基隆客運公司起訴請求給付1992年6月18日至1994年1月17日止違法解僱之工資，其中3名工會幹部被判決為合法解僱，無工資給付請求權，其餘12人除罷工期間之工資外，因確認僱傭關係存在，而獲得工資給付勝訴判決<sup>11</sup>。

## 三、佳鼎解僱工會幹部案

另外一個解僱工會幹部最後甚至瓦解了工會的案例，是佳鼎科技股份有限公司產業工會（2000-2007）勞資爭議案，佳鼎工會從籌備發起階段就困難重重，籌備委員遭遇雇主的調職、雇主並阻撓縣政府核發工會成立證書<sup>12</sup>，其後又藉機

<sup>9</sup> 吳美然（2011），爭議行為民事與刑事免責之研究，政治大學勞工研究所碩士論文，第51-57頁。臺灣高等法院88年度勞上更字第10號判決(89.04.26)、最高法院89年度台上字第1795號判決(89.08.10)。

<sup>10</sup> 林佳和（2000.10.15），〈勞工案件專家參審之問題初探〉，律師雜誌第253期第58頁。

<sup>11</sup> 李文輝（2002），我國勞動爭議處理規範之研究—以一九九二年基隆客運勞動爭議案為例，政治大學法律學系碩士班學士後法學組碩士論文，第76-83頁。

<sup>12</sup> 佳鼎科技股份有限公司對桃園縣政府提起先位之訴請求確認原告公司中園廠產業工會成立無效及該工會於八十九年八月十二日所選出之第一屆理監事與上級工會代表無效；備位請求被告核發之成立證書及核備第一屆理監事與上級工會代表均應予撤銷之行政訴訟。（臺北高等行政法院



以違反工作規則為由解僱 6 名工會幹部、另 2 名幹部分別記二大過處分。6 名工會幹部於 2001 年對佳鼎公司提起給付工資之訴，請求自 2000 年 9 月 26 日起至復職前一日止，按月給付工資及利息，最後這 6 名工會幹部全部皆被判決解僱有理且合法<sup>13</sup>，歷經七年纏訟可謂全軍覆沒。2007 年 11 月 18 日，桃園縣政府公告解散桃園縣佳鼎科技股份有限公司產業工會。

當初發起籌組的工會幹部被解僱之後，以自身籌組工會與勞資爭議訴訟的經歷，轉而投入 2001 年由曾茂興先生創立的「桃園縣勞工義務輔佐人協會」<sup>14</sup>。後來，高雄市與台北市也分別由工會幹部成立「高雄市勞資義務輔佐人協會」、「台北市勞資爭議輔佐人協會」。

#### 四、民間團體的倡議與主張

從上述所舉勞資爭議案例的判決中，可以看到司法體系沒有考量勞資關係中的結構性問題，勞資雙方並非處於平等的地位，對勞工而言司法訴訟的管道缺乏可近性。因此，台灣勞工陣線協會在「2009 年台灣勞工陣線勞工政策綱領」所提出的八大政策綱領中，第三項即為「建構簡易、快速的勞資爭議處理機制」，其內容主張：「建立一個以『迅速、專業及有效』為核心概念的勞資爭議處理機制，應是未來勞資爭議處理改革的重點，而這個機制必須仰賴行政與司法體系的緊密合作，前者從中央到地方，應更有魄力的維護勞動法制尊嚴，並貫徹訴訟外紛爭處理機制處理勞資爭議的效率與效力；至於後者，則是建立特殊的勞動訴訟程序及勞動法院體系，提供勞工簡便、快速，以及有品質的訴訟環境，才能貫徹法律保障勞工權益的本意。」<sup>15</sup>

2017 年司法改革國是會議中，台灣勞工陣線協會再提出四大司改議題主張：一、設置勞動法院，即時和專業化勞動審判；二、制訂「勞動案件訴訟法」，提升勞動訴訟的效率；三、司法人員教育及訓練應強化勞動法認知；四、充實勞工「法律扶助資源」，並促進司法平等。希望啟動「勞動司法」之司法和行政部門的雙重改革工程期盼建構對勞工更友善且即時、正確和合理的司法正義與司法環境<sup>16</sup>，也促成了主管機關司法院加速勞動訴訟程序特別法草案的研議。

---

89 年訴字第 2045 號行政裁定、最高行政法院 91 年裁字第 851 號行政裁定均駁回)

<sup>13</sup> 最高法院 96 年度台上字第 2144 號裁定 (2007.09.20)

<sup>14</sup> 葉永山 (2012)，〈一個新生工會的夭折 佳鼎工會劉久源〉，收錄於《搞工會－工會正義與不當勞動行為裁決機制》，台灣勞工陣線協會出版，第 21-37 頁。

<sup>15</sup> 編輯室，「2009 年台灣勞工陣線勞工政策綱領—建立安全就業導向的勞動經濟政策」，《突圍與創進—台灣勞工陣線 25 周年特刊》第 146-147 頁，臺灣勞工陣線出版，2009 年 5 月。

<sup>16</sup> 孫友聯 (2017.02)，〈司法改革國是會議中不可缺席的勞動司法〉，臺灣勞工陣線，勞動者第 193 期，第 29-31 頁。

## 第二節 勞資爭議訴訟概況

### 一、勞資爭議之概況

在勞資關係之中一旦發生勞資糾紛時，我國定有《勞資爭議處理法》來規範勞資爭議的處理制度，其中主要處理勞資爭議的程序有「調解」、「仲裁」、「裁決」等。依據該法第 5 條規定，將勞資爭議區分為「權利事項之勞資爭議」與「調整事項之勞資爭議」二大類。

「權利事項」之勞資爭議，指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。例如：雇主違反勞動契約，不依約給付勞工報酬，發生「積欠工資」的勞資爭議，勞方當事人可以申請調解，透過勞工行政主管機關協助處理。依據《勞資爭議處理法》第 6 條：「權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。」除此之外也可以透過司法訴訟，由法院審理。

「調整事項」之勞資爭議，指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。例如：雇主與工會對於調薪幅度爭執不下時，因為無「法」可循，唯有透過勞資雙方進行集體協商，或者申請「仲裁」，必要時則採取爭議行為或罷工，以解決爭議。依據《勞資爭議處理法》第 7 條：「調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。」但不適用裁決程序及司法訴訟。調整事項之勞資爭議事件，法院無審判權限。<sup>17</sup>

根據勞動部的勞資爭議統計，近幾年的勞資爭議件數大概都穩定維持在 2.5 萬至 2.7 萬件，其中調整事項之勞資爭議件數僅有幾百件，大部分的案件屬於權利事項之爭議，通常多數會透過行政調解等管道尋求解決，最後選擇進入司法訴訟的比例並不高。

表 3：勞資爭議件數

年度	爭議件數	權利事項爭議	調整事項爭議
2015	23,204	23,204	83
2016	25,587	25,587	109
2017	27,174	27,174	219
2018	26,649	26,649	244
2019	26,450	26,450	192

資料來源：勞動統計月報，表 3-5 勞資爭議協商調處績效概況

<sup>17</sup> 韓仕賢等（2011），〈勞資爭議處理法修法簡介與實務運用〉，《團結起步走—集體勞動三法入門講義》，銀行員工會全國聯合會、全國產業總工會出版，第 110-111 頁。

## 二、勞動訴訟案件統計

根據司法院民事訴訟審判終結統計，按訴訟種類區分，民事特別法的「勞動事件法」類別中，地方法院民事第一審訴訟事件終結件數，2018 年有 4,242 件、2019 年有 4,195 件；高等法院民事第二審訴訟事件終結件數，2018 年有 655 件、2019 年有 764 件<sup>18</sup>。又根據勞動部 2018 年的勞動統計年報資料表 3-15「司法途徑受理勞資爭議案件」，2018 年總計有 12,182 件，其中地方法院第一審勞資爭議案件已終結件數有 4,355 件<sup>19</sup>。

因此學者與實務界都表示，我國每年有 2 萬餘件勞資爭議事件進入勞工行政主管機關之處理機制，處理方式多為調解，而處理有結果，亦即勞資雙方因而達成合意者約只有接近 6 成，無結果者則超過 4 成<sup>20</sup>。即使我國目前已經成立法律扶助基金會，提供弱勢者訴訟扶助，也補貼部分訴訟費用，但是整體資源仍不足以支持勞工選擇進入訴訟程序的需求，當勞工面對不正義勞動環境時，極少勞工有能力、有時間可以花費在漫長的司法訴訟，最後會進入法院的案件還是少數，其中不乏勞工無力負擔訴訟而被迫接受較差的和解條件<sup>21</sup>。

## 三、勞資雙方結構性的不對等

學者林佳和指出，勞動關係有其不同於一般持續性的法律關係特殊性，簡言之：勞資雙方當事人自始力量的不對等，勞工相對於雇主，具有所謂的經濟上與人格上的從屬性。因此，應該由一考慮到這個基本事實的法院、特別注重此專業差異的法官，依據本質設計上對勞工有利的訴訟程序，來進行爭端的解決。同時，基於勞資關係的特殊性，在保障勞工的一定程度下，應該承認勞資雙方對於自身事務的自治權限，將勞資雙方的代表性帶入勞動司法之中。然而，過去台灣勞動司法的最大問題就是：沒有充分的清楚認知到勞動契約當事人地位不對等的社會現實。並且未能清晰的關照到其實整個法律體系對勞工一定的抗爭行為，基於勞資雙方地位原始的不對等，已經作了相當明確的價值判斷，不再用一般對不法的犯罪行為或違反社會秩序行為的角度，來定義或非難勞工的抗爭行為<sup>22</sup>。

<sup>18</sup> 司法院全球資訊網-業務綜覽-司法統計-公務統計-案類統計，民事訴訟審判終結統計，〈地方法院民事第一審訴訟事件終結件數—按訴訟種類分〉〈高等法院民事第二審訴訟事件終結件數—按訴訟種類分〉，<https://www.judicial.gov.tw/tw/lp-1921-1-xCat-01.html>，最後瀏覽日期：2020 年 3 月 11 日。

<sup>19</sup> 勞動部全球資訊網-勞動統計專網-統計報告-勞動統計年報-107 年，表 3-15 司法途徑受理勞資爭議案件，<http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year07/33150.htm>，最後瀏覽日期：2020 年 3 月 11 日。

<sup>20</sup> 黃程貫（2019.12），〈勞動訴訟改革：勞動事件法之制定〉，台灣勞工季刊第 60 期 第 6 頁。

<sup>21</sup> 臺灣勞工陣線，「勞動事件的重大變革：檢視司法院勞動事件法草案」研討會，勞動者第 201 期 第 11 頁，2018 年 6 月 10 日。

<sup>22</sup> 林佳和（2000.12），〈德國的勞動司法制度——一個值得仿效與思考的借鏡〉，臺灣勞工陣線，勞動者第 116 期 第 15 頁。



吳俊達律師認為，在勞資關係存續中，乃至於勞資爭議發生及處理過程中，經常可見勞資雙方存在下列四個面向的『結構性不對等』的情況：<sup>23</sup>

- (一) 實體權利義務不對等：勞動契約幾乎由雇主片面制訂，勞工僅能被動接受。以「勞動基準法」為核心的實體勞動法律體制，無法有效解決勞工在職場上遭遇的各類具體法律問題，造成雇主動輒遊走法律邊緣。
- (二) 爭議協商地位不對等：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，無法對資方形成開展合理協商的壓力。相對於雇主有資力聘請專業法律、人資或企管等顧問，提供法律及人事管理、紛爭處理上的各種建議，每日為生計疲於奔命而過勞的基層勞工，根本無暇充實勞動權益之專業知識，導致在法律觀念上嚴重不足或易受資方誤導。
- (三) 訴訟經濟條件不對等：勞工通常為訴訟上「原告」之角色，因此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、頓失生計的勞工，顯然是一大障礙。勞動訴訟經常纏訟多年，造成勞工在金錢支出及精神折磨上，更加不堪負荷。即使勝訴也可能只是乙紙「債權憑證」。
- (四) 證據偏在掌控不對等：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，勞工經常欠缺『第一時間』即時蒐集「雇主違約、違法」事實及證據之『蒐證意識』，每每需要借助主管、部屬或同事以人證方式，出庭為自己發聲，但雇主對於上述證人都有實質控制力量，導致勞動訴訟實務上，證人通常難以期待。

當勞資爭議案件有必要進入法院訴訟的時候，勞工面臨的是一個非常專業的法律程序，不論法律諮詢、法律文件撰擬、調解、仲裁或訴訟，均需相當的法律專業，雇主通常較有資力聘請律師協助，反之，勞工在資訊上、在財力上與雇主相比，若要進入司法訴訟，門檻相對較高、障礙較多，於是在訴訟上形成了武器的不對等<sup>24</sup>。以致利用訴訟程序對勞工而言是不合經濟效益的救濟手段。

「向來的民事訴訟制度係以固有訴訟事件為主要之適用對象，而採行當事人有主導權之原則，此種制度設計，乃以當事人間地位、武器之平等為前提<sup>25</sup>。」然而基於勞資爭議案件之性質特殊，在勞工與雇主間因僱傭關係發生爭議時，由於兩者間實質地位之不平等，導致勞工遭遇訴訟程序方面之困難，顯現當事人間攻擊防禦能力之明顯差距，以及訴訟程序上地位、武器之實質上不平等。由於訴訟程序上所需之勞力、時間、費用過高，使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。

<sup>23</sup> 吳俊達 (2019.12)，〈勞動事件法重要立法內容〉，台灣勞工季刊第 60 期 18-19 頁。

<sup>24</sup> 韓仕賢等 (2011)，同註 16，第 136 頁。

<sup>25</sup> 邱聯恭 (1994.12)，〈民事訴訟之目的：以消費者保護訴訟為例〉，臺大法學論叢 24 卷 1 期 第 293-294 頁。

### 第三節 民事訴訟法對勞工之程序障礙

勞動訴訟既然有其特殊性，過去並未另訂特別的訴訟程序，僅在《勞資爭議處理法》第6條第二項規定：「法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。」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，惟勞資爭議事件之審理程序，仍須適用《民事訴訟法》相關規範。

針對勞動事件（勞資爭議事件）和一般民事事件的不同，司法院歸納出四點勞動事件之特性：（一）勞工多為經濟上弱勢之一造；（二）勞工遂行訴訟能力通常較低；（三）爭執中勞工仍有繼續工作的需求；（四）爭執結束後勞雇間勞動關係繼續維持。

學者黃國昌認為，在《民事訴訟法》規定之架構下處理勞動訴訟，至少將產生如下之問題：（一）依訴訟標的價額之一定比例徵收裁判費，對資力不佳的勞工，形成沉重負擔，特別係在「確認僱傭關係存在」之訴訟中，法院計算訴訟標的價額之方式，更是對已遭違法解雇之勞工極度不利；（二）管轄法院之規定，並未賦予勞工特別保護，使勞工得就近對雇主提起訴訟；（三）在保全程序中所要求的高額擔保金，使勞工現實上難以透過保全程序有效防止雇主脫產；（四）欠缺法律專業知識的勞工，在處分權主義及辯論主義的架構下，往往不知如何主張權利並提出有利的事證，使勞工與雇主於訴訟上存在「實質不對等」的不公平狀態；（五）訴訟程序過於冗長，無法使勞工獲得有实效性之救濟；（六）法官欠缺關於勞雇關係實態之知識經驗，甚或對勞動法制不甚熟悉，導致法官無法針對勞動訴訟之特性，作出合理裁判<sup>26</sup>。

針對《民事訴訟法》在勞動訴訟案件中所形成的程序障礙，本文從訴訟程序、訴訟費用、法院管轄以及舉證責任等四個方向，歸納整理如下：

#### 一、訴訟程序冗長

訴訟案件的訴訟期間若是過於冗長，可能使勞工視訴訟為畏途，尤其是勞資爭議通常會直接影響勞工的日常工作與生活，因此對於迅速解決爭議通常有較為強烈的需求。有關勞動訴訟程序冗長的一個相當著名的案例是：1990年1月10日大同工會理事長白正憲遭雇主大同股份有限公司違法解僱案，白正憲因而展開了長達8年的確認僱傭關係訴訟，直到1998年7月31日勝訴確定之前<sup>27</sup>，雇主才終於恢復其工作權，此案被稱為是一場基層勞工與工業巨人的戰爭<sup>28</sup>。

<sup>26</sup> 黃國昌(2008.12),〈我國勞動訴訟之實證研究-以第一審訴訟之審理與終結情形為中心(上)〉,政大法學評論,第106期第208頁。

<sup>27</sup> 參見最高法院87年台上字第1788號民事判決(確認僱傭關係存在事件)。

<sup>28</sup> 參見林宗弘、廖郁毓、徐千惠、鄭力軒、林良榮、廖偉程(2000),《打拚為尊嚴—大同工會奮鬥史》,台灣勞工陣線協會出版。

另一個受到矚目的案件是社團法人桃園縣原台灣美國無線公司員工關懷協會（下稱關懷協會）與台灣美國無線電股份有限公司（下稱美商 RCA 公司）之間，因職業災害請求侵權行為損害賠償案件<sup>29</sup>。關懷協會早在 2004 年就已對美商 RCA 公司等數家公司提告，原告勞工高達 529 人之規模，2015 年台北地方法院才作出一審判決，此時 11 年已經過去，而本案直到 2018 年 8 月 16 日最高法院才判決確定<sup>30</sup>，長達 14 年的訴訟期間，甚至有許多罹災勞工已經過世。

除了上述所舉出的特殊案例之外，學者黃國昌於 2008 年針對我國勞動訴訟案件第一審訴訟之審理與終結情形進行的實證研究結果，「並無證據存在足以顯示勞動訴訟較普通財產權訴訟之審理期間更為冗長」。但該文亦特別強調，訴訟審理期間之長短，在本質上本屬一個相對性之問題；對於訴訟是否過於遲緩之評價，更無法免於納入特定政策目標考慮後之主觀判斷。論者可能主張有鑑於勞工弱勢地位而有給予勞工即時救濟之必要性，勞動訴訟之審理應較一般的普通財產權訴訟，有更為強烈的「迅速」需求<sup>31</sup>。

學者黃程貫也認為，基於勞動關係之特殊性，勞資爭議之迅速解決，尤其對勞方當事人更是切身且影響個人與家庭生計至鉅，故有論者強調即時正義對於勞動訴訟之重要意義；再者，若相對於勞工行政主管機關之調解平均處理時間一般只有 12 至 13 天，則訴訟時間相較顯得過久<sup>32</sup>。

從民間團體的角度來看，在訴訟程序上，工作權之保障不同於個人財產權之保障。固然財產也關係人民的生存，但通常不至於急迫地使人的生存發生危難。但對於勞動者來說，缺乏資本換取利息，又沒有土地獲得地租，工作權益顯重要，工資就是維生的必須。所以勞動案件之審理，應儘量迅速、簡化為宜<sup>33</sup>。

<sup>29</sup> 第二審判決（臺灣高等法院 104 年度重上字第 505 號）摘要：

RCA 公司桃園廠及竹北廠於生產製程曾使用三氯乙烯、四氯乙烯等多種化學物質。詎 RCA 公司董事與經理人對於員工未盡防護說明及教導義務，復未提供合法防護措施，未於廠房內設置合法之局部排氣裝置及整體換氣裝置；並以遭系爭化學物質污染之地下水作為生產線員工飲用水、員工餐廳飲用水、員工宿舍洗澡水之水源，致 RCA 公司員工經由皮膚、呼吸、飲食、接觸吸入高濃度之有害化學物質。RCA 公司代表人執行公司職務，確有違反保護他人法律之侵權行為，致生損害於 RCA 員工。關懷協會所提 A 組選定人家屬（即原 RCA 員工）死亡之疾病與 IARC（國際癌症研究機構）、U.S.EPA（美國環保署）、CDC（美國疾病管制局）等研究報告所示化學物質可能導致之疾病相符，B 類選定人其外顯疾病與上述機構研究報告所示化學物質可能導致之疾病有相當程度相符，C 類選定人即尚未發病之選定人，亦有暴露於相當程度之致癌或致病化學物質，致體內存有導致健康異常之因子而受有損害；均得依民法第 194 條、第 195 條規定請求精神慰撫金。GE 公司、Thomson (Bermuda) 公司、Technicolor 公司先後對 RCA 公司具有高度控制關係，為 RCA 公司之控制公司，並有惡意脫產、規避債務情事，均應依「揭穿公司面紗原則」與 RCA 公司負不真正連帶責任，爰酌定關懷協會選定人所得請求之精神慰撫金如原判決附表一所示。

<sup>30</sup> 參見最高法院 107 年台上字第 267 號民事判決（請求侵權行為損害賠償）

<sup>31</sup> 黃國昌（2009.02），〈我國勞動訴訟之實證研究-以第一審訴訟之審理與終結情形為中心(下)〉，政大法學評論，第 107 期，第 190 頁。

<sup>32</sup> 黃程貫（2019.12），同註 20，第 8 頁。

<sup>33</sup> 孫友聯（1999.07），〈從勞資爭議處理看台灣勞工法院設置的必要性〉，刊載於 1999 年 7 月 9 日勞動者電子報。



## 二、訴訟費用負擔過重

勞工因其經濟上之弱勢地位，往往因無力負擔訴訟所需費用，而無法透過訴訟程序尋求救濟。例如裁判費之徵收，當勞工認為雇主非法解僱而對其提出「確認僱傭關係存在」之訴時，實務上往往以民事訴訟法第 77 條之 10 的規定：「因定期給付或定期收益涉訟，以權利存續期間之收入總數為準；期間未確定時，應推定其存續期間。但其期間超過十年者，以十年計算。」計算訴訟標的價額，以權利存續期間之收入總數為準，期間未確定者，應推定其存續期間。推定存續期間時，原則上應算至勞工滿 60 歲時止，民事訴訟法修正後，依第 77 條之 10 之但書規定，推定存續期間，應不得超過 10 年。此種計算基準，導致勞工於起訴之初，往往即必須先預納高額的裁判費<sup>34</sup>。

除了裁判費之外，勞工面臨的武器不平等<sup>35</sup>還包括其他的訴訟門檻，例如：律師代理酬金、訴訟期間必要生活費用、保全程序之擔保金、強制執行之執行費等。在 2009 年大幅修正的《勞資爭議處理法》即考慮到應實質保障勞工訴訟權，以排除現實上障礙。因此，在該法第 6 條中規定，針對勞工提起訴訟、依仲裁法提起仲裁、依本法申請裁決等情形，中央主管機關得給予適當扶助。而依據勞動部所訂定之「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」第 2 條，其扶助的範圍包括律師代理酬金、聲請費、裁判費、必要生活費用等。

同法第六章另規定訴訟費用之暫減，包括：暫免徵收裁判費之二分之一、擔保金上限不得高於十分之一、暫免繳強制執行之執行費等<sup>36</sup>。但是暫免徵收裁判費之二分之一，僅限於確認僱傭關係或給付工資之訴，其他類別的勞動訴訟並不在暫免徵收之範圍。暫免的一半裁判費，等訴訟確定後，如果勞工敗訴仍然要繳納敗訴部分之裁判費<sup>37</sup>。不論是「法律及生活費用扶助」或者是「訴訟費用的暫減」等相關規定，雖然確實對勞工有一定程度的幫助，但仍未能全面解決訴訟費用之負擔對勞工造成的訴訟障礙。

<sup>34</sup> 黃國昌 (2008.12)，同註 26，第 208 頁。

<sup>35</sup> 「武器平等原則」係自憲法之平等原則、法治國原則、社會國原則所發展形成之程序法基本原則。其性質係屬程序法之基本原則，固無疑義，因而，其不僅在立法上，得資充當立法指導方針，即於法律解釋適用，即實務運作上，亦應具引領作用。就此，武器平等乃不應僅限於追求當事人機會之均等，而應重視當事人接近與利用法院實現權利之實質平等。在我國，無論在學界或立法與實務運作上，亦逐漸重視。（參見姜世明 2009，《民事程序法之發展與憲法原則》，元照出版，二版 1 刷 第 186 頁）

<sup>36</sup> 《勞資爭議處理法》第 57 條：「勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之二分之一。」

第 58 條：「除第五十條第二項所規定之情形外，勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。」

第 59 條：「勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。」

<sup>37</sup> 韓仕賢等 (2011)，同註 17，第 136-141 頁。

### 三、管轄權規定不利勞工

關於民事訴訟之土地管轄，各國立法例皆採「以原就被」原則，惟勞工為經濟上較為弱勢之一造，且勞資爭議多在勞工之勞務提供地發生。勞工如不在雇主的主事務所或主營業所所在地工作，其提起勞資爭議訴訟，依民事訴訟法之規定嚴格解釋，任職於分公司、工廠的勞工原則上必須向總公司所在地之法院提起訴訟（民事訴訟法第1條第1項、第2條第2項參照），增加勞工訴訟上支出，造成實質不公平結果，與勞工程序上的不利益<sup>38</sup>。

在合意管轄的情形中，也可能因勞工不清楚管轄規定，簽下不利自己的合意管轄條款約定。如臺灣臺北地方法院89年訴字第4304號民事判決指出：「民事訴訟法第二十四條第一項所定當事人得以合意定第一審管轄法院者，係指當事人兩造合意指定一定之第一審管轄法院而言。此蓋通常當事人定合意管轄之目的，在於將來就該事件涉訟時，須向雙方約定之法院起訴，故可推認為其有排斥他法院管轄（如法定管轄）之效力，是以常遭強勢企業者之濫用，妨及弱勢一方應訴之便利，致破壞當事人武器平等之原則...」。

### 四、舉證責任分配不公

《民事訴訟法》第 277 條規定，「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。」但勞工往往不知如何主張對自己有利之事實，不知如何舉證，對法律感到陌生，在訴訟上常不能為自己做最好的攻防。加上帳冊、簽到資料等多由資方保管，易造成勞工難以舉證致受到不利判決。常見而較有爭議的勞動訴訟類型，如：請求給付工資、請求確認僱傭關係等，相關之舉證責任分配，常有對勞工不利之情形<sup>39</sup>。

關於民事舉證責任之分配情形繁雜，僅設原則性規定，未能解決一切舉證責任之分配問題，於具體事件之適用上，自難免發生困難。故最高法院於判例中，即曾依誠信原則定舉證責任之分配。尤以關於公害事件、交通事件，商品製造人責任、醫療糾紛等事件之處理，如嚴守原來概括規定之原則，難免產生不公平之結果，使被害人無從獲得應有之救濟，有違正義原則.....<sup>40</sup>。因此 2000 年修正之民事訴訟法，乃於同條增訂但書，規定：「但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。」

所謂法律上別有規定，例如民法上就特殊侵權行為所設之舉證責任轉換之規定，或法律上推定之規定。所謂「依其情形顯失公平」，乃一不確定法律概念，

<sup>38</sup> 黃程貫（2019.12），同註 20，第 11-14 頁。

<sup>39</sup> 黃程貫（2019.12），同註 20，第 11-14 頁。

<sup>40</sup> 參見《民事訴訟法》第 277 條之修正理由。

實體法並未明確規範，須由法院依據各事件之狀況判定。法院依上開但書規定，調整舉證責任分配時，固不以立法理由所舉四種訴訟類型（公害事件、交通事件，商品製造人責任、醫療糾紛）為限，仍應本於誠實信用原則，斟酌各種具體客觀情事後，以為認定<sup>41</sup>。就此一但書之修正，如何避免其在個案中任由法官恣意濫用，而成為法律安定性之終結者，則需透過類型化考量<sup>42</sup>。

雖然勞動訴訟案件常有證據偏在、武器不平等之情形，造成勞工舉證活動上的重大障礙，經常成為勞工敗訴之主因，但仍須由法院個別去判斷，是否「顯失公平」而有調整舉證責任之必要，對勞工訴訟之勝敗，攸關甚鉅。

## 五、小結

有鑑於勞資爭議事件基於勞資雙方結構性的不對等，其訴訟程序上存在勞動關係的特殊性，而現行《民事訴訟法》的規定在勞動訴訟案件中造成訴訟程序冗長、訴訟費用負擔過大、管轄權規定不利勞工、相關證據偏在於資方等程序障礙。再加上《勞資爭議處理法》第6條所規定的勞工法庭，長期以來被認為成效不彰、形同虛設，因此，除了勞工團體之外，尚有許多學者專家多年來不斷倡議應設置勞動法院，或者至少有必要另定勞動訴訟程序之特別法，以排除程序障礙，賦予當事人平等的訴訟權能。

<sup>41</sup> 劉明生（2018），《民事訴訟法實例研習》修訂四版，第 522-523 頁。

<sup>42</sup> 姜世明（2017），《民事訴訟法基礎論》修訂十版，元照出版，第 16 頁。

## 第四節 勞動訴訟制度改革的討論

台灣的司法界並非沒有看到前述台灣勞動司法的種種問題，從 1999 年的全國司法改革會議一直到 2017 年司法改革國是會議，官方對於勞動訴訟制度改革均有所著墨，以下簡單摘述學者的相關分析與官方對改革建議的回應。

### 一、1999 年全國司法改革會議

1999 年 7 月 8 日閉幕的全國司法改革會議中，法學專家學者所參與的討論裡，對於如何「研擬建立人民參與司法審判之制度」做出了以下的結論：「為因應社會價值觀之多元化，增強法官法律外之專業知識，並提升國民對司法裁判之信服度，應規劃如何立法試行酌採專家參審制，處理特定類型案件（如少年、家事、勞工、智慧財產權、醫療糾紛、行政爭訟及重大刑事等類案件）。其中就家事事件部分，應儘速制定家事審判法，並研究設立家事法院、勞工法院或促使此類法庭法院化。」<sup>43</sup>已經具體提及研究設立勞工法院處理勞工案件的結論。

亦有論者為文討論勞動訴訟制度改革問題，例如當時蔡炯燉法官即曾撰文<sup>44</sup>指出：必要時宜制定特別之勞動訴訟程序法即可，渠認為每年勞工訴訟案件數尚不足以說服行政或立法當局成立專業之勞工法院的迫切性，故建議在成立勞工法院前先行制定勞工案件處理法，以強化勞工之保護，諸如：訴訟費用減半徵收（並設上限）、縮短訴訟流程、強化法官之職權調查、放寬勞工假扣押、假處分之條件，並規定勞工法庭法官應由曾在大學或研究所研修一定勞工相關課程學分數，或曾發表相關之學術論文者擔任，或施以勞工法之專業訓練。此外，亦建議可引入歐陸之參審制<sup>45</sup>。

### 二、學者見解

學者黃越欽認為，「法院與法律並不是一種形式的存在，概括地提供司法服務即為已足，法院與法律還必須為特定對象實現真正意義的正義功能<sup>46</sup>」。因此，承認勞動訴訟的特殊性有其必要。

學者沈冠伶指出勞動訴訟事件之特殊性：勞動生活及勞資關係是一個動態而非靜態關係，因此，裁判必須能因應勞動生活之變遷性及複雜性。僅具有法律上專業知識之職業法官，通常難能滿足此需求，而有必要藉由來自勞動生活之勞方及資方代表參與，始能直接全面性地觀照勞動生活領域，並反應現實上經驗與需

<sup>43</sup> 林佳和（2000.12），同註 22，第 15 頁。

<sup>44</sup> 蔡炯燉（1999），制定勞工訴訟程序法之必要性，勞資關係月刊，第 18 卷第 6 期，336-342 頁。

<sup>45</sup> 黃程貫（2019.12），同註 20，第 5 頁。

<sup>46</sup> 黃越欽（2002），《勞動法新論》修訂二版，第 490 頁。



求，斟酌兩方利益。再者，勞動紛爭事件有尋求以合意方式解決之強烈需求，基於法政策之觀點，勞資雙方之爭執，宜盡可能不持續地干擾經營上之和平，且法院之介入，亦不會影響勞方當事人重返或繼續保有工作，因此，合意性的紛爭解決方法尤其重要。基於上述之特殊性，為使勞動訴訟事件能迅速、經濟、有效地予以解決，並兼顧勞資雙方之需求，針對其特殊性，訂定特別之程序規範，例如：管轄、訴訟費用、訴訟代理、保全程序之擔保、事證之蒐集等，有其必要性<sup>47</sup>。

學者林佳和以德國勞動訴訟法的程序原則為例，進一步說明相對於一般的民事訴訟程序，勞動法院的訴訟程序必須明確地反應保護勞工的結構特徵，例如：訴訟費用便宜原則、訴訟程序快速原則、訴訟程序簡便原則、訴訟程序調處與專業原則；這幾項基本原則係建立在一般勞工資力不足、訴訟的進行對勞工另謀新職的不利及生計維持的困難、勞工法律及訴訟知識較匱乏，以及勞動程序應重調處、輕法律性的主觀司法裁決，還有一般司法程序較不易博得人民信賴的幾個事實判斷與假設認知。德國勞動司法中另一項重要的基本原則，是將勞動法中的集體性格帶入訴訟程序中，也就是將勞資雙方的團結同盟組織（工會與雇主團體）的參與變為德國勞動法院制度的一部分<sup>48</sup>。在第一審與第二審訴訟程序中，當事人皆得由工會或雇主團體充任其訴訟代理人，特別是勞工藉由工會所提供之權利保護手段，而享有工會所賦予會員之訴訟協助，作為工會提供會員之最重要服務給付項目之一。德國勞動法院制度的一項特殊設計是：在職業法官之外，尚有來自勞資雙方榮譽職法官的參與，由雇主與勞工兩方「陣營」選出之榮譽職法官共同組成；在地方勞動法院及邦勞動法院的層級，其榮譽職法官由邦的最高勞工事務主管機關任命，至於聯邦勞動法院中的榮譽職法官，則由聯邦勞動與社會部的部長直接任命之。榮譽職法官的提名，必須先由各該法院管轄區域的工會及雇主團體提出名單，再交由前述的主管官署決定任命<sup>49</sup>。

### 三、2017 年司法改革國是會議

回應來自民間團體的倡議以及學者的意見，自2017年2月20日召開至8月12日閉幕由總統府辦理的司法改革國是會議，其第二分組在「建構專業的法院／法庭」的議題中，針對2.「勞動法院／法庭」做出了以下決議：「為便利勞工利用法院制度保障其權益，司法院應研擬勞動訴訟程序特別法，並採有利於勞工之裁判費計算方式、調整法院一般管轄規定，便利勞工提起訴訟、合理調整舉證責任分配、強化法官專業能力及當事人自治解決紛爭功能等原則。司法院應積極評估設立勞動法院之必要性與可行性。法官學院應增加勞工權益、勞工運動相關課

<sup>47</sup> 沈冠伶（2009），〈德國勞動訴訟制度之規範解析〉，收錄於《民事程序法之新變革》，新學林總經銷，第345-346頁、386頁。

<sup>48</sup> 林佳和（2000.10.15），〈勞工案件專家參審之問題初探〉，律師雜誌第253期第67-68頁。

<sup>49</sup> 林佳和（2009.03），〈勞動專業法庭—德國制度之簡析〉，月旦法學雜誌第166期，第56頁。

程。」<sup>50</sup>

鑑於勞工多為經濟上弱勢、勞資爭議事件須迅速解決，且有賴於當事人自主合意解決及勞資雙方代表參與程序等特性，司法院後續立即聘請民事訴訟法與勞動法學者、律師、第一審至第三審庭長及行政機關代表，組成「勞動訴訟程序特別法制定委員會」，持續進行相關草案的討論，草案中除了訴訟程序以外，還包含了起訴前的調解程序以及相關的保全程序等內容，因此法案的名稱參考《家事事件法》的命名方式。

此外，司法院評估之後並未採取德國的勞動法院與參審法官制度，而是採勞工專業法庭的方式。考量的因素包括：德國專家參審制度的前提是有強大的工會、勞資團體雙方實力對等，而且其勞動審判為獨立體系，三審皆有參審員參與審判，必須有足夠的勞工代表可以擔任勞方參審員、且有足夠代表勞工的律師可以配合律師強制代理的制度。反觀我國的工會團體，並無相對的條件，實力不對等，此時採行勞資雙方皆選任參審員的制度，未必有利勞工。

司法院、行政院二院會銜於 2018 年 7 月 16 日將草擬完成的《勞動事件法》草案送入立法院審議。立法院也極為迅速的在該會期即完成審議，並在 2018 年 11 月 9 日三讀通過《勞動事件法》、12 月 5 日由總統公布。

---

<sup>50</sup> 參見「總統府司法改革國是會議成果報告」，參、成果／一、各分組決議全文／第二分組，第 46-47 頁。

## 第五節 勞動事件法內容重點

自 2020 年 1 月 1 日施行的《勞動事件法》，其性質為民事訴訟法的特別法，因應勞資爭議之特性，在既有的民事訴訟程序架構下，適度調整勞動事件爭訟程序規定，一方面使勞雇雙方當事人於程序上實質平等，另一方面也使法院更加重視勞動事件之處理，以達成勞資爭議的實質公平審理，有效的權利救濟之目標。以「專業的審理」、「強化當事人自主及迅速解決爭議」、「減少勞工訴訟障礙，便利勞工尋求法院救濟」、「促進審判程序與實效」及「即時有效的權利保全」五大方向的制度調整，來因應處理勞動事件之程序上需求<sup>51</sup>。

學者林佳和認為，《勞動事件法》性質上作為訴訟程序之特別法，立法者考量勞動關係的特殊性，諸如繼續性債之關係的生活關係變動、雇主相對於勞工之許多權利行使上優勢、勞雇雙方權利貫徹成本與考量之失衡等，審酌現行訴訟程序上已然出現之問題，例如管轄、代理人、保全等，乃至於社會行動者寄望更專業、更迅速地解決紛爭，在本法中，納入一些修正民事訴訟法一般規定的特殊要件與效果，甚至創設新的制度與作法<sup>52</sup>。

三讀通過的《勞動事件法》，分為總則、勞動調解程序、訴訟程序、保全程序、附則等 5 章，全文合計 53 條條文，其重點如下：

### 一、專業的審理

為貫徹勞動事件審理之專業性，第一項明定各級法院及其分院（不含少年及家事法院等專業法院），應設立勞動法庭專業辦理勞動事件。惟法官員額較少之法院，得僅設勞動專股，而以勞動法庭名義辦理勞動事件。（第 4 條第 1 項、第 3 項），辦理勞動事件之法官，應優先遴選具有勞動法相關學識、經驗者擔任勞動法庭法官（第 4 條第 2 項、第 3 項）<sup>53</sup>。

### 二、擴大勞動事件的範圍

擴張「勞動事件」的概念，納入建教生與建教合作機構間、求職者與招募者間等所生爭議。於第 2 條明定勞動事件包含：基於勞動關係所生民事爭議、建教生與建教合作機構間基於建教訓練、合作關係所生民事爭議，與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。另為符訴訟經濟，與勞動事件之訴訟標的或攻擊、防禦

<sup>51</sup> 司法院全球資訊網-業務綜覽-勞動事件，〈勞動事件新制簡介〉，<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1461-58174-e2667-1.html>，最後瀏覽日期：2020 年 3 月 13 日。

<sup>52</sup> 林佳和（2018.12），〈勞動事件法概觀（上）〉，月旦會計實務研究 12 期 第 50 頁。

<sup>53</sup> 參見《勞動事件法》第 4 條之立法說明。

方法相牽連之民事事件，而事實證據資料得互為利用者，基於訴訟經濟，得與勞動事件合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴<sup>54</sup>。

立法者有意擴張「勞動事件」的概念及範圍，而這樣的設計，正是為有助於「調解及專業法庭功能」更加能夠擴大適用於「最廣義下的所有勞動關係爭議」。換言之，本法第 2 條的基本法理是：儘可能『擴大』本條「勞動事件」的範圍，以有效落實第 1 條的立法目的<sup>55</sup>。

不過，草案中原本將「工會與其會員間或工會會員間，基於工會法、工會章程、工會決議及其他工會所訂規範所生民事上權利義務之爭議。」也納入本法之適用範圍，後來因為工會團體的陳情，主張工會與其會員間或工會會員間民事上權利義務之爭議，因為不存在勞資對立的結構，並無兩造地位不平等的狀況，並非本法所要保障之勞資雙方地位實質平等之範圍<sup>56</sup>。立法者採納工會團體之意見，未將其列入勞動事件類型範圍中。

### 三、勞動調解委員會之組成及特殊調解程序

參考日本勞動審判法，在訴訟程序前設置勞動調解程序（第 16 至 31 條），加強調解人員專業性，解決現行法院調解程序成效低落問題，以迅速解決爭議，提高調解達成率，減少進入訴訟程序的案件數量<sup>57</sup>。除部分法定例外情形外，原則上勞動事件起訴前，需先經法院行勞動調解程序，如當事人未先聲請調解逕為起訴，仍視為調解之聲請。（第 16 條）

本法第 21 條明定由勞動法庭法官一名及勞資專家之調解委員二名組成勞動調解委員會進行調解。勞動調解委員會應儘速聽取當事人之陳述，整理相關之爭點與證據，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。再於此基礎上促成兩造合意酌定調解條款，當事人不能合意成立調解時，由勞動調解委員會提出解決爭議之適當決定，以供兩造考量作為解決之方案<sup>58</sup>。（第 24、27、28 條）

勞動調解不成立時，除調解聲請人於法定期間內向法院為反對續行訴訟程序之意思外，法院即應由參與勞動調解委員會的同一法官續行訴訟程序，並視為自調解聲請時已經起訴，且原則上以勞動調解程序進行中已獲得事證資料之基礎進行。（第 29 條）有關本法之調解程序，後續在第六章中將會有更詳細的說明。

<sup>54</sup> 參見《勞動事件法》草案總說明。

<sup>55</sup> 吳俊達（2019.12），同註 23，第 21 頁。

<sup>56</sup> 立法院公報，立法院第 9 屆第 6 會期司法及法制委員會第 7 次全體委員會議紀錄，第 107 卷第 90 期，第 68-71 頁。

<sup>57</sup> 陳建文（2019.06），〈勞動事件法總則章及調解程序規定評析〉，月旦民商法雜誌 64 期 第 51 頁。

<sup>58</sup> 林佳和（2018.12），同註 52，第 54 頁。



## 四、減少勞工的訴訟障礙

### (一) 調整管轄權 (第 5 至 7 條)

涉外勞動關係衍生以勞工為原告之勞動事件時，只要勞務提供地或被告雇主之住所、居所、營業所、事務所所在地在台灣者，台灣對該案件有國際管轄權<sup>59</sup>。

國內管轄部分，在便利勞工訴訟的原則下，本法第 6 條規定：「勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄。」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<sup>60</sup>。

### (二) 減輕勞工繳納費用之負擔 (第 11 至 14 條)

為降低因程序費用負擔造成勞工尋求法院救濟之門檻，本法明定因定期給付涉訟之勞動事件，其訴訟標的價額最多以 5 年之收入總額計算。勞工或工會提起確認僱傭關係或請求給付工資、退休金、資遣費之訴或上訴時，暫免徵收裁判費 2/3；其強制執行標的金額超過新臺幣(下同)20 萬元部分，暫免徵收執行費。工會提起團體訴訟，其請求金額超過 100 萬元之部分暫免徵收裁判費；依本法規定提起不作為訴訟，免徵裁判費<sup>61</sup>。

### (三) 合理調整證據法則 (第 33 至 38 條)

適度調整辯論主義，法院為維護當事人間實質公平，應闡明當事人提出必要的事實，並得依職權調查必要的證據；法院審理勞動事件時，亦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的事實、證據資料、處分或解決事件的適當方案。此外亦合理調整證據法則，明定雇主之文書提出義務，加重當事人、第三人違反證物提出命令的效果，以強化取得所需之證據；並以事實推定之方式，促進對於勞資雙方關於工資、工作時間爭執之事實認定；另為避免雇主濫用優勢之經濟地位，與勞工以定型化契約之方式，訂立對勞工不利而顯失公平之證據契約，明定於此情形勞工不受其拘束<sup>62</sup>。

## 五、迅速的程序

為了貫徹憲法保障國民基本人權、維護人格尊嚴及保障勞資雙方地位實質平

<sup>59</sup> 陳建文 (2019.06)，同註 57，第 47 頁。

<sup>60</sup> 吳俊達 (2019.12)，同註 23，第 23 頁。

<sup>61</sup> 司法院全球資訊網-業務綜覽-勞動事件，〈勞動事件新制簡介〉，

<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1461-58174-e2667-1.html>，最後瀏覽日期：2020 年 3 月 13 日。

<sup>62</sup> 同前註，司法院全球資訊網。

等之精神，期能迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，以促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活，《勞動事件法》第 1 條已明定其立法目的，並將迅速處理原則放在第一順位。

法院處理勞動事件，應迅速進行，依事件性質擬定調解或審理計畫，當事人亦應依誠信協力於程序之進行。(第 8 條)

為兼顧勞動事件應迅速解決之特性，法院應於勞動調解聲請之日起三十日內，指定第一次調解期日；勞動調解程序原則上應於三個月內，以三次以內之期日成立調解或以其他方式終結。為提高勞動調解效能，達成於三次期日內終結之目的，勞動調解程序應採言詞方式集中進行為原則<sup>63</sup>。(第 23 至 24 條)

法院審理勞動事件，應以一次期日辯論終結為原則，並應於六個月內終結；另為言詞辯論期日之準備，應儘速釐清爭點，並得為一定之處置<sup>64</sup>。(第 32 條)

## 六、提升工會訴訟權能，強化紛爭統一解決的功能

本法賦予工會訴訟權能，強化工會在勞動事件中的角色。包括：工會可以擔任勞工訴訟案件之輔佐人，不再讓法院有「先予否決」的空間。對於沒有委任訴訟代理人之勞工，加強程序保障<sup>65</sup> (第 9 條)。

在勞動審判程序上，有更多對於工會角色與功能的著墨，《勞動事件法》都賦予工會遠比現行法來得廣的權限空間，甚至是本身的獨立訴訟實施權等<sup>66</sup>。包括：工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴(第 40 條)。為利於大規模勞資紛爭事件的統一解決，本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，並使其他本於同一原因事實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。對於因離職而喪失原屬工會之會員身分，或在職期間依工會法沒有可以參加之工會的勞工，本法亦明定得選定原屬工會或工會聯合組織為之起訴<sup>67</sup>。(第 41 至 43 條、第 45 條)

有關工會的角色，在後面的章節中將會有更詳細的說明。

## 七、即時有效的權利保全

關於勞工聲請保全處分，本法藉由強化與不當勞動行為裁決程序之銜接、擔

<sup>63</sup> 參見《勞動事件法》第 23、24 條之立法說明。

<sup>64</sup> 參見《勞動事件法》草案總說明。

<sup>65</sup> 陳建文(2019.06)，同註 57，第 50 頁

<sup>66</sup> 林佳和(2018.12)，同註 52，第 52 頁。

<sup>67</sup> 司法院全球資訊網-業務綜覽-勞動事件，〈勞動事件新制簡介〉，

<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1461-58174-e2667-1.html>，最後瀏覽日期：2020 年 3 月 13 日。

保之上限與減免及明定法院之闡明義務，以減輕勞工聲請保全處分的釋明義務與提供擔保金的責任，並保障其及時行使保全權利。

斟酌勞動關係特性，就勞工因確認僱傭關係存在與否的爭執或調動違法的爭執中，聲請定暫時狀態處分之情形，本法將民事訴訟法所定爭執法律關係及必要性等要件予以具體化，使勞工較易於聲請及釋明，由法院依個案具體狀況裁量是否為繼續僱用及給付薪資，或依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用的定暫時狀態處分<sup>68</sup>。



圖 1：司法院「勞動事件法的七大重點」文宣

<sup>68</sup> 同前註。



### 第三章 工會選派輔佐人

在勞動訴訟案件中何以對於輔佐人的角色特別加以重視？曾經在各縣市陸續成立的義務輔佐人協會，基本上都有被解僱的工會幹部參與發起，例如「桃園縣勞工義務輔佐人協會」有佳鼎工會被解僱工會幹部、「台北市勞資爭議輔佐人協會」有基隆客運工會被解僱工會幹部的積極投入，給予發生勞資爭議的勞工提供諮詢服務，尤其在當時法律扶助法尚未立法前，對於沒有資力委任訴訟代理人的勞工而言，至少能獲得如同過來人的協助。

#### 第一節 訴訟中輔佐人之角色

《勞動事件法》總則章中首先出現強化工會角色的相關規定，是規定在第9條的「輔佐人」，該條明定勞工得偕同工會或財團法人於章程所定目的範圍內選派之人到場擔任輔佐人。於其立法理由中指出：「工會係以促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活為目的，依工會法所成立之法人，財團法人則係以從事公益為目的，由捐助人捐助一定財產，經主管機關許可，並向法院登記之私法人，二者之法律規範較為周密，並均受主管機關之監督管理，可認具備輔助勞工進行訴訟行為之知識與能力。」

所謂「輔佐人」係指當事人或訴訟代理人在經審判長許可後，於期日偕同到場，輔佐其進行訴訟之第三人。例如，在專利訴訟中，當事人本人或其訴訟代理人，由於欠缺與系爭專利必要的知識，致使不能在法庭上就涉及專利之事項為充分的攻擊防禦，此時即可偕同專利工程師出庭，輔佐當事人或訴訟代理人進行訴訟。輔佐人之概念，僅限於在「期日內」且必須由當事人或訴訟代理人「偕同到場」，始有存在之可能。輔佐人既不得在「期日外」為任何訴訟行為，在期日內若無當事人或訴訟代理人偕同到場，亦不得為任何的訴訟行為。故輔佐人在訴訟法上之地位，猶如當事人或訴訟代理人在開庭時帶去的幫手<sup>69</sup>。

輔佐人制度之立法目的，主要係為補足當事人或訴訟代理人對專門性技術知識陳述能力之不足，或為輔助當事人因言語障礙、聽力障礙所致陳述能力之不足。當事人或因欠缺訴訟所需知識，或因年齡、身心障礙等情形，復未委任訴訟代理人，或因訴訟所涉事項為專業知識，當事人或訴訟代理人不能為充分陳述，因此有准許當事人或訴訟代理人於期日偕同輔佐人到場，輔助其陳述，保護當事人利益及使訴訟順暢進行之必要<sup>70</sup>。

輔佐人之選任，一般是基於信任關係而來，輔佐人並沒有獨立存在的地位，

<sup>69</sup> 黃國昌（2008.11），〈訴訟代理人及輔佐人〉，月旦法學教室 74 期 第 48 頁。

<sup>70</sup> 呂太郎（2016），《民事訴訟法》，元照出版 第 182 頁。姜世明（2015），《民事訴訟法 上冊》修訂四版，新學林出版，第 291 頁。

僅限於輔助當事人或訴訟代理人為訴訟上陳述，如果不是在期日，也無當事人或訴訟代理人偕同的話，輔佐人什麼事都不能做。既是當事人自己帶去的人，輔佐人做的就代表當事人做的事情，當事人必須自己負責任，輔佐人並不承擔權利義務。

## 第二節 民事訴訟法中對輔佐人之規定

依據《民事訴訟法》第 76 條規定，當事人或訴訟代理人偕同輔佐人到場，必須得到審判長之許可，此一許可，審判長可以隨時撤銷之。

輔佐人在期日中之權限，完全取決於偕同其到場之當事人或訴訟代理人之權限。亦即，偕同其到場之當事人或訴訟代理人得為之訴訟行為，輔佐人均得為之；相對地，若該項行為由當事人本人或訴訟代理人為之，依法不生訴訟法上效力者，由輔佐人為之，當然亦不生效力。而賦予輔佐人上述權限之理由，係因偕同其到場之當事人或訴訟代理人，隨時得加以節制，如認輔佐人所為之陳述有所不當，得以即時撤銷或更正。就輔佐人所為之陳述，當事人或訴訟代理人不即時撤銷或更正者，即視同由該當事人或訴訟代理人所自為<sup>71</sup>。

輔佐人雖係以自己名義為陳述，但仍為第三人。輔佐人之陳述視為當事人之陳述，故判決內若援用其陳述內容，會直接以之為當事人陳述。輔佐人陳述之效果如下：所謂陳述，不以事實上之陳述為限，即使是法律上陳述亦包含在內。陳述之內容，亦不限於單純之主張，尚包含聲明、舉證、抗辯等一切訴訟行為在內。當事人或訴訟代理人欲否認其效力，得即時撤銷或更正之，與當事人欲撤銷或更正訴訟代理人之陳述，限於事實上之陳述者不同<sup>72</sup>。以上是《民事訴訟法》中所規定的輔佐人權限與其行為之效力。

也就是說，輔佐人作為輔助當事人或訴訟代理人進行訴訟之第三人，必須要符合以下要件：(一)須於期日內為之，於期日外不能獨立存在；(二)須經審判長許可；(三)須當事人或訴訟代理人始終偕同到場。再依據《民事訴訟法》第 77 條規定，當事人或訴訟代理人得即時撤銷或更正輔佐人之陳述，其陳述是否有錯誤是由被輔佐人決定。

輔佐人能否於期日偕同到場輔助當事人或訴訟代理人進行訴訟，必須要有審判長的許可，審判長可以隨時撤銷許可，無論是否許可或撤銷許可皆完全取決於審判長的訴訟指揮權，並不需要任何理由，而且訴訟程序進行中所為之裁定，除別有規定外，不得抗告。對於需要輔佐人輔助的當事人而言，如果審判長沒什麼原因就不准許，仍可能一定程度上形成訴訟障礙。

<sup>71</sup> 黃國昌 (2008.11)，同註 69，第 48-49 頁。

<sup>72</sup> 呂太郎 (2016)，《民事訴訟法》，元照出版 第 183 頁。

表 4：勞動事件法與民事訴訟法有關輔佐人之條文對照表

勞動事件法	民事訴訟法
<p>第 9 條</p> <p>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。</p> <p>前項之工會、財團法人及輔佐人，不得向勞工請求報酬。</p> <p>第一項之輔佐人不適為訴訟行為，或其行為違反勞工利益者，審判長得於程序進行中以裁定禁止其為輔佐人。</p> <p>前項規定，於受命法官行準備程序時準用之。</p>	<p>第 76 條</p> <p>當事人或訴訟代理人經審判長之許可，得於期日偕同輔佐人到場。</p> <p>前項許可，審判長得隨時撤銷之。</p> <p>第 77 條</p> <p>輔佐人所為之陳述，當事人或訴訟代理人不即時撤銷或更正者，視為其所自為。</p> <p>第 208 條</p> <p>當事人欠缺陳述能力者，法院得禁止其陳述。</p> <p>前項情形，除有訴訟代理人或輔佐人同時到場者外，應延展辯論期日；如新期日到場之人再經禁止陳述者，得視同不到場。</p> <p>前二項之規定，於訴訟代理人或輔佐人欠缺陳述能力者準用之。</p> <p>第 483 條</p> <p>訴訟程序進行中所為之裁定，除別有規定外，不得抗告。</p>

### 第三節 勞動事件法對工會選派輔佐人之特別規定

為了強化對勞工的訴訟協助，依據《勞動事件法》第9條，工會可以選派輔佐人偕同勞工到場，這是肯定工會具備輔助勞工進行訴訟行為之知識與能力，工會擔任勞工之訴訟輔助人亦符合工會組織運作之宗旨。依該條規定，勞工於勞動訴訟程序中，無庸依《民事訴訟法》第76條經審判長之許可，即得偕同工會選派之適當人員到場擔任輔佐人<sup>73</sup>。應有助於未委任律師之勞工其訴訟權保障。

亦即，工會於章程所定目的範圍內，選派人員（例如工會理事長或幹部）擔任勞工之輔佐人，則勞工即可直接於期日偕同該受指派之人到場擔任輔佐人，以協助該勞工打官司並代為陳述，而不用先經過審判長或受命法官的許可。惟依據《勞動事件審理細則》第8條第一項規定：「應釋明輔佐人符合該項所定之資格；未經釋明者，應經審判長或受命法官之許可。」，例如勞工應提出章程、選派文件或其他可即時調查之證據釋明之；未釋明者，仍須先經審判長或受命法官的許可。當個別勞工因勞資爭議衍生訴訟時，有處理勞資爭議實務經驗的工會幹部，可依據本條之規定於該勞工訴訟期日陪同擔任輔佐人；工會所選派之輔佐人，係協助勞工進行訴訟，條文中所稱「工會」並不以勞工所屬工會為限<sup>74</sup>，而且工會、財團法人及輔佐人，均不得向勞工請求報酬。因此，工會應先於其章程有關工會任務之規定中增加：「協助會員或勞工有關勞動事件法所定勞動事件之處理及相關事項」等任務，未來法院進行審理時，擔任輔佐人的工會幹部只要提供工會選派的證明，例如理事會的決議或是工會指派的相關公文等加以釋明，輔佐人之資格即無疑義<sup>75</sup>。

比較《民事訴訟法》輔佐人之規定，可歸納《勞動事件法》對工會選派輔佐人之特別規定有如下數點：

- 一、不必經審判長許可：明定於勞動訴訟程序中，勞工得於期日偕同工會或財團法人於章程所定目的範圍內選派之人到場擔任輔佐人，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。
- 二、工會輔佐人不得向勞工請求報酬：《勞動事件法》第9條之輔佐人係基於公益所選派，故不論選派之工會、財團法人或被選派之輔佐人，均明定不得向勞工請求報酬。
- 三、不適為訴訟行為、違反勞工利益者，審判長、受命法官得裁定禁止為輔佐人：《勞動事件法》第9條第一項之人經勞工偕同到場擔任輔佐人，雖無需經審判長之許可，然如其有挑唆或包攬訴訟、不遵從審判長之訴訟指揮或其他有

<sup>73</sup> 陳建文（2019.06），同註57，第50-51頁。

<sup>74</sup> 《勞動事件審理細則》第8條：

「勞工依本法第九條第一項規定，於期日偕同輔佐人到場者，應釋明輔佐人符合該項所定之資格；未經釋明者，應經審判長或受命法官之許可。

本法第九條第一項規定之工會，不以勞工所屬工會為限。」

<sup>75</sup> 韓仕賢（2019.12），〈從工會與勞工角度談勞動事件法〉，台灣勞工季刊第60期 第33頁。



礙訴訟進行之情形，或其訴訟中之行為有違反勞工之利益者，有違協助勞工維護權益之宗旨，因此於同條第三項明定審判長得於程序進行中以裁定禁止其為輔佐人。而《勞動事件審理細則》第9條，更進一步規定審判長或受命法官得於程序進行中以裁定禁止其為輔佐人的四種情形，並且不得抗告：

- (一) 工會、財團法人或輔佐人，有挑唆或包攬訴訟之行為。
- (二) 工會、財團法人或輔佐人，有向勞工請求報酬、對價、移轉權利或其他利益之行為。
- (三) 輔佐人不遵從審判長或受命法官之訴訟指揮，或有其他妨礙程序進行之行為。
- (四) 輔佐人不適為訴訟行為或有其他違反勞工利益之行為。

此外，因為我國工會組織率低，故於立法過程中曾有倡議將「勞工保護團體」也納入制度中，尤其是輔佐人的部分，因《勞動事件法》草案第9條原本的規定，僅限於勞工「所屬工會選派之適當人員」擔任輔佐人的情形<sup>76</sup>。既然輔佐人並不承擔權利義務，在草案中卻侷限於所屬工會才另予特別規定，沒有擴及勞工保護團體，對於那些沒有工會的勞工，只能回歸民事訴訟法去選任輔佐人，似有不公。

贊成將本條輔佐人之規定擴及勞工保護團體的理由，大致可歸納如下：既然輔佐人與當事人之間，建立在彼此的信任，基於此信任之關係，使當事人之陳述能更加完整與充實，勞工如果較工會更信任其他勞工團體時，何以僅能給予工會選派之人特別優待？尤其在外籍移工或是職業災害罹災勞工等類型的案件中，除了律師在法律專業上的協助之外，當事人可能更常需要其他如語言與職業安全衛生專業方面之輔佐人，基於訴訟上必要的協助，應可以擴大本條輔佐人不限於所屬工會選派之人。

從立法院審查法案的討論過程中可知，司法院認為不宜擴張到勞工保護團體，理由如下<sup>77</sup>：

- 一、民事訴訟法第77條所定輔佐人之陳述非以事實上陳述為限，凡當事人及訴訟代理人本人於期日所得為之一切訴訟行為，輔佐人均得為之。且若未經當事人或訴訟代理人即時撤銷或更正，即擬制為當事人或訴訟代理人所自為而發生效力，對於當事人進行訴訟影響重大，自宜有一定之資格要件。
- 二、現行工會法對於工會之財務、幹部之選任、任期及會務的運作等皆定有相關

<sup>76</sup> 司法院、行政院會銜版《勞動事件法》草案第九條：

「勞工起訴或被訴者，得由其**所屬工會**選派之適當人員擔任輔佐人，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。

前項輔佐人不適為訴訟行為，或其行為違反勞工利益者，審判長得於程序進行中以裁定禁止其為輔佐人。」

<sup>77</sup> 參見立法院公報，立法院第9屆第6會期第8次會議紀錄 院會二讀紀錄，第107卷第99期 審查報告附件2 第67-68頁。

規範，並受勞工行政主管機關輔導、監督。至其他勞工團體，係依人民團體法成立之人民團體，現行法令就該等團體之定義範圍、地位、輔導監督方式、與勞工間權利及義務等事項，未有任何規範，現有相關法令亦無任何涉及「勞工保護團體」之相關規定，二者無法相提並論。如使勞工保護團體得不經審判長同意逕為參與他人間訴訟程序，在欠缺各項監督管理之情形下，對其能否確實保障勞工之訴訟權益及促進相關程序之適切進行，實難能為必要之管控，且因其得為之訴訟行為並無範圍限制，反而可能因有自身利益衝突或非為勞工當事人利益而行事，致生不利於該勞工權益之情形，自非所宜。

三、勞工如認有必要由工會以外之勞工保護團體選派之人擔任輔佐人，仍得依民事訴訟法第76條第1項規定經審判長許可後於期日偕同到場，如此較能有效保障勞工之訴訟權益。

勞動部也持相同看法，擔心即使訂定出一個「勞工保護團體」的門檻或標準，要設立一個協會或人民團體，並不是很困難，並不像工會受到工會法的管制。如果這樣的團體之中有挑唆或包攬訴訟的黃牛，直接進到法庭上擔任輔佐人，沒有經過審判長起碼的審核或注意是否違背當事人權益，反而會對當事勞工造成利益的損害<sup>78</sup>。

該條文在黨團協商時，綜合各委員所提修正意見，採取折衷的方式，除了放寬不以勞工所屬工會為限之外，再加上具有公益性質的「財團法人」，最後三讀通過的條文，將勞工可以偕同到場而不適用審判長許可規定的範圍，擴大為「工會」或「財團法人」只要在章程所定目的範圍內選派之人到場為輔佐人，都不需要經過許可<sup>79</sup>。

<sup>78</sup> 參見立法院公報，立法院第9屆第6會期司法及法制委員會第7次全體委員會議紀錄，第107卷第90期 第92-97頁。

<sup>79</sup> 參見立法院公報，立法院第9屆第6會期黨團協商會議紀錄，第107卷第99期(4623)下冊第535-536頁。

## 第四章 工會被選定為當事人

### 第一節 訴訟實施權與當事人適格

#### 一、當事人適格

所謂當事人適格，從當事人之觀點，指就訴訟標的之權利義務或法律關係，得以當事人地位實施訴訟，而受本案判決之資格。此一資格又稱訴訟實施權。從訴訟制度觀點，則指具體訴訟以某人為當事人，對於紛爭之本案解決是適切而有必要之謂，具備此必要性之當事人，即為適格之當事人。當事人適格概念，是為判斷何人應為當事人之問題，亦在判斷原告提起某訴訟是否必要、有無實益之問題，屬於廣義的訴之利益問題，學說上有稱為主觀的訴之利益<sup>80</sup>。

訴訟實施權，指在具體的訴訟為當事人，而實施訴訟的權能。有訴訟實施權的當事人，就特定的訴訟，具有得以自己的名義為原告或被告，而受本案判決的資格。訴訟當事人就其訴訟有訴訟實施權情形，國內實務上通常稱之為「當事人適格」。原告有訴訟實施權，為原告適格，被告有訴訟實施權，則為被告適格<sup>81</sup>。

當事人適格欠缺者，原則上無從補正、追認，但於被選定人資格有欠缺或固有必要共同訴訟未以全體為當事人之情形，法律則明定得承認、追加方式補正之。法院如忽略當事人適格欠缺而為本案判決時，該判決對於真正之適格當事人無拘束力，就此意義而言，該判決為無效，但既有判決存在，應得以再審除去<sup>82</sup>。

一般而言，在實體法上享有權利之主體或法律關係之主體，就自己權利之主張或法律關係之主張，具備訴訟實施權，即具備當事人適格。第三人就他人之權利或他人之法律關係，不具訴訟實施權或當事人適格。由於實體法上權利義務關係之歸屬主體對訴訟勝敗之結果最具利害關係，因此可以期待其於訴訟上能為充分之攻擊防禦。且由於訴訟之勝敗結果具有形同處分權利義務關係之結果，自應由權利義務關係主體作為當事人參與訴訟之進行。倘若任何人可任意為他人進行訴訟，而使既判力及於他人，將會造成他人權利受損。不過，訴訟法上亦承認第三人在符合一定要件下，具有訴訟遂行權，得以自己之名義作為訴訟上當事人而為他人進行訴訟，該訴訟之判決效力亦及於該他人，此被稱之為「訴訟擔當」<sup>83</sup>。

<sup>80</sup> 呂太郎（2016），《民事訴訟法》，元照出版 第 97 頁。

<sup>81</sup> 陳啟垂（2003.01），〈訴訟實施權與訟訴擔當〉，月旦法學教室，第 38 頁。

<sup>82</sup> 呂太郎（2016），《民事訴訟法》，元照出版 第 101 頁。

<sup>83</sup> 沈冠伶（2009.12），〈涉及非法人團體之當事人適格及訴訟擔當〉，臺灣法學雜誌 141 期 第 31 頁。劉明生（2018），《民事訴訟法實例研習》修訂四版，元照出版，第 192 頁。

## 二、訴訟擔當

所謂訴訟擔當，係第三人得以自己名義為當事人，就屬於他人的實體法上權利義務，實施訴訟的權限。訴訟擔當依其發生的原因，係為法律規定或是當事人意思決定，可區分為法定的與任意的訴訟擔當二種情形<sup>84</sup>。法定訴訟擔當係指基於法律之特別規定而使第三人取得訴訟實施權；意定訴訟擔當（任意訴訟擔當）則係由實體法上享有權利之主體授與第三人訴訟實施權。<sup>85</sup>

訴訟實施權與形式上當事人之概念有密切關係，因在若干情形，實體法上之真正權利義務歸屬主體，乃須經由第三人在訴訟上以該第三人名義遂行訴訟，而該訴訟結果且及於該真正權利歸屬主體。此等實體法權利主體與訴訟法上訴訟實施權人相隔離之狀況，應視為例外情形，在法定訴訟擔當情形，乃須具備正當化事由始可，而不宜任意擴張。否則，無異剝奪該真正權利人之訴訟權，而與憲法所保障之財產權及訴訟權等相悖離<sup>86</sup>。

### （一）法定的訴訟擔當

依法律規定，第三人因職務上或其他原因就他人的事務有管理、處分權者，得以自己的名義進行訴訟。例如：破產管理人依破產法第 90 條、第 92 條第十三款；遺囑執行人或遺產管理人依民法第 1215 條以下、第 1179 條第二款及第三款；代位權人依民法第 242 條<sup>87</sup>；有收取命令的債權人依強制執行法第 115 條第二項所進行的訴訟<sup>88</sup>。此外，尚有《民事訴訟法》第 44 條之 3 由公益法人主動提起不作為訴訟之情形，其是否構成法定訴訟擔當，於學說上則存有爭論，相關討論詳見第五章第二節「公益團體不作為訴訟之定位」。

訴訟擔當者為被擔當者進行訴訟所獲判決，依《民事訴訟法》第 401 條<sup>89</sup>第二項有關擴張判決效力主觀範圍之規定，效力原則上及於被擔當者。要決定判決

<sup>84</sup> 陳啟垂（2003.01），同註 81，第 39 頁。

<sup>85</sup> 劉明生（2018），同註 83，第 192 頁。

<sup>86</sup> 姜世明（2017），《民事訴訟法基礎論》修訂十版，元照出版，第 89-90 頁。

<sup>87</sup> 對於此問題實務及學界看法不一，學界通說認為代位訴訟屬法定訴訟擔當的一種類型，蓋債權人之訴訟實施權並非來自於債務人之授權，而係為訴訟擔當者本身之利益或為其所代表之人之利益的情形。更具體言之，為了訴訟擔當者自己權利之實現或保全，而就訴訟標的之權利義務關係，及就他人之權利義務關係，賦予訴訟擔當者有訴訟遂行權能之情形，訴訟擔當者與權利義務歸屬主體兩者分離。基於民法第 242 條之規定，由於債務人怠於行使權利，債權人取得訴訟實施權，債務人因此喪失當事人適格，不再具備訴訟實施權，構成法定訴訟擔當。

實務見解存有爭論，最高法院 67 年第 11 次民庭決議，認為代位訴訟之情況，並不構成法定訴訟擔當，債務人仍保有訴訟實施權，不管是債權人或債務人，依照實務見解皆具當事人適格。

<sup>88</sup> 陳啟垂（2003.01），同註 81，第 40 頁。

<sup>89</sup> 民事訴訟法第 401 條：

「確定判決，除當事人外，對於訴訟繫屬後為當事人之繼受人者，及為當事人或其繼受人占有請求之標的物者，亦有效力。

對於為他人而為原告或被告者之確定判決，對於該他人亦有效力。

前二項之規定，於假執行之宣告準用之。」



效力能否擴張及於第三人時，尚須考慮：在前訴訟為本案判決之過程，第三人在程序上有無受到應有之程序權保障？在前訴訟之訴訟進行中，如果此訴訟之判決效力將來可能擴張及於特定第三人時，是否應強化法官之職權介入<sup>90</sup>？

## （二）任意的訴訟擔當

《民事訴訟法》第 41 條，例外允許被選定人，因共同利益多數人的選定行為，而取得訴訟實施權，得以自己名義為原告或被告，成為「形式上的當事人」；又該條第二項規定：「訴訟繫屬後，經選定前項之訴訟當事人者，其他當事人脫離訴訟。」依此規定，僅剩被選定人在進行訴訟，其餘當事人，即選定人，則為「實質上當事人」而脫離訴訟<sup>91</sup>。

與法定訴訟擔當之問題不同者，在任意訴訟擔當之情形，其擔當者之訴訟遂行權能（當事人適格）係得自訟爭法律關係歸屬主體之授權。基於此項授權，授權人即被擔當者應承受該訴訟遂行之結果，而就此自負責任。因此，該授權行為已吸收當事人適格者範圍擴大所涉問題，而成為該訴訟之判決效力及於被擔當者之正當化基礎<sup>92</sup>。

## 三、集團性紛爭之訴訟當事人適格

隨著科技進步，社會事務複雜化及國家任務之擴大，因同一原因致眾多群眾受害之事件，多具專業性、科學性、技術性、受害者眾多、損害額不高，損害之因果關係不明確等特性，以致傳統訴訟類型不易因應。為顧及眾多受害者權益，對於現代型訴訟—例如公害（空氣污染、廢棄物清理...）、產品製造物責任、公平交易、消費者保護訴訟等，設計由一般公民或公益團體為維護公益而提起訴訟，即有其必要性<sup>93</sup>。

集團性紛爭之訴訟當事人適格主要可分為下列情形<sup>94</sup>：

（一）公益團體：可分為民間型及半官方型之團體。

1. 民間型之團體，例如：《民事訴訟法》第 44 條之 1 社員選定社團法人、或公益社團法人及財團法人均承認之《民事訴訟法》第 44 條之 3 團體不作為訴訟、《消費者保護法》第 49 條消費者團體訴訟、《個人資料保護法》第四章規定之團體訴訟。

<sup>90</sup> 邱聯恭，口述民事訴訟法講義（一），2010 年版，302-305 頁。為保護被擔當者之實體利益及程序利益，民事訴訟法設有職權通知制度及第三人撤銷訴訟程序以資救濟。

<sup>91</sup> 陳啟垂（2003.01），同註 81，第 40 頁。

<sup>92</sup> 邱聯恭，口述民事訴訟法講義（一），2010 年版，第 311-312 頁。

<sup>93</sup> 方華香（2015），論團體訴訟與公益訴訟未來法制發展，立法院法制局法案評估報告，第 6 頁。

<sup>94</sup> 沈冠伶（2015.11），〈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 1252-1253 頁。

2.半官方型之團體，例如：我國投資人保護中心，為人事及資金來源由主管機關控制之公設財團法人。

(二) 行政機關（或其代表）：例如《消費者保護法》第 53 條由消費者保護官提起之不作為訴訟。

(三) 具有共同利益之個人：《民事訴訟法》第 41 條、第 44 條之 2，多數有共同利益之人，由其中選定一人或數人為選定當事人。



## 第二節 民事訴訟法上選定當事人制度

過去傳統社會中民事糾紛多發生於一對一當事人之間，民事訴訟法在制定當初係以一對一之當事人為預設之程序主體，雖有共同訴訟或選定當事人制度以處理多數當事人之問題，但基本上之結構仍不外乎是將數人之個別權利合併在同一訴訟程序上主張<sup>95</sup>。

隨社會發展，民事糾紛不再只有一對一當事人，而是一對多數，甚至是多數對多數之當事人。關於多數人之民事訴訟，如其係設有代表人或管理人非法人團體，因其具有當事人能力，自可由其代表人或管理人代理為訴訟行為而進行訴訟。惟若未設代表人或管理人者，則須全體為當事人起訴或被訴（例如共同訴訟制度），勢將造成訴訟程序繁雜、當事人訴訟負擔沉重與法院審理困難。就此類型事件，因其被害人甚多，待證事實多而複雜，造成法院審理上重大負擔；而在個人損害輕微之情形，居於弱勢之當事人亦面臨訴訟之困難或無訴訟意願<sup>96</sup>。因此固有的共同訴訟制度與選定當事人制度已經無法因應，於是民事訴訟法於2003年修法時，有條件的擴大選定當事人制度至公益社團法人為其社員起訴、允許訴訟繫屬中追加選定當事人提起併案請求等，進行程序制度上之變革。

### 一、選定當事人制度及其要件

所謂選定當事人，指《民事訴訟法》第41條以下所規定之多數有共同利益之人，不合於第40條第三項「非法人之團體，設有代表人或管理人者」之要件時，選定其中一人或數人，為選定人及被選定人全體進行訴訟之行為<sup>97</sup>。目的在於簡化共同訴訟，便利訴訟之進行。因其僅將訴訟實施權授與其他當事人，實體權利並未移轉，因此，性質為任意的訴訟擔當。又被選定之當事人，既已取得訴訟實施權，故於訴訟上係以自己名義進行訴訟，與訴訟代理人不同。所謂多數，指二人以上。共同利益，指得為共同訴訟人且其主要攻防方法相同者而言。選定行為僅將訴訟實施權授與被選定人，至於實體法律上權利義務關係，並未隨之移轉，亦不能認為已授與被選定人收取權，或被選定人已承擔債務。因此，判決名義人固為被選定人，但若係命為給付之判決，仍須表明由選定人給付或向選定人給付。確定判決對選定人亦有效力<sup>98</sup>。

<sup>95</sup> 沈冠伶（2004.06），〈團體訴訟問題的探討〉，法官協會雜誌 6 卷 1 期 第 67 頁。

<sup>96</sup> 方華香（2015），同註 93，第 5 頁。

<sup>97</sup> 民事訴訟法第 41 條：

「多數有共同利益之人，不合於前條第三項所定者，得由其中選定一人或數人，為選定人及被選定人全體起訴或被訴。

訴訟繫屬後，經選定前項之訴訟當事人者，其他當事人脫離訴訟。

前二項被選定之人得更換或增減之。但非通知他造，不生效力。」

<sup>98</sup> 呂太郎（2016），《民事訴訟法》，元照出版 第 89-93 頁。

關於選定當事人制度，必須符合下列之要件<sup>99</sup>：

- (一) 必須有多數人，通常二人以上即可。人數越多，簡化訴訟程序之實益即越大。至於多數人係居於原告地位或被告地位，則非所問。
- (二) 必須不構成民事訴訟法第 40 條第三項所定之非法人團體。民事訴訟法第 40 條第三項規定，非法人之團體，設有代表人或管理人者，有當事人能力。據此規定，若多數人符合非法人團體之要件，則直接以非法人團體之名義起訴或應訴即可，並無必要適用選定當事人制度。
- (三) 必須多數人有共同利益。只要多數人之請求或對多數人之請求，其主要的攻擊防禦方法共通，得期待透過選定當事人制度之適用而使訴訟單純化，即符合此要件。
- (四) 必須從有共同利益之多數人中選出。選定當事人必須係有共同利益多數人中之人，不得選定其他無共同利益之人為選定當事人。不過在選定的方式上，則不要求由全體共同選定，分組選定或部分選定亦無不可。

選定行為在訴訟以前或訴訟程序進行中均可為之，因選定行為對當事人影響很大，因此於第 42 條及第 41 條第三項採取較嚴格限制，當事人之選定及其更換、增減，應以文書證之。被選定之人更換或增減，非通知他造，不生效力。另第 44 條第一項明定被選定人原則上有為選定人為一切訴訟行為之權，但選定人得限制被選定人為捨棄、認諾、撤回或和解。

民事訴訟法於 2003 年修訂時，在與選定當事人制度間之關係上，其中二個制度實際上係透過選定當事人制度之擴充與活用而建構，一是第 44 條之 1 所定之「選定公益社團法人為社員起訴」，一是第 44 條之 2 所定之「訴訟繫屬中之公告曉示與追加選定」<sup>100</sup>。

## 二、選定公益社團法人為當事人

民事訴訟法存在一定之基本理念，此等理念亦影響民事訴訟制度之建構，其且得充當民事訴訟制度解釋適用之指導方針。主要包括：慎重而正確之裁判、公正裁判、迅速及訴訟經濟等。訴訟經濟既為民事訴訟之基本理念，據此，應使訴訟上當事人之勞力、時間及費用之成本支出盡量合理地降低，使無資力之人亦有接近法院之機會。《民事訴訟法》中第 44 條之 1、44 條之 2 有關選定當事人制度之改革，以及關於訴訟救助規定等，均有訴訟經濟之考量<sup>101</sup>。

為達到訴訟經濟目的及便利權利人行使權利，《民事訴訟法》第 44 條之 1 第一項規定：「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

<sup>99</sup> 邱聯恭，口述民事訴訟法講義（一），2010 年版，第 315-321 頁。黃國昌（2008.07），〈選定當事人〉，月旦法學教室 70 期 第 38-39 頁。

<sup>100</sup> 黃國昌（2008.07），〈選定當事人〉，月旦法學教室 70 期 第 43 頁。

<sup>101</sup> 姜世明（2017），《民事訴訟法基礎論》修訂十版，元照出版，第 10-11 頁。



目的範圍內，得選定該法人為選定人起訴。」其立法理由指出：「多數有共同利益之人如為同一公益社團法人之社員者，為求訴訟經濟並便利各社員行使權利，應許其於法人章程所定之目的範圍內，選定該法人為其起訴」。

### （一）擴大選定當事人制度

《民事訴訟法》第 44 條之 1 容許多數有共同利益之人得選定（授權）其所共同組成之社團法人為選定當事人（原告），在其章程所承認之範圍內，利用同一訴訟程序為該等人（該法人之社員及選定人）起訴（不包括應訴），就以彼等為歸屬主體之實體法上權利，行使訴訟遂行權而有當事人適格。此項規定係將原告適格者之範圍，擴大於非訴訟標的法律關係歸屬主體之特定團體，使其基於該歸屬主體之任意授權，為之遂行訴訟，乃屬承認任意訴訟擔當之明文<sup>102</sup>。

傳統上的選定當事人制度，被選定人必須由「多數有共同利益之人」當中為選定，不得選定其外之第三人。本條在一定要件下藉由對被選定人之資格進行「有條件的放寬」，容許公益社團法人為其社員起訴，立法者一方面希冀藉由公益社團法人之出面代表社員起訴主張權利，減緩因個別訴訟之不經濟性所造成接近法院之障礙，以提升訴訟權保障之落實程度，並追求由團體出面進行訴訟所可獲致之效率性與公平性；在另一方面則藉由將授權的對象限於公益社團法人，希望防止此制度遭受濫用，抑制對該訟爭無正當利害關係之第三人，為不正之目的挑唆、包攬訴訟之提起<sup>103</sup>。

其制度特色係允許由「團體」作為當事人加以起訴，並得請求「損害賠償總額」，與一般選定當事人制度有所不同；起訴之主要目的仍係由該團體為個別權利人請求損害賠償，而較少維護公益或集團利益之色彩，與真正之團體訴訟尚屬有間，可稱為「準團體訴訟」，乃介於真正之團體訴訟與選定當事人制度之中間型態<sup>104</sup>。亦有學者認為，其制度係將第 41 條得被選定之人範圍擴大，屬於任意訴訟擔當，性質應為選定當事人制度之機能擴大<sup>105</sup>。

### （二）總額聲明與總額裁判

公益社團法人依《民事訴訟法》第 44 條之 1 第一項規定起訴，雖以法人之名義，然係本於社員之請求為之，故法院判決時仍須逐一審核各社員請求權存在與否及其範圍。然於受害社員人數眾多或各社員受害數額難以一一證明之情形，如此之審理方式，即難符合訴訟經濟之原則。為訴訟經濟之目的，爰於第二項規

<sup>102</sup> 邱聯恭，口述民事訴訟法講義（一），2010 年版，第 340 頁。

<sup>103</sup> 黃國昌（2011.09），〈被選定公益社團法人的原告適格：以民事訴訟法第 44 條之 1 的要件為中心〉，臺灣法學雜誌 183 期 第 21 頁。黃國昌（2008.07），〈選定當事人〉，月旦法學教室 70 期 第 43 頁。

<sup>104</sup> 沈冠伶（2003），〈多數紛爭當事人之權利救濟程序〉，臺灣本土法學雜誌第 51 期，第 174、177 頁。

<sup>105</sup> 姜世明（2003.05），〈選定當事人制度之變革：兼論團體訴訟〉，月旦法學雜誌 96 期 第 16-17 頁。

定，法人依前項規定為社員起訴，如係提起金錢賠償損害之訴，而選定人全體以書狀表明願由法院判定被告應給付之總額，且就給付總額之分配方法達成協議時，法院得斟酌事件內容，僅就被告應給付選定人全體之總額為裁判，毋庸一一認定被告應給付各選定人之數額<sup>106</sup>。

因選定行為僅授與訴訟實施權，並非移轉實體權利，故如提起給付之訴，仍應於訴之聲明中表明向各社員給付之旨。如此一來，就社員所受損害，即必須逐一認定，減損選定所能簡化訴訟之效能，尤其於社員所受損害微小時，社員更無利用此制之意願，第 44 條之 1 第二項乃參考美國代表訴訟之精神，賦予法人可為總括請求金額，對案件審理之簡化較為有利。然除非實體法上，准許有此類之請求權，否則法院仍須個別認定，因此實效如何，仍待觀察<sup>107</sup>。

### 三、追加選定當事人：公告曉示與併案請求

因公害、交通事故、商品瑕疵或其他本於同一原因事實而有共同利益之多數人，已利用選定當事人制度起訴之事件，《民事訴訟法》增定第 44 條之 2 公告曉示制度，使其他共同利益人有機會併案請求，以充分發揮選定當事人制度功能，並達到訴訟經濟目的。其立法理由指出：如已選定當事人，且其訴訟標的之法律關係為同種類，例如同為侵權行為損害賠償請求權或同為不當得利請求權者，即有該條第一項之適用。依其規定已明示乃係選定當事人制度，與《消費者保護法》第 54 條規定類似，於功能上則更加擴張<sup>108</sup>。《消費者保護法》第 54 條亦有公告曉示制度規定，但《民事訴訟法》第 44 條之 2 增加了被選定人聲請而法院認為適當及其他共同利益人亦有聲請權之類型，且於原被選定人不同意時，另設公告曉示併案審理制度，可謂機能上較消費者保護法之規定更加擴大<sup>109</sup>。

此制度容許訴訟外第三人（尚未起訴之共同利益人）經由法院之公告徵求程序，將已經以某等多數共同利益人（選定人、已起訴之共同利益人）選定當事人（被選定人）名義提起訴訟者，追加選定其為選定當事人，而於該訴訟程序為其提起併案請求。本條規定係要求受訴法院，應更積極對於同一原因事實而受害之多數利害關係人，賦予相當機會，使其能及時參與訴訟程序。其他共同利益人得藉由此種公告曉示制度併案請求，使自己成為訴訟中之實質當事人，避免自行起訴時可能蒙受之程序不利益，此處擴充選定當事人制度之可能適用範圍，實具有延伸程序選擇權之法理、貫徹程序利益保護原則等意涵<sup>110</sup>。

依本條規定併案請求之人，視為已依第 41 條為選定。而其異於一般之選定

<sup>106</sup> 參見《民事訴訟法》第 44 條之 1 立法理由。

<sup>107</sup> 呂太郎（2016），《民事訴訟法》，元照出版 第 94 頁。

<sup>108</sup> 姜世明（2003.05），同註 105，第 19 頁。

<sup>109</sup> 姜世明（2003.05），同註 105，第 23 頁。

<sup>110</sup> 邱聯恭，同註 102，第 333-334 頁。

者，在於共同利益人，得視原訴訟進行情形是否對其有利，再決定要否併案請求，進退空間更大。依本條請求賠償之人，其裁判費超過新臺幣 60 萬元部分暫免徵收，暫免徵收之裁判費，第一審法院應於該事件確定後，依職權裁定向負擔訴訟費用之一造徵收之（第 77 條之 22 第一、三項）<sup>111</sup>。

公害、交通事故、商品瑕疵等僅為例示性之事由，不限於此等情況，只要是符合其他本於同一原因事實，且有共同利益之多數人，皆可適用。公告曉示之方式，公告應黏貼於法院公告處，並公告於法院網站；法院認為必要時，得命登載公報、新聞紙或其他相類之傳播工具<sup>112</sup>。

#### 四、團體訴訟與選定當事人制度之差異

利用共同訴訟解決涉及多數人之紛爭，較諸個別訴訟，更有利於統一解決以及訴訟經濟，不過，欲將眾多集中於同一訴訟程序，有關送達、文書提出、筆錄製作、訴訟進行等，須耗費相當之人力、物力與時間，如何謀求更進一步簡化，乃屬必要。尤其在現代型訴訟類型中，經常是受害人數眾多但數額微小，甚至隱而不現。受害人以一般訴訟程序回復其損害，成本顯大於效益。因此各國基於不同的社會條件與理念，設計新的訴訟程序。例如：美國之群眾訴訟（集體訴訟、代表訴訟）、德國之團體訴訟、日本自創選定當事人之制度。我國《民事訴訟法》參採各國相關規定，於 2003 年增訂了現行法第 44 條之 1 至 44 條之 3，根據司法院民事訴訟法研究修正委員會第 494 次會議討論定案之修正，有如下特色<sup>113</sup>：

1. 繼續採原來之選定當事人制度。
2. 參酌德國團體訴訟之精神，擴大公益團體之為社員利益訴訟（第 44 條之 1）。
3. 參酌美國代表訴訟之精神，放寬選定當事人之要件（第 44 條之 2）。
4. 參酌德國團體訴訟之精神，規定團體得本於自己之力亦提起不作為訴訟（第 44 條之 3）。

第 44 條之 1 在研修過程中，條文草案初稿原係參酌德國「團體訴訟」制度之精神而訂定，但後來的修法草案與通過之增訂條文已有不同，而與德國團體訴訟及美國集體訴訟之基本定義有別。其理由：自第 44 條之 1 條文中規定「選定」之用語可知其與第 41 條性質相同，而與德國團體訴訟主要係處理不作為之訴之類型有所不同，故應僅評價為係將第 41 條選定當事人制度擴大，得選定公益社團法人為原告<sup>114</sup>。

##### （一）團體訴訟

團體訴訟起源於德國，所謂團體訴訟，係指團體本身並無權利受害情形，但

<sup>111</sup> 呂太郎（2016），《民事訴訟法》，元照出版 第 96 頁。

<sup>112</sup> 劉明生（2018），《民事訴訟法實例研習》修訂四版，元照出版，第 199 頁。

<sup>113</sup> 呂太郎（2016），《民事訴訟法》，元照出版 第 87-89 頁。

<sup>114</sup> 姜世明（2003.05），同註 105，第 16-17 頁。



於訴訟上以自己名義作為當事人（原告），而為維護與自己權益無關之其他利益（公益）所進行之訴訟，學理上稱為利他之團體訴訟或真正之團體訴訟。若是團體本身權利受有損害，為維護團體自己權益而為原告，所進行之訴訟乃通常之訴訟，非一般所謂之團體訴訟，學理上稱為團體權益被侵害之團體訴訟；或是團體社員將其訴訟實施權授予團體，由團體以自己名義為社員權利義務進行訴訟者（團體作為任意之訴訟擔當人），稱為利己之團體訴訟或非真正之團體訴訟，均非嚴格意義之團體訴訟<sup>115</sup>。

團體訴訟起訴之團體係為維護集團利益或公益，而本於自己之法定訴訟權限，無需另由多數個人一一授與訴訟遂行權。相對於此，選定當事人制度雖亦具有訴訟經濟、便於當事人主張權利之目的，但其制度目的主要仍置於個人權利之保護。因此第 44 條之 1 雖承認得由公益社團法人為其社員起訴，但仍需社員個人為選定，授與該法人訴訟遂行權。不過，為能兼顧各選定人之實體利益與程序利益，發揮選定當事人制度促進訴訟之功能，該條第二項承認在一定條件下，法院得不分別認定各選定人之損害賠償數額，僅就總額為裁判，而不同於傳統選定當事人制度下，被選定人仍須就各選定人之損害賠償請求一一予以聲明，法院亦須個別認定其數額。基於得由「團體」起訴，且請求「一個損害賠償總額」之特徵，可將之稱為「準團體訴訟」，乃介於典型之團體訴訟與傳統之選定當事人制度之中間型態<sup>116</sup>。

我國法上可認為性質上相當於真正之團體訴訟者，係民事訴訟法第 44 條之 3 及消費者保護法第 53 條之規定，且僅就不作為請求有明文規定。民事訴訟法第 44 條之 3 係團體不作為訴訟之一般性規定，適用範圍不限於消費者保護事件，而涵蓋公害、商品瑕疵等有害於社會大眾權益之侵害事件<sup>117</sup>。其立法目的係為保護多數人之集團性利益或公益，因此，於訴訟上僅需主張多數人之利益受到侵害或妨害，無須表明個人之主觀權利是否受到侵害<sup>118</sup>。

## （二）公益訴訟

「公益訴訟」（或民眾訴訟）也容易與團體訴訟的概念混淆。我國行政訴訟法第 9 條規定：「人民為維護公益，就無關自己權利及法律上利益之事項，對於行政機關之違法行為，得提起行政訴訟。但以法律有特別規定者為限。」依傳統「訴訟利益」理論，須就與自己權利或法律上利益有直接關係之事項，始得提起訴訟，但情況較為特殊之公法爭訟事件，為維護公益，應許與自己權利及法律上利益無直接關係之人民，得就行政機關之違法行為提起行政訴訟。此種訴訟屬例外不宜過度擴張，須以法律有特別規定者為限，有稱之為「公益訴訟」、「公民訴

<sup>115</sup> 張文郁（2016.05），〈論消費者保護訴訟〉，月旦法學雜誌第 252 期 第 17-18 頁。張文郁（2004.08），〈行政訴訟中團體訴訟之研究—以環境保護相關法律為中心〉，月旦法學雜誌第 111 期 第 101 頁。

<sup>116</sup> 沈冠伶（2004.06），同註 95，第 68 頁。

<sup>117</sup> 沈冠伶（2003），同註 104，第 177 頁。

<sup>118</sup> 沈冠伶（2004.06），同註 95，第 69 頁。



訟」或「民眾訴訟」<sup>119</sup>。

團體訴訟與公益訴訟有概念範圍重疊之處，但不完全相同。端視團體訴訟之團體是否以公益為目的，為公共利益起訴而定。而公益訴訟不必以具團體資格為限，一般公民亦可基於公益而起訴。德國法上利己型團體訴訟及團體被害之訴訟，因屬集團內成員或集團本身權利受害，並非公共利益直接受害，與公益訴訟並不相同。如為利他型團體訴訟，因非自己權利受害，乃為公益目的而起訴，則其與公益訴訟精神相符，差別在於由公益團體或一般公民起訴。此種利他型團體訴訟，可謂是公益訴訟之一種類型，只是立法者將此之一般公民限縮於具備特定團體資格，以求訴訟經濟，避免裁判矛盾，並節省當事人訴訟成本，有效落實權利實行及威嚇作用<sup>120</sup>。

### （三）我國團體訴訟法制

我國之團體訴訟法制，早於 1994 年制定消費者保護法，第 49、50 條<sup>121</sup>及第 53 條即有相關規範。其後，2002 年證券投資人及期貨交易人保護法第 28 條至第 36 條仿照消保法增設投資人團體訴訟制度，2003 年民事訴訟法增訂第 44 條之 1 至第 44 條之 4，將團體訴訟擴及所有之民事訴訟事件，2012 年個人資料保護法第四章（第 32 條至第 40 條）亦增訂團體訴訟制度<sup>122</sup>，均屬廣義的團體訴訟。

亦即，我國相關法規上其實並不嚴格加以區分真正之團體訴訟、非真正之團體訴訟與準團體訴訟等概念，除了民事訴訟法第 44 條之 3 及消費者保護法第 53 條相當於真正之團體訴訟外，大凡只要是由團體起訴情形，均將之稱為「團體訴訟」。分別見於消費者保護法、證券投資人及期貨交易人保護法、民事訴訟法、個人資料保護法等之相關規定中。

<sup>119</sup> 吳庚（2010.08），行政法之理論與實用，三民書局總經銷，增訂 11 版 3 刷 第 685 頁。

<sup>120</sup> 方華香（2015），同註 93，第 16 頁、第 21-22 頁。

<sup>121</sup> 消費者保護法第 50 條學說上固有爭議，學者有認為係債權信託讓與並有授與損害賠償訴訟實施之任意訴訟擔當性質，亦有認為係訴訟信託。（參見姜世明（2003.05），〈選定當事人制度之變革：兼論團體訴訟〉，月旦法學雜誌 96 期 第 17-18 頁）

<sup>122</sup> 邱羽凡（2019.12.01），〈勞動事件之團體訴訟簡析〉，萬國法律雜誌第 228 期 第 43 頁。

### 第三節 選定工會為當事人之規定

#### 一、工會會員選定所屬工會為當事人

##### (一) 要件與效力

由工會會員選定所屬工會為當事人，其乃依據《民事訴訟法》第 44 條之 1 擴大選定當事人制度<sup>123</sup>，放寬被選定人之資格，社員得選定公益社團法人為其起訴，但不包括應訴，屬任意訴訟擔當。其要件為：

1. **多數有共同利益之人**：所謂多數，指有共同利益之人數為多數，二人以上即可，並非指該法人成員中之多數。
2. **為同一公益社團法人之社員**：所謂公益社團，指非以營利為目的之社團，即未分配利益予成員者而言。包括純為不特定人之利益而成立之社團，也包括為特定人之利益而成立者，如：農會、漁會、工會等。但必須基於該社員之身分而受害，如其受害與其社員身分無關，或非屬同一社團成員者，例如同一工會之多數會員，因同乘一車發生車禍受傷而請求損害賠償，或不同工會之會員多人，欲分別向其雇主請求給付工資等，均無本條適用。
3. **於章程所定目的範圍內**：只需紛爭之內容，為章程所定之目的範圍內之事務即可，不必章程已明定「為社員訴訟」，且該社團可以在受害事實發生後組織成立<sup>124</sup>。

而工會係以人為組織體之社團法人，且工會之任務及目的係為爭取及保障勞工權益，自屬公益法人，符合《民事訴訟法》第 44 條之 1「公益社團法人」要求，故工會依本條規定即得受其會員之選定為其提起訴訟<sup>125</sup>。

具體的應用上，舉例而言，同屬於 A 工會的會員 50 人，當與雇主間產生權利事項之爭議時，即得在 A 工會章程所定目的範圍內，透過會員 50 人分別將訴訟實施權授與 A 工會，由 A 工會出面向雇主起訴主張權利，藉由工會的力量與雇主相抗衡<sup>126</sup>。

依據《民事訴訟法》第 44 條之 1 第三項規定，準用第 42 條及第 44 條<sup>127</sup>，

<sup>123</sup> 依本條規定選定公益社團法人為當事人，異於一般之選定當事人者，在於被選定之社團，本身並非共同利益人，目的在利用社團法人之組織、資源，使受害社員更能受保護。性質上為各社員基於其個人意思所為，並非團體本於其固有利益，因此，未為選定之當事人，得自行訴訟。（參見呂太郎（2016），《民事訴訟法》，元照出版 第 94 頁）

<sup>124</sup> 呂太郎（2016），《民事訴訟法》，元照出版 第 93-94 頁。

<sup>125</sup> 邱羽凡（2019.12.01），同註 122，第 45 頁。

<sup>126</sup> 黃國昌（2008.07），〈選定當事人〉，月旦法學教室 70 期 第 43 頁。

<sup>127</sup> 第 42 條：

「前條訴訟當事人之選定及其更換、增減，應以文書證之。」

第 44 條：

因此選定之方式，仍應以文書證之。工會依上開程序被會員選定後，得為選定人起訴並為一切訴訟行為，但選定人仍得以書狀限制被選定之工會為捨棄、認諾、撤回或和解。

## （二）選任訴訟代理人

在訴訟代理人方面，《民事訴訟法》第 44 條之 4 規定乃配合同法第 44 條之 1 至第 44 條之 3 而設，立法者鑑於民事訴訟法新增之團體訴訟等制度，多與公害、交通事故或商品瑕疵有關，其法律關係較為複雜，舉凡蒐集訴訟資料、主張法律關係乃至舉證證明待證事實，非具有較高之法律專業知識之人，實難勝任，且此等事件之被害人多係一般社會大眾，經濟上常居於弱勢地位，為期兩造程序上之實質對等，乃增訂「法院得依聲請為原告選任律師為訴訟代理人」。但為免濫用，另於第二項規定其選任以伸張或防衛權利所必要者為限<sup>128</sup>。

## （三）選定工會為當事人之訴訟案例

由工會會員依據《民事訴訟法》第 44 條之 1 選定所屬工會為當事人之案例，依目前查詢結果<sup>129</sup>共有 7 個工會(如附表 5)，工會均符合選定當事人之要件，為適格之當事人，其中有 2 案為工會勝訴、1 案和解，其餘均為工會敗訴（於第七章中詳述）。

以台灣石油工會對台灣中油股份有限公司，訴請確認給付久任獎金勞動條件案為例，法院在程序方面指出：「按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，民事訴訟法第 44 條之 1 第 1 項定有明文。此為選定當事人制度機能之擴大。」

本件有關當事人適格部分可歸納如下<sup>130</sup>：第一、13 名選定人皆受僱於被告，第二、均請求確認給付久任報酬勞動條件，第三、其主要之攻擊方法亦相同，第四、均係原告之社員，第五、原告為依工會法設立登記之社團法人，第六、依其章程目的既包括保障會員權益，則為爭取選定人於受僱被告期間請求久任獎金之事項，符合上開章程所定任務範圍。第七、表彰員工久任辦法廢止之效力雖及於被告之全體員工，但此僅為判決原告勝訴確定後其既判力是否擴張及於其他未起訴之員工及訴訟程序進行中是否應對其他勞工為訴訟告知之問題，非謂臺灣石油

---

「被選定人有為選定人為一切訴訟行為之權。但選定人得限制其為捨棄、認諾、撤回或和解。選定人中之一人所為限制，其效力不及於他選定人。

第一項之限制，應於第四十二條之文書內表明，或以書狀提出於法院。」

<sup>128</sup> 姜世明（2003.02），〈新修正民事訴訟法重點評析〉，法學講座第 14 期 第 123 頁。

<sup>129</sup> 查詢資料來源為：<https://law.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>，司法院法學資料檢索系統/裁判書查詢。經以《民事訴訟法第 44 條之 1》為查詢條件，計有 56 筆查詢結果，其中已經確定的案件中，原告為工會者共有 7 個工會、9 個案件。（另有聲請遠東航空股份有限公司重整事件，因聲請人之一遠東航空股份有限公司產業工會代表全體會員提出本件重整聲請未經全體會員大會通過，復未釋明其受全體會員選任為當事人之文件，不具提出重整聲請之當事人適格，故予以排除），最後瀏覽日期：2020 年 6 月 15 日。

<sup>130</sup> 參見臺灣台北地方法院 100 年度勞訴字第 276 號民事判決。

工會未經被告公司全體員工選定為訴訟當事人，有當事人不適格之違法。第八、訴訟繫屬後，經選定之訴訟當事人者，其他當事人脫離訴訟，原告欄應記載台灣石油工會即可。

表 5：民事訴訟法第 44 條之 1 選定所屬工會為當事人之訴訟案

	判決字號	原告	案由	結果
1	臺北地方法院 95 年勞訴字第 206 號民事判決 臺灣高等法院 96 年勞上字第 44 號民事判決 最高法院 97 年台上字第 786 號民事裁定	台北市停車 管理處產業 工會	給付加班 費差額利 息	勝訴
2	臺北簡易庭 99 年北勞簡字第 132 號民事宣示筆 錄 臺北地方法院 100 年勞簡上字第 31 號民事判決	台北市台灣 富士全錄股 份有限公司 產業工會	請求給付 不休假代 金	敗訴
3	臺北地方法院 100 年勞訴字第 276 號民事判決 臺灣高等法院 101 年勞上字第 82 號民事判決 最高法院 102 年台上字第 1301 號民事裁定	台灣石油工 會	請求確認 給付久任 獎金勞動 條件	敗訴
4	臺北地方法院 96 年勞訴字第 176 號民事判決 臺灣高等法院 98 年勞上字第 87 號民事判決 最高法院 102 年台上字第 590 號民事判決	台灣證券交 易所股份有 限公司企業 工會	確認訴訟 及不作為 請求	敗訴
4-1	臺北地方法院 100 年重勞訴字第 8 號民事判決 臺灣高等法院 102 年重勞上字第 60 號民事判決 最高法院 106 年台上字第 89 號民事判決		請求給付 獎金	敗訴
5	臺北地方法院 103 年勞訴字第 69 號民事判決 臺灣高等法院 104 年勞上字第 64 號民事判決 最高法院 106 年台上字第 2745 號民事判決(廢 棄發回台灣高等法院) 臺灣高等法院 107 年度勞上更一字第 1 號判決 (108.09.12)[撤回上訴]	台北市財團 法人台灣敦 睦聯誼會所 屬作業組織 圓山大飯店 工會	請求給付 加班費	和解
6	新北地方法院 106 年勞訴字第 125 號民事判決 臺灣高等法院 107 年勞上易字第 98 號民事判決 (108.10.30)[判決書未公開]	南亞科技股 份有限公司 關係企業工 會	請求給付 加班費	敗訴
6-1	新北地方法院 106 年勞訴字第 128 號民事判決 臺灣高等法院 107 年勞上易字第 108 號民事判 決(108.11.12)[不得上訴]			
7	基隆地方法院 107 年勞訴字第 2 號民事判決 臺灣高等法院 108 年度勞字第 17 號判決 (108.04.08)[撤回上訴]	基隆市環境 保護局企業 工會	請求給付 加班費差 額	勝訴



## 二、非工會會員選定工會為當事人

工會固得依《民事訴訟法》第 44 條之 1 第項規定為其多數會員起訴，但在工會組織率並非普及的情形下，可能發生勞工沒有工會可以加入，即無法選定工會為其起訴；第二種情形是勞工離職或退休而喪失工會會員資格時，也沒有工會可以依照《民事訴訟法》第 44 條之 1 第一項成為被選定人。為使具有共同利益，但因不符資格致無法參加工會之多數勞工，亦得由工會為其等進行訴訟或保全權利，《勞動事件法》於立法院審議時，再擴大選定當事人制度，於第 45 條增訂第三項、四項，以平等保障其訴訟權益。

### (一) 無工會之勞工選定工會聯合組織為當事人

多數有共同利益之勞工欲就勞動關係之權利事項爭議起訴，倘因在職期間依工會法無得參加之工會（包括企業工會、產業工會及職業工會），致無法參加工會者，即不得依《民事訴訟法》第 44 條之 1 第一項規定選定工會為其等起訴，或適用本法所定由工會為勞工進行訴訟、保全程序等規定，相關保障未臻周全。

因此《勞動事件法》第 45 條第三項再放寬被選定人的資格，使此類勞工也能利用選定當事人制度，增定：「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。但所選定之工會聯合組織，以於其章程所定目的範圍內，且勞務提供地、雇主之住所、居所、主營業所或主事務所所在地在其組織區域內者為限。」

原本雖有提案放寬至勞工保護團體，協助無工會之勞工提起訴訟之倡議，但立法過程中並未被採納，退而採取無工會之勞工可選定「工會聯合組織」為非會員起訴之規定，其理由為<sup>131</sup>：

1. 上開勞工雖非工會法第 8 條<sup>132</sup>所定工會聯合組織所屬會員，然工會聯合組織是依據工會法而成立，以維護勞工權益為宗旨，並受勞動主管機關之監督管理，故為合理平等保障上開具共同利益之多數勞工訴訟上權益，宜使其等亦得選定工會聯合組織為之起訴。
2. 同時亦為了避免開放勞工保護團體被選定為當事人擔當訴訟，資格、範圍過寬，無法明確監督管理，恐產生包攬訴訟之弊。
3. 勞工所選定之工會聯合組織，包含全國性及區域性工會聯合組織，應以於其章程所定目的範圍內，且勞務提供地、雇主之住所、居所、主營業所或主事務所

<sup>131</sup> 參見《勞動事件法》第 45 條之立法說明；立法院公報，立法院第 9 屆第 6 會期司法及法制委員會第 7 次全體委員會議紀錄，第 107 卷第 90 期，第 122-125 頁。

<sup>132</sup> 工會法第 8 條：

「工會得依需要籌組聯合組織；其名稱、層級、區域及屬性，應於聯合組織章程中定之。

工會聯合組織應置專任會務人員辦理會務。

以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，其發起籌組之工會數應達發起工會種類數額三分之一以上，且所含行政區域應達全國直轄市、縣（市）總數二分之一以上。」

所所在地在其組織區域內者為限。

4. 勞工在職期間如依工會法有得參加之工會而不為參加者，則無本項之適用<sup>133</sup>。

## (二) 離職或退休之勞工選定原所屬工會為當事人

多數有共同利益之勞工，欲就離職、退休前勞動關係之權利事項爭議起訴者（例如：遭公司大量解僱之勞工或已退休之勞工，欲對雇主提起請求確認僱傭關係存在、給付工資、資遣費或退休金等訴訟），因已離職、退休致喪失原屬工會之會員身分，不得依《民事訴訟法》第44條之1第一項規定選定原屬工會為其等起訴，並適用本法所定由工會為勞工進行訴訟、保全程序等規定，相關保障尚有未周<sup>134</sup>。

《勞動事件法》第45條第四項放寬被選定人的資格，使此類勞工得選定原屬工會為之起訴，增定：「多數有共同利益之勞工，於離職或退休時為同一工會之會員者，於章程所定目的範圍內，得選定該工會為選定人起訴。」鑒於此類事件之勞工與離職、退休前所屬工會關係密切，於其章程所定目的範圍內，宜使其等就在職期間與雇主所生民事爭議，得擴大利用選定當事人制度，雖已非會員，仍得選定原屬工會為非會員起訴。

以夜點費是否應計入平均工資而計算退休金的相關案件為例，請求給付退休金差額事件之當事人均為退休勞工，退休後通常情形會同時退出工會，不再具備工會會員身分，故無法依《民事訴訟法》第44條之1第一項規定選定工會為其起訴，須各自向法院起訴請求。各法院均有因夜點費性質爭議而請求退休金差額的案件，通常各自為當事人起訴或聯合數名退休勞工為當事人提共同訴訟<sup>135</sup>，這些多數有共同利益之人，卻難以利用選定公益社團法人的方式解決紛爭，不符訴訟經濟原則。於增定《勞動事件法》第45條第四項規定後，此類勞工即得選定原屬工會為其起訴，以便利其行使權利。

以2020年4月29日臺灣臺南地方法院108年勞訴字第86號民事判決，中華電信股份有限公司台南營運處企業工會對中華電信股份有限公司訴請給付加班費案為例，該案76名選定人中，有5人已分別於108年1月或6月退休。法院認為<sup>136</sup>：本件76名選定人（下稱本件選定人）依據其等與被告間勞動契約之法律關係，請求被告補發民國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，均係本於本件選定人薪資項目中之「全勤獎金」、「兼任

<sup>133</sup> 勞動部希望勞工參加自己的工會，以保障所屬工會之團結權，故只有在依法無工會可參加的情形下才例外放寬由上級工會出面協助。

<sup>134</sup> 參見《勞動事件法》第45條之立法說明。

<sup>135</sup> 參見最高法院97年台上字第258號民事裁定、最高法院105年台上字第954號民事裁定、最高法院107年台上字第431號民事裁定、福建金門地方法院107年勞訴字第1號民事判決、臺灣苗栗地方法院104年苗勞簡字第11號民事判決等案。個別退休勞工所請求之退休金差額大約在新台幣十餘萬至三十萬元之間，至判決確定時，甚至有些勞工已經死亡。

<sup>136</sup> 參見臺灣臺南地方法院108年勞訴字第86號民事判決。

駕駛津貼」，是否為勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之「工資」，而應列入不休假加班費之計算基礎之共同爭點，由此可認本件選定人係屬多數有共同利益之人。且本件選定人均為受僱於被告或於退休前受僱於被告之勞工，且工作地點在臺南地區，均係原告之會員，其中朱○○、馬○○、李○○、黃○○、黃○○等 5 人已分別於 108 年 1 月或 6 月退休，雙方為勞基法規範之勞雇關係，為兩造所不爭執。

本案即為勞工就在職期間與雇主所生民事爭議，擴大利用選定當事人制度，共同選定工會為其起訴，使紛爭一次性解決之例。

### （三）程序上準用會員選定工會之規定

為符合訴訟經濟原則，明確化選定程序與選定當事人為訴訟行為之限制，使上述第三項、第四項之訴訟，亦即非會員選定工會為當事人的情形時，仍得適用關於工會依《民事訴訟法》第 44 條之 1 第一項為選定之會員起訴之相關規定，爰訂定《勞動事件法》第 45 條第五項：「民事訴訟法第四十四條之一第二項、第三項，及本法關於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之規定，於第三項、第四項之訴訟準用之。」包括《民事訴訟法》第 44 條之 1 選定公益社團法人為當事人之相關規定（例如總額裁判、文書方式選定等），以及《勞動事件法》共通基礎中間確認之訴、公告曉示與併案請求規定等<sup>137</sup>。

<sup>137</sup> 邱羽凡（2019.12.01），同註 122，第 47 頁。

## 第四節 勞動事件法中選定工會的特別規定

### 一、共通基礎中間確認之訴

#### (一) 中間確認之訴

《民事訴訟法》第 255 條第一項本文規定：「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。」限制原告在起訴狀送達被告後任意為訴訟的變更、追加，目的在保護被告的利益，並避免訴訟的延滯。

同條項但書明列七款例外規定，其中第六款規定：「訴訟進行中，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者，並求對於被告確定其法律關係之判決。」原告得依此規定為訴訟的追加，學說上稱此種訴訟為「中間確認之訴」，目的在節省勞費並防止裁判的抵觸。所謂中間確認之訴，係原告於訴訟繫屬中，就對其原訴訟的裁判具有先決性並有爭執的法律關係，追加於原訴訟，請求法院為確認所提起之訴訟，性質上是確認之訴。原告將中間確認之訴追加原訴訟程序，而成為訴訟合併，該法律關係成為訴訟標的，法院須在判決主文中為裁判。若原告未追加，法院仍須對該先決性法律關係為判斷，因其非訴訟標的，法院僅在判決理由中為判斷，此判斷在判決確定後不生既判力<sup>138</sup>。

#### (二) 勞動事件法第 41 條特別規定

工會依《民事訴訟法》第 44 條之 1 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）。

為使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及早確定，《勞動事件法》第 41 條參考德國示範確認訴訟制度，及我國《民事訴訟法》第 255 條第一項第六款、第 383 條等規定，於第一項明定工會於第一審言詞辯論終結前，得追加提起中間確認之訴，請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（包含法律關係及事實）是否存在之判決。而工會追加提起此中間確認之訴，宜就兩造間全部之共通爭執事項為之，以利紛爭迅速解決，故明定提起第一項追加之訴以一次為限<sup>139</sup>。

工會依《勞動事件法》第 41 條第一項追加提起中間確認之訴後，法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，法院依此所為之裁定，不妨礙證據保全程序之進行。

<sup>138</sup> 陳啟垂（2007.03），〈中間確認之訴〉，月旦法學教室 54 期 第 14-15 頁。

<sup>139</sup> 參見《勞動事件法》第 41 條之立法說明。



本條關於「共通基礎中間確認之訴」的規定，目的在提昇審判效能，並促使當事人得根據該確認裁判結果自主解決紛爭。使工會未來在運用本法時，更能迅速有效的解決紛爭。例如某公司以虧損為由大量解僱勞工數十人，而衍生重大勞資爭議，人數龐大的勞工決定透過司法救濟請求確認僱傭關係；為求達成紛爭一起解決之功能，勞工可以選定工會為其提起訴訟。以本件非法資遣個案為例，由於本法規定一審要在6個月內判決，為使紛爭早日解決，工會為選定人等訴請被告（雇主）給付每位選定人被非法資遣後的按月給付工資。此時兩造間的僱傭關係是否存在即為中間確認之訴，工會可對於雇主大量解僱勞工的共通基礎前提要件（雇主以企業虧損之事由解僱員工），要求予以確定，故而以公司並無虧損之事證，作為被告非法資遣的主張，而在中間確認之訴確定後，若法院審理認定雇主沒有虧損之事實，判決雇主解僱違法，後續則只要審理每個選定人「按月給付工資」之訴求。亦即，如果法院確認企業沒有虧損，雇主敗訴可能就不會再上訴，因為違法解僱期間的工資雇主要照付，官司打得愈久付得愈多，也會加速紛爭的解決<sup>140</sup>。

表 6：勞動事件法與民事訴訟法有關中間確認之訴條文對照表

勞動事件法第 41 條	民事訴訟法
<p>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，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。</p> <p>關於前項追加之訴，法院應先為辯論及裁判；原訴訟程序於前項追加之訴裁判確定以前，得裁定停止。</p> <p>第一項追加之訴，不另徵收裁判費。</p> <p>被選定人於同一事件提起第一項追加之訴，以一次為限。</p>	<p>第 255 條第一項但書第六款 「六、訴訟進行中，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者，並求對於被告確定其法律關係之判決。」</p> <p>第 383 條 「各種獨立之攻擊或防禦方法，達於可為裁判之程度者，法院得為中間判決。請求之原因及數額俱有爭執時，法院以其原因為正當者，亦同。</p> <p>訴訟程序上之中間爭點，達於可為裁判之程度者，法院得先為裁定。」</p>

<sup>140</sup> 韓仕賢（2019.12），〈從工會與勞工角度談勞動事件法〉，台灣勞工季刊第 60 期 第 34-35 頁。

## 二、公告曉示與併案請求

### (一) 以併案請求視為選定

工會依《勞動事件法》第41條追加中間確認之訴時，為擴大中間確認之訴的判決效力得及於所有相關之人<sup>141</sup>，進一步搭配第42條公告曉示程序，使其他本於同一原因事實而有共同利益之勞工，得予併案請求。在勞動訴訟實務上，常有多數勞工本於同一原因事實之類似請求，但因每位當事人具體狀況不同，審判又曠日廢時，是以參酌民事訴訟法類似制度，在勞動事件上設工會為主體，但同時開放非會員之其他勞工併案請求，以中間階段的確認所有個別爭議之共通基礎為對象，作成類似通案式的處理決定，進而延伸至每位當事人具體裁判上，而以工會為中介，在「工會為其會員與作為非會員之公益代表」之間求取平衡<sup>142</sup>。

《勞動事件法》第42條之立法理由指出：為擴大選定當事人制度及前條中間確認之訴之解決紛爭成效，參考德國示範確認訴訟制度及我國民事訴訟法第44條之2，設第一項、第二項之公告曉示與併案請求規定。又併案請求之勞工，不以被選定人之會員為限，故於第二項規定：「其他有共同利益之勞工，亦得聲請法院依前項規定為公告曉示。」勞工依第一項規定併案請求後，視為是已追加選定該工會為選定當事人。

透過《勞動事件法》第41條與第42條兩者之間的交錯運用，進一步擴大選定當事人制度，允許工會作為公益社團法人，也可以透過公告曉示的方式，協助非會員，讓其他本於同一原因事實有共同利益之勞工，授與訴訟實施權給非所屬之工會，以期合併解決紛爭，減少訟源。

### (二) 法院依職權公告曉示併案審理

法院欲依職權為公告曉示前，應經被選定人之同意，若原被選定人不同意時，亦不得強制工會接受併案請求，《勞動事件法》第42條第七項規定：「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。」

此時即如同《民事訴訟法》第44條之2第五項規定，以訴訟上併案審理之方式，由法院依職權公告曉示其他共同利益勞工起訴，該其他勞工擔任原告，由法院併案一起審理，以達訴訟經濟與避免裁判兩歧之目的。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<sup>143</sup>。

<sup>141</sup> 邱羽凡（2019.12.01），同註 122，第 48 頁。

<sup>142</sup> 林佳和（2019.01），〈勞動事件法概觀（下）〉，月旦會計實務研究 13 期 第 91 頁。

<sup>143</sup> 邱羽凡（2019.12.01），同註 122，第 49 頁；及《勞動事件法》第 42 條之立法說明。

表 7：勞動事件法與民事訴訟法有關追加選定當事人之條文對照表

勞動事件法第 42 條	民事訴訟法第 44 條之 2
<p>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：</p> <p>一、併案請求人、被告及法定代理人。</p> <p>二、請求併入之事件案號。</p> <p>三、訴訟標的及其原因事實、證據。</p> <p>四、應受判決事項之聲明。</p> <p>其他有共同利益之勞工，亦得聲請法院依前項規定為公告曉示。</p> <p>依第一項規定為併案請求之人，視為已選定。</p> <p>被選定人於前條第一項追加之訴判決確定後三十日內，應以書狀表明為全體選定人請求之應受判決事項之聲明，並依法繳納裁判費。</p> <p>前項情形，視為併案請求之人自併案請求時，已經起訴。</p> <p>關於併案請求之程序，除本法別有規定外，準用民事訴訟法第四十四條之二規定。</p> <p>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。</p>	<p>因公害、交通事故、商品瑕疵或其他本於同一原因事實而有共同利益之多數人，依第四十一條之規定選定一人或數人為同種類之法律關係起訴者，法院得徵求原被選定人之同意，或由被選定人聲請經法院認為適當時，公告曉示其他共同利益人，得於一定期間內以書狀表明其原因事實、證據及應受判決事項之聲明，併案請求。其請求之人，視為已依第四十一條為選定。</p> <p>其他有共同利益之人，亦得聲請法院依前項規定為公告曉示。</p> <p>併案請求之書狀，應以繕本或影本送達於兩造。</p> <p>第一項之期間至少應有二十日，公告應黏貼於法院公告處，並公告於法院網站；法院認為必要時，得命登載公報、新聞紙或以其他傳播工具公告之，其費用由國庫墊付。</p> <p>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人起訴，由法院併案審理。</p>

### (三) 撤回選定自行提起上訴

對於工會若有害於勞工利益時，於《勞動事件法》第45條則另行規定<sup>144</sup>：

1. 勞工撤回選定得自行上訴（第 45 條第一項）：工會依《民事訴訟法》第 44 條之 1 及本法第 42 條提起之訴訟，雖係以自己名義為之，然而，為選定之勞工仍為實質上當事人，其訴訟標的亦為選定勞工與雇主間之法律關係。故勞工對於被選定之工會提起前揭訴訟之判決如有不服，而於工會上訴期間屆滿前撤回選定時，工會即脫離該選定勞工之訴訟，由該選定勞工就原被工會擔當

<sup>144</sup> 參見《勞動事件法》第 45 條之立法說明。

訴訟部分，續行上訴等訴訟行為。

2.工會應書面通知勞工（第45條第二項）：工會應將訴訟結果所獲判決內容及是否提起上訴之意旨，儘速以書面方式通知為選定之勞工，俾使勞工及早採行因應措施，以保障其權益。

### 三、工會不得請求報酬

《勞動事件法》第43條<sup>145</sup>明定工會不得請求報酬。工會作為被選定之當事人，依《民事訴訟法》第44條之1及本法第42條提起訴訟，應將訴訟所得，扣除訴訟必要費用後，分別交付給為選定或視為選定之勞工，並不得請求報酬<sup>146</sup>。其立法理由是基於：工會為公益性社團法人，非以營利為目的，其為選定之會員及視為選定之併案請求權人進行訴訟之所得，係本於選定人及視為選定人之實體上權利所受給付，工會除扣除訴訟必要費用外，不宜更有所得，亦不應向選定人及視為選定人請求報酬。

有疑問者，在於「扣除訴訟必要費用」究竟範圍是否包括律師酬金。訴訟費用依照民事訴訟法第三章第二節之規定，包括：裁判費、訴訟文書庶務費、日費旅費、登報費、鑑定費，及其他進行訴訟必要費用、法院依法律規定選任律師為代理人等。另外，上訴第三審採律師強制代理，故《民事訴訟法》第466條之3明定：「第三審律師之酬金，為訴訟費用之一部，並應限定其最高額。」

只有在法院依法律規定選任律師為訴訟代理人、第三審律師強制代理，這兩種情形下律師酬金計入訴訟費用。而自行委任的律師費用通常都不包括在訴訟費用內，若工會逕自幫勞工請律師，事先又沒有經過勞工的同意，勢將引發爭論，此時，律師費究竟該由工會負擔，還是要由所有勞工（選定之會員及視為選定之併案請求權人）來負擔，宜於事先約定清楚，避免爭議。

### 四、法院依職權宣告假執行

為謀求勞資訴訟上地位之實質平等，並使勞動事件迅速終結，儘速實現權利人之權利，《勞動事件法》第44條<sup>147</sup>規定，法院就勞工請求給付事件判決雇主敗

<sup>145</sup> 《勞動事件法》第43條：

「工會應將民事訴訟法第四十四條之一及前條之訴訟所得，扣除訴訟必要費用後，分別交付為選定或視為選定之勞工，並不得請求報酬。」

<sup>146</sup> 《勞動事件審理細則》第71條：

「本法第四十三條所定工會，不得向選定或視為選定之勞工請求報酬、對價、移轉權利或其他任何利益。」

<sup>147</sup> 《勞動事件法》第44條：

「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。

工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條所提訴訟，準用前二項之規定。」



訴時，應依職權宣告假執行，以發揮假執行制度及勞動訴訟程序制度之功能。而本條第三項另明定工會準用法院依職權宣告假執行之相關規定，其立法理由是基於：工會作為被選定之當事人，依《民事訴訟法》第44條之1及本法第42條對雇主所提出之訴訟，係本於勞工之實體權利而起訴，其所獲勝訴判決之利益實質上歸屬於為選定之勞工，故應有前二項規定之準用。

## 五、工會訴訟費用的特別規定

《勞動事件法》第12條規定，因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟，勞工或工會起訴或上訴，暫免徵收裁判費三分之二，以合理降低其起訴門檻而保障訴訟權益，並兼顧避免浮濫興訟。

《勞動事件法》第13條，針對工會被選定為當事人以及工會提起不作為訴訟，均另有裁判費的特別規定。

1. **工會作為被選定之當事人，依《民事訴訟法》第44條之1及本法第42條提起之訴訟：**因具有訴訟經濟及便利勞工行使權利之效益，為避免工會依法應預納之裁判費金額較高致無力負擔，宜暫減免徵收裁判費，本條第一項明定其訴訟標的金額或價額超過一百萬元之部分，暫免徵收裁判費。
2. **工會以當事人地位，依本法第40條提起不作為訴訟：**工會係為多數會員之利益提起不作為訴訟，具有公益性，免徵收裁判費。

## 第五章 工會以當事人地位提起不作為之訴

### 第一節 不作為訴訟之特殊規定

#### 一、不作為訴訟

不作為請求之訴訟，一般歸類為給付訴訟。又可區分為禁止被告為一定行為之訴與令被告容忍一定行為之訴。一般而言，被告之不作為義務可能基於契約之約定或法律之規定而來。不作為請求，通常係特定之作為被評價為違法，故得請求禁止為該作為<sup>148</sup>。

於禁止被告為一定行為之訴，係因被告為一定行為，對於原告之權利產生侵害，原告為使其權利不受侵害而提起此一訴訟。例如：被告擅將其工廠汙水排放於原告之土地，造成土地受污染，此時原告得提起訴訟，請求法院判令被告不得排放汙水於原告土地。或被告侵害原告之專利權或人格權時，亦得請求其不得為一定行為，例如禁止製造、陳列、販售、散布等。至於命被告容忍一定行為之訴，係原告本於其權利為一定之行為時，被告債務人以其行為而阻礙原告之行為，若被告對此有不作為義務，則原告得起訴，請求法院判令被告容忍原告之一定行為，命被告不得為妨礙之行為。例如：民法第 787 條袋地所有人之通行權主張<sup>149</sup>。

一般情形，原告係於被告已違反其不行為義務時，始得請求被告不得為其行為，原告不能於事先預為制止。惟若必待被告對於原告為權利侵害之後始允許原告為事後救濟，亦非保護原告權利之周全方法，因此除了可利用保全程序之外，於實體法亦有允許於將有被害之虞時，預先訴請保護之明文規定。例如：民法第 767 條後段規定，所有權人對於有妨害其所有權之虞者，得請求防止之。民法第 795 條規定鄰地所有人於他人之建物有傾倒危險，致有受損害之虞者，得請求為必要之預防<sup>150</sup>。

由於社會經濟之急速發展、人民生活之複雜化，如公害糾紛、勞資糾紛、交通事故糾紛、消費者保護糾紛等，新起之訴訟事件，與過去一般之訴訟事件，其性質完全不同，超越個人各別之利害關係，而涉及一般公眾多數人之利益，學者為與傳統民事訴訟事件對比，將之稱為現代型訴訟。現代型訴訟，其紛爭之當事人，非過去之權利主體之觀點所能規範，學者強調當事人適格之擴大，以適應此類訴訟。此類現代型紛爭之被害人，其救濟方法僅以事後救濟之金錢損害賠償之請求，尚不足以充分保障其權益，提起事前之不作為請求訴訟，制止妨害之續發，

<sup>148</sup> 劉玉中（2014），〈不行為（不作為，制止）請求訴訟與強制執行〉，月旦法學教室 143 期 第 36-38 頁。

<sup>149</sup> 姜世明（2015），《民事訴訟法 上冊》修訂四版，新學林出版，第 392 頁。

<sup>150</sup> 陳榮宗、林慶苗（2009），《民事訴訟法（上）》修訂六版一刷，三民書局，第 274-275 頁。

更屬重要<sup>151</sup>。

民事訴訟法於 2003 年修法時，增定第 44 條之 3 有關團體不作為訴訟之一般規定，擴大《消費者保護法》第 53 條之適用範圍，除消費者保護以外之事件，亦允許公益團體（公益社團法人或財團法人）以自己名義提起不作為訴訟。然而，《民事訴訟法》第 44 條之 3 並未就不作為請求權在實體法上之歸屬主體有所規定，而僅承認公益法人團體得提起不作為之訴，至於其得提起不作為訴訟之訴權，究竟係本於自己之實體法上權利，或係為他人之權利但依法得提起訴訟，仍留待於學說解釋、發展<sup>152</sup>。

## 二、民事訴訟法第 44 條之 3 相關規定

《民事訴訟法》第 44 條之 3 增設公益法人之不作為之訴，依該規定，以公益為目的之社團法人或財團法人，經其目的事業主管機關許可，於章程所定目的範圍內，得對侵害多數人利益之行為人，提起不作為之訴（第 44 條之 3 第一項）。蓋因公害、商品瑕疵或其他事故所生之危害，有時具繼續性、隱微性或擴散性，其受害人常不知或無力獨自訴請排除侵害，致使社會大眾權益持續受損<sup>153</sup>，又為避免行政權力過度介入私法領域，乃藉由公益法人主張及法院之審查，對侵害多數人利益之行為人提起不作為之訴。但如何情形始可謂符合公益，法院難予完全掌握，故應經其目的事業主管機關許可，且於章程所定目的範圍內始可，以免浮濫而滋流弊。並且各公益法人之立場，未必相同，甚至對立，為免造成重複起訴或既判力衝突，故於第二項規定應由司法院會同行政院另訂監督辦法<sup>154</sup>。

本條乃由公益法人（不論係公益社團法人或財團法人），主動提起不作為訴訟，而非損害賠償訴訟之情形。其規範之目的主要在於公益法人基於公益性考量，為保護不特定多數受害人之利益，而提起不作為訴訟，例如住家附近工廠長期製造噪音，使附近居民無法入睡，此種情況下公益法人主動提起禁止製造噪音之不作為訴訟<sup>155</sup>。其法定要件如下<sup>156</sup>：

1. 須該團體係以公益為目的，並具有法人資格，因此，未設立登記之非法人團體無法提起本條之不作為訴訟。
2. 須經其目的事業主管機關許可。
3. 訴訟之提起係合於章程所定目的範圍。
4. 行為人之侵害行為，係侵害「多數人利益」，所謂多數人，包括不特定及特定之多數人。

<sup>151</sup> 徐美貞（2014.07），〈淺論團體訴訟—以消費者保護法團體訴訟為中心〉，法學叢刊第 235 期 第 85 頁。

<sup>152</sup> 沈冠伶（2003），同註 104，第 170、179 頁。

<sup>153</sup> 參見民事訴訟法第 44 條之 3 立法理由。

<sup>154</sup> 呂太郎（2016），《民事訴訟法》，元照出版 第 96 頁。

<sup>155</sup> 劉明生（2018），同註 112，第 194 頁。

<sup>156</sup> 沈冠伶（2003），同註 104，第 181 頁。

此條文中以「侵害多數人利益之行為人」為提起此一不作為之訴之主體要件，則公益法人提起此類訴訟時，即不能在無被害人（或無法證明有被害人）之情況下，貿然提起此等訴訟。且公益法人之訴訟實施權尚受目的事業主管機關許可及章程目的所限，就此法院應依職權調查。另應如何適當將其他被害人引入訴訟中，使其成為判決效力所及者，乃為一重要課題。例如為何未採行類似於第 44 條之 2 之公告曉示？或者適當利用訴訟告知、訴訟參加制度<sup>157</sup>？

### 三、消費者保護法第 53 條相關規定

依《消費者保護法》第 53 條第一項規定：「消費者保護官或消費者保護團體，就企業經營者重大違反本法有關保護消費者規定之行為，得向法院訴請停止或禁止之。」此種訴訟，學者稱為不作為訴訟，依該條規定得為不作為請求之主體具有原告適格者，一為消費者保護官、另一為消費者保護團體<sup>158</sup>。同法第 49 條第一項規定：「消費者保護團體許可設立 2 年以上，置有消費者保護專門人員，且申請行政院評定優良者，得以自己之名義，提起第 50 條消費者損害賠償訴訟或第 53 條不作為訴訟。」除消保官以外，本法認定消費者團體是否具有資格提起該請求，並未規定具體要件，完全以主管機關核准之方式立法<sup>159</sup>。

消費者保護團體以自己之名義為原告，依《消費者保護法》第 53 條規定，訴請法院禁止企業經營者為一定行為，其法定要件如下：

1. 具備法定資格之消費者保護團體：許可設立 2 年以上，置有消費者保護專門人員，且申請行政院評定優良者。
2. 企業經營者有重大違反本法有關保護消費者規定之行為。
3. 應委任律師代理訴訟（第 49 條第二項）。

<sup>157</sup> 姜世明（2009），〈新修正民事訴訟法重點評析〉，收錄於《任意訴訟及部分程序爭議問題》，元照出版 第 295-296 頁。

<sup>158</sup> 姜世明（2015），同註 149，第 203 頁。

<sup>159</sup> **《消費者保護法》第 49 條：**

「消費者保護團體許可設立二年以上，置有消費者保護專門人員，且申請行政院評定優良者，得以自己之名義，提起第五十條消費者損害賠償訴訟或第五十三條不作為訴訟。

消費者保護團體依前項規定提起訴訟者，應委任律師代理訴訟。受委任之律師，就該訴訟，得請求預付或償還必要費用。

消費者保護團體關於其提起之第一項訴訟，有不法行為者，許可設立之主管機關應廢止其許可。

優良消費者保護團體之評定辦法，由行政院定之。」

**《消費者保護法》第 53 條：**

「消費者保護官或消費者保護團體，就企業經營者重大違反本法有關保護消費者規定之行為，得向法院訴請停止或禁止之。

前項訴訟免繳裁判費。」



## 第二節 公益團體不作為訴訟之定位

《民事訴訟法》第 44 條之 3 基本上是參考德國團體訴訟之立法而來，然團體依本條所提起之訴訟，其利益之歸屬者究竟為一般之公眾或特定團體成員或該團體本身，此又涉及到其他團體或個人得否提起同一之訴，以及該團體起訴後所受之確定判決既判力及於何人等問題，甚有爭議<sup>160</sup>。關於本條公益團體提起不作為之訴，係基於公益團體其固有之權利，或基於法定訴訟擔當之法理，於學說上存有爭論。

以消費者保護團體不作為訴訟為例，採固有權說者，認為此種不作為請求權及訴權，均係依消費者保護法之規定而歸於消費者保護團體固有之權利，是為法律基於社會公益之目的而賦與之權利，並非出於法人社員或受害消費者之授權。故公益團體即為實體法上之權利主體，本於公益團體本身之固有權之主體，使團體本身即得為提訴主體，係為自己而為原告，無須受害者授予訴訟實施權，與德國之團體訴訟法律性質相同<sup>161</sup>。

採法定訴訟擔當說者認為，消費者保護團體係居於法定訴訟擔當者之地位，為保護消費者集團之利益而起訴，此集團利益包括實體利益及程序利益在內，其歸屬主體乃包含一切消保團體及消費者在內之消費者集團，而非僅以消保團體為其歸屬主體<sup>162</sup>。因加害人之同一違法行為所發生的制止請求權係屬單一，所以若甲公益團體就此事件已提起制止請求訴訟（前訴），則乙公益團體就該違法行為所提起之訴訟（後訴），與前訴同其訴訟標的，如前訴仍繫屬中，將受重複起訴之抗辯；如前訴已經判決確定，除前訴原告係受敗訴判決，而提起後訴之乙團體在前訴審理中並未受應有之程序權保障外，將受既判力之抗辯，藉此避免無實益之後訴提起，以貫徹訴訟經濟之要求<sup>163</sup>。

### 一、固有權說

有認為團體之所以得以自己名義起訴，係基於團體本身之固有獨立權利，該權利乃法律基於公益特別賦予，此包括實體法上請求權與訴訟上之提起權利，且不同團體係個別有其獨立之權利。因此，某一團體雖已提起不作為請求，但其他團體之另訴，並不違反民事訴訟法第 253 條重複起訴禁止之規定。於判決效力上，在團體勝訴之情形，其他消費者可以該勝訴判決為依據，若其敗訴之情形，其他消費者未受程序保障，不及於其他消費者。其主要理由如下<sup>164</sup>：

<sup>160</sup> 呂太郎（2016），《民事訴訟法》，元照出版 第 97 頁。

<sup>161</sup> 陳榮宗、林慶苗（2009），《民事訴訟法（上）》修訂六版一刷，三民書局，第 239-241 頁。

<sup>162</sup> 沈冠伶（2003），同註 104，第 179 頁。

<sup>163</sup> 邱聯恭（2018），《程序制度機能論：民事程序法之理論與實務》，台大出版中心，第 318 頁。

<sup>164</sup> 劉明生（2018），同註 112，第 194-195 頁。姜世明（2015），同註 149，第 199-203 頁。

- (一) 民訴法上基本原理乃係基於個人權利以自己行使(處分)為原則,除有例外情形才承認法定訴訟擔當外,原則上欲為他人權利為訴訟行為,需具有正當事由。而消費事件特性或公害事件之性質等因素得否正當化法定訴訟擔當之制度創設,乃有探究餘地。民事訴訟法第44條之3立法理由將公害事件亦納入適用範圍,其對被害人之權利影響甚大。因若在公害糾紛上,被害者依民法第793條、第767條、第184條等規定即可能具有不作為請求權,而得提起不作為之訴。若貿然認為他人未經其同意即得以法定訴訟擔當方式為其起訴,是否妥適不無疑問。
- (二) 公害事件上,如認為第44條之3屬法定訴訟擔當,則於公益團體敗訴時,將造成被害人重大損害,而其訴訟程序權及合法聽審請求權將受到侵犯。且若有企業主養部分公益法人的情形,未經被害人同意即可以法定訴訟擔當的方式進行訴訟,難免對被害人不利。若採固有權說,即便甲公益團體敗訴,乙公益團體仍可依其固有權另行起訴,非屬同一訴訟標的,且在固有權之理論下,亦非無建構趨於較合理與符合目的性之理論可能性(例如併案審理或判決效力之適當擴張等)<sup>165</sup>。

## 二、法定訴訟擔當說

有認為公益團體提起此不作為訴訟之性質為法定訴訟擔當者。公益法人取得遂行訴訟之權能係基於法律之直接授權,非由當事人任意授與,亦非因其在實體法上享有一固有請求權,該團體係基於法定訴訟擔當之地位,為保護該團體之集團利益而起訴。不得重複起訴,不論勝敗訴效力均及於相關成員,因此,確定判決效力所及之成員,應賦予事先程序保障(民事訴訟法第67條之1)或事後程序保障(第三人撤銷訴訟)<sup>166</sup>。其主要理由如下<sup>167</sup>:

- (一) 不同於德國不作為訴訟法之規定,從《民事訴訟法》第44條之3規定之文句及立法理由觀之,似難認為該條規定賦予公益法人團體享有實體權利,因此,不作為請求權仍須回到實體法規定求其依據。第44條之3之所以承認公益法人團體在一定條件下得提起不作為之訴,一方面係為減輕受害人單獨遂行訴訟之負擔,另一方面亦可合理分配司法資源,並避免個別訴訟繫屬於法院時可能產生之裁判矛盾,乃屬訴訟法上制度。
- (二) 團體訴訟所保護之法益係集團利益:實體法上不作為請求權之歸屬主體為個人,但在多數個人之同類權利受同一行為所侵害或有侵害之虞,且受影響之個人可能普遍存在於全國各地或某一區域,具有擴散性而無法一一特定時,為能有效保護多數同類之權利,傳統民事訴訟法上僅著眼於個人權利保護之程序制度已不足以因應。相對於選定當事人制度仍以個人權利之

<sup>165</sup> 姜世明(2003.05),同註105,第20頁。

<sup>166</sup> 劉明生(2018),同註112,第195頁。

<sup>167</sup> 沈冠伶(2003),同註104,第179-181頁。

救濟為出發點，承認團體訴訟之主要目的則不在於個人權利之救濟，而毋寧是著眼於多數人之共同利益，亦即公益或集團利益之保護。

(三) 公益法人團體之訴訟遂行權係基於法律授權：公益或集團利益在實體法上之歸屬主體既非團體本身，亦非個人，而係包含公益法人團體在內之全國人民或同類利益者之集合體。團體訴訟之訴訟標的，即為歸屬於上述集合體之不作為請求權。

### 三、實務見解

公益團體依據《民事訴訟法》第 44 條之 3 提起不作為之訴者，尚查無相關案例，僅有消費者保護團體依《消費者保護法》第 53 條第一項規定，以自己名義提起之制止請求權或不作為訴訟，依目前查詢結果<sup>168</sup>共有 4 件（如表 8）。

表 8：公益團體依消費者保護法第 53 條提起不作為訴訟之案例

判決字號	原告	被告	案由	結果
1 臺灣臺北地方法院 100 年消字第 16 號民事判決 臺灣高等法院 102 年度消上字第 1 號判決 (103.12.30)[撤回上訴]	財團法人中華民國消費者文教基金會	五家銀行	禁止為一定行為	敗訴
2 臺灣臺北地方法院 106 年消字第 16 號民事判決	社團法人台灣消費者保護協會	學承電腦公司及關係人（銀行或資融公司）	損害賠償等	上訴中
3 臺灣臺北地方法院 106 年消字第 17 號民事判決 臺灣高等法院 108 年度消上字第 2 號判決（未上傳）	社團法人台灣消費者保護協會	威爾斯美語公司及關係人（銀行或資融公司）	損害賠償等	
4 臺灣臺北地方法院 106 年消字第 19 號民事判決 臺灣高等法院 108 年度消上字第 10 號判決	社團法人台灣消費者保護協會	微爾科技公司及關係人（銀行或資融公司）	損害賠償等	

<sup>168</sup> 查詢資料來源為：<https://law.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>，司法院法學資料檢索系統/裁判書查詢。經以《民事訴訟法第 44 條之 3》、《消費者保護法第 53 條》為查詢條件，原告為公益法人者，計有 2 個消費者保護團體、4 個案件，除財團法人中華民國消費者文教基金會之請求禁止為一定行為之案件已敗訴確定，其餘 3 案原告為社團法人台灣消費者保護協會尚未完全確定，最後瀏覽日期：2020 年 6 月 15 日



以表8之案例3為例，由社團法人台灣消費者保護協會對威爾斯美語股份有限公司及關係人（銀行或資融公司），訴請威爾斯美語按消費者未上課日數比例退還已繳補習費或退還未到期已收取之補習費，以之作為債務不履行之損害賠償；另被告遠東商銀等關係人10人，不得再向原告所代表之消費者請求民國105年1月31日以後之未到期之債務。本案台北地方法院在程序方面指出<sup>169</sup>：「查原告於84年7月17日設立登記，經行政院評定為優良消費者保護團體，此有法人登記證書、全國性及區級人民團體立案證書、優良消費者保護團體證書存卷為證，且置有消費者保護專門人員，合於消保法第49條第1項所定消費者保護團體許可設立二年以上，置有消費者保護專門人員，且申請行政院評定優良者之要件。」

本件有關消保法第53條第一項制止請求權或不作為訴訟之訴訟性質，台北地方法院認為其訴訟遂行權不論採法定訴訟擔當說或固有權說，原告均有當事人適格：「……原告依消保法第53條第1項規定，即得以自己名義提起制止請求權或不作為訴訟，而有原告當事人適格。又消保法第53條第1項訴訟性質無論係採消費者保護團體係依該條項規定被賦予原告適格而有提訴權能，其訴訟遂行權並非來自消費者全體所構成之集團之任意授權之法定訴訟擔當說，抑或採消費者保護團體即為實體法上權利主體，因本於該團體本身之固有權，使團體本身即得為提訴主體而為原告之固有權說，原告訴訟實施權均非基於消費者之讓與授權而來，是上揭被告以消費者未讓與同時履行抗辯權，謂原告不得提起消保法第53條第1項制止請求權或不作為請求權訴訟云云，依法無據，而不可採。」

但其後針對個別消費者部分判斷原告所提不作為訴訟是否合法，法院又更進一步闡述，認為係原告立於消費者保護團體地位本身之固有權，而明確採取固有權說：「……又原告就戴○○部分所提消保法第53條第1項不作為訴訟，因原告即為實體法上之權利主體，其訴訟性質係原告立於消費者保護團體地位本身之固有權，而自得為提訴主體，係為自己而為原告（即固有權說），故原告此部分訴訟得否合法提起與消費者個人有無既判力之執行名義無涉，是原告就戴○○部分之訴訟，亦為合法。」

而於表8案例4之臺灣臺北地方法院106年消字第19號民事判決中，針對原告（社團法人台灣消費者保護協會）類推適用消保法第53條第一項規定及以「經濟一體性」<sup>170</sup>為由，主張被告遠東銀行等9人不得再向消費者請求105年1月31日後未到期之款項，有無理由之判斷，台北地方法院就被告微爾科技公司與被告遠信

<sup>169</sup> 參見臺灣臺北地方法院 106 年消字第 17 號民事判決。

<sup>170</sup> 基於債之關係相對性原則，消費者僅能對締結契約之當事人主張拒絕給付價金，而對於非契約當事人第三人（金融業者），依據消費借貸之契約關係，仍負有付款之義務。從而，產生業者倒閉後，消費者仍需繼續支付款項之荒謬情形。於是學說上提出「經濟上一體性」之概念，認為此時企業經營者與金融業者在經濟上存在緊密關係，係結合成一體，共同從事營業活動，進而共同獲取各自之利益。使得消費者分別與企業經營者及金融業者間締結之契約，產生履行及效力上之牽連關係，消費者即得據以對企業經營者之抗辯對抗金融業者。（楊凱婷 2017，遞延性商品（服務）契約之關法律問題，政治大學法律學系碩士論文，第 44-45 頁。）



資融公司之間，因具有經濟一體性而認為得以類推適用<sup>171</sup>：

「……就整體交易情況觀察，被告微爾科技公司與被告遠信公司間於本件營業活動實際上存在一緊密關係，則原告主張兩者間具經濟一體性等語，尚非無據。又被告微爾科技公司無預警停業，致消費者無法繼續接受課程服務，顯然損害消費者權益，並對各該消費者有債務不履行情事，已詳前述，足認其有**重大違反消保法有關保護消費者規定之行為甚明**；而被告遠信公司基於與被告微爾科技公司之**經濟一體性**，亦應停止向受害消費者請求後續未到期之分期付款項，始屬合理。因之，此核與消保法第53條第1項所規範之情形及應保護之法益具有相似性，惟該法條除企業經營者外，並未明文納入具有經濟一體性之金融業者，因認得以類推適用。則原告主張其得類推適用消保法第53條第1項規定，請求被告遠信公司不得再向如消費者請求105年1月31日被告微爾科技公司停業後未到期之分期付款項，尚可憑採。」判決被告遠信國際資融股份有限公司不得再向如附表四之消費者姓名欄所載之人請求如附表四「未到期款項」欄位所示金額<sup>172</sup>。

<sup>171</sup> 一、根據楊淑文教授〈消費者保護法關於定型化規定在實務上之適用與評析〉一文指出：在某種情形下，貸與人與其他企業經營者存在非常密切之關係。例如分期付款買賣，企業經營者為了提升本無力購買者之購買慾望，且強化其對價金債權之受償，乃由企業經營者居間介紹金融機構，由企業經營者處可直接取得金融機構之申請貸款表格。亦有企業經營者以金融機構之貸款條件、貸款金額為其廣告之內容者。因此，當借用人與企業經營者間原因法律關係發生爭議時提供融資業務之第三人可否完全置身度外？依德國實務之見解，基礎原因關係（如消費關係買賣契約）及給付關係（消費借貸契約）間，如出賣人與貸與人存有「經濟上之同一性」時，買受人得將其對出賣人所得主張之抗辯事由對抗貸與人，此即所謂抗辯之延伸，德國 1991 年消費者融資法，將原本以民法誠信原則作為適用依據之抗辯延伸，明文規定於第 9 條第 3 項。依其規定，消費者基於原因關係所得主張之抗辯，對於具經濟上同一性之消費借貸契約之貸與人亦得行使及主張。（參見楊淑文（2006），《新型契約與消費者保護法》，元照出版，第 172-173 頁）

二、表 8 案例 2 至 4 由社團法人台灣消費者保護協會提起之消費者團體訴訟，均為預付型分期付款買賣，且由第三人融資而形成出賣人、買受人與金融機構三方關係之消費爭議。其中，消費者對部分金融機構獲得勝訴判決，通常是因第三人融資型分期付款是由財務公司或融資公司以債權讓與的方式給予消費者融資，此類消費者勝訴之原因是基於債權讓與關係，由於債權讓與的情形仍為同一債之關係，依據效力維持原則，債務人所得對抗讓與人之事由，皆得以之對抗受讓人，消費者容易證明兩者間具經濟一體性，因此法院判決肯定其因具有經濟一體性而認為得以類推適用消保法第 53 條第一項。

<sup>172</sup> 參見臺灣臺北地方法院 106 年消字第 19 號民事判決。

### 第三節 工會不作為訴訟之要件

#### 一、勞動事件法第 40 條適用要件

勞動事件中，勞工於勞動關係中多為經濟上較弱勢之一造，如雇主有侵害多數勞工利益之行為，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，實有由所屬工會以自己名義對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為訴訟之必要。其要件如下<sup>173</sup>：

##### (一) 工會為其會員之利益而起訴

本條所稱之工會會員，包含工會法第六條規範之工會所屬會員，及加入同法第八條工會聯合組織之工會所屬會員，該等會員應係指自然人會員，而不包括法人會員。《勞動事件審理細則》第 67 條第一項，進一步明定：「本法第四十條第一項所稱之會員，以自然人會員為限。」

工會提起本條之訴，雖無需依《民事訴訟法》第 44 條之 3 經目的事業主管機關許可或監督，然如其違反會員之利益而起訴，即與本條維護勞工權益之宗旨有違，故於第三項規定：「工會違反會員之利益而起訴者，法院應以裁定駁回其訴。」

##### (二) 訴訟之提起須合於章程所定目的範圍

只需工會起訴之請求內容為章程所定之目的範圍內之事務即可，不必章程明定「為會員訴訟」。

##### (三) 雇主有侵害「多數會員利益」之行為

所謂多數會員，人數並無限制，惟至少須有二人。另本條為《民事訴訟法》第 44 條之 3 之特別規定，如符合該條規定之要件，工會自仍得依該規定，對侵害多數會員與非會員勞工之雇主，提起不作為之訴。

##### (四) 應委任律師代理訴訟

由工會為其會員對雇主提起本條不作為之訴，舉凡蒐集訴訟資料、主張法律關係乃至舉證證明待證事實，非具有較高之法律專業知識之人，實難勝任，宜由具有法律專業知識之人進行，而工會非必具有法律專業知能，為保障工會會員權益，並期與雇主在程序上之實質對等，爰規定第一項之訴訟應委任律師代理訴訟。

工會提起本條之訴採律師強制代理制度，其律師之酬金應作為訴訟費用之一部，並依《民事訴訟法》第一編第三章第三節之規定定其負擔。為使委任律師之

<sup>173</sup> 參見《勞動事件法》第 40 條之立法說明。

酬金公平合理，明定應由司法院根據社會經濟狀況，並參酌法務部及中華民國律師公會全國聯合會之意見，就上開委任律師酬金之支給標準及其最高限額，統一訂定標準。

#### (五) 訴訟之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可

為保護勞工之權益，於第四項明定工會就第一項訴訟事件之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。

表 9：勞動事件法與民事訴訟法有關不作為之訴 條文對照表

勞動事件法第 40 條	民事訴訟法第 44 條之 3
<p>工會於章程所定目的範圍內，得對<b>侵害其多數會員利益之雇主</b>，提起不作為之訴。</p> <p>前項訴訟，應委任律師代理訴訟。</p> <p>工會違反會員之利益而起訴者，法院應以裁定駁回其訴。</p> <p>第一項訴訟之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。</p> <p>第二項律師之酬金，為訴訟費用之一部，並應限定其最高額，其支給標準，由司法院參酌法務部及中華民國律師公會全國聯合會意見定之。</p> <p>前四項規定，於第一項事件之調解程序準用之。</p>	<p>以公益為目的之社團法人或財團法人，經其目的事業主管機關許可，於章程所定目的範圍內，得對<b>侵害多數人利益之行為人</b>，提起不作為之訴。</p> <p>前項許可及監督辦法，由司法院會同行政院定之。</p>

《勞動事件法》放寬工會為其會員利益提出不作為訴訟之要件，不須經目的事業主管機關許可及監督。僅限定應由「工會」提出，但未有如《公益社團法人財團法人提起不作為訴訟許可及監督辦法》之限制，要求許可設立三年以上，社團法人之社員人數五百人以上或財團法人登記財產總額新臺幣一千萬元以上<sup>174</sup>。主要是因為工會之設立須依據《工會法》相關規範，已受勞動行政主管機關相當之管制。然而，公益團體或消費者保護團體可以為不特定多數人之利益或廣大消費者之利益提起不作為訴訟，如果條件過於寬鬆，路見不平就可以幫鄰人打官司，恐形成濫訴而造成司法之負擔，因此針對公益團體提起不作為訴訟所設之要件，立法者偏向於採取嚴格限制，避免有專門挑唆、包攬訴訟之團體藉機從中獲利，甚至與企業主合作，為求敗訴而提起不作為訴訟等情形發生。但因規範嚴格，以致相關案例非常少，如前所述。

<sup>174</sup> 邱羽凡（2020），〈勞動事件法之訴訟程序規範簡析〉，收錄於《勞動事件法解析》，臺灣勞動法學會編，元照出版，第 67-68 頁。

目前依照《消費者保護法》規定而符合消費者保護團體資格者，2019 年度各機關陳報依法設立之消費者保護團體僅有 12 個<sup>175</sup>。相較之下，截至 2019 年底，台灣各種大小工會組織的數量總共有 5,576 家，其中職業工會占了 4,184 家，企業工會有 909 家、產業工會有 214 家，均為《勞動事件法》第 40 條不作為訴訟之適格團體。

## 二、勞動調解程序之準用

工會提出本條不作為訴訟亦應經勞動調解程序，第二至五項關於保護勞工之規定，於第一項事件之調解程序亦明定準用之。

另《勞動事件審理細則》第 67 條第二項規定：「工會就本法第四十條第一項訴訟成立調解，應經法院之許可。於勞動調解程序中成立調解者，應經勞動調解委員會之許可。」此係因法院和解與成立調解之本質相同，工會與雇主之和解應經法院許可，依本條第六項規定，則工會與雇主成立調解時，亦應經法院許可；於勞動調解程序中成立調解者，則應經勞動調解委員會之許可。<sup>176</sup>。

勞動事件法施行後，第一件由工會提起之不作為訴訟，於 4 月 13 日經桃園地院勞動調解委員會調解成立。本案為桃園市空服員職業工會在 2020 年 1 月 1 日勞動事件法施行第一天，到桃園地院遞狀，以工會為原告，對長榮航空公司提起不作為之訴，主張長榮航空公司不得對 2019 年 6 月 20 日參與罷工的會員為差別待遇等。本件桃園地院以勞動專業法庭審理，組成勞動調解委員，透過勞資專家的協助，經過三次勞動調解程序期日，迅速地達成調解<sup>177</sup>。有關本案之調解程序將於第 6 章中詳述。

## 三、工會不作為訴訟之性質為法定訴訟擔當

在前一節中提到，由公益團體提起不作為訴訟之性質，究竟係基於公益團體其固有之權利，或是基於法定訴訟擔當，在學說與實務上見解各異。然而在《勞動事件法》第 40 條的立法理由中，對此爭論已經直接敘明答案：「工會為勞工組成之法人團體，與勞工關係密切，於章程目的範圍內為其會員提起不作為之訴，

<sup>175</sup> 108 年度各機關陳報依法設立之消費者保護團體：社團法人台灣消費者保護協會、社團法人台灣消費者協會、社團法人台灣住宅品質消費者保護協會、社團法人台灣消費者權益發展協會、財團法人中華民國消費者文教基金會、財團法人崔媽媽基金會、社團法人桃園市消費者保護協會、社團法人臺中市消費者權益促進會、社團法人臺中市保險契約消費者權益促進會、社團法人高雄市消費者保護協會、社團法人花蓮縣消費者保護協會、社團法人嘉義市消費者保護協會。資料來源：<https://cpc.ey.gov.tw/Page/287C23A9FD97AEE9>，行政院消費者保護會-消費者保護團體專區。

<sup>176</sup> 邱羽凡（2019.12.01），同註 122，第 50 頁。

<sup>177</sup> 司法院全球資訊網-司法新聞查詢-各法院新聞，〈空服員職業工會與長榮公司民事勞動事件調解成立新聞稿〉，臺灣桃園地方法院新聞稿，發稿日期：2020 年 4 月 13 日  
<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1888-196925-30730-1.html>，最後瀏覽日期：2020 年 4 月 15 日。



應無另依民事訴訟法第四十四條之三規定經目的事業主管機關許可及監督之必要，且為法定訴訟擔當，亦無需個別會員之授權。」

立法者既然已經於立法理由直接明示，工會為其會員所提起的不作為之訴，屬法定訴訟擔當，無須個別會員之授權，也不是工會本身所具有的固有權利。而依照法定訴訟擔當之法理，因雇主之同一違法行為所發生的不作為請求權係為單一，若是在複數工會的情形時，甲工會就此事件已提起不作為之訴，則乙工會就同一事件不得重複起訴，甲工會不論勝敗訴，效力均及於相關成員。此時，為避免侵害其他複數工會的訴訟程序權及合法聽審請求權，對於確定判決效力所及之成員，應賦予事先程序之保障或事後程序保障，前者如法院職權通知訴訟，後者為第三人撤銷訴訟。有關複數工會的問題將於下一節詳述。



表 10：公益團體提起不作為訴訟相關法律規定比較

	勞動事件法第 40 條	民事訴訟法第 44 條之 3	消費者保護法第 49 條、 消費者保護法第 53 條
原告	工會	公益社團法人 或財團法人	消費者保護官 或消費者保護團體
行政 權	不須許可	經其目的事業主管機關許 可	修法後已不須消費者保 護官同意
條件	(無，因工會之設立已 受勞動行政主管機關管 制)	(*以公益為目的，許可設 立三年以上，社團法人之 社員人數五百人以上或財 團法人登記財產總額新臺 幣一千萬元以上)	消費者保護團體許可設 立二年以上，置有消費 者保護專門人員，且申 請行政院評定優良者。
範圍	章程所定目的範圍內	章程所定目的範圍內 (*並經董事會決議通過)	
主體	對侵害其多數會員利益 之雇主	對侵害多數人利益之行為 人 (*加害行為侵害多數人 利益達二十人以上者)	就企業經營者重大違反 本法有關保護消費者規 定之行為
監督	工會違反會員之利益而 起訴者，法院應以裁定 駁回其訴。	許可及監督辦法，由司法 院會同行政院定之。	優良消費者保護團體之 評定辦法，由行政院定 之。
律師 代理	應委任律師代理訴訟。 律師之酬金，為訴訟費 用之一部，並限定其最 高額	法院得依聲請為原告選任 律師為訴訟代理人。 (*公益社團法人或財團 法人及其委任之律師不得 就不作為訴訟向受害人請 求報酬或其他費用。)	應委任律師代理訴訟。
權限	撤回、捨棄或和解，應 經法院之許可。	(*未經目的事業主管機 關之同意，不得為捨棄、 撤回、和解、提起上訴或 再審之訴)	有完全權限
裁判 費	免徵裁判費 (勞動事件法第 13 條)	免徵裁判費(民事訴訟法 第 77 條之 22)	免繳裁判費

(\* ) 為《公益社團法人財團法人提起不作為訴訟許可及監督辦法》之規定

## 第四節 複數工會就同一事件提起不作為之訴

工會作為當事人，首先要面對的即是複數工會間合作與競爭的問題。依據《工會法》第6條規定，工會組織類型可分為企業工會、產業工會、職業工會三類<sup>178</sup>，其中「企業工會」包括了三個不同的層級：「同一廠場企業工會」、「同一事業單位企業工會」、「公司法／金控法關係企業之企業工會」。即使《工會法》第9條第一項已規定依第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限，然而在同一企業之內可能同時存在上述三種型態的工會，因此也常見一個企業內有2個以上工會並存的情形，再加上企業外還有產業工會與職業工會，也有可能依法取得某些代表權。

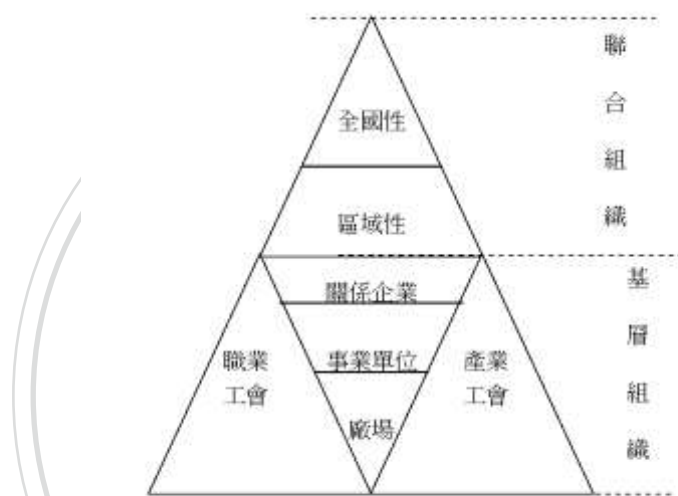


圖 2：工會的層級

### 一、複數工會之特殊問題

不管在廠場、事業單位或是關係企業裡，都存在各種不同職位、不同部門的員工，個別勞工的利害關係不盡相同，不一定有共同利益，也可能彼此的利益是衝突的。在複數工會之下，其優點在於能夠充分保障勞工的結社自由，並能兼顧多元的聲音；缺點則在於，工會之間可能彼此存在著「競爭關係」，削弱勞工團結的力道。

<sup>178</sup> 《工會法》第6條：

「工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：

一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。

二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。

三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。

前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。」

**表 11：工會組織類型**

企業工會	結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。
產業工會	結合相關產業內之勞工，所組織之工會。
職業工會	結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。

※所謂同一「廠場」是指：「有獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所。」

※所謂同一「事業單位」是指：「僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。」

### (一) 複數工會之競爭與代表性

一個勞工能夠參加的基層工會可能有：三個不同層級的企業工會、一個職業工會以及一個產業工會，但因為涉及到繳交會費的問題，所以絕大多數勞工都只參加一個工會，少數會參加兩個以上的工會。在複數工會之間會造成是否合作或競爭的問題，大部分的複數工會之間是處於競爭的狀態，有可能是勞勞之爭，兩個工會都是勞工自主經營的形態，彼此競爭代表性；也有可能是勞資之爭，例如有些工會是雇主扶持成立的，也就是所謂御用工會，當複數工會之間也涉入勞資之爭時，問題就會更加複雜。

就一般工會實務運作之觀察，有關因複數工會而產生的爭議問題，在我國主要的爭議類型有二：其一，涉及雇主是否因違反「中立義務原則」而構成不當勞動行為之爭議，包括不利益待遇、支配介入與團體協商過程之差別待遇等不當勞動行為。其二，涉及相關勞動法令上，設置有許多制度賦予工會代表權<sup>179</sup>，使雇主為特定經營作為或政府為特定行政作為時必須經工會同意，或得意見反映始得實施，這些制度或者是為緩和相關勞動保護條件的規制，或者是為強化工會之經營參與權限，或者是為落實勞動基準行政而賦與工會之介入權限等。造成於複數工會存在時，究竟該當何者之工會得被賦予同意或意見表達之權限等爭議<sup>180</sup>。

### (二) 雇主中立維持義務或平等對待義務

我國不當勞動行為裁決委員會在勞裁(100)字第 1 號案件中，裁決委員會考

<sup>179</sup> 現行法令賦予工會代表權之相關規定，整理如下：

1. 工會同意權：勞動基準法（§30 變形工時、§30-1 工作時間變更原則、§32 延長工時、§34 輪班間隔休息時間變更、§36 例假之調整、§39 季節性趕工、§49 女性勞工夜間工作）、勞工退休金條例(§35 選擇投保年金保險)
2. 推派代表權：團體協約法(§6)、大量解僱勞工保護法(§6)、職工福利金條例(§5)、國營事業管理法(§35 勞工董事)、勞動事件法(§9 選派輔佐人)、貿易法(§18)
3. 陪同檢查權：勞動檢查法(§22)
4. 資訊獲知權：大量解僱勞工保護法(§4)、就業服務法(§47)、臺灣地區與大陸地區人民關係條例(§11)
5. 工會入廠權：101 勞裁字第 3 號

<sup>180</sup> 林良榮（2013），〈我國複數工會之「雇主中立義務」問題初探--兼論所謂「競爭」與「代表性」之勞勞爭議〉，全產總「工訊」第 47 期，全國產業總工會出版，第 26 頁。



量新工會法第 6 條第一款所規定企業工會，包括同一廠場、同一事業及關係企業或金融控股公司等類型之工會，所以會有一個企業內有兩個以上工會並存的情形。因此引用日產自動車事件日本最高法院判決所形成的理論，提出「同一企業內有多數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場或運動路線等之不同，而對之為差別待遇之行為」，同時也認為「我國在評價不當勞動行為時，基於各工會之團結權保障，亦應承認於複數工會並存時，雇主有保持中立之義務，不得以對其中一工會之對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果。」<sup>181</sup>

中立維持義務的產生，主要是在複數工會併存時，為確保工會的團結權，所以課予雇主對於每一個工會要保持中立之義務，禁止差別對待。因此，從保障團結權的角度，若不提供辦公處所等便利措施，有侵害到團結權時，此時有構成不當勞動行為的可能<sup>182</sup>。

## 二、職權通知訴訟與訴訟參加

依照工會法，既然有複數工會的存在，當複數工會中的一個工會提起不作為之訴時，就同一事件即必須考慮其他工會的程序參與權如何保障的問題。

### (一) 民事訴訟法第 67 條之 1

若是某公益法人以不作為請求權為訴訟標的，依《民事訴訟法》第 44 條之 3 規定提起不作為訴訟，該公益法人基於法定訴訟擔當之地位，於訴訟繫屬中，其他公益法人又就同一侵害行為提起不作為之訴，即涉及同一訴訟標的，而違背重複起訴之禁止。此時其他公益法人可依《民事訴訟法》第 58 條規定為訴訟參加，或由法院依《民事訴訟法》第 67 條之 1<sup>183</sup>規定，將訴訟事件及進行程度以書面通知其他公益法人，使其有參與程序之機會<sup>184</sup>。

《民事訴訟法》第 67 條之 1 賦予法院得依職權將訴訟繫屬之事實，告知於對訴訟結果有法律上利害關係之第三人，使其能知悉訴訟而有及時參與訴訟之機會，避免第三人嗣後再提起第三人撤銷之訴，以維持確定裁判之安定性，並貫徹一次訴訟解決紛爭之原則<sup>185</sup>，兼寓有「保護第三人利益」及「追求紛爭解決一次

<sup>181</sup> 侯岳宏（2012），〈從勞裁(100)字第 1 號之會費代扣爭議看支配介入〉，收錄於《搞工會－工會正義與不當勞動行為裁決機制》，台灣勞工陣線協會出版，第 167-168 頁。

<sup>182</sup> 侯岳宏（2017.04），〈中立維持義務之範圍與判斷標準〉，月旦法學雜誌第 263 期，第 198 頁。

<sup>183</sup> 《民事訴訟法》第 67 條之 1：

「訴訟之結果，於第三人有法律上利害關係者，法院得於第一審或第二審言詞辯論終結前相當時期，將訴訟事件及進行程度以書面通知該第三人。

前項受通知人得於通知送達後五日內，為第二百四十二條第一項之請求。

第一項受通知人得依第五十八條規定參加訴訟者，準用前條之規定。」

<sup>184</sup> 沈冠伶（2003），同註 104，第 181 頁。

<sup>185</sup> 參見《民事訴訟法》第 67 條之 1 立法理由。

性」之目的<sup>186</sup>。

第三人受法院通知後得視其情形自行斟酌是否參與訴訟及參與之方式，例如依《民事訴訟法》第 54 條規定提起主參加訴訟，或依第 58 條規定為輔助參加訴訟，或依第 255 條、第 436 條之 1 第二項、第 446 條第一項之規定追加為當事人，或依其他法定程序行使或防衛其權利。又訴訟之結果涉及多數利害關係人者，法院亦得斟酌情形，分別予以通知，如受通知人知有其他法律上利害關係人，亦得向法院陳明，由法院斟酌是否一併通知<sup>187</sup>。

## （二）勞動事件審理細則第 67 條

在《勞動事件法》由工會提起的不作為之訴中，既然企業內存在有複數工會，得對雇主提起相同不作為請求之工會可能為多數，為擴大紛爭解決之功能，避免不同工會起訴而有裁判歧異之風險<sup>188</sup>，《勞動事件審理細則》第 67 條第三項也有類似《民事訴訟法》第 67 條之 1 的規定，且不只是法院「得」依職權通知有利害關係之第三人。

《勞動事件審理細則》第 67 條第三項中規定，法院「應」將《勞動事件法》第 40 條第一項之不作為訴訟於法院之公告處或網站公告，並將訴訟事件及進行程度以書面通知已知悉之其他具相同起訴資格之其他工會，使其得依法追加為原告或參加訴訟<sup>189</sup>。

## （三）訴訟通知之效果

法院依職權通知具有相同起訴資格的工會後，回到《民事訴訟法》第 67 條之 1 相關規定，產生以下之效果<sup>190</sup>：

### 1. 閱覽之請求

為便利受通知人瞭解有關訴訟資料，俾能迅速決定如何參與訴訟以保護其權利，受通知人得於通知送達後 5 日內，依第 242 條第一項，向法院書記官聲請閱覽、抄錄或攝影卷內文書，或預納費用聲請付與繕本、影本或節本。

### 2. 視同訴訟參加

<sup>186</sup> 黃國昌（2003.06），〈訴訟參與及代表訴訟-新民事訴訟法下「程序保障」與「紛爭解決一次性」之平衡點〉，月旦法學雜誌 97 期 第 19 頁。

<sup>187</sup> 參見《民事訴訟法》第 67 條之 1 立法理由。

<sup>188</sup> 邱羽凡（2019.12.01），同註 116，第 50 頁。

<sup>189</sup> 《勞動事件審理細則》第 67 條第三項至第五項：

「本法第四十條第一項訴訟，法院應公告之，並將訴訟事件及進行程度以書面通知已知悉之其他具相同起訴資格之其他工會。

前項情形，應於法院之公告處或網站公告。

其他具本法第四十條第一項所定起訴資格之工會，得依法追加為原告或參加訴訟。」

<sup>190</sup> 呂太郎（2016），《民事訴訟法》，元照出版 第 170-171 頁。

受通知人如得依第 58 條規定參加訴訟，而不為參加或參加逾時，第三項規定此種情形準用前條規定，視為於得行參加時已參加於訴訟，遞行準用第 63 條之規定，以貫徹第一項通知之目的。又受通知人如依法應發生其他法律效果，例如依第 401 條<sup>191</sup>之規定為判決效力所及者，當然仍發生該法律效果<sup>192</sup>。

然而，有論者認為本條之訴訟通知係法院依職權為之，並非出於當事人之意思，卻可因法院之通知，發生視同參加之效力（第 67 條之 1 準用第 67 條，再準用第 63 條），強令當事人與第三人須就該訴訟之結果，分擔責任，無異強制第三人參與訴訟，及強制當事人對第三人為訴訟告知。

於判決效力及於第三人之情形，為避免裁判分歧，而有通知必要。但本條規定以使第三人受參加效力之不利，甚至剝奪提起第三人撤銷訴訟機會之方法，間接強制第三人參加，值得商榷。又訴訟通知之效果，在於課第三人為訴訟參加或不得提起第三人撤銷訴訟之負擔，實非保障第三人之權利，學說上有謂此為對於第三人之事前程序保障云云，與事實不符<sup>193</sup>。

「第三人之程序保障」與「紛爭解決一次性之追求」並非恆處於相一致之利害狀態，其間蘊含有相當之對立衝突，而此衝突之調和即成為職權通知訴訟制度最為棘手之問題<sup>194</sup>。

### 三、小結

法院通知義務之基礎，乃因《民事訴訟法》第 401 條可發生既判力擴張之效果，而導出法院應賦予受既判力所及之第三人訴訟參與方面之聽審請求權保障，故法院應通知其參加訴訟<sup>195</sup>。雖說工會之不作為訴訟在法定訴訟擔當的情形下，判決效力將會及於具有相同起訴資格的其他工會，因此確有通知必要，然而為追求「紛爭解決一次性」，規定法院負有職權通知之義務，將原本利害關係多樣化、相互競爭的複數工會，集中在同樣的程序之中審理，是否真能達到將紛爭集中解決之目的？還是會讓利益各不相同的複數工會集中在一起變成法庭上的大亂鬥？這對工會而言將會是一大挑戰，未來發展頗值得觀察。

<sup>191</sup> 《民事訴訟法》第 401 條：

「確定判決，除當事人外，對於訴訟繫屬後為當事人之繼受人者，及為當事人或其繼受人占有請求之標的物者，亦有效力。

對於為他人而為原告或被告者之確定判決，對於該他人亦有效力。

前二項之規定，於假執行之宣告準用之。」

<sup>192</sup> 參見《民事訴訟法》第 67 條之 1 立法理由。

<sup>193</sup> 呂太郎（2016），《民事訴訟法》，元照出版 第 171 頁。

<sup>194</sup> 黃國昌（2003.06），同註 186，第 19 頁。

<sup>195</sup> 劉明生（2018），《民事訴訟法實例研習》修訂四版，元照出版，第 467 頁。

## 第六章 勞動調解程序與工會角色

### 第一節 勞資爭議之調解

#### 一、何謂調解

所謂調解，意指由中立之第三人或小組，鼓勵及促進兩造或更多之當事人間自主解決紛爭之一種程序。其目標在於幫助紛爭當事人達成相互可接受及自願性協議。調解人的角色包含，但不限制範圍，協助當事人辨認問題、塑造問題共同之解決，探求和解替代方法<sup>196</sup>。調解程序通常被定義為「由公正第三人促進當事人溝通及談判，並促成當事人自願做成決定」之程序。依調解人進行調解方式的不同，常將調解概括區分成「評價式調解」及「促進式調解」<sup>197</sup>：

1. **評價式調解**：指調解人通常解個案會實質介入，對案件為決定並予以評價。進行調解時，常力勸當事人應互為退讓，並直接提供當事人解決方式之建議。
2. **促進式調解**：調解人不對個案做評判，而是利用協調技巧，引導各方當事人發掘其利益及需求，鼓勵當事人於法律立場外共同創造有效、可執行、且雙方當事人均能接受的解決方案。

調解係基於私法自治原則，經由雙方當事人同意，透過法院或一定機關團體居間斡旋，以非訴訟方式進行協調處理，作為解決私人間權益爭議之一種手段。一般而言，調解至少具有如下意義<sup>198</sup>：

#### (一) 調解非和解，須有法律為其依據

調解屬於一種訴訟外解決糾紛機制，因其並非司法權的作用，要具有司法裁判的效果，必須另有法律依據，否則將僅成為民法上的和解。調解是一種法定機制，具有法定之效果，在司法權或行政權介入或協助時，因涉及公權力之執行，可能對調解之結果影響甚大，故對於調解人員之資格、調解程序之進行、調解之內容等，法律上均需加以一定之規定。

#### (二) 調解非訴訟，主要目的在協助解決民事糾紛，以疏減訟源

調解之範圍，原則上以民事爭議為主，其目的在有效疏減訟源，避免事事均須由法院裁判。相較於法院之訴訟，調解具有程序簡易迅速、費用免費或低廉等

<sup>196</sup> 陳建文(2019.06)，〈勞動事件法總則章及調解程序規定評析〉，月旦民商法雜誌 64 期 第 52-53 頁。

<sup>197</sup> 李紀宏(2011.09)，〈調解理論暨實務——「促進式調解」簡介〉，仲裁季刊 93 期 第 98-99 頁。

<sup>198</sup> 黃明陽(2006.02)，〈我國行政機關 ADR 制度之理論探討：以行政調解制度為中心 上〉，政大法學評論 89 期 第 16-22 頁。



特性。

### (三) 調解的性質，屬於任意調解

調解在「實質上」必須為任意調解，應該尊重當事人的意思，當事人任一方如果不願意接受調解，無故不到場，調解即無從開始；調解進行中，當事人隨時可以中止或退出；當事人如不接受調解條件，均可不簽名蓋章。不過在「程序上」可為強制調解，目的在使調解制度更能發揮功能，惟其並未改變任意調解之本質，因為調解成立與否，最後仍須視調解雙方當事人之意願而定。因此，所謂「強制調解」，實質上應係「調解先行主義」。

## 二、法院調解與行政調解

我國現行有關調解之制度，雖然種類甚多，惟依其辦理機關公權力之性質予以分類，僅有司法調解及行政調解兩種類型。其中，司法調解係指由法院進行之調解，簡稱「法院調解」；行政調解則係由行政機關進行之調解，尚可分為一般行政調解及特別行政調解<sup>199</sup>。

### (一) 法院調解

法院調解依標的類型可區分強制調解事件與任意調解事件，強制調解係指依《民事訴訟法》第 403 條<sup>200</sup>之規定，在事件具特殊性質或當事人間具特殊身分情誼關係，不宜逕行訴訟時，起訴前應先行調解，其餘則屬任意調解事件，二者進行之調解程序並無不同<sup>201</sup>。法院調解係由法官依據《民事訴訟法》第 403 條至第 426 條關於調解之規定，就民事事件辦理有關調解事宜。如果法律明文規定起訴前應經調解者，該法院的調解，即屬訴訟必經的前置程序；否則，即可由當事人自行決定要否聲請法院調解。《民事訴訟法》第 403 條第一項列舉之事件，未經

<sup>199</sup> 同前註，黃明陽（2006.02），第 23 頁。

<sup>200</sup> 《民事訴訟法》第 403 條：

「下列事件，除有第四百零六條第一項各款所定情形之一者外，於起訴前，應經法院調解：

- 一、不動產所有人或地上權人或其他利用不動產之人相互間因相鄰關係發生爭執者。
- 二、因定不動產之界線或設置界標發生爭執者。
- 三、不動產共有人間因共有物之管理、處分或分割發生爭執者。
- 四、建築物區分所有人或利用人相互間因建築物或其共同部分之管理發生爭執者。
- 五、因增加或減免不動產之租金或地租發生爭執者。
- 六、因定地上權之期間、範圍、地租發生爭執者。
- 七、因道路交通事故或醫療糾紛發生爭執者。
- 八、雇用人與受雇人間因僱傭契約發生爭執者。
- 九、合夥人間或隱名合夥人與出名營業人間因合夥發生爭執者。
- 十、配偶、直系親屬、四親等內之旁系血親、三親等內之旁系姻親、家長或家屬相互間因財產權發生爭執者。
- 十一、其他因財產權發生爭執，其標的之金額或價額在新臺幣五十萬元以下者。

前項第十一款所定數額，司法院得因情勢需要，以命令減至新臺幣二十五萬元或增至七十五萬元。」

<sup>201</sup> 張嘉真、洪舒萍（2009.02），〈臺灣調解制度之簡介與比較〉，萬國法律 163 期 第 55 頁。

調解不成立者，不得向法院提起訴訟。此項規定主要是基於維持當事人間之和諧關係、或是避免訴訟不經濟、或是非訟色彩濃厚，以調解處理較為適宜者<sup>202</sup>。

《民事訴訟法》第 403 條第一項第八款規定「僱用人與受僱人間因僱傭契約發生爭執者」，除有同法第 406 條<sup>203</sup>第一項各款所定情形之一者外，於起訴前應經法院調解；若未經調解即行起訴者，仍視為調解之申請。由此規定來看，民事訴訟制度本即有應該善用調解來處理勞資權利爭訟事件的規範構想<sup>204</sup>。

## (二) 行政調解

### 1. 一般行政調解

一般行政調解係指依《鄉鎮市調解條例》所進行之調解，「鄉鎮市調解」在我國是一種最基本之行政調解制度，由鄉、鎮、市、區調解委員會，依據《鄉鎮市調解條例》規定，辦理民事事件及告訴乃論之刑事事件之調解事宜。

### 2. 特別行政調解

特別行政調解是針對特別事件所設立之調解機制，各該特別行政調解與鄉鎮市調解相較，均屬於一種特別公權力的調解，具有特別的法源或專業協助之性質。包括：勞資爭議調解、耕地租佃爭議調解、建築爭議處理、不動產爭議調處、著作權爭議調解、公害糾紛調處、消費爭議調解、採購履約爭議調解等，種類繁多。由於私人間之民事爭議越來越多，法院已無法迅速處理，於是行政協助處理之訴訟外機制乃應運而生，並大行其道<sup>205</sup>。

行政調解制度的理論本質，是基於私法自治之訴訟外紛爭處理<sup>206</sup>：

**(1) 解決爭議的私法自治：**由於行政調解的性質是「特定行政機關主持下的和解」，當事人對於自己權利義務的自主形成，當事人有充分的意識與決定自由，在不受外力的干預下，決定相關的權利義務內容。其本質上為當事人的私法自治，自行解決爭端。

<sup>202</sup> 黃明陽 (2006.02)，同註 198，第 23-24 頁。

<sup>203</sup> 《民事訴訟法》第 406 條：

「法院認調解之聲請有下列各款情形之一者，得逕以裁定駁回之：

- 一、依法律關係之性質，當事人之狀況或其他情事可認為不能調解或顯無調解必要或調解顯無成立之望者。
  - 二、經其他法定調解機關調解未成立者。
  - 三、因票據發生爭執者。
  - 四、係提起反訴者。
  - 五、送達於他造之通知書，應為公示送達或於外國為送達者。
  - 六、金融機構因消費借貸契約或信用卡契約有所請求者。
- 前項裁定，不得聲明不服。」

<sup>204</sup> 陳建文 (2019.06)，同註 196，第 53-54 頁。

<sup>205</sup> 黃明陽 (2006.02)，同註 198，第 26-29 頁。

<sup>206</sup> 林佳和 (2009.09)，〈台灣勞動爭議的行政調解：國家性認知勞動法貫徹困局與 ADR 本質的微妙暨緊張關係〉，月旦法學雜誌第 173 期，第 85-86 頁。

(2) 訴訟外紛爭處理：一九六〇、七〇年代以降，歐美各國興起一種新的解決爭端的機制思考及形式，在美國稱之為「訴訟外紛爭處理」(ADR)，主要是因為歐美各國的司法實務，都出現一相同的現象：有關人民私法爭執的法院訴訟激增，訴訟期間冗長、花費支出日增、而人民卻對司法的解決功能有所不滿，於是興起新的思考：如何能比一般司法途徑「更便宜的、更好的、更快速的、對人民更友善的」，來解決私人間的爭端。

利用調解制度，並不只是為了疏減訟源、減輕法院負擔。與經由訴訟裁判相比較而言，裁判外紛爭解決制度具有：程序之簡易迅速性、費用之低廉性、切合個案實情而不過分受限於法規之紛爭解決可能性...等優點，可以節省勞力、時間、費用。以民事事件為例，民事事件多屬於當事人自治之領域，在處分權主義所適用之範圍內，原則上應該且可能承認當事人有程序選擇權，當事人可以根據此選擇權，選擇使用訴訟裁判以外之紛爭解決制度。就特定的紛爭類型而言，不僅強調慎重而正確的程序保障而已，而是同時賦予迅速而經濟地利用程序制度之程序保障<sup>207</sup>。

### 三、勞資爭議之行政調解

常見的勞資爭議請求調解事項，以 2018-2019 年為例，權利事項之勞資爭議，依爭議件數多寡依序為工資爭議（積欠工資、加班費）、給付資遣費或退休金爭議、職災補償爭議、契約爭議（契約性質爭議、恢復僱傭關係爭議）；調整事項之勞資爭議常見者依序為調整工資或工時爭議、調整獎金或津貼爭議、調整管理措施及調整休假爭議<sup>208</sup>。

#### (一) 調解申請

當發生勞資爭議時，當事人一方可以直接向「勞方當事人勞務提供地」之地方主管機關申請調解（任意調解）；若地方主管機關對於勞資爭議認為必要時，得依職權交付調解，並通知勞資爭議雙方當事人（強制調解）。選定調解方式有二，即「指派調解人」或「組成勞資爭議調解委員會」。

#### (二) 調解結果

依據《勞資爭議處理法》第 23 條規定：「勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。」至於調解不成立的情形，大致如下：(1) 勞資爭議當事人對調解委員會之調解方案不

<sup>207</sup> 邱聯恭（2018），《程序制度機能論：民事程序法之理論與實務》，台大出版中心，2018 年 10 月二版，第 356-359 頁。

<sup>208</sup> 韓仕賢（2020.03），〈從工會角度比較行政調解與勞動調解〉，[http://www.bankunions.org.tw/?q=node%2F2617&fbclid=IwAR1tL646y4vZ1nTVOP1FGMukCZGxN1k\\_Jw7HnGwOZWzkhWzVg5dK9tlSuyU](http://www.bankunions.org.tw/?q=node%2F2617&fbclid=IwAR1tL646y4vZ1nTVOP1FGMukCZGxN1k_Jw7HnGwOZWzkhWzVg5dK9tlSuyU)，本文刊載於 2020 年 3 月 31 日金融業工會聯合會訊第 231 期，最後瀏覽日期：2020 年 4 月 13 日。

同意者，為調解不成立。(2) 經調解委員會主席召集會議，連續兩次調解委員出席人數未過半數。(3) 勞資雙方歧見過大，未能作成調解方案。(4) 依勞資爭議處理法成立之調解，經法院裁定駁回強制執行聲請者，視為調解不成立<sup>209</sup>。

勞工運用行政機關之調解程序，重點不在藉此與資方作法律權利義務的形成，而是當作貫徹權利的一種機制運用；爭議內容大都是「雇主不依法給付」，而非給付內容的認定歧異。因為在以法院作為權利貫徹核心機制的傳統思維與制度設計下，在勞資爭議的領域中，行政機關的調處機制，已經相當程度的發揮取代、補強法院訴訟途徑的功能及角色。...台灣勞資爭議的主要類型，絕大多數均為「既有契約上之法定權利的貫徹」。勞工之廣泛運用行政機關的調處程序，主要原因是期待行政機關的介入，以實現自己的原有契約權利。...換句話說，勞工期待的是「公權力介入解決」，捨棄了司法訴訟的途徑<sup>210</sup>。

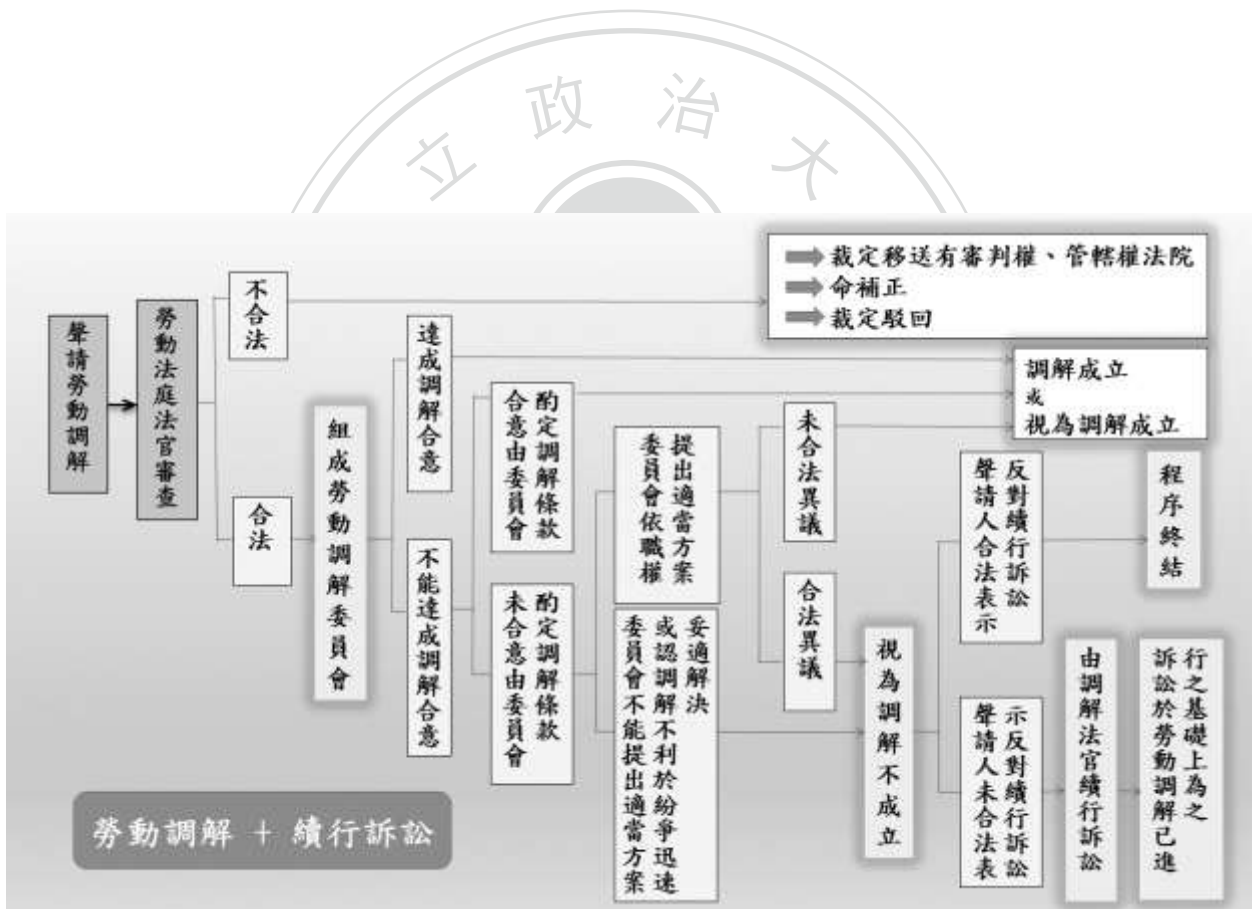


圖 3：勞動事件調解流程圖（資料來源：司法院）

<sup>209</sup> 同前註，韓仕賢（2020.03）。

<sup>210</sup> 林佳和（2009.09），同註 206，第 83-85 頁。



## 第二節 勞動事件法之勞動調解程序

勞動調解程序的立法說明指出：因勞動事件之兩造當事人間，通常存有經濟地位之差距，勞工有繼續工作以維持生計之強烈需求，難能負擔長期進行訴訟所需之勞費，而雇主於經營上之穩定和平亦不堪長期紛擾。其紛爭之發生及兩造權利義務之行使履行，常與實際勞資互動之現實情況密切關連，兩造間關係之妥速判斷或合理調整，有賴於以勞動關係或勞資事務之經驗與專門知識為基礎，而與一般單純財產紛爭有所不同。基於上述特性，勞動事件之爭議處理，宜本於對勞資現實情況之理解為事實及法律關係之判斷，使兩造了解紛爭之所在與各自之權利義務，而促成其自主性、合意性解決。

為謀求勞動事件處理之妥速、專業、自主解決及實效性，宜設立特別之訴訟外紛爭解決機制，並引進對勞資事務具專門知識、經驗之人參與，於簡速程序中為事實認定與法律效果之判斷，使當事人瞭解爭點所在，並在其對事實與利害關係有所理解之基礎上，自行達成解決紛爭之合意，或接受由法院提供之調解條款或適當方案。縱仍不能據此解決紛爭，亦得以調解程序中所整理釐清之爭點為基礎，銜接後續訴訟程序之進行，而有助於紛爭之終局解決。爰於《勞動事件法》規定勞動調解程序，並採調解前置原則<sup>211</sup>。

學者林佳和指出，勞動調解程序無疑是《勞動事件法》的一大重心，主要仿效日本法勞動審判制度以及德國法之勞動法院下的調解制度，在考量勞動事件的特殊性與解決爭議的功能需求下，不脫逸「當事人自治解決爭端」的標準調解制度基礎，但卻賦予調解委員更多功能性權限<sup>212</sup>。

劉志鵬律師認為，在傳統訴訟程序中，法院判決所追求的是是非黑白，勝負分明。但本法施行後，幡然一變，於調解程序中，勞資雙方預先盤點手上的證據、籌碼，透過調解委員會的居中協調，尋求雙方不滿意、但可接受的調解方案，將成為主流，這也將顛覆一般人對勞動訴訟的刻板印象<sup>213</sup>。

學者沈冠伶認為，勞動調解為勞動紛爭處理制度之核心，《勞動事件法》延續《民事訴訟法》有關民事調解、《家事事件法》有關家事調解之法理，在運作主體、程序進行及調解成立等各事項，新設諸多規定。勞動調解為本案訴訟之前階段，二者共同構成法院勞動紛爭處理程序之整體，並非完全分立，而為多階關係。《勞動事件法》規定之勞動調解程序具有以下特色：1.調解前置以有效迅速解決紛爭、2.運作主體（調解委員會）由職業法官及專家共同組成，以兼顧司法民主化及專業判斷、3.便利當事人接近法院予以利用，以保障其程序權、4.合意

<sup>211</sup> 參見《勞動事件法》第 16 條之立法說明。

<sup>212</sup> 林佳和（2018.12），〈勞動事件法概觀（上）〉，月旦會計實務研究 12 期 第 53 頁。

<sup>213</sup> 劉志鵬（2019.10），〈迎接嶄新的勞動訴訟時代〉，

<https://www.mol.gov.tw/topic/3073/31669/31674/42015/>，第 4-5 頁。

調整及簡易判定程序之結合，並強化程序保障、5.銜接調解與訴訟程序，謀求程序之效率<sup>214</sup>。

## 一、勞動調解之前置、管轄與合併

德國勞動訴訟程序法原則中，一個重要的特殊設計即「調解前置主義」。德國勞動訴訟程序之程序法制，從歷史發展軌跡來看，即帶有一項普通民事訴訟程序較少看到之特殊程序原則：爭議當事人應盡可能以合意方式解決其紛爭，此即勞動法院法所稱之「調解程序」。一般而言，整體勞動訴訟程序係採所謂的單一言詞辯論主義，明顯的例外即是此調解程序，是由受理之庭長（職業法官），在無榮譽職法官之參與下，嘗試使爭議當事人達成和解，惟有調解不成立時，方開啟言詞辯論程序<sup>215</sup>。

我國《勞動事件法》亦規定，勞動事件於起訴前，除有《民事訴訟法》第406條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一者，或因《性別工作平等法》第12條<sup>216</sup>所生爭議外，應行勞動調解程序，當事人逕行起訴者視為調解之聲請。雖不合於前述之勞動事件，當事人亦得於起訴前聲請勞動調解。勞動調解事件之管轄與勞動訴訟事件之管轄相同，並準用勞動訴訟事件關於移送、排除合意管轄之規定。為有效、統合處理紛爭，相牽連之數宗勞動事件得合併調解，與勞動事件相牽連之民事事件，得經當事人合意合併於勞動事件調解<sup>217</sup>。

《勞動事件法》第16條明定調解前置原則的幾種例外情形，起訴前除有下列情形之一不須經法院勞動調解程序外，應經法院行本法所定之勞動調解程序：

- 1.經其他法定調解機關調解未成立者（例如曾經勞資爭議行政調解不成立）。
- 2.係提起反訴者。
- 3.送達於他造之通知書，應為公示送達或於外國為送達者。
- 4.因《性別工作平等法》第12條所生之職場性騷擾爭議。

<sup>214</sup> 沈冠伶（2019.01），〈勞動調解程序之重構—紛爭處理制度多元化與程序之轉換〉，民事訴訟法研究會第139次研討紀錄／民事訴訟法研究基金會主辦，法學叢刊第253期，第160、173頁。

<sup>215</sup> 林佳和（2009.03），〈勞動專業法庭—德國制度之簡析〉，月旦法學雜誌第166期，第53-54頁。

<sup>216</sup> 《性別工作平等法》第12條：

「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」

<sup>217</sup> 參見立法院公報，立法院第9屆第6會期司法及法制委員會第5次全體委員會議紀錄，第107卷第86期(4610)第53頁。

曾經其他法定調解機關調解不成立者，是否應列入調解前置原則的例外情形，在立法過程中有諸多討論，關於限縮調解前置事件之問題詳見第三節。

應行勞動調解程序之當事人如逕向法院起訴者，視為調解之聲請，亦即本法採取強制進行調解之設計。但並不強制一定要用勞動調解來解決，當事人仍可以選擇不合意，或是在調解方案作成送達或告知日後 10 日之不變期間內，提出異議，續行訴訟<sup>218</sup>。

## 二、勞動調解委員會之組織

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。為能促成勞資當事人自主解決紛爭，勞動調解委員扮演關鍵角色，應具有一定之資格。所謂就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者，係指具有勞工或雇主之身分、經驗之人，或因其相關學識、經驗而熟稔勞動事件之處理，期能藉由其參與，有助於迅速地解明事案及形成解決紛爭之方案<sup>219</sup>。

為使勞動事件之調解發揮專業、實效之功能，達到迅速、妥適解決紛爭之目的，規定由勞動法庭法官一人及法院依法指定適當之勞動調解委員二人，共同組成勞動調解委員會，進行勞動調解程序。勞動調解委員處理勞動調解事件，應基於中立、公正之立場，並準用民事訴訟法有關法院職員迴避之規定<sup>220</sup>。因為都是勞動法或勞資關係的專家，因此，長久以來有關法院不了解勞務管理實務，沒辦法傾聽勞工內心的抱怨，本法施行後，應該會大幅改善<sup>221</sup>。

勞動調解委員之遴聘及解任，規範於地方法院設置勞動調解委員辦法，依該辦法第4條規定，勞動調解委員辦理事務有二：辦理勞動調解事件，以及參與聘任法院及其上級審法院訴訟之諮詢。由此可知，勞動調解委員不是勞工或資方的「代言人」，其主要功能是輔助法官、提供職場經驗及專業知識，不致讓法官認知與勞動現場有落差，且由承審法官主持及指揮整個調解程序，比較不會產生勞資共識的方案，卻未必符合法令之問題<sup>222</sup>。

《勞動事件法》之勞動調解委員，係由法院斟酌調解委員之學識經驗、勞動調解委員會之妥適組成及其他情事指定之，與現行之行政調解不同，將不得由當事人兩造自行選任，其如何適當產生？得否順暢襄助、甚至某種程度牽制調解法官？有待觀察<sup>223</sup>。

<sup>218</sup> 陳建文（2019.06），同註 196，52 頁。

<sup>219</sup> 參見《勞動事件法》第 20 條之立法說明。

<sup>220</sup> 參見《勞動事件法》第 21 條之立法說明。

<sup>221</sup> 劉志鵬（2019.10），同註 213，第 4 頁。

<sup>222</sup> 韓仕賢（2020.03），同註 208。

<sup>223</sup> 林佳和（2018.12），同註 212，第 54 頁。



### 三、勞動調解之程序

基於迅速性原則設計安排程序。勞動事件之爭議除影響勞工個人之財產權、工作權等權益外，亦多有連帶影響勞工家計之虞，有迅速解決之必要。首先，嚴格限制程序進行其程之安排，限定法官應於聲請日起30日內指定第一次調解期日，勞動調解程序，原則上不公開，除有特別情事外，應於三個月內以三次期日內終結之<sup>224</sup>。

此外，為減輕當事人撰寫書狀之負擔，且金額不大之事件多未委任律師，特別明定，調解標的金額或價額低於新台幣50萬元者，同於簡易、小額訴訟事件，得以言詞為之（第18條第一項），而由書記官作成筆錄，以代當事人所應提出之書狀，便利當事人提出聲請<sup>225</sup>。

不合聲請勞動調解之程式，明定由勞動法庭法官依其情況裁定命補正或駁回之。另關於審判權或管轄權之裁定，由勞動法庭法官為之，且不得逕以不能調解或顯無調解必要或調解顯無成立之望，或已經其他法定調解機關調解未成立為理由，裁定駁回調解之聲請（第22條）。

勞動調解委員會應儘速聽取當事人之陳述、整理相關之爭點與證據，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，且應使當事人及知悉之利害關係人就其調查證據之結果，有到場陳述意見之機會。（第24條至第25條）。<sup>226</sup>

### 四、勞動調解之結果

勞動調解之處理結果有下列之可能情形：

#### （一）經勞資雙方合意而成立調解

勞動調解事件經當事人就紛爭之解決達成合意，並記載於調解筆錄時成立，並與確定判決具同一效力（第26條）。

#### （二）由勞動調解委員會提出調解方案

調解方案的提出上，分為兩種類型：首先是兩造合意之酌定調解條款，以調解委員會過半數之意見定之，記明筆錄並經法官簽名即為調解成立。其次則是當事人不能合意成立調解時，由勞動調解委員會依職權斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，提出解決事件之適當方案，對此方

<sup>224</sup> 陳建文（2019.06），同註196，第56-57頁。

<sup>225</sup> 沈冠伶（2019.01），同註214，第166頁。

<sup>226</sup> 參見立法院公報，立法院第9屆第6會期司法及法制委員會第5次全體委員會議紀錄，第107卷第86期(4610)第53-54頁。



案，容任當事人及利害關係人提出異議，須於送達或受告知之日後十日不變期間內，否則視為調解成立<sup>227</sup>。

### 1. 調解條款之酌定<sup>228</sup>

勞動調解之兩造均有成立調解之意願，僅無法立即就具體調解內容獲致結論，而願由勞動調解委員酌定調解條款者，基於尊重當事人程序選擇之合意，由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款，並明定以勞動調解委員會過半數之意見之決定方式。調解條款，應作成書面，記明年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄。其經勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體簽名者，視為調解成立。

本條立法係參考《民事訴訟法》第415條之1：「關於財產權爭議之調解，經兩造同意，得由調解委員酌定解決事件之調解條款」而訂定，究其性質，具有準仲裁（調解轉仲裁）之性質<sup>229</sup>。

### 2. 依職權提出解決事件之適當方案<sup>230</sup>

如當事人不能逕以合意成立調解，亦未合意由勞動調解委員會酌定調解條款時，因勞動調解委員會已聽取雙方陳述，並為事證之調查，而有一定之判斷，應使勞動調解委員於此基礎上，斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，主動依職權提出解決事件之適當方案，以保護當事人之實體與程序利益，合理運用司法資源，提升勞資爭議迅速且合理解決之可能性，亦使當事人明瞭日後訴訟之可能勝敗結果，而得以具體衡量其利益，兼收紓減訟源之效。

適當方案，得確認當事人間權利義務關係、命給付金錢、交付特定標的物或為其他財產上給付，或為個別勞動紛爭之解決定適當之事項。又勞動調解委員會係本於勞資爭議之事實與法律判斷提出適當方案，其提出時應記載理由要旨，由法官及勞動調解委員全體簽名。

#### （三）勞動調解委員會視為調解不成立

經勞動調解委員會審酌勞動事件之性質，如認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決<sup>231</sup>，或勞動調解委員會因意見不同，不能依本法規定酌定適當條款或提出解決事件之適當方案，此等情形如仍繼續進行勞動調解程序，將增加法院及當事人間之勞力、時間、費用，勞動調解委員會得依職權終結其程序，視為調解不成立，並應告知到場當事人；當事人未到場者，則應通知，俾使其知悉，

<sup>227</sup> 林佳和（2018.12），同註 212，第 54-55 頁。

<sup>228</sup> 參見《勞動事件法》第 27 條之立法說明。

<sup>229</sup> 劉志鵬（2019.10），同註 213，第 9 頁。

<sup>230</sup> 參見《勞動事件法》第 28 條之立法說明。

<sup>231</sup> 例如：需調查多項證據而無法於三次期日內完成；或當事人之一方死亡而發生繼承人為何人之爭執，尚需經由另一訴訟確認；或當事人明示無調解意願，勞動調解委員會依其情況亦認因此不能以勞動調解程序妥速處理。

以利續行訴訟程序<sup>232</sup>（第31條）。

當事人對於勞動調解委員會依第28條提出解決事件之適當方案，若合法提出異議者，亦視為調解不成立（第29條）。

## 五、勞動調解程序與本案訴訟之銜接轉換

由於勞動調解程序係法院所進行之程序，特別強化與後續之訴訟銜接，使程序更有效率，以滿足勞動事件特需迅速處理之要求。勞動調解具有多階處理之特性：當事人合意成立調解、合意由調解委員會作成調解方案、由調解委員會依職權做成適當方案、乃至於由勞動法院之法官做成本案判決，由前者至後者，當事人自主解決之程度越弱，而由中立第三人介入處理之程度越強，但彼此間並非完全切割分離，而是銜接扣合。較之於一般民事調解，勞動調解與訴訟程序有更緊密之關連性及轉換性<sup>233</sup>。

勞動調解程序為整體法院程序之前階段，為使紛爭能徹底一次解決、利用調解程序所為之爭點整理結果，且避免時效之經過，原則上擬制當事人於調解聲請時已有起訴之意思，而依其調解聲請所表明之「聲請意旨及其原因事實」，作為訴之聲明及訴訟標的，如有不明確之處，則由法院予以闡明<sup>234</sup>。

勞動調解委員會依第二十四條第三項，應聽取當事人之陳述、整理相關之爭點與證據，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，實質上就該事件已進行一定程度之事實認定與法律適用<sup>235</sup>。為提昇勞動調解程序之實效，有利於勞動紛爭之終局解決，並兼顧司法資源之合理運用及尊重當事人程序選擇權，其於調解之適當方案送達或受告知10日內合法提出異議者，視為調解不成立者，如調解聲請人未於一定期間內（受告知或通知後10日內）為反對之意思，則應於勞動調解程序已進行之基礎上續行訴訟程序。又為避免因調解程序之進行，影響當事人起訴之時效中斷利益，其經依法續行訴訟程序者，應視為自調解聲請時，已經起訴。倘以起訴視為聲請調解者，仍自起訴時發生訴

<sup>232</sup> 參見《勞動事件法》第31條之立法說明。

<sup>233</sup> 沈冠伶（2019.01），同註214，第158頁。

<sup>234</sup> 同前註，沈冠伶（2019.01），第171頁。

<sup>235</sup> 《勞動事件審理細則》第29條：

「除別有規定外，勞動調解委員會於調解期日，依個案之需求進行下列程序：

- 一、聽取雙方當事人陳述。
- 二、整理爭點及證據，並宜使當事人就調解標的、事實、證據或其他得處分之事項與爭點達成協議。
- 三、第三十條、第三十一條所定事項。
- 四、適時曉諭當事人訴訟之可能結果。
- 五、勸導當事人達成調解合意。
- 六、酌定調解條款。
- 七、提出適當方案。

前項第四款之曉諭由法官為之，曉諭前應先徵詢勞動調解委員之意見。」

訟繫屬效力，如其不欲再行訴訟，則得為訴之撤回<sup>236</sup>。

調解和審判程序由同一法官進行，是為了在勞動調解程序已進行之基礎上續行訴訟程序，故《勞動事件法》第 29 條第五項明定應由參與勞動調解委員會之法官續行訴訟程序。

調解不成立是否不利於未來的審判？乃至於是否如此強度下的調解會白忙一場？本法的回應在於第 30 條：一方面，勞動調解委員或法官所為之勸導，及當事人所為不利於己之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎，但如相關之陳述或讓步，係就訴訟標的、事實、證據或其他得處分之事項成立書面協議者，仍使當事人受其拘束，除非經兩造同意變更，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。足證本法試圖兼顧，這在使調解與審判程序之有效聯繫上，同時關照效能與迅速目標，制度規劃上有其意涵，未來成效如何，有待實務之形成<sup>237</sup>。

## 六、勞動調解與行政調解的比較

相較於法院外之行政調解，《勞動事件法》的勞動調解程序設有特別規定而有諸多差異之處：

- 1.調解委員會的組成：**《勞動事件法》之勞動調解，在調解委員會之組成上，係由法官及專業調解委員共同參與，以兼顧法及利益調整之平衡。
- 2.調解成立的方式：**《勞動事件法》之勞動調解，在調解成立之方式上更為多樣化，得由兩造合意由調解委員會酌定調解條款，於當事人不能合意成立調解時，調解委員會亦應依職權提出適當方案。
- 3.兼具準備程序的目的：**《勞動事件法》之勞動調解程序兼有爭點整理及準備之目的，一方面調解委員會得為簡易之事證調查，另一方面，即使調解不成立，得與後續訴訟有效率地銜接轉換，而由參與勞動調解之法官進行訴訟，期能以一次期日辯論終結為原則，如前所述，勞動調解為法院程序整體之一部分<sup>238</sup>，與行政調解僅為單純勸諭讓步顯不相同，實質上幾與訴訟之準備程序無異。

<sup>236</sup> 參見《勞動事件法》第 29 條之立法說明。

<sup>237</sup> 林佳和（2018.12），同註 212，第 55 頁。

<sup>238</sup> 沈冠伶（2019.01），同註 214，第 160 頁。



### 第三節 勞動調解程序立法政策之若干爭論

勞動調解程序有許多特殊設計與行政調解不同，正是為了貫徹《勞動事件法》「迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件」之立法意旨，故勞動調解程序在立法過程中產生許多立法政策的爭論，包括：是否採有限之調解前置、調解和審判是否由同一法官進行、是否免徵調解聲請費等。

#### 一、限縮調解前置事件：弱化法院勞動調解之機能發揮

基於上述勞動調解與行政調解在運作主體、合意成立及程序方式之差異，勞動事件不論是否已先經法院外之調解，於進行訴訟前，仍應先經法院之調解為宜。然而司法院因考量法官行調解程序之負擔及耗費司法資源之理由，改採限縮調解前置事件之立法政策<sup>239</sup>，如當事人曾進行其他法定調解程序者，僅依其聲請始進行法院調解程序。

學者沈冠伶認為，在司法院改採有限之調解前置立法政策下，曾經行政調解之事件，即可不再行法院勞動調解，則大部分之勞動事件均可以直接起訴，恐與現行實務並無不同，實弱化法院勞動調解所得發揮之機能。...司法院僅顧慮調解前置將大幅增加調解事件，增加法官進行調解之負擔，卻未併予考量，如不先行調解程序者仍得起訴，在未採行專家參審下，第一審之勞動訴訟係由勞動法庭之法官獨任審判，而欠缺專業之調解委員一同協助整理爭點，是否更可能加重法官進行訴訟之負擔。再者，要求當事人就勞動事件於法院應先行調解，並未侵害其程序選擇權，毋寧是更加保障，進而使當事人之權利能適時有效地實現，蓋藉由勞動調解委員會基於調解程序所呈現之事證資料而分析、闡明事件之利害關係（含實體利益及程序利益）予當事人知悉，在資訊透明之前提下，其較能有效地比較衡量應以何方式終結紛爭、有無進行訴訟之必要<sup>240</sup>。

從立法院審查法案的討論過程中可知，司法院改採有限之調解前置立法政策，其理由如下<sup>241</sup>：

- (一) 有關勞動事件採勞動調解前置之範圍，宜兼顧勞動調解新制預期發揮之解決紛爭成效，與各法院負荷能量、案件處理速度及對於行政型或民間型訴訟外紛爭解決制度之排擠等層面影響。
- (二) 勞動事件如係經其他法定調解機關調解未成立後向法院起訴，兩造通常對於合意解決紛爭之方法較無共識，除當事人仍有意願試行調解之情形外，調解成立之機率較低。如不論當事人意願而一概規定起訴前均應依法進

<sup>239</sup> 司法院「勞動訴訟程序特別法草案制定委員會」研擬之草案初稿，關於調解前置事件，本來並未排除「經其他法定調解機關調解未成立」者。

<sup>240</sup> 沈冠伶（2019.01），同註 214，第 160-161 頁。

<sup>241</sup> 參見立法院公報，立法院第 9 屆第 6 會期司法及法制委員會第 5 次全體委員會議紀錄，第 107 卷第 86 期(4610) 第 71-72 頁。



行勞動調解程序，不無有礙當事人程序選擇權益之疑慮，亦有重複調解，弱化現有法院外訴訟紛爭解決機制，不符司法資源運用之合理性及增加法院之負荷能量，極可能造成整體案件進行遲滯。是當事人就其爭執已由其他法定調解機關調解未成立者，不論其種類，均不宜納入本法所定勞動調解前置之範圍。

(三) 且第 16 條第三項明定不屬第一項勞動調解前置範圍之勞動事件當事人，亦得依其意願聲請行本法所定勞動調解程序，以兼顧當事人仍有行勞動調解程序之意願；是縱當事人間勞動事件已由其他法定調解機關調解未成立，依上開規定當事人仍得聲請勞動調解，且依第 22 條第三項法官亦不得以業經其他機關調解不成立為由而駁回其聲請，已可達到尊重當事人程序選擇權之立法目的。

前面曾提及，勞工對於目前既有的行政機關調解，已經廣泛運用，主要原因是期待行政機關的公權力介入解決爭議。《勞動事件法》第 16 條既已明定，曾經過法定調解機關行政調解之事件，即不再行法院勞動調解程序，則大部分之勞動事件均可以直接起訴，無須再經法院調解。這樣的結果將會使本法對於勞動調解程序兼有爭點整理與準備程序的設計、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、調解不成立由參與勞動調解之法官續行訴訟等，調解與訴訟的銜接轉換以求程序進行迅速、效率之設計，無法發揮功用。已經行政調解未成立的勞工，如希望仍能由勞動調解委員會先行調解，由專業之調解委員一同協助進行爭點整理、調查事證，則須於起訴之前，向法院聲請勞動調解。

## 二、調解與審判應否同一法官

雖然各界對法院調解並不陌生，但本法仍存有路線與方向之爭：調解法官與審判法官在調解不成立之時，是否應為同一人？在此產生各自的堅持與意見分歧。如為同一人，會有效強化調解的達成可能，如調解不成立，受訴法官仍為同一，在調解程序中可「探見」法院心證<sup>242</sup>，足以讓原本不願意接受調解結果的一方當事人，改弦易轍，加強調解之效果，而且在法官親自調解下，調解將一定程度「貼近法律」，不再淪為行政調解實務上常被批評的「喬事」、「含淚讓步」，對有效又合法迅速解決紛爭，應有助益<sup>243</sup>。

相對的，立法院在審查法案的討論過程中<sup>244</sup>，也有立法委員擔心由參與勞動調解委員會之法官續行訴訟，會有法官預斷的問題。若法官參與調解程序，對這

<sup>242</sup> 依照勞動事件法規定，勞動調解委員會做出適當方案時，應記載適當方案之理由要旨（第 28 條第 2 項），從而，同一位法官於先前的勞動調解程序中若提出適當方案，其所記載的理由要旨，實同向當事人揭露心證。參見劉志鵬（2019.10），〈迎接嶄新的勞動訴訟時代〉，第 11 頁。

<sup>243</sup> 林佳和（2018.12），同註 212，第 53-54 頁。

<sup>244</sup> 參見立法院公報，立法院第 9 屆第 6 會期司法及法制委員會第 5 次全體委員會議紀錄，第 107 卷第 86 期(4610) 第 164-167 頁。

個案件已有所了解，確實很快可以在後續的訴訟程序進行裁判；但是從另外一個角度來看，如果法官對於這個案件已經有預斷或是心證已經形成，對訴訟當事人來講，他對於參與調解法官在這個訴訟程序當中能否客觀、公正的進行裁判會產生質疑。

司法院秘書長呂太郎則以訴訟上和解為例加以說明：和解同樣是勸當事人雙方讓步，而訴訟上和解是由承辦法官來主持，除了法官本身的教育以外，整個訴訟制度仍有一些監督機制。如果法官心證偏頗，以至於判斷本身有錯誤，還有審級救濟，所以就現行的制度來看，訴訟上和解也是審判法官邊進行審判、邊希望雙方能夠讓步。

在立法院審議期間，曾至各黨團遊說盡速通過《勞動事件法》的勞工團體<sup>245</sup>，則是支持調解和審判都由同一法官進行，才能讓勞資爭議更快速的解決，讓勞資雙方都可以儘速回到原有的生活。其支持由同一法官進行的理由<sup>246</sup>：

- (一) 正是因為勞動事件有其特殊性和複雜性，且勞工即時獲得正義的重要性，調解和審判程序由同一法官進行，可避免勞工必須一再重覆陳述，有助於加速爭議解決的時程，以符合該法的立法意旨；
- (二) 從歐陸國家的經驗顯示，例如德國，由同一個法官調解和審判，可免除更換法官必須重新調查事實的負擔，可提升審查的效率和避免資源浪費；
- (三) 法院勞動調解委員會的設計，除法官之外，還有二位具有勞資事務專長的調解委員，協助雙方進行爭點整理，角色中立、公正，有助於雙方在調解程序解決爭端的目的。

處於弱勢的勞工對於迅速解決勞資爭議有更大的期待，因此在法案研議過程中，許多勞工團體主張經法院調解的勞動事件，在續行訴訟時由同一法官審理。

### 三、勞動調解是否免徵聲請費

勞資爭議案件已由其他法定調解機關調解未成立者，並不納入勞動調解前置之範圍，勞工如選擇行政調解管道，無須繳納調解費，但如選擇法院調解卻須繳納五千元以下之調解聲請費，依《民事訴訟法》第 77 條之 20 第一項規定，除有非因財產權事件之聲請調解或財產權事件之標的金額或價額未滿新臺幣十萬元者，得免徵聲請費外，聲請調解得徵收一千元至五千元不等之聲請費。為使勞工能平等選擇此二種調解管道，有立法委員提出勞動調解程序免徵聲請費之草案。

<sup>245</sup> 針對《勞動事件法》曾經至立法院進行各黨團遊說的勞工團體，包括：台灣勞工陣線協會、台灣職業安全健康連線、全國金融業工會聯合總會、全國產業總工會及其所屬會員工會等。

<sup>246</sup> 孫友聯（2018.10），〈勞動事件就是該由同一法官調解和審判〉，

<https://labor.ngo.tw/labor-comments/political-views/819-2018-10-18-02-08-26>，本文刊載於 2018 年 10 月 18 日上報，最後瀏覽日期：2020 年 4 月 29 日。

不過司法院並不支持免徵勞動調解之聲請費，其理由如下<sup>247</sup>：

- (一) 我國民事程序採有償主義，調解聲請費之徵收除反應人民私權藉由國家資源獲得實現所應合理負擔之成本外，並有遏止惡意動機之效，防止當事人濫用程序，聲請法院為不必要之調解，自不宜逕為免除，以免有限之司法資源遭不必要之濫訴事件瓜分，反而妨礙真正有待解決爭議事件之妥速處理。
- (二) 本法所定勞動調解程序，依其關於勞動調解委員會及相關聽取陳述、調查證據、曉諭可能結果及解決爭執適當方案之提出等規定，均有別於一般民事調解程序，而需耗費更多人力、物力及經費，對於當事人在合理範圍內之成本負擔尤不宜逕予免除。
- (三) 況除本法規定由法院所進行之勞動調解、訴訟等程序外，勞資爭議亦得循勞工主管機關依勞資爭議處理法所辦理之勞資爭議調解及仲裁等訴訟外紛爭解決制度(ADR)尋求解決，如法院勞動調解程序免徵調解費，勞工基於無成本負擔之誘因，對於利用勞資爭議調解之動機勢必減少，此與目前各國倡導多元化紛爭解決機制之世界潮流顯然有悖，除造成大量爭議事件湧入法院增加司法資源之負擔外，亦對法院所受理其他類型事件之審理造成排擠作用，實非所宜。
- (四) 法院徵收裁判費及聲請費，應考量不妨害當事人利用其程序尋求救濟之機會，並同時兼顧促使當事人謹慎起訴、聲請與主張之要求，合理定裁判費及聲請費金額。依《民事訴訟法》第 77 條之 20 規定，聲請勞動調解者，依其標的金額或價額所定級距標準徵收裁判費，最少為免徵，最多亦僅新臺幣 5 千元，其金額尚屬一般人合理負擔範圍；如有個別勞工無力負擔之情形，亦得經由訴訟救助、法律扶助及行政機關之訴訟扶助獲得協助，排除其聲請障礙，而不致影響其聲請勞動調解之權益；且如調解不成立而續行訴訟，依《民事訴訟法》第 77 條第 2 項規定，當事人應繳之裁判費得以其所繳調解之聲請費扣抵之，無就同一爭執重複徵收之虞。

最後於院會三讀時，通過二個相關的附帶決議，分別從預算編列與制度檢討二方面，對於調解聲請費之徵收做出折衷的處理方案<sup>248</sup>：

1. 請勞動部研議於勞工權益基金編列補助項目，納入勞工或工會聲請法院調解之費用。並請司法院預估勞動事件聲請調解一年度勞工需要預繳的金額，作為預算編列依據。
2. 為強化法院調解程序，使勞工得便利利用法院之資源，調解聲請費徵收與否應有檢視與調整之必要，請司法院於勞動事件法通過後三年內，完成檢討調解聲請費。(勞動事件法第 16 條附帶決議)

<sup>247</sup> 參見立法院公報，立法院第 9 屆第 6 會期司法及法制委員會第 5 次全體委員會議紀錄，第 107 卷第 86 期(4610) 第 122-124 頁。

<sup>248</sup> 參見立法院公報，立法院第 9 屆第 6 會期第 8 次院會紀錄，第 107 卷第 99 期(4623)下冊 第 388-389 頁。



## 第四節 工會在調解中扮演的角色

### 一、推薦勞動調解委員

有別於《勞資爭議處理法》的行政調解，《勞動事件法》的法院勞動調解程序，規定由一位勞動法庭法官及二位分別具勞、資事務之學識或經驗之勞動調解委員組成勞動調解委員會行之。司法院在辦理勞動調解委員之遴聘時，是先向相關部會、縣市政府、工會團體及工商團體，徵求推薦適當人選，再將名冊提供地方法院擇優遴選。工會除了可以在一定條件下參與調解程序，也在制度上扮演一定的角色。

制度上全國性工會可以推薦勞動調解委員，因此在 2019 年《勞動事件法》實施之前，司法院即依據《地方法院設置勞動調解委員辦法》第 6 條，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。工會推薦之人列於勞動組；工商團體推薦之人列於事業組；機關推薦之人依其推薦分列於勞動組或事業組。不過，工會推薦的勞動調解委員，對於司法院的推薦方式以及所舉辦的調解委員專業研習課程，均有不少批評。

「發函給我們這些大工會推薦，我們就徵詢會員工會，總共回報了 45 位給司法院，可是司法院的作法是，他也沒有審，就分派下去給各法院，後來的結果都是個別的法院通知才算數。」(B)

「培訓的過程，去年是法官學院統一辦，開了幾梯次的課程，自己選擇要上哪一梯次的課，總共三天課程 24 小時，最多可以請 6 個小時的假，上完就結訓，沒有考試。可是他的課程安排非常糟糕，大家批評的要死，師資參差不齊，重點的課程跟一般的課程時間的安排一樣…」(B)

「我們去法官學院上的課，比起勞動部獨任調解人初階的課程還差，大概只有 10 分之 1。委員怎麼選、怎麼推薦、司法院怎麼選、怎麼培訓、到實際上線之後怎麼進行，其實都不清楚。」(A)

### 二、進入調解程序協助會員

以工會身分進入調解程序可能是基於下列三類原因，第一，因集體勞資爭議；第二，因雇主不當勞動行為中之「不利益待遇」；第三，單純協助會員擔任代理人。本論文訪談了兼具有獨任調解人與法院勞動調解委員身分的工會受訪者，從他多年的調解經驗中，說明其中工會扮演的角色：



「集體的爭議其實很難透過行政調解就能搞定，因為通常金額很大，如果是調整事項就是準備罷工；如果是權利事項是準備要訴訟，走這個程序是因為他後面要申請訴訟補助，台北市勞工權益基金像這種案子都會補助。第二種就更難，除非資方願意收回成命，涉及解僱工會幹部的有時候只有一個工會幹部、也有可能是幾個人，如果資方的作為隱含著反工會的動機，其實在那個場合是不可能沒有結果，也是到最後透過裁決或訴訟見高下。比較有可能和解的是個別的會員讓工會做他的代理人，進到會場以後有工會在後面幫忙陳述，有可能和解。」(B)

雖然，過去工會對於行政調解的制度運作已經有一定的熟悉度，在行政調解申請方面，工會仍須注意<sup>249</sup>：

- 1.申請人為工會時：**地方主管機關通常會要求調解申請書必須檢附工會理事會或會員（代表）大會的會議紀錄（有關申請調解的決議）、會員名冊，並在申請書上加蓋工會圖記。在此要注意的是，如果工會所提出調解申請書，其請求調解事項全部或部分屬於「調整事項」之勞資爭議，地方主管機關通常會以事涉「集體勞動條件之維持或變更」，依據工會法第 26 條規定應經會員（代表）大會之議決，而要求工會補正相關會議紀錄。
- 2.工會於協助會員撰寫調解申請書時：**關於「請求調解事項」應明確具體敘明或者勾選正確，並且簡明扼要說明爭議事項（事實及經過）及其所附之相關事證，以利調解人或調解委員會於會議上充分了解本案事實及問題爭點。

一旦進入法院的勞動調解，程序上更為正式、嚴謹，工會必須體認勞動調解程序是法院程序整體之一部分，兼具爭點整理與準備程序的作用，此時已經開始法律的攻防。

「我們從工會的角度來看，工會要以訴訟續行到底這樣的預設前提，才有辦法去調解，因為他的程序進行會非常快，所以證據攻防早在調解就開始了，不要以為跟行政調解一樣寫一張調解申請書就去了，要一開始就當作訴訟準備。這也是我們在勞動事件法實施之後反而會特別要求工會，訴訟就是訴訟，雖然調解前置，他還是訴訟。以訴訟的狀態去準備，不是以勞工局調解的狀態去準備。」(A)

### 三、行政調解經驗與勞動調解的差異

過去對於行政調解經常有喬事情、含淚讓步、打折等批評，受訪者從他們實際的經驗，對這種情形有若干描述，但另一方面也是因為在證據上面會有證明的困難，行政調解時無法強加論斷：

<sup>249</sup> 韓仕賢（2020.03），同註 208。

「行政調解，可能有的人覺得比較親民。行政調解我也有碰過很糟糕的，調解人也不講法律、就問當事人你要多給多少？少給多少同不同意？這樣能不能接受？去調解就是在喬這個。」(F)

「行政機關調解的搓圓仔湯雖然成功率很高，但是我的感覺大部分都打折，百分之百給你的很少。我們去（幫會員）調解，也是一樣，我是跟他們說：『你考慮一下，有些打官司也不是百分之百贏，你考慮這個因素以及時間的因素，看要不要跟他和解。』也很多人願意，打個折扣，不過這也是要看人，有的人就不願意被打折。」(F)

「為什麼會有學者這樣批評，其實是要看你的請求調解的事項，舉例而言，今天如果是因為終止契約所衍生的案件，請求的大概是資遣費、預告工資、在職期間尚未給付的工資、獎金、津貼、加班費等，資方也許同意給資遣費，但勞工所請求在職期間那些，資方認為不是事實，例如申請人說還有 50 小時的加班費沒有給我，資方否認，那問題就來了，誰要舉證？…行政調解過往出現這種情況時，雙方是沒有跟有、0 與 100 的差距，調解人要如何處理？如果雙方都沒有拿任何證據資料時，又要一次就調解成立，就會在這地方打折。」(B)

「問題在於，事實調查調的證人、要求公司提供的資料等，他有完全提供嗎？還是有變造偽造？證人我們也不可能要求他不能作偽證。即便整個調查的結果之後，還是要下判斷、建議，所以有一派的想法認為很可能做了事實調查但是沒有達到什麼效果。」(B)

從受訪者實際參與調解的經驗中，認為行政調解能否成立其關鍵在資方的態度，而法院的勞動調解在這點上則因為調解委員會的組成、調解的環境、調解不成績行訴訟時由同一法官審理等原因，使資方的態度可能緩和，至少會把調解當一回事，而不是如同行政調解時只是來走程序，或是指派沒有充分授權的下屬出席調解：

「調解委員如果有實務經驗的話，在勞動事件法中也是很關鍵的角色。法官習慣聽訟，而好的律師什麼都會攻擊，他講的你不否認等同於自認，所以他講的每一點你認為不對都要反駁，有時候跟本件無關、隨便牽連的，你也是要反駁，這樣很麻煩。加上證據很多都在資方那邊，他又可以找人證，人證也是他的員工，敢作證對他不利的嗎？但是如果有調解委員就可以適當的介入，我是抱著比較樂觀的看法，第一個、案件簡單，第二、有二個具勞資實務經驗調解委員從旁協助。」(F)

「行政調解能不能調解成立很大的原因是在資方，資方如果願意放就有可能和解，包括金額、調解方案等。勞動調解因為有法官在，在法院進行，如果調解不成後續會走訴訟，所以資方會比較當一回事。」(B)

「行政調解確實有他的困難度，調解委員根本沒有權力，就算去到公司做事實調查，規定是事實調查要經主管機關同意。對照來看，行政調解的現狀能不能在勞動調解這邊改善？我覺得會有改善。第一個，調解委員會的組成中有一個法官，這就完全不同，至少我經歷的三件，雙方當事人都不敢造次。

勞動調解參與的調解委員角色，第一，有法官就有很大的影響，對一般民眾來說，不會在意是勞動組或事業組的調解委員，因為不是他指定，不像行政調解可以選定調解委員。第二，調解的環境方面，法院的調解室很小，一張方桌上擺著名牌，書記官坐在後面打字，打字的内容會投影在螢幕上，主席的位置就是寫法官，我們旁邊二個才是寫調解委員，一般人看到法官坐在前面，就會有壓力，所以我們二個調解委員對兩造當事人來說其實沒有那麼重要。再來，在行政調解的程序與勞動調解的程序上面，設計的機制是當勞動調解這邊若調解都不成立，聲請人會續行訴訟，由同一法官審理，我也在觀察法官是否會行使闡明權。有經驗的法官很快就會判斷出這個案件是否有可能調得成。」(B)

#### 四、影響工會判斷調解的因素

##### (一) 勞動調解期間不適用冷卻期規定

工會一旦發生集體勞資爭議，要選擇行政調解或是勞動調解程序時，尚須考量法院之調解是否適用爭議行為冷卻期間之規定？只有依《勞資爭議處理法》所定之調解期間，才能藉由提出調解申請，停止資方不利於勞工之行為。

依最高法院判決意旨，《勞資爭議處理法》第 8 條<sup>250</sup>所謂之「調解期間」乃係指「依勞資爭議處理法所定之調解程序之期間」<sup>251</sup>而言，倘勞資雙方係依其他法令規定所行之調解程序（如：在法院進行之調解），則應「無」該法第 8 條規定之適用。此外，該最高法院判決意旨亦明揭，倘該「權利事項」之勞資爭議業經調解不成立者，由於已難期待爭議當事人冷卻其爭議；因此，縱使爭議當事人之一方以相同之權利事項再度申請調解，則此時他方當事人即應得合法行使勞動契約終止權，而「不受」該條規定之限制。否則將無異形成任何一方在即將採取爭議手段之際，他方均得隨時透過申請調解之手段，使對方終止勞動契約之合法權利陷於不能行使，此自非該法第 8 條規定冷卻期間之目的（參最高法院 97 年

<sup>250</sup> 《勞資爭議處理法》第 8 條：

「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」

<sup>251</sup> 可參考勞委會 101 年 4 月 16 日勞資 3 字第 1010125649 號令：

「調解期間」：指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。



度台上字第 1459 號民事判決)。<sup>252</sup>

## (二) 勞工權益基金補助規定

勞動部為排除勞工訴訟上之障礙，勞工如遭遇《勞資爭議法律及生活費用扶助辦法》中所列之勞資爭議，符合受扶助之資格時，可以向勞動部申請勞動事件處理及刑事告訴代理之扶助、勞動事件聲請費及裁判費之扶助、勞動事件處理期間必要生活費用之扶助<sup>253</sup>，許多縣市政府也有提供勞工訴訟扶助資源。但是勞動部以及各縣市政府勞工權益基金的訴訟補助，都規定須「經主管機關調解不成立」而向法院聲請勞動調解或起訴。除了新北市政府已經修改其新北市政府勞資爭議事件及涉訟權益補助金要點，配合勞動事件法施行，法院依勞動事件法調解不成立之勞動事件亦納入補助，不限於經勞工主管機關依勞資爭議處理法調解不成立案件。因此除了新北市以外，工會若要申請權益基金的補助，還是必須先經過地方勞工行政主管機關調解不成立，無法逕行向法院聲請勞動調解或起訴。

「台北市目前勞工權益基金（補助勞工因解雇、職災、關廠歇業或其他重大勞資爭議提起訴訟之律師費、裁判費、生活費）的規定仍是『需經行政調解不成立』後起訴，才能申請。如果以現在勞動事件法，未經行政調解逕行起訴，直接聲請法院前置調解這一段，對原來勞工行政體系的看法，可能會認為並不符合調解不成立要件，因為至少要有一次調解不成立，認為雙方已經有商談過，我才有協助勞工去訴訟的必要。」(A)

## 五、桃園市空服員職業工會對長榮航空公司不作為之訴調解案例

桃園市空服員職業工會於 2019 年 6 月 20 日下午四點開始罷工，此次長榮空服員針對長榮航空公司的罷工，早於 2017 年 4 月起桃園空服員職業工會就開始與資方進行協商，歷經 20 次協商會議、3 次勞資爭議調解會議都破局後，2019 年 5 月進行罷工投票、並獲得超過九成長榮會員的支持，於 6 月 7 日取得罷工資格<sup>254</sup>。罷工期間經歷三次協商，終於在罷工的第 17 天，即 2019 年 7 月 6 日下午 5 點 50 分簽下團體協約，並約定不秋後算帳，而結束罷工。

通常來說，罷工行動的結束，應該是勞資雙方正向互動的開始，此時應該要趕緊修復勞資關係。但是，工會反應，罷工結束之後，長榮航空公司有很多的舉動是反其道而行，勞資爭議仍舊持續。包括：針對參加罷工的空服員，取消三年的員工優待機票；單方面取消自選航班服勤的獎勵方案；針對罷工期間勞工未提

<sup>252</sup> 王嘉琪 (2019.10)，〈勞資爭議處理法所定勞資爭議調解及仲裁制度之介紹〉，<https://www.mol.gov.tw/topic/3073/31669/31674/42015/>，第 9-10 頁。

<sup>253</sup> 勞動部／勞工法律及生活費用扶助，<https://www.mol.gov.tw/service/18394/18395/23118/>

<sup>254</sup> 鍾孔昭，〈投書：長榮仍停留在一寸不讓的「資方立場」〉，[https://www.upmedia.mg/news\\_info.php?SerialNo=65950](https://www.upmedia.mg/news_info.php?SerialNo=65950)，本文刊載於 2019 年 06 月 25 日上報，最後瀏覽日期：2020 年 6 月 19 日。



供勞務的部分，既已扣除該期間的薪資，又另行加碼按比例扣假等<sup>255</sup>。

桃園市空服員職業工會在 2020 年 1 月 1 日勞動事件法施行第一天，到桃園地方法院遞狀，以工會為原告，對長榮航空公司提起不作為之訴，即是針對取消員工優待機票一事提告。

「在新法出來的時候，我們幹部就認為說 1 月 1 日就去投遞，馬上在開門的那一剎那我們就去投了。」(E)

長榮航空公司在罷工之前發布公告，針對參與罷工的空服員，取消三年的員工優待機票，工會認為資方此舉是針對罷工者的差別對待，違反《工會法》第 35 條的「不當勞動行為」而向勞動部提出裁決申請。7 月 6 日工會和長榮航空在罷工協議中也約定，將採漸進式方向恢復。到 9 月份，經過 4 次勞資協商，仍無法達成共識。長榮公司將優惠機票分成「長榮之外其他航空公司的聯航機票」、「長榮的折扣機票」，以及「長榮的免費機票」三種，分別在 2020 年、2021 年及 2022 年 6 月 19 日，三階段恢復，也就是最晚仍在罷工結束後 3 年才恢復<sup>256</sup>。工會因而起訴主張長榮航空公司不得對參與此次罷工的會員為差別待遇。本案於 2020 年 4 月 13 日經桃園地方法院勞動調解委員會調解成立，雙方同意自明年(2021) 1 月 1 日起恢復優待機票。

從罷工結束到提不作為之訴，中間經過半年的協商，長榮公司的協商手法是要求條件交換，例如要求工會將裁決撤案、要求工會同意放寬勞基法第 84 條之 1 審查基準對突發狀況的認定等。

「公司都會丟一堆附加條件，你另外答應別的我才要還你，例如鬆綁 84 之 1、工會要修改章程等等。」(E1)

「在法院他就不會跟我們換條件了。」(E)

在法院的調解過程中，對於參與調解者的身分嚴格要求，必須是當事人、法定代理人，至於其他利害關係人、第三人等須經法官許可，因此前二次調解只有雙方律師可以進去。本案中由於空服員職業工會的理事長並非長榮公司員工，但工會推派的長榮空服員代表卻無法進去協商，因此前二次調解沒有任何協商。

「第二次結束的時候，調解委員就私下來問說到底有沒有和解意願，其實雙方都有和解意願，只是(恢復優惠機票的)時間沒有敲定，所以後來雙方都說有意願，第三次調解的時候法官就說這次雙方一定要有人來。我是不解為什麼一、二次不能進去，早點談不是比較好？」(E1)

「真的有和解方案出來的時候，我們的律師問法官可不可以再延後幾天，因為剛好過幾天就是我們的理事會，我們希望能延後再多加一次調解，但是法官就說，今天可以談就談好，不然下一次就是要直接進入訴訟程序。」(E)

<sup>255</sup> 長榮空服員罷工義務律師團、桃園市空服員職業工會，「罷工是人權，長榮勿打壓」記者會新聞稿，2019 年 9 月 6 日上午 10 時。

<sup>256</sup> 王子豪報導，〈長榮空服員罷工後的勞資爭議〉，<https://www.eventsinfocus.org/issues/3405>，本文刊載於 2019 年 9 月 19 日焦點事件，最後瀏覽日期：2020 年 6 月 20 日。

「就算我們已經有跟律師討論過，可是方案出來的時候，我們還是要再多方討論。我是覺得如果前二次調解我們也可以進去的話…」(E)

「好在我們之前有討論過是可以和解的方向、範圍，如果沒有這些事前討論，當下誰敢決定。」(E1)

「工會本來就是集體的決議。」(E)

「另外，不知道是否這次的案子法官比較謹慎，我覺得這次的調解，跟我們在罷工期間的協商有一點像，都是把雙方分開帶到二個房間，然後勞方調解委員就會問我們的意見，分開談完，才會合在一起，講出雙方理想中的調解方案，又會跟分開談的時候有點不一樣，雙方面談的時候，我又要徵詢其他幹部。就比較慎重一點。可能調解的主席不同也有關係，因為這次的主席是法官，雙方都會比較嚴謹以對。」(E)

本案工會同時向勞動部提出不當勞動行為裁決，在 4 月 13 日調解成立之後的隔二天，工會收到了裁決決定書，此次裁決認定長榮停止優惠機票為不當勞動行為，並包含「救濟命令」<sup>257</sup>，裁決決定的主文第三點：「相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內恢復全程或部分參與申請人 108 年 6 月 20 日至同年 7 月 6 日罷工之申請人會員各類優待機票之申請、使用，並將事證送交勞動部存查。<sup>258</sup>」依照桃園地方法院調解成立之內容，是於明年 1 月 1 日恢復優待機票，而依照裁決的救濟命令，卻是要長榮公司於決定書送達之翌日起 10 日內恢復，調解方案與裁決決定之間產生了落差。依照《勞資爭議處理法》第 51 條規定<sup>259</sup>，長榮公司如不服裁決處分，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

「其實當時會同時送的原因，是我們無法知道裁決會何時出來？員工優待機票在勞動性質上怎麼界定，有很多爭論……所以當時就是有什麼辦法就用什麼辦法，因為勞動事件法是新法嘛，通常新法剛上路的時候，評價都不錯，因為以前沒有，他一定會比較進步，所以想說都試看看，初衷很簡單。」(E1)

「優待機票性質在一般人的理解不同於薪資，之前 108 年第 19 號裁決決定書認為優待機票是勞務的對價，不勞則無獲 (no work no pay)，既然 no work no pay，後來 work 了不是就應該給了嗎？」(E1)<sup>260</sup>

<sup>257</sup> 王子豪、梁家瑋報導，〈《勞動事件法》「調解」走一遭 空職工：有效 但不習慣〉，<https://www.eventsinfocus.org/news/7145688>，本文刊載於 2020 年 4 月 22 日焦點事件，最後瀏覽日期：2020 年 4 月 22 日。

<sup>258</sup> 108 年勞裁字第 39 號 勞動部不當勞動行為裁決決定書，第 3 頁。

<sup>259</sup> 《勞資爭議處理法》第 51 條：

「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。

前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。

不服第一項不受理決定者，得於決定書送達之次日起三十日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。

對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。」

<sup>260</sup> 108 年勞裁字第 19 號 勞動部不當勞動行為裁決決定書，第 50~54 頁：

「萬一我們不和解，然後裁決又輸了，這些人就是二年後才恢復。那些人可能會覺得…」(E1)「我也是會員，為什麼沒有幫我爭取提前恢復。」(E)「我那時候評估的因素是，去年的已經過了也沒有辦法拿回來(E1：因為他有不可回復性)，今年的這張免費機票，以現在的疫情狀況跟大家都沒有上班的狀況，有人會去用嗎？其實機率不高。那我們也就損失這一張，可是我們明年就有了，還是有一些考量。」(E)

「還是應該要遵循裁決的救濟命令，裁決委員既然都認為要限十天內恢復，基本上就應該遵循。以工會的名義而言，什麼對會員最好，是我們比較關心的，現在有一份東西明顯的就是比較好，當然會希望用這一份來恢復，和解簽了是簽了，救濟命令就在這裡，公司還是沒有理會。」(E)

「救濟命令我們也知道公司一定會上訴。公司新聞稿是已經寫了他一定會上訴到底。」(E)

此外，工會依《勞動事件法》第 40 條提起不作為之訴，仍應先行調解，有疑義者在於複數工會的情形下，法院要不要通知具相同起訴資格之其他工會參加此一調解程序？如果沒有通知其他工會參加，雇主與其御用工會關起門調解時，雙方自行談妥調解方案，是否可能對其他複數工會之權益造成重大影響？

有利害關係之第三人是否通知其參加調解，在《勞動事件審理細則》第 21 條規定中是由法官決定：「就勞動調解事件有利害關係之第三人，經法官許可，得參加勞動調解程序；法官並得將事件通知之，命其參加。<sup>261</sup>」另外依《勞動事件審理細則》第 67 條第二項規定，工會就本法不作為訴訟成立調解，應經法院之許可。「於勞動調解程序中成立調解者，應經勞動調解委員會之許可。」應經許可的規定或許會是把關機制，不過前提是勞動調解委員是否認知相關爭議案件涉及複數工會的問題，否則也無從把關。

基於「有勞有得」、「不勞無獲」原則，罷工期間中，作為對待給付義務之核心的狹義工資，雇主本得拒絕給付予參與罷工之工會會員。然而，狹義的工資之外，各類津貼、獎金及福利措施，雇主得否拒絕給付或主張扣減？優惠機票雖非屬於狹義之工資，雇主能否因為勞工參與罷工而拒絕提供優惠機票？裁決會認為：

- 1.宜審酌團體協約、工作規則、公司內部相關規定、勞資雙方運作之習慣或慣例等後判斷之。罷工期間勞雇雙方之勞動契約關係雖然存續，但勞工拒絕提供勞務，其情形足堪與留職停薪人員比擬，基於相同解釋，雇主得依照優待機票辦法，本諸自身裁量暫時或取消優惠機票措施。
- 2.然而，即使雇主有權得暫停優惠機票措施，法律上仍不能違反工會法等所定不當勞動行為之規範。工會發動罷工前，客觀上尚不能預知罷工期間長短，遑論評估罷工可能帶來之衝擊，雇主單方設定自罷工首日起長達 3 年期間，將暫時停止所有員工及眷屬申請/使用公司員工優惠機票暨聯航 (ZED) 優惠機票，顯屬無據、失衡。該當工會法第 35 條第 1 項第 4 款、第 5 款所定之不當勞動行為。

<sup>261</sup> 本條草案之說明如下：「勞動調解標的涉及第三人之權利義務時，為期紛爭一次解決，使第三人參加調解程序，應有其必要，且此時尚不涉及紛爭解決方案之決定，爰參考民事訴訟法第四百十二條，訂定本條之規定。」



## 第七章 工會團體訴訟實例之訪談分析

### 第一節 相關判決案例評析

在《勞動事件法》實施之前，由工會會員依據《民事訴訟法》第 44 條之 1 選定所屬工會為當事人，已經確定的案例中，根據第四章的整理，過去共有七家工會，其中有二家工會勝訴、一家工會和解、四家工會敗訴。敗訴的案例中，多涉及工作規則的不利益變更；勝訴的二案均涉及工資定義與平均工資之計算爭議，導致產生計算加班費時之差額以及未付加班費差額之遲延利息。以下分別就這七家工會被選定為當事人之相關判決，簡要評析。

#### 一、台北市停車管理處產業工會請求給付加班費差額利息案<sup>262</sup>

##### (一) 案例事實

本件 777 位選定人均受僱於被告，皆於本案請求被告給付渠等加班費差額利息，所主張之主要攻擊或防禦方法相同，於訴訟結果有影響之爭點，亦具有法律上之共同利益，並均為公益法人臺北市停車管理處產業工會之社員。本件訴訟係為爭取選定人等受僱被告期間，被告未付加班費差額之遲延利息。另有共同訴訟人 16 人，均為臺北市停車管理處產業工會退休員工，雖非該產業工會現任社員，但亦均主張被告應給付渠等加班費差額之遲延利息，具有法律上之共同利益。777 位選定人與 16 位共同訴訟人所請求之加班費差額利息之金額，多則 8,549 元、少至其中有 5 位僅請求 27 元利息。

##### (二) 原告主張

原告起訴主張：被告自民國 88 年 6 月起至 91 年 11 月止，共計 42 個月期間內，均未將工作獎金列入平均工資內計算加班費，致短發 42 個月加班費。案經兩造進行多次勞資爭議調解，最後由被選定人於 95 年 3 月 10 日再次為全體會員及退休會員（含選定人 777 人及其餘原告 16 人在內）提出勞資爭議調解聲請後，兩造方於同年 5 月 15 日調解成立，被告同意將工作獎金納入平均工資計算加班費，並於 95 年 6 月 30 日前發放 88 年 6 月至 91 年 11 月間短發之加班費差額，惟關於短發該加班費差額所生之遲延利息，雙方協議另循管道自行處理等語，被選定人遂於 95 年 9 月 6 日發函催告被告給付因短付加班費差額所生之遲延利息。按加班費差額本應與該月份之加班費一併發放，即 90 年 2 月加班費應於 90 年 4 月 5 日發放，差額亦應同時發放，惟被告迄至 95 年 6 月 30 日始補發加班費差額，原告及選定人自得請求此部

<sup>262</sup> 參見臺灣臺北地方法院 95 年勞訴字第 206 號民事判決、臺灣高等法院 96 年勞上字第 44 號民事判決。



分差額按法定利率5%計算之遲延利息。

### (三) 被告抗辯

被告係依據「臺北市停車管理處員工工作獎金支給要點」、「臺北市停車管理處公有停車場管理人員工作獎金支給要點」發放工作獎金，依該要點規定，系爭工作獎金之發放係為激勵員工士氣、增進服務品質之具有勉勵、恩惠性質之給與，且非勞工工作之對價，自不得列入工資範圍內。

被告依「勞資會議實施辦法」辦理「臺北市停車管理處勞資會議」，並於91年11月21日第2屆第16次勞資會議中達成決議，自91年12月起將工作獎金納入工資計算加班費。是工作獎金應自斯時起始得納入工資用以計算加班費，至88年6月至91年11月期間之加班費，尚不得將工作獎金納入工資計算。嗣後被告雖同意給付原告等自88年6月起至91年11月止之期間，將工作獎金納入工資後計算加班費所生差額，惟被告此舉係基於鼓勵同仁工作士氣，經內部評估並進行多次勞資爭議協商後，方同意上開提案，並非清償積欠之加班費。且被告已儘速妥善處理加班費追溯發給之事宜，雙方並經台北市政府勞資爭議調解委員會調解成立，均同意將上開加班費差額於95年6月30日前開始發放，原告對此既無異議，被告亦依約發放完成，自無遲延責任可言。

### (四) 法院判決結果

原告之訴為有理由，被告應給付選定人及原告各如附表之「加班費差額利息總計」欄所示之金額。本件爭執要點：

#### 1.關於工作獎金是否應計入工資計算加班費？

系爭工作獎金之發放具有其制度上之經常性，且與原告之工作效率、出勤情形等勞務給付有對價關係，應屬工資範圍。系爭工作獎金既為原告及選定人等因工作得獲得之勞務對價，且為制度上經常性給與，自當計入工資中計算加班費。

被告發給原告之90年2月起至91年11月止之加班費既未將工作獎金計入工資計算加班費，迄至95年6月30日始發給原告該加班費差額，則被告就此部分加班費差額自有遲延給付情形。

#### 2.關於原告請求被告給付短發加班費差額之遲延利息，有無罹於時效？

本件兩造間加班費之給付乃按月定期發給，為兩造所不爭執，當屬民法第126條所定之定期給付債權而應適用5年短期消滅時效。

就遲延利息爭議兩造並未成立調解，應認為屬調解不成立，原告並已於95年11月14日向本院起訴請求被告支付該遲延利息，有原告起訴狀首本院收文戳章存卷可稽，自兩造就加班費差額所生之遲延利息爭議調解不成立之翌日即95年5月16日起算至原告起訴時止，尚未逾六個月期限。

台灣高等法院認為原告得請求給付之遲延利息為起訴前回溯5年之遲延利息，自90年11月15日起算至95年5月15日止之遲延利息。

### (五) 評析及訪談意見

本案除了 777 位選定人之外，另有共同訴訟人 16 人，均為臺北市停車管理處產業工會退休員工，因非該工會現任社員，不能選定工會為當事人，只能以共同訴訟方式參加。此種情形於《勞動事件法》第 45 條第四項則已經放寬規定：「多數有共同利益之勞工，於離職或退休時為同一工會之會員者，於章程所定目的範圍內，得選定該工會為選定人起訴。」，擴大利用選定當事人制度，讓已退休無會籍之會員也可以選定該工會。

其中有 5 位選定人僅請求 27 元利息，受訪的工會幹部說明當時會員的想法：「工會說要弄嘛，我就簽名讓他工會弄而已，反正有就有、沒有就沒有，我們那時候印象中是每個會員都有處理，他們委託工會處理，多的人當然就說好啊，少的人就說無所謂，反正工會幫我們弄，我們自己又不用出力氣、又不用出錢，就是簽個委託書請工會幫忙這樣而已。」(A2)

主要是因為，當時勞資之間有週休二日加班費的爭議、反對停車業務委外的爭議等，勞資關係處於惡劣的情況，工會才會提出本件訴訟，追討加班費差額的遲延利息。加上工會設有訴訟基金，所以會員不需要額外再出律師費、訴訟費用等。短發的加班費差額既然被告都已經追溯發給，工會起訴請求延遲給付的利息，「本金都給了，怎麼可能不給利息？」(A2)。

## 二、台北市台灣富士全錄股份有限公司產業工會請求給付不休假代金案<sup>263</sup>

### (一) 案例事實

本件選定人何立暉等 24 人（下稱選定人），均為台北市台灣富士全錄股份有限公司產業工會之會員，並均主張被告應給付 98 年度不休假代金，主要之攻擊方法亦相同，屬有共同利益之多數人且為同一公益社團法人之社員，而其等選定原告為被選定人提起本件訴訟。

### (二) 原告主張

選定人為被告之員工，因被告於民國 98 年 3 月 3 日以人字 980004 號內文片面修改取消年度不休假代金<sup>264</sup>，原告乃向台北市政府勞工局申請調解，於 98 年 5 月 26 日達成調解方案，資方同意在勞資會議作成決議前，回歸工作規則第 52 條第 1 項、職工薪資管理辦法第 10 條規定辦理員工不休假代金事項。

<sup>263</sup> 臺北簡易庭 99 年北勞簡字第 132 號民事宣示筆錄、臺灣臺北地方法院 100 年勞簡上字第 31 號民事判決。

<sup>264</sup> 於 98 年 3 月 3 日以人字第 980004 號內文對各區處發佈，事由為「取消年度不休假代金」，本文為：「一、為因應全球經濟環境惡化以及公司所面臨之嚴峻挑戰，IBG 總部指示，所有 OpCos 務必嚴格執行費用控管，經人事評議委員會與 PCM 決策會議決議，即日起取消年度不休假代金。二、請全體同仁共體時艱，妥善安排年度休假。三、各單位主管請協調所屬同仁妥善安排工作，執行年度休假管理。...」。

98年6月24日召開第1屆第1次勞資會議，會中就有關不休假代金案決議在新辦法完成修訂前，應先行回歸工作規則第52條第1項，職工薪資管理辦法第10條規定。本件選定人於98年度終結時，仍有應休而未休之特別休假，依被告工作規則第52條，職工薪資管理辦法第10條、970021號內文、970025號內文規定，被告有給付選定人不休假代金之義務，被告迄未給付，原告為此依被告上開規定，起訴請求被告給付98年度不超過當年度特別休假天數3分之1如附表所示共計229,503元之不休假代金。

### (三) 被告抗辯

被告工作規則第52條及薪資管理辦法第10條之規定乃法令規範之重述，與勞基法第39條、施行細則第24條之規定幾乎完全相同，並未創設員工得另行主張加發工資之請求權基礎。依薪資管理辦法第10條規定「實際業務需要」亦指公司因行政或營運上之需求，要求員工取消已排定之休假至公司上班之情況下，公司始有發給不休假代金之義務。

被告主張，如因業務需要要求員工取消特別休假，必作成完整文件記錄，之後才依薪資管理辦法發給不休假代金，可證被告係於例外要求員工取消特別休假時才發給額外之工資。員工若未與雇主協商排定特別休假日，自不得領取額外之工資。原告請求被告給付年度終結未休完日數之不休假代金，並未與被告協商排定休假日期且其特別休假未休完之日數，係可歸責於原告個人之原因自行未休，被告不發給未休日數之不休假代金，符合法令規定等語，資為抗辯。

### (四) 法院判決結果

原告之訴及假執行之聲請均駁回。工會被何立暉等11人（下稱選定人）選定為其上訴第二審，亦遭駁回。

本件應審究之爭點為：原告請求被告依選定人於98年度未休完之特別休假日數，發給不休假代金，有無理由？

法院認為：選定人未休之98年度特別休假如欲改領不休假代金，仍應依被告公司薪資管理辦法第10條規定辦理，亦即需係因雇主實際業務之需要，在雇主要求下未休，致於年度終結或終止契約前未能休假，始得請求雇主給付未休特別休假之工資或不休假代金，此係補償勞工可歸責於雇主而未休特別休假所給予之代償金。如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之不休假代金。

本件選定人於98年間雖有特別休假未休完，然選定人並未與被上訴人協商排定該部分之特別休假，而自上述可知被上訴人公司迭有鼓勵員工休假，請員工排定休假之作為，選定人自應於98年12月31日前休畢該年度之特別休假。選定人因個人因素未休完之特別休假，依勞基法、勞基法施行細則之規定，不得請求被上訴人給付未休特別休假之工資。



### (五) 評析及訪談意見

本案肇因於公司片面發文取消年度不休假代金，工會乃向台北市政府勞工局申請調解，調解方案是：召開勞資會議協商，在勞資會議作成決議前，應回歸工作規則第 52 條第 1 項，職工薪資管理辦法第 10 條規定辦理員工不休假代金事項。後續雙方對於特別休假未休之日數，爭執是否應發給工資<sup>265</sup>（不休假代金）。

其本質上是雇主先行單方面對工作規則的不利益變更，引發工會後續進行勞資爭議的調解與訴訟，在訪談中也有受訪者談及其他類似的案例，過去會用其他給付訴訟去包裝工作規則不利益變更的訴訟：

「過去這種案子很難打，要請他不要變更工作規則或是請他變更工作規則，這樣子的作為或不作為訴訟，在沒有勞動事件法的時候，很難打。所以要以當事人來突顯，由員工主張因為工作規則的變更所以使我的薪水少算多少，用給付的方式來提告。」(G)

## 三、台灣石油工會請求確認給付久任獎金勞動條件案<sup>266</sup>

### (一) 案例事實

本件原告台灣石油工會主張選定人與被告有久任辦法規定之報酬權利義務關係存在，被告單方變更、終止其久任獎金為不合法，此為被告所否認，兩造間就此權利義務關係即陷於不明確之狀態，系爭久任辦法經廢止後是否於選定人與被告間仍具有效力，此屬兩造間對於勞動契約效力之爭執，且此種狀態得以本件確認判決予以除去，故提起本件確認之訴。

### (二) 原告主張

本件選定人均係受僱於被告公司多年之勞工，被告於選定人任職時即告知該公司自 57 年起依久任辦法設有久任獎金制度，選定人於被告公司任職至一定年數，即可領取久任獎金，此為雙方勞動契約內容之一部。詎被告於 98 年 9 月中，突然向任職中之選定人表示將取消久任獎金制度，該廢止並回溯生效適用於選定人等。上開久任辦法既經被告公告並實施多年，久任獎金具有對價性及經常性，屬勞動基準法第 2 條規定之工資，為兩造勞動契約關係權利義務內容之一部，勞工如符合條件即享有久任獎金之請求權，非經選定人之同意，被告不得片面變更、否認選定人享有久任報酬之權利。

<sup>265</sup> 特別休假未休日數之爭議，於 2018 年《勞動基準法》第 38 條修正之後已有所改變，修正後的該條第四項明定不論未休原因為何，雇主應發給勞工特別休假未休日數的工資：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」

<sup>266</sup> 參見臺灣台北地方法院 100 年度勞訴字第 276 號民事判決、臺灣高等法院 101 年勞上字第 82 號民事判決。



### (三) 被告抗辯

久任辦法係經濟部所訂定、施行與廢止，被告為經濟部所屬事業機構之一，該辦法既經廢止，被告只能依法辦理，無從片面使久任辦法有效存在。久任獎金之性質，係雇主單方面恩給，非屬工資。原告曾致函經濟部要求經濟部儘速遵照 99 年 10 月 25 日於行政院協商之「先結算再延長適用 7 年」之結算方案辦理，且行政院於 100 年 2 月 24 日已頒佈系爭補償結算方案，原告亦已同意該方案，原告之絕大部分會員都已依該方案領取補償金，故原告之請求顯無理由。

### (四) 法院判決結果

系爭久任辦法所定之權利義務已被被告之工作規則引為工作規則內容之一部，則系爭久任辦法內容已因上開工作規則之引用規定而成為兩造間勞動契約內容之一部。

本件久任獎金依經濟部所制訂之久任辦法第 1 條規定，可知經濟部制定該久任辦法之目的係在以此辦法鼓勵人才久任，避免人才流失，故須於員工工作服務達一定年限（15 年、20 年、25 年、30 年），且符合一定要件時，才額外給予獎勵，足見該久任獎金顯非「經常性之給與」，依前開規定，久任獎金之性質即非屬工資。

本件被告工作規則第 39 條既規定：「工作人員薪（工）資、獎金及津貼標準『依經濟部及本公司規定』辦理」，而系爭久任辦法第 10 條既於 98 年 9 月 15 日由經濟部修正為「本辦法自 57 年元月份起施行，『至 98 年 12 月 31 日止』」，則該修正後之條文內容亦同為工作規則第 39 條之規定所引用。

勞工依前述工作規則之規定方式，並非不能預期經濟部可能隨時因社會或經濟情勢變更而廢止各項獎金之發放，是其廢止如具合理性，並已給與勞工合理之補償，且綜合廢止之原因、工會及勞工之接受程度，均認具合理性時，即不得謂之為不合法。

經濟部於廢止久任辦法前已與包含被告公司工會代表之所屬國營事業工會代表進行協商，且上開補償方案已給予員工相當之補償，補償之內容已達兼顧保障員工權益，適度回應工會訴求<sup>267</sup>，足認被上訴人依經濟部之函示停止發放久任獎金，具有合理性。原告請求確認兩造間關於久任辦法之久任報酬權利義務關係仍存在，並主張選任人仍得依久任辦法之規定請求被上訴人給付久任獎金云云，即屬無據。

### (五) 評析及訪談意見

本案涉及久任辦法廢止，本質上為工作規則之不利益變更。法院認為久任辦

<sup>267</sup> 行政院於 99 年 10 月 25 日邀集立法委員、人事行政局、經濟部、台電、台灣中油、台糖工會協商，在努力折衝協調下，工會代表於會上均同意「以 98 年 12 月 31 日本薪為基準，依其服務年資占原久任獎金各階段比例之 85 折計算補償金額，並於結算後 7 年期間，如在職年資分別滿 20 年、25 年、30 年者，可支領其應領取之久任獎金，惟應扣除上述已領取之補償金額，不得重複支領」之原則作為補償方案。

法所定之權利義務已引為工作規則內容之一部，成為兩造間勞動契約內容之一部。而經濟部制定該久任辦法之目的在於鼓勵人才久任，避免人才流失，久任獎金顯非勞務對價其性質非屬工資。工作規則可由雇主單方訂定、變更，雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上雖不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工。而所謂「合理性變更」，須由「勞工因工作規則變更所蒙受不利益之程度、變更後工作規則內容之相當性、代償措施之有無、其他相關勞動條件之改善狀況、與工會之交涉經過、工會及勞工之接受程度」等各方面綜合判斷。

工會被選定提起本件確認之訴，確認當事人間表彰員工久任辦法之久任報酬權利義務關係存在。提出確認之訴須有即受確認判決之法律上利益者為限。此種情形如依《勞動事件法》第 40 條提起不作為之訴，則歸類為給付訴訟，與選定當事人的方式相較，不需要選定工會的會員逐一出具選定書，工會自己本身就是原告，而且免徵裁判費，在時間與金錢成本方面會比選定當事人的方式對工會更為有利。

「工會被會員選定為當事人擔任勞工訴訟輔佐人，視為義務的行使，誠屬理所當然。工會被非會員選定為當事人，當屬榮耀之事，惟若該工會本就財務拮据且人力單薄，致擔任勞工訴訟輔佐人時，額外增加的工會業務及人力經費支出，在不得請求報酬情況下，將造成該工會財務及人力壓力，即便心有余，恐將力有未逮。」(D)

「工會以當事人名義主動提起不作為之訴；在法律保障弱勢勞工的前提下，此舉充分突顯工會可確保多數會員勞動權益的功能角色，亦增加非會員加入工會組織的誘因」。(D)

#### 四、台灣證券交易所股份有限公司企業工會請求不得為一定之行為等及請求給付獎金案<sup>268</sup>

##### (一) 案例事實

被告公司定有「台灣證券交易所股份有限公司員工績效評估及考核辦法」(下稱系爭績效評估及考核辦法)及「台灣證券交易所股份有限公司年度考績辦法」(下稱系爭年度考績辦法)，規範勞工考評、工資、獎金、終止勞動契約事由等之勞動條件，依勞基法第 70 條、勞基法施行細則第 7 條，性質上應為工作規則為勞動契約之一部。

工會提起之訴訟區分二階段，前階段提起確認之訴。被告公司於 89 年起即陸續單方修訂前開兩項辦法，上開辦法修正業經原告工會及勞工多次為反對表示，仍未與勞工協商，並違反勞基法之處，原告會員乃於 96 年 1 月 10 日會員大會通過對被告起訴乙案，並依民事訴訟法第 44 之 1 條出具選定書，選定原告為

<sup>268</sup> 參見臺北地方法院 96 年勞訴字第 176 號民事判決、臺北地方法院 100 年重勞訴字第 8 號民事判決。

當事人提起本件訴訟。

後一階段由會員13人出具選定書共同選定工會，提起給付之訴，主張被告未取得勞方之同意，即片面變更「績效評估及考核辦法」及「年度考績辦法」，致使選定人受有不利益及獎金損失，遂而請求被告給付渠等所損失之考績獎金、績效獎金、員工紅利等。

## （二）原告主張

前一階段訴訟中，原告主張確認被告公司片面修訂「績效評估及考核辦法」及「年度考績辦法」，違反勞基法、工作規則不利益變更禁止原則，復未經勞工或原告工會同意，依勞基法第71條規定應為無效，並不得實施96年修訂之辦法。

後一階段訴訟，原告主張系爭績效評估及考核辦法及年度考績辦法考核結果直接涉及績效獎金、考績獎金及員工紅利之發給金額、人員晉升，係屬工作規則之一部，並且為勞動契約內容之一部，構成勞動條件。且因績效獎金具有固定性及經常性，應屬工資範疇，被告欲為變更，即需經勞方之同意，否則為無效。被告片面修訂系爭績效評估及考核辦法及年度考績辦法，已違反不利益變更禁止原則，自不得拘束為反對意思之員工。選定人因此受有不利益，爰依工會法第20條、勞基法第21條、第71條及工作規則不利益變更禁止原則等法律關係提起本件訴訟，請求被告給付渠等所損失之獎金。

## （三）被告抗辯

被告之績效評估及考核辦法、年度考績辦法，係依被告主管機關金融監督管理委員會（下稱金管會）之指示辦理修正，並經金管會核准、施行。被告之績效評估及考核辦法及年度考績辦法復受行政院金管會監督，應發放之獎金總額，並不因被告修正績效評估及考核辦法及年度考績辦法而減少，自無可能影響勞工權益。且系爭評估及考核辦法之修正，業經董事會通過並報主管機關核備，即已生效，上訴人提起本件訴訟欠缺確認判決之法律上利益。

後階段的請求給付獎金訴訟中，被告主張：為強化證券週邊單位競爭力，有效激勵各單位之工作效能，拉大各績效評級之獎勵差距，使各單位所領各項獎金能確實反應其所達成之績效等指示而修正系爭績效評估及考核辦法及年度考績辦法，自屬具有維持繼續經營與競爭力之合理性及正當性。且系爭績效評估及考核辦法及年度考績辦法應發放績效獎金之總額，並不會因修正系爭績效評估及考核辦法而減少，尚無可能影響員工之權益之虞，應尚在原告可忍受之範圍內。是伊在具有維持繼續經營與競爭力之合理性及正當性之情形下，仍得合法單方面就工作規則為不利益之變更。況且，依系爭績效評估及考核辦法所發之績效獎金為勉勵性之給與，非對於員工提供勞務之報酬，應非勞基法所謂之工資，自無勞基法第21條第1項規定之適用。

## （四）法院判決結果



前階段的確認之訴，法院認為本件績效獎金除需視業務績效達成情況外，尚需視被告公司之預算及個人獎懲勤惰標準，且該績效復非均可以數據化，自非僅以勞工工作達成預定目標作為給付績效獎金之要件，非屬勞基法所規定之工資。被告修改績效評估及考核辦法、年度績效辦法，並未變更被告公司員工可向被告請領之總金額，僅是變更該獎金分配與員工之分配方式，屬被告給付獎金之管理方式變更，自未全部或一部剝奪勞工依勞動契約所得享有之既得權。

從而，被告 96 年 11 月 20 日修改績效評估及考核辦法、96 年 12 月 28 日年度考績辦法，並未違反勞基法第 21 條第 1 項、第 12 條第 1 項第 4 款、第 29 條規定、不利益變更禁止，亦非屬欠缺合理性及必要性，自無違反法律強制或禁止規定，或違反團體協約之情事，原告主張該辦法違反法律強制或禁止規定，依勞基法第 71 條規定應為無效，訴請確認並請求被告不得施行，洵無可取。駁回原告之訴。

後階段的請求給付獎金訴訟，法院審酌認為：

1. 系爭績效獎金、考績獎金、員工紅利之性質、發放之目的與工資之定義不符，原告主張系爭績效獎金、考績獎金均屬工資，尚非有據。
2. 系爭績效評估及考核辦法、系爭年度考績辦法之規定自其修正之內容及必要性觀之，並未全部或一部剝奪勞工依勞動契約所得享有之既得權，客觀上難謂對勞工不利，而不具合理性、必要性及社會相當性。從而，原告主張被告修訂系爭績效評估及考核辦法、年度考績辦法為無效，為無理由，原告進而主張被告應依原訂辦法發給如附表所示之績效獎金、考績獎金及員工紅利，即屬無據。

#### (五) 評析及訪談意見

本案涉及雇主片面變更「績效評估及考核辦法」及「年度考績辦法」，本質上為工作規則不利益變更之爭議<sup>269</sup>。關於工作規則不利益變更禁止，台北地方法院認為：為保護勞工之利益及兼顧雇主經營管理上之必要，雇主單方不利益變更工作規則時，原則上不能拘束反對之勞工，但如雇主所為不利益變更，為求因應社會與經營之需要，而有統一或劃一變更工作規則時，其變更並具有「合理性」時，則應例外地得拘束表示反對之勞工。上述「合理性」之有無，具體而言，應由法院就個案勞工因工作規則變更所蒙受不利益變更之效力、工作規則變更必要

<sup>269</sup> 工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則，雇主公開揭示時，係欲使其成為勞動契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力（最高法院 91 年度台上字第 1625 號判決要旨參照）。

勞基法第 70 條規定，雇主為統一勞動條件及工作紀律，可單方訂定工作規則，其變更時亦同，是工作規則如經報請主管機關核備，不問勞工是否同意，皆能發生拘束力，雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上雖不能拘束表示反對之勞工；但雇主為因應勞動條件變化，就工作規則為不利益變更，如符合多數勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必要，具合理性時，自不宜因少數勞工之反對，即一味否認其效力，故於有此情形時，勞基法第 71 條之規定，應為目的性限縮之解釋，即雇主於工作規則為合理性之變更時，為兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，應無須勞方之同意，仍屬有效。（最高法院 99 年度台上字第 2204 號判決意旨參照）



性之內容及程度等綜合判斷之，此乃工作規則不利益變更禁止之意涵。

在前階段的訴訟中，工會受其中 91 名員工選定為訴訟當事人，後階段的給付訴訟則只有 13 個選定人，「因為前面已經打過一個（確認無效+不作為請求）訴訟，後面這一波就找幾個人象徵性的提告。」(G)

有關工作規則不利益變更的案子，過去在訴訟上相當困難。本案前階段請求確認系爭辦法之變更無效，最高法院甚至認為本件確認之訴，難認有即受確認判決之法律上利益，而予以駁回<sup>270</sup>。後階段的訴訟則是用請求給付損失之獎金去包裝工作規則不利益變更的訴求。

「這個就是用給付訴訟去包裝工作規則的不利益變更。他的源頭就是，雇主到底可不可以片面去更改工作規則，他的變更到底是不是合理或必要。但是這樣的訴訟在沒有勞動事件法之前的很難打。」(G)

## 五、台北市財團法人台灣敦睦聯誼會所屬作業組織圓山大飯店工會請求給付加班費案<sup>271</sup>

### (一) 案例事實

選定人為原告之會員，因受僱於被告，為請求被告給付加班費而有共同利益，於原告章程所定目的範圍內，選定原告為選定人提起本件訴訟。

兩造於78年12月31日簽訂系爭團體協約，其中第93條第5項約定「凡逢國定與民俗假日，或遇天災事變時，甲方認有必要要求員工照常上班時，員工不得拒絕，並自願放棄依法休假之權利。甲方本善待員工原則，其加發薪資倍數與條件，以優於勞基法之規定辦理，特予規定說明如附件五」，其附件五記載國定與民俗假日照常上班者，每日加發薪資2倍或3倍（含本薪共3日或4日），被告於97年10月9日通告表示國定民俗假日值班者一律給予補假，不另發加班費。

### (二) 原告主張

被告片面公告國定民俗假日值班者一律給予補假，不另發加班費。原告多次表示反對，被告置之不理，原告得依團體協約法第 24 條、系爭團體協約第 167 條規定，請求被告賠償加班費 4,525,527 元；縱認系爭團體協約已失效，原告亦得依工作規則第 20 條為同一請求。先位聲明請求就被告應給付選定人全體之總額為裁判，備位聲明請求命被告給付選定人各如附表加班費欄所示金額。

### (三) 被告抗辯

被告主張：系爭團體協約經臺北市府於 80 年 8 月 13 日核定同意認可，自 80 年 8 月 14 日生效後，有效期間至 81 年 8 月 14 日屆滿，其餘後效力不宜超過

<sup>270</sup> 參見最高法院 102 年台上字第 590 號民事判決。

<sup>271</sup> 參見臺北地方法院 103 年勞訴字第 69 號民事判決、臺灣高等法院 104 年勞上字第 64 號民事判決。

3年，應於83年8月14日失效，縱未失效，亦經被告依19年10月28日公布之團體協約法第24條規定，於86年3月22日發函向原告表示於函到3個月後即86年6月22日終止，且被告曾於86年12月、97年10月及102年1月間，與員工就勞動條件另為約定，故系爭團體協約已非被告與其員工間之勞動契約內容；系爭團體協約成立多年後已有情事變更，如認系爭團體協約仍有效，對於被告顯失公平。另工作規則第20條經臺北市政府認為違反系爭團體協約而無效，且經被告於97年10月及102年1月間變更，原告不得據以請求被告給付加班費等語。

#### （四）法院判決結果

法院認為：系爭團體協約第168條約定「本協約有效期間1年，期滿前2個月應由雙方互派代表會商續約或另行締結新約，但新約未締結生效之前本約仍有效」，系爭協約自80年8月14日起生效，期間1年屆滿後，並未另訂新團體協約，為兩造所不爭執，故系爭協約關於勞動條件於另為約定前，繼續為系爭協約關係人之勞動契約內容。

嗣86年12月23日兩造召開臨時座談會，就有關國定及民俗假日加班費之發放辦法達成協議為「國定假日值班人員發一倍之加班費（含本薪二天），另擇日補休一天，除夕、春節及天災值班人員發二倍加班費（含本薪三天），另擇日補休一天。補休之天數原則上需於三個月內補休完畢，如因業務需要無法補休並經單位主管確定者，則申報核發加班費。」不再適用系爭協約第93條第5項有關國定及民俗假日值班員工發給加班費之勞動條件，改依上開協議發給加班費，被告並以86年12月29日圓字第86365號通告全體員工周知，是被上訴人據以發給國定及民俗假日值班員工加班費之依據，為上開86年12月23日座談會協議，並非係系爭協約第93條第5項之約定。

被告於102年、104年多次發通告說明，依排班表排定於國定與民俗假日休息，經主管徵求同意而出勤之員工，始發給加倍加班費，而就排班表排定於國定與民俗假日應出勤之員工，於當日出勤視為正常上班日，自無據此認定可為發給加倍加班費之依據。

本件原告請求發給國定與民俗假日加倍加班費，均為排班表排定應於國定與民俗假日出勤上班之員工，而依102年之排班表，上訴人之休假日數包括勞基法規定應休假之國定、民俗假日與特別休假等之總休假日數並無減少，其等事後均已補休一天，自無工作規則第20條發給1倍或2倍工資並擇日補休1日規定之適用。故依、二審均駁回原告之訴。

#### （五）評析及訪談意見

本案經最高法院以106年度台上字第2745號判決，發回臺灣高等法院，後工會撤回上訴。最高法院發回之理由，認為<sup>272</sup>：工作規則第16條及第19條關於

<sup>272</sup> 參見最高法院106年台上字第2745號民事判決。

排班表排定員工之工作時間及例假休息日之規定，自始即實施，而被告斯時就國定假日上班之員工，均加發 1 倍工資並補休 1 天，既為兩造所不爭執，可見工作規則第 20 條對於所有員工均有適用。至被告其後發布之 97 年 10 月 9 日及 102 年 1 月 31 日通告，將國定假日上班員工之加給勞動條件，先後變更成一律補休，限於排定休假嗣經主管徵求上班者選擇補休或加發 1 天工資，而有不利益變更之情事。原審未調查審認被告所為 2 次不利益變更勞動條件是否具備必要性與合理性，遽認工作規則第 20 條應限縮適用範圍，而為不利上訴人之論斷，亦嫌疏略。

由於本案兩造曾於 86 年召開臨時座談會，就有關國定及民俗假日加班費之發放辦法達成協議，取代了先前的團體協約，資方嗣後卻發布通告片面不利益變更。與前述幾個案件類似，本案涉及工作規則不利益變更等爭議，在訴訟上則以請求給付加班費的給付之訴，反映工會對勞動條件不利益變更的訴求。

「工作規則在實務見解裡面是認為說，我可以片面去更改，更改了之後通常可以納入成為勞動契約之一部分，但這個前提是你們沒有任何約定的時候，我今天已經有了一份約定了，可不可以再走這一條路呢？應該不行吧？……那變成單方面的意思表示可以去取代雙方面的協議……」（H）

「我們可以承認工作規則是資方可以片面定立，然後可以在沒有違法的情況之下進入成為勞動契約的一部分，這個我們可以接受，但是這個前提是在雙方沒有特約的情況下，如果雙方今天已經有特約了，怎麼會因為這個特約把他丟到工作規則裡面去明文化之後，反而資方可以去隨便更改……」（H）

最高法院廢棄發回之後，工會撤回上訴，是因為已經與資方私下達成和解。

「看到公告的判決書大家可能會疑惑，後來工會方為何會自己撤回，但其實是因為雙方已經和解。這個案子曲折的地方在於，一審、二審工會都敗訴，但是到了最高法院工會方勝訴，廢棄發回，最高法院判決也寫得滿明確的，就是說不管餘後效力的問題，在工作規則以及雙方曾經有簽過一個座談會結論，座談會的紀錄也應該要審，紀錄上面很清楚就是要付錢，憑什麼圓山飯店發一個函單方說自己誤解當時的意思。所以最高法院說，至少要審查合理性跟必要性，為何前面的審級都沒有審，只是單純地說團體協約餘後效力被新的座談會結論打掉了，後續的工作規則又是可以單方面變更所以就變更了，但問題是，那個座談會的紀錄到底算不算是一個雙方的協約？……協議完之後你把他定到工作規則裡面，但是我們的協議還在並沒有廢掉，憑什麼可以單方變更？在這種情況下，最高法院就把他廢棄發回，以最高法院廢棄發回的理由，看起來是對工會超有利的。」（H）



## 六、南亞科技股份有限公司關係企業工會請求給付加班費案<sup>273</sup>

### (一) 案例事實

南亞科技股份有限公司關係企業工會（下稱南亞科企業工會）提起之訴訟分成二案，新北地方法院 106 年勞訴字第 125 號民事案是鄭淑華等 16 名選定人、新北地方法院 106 年勞訴字第 128 號民事案則是李佩穎等另 17 名選定人，選定人均為原告會員，因受僱於被告，為請求被告給付加班費而有共同利益，於原告章程第 3 條及第 6 條第 4 項所定目的範圍內，選定原告南亞科企業工會為被選定人提起本件訴訟。

### (二) 原告主張

選定人均為被告「四班二輪制」員工，每次出勤工時達 10 小時，超過 8 小時部分屬延長工時；又被告於考績評分細項要求選定人中任職控片中心者以及生產製造二課之原告每班次應提早進廠 10 分鐘，選定人中任職晶圓製造課、生產控制課者每班次應提早進廠 5 分鐘，亦屬延長工作時間，爰依勞基法第 24 條規定請求被告給付加班費。

### (三) 被告抗辯

被告經勞資會議及全體二班制員工之同意，依法實施二週彈性工時制度，選定人之每班正常工時既經調整實施為 10 小時，自不構成延長工時之情形。又渠等工作地點為無塵室，在進入無塵室之前即先打卡，接著更換無塵室衣物，更換無塵室衣物大約 5 至 10 分鐘，亦包含在 10 小時工時內，並未排除或不計入工時，渠等並未因無塵室著裝需求而遭被告強制要求提早進廠。

### (四) 法院判決結果

原告依據勞基法第 24 條規定，請求被告公司應給付選定人加班費為無理由，應予駁回。本件爭執點：

#### 1. 關於原告請求每日逾正常工時 8 小時以外之加班費部分

被告公司為勞委會指定得採行二週彈性工時之行業，且其工會即原告係於 101 年 4 月 25 日成立，為兩造所不爭執。是工會成立前，被告公司如經勞資會議同意，自得依勞基法第 30 條第 2 項、第 4 項規定為正常工作時數之調整。

觀諸被告公司所提系爭勞資會議紀錄，記載：第三案出勤工時調整部分說明，並將各班別出勤時數制表。堪認被告公司抗辯業經系爭勞資會議同意調整四班二輪制之出勤工時為 12 小時，實際工時 10 小時，休息時間 2 小時等情，自屬有據。系爭勞資會議決議調整工時採行四班二輪制，符合修正前勞資會議實施辦

<sup>273</sup> 參見新北地方法院 106 年勞訴字第 125 號民事判決、新北地方法院 106 年勞訴字第 128 號民事判決、臺灣高等法院 107 年勞上易字第 108 號民事判決。



法第 19 條規定，依法對勞資雙方均發生效力，應堪認定，則選定人日常出勤實際工作 10 小時自不構成延長工時。故原告依勞基法第 24 條規定，請求給付每日逾正常工時 8 小時之加班費云云，自不足採。

## 2.關於原告請求提前 10 分鐘到班交接之加班費部分

勞工請求延長工時工資，需在僱主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之（最高法院 101 年度台上字第 792 號判決意旨參照）。參酌新北市政府勞工局勞動檢查處於 106 年 1 月 13 日對被告公司實施勞動檢查，訪談多名現場勞工，對於被告是否有強制四班二輪勞工須提早到勤交接班說詞不一，無法認定被告有要求勞工提早到勤等情，有該局陳情案件回覆表可稽。原告既未能舉證證明被告要求選定人提早到班 10 分鐘之情形，則請求給付提早到班 10 分鐘之延長工時工資，亦屬無據。

### （五）評析

本案雖然是請求給付加班費，實則涉及排班制度與彈性工時之同意權爭議。被告公司之輪班制度為四班二輪制，選定人均於被告公司擔任二班制作業員，工作時間為日班上午 7 時 30 分至下午 7 時 30 分，夜班下午 7 時 30 分至上午 7 時 30 分，每次出勤之工作時數為 12 小時，其中休息時間 2 小時，實際工時 10 小時，超過法定正常工時每日 8 小時。如依勞動基準法第 30 條規定，雇主經工會或勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。本案所爭執者，被告公司是否依法舉行勞資會議並決議實施二週彈性工時制度，被告公司既提出勞資會議紀錄為證，工會要推翻此證據確有其困難度。

在工會採取的訴訟策略方面，基於同一原因事實，工會分別提起了二個訴訟，二個訴訟的選定人雖不相同，但均主張被告應給付加班費而有共同利益，主要之攻擊方法亦相同。為何不利用《民事訴訟法》第 44 條之 2 的公告曉示制度，使其他共同利益人有機會併案請求，追加選定其為選定當事人，以達到紛爭一次性解決與避免裁判兩歧之目的，反而區分為先後二案？當然從另一個角度思考，其他共同利益人是否要追加選定當事人，原本即得視原訴訟進行情形是否對其有利，再決定要否併案請求。

## 七、基隆市環境保護局企業工會請求給付加班費差額案<sup>274</sup>

### （一）案例事實

本件原告係依工會法設立之公益社團法人，選定人為原告之會員，因受僱於被告，為請求被告基隆市環境保護局給付加班費差額而有共同利益，故於原告章程所定目的範圍內，選定原告為選定人提起本件訴訟。

<sup>274</sup> 參見基隆地方法院 107 年勞訴字第 2 號民事判決。

## (二) 原告主張

本件選定人共 145 人係被告之清潔隊員，每月工作報酬包括工餉、專業加給、加班費、清潔獎金等。選定人所領取之「清潔獎金」與勞動基準法第 2 條第 3 款「工資」須符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件相符，而應納入加班費支給計算標準計算，核算加班費之給與。惟被告誤未將清潔獎金納入加班費支給標準中，數年來均漏發加班費，致選定人加班費短少，自 101 年 10 月至 105 年 12 月止，5 年之加班費差額合計 5,460,580 元。

## (三) 被告抗辯

清潔人員進用係地方自治事項，地方機關依該原則計算之清潔人員員額，得視實際工作情形及財政狀況在 15% 範圍內增減。清潔隊員現領之清潔獎金係依據「地方機關清潔人員清潔獎金支給要點」第 1、3 點之規定，為激勵地方機關清潔人員工作情緒，增進工作效率，於清潔人員服務認真達成工作要求時，方能獲取每月發給之獎金，以提高清潔人員之工作效率及福利照護，而具有「獎勵」之性質。被告既按不同法令、條件及對象發放獎金，益見獎金之支給對象，事涉被告機關預算執行，亦認各項獎金均非經常性給與，而無足算入加班費支給標準之內至明。從而，選定人領取之清潔獎金既非具有經常性給與之性質，且未經報院核定，自不得加列於加班費中計算。

## (四) 法院判決結果

被告應給付選定人共計新臺幣伍佰肆拾陸萬零伍佰捌拾元(各選定人之金額如附表所示之金額欄)。

選定人與被告間係私法上之僱傭關係，並應適用勞動基準法，選定人因勞動關係與被告機關所發生之本件加班費差額事件，屬私權爭議事項。

被告為達到激勵清潔隊員士氣、增進清潔服務品質、提昇管理績效之目的，而核發清潔獎金予清潔隊員，且工作獎金按月核發，在遇有工作情形差、遲到、早退、曠工、請假或受處分時分別情形按比例扣除，且依實際在職日數覈實計發，從而，清潔獎金之發放，係與員工之工作效率、出勤等勞務給付因素具有對價關係，且制度上具有經常性，清潔獎金應屬工資之性質。又清潔獎金乃報院核定有案之每月固定經常性工作給與，亦符合各機關加班費支給要點之規定。從而，原告主張清潔獎金應納入加班費支給標準等語，於法有據。

加班所需經費在原有預算科目支應，並不得超過各該機關 90 年度加班費實支數額之八成。修正前各機關加班費支給要點第 7 條雖定有明文，然此規定之目的係控制各機關避免浮濫支付加班費而制訂。為符合此規定，各機關應預先妥為加班費之計算及規劃，並制訂標準加以因應，甚至調整具公法關係之公務員之加班費請領之標準、方式，例如加班補休等，而非以此為理由拒絕支付加班費予具僱傭關係之勞工，否則豈非任由行政機關違反勞動基準法之強行規定，恐非法治

國家所應為。況且，上開要點於 107 年 4 月 10 日業經刪除，益徵行政機關不得以預算為藉口拒絕支付加班費予勞工。

### (五) 評析及訪談意見

工會認為基隆市環境保護局誤未將清潔獎金納入加班費支給標準中，數年來均漏發加班費，因此本案爭執重點在於清潔獎金之性質，是否屬於勞動基準法第 2 條第 3 款之工資，而應做為加班費計算之基礎？法院肯認清潔獎金應屬工資之性質，係依據「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件加以判斷。

選定人共 145 人，請求 5 年之加班費差額合計 5,460,580 元，平均每人所請求之金額不到 4 萬元，如果不是由工會出面擔任被選定人，個別的會員要自行提起訴訟幾乎不可能。

工會之所以提起本件訴訟，一開始是因為加入上級工會「市縣政府機關環保工會聯合會<sup>275</sup>」，在聯合會與各地方工會互動時，發現同樣是清潔隊員但是勞動條件不一樣、給付的加班費計算方式不同，工會於是行文給環保局要求將清潔獎金納入加班費計算：

「當時我們就行文給環保局，表示清潔獎金是常態性獎金，應該納入日薪計算，他回文給我們說：你們講得對，我同意你講的，下次會改進。這個算是滿關鍵的，等於是你都承認是你錯了，法律上我們就可以追溯五年，基本上就是這樣。」(C)

「我們針對清潔獎金沒有納入加班費行文的時候，他可能沒有想到下一步，他直接回文就回覆說從下個月開始就全部給你，我們就抓到這個點。加上幾次的談判之後……局長他認為這個是前朝的事情，以前就是這樣，你要討這個錢，就是要有一個依據。」(C1)

工會決定向環保局追討 5 年漏發的加班費差額，起先與局長進行勞資協商，局長的態度雖然傾向應該補發，但需要有明確依據，以便編列預算。一審工會勝訴之後，環保局主動撤回上訴，工會勝訴的成果惠及於未參與訴訟的非會員，都獲得環保局補發加班費差額。本案的選定人（工會會員）在勝訴的當年度就以特別預算補發，非會員則是編列預算分五年補發。

「我們知道說官司繼續打下去的話，非會員會（領到）比較少（因為 5 年時效的因素），但是大家要記得一件事，是對方撤告，所以是直接判我們贏，就是你想打、他也不會跟你打，因為他投降嘛，就是以一審判決為結果。」(C)

<sup>275</sup> 市縣政府機關環保工會聯合會成立當初因為沒有到達 12 個縣市，所以剛開始是在台北市登記，登記為跨縣市的清潔隊工會聯合會，後來花蓮、宜蘭、新竹、苗栗四個工會陸續成立之後，達到 12 個縣市，因為已經超過全國半數縣市，依工會法於 2019 年成立全國環保公務機關總工會（簡稱全環總），向中央登記。



## 第二節 工會團體訴訟之策略

### 一、多數有共同利益之人：簡化共同訴訟或便於接近正義

過去由工會提起的團體訴訟，皆為依《民事訴訟法》第 44 條之 1 規定，由會員選定所屬工會為當事人。所謂「多數有共同利益之人」，在「台北市停車管理處產業工會請求給付加班費差額利息案」、「台北市台灣富士全錄股份有限公司產業工會請求給付不休假代金案」、「台灣石油工會請求確認給付久任獎金勞動條件案」、「台灣證券交易所股份有限公司企業工會請求給付獎金案」中，法院均以多數當事人所主張之「主要攻擊或防禦方法相同」即認為具有法律上之共同利益：「...選定當事人事人之制，旨在求取共同訴訟程序之簡化，苟多數當事人所主張之主要攻擊或防禦方法相同，已足認有簡化訴訟程序之作用，而具有法律上之共同利益，即得由其中選定一人或數人為全體起訴或被訴，所謂有共同利益者，乃指於訴訟結果有影響之爭點，對於多數人均有利害關係者而言（最高法院 76 年度台再字第 6 號、87 年度台上字第 2917 號判決意旨參照）。次按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，民事訴訟法第 44 條之 1 第 1 項定有明文。此為選定當事人制度機能之擴大<sup>276</sup>。」

學者黃國昌認為，在面對多數人之請求所涉及的「主要攻擊防禦方法是否相同」時，不僅應取向於本程序機制之制度目的，更為重要的是，對於「制度目的」之界定，不宜完全因循向來在討論民事訴訟法第 41 條所定「多數有共同利益之人」時所採取「是否有助於簡化共同訴訟」之向度，而應將立法者設置《民事訴訟法》第 44 條之 1 此程序機制所強調之「便於人民接近正義」、「降低人民進入法院之障礙」此等更為重要的制度功能納入考慮。就此而論，在團體訴訟之脈絡中，對於所謂「多數有共同利益之人」的「門檻要求」，應採取較為緩和的態度<sup>277</sup>。

本章所舉相關判決案例中，除了勝訴的二家工會請求「加班費差額所生之遲延利息」（因工作獎金未納入平均工資計算加班費）以及「短少之加班費差額」（未將清潔獎金納入平均工資計算加班費）外，其餘案件多屬制度問題，其中有四家工會所爭執的核心為工作規則的不利益變更、另一家工會則是針對二週彈性工時制度之「勞資會議同意權」問題而起訴。雖是制度問題但多半以給付之訴加以包裝，起訴請求給付不休假代金、給付獎金、給付加班費...等，這些案例中，通常個別勞工所涉金額很少，提起訴訟對工會而言，目的在於突顯資方的違法或是不合理之處。

<sup>276</sup> 參見臺北簡易庭 99 年北勞簡字第 132 號民事宣示筆錄。

<sup>277</sup> 黃國昌（2011.09），〈被選定公益社團法人的原告適格：以民事訴訟法第 44 條之 1 的要件為中心〉，臺灣法學雜誌 183 期 第 29 頁。



「因為其實有些標的不大，不是像非法解僱這麼嚴重，很多是加班費差額、退休金少算，尤其是平均工資計算，資方常常會弄幾項不列入工資。所以說，我覺得有勞動事件法之後，這樣工會應該是可以使上更多力，譬如用工會提出不作為訴訟，或者是變成選定當事人的方式，這樣工會比較好在個案上或是從制度面去跟資方挑戰。」(G)

即使個別會員的訟爭利益微小，顯然不具個別訴訟之經濟性；不過所有選定人之總請求金額則可能達到一定經濟規模。由此觀之，訴訟所象徵的最大意義，尚非在於所謂「共同訴訟程序之簡化」，而係在於「如何使得原來本來不可能的訴訟成為可能」，充分呈現此種團體訴訟機制所得發揮之「接近正義」機能<sup>278</sup>。

若從工會策略的角度來看，請求金額的多寡並不一定是訴訟考慮的重點，有時候是涉及公司制度面的爭執、有時候則是為了突顯資方的態度並團結會員、甚至是為了編列預算有所依據。

「還會往差額利息去打官司……那工會就是很有意識的，就是他這個行動是要讓會員清楚知道說停管處從來就沒有那麼爽快，工會爭到的東西不是資方的善意，因為大家都覺得說，給你加班費、給你獎金、那都是資方給的，不是你工會的錢，其實這也是工會辛辛苦苦爭取之後才拿到，結果資方還一副高壓施恩（的態度）。比較是我剛剛講的，那這樣工會在進行這個訴訟的時候，其實是有意識要突顯資方、然後要團結會員，而且要會員一起來做這件事情。」(A)

「我們當然想省律師費，從工會的角度當然也不想花這條錢，……站在局長就是說，好，那你們就去告，沒關係，他可能會跟市長報告這件事情，後來才用提告的方式下去做所有後面這些。我們是有跟他講說：人家台北停管那邊都告贏，那局長，我們是要用告的，還是說你們局裡自己出這筆錢就好。但是變成他沒有名目，要不然就去提告，他才有名目去編列預算這筆錢。」(C1)

「我們有一個個案才一萬多元，勞工局就說，才一萬多元你也給會員打官司？但是這個爭議會牽涉幾千人，背後就是幾千萬元。前面自己打官司的人輸了，這個有來找工會，我們幫他找了很多早期的資料，結果一審輸，二審逆轉就贏了也判決確定，因為金額不多，時代不同，後面的人就不用訴訟公司也給付了。」(F)

「有時候工會提起訴訟的角度會和個人提起訴訟的角度不同，工會主要是要和資方對抗，突顯資方的違法或是不合理，所以有時候案件的勝敗就不是唯一的考量。比如有些案子如果不發聲，資方這次就已經打壓你一次，他看你「怏怏」（台語），他會更嚴重的打壓。」(G)

<sup>278</sup> 同前註，黃國昌（2011.09），第26頁。

## 二、訴訟之選擇：選定工會為當事人或提起不作為之訴

工會決定要以選定當事人的方式提起訴訟，首先要面對的是「資料收集整理工作」的困難：多數人之請求彼此間既具共通性、又具歧異性。

具體而言，當欲透過同一訴訟程序解決「複數主體的權利主張」時，縱使「複數的權利主張」具備高度的「共通性」，在複數主體之間仍不免存在若干的「歧異性」。舉例而言，在前開「台北市停管工會案」中，雖然 777 名選定人對被告的權利主張具有相同的性質、本於共通的基本原因事實且涉及共通的重要爭點，惟若考慮到各別員工的「薪資」、「獎金」與「加班時數」等面向，將可察覺「潛在但卻強烈」的「個別化問題」。…在針對「共通的爭點」為有利於原告之認定後，法院勢將必須面對此些「個別化」問題而逐一解決<sup>279</sup>。

工會在準備訴訟資料的時候，需要逐一確認每個選定人的個別情形，受訪者也提到其中的困難度，例如：「資料有一座山」、「耗時三、四個月」、「求爺爺告奶奶」等語，可見採取選定當事人的方式，仍然有一定的訴訟門檻存在。

「每一個人的狀況不一樣，每一個人的金額不同，所以需要的資料是每一個人要弄來給工會的，我記得那時候我剛到工會時，有一座山，就是那個案子的資料。」(A1)

「最早來講，我們要提告要先造冊，造冊沒那麼簡單，我們當時提告是 145 人，要造冊、簽切結、印帳卡、計算，那時候大概耗時三、四個月。」(C)

「每一個人每年的升等不一樣，初任是 150、滿五年是 170，每一個都要單獨抓出來。(C1)」「…EXCEL 系統，把程式輸入進去…(C1)」「…這中間過程就是，我們版本要統一，當時最早送去給律師的時候，律師就講說你們版本不統一，我都不相信了，法官怎麼信。當時每個人都有自己的版本，例如有人算到小數點、有人四捨五入法、有的直接算整數，要慢慢修正。(C)」

我記得在我接手的這個階段，要向員工求爺爺告奶奶請他們把資料給工會，其中還有一個是已經離職的，還要去要到他的印章，程序上會很麻煩，這個會影響到當事人要不要提起訴訟的意願。」(G)

如果是在比較和緩的勞資關係之下，工會可能會選擇由部分會員提告，俟獲得勝訴判決，再向資方爭取比照。因此，究竟要「由全部會員共同選定，還是由部分會員選定工會為當事人」，代表大家提告，對工會而言是相當重要的訴訟策

<sup>279</sup> 同前註，黃國昌（2011.09），第 28-29 頁。

略選擇。在「台北市停管工會案」之中，因為勞資關係緊張，工會希望團結會員，因此是全體會員選定工會為當事人。「基隆市環保局工會案」工會成立第二屆而已，會員入會的比例大概三分之一，本案是工會的重要集體行動，只有 2 名會員沒有一起選定工會，訴訟費用、律師費全部由工會支付，並區隔非會員。

因為有基隆市環保局工會的前例，「苗栗縣頭份市公所企業工會告苗栗縣頭份市公所給付加班費案」於今年 5 月 15 日苗栗地方法院調解成立（109 年度勞移調字第 2 號給付加班費），五年的加班費差額，不論是工會會員或非會員，編列於明年預算全部補發。由於面對的是公務機關，工會選擇由部分會員選定工會提告，訴訟費用事先約定好大家一起分攤，節省時間與金錢成本。

「頭份那邊有一百多個人，可是他們只有五十幾個人去提告，不是全部，但現在是公所全部都給。沒參與訴訟的人，法律上他可以給，但是資方不可能一國二制，不可能只給打贏官司的人。」(C2)

「台灣石油工會久任獎金案」工會長期以來針對久任獎金已經用盡各種管道爭取，最後久任辦法廢止，工會象徵性地找 13 名會員選定工會為當事人，提起確認之訴，法院也認為：「此僅為判決原告勝訴確定後其既判力是否擴張及於其他未起訴之員工及訴訟程序進行中是否應對其他勞工為訴訟告知之問題，非謂即可認為原告臺灣石油工會未經被告公司全體員工選定為訴訟當事人即提起本件訴訟，有當事人不適格之違法。<sup>280</sup>」

「台灣證券交易所工會給付獎金案」前後二個訴訟不同，前階段是因為工會的會員大會通過提案要對被告公司起訴，因此會員中有 91 名出具選定書選定工會，提起確認之訴；後階段則象徵性由因辦法變更而考績獎金、績效獎金、員工紅利等受有損失的會員 13 人，選定工會提起給付之訴。

「圓山大飯店工會請求給付加班費案」因為涉及 1989 年簽訂的團體協約爭議、雙方於 1997 年座談會的協議等，時間久遠而且涉及的人數與數額較大，避免程序上的風險，故由會員選定工會為當事人。另外，考慮請求權時效的問題以及對勞工來說需要明確的數額可以據以強制執行，因此是請求給付加班費。如果是剛開始不久的違法行為，著眼於將來不作為、向後發生效力的事件，在訴訟策略的選擇上，比較會選擇由工會提起不作為之訴。

「當時會選擇由工會來做團體訴訟的原因，第一個，叫一個勞工自己來告公司，他會害怕，所以就讓工會來出頭；第二個考量是，關於委任，……如果說每一位員工個別委任律師，就律師倫理的部分會發生：一個律師要對這幾百位會員負擔責任，難保在訴訟中間過程，有一些人會不會在資方勸說之下

<sup>280</sup> 參見臺灣臺北地方法院 100 年勞訴字第 276 號民事判決。



就放棄了提告的念頭，他就撤回告訴或者說要求律師依照他的意思主張，例如那張座談會紀錄出來之後，他可能會要求律師幫他主張否認座談會決議的效力，然後其中一百個人要否認、一百個人不否認，那律師豈不是人格分裂。」（H）

「這個案子數額比較大而且時間已經很久，如果今天去打不作為訴訟的話，會變成對於勞工來講他還是沒辦法知道他到底可以跟資方要多少錢，當你千辛萬苦打贏了，要嘛過了請求權時效，要嘛就變成打贏了又怎樣，資方就講說，你說三萬我說二萬…，變成要再來打一場官司…在策略上面我會比較建議，剛開始不久的違法行為，走這個很好，因為是放眼未來，可是如果像圓山飯店的案子已經有一段時間了，中間過程又很複雜，要打不作為之訴的話，我怕官司打完可能他們時效都已經過了，那資方只要未來不要再做就好了，但是過去的都一筆勾銷。如果是要號召會員，可能還是要打給付訴訟，因為才可以看到錢、真金白銀就在前面。如果假設是宣示意義比較大的、往後發生效力，就打不作為之訴。」（H）

「桃園市空服員職業工會優待機票案」涉及「個別化問題」的複雜度與困難度更高，受影響的會員將近 2 千人，每個人所受之不利益變更也不盡相同，如果採取選定工會為當事人的方式提起訴訟，將會有龐大的個別化資料需要事先整理，顯然將會對工會形成極高的訴訟門檻：

「選定當事人對我們來講行政成本太高了，因為他們優待機票被停的方式太複雜了，自己都搞不清楚，他們的票種有四種還五種，每個人被停的等級不同，有人被停到第三種、有人第四種、有人五種都沒有，很複雜。如果我們（工會）要被選定的話，律師說我們要建立 Database，太過複雜。所以後來就想說提不作為之訴，那這個資料就叫資方提。當然法官是有說，如果進到訴訟階段的話，這個證據資料我們還是要提，只是我們一開始是提不作為之訴的時候他沒有要求我們提出。（E1）」「時間成本太高。（E）」

由於當年度的優待機票若時間過去就過去了，有不可回復性，2019 年度的優待機票時間已經過去，2020 年又遭遇全球性的疫情-嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）影響，航空業首當其衝，就算有優待機票也不一定有航班可飛，本案考量的重點比較是未來雇主不再對工會會員予以不利益待遇，如果再搭配《勞動事件法》第 39 條<sup>281</sup>，於訴訟中併為請求法院酌定補償金，對於不作為之

<sup>281</sup> 《勞動事件法》第 39 條：

「法院就勞工請求之勞動事件，判命雇主為一定行為或不行為者，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決確定後一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金。

民事訴訟法第二百二十二條第二項規定，於前項法院酌定補償金時準用之。」



訴的執行問題應該可以獲得某種程度的解決。如同本條立法理由所言，某些命雇主為一定作為或不作為，基於勞動關係之性質，於部分情形其履行具有一定之困難，或雇主如逾一定時期始為履行，對勞工即無實益。因此讓法院直接在本案訴訟中，同時對雇主拒不或遲不履行判決所命之行為，一併作成勞工得據以請求並執行之損害賠償，一方面兼及勞動關係之特殊性，一方面考量訴訟經濟，以最有效的方式一次解決爭議，又同時保留勞雇雙方的某種選擇權<sup>282</sup>。



---

第一項情形，逾法院所定期限後，勞工不得就行為或不行為請求，聲請強制執行。」

<sup>282</sup> 林佳和（2018.12），〈勞動事件法第 39 條之轉換補償金請求權：德國法的借鏡〉，臺灣法學雜誌 357 期 第 1-2 頁。

### 第三節 受訪者對勞動事件法看法

#### 一、迅速或正確審判之權衡

《勞動事件法》開宗明義即非常強調迅速的處理程序，不但在第 1 條立法目的將迅速處理原則放在第一順位，後續的條文都圍繞此一原則設計，第 8 條再次強調「法院處理勞動事件，應迅速進行」，第 23 條、24 條、32 條不管是調解程序或續行訴訟的審理也都一再貫徹迅速的原則，壓縮在很短的時間內。對此，受訪者有不同的看法。長期協助處理會員勞資爭議的工會幹部認為「時間」是最重要的因素，一旦時間拖太長，會員打官司的意願就很低，如果勞工都不願意進入這個訴訟程序，何來公平正確的審判？

「最多的經驗就是，會員來問說我這個打官司大概要多久？我們預估打官司三審案件最快大概要 2、3 年，會員一聽要 2、3 年，就猶疑了，金額小的二審案件也要 1、2 年，所以最大的因素就是時間。會員一聽到時間就沒有什麼動力。」(F)

「我們的經驗就告訴我們，第一個『時間』，你讓他覺得這個時間他願意接受，他才會進入這個程序，才会有後面的妥適、專業、有效這些，如果他都不進入程序的話，就沒有這些，這是勞動事件跟其他民事訴訟比較不一樣的地方。」(F)

但擔任工會法律顧問的受訪者，則有不同的考量，勞動事件迅速終結訴訟固然非常重要，但是發現真實、獲致正確裁判同樣重要，如果一味求快速，尤其是對沒有訴訟經驗的勞工而言，可能會犧牲掉公平與正確。

「整個勞動事件法他把程序弄得很快速，比較重要的是放在調解這邊，調解的時候就已經在整理爭點，其實已經進入實質，可是到真正進入訴訟之後，只開一次庭。」(G)

「我們當然不希望一個案子拖，可是如果為求快速，有些明顯是沒有辦法一庭就結的案子，對於這樣速戰速決的程序，我會有疑慮。」「…為了求快在地院半年快速審結，我會有疑慮，我覺得更重要的應該是正確。」(G)

「等於從調解開始就要開始（爭點）整理，就很緊張，如果是個別的勞工自己去訴訟，沒有請訴訟代理人，他會嗎？這個都有待觀察。」(G)

立法者基於同樣的看法，審查《勞動事件法》時，在該法第 32 條第一項：「勞動事件，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。」後面增加了但書：「但因案情繁雜或審理上之必要者，不在此限。」以兼顧實務面

發現真實獲致正確裁判的目的<sup>283</sup>。

## 二、不作為之訴普遍受到工會期待

選定當事人制度過去已有相關規定，工會會員依據《民事訴訟法》第 44 條之 1 選定所屬工會為當事人為其起訴，過去案件的數量很少，而且存在相當的訴訟門檻，尤其在選定人的人數較多、歧異性又大時，已如前述。因此在本論文的訪談中，多位受訪者對於《勞動事件法》第 40 條第一項：「工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴」，此種由工會以當事人名義主動提起的「不作為之訴」普遍有所期待。

「以前工作規則被變更、獎金辦法被變更、考核辦法被變更，那就是變了嘛，也不能怎樣，不然就是說，是不是要等到實質發生利益損害，因為獎金辦法變了，三個月之後發現同樣的業績的獎金少了，才會說因為有損害、契約未經同意被變更，所以去追討差額，這個都會拖非常久…」(A)

「如果有不作為之訴，至少可以鼓勵工作人員去試試看，第一，要求不要變更；第二，有機會定暫時狀態，暫時不要實施，也許，總是比過去一籌莫展、除了行政調解就沒有辦法了，有個機會。」(A)

工會主動提起不作為之訴的好處，可以歸納如下：第一、由工會主動出擊，個別會員不須具名承擔被秋後算帳的風險。第二，針對制度性的爭議，除了以集體力量挑戰資方之外，多了一種管道可以救濟，讓法院去判斷，就是多一個機會。第三、降低起訴門檻，省時省錢。不需要透過被會員選定，工會自己就可以提告，節省很多時間成本，加上工會係為多數會員之利益提起不作為訴訟，具有公益性，依《勞動事件法》第 13 條規定，免徵收裁判費，節省金錢成本。

「勞工要他冒這個風險確實有一定的困難，所以新的不作為訴訟就有他的實質的優點，工會不需要被選定，就可以主動出擊，要求雇主不作為義務。所以不作為之訴可能是未來工會的角色應該要去活化運用的，將來應該可以觀察這種不作為訴訟在法院累積的案量，以及他的案件的性質。」(B)

「一個工人在職場上常遇到的爭議除了薪資與工時外，還有常都是管理制度、工作規則，但以前這些工作規則不利益變更，如果沒有針對工會的時候，我們根本不知道該怎麼辦，律師也覺得工作規則去打民事訴訟好像沒有人贏過，以後如果遇到不合理的工作規則，是否可以試看看不作為之訴。」(E1)

「既判力的問題倒不是不作為訴訟考量的範圍，而是說不作為訴訟的話它可以讓工會自己去提，這種制度性的變更，若工會要挑戰資方制度性的東西，

<sup>283</sup> 參見立法院公報，立法院第 9 屆第 6 會期司法及法制委員會第 5 次全體委員會議紀錄，第 107 卷第 86 期 第 167 頁。

它其實是很使力，比過去沒有勞動事件法前，好使力太多。它把訴訟的門檻降低，讓工會自己可以提，人家才會有意願進來訴訟。」(G)

### 三、複數工會之訴訟參加

工會提起不作為之訴，若是在複數工會的情形下，依《勞動事件審理細則》第 67 條第三項規定，「本法第四十條第一項訴訟，法院應公告之，並將訴訟事件及進行程度以書面通知已知悉之其他具相同起訴資格之其他工會」。法院應依職權通知具相同起訴資格之其他工會，職權通知後，其他工會得依法追加為原告或參加訴訟。此時不同利害關係、甚至相互競爭的複數工會一起參加進來，可能成為工會之間的大亂鬥，未必達到訴訟經濟之目的。就此，受訪者 F 則認為不必過於擔心，比較會有問題的情形是在複數工會之中有會員人數優勢的御用工會時，即使如此，工會仍要向其會員負責：

「複數工會如果參加訴訟，通常還是會考慮到會員的人數，例如甲工會 100 人要求要這樣、另外有工會有 1000 人要求不要這樣，如果會員人數多可能會影響結果，人數多的參加人表示可以接受時，會員人數少的說不行要改，法院會如何看？所以說會員人數對訴訟還是會有關係。雖然是複數工會，如果都是自主性工會就還好，如果其中有御用的工會、人數還比較多的話就比較麻煩。」(F)

「複數工會他去請求不作為他要負責任，差太多的話他要負責任，如果你是很有道理的，他參加進來之後杯葛你，對他也不利啊…」(F)

受訪者 H 認為，讓具相同起訴資格之工會一起來主參加訴訟，比較能夠達到紛爭一次解決的目的，但是對於還沒有準備好進入訴訟的工會而言，要不要參加訴訟可能會陷入兩難，這問題則需留待實務去解決：

「我通知完了之後就是叫你來參加，你主張你的、他主張他的，看誰有理由就怎麼判，就是一個事實，多了一個人讓他出來表示意見，才不會說原被告雙方一團和氣還手牽著手走出法院，那到底我法院今天是變成橡皮圖章幫你們蓋章嗎？所以說這時候讓他來主參加訴訟，才比較有辦法能夠達到原本想要發揮的效果。如果用輔助參加，是有可能原當事人不同意的主張、你不能主張，以後會很麻煩。」(H)

「但是在審理細則中規定，限制了我的自由、我的訴訟權，訴訟權不只包含提告，也包含不想提告，當然他會說：你也可以不來。但不來，效力及於我欸！我工會現在就沒錢，你叫我現在來應訴我不行，但我預計過個二、三年



之後，我的會員招募 OK 了，二、三年之後，我可以打這樣的訴訟，你硬逼著我現在還沒有準備好就要打這樣的訴訟。這都是兩難，這種狀況會牽涉到人民的權利，是不是應該定在法條裡面，而不應該用審理細則。」(H)

#### 四、工會訴訟能力之強化

《勞動事件法》賦予工會更多程序參與者的角色，但是工會是否理解並做好準備，進而加強本身的訴訟能力，才能有效協助會員／勞工進行訴訟。畢竟訴訟的相關證據資料收集、會員利害關係的整合，這些不可能靠委託訴訟代理人全權去處理。

「要讓工會正確理解這套勞動事件法到底對民事訴訟法改變了什麼遊戲規則，工會還是要從最原始的，到底訴訟對工會是不是有利？工會是否充分的對能夠進入訴訟、玩得起訴訟，例如真的有舉證能力，假設是以工會名義的話，要有能力統合會員的爭執、利差，要有能力好好跟律師溝通，要有辦法在訴訟當中陳述或表達，全部要靠訴訟代理人是不可能的。」(A)

「我們都有擔任過行政調解的調解委員，時常發現當事人陳述常常會沒有邏輯、沒有章法，同樣的工會要進入訴訟，門檻也是一樣，換成工會成為當事人或輔佐人，事實上工會幹部的能耐其實跟一般當事人一樣，需要相當大的能量才能應付這個事情，以台灣現在都是小小的企業工會、甚至非專職的會務人員的情形下，相當困難。工會聘任之會務人員是否不能代表工會或為工會選派之輔佐人？我認為可以，但要看法官意見。但總之工會幹部必須自己去充分的去扮演當事人的角色。」(A)

「勞動事件法是一個程序法，但是他的程序會影響到實體。例如雇主要負舉證責任去推翻推定的證據，或是確認僱傭關係訴訟中，勞工有勝訴之望，而且讓勞工先回去工作對雇主沒有太大影響，可以先定暫時狀態。這些有實體影響的條文，以後工會要懂得去運用，並不是只有裁判費減免這些而已，因為銀行業工會並不缺錢。」(B)

「工會一定會運用，畢竟台灣的工會比較弱，沒辦法靠很多積極的抗爭來解決，這種算是比較和平的抗爭方式，變成重要的管道之一，如果說工會很強，還要靠訴訟嗎？這跟台灣的环境、工會的實力有關係，他目前還是一個很重要的管道，工會還是要善用。但是我的想法比較不會放在基層的工會，因為他沒有經驗，所以上級工會很重要，要累積這些經驗，比如說不作為之訴要如何處理等等。」(F)

就此，工會應培訓處理勞資爭議之幹部，思考如何運用勞動事件法，以減少

勞工的訴訟障礙，使其有足以擔任調解人或調解委員之專業能力，對於有實體影響的條文如何善加運用，例如舉證責任轉換、定暫時狀態的保全程序等，工會也必須能夠掌握，進而在勞動事件法的程序中，可以勝任當事人或輔佐人之角色。

另外，工會選派之輔佐人在訴訟程序中所要發揮的作用，與訴訟代理人並不相同，對工會而言，進入法庭協助勞工，應從了解勞動現場實際的情形為出發，協助勞工陳述，而與律師的法律專業有別。前提是工會要有輔佐當事人的能力，建議工會選派的輔佐人，要注意扮演好輔助的角色，避免挑戰法官訴訟指揮權。

「工會要派勞方當事人的輔佐人，工會幹部自己要有一點本事，所以平常的培訓就很重要，如果有擔任調解委員，就是最好的累積經驗的地方。」(B)

「工會必須有充足的財源經費及足夠人力，並有計畫的培養工會幹部的法律專業素養、表達及研析能力，方足以勝任輔佐人。」(D)

「輔佐人當然是好事，不過要看經驗夠不夠，一般來講也需要經過訓練，不然法令也不熟、程序也不熟。也許我這個（基層）工會不太有經驗，可以請上級工會協助，輔佐人比起一般勞工沒上過法院、甚至連去過行政機關調解都沒有的，當然是比較好，工會也可以累積經驗。」(F)

上級工會（全國級聯合組織、區域性聯合組織）的角色並不只是《勞動事件法》中所提到的，可以選派輔佐人以及受無工會之勞工選定為當事人而已，累積經驗、協助基層工會擬定訴訟策略是更重要的任務。在基隆市環境保護局企業工會請求給付加班費差額案之中，其上級工會「全國環保公務機關總工會」就扮演非常重要的角色，加上工會的顧問洪連佐先生曾經是台北市停車管理處產業工會被解僱的工會幹部，訴訟經驗豐富，在基隆市環保局工會的訴訟案中，對工會有相當的幫助。因此，上級工會並不一定要直接投入訴訟，而是要建立資訊與人才交流的平台，讓訴訟的經驗可以累積下來。

## 五、集體力量是工會的根本

有多位工會受訪者提到，工會的集體力量才是根本，訴訟只是工具的其中之一，工會所要扮演的角色不能只是會員的訴訟代理人。而在現實上，裁決或訴訟就算工會贏了，還是要工會具有一定的實力，才能使雇主願意履行。集體的協商權與爭議權對工會而言才是重點，沒有辦法完全依賴訴訟去達成工會的集體目標，司法訴訟的途徑即使工會贏了，未必能夠轉換為工會持續的戰鬥力。

「工會到底為什麼要進場自己做輔佐人或當事人，工會進場的差別是什麼？就像停管工會的案例，工會是已經鬥很久了，他們有工會的行動意識在裡面。除非是工會有本身的行動意識在裡面，工會進場是為了要證明什麼事

情，或是取得什麼結果，或是對工會的宣傳或擴大團結有具體幫助，否則就個別會員的勞資爭議個案，工會進場的意義是什麼？可能要在不同的案件性質裡面看看是否會被突顯出來。」(A)

「台灣連勞方都很相信勞資和諧，但勞資和諧的真相到底是什麼？如果勞資關係的破壞是跟訴訟、勞資爭議有關的時候，他真的能夠透過司法的制度就回復到原來的勞資和諧的關係嗎？破鏡真的能重圓嗎？例如在解僱案件中勞工勝訴後回復原職，資方真的能心悅誠服地讓他回來嗎？…到現在資方就是用懷柔的手段收編，對我們這樣比較相信戰鬥型工會存在才有意義的人來看，就會覺得這家公司的勞資關係，如同一杯走味的咖啡。」(B)

「有時候會希望可以藉由訴訟、裁決等管道，促使我們跟公司的談判更快速、更和諧。因為我們現在團協簽了之後，每個月有跟公司開一次勞資會議，三個月一次董總會議，勞資會議因為疫情的關係談的東西比較少，我們希望可以在這些小地方，例如管理規則或排班的制度等方面，可以有改善，希望藉由這些讓公司有壓力在，不要讓公司認為他就是可以為所欲為，所以裁決、訴訟這些對我們比較像是，多一個方法可以跟公司談判。」(E)

「訴訟比較容易遇到一個狀況，告贏了又怎樣？他一直上訴就會拖延，實際上工會實力還是要到一定的程度，公司才會履行。」(E1)

## 六、不當勞動行為裁決與工會普及化

在個案訪談中，最後問到在勞動司法制度上工會還可以有哪些作為的問題時，有多位受訪者的回答與不當勞動行為裁決制度有關。2009年通過、2011年施行的勞資爭議處理法，非常重要的一個制度是建立不當勞動行為的處理機制，去除阻礙台灣工會發展的最主要障礙，讓工會的體制健全而達到工會普及化的目的。經過十年之後，回頭來看不當勞動行為裁決制度，並沒有讓工會組織因此普及，工會會員數與工會組織率依舊停滯不前，甚至略微降低。

「像裁決制度，之前是想說可不可以用不當勞動行為制度，來讓工會普遍化。但是後來發現我們並沒有因為有了不當勞動行為裁決制度，讓大家都來組工會，工會還是那幾家，就算案子多了，也是那幾家打多一點的裁決案，並不是工會組織有因此普及。應該要朝工會普及化這個方向去想，我覺得工會普及化是我們要積極去使力的，不然整個集體勞動關係永遠沒有辦法活絡。這是比較可惜。」(G)

「像裁決的案件，常會遇到一種矛盾的狀況，有些工會幹部被解僱，我們會認為是因為他有工會幹部的身分，但是我們有二個幹部的案子，裁決會認為



他的解僱並沒有打壓工會，但是解僱本身合不合法，交給民事訴訟判定。這種很分離的作法，對工會來說很不利。我們不能理解為什麼解僱工會幹部對工會沒影響，把集體勞動法跟個別勞動法完全切開了。制度上裁決會難道沒有辦法一起解決？對勞工來說還是會拖很久，而且這個點就決定了會不會贏，他就說我沒有打壓工會，但是解僱就不管了嗎？」（E1）

「改革建議方面，罰則太輕，資方若不理會裁決的救濟命令，對他來說不痛不癢、沒關係。」（E）

「我的評價認為，以民事訴訟而言，勞動事件法發揮的效用一定較高。但以不當勞動行為而言，本來裁決制度的專業性、時間性都比訴訟好，但是現在運作自我限制，如果可以比照檢查機構無預警調查（§44 裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查），及裁決委員有三分之一是勞方推薦的委員，才可以發揮裁決制度的精髓，反觀法院訴訟能做到這樣嗎？」（F）

《勞資爭議處理法》將不當勞動行為區分為涉及私權爭議與非涉及私權爭議，若當事人對裁決決定不服，依據其涉及私權與否，而有不同的救濟程序。所謂涉及私權爭議的民事爭議事件，是指《工會法》第 35 條第二項雇主所為之「解僱、降調或減薪」<sup>284</sup>。對《工會法》第 35 條第二項規定所生民事爭議事件，當事人同時提起民事訴訟及申請裁決時，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序，但法院仍得進行調解程序<sup>285</sup>。對上述裁決決定，當事人不服時，須於裁決決定書正本送達三十日內，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟<sup>286</sup>。

非涉及私權爭議者，則依照《勞資爭議處理法》第 51 條<sup>287</sup>的訴願、行政訴訟予以救濟，體系上看似分明，但事實上雇主的不當勞動行為常常是混合在一起

<sup>284</sup> 《工會法》第 35 條第二項：

「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」

<sup>285</sup> 《勞資爭議處理法》第 42 條：

「當事人就工會法第三十五條第二項所生民事爭議事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。

當事人於第三十九條第二項所定期間提起之訴訟，依民事訴訟法之規定視為調解之聲請者，法院仍得進行調解程序。

裁決之申請，除經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中斷。」

<sup>286</sup> 《勞資爭議處理法》第 48 條第一項：

「對工會法第三十五條第二項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。」

<sup>287</sup> 《勞資爭議處理法》第 51 條：

「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。

前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。

不服第一項不受理決定者，得於決定書送達之次日起三十日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。

對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。」



發生。再從第六章所舉的桃園市空服員職業工會員工優待機票案來看，工會同時提出裁決申請與不作為之訴，桃園地方法院調解成立的方案又與裁決的救濟命令發生歧異。

不當勞動行為之勞資爭議雖經申請裁決，但並不妨礙任何一方（包括申請人）之同時提起民事訴訟，惟為避免無謂之程序浪費，設有「裁決程序優先於民事訴訟」的設計<sup>288</sup>。針對《工會法》第 35 條第二項「解僱、降調或減薪」之不當勞動行為所生之「涉及私權爭議」事件，如果同時申請裁決與提起民事訴訟時，在《勞資爭議處理法》第 42 條第一項中，明定「於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序」，也可避免發生裁判矛盾<sup>289</sup>。不過，第 42 條第二項中則規定「法院仍得進行調解程序」，且第 51 條「非涉及私權爭議」的程序準用規定，並未準用第 42 條。

如前所述，不當勞動行為裁決制度在體系上雖然區分為涉及私權與非私權之爭議，然而將《工會法》第 35 條第二項「解僱、降調或減薪」以外的不當勞動行為，一刀劃分為非私權爭議，已受到學者質疑<sup>290</sup>。顯然《勞資爭議處理法》裁決制度之私權爭議限於「解僱、降調或減薪」，這樣的區分體系是有問題的，實務上也已出現不易區分「涉及私權爭議」與「非涉及私權爭議」之結果，裁決制度確實面臨了改革的需求。

<sup>288</sup> 林佳和，2012.08，〈禁止溯及既往、繼續行為或結果狀態、因民事訴訟而駁回行政訴訟？——評臺北高等行政法院一〇〇年度訴字第一八一七號判決〉，月旦裁判時報 No.16，第 15 頁。

<sup>289</sup> 另一種情形則是民事訴訟與行政訴訟同時並行時，例如，當事人一方對裁決決定表示不服，並向法院提起民事訴訟後，由於行政機關依裁決決定為據，依相關法條對該當事人課以行政罰，而該當事人亦同時就行政罰提起行政救濟時，兩套法律救濟制度應如何處理之問題。依據行政訴訟法第 177 條規定，應由行政法院以裁定停止訴訟程序，待裁決當事人所提起之民事訴訟終局裁判時，方繼續審理之（參見林佳和，201208，同前註第 15-17 頁）。

<sup>290</sup> 如將《工會法》第 35 條第 2 項之規定解釋為，該項係僱主或代表僱主行使管理權之人違反《工會法》第 35 條第 1 項禁止規範行為之法律效力的補充規定，《工會法》第 35 條第 2 項本身尚不會構成另一獨立之不當勞動行為類型，論理上應無不當。然而《勞資爭議處理法》中有關裁決之規定，卻使《工會法》第 35 條第 2 項本身變成是獨立之規範類型（周兆昱，201403，〈我國雙軌制不當勞動行為裁決制度之研究：日本法之比較為中心〉，思與言第 52 卷第 1 期，第 121-122 頁）。

## 第八章 結論與建議

### 第一節 研究結論

由於工會是集體勞動法之主體、是勞工團結以對抗資方的集體組織，《勞動事件法》特別擴大工會在訴訟程序中協助會員／勞工促進訴訟的功能，而工會在《勞動事件法》中的角色即為「勞動訴訟程序的參與者」，本法賦予工會程序參與者地位的相關規定包括：第9條，勞工得偕同工會選派之人到場擔任輔佐人；第40條，工會基於集體性利益以當事人地位（法定訴訟擔當），對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴；第41條，工會被選定為當事人（任意訴訟擔當）、於一審言詞辯論終結前追加提起「共通基礎前提要件是否存在」中間確認之訴。這些制度的設計賦予工會更強的訴訟權能，減輕個別勞工在時間與金錢上的訴訟負擔，讓過去不可能進入訴訟的案件，有機會進入法院獲得公平審判，也透過工會團體訴訟達到促進紛爭統一解決的功能。此外，勞動事件採調解前置主義，原則上於起訴前應經法院行勞動調解程序，並且由勞資雙方當事人參與程序。工會除了可以在一定條件下參與調解程序，也在制度上扮演一定的角色。

#### 一、工會選派輔佐人不必經審判長許可

《勞動事件法》第9條放寬「工會選派之人」到場擔任輔佐人的規定，且本條規定之「工會」不以勞工所屬工會為限。根據第三章的討論可知，《勞動事件法》對於「工會」或「財團法人」在章程所定目的範圍內選派到場的輔佐人，較《民事訴訟法》輔佐人之規定不同處包括：不必經審判長許可、工會輔佐人不得向勞工請求報酬，如有不適為訴訟行為、違反勞工利益者，審判長、受命法官得裁定禁止為輔佐人。究其放寬的部分實則僅有「不必經審判長許可」這一點，既然僅是放寬輔佐人到場輔佐不必經審判長許可，這樣的規定是否仍有意義或是會成為具文？

對於輔佐人到場輔佐當事人，若審判長經常不准許的話，此處的放寬規定，至少讓工會有依據可以進入法庭協助勞工。若審判長通常都會准許輔佐人到場協助，放寬規定確實意義不大，但是對於工會而言，在《勞動事件法》中明文賦予工會可以選派輔佐人，是肯定工會輔佐勞工訴訟的角色，也是對工會的提醒，提醒工會加強輔佐的能力、做好輔佐訴訟之準備。受訪者也都提及工會需要培訓人力、累積經驗，才能勝任輔佐人的工作。

輔佐人與當事人之間的關係，是建立在彼此的信任之上，輔佐人並沒有獨立存在的地位，也並不承擔權利義務，僅限於輔助當事人或訴訟代理人為訴訟上之陳述。況且我國工會組織率相當的低，尋求工會選派輔佐人協助勞工訴訟並不見得容易，如能在一定條件下，再放寬到符合資格的「勞工保護團體」而不限於工

會選派之輔佐人，對於有特別需求的勞方當事人，例如外籍移工、職業災害罹災勞工等，給予訴訟上必要的協助，應更能有所助益。

## 二、工會被選定為當事人，為多數會員之共同利益起訴

從第四章與第七章的討論可知，在《勞動事件法》施行之前，已有工會利用《民事訴訟法》第 44 條之 1 選定公益社團法人為其社員起訴之制度，受會員選定為當事人提起團體訴訟的案例，屬於任意訴訟擔當，其性質為選定當事人制度之機能擴大。團體訴訟通常涉及的人數眾多且法律關係複雜，《民事訴訟法》第 44 條之 4 另規定，法院得依聲請為原告選任律師為訴訟代理人，其選任以伸張或防衛權利所必要者為限。

相較於《民事訴訟法》，對於選定工會為當事人，《勞動事件法》第 41 條特別規定，被選定之工會可以針對共通基礎前提要件是否存在，追加原訴訟程序，而成為訴訟合併，提起中間確認之訴，目的在提昇審判效能、促進紛爭迅速解決。進一步搭配《勞動事件法》第 42 條公告曉示程序，使其他本於同一原因事實而有共同利益之勞工，得予併案請求。併案請求之勞工，不以被選定人之會員為限，若原被選定人(工會)不同意時，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。此外，《勞動事件法》第 45 條則於特定條件下，再擴大選定當事人制度至非工會會員，無工會之勞工可選定上級工會、離職或退休之勞工可選定原所屬工會為當事人。這二條的特別規定，工會如何善加運用、未來會形成什麼樣的案例，頗值得期待。

不過從第七章的案例訪談中，也說明透過選定工會為當事人的方式，未必能達到簡化共同訴訟、節省時間與金錢成本的效果，因為會員選定工會的行為僅是授與訴訟實施權，並非移轉實體權利予工會，「故如提起給付之訴，仍應於訴之聲明中表明向各社員給付之旨。如此一來，就社員所受損害，即必須逐一認定，減損選定所能簡化訴訟之效能<sup>291</sup>」。尤其若個別會員的損害微小時，未必符合訴訟經濟，但至少透過選定工會的方式，使總請求金額達到一定規模，可以讓某些訴訟變成可能，此時「便於人民接近正義」的制度目的大於紛爭一次解決之訴訟經濟考量。對於被選定的工會而言，一旦本案涉及會員人數眾多時，訴訟資料的蒐集整理等前置準備工作完整與否，將會是影響訴訟勝敗的關鍵。

《民事訴訟法》第 44 條之 1 第二項有關總額聲明與總額裁判的規定，賦予公益法人可以總括請求金額。在圓山飯店工會請求給付加班費案中，工會曾提出總額聲明請求就被告應給付選定人全體之總額為裁判<sup>292</sup>，但於上訴高院時，因法

<sup>291</sup> 呂太郎(2016)，《民事訴訟法》，元照出版 第 94 頁。

<sup>292</sup> 先位聲明請求就被告應給付選定人全體之總額為裁判，備位聲明請求命被告給付選定人各如附表加班費欄所示金額。(參見臺北地方法院 103 年勞訴字第 69 號民事判決、臺灣高等法院 104 年勞上字第 64 號民事判決。)



官已逐一確認個別選定人之請求數額，而無請求總額裁判的必要，工會就將先位之訴部分（即總額裁判之聲明）撤回。目前司法實務上仍極少使用「總額裁判制度」<sup>293</sup>，工會如能妥善利用總額裁判制度，或許可避免逐一認定損害賠償數額所將遭致之證明困難問題與程序上不相當之勞費。

### 三、工會以當事人名義主動提起不作為之訴

公益法人（公益社團法人或財團法人）以自己名義提起不作為之訴，過去《民事訴訟法》第 44 條之 3 限制很多，不但須經公益法人之目的事業主管機關許可，還受相關許可及監督辦法的諸多限制，極不易提起。不作為訴訟之性質，究竟係基於公益團體其固有之權利，或基於法定訴訟擔當，學說上向來有不同見解。

《勞動事件法》第 40 條放寬工會為其會員利益提出不作為訴訟之要件，僅限定應由工會為其會員之利益、於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴。無須另依《民事訴訟法》第 44 條之 3 規定經目的事業主管機關許可及監督之必要，且於立法理由中已明定性質為法定訴訟擔當，亦無需個別會員之授權。工會於提起本條不作為訴訟時，亦應事先經勞動調解程序，並採律師強制代理制度，其律師之酬金應作為訴訟費用之一部。

在複數工會的情形時，《勞動事件審理細則》第 67 條第三項中規定，法院「應」將《勞動事件法》第 40 條第一項之不作為訴訟於法院之公告處或網站公告，並將訴訟事件及進行程度以書面通知已知悉之其他具相同起訴資格之其他工會，使其得依法追加為原告或參加訴訟。由於工會之不作為訴訟在法定訴訟擔當的情形下，判決效力將會及於具有相同起訴資格的其他工會，於判決效力及於第三人之情形，為避免裁判分歧，訴訟通知確有其必要，但訴訟通知之效果，在於課第三人為訴訟參加或不得提起第三人撤銷訴訟之負擔，受通知之工會是否參加訴訟，將會影響其訴訟權保障，對於還沒有準備好進入訴訟的工會而言，可能會陷入兩難，亦即在追求紛爭解決一次性與保障第三人程序選擇權，此二者間將形成衝突。也因此，通知訴訟與訴訟參加的相關規定，應以法律明定較為妥適，而非如目前在審理細則中規範。

對於工會不作為之訴，受訪者多認為可以大幅降低工會的訴訟門檻，是工會未來可以活化運用的一個救濟管道，尤其是針對工作規則單方不利益變更的案例類型，在違法行為剛發生時，著眼於將來不作為、向後發生效力的事件。

---

<sup>293</sup> 在 RCA 職災求償案（二軍）的案例中，2019 年 12 月 27 日台北地方法院少見使用「總額裁判制度」，將總金額判給被選定的「RCA 員工關懷協會」，不用再花時間逐一調查計算每個人的賠償金額。



## 四、工會參與勞動調解程序

《勞動事件法》的勞動調解程序是本法的一大特色，特別強調與後續之訴訟銜接，與既有的調解制度最大的不同在於，此調解程序兼有爭點整理及準備程序之目的，調解委員會得為事證調查，若調解不成立，續行訴訟時由參與勞動調解之同一法官審理。受訪者表示，工會必須體認勞動調解程序是法院程序整體的一部分，而且程序的進行相當迅速，工會要以進行訴訟的方式去準備。

發生勞資爭議時，究竟要選擇行政調解或是勞動調解程序，尚須考量只有依《勞資爭議處理法》所定之調解期間，才適用爭議行為冷卻期間之規定，僅能藉由提出行政調解之申請，停止資方歇業、停工、終止勞動契約等各種不利於勞工之行為。

由於《勞動事件法》第 16 條已明定，經法定調解機關行政調解之事件，即不須再行法院勞動調解程序，則大部分之勞動事件均可以直接起訴，無須再經法院調解。其結果是否將會使本法對於調解與訴訟的銜接轉換之設計，無用武之地？或者行政調解的案件數量會不會逐漸移向法院勞動調解？未來行政調解不成立的勞資爭議案件，是否會因為勞動事件法實施之後，而提高進入司法訴訟的比例？這些問題，仍有待日後之研究加以觀察。

### 第二節 研究建議

#### 一、未竟之事

在本次《勞動事件法》的立法過程中仍有許多未竟之事，包括酌減勞工或工會敗訴案件之訴訟費用、勞動調解免徵聲請費，以提高勞工尋求司法調解的誘因，以及勞工團體長期倡議的「勞動法院」、審判程序引進非職業法官的參與等，都是未來繼續檢討與修正《勞動事件法》的重點。

##### 1. 酌減勞工或工會敗訴案件之訴訟費用

有鑑於勞工於勞資爭議中常處於弱勢之地位，若按當時之訴訟程度，已盡力提出證明，或努力進行訴訟，猶然敗訴者，若仍由勞工負擔裁判費，恐使勞工負擔過鉅而畏於提起訴訟。在立法過程中，有工會提出相關的建議，希望敗訴之勞工或工會仍得享有裁判費之全部或一部之酌減，立法院也提出附帶決議。

司法院則認為：關於法院酌情命由勝訴人負擔訴訟費用乙節，民事訴訟法第 80 條之 1、第 81 條、第 82 條已有明定。將於依勞動事件法授權訂定之審理細則中，明定法院於勞工、工會敗訴時，應審酌有無上開規定情事，據以酌量由勝訴

之一造負擔全部或一部訴訟費用。

故雖未於《勞動事件法》中明定，但後來也規定在《勞動事件審理細則》第十二條第二項：「勞工或工會敗訴，而有民事訴訟法第八十一條、第八十二條所定情形者，法院得命勝訴之雇主負擔該訴訟費用之全部或一部。」

## 2. 勞動調解聲請費

在第六章討論過有關勞動調解聲請費是否免徵的問題，由於行政調解無須繳納調解費，法院勞動調解程序卻須繳納 5 千元以下之調解聲請費，為使勞工能平等選擇此二種調解管道，立法院通過相關的附帶決議，請勞動部研議將勞工或工會聲請法院調解之費用納入勞資爭議扶助範圍。

司法院向立法院提出預估勞動事件聲請調解一年度勞工需要預繳的金額部分，審酌勞動事件法施行後，勞動調解案件數可能增加，司法院以勞動事件調解聲請費之最高額新臺幣 5,000 元，乘以 2017 年度各地方法院之勞動調解事件新收件數 1,975 件（不含移付調解）及勞動訴訟事件之新收件數 4,707 件之合計總數 6,682 件，估算勞工或工會依勞動事件法聲請法院調解，一年須預納之聲請費用為 3,341 萬元( $5,000 \times 6,682 = 33,410,000$ )<sup>294</sup>。

目前勞動部也已經將調解聲請費納入《勞資爭議法律及生活費用扶助辦法》之扶助範圍。

## 3. 設置勞動法院

雖然我國目前第一審法院每年受理勞資爭議事件數量合計約 6 千至 7 千件之間，案件量看似不高，但從我國目前所設置的專業法院觀察，所謂案件量應只是設立與否考量的因素之一，能否達成立法目的的要求，符合人民感受才是關鍵。且我國勞資爭議案件量每年均呈現增加趨勢，極可能是未來勞動事件法實施後，潛在的訴訟案件。而且，《少年事件處理法》第二章少年法院之組織，有類似的規定可以參考<sup>295</sup>。

司法院則認為：有關設立勞動法院部分，現階段宜先從制定適用於勞動事件之特別程序法著手，俟該法施行後，依其運作成效，再行評估設立勞動法院的必要性及可行性。其理由主要是認為，法院之設置，應綜合地理環境（含交通、相關專業資源、人民使用法院之便利性等）、案件量、國家財政等各項因素予以考量。事涉國家財務負擔及整體資源妥適分配，勢將排擠地方法院處理相對數量較

<sup>294</sup> 參見司法院院台廳民一字第1080001341號函附件：「司法院就立法院第9屆第6會期制定勞動事件法時通過9項附帶決議事項辦理情形一覽表」

<sup>295</sup> 《少年事件處理法》第 5 條：

「直轄市設少年法院，其他縣(市)得視其地理環境及案件多寡分別設少年法院。

尚未設少年法院地區，於地方法院設少年法庭。但得視實際情形，其職務由地方法院原編制內人員兼任，依本法執行之。

高等法院及其分院設少年法庭。」

多之其他事件之人力、物力分配，宜暫不設立<sup>296</sup>。

勞動法院是未來的長期目標，立法院也通過附帶決議，參酌司法改革國是會議之決議，要求司法院於本法施行後 2 年內，依其運作成效，考量城鄉差距及業務需要，評估分階段於各直轄市、縣轄市設立勞動法院的必要性及可行性，並研議提出勞動法院組織法草案。

## 二、修法之政策建議

### 1. 引進參審法官制度

《勞動事件法》立法過程的討論中，曾有提出參審法官制度之議，引進非職業法官參與審判，此一制度可以提高國民對司法之信賴，藉由國民參與訴訟程序，不僅能充分彰顯國民主權之理念，亦可使法院審理及評議程序更加透明，落實司法民主化及透明化與專業需求。

司法院並沒有反對參審法官制度，在《勞動事件法》的立法過程中，是基於立法時程緊迫的理由，暫未納入草案討論。司法院認為，參審法官制度引進非職業法官為合議庭成員，乃我國審判制度之重大變革，其具體事項涉及：適用之事件種類、參審法官之資格、任免、迴避及遴選方式、職權範圍、參與程序之範圍、閱卷，暨參審法官受理件數及評議方式，甚至非職業法官是否為法官評鑑之對象等，更牽涉法官之人事制度，需進一步參考各國立法例，並配合我國國情，廣泛蒐集相關意見加以研議<sup>297</sup>。

不過，立法院臨時會於 2020 年 7 月 22 日三讀通過《國民法官法》，將於 2023 年元旦上路，確立採取國民參與審判制度；而《法官法》修正後，法官、檢察官懲戒案件改採一級二審制，並於第一審加入 2 名參審員，與 3 名職業法官組成合議庭共同審判，司法院法官遴選委員會已於今（2020）年 7 月 17 日遴定第 1 屆參審員。懲戒法院依《法官法施行細則》規定，於 8 月 4 日舉辦參審員就職宣誓典禮。非職業法官參與審判的制度已經往前更加推進，若未來客觀條件更為成熟時，勞動事件中引進非職業法官參與審判，應是勞動司法改革下一個階段的重點。

### 2. 整合裁決制度與勞動事件法

不當勞動行為制度的紛爭處理模式，過去以來一直是將「建立特別的勞動訴訟程序及勞動法院」當成是長期的規劃方向；而融合日本及美國之經驗設立專責的處理程序與機構（如目前之裁決委員會），則是一個過渡性質的制度，一個逼使法律界承認「不能用傳統民事法思維與機制來看待不當勞動行為事件」的開

<sup>296</sup> 參見立法院公報，立法院第 9 屆第 6 會期司法及法制委員會第 5 次全體委員會議紀錄，第 107 卷第 86 期(4610) 第 111-113 頁。

<sup>297</sup> 同前註，參見第 134-135 頁。



端。學者提出全面建立一套獨特的勞動訴訟程序，在明確化審判權（當然包括不當勞動行為）之前提下，維繫便宜、快速、專業、保護之主軸，才是試圖從法律面承接勞工法律風險的終點，過去因為司法高層堅決抗拒，使這個終點站看似遙遙無期<sup>298</sup>。經過十年之後，《勞動事件法》也已於 2020 年 1 月 1 日施行。

目前《勞資爭議處理法》裁決章所規定的不當勞動行為裁決制度，區分為涉及私權爭議與非涉及私權爭議二大類型，規範架構上先對《工會法》第 35 條第二項「涉及私權之爭議」進行規範，另「非涉及私權爭議」的部分再透過《勞資爭議處理法》第 51 條規定準用。因此，不當勞動行為裁決程序，基本上是以救濟個別勞工之私權的程序為基本架構，如果是工會集體權或團體協商權受到侵害，非涉及私權爭議，則準用部份程序。當事人對裁決決定不服時，依據其涉及私權與否，而有不同的救濟程序。

如允許「行政裁斷型」訴訟外紛爭解決程序及「司法裁斷型」之司法裁判程序同時進行，顯將發程序上之衝突，故《勞資爭議處理法》針對涉及私權爭議事件，於第 42 條明定「於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序」，但同法第 51 條「非涉及私權爭議」的程序準用規定，並未準用第 42 條。另外一個問題是，同為訴訟外紛爭解決機制的裁決程序與勞動調解程序，可否同時進行？

《工會法》第 35 條第一項中非屬「解僱、降調或減薪」的不當勞動行為，雖然在裁決章中劃分為非私權爭議，如涉及私法上權利，當事人仍然有可能提起民事訴訟，第六章討論之長榮公司取消工會會員的員工優待機票案即為一例，此時法院是否要依職權停止民事訴訟程序？在此案中，即使法院依職權停止民事訴訟程序，「仍得進行調解程序」，這就難免在調解方案與裁決決定之間產生歧異的可能。而且，對於不服裁決時之救濟體系區分是否涉及私權，也難以避免個案上認定的歧異。工會很可能被迫在裁決制度與民事訴訟之間重複嘗試不同的救濟程序，在行政機關與司法機關的各種程序中疲於奔命。

在未來修法建議方面，既然現行不當勞動行為裁決制度之設計，是以救濟個別勞工之私權的程序為基本架構，為了避免程序的浪費，應可參考勞動調解程序的設計，將裁決制度整合至《勞動事件法》，於法院中一次解決，依照案件性質規劃該行何種救濟程序，當事人／工會不必再四處奔波嘗試不同救濟管道，也避免案件在制度矛盾中重複、拖延。如果再加上前述所提引進非職業法官參與審判，應該更能夠緩和民事法院常被詬病：只看到表面上關於勞基法的私權爭議，看不見工會法不當勞動行為的問題。

<sup>298</sup> 林佳和（2012），〈社會正義的基礎—不當勞動行為裁決機制的前世今生〉，收錄於《搞工會—工會正義與不當勞動行為裁決機制》，台灣勞工陣線協會出版，第 139-141、149 頁。



## 參考文獻

### (一) 中文書籍

1. 白正憲、邱羽凡、李佳育、施曉穎、黃吉伶、廖英傑、韓仕賢、蘇怡之(2011)，《團結起步走—集體勞動三法入門講義》，銀行員工會全國聯合會、全國產業總工會出版。
2. 何明修(2008)，《四海仗義-曾茂興的工運傳奇》，台灣勞工陣線協會出版。
3. 吳庚(2010.08)，《行政法之理論與實用》增訂11版3刷，三民書局總經銷。
4. 呂太郎(2016)，《民事訴訟法》，元照出版，2016年3月初版1刷。
5. 沈冠伶(2009)，《民事程序法之新變革》，新學林總經銷，2009年11月。
6. 林宗弘、廖郁毓、徐千惠、鄭力軒、林良榮、廖偉程(2000)，《打拚為尊嚴—大同工會奮鬥史》，台灣勞工陣線協會出版。
7. 邱聯恭(2010)，《口述民事訴訟法講義(一)》，2010年版。
8. 邱聯恭(2018)，《程序制度機能論：民事程序法之理論與實務》，台大出版中心，2018年10月二版。
9. 姜世明(2009)，《民事程序法之發展與憲法原則》，元照出版，2009年11月二版1刷。
10. 姜世明(2009)，《任意訴訟及部分程序爭議問題》，元照出版。
11. 姜世明(2015)，《民事訴訟法 上冊》修訂四版，新學林出版，2015年8月四版1刷。
12. 姜世明(2017)，《民事訴訟法基礎論》修訂十版，元照出版，2017年10月十版1刷。
13. 張烽益(2017)，《台灣新世代工會發展困境與突破》，台灣勞工陣線協會出版。
14. 張烽益、洪敬舒、楊書璋、林佳和、周兆昱、侯岳宏、林良榮、沈牧樺、葉永山等(2012)，《搞工會—工會正義與不當勞動行為裁決機制》，台灣勞工陣線協會出版，2012年11月一版2刷。
15. 陳榮宗、林慶苗(2009)，《民事訴訟法(上)》修訂六版一刷，三民書局。
16. 黃程貫、林佳和、劉士豪、董保華、村中孝史、Rüdiger Krause、Ji-Soon Park、郭明政、林永裕、林宏陽、邵惠玲、張桐銳、孫迺翊、張巍(2011)，《勞動、社會與法》，政治大學法學院勞動法與社會法中心編，元照出版，2011年5月。
17. 黃程貫、陳建文、邱羽凡、陳金泉、鄭傑夫、周兆昱(2020)，《勞動事件法解析》，臺灣勞動法學會編，元照出版，2020年2月。
18. 黃越欽(2002)，《勞動法新論》修訂二版，翰蘆圖書總經銷。
19. 楊淑文(2006)，《新型契約與消費者保護法》，元照出版。
20. 劉明生(2018)，《民事訴訟法實例研習》修訂四版，元照出版，2018年10

月四版 2 刷。

## (二) 期刊論文

1. 吳俊達 (2019.12),〈勞動事件法重要立法內容〉,台灣勞工季刊第 60 期 頁 18-29。
2. 李紀宏 (2011.09),〈調解理論暨實務—「促進式調解」簡介〉,仲裁季刊 93 期 第 96-110 頁,中華民國仲裁協會出版。
3. 沈冠伶 (2003.10),〈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〉,臺灣本土法學雜誌 51 期 頁 169-184。
4. 沈冠伶 (2004.06),〈團體訴訟問題的探討〉,法官協會雜誌 6 卷 1 期 頁 67-82。
5. 沈冠伶 (2009.12),〈涉及非法人團體之當事人適格及訴訟擔當〉,臺灣法學雜誌 141 期 頁 29-41。
6. 沈冠伶 (2015.11),〈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。
7. 沈冠伶等 (2019.01),〈勞動調解程序之重構—紛爭處理制度多元化與程序之轉換〉,民事訴訟法研究會第 139 次研討紀錄/民事訴訟法研究基金會主辦,法學叢刊第 253 期,第 147-196 頁。
8. 周伯峰 (2013.10),〈關廠工人案:不誠信的國家機關?!〉,法律扶助第 41 期會訊 第 20-24 頁。
9. 周兆昱 (2014.03),〈我國雙軌制不當勞動行為裁決制度之研究:日本法之比較為中心〉,思與言第 52 卷第 1 期,第 89-140 頁。
10. 林佳和 (2000.10.15),〈勞工案件專家參審之問題初探〉,台灣/律師雜誌/第 253 期/57-78 頁。
11. 林佳和 (2000.12),〈德國的勞動司法制度—一個值得仿效與思考的借鏡〉,臺灣勞工陣線,勞動者第 116 期 頁 15-16。
12. 林佳和 (2009.03),〈勞動專業法庭—德國制度之簡析〉,月旦法學雜誌第 166 期,頁 42-58。
13. 林佳和 (2009.09),〈台灣勞動爭議的行政調解:國家性認知勞動法貫徹困局與 ADR 本質的微妙暨緊張關係〉,月旦法學雜誌第 173 期,頁 79-102。
14. 林佳和 (2012.08),〈禁止溯及既往、繼續行為或結果狀態、因民事訴訟而駁回行政訴訟?—評臺北高等行政法院一〇〇年度訴字第一八一七號判決〉,月旦裁判時報 No.16,第 5-17 頁。
15. 林佳和 (2018.12),〈勞動事件法第 39 條之轉換補償金請求權:德國法的借鏡〉,臺灣法學雜誌 357 期 頁 1-11。
16. 林佳和 (2018.12),〈勞動事件法概觀(上)〉,月旦會計實務研究 12 期 頁 50-55。

17. 林佳和 (2019.01),〈勞動事件法概觀(下)〉,月旦會計實務研究 13 期 頁 87-93。
18. 邱羽凡 (2019.12.01),〈勞動事件之團體訴訟簡析〉,萬國法律雜誌第 228 期 頁 43-53。
19. 邱聯恭 (1994.12),〈民事訴訟之目的:以消費者保護訴訟為例〉,臺大法學論叢 24 卷 1 期 頁 289-325。
20. 侯岳宏 (2017.04),〈中立維持義務之範圍與判斷標準〉,月旦法學雜誌第 263 期,第 192-199 頁。
21. 姜世明 (2003.02),〈新修正民事訴訟法重點評析〉,法學講座第 14 期 頁 113-143。
22. 姜世明 (2003.05),〈選定當事人制度之變革:兼論團體訴訟〉,月旦法學 96 期 頁 8-26。
23. 孫友聯 (2017.02),〈司法改革國是會議中不可缺席的勞動司法〉,臺灣勞工陣線,勞動者第 193 期,第 29-31 頁。
24. 徐美貞 (2014.07),〈淺論團體訴訟—以消費者保護法團體訴訟為中心〉,法學叢刊第 235 期 頁 83-112。
25. 張文郁 (2004.08),〈行政訴訟中團體訴訟之研究—以環境保護相關法律為中心〉,月旦法學雜誌第 111 期,2004 年 8 月
26. 張文郁 (2016.05),〈論消費者保護訴訟〉,月旦法學 252 期 頁 5-24,2016 年 5 月。
27. 張嘉真、洪舒萍 (2009.02),〈臺灣調解制度之簡介與比較〉,萬國法律 163 期 頁 55-66。
28. 陳建文 (2019.06),〈勞動事件法總則章及調解程序規定評析〉,月旦民商法雜誌 64 期 頁 42-65。
29. 陳啟垂 (2003.01),〈訴訟實施權與訟訴擔當〉,月旦法學教室第 3 期 頁 38-42。
30. 陳啟垂 (2007.03),〈中間確認之訴〉,月旦法學教室 54 期 頁 14-15。
31. 黃明陽 (2006.02),〈我國行政機關 ADR 制度之理論探討:以行政調解制度為中心 上〉,政大法學評論 89 期 頁 1-53。
32. 黃國昌 (2003.06),〈訴訟參與及代表訴訟-新民事訴訟法下「程序保障」與「紛爭解決一次性」之平衡點〉,月旦法學雜誌 97 期 頁 8-27。
33. 黃國昌 (2008.07),〈選定當事人〉,月旦法學教室 70 期 頁 37-47。
34. 黃國昌 (2008.11),〈訴訟代理人及輔佐人〉,月旦法學教室 74 期 頁 40-49。
35. 黃國昌 (2008.12),〈我國勞動訴訟之實證研究-以第一審訴訟之審理與終結情形為中心(上)〉,政大法學評論,第 106 期,頁 203-247。
36. 黃國昌 (2009.02),〈我國勞動訴訟之實證研究-以第一審訴訟之審理與終結情形為中心(下)〉,政大法學評論,第 107 期,頁 165-228。
37. 黃國昌 (2011.09),〈被選定公益社團法人的原告適格:以民事訴訟法第 44

- 條之 1 的要件為中心〉，臺灣法學雜誌 183 期 頁 19-31。
38. 黃程貫 (2019.12)，〈勞動訴訟改革：勞動事件法之制定〉，台灣勞工季刊第 60 期 頁 4-17。
  39. 劉玉中 (2014.09)，〈不行為(不作為,制止)請求訴訟與強制執行〉，月旦法學教室 143 期 頁 36-38。
  40. 韓仕賢 (2019.12)，〈從工會與勞工角度談勞動事件法〉，台灣勞工季刊第 60 期 頁 30-35。
  41. 韓仕賢，〈從工會角度比較行政調解與勞動調解〉，  
<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/2617>，本文刊載於 2020 年 3 月 31 日  
金融業工會聯合會訊第 231 期，最後瀏覽日期：2020 年 4 月 13 日。

### (三) 學位論文

1. 吳美然 (2011)，爭議行為民事與刑事免責之研究，政治大學勞工研究所碩士論文
2. 李文輝 (2002)，我國勞動爭議處理規範之研究—以一九九二年基隆客運勞動爭議案為例，政治大學法律學系碩士班學士後法學組碩士論文
3. 楊凱婷 (2017)，遞延性商品 (服務) 契約之關法律問題，政治大學法律學系碩士論文

### (四) 政府出版品

1. 方華香 (2015.03)，論團體訴訟與公益訴訟未來法制發展，立法院法制局法案評估報告，中華民國 104 年 3 月 (未出版)。
2. 司法院 106 年委託專題研究案，勞動程序特別法專題研究計畫 研究成果報告，研究單位：國立政治大學，計畫主持人：黃程貫教授，中華民國 106 年 6 月
3. 立法院公報，立法院第 9 屆第 6 會期司法及法制委員會第 5 次全體委員會議紀錄，第 107 卷第 86 期(4610) 47-175 頁，會議日期：中華民國 107 年 10 月 11 日 (星期四) 9 時 1 分至 11 時 59 分，出版日期：中華民國 107 年 11 月 06 日。
4. 立法院公報，立法院第 9 屆第 6 會期司法及法制委員會第 7 次全體委員會議紀錄，第 107 卷第 90 期 (4614)全冊 3-134 頁，會議日期：中華民國 107 年 10 月 18 日 (星期四) 9 時 4 分至 19 時 23 分，出版日期：中華民國 107 年 11 月 13 日。
5. 立法院公報，立法院第 9 屆第 6 會期第 8 次院會紀錄，第 107 卷第 99 期(4623) 下冊 1-390 頁，會議日期：中華民國 107 年 11 月 9 日 (星期五)，出版日期：中華民國 107 年 11 月 28 日。



6. 立法院公報，立法院第9屆第6會期黨團協商會議紀錄，第107卷第99期(4623)下冊535-592頁，會議日期：中華民國107年11月6日(星期二)10時4分至13時39分，出版日期：中華民國107年11月28日。
7. 立法院司法及法制委員會，併案審查司法院、行政院函請審議「勞動事件法草案」、時代力量黨團擬具「勞動訴訟程序法草案」及委員鍾孔炤等37人擬具「勞動事件法草案」案 審查報告，中華民國107年10月24日。

### (五) 其他(研討會、雜誌、新聞報導等)

1. 「完備複數工會法制公聽會」會議紀錄，主辦單位：立法委員鍾孔炤、劉建國、陳曼麗國會辦公室，舉辦地點：立法院群賢九樓大禮堂，2019年3月19日。
2. 王子豪、梁家瑋報導，〈《勞動事件法》「調解」走一遭 空職工：有效 但不習慣〉，<https://www.eventsinfocus.org/news/7145688>，本文刊載於2020年4月22日焦點事件，最後瀏覽日期：2020年4月22日。
3. 王子豪報導，〈2019年長榮空服員罷工中的「優待機票」爭議〉，<https://www.eventsinfocus.org/issues/3406>，本文刊載於2019年9月20日焦點事件，最後瀏覽日期：2020年6月20日。
4. 王子豪報導，〈長榮空服員罷工後的勞資爭議〉，<https://www.eventsinfocus.org/issues/3405>，本文刊載於2019年9月19日焦點事件，最後瀏覽日期：2020年6月20日。
5. 王嘉琪，〈勞資爭議處理法所定勞資爭議調解及仲裁制度之介紹〉，勞動部全球資訊網-業務專區-勞資關係-勞動三權知識服務專區-勞資爭議，<https://www.mol.gov.tw/topic/3073/31669/31674/42015/>，本文刊載於2019年10月17日，最後瀏覽日期：2020年5月4日。
6. 司法院全球資訊網-司法新聞查詢-各法院新聞，〈空服員職業工會與長榮公司民事勞動事件調解成立新聞稿〉，臺灣桃園地方法院新聞稿，發稿日期：109年4月13日  
<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1888-196925-30730-1.html>，最後瀏覽日期：2020年4月15日。
7. 司法院全球資訊網-業務綜覽-勞動事件，〈勞動事件新制簡介〉，<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1461-58174-e2667-1.html>，最後瀏覽日期：2020年3月13日。
8. 民事訴訟審判終結統計，<https://www.judicial.gov.tw/tw/lp-1921-1-xCat-01.html>，〈地方法院民事第一審訴訟事件終結件數—按訴訟種類分〉、〈高等法院民事第二審訴訟事件終結件數—按訴訟種類分〉，司法院全球資訊網-業務綜覽-司法統計-公務統計-案類統計，最後瀏覽日期：2020年3月11日。

9. 全國產業總工會，「本期專題—複數工會之競爭與代表性」，全產總「工訊」第 47 期 頁 7-45，2013 年 8 月 31。
10. 長榮空服員罷工義務律師團、桃園市空服員職業工會，「罷工是人權，長榮勿打壓」記者會新聞稿，2019 年 9 月 6 日上午 10 時於勞動部前。
11. 孫友聯 (1999.07)，〈從勞資爭議處理看台灣勞工法院設置的必要性〉，<http://labor.ngo.tw/labor-comments/political-views/570-2016-10-12-05-18-35>，本文刊載於 1999 年 7 月 9 日勞動者電子報，最後瀏覽日期：2020 年 3 月 11 日。
12. 孫友聯 (2018.10)，〈勞動事件就是該由同一法官調解和審判〉，<https://labor.ngo.tw/labor-comments/political-views/819-2018-10-18-02-08-26>，本文刊載於 2018 年 10 月 18 日上報，最後瀏覽日期：2020 年 4 月 29 日。
13. 臺灣勞工陣線，「勞動事件的重大變革：檢視司法院勞動事件法草案」研討會，時間：2018 年 4 月 9 日，地點：台大校友會館。勞動者第 201 期 頁 10-41，2018 年 6 月 10 日。
14. 劉志鵬，〈迎接嶄新的勞動訴訟時代〉，勞動部全球資訊網-業務專區-勞資關係-勞動三權知識服務專區-勞資爭議，<https://www.mol.gov.tw/topic/3073/31669/31674/42015/>，本文刊載於 2019 年 10 月 17 日，最後瀏覽日期：2020 年 4 月 29 日。
15. 編輯室，「勞動訴訟制度重大變革：勞動事件法三讀通過」，臺灣勞工陣線，勞動者第 204 期 頁 8-13，2018 年 12 月 10 日。
16. 編輯室，「2009 年台灣勞工陣線勞工政策綱領—建立安全就業導向的勞動經濟政策」，《突圍與創進—台灣勞工陣線 25 周年特刊》第 146-147 頁，臺灣勞工陣線出版，2009 年 5 月。
17. 鍾孔炤，〈投書：長榮仍停留在一寸不讓的「資方立場」〉，[https://www.upmedia.mg/news\\_info.php?SerialNo=65950](https://www.upmedia.mg/news_info.php?SerialNo=65950)，本文刊載於 2019 年 06 月 25 日上報，最後瀏覽日期：2020 年 6 月 19 日。