

社團法人中華民國牙醫師公會全國聯合會 函

地址：台北市復興北路420號10樓  
傳真：(02)25000126  
聯絡人：呂翌焄  
電話 (02)25000135 分機 222  
電子郵件信箱：e19958426@cda.org.tw

收文日期	109.2.18
編號	2723

受文者：詳如正本受文者

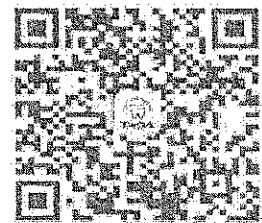
發文日期：中華民國 109 年 2 月 11 日  
發文字號：牙全源字第 1140 號  
速別：普通  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：詳如說明段

主旨：關於「勞動事件法」本會醫事審議委員會之意見，詳如說明段，敬請 查照。

說明：

- 一、依據 13-8 醫事審議委員會決議辦理。
- 二、依據司法院公告，勞動事件法定於 109 年 1 月 1 日施行，為因應新法上路，對於院所造成的衝擊，經本委員會於 13-8 醫事審議委員會討論並得出共識。
- 三、檢附本委員會決議之意見，詳附件。

正本：各縣市牙醫師公會



請加入牙醫全聯會LINE@

理事長 王棟源

本案依照分層負責規定  
授權 醫事審議委員會 主委決行

## 「勞動事件法」實施的影響

- 一、勞動事件法目前尚未正式施行，由司法院確定施行日期。中華民國一百零七年十二月五日總統華總一義字第 10700129441 號令制定公布全文 53 條；施行日期，由司法院定之；中華民國一百零八年八月十六日司法院院台廳民一字第 1080022655 號令發布定自一百零九年一月一日施行。
- 二、政府尚須擬定子法、研擬配套措施。但是，勞動事件法第五十一條規定：「除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第十六條第二項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依繫屬時之法律或第六條第一項規定，定法院之管轄。本法施行前已繫屬尚未終結之保全事件，由繫屬之法院依本法所定程序終結之。」
- 三、勞動事件目前仍適用一般民事訴訟程序，勞資爭議如果進行訴訟，其審理程序本來是依循民事訴訟法。但是以民事訴訟法相關規範來進行，實質上對弱勢的勞工不利。為增加勞動事件訴訟的實質公平、減少勞工的訴訟障礙，所以立「勞動事件法」，做為勞動事件的民事特別程序。換句話說，勞動事件法在「定位」上屬於民事訴訟法的特別法，勞動事件優先適用「勞動事件法」。「勞動事件法」沒規定的才回歸民事訴訟法及強制執行法。
- 四、「勞動事件法」擴大勞動事件的適用範圍。「勞動事件法」所指勞動事件，包含基於勞動關係所生民事爭議、工會與其會員間或工會會員間基於工會會員權利義務所生民事爭議、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。另為符合訴訟經

濟，與勞動事件相牽連之民事事件，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。

1. 「因勞動關係所生民事上權利義務之爭議」：勞動事件法的適用對象比一般基於勞動關係所生民事爭議還要廣，還包括其他勞動關係所生民事上權利義務爭議之概括規定。將勞動法上權利義務之主要法源，即勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約及勞動習慣，都予以明列在條文上以資明確。
2. 「因建教關係所生民事上權利義務之爭議」：專科以上學校學生於實習機構實習，如從事學習訓練外，尚有勞務提供或工作之事實，而與實習機構間發生爭執者，亦屬於因勞動關係所生民事權利義務爭議。
3. 「因勞動關係所生之侵權行為爭議」：雇主基於性別、性傾向、種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分等事由，對求職者或勞工之就業等事項為差別待遇或歧視（性別工作平等法第二章、就業服務法第五條參照）也適用本法。其損害之發生與勞動關係之存在無關，就不會是勞動事件法所謂勞動事件，不適用勞動事件法。
4. 雖非屬本法所定適用範圍的事件，但其訴訟標的與本法所定事件之訴訟標的或攻擊、防禦方法相牽連，而事實證據資料得互為利用者，基於訴訟經濟，得合併起訴，或於第一項所定事件訴訟繫屬中，為追加或提起反訴。
5. 「學徒、技術生、養成工、見習生，其他與技術生性質相類之人、建教生、求職者」，則是立法者考量這些人都居於類似從屬或受指揮監督之一方，與受僱人於勞動事件法之地位相仿，所遇到的民事爭議可能會屬於勞動事件法所謂「勞動事件」，所以也明文列為勞動事件法所定義的「勞工」。相對於勞工而言，(1)僱用人；(2)代表雇主行使管理權之人；(3)

依據委派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之人；(4)招收技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人者或建教合作機構；(5)招募求職者之人等，也都屬居於類似指揮監督之一方，與僱用人於勞動事件法之地位相仿，所以也明定為勞動事件法所定義之「雇主」。

6. 勞動事件法第3條關於勞工及雇主之定義，都只是為了適用勞動事件法的程序，不表示實體法律關係上就是勞工或雇主。

五、法院專業及迅速處理原則：要求各級法院設置勞動法庭，並以專任且久任為原則。除了要有專業的勞動法庭外，還必須講求迅速。加速調解及訴訟審理期限，調解程序應在三個月內以三次期日內終結，訴訟程序則以一次辯論終結為原則，第一審應於六個月內審結。

六、「新增勞動調解程序」：於起訴前應先行勞動調解程序，由勞動法庭的法官1人及勞動調解委員2人，組成勞動調解委員會行之，如調解不成立，將由該參與調解委員會的法官續行訴訟程序。調解法官等於在訴訟前就可能形成心證，影響將來的判決結果。雖然該法明白規定，雙方當事人於調解期間所為不利於己之陳述或讓步，不得採為其本案訴訟之裁判基礎，但實際上雙方在調解中的所言所為，或多或少都會造成該位法官對雙方的既定印象，進而影響到法官心證及審判結果。

七、突破民事以原就被原則、大幅暫減免勞工起訴所需繳納的訴訟費用、執行費用及保全程序的擔保金額、開放工會及財團法人選派的人，可以擔任勞工於訴訟上的輔佐等。

八、在確認僱傭關係存在等特定勞動事件，法院可依勞工聲請定暫時狀態，讓雇主繼續雇用勞工並給付工資。

九、雇主依法令應該備置之文書，有提出義務，並減輕勞工的舉證責任等。勞動部表示，將會配合司法院訂定相關子法，讓勞動事件法儘快施行。為配合勞動事件法有關舉證責任的規定，雇主必須重新檢視與調整勞動契約及工作規則等相關規定。

十、有關工資的爭執，為勞動事件訴訟上常見爭議。這是因為勞工自雇主受領給付的名目及原因不一，此給付究竟是工作之對價而屬於「工資」，或只是「恩給性質」，發生爭議，可能影響到加班費、資遣費、退休金、職災補償金等計算基準。勞動事件法明白規定，勞工與雇主間關於工資的爭執，經勞工證明本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為其因工作而獲得之報酬。依此，只要勞工證明係本於勞動關係，自雇主受領相關款項，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬（工資）；雇主如否認，要提出反對證據，證明該項給付非勞務之對價而不屬於工資。

十一、雇主所支付予勞工的所有款項，除應將各項目計算方式明細、工資總額等事項記入薪資清冊並保存一定期限外，針對所有恩給性給付（勉勵性或恩惠性給與），應訂定明確的支付辦法及計算方式，憑之辦理，且可考慮不同性質之款項分別發放之，將來才能證明此發放基礎並不具備「勞務對價性」，而非屬工資。

十二、勞動事件法規定，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。在勞動檢查時，常以勞工門禁卡刷卡時間或打卡紀錄，認為勞工超過正常上下班時間，但雇主未給予加班費，因而對企業裁罰。其實勞工可能於下班後，仍停留在辦公室處理自己私人事務，但雇主難以證明該勞工當時究竟是處理公司事務或是私人事務；另所謂候勤時間、待命時間等，是否屬於工作時間，亦應訂明。

十三、雇主有管理勞工出勤之權利並負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，所以雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對的證據。所以雇主的勞動契約、工作規則及各項內部辦法，應明白規定休息時間及加班的申請程序，並強化工作日誌的管理。

十四、減少勞工的訴訟障礙，將使勞工對雇主起訴的成本降低。如：

1. 審判權及管轄法院較有利於勞工，只要勞工工作的地點在台灣，或者雇主設於台灣，勞工都可以在我國法院起訴接受審判。勞動事件之第一審管轄合意，如當事人之一造為勞工，按其情形顯失公平者，勞工得逕向其他有管轄權之法院起訴；勞工為被告者，得於本案言詞辯論前，聲請移送於其所選定有管轄權之法院，但經勞動調解不成立而續行訴訟者，不得為之。「以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄。勞動事件之審判管轄合意，違反前項規定者，勞工得不受拘束。」
2. 訴訟費用之減免，「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。」；請求金額超過20萬元部分暫免收執行費用，其餘就從執行所得扣還。工會提起團體訴訟時給予裁判費的優待，讓工會起訴時最多以100萬元計算裁判費。「勞工符合社會救助法規定之低收入戶、中低收入戶，或符合特殊境遇家庭扶助條例第四條第一項之特殊境遇家庭，其聲請訴訟救助者，視為無資力支出訴訟費用。」
3. 勞工可無償委任工會人員協助其進行相關訴訟程序，無須另行委任律師。

十五、勞動事件法有關保全處分之規定，將使雇主於確認僱傭關係存在之訴訟確定前，仍需繼續僱用勞工並支付勞工薪資；如勞工有確實提供勞務，縱使勞工判決敗訴，雇主不得請求其返還薪資。將使雇主在解僱勞工後，可能還需要繼續聘僱員工並支付薪資，直至判決確定為止。因此，雇主應重新檢視相關考評、工作規則及聘僱合約、保密合約中，有關於終止契約之相關程序及規定是否完善；且在解僱員工前，考量是否以合意終止契約的方式為之，以免橫生紛擾。

十六、雇主應注意：



1. 雇主針對人事管理相關規範及文件(如工作規章、勞動契約、人事資料表、薪資單、出勤紀錄、獎懲紀錄等)，宜進行全面盤點，以確保未違反勞動法令，降低法律風險。還包括：勞動契約、工作規則(或就業手冊)、其他單項工作規則(如出勤管理要點、獎懲辦法等)、薪資制度等。
2. 「勞動事件法」要求雇主負主要的文書提出義務和舉證責任，明定業主應妥善保存的員工資料齊備(包括勞工名冊、出勤紀錄和工資名冊)，並審慎檢視現有的勞動契約、勞資會議、工作規則、以及公司內部獎懲規則是否清楚確認勞工與雇主間的權利義務關係。
3. 雇主擬解僱、調動員工時，且宜採合意終止、合意調動。事先評估單方解僱、單方調職之合法性，減少爭議。勞動事件法賦與被解僱員工、被調職員工得提起「定暫時狀態處分」，即雇主應暫時繼續僱用及給付工資、雇主應暫時依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用，對雇主而言，風險甚高。
4. 勞動事件法規定，勞工與雇主間關於工資的爭執，勞工只要證明本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為其因工作而獲得之報酬(工資)。
  - (1) 雇主針對「非工資」之勉勵性或恩惠性給與(例如三節獎金)，宜重新檢視發給標準，確認雇主是否得依營運狀況、年度盈餘等「非」與勞務提供直接相關之因素，衡酌發放與否及決定其數額，並予以明文規範。
  - (2) 雇主於工資清冊中屬於「工資」與不屬於「工資」的「勉勵給付」(或「福利」)之項目應分別詳列。
  - (3) 雇主應於勞動契約或工作規則中明訂「工資」項目，並載明其他給付項目均屬福利事項。
  - (4) 每位員工歷次發放上開恩惠性給與之紀錄雇主應保留，以證明該項給與之發放與否、以及發放數額並非「工資」。

5. 勞動事件法規定，「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」。雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定。並宜落實加班申請制度，具體措施如下：
  - (1) 定期宣導加班申請事宜，明定加班申請流程，設置員工加班申請系統或申請文件，減少自動加班引起的爭議。
  - (2) 於每月底通知並確認員工出勤時數及加班時數（假勤結算通知），並給予補申請加班之機會。
  - (3) 盡量敦促員工準時下班，並注意是否有員工業務繁重卻未申請加班之情形（該給加班費就該給，避免員工因其他理由而不申請加班費）。
  - (4) 除非員工同意，宜盡量免於正常工作時間外，以電子信件或通訊軟體與員工聯絡公務相關事項。
6. 應建立內部申訴處理機制，勞資爭議儘量於企業內部解決，避免員工直接訴諸於主管機關或提出訴訟。應正視員工對制度提出的不同意見，並妥為處理，消除員工之疑慮，減少爭議。
7. 「勞資會議」不可省略，勞動事件法規定「勞資會議決議內容」勞資雙方可於訴訟中提出爭執，為強化勞資會議決議之正當性，雇主宜依「勞資會議實施辦法」，落實勞資會議之組成與召開等程序。
8. 勞動事件法規定，雇主依法令應該備置之文書，有提出義務，並減輕勞工的舉證責任。雇主平日針對依法應備置各項文件（常見者如工作規章、勞動契約、人事資料表、薪資單、出勤紀錄、獎懲紀錄等），並妥善管理，一方面隨時應勞動相關檢查，一方面能於訴訟時隨時提供法院。





9. 勞動事件法實施後，仍然可先向勞工局等勞政機關申請勞資爭議調解，由勞工局等主管機關協助調解會較為迅速，以減輕訴訟負擔。
10. 勞工尋求法院救濟的成本降低，加上保全處分所帶來的利益提高，而雇主須負擔較重的訴訟義務和舉證責任，勞工將越容易透過訴訟救濟管道處理勞資爭議。為避免調解和訴訟所帶來的成本，雇主應預防勞資紛爭進入法院。未來解雇勞工前，應先確定終止事由是否合法，是否有足夠的證據證明終止事由的合法性，是否依照法律規定解僱員工。只要是勞資爭議（包括訴訟與訴訟前的調解階段），都與「勞動事件法」有關。根據「程序從新」規定，只要新法上路，還沒結案的案子將直接適用。

