

# 勞動事件法

中華民國 107 年 12 月 5 日  
華總一義字第 10700129441 號

## 第一章 總 則

第 一 條 為迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活，特制定本法。

第 二 條 本法所稱勞動事件，係指下列事件：

- 一、基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。
- 二、建教生與建教合作機構基於高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、建教訓練契約及其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議。
- 三、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。

與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。

第 三 條 本法所稱勞工，係指下列之人：

- 一、受僱人及其他基於從屬關係提供其勞動力而獲致報酬之人。
- 二、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。
- 三、求職者。

本法所稱雇主，係指下列之人：

- 一、僱用人、代表雇主行使管理權之人，或依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之人。
- 二、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。

三、招募求職者之人。

第 四 條 為處理勞動事件，各級法院應設立勞動專業法庭（以下簡稱勞動法庭）。但法官員額較少之法院，得僅設專股以勞動法庭名義辦理之。

前項勞動法庭法官，應遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。

勞動法庭或專股之設置方式，與各該法院民事庭之事務分配，其法官之遴選資格、方式、任期，以及其他有關事項，由司法院定之。

第 五 條 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。

第 六 條 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。

前項雇主為原告者，勞工得於為本案言詞辯論前，聲請將該訴訟事件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。

關於前項聲請之裁定，得為抗告。

第 七 條 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。

關於前項聲請之裁定，得為抗告。

第 八 條 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，並於適當時期行調解或言詞辯論。

當事人應以誠信方式協力於前項程序之進行，並適時提出事實及證據。

第 九 條 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。

前項之工會、財團法人及輔佐人，不得向勞工請求報酬。

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。

前項規定，於受命法官行準備程序時準用之。

第十條 受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款所定工作之外國人，經審判長許可，委任私立就業服務機構之負責人、職員、受僱人或從業人員為其勞動事件之訴訟代理人者，有害於委任人之權益時，審判長得以裁定撤銷其許可。

第十一條 因定期給付涉訟，其訴訟標的之價額，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。但超過五年者，以五年計算。

第十二條 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。

因前項給付聲請強制執行時，其執行標的金額超過新臺幣二十萬元者，該超過部分暫免徵收執行費，由執行所得扣還之。

第十三條 工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條提起之訴訟，其訴訟標的金額或價額超過新臺幣一百萬元者，超過部分暫免徵收裁判費。

工會依第四十條規定提起之訴訟，免徵裁判費。

第十四條 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。

勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟，法院應依其聲請，以裁定准予訴訟救助。但顯無勝訴之望者，不在此限。

第十五條 有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。

## 第二章 勞動調解程序

第十六條 勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序：

一、有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一。

二、因性別工作平等法第十二條所生爭議。

前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。

不合於第一項規定之勞動事件，當事人亦得於起訴前，聲請勞動調解。

第十七條 勞動調解事件，除別有規定外，由管轄勞動事件之法院管轄。

第六條第二項、第三項及第七條規定，於勞動調解程序準用之。但勞工聲請移送，應於第一次調解期日前為之。

第十八條 聲請勞動調解及其他期日外之聲明或陳述，應以書狀為之。但調解標的之金額或價額在新臺幣五十萬元以下者，得以言詞為之。

以言詞為前項之聲請、聲明或陳述，應於法院書記官前以言詞為之；書記官應作成筆錄，並於筆錄內簽名。

聲請書狀或筆錄，應載明下列各款事項：

一、聲請人之姓名、住所或居所；聲請人為法人、機關或其他團體者，其名稱及公務所、事務所或營業所。

二、相對人之姓名、住所或居所；相對人為法人、機關或其他團體者，其名稱及公務所、事務所或營業所。

三、有法定代理人者，其姓名、住所或居所，及法定代理人與關係人之關係。

四、聲請之意旨及其原因事實。

五、供證明或釋明用之證據。

六、附屬文件及其件數。

七、法院。

八、年、月、日。

聲請書狀或筆錄內宜記載下列各款事項：

一、聲請人、相對人、其他利害關係人、法定代理人之性別、出生年月日、職業、身分證件號碼、營利事業統一編號、電話號碼及其他足資辨別之特徵。

二、有利害關係人者，其姓名、住所或居所。

三、定法院管轄及其適用程序所必要之事項。

四、有其他相關事件繫屬於法院者，其事件。

五、預期可能之爭點及其相關之重要事實、證據。

六、當事人間曾為之交涉或其他至調解聲請時之經過概要。

第十九條 相牽連之數宗勞動事件，法院得依聲請或依職權合併調解。

兩造得合意聲請將相牽連之民事事件合併於勞動事件調解，並視為就該民事事件已有民事調解之聲請。

合併調解之民事事件，如已繫屬於法院者，原民事程序停止進行。調解成立時，程序終結；調解不成立時，程序繼續進行。

合併調解之民事事件，如原未繫屬於法院者，調解不成立時，依當事人之意願，移付民事裁判程序或其他程序；其不願移付者，程序終結。

第二十條 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。

法院遴聘前項勞動調解委員時，委員之任一性別比例不得少於遴聘總人數三分之一。

關於勞動調解委員之資格、遴聘、考核、訓練、解任及報酬等事項，由司法院定之。

民事訴訟法有關法院職員迴避之規定，於勞動調解委員準用之。

第二十一條 勞動調解，由勞動法庭之法官一人及勞動調解委員二人組成勞動調解

委員會行之。

前項勞動調解委員，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。

勞動調解委員應基於中立、公正之立場，處理勞動調解事件。

關於調解委員之指定事項，由司法院定之。

第二十二條 調解之聲請不合法者，勞動法庭之法官應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。

下列事項，亦由勞動法庭之法官為之：

一、關於審判權之裁定。

二、關於管轄權之裁定。

勞動法庭之法官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。

第二十三條 勞動調解委員會行調解時，由該委員會之法官指揮其程序。

調解期日，由勞動調解委員會之法官，依職權儘速定之；除有前條第一項、第二項情形或其他特別事由外，並應於勞動調解聲請之日起三十日內，指定第一次調解期日。

第二十四條 勞動調解程序，除有特別情事外，應於三個月內以三次期日內終結之。

當事人應儘早提出事實及證據，除有不可歸責於己之事由外，應於第二次期日終結前為之。

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。

前項調查證據之結果，應使當事人及知悉之利害關係人有到場陳述意見之機會。

第二十五條 勞動調解程序不公開。但勞動調解委員會認為適當時，得許就事件無

妨礙之人旁聽。

因性別工作平等法第十二條所生勞動事件，勞動調解委員會審酌事件情節、勞工身心狀況與意願，認為適當者，得以利用遮蔽或視訊設備為適當隔離之方式行勞動調解。

第二十六條 勞動調解，經當事人合意，並記載於調解筆錄時成立。

前項調解成立，與確定判決有同一之效力。

第二十七條 勞動調解經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。

前項調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員會過半數之意見定之；關於數額之評議，意見各不達過半數時，以次多額之意見定之。

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。

前項經法官及勞動調解委員簽名之書面，視為調解筆錄。

前二項之簽名，勞動調解委員中有因故不能簽名者，由法官附記其事由；法官因故不能簽名者，由勞動調解委員附記之。

第二十八條 當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會應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。

前項方案，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，或定解決個別勞動紛爭之適當事項，並應記載方案之理由要旨，由法官及勞動調解委員全體簽名。

勞動調解委員會認為適當時，得於全體當事人均到場之調解期日，以言詞告知適當方案之內容及理由，並由書記官記載於調解筆錄。

第一項之適當方案，準用前條第二項、第五項之規定。

第二十九條 除依前條第三項規定告知者外，適當方案應送達於當事人及參加調解

之利害關係人。

當事人或參加調解之利害關係人，對於前項方案，得於送達或受告知日後十日之不變期間內，提出異議。

於前項期間內合法提出異議者，視為調解不成立，法院並應告知或通知當事人及參加調解之利害關係人；未於前項期間內合法提出異議者，視為已依該方案成立調解。

依前項規定調解不成立者，除調解聲請人於受告知或通知後十日之不變期間內，向法院為反對續行訴訟程序之意思外，應續行訴訟程序，並視為自調解聲請時，已經起訴；其於第一項適當方案送達前起訴者，亦同。以起訴視為調解者，仍自起訴時發生訴訟繫屬之效力。

依前項情形續行訴訟程序者，由參與勞動調解委員會之法官為之。

第三十條 調解程序中，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。

前項陳述或讓步，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，當事人應受其拘束。但經兩造同意變更，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。

第三十一條 勞動調解委員會參酌事件之性質，認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決，或不能依職權提出適當方案者，視為調解不成立，並告知或通知當事人。

有前項及其他調解不成立之情形者，準用第二十九條第四項、第五項之規定。

### 第三章 訴訟程序

第三十二條 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。但因案情繁雜或審理上之必要者，不在此限。

為言詞辯論期日之準備，法院應儘速釐清相關爭點，並得為下列處置

：



一、命當事人就準備書狀為補充陳述、提出書證與相關物證，必要時並得諭知期限及失權效果。

二、請求機關或公法人提供有關文件或公務資訊。

三、命當事人本人到場。

四、通知當事人一造所稱之證人及鑑定人於言詞辯論期日到場。

五、聘請勞動調解委員參與諮詢。

法院為前項之處置時，應告知兩造。

因性別工作平等法第十二條所生勞動事件，法院審酌事件情節、勞工身心狀況與意願，認為適當者，得不公開審判，或利用遮蔽、視訊等設備為適當隔離。

第三十三條 法院審理勞動事件，為維護當事人間實質公平，應闡明當事人提出必要之事實，並得依職權調查必要之證據。

勞工與雇主間以定型化契約訂立證據契約，依其情形顯失公平者，勞工不受拘束。

第三十四條 法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案。

前項情形，應使當事人有辯論之機會。

第三十五條 勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。

第三十六條 文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。

前項強制處分之執行，準用強制執行法關於物之交付請求權執行之規定。

第一項裁定，得為抗告；處罰鍰之裁定，抗告中應停止執行。

法院為判斷第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人有無不提出

之正當理由，於必要時仍得命其提出，並以不公開方式行之。

當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。

第三十七條 勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。

第三十八條 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。

第三十九條 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。

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。

第四十條 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。

前項訴訟，應委任律師代理訴訟。

工會違反會員之利益而起訴者，法院應以裁定駁回其訴。

第一項訴訟之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。

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。

前四項規定，於第一項事件之調解程序準用之。

第四十一條 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。

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。

第一項追加之訴，不另徵收裁判費。

被選定人於同一事件提起第一項追加之訴，以一次為限。

第四十二條 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：

一、併案請求人、被告及法定代理人。

二、請求併入之事件案號。

三、訴訟標的及其原因事實、證據。

四、應受判決事項之聲明。

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。

依第一項規定為併案請求之人，視為已選定。

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。

前項情形，視為併案請求之人自併案請求時，已經起訴。

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。

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。

第四十三條 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。

第四十四條 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。

第四十五條 勞工對於民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條訴訟之判決不服，於工會上訴期間屆滿前撤回選定者，得依法自行提起上訴。

工會於收受判決後，應即將其結果通知勞工，並應於七日內將是否提起上訴之意旨以書面通知勞工。

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。

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。

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。

#### 第四章 保全程序

第四十六條 勞工依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決者，於裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分。

勞工於裁決決定書送達後，就裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大，向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分時，有下列情形之一者，得以裁決決定代替請求及假扣押、假處分或定暫時狀態處分原因之釋明，法院不得再命勞工供擔保後始為保全處分：

- 一、裁決決定經法院核定前。
- 二、雇主就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟。

前二項情形，於裁決事件終結前，不適用民事訴訟法第五百二十九條第一項之規定。裁決決定未經法院核定，如勞工於受通知後三十日內就裁決決定之請求起訴者，不適用勞資爭議處理法第五十條第四項之規定。

第四十七條 勞工就請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費、勞工保險條例第七十二條第一項及第三項之賠償與確認僱傭關係存在事件，聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，法院依民事訴訟法第五百二十六條第二項、第三項所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。

前項情形，勞工釋明提供擔保於其生計有重大困難者，法院不得命提供擔保。

依民事訴訟法第四十四條之一或本法第四十二條規定選定之工會，聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，準用前二項之規定。

第四十八條 勞工所提請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費事件，法院發現進行訴訟造成其生計上之重大困難者，應闡明其得聲請命先為一定給付之定暫時狀態處分。

第四十九條 勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。

第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。

前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。

法院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第一項、第二項處分之裁定時，得依雇主之聲請，在撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲請附加自受領時起之利息。但勞工已依第一項、第二項處分提供勞務者，不在此限。

前項命返還工資之裁定，得抗告，抗告中應停止執行。

第五十條 勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞

工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。

## 第五章 附 則

第五十一條 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。

第五十二條 本法施行細則及勞動事件審理細則，由司法院定之。

第五十三條 本法施行日期，由司法院定之。