

Chinese Association of Business and Management Technology

產學合作 成本效益 專業信賴

 中華商管科技學會產業服務組



中華商管科技學會產業服務組

Email: cabindustry@gmail.com

LINE ID: 0965723236

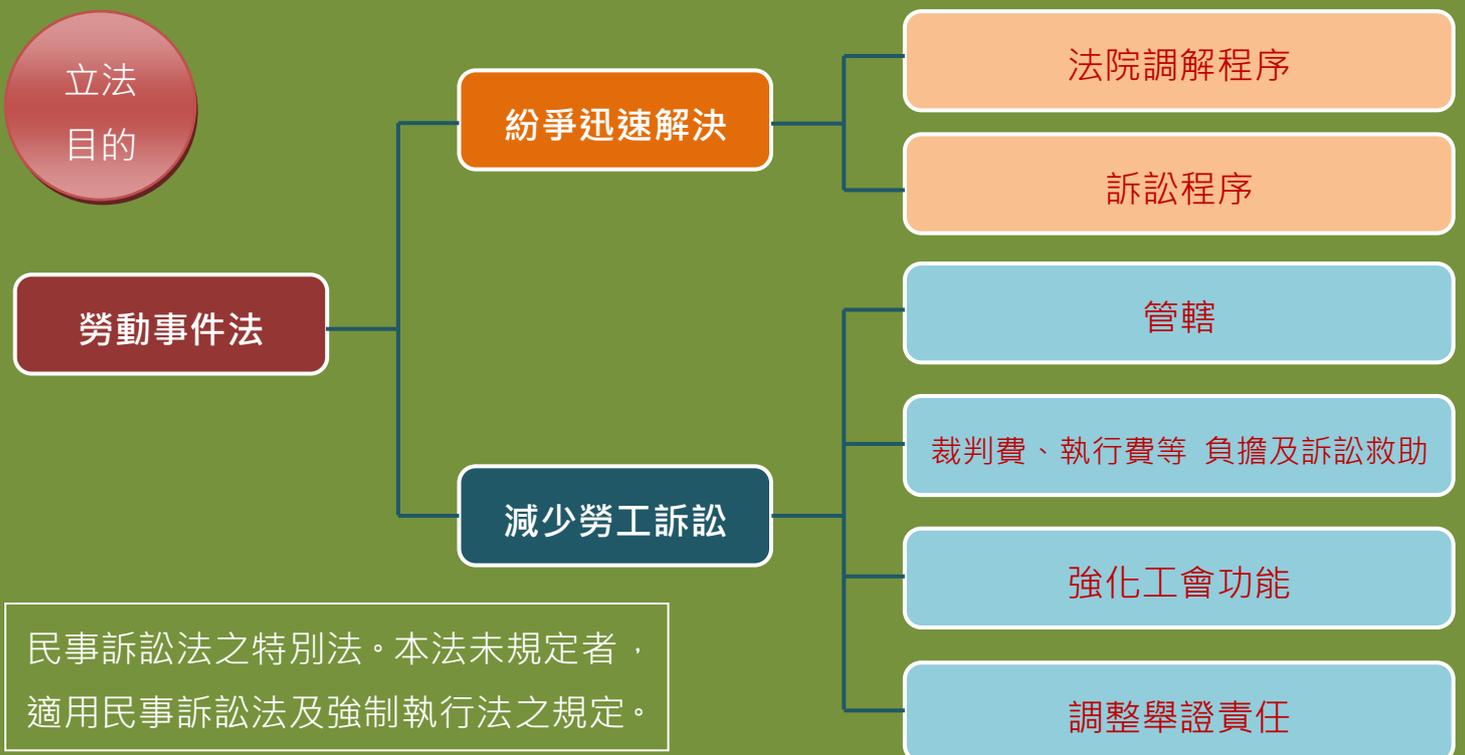


聽說勞動事件法要上路了，我們都不清楚，到底對企業有何影響？

2020 年 1 月 1 日勞動事件法正式實施，身為雇主必須要清楚，以做好因應。

《勞動事件法》實施後，目的在於消弭勞資雙方在訴訟上的實力差距，降低勞工訴訟的門檻。

例如第 37 條規定，勞工從雇主領取的給付推定為工資；第 38 條則規定，出勤紀錄內記載勞工的出勤時間推定為工時，若雇主否認，就必須負起舉證責任。上述兩條的規定為企業帶來的殺傷力，並不亞於《勞基法》的一例一休。新法上路後考驗一家公司的對於出勤紀錄、考績紀錄、薪資發放等日常管理制度的嚴謹性、準確性以及與員工的溝通能力等等，所以故雇主對《勞動事件法》上路，必須要有程度的瞭解，勞資關係與法令的遵守要求，切記不能停在舊思維。





看來勞動事件法的影響，我們需要更重視不可輕忽。

是的！老闆，勞雇關係與勞動法令遵守及管理落實，必須要更重視。

《勞動事件法》七大重點說明

NO	重點項目	說明
1	專業的審理	設立勞動的專業法庭。
2	擴大勞動事件的範圍	納入建教生與建教合作機構間，求職者與招募者間所產生的爭議。
3	組成勞動調解委員會	由法官 1 人勞資專家之調解委員 2 人，共同進行調解。
4	減少勞工訴訟障礙	勞工可以在勞務提供地法院起訴，減輕勞工繳納費用之負擔及舉證之責任。
5	迅速的程序	勞動調解於三次內終結，勞動訴訟以一次辯論終結為原則。
6	強化紛爭統一解決的功能	讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一次請求。
7	及時有效的權力保全	減輕勞工聲請保全處分的釋明義務，與提供擔保責任。



清楚
法令

符合
要求

勞雇
協商

避免
爭議



勞動事件法的影響，我們應該要如面對？

面對勞動事件法，勞工意識更抬頭，企業應該檢視內部的人資管理制度是否法令的要求，自檢視缺失後進行調整，不要僥倖心理。提供建議注意內容。

面對勞動事件法企業因應建議作法

NO	建議主題	建議作法
1	清楚瞭解勞動法令的規定與要求	企業主或承辦人資單位必須清楚勞動法令要求，避免因不知、不懂造成錯誤。
2	依法令規定進行內部檢視查核	有系統將法令的要求各事項列為查檢表，實際針對每事項控制點進行查核，檢視那些是違法事項
3	依缺失進行修正	列出違法事項，雇主或管理者召開檢討會議，進行共同列出改善計畫。
4	建立與落實合法完善的人資管理制度	建構符合法令要求的內部管理制度並確實落實執行。
5	加強內部溝通並落實規定與內部查核	召開內部訓練或說明會，讓全體員工清楚要求規定及定期查核落實執行狀況，讓管理運作持續穩定。
6	建立溝通申訴管道	建立申訴與溝通管道，勞資協調合作有效落實，避免員工有問題即向政府單位投訴。
7	落實資料紀錄完整度與存檔	相關各項使用文件、表單建立填寫與紀錄規範及各項文件存檔年限。



合法
制度

問題
改善

定期
查核

溝通
協調



如何避免勞資爭議，不要成為勞動事件法中訴訟的對象，建立勞資和諧的關係。

會產生勞工爭議主要來自幾個部分 1. 雇主未依法令執行，造成員工權益受損；2. 勞資雙方無法溝通造成爭議衝突；3. 勞資爭議調解或訴訟都是勞雇雙方認知出現極大差異，雇主應做好預防管理，才不會成為訴訟的對象。



避免
爭議

溝通
協調

訴訟
雙輸

常見勞資爭議的事項

爭議事項	內容說明
工資爭議	1. 工資扣薪少發爭議。 2.基本工資與請假工資爭議。3.資遣費計算。 4.工資發放延遲。5.平均工資計算爭議。6. 加班費計算爭議。
工時爭議	1.延長工時超時爭議。2.輪班休假爭議。3.每小時工資計算爭議。 4.補休/特休未休爭議 5.加班時數申請爭議 6.出勤紀錄爭議。
契約爭議	1.不能勝任爭議。2.資遣爭議。3 勞工離職沒交接。4.工作調動。 5.試用期與試用不勝任爭議。6.競業禁止爭議。7.調職降薪爭議。
職災爭議	1.公傷認定爭議。2.職災期間工資爭議。3.工資補償金爭議。 4.醫療期間爭議。5.殘廢或死亡補償金爭議。6.失能金與遺屬年金。
損害爭議	1.預扣工資、賠償金爭議。2.勞保投保、退保爭議。3 退休金爭議。 4.勞工離職未交接扣款、損失爭議。5.退休金提繳。



如何透過自檢，有合法人資管理體制，
 避免成為勞動事件法被訴訟的對象。

無論公司規模或行業特性，若是勞動
 基準法適用的對象，都必須瞭解勞動
 法令規定與要求，最好把這些規定與
 要求有系統列出自檢表，檢視貴公司
 運作藉以做為改善之依據。



全面
 檢視

缺失
 改善

完善
 管理

勞動條件自檢內容參考(工資篇)

NO	查 檢 內 容
1	工資科目中(底薪、津貼、獎金等) 經常性與非經常給是否定義清楚符合規定。
2	工資給與、請假扣款，是否符合基本工資的要求。
3	加班費計算每小時工資是否全薪計算，非使用底薪。
4	平均工資的計算，是否符合法規的要求。
5	加班費計算是否依平日、休息日、國定假日、例假日規定計算。
6	工資扣款是否有違反法規的規定。
7	工資清冊中是有詳細記載應領工資、加項工資、扣項工資及實領工資。
8	工資清冊與出勤紀錄是否存檔完整符合年限的要求。
9	勞保、退休金提繳是否符合規定。
10	資遣費計算是否符合規定及進行通報。

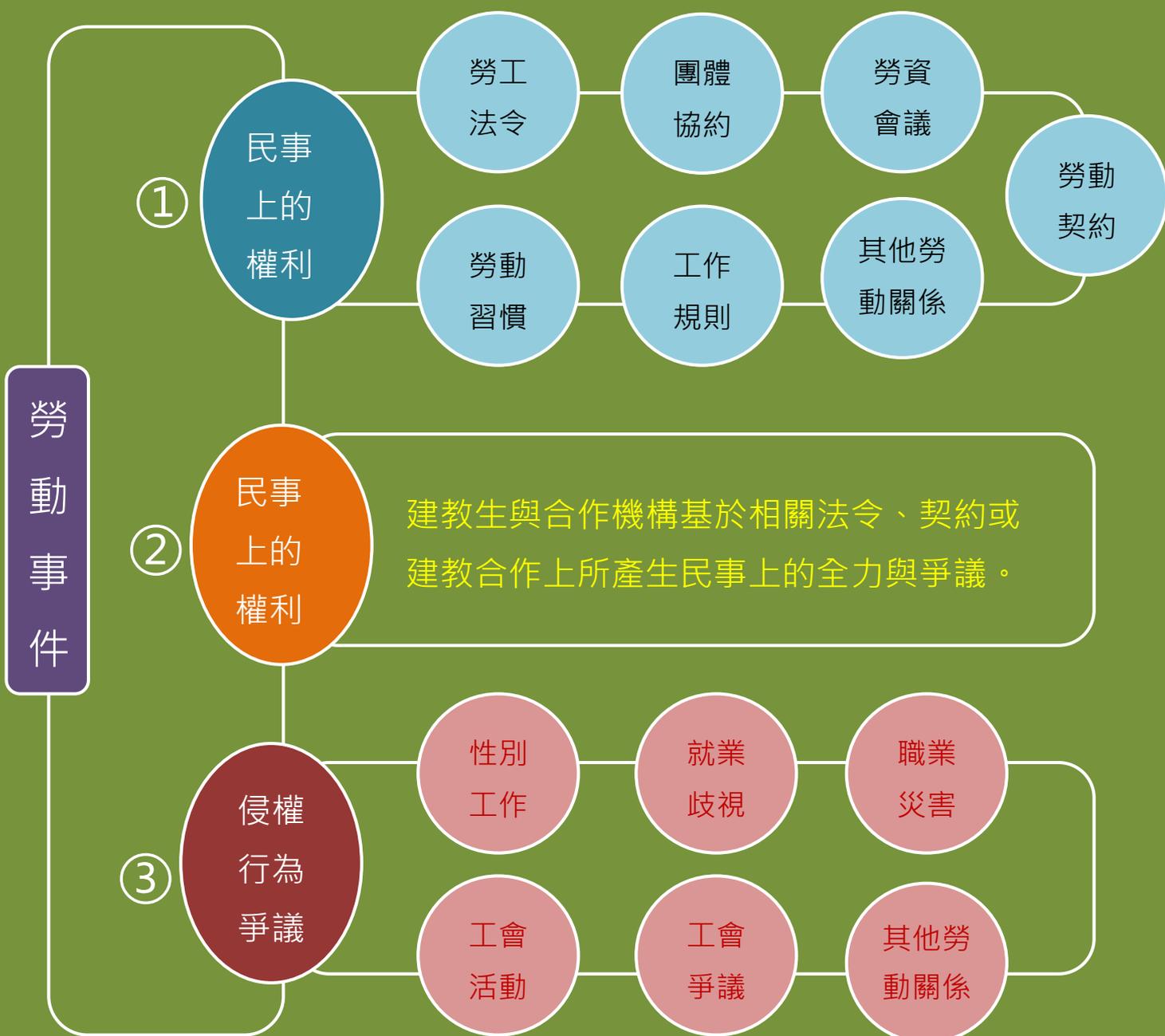
(雇主依勞動法令要求列出查檢項目(本表僅提供部分參考)，公司應全面列出相關所有的內容再逐一進行檢視。)



這次勞動事件法上路，只要公司做好避免勞動事件發生就可以比較安心那勞動事件主要是指那些？



本次勞動事法所指的勞動事件的範圍，我用簡圖來說明，你就會更清楚。要管控範圍不少





勞動事件法中聽說雇主不一定是老闆我嗎?



是的，勞動事件法中所指的雇主不僅是指是指老闆你而已，就定義上的勞工與雇主來說明。



雇主

僱用人

雇主代表

指揮者

- 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。
- 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。
- 招募求職者之人。

管理者

監督者

招募者



勞工

受僱人

勞動力獲報酬

技術生

養成工

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。

見習生

建教生

學徒

求職者



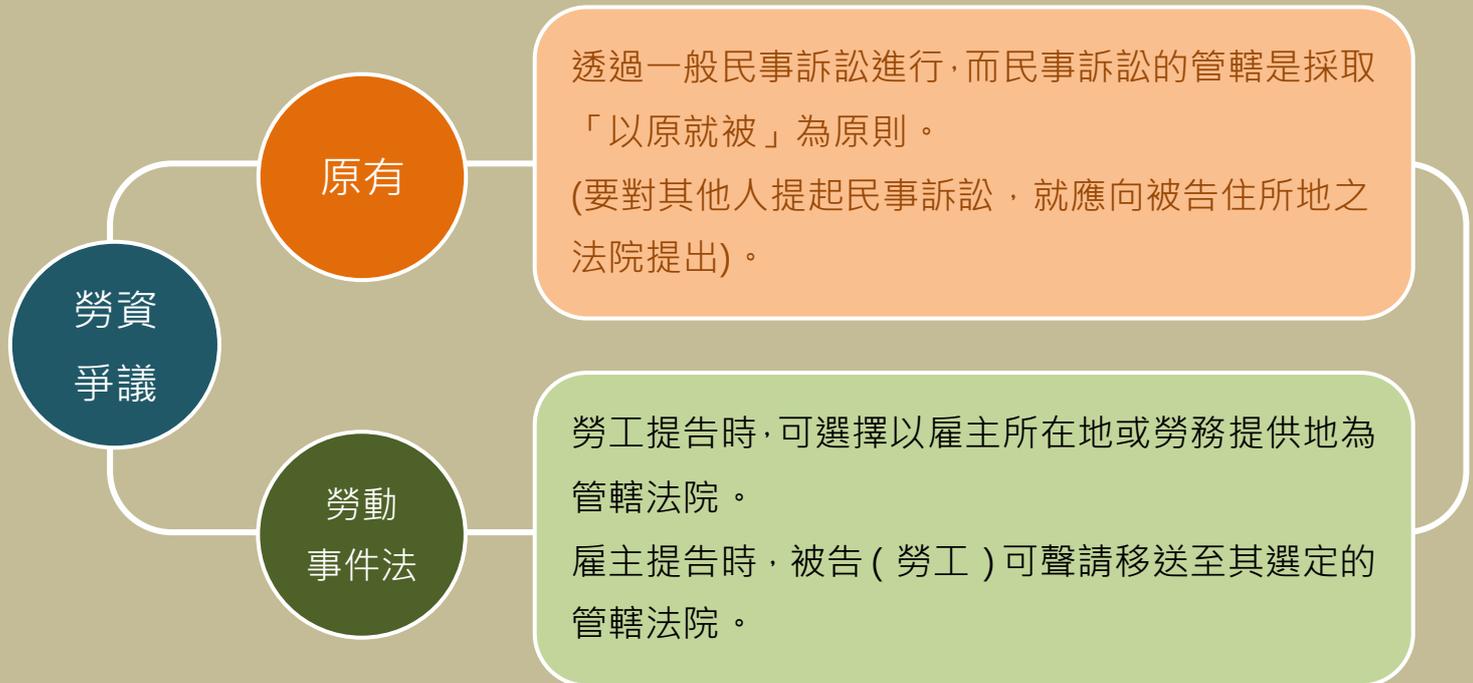
對於勞動事件法中各項內容能簡略說明，我當老闆也要懂一些。

勞動事件法在前幾頁說明，已提醒企業應該要如何來因應，避免成為紛爭訴訟的對象。接下來簡單認識規定。



「依勞動事件法第 15 條規定，勞動事件法是屬於民事訴訟法與強制執行法的特別法，因此只要是屬於「勞動事件」而衍生的權利義務爭議，都應透過勞動事件法所定的程序來辦理。」
接下來針對①管轄法院破除「以原就被」原則②減免勞方訴訟障礙③勞動調解先行④增加雇主舉證責任⑤強化保全程序等來說明，簡單清楚認識勞動事件法所定的程序。

①管轄法院破除「以原就被」原則:



勞動事件法訂定了特別原則，讓勞工可以「勞務提供地」的法院來審理勞資爭議，對勞方而言也提高了提起訴訟的誘因，勞雇雙方應以免糾紛、免爭議、免訴訟為理念。



「以原就被」因為訴訟法院可能造成勞工降低勞方訴訟的理由之一外，裁判費也是會造成一些經濟上困難的勞方不願提告的其中一個原因。

所以勞動事件法訂法制定了減免勞方訴訟障礙規定。

②減免勞方訴訟障礙

原有

裁判費會依照訴訟標的價額的不同而有差異，詳細計算方式可以參考司法院建置的「民事裁判費試算表」。(費用會造成勞工比較重的負擔)。

勞方
訴訟

勞動
事件法

1. 這次勞動事件法第 12 條明訂了勞工因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費而提起訴訟或上訴，可暫免徵收三分之二的裁判費。
2. 對於弱勢勞工救助機制，依照第 14 條規定，勞方符合社會救助法規定之低收入戶、中低收入戶，或符合特殊境遇家庭扶助條例第 4 條第 1 項之特殊境遇家庭，可被視為無資力支出訴訟費用而暫免徵收訴訟費。

勞動事件法訂定「減免勞工訴訟障礙」，又提高勞工提起訴訟的誘因，雇主應如先前幾頁面建議內容，雇主應確實遵守法令與加強溝通協調，以免造成糾紛、爭議、訴訟。

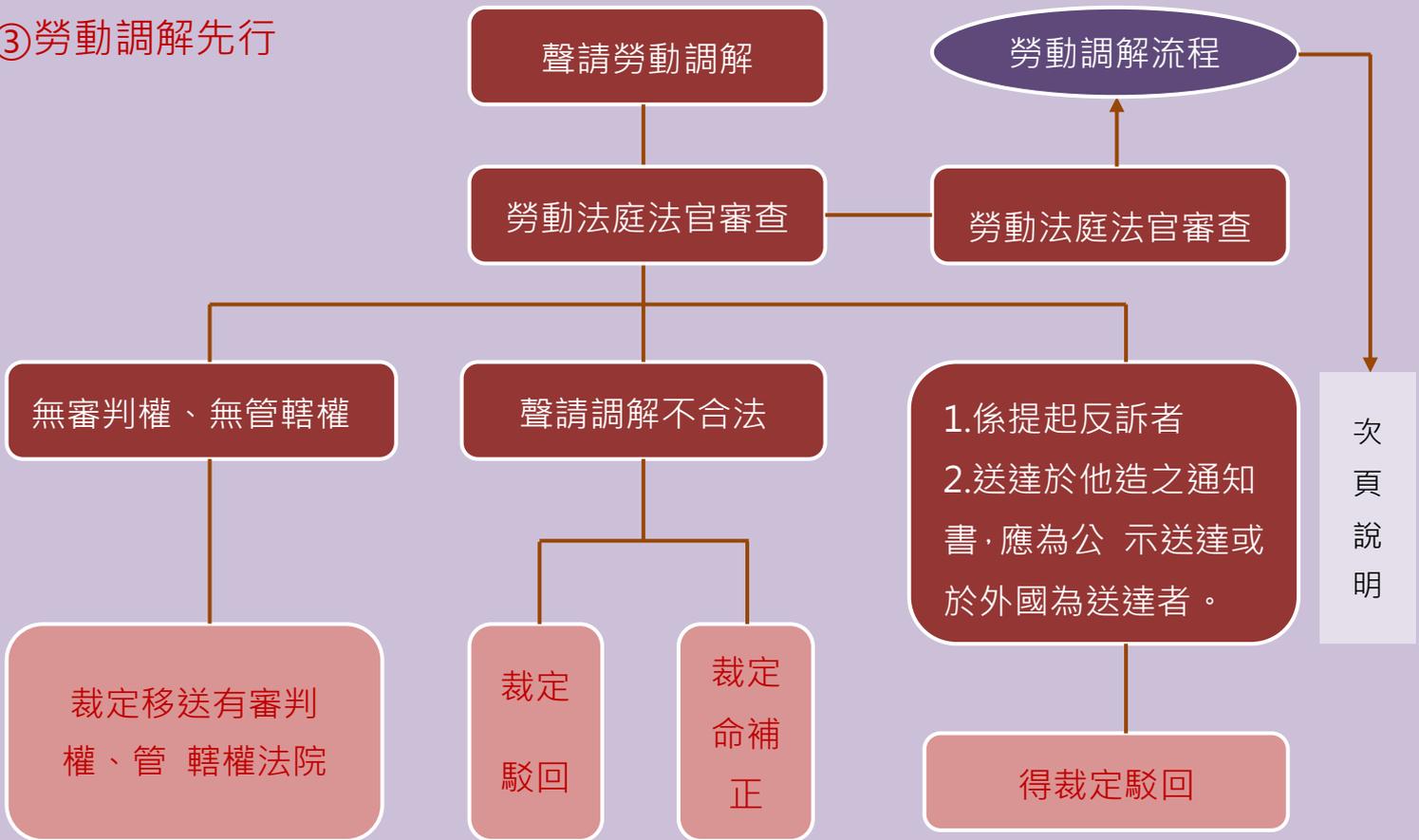


確實勞動事件法讓勞工在法院管轄
法院破除「以原就被」原則及減免勞
方訴訟障礙，會提高勞工訴訟意願。

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

勞動調
解程序
？

③ 勞動調解先行



勞動調解委員會



勞動法官 1 人

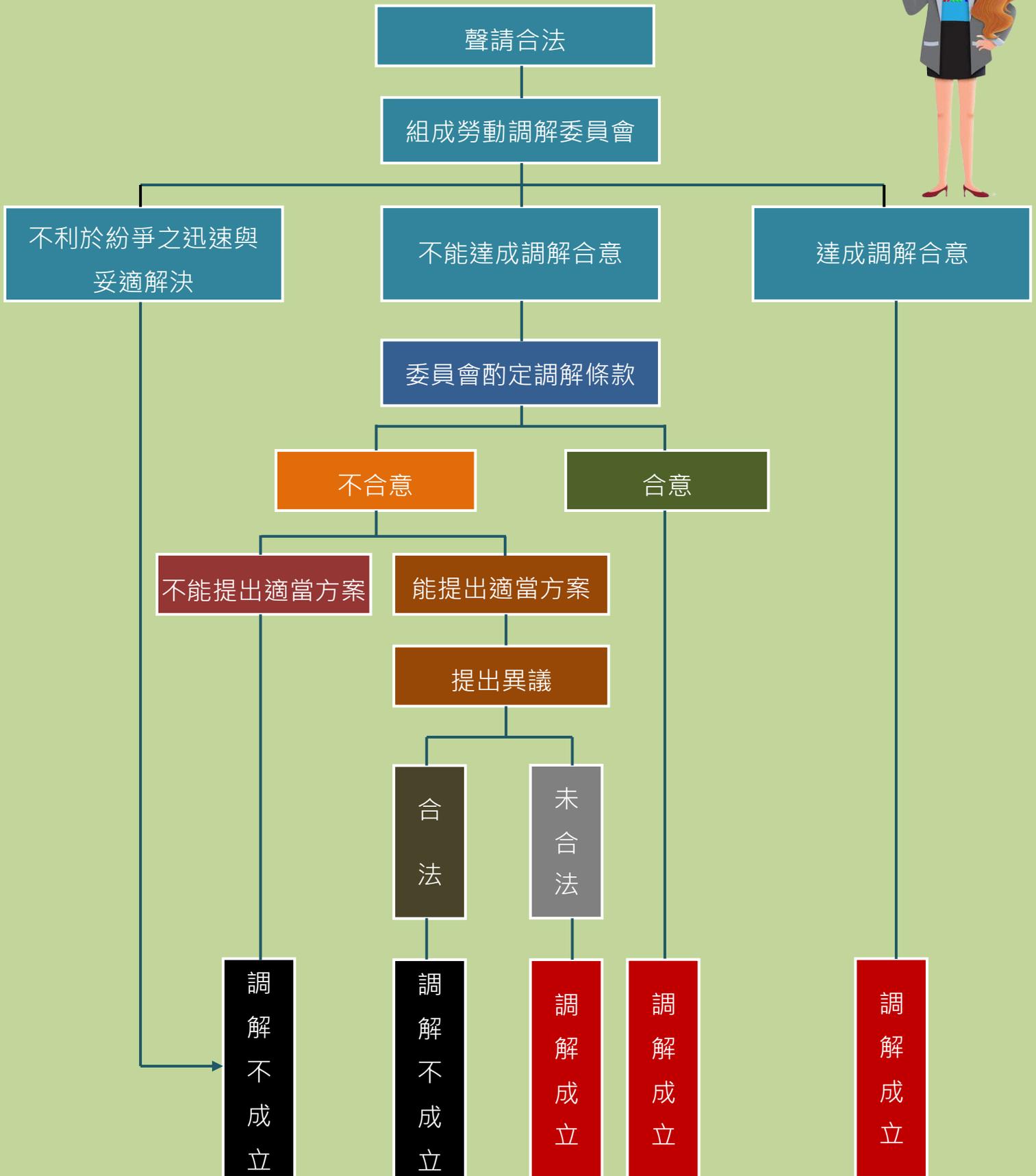
+

調解委員 2 人



③ 調解先行-調解流程

針對調解流程繼續來說明





若調解不成立，處理流程是如何？

調解流程有一定程序接下來在為你介紹，主要由將由參與勞動調解之法官續行審判。

調解不成立處理流程



調解與訴訟程序皆要求紛爭之迅速解決

調解程序

1. 於調解聲請之日起第 30 日內，指定第一次調解期日。
2. 除有特別情事外，應於三個月內以三次期日內終結。
3. 雙方應儘早提出事實及證據，除有不可歸責於己之理由，應於第二次期日終結前為之。

訴訟程序

除因案情繁雜或審理上之必要，以一次期日辯論終結為原則，第一審並應於六個月內審結。



勞動調解有點清楚了？另外加雇主舉證責任這又是什麼內容？



依民事訴訟法第 277 條規定，除非法律另有規定，或依其情形顯失公平者，否則當事人主張有利於己的事實者，就其事實有舉證的責任。



所以公司要做好各項的管理、紀錄及存檔，否則若要舉證就沒有資料佐證是嗎？



是的，勞動事件法為了解決這個現實上的問題，因此將許多舉證責任反轉到雇主身上。依照第 35 條規定「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。」

舉例
工資

工資
相關

勞動
契約

核薪
紀錄

出勤
紀錄

加班
紀錄

請假
紀錄

加班
計算

工資
清冊

工資
條

「雇主應規劃各項勞動條件相關紀錄清冊與保存年限，並訂定期查核，確保資料的正確與完整度」。



還有一點何謂強化保全程序？

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

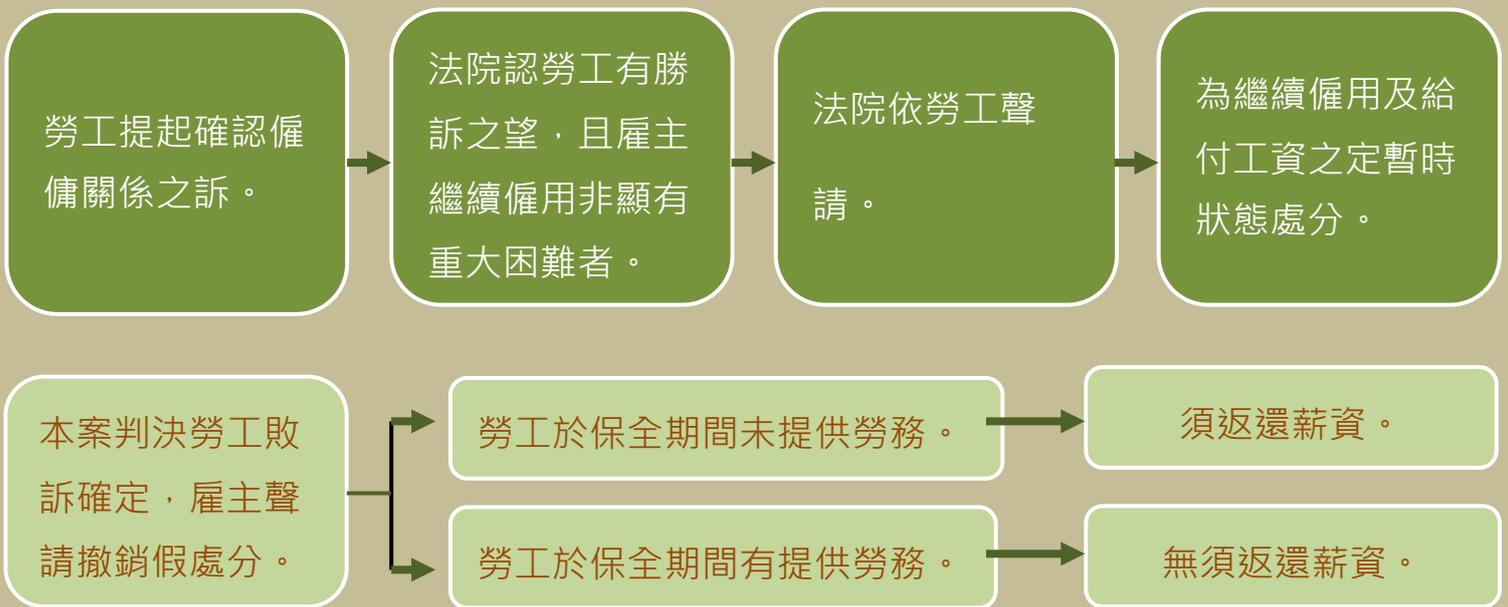


保障勞工在訴訟期間得以繼續工作或維持原狀，以確保經濟無慮。

降低法院擔保金額。

減少勞方釋明保全必要性義務。

確認僱傭關係存在訴訟之保全程序



增進權利保護與調動工作之保全程序

