

勞動事件法草案初稿

107年1月22日

條 文	說 明
第一章 總則	
<p>第一條（立法目的） 為妥適、專業、迅速、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。</p>	<p>為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等之精神，期能妥適、專業、迅速、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，特於本條明定立法目的。</p>
<p>第二條(勞動事件之定義) ①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、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。 三、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。 四、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。 ②非屬前項之事件，而與前項事件相牽連者，得合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。</p>	<p>一、勞動事件包含之事件類型範圍廣泛，為定義本法適用對象，爰於本條明定之。 二、第一項第一款明定勞動關係當事人之權利事項爭議為適用本法之勞動事件，並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，予以明列：(一)所謂勞工法令，除勞工行政機關主管之法令(如：勞動基準法)外，尚包括雖非勞工行政機關主管，但其有權解釋之法令(如：企業併購法第十六條、第十七條)，及其他與勞工權利義務相關者(如：船員法第四章、公司法第二百三十五條之一)等。(二)所謂團體協約、工作規則、勞資會議、勞動契約，分別依團體協約法第二條、勞動基準法第七十條、第八十三條、第二條第六款之規定。(三)所謂勞動習慣，指企業中基於多年慣行之事實及</p>

勞資雙方之確信所形成之習慣。(四)勞資雙方當事人間關於勞動關係之一切民事爭議(例如：依勞資爭議處理法第三十七條第三項提起之撤銷仲裁判斷之訴，或違反工會法第三十五條規定對於勞工為解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇所生之民事上權利義務爭議等)，均宜由勞動法庭以專業、迅速之程序處理，爰於第一項第一款增列其他勞動關係所生民事上權利義務爭議之概括規定，以求周延。

三、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(例如：工會會員除名事項等)；以及建教生依與建教合作機構間有關建教合作關係權利義務之規定所生之民事權利義務爭議，均有依本法所定特別程序處理之需求，爰於第一項第二款、第三款明定之。

四、因勞動關係所生之侵權行為爭議，例如：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)、勞工因遭遇職業災害而對第三人請求損害賠償、第三人因不合法之工會活動或爭議行為而權益受損、雇主因

	<p>勞工違反競業禁止約定所生對第三人之賠償請求等，其損害之發生與勞動關係密切相關，亦有專業、迅速處理之必要，爰於第一項第四款明定之。至因一般侵權行為所生之民事上權利義務之爭議，其損害之發生與勞動關係之存在無涉，自無依本法所定特別程序處理之必要，非屬適用本法之勞動事件。</p> <p>五、另雖非屬第一項所定事件，然其訴訟標的與第一項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，爰亦於第二項明定。</p>
<p>第三條（勞工及雇主之定義）</p> <p>①本法所稱勞工，係指下列之人：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、求職者。</p> <p>②本法所稱雇主，係指下列之人：</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、明定本法關於勞工及雇主用詞之定義。又本條關於勞工及雇主之定義，僅係為本法程序上適用所為，不涉及實體法律關係主體之意義，併為敘明。</p> <p>二、依民法第四百八十二條，受僱人係依當事人約定，於一定或不定之期限內為僱用人服勞務，而獲取他方給付報酬之人。又依勞動基準法第二條第一款，勞工為受僱用從事工作獲致工資者。是以受僱人與勞工名稱雖有不同，然均係在從屬於他方之關係下，提供其職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約當事人，同屬第二條所定勞動關係中提供勞務之一方。爰參</p>

三、招募求職者之人。

考勞動基準法第二條第一款，於第一項第一款明定勞工之意義。

三、第一項第二款、第三款規定之求職者（性別工作平等法第二章、就業服務法第五條參照）、以從事技術學習為目的在工廠接受訓練之學徒、技術生、養成工、見習生、其他與技術生性質相類之人、建教生（勞動基準法第六十四條、高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第三條第二款參照），因招募、勞動關係、建教合作及訓練關係所生民事上權利義務爭議，亦為本法所定之勞動事件。而上開之人於各該法律關係中，相對於他方而言，均屬居於類似從屬或受指揮監督之一方，與受僱人於本法之地位相仿，爰於第一項第二款、第三款明定亦為本法所稱之勞工。

四、前述勞工因招募、勞動關係、建教合作及訓練關係所生民事上權利義務爭議，他造當事人包含：僱用人；代表雇主行使管理權之人；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；招募求職者之人等，於各該法律關係中，相對於前述勞工而言，均屬居於類似指揮監督之一方，與僱用人於本法之地位相仿，爰於第二項明定為本法所稱之雇主。至於就業服務法第二

	<p>條第二款之公私立就業服務機構，僅為提供就業服務之人，自非本條所定之雇主。</p>
<p>第四條(勞動法庭之設置)</p> <p>①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。</p> <p>②前項勞動法庭法官，應優先遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。</p> <p>③勞動法庭、專股之設置方式、與各該法院民事庭之事務分配、及其法官之遴選資格、方式、任期以及其他有關事項之辦法，由司法院定之。</p>	<p>一、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。又本項所指各級法院，於金字塔型訴訟制度及組織完成前，亦包含最高法院。</p> <p>二、辦理勞動事件之法官，應優先遴選具有勞動法相關學識、經驗之法官擔任，爰訂定第二項。</p> <p>三、有關勞動法庭、專股之設置方式、與各該法院民事庭之事務分配，及其法官之遴選資格、方式、任期及其他相關事項，授權司法院訂定辦法，俾能落實專業辦理及法官久任之原則，爰設第三項規定。</p>
<p>第五條（國際審判管轄權）</p> <p>①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。</p> <p>②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。</p>	<p>一、勞動事件如於外國法院進行訴訟，因語言、法令、訴訟制度與我國不同，對於經濟弱勢之勞工將造成極大負擔，為保障勞工向法院尋求救濟之權利，爰訂定第一項。</p> <p>二、勞工與雇主間訂有合意審判管轄條款者，為貫徹前項保護勞工之立法意旨，爰設第二項規定。</p>
<p>第六條（勞動事件之普通審判籍）</p> <p>①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</p>	<p>一、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</p>

<p>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。</p> <p>②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。</p> <p>③移送訴訟之聲請被駁回者，不得聲明不服。</p>	<p>多在勞工之勞務提供地發生，為便利勞工起訴與應訴，兼顧法院調查證據之便捷，以期有效解決勞資爭議，爰就勞工與雇主間之勞動事件，採競合管轄之方式，於第一項明定以起訴時被告之住所、居所、主營業所、主事務所所在地，或原告之勞務提供地定管轄之法院；於雇主起訴時，如勞工已離職，並得由勞工最後之勞務提供地法院管轄。</p> <p>二、數法院就同一勞動事件俱有管轄權，而生管轄競合時，依民事訴訟法第二十一條，原告固得任向其中一法院起訴。惟於雇主為原告時，為保障經濟弱勢當事人之權益，並便利勞工應訴，應使其得於本案之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，由法院審酌兩造參與程序之難易或法院調查證據之便利性等因素，為準駁之裁定，爰訂定第二項。</p> <p>三、為免訴訟因管轄問題久懸未決，爰於第三項明定勞工對於法院駁回移送訴訟聲請之裁定，不得聲明不服。</p>
<p>第七條（合意管轄之除外）</p> <p>①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。</p>	<p>一、依民事訴訟法第二十四條規定，當事人得以合意定第一審法院，惟於勞工與雇主間之勞動事件，勞工與雇主訂定合意管轄約款時，因處於從屬地位多無實質磋商變更之餘地，為防止雇主濫用合意管轄條款，俾資保障經濟弱勢當事人權益，爰參酌民事訴訟法</p>

<p>②移送訴訟之聲請被駁回者，不得聲明不服。</p>	<p>第二十八條第二項規定意旨，區別勞工為原告、被告之情形，訂定第一項。 二、為免訴訟因管轄問題久懸未決，勞工聲請移送經裁定駁回者，不得聲明不服，爰於第二項明定之。</p>
<p>第八條（迅速原則）</p> <p>①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。</p> <p>②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。</p>	<p>一、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，有為迅速解決之必要。為期能迅速、有效處理勞動事件，各級法院應提昇處理勞動事件效能，爰訂定第一項。</p> <p>二、當事人亦應依誠信原則協力於程序之進行，俾使法院妥適迅速處理勞動事件，合理保障勞工及時受救濟之權利，爰訂定第二項。</p>
<p>第九條（勞工之輔佐人）</p> <p>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之規定。但其請求或抗辯顯無理由者，不在此限。</p>	<p>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，可認具備輔助勞工進行訴訟行為之知識與能力。爰明定於勞動訴訟程序中，勞工無庸依民事訴訟法第七十六條經審判長之許可，即得偕同所屬工會選派之適當人員到場擔任輔佐人。惟如其請求或抗辯顯無理由者，則無上開規定之適用，仍應經審判長之許可，以免延滯訴訟。</p>
<p>第十條（外國人之訴訟代理）</p> <p>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。</p>	<p>一、外國人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海洋漁撈工作；家庭幫傭及看護工作；及為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作者，恪於語言及文化隔閡、經濟條件及生活環境之差異等因素，於</p>

	<p>涉訟時經審判長許可而委任受其仲介至我國境內工作之私立就業服務機構之負責人、職員、受僱人或從業人員為訴訟代理人，實務上常見有利益衝突或非為當事人利益而行事之情形，非但致當事人權益受損，且無助於真正之紛爭解決，爰設本條規定，使審判長於必要時得隨時以裁定撤銷其許可，以保障委任人之訴訟權益。又審判長依本條撤銷許可之裁定，應適用民事訴訟法第六十八條第二項送達於為訴訟委任之人，使其知悉撤銷許可之事由而為必要之因應，避免因無人代理而受損害，亦得告知為訴訟委任之人得依法律扶助法第六十五條申請法律扶助。</p> <p>二、外國人委任為訴訟代理人之私立就業服務機構之負責人、職員、受僱人或從業人員如為律師，依民事訴訟法第六十八條前段，固無需經審判長許可。惟受任人若有害於委任人利益之虞而不適任者，應依律師法相關規定處理。</p>
<p>第十一條（標的價額核定之標準） 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。</p>	<p>因定期給付涉訟其訴訟標的價額之核定，依民事訴訟法第七十七條之十，應以權利存續期間或推定存續期間之收入總數為準，並以十年為計算期間上限。惟勞動事件中之定期給付請求，多與勞工生計關係相關，為避免因權利存續期間較長，致</p>

	<p>勞工無力負擔裁判費而無法尋求訴訟上救濟，爰設本條規定，將訴訟標的價額，以權利存續期間或推定存續期間之收入總數為準，並以五年為計算期間上限。</p>
<p>第十二條(勞動訴訟裁判費與執行費之暫免徵收)</p> <p>①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，暫免徵收裁判費之二分之一。</p> <p>②因前項給付聲請強制執行時，其執行標的金額超過新臺幣五十萬元者，該超過部分暫免徵收執行費，由執行所得扣還之。</p>	<p>一、勞工因其經濟上之弱勢地位，往往無力負擔訴訟費用而難以尋求訴訟救濟，爰設第一項規定，暫免徵收勞工及工會因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟之裁判費二分之一，以合理降低其起訴門檻而保障訴訟權益，並兼顧避免浮濫興訴。</p> <p>二、前項訴訟之給付，多與勞工生活之繼續密切相關，為免勞工於勝訴後為強制執行時，因無力負擔執行費致不能合法聲請，爰於第二項明定其執行標的金額超過新臺幣五十萬元部分，暫免徵收執行費，暫免徵收之金額由執行所得扣還。</p>
<p>第十三條(工會為當事人之裁判費與執行費暫免繳交)</p> <p>①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一百五十萬元者，超過部分暫免徵收裁判費。</p> <p>②依第四十條規定提起之訴訟，工會免徵裁判費。</p>	<p>一、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，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，爰於第一項明定其訴訟標的金額或價額超過一百五十萬元之部分，暫免徵收裁判費。</p> <p>二、工會依第四十條提起不作為訴訟，係為多數會員之利益，具有公益性，宜免徵收裁判費，爰設第二項規定。</p>

<p>第十四條（訴訟救助）</p> <p>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。</p>	<p>勞工發生職業災害時，多有因此不能繼續工作，造成其本人或遺屬生計困難之情形，為保障勞工訴訟權利，爰參考職業災害勞工保護法第三十二條第一項，於本條明定法院於勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟時，除有顯無勝訴之望之情形外，應依其聲請准予訴訟救助。</p>
<p>第十五條（民事訴訟法及強制執行法之適用）</p> <p>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。</p>	<p>勞動事件性質上為民事訴訟之一種，且本法為民事訴訟法之特別法，有關勞動事件之程序，本法未規定之部分，自仍適用民事訴訟法及強制執行法之相關規定。</p>
<p>第二章 勞動調解程序</p>	
<p>第十六條（調解前置）</p> <p>①勞動事件，除別有規定外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序。</p> <p>②前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。但當事人應為公示送達或於外國為送達者，不在此限。</p>	<p>一、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（包括勞雇關係之間各項制度、慣行等）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</p>

	<p>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。爰參考日本勞動審判法相關制度，於本法規定勞動調解程序，並採調解前置原則，明定於起訴前除別有規定外，應經法院行本法所定之勞動調解程序，爰設第一項規定。</p> <p>二、當事人就勞動事件如逕為起訴，或聲請支付命令而經債務人合法異議者，應視為調解之聲請，期使勞動事件儘量以訴訟外紛爭處理方式圓融解決。惟如其事件有當事人應為公示送達或於外國為送達情形者，顯已難為調解程序之進行，即無再行本法所定勞動調解程序之必要，應即進行訴訟程序，爰設第二項規定。</p>
<p>第十七條（調解之管轄） 勞動調解事件，除別有規定外，由管轄勞動事件之法院管轄。</p>	<p>勞動調解聲請之管轄法院，原則上應與勞動訴訟事件之管轄法院相同，以利於調解程序與訴訟程序之轉換銜接，爰設本條規定。</p>
<p>第十八條（勞動調解之聲請書） ①聲請勞動調解及其他期日外之聲明或</p>	<p>一、當事人就勞動調解之聲請及其他期日外之聲明或陳述，為期明確，應以書</p>

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。

②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。

③聲請書狀或筆錄，應載明下列各款事項：

一、聲請人之姓名及住所或居所；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。

④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。

狀為之；然其事件標的之金額或價額數額較少者，為便利當事人聲請，宜許當事人以言詞為之，爰設第一項規定。

二、第一項但書情形，應使書記官作成筆錄，以代當事人所應提出之書狀，爰設第二項規定。

三、為明確化調解之當事人及請求範圍，使勞動調解程序迅速進行，爰參考民事訴訟法第一百十六條第一項、第二項，於第三項明定前兩項聲請書狀及筆錄應記載之事項。

四、為促使聲請人注意儘早提出與聲請調解相關之事項，以利進行爭點整理、合併調解或通知利害關係人，爰於第四項明定宜記載之事項。

<p>三、定法院管轄及其適用程序所必要之事項。</p> <p>四、有其他相關事件繫屬於法院者，其事件。</p> <p>五、預期可能之爭點及其相關之重要事實、證據。</p> <p>六、當事人間曾為之交涉或其他至調解聲請時之經過概要。</p>	
<p>第十九條（合併調解）</p> <p>①相牽連之數宗勞動事件，法院得依聲請或依職權合併調解。</p> <p>②兩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。</p> <p>③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。</p> <p>④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。</p>	<p>一、為使數宗勞動事件得為有效、統合之處理，爰參考家事事件法第二十六條，於第一項明定就數宗勞動事件具有牽連關係者，例如基於相同事實關係，或其中一事件主張之結果為他事件之前提，法院得依聲請或依職權予以合併調解。</p> <p>二、勞動事件以外之民事事件，如與勞動事件有牽連關係者，若能於勞動事件中併行調解程序，當有助於當事人間紛爭之統合解決。惟勞動調解與民事調解程序仍有若干差異，為保障當事人之程序選擇權，宜經兩造合意後始得合併調解，且於此情形並應視為該民事事件亦已聲請民事調解，除有特別規定外，仍可適用民事訴訟法調解程序章相關規定，例如調解不成立時，得依民事訴訟法第四百十九條第二項，視為自聲請時已經起訴，而不致逾除斥期間或得阻斷消滅時效之進行，爰設第二項規定。</p> <p>三、依第二項合併調解之民事事件，如已繫屬於法院，其程序若與勞動調解程</p>

	<p>序同時進行，徒增法院及當事人之勞費，並易生程序間互相牽制之不利影響。爰於第三項明定第二項合併調解之民事事件，其原進行之民事訴訟或其他非訟程序於合併調解時，即停止進行；調解成立時，原民事程序即告終結；調解不成立時，原民事程序則繼續進行。</p> <p>四、第二項合併調解之民事事件，如尚未繫屬於法院者，宜使法院得依當事人意願移付民事裁判程序或其他程序，以維護其程序利益；如當事人不願移付者，其調解程序即告終結，爰設第四項規定。</p>
<p>第二十條（勞動調解委員之選任）</p> <p>① 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。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 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。</p>	<p>一、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，爰設第一項規定。</p> <p>二、關於勞動調解委員之相關事項，為求靈活運用，宜授權由司法院定之，以符需求，爰於第二項明定之。</p> <p>三、勞動調解委員應公平執行職務，不得偏頗，應準用民事訴訟法關於法院職員迴避之規定，爰訂定第三項。</p>
<p>第二十一條（勞動調解委員會之組成）</p> <p>① 勞動調解，由勞動法庭之法官一名及勞</p>	<p>一、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</p>

<p>動調解委員二名組成勞動調解委員會行之。</p> <p>②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。</p> <p>③勞動調解委員應基於中立、公正之立場，處理勞動調解事件。</p> <p>④關於調解委員之指定辦法，由司法院定之。</p>	<p>目的，規定由勞動法庭法官一名及勞動調解委員二名組成勞動調解委員會，進行勞動調解程序，爰訂定第一項。</p> <p>二、前項勞動調解委員，法院應斟酌其智識、經驗之領域、背景等，因應個案事件之類型、特徵等各具體情形之處理所需，指定適當之人擔任(例如：勞工與雇主因勞動契約履行所生爭執，於行調解程序時，宜藉由具勞資兩方觀點、經驗之勞動調解委員共同參與，以期察知勞資生活之實況而能為適當之處理；或工會與會員間因工會決議所生紛爭，其調解之進行宜由具勞工或工會事務之學識經驗之調解委員參與，冀能基於勞工與工會間互動關係之經驗而為妥適之處理等)，爰設第二項規定。</p> <p>三、勞動調解委員應基於其學識經驗，本於中立、公正之立場，以適切解決勞資爭議為目的而參與勞動調解之進行，不應因其學識、經驗之領域或個人因素而有特定立場，爰設第三項規定。</p> <p>四、指定調解委員組成勞動調解委員會之辦法，宜授權由司法院定之，以符需求，爰於第四項明定之。</p>
<p>第二十二條（法官裁定事項）</p> <p>①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。</p>	<p>一、法院受理勞動調解聲請後，勞動法庭法官應就有無不合法之情形，先為調查，如有不合法但其情形可以補正者，由勞動法庭法官命其補正，若當</p>

<p>②下列事項，亦由勞動法庭之法官為之：</p> <p>一、關於審判權之裁定。</p> <p>二、關於管轄權之裁定。</p> <p>③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為理由，裁定駁回調解之聲請。</p>	<p>事人未為補正，勞動法庭法官應以裁定駁回其聲請。又於調解程序開始後，始知有本條所定情事者，勞動法庭法官仍得依本條規定為裁定，爰設第一項規定。</p> <p>二、當事人向無審判權或管轄權之法院聲請勞動調解者，亦屬程序不合法，應由勞動法庭之法官依法為移轉管轄或其他相關裁定，無庸行勞動調解程序，爰訂定第二項。</p> <p>三、為使當事人得儘量利用勞動調解程序為紛爭自主解決，在未進行調解程序前，勞動法庭之法官不得以不能調解、顯無調解必要或調解顯無成立之望為理由，逕為裁定駁回調解之聲請，民事訴訟法第四百零六條第一項第一款之適用應予以限制，爰於第三項明定之。至於調解程序開始後，如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，則由調解委員會依第三十一條第一項視為調解不成立，而終結調解。</p>
<p>第二十三條(程序之指揮)</p> <p>① 勞動調解委員會行調解時，由該委員會之法官指揮其程序。</p> <p>② 調解期日，由勞動調解委員會之法官，依職權儘速定之，並應於勞動調解聲請之日起四十日內，指定第一次調解期日。</p>	<p>一、勞動調解由勞動調解委員會行之，由於職業法官較熟稔相關程序之進行及其法規，為期勞動調解程序進行之正確及效率，爰於第一項明定其程序之指揮由勞動調解委員會之法官為之。</p> <p>二、勞動調解委員會之法官，應儘速指定調解期日，以符合勞動事件迅速解決</p>

	之要求，爰訂定第二項。
<p>第二十四條（迅速之程序）</p> <p>① 勞動調解程序，除有特別情事外，應於三次期日內終結之。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 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。</p> <p>④ 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。</p>	<p>一、為解明勞資紛爭之事實及判斷可能之法律效果，勞動調解需整理雙方爭點及調查必要之證據，與一般調解多僅為單純勸諭讓步有所不同，惟為兼顧勞動事件應迅速解決之特性，自宜有一定時程之規定。除法院應依前條第二項，於勞動調解聲請之日起四十日內，指定第一次調解期日外，爰於第一項明定勞動調解程序原則上應於三次期日內成立調解或以其他方式終結。</p> <p>二、為提高勞動調解效能，達成於三次期日終結之目的，勞動調解程序應採言詞方式集中進行為原則，於三次調解期日中，勞動調解委員會自第一次期日即應儘速聽取雙方陳述並為爭點及證據之整理，儘可能實施第一次期日所得進行之證據調查，於第二次、第三次期日進行剩餘之證據調查程序。為此，當事人於第一次期日即應主張事實及提出證據，且除有不可歸責於己之事由，不得逾第二次期日終結時為之，爰設第二項規定。</p> <p>三、勞動調解委員會為能於三次之期日內終結程序，應儘早整理事實上、證據上及法律上爭點，並適時曉諭當事人訴訟之可能結果，亦得依聲請或依職權調查事實及必要證據，並依前條第一項由勞動調解委員會之法官指揮該程序之進行，以利當事人基於對紛</p>

	<p>爭之瞭解而促成解決紛爭之合意，爰訂定第三項。</p> <p>四、為保障當事人、利害關係人之程序權，並促其基於調查證據之結果達成調解，或判斷勞動調解委員會提出之方案是否合理，勞動調解委員會調查證據之結果，應使當事人及知悉之利害關係人有到場陳述意見之機會；又為程序之迅速終結，於完成當事人陳述或調查證據之最後期日，宜併通知當事人及利害關係人到場，爰設第四項規定。</p>
<p>第二十五條（程序不公開） 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。</p>	<p>為使當事人得於無他人干擾之情形下充分協商，並避免因程序之公開而影響雙方和諧，勞動調解程序原則上不公開行之，並明定例外得許第三人旁聽之情形，爰設本條規定。</p>
<p>第二十六條（調解之成立） ① 勞動調解，經當事人合意，並記載於調解筆錄時成立。 ② 前項調解成立，與確定判決有同一之效力。</p>	<p>一、勞動調解事件經當事人就紛爭之解決達成合意，並記載於調解筆錄者，其調解即為成立，爰訂定第一項。</p> <p>二、經當事人互為同意調解內容者，應使之具有與確定判決相同之效力，以終局解決紛爭並防杜當事人再為訟爭，爰於第二項明定之。</p>
<p>第二十七條（勞動調解委員會酌定調解條款） ① 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。 ② 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</p>	<p>一、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會酌定調解條款者，即具有準仲裁(調解轉仲裁)之性質，基於尊重當事人程序選擇之合意，參考民事訴訟法第四百十五條之一，爰訂定第一項。</p>

<p>次多額之意見定之。</p> <p>③ 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簽名者，視為調解成立。</p> <p>④ 前項經法官簽名之書面，視為調解筆錄。</p>	<p>二、為妥適酌定調解條款，並尊重當事人紛爭解決之自主性，除當事人間另有約定外，調解條款之酌定，應以調解委員會過半數之意見定之。關於數額，如意見分三說，應以次多額之意見定之，爰設第二項規定。</p> <p>三、為兼顧程序之迅速，勞動調解委員會既已有法官參與，其所酌定之調解條款，除須經書記官記明於調解程序之筆錄外，毋庸如民事訴訟法第四百十五條之一再由其他法官核定，逕由該勞動調解委員會之法官核定簽名即可，爰訂定第三項。</p> <p>四、依強制執行法第六條第一項第三款，債權人依民事訴訟法成立之調解為執行名義聲請強制執行時，應提出調解筆錄正本，爰設第四項規定。</p>
<p>第二十八條（依職權為適當方案）</p> <p>① 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。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 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。</p>	<p>一、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。爰參考民事訴訟法第四</p>

<p>④ 第一項之適當方案，準用前條第二項之規定。</p>	<p>百十七條，設第一項規定。</p> <p>二、為使勞資紛爭得徹底解決，第一項之適當方案，得確認當事人間權利義務關係、命給付金錢或特定標的物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，其提出時自宜記載理由要旨，俾使當事人及利害關係人得知悉方案之依據，期能予以信服，爰訂定第二項。</p> <p>三、勞動調解程序以言詞方式進行為原則，故勞動調解委員認為適當時，亦得於全體當事人均到場之調解期日，以言詞告知第一項適當方案內容及理由，並由書記官記載於調解筆錄。爰參考民事訴訟法第四百十七條第二項，設第三項規定。</p> <p>四、為使勞動調解委員會於定適當方案時有所遵循，爰於第四項明定應準用前條第二項規定。</p>
<p>第二十九條（適當方案之異議）</p> <p>①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。</p> <p>②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。</p> <p>③於前項期間內合法提出異議者，視為調解不成立；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。</p>	<p>一、勞動調解委員會依職權提出之適當方案，如未依前條第三項告知當事人及參與調解之利害關係人，應予送達俾使其知悉，而能決定是否接受或提出異議，爰於第一項明定之。</p> <p>二、勞動調解委員會為促成紛爭解決所提出之適當方案，並非本於當事人及參與勞動調解之利害關係人之合意，故其仍得選擇接受與否，爰參考民事訴訟法第四百十八條第一項，於第二項</p>

<p>④ 依前項規定調解不成立者，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。</p>	<p>明定其得於一定不變期間內提出異議。</p> <p>三、為明確化提出異議及未提出異議之程序效果，爰參考民事訴訟法第四百十八條第二項，設第三項規定。</p> <p>四、為避免因強制調解程序之進行，影響當事人起訴之時效中斷利益，經合法提出異議而調解不成立者，仍應視為自調解聲請時，已經起訴，其於第一項適當方案送達前起訴者亦同；倘以起訴視為聲請者，仍自起訴時發生訴訟繫屬效力。爰參考民事訴訟法第四百十九條第四項，設第四項規定。</p>
<p>第三十條（調解程序中陳述之效果）</p> <p>① 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。</p> <p>② 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。</p>	<p>一、為使雙方於調解程序中能積極考量法官、勞動調解委員所為解決紛爭之勸導，並真誠陳述及充分協商，以促成調解，避免當事人顧忌若將來調解不成立時，上述調解程序中之勸導、不利於己之陳述或讓步將被引用為對其不利之裁判基礎，爰訂定第一項。又勞動調解委員會依第二十八條第一項所提出之解決事件之適當方案，並非勸導，不屬本項所指不得採為裁判基礎之範圍，另得依第三十四條予以審酌，併此說明。</p> <p>二、當事人於勞動調解中所為陳述或讓步，倘係對於本案訴訟之標的、事實、證據或其他同為得處分之事項而以書面達成協議者，兩造自應受其拘束，以利紛爭之解決或後續訴訟之進行。惟協議後如兩造同意變更者，仍</p>

	<p>應尊重而從其約定。又如有因不可歸責於當事人之事由或依其他情形，依原協議進行訴訟顯然有失公平之情事，亦不宜強制當事人續受原協議拘束，爰訂定第二項。</p>
<p>第三十一條（調解不成立之效果）</p> <p>① 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。</p> <p>② 調解不成立時，由參與勞動調解委員會之法官續行訴訟程序。</p>	<p>一、本法所定勞動調解制度，係基於勞動事件之特性，為達自主、專業、迅速而妥適解決勞資糾紛之實效性需求所建立。是以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（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），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，宜使勞動調解委員會得依職權終結其程序，並應告知到場當事人；當事人未到場者，則應通知，俾使其知悉而循其他程序尋求解決，並得依民事訴訟法第四百十九條關於調解不成立之規定處理，爰設第一項規定。</p> <p>二、勞動調解程序依第十六條第一項，原則上為勞動事件起訴前應行之程序。而勞動調解委員會依第二十四條</p>

	<p>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。為強化勞動調解程序實益，發揮勞動調解程序之專業性及實效性，倘其調解不成立而續行訴訟程序者(如民事訴訟法第四百十九條、本法第二十九條第四項)，宜於勞動調解程序已進行之基礎上為之，以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。爰於第二項明定勞動調解不成立時，除別有規定外，其依法續行之訴訟程序由參與勞動調解委員會之法官行之。惟續行訴訟程序之法官應注意前條關於不得採為裁判基礎之規定，附此說明。</p>
<p>第三章 訴訟程序</p>	
<p>第三十二條 (辯論期日之準備)</p> <p>①勞動事件，法院應以一次期日辯論終結為原則。</p> <p>②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：</p> <p>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。</p> <p>二、請求機關或公法人提供有關文件或公務資訊。</p> <p>三、命當事人本人到場。</p>	<p>一、為期迅速解決勞動事件紛爭，爰於第一項明定，法院應以一次期日辯論終結為原則。惟法院如因案情繁雜或其他審理上之必要，自仍得續行言詞辯論。</p> <p>二、為達成迅速、妥適解決勞動事件紛爭之目的，法院為言詞辯論前之準備，除得依民事訴訟法第二百零三條、第二百六十九條規定為處置外，基於勞動事件之特性，爰於第二項規定，法院應儘速行爭點整理，釐清兩造爭</p>

<p>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。</p> <p>五、聘請勞動調解委員參與諮詢。</p> <p>③法院為前項之處置時，應告知兩造。</p>	<p>點，為此得命當事人以書狀提出或補充聲明、陳述與證據，必要時並得諭知提出之期限及逾時提出之失權效果，亦得請求機關或公法人提供有關文件或公務資訊；亦得命當事人本人於期日到場，經當事人聲明為證據之證人或鑑定人，法院亦得通知於言詞辯論期日到場，以使言詞辯論易於終結。又法院依第二十條遴聘之勞動調解委員，具有勞動關係或勞資事務之專門學識及經驗，宜使法院得於訴訟中依個案情形之需要，聘請適當之勞動調解委員為專家參與諮詢，藉由其對勞資事務、經驗之專門知識、經驗協助法官迅速發現真實，以期增進裁判上認事用法之適當性。又本法未規定之部分，法院仍得適用民事訴訟法第二編第一章第二節之規定，為言詞辯論之準備，附此說明。</p> <p>三、為使當事人得知法院為言詞辯論準備之情形，保障其等訴訟權益，法院為前項之處置時，應以適當方式告知兩造，俾使得為因應，爰設第三項規定。</p>
<p>第三十三條（法院之闡明、職權調查證據及證據契約）</p> <p>① 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。</p> <p>② 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。</p>	<p>一、考量勞動事件存在兩造經濟地位、訴訟經驗不平等之特性，如雙方於訴訟遂行能力上有所差距，而能力較差之勞工已盡力為攻擊防禦然仍有未足時，應適度調整辯論主義之原則，使法院在維護當事人間實質公平之必要範圍內，依已提出之主張及證據，闡明勞工提出必要之事實，並得依職</p>

	<p>權調查必要之證據，以達紛爭妥適、平等解決之目的，爰設第一項規定。惟為賦予當事人應有之程序權保障，並防止發生突襲性裁判，法院依本項規定為證據調查時，應參照民事訴訟法第二百八十八條第二項，令當事人有陳述意見之機會。</p> <p>二、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，爰訂定第二項，以保障勞資雙方訴訟上地位之實質平等。</p>
<p>第三十四條（事實及證據資料援引）</p> <p>① 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。</p> <p>② 前項情形，應使當事人有辯論之機會。</p>	<p>一、主管機關就勞動事件紛爭依法所指派之調解人、組成之委員會(如：性別工作平等法第五條之性別工作平等會；就業服務法第六條第四項、就業服務法施行細則第二條之就業歧視評議委員會；勞資爭議處理法第十一條之調解人及勞資爭議調解委員會；同法第四十三條之不當勞動行為裁決委員會等)，及法院之勞動調解委員會，係由熟悉相關勞動關係、勞資事務之人擔任及組成，具相當專業性，為維護訴訟經濟及強化其他訴訟外紛爭解決制度之功能，參考性別工作平等法第三十五條，於第一項明定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。又參酌第三十</p>

	<p>條立法意旨，當事人於調解程序中所為不利於己之陳述或讓步，不在本項所指事實、證據資料範圍內，附此說明。</p> <p>二、為顧及當事人間之公平，保障當事人在訴訟程序上之辯論權，防止發生突襲性裁判，法院應使當事人就第一項情形有辯論之機會，爰設第二項規定。</p>
<p>第三十五條(強化雇主文書提出義務) 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。</p>	<p>於勞工請求之事件，可資判斷兩造爭執事實之文書，若係依相關法令為雇主所應備置者(如勞動基準法第二十三條之工資清冊，第三十條第五項之出勤紀錄等)，應屬民事訴訟法第三百四十四條第一項第五款之文書，爰於本條明定雇主有提出該文書之義務。</p>
<p>第三十六條(違反證物提出命令之效果)</p> <p>① 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。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 第一項裁定，得為抗告；處罰鍰之裁定，抗告中應停止執行。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 當事人無正當理由不從第一項之命</p>	<p>一、法院命當事人或第三人提出所持有之文書、勘驗物或鑑定所需資料者，如持有人不從法院之命提出，自應有制裁之方法，法院之提出命令始易收效，爰訂定第一項。</p> <p>二、第一項強制持有人提出文書、勘驗物或鑑定所需資料之處分，其執行於性質許可範圍內，得準用強制執行法關於物之交付請求權執行之規定，爰設第二項規定。</p> <p>三、為合理保障第一項之持有人之權益，其對於處罰鍰及命為強制處分之裁定，得為抗告，關於處罰鍰之裁定，於抗告中並應停止執行，爰於第三項明定之。</p>

<p>者，法院得認依該證物應證之事實為真實。</p>	<p>四、第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，如有民事訴訟法所定正當理由，固得拒絕提出，惟法院為判斷其有無拒絕提出之正當理由，於必要時應得仍命其提出，並以不公開之方式行之，爰訂定第四項。</p> <p>五、當事人如無正當理由，不依法院所命提出第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料，法院得依自由心證認舉證人關於該文書、勘驗物或鑑定所需資料應證之事實為真實，俾對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效，爰設第五項規定。又本條未特別規定部分，仍適用民事訴訟法第二編第一章第三節關於證據之規定，故於此等情形，法院依民事訴訟法第三百四十五條第二項，於裁判前應令當事人有辯論之機會，以期周延。</p>
<p>第三十七條(工資之推定) 勞工與雇主間關於工資之爭執，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。</p>	<p>勞動基準法第二條第三款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件(如薪資單)等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第二十三條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計</p>

	<p>算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第二百八十一條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價(例如：恩給性質之給付)或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。</p>
<p>第三十八條(勞工工作時間之推定) 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。</p>	<p>勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定(勞動基準法施行細則第七條第二款參照)。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第三十條第五項及第六項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更</p>

	<p>正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所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。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明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，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。</p>
<p>第三十九條(改命補償以取代一定行為履行)</p> <p>①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。</p> <p>②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。</p> <p>③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。</p>	<p>一、法院就勞動事件所為判決，如係命雇主為一定作為或不作為，基於勞動關係之特質，於部分情形其履行具有一定之困難(如命雇主回復勞工原職務，該職務已因業務裁併而不存在或由他人取代等)，或雇主如逾一定時期始為履行，對勞工即無實益。於此等情形下，判決所命給付內容或於客觀上已難以強制執行法所定直接、間接強制執行之方法予以實現，或其遲延履行即難以達成實體規範之目的，為強化勞資紛爭解決之實效性，宜得依勞工之意願，以其他補償方式代替原權利之滿足。爰參考民事訴訟法第四百三十六條之二十二、家事事件法第一百條，於第一項規定法院得依勞工之請求，於命雇主為一定行為或不行為時，同時命雇主如未於判決</p>

	<p>確定後一定期限內履行時，即應給付法院所酌定之補償金予勞工。</p> <p>二、第一項之補償，需經勞工於訴訟中併為請求，至於判決所命給付之性質是否適合以補償金代替，應依具體個案判定之，且法院是否准許勞工此項請求及所酌定之補償金額等，法院有合目的性自由裁量之權，不受勞工聲明之拘束，且準用民事訴訟法第二百二十二條第二項之規定，爰訂定第二項。</p> <p>三、法院為第一項判決後，勞工就行為或不行為請求仍得聲請強制執行，惟逾法院所定期限未聲請執行，即不得就此再為聲請，因雇主如逾判決所命期限仍未履行，勞工之權利即應以法院所命補償金代替滿足，爰設第三項規定。</p>
<p>第四十條(工會之不作為訴訟)</p> <p>①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。</p> <p>②前項訴訟，應委任律師代理訴訟。</p> <p>③工會違反會員之利益而起訴或遂行訴訟者，法院應以裁定駁回其訴。</p> <p>④第一項訴訟之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。</p>	<p>一、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。又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，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</p>

	<p>授權，爰設第一項規定。又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。另本條為民事訴訟法第四十四條之三之特別規定，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，附此敘明。</p> <p>二、由工會為其會員對雇主提起本條不作為之訴，係就他人間法律關係而為訴訟上主張，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，爰設第二項規定。</p> <p>三、工會提起本條之訴，雖無需依民事訴訟法第四十四條之三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或遂行訴訟，即與本條維護勞工權益之宗旨有違，爰訂定第三項。</p> <p>四、為保護勞工之權益，於第四項明定工會就第一項訴訟之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。</p>
<p>第四十一條（共通基礎中間確認之訴）</p> <p>①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</p>	<p>一、工會依民事訴訟法第四十四條之一受選定，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</p>

<p>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>② 關於前項追加之訴，法院應先為辯論及裁判，原訴訟程序於第一項追加之訴裁判確定以前，得裁定停止。</p> <p>③ 第一項追加之訴，不另徵收裁判費。</p> <p>④ 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>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，爰參考德國示範確認訴訟制度，及我國民事訴訟法第二百五十五條第一項第六款、第三百八十三條等規定，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，以提昇審判效能，並促使當事人得根據該確認裁判結果自主解決紛爭。</p> <p>二、工會依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，爰設第二項規定。至法院依第二項所為裁定，不妨礙證據保全程序之進行，自不待言。</p> <p>三、工會追加第一項之訴，所受利益並未逾原起訴範圍，爰於第三項明定不另徵收裁判費。</p> <p>四、工會追加提起第一項之訴，宜就兩造間全部之共通爭執事項為之，以利紛爭迅速解決，爰於第四項明定提起第一項追加之訴以一次為限。至於其他訴之追加，仍應依民事訴訟法第二百五十五條為之。</p>
<p>第四十二條 (公告曉示)</p>	<p>一、為擴大選定當事人制度及前條中間確</p>

<p>①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>②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>③依第一項規定為併案請求之人，視為已選定。</p> <p>④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>⑤前項情形，視為併案請求之人自併案請求時，已經起訴。</p> <p>⑥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>⑦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>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四十四條之二，爰設第一項、第二項規定。又併案請求之勞工，不以被選定人之會員為限。</p> <p>二、第三項規定依第一項併案請求之法律效果，以期合併解決紛爭，減少訟源。</p> <p>三、第四項、第五項規定前條第一項及本條第三項之情形，被選定人於第一項追加之訴判決確定後，應表明為全體選定人請求之應受判決事項，如依法應繳納之裁判費未繳納完足者，應予補繳，並視為併案請求之人自併案請求時已經起訴。</p> <p>四、為使併案請求應遵循之程序明確，爰於第六項明定除本法別有規定外，準用民事訴訟法第四十四條之二。</p> <p>五、第七項明定第一項情形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之勞工起訴，由法院併案審理，以達到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四十一條，選定一人或數人進行訴訟行為。</p>
<p>第四十三條(不得請求報酬)</p> <p>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。</p>	<p>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</p>

	不應向選定人及視為選定人請求報酬，爰設本條規定。
<p>第四十四條(依職權宣告假執行)</p> <p>①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。</p> <p>②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。</p> <p>③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。</p>	<p>一、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，法院就勞工請求給付事件判決雇主敗訴時，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，爰設第一項規定。</p> <p>二、勞工於判決確定前，以前項假執行之宣告，聲請法院對雇主實施強制執行者，如經雇主上訴，且將來勞工受敗訴判決確定，雇主即將受不當執行之損害。為避免致此，法院為第一項假執行之宣告時，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，以維兩造公平，爰於第二項明定之。</p> <p>三、工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二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(本法第四十三條參照)，應有前二項規定之準用，爰訂定第三項。</p>
<p>第四十五條(自行提起上訴之要件及時期)</p> <p>① 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。</p> <p>② 工會於收受判決後，應即將其結果通</p>	<p>一、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，雖係以自己名義為之，惟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</p>

<p>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。</p>	<p>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訴訟部分，續行上訴等訴訟行為，爰設第一項規定。又勞工撤回選定，仍適用民事訴訟法相關規定，是其撤回選定者，依民事訴訟法第四十四條之一準用第四十二條，應以文書證之。</p> <p>二、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，爰訂定第二項。</p>
<p>第四章 保全程序</p>	
<p>第四十六條(不當勞動行為裁決之保全程序)</p> <p>① 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。</p> <p>② 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：</p> <p>一、裁決決定經法院核定前。</p> <p>二、雇主就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟。</p>	<p>一、勞工對於雇主不當勞動行為所涉民事爭議，經依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決者，因當事人之工作權或其他法律地位之確保具有急迫性，爰參考勞資爭議處理法第五十條，設第一項規定，使勞工於裁決前亦得聲請保全處分，以暫時保全其權益。</p> <p>二、為周全保障勞工權益，爰參考勞資爭議處理法第五十條第一項、第二項，設第二項規定，並明定為以裁決決定代替釋明後，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押、假處分或定暫時狀態之處分。</p> <p>三、勞工申請為前二項之裁決者，就其權利已依法定程序行使，參考勞資爭議處理法第四十二條第三項，亦宜賦予</p>

<p>③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。</p>	<p>與民事訴訟法第五百二十九第一項起訴同一之效力，爰設第三項前段規定。又裁決決定嗣縱未經法院核定，依勞資爭議處理法第四十八條第一項，已視為雙方依裁決決定達成合意，故勞工於受通知後一定期間內起訴者，不適用同法第五十條第四項規定，爰於第三項後段明定之。</p>
<p>第四十七條(供擔保金額之上限)</p> <p>①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。</p> <p>②前項情形，勞工釋明提供擔保於其生計有重大影響者，法院不得命提供擔保。</p> <p>③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。</p>	<p>一、為避免勞工因經濟上弱勢無力負擔高額擔保金，致難以經由保全程序保障其權利，爰參考民事訴訟法第五百二十六條第四項、職業災害勞工保護法第三十二條第二項，於第一項明定勞工就特定之請求聲請保全處分時，法院所命供擔保金額之上限。</p> <p>二、第一項情形，如經勞工釋明提供擔保於其生計有重大影響者，法院不得再命提供擔保，爰設第二項規定，以減輕勞工之負擔。</p> <p>三、工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條對雇主所提訴訟，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仍歸屬於為選定之勞工，是受選定之工會聲請保全處分時，應準用第一項、第二項，爰設第三項規定。又倘工會提供擔保，將對其會務之運作產生重大影響者，即得準用前二項之規定，附此敘明。</p>
<p>第四十八條(薪資事件之保全程序)</p> <p>勞工所提請求給付薪資事件，法院發現進</p>	<p>中如發現勞工有因訴訟之進行而造成生</p>

<p>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。</p>	<p>計上重大困難之情形，為避免勞工因欠缺法律專業能力而不知行使其保全權利，爰設本條規定。又本條僅係規範法院闡明義務，勞工聲請定暫時狀態處分時，仍應適用本法及民事訴訟法之相關規定。</p>
<p>第四十九條(確認僱傭關係存在或不存在訴訟之保全程序)</p> <p>①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，為繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分。</p> <p>②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。</p> <p>③前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。</p>	<p>一、勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性(例如：雇主之終止合法性有疑義等)，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護，爰設第一項規定。又本項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第五百三十八條第一項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量。</p> <p>二、第一項之訴經第一審法院判決僱傭關係存在，如勞工未於第一審為前項之聲請，第二審法院應依勞工之聲請，為前項定暫時狀態之處分，爰訂定第二項。</p> <p>三、法院命為前二項定暫時狀態之處分，宜依具體個案狀況判斷有無命供擔</p>

	<p>保之必要，爰設第三項規定。又本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定部分仍適用民事訴訟法之相關規定，附此說明。</p>
<p>第五十條(調動工作之保全程序) 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。</p>	<p>勞工因雇主調動其職務而發生爭執，於訴訟中如法院認雇主調動勞工之工作有違法或違反契約之虞，且雇主依勞工原職繼續僱用又非顯有重大困難者，自宜視具體狀況依勞工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定。本條係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第五百三十八條第一項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本條所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准許及命為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述事由之情形為自由之裁量。又本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定之部分仍適用民事訴訟法相關規定。</p>
<p>第五章 附則</p>	
<p>第五十一條(程序適用原則) ①除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。 ②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。 ③本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事</p>	<p>一、勞動事件之審理於本法制定前，原適用民事訴訟法等相關程序法律，本法制定後，依照程序從新之基本原則，就本法規定之部分，自應適用本法審理，爰於第一項揭示此旨。 二、本法施行前，已經依照原法定程序進行之行為，包含當事人之各項訴訟行為，其效力仍應依照原法定程序之法律定之，亦無本法第二十條第二項關於調解前置規定之適用，以免因本法</p>

<p>件，依繫屬時之法律或第六條第一項規定，定法院之管轄。</p> <p>④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。</p>	<p>之施行，使程序行為之效力產生變動，阻礙程序之進行，爰設第二項規定。</p> <p>三、法院之管轄應以起訴時定之，起訴時有管轄權之法院，不因情事之變動而受影響。本法施行後，於起訴或聲請勞動調解時已經取得管轄權之法院，自不因本法之施行受影響，惟為利勞工起訴及應訴，亦得適用本法第六條第一項規定以定其管轄，爰訂定第三項。</p> <p>四、本法施行前已經繫屬之假扣押、假處分及定暫時狀態之處分事件，應依本法所定程序終結，爰於第四項明定之。</p>
<p>第五十二條（輔助法規）</p> <p>本法施行細則及勞動事件審理細則，由司法院定之。</p>	<p>訂定本法施行細則及相關審理細則之授權依據，以應落實本法施行之需求。</p>
<p>第五十三條（施行日期）</p> <p>本法施行日期，由司法院定之。</p>	<p>本法為新制定法律，其施行日期，由司法院視相關配套措施準備情形定之，爰設本條規定。</p>