

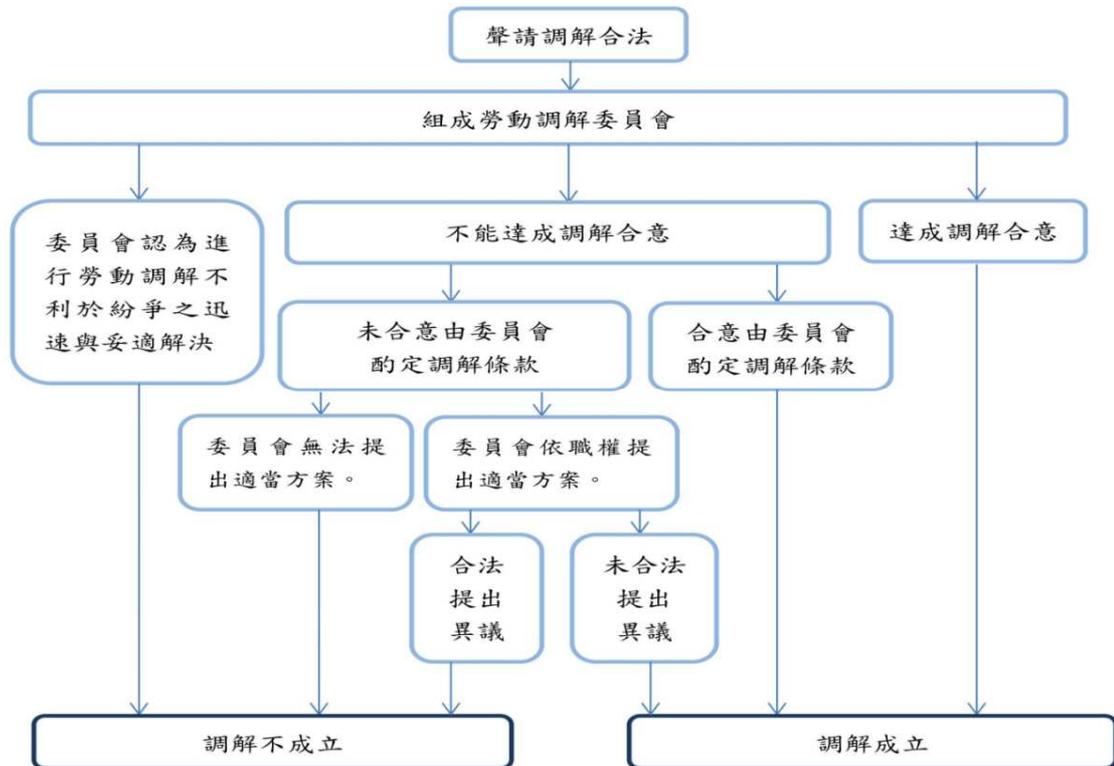
## 勞動事件法介紹

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，我國於 2018 年通過「勞動事件法」，未來勞資相關之民事爭議將依照本法所定程序進行處理。本法於 2020 年 1 月 1 日起正式施行，依程序從新原則，除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，以下就本次立法內容作簡介。

本次立法明確定義並擴大得由專業法庭審理之勞動事件類型，且將與技術生性質相類之人以及求職者，均納入本法所稱之勞工。另為便利勞工應訴，勞工之「勞務提供地法院」亦有管轄權，並大幅減免程序費用。且為改善勞資雙方不對等，本次立法強化工會之功能並加重雇主之舉證責任，可望有效提升勞工進入訴訟之意願。

針對紛爭解決程序，於起訴前原則應經法院行勞動調解程序（參考附表），調解不成立時，除有提出反對意思，應續行訴訟程序，惟續行訴訟係由參與勞動調解委員會之法官為之，因此可以想見法官於調解階段已形成相當程度之心證，調解程序將不容忽視。此外值得注意者係，有別以往保全程序，本次立法特別針對有關解僱和調動職位之訴訟，於一定條件下得依勞工之聲請，為繼續僱用或照原工作職位僱用並給付工資之定暫時狀態處分。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。



本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。