



Grant Thornton

An instinct for growth™

正大專欄

勞動事件法施行後 強化招募員工標準因應 羅裕傑

立法院於2018年11月9日三讀通過《勞動事件法》，於今年1月1日正式施行，勞動事件法針對勞資爭議調解及訴訟處理，強化弱勢勞動者保障之政策，也是民事訴訟法的特別規定，各企業對於勞動條件、人事資料、異動程序等法遵項目若不夠嚴謹周延，未來面臨調解、訴訟的可能性將大幅增加。

簡列勞動事件法之重點如下：

1. **專業審理**：各級法院設立勞動專業法庭，遴選具勞動法相關學識、經驗之法官，負責審理勞動事件。

2. **新增勞動調解程序**：於起訴前應先行勞動調解程序，由勞動法庭法官1人及勞動調解委員2人共同進行調解。

3. **勞動事件適用範圍擴大**：勞工除一般受僱人外，也納入建教生與建教合作機構間、求職者與招募者間等所生爭議。

4. **減少勞工訴訟障礙**：突破民事以原就被原則，勞工可在勞務提供地法院起訴，另外也減輕勞工繳納費用之負擔及舉證之責任。

5. **迅速的程序**：勞動調解三個月內以三次內終結，訴訟以一次辯論

終結為原則，第一審應於六個月內審結。

6. **強化紛爭統一解決的功能**：本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決。

7. **即時有效的權利保全**：減輕勞工申請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任。

惟依勞動事件法第49條規定保全程序部分，增定不同於民事訴訟法定暫時狀態處分規定，針對勞工提起確認僱傭關係存在之訴，如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，由法院裁量是否為繼續僱用及給付工資的定暫時狀態處分。

因此可預期未來法院裁定強制雇主繼續僱用勞工的案件恐將是常態，對於雇主而言將是另一項考驗，如果雇主及勞工都等同機器一般，不具任何情感，在這樣的情況下強制僱用訴訟中的對造，可能是一項好的做法；惟人是有情感的，一旦關係產生對峙，勞工在回任後，除難再有升遷之可能外，工作上也可能被冰凍或被交付辦理無意義之工作及獎金歸零等等，這樣的結果對勞工而言，可能也不會是最佳的救

濟方式。

簡言之，要用法律的強制力來回復情感關係苟非可能，實務上亦鮮少聽過有透過法院強制力回任的勞工，事後能與雇主互動達成雙贏的案例。此外值得參考的是，近年我國婚姻司法實務上，已從勸合不勸離轉為消極破綻主義，並以有過失一方負擔損害賠償方式解決，可見連婚姻問題，都趨向不讓雙方再有羈絆，本次修法僅單純就回復原狀的角度規定繼續僱用，而無考量到情感問題，實為可惜。

不論勞動事件法是否完美，建議企業除需遵守法令之外，也應該強化招募員工的標準，來盡量避免招募到問題人員，並強化內部人員考核以及管理機制，與勞工的互動應更謹慎，及盡可能採用合意解除勞動契約，或詢求政府機關調解來減少訴訟風險，以免未來來處理勞動事件上，耗費企業大量的資源，使企業喪失競爭力。

（本文作者為正大聯合會計師事務所合夥會計師）