

第一章 勞動訴訟總論

第一節 當事人

一、概說

勞動契約之當事人，勞工方面必為自然人；雇主則可為自然人（獨資商號）、合夥、法人（公司）、學校、機關團體等，尤以公司法人最為常見。

勞動訴訟¹如以公司法人為當事人（通常是被告），依民事訴訟法第 244 條第 1 項第 1 款規定訴狀應記載其「法定代理人」。此於一般公司法人選任自然人為董事長者，訴狀記載法人名稱，再記載法定代理人○○○（董事長姓名），均無問題。

然而，實務上越來越多公司選任其「法人股東」為董事長（但須指定自然人代表行使職務），此與法人股東之自然人代表人當選為董事長者不同²。然則此時，訴狀上應如何記載公司之法定代理人？

1 本書所稱的「勞動訴訟」專指民事訴訟而言，除非特別指明，均不包括有關勞動事務的刑事案件與行政訴訟事件。

2 經濟部 89.8.10 經商字第 89215323 號、94.5.5 經商字第 09402311260 號、94.5.20 經商字第 09402061340 號、98.10.14 經商字第 09800669390 號函釋參照。此種選任方式之目的在於方便日後董事長的更易，可以隨時改派而不必再經董事會改選。

二、公司選任另一法人為其董事長時「法定代理人」記載方式

舉例而言，「AA 股份有限公司」之董事長為其法人股東「BB 股份有限公司」，BB 股份有限公司之董事長為「甲」，但指派到「AA 股份有限公司」代表行使董事長職務者則為「乙」。常見記載當事人「AA 股份有限公司」後即直接寫法定代理人「乙」，或雖寫法定代理人為「BB 股份有限公司」，但又於 BB 股份公司旁記載法定代理人為「甲」，各種記載方式不一而足³。

臺灣高等法院暨所屬法院 107 年 11 月 21 日 107 年法律座談會民事類提案第 10 號對此曾提出討論，最後決議認為應逕列「乙」為當事人「AA 股份有限公司」之法定代理人，但加註乙（即 BB 股份有限公司之指定代表人）字樣⁴。實務上亦有完全不列載自然人之代表人姓名，而僅記載兩個法人名稱者⁵。

3 第一類於當事人欄下方記載法定代理人為該法人（股東），然後再於下方記載法人股東之「代表人」姓名者（注意：此時不再寫「法定代理人」字樣）。臺高院 98 重上更一 121、最高法院 99 台上 294、臺高院 103 上 371 判決、最高法院 100 台上 1237、100 台上 2281 裁定等參照。

第二類於當事人欄下方直接記載「法定代理人」為法人之代表人姓名，然後再於代表人姓名後以括弧註記該自然人為該法人之代表人。例如最高法院 99 台上 731、101 台上 1897、104 台上 277 判決、最高法院 98 台上 1957、101 台上 827、101 台上 1319、101 台上 1146、102 台上 89 裁定等。

第三類則記載兩次「法定代理人」，但為了與第一個法定代理人（法人）作區隔，乃於第二個「法定代理人」（自然人）前加「上一人之」或「上列一人之」字樣。例如最高法院 101 台上 283、101 台上 1334 判決、最高法院 101 台上 2091、103 台上 1920 裁定等。

第四類則僅記載法定代理人之法人名稱，不再記載法人之（自然人）代表人姓名。例如高雄高分院 101 重上 125、臺南高分院 103 附民 104 刑事附民判決等。

4 另請參照最高法院 108 台上 2263 判決當事人欄記載格式。

5 請參臺高院 110 勞上易 102 判決當事人欄「被上訴人」部分之記載。

三、訴訟中勞工死亡

違法解僱訴訟中當事人勞工死亡者，因勞動關係具有一身專屬性，勞工死亡勞動契約當然消滅（已公布未施行「勞動契約法」第30條第4款規定參照），並無由勞工之繼承人繼承該勞動關係之可言。此時就確認僱傭關係存在之請求部分言，因勞雇關係無法繼承，此一確認僱傭關係存在之訴有無民事訴訟法第168條訴訟程序承受訴訟問題，即有不同看法。

（一）認為當事人能力欠缺且無可補正者

最高法院 29 渝上 1572 判例⁶認為：「訴訟進行中當事人死亡時，其為訴訟標的之法律關係不得繼承者，除有使他人承受訴訟或使訴訟當然終結之特別規定外，仍不能不認為訴訟要件之欠缺，如在第二審程序進行中被上訴人死亡而有此種情形者，即應認上訴為不合法予以駁回。」最高法院 91 台上 2160 判決更進一步區分上訴審程序中死亡一造之身分而明確指出：「按當事人死亡時，當事人能力即行喪失，……其為訴訟標的之法律關係不得繼承者，……，仍不能不認為訴訟要件之欠缺，亦無可補正，倘係被上訴人死亡而有此種情形者，固應認上訴為不合法予以駁回，……惟若上訴人死亡而有此情形者，應認該上訴程序無待於法院之裁判而當然終結。⁷」確認僱傭關係存

⁶ 按依據民國 108 年 1 月 4 日修正，108 年 7 月 4 日施行之法院組織法第 57 條之 1 第 1、2 項規定，原最高法院判例其無裁判全文可資查考者停止適用，未停止適用者效力與未經選編為判例之最高法院裁判相同。本書引用原最高法院判例多則，為利行文一貫並尊重過往確曾是判例的事實，引述時仍稱最高法院「判例」，但請讀者應特別注意上揭法院組織法第 57 條之 1 第 1、2 項之新規定。

⁷ 類此訴訟標的之法律關係不得繼承之案例，以婚姻關係訴訟最為常見。（已刪除）民事訴訟法第 580 條原規定：「夫或妻於判決確定前死亡者，關於本案視為訴訟終結。」家事事件法第 59 條規定：「離婚之訴，夫或妻於判決確定前死亡

4 勞動訴訟實務

在之訴，其訴訟標的之法律關係為「僱傭契約關係」，無可繼承，依上揭最高法院判決例見解，只能以當事人能力欠缺且無可補正來處理。

因此，如案件繫屬第一審，死亡勞工為被告時，法院應以訴訟要件欠缺為由依民事訴訟法第 249 條第 1 項第 3 款規定裁定駁回原告雇主之起訴；反之，勞工為原告時，類推適用上揭最高法院判決見解，似乎應認該訴訟程序無待於法院之裁判而當然終結。但實務上類此案件一審法院仍多以裁定駁回原告之訴，惟於當事人欄記載原告歿（或「已歿」）字樣⁸。如係在上訴審程序中發生勞工死亡情事者，則應區分死亡勞工為上訴人或被上訴人而異其處理方式。死亡勞工為「被上訴人」者，應以（雇主）之上訴不合法裁定駁回上訴，下級審判決因而確定⁹；死亡勞工為「上訴人」者，則無待法院之裁判而認該上訴程序當然終結，下級審判決亦因原上訴程序已當然終結，等同並無有效的上訴存在阻其確定，也立即確定¹⁰。此時業已確定之下級審判

者，關於本案視為訴訟終結；夫或妻提起撤銷婚姻之訴者，亦同。」其立法理由指出婚姻關係之一方死亡時，婚姻關係即解消而無從繼續，故該訴訟無再為續行之必要。勞動事件法雖無類似規定，但家事事件法第 59 條規定則可資參考。

- 8 新竹地院 107 勞訴 57 裁定、臺北地院 101 訴更一 19 裁定、新北地院 114 親 37 裁定、臺南地院 114 婚 98 裁定、臺北地院 114 家調 672 裁定等參照。
- 9 死亡勞工為被上訴人時，下級審係判決確認僱傭關係存在，則兩造間之實體勞雇關係於勞工死亡時始因「勞工之死亡」（非雇主之原解僱法律行為）而當然消滅。
- 10 按此時當然終結者僅該「上訴審程序」而非整個訴訟程序，此與家事事件法第 59 條及（已刪除）民事訴訟法第 580 條所規範的「關於本案視為訴訟終結」，終結者為「全部訴訟程序」者不同。因此司法院秘書長 90.3.7（90）秘台廳民一字第 02759 號函釋所稱：「夫或妻於判決確定前死亡者，關於本案視為訴訟終結。故法院已為終局判決但尚未確定，而夫妻之一方死亡者，該判決無從確定，自不生判決確定效力，婚姻關係並未消滅。」於此並無適用餘地。本文認為宜類推適用最高法院 96 年度第 6 次民事庭會議，有關合法上訴後於上訴期間屆滿後撤回上訴之決議意旨，認為上訴程序中上訴人勞工死亡者，下級審判決於勞工死

決效力不受勞工死亡影響，仍然產生確認下級審「言詞辯論終結時」勞雇關係存在或不存在之既判力¹¹。

（二）可承受訴訟說

本說認為固然勞雇關係無可繼承，但勞工所提的「確認僱傭關係存在訴訟」並非對於親屬關係及身分上之權利有所主張，本質上仍屬財產權訴訟¹²，關於其私法上權利之請求應仍屬得繼承之標的。故勞工訴訟中死亡，就確認僱傭關係存在之訴並非當然終結，而應由勞工之繼承人承受訴訟後續行審判。

（三）司法實務見解

我國司法實務上有採可承受訴訟說者。例如高雄高分院 113 重勞上更一 1 判決一案，勞工一審訴請確認僱傭關係存在、給付工資兩訴皆敗，提起上訴後迭經二、三審程序，於第三審上訴程序中死亡，但當事人似乎未向最高法院陳報，最高法院仍以已死亡之勞工為「上訴人」廢棄二審原判改判發回¹³，於發回更審後的更一審程序中，勞工之繼承人始向高雄高分院聲明承受訴訟¹⁴。高雄高分院 113 重勞上更

亡時確定。此時因下級審係判決確認僱傭關係不存在，等同認定雇主當初之解僱法律行為合法有效，勞雇關係係於雇主解僱意思表示送達勞工時消滅。

¹¹ 於此尚可討論者為雇主或勞工之繼承人如認為下級審判決有再審事由，是否可參照最高法院 105 台抗 802 裁定所建立的救濟法理，賦予勞工之繼承人提起再審訴訟之權利（雇主對勞工之繼承人提起再審之訴亦同），此仍有待未來法之續造也。

¹² 詳後述本章第四節「裁判費與訴訟標的價額之核定」、「二、違法解僱訴訟」部分。

¹³ 按勞工係於民國 112 年 6 月 23 日死亡，最高法院 112 台上 244 判決則係於勞工死亡 8 個多月後之民國 113 年 2 月 29 日始作成裁判。

¹⁴ 此時依最高法院 88 台抗 552 裁定意旨：「訴訟程序於判決送達後提起上訴前，發生當然停止之原因者，依民事訴訟法第一百七十七條第三項規定，當事人承受

6 勞動訴訟實務

一 1 判決認為全案均得由勞工之繼承人承受訴訟：「所謂專屬於當事人本身之義務，必以債務之履行與被繼承人之人格、技術或知識相結合之義務（例如音樂家或藝術家之作為義務）、以被繼承人之信用為基礎之義務（例如職務保證）或以被繼承人有一定親屬關係為基礎之債務（例如扶養義務）等類有關者為限。是以，在勞僱關係中，關於勞務之提供，固為專屬勞方之義務，然關於金錢給付之債權，除法律另有特別規定外，既非專屬於一身之權利，而可成為繼承之標的，是而勞方在訴訟中死亡時，即應由其繼承人承受訴訟。……原上訴人蔡○○（按指勞工）雖於請求確認其與被上訴人間之僱傭關係存在之訴訟中（民國 112 年 6 月 23 日）死亡，然依上說明，是該僱傭契約所包含關於請求給付退休金（差額）權利部分，不因蔡○○死亡而喪失，仍得為繼承之標的，並由其繼承人承受及續行蔡○○所為之訴訟。……是就蔡○○之繼承人蔡 AA、蔡 BB 具狀聲明承受訴訟，……，均核無不合，應予准許。」因而先准予勞工之繼承人承受訴訟後並判決廢棄一審對勞工不利之判決，改判「確認蔡○○與被上訴人（按指雇主）間自民國 107 年 4 月 30 日起至民國 112 年 6 月 22

訴訟之聲明，既應由為裁判之原法院裁定之，則訴訟程序於裁判送達前，甚至言詞辯論終結前，發生當然停止之原因，其承受訴訟之聲明，更應由為裁判之原法院裁定之，自屬當然之解釋。」（最高法院 114 台抗 673 裁定同旨）亦即應由為裁判之原法院即最高法院裁定始為適法。最高法院 89 台聲 552 裁定在類同本案之案例中亦指出：「本件被上訴人乙○○○雖於第三審上訴程序中，在本院判決前即民國八十八年二月二十三日已死亡，有戶籍謄本可稽。惟聲明人係於本院判決發回台灣高等法院審理後，始於八十九年五月二十二日具狀向該院陳明並聲明承受訴訟，依民事訴訟法第一百七十七條第三項規定，其承受訴訟之聲明，仍應由為裁判之原法院即本院裁定。」可資參照。是如依上引最高法院裁判見解，本件承受訴訟之聲明係在最高法院發回後始向受發回之高雄高分院提出，但高雄高分院仍應移請最高法院裁定，而非自為裁定承受訴訟，始為適法。但本文淺見以為卷在二審，當事人向二審法院聲明承受訴訟，為程序之便利與簡潔，直接由受訴之二審法院裁定即可。如必令二審檢卷移請最高法院先作成裁定，然後再移回二審續行審理，純只是堅守形式主義而已，並無必要。

日止期間之僱傭關係存在。」

(四) 本文淺見

本書第一、二版根據最高法院 29 渝上 1572 判例意旨，曾認為勞雇關係有一身專屬性不可繼承，而採第一說認為「當事人能力欠缺且無可補正」。但作者於茲改變見解，認為宜採第二說「可承受訴訟說」。較為妥適，理由如下：

1. 確認僱傭關係存否訴訟之訴訟標的「僱傭關係」因為不得繼承之法律關係，但其訴訟之本質則含有金錢給付與年資存續利益之財產權性質在內，並非不能繼承。
2. 且如依第一說「當事人能力欠缺且無可補正」說見解，在上訴審程序中勞工死亡者，下級審判決因而確定產生「僱傭關係存在或不存在」之既判力，勢將反噬訴訟中的另一給付工資訴訟¹⁵，影響勞雇雙方上訴權益。蓋上訴的一方已依法完納裁判費合法提起上訴，請求上訴審法院變更廢棄下級審對己不利判決，求為改判對己更有利的判決，此一合法請求改判的權利，如因勞工死亡的突然因素介入，致上級審須受已確定下級審判決既判力拘束，無從依上訴理由再行改判，等同實質上剝奪了勞雇雙方合法上訴權益。
3. 而如類推適用家事事件法第 59 條及（已刪除）民事訴訟法第 580 條所規範的「關於本案視為訴訟終結」規定，將全部訴訟程序視為終結，因此認為下級審判決已無從確定，不生判決確定效力者，固亦係解決此一問題的另一途徑。但此情形下勞工之繼承人或雇主如有必要可能需另提訴訟，不如由現已繫屬中的訴訟續行審判將爭議徹底解決更為簡便。

¹⁵ 詳參第二章「違法解僱訴訟（上）」、第五節「起訴聲明」、「一、確認僱傭關係存在與請求給付工資、（六）確認與給付兩聲明之相互影響」章節所述。

4. 據上理由，本文認為勞工訴訟中死亡，關於「確認僱傭關係存在」訴訟，仍應由勞工之繼承人承受訴訟後續行審判¹⁶。

在勞工之繼承人承受訴訟後，本於勞工業已死亡之事實，審判長應行使闡明權，令勞工之繼承人為適切之聲明，就確認僱傭關係部分應「減縮」聲明至僅訴請確認自雇主解僱日起至勞工死亡前一日止之僱傭關係¹⁷。給付工資部分亦同，勞工通常都是請求至「復職日」止之工資，勞工死亡勞動契約關係當然消滅，已無「復職」可能，勞工之繼承人亦應將工資請求期間「減縮」至勞工死亡前一日止¹⁸。假如勞工起訴前業已符合自請退休要件，或起訴後加計自被解僱日起至死亡前一日止年資也已符合自請退休要件，此時勞工死亡其退休金請求權不受影響¹⁹，勞工之繼承人得於事實審程序中追加退休金請求，固不待言。

至若勞工起訴時除確認僱傭關係存在聲明外，另有工資等給付請

¹⁶ 本於同一法理，確認調動無效訴訟、確認離職後競業禁止義務不存在訴訟等，是否應有承受訴訟可能，仍應視其訴訟內容有無寓含得化為金錢請求之財產利益而定，有者，應命繼承人續為訴訟；無者，則應依上述第一說「當事人能力欠缺且無可補正者」見解處理。

¹⁷ 勞工通常之聲明為「確認僱傭關係存在」並未特別表明是何時的僱傭關係，將來如獲勝訴確定判決，係以最後事實審言詞辯論終結日「基準時」之僱傭關係為確認標的，固非確認自解僱日起至基準時止之僱傭關係。但因中間並無其他終止事由發生、也無其他終止權之行使（二次解僱例外），雇主對原來曾有勞雇關係一節也不爭執，有爭執者僅後來之解僱已解消勞雇關係，則邏輯上如確認「基準時」勞雇關係存在，其法律效果等同確認自解僱日起至基準時止之僱傭關係都持續存在的意思。嗣因勞工死亡如更正聲明為僅確認自解僱日起至勞工死亡前一日止之僱傭關係存在者，應認為是減縮聲明。

¹⁸ 勞工之繼承人經闡明後仍執意不肯減縮者，如法院認解僱不合法，仍應判准至勞工死亡前一日止之工資，但同時駁回勞工「其餘」之工資請求（指勞工死亡日後迄至基準時期間之工資）。

¹⁹ 詳參第七章「給付退休金訴訟」、第三節「自請退休與勞工死亡爭議」章節所述。

求者，則因工資債權（併新制勞退金之提繳等）並無勞工一身專屬性，而得為繼承標的，訴訟中勞工死亡應依一般當事人死亡當然停止訴訟程序，由其繼承人承受訴訟之規定辦理，自不待言。

應特別注意的是勞工如於下級審委任有民事訴訟法第 70 條第 1 項但書「提起上訴」特別代理權之訴訟代理人者，勞工雖已死亡但訴訟程序尤其是上訴期間並不停止進行²⁰，勞工之繼承人常因不諳法律，或於上訴期間內仍以已死亡勞工名義提起上訴，或承受訴訟後提起上訴已逾上訴期間，不可不謹慎為之。

然值得討論的是有特別代理權之訴訟代理人固然有提起上訴之權利，但並非一定即有代為提起上訴之義務（最高法院 105 台聲 1447 裁定意旨參照），目前實務上參照臺高院暨所屬法院 110 年法律座談會民事類提案第 15 號討論決議採甲說，認為一旦委任有特別代理權之訴訟代理人，當事人死亡不變期間就不停止進行，造成當事人與律師莫大的不確定風險。按律師收受判決書後同步交予當事人，當事人是否要提起上訴、是否在上訴審還要繼續委任同一律師等皆屬不確定因素，律師不可能每天詢問當事人是否還存活、是否要提上訴。而當

²⁰ 臺中地院 109 勞訴 54 判決一案中勞工黃○○請求確認僱傭關係存在及給付工資兩訴，一審判決勞工全敗，判決書於 109 年 9 月 11 日送達予勞工在第一審委任有特別代理權之訴訟代理人甲律師。其後勞工在 109 年 9 月 25 日死亡，此時猶在 20 日上訴期間內，但甲律師並未於上訴期間屆滿前為當事人提起上訴。而依勞工繼承人事後書狀所述，勞工於甲律師收受判決書當日即 109 年 9 月 11 日已另委任乙律師代為撰擬上訴聲明，乙律師於 109 年 9 月 14 日以 LINE 檔案傳送予勞工確認，並於 109 年 9 月 28 日以勞工名義提起上訴。但臺中地院 110 年 3 月 15 日 109 勞訴 54 裁定仍認為：「自然人因死亡而喪失當事人能力，若其人已死，仍以死者姓名所為之訴訟，不生效力。……縱認該上訴狀係黃○○本人生前所授意制作，其既係在黃○○死亡後才以黃○○名義向本院提出，仍屬無當事人能力所為訴訟行為而不生效力，並不因黃○○生前是否同意而異其效果。」最終認為勞工未於法定上訴期間內有合法之上訴，案告敗訴確定（臺中高分院 110 勞抗 4、110 勞抗 5 裁定另參）。