

件者)，此時勞動法院及智財法院對之均有管轄權（勞動事件審理細則第4條第1項）。

雇主向普通法院起訴時，勞工可以聲請移送到勞工住所、居所、現在或最後的勞務提供地法院，或智財法院。雇主向智財法院起訴時，勞工可以聲請移送勞工住所、居所、現在或最後的勞務提供地法院，由勞動專業法庭處理¹⁸。

勞工為原告時，則可選擇雇主住居所、主營業所、主事務所所在地或勞工的勞務提供地法院，或智財法院（勞動事件審理細則第4條第1項、第7條第1項規定參照）。換言之，勞工有最終的法院選擇權¹⁹。

勞動智財事件如由智財法院管轄者，不設立勞動專業法庭也不設立勞動調解委員會，且不區分小額、簡易案件一律適用通常訴訟程序審理（智慧財產案件審理法第6條）。

實務上偶見有雇主片面擬定的勞動契約書，約定勞動智財事件應由智財法院管轄，意即排除普通（民事）法院勞動法庭之管轄者。關於普通法院（勞動法庭）與智財法院間就勞動智財事件之管轄合意約定，有司法實務裁判認為有效，智財法院 109 民營抗 5 裁定指出：「勞動事件之全部或一部涉及智慧財產權者，普通法院勞動法庭及智慧財產法院均有管轄權，惟由雇主起訴者，不論雇主係向普通法院或

¹⁸ 以上所述是指「本案起訴」之管轄，若為保全處分（例如聲請定暫時狀態處分）之管轄，容於第十章「離職後競業禁止訴訟」專章中再作說明。

¹⁹ 智財法院 108 民著訴 126、109 民營抗 7 裁定等參照。但亦有持不同見解者，智財法院 109 民專抗 21 裁定認為勞動事件法第6條立法目的係在處理土地管轄及數法院土地管轄權競合之問題，立法時並未考慮到普通法院（勞動法庭）及智財法院發生管轄權競合（衝突）之問題，故認定勞動事件審理細則第7條第1項賦予勞工有最終的法院選擇權規定，有逾越母法立法目的之虞，從而駁回勞工不服智財法院 109 民專訴 91 裁定否准勞工聲請移轉管轄到新北地院（勞動法庭）所提之抗告。

智慧財產法院起訴，勞工均有選擇管轄法院之權利，得聲請將訴訟移至智慧財產法院或普通法院。惟在兩造有約定合意管轄時，除合意管轄有顯失公平之情形外，兩造仍受合意管轄之拘束，雇主得請求移送於合意之第一審管轄法院。²⁰」

本文淺見以為參照司法院院字第 882 號解釋意旨：「民事訴訟法僅有土地管轄之區別。而無事物（務）管轄之區別。」故民事訴訟法所規範之合意管轄應僅限於「土地管轄」，而不及於事務管轄。

事務管轄乃屬法律明定範疇，最高行政法院 109 大 2 大法庭裁定意旨指出：「行政機關之管轄權，有事務管轄、土地管轄之分。事務管轄乃指依行政事務之種類為標準所定之權限劃分，通常係依各機關之組織法或專業性之實體法規定之；土地管轄則指於事務管轄所及之地域範圍內，依地域之界限劃分行政機關之權限，亦即行政機關可以行使事務管轄之地域範圍。²¹」即指應先有事務管轄權後在事務管轄所及之地域範圍內，再依地域之界限劃分土地管轄。

故（一般）民事事件、勞動事件、家事事件、智財事件、商業事件等之劃分，應屬事務管轄範疇，無涉土地管轄²²。而民事訴訟法之合意管轄僅以「土地管轄」為限不及於事務管轄已如上述，故勞動智財事件關於普通法院（勞動法庭）與智財法院間之管轄競合，不應適

²⁰ 本則案例勞雇間約定之合意管轄法院為普通法院並非智財法院，剛好與本書所舉例相反，但其認定管轄合意約定有效之法律見解，解釋上當然一體適用於合意約定以智財法院為第一審管轄法院之情形。

²¹ 本則最高行政法院大法庭裁定意旨雖係針對「行政機關」之事務管轄與土地管轄爭議而發，但本文淺見認為於法院之管轄認定亦有援用參考價值。

²² 最高法院 101 年 6 月 26 日 101 年度第 5 次民事庭會議甲說理由第三點指出：「關於法院之管轄，有土地管轄與事務管轄之分。……在事務管轄，應依事務之性質定法院之管轄，如民事事件應由民事法院管轄、家事事件應由家事法院管轄。」亦認為民事事件與家事事件之管轄劃分屬「事務管轄」而非「土地管轄」，可資參照。

用當事人間合意管轄約定，而應完全依勞動事件法、民事訴訟法、智慧財產案件審理法等法律之規定定之，假如勞雇間有事務管轄部分之合意管轄約定者，其約定無效勞雇雙方均不受拘束。但勞雇間之勞動契約如具體指定某一地方法院為第一審管轄法院者，解釋上應認為是土地管轄之合意約定而非事務管轄合意約定，此時，該（土地管轄）合意管轄約款並非無效而是適用勞動事件法第 7 條規定處理，自不待言。

第三節 涉外勞動訴訟事件之準據法

一、總說

涉外勞動訴訟事件，除上所述先認定國際管轄權及國內管轄權後，接下來應處理如何適用法律之問題。但假如逕依涉外民事法律適用法定準據法，則恐怕勞工的基本勞動權益有受損之虞也。尤其我國勞動保護法律強度在某些領域可能高於其他先進國家（例如英、美無類似我國之解僱保護法制；德、日無類似我國資遣費制度），如涉外勞動事件按其約定以外國法為準據法，則恐勞工權益受損。

前曾引述之臺高院 102 勞上 56 判決，雇主為「英屬蓋曼群島商虹揚國際科技有限公司台灣分公司」，與勞工約定之準據法為英國法，而英國法並無解僱保護制度，屬「自由僱用、自由解僱，free to hire, free to fire」之法制國度。本件雇主抗辯稱：「兩造合意以英國法為準據法，而英國法關於終止勞動契約並無何限制，僱傭合約的任何一方均可隨時以口頭或書面通知對方終止合約的意向而終止合約，則其對上訴人為終止勞動契約之意思表示，自屬合法」即是適例。假如