

## 高點律師司法官

分|眾|課

容易  
額滿

為好名次而來

## 案例狂作題班

✓國考新人，申論求更好 ✓國考戰士，練題讀書會

## 案例教學

以經典題梳理爭點  
傳授寫作技巧

## 批改評析

依主題設計習題  
批改評析

## 主題複習考

助教依主題範圍  
出題考試

## 助教讀書會

講解考卷  
輔導答疑

※助教有關懷熱忱具頂校碩士/司法官/律師資格

113 科目	師資	開課日	模考+助教讀書會	堂數	定價
民法	蘇台大(許景翔)	113/1/28	113/2/4 起，每週日早午	24 堂	10,000
民訴	武政大(湯惟揚)	113/3/9	113/3/16 起，每週六早午	24 堂	10,000
刑法	榮台大(張鏡榮)	113/4/28	113/5/5 起，每週日早午	24 堂	10,000
刑訴	郭奕賢	113/5/11	113/5/18 起，每週六早午	24 堂	10,000
憲法	嶺台大(陳熙哲)	112/11/27	112/12/9 起，每週六早午	24 堂	10,000
行政法	宗台大(詹承宗)	113/1/2	113/1/13 起，每週六早午	24 堂	10,000
商事法	程政大(許坤皇)	112/11/12	112/11/19起，每週日早午	30 堂	12,000

※本班保有課程調整與異動之權利，若有更動依最新公告為準。

※為維護讀書會品質與學員權益，採限額招生。詳細課表請洽櫃檯。

【全套】優惠價 48,000 元

【單科】依定價，二科以上 85 折，三科以上 75 折

10/31前，不限新舊生，憑112司律二試准考證即享單科85折

楊○豫

司法官、律師海海組

狂作題班系的出題、改題都很用心，助教程度也很好，透過Q&amp;A與互動，能交流寫題技巧跟模板！

詹○緯

律師智財組

以前只看教科書或參考書，遇到題目時卻無從下手，上過課之後，老師會帶學生看很多題目，並分析題目寫法及標題的下法。

【台北】台北市開封街一段2號8樓 02-2331-8268  
 【台中】台中市東區大智路36號2樓 04-2229-8699  
 【中正】嘉義縣民雄鄉裕農路191號 05-272-3988

【台南】台南市東區大學路西段53號4樓 06-237-7788  
 【高雄】高雄市新興區中山一路308號8樓 07-235-8996

各分班立案核準



# 《勞動社會法》

一、勞工某甲與某乙自民國（下同）111 年 1 月 1 日起同時受僱於 A 公司，該公司為適用勞動基準法（下稱勞基法）之百貨業，甲乙兩人與 A 公司約定特別休假之計算期間採曆年制（每年 1 月 1 日至 12 月 31 日之期間），A 公司不會主動通知提醒勞工申請特別休假，完全由勞工自行提出。請回答下列子題：

（一）112 年 8 月間，某甲向 A 公司提出特別休假申請，日期為同年 10 月 2 日至 10 月 6 日，加上同年 9 月 29 日至 10 月 1 日的中秋連假以及 10 月 7 日至 10 月 10 日的國慶連假，某甲想利用這 12 天出國旅行。A 公司從事之行業，在中秋與國慶連假前後皆屬業務超級忙碌的期間，人力非常吃緊，因此拒絕某甲該次特別休假申請，並請某甲擇日另請。然而，某甲仍堅持在 10 月 2 日至 10 月 6 日請特別休假，這 5 天皆未出勤工作，A 公司因此依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款之規定（無正當理由繼續曠工三日）解僱某甲，請問 A 公司解僱某甲之合法性？（15 分）

（二）某乙自受僱於 A 公司起，因不清楚特別休假規定，從未申請過特別休假，到了 112 年年底，經同事提醒方知有申請特別休假之權利。試論某乙是否仍可主張其自受僱於 A 公司以來未曾申請過的特別休假權利？如何主張？（15 分）

命題意旨	本題乃測試考生對於特別休假規定之瞭解程度，只要熟悉法律規定，應該很好回答。
答題關鍵	除了援引 38 條之規定外，答題重點應在於「思考架構」。例如：第一小題乃詢問解僱是否合法，必須以「終止事由是否存在」作為答題架構，而非「可否申請特別休假」。
考點命中	《高點勞動及社會法講義》第一回，薛政大編撰，頁 49~50。

## 【擬答】

（一）A 公司解僱甲並不合法：A 公司是以甲於 112 年 10 月 2 日至 10 月 6 日未出勤工作為由，依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款解僱甲，然而，甲係主張這 5 天已經於 112 年 8 月間請特別休假，並非無故曠工。是以判斷 A 公司解僱是否合法，應先判斷甲於 112 年 10 月 2 日至 10 月 6 日請特別休假是否合法？A 公司拒絕甲該次特別休假是否有理由？分別說明如下。

1. 依勞基法第 38 條第 2 項規定：「特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」再者，勞動部 112 年 03 月 10 日勞動條 3 字第 1120147702 號函亦表示：「重申特別休假應由勞工依其意願自行排定，雇主不得逕自排定勞工之特別休假期日；勞工延長工時，雇主須依法給付延時工資（加班費），不得強迫勞工換取補休，倘知悉有違法情事，請主動予以查察，如查證屬實，併請依法裁處，請查照。」是以，特別休假之期日，依前開規定應由甲自行排定，應無疑義。依題示情形，甲於 112 年 8 月間已向 A 公司提前請特別休假，符合申請特別休假之要件。

2. 再者，雖然 A 公司為百貨業，中秋與國慶連假人力需求吃緊，A 公司拒絕甲該次特別休假是否有理由，需考量是否屬於前開規定所稱之「企業經營上之急迫需求」而得與甲協商調整？管見以為，雖百貨業連假期間有大量人力需求，但此人力需求乃季節性需求，而且可以預期，A 公司可以透過派遣人員或臨時人員滿足人力需求，並非無從解決。再者，中秋與國慶連假，本為國定假日，甲有權放假，A 公司不得強制調班，故 A 公司尚不得以此為由而拒絕甲排定特別休假。而且，甲於 112 年 8 月間已向 A 公司提前請特別休假，A 公司有將近 2 個月的時間可以調整人力需求，顯無「急迫」情事。

3. 綜上所述，甲於 112 年 10 月 2 日至 10 月 6 日業已合法排定特別休假，並非無故曠工，故 A 公司依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款解僱甲並無理由。

（二）乙可依勞基法第 38 條第 4 項請求 A 公司發給工資：

1. 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第 38 條第 4 項定有明文。

2. 次按，雇主應於勞工符合第 1 項所定之特別休假條件時，告知勞工依前 2 項規定排定特別休假。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第 23 條所定之勞工工資清冊，

並每年定期將其內容以書面通知勞工，勞基法第 38 條第 3、5 項亦有明文，課予雇主應於勞工符合規定之特別休假條件時，負有主動告知勞工排定特別休假之義務

3. 依題示情形，雖乙不知特別休假規定，也未曾申請過特別休假，但此乃 A 公司違反勞基法第 38 條第 3、5 項規定所致，不因乙不知相關規定而喪失權利。
4. 是以，勞基法所規定勞工特別休假為強制規定，雇主有給予勞工特別休假之義務，勞工之未休完特休假，無論係屬於可歸責於雇主之原因，或係不可歸責於勞雇雙方之原因，雇主均應發給未休完特休日數之工資。準此，受僱期間年度終結未休之日數，未經勞雇協商而未排定，亦未遞延之特別休假，乙自得請求 A 公司給付歷年未休之特別休假工資，始符前開條文之立法意旨為確保勞工特別休假權益不因年度終結或契約終止而喪失之最低標準勞動條件。

二、B 公司因新冠疫情、景氣欠佳必須解僱部分勞工，在計算被解僱勞工資遣費時，就資遣費計算方式與內容，與被解僱勞工間產生爭議。B 公司企業工會為保障其會員之權益，代表被解僱勞工與 B 公司就前述資遣費計算爭議進行協商，惟雙方僵持不下，無法達成共識。請回答下列子題：

- (一) B 公司企業工會認為被解僱勞工已十分委屈，B 公司竟還在計算資遣費時有苛扣之情，因此召開會員大會，經會員直接、無記名投票，並得到全體過半數同意，宣告罷工。試問 B 公司企業工會罷工之合法性？（15 分）
- (二) B 公司企業工會在進行罷工時，同時設置糾察線，並在糾察線上阻擋不願配合罷工之勞工進入 B 公司上班，雙方發生激烈衝突，數位拒絕配合罷工的勞工在衝突中受傷，B 公司企業工會與其會員是否可能因系爭爭議行為受罰？（15 分）

命題意旨	本題雖以罷工為事實，但實際上卻是測試考生對於「權利事項」與「調整事項」基本觀念的認知，只要基本觀念正確，答題應無問題。
答題關鍵	從「權利事項不得罷工」作為切入點，分析罷工議題是「資遣費爭議」，就能得知該爭議不得罷工。
考點命中	《高點勞動及社會法講義》第三回，薛政大編撰，頁 28~30。

#### 【擬答】

(一) B 公司企業工會罷工並不合法：

1. 按勞資爭議依勞資爭議處理法（下稱本法）第 5 條規定，分為權利事項之勞資爭議與調整事項之勞資爭議。權利事項之勞資爭議，係指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。調整事項之勞資爭議，係指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。而依本法第 6 條第 1 項及第 53 條第 1 項規定，權利事項之勞資爭議得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之，且不得罷工。
2. 經查，B 公司企業工會所主張之勞資爭議內容乃「資遣費計算方式與內容」，此爭議得依勞動基準法或勞工退休金條例循民事訴訟程序依法請求，顯為「權利事項之勞資爭議」，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理，但不得罷工。
3. 是以，B 公司企業工會以 B 公司計算資遣費時有苛扣之情為由，宣告罷工，業已違反本法第 53 條第 1 項規定，顯不合法。

(二) 因 B 公司企業工會之罷工並不合法，B 公司企業工會與其會員可能因系爭爭議行為而受罰：

1. 雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。本法第 55 條第 2、3 項定有明文。修法理由謂：「三、工會所為合法爭議行為，係工會遂行保障會員正當權益之自助行為，故發動爭議行為之工會與參與爭議行動之工會會員並無契約上債務不履行責任，基於衡平原則，就工會及其會員所進行之爭議行為仍應予以適當之保護，爰參考日本勞動組合法第 8 條：『雇主不得以正當之罷工或其他爭議行為而受有損害為理由，對工會或其會員請求損害賠償』之規定，將現行工會法第 18 條第 1 項但書規定修正列為第 2 項。」
2. 經查，B 公司企業工會之罷工並不合法，已如前述。而本法第 55 條第 2、3 項適用的前提乃「合法爭議行為」，B 公司企業工會乃違法罷工，自不得設置糾察線，更不得阻擾人員進入 B 公司上班，自無本法第 55 條第 2、3 項適用之可能。依題示情形，B 公司企業工會與其會員在糾察線上阻擋不願配合罷工之

勞工進入 B 公司上班，雙方發生激烈衝突，數位拒絕配合罷工的勞工在衝突中受傷，B 公司企業工會與其會員自應負民、刑事相關責任，不能主張本法第 55 條第 2、3 項而免責。

三、甲曾為受僱勞工，已於民國（下同）110 年辦理退休，其勞工保險之投保年資為 30 年，最高 60 個月平均月投保薪資為 42,000 元，每月領取勞保老年年金 19,530 元。兩年過後，甲為重拾生活節奏，決定二度就業，於 112 年 2 月起再次受僱，其投保薪資為 31,800 元。惟工作僅 6 個月，於工作中被重物砸中，傷及脊椎，經治療後症狀固定，判定為永久失能，終生無工作能力，程度達嚴重失能。

（一）勞工職業災害保險及保護法（下稱勞工職災保險法）於 111 年 5 月 1 日施行，請問該法施行前與施行後，甲得請領之失能年金有何差異？（20 分）

（二）甲請領職業災害保險失能年金，勞工保險局依勞工職災保險法第 58 條及勞工職業災害保險年金給付併領調整辦法第 4 條等規定，扣減甲每月年金給付。甲認為該項規定侵害其社會保險給付請求權，有違憲之虞，請從社會保險之原理原則分析甲之主張是否有理由。（20 分）

參考法條

勞工職業災害保險年金給付併領調整辦法  
第 4 條

本法第五十八條第一項所定本保險年金給付之減額調整，以被保險人或其受益人請領本保險與其他社會保險年金給付之合計金額，超過本保險年金給付所採計之平均月投保薪資數額部分，為應扣減金額，由保險人於本保險年金給付中予以扣減。

前項應扣減金額，於被保險人或其受益人同時請領本保險二個以上年金給付之情形，平均月投保薪資數額應以最高者為準，並按本保險年金給付金額比例，分別由保險人於各該年金給付中予以扣減。

前二項所定應扣減金額，以本保險年金給付金額之百分之五十為上限。

命題意旨	勞工職災保險法施行後，社會保險之命題重點，從勞工保險條例轉移到勞工職災保險法，而本題的第一小題，乃測試考生對兩個法規比較的瞭解程度；第二小題，須從社會保險的本質「社會保險基金係公共財產」加以切入，以瞭解社會保險對某些保險給付之限制。
答題關鍵	第一小題：可從法律條文切入，注意「年資計算」與「失能狀態」之差異。 第二小題：可以參酌釋字第 549 號之解釋意旨來說明。
考點命中	1.《高點勞動社會法補充資料 B2》，薛政大編撰，頁 17。 2.《高點勞動社會法講義》第三回，薛政大編撰，頁 58-59。

### 【擬答】

（一）勞工職災保險法施行前與施行後，甲得請領之失能年金差異，說明如下：

1. 勞工職災保險法施行前：依勞工保險條例第 53 條及第 54 條請領職業災害失能年金。亦即，被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能補償費。被保險人經評估為終身無工作能力，並請領失能年金給付者，除依第 53 條規定發給年金（其給付標準，依被保險人之保險年資計算，每滿一年，發給其平均月投保薪資之百分之一點五五；金額不足新臺幣四千元者，按新臺幣四千元發給。）外，另按其平均月投保薪資，一次發給二十個月職業傷病失能補償一次金。
2. 勞工職災保險法施行後：依勞工職災保險法第 43 條請領職業災害失能年金。亦即，被保險人遭遇職業傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能改善其治療效果，經全民健康保險特約醫院或診所診斷為永久失能，符合本保險失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付基準，請領失能一次金給付。前項被保險人之失能程度，經評估符合下列情形之一者，得請領失能年金：一、完全失能：按平均月投保薪資百分之七十發給。二、嚴重失能：按平均月投保薪資百分之五十發給。三、部分失能：按平均月投保薪資百分之二十發給。
3. 兩者之差異乃在於：失能年金給付金額方式不再以年資計算，改以失能狀態認定，失能程度愈嚴重，領的給付愈多；完全失能，領投保薪資 70%；嚴重失能是投保薪資 50%；部分失能是投保薪資 20%；

失能年金若相關資格條件，加發眷屬補助 10%，最多加發 20%。

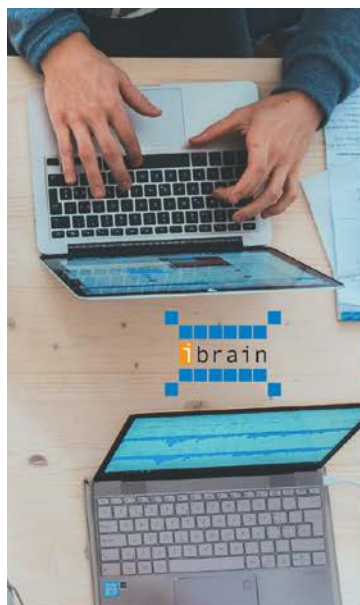
(二)勞工職災保險法第 58 條及勞工職業災害保險年金給付併領調整辦法第 4 條之規定並無不當，甲之主張並無理由：

1. 勞工職災保險法第 58 條之立法理由乃：「查現行勞工保險被保險人或受益人，若符合多個年金請領條件，僅得擇一請領，故勞工若發生職業災害身故，其遺屬符合遺屬年金請領條件，又符合自身老年年金要件者，因擇領金額較高之老年年金，致未能獲得職業災害保險給付保障，雇主亦無法以本保險之給付分擔其對所屬職業災害勞工責任之情形。因此，為落實保障職業災害勞工及其家屬之經濟生活，合理分擔雇主職業災害補償責任，且考量社會保險資源之合理配置，宜避免因併領年金給付造成過度保障之情形，爰參酌日本、德國職業災害保險與其他社會保險年金給付競合之處理方式，於第 1 項定明本保險年金減額應考量之因素。例如，被保險人同時領取本保險完全失能年金（平均投保薪資百分之七十）及自身勞工保險老年年金（年資二十八年之老年年金所得替代率約為百分之四十三）為例，其年金併領所得替代率達百分之一百一十三，即宜適度予以減額調整。」
2. 釋字第 549 號解釋意旨謂：「勞工保險係國家為實現憲法第一百五十三條保護勞工及第一百五十五條、憲法增修條文第十條第八項實施社會保險制度之基本國策而建立之社會安全措施。保險基金係由被保險人繳納之保險費、政府之補助及雇主之分擔額所形成，並非被保險人之私產。」經查，我國憲法基本國策中有關社會安全之規定，並非我國所獨創，事實上 1952 年社會安全最低基準公約通過後，我國旋於 1958 年制定公布勞工保險條例，內容大多以 1952 年公約為張本，公約之基本原則：(1)社會安全制度以社會保險為核心。(2)社會保險基金係公共財產。(3)社會保險給付之受領係以實際所得維持或代替為目的。(4)以年金制度為給付方式。是以，社會保險財產乃參加保險之所有成員基於社會連帶關係所成立共濟組織之共同財產，非勞工個人之私產可比。給付原因已非純因「身分」，而係以社會安全為理由。因此，為撙節公共資源，防止濫用，適當加以限制乃屬必要。是以，甲之主張並無理由。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！





# 高點知識達 案例演習班

以解題切入考點  
學習抓出爭點

思考順序分析  
熟練實例題技巧

主題測驗練習  
批改評析

正規班後  
開始學解題的最佳入門課

## 國考上榜高手齊聲推薦！

陳○萱 (成大法律系畢)

考取：110律師智財組

#注重練習 老師提供很多技巧：實質技巧就是如何找爭點以及如何寫出實務、學說並重的內容；形式技巧則是學會分點分項，控制時間與字數等。

#作業批改 線上作業批改服務讓我規律練習題目，上考場時面對龐大複雜的題幹就不會怕。

#上課便利 雲端函授的時間、地點彈性，且可以反覆聽到會為止，甚至可直接當 podcast 來聽。

李○欣 考取：111司法官【TOP7】

律師勞社組【TOP6】、110四等書記官

#適用司特申論題 老師會透過解實例題的方式演示如何審題、排列爭點並簡要回答。

#刑法榮台大 老師解題思路很實用，而且他上課超級精實、解好解滿。

#民法蘇台大 老師解題很仔細，可以全面檢討對民法每個請求權基礎的熟悉程度。

#商法程政大 透過老師講解比自己準備更能融會貫通。

113科目	師資	開課日	堂數	定價
民法	蘇台大(許景翔)	113/1/28	8堂	8,000
民訴	武政大(湯惟揚)	113/3/9	8堂	8,000
刑法	榮台大(張鏡榮)	113/4/28	8堂	8,000
刑訴	郭奕賢	113/5/11	8堂	8,000
憲法	嶺台大(陳熙哲)	112/11/27	8堂	8,000
行政法	宗台大(詹承宗)	113/1/2	8堂	8,000
商事法	程政大(許坤皇)	112/11/12	10堂	10,000

※本班保有課程調整與異動之權利，若有更動依最新公告為準。

【雲端函授】全套：舊生**30,000**元、新生**32,000**元

單科：舊生單科**9**折，二科以上**8**折

10/31前，不限新舊生，憑112司律二試准考證享以下優惠

全套：**30,000**元、單科：**85**折 ※此優惠僅限現金繳費

