

《勞動社會法》

一、A 企業工會的會員均為 B 公司之員工，A 企業工會為了謀求會員勞動條件的提升，要求 B 公司進行團體協約之協商。A 企業工會提出團體協約草案共計 52 條。雙方經過多次協商後，關於營業時間的部分，無法達成合意。A 企業工會認為，在營業時間為 12 小時的現況下，工會會員的超時加班情形嚴重，要求 B 公司接受團體協約草案第 33 條「營業時間改為 11 小時」之要求，但是 B 公司認為同業其他公司之營業時間均為 12 小時，且員工之工作時間亦可彈性安排。A 企業工會要求 B 公司提供全國 100 家分店所有員工之工作時間紀錄表，但是 B 公司認為資料過於龐大，僅願意讓 A 企業工會任意選擇 15 家分店，提供該 15 家分店所有員工之工作時間紀錄表。雙方產生歧見，無法繼續協商。試問：

- (一) B 公司可否以「關於營業時間，並無義務與 A 企業工會協商」為由，針對營業時間的部分，拒絕與 A 企業工會繼續協商？(10 分)
- (二) B 公司拒絕提供全國 100 家分店所有員工之工作時間紀錄表，是否屬團體協約法第 6 條第 1 項拒絕協商之不當勞動行為？(10 分)

命題意旨	以團體協商為不當勞動行為之考題，就法律條文就解釋，測試考生就事實與法律規定能否正確涵攝。
答題關鍵	誠信協商義務的內涵與界線，並非要照單全收才叫善意。探討雇主在何種條件下才能拒絕，以及文書證據提出之義務。
考點命中	《高點勞動社會法講義》第三回，薛政大編撰，頁 12~26、34~36。

【擬答】

(一) 就雇主有處分權限之事項，且雇主願意進行團體協商時，除違法事項（例如：違反法律強制或禁止規定之事項、違反公序良俗之事項、或構成不當勞動行為之事項……等）以外之任何事項，均可以成為團體協商之事項。然此並非意謂上開事項只要工會或雇主一方向他方提出團體協約協商要求，他方即負有協商之義務。蓋團體協約法第 2 條規定：「本法所稱團體協約，……以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約」，同法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「一、對於他方提出合理適當之協商內容……」。故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始可能構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。反之，當工會或雇主一方提出之協商事項非屬上述雙方負有誠信協商義務之事項，即無團體協約法第 6 條第 1、2 項之適用。

再者，按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有非誠信協商之情形。

經查，勞資雙方所爭執之「營業時間」，應屬雇主有處分權之事項，而且營業時間也不必然會造成員工工時過長，與勞動條件並無必然關係。更況且，B 公司對此一議題已提出公司之主張與理由，並非毫無回應，主觀上並無不當勞動行為之認識。因此，管見以為 B 公司針對營業時間拒絕與 A 企業工會繼續協商，並未構成不當勞動行為。

(二) 團體協約法第 6 條第 1 項後段課予勞資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方請求他方針對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。而參照本法第 6 條第 2 項，誠信協商義務宜解釋為：勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。因此，如果係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力，合先敘明。

依團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所定「進行協商所必要之資料」，進而構成違反團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕協商之不當勞動行為？按我國團體協約法對團體協約之協商事項，並無具體明文之限制。又就雙方負有誠信協商義務之事項進行團體協約協商時，團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款係規定：「拒絕提供

進行協商所必要之資料」，故資料提供義務之範圍限於「必要」。從比較法之發展來看，關於必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。然團體協約法對「必要資料」並無定義，不當勞動行為裁決委員會曾認所謂「必要資料」，應以「該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行」，作為個案判斷資料之必要性之基準。

經查，就工作時間記錄表而言，應屬討論員工工作時間之必要資料，如無此一資料，無從瞭解員工普遍的工作時間與加班狀況，亦將導致工時議題無從協商。然而，本案之協商議題乃「營業時間」，與員工之「工作時間」並無必然關連，是否為「營業時間」此議題之必要資料，已屬可疑。再者，B 公司有 100 家分店，人數眾多，資料繁雜，調閱及統計之時間勢必拖延過久。如以「員工普遍超時加班」此一事實而言，僅需瞭解普遍情形即已足夠，無須耗費大量人力逐一清查、統計。是以，B 公司同意讓 A 企業公司任意選擇 15 家分店作為調查及統計之對象，並無不妥，更無拒絕協商之不當勞動行為為認知，管見以為並未違反團體協約法第 6 條第 1 項拒絕協商之不當勞動行為。

二、2 名年輕人創業成立 A 電腦維修公司（下稱 A 公司），並僅僱用電腦工程師甲 1 人。依勞工保險條例第 6 條第 1 項第 2 款規定，A 公司無為其僱用勞工投保之義務，為節省人事成本，不欲為甲辦理勞保，希望甲自行處理，甲乃加入電腦工程人員職業工會，以勞工保險條例第 6 條第 1 項第 7 款「無一定雇主或自營作業而參加職業工會」身分投保勞保。甲工作 3 年後因病住院，申請傷病給付時，勞工保險局以甲為 A 公司之受僱員工，並非無一定雇主或自營業者，乃取消甲之被保險人資格，並否准甲之申請。請問：

（一）甲認為其已投保數年，均如期繳納保費，勞工保險局從未質疑其投保資格，如今卻取消其投保資格，否准其申請，認為勞工保險局之處分違法。甲之主張有無理由？（15 分）

（二）甲如欲針對勞工保險條例第 6 條第 1 項第 2 款聲請釋憲，有無可得主張之理由？（25 分）

命題意旨	勞工保險之參加資格與職業工會投保之限制。
答題關鍵	第一小題的重點在於條文的融合運用，第二小題則在於考生對社會保險之認知與公法素養，需要多讀大法官解釋才能在短暫的時間中多想到一些理由。
考點命中	《高點勞動社會法講義》第三回，薛政大編撰，頁 37~64、69~71。

【擬答】

（一）甲之主張應無理由：

- 按「年滿 15 歲以上，60 歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：……無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。」、「勞工保險之保險費一經繳納，概不退還。但非歸責於投保單位或被保險人之事由所致者，不在此限。」、「投保單位故意為不合本條例規定之人員辦理參加保險手續，領取保險給付者，保險人應依法追還；並取消該被保險人之資格。」分別為勞工保險條例第 6 條第 1 項第 7 款、第 16 條第 2 項及第 24 條所明定。同條例施行細則第 11 條第 1 項復規定：「本條例第 6 條第 1 項第 7 款及第 8 款所稱無一定雇主之勞工，指經常於三個月內受僱於非屬同條項第 1 款至第 5 款規定之二個以上不同之雇主，其工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者。」
- 次按勞保被保險人之勞保加保係採申報作業，勞保投保資格經所屬投保單位審查後向勞保局申報加保，若加保表資料填寫齊全，勞保局即受理其加保，並開始收繳保險費。然勞保局就案件認定必要進一步調查時，仍得依勞工保險條例第 24 條、第 28 條規定，調查被保險人之投保資格，亦即經投保單位申報加保並按時繳納勞保保險費並不表示被保險人當然具合法勞保加保資格，若經勞保局查明被保險人投保資格不符規定，勞保局仍應依同條例第 24 條規定取消被保險人資格。臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1172 號判決意旨可供參照。
- 續按，投保單位有如實申報被保險人投保薪資之義務。而勞工保險條例第 6 條第 1 項第 7 款「無一定雇主或自營作業而參加職業工會」之被保險人，有關申報投保等資料，應提供投保單位真實之資料，使其得據以查核並如實申報，若該被保險人提供不正確之投保薪資資料或就其薪資為不完全之陳述，致投保單位依其提供之不正確資料或不完全陳述的不實薪資，申報辦理勞工保險，而嗣經保險人查得該投保單位申報之被保險人薪資（工資）不實，予以調整，徵諸前揭本條例立法目的及行政程序法第 119 條規定意旨，即與信賴保護及誠實信用無違。最高行政法院 102 年度判字第 633 號判決意旨可供參照。
- 另按勞工保險條例施行細則第 26 條雖規定：「符合本條例第 6 條第 1 項第 7 款規定之被保險人，有下列情

形之一者，保險人於知悉後應通知原投保單位轉知被保險人限期轉保：一、所屬投保單位非本業隸屬之職業工會。二、本業改變而未轉投本業隸屬之職業工會。」雖已放寬投保行業資格之限制，然仍須以加保人於投保時，已有工作之能力及工作之事實為要件，僅因投保單位非其本業，或本業改變而未轉投本業隸屬之職業工會，為維護被保險人之權益，而仍可維持其保險資格而言。再者，依最高行政法院 77 年度判字第 876 號判決意旨：「內政部 69.07.21 六九台內社字第 30699 號函釋：『以工會為投保單位而參加勞工保險之職業工人，既無一定雇主，其本業工作即無固定性，如在保險期間暫無本業工作，臨時從事其他工作，於發生保險事故時，仍應享有請領給付之權利』云云，其先決條件須於加保時有受雇從事本業工作，而於暫無本業工作時，臨時從事其他工作者，方有適用。」依此，加保人於投保時如無本業工作，而僅嗣後臨時從事其他工作者，亦不得享有勞工保險權利。

5.就案例事實而言，甲並非「無一定雇主或自營作業」者，依法本不得透過職業工會參加勞保。而職業工會填寫加保申請時應據實填寫，但經投保單位申報加保並按時繳納勞保保險費並不表示被保險人當然具合法勞保加保資格，若經勞保局查明被保險人投保資格不符規定，勞保局仍應依同條例第 24 條規定取消被保險人資格。是以，甲之主張應無理由。

(二)甲就勞工保險條例第 6 條第 1 項第 2 款「受僱於僱用五人以上公司、行號之員工」無須強制投保申請釋憲，可提出下列主張：

- 1.此一規定違背社會保險「強制投保」之特徵：勞工保險係國家為實現憲法第 153 條保護勞工及第 155 條、憲法增修條文第 10 條第 8 項實施社會保險制度之基本國策而建立之社會福利措施，乃社會保險之一種，除為保障勞工生活安定外，並有促進社會安全公共利益之立法目的。而社會保險以社會連帶、強制參加為基礎，於保險事故發生時，給予被保險人填補損害為標的。因此，強制參加、繳納保險費為社會保險之主要特徵。然而，此一規定導致五人以下之公司成為自願投保之性質，又未有其他強制投保之規定，顯已違背社會保險以強制投保為原則之特徵。
- 2.此一規定違反平等原則：此一規定導致任職於五人以上或五人以下之公司將遭受不平等之待遇，但勞工任職服務之本質並無差別，為何僅因雇主之聘用勞工人數而有差別待遇？顯無合理之理由。
- 3.此一規定導致法律適用混亂：事業單位僱用員工未滿 5 人而不願參加勞工保險者，仍應為勞工申報參加就業保險以及提繳勞工退休金，受理單位仍為勞工保險局。換言之，雇主並不因未能參加勞工保險而減少行政流程，勞保局也未因此減少行政負擔，只是將法律適用複雜化而已，毫無實益。

三、勞工甲自民國（下同）106 年 7 月 15 日起受僱於 A 公司擔任工程師職務，並簽署勞動契約書約定：「(一)勞工甲自 A 公司離職後一年內不得為自己或他人，經營或從事與 A 公司營業相同或相類似或有競爭性之工作，亦不得受僱或受任於與 A 公司營業相同或類似或有競爭性之公司。違反者，勞工甲應賠償 A 公司新臺幣（下同）300 萬元之違約金。(二)A 公司同意給付勞工甲離職後競業禁止補償金，給付方式如下：1. A 公司於勞工甲任職期間每年所給付勞工甲之股票及紅利，其中一半作為離職後競業禁止補償金。2. A 公司同意自勞工甲離職之日起一年內，按月於每月末日給付勞工甲 5 萬元競業禁止補償金。」試附理由回答下列問題：

(一)勞工甲因個人生涯規劃於 107 年 1 月 1 日起自 A 公司辭職（最後工作日為 106 年 12 月 31 日），A 公司於勞工甲任職期間所給付之股票及紅利得否作為離職後競業禁止補償之一部？（10 分）

(二)A 公司於 107 年 2 月 1 日通知勞工甲表示，將自 107 年 3 月 1 日起解除勞工甲離職後之競業禁止義務，勞工甲自斯時起可自由的競業，無須受原約定之拘束，但同時表示自 107 年 3 月 1 日起不再給付甲每個月 5 萬元之競業禁止補償金。甲認為離職後競業禁止約定不可由 A 公司任意片面終止，乃起訴請求 A 公司仍應自 107 年 3 月 1 日起繼續按月給付每個月 5 萬元競業禁止補償金。甲之起訴主張有無理由？（15 分）

(三)另，若勞工甲因被他公司高薪挖角，乃於離職當時即主動給付 A 公司 300 萬元違約金，A 公司受領甲給付之違約金，但同時聲明甲仍應繼續遵守競業禁止義務。甲則主張給付違約金後即已填補完畢 A 公司全部之損害，即無須再遵守離職後競業禁止約定，甲此項主張有無理由？（15 分）

命題意旨	以實例題之方式測試考生對於競業禁止約定中「代償措施」之認知。
答題關鍵	代償措施乃競業禁止約定之重要議題，以往判決僅討論應不應提供代償措施，但勞動基準法修法後，已經更進一步討論代償措施的金額、給付方式、性質等問題，需融合勞動法與民法的觀點。
考點命中	《高點勞動社會法講義》第一回，薛政大編撰，頁 94～106。

【擬答】

(一)甲於 A 公司任職期間所給付之股票及紅利，不得作為離職後競業禁止補償之一部分。競業禁止條款係就勞工之就業自由予以限制，若無相對之代償措施，則雇主自不得平白限制勞工利用其習得之專業知識技能以謀求新職。衡酌勞雇雙方利益，若雇主認有另定競業禁止條款之必要，而該競業禁止條款又為合理適當，自非不許，惟仍須提供代償措施，以平衡兼顧勞工之權益。(臺灣高等法院 106 年度勞上字第 38 號判決)。競業禁止之代償措施乃在勞工離職之後，為兼顧勞工之生活而補償勞工，因此代償措施之給付應以離職後之給付為準，不包含任職期間之給予。是以，104 年勞動基準法修法新增第 9 條之 1 第 2 項明文規定「前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。」而同法施行細則第 7 條之 3 復規定「前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。」亦將離職前之給付排除在外。因此，甲於 A 公司任職期間所給付之股票及紅利，不得作為離職後競業禁止補償之一部分。

(二)甲之起訴應無理由：

- 1.代償措施係雇主對於勞工因不從事競業行為所受損失之補償措施，以補償勞工因競業禁止而遭受工作上之不利。勞動基準法第 9 條之 1 第 1 項第 4 款亦規定：「雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。」是以，代償措施具有補償性質，並非獨立之給付，亦非損害賠償。
- 2.再者，臺灣高等法院 105 年度重勞上字第 54 號民事判決意旨亦謂：「雇主與勞工間約定競業禁止行為須給付勞工合理補償，否則競業行為約定無效，勞工固可主張未約定合理補償之競業禁止行為無效，無須遵守，但尚難據此認勞工可就未約定補償之競業禁止條款，逕向雇主請求補償。」是以，代償措施乃競業禁止約定是否有效之審查標準，如無代償措施，其效果僅使競業禁止約定失效，並無法使勞工因此取得請求權。
- 3.競業禁止約定之目的乃在保護雇主之營業利益而限制勞工之工作權，但為平衡勞工之權益，故要求雇主應給予代償措施。就此而言，若雇主雖已簽訂競業禁止約定，但如無限制勞工競業之必要時，雇主自不得再主張，從而勞工亦無再受限制之必要。是以，A 公司於 107 年 3 月 1 日起解除勞工甲離職後之競業禁止義務，於法並無不合，甲主張離職後競業禁止約定不可由 A 公司任意片面終止，似有誤解，應非正確。

(三)甲之主張無理由：

- 1.按離職後競業禁止條款訂定之目的，係在限制員工離職後轉業之自由，以防止員工離職後於一定期間轉至原雇主之競爭對手任職，並利用過去服務期間所知悉之技術等機密為同業服務，而打擊原雇主，亦即為避免該離職受僱人為能在新職依約提供勞務及達成現任僱用人要求之工作表現，而不得不使用其在前雇主處所知悉之資訊，致有洩漏前雇主之營業秘密、其他機密或搶奪固定客源之虞，對前雇主造成企業競爭上之不利而設。至於雇主是否具有值得保護之正當利益，以有無洩漏企業經營或生產技術上秘密、或影響其固定客戶或供應商之虞為斷。
- 2.競業禁止約定應受勞動基準法第 9 條之 1 之限制，亦即以「雇主有應受保護之正當營業利益」為限，倘若雇主無正當營業利益，雇主不得與勞工簽訂競業禁止約定。然而，反面解釋即為雇主為保護正當營業利益得於必要範圍內限制勞工之工作權，並非勞工可得任意拒絕。
- 3.競業禁止約定之違約金究竟是損害賠償額之預定，或是懲罰性違約金，容有爭執，但該違約金之目的乃為要求勞工遵守競業禁止約定，屬於雇主之權利，並非勞工可得任意選擇之權利，應無疑義。是以，基於契約嚴守原則，勞工應只能遵守競業禁止約定，並無選擇違約給付違約金之權利，甲縱使給付 A 公司新台幣 300 萬元，亦不意謂甲得以違反競業禁止約定。

版權所有，重製必究！