



PRIORITY PASS 法律國考貴賓室

准考證就是你的VIP卡！

113/10/31前

憑113司律二試 >> 享優惠



★弱科健檢★ 復盤知強弱，追分更有力



如果您有以下疑難雜症：

✓科目複習抓不到要領

✓讀書計畫怎麼妥善安排

✓申論題總寫不到重點

請來高點做專業健檢諮詢，您能獲得：

★個人化的備考規劃建議

★優秀助教群提供弱科指導

★114正規課+分眾課程★ 全新課程迎勝試

課程	面授/網院	雲端兩授
律師司法官	全修 45,000 元 正規班單科 7 折	年度班 48,000 元 正規班單科 8 折起
案例演習班+ 演習讀書會	全修 48,000 元起 單科 75 折	案例演習班全修特價 30,000 元起 單科 85 折
台政專攻班	單科 2,500 元起	單科 4,500 元起
轉考司法三等/四等 調特三等	全修 22,000 元起	--
司律小資	紅標 + 綠標 25,000 元起	--

【司律二試】解題講座：10/24起開講，預約入場



《勞動社會法》

- 一、勞工甲、乙皆為女性，民國（下同）111 年 1 月起任職於 A 航空股份有限公司（下稱 A 公司）擔任空服員，並都是 A 公司企業工會（下稱 B 工會）之會員。A 公司與 B 工會簽訂之團體協約於 113 年 1 月 1 日開始施行，其中有規定：「B 工會原則上不同意 A 公司使 B 工會之女性會員於夜間工作，A 公司若有使 B 工會女性會員於夜間工作之需求，須另取得 B 工會之同意」。
- (一)甲為單身主義者，熱愛空服員工作，尤其喜愛在「紅眼班機」（在深夜至凌晨時段飛行，並於翌日清晨至早上抵達目的地之班機）執行工作。113 年 1 月起，A 公司每個月皆有安排甲在紅眼班機上執行工作，但從未徵求 B 工會之同意。請問 A 公司使甲於夜間工作，是否合法？（15 分）
- (二)乙在進入 A 公司服務時即已結婚，113 年 3 月乙發現自己懷孕後立即告知 A 公司，並表示其身體狀況良好，希望在其懷孕滿 7 個月前，A 公司能繼續安排其在夜間工作。A 公司基於保護懷孕空服員與其胎兒健康與安全之立場，原則上不會安排懷孕空服員於夜間工作。113 年 7 月間，原先排夜班飛行的空服員丙因急性盲腸炎，緊急住院開刀，A 公司在徵得乙之同意，並確認其身體狀況無慮後，由乙代丙夜間工作。請問 A 公司在前述情況下，使乙於夜間工作，是否合法？（15 分）

試題評析	本題以勞動基準法第 49 條及釋字第 807 號解釋為命題，請同學特別注意釋字第 807 號解釋僅宣告本法第 49 條第 1 項違憲，其餘各項仍然有效。
考點命中	《高點勞動及社會法講義》第二回，薛政大編撰，頁 37~41。

【擬答】

勞動基準法(下稱本法)第 49 條規範女性夜間工作之限制，然而經釋字第 807 號解釋宣告本法第 49 條第 1 項違憲，謹依前開解釋意旨，說明如下：

(一)A 公司與 B 工會簽屬之團體協約之約定，限制甲夜間工作並不合法：

- 1.本法第 49 條第 1 項原規定：「雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」經釋字第 807 號解釋認定該條項違反憲法第 7 條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力。然而，依前開解釋意旨，並非使女性員工夜間工作毫無限制，而是基於員工健康與性別平等之考量，夜間工作應一視同仁，不能僅限女性勞工而形成差別待遇。
- 2.然而，A 公司與 B 公司簽訂團體協約於 113 年 1 月 1 日開始施行，其中約定：「B 工會原則上不同意 A 公司使 B 工會之女性會員於夜間工作，A 公司若有使 B 工會女性會員於夜間工作之需求，須另取得 B 工會之同意」，此約定對 A 公司仍有拘束力，以致未經 B 工會同意前，A 公司能否讓甲夜間工作？仍有疑義。
- 3.參酌釋字第 807 號解釋理由謂：「雇主對勞工工作時間之指示而言，工會或勞資會議之同意程序，通常固具有維護勞工權益之重要功能，避免弱勢之個別勞工承受雇主不合理之工作指示而蒙受生命身體健康之危害。然而，女性勞工是否適於從事夜間工作，往往有個人意願與條件之個別差異，究竟何種情形屬女性勞工應受維護之權益，本難一概而論，未必適宜全由工會或勞資會議代表代事業單位所有女性勞工而為決定。況各種事業單位之工會組成結構與實際運作極為複雜多樣，工會成員之性別比例亦相當分歧，其就雇主得否使女性勞工於夜間工作所為之決定，是否具有得以取代個別女性勞工之意願而為同意或不同意之正當性，實非無疑。基此，系爭規定以工會或勞資會議同意作為解除雇主不得使女性勞工於夜間工作之管制之程序要件，此一手段與系爭規定目的之達成間，亦難謂存有實質關聯。」
- 4.是以，女性勞工是否適於從事夜間工作，往往有個人意願與條件之個別差異，且工會組成結構複雜多樣，自不宜由工會代甲為決定，從而 A 公司與 B 工會簽屬之團體協約之約定，限制甲夜間工作並不合法。

(二)A 公司雖徵得乙之同意，但因乙已懷孕 4 個月，仍不宜讓乙於夜間工作：

- 1.按本法第 49 條第 3 項至第 5 項規定：「女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。」
- 2.經查，丙急性盲腸炎，緊急住院開刀，無法執行飛行任務，屬於突發事件，A 公司雖徵得乙之同意，但乙當時已懷孕 4 個月，依本法第 49 條第 5 項規定，仍不宜使乙於夜間工作，以落實憲法定母性保護之精神。

二、A 醫院內設有行政單位、醫療單位、醫療支援單位與兩個特設醫療中心，其員工成立 B 企業工會，組織範圍為 A 醫院含所有單位，但會員事實上僅有醫療支援單位、一特設醫療中心之同仁。B 企業工會之部分會員，並與醫療單位之員工，另行加入 A 醫院所屬醫療法人關係企業為組織範圍之 C 企業工會，另 A 醫院行政單位暨其他單位部分員工（其中亦有 B、C 企業工會之會員），同時加入 D 醫療產業工會。A 醫院欲延長行政單位員工之工作時間，依據勞動基準法第 32 條第 1 項規定，發函請求 B 企業工會同意未果，轉向 D 產業工會請求而獲其同意。隨後，A 醫院與 C 企業工會進行協商，雙方達成共識，締結團體協約，明定「A 醫院勞資會議勞方代表，由 C 企業工會指派」。針對前述 D 產業工會之同意延長工作、以及 A 與 C 間簽訂之團體協約，B 企業工會均表反對，主張兩者均屬違法而侵害其權益，B 企業工會遂以「A 醫院前述二行為侵害其團結權」為由，向勞動部不當勞動行為裁決委員會申請裁決。約莫同時，B 企業工會並以「A 醫院應就前述二行為公開致歉」、「A 醫院董事會一席董事應由 B 企業工會推派」、「A 醫院勞資會議勞方代表應全由 B 企業工會推派」、「B 企業工會所屬會員應加薪 5%」為請求事項，向地方勞工主管機關申請調解，調解會議中並口頭表明「如請求調解事項未獲資方同意、調解不成立、將逕行舉辦罷工投票」，A 醫院代表遂於調解會議中同時提出「增加請求調解事項」，提出一份「必要服務條款草案」，其中載明禁止參加罷工之 B 企業工會會員名單。後調解不成立，B 企業工會舉辦罷工投票，獲過半數會員通過，A 醫院同日發布新聞稿，以「雙方未約定必要服務條款」為由，主張罷工應屬違法、罷工投票不生效力，B 企業工會不加理會，通知會員翌日開啟罷工，責令全體必須加入並拒絕工作。請分析下列爭點，並做法律效果之判斷。

(一)B 企業工會發動之罷工，是否合法？（20 分）

(二)B 企業工會主張 A 醫院之不當勞動行為，是否成立？（10 分）

試題評析	本題以數工會同時存在為背景，討論罷工之合法性與不動勞動行為之要件。
考點命中	1.《高點勞動及社會法講義》第三回，薛政大編撰，頁 37～38。 2.《高點勞動社會法總複習講義》，薛政大編撰，頁 28～31。

【擬答】

(一)B 企業工會發動之罷工是否合法，應就其罷工程序、罷工議題與必要服務條款分別分析如下：

- 1.按勞資爭議處理法(下稱本法)第 54 條第 1 項規定：「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。」依題示情形，B 企業工會舉辦罷工投票，獲過半數會員通過，應已符合前開規定。
- 2.再者，依本法第 53 條第 1 項規定：「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。」依題示情形，B 企業工會係以「A 醫院應就前述二行為公開致歉」、「A 醫院董事會一席董事應由 B 企業工會推派」、「A 醫院勞資會議勞方代表應全由 B 企業工會推派」以及「B 企業工會所屬會員應加薪 5%」為請求事項，姑且不論是否符合其他法令規定(如公司法)，但就 B 工會提出之議題，並非權利事項，A 醫院亦有協商之義務，B 企業工會主張之罷工議題，尚難調為不合法。
- 3.續按，本法第 54 條第 3 項規定：「下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：三、醫院。」同條第 4 項復規定：「前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。」其立法意旨謂：「為避免勞工行使罷工權對於大

眾生命安全、國家安全或重大公共利益造成重大影響，爰於第三項規範一定事業之勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工。如無法約定者，其調整事項之勞資爭議，於修正條文第二十五條規定適用一方向中央主管機關申請交付仲裁之規定，以為救濟。又第四項明定該必要服務條款，事業單位應送目的事業主管機關備查，使主管機關得有足夠時間因應準備避免造成社會大眾之嚴重不便。」依題示情形，A 醫院為本法第 54 條第 3 項第 3 款所訂行業，依法於罷工前應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工，並送目的事業主管機關備查。然而，B 企業工會與 A 醫院並未約定必要服務條款，更遑論送目的事業主管機關備查，顯已違背本法第 54 條第 3 項之規定。

4. 綜上所述，B 企業工會之罷工，雖符合罷工之投票表決程序，然而違背本法第 54 條第 3 項之規定，罷工應不合法。

(二) B 企業工會主張 A 醫院侵害其團結權，主要事實為：1. 由 D 產業工會依勞動基準法第 32 條第 1 項之規定同意延長工作時間；以及 2. A 醫院與 C 工會間簽訂團體協約，約定「A 醫院勞資會議勞方代表，由 C 企業工會指派」。B 企業工會似主張 A 醫院違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」之不當勞動行為。惟查：

1. 企業經營而同時有數工會存在時，雇主應平等對待，不得有差別待遇。如有差別待遇，將影響特定工會之發展，則有可能構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」之不當勞動行為。

2. 按勞動基準法第 32 條第 1 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」之所以要求須經工會同意，乃為避免個別勞工無能力拒絕雇主要求而設之規定。從而該規定所稱之「工會」雖不限於企業工會，但必以具有代表性之工會為主。

3. 經查，A 醫院同時存有 B 企業工會、C 工會與 D 產業工會，雖然 B 企業工會為企業工會，但其成員僅有醫療支援單位、一特設醫療中心之同仁，不足以涵蓋 A 醫院全體員工，難謂其具有足夠的代表性。

反而是 C 工會與 D 產業工會其成員，涵蓋 A 醫院多數員工與處室，更足以代表 A 醫院多數員工之心聲。

4. 再者，依題示情形，A 醫院與 B 企業工會並無紛爭，而且 A 醫院也先主動與 B 企業工會協商是否同意延長工時，並無差別對待，主觀上也無刻意忽略 B 企業工會或打壓 B 企業工會之惡意。

5. 是以，管見以為 A 醫院與 C 工會、D 產業工會所為之協議，僅為處理員工延長工時之程序規定，與勞動基準法或團體協約法之規定，並無違背。而且 A 醫院主觀上也無惡意忽略 B 企業工會或打壓 B 企業工會之惡意，應不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」之不當勞動行為。

三、被保險人於下列情形，依勞工職業災害保險及保護法規定，欲向保險人請領相關保險給付。請依下列情形，分析被保險人之請求是否有理由？

(一) 被保險人酒後上班工作，無明顯之注意暨行為能力受酒精影響跡象（血液酒精濃度後經測為 0.03mg/L），於登高搬運貨品時失足受傷，請領傷病給付。（10 分）

(二) 被保險人因工作引發心情鬱悶、情緒低落，決意自殺而不幸死亡。其支出殯葬費之配偶，請領喪葬津貼給付。（10 分）

(三) 被保險人為車床暨銑床工，長年工作後反覆出現溼疹和手部嚴重乾燥，經保險人審定，屬長期接觸反覆出現之污染物致磨損瘙癢，成立亞急性特應性皮炎（溼疹）職業病。經治療後，被保險人主張，因引發造成過度敏感反應之異位性皮膚炎，其工作能力減損已達 20%，構成部分失能，請領失能年金給付。（20 分）

版權所有，重製必究！

試題評析	就勞工職業災害保險及保護法各項給付之要件為命題。
考點命中	《高點勞動及社會法講義》第三回，薛政大編撰，頁 91～98。

【擬答】

(一) 勞工職業災害保險及保護法(下稱本法)第 42 條第 1 項規定：「被保險人遭遇職業傷病不能工作，致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之日起算第四日起，得請領傷病給付。」請領要件中並無審酌被保險人有無過失之必要，且傷病給付之目的乃在維持勞工治療期間之生活所需，依社會保險之精神，自不因被保險人有過失而致其生活無依。依題示情形，被保險人酒後上班工作而失足受傷，縱有過失，

因職業災害保險為社會保險之一種，其目的在保護弱勢勞工，故只要符合前開法令所訂要件，即可請領傷病給付。

(二)本法第 49 條規定：「被保險人於保險有效期間，遭遇職業傷病致死亡時，支出殯葬費之人，得請領喪葬津貼。」另參酌勞工保險條例第 26 條規定：「被保險人如因故意犯罪行為，以致發生事故者，概不給與保險給付」故如被保險人非因故意犯罪行為而造成死亡事故，縱如題示情形為自殺身亡，仍可申請喪葬津貼。

(三)本法第 43 條規定：「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。」本題爭執重點乃在於「部分失能」之比例為何？

再者，依勞工職業災害保險失能給付標準第 3 條規定：「被保險人依本法第四十三條第二項請領失能年金，失能程度應符合下列各款情形之一：三、部分失能：整體失能程度符合失能等級第一等級至第九等級，並經個別化專業評估，其工作能力減損達百分之五十以上者。」是以，依題示情形，被保險人主張其工作能力減損達 20%，但尚未達到 50%，並不符合部分失能之程度，依前開規定應不得請領失能年金。

【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

考取：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：司法官【TOP7】

律師勞社組【TOP6】、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。

114科目		師資	開課日	堂數	定價
民法	財產法	蘇台大(許景翔)	114.02.03	8堂	13,000
	身分法	武政大(湯惟揚)	114.03.06	5堂	
民訴(含家事法)		武政大(湯惟揚)	114.04.01	8堂	8,000
刑法		榮台大(張鏡榮)	114.03.26	8堂	8,000
刑訴		郭台大(郭奕賢)	114.05.21	8堂	8,000
憲法		項 勻(廖昶鈞)	113.11.22	8堂	8,000
行政法		宗台大(詹承宗)	114.01.22	8堂	8,000
商事法(公司/證交/保險)		程政大(許坤皇)	113.11.18	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。

預購114雲端函授

全套：學員/舊生**32,000**元、新生**35,000**元

單科：學員/舊生單科**9**折，二科以上**8**折