

# 《勞動社會法》

一、A 公司擬前往越南設立製鞋廠，因此與員工甲、乙二人達成最低服務年限之協議。請回答以下問題：

- (一) A 公司因為越南製鞋廠急需富有生產管理經驗之幹部，向擔任生產管理工作之員工甲宣稱：為培訓員工甲之生產管理技能，擬將員工甲派至越南製鞋廠管理部門任職等語，員工甲相信 A 公司所言，乃與 A 公司達成最低服務期間為 2 年之協議。嗣員工甲奉派到越南工廠後，隨即進入工廠從事製鞋之管理工作，A 公司並未安排員工甲接受生產管理技能的相關培訓課程。請問 A 與甲間有關最低服務年限 2 年之協議是否有效？（10 分）
- (二) A 公司為越南製鞋廠所需，乃與具有設計鞋款之專業技能的員工乙達成最低服務年限 2 年之協議，協議內容為：A 公司同意於員工乙最低服務年限 2 年的期間內，在員工乙既有月薪新臺幣（下同）5 萬元外，每月再補償員工乙 10 萬元。請問 A 與乙間此項最低服務年限 2 年之協議是否有效？（10 分）
- (三) 承上述第(二)題，A 公司嗣後於尚未屆滿最低服務年限 2 年的期間內，因越南製鞋廠投資失利，決定關閉越南製鞋廠，乃援用勞動基準法第 11 條第 2 款「虧損或業務緊縮時」，終止與員工乙間之勞動契約。請問 A 公司能否請求員工乙返還按月所領取之補償金 10 萬元？（10 分）

命題意旨	本題乃測試考生對於最低服務年限條款之認知，基本上按照法條規定予以適用即可。
答題關鍵	從最低服務年限條款之必要性與合理性切入，並依勞動基準法第 15-1 條之規定予以適用。
考點命中	《高點勞動社會法講義（一）》，薛政大編撰，頁 99~110。

## 【擬答】

最低服務年限約定，係指在勞動關係成立時或勞動關係存續中，約定勞工應於一定期間內繼續提供勞務的一種約款，而此等條款通常伴隨「違約金約定條款」或「費用償還約定條款」，以作為勞工履行最低服務年限約定的確保，目前勞動基準法（下稱本法）第 15-1 條已有明文，說明如下：

(一) A 公司未安排培訓課程，其與甲間有關最低服務年限 2 年之協議應屬無效：

1. 按未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。本法第 15-1 條第 1 項已有明文規定。再者，長期以來，司法實務見解均認為最低服務條款需具有「必要性」，並以下列二點做為判斷標準：(1) 雇主是因提升員工技能、引進新技術、降低人事流動率或其他經營上之原因，而提供其勞工培訓之機會，該勞工也因之獲得新技能、新知識或經驗之累積；(2) 在勞工完成培訓之後，若未繼續為其雇主提供勞務達一定之期間，該雇主會因之受到相當之損失，或是難以回收其培訓成本。
2. 經查，A 公司與甲簽署最低服務年限約定，乃以「培訓員工甲之生產管理技能」作為約定之依據。然而，實際上 A 公司並未安排員工甲接受生產管理技能的相關培訓課程，自無支付培訓成本而需要以最低服務年限約定以確保回收培訓成本之必要。是以，A 公司與甲間有關最低服務年限 2 年之協議應屬無效。

(二) A 公司已給予合理補償，其與乙間有關最低服務年限 2 年之協議應屬有效：

1. 雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者，可與勞工簽訂最低服務年限條款，本法第 15-1 條第 1 項已有明文規定。此合理補償乃在補償勞工因該年限而損失之轉職機會及年齡逐年增加後之轉職風險，是以，雇主得以金錢補償而要求員工最低服務年限。
2. 再者，最低服務年限條款約定之年限是否合理，應考量(1) 雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。(2) 從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。(3) 雇主提供勞工補償之額度及範圍。(4) 其他影響最低服務年限合理性之事項。本法第 15-1 條第 2 項已有明文規定。
3. 經查，乙每月月薪 5 萬元，另每月補償乙 10 萬元，補償金額為每月薪資之兩倍，相較於乙可能喪失之轉職機會，或年齡增加之轉職風險，應屬合理補償，依前開規定，A 公司與乙間有關最低服務年限 2

年之協議應屬有效。

(三)A 公司不得請求乙返還按月所領取之補償金 10 萬元：

- 1.按勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。本法第 15-1 條第 4 項已有明文規定。
- 2.經查，A 公司係以本法第 11 條第 2 項「虧損或業務緊縮」而終止勞動契約，係屬不可歸責於員工乙之事由而於最低服務年限屆滿前終止，是以，依前開規定，A 公司不得請求乙返還按月所領取之補償金 10 萬元。
- 3.經查，乙每月月薪 5 萬元，另每月補償乙 10 萬元，補償金額為每月薪資之兩倍，相較於乙可能喪失之轉職機會，或年齡增加之轉職風險，應屬合理補償，依前開規定，A 公司與乙間有關最低服務年限 2 年之協議應屬有效。

二、我國勞資爭議處理法中之仲裁規定，其仲裁種類與仲裁方式各為何？有關仲裁判斷之法律效果為何？（30 分）

命題意旨	測試考生對於仲裁制度的瞭解程度，著重於 100 年實施之勞資爭議處理法新制中，對於仲裁制度的改革。題目不難，但算是冷僻的考試範圍。
答題關鍵	依照勞資爭議處理法逐一說明仲裁的種類、方式與仲裁判斷法律效果。
考點命中	《高點勞動社會法講義（三）》，薛政大編撰，頁 32-33。

### 【擬答】

(一)仲裁之種類：

- 1.舊「勞資爭議處理法」只有調整事項的勞資爭議才可以進入仲裁，全年幾乎佔 98%的權利事項都不可能仲裁，此一限制自然會使得仲裁機制幾乎年年掛零。現行勞資爭議處理法第 6 條修正為「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之。」明訂權利事項之勞資爭議也可以經由仲裁處理之。
- 2.仲裁是一個最終和具有拘束力的爭議處理方式，因此若要進入仲裁時爭議當事人都極為謹慎，通常要由雙方當事人合意或事先協議進入仲裁，而這種由雙方申請之仲裁稱為「自願仲裁」(voluntary arbitration)。另外一種情況則是主管機關依職權而交付仲裁，這種仲裁稱為強制仲裁(compulsory arbitration)。現行勞資爭議處理法第 25 條第 1 項前段和第 4 項就有前述這二種仲裁的相關規定。但是，現行法在同條第 2 項新增特定之勞方可以一方申請即可進入仲裁，此一特定勞方是指勞資爭議處理法第 54 條第 2、3 項的勞工。前述第 2 項是指教師和國防部所屬員工，第 3 項是指被限制爭議行為的自來水、電力和醫院等行業勞工，但是第 3 項之勞方必需是未能與資方約定必要服務條款，又有調整事項爭議的情況下始得由一方申請交付仲裁。

(二)仲裁之方式：為使仲裁程序兼具效率與品質，100 年開始實施之勞資爭議處理法新制，採取下列措施：

- 1.增加獨任仲裁人進行仲裁：仲裁機制增加獨任仲裁人進行仲裁，此一獨任仲裁人的仲裁方式是依申請人之請求而採取，當然獨任仲裁人會節省一些推選仲裁委員的時間，縮短仲裁時程，可是相對的獨任仲裁人的適任與專業與否，攸關仲裁的品質。
- 2.縮減仲裁委員會之組成人數：舊「勞資爭議處理法」第 29 條規定仲裁委員會由 9 至 13 人組成，此一 9 至 13 人的仲裁委員會由於委員人數眾多，不僅在組成時有一定的難度，召開會議也困難，同時會議的進行也比較複雜。現行勞資爭議處理法第 30 條已將此一仲裁委員會之組成人數縮減至 3 至 5 人，此一人數的縮減有助於仲裁委員會的組成與會議的順利召開。
- 3.縮短仲裁時程及仲裁步驟明確化：仲裁本質上是一個專業、快速而又具最終與拘束力的爭議處理方式，現行勞資爭議處理法在獨任仲裁人的仲裁時程只需 45~55 天，大約二個月內可結束爭議案件。而仲裁委員會所進行的仲裁步驟在新法中更為明確化，至於仲裁時程大約需時 69~79 天。

(三)仲裁判斷法律效果：

- 1.仲裁委員會作成仲裁判斷後，應於十日內作成仲裁判斷書，報由主管機關送達勞資爭議雙方當事人。勞資爭議當事人於仲裁程序進行中和解者，應將和解書報仲裁委員會及主管機關備查，仲裁程序即告終結；其和解與依本法成立之調解有同一效力。仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。勞資爭議處理法第 35 至 37 條訂有明文。

2. 現行勞資爭議處理法增加撤銷仲裁判斷之訴的相關規定，仲裁通常指稱是一個專業、省時和終局的裁判方式，爭議當事人採用此一爭議處理方法可以迅速解決爭議。但是仲裁判斷作出之後，爭議當事人如果認為仲裁的程序方面有問題，還可以提出撤銷仲裁之訴，經由司法訴訟的程序尋求對於仲裁判斷的推翻。但是，撤銷仲裁之訴不可以針對仲裁的實質性問題，也就是再次以爭議爭執點的辯論而向法院提起，因為實質性的部分專業仲裁委員已作出終局之判斷。現行勞資爭議處理法第 37 條第 3 項即有撤銷仲裁判斷之訴的規定：「對於前二項之仲裁判斷，勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章之規定，對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴。」「仲裁法」第 5 章第 40 條至 43 條是有關撤銷仲裁之訴的規定，前面所謂得以提出撤銷仲裁之訴的程序性事項包括了仲裁委員會的組成有問題，仲裁判斷基礎之證據係偽造，仲裁委員在仲裁程序中違反相關規定等等，這些都是可以提起的事由。又根據「仲裁法」第 41 條，提起仲裁之訴應於仲裁判斷書交付或送達之日起 30 日內為之，撤銷仲裁之訴如果歷經法院三級三審，屆時可能又要耗費一、二年的訴訟時間。

三、甲、乙為夫妻，甲自民國（下同）97 年 9 月起為勞工保險之被保險人，甲、乙二人未生育。甲之外甥丙出生於 100 年，因生父生母入獄，自幼即由甲、乙扶養，甲、乙於 107 年 1 月間收養丙為養子並完成收養登記。不料甲於 107 年 5 月間即因車禍意外去世，留有乙、丙及甲之父丁三名遺屬。其中乙 40 歲，每月工作收入約新臺幣（下同）32,000 元；丙 7 歲；丁 80 歲，無工作，甲生前給予丁每月 10,000 元生活費。

（一）依照勞工保險條例之規定，乙、丙、丁是否享有遺屬年金請求權？司法院釋字第 549 號解釋要求立法者應參酌有關國際勞工公約及社會安全，如年金制度等，通盤檢討設計，則現行勞工保險條例有關遺屬給付之規定，是否符合上開憲法解釋之意旨？（25 分）

（二）勞工保險條例第 63 條之 1 第 1 項、第 2 項規定：「被保險人退保，於領取失能年金給付或老年年金給付期間死亡者，其符合前條第二項規定之遺屬，得請領遺屬年金給付。前項被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付或老年給付，扣除已領年金給付總額之差額，不受前條第二項條件之限制，經保險人核付後，不得變更」。請依司法院解釋之意旨，評析此項過渡條款規定是否符合上開憲法解釋之意旨。（15 分）

命題意旨	以釋字 549 號解釋，測試考生對於勞保條例中遺囑年金之請領資格、制度設計的瞭解程度。
答題關鍵	釋字 549 號解釋意旨，著重於保險基金的資金來源，並非遺產；再者，社會保險之金錢給付，其目的在維持所得，以年金給付為宜。
考點命中	《高點勞動社會法講義（三）》，薛政大編撰，頁 51~55、88~89。

#### 【擬答】

（一）依勞工保險條例第 63 條之規定，僅甲之父丁得請領遺屬年金：

- 被保險人在保險有效期間死亡時，遺有配偶、子女、父母者，得請領遺屬年金給付。請領條件如下：
  - 配偶應年滿五十五歲且婚姻關係存續一年以上，但無謀生能力或扶養第三款規定之子女不在此限；或年滿四十五歲且婚姻關係存續一年以上，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。
  - 養子女須有收養關係六個月以上，且為未成年或無謀生能力或二十五歲以下，在學，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。
  - 父母需年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級者。
- 是以，依前開規定，甲之配偶乙現年 40 歲，每月工作收入為 32000 元，未達請領標準。甲之養子女丙於 107 年 1 月方辦理收養，而甲於 107 年 5 月間即因車禍去世，收養期間未達六個月以上，亦不符合請領標準。甲之父丁現年 80 歲，沒有經濟收入，符合請領標準。

（二）現行勞工保險條例並不符合釋字 549 號解釋意旨：

- 釋字 549 號解釋理由書謂：勞工保險條例第 27 條規定：「被保險人之養子女，其收養登記在保險事故發生時未滿六個月者，不得享有領取保險給付之權利。」以養子女收養登記滿六個月為領取保險給付之限制，雖含有防止詐領保險給付之意，惟為貫徹國家對人民無力生活者負扶助與救濟義務之憲法意旨，以收養子女經法院認可後，確有受被保險人生前扶養暨其本身無謀生能力之事實為請領遺屬津貼之要件，更能符合勞工保險條例關於遺屬津貼之制度設計。又同條例第 63 條及第 64 條之遺屬津貼，於配

偶、子女、父母、祖父母係基於倫常關係，一律得依同條例第 65 條順序受領。至其餘孫子女與兄弟姊妹則須有專受被保險人扶養之事實，始能受領給付，係基於應受照護扶養遺屬之原則而為之規定。然鑑於上開規定之遺屬得受領遺屬津貼，原為補貼被保險人生前所扶養該遺屬之生活費用而設，以免流離失所，生活陷於絕境，從而其請領遺屬津貼亦應同以受被保險人生前扶養暨無謀生能力之事實為要件，始符前開憲法旨意。勞工保險條例第 27 條及第 63 條至第 65 條規定應於本解釋公布之日起二年內予以修正，並依前述解釋意旨就遺屬津貼等保險給付及與此相關事項，參酌有關國際勞工公約及社會安全如年金制度等通盤檢討設計。

2. 依前開意旨，請領遺屬津貼應同以受被保險人生前扶養暨無謀生能力之事實為要件，而非以收養時間為唯一標準。案例情形丙年僅 7 歲，顯無謀生能力，並長期受甲、乙扶養，符合遺囑年金發放之立法目的，而現行法卻以收養時間未達六個月而拒絕發放，並不符合釋字 549 號解釋意旨。

(三) 勞工保險條例第 63 條之 1 第 1 項、第 2 項之規定（下稱系爭規定），與釋字 549 號解釋意旨似有未洽：

1. 釋字 549 號解釋意旨闡明：(1) 社會保險所提供之保障，依國際公約及各國制度，通常分為兩類：金錢補助及福利服務。金錢補助係為補償被保險人因為老年、殘障、死亡、疾病、生育、工作傷害或面臨失業情況喪失所得時所為之金錢給付，此類金錢給付分別具有所得維持、所得替代之功能。(2) 保險給付所由來之保險基金並非被保險人私有之財產。被保險人死亡，同條例第 63 條規定之遺屬所得領取之津貼，乃勞工保險機構出於照護各該遺屬所為之設計，用以避免其生活無依，故遺屬津貼有別於依法所得繼承之遺產，上開遺屬之範圍與民法第 1138 條所定遺產繼承人亦有不同。
2. 然而，系爭規定使已經領取失能年金或老年年金而在給付期間死亡者，使遺屬得一次請領扣除已領年金給付總額之差額，形同「遺產」的狀況，與避免遺屬生活無依之制度目的似有未洽。再者，金錢給付乃在所得維持之功能，如可一次請領，將喪失所得維持之功能。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！