

《勞動社會法》

- 一、甲與乙分別自民國 81 年 10 月 1 日、87 年 2 月 1 日起任職於丙飯店。92 年間因 SARS 疫情快速擴散，行政院衛生署（現為衛生福利部）乃於 92 年 3 月 27 日宣布將 SARS 列為法定傳染病，並陸續採取強制機場入出境旅客量體溫、和平醫院封院及全民量體溫等因應措施，歷經 3 個多月努力，終於控制 SARS 疫情。臺灣先於 92 年 6 月 17 日經世界衛生組織（WHO）從「旅遊警示區」除名，繼於同年 7 月 5 日從「SARS 疫區（感染區）」除名。然於 SARS 疫情期間，臺灣觀光業受到重創，來臺旅客銳減，平均減少逾 3 成，92 年 5、6 月甚至減少 7 成，包括丙在內之飯店業生意蕭條，客房及餐廳客人十分稀少，丙飯店雖然推出便當外賣服務，仍嚴重虧損，丙不得已於 92 年 4 月公告採取：①92 年 4 月至 6 月份所有人員薪資全面調降百分之五，但以不低於 1 萬 8 千元為下限。②強制每人每月排定 2 天不支薪休假等措施。迄至同年 7 月 5 日臺灣自感染區除名後，丙即公告自 7 月起全面恢復百分之五薪資。甲與乙於上開 4 月公告後，隨即向丙飯店表示反對上開工作報酬之不利變更，並數度向丙飯店陳情及請勞工局代為協調，但丙飯店仍拒不依約給付工作報酬，甲、乙主張丙飯店之行為，顯已該當勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款前段雇主不依勞動契約給付工作報酬之規定，乃於 92 年 6 月 25 日協調會議中向丙表示終止勞動契約。試問：丙單方面不利益變更工作規則，是否可拘束反對之甲、乙？（30 分）

命題意旨	涉及勞動條件變更與工作規則不利益變更。
答題關鍵	應先區分薪資調降與不支薪休假兩部分，可能涉及勞動契約與工作規則變更。
考點命中	《高點勞動社會法講義》第二回，薛政大編撰，頁 71~72。

【擬答】

- (一)有關丙於 92 年 4 月公告①92 年 4 月至 6 月份所有人員薪資全面調降百分之五部分，因涉及工資調降，應屬勞動契約約定事項，尚非工作規則可得單方變更：
- 按關於工資之議定、調整、計算、結其及給付之日期與方法有關事項，均屬勞動契約應訂定之事項，此觀之勞動基準法施行細則第 7 條之規定自明。僱用人調降受僱人之薪資，為屬勞動條件之變更，應得受僱人之同意。是以，甲、乙已經拒絕工作報酬之不利變更，丙自不得以屬於「工作規則」事項為由而可以單方變更。
- (二)有關丙於 92 年 4 月公告②強制每人每月排定 2 天不支薪休假部分，管見以為不具變更之合理性，甲、乙可不受其變更之拘束：
- 1.依勞動基準法（下稱勞基法）第 70 條之規定，「工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。」均屬工作規則可得規範之事項。是以，丙規定每人每月排定 2 天不支薪休假之規定，應屬工作規則可得規定之事項。
 - 2.有關工作規則不利益變更，學說上迭有爭議，但實務上採「合理性變更法理」。如最高法院 88 年度台上字第 1696 號判決意旨謂：「（前略）按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工。（後略）」
 - 3.合理性判斷乃係綜合判斷，除考量「變更之必要性」、「勞工所受不利益程度」外，同時也應考量「補償措施之有無及其程度」、「其他同業者之狀況」、「與工會或勞工協調之經過」及「其他勞工之反應」等因素。
 - 4.經查，丙之強制措施乃實施 3 個月，實施原因乃為因應疫情關係所帶來之衝擊，其目的乃為避免資遣員工，屬維繫公司存續不得以之作法，具有「變更之必要性」。然而，甲、乙數度向丙飯店陳情及請勞

工局代為協調，且丙並無適當的補償措施（如於營運好轉後，按比例補給薪資），管見以為應不具合理性，從而甲、乙可不受其變更之拘束。

二、勞工甲、乙均為 A 公司員工。甲於民國 106 年 4 月 16 日當選為 B 全國金融商品行銷人員產業工會（下稱 B 產業工會）之理事長。勞工乙則自 105 年 4 月 1 日起擔任 C 全國金融業工會聯合總會（下稱 C 聯合總會）之理事長。C 聯合總會於 105 年 4 月 15 日發函 A 公司，申請理事長乙全日駐會辦理會務，A 公司於 105 年 4 月 29 日函復稱因為乙不具企業工會理事、監事身分，其申請會務假不符合工會法第 36 條第 3 項之規定，惟考量 C 聯合總會為全國性工會聯合組織，勉予同意自 105 年 5 月 1 日起至 107 年 5 月 31 日（即乙屆齡退休生效日之前 1 日）止准其理事長全日駐會。B 產業工會於 106 年 6 月 26 日發函請求 A 公司比照 C 聯合總會之理事長乙全日會務公假之例，給予甲全日請公假辦理會務，或每週至少 2 日得請公假辦理會務，經 A 公司以其所請於法恐有不合，乃於 106 年 7 月 19 日函復歉難同意。對於同年 7 月 19 日之回函，A 公司同年 7 月 3 日之簽呈載明略以：「四、依據前次法遵暨法務處所提供意見，工會法第 36 條係保障企業工會之活動權，惟僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會，產業工會或職業工會欲爭取會務假時，應與雇主協商，在協商未有結果之前，申請人並不當然享有工會會務假之權利……。五、鑑於本案產業工會既非本行企業工會，依勞動部之見解，本行即無給予會務假之義務，爰本案仍擬函復該會婉拒所請。」B 產業工會以 A 公司 106 年 7 月 19 日否准全日駐會或每週至少 2 日之會務公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，向勞動部申請不當勞動行為裁決，請問有無理由？（30 分）

命題旨意	以會務假作為不當勞動行為之內容，測試考生對於不當勞動行為類型之瞭解。
答題關鍵	著重於對兩工會否准會務公假之差別待遇，對於工會組織、活動將產生影響。
考點命中	《高點勞動社會法講義》第三回，薛政大編撰，頁 12~26、34~40。 《高點勞動社會法總複習講義》第一回，薛政大編撰，頁 27。

【擬答】

- (一)為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，99 年 6 月 23 日爰增訂工會法第 35 條第 1 項第 5 款之概括性規範。雇主之行為是否構成工會法第 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不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形。且「該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明」有最高行政法院 102 年判字第 563 號判決意旨可資參考。
- (二)次按企業工會為同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業、或金融控股公司與子公司內之勞工所組成，而產業工會係以相關產業內之勞工所組成，職業工會則以相關職業技能之勞工所組成之工會，此觀工會法第 3 條第 1 項之規定即明。基於企業工會會員係以同一廠場、同一事業單位、有控制與從屬關係之企業，或金融控股公司與子公司之員工所招募組成之特性，工會法第 36 條第 2 項乃規定，企業工會與雇主間無關於會務假之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。至於產業工會及職業工會因非以同一企業之員工為招募對象，故其理監事之會務假，依工會法第 36 條第 1 項之規定，應由產業工會及職業工會與雇主約定之。換言之，產業工會及職業工會之理監事，若工會未與雇主有關於會務假之約定時，依法並非當然有會務假。可知同一雇主下之企業工會與職業工會，其會務假依工會法之規定並不相同，如雇主就職業工會理、監事及會員代表會務假之給予，與職業工會達成比照或與企業工會會務假給假方式相同之協議時，則就會務假給予一事，雇主對於企業工會與職業工會之間，亦有保持中立態度、平等對待之義務（106 年勞裁字第 4 號裁決決定可參）。
- (三)經查，本案甲擔任 B 產業工會之理事長，而乙擔任 C 聯合總會之理事長，依前開說明，甲與乙並非當然可以向 A 公司請求會務公假，然而，當 A 公司同意 C 聯合總會之請求時，對於 B 產業工會即有保持中

立態度、平等對待之義務。A 公司同意 C 聯合總會之請求而否准 B 產業工會之請求，直接導致甲無法請會務公假之利益，也將減損 B 產業工會之實力影響其工會發展，亦可能降低會員參與該工會活動之意願，間接影響工會之活動與發展，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入。

三、25 歲之勞工甲於民國 111 年 6 月 1 日受僱於登記有案之乙公司，並於同日到職。乙公司僱用員工人數為 3 人。乙公司認為其為 4 人以下之公司，故未向勞工保險局加保勞工保險與職業災害勞工保險。甲於到職 10 日後，遭遇職業災害保險事故。試問：乙公司是否須為甲加保職業災害保險？甲遭遇職業災害保險事故，能否請領職業災害保險給付？乙公司須負何種責任？（40 分）

命題意旨	測試考生對勞工職業災害保險及保護法。
答題關鍵	以勞工職業災害保險及保護法回覆各小題。
考點命中	《高點勞動社會法補充資料講義》B3，薛政大編撰，勞動部職災保險法文宣。 《高點勞動社會法二試判解文章班講義》第一回，薛政大編撰，勞工職業災害保險及保護法。

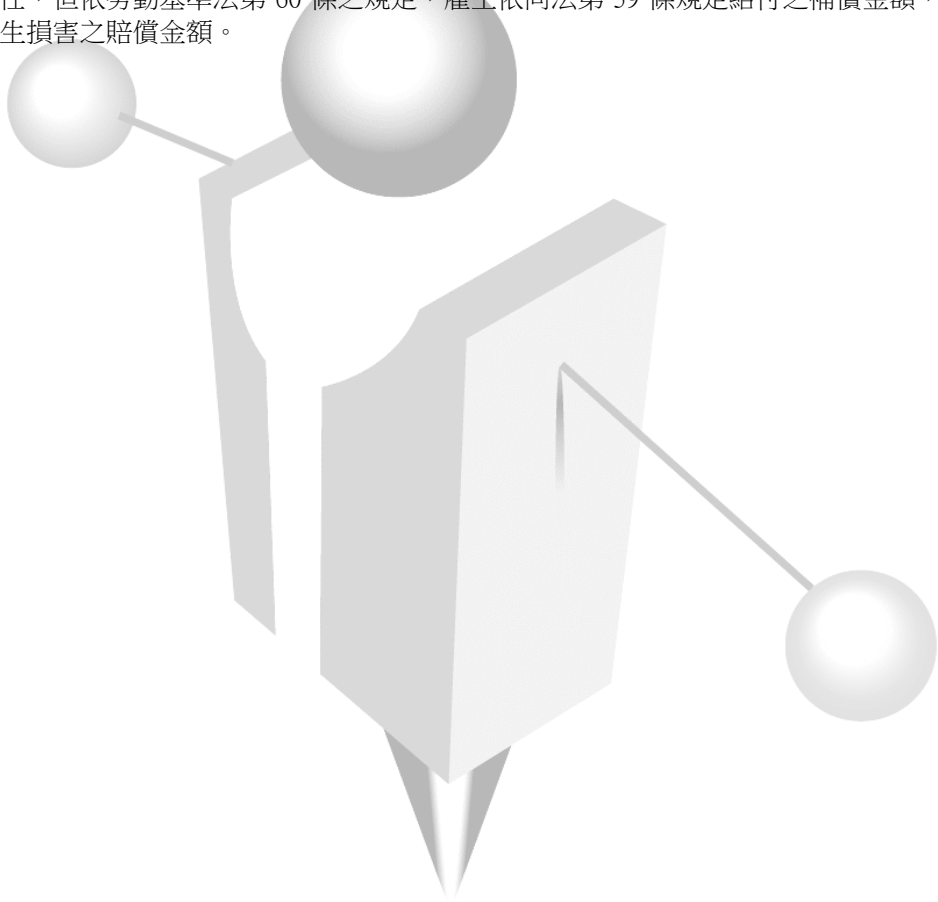
【擬答】

勞工職業災害保險及保護法（下稱職保法）於 111 年 5 月 1 日開始施行，依第 107 條之規定，勞工保險條例第 2 條第 2 款、第 13 條第 3 項至第 6 項、第 15 條第 1 款至第 4 款、第 19 條第 5 項、第 6 項、第 20 條第 1 項、第 20 條之 1、第 34 條、第 36 條、第 39 條至第 52 條、第 54 條及第 64 條有關職業災害保險規定，除本法另有規定外，自本法施行之日起，不再適用。因勞工甲係於 111 年 6 月 1 日受僱於乙公司，是以，依職保法之規定回答如下：

- (一)乙公司須為甲加保職業災害保險：依職保法第 6 條之規定，年滿十五歲以上之勞工，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人。同法第 12 條第 1 項規定，符合第 6 條至第 8 條規定之勞工，投保單位應於本法施行之當日或勞工到職、入會、到訓之當日，列表通知保險人辦理投保手續。但依第 6 條第 3 項第 3 款公告之人員，投保單位應於該公告指定日期為其辦理投保手續。過去依據勞工保險條例之規定，5 人以上事業單位，才採強制納保；4 人以下事業單位，自願加保。但根據職保法，不論受僱人數多少，都將強制納保。是以，雖然乙公司僱用人數只有 3 人，仍應為甲加保職業災害保險。
- (二)雖乙公司未替甲加保職業災害保險，但甲仍得請領職業災害保險給付：職保法第 36 條規定，投保單位未依第 12 條規定，為符合第 6 條規定之勞工辦理投保、退保手續，且勞工遭遇職業傷病請領保險給付者，保險人發給保險給付後，應於該保險給付之範圍內，確認投保單位應繳納金額，並以書面行政處分令其限期繳納。其立法理由謂：鑒於符合第 6 條規定之勞工，縱未辦理加保手續，其保險效力仍從到職日起算，於保險事故發生後，並得依規定請領保險給付。為避免雇主違法未為勞工加保之道德危險，轉嫁由依法加保納費者之負擔，爰參酌日本、韓國及德國職業災害保險相關立法例，於第一項明定保險人於發給前開保險給付後，應命投保單位繳納金額之範圍及方式，以維基金財務安全。是以，雖乙公司未替甲加保職業災害保險，但甲仍得向勞保局請領職業災害保險給付。
- (三)甲發生職業災害而乙公司未替甲加保職業災害保險，應負下列責任：
 1. 依職保法第 96 條規定，投保單位或雇主未依第 12 條規定，為所屬勞工辦理投保、退保手續者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，應按次處罰。並依同法第 100 條之規定，公布其名稱、負責人姓名。
 2. 依職保法第 36 條第 1 項及第 2 項規定，投保單位未依第 12 條規定，為符合第 6 條規定之勞工辦理投保、退保手續，且勞工遭遇職業傷病請領保險給付者，保險人發給保險給付後，應於該保險給付之範圍內，確認投保單位應繳納金額，並以書面行政處分令其限期繳納。投保單位已依前項規定繳納者，其所屬勞工請領之保險給付得抵充其依勞動基準法第 59 條規定應負擔之職業災害補償。
 3. 再者，依勞動基準法第 59 條規定，乙公司對甲發生職業災害應負職災補償責任，亦即勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害

者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：（一）配偶及子女。（二）父母。（三）祖父母。（四）孫子女。（五）兄弟姐妹。

4. 倘若甲遭遇職業災害保險事故係可歸責於乙公司，甲另可依民法侵權行為之規定而請求乙公司負損害賠償責任，但依勞動基準法第 60 條之規定，雇主依同法第 59 條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。



【高點法律專班】

版權所有，重製必究！