

《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作者，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其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！

《勞動社會法》

一、勞工甲為經中央主管機關核定為適用勞動基準法第 84 條之 1 之 A 保全公司（下稱 A 公司）保全人員，依公司指派及班表，擔任隨運鈔車護送現金之戒護工作。A 公司於民國（下同）99 年 2 月 1 日招募甲時，以書面契約約定甲之月薪為新臺幣 32,000 元；每日正常工作時間為 12 小時，每四週基本工作時數為 288 小時，超過之時數為加班；加班費之費率則依 A 公司制訂之「各職務薪資結構表」計算，契約簽訂後雙方各執一份，並未進行其他程序。依甲之出差勤紀錄表及個人薪資表記載，甲任職至 102 年 2 月時，三年以來之每月工時，介於 250 至 300 小時之間，至薪資表則顯示甲從未領取任何加班費。甲遂以 A 公司與其簽訂之勞動契約未符勞動基準法第 84 條之 1 要件為由，主張 A 公司應給付甲自受僱工作以來，超過法定工時部分之各月份加班費。請依目前實務見解，回答下列問題：

（一）勞雇雙方依勞動基準法第 84 條之 1 所作之約定，應具備何種要件始生效力？生何種效力？（10 分）

（二）甲得否向 A 公司請求給付加班費？法律及相關實務見解依據為何？（10 分）

命題意旨	測試考生對於勞動基準法第 84 條之 1 以及釋字 726 號解釋之瞭解程度。
答題關鍵	第一小題的考點在於未經「核備」之效力。 第二小題的考點在於勞基法第 84 條之 1 只有規定勞雇雙方僅能利用書面約定排除正常工作時間與加班時間、例假、休假、女性夜間工作等規範，而其餘勞基法所定勞動條件仍適用責任制勞工。
考點命中	1.《高點勞社法講義》第二回，薛政大編撰，頁 33-37。 2.《高點勞社法解題班講義》，薛政大編撰，頁 20-21。 3.《勞動社會法解題書》，高點文化出版，薛政大編著，2017 年版，頁 2-38 至 2-42。

【擬答】

按勞動基準法（下稱勞基法）第 84 之 1 條第 1 項之規定，經中央主管機關核定公告工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 47 條規定之限制，故如屬經公告核定之監視性或其他性質特殊工作，雖因其事業性質和勞動態樣之關係，可另與勞工訂定勞動條件，但仍不得低於勞動基準法所定之最低標準。

（一）保全業目前為勞基法第 84 條之 1 適用之行業，但需依循相關程序並經當地主管機關核備：

- 勞基法第 84 條之 1 適用對象：僅有「經中央主管機關核定公告」的監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性之工作人員或其他性質特殊之工作的人員：
依勞基法施行細則第 50 之 1 條規定，監督、管理人員係指受僱主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權利的主管級人員；責任制專業人員係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者；監視性工作係指於一定場所以監視為主的工作；間歇性工作係指工作本身以間歇性方式進行者。
但是否屬於這些人員，應經中央主管機關核定公告，以決定是否列入勞基法第 84 之 1 條第 1 項各款所定之特殊工作者，雇主或法院都不得代替中央主管機關隨意認定哪些工作者適用勞基法第 84 之 1 條。
- 勞雇雙方僅得約定排除特定數項勞基法工時規範，非勞基法之所有規範均得予以排除：
縱使經中央主管機關核定公告為特殊工作者，勞雇雙方得約定排除的僅限於勞基法第 30 條工作時間、第 32 條加班、第 36 條每週例假日之休息、第 37 條休假日與第 49 條女性夜間工作的規定，而非整部勞基法之規範。尤其是關於勞基法第 30 條之 1 的二週與四週變形工時、第 35 條休息時間與第 38 條的特休規定，均不在勞資間得約定排除之列。
- 勞雇雙方應以書面約定勞動條件，但不得損及勞工之健康及福祉：
首先，特定工作者經中央主管機關核定公告適用勞基法第 84 之 1 條後，勞雇雙方間應以書面約定排除勞基法關於工時之規定；倘若在書面契約寫明勞動條件之前，如僅處於研商階段或口頭合意，都不能認為該勞動條件已有特約，未以書面寫明勞動條件的特殊工作者，應繼續適用原來的工時規定。
其次，勞雇雙方的約定亦非毫無限制，勞基法第 84 之 1 條明確規定，約定的勞動條件不得損及勞工的健康及福祉，而約定是否符合勞工健康及福祉，應依不同的勞動關係具體職務性質而決定。勞雇間約定的勞

動條件尚需報請當地主管機關核備，主管機關在核備過程中即負有審查義務，以保障勞工的勞動安全與健康、福祉。

4. 勞僱雙方書面約定的勞動條件應報請當地主管機關核備：

依勞基法第 84 之 1 條之規定，雇主依上開規定與勞工所訂立的工作時間等勞動條件書面約定，應報請當地主管機關核備，並非雇主單方或勞雇雙方所可以決定。雖然另有不少法院認為，勞基法第 84 之 1 條所指之「核備」，是指審核備查，並非經當地主管機關核准之意，只要勞雇間約定內容沒有違反強制或禁止規定就屬有效。但釋字 726 號解釋認為：「勞動基準法第 84 條之 1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第 30 條等規定予以調整，並依同法第 24 條、第 39 條規定計付工資。」

(二) 甲仍可向 A 保全公司請求給付加班費：

1. 按勞基法第 24 條之規定，雇主延長勞工工作時間者，雇主應給付延長工時工資（即加班費），並有法定計算基準。勞基法第 84 之 1 條之規定並未排除第 24 條之適用，因此 A 保全公司如有延長甲之工作時間者，仍應依法給付加班費。
2. 觀諸台北市政府就勞動基準法第 84 條之 1 約定書審查基準所附工作時間表，保全人員每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。4 週正常工作時間連同延長工時不得超過 288 小時。如遇有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時，惟下次出勤應間隔至少 12 小時。題示情形 A 公司要求之每日正常工作時間為 12 小時，已超過審查基準所列之 10 小時，該書面約定之勞動條件應無法通過主管機關之審查。
3. 是以，甲仍可依勞基法第 24 條之規定請求 A 公司給付加班費，惟有爭議者乃甲之時薪與加班時數為何。管見以為，因甲與 A 公司之書面契約未經核備，且與主管機關所列審查基準不符，應屬無效，從而甲可依一般正常勞工之方式請求加班費。

二、A 公司工作規則訂有績效考核規定，第 1 條：「所有業務部門人員均應接受績效考核，考核期間每半年一次；公司應與員工擬定該半年期間之績效標準；當公司認為員工的實際表現與擬定之績效標準有明顯差距時，公司及員工應擬訂績效改善計畫，促請勞工改善績效。」第 2 條：「公司持續觀察勞工之改善績效，並聽取勞工之意見，隨時檢討改善之狀況。」第 3 條：「經年度考核結果，如未達到績效標準且為業務部門成績最末一名者，公司得通知限期改善，屆期如未改善者，得予調整職務。」承上，A 公司內部規定，業務部主任每月薪資為新臺幣（下同）5 萬元，事務部主任每月薪資為 4 萬 8 千元。A 公司於民國（下同）100 年 1 月起僱用甲勞工擔任業務部主任，甲 A 雙方每半年均依照工作規則規定擬定績效標準，甲勞工也都達成績效標準；但 103 年上半年結束時，甲勞工績效明顯降低，A 公司乃依工作規則規定與甲勞工擬訂績效改善計畫，甲勞工於執行改善計畫期間未向 A 公司反映不滿之意見，但甲勞工下半年績效仍然未有改善，103 年度結束時，甲勞工經考評結果為業務部門成績最末一名，A 公司乃將甲勞工調整為事務部主任，甲勞工每月薪資隨之從 5 萬元降為 4 萬 8 千元。

請問：A 公司將甲勞工調整為事務部主任，是否合法？試申述之。（20 分）

命題意旨	測試考生對於懲戒與調職規定之瞭解程度。
答題關鍵	迴避資遣型之調職是否合法？
考點命中	1. 《高點勞社法講義》第一回，薛政大編撰，頁 74-84 2. 《勞動社會法解題書》，高點文化出版，薛政大編著，2017 年版，頁 1-104 至 1-106。

【擬答】

(一) 調職是否合法，內政部曾於 74 年台內勞字第 328433 號函提出調職五原則，認為如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：1. 基於企業經營上所必需；2. 不得違反勞動契約；3. 對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；4. 調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；5. 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。長期以來均為法院審酌雇主調職是否合法之重要依據，直至 104 年勞動基準法（下稱勞基法）

增訂第 10 條之 1，明訂雇主之調職原則，以為明確規定。

(二)再者，企業調職之原因其中之一為迴避資遣型之調職，其法律依據為勞基法第 11 條第 1 項第 4 款後段所稱「無適當工作可供安置」，明示雇主資遣勞工前必先盡「安置前置義務」，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣勞工，學說上稱為迴避資遣型的調職，其目的在確保勞工工作權，勞工對於雇主安置調職無拒絕接受權利，蓋其目的是以確保僱用地位為最優先考量。是以，迴避資遣所為之調職為司法實務所肯認，如最高法院 98 年度台上字第 600 號判決意旨謂：「雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法。且勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性。」

(三)A 公司將甲勞工調整為事務部主任應屬合法：

- 1.依勞基法第 10 條之 1 之規定，A 公司將甲從業務部主任調任事務部主任，係基於企業經營上所必須，並無不當動機及目的。調動後工作為甲體能及技術可勝任，工作地點並未變更，對甲或其家庭之生活利益也無不當影響，應符合勞基法所定要件。
- 2.再者，A 公司將甲勞工調整為事務部主任，係依工作規則所列績效考核程序所為，其目的乃為迴避資遣型之調職，應屬合法。雖甲之薪資從 5 萬元降為 4 萬 8 千元，乃係因擔任工作不同，故有不同薪資或加給，尚難以此為由而否認調職之合法性。
- 3.末以，倘若否認該調職之合法性，A 公司可能將以勞基法第 11 條第 5 款「不能勝任工作」之規定將甲資遣，對於甲而言顯然比調職更為不利。是以，為調和企業經營之必要性與勞工之工作權，管見以為該調職應屬合法。

三、勞資爭議處理法第 8 條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」請回答下列問題，並就案例判斷是否有本條規定之適用：

(一)本條規定立法目的之意旨為何？若「調解期間中勞方主動為終止行為」、「調解期間中勞資雙方合意為終止勞動契約行為」，是否仍有本條規定之適用，理由為何？（12 分）

(二)本條所稱之調解是否包括向法院聲請調解？（4 分）

(三)本條所稱之調解期間，其起迄之認定標準為何？（4 分）

命題意旨	測試考生勞動契約終止之限制與例外，以及勞資爭議處理法第 8 條之函釋。
答題關鍵	著重於司法實務見解與主管機關之函釋內容。
考點命中	《高點勞社法講義》第一回，薛政大編著，頁 54-55。

【擬答】

(一)勞資爭議處理法第 8 條（下稱本條）之立法目的乃在保障勞工合法之爭議權並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大。且依文義解釋，本條僅稱「資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為」並未限制勞方終止契約之權，顯有意排除勞方得依法終止勞動契約之適用（最高法院 90 年度台上字第 1017 號判決意旨、93 年度台上字第 1613 號判決意旨參照）。

行政院勞工委員會（77）台勞資三字第 27201 號函亦謂：「所謂不得終止勞動契約，係指勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該「勞資爭議事件」而有終止契約之行為。旨在保障勞工合法之爭議權並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，因而資方受此限制。」顯見本條乃限制資方之終止權，並未限制勞方之終止權。

再者，勞資雙方亦得以合意終止勞動契約，於調解時，合意終止勞動契約亦不失為解決紛爭之調解方案，自無禁止之理。因此管見以為，調解期間勞方主動終止勞動契約或雙方合意終止勞動契約，並未違背本條之規定，仍屬有效。

(二)最高法院 98 年度台再字第 47 號民事判決意旨認為：「所謂調解期間係指依勞資爭議處理法所定調解程序之期間而言，至勞資雙方依其他法令所行之調解程序，尚無上開勞資爭議處理法第 7 條、第 8 條規定之適用。」而依勞資爭議處理法第 9 條之規定，勞資爭議當事人申請調解時，應向直轄市或縣(市)主管機關提出調解申請書，應不包括向法院聲請調解在內。然而，亦有不同見解認為：依民事訴訟法之規定，勞資爭議屬強制調解事件，基於保障勞工權益及本條之立法目的，應包含向法院聲請調解在內。

(三)依行政院勞工委員會 101 年 4 月 16 日勞資 3 字第 1010125649 號函調：「調解期間：指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。」可供參照。

四、甲於民國（下同）104 年 2 月 1 日死亡，其父乙申請勞工保險甲本人之死亡給付。案經勞工保險局審查，甲死亡前業經投保單位 A（即雇主）於 103 年元月 30 日退保，不符勞工保險條例第 19 條第 1 項之規定，亦不合同條例第 20 條第 1 項之規定，故核定不予給付。乙主張：甲於 99 年元月即進入 A 公司，103 年元月 25 日執行職務時，遭掃把割傷感染，住進馬偕醫院手術，A 以連續曠職三日為由，予以解僱並退保，但依勞動基準法第 13 條之規定，甲住院期間不得終止契約，因此，退保不發生效力，甲死亡時保險效力仍存續，故應予以給付。試問：

（一）勞工保險局拒絕給付之理由是否有當？另請評析相關規定之妥適性。（25 分）

（二）若乙對於勞工保險局之核定不服，其權利救濟之程序為何？又雇主不當解僱致退保，造成乙無法請領勞工保險給付之損害，乙應如何主張權利？（15 分）

命題意旨	結合勞工保險條例與勞動基準法第 13 條對於資遣之限制命題。
答題關鍵	彙整相關法律規定解釋說明之。
考點命中	《高點勞社法講義》第一回，薛政大編撰，頁 51-54。

【擬答】

（一）勞工保險局得拒絕給付，勞工所受損害，應另向雇主請求：

- 1.按第 19 條第 1 項、第 20 條第 1 項規定：「被保險人於保險效力開始後停止前，發生保險事故者，被保險人或其受益人得依本條例規定，請領保險給付。」「被保險人在保險有效期間發生傷病事故，於保險效力停止後一年內，得請領同一傷病及其引起之疾病之傷病給付、失能給付、死亡給付或職業災害醫療給付。」故勞工於其任職並有投保之期間，自得依上述規定就保險事故領取保險給付，但若以勞工已經退職，且亦退出勞工保險，該保險效力即於退保當日終止，而非僅係保險效力暫時停止。且就該法條反面解釋，若被保險人於退保後並未連續請領保險給付而死亡者，自不得請領死亡給付，乃屬理所當然。
- 2.勞工保險藉由申報制度之設計，貫徹強制保險之理念，苟因投保單位之故意或過失申報不實加、退保，致勞工未能基於其身分而參加勞工保險之相關風險，依勞工保險條例第 72 條後段規定，勞工相關損失可向投保單位請求補償，不致因投保單位未履行其申報義務而受損害，藉以落實勞工保險條例第 1 條所宣示之「保障勞工生活、促進社會安定」之立法意旨。
- 3.勞工保險條例第 11 條規定，符合第 6 條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第 72 條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。該法第 72 條第 1 項，投保單位不依本條例之規定辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之日止應負擔之保險費金額，處以 2 倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依勞工保險條例規定之給付標準賠償之。是以，勞工苟因投保單位之故意或過失申報不實，致強制保險之理念落空，勞工未能基於其身分而與保險人訂定有效之勞保契約之相關風險，當應由投保單位承擔，勞工不致因投保單位未履行其申報義務而受損。

（二）乙對於勞工保險局之核定不服，應依勞工保險爭議事項審議辦法向勞工保險爭議審議會提出審議申請，如不服審定結果，得於審定書送達之翌日起三十日內，繕具訴願書經由勞保局向中央主管機關提起訴願。不服訴願決定，得提起行政訴訟。

勞工在勞基法第 59 條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，同法第 13 條前段定有明文。此項規定旨在避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所依，係對於罹受職業災害勞工之特別保護，應屬強制規定，雇主違反上開規定，終止勞動契約者，依民法第 71 條規定，自不生契約終止之效力。（最高法院 91 年度台上字第 2466 號判決意旨參照）題示情形，若甲為職業災害且在醫療期間，雇主即不得以曠職三日為由而終止勞動契約，更不得將甲予以退保。既然勞動契約不生終止之效力，則勞工得依勞工保險條例第 72 條第 1 項之規定向雇主請求損害賠償，以維勞工權益。

《勞動社會法》

一、邇來派遣勞動法律關係之糾紛層出不窮，請回答下列二小題：

(一)請說明勞動派遣之三方法律關係。(10 分)

(二)請從指揮監督關係之觀點說明勞動派遣與承攬關係之間的區別。(10 分)

命題意旨	本題以派遣勞動為命題核心，第一小題為基本觀念，考生應不難回答。第二小題雖在測試勞動派遣與承攬關係之區別，但因勞動派遣仍為勞動關係，只要掌握勞動關係與承攬關係之不同，應能切中要旨。
答題關鍵	派遣關係重在僱用與使用分離，掌握此一脈絡，亦能區分勞動派遣與承攬關係之不同。
考點命中	1.《勞動社會法解題書》薛律師編著，高點文化出版，頁 1-76 至 1-87。 2.《高點勞動社會法講義》第一回，薛政大編撰，頁 126-132。 3.《高點勞社法解題班講義》，薛政大編撰，頁 10-11。

【擬答】

(一)勞動派遣的三方關係：「勞動派遣」是「非典型勞動」的一個重要型態，其勞動方式係由派遣機構與派遣勞工訂定派遣契約，派遣機構於得到派遣勞工同意後，使派遣勞工在要派機構指揮監督下提供勞務。「勞動派遣」最主要之特徵為「僱用」與「使用」的分離，派遣機構與派遣勞工之間訂定不定期勞動契約或是定期勞動契約，派遣勞工之工資由派遣機構支付；派遣機構與派遣勞工之間則訂定派遣契約，使派遣勞工在派遣機構的指揮下，前往要派機構提供勞務，派遣勞工雖在要派機構提供勞務，並受其管理監督，但兩者之間並無契約關係；派遣機構與要派機構之間則訂定要派契約，派遣勞工給付勞務之利益直接歸於要派機構，要派機構則將使用派遣勞工之對價交付予派遣機構。

(二)勞動派遣與承攬關係之區分：

勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。勞動派遣目前雖無法律明文規定，但本質上仍為勞動關係，與傳統之勞動關係之差異僅為聘用與使用分離。亦即，派遣機構與派遣勞工之間存有勞動契約，但實質上的指揮監督關係卻交由要派機構行使，但無論如何，勞動派遣關係中，對於派遣勞工仍存有指揮監督關係。

然而，而稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第 482 條及第 490 條第 1 項分別定有明文。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約。

就此而言，定作人對於承攬人並無指揮監督關係，所著重者乃定作物之完成，而非勞務之提供。但勞動派遣仍有指揮監督關係，只是交由要派機構行使而已，本質上仍注重勞務之提供，而非定作物之完成，二者性質並不相同。

二、勞工甲在 A 貨運公司擔任貨車司機，某日受公司指示運送貨物至竹科園區，甲在高速公路上，一邊開車一邊傳簡訊，撞上前方車輛，身體多處骨折，甲因此住院 2 個月，出院後仍無法工作，在家繼續療養。甲在住院 1 個月後，向 A 公司要求給付其因受傷不能工作期間之工資，A 公司以甲在執行職務時有重大過失為由拒絕給付，並以甲違反工作規則情節重大予以解僱。請問 A 公司之主張是否有理？(20 分)

參考法條：

職業災害勞工保護法

第 23 條

非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：

一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定者。

二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定者。

命題意旨	本題以職業災害為命題核心，並結合終止勞動契約事由，須區分兩個單元分別說明之。
答題關鍵	首應探究者，乃本案是否為職業災害。因職業災害係採雇主無過失責任，且司法實務上亦不允許雇主張勞工與有過失，若認定為職業災害，則雇主應依勞動基準法第 59 條之規定給付。再者，雇主終止勞動契約需探究有無法定事由，應就法定事由深入分析。
考點命中	1.《勞動社會法解題書》，薛律師編著，高點文化出版，頁 1-35 至 1-45；頁 4-34 至 4-45。 2.《高點勞動社會法講義》第一回，薛政大編撰，頁 45-50；第二回，頁 87-90。

【擬答】

(一)勞工甲所發生之車禍應屬職業災害：

- 1.目前司法實務上對於職業災害之認定標準，係採「業務遂行性」與「業務起因性」來加以判斷。亦即，勞工在雇主的指揮監督之下提供勞務，而該災害係在業務的執行過程中發生者，均可認定為職業災害。
- 2.甲係受公司指示運送貨物至竹科園區，並在運送途中發生車禍而受傷，應符合「業務遂行性」與「業務起因性」之要件，應屬職業災害。

(二)A 公司不得拒絕給付甲因受傷不能工作期間之工資：

- 1.按勞動基準法（下稱勞基法）第 59 條第 2 款之規定，旨在維持勞工於職業災害醫療期間之正常生活。蓋勞工在醫療期間不能工作，勞動力業已喪失，但醫療期間的生活，仍應予以維持，故勞基法有此一規定。
- 2.再者，司法實務上曾討論勞工與有過失時，雇主可否主張民法第 217 條過失相抵？最高法院 89 年第四次民事庭會議結論採否定說，理由是勞基法第 59 條之補償規定，係為保障勞工、加強勞雇關係，促進社會發展之特別規定，非損害賠償。同法第 61 條尚且規定該補償權利不得抵銷，應為民法第 217 條過失相抵之適用。此一見解反應職業災害補償責任乃雇主社會責任之一，應值贊同。
- 3.是以，雖車禍之發生，甲有過失責任，但因勞基法第 59 條之補償規定乃對勞工之特別保護，A 公司不得拒絕給付甲因受傷不能工作期間之工資。

(三)A 公司不得終止與甲之勞動契約：

- 1.按現行勞基法關於勞動契約之終止係採法定事由制，勞工非有勞基法第 11 條所定之事由，雇主不得預告終止勞動契約，此乃解僱事由法定主義原則。目的係在保護勞方不會因為資方濫用其權勢恣意終止勞動契約，勞動基準法特將解僱事由以法條明文化。
- 2.本案 A 公司以甲違反工作規則情節重大為由而解僱甲，首應探究者乃何謂「情節重大」？參酌最高法院 104 年台上字第 218 號裁判要旨：「按勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告，終止勞動契約。所謂「情節重大」應以勞工之職務及其違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之影響、勞雇間關係之緊密程度，是否達到懲戒性解僱作為衡量標準，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷。」
- 3.就本案觀之，甲為職業駕駛，理應知悉駕駛車輛不得使用電子產品，甲之行為顯已違反交通規則。然而，此一違規事實，是非為初犯或累犯？A 公司有無其他懲戒方式可以處罰？是否符合最後手段性原則？均須一併考量。就案例事實觀之，管見以為尚未到達情節重大之程度。
- 4.再者，甲目前仍在職業災害醫療期間，依勞基法第 13 條及職業災害勞工保護法第 23 條之規定，A 公司亦不得終止勞動契約，最高法院 99 年台上字第 2237 號判決意旨亦可參酌。

三、A 工會是由客運業 B 公司之員工所組織之企業工會。A 工會為了爭取加薪，想要罷工。試問：

(一)為了合法罷工，A 工會請教律師如何處理。請回答 A 工會如何合法進行爭議行為。(10 分)

(二)A 工會經過律師之建議，完成所有注意事項，宣告罷工。所有工會會員均加入罷工行動，但是未加入 A 工會的駕駛員仍然繼續發車載客。A 工會眼見罷工無法達成預定之效果，A 工會希望能夠阻止發車，又請律師提供意見。請給予 A 工會建議，並加上說明。(10 分)

命題意旨	此為時事題，以年初某航空公司之罷工行動為例，就勞資爭議處理法之爭議行為加以命題。
答題關鍵	我國勞資爭議處理法並未完整規範罷工行為，但至少已經跨一大步地規範罷工程序，考生應可從法律條文彙整出合法程序。
考點命中	《高點勞動社會法講義》第二回，薛政大編撰，頁 34-40。

【擬答】

(一)依勞資爭議處理法第五章之規定，A 工會欲合法罷工，須經過下列程序與注意事項：

- 1.由工會就爭議事項向主管機關（例如：各縣市勞工局）提出勞資爭議調解申請。且該爭議經調解程序而無結果。（參照勞資爭議處理法第 53 條）
- 2.須經會員大會以直接、無記名方式進行罷工投票，並且經全體過半數同意。惟特定行業有特別限制。（參照勞資爭議處理法第 54 條）
- 3.罷工行動不得以妨礙公共秩序安寧及危害他人之性命財產及身體自由為主要目的。（參照勞資爭議處理法第 55 條）
- 4.爭議期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。（參照勞資爭議處理法第 56 條）

(二)因勞資爭議處理法就罷工期間之雙方行為並無明確規範，而我國可參考之案例亦不常見，或可參酌國外案例方式，以封鎖線之方式，管制人員與車輛進出，以達到罷工之實際效果。然而，此一作法於我國法制上可能觸犯刑法上之妨害自由等罪嫌，在民事責任上亦可能發生損害賠償責任。雖然合法罷工能獲得免除民、刑事責任之效果，但「罷工」是否僅為消極的不作為而已？抑或以涵蓋積極的阻撓行為？學說及司法實務上都存有爭議。有學者認為罷工之目的乃以破壞生產之方式迫使雇主與工會進行協商，參與罷工者已經以自己薪資為成本而參與爭議行為，雇主自應自行吸收其營運損失。再者，勞資爭議處理法既稱「爭議行為」自然包括罷工之附屬行為在內，並不以消極行為為限。況且，勞資爭議處理法第 55 條已有誠信原則，亦可限制罷工行動不會過當。

四、司法院釋字第 609 號揭示，勞工依法參加勞工保險及因此所生之公法上權利，應受憲法保障。請問下列兩種情形，甲或乙是否有憲法上財產權受到侵害之情形？

- (一)甲申請勞工保險老年給付，勞工保險局以甲之投保單位曾有逾期未繳保費之情形，勞工保險局依當時法令將甲逕予退保，甲請領老年給付時已無保險關係而拒絕給付。甲提起訴訟救濟，歷經三年終於成功，勞工保險局方依勞工保險條例規定計算其退休給付，但因當時法令未定有遲延利息，故不計算 3 年期間遲延給付之利息。（20 分）
- (二)甲受領上開遲延 3 年的年金給付，並開始領取勞保老年年金未滿 2 年，旋即因病亡故。甲之繼承人乙請求勞工保險局發還甲 30 年投保年資應領取之一次性給付金額扣除已領年金金額後之餘額，勞工保險局以勞工保險條例無發還之規定，否准其請求。（20 分）

命題意旨	本題以釋字 609 號解釋為引，探討勞工保險之社會保險性質。
答題關鍵	須注意勞工保險條例之相關大法官會議解釋，本題雖以釋字第 609 號解釋為引，但兩個子題都與此號解釋無關，而是其他大法官會議解釋。是以，相關大法官會議解釋都是命題重點。
考點命中	1.《勞動社會法解題書》，薛律師編著，高點文化出版，頁 4-15 至 4-19。 2.《勞動社會法講義》第二回，薛政大編撰，頁 41-71。

【擬答】

(一)釋字第 683 號解釋認為原勞工保險條例施行細則第 57 條之規定，並未違反憲法保護勞工之基本國策。但此一解釋做成後，勞工保險條例規定亦有所修正：

- 1.國家就勞工因其生活及職業可能遭受之損害，應建立共同分擔風險之社會保險制度。為落實上開憲法委託，立法機關乃制定勞工保險條例，使勞工於保險事故發生時，能儘速獲得各項保險給付，以保障勞工生活，促進社會安全。
- 2.勞工保險條例施行細則第 57 條規定：「被保險人或其受益人申請現金給付手續完備經審查應予發給者，保險人應於收到申請書之日起十日內發給之。」旨在促使勞工保險之保險人儘速完成勞工保險之現金給付，以保障被保險勞工或其受益人於保險事故發生後之生活，符合勞工保險條例保障勞工生活之意旨，與憲法保護勞工基本國策之本旨無違。至於被保險勞工或其受益人，因可歸責於保險人之遲延給付而受有損害時，如何獲得救濟，立法者固有自由形成之權限，惟基於上開憲法保護勞工之本旨，立法者自應衡酌社會安全機制之演進，配合其他社會保險制度之發展，並參酌勞工保險條例第 17 條已有滯納金及暫行拒絕保險給付之規定，就勞工在保險關係地位之改善，隨時檢討之，併此指明。
- 3.之後修正勞工保險條例第 29-1 條，規定：依本條例以現金發給之保險給付，經保險人核定後，應在十五日內給付之；年金給付應於次月底前給付。如逾期給付可歸責於保險人者，其逾期部分應加給利息。

(二)釋字第 549 號解釋表明，勞工保險為社會保險之一種，被保險人或受益人所領取之保險給付乃勞工保險基金

支付之，可知保險給付所由來之保險基金並非被保險人私有之財產。是以，乙並無憲法上財產權受到侵害：

1. 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，為社會保險之一種，旨在保障勞工生活，促進社會安全。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；社會福利服務則指直接提供諸如住院照護、醫療服務、復健扶助等，學理上稱為實物給付。負擔上述各項給付及服務之社會保險基金，其來源初不限於被保險人所繳納之保險費，我國現行勞工保險制度亦同。依勞工保險條例第四章規定對於被保險人或其受益人所提供之保險給付，計有生育、傷病、醫療、殘廢、老年、死亡等項，勞工保險之保險費，則依同條例第 15 條所定之比例，由被保險人、投保單位分擔及中央政府與直轄市政府補助。
2. 保險事故發生時被保險人或其受益人所受領之保險給付，係由勞工保險創立時政府一次撥付之金額、當年度保險費及其孳息之收入與保險給付支出之結餘、保險費滯納金、基金運用之收益等所形成之勞工保險基金支付之（勞工保險條例第 66 條參照），可知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。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

《勞動社會法》

一、甲勞工自民國（下同）89年1月10日起受僱於A營建公司，負責該公司營建工地之高壓用電設備維修，兩造間簽訂有定期契約。A公司於100年3月31日通知屆期後不再與甲簽訂新約、亦不再給付工資。惟甲勞工受僱期間年資皆未中斷，自89年1月10日受僱起至100年3月31日止，與雇主共簽訂有15份定期契約書，各契約存續期間不一，而所有定期契約書皆未向主管機關報請核備。甲勞工不滿公司之處置，遂向法院起訴主張請求確認僱傭關係存在。請回答下列二小題：

（一）甲勞工應如何主張與A公司之間的勞動契約關係存在？（10分）

（二）甲勞工與A公司之間所簽訂的15份定期契約書皆未向主管機關報請核備，請從實務觀點說明未報請核備定期勞動契約書之法律效果。（10分）

命題意旨	本題主要在測試考生對於[定期契約]（尤其是特定性工作的認定標準）之瞭解程度，並配合釋字726號解釋意旨，討論經主管機關核備之效力變動。
答題關鍵	一、特定性工作之認定標準。 二、最高法院對於[未經核備]之效力見解，以及釋字726號解釋對此見解之影響。
考點命中	1.《高點勞動社會法講義》第三回，頁13-22。 2.《高點勞動社會法案例演練講義》薛政大編著，頁7-9。

【擬答】

（一）甲應主張其與A營建公司之契約為[不定期勞動契約]，不因期間屆至而自動終止。再者，A營建公司並無勞動基準法（下稱勞基法）第11條或第12條之事由，自不得單方終止勞動契約，其終止無效。是以，甲自得訴請確認僱傭關係存在：

1.甲與A營建公司之契約為不定期勞動契約，不因期間屆至而自動終止：

（1）行政院勞工委員會（89）台勞資二字第0011362號函意旨：

A.所詢「有繼續性工作」如何認定疑義，按現行勞動基準法之規範及勞動市場之僱傭型態以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外，又勞動基準法中針對從事繼續性工作之勞工與非繼續性工作之勞工之保護有所差別，是以，行政機關歷來對於從事非繼續性工作之定期契約工採取嚴格性之解釋，以避免雇主對受僱人力之濫用。而該法中所稱「非繼續性工作」係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。至於實務上認定工作職務是否為非繼續性當視該事業單位之職務（工作）說明書等相關文件載明之職務或企業內就同一工作是否有不定期契約工及定期契約工同時從事該相同工作，如有之，應視為有繼續性工作之認定參據。

B.至於「短期性工作」與「特定性工作」如何認定疑義，就勞動基準法之立法原旨，該法第9條所稱「短期性工作」是謂工作標的可於預見期間完成，完成後別無同樣工作標的者。「特定性工作」是謂某工作標的係屬於進度中之一部分，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已無工作標的而不需要者。

（2）最高法院103年度台上字第2066號判決意旨謂：按不定期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。又勞工實際從事之工作內容，如與其所簽訂定期勞動契約之約定不符，即難認雇主係因該定期勞動契約所定特定性工作之需求而簽訂該契約，應認不符勞基法第9條第1項所定因特定性工作得簽訂定期契約之情形。

（3）案例事實稱甲之工作為[高壓用電維修]，該工作並非突發性或暫時性之需要，而是任何工程不可或缺之工作。且甲受雇期間自89年1月10日至100年3月31日，長達15年之久，可見高壓用電維修係屬A營建公司持續性之需要，並非一時性需要或基於特定目的始有需要。是以，甲與A營建公司之契約為不定期勞動契約，不因期間屆至而自動終止。

2.再者，勞基法對於雇主單方終止勞動契約係採解雇法定事由，非有勞基法第11條或第12條之事由，雇主自不得單方終止勞動契約，違反者其終止無效。就本案事實而言，A營建公司並無第11條之事由，而甲

也無第 12 條之事由，故 A 營建公司自不得單方終止勞動契約，解雇無效，雙方勞動契約仍繼續存在。

(二)15 份定期勞動契約未向主管機關報請核備，長期以來最高法院均認為勞動契約並非無效，僅為是否受行政處罰之效果而已。然而，釋字 726 號解釋針對勞基法內[核備]規定之效力做出解釋，雖然不是針對定期契約所為解釋，但其解釋意旨仍可能影響或變更最高法院長期以來之見解：

- 1.按勞基法施行細則第 6 條規定：特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。但未經核備者，其效力如何，並未規定。
- 2.最高法院長期以來，均以契約自由為由，認為未經核備之勞動契約並非無效，僅為是否受行政處罰之效果而已。
- 3.然而，勞基法中規定勞資雙方約定應經主管機關核備者，另有勞基法第 84-1 條，或可作為參考。釋字 726 號解釋針對勞基法第 84-1 條所定之[應報請當地主管機關核備之規定]，認定係強制規定，如未經當地主管機關核備，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的。
- 4.是以，管見以為，未經核備之定期契約，應參酌釋字 726 號解釋意旨，宜認屬不定期契約為宜。

二、甲為 A 公司之員工。A 公司工作規則第 40 條規定：「本公司工作時間如下：(一)每日上午 8 時上班；(二)中午 12 時起休息 1 小時；(三)每日下午 5 時下班。」9 月 21 日上午 9 時，甲之直屬上司乙經理告訴甲，當天中午已經幫甲準備了午餐，請甲幫忙一下，不要外出用餐，中午留在辦公室中用餐，用餐後也可以睡覺，不過，如果有客戶來電或是傳真時，需立即處理。甲答應乙經理，中午留守辦公室，但是當天中午客戶並未來電，也沒有傳真。試問：甲可否以 9 月 21 日中午加班 1 小時為由，向 A 公司請求加班費？(20 分)

命題意旨	工作時間之認定基準，以及加班費之計算。
答題關鍵	應參酌主管機關對於[待命時間]認定之基準。
考點命中	《高點勞動社會法講義》薛政大編著，第四回，頁 12-13。

【擬答】

- (一)勞動部於 103 年 10 月 27 日勞動條 3 字第 1030132325 號函中表示：「依勞動基準法規定，勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受令等待提供勞務之時間，即屬勞動基準法所稱之工作時間。雇主如有於工作時間以外，要求勞工工作，仍應認屬工作時間，並受勞動基準法有關工資、工作時間、休息、例休假規定之規範。」是以，只要是勞工在雇主指揮監督下提供勞務或等待命令，均屬工作時間。
- (二)勞動者基於特別約定或依雇主之指示，於特定時間內在雇主指示之地點等候，於特定時間內在雇主指示之地點等候，遇有必要情況隨時處理雇主交付之工作，且其履行本質上應與勞動契約約定之勞務給付不同。其與待命時間中，除停留地點之限制外，勞動者應有充分自由活動之權利，不應要求精神上特別之注意義務，倘若附有注意或警戒義務上之要求，縱其注意程度之要求較完全之勞務給付為低，則屬備勤而非待命。
- (三)案例事實中，依 A 公司工作規則第 40 條之規定，中午 12 時至下午 1 時，應屬休息時間，甲得自由活動，不受 A 公司之限制。然而，9 月 21 日乙經理要求甲處理客戶來電或傳真，已屬要求甲在公司之指揮監督下提供勞務，附有注意或警戒義務上之要求，縱其注意程度之要求較完全之勞務給付為低，應該仍屬工作時間。從而，當日甲之工作時間已經超出正常工時，應可請求加班費。
- 雖然，當天並無任何電話或傳真，然而，當天甲以提供注意或警戒義務，自屬勞務提供，要與勞務提供後有無效果無關。

版權所有，重製必究！

三、請回答下列二小題：

- (一)A 公司從事毛巾生產並同時經營毛巾觀光工廠，共僱用了 40 名勞工。近來因訂單與遊客激增，A 公司經常要求員工延長工作時間。A 公司之勞工未依法組織工會，A 公司亦未舉辦勞資會議。由於 A 公司有許多員工家有幼兒，A 公司此舉造成許多員工的困擾，A 公司對無法配合加班之員工態度十分強硬，表示其若無法配合加班，則請另謀高就。勞工甲因連續 10 次無法配合加班而被 A 公司解僱，因而發生爭議。請問此種勞資爭議為權利事項之勞資爭議或是調整事項之勞資爭議？此種爭議在勞資爭議處理法之規範下可如何處理？(10 分)
- (二)勞工乙在 A 公司所經營之觀光工廠負責收銀工作，從其每日經手之款項發現 A 公司獲利可

觀，但卻已連續 5 年未曾給員工加薪，乙因而向 A 公司提出加薪之要求，A 公司斷然拒絕，因而發生勞資爭議，請問此種勞資爭議為權利事項之勞資爭議或是調整事項之勞資爭議？此種爭議在勞資爭議處理法之規範下可如何處理？（10 分）

命題意旨	測試考生對於權利事項與調整事項之區分與處理模式之瞭解程度。
答題關鍵	區分權利事項與調整事項，分別以調解、訴訟、仲裁等途徑解決紛爭。
考點命中	《高點勞動社會法講義》第五回，薛政大編著，頁 35-42。

【擬答】

(一)依勞資爭議處理法第 5 條至第 7 條之規定，勞資爭議分為權利事項與調整事項，說明如下：

- 1.權利事項：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。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。
- 2.調整事項：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。調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。
- 3.行政院勞工委員會民國 89 年 09 月 21 日(89)台勞資三字第 0039802 號函：勞資爭議處理法第條規定：「本法所稱勞資爭議，為勞資權利事項與調整事項之爭議。」所謂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，本案如因公司將實施薪資級距職位設限制度，而產業工會表示不同意所生之爭議，應為對未來勞動條件主張維持或變更之爭議，屬勞資爭議處理法第 4 條所稱「調整事項爭議」。又本案如雇主片面以修訂工作規則或公告變更以前之約定或實施新制度，其涉及全國性勞動條件之維持或變更，因工會不同意而要求雇主恢復原制度所致之爭議，仍應認定為「調整事項爭議」。如個別勞工權益因雇主之片面變更而受有損失所引發之爭議，則為權利事項之勞資爭議。
- 4.區分實益：權利事項爭議不得罷工。調整事項不得循司法途徑救濟，主要係由行政機關介入協調處理。

(二)題示情形，甲因無法配合加班而遭公司解雇，係公司對甲之解僱是否合法，涉及甲之勞動權益是否受損，以及甲可否依據勞動契約為請求，乃屬權利事項。是以，甲可依法申請調解或提起確認僱傭關係存在之訴（依民事訴訟法為強制調解事件），或請求仲裁。

(三)案例事實乙係要求公司加薪，乃對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議，並非依勞動契約或法規所得請求之權利，因此應屬調整事項之爭議，乙僅得依法申請調解或仲裁，尚不得向法院提起訴訟。

四、甲現年 40 歲，擔任零工多年均未參加勞工保險，某日發現自己患末期癌症，隱瞞身體狀況進入 A 公司工作，並由 A 公司為其辦理勞工保險。甲工作 3 個月後，因病情惡化住院治療，隨即不幸死亡。試說明下列問題：

(一)試說明社會保險「強制原則」的意義及目的？（15 分）

(二)保險人可否以甲帶病投保，屬於加保前發生疾病導致的死亡，且違反誠信原則為理由，拒絕死亡給付？保險人應如何處理此類惡意投保的情形？試依據勞工保險性質及勞工保險條例相關規定說明之。（15 分）

(三)如果 A 公司未繳納甲之保險費，保險人可否以此為由拒絕給付或逕予退保？（10 分）

命題意旨	透過勞工保險了解社會法之本質，以及相關大法官解釋。
答題關鍵	熟讀勞工保險相關之大法官解釋。
考點命中	《高點勞動社會法講義》第一回，薛政大編著，頁 19-50。

【擬答】

(一)社會保險強制投保之意義及目的：

- 1.釋字第 472 號解釋：[惟對於無力繳納保費者，國家應給予適當之救助，不得逕行拒絕給付，以符憲法推行全民健康保險，保障老弱殘廢、無力生活人民之旨趣。……公務人員、勞工、農民已依公務人員保險法、勞工保險條例及農民健康保險條例規定分別參加公務人員保險、勞工保險、農民保險，復依全民健康保險法規定，須參加全民健康保險，係基於整合公勞農保之醫療給付，建立全國單一、公平之健康保險體系之目的，具有促使醫療資源合理分配，發揮社會保險之功能。此種強制性之社會保險，其保險之條件係由法律規定，一體實施，與依個人意願參加之保險契約有間，立法機關盱衡社會發展之需要，制定或修改法律，變更各項社會保險之規定，建立符合憲法意旨之社會安全制度，不生違背信賴保護利益之問題。]

- 2.孫森焱大法官更於該號解釋協同意見書謂：「按社會保險以社會連帶、強制參加為基礎，於保險事故發生時，給與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，是為憲法容許國家在納稅、服兵役與受國民教育之外，為推行全民健康保險而課人民之義務。至採何制度將全民納入健康保險，則委由立法機關以法律規劃之。……社會保險乃以追求社會福利為目的，與商業保險係基於個人意願參加者有間。其特徵乃在危險分攤社會化，故有資力者，固應強制其參與，對於有保護需要而無充分資力者，尤應多加照顧。辦理社會保險所需費用，除以保險費挹注外，國家應經由資源分配之政策，為必要之補助。」
- 3.戴東雄大法官另於釋字 550 號解釋協同意見書謂：「全民健康保險制度之特色在於其為社會保險之一種，有社會連帶、相互扶助之性質，與營利為目的之商業保險不同，矧社會保險具有強制保險之特性，被保險人無因顧慮保險費之負擔而選擇不為保險之權利，此乃基於社會安全及公共利益之考量。因此司法院釋字第 472 號解釋示，對於無力繳納保費者，國家應給予適當之救助，不得逕行拒絕給付，以符憲法推行健康保險，保障老弱殘廢，無力生活之人民。」

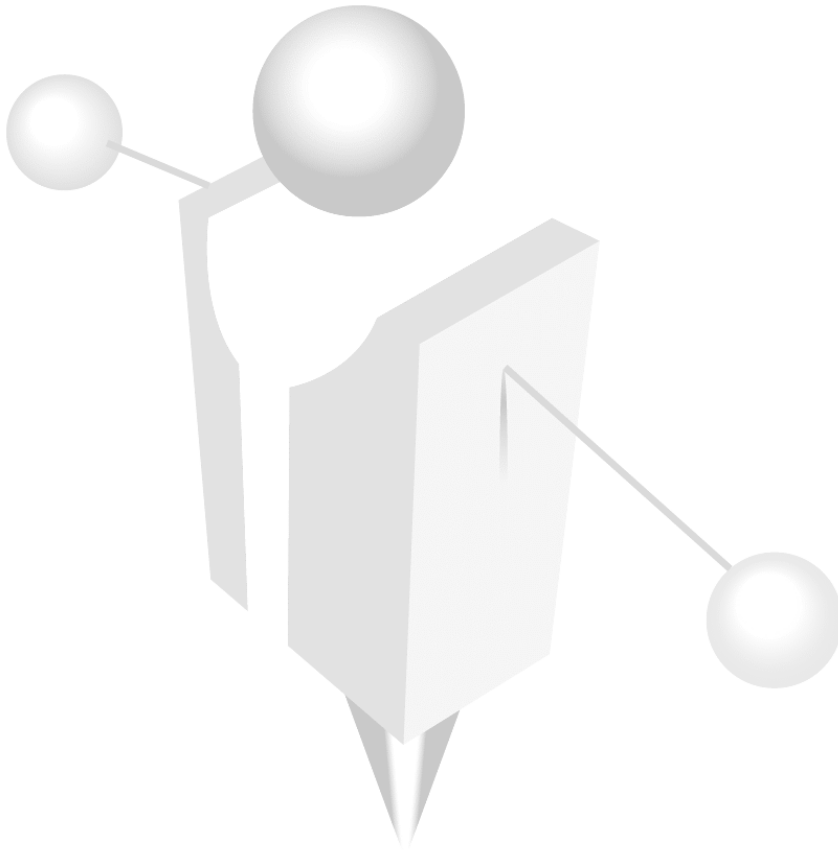
(二)雖然甲帶病投保，然依勞工保險乃強制投保，勞工保險局自無拒保之權利，亦不得拒絕給付。然而，如被保險人以違法方式投保而請求保險給付，自應法律制裁。此觀釋字 609 號解釋自明。說明如下：

- 1.依勞工保險條例之規定，勞工分擔之保險費係按投保勞工當月之月投保薪資一定比例計算（勞工保險條例第 13 條、第 14 條參照），與保險事故之危險間並非謹守對價原則，而是以量能負擔原則維持社會互助之功能；勞工保險除自願參加保險者外，更具有強制性，凡符合一定條件之勞工均應全部參加該保險（同條例第 6 條、第 8 條、第 71 條、第 72 條參照），非如商業保險得依個人意願參加。是以各投保單位依勞工保險條例規定為其所屬勞工辦理投保時，勞工保險局對其危險之高低無須為評估之核保手續，更不能因危險過高而拒絕其投保，各投保單位所屬之勞工對於是否加入勞工保險亦無選擇之權，此類勞工應依法一律強制加入勞工保險，繳納保險費，分擔自己與其他加保勞工所生保險事故之危險，此均與商業保險有間。
- 2.勞工保險條例第 19 條第 1 項規定：「被保險人或其受益人，於保險效力開始後，停止前發生保險事故者，得依本條例規定，請領保險給付。」就保險事故發生之原因係於何時存在未設任何限制。……至若被保險人於加保前，已因嚴重之傷病而不具工作能力，卻參加保險，係應取消其被保險人資格（同條例第 24 條參照）；甚或有以詐欺或其他不正當行為領取保險給付等情事，則屬應受罰鍰之處分，並負民、刑事責任之問題（同條例第 70 條參照）。
- 3.行政院勞工委員會七十七年四月十四日台七七勞保二字第 6530 號函謂：「依同條例（勞工保險條例）第 19 條規定，被保險人或其受益人請領保險給付，以於保險效力開始後停止前發生保險事故者為限，故有關勞工於加保前發生事故導致之殘廢或死亡，應不予核發任何保險給付。」就勞工於加保前發生傷病導致之死亡，增加該死亡給付保險事故之原因須於保險有效期間發生，始得為保險給付之條件；同委員會七十九年三月十日台七九勞保三字第 4451 號函謂：「被保險人如經查證於加保前已有嚴重身心障害或明顯外在症狀或已診斷確定罹患紅斑性狼瘡症、癌症及尿毒症等疾病者，均不得就該事故請領現金給付及醫療給付。」其中現金給付涵蓋死亡給付，是就請領死亡給付增加「於加保前須無罹患各該特定疾病」之條件。上開函釋適用於死亡給付部分，就依法加保之勞工因罹患癌症等特定病症或其他傷病，於保險有效期間死亡者，以各該傷病須在保險有效期間發生為條件，其受益人始得請領死亡給付，乃對於受益人請領死亡保險給付之權利，增加勞工保險條例所無之限制，與憲法第 23 條所定法律保留原則有違，於此範圍內，應不再適用。

(三)A 公司未繳納保險費，勞保局亦不得拒絕給付或逕予退保：

- 1.釋字 568 號解釋：「勞工依法參加勞工保險及因此所生之公法上權利，應受憲法保障。關於保險效力之開始、停止、終止及保險給付之履行等事由，係屬勞工因保險關係所生之權利義務事項，攸關勞工權益至鉅，其權利之限制，應以法律定之，且其立法目的與手段，亦須符合憲法第 23 條之規定。若法律授權行政機關發布命令為補充規定者，該命令須符合立法意旨且未逾越母法授權之範圍，始為憲法所許。勞工保險條例施行細則第 18 條關於投保單位有歇業、解散、破產宣告情事或積欠保險費及滯納金經依法強制執行無效果者，保險人得以書面通知退保；投保單位積欠保險費及滯納金，經通知限期清償，逾期仍未清償，有事實足認顯無清償可能者，保險人得逕予退保之規定，增加勞工保險條例所未規定保險效力終止之事由，逾越該條例授權訂定施行細則之範圍，與憲法第 23 條規定之意旨未符，應不予適用。」
- 2.解釋理由書中另補充說明：「又為確保保險財務之健全，與勞工保險之永續經營，國家就社會保險制度縱有較大之自由形成空間，於投保單位積欠應繳之保險費及滯納金，強制執行無效果或顯無清償可能時，若許保險人得將被保險人予以退保者，亦宜依比例原則就被保險人是否已繳納保險費或有無其他特別情事，予

以斟酌而有不同之處置；上開條例第 17 條第 3 項但書亦明定，被保險人應繳部分之保險費已扣繳或繳納於投保單位者，不因投保單位積欠保險費及滯納金而對其發生暫行拒絕給付之效力，併此指明。]



【高點法律專班】

版權所有，重製必究！