

《勞動社會法》

一、甲自民國（下同）87 年 3 月 22 日起受僱於 A 公司，由 A 公司辦理加入勞工保險，於 100 年 5 月 21 日因疾病住院治療 2 個月後，於 8 月 1 日復職，卻不幸於 8 月 15 日在家中發生意外而死亡。其受益人於同年 10 月 6 日申請被保險人死亡給付，而 A 公司因經營不善自 100 年 5 月積欠保險費及滯納金，經限期清償仍未繳納，於訴追後由法院發給債權憑證。

請問：

- (一) A 公司是否為保險法律關係之當事人？其與勞工保險局之法律關係為何？（10 分）
- (二) 勞工保險局得否以 A 公司積欠保險費與滯納金為由，而拒絕甲之受益人所申請的死亡給付？（10 分）
- (三) 假設勞工保險條例規定「被保險人逾 2 個月未繳保險費者，以退保論。」請從社會安全之意旨依憲法規定與司法院解釋論述該條規定之合憲性。（20 分）

命題意旨	考題結合勞工保險條例與釋字第 568 號解釋，就投保人欠費將被保人退保規定違憲一事做為案例事實。
答題關鍵	瞭解勞工保險之性質與釋字第 568 號解釋意旨。
考點命中	《高點勞動社會法講義》第三回，薛律師編撰，頁 60~61、78~91。

【擬答】

- (一) 按年滿十五歲以上，六十五歲以下符合勞工保險條例（下稱勞保條例）第 6 條所定之勞工，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。再者，各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊。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，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。勞保條例第 10 條第 1 項、第 11 條亦有明文。末以，投保單位違反勞保條例之規定者，依勞保條例第 72 條之規定，亦應受罰鍰之處罰及賠償被保險人之損失。是以，勞工保險係屬強制性社會保險，並採申報制度，凡符合強制投保單位，有僱用本國籍勞工事實，即應依勞工保險條例 11 條於所屬勞工到職當日申報參加勞工保險。投保單位依勞工保險條例規定，為其所屬員工辦理參加勞工保險手續及他有關保險事務，其對國家而言，固係履行公法上義務，然勞工保險與普通保險不同，同條例規定勞工參加勞工保險，並以雇主或所屬團體為投保單位，係強制規定，故應將此部分認為屬於勞動契約之內容，為雇主之附隨義務。
- (二) 按投保單位對應繳納之保險費，未依前條第 1 項規定限期繳納者，得寬限十五日；如在寬限期間仍未向保險人繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其應納費額百分之零點一滯納金；加徵之滯納金額，以至應納費額之百分之二十為限。加徵前項滯納金十五日後仍未繳納者，保險人應就其應繳之保險費及滯納金，依法訴追。投保單位如無財產可供執行或其財產不足清償時，其主持人或負責人對逾期繳納有過失者，應負損害賠償責任。保險人於訴追之日起，在保險費及滯納金未繳清前，暫行拒絕給付。但被保險人應繳部分之保險費已扣繳或繳納於投保單位者，不在此限。勞保條例第 17 條第 1、2、3 項訂有明文。再者，舊勞工保險條例施行細則第 18 條規定：「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。保險效力之停止，應繳保險費及應加徵滯納金之計算，以上述事實確定日為準，未能確定者，以保險人查定之日為準（第 1 項）。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，其保險效力之停止，應繳保險費及應加徵滯納金之計算，以通知限期清償屆滿之日為準（第 2 項）。」顯已增加勞工保險條例所未規定之保險效力終止事由，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。此有釋字第 568 號解釋可稽。是以，依釋字 568 號解釋意旨及勞保條例第 17 條之規定，勞工保險局不得以 A 公司積欠保險費及滯納金為由，而拒絕甲之受益人所申請之死亡給付。
- (三) 管見以為「被保險人逾 2 個月未繳保險費者，以退保論。」應不合憲，說明如下：
 1. 勞工保險係國家為實現憲法第 153 條保護勞工生活及憲法第 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安全措施，為社會保險之一種。勞工保險條例即係依上開憲法意旨而制定之法律。勞工依該條例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。

2. 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。蓋被保險人係由投保單位按月從薪資中扣繳保險費之負擔額，至於投保單位是否繳納於勞工保險局而非被保險人所得知悉。是以，若將投保單位未繳納保險費之責全由被保險人負擔，顯已違反比例原則。

二、A 公司工作規則明定員工特別休假採取週年制，勞工甲於民國（下同）106 年 2 月 1 日起受僱於 A 公司，107 年 2 月 1 日起依法有 7 日特別休假，請回答下列三小題。

- (一) 甲擬於 107 年 7 月中旬使用該 7 日特別休假，經向 A 公司提出特別休假之申請後，A 公司以業務繁忙為理由，否決甲之申請。請問 A 公司之作法是否有理由？若甲因此至 108 年 1 月 31 日止皆未再使用該 7 日特別休假，依法甲得有何權利向 A 公司主張？（10 分）
- (二) 若甲於 108 年 2 月 1 日起有 10 日特別休假，惟甲至 109 年 1 月 31 日止皆未使用該 10 日特別休假，甲擬於 109 年 6 月到國外旅遊，遂向 A 公司商請該 10 日特別休假遞延至翌年度，A 公司以工作規則規定特別休假經勞雇雙方合意遞延者以三個月為限。請問 A 公司作法是否合理？（15 分）
- (三) 若甲於 108 年 2 月 1 日起取得 10 日特別休假，至 109 年 1 月 31 日止皆未請休，與 A 公司合意將該 10 日特別休假遞延至翌年度（110 年 1 月 31 日止）。不料 A 公司因經營不善，於 109 年 5 月 1 日資遣甲。請問甲該應休未休之 10 日特別休假日數應以何時之工資折算？又依勞動部之函釋，該折算之工資是否可計入平均工資？（15 分）

命題意旨	測試考生對於特別休假修法之瞭解程度。
答題關鍵	可以活用勞動基準法第 38 條即可。
考點命中	《高點勞動社會法講義》第二回，薛律師編撰，頁 32~43。

【擬答】

- (一) 特別休假之日期，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞動基準法（下稱勞基法）第 38 條第 2 項、第 4 項訂有明文。
1. 依前開規定，特休之日期應由甲自行排定，縱使雇主有企業經營上之急迫需求，亦應予甲協商調整之，並非可以擅自否決甲之申請。
 2. 再者，若甲至 108 年 1 月 31 日止皆未再使用特別休假，A 公司除經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者外，應發給甲該 7 日之工資。
- (二) 依勞基法第 38 條第 4 項之規定，未休畢之特別休假，勞資雙方得協商遞延至次一年度實施，107 年 10 月修法理由中特別表示：「為使希望累積假期之勞工，得依其意願安排較長之連續假期，以調劑身心，恢復工作效率，爰於第四項增訂但書，定明年度終結之未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次一年度實施。至於遞延至次一年度實施之特別休假，其休假日期依第二項規定辦理，原則由勞工排定。」惟遞延之期間為何？仍應由勞資雙方協商之，勞基法中雖規定為「遞延至次一年度實施」，僅表示可以遞延，無須每年度結算，但遞延多久？勞基法並未明文規定，宜由勞資雙方視公司營運情形而為決定。題示情形，A 公司之工作規則中規定「遞延者以三個月為限」，只要該工作規則有經主管機關核備及公開揭示，並未違反勞基法之相關規定，應屬有效，A 公司之作法並無違法之處。
- (三) A 公司應於資遣甲時，以甲特別休假當時之工資折算工資。至於遞延之特別休假未休日數工資，性質係屬勞工前一年度未休假而工作報酬，應否計入平均工資計算，應先視「原特別休假年度終結」時點是否在平均工資計算事由發生之當日前 6 個月之內而定，倘於期間內，其究有多少未休日數工資應列入計算，

法無明文，可由勞雇雙方議定之。（勞動部勞動條2字第1070130350號函）

- 1.查勞基法第38條第4項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」
- 2.次查勞基法施行細則第24條之1第2項規定略以：「一、...（三）勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。」
- 3.復查勞基法第2條第4款規定略以：「平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」所稱「工資總額」，係指計算事由發生當日前6個月內因工作獲得之報酬總額。
- 4.特別休假經勞資雙方協商遞延，於次一年度因年度終結或契約終止仍未休畢之日數，雇主依本法第38條第4項但書及本法施行細則第24條之1規定發給之特休遞延工資，因性質係屬勞工前一年度（原特別休假年度）未休假而工作之報酬，應否計入平均工資之計算，應先視「原特別休假年度終結」之時點，是否在平均工資計算事由發生之當日前6個月之內而定；倘於平均工資計算期間內，因屬「原特別休假年度」全年度未休假工作所得之報酬，其究有多少未休日數之工資應列入平均工資計算，法無明文，可由勞雇雙方議定之。至於「原特別休假年度終結」之時點，非於平均工資計算期間者，毋庸列計。
- 5.案例情形，A公司應於資遣甲時，以甲特別休假當時之工資折算工資。至於折算之天數，因甲109年5月1日遭資遣，其平均工資之計算應從108年11月至109年4月為期間。而甲遞延之特別休假係108年2月1日至109年1月31日，該特別休假期間係部分位於平均工資之計算期間，但有多少未休日數之工資應列入平均工資計算，法無明文，可由勞雇雙方議定之。

- 三、甲自民國（下同）88年3月起，受僱於總公司設於臺北市之A公司臺南廠，歷任電氣及冷氣空調技術員、運轉課組長，管理部分人事及機臺、電氣、空調之修理合計十餘年。100年4月6日，A公司通知將甲調任為保全課助理專員。甲則於100年4月9日向臺南市政府勞工局以A公司臺南廠未徵得甲之同意即予調職及每月薪資減少約新臺幣5,000餘元為由，拒不到任，並申請調解。歷經二次調解會，臺南市政府勞工局於同年5月8日作成調解不成立之結論。甲旋於同年5月9日再向臺南市政府勞工局，以同一事由申請調解，A公司則於5月25日以甲無正當理由繼續曠職達一個月以上，未經預告即通知甲終止勞動契約，臺南市政府勞工局則於5月30日再度宣告調解不成立。請依現行勞資爭議處理法及相關實務見解回答下列問題：
- （一）甲應向何地主管機關提起勞資爭議調解申請？其於第一次調解不成立後，提起第二次勞資爭議調解，是否合於法令規定？（10分）
- （二）A公司於臺南市政府勞工局調解期間之100年5月25日，通知甲終止勞動契約，是否發生效力？（10分）

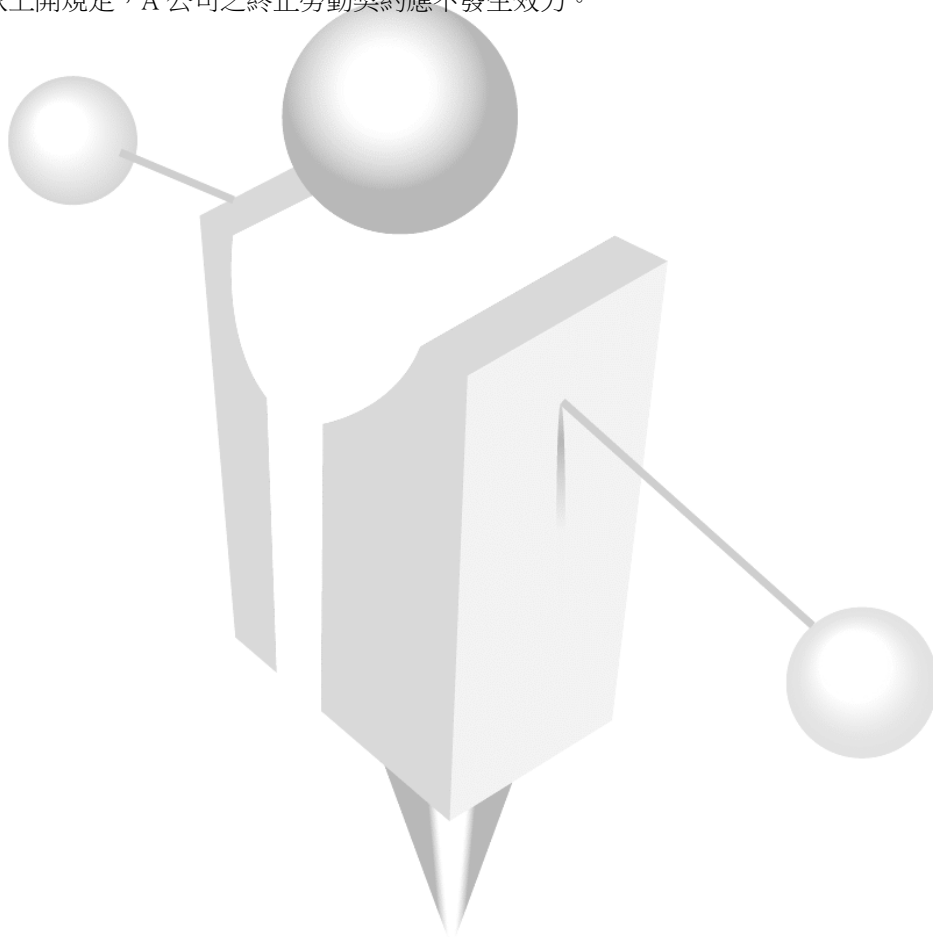
命題意旨	結合調解與終止勞動契約而命題。
答題關鍵	熟悉勞資爭議處理法之條文。
考點命中	《高點勞動社會法講義》第三回，薛律師編撰，頁27~31。

【擬答】

- （一）按勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書，勞資爭議處理法（下稱本法）第9條訂有明文。案例情形A公司之總公司雖在臺北，但勞務提供地卻在臺南，因此甲向臺南市政府勞工局申請調解，並無違誤。再者，本法對於調解次數並無規範，請調解機關為行政機關，亦無「一事不再理」原則之適用，故甲於第一次調解不成立後，提起第二次勞資爭議調解，於法並無不合。
- （二）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，本法第8條訂有明文。甲之第一次調解期間為100年4月9日至5月8日，勞資爭議標的為「調職及減薪是否合法」。第二次調解期間為100年5月9日至5月30日，爭議標的同為「調職及減薪是否合法」。再者，A公司於100年5月25日依勞動基準法第12條第1項第6款予以解雇，該期間係在第二次調解期間，應不得予以終止勞動

契約。

然而，值得討論的是：A 公司終止勞動契約之事由是否為「因該勞資爭議事件」？倘若不是該勞資爭議事件，而是其他事由，並無限制 A 公司終止勞動契約之理。管見以為，甲係因調職與減薪而拒絕到任，自然會發生曠職之情形，是以「曠職達一個月以上」應為調職爭議所衍生之後續發展，屬同一勞資爭議事件，依上開規定，A 公司之終止勞動契約應不發生效力。



【高點法律專班】

版權所有，重製必究！