

# 《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，雇主任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。」

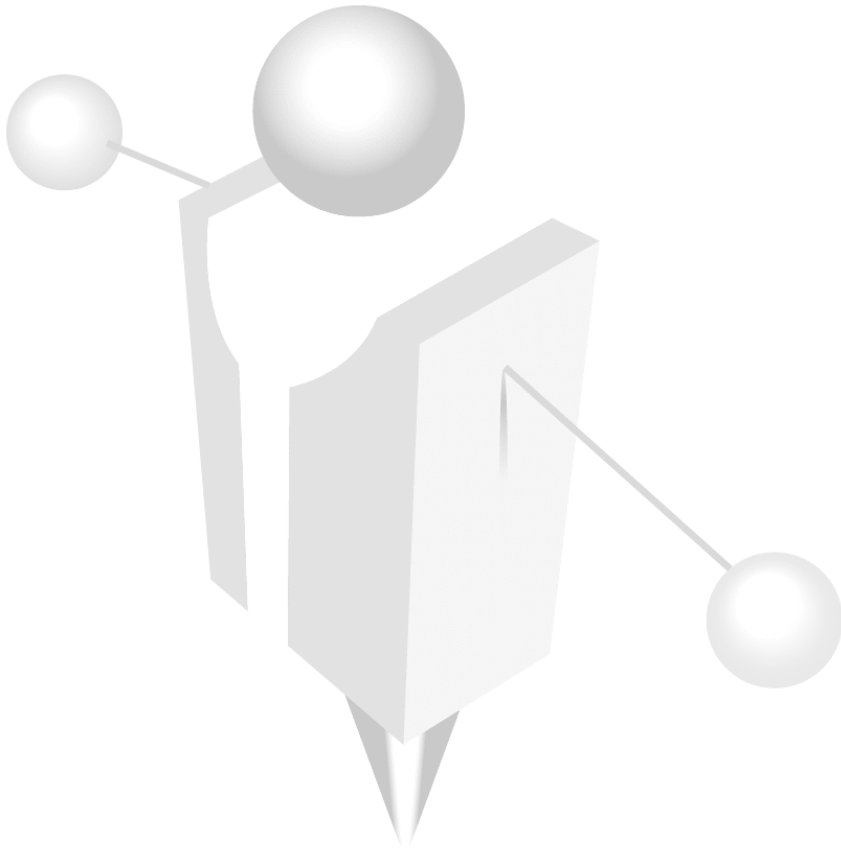
(二)雖然甲帶病投保，然依勞工保險乃強制投保，勞工保險局自無拒保之權利，亦不得拒絕給付。然而，如被保險人以違法方式投保而請求保險給付，自應法律制裁。此觀釋字 609 號解釋自明。說明如下：

- 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！