

# 《勞動社會法》

一、甲為 16 歲之高一學生，利用暑假期間在 A 飲料店打工，時薪新臺幣（下同）150 元，每月工作 60 小時，換算每月收入約 9,000 元。面試時雇主乙向甲告知：飲料店所聘用之員工均為計時工讀生，且月薪未達基本工資，可不用參加勞工保險，乙亦未為甲加保。甲在到職第三日上午欲前往 A 飲料店上班時發生車禍，身體受有重大傷害。試依勞工保險條例相關規定回答下列問題：

（一）乙是否須為甲加保勞工保險？（10 分）

（二）如甲符合被保險人資格，甲可就其傷害依勞工保險條例主張如何之權利？（15 分）

（三）承上子題，該權利之時效期間為何？自何時起算？試就相關爭議說明之。（15 分）

命題意旨	結合部分工時工、勞工保險與職業災害。
答題關鍵	從部分工時工切入，一併討論通勤職災之賠償方式。
考點命中	1.《高點勞動社會法講義》第一回，薛政大編撰，頁 112~114。 2.《高點勞動社會法講義》第三回，薛政大編撰，頁 89、107~115。

## 【擬答】

（一）乙須為甲加保勞工保險：

1.按年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱於僱用勞工 5 人以上工廠、公司及行號等之部分工時勞工，應依勞工保險條例第 6 條規定由雇主辦理加保。至於僱用勞工未滿 5 人及第 6 條第 1 項各款規定各業以外事業單位之部分工時勞工，依勞工保險條例第 8 條規定，得自願加保。惟雇主如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分工時勞工，亦應辦理加保。

2.依勞動部之「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」之規定，部分工時勞工之勞工保險、就業保險月投保薪資，依勞工保險條例第 14 條及就業保險法第 40 條規定應由雇主依其月薪資總額，依投保薪資分級表規定覈實申報。如其薪資報酬未達基本工資者，依現行分級表備註欄規定，其月投保薪資分為新臺幣 11,100 元、12,540 元、13,500 元、15,840 元、16,500 元、17,280 元、17,880 元、19,047 元及 20,008 元等級（該分級表如有修正時，依修正後規定辦理）。

3.經查，甲業已年滿 15 歲，且受雇於 A 飲料店，雖薪資未達基本工資，雇主仍應為其投保勞工保險。

（二）甲於上班途中發生車禍係屬職業災害，若有投保勞工保險，可請求職業災害相關給付，因 A 飲料店未幫甲投保，故甲得請求相當於勞保給付之損害賠償：

1.甲於上班途中發生車禍係屬職業災害：目前司法實務上多認為通勤時發生車禍係屬職業災害，可參見最高法院 92 年度台上字第 1960 號判決：「行政院勞工委員會八十六年二月二十七日臺八十六勞保三字第 007439 號令發布施行之勞工傷病審查準則第 4 條規定：被保險人上下班，於適當時間，以適當交通方法，從日常居住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。」

2.若 A 飲料店有幫甲投保勞工保險，甲可請求職業災害相關給付，職災醫療給付、職災傷病給付，甚至是職災失能給付或死亡給付。

3.然而，因 A 飲料店未幫甲投保，依勞工保險條例第 72 條之規定，雇主不依規定辦理手續，致勞工發生保險事故後不能請領給付時，除處罰鍰外，並應按給付標準賠償勞工所受損失，故甲得向 A 飲料店請求相當於勞保給付之損害賠償。

（三）該權利之時效為 15 年，應自甲於車禍發生後知悉 A 飲料店未幫其投保或向勞保局申請給付而遭駁回時起算時效。再者，如甲已依勞動基準法第 59 條向 A 飲料店請求職災補償者，應不得重複請求：

1.該權利之時效為 15 年：參見高等法院 107 年度勞上字第 61 號判決：「按勞工保險之勞工與投保單位之間，乃具有私法上之委任關係，故勞工依勞工保險條例第 72 條第 3 項規定取得對投保單位之損害賠償請求權，即係因投保單位不履行債務而生之損害賠償請求權，依民法第 125 條之規定，其消滅時效期間應為十五年。」

2.因甲未必知悉 A 飲料店未幫其投保，此權利之時效起算點，不應從車禍發生時起算，而應自甲於車禍發生後知悉 A 飲料店未幫其投保或向勞保局申請給付而遭駁回時起算請求權時效。

3.末以，甲發生職業災害時，除勞保之職災給付外，尚得依勞動基準法向 A 飲料店請求職災補償，為避

免甲重複受償，如甲已依勞動基準法第 59 條向 A 飲料店請求職災補償者，應不得重複請求。可參照最高法院 108 年度台上字第 1196 號判決：「雇主未為勞工投保勞工保險，勞工依勞工保險條例第 72 條第 1、2 項規定所生之損害賠償請求權，係屬勞工保險給付之代替權利。故勞工基於同一職業災害得請求勞工之職業災害補償，與勞工得請求之上項損害，給付目的相同，金額相等部分，勞工自不得重複請求。」

二、甲勞工受僱於 100 名員工之 A 公司為不定期契約工，甲勞工所從事之工作，非屬於勞動基準法第 84 條之 1 所核定之工作。雙方合意自民國 108 年 3 月 1 日開始上班，試用期為 3 個月，試用期間月薪為正式員工之八成，試用期滿合格後始支全薪新臺幣（下同）24,000 元，試用期滿合格後始由 A 公司為其開始提繳勞工退休金。試用期間無論工時、休假、例假等皆與正式勞工福利同。惟 A 公司為考核其勤奮態度，雙方合意每月正常工時連同加班需做滿 240 小時，加班費每月固定給與 2,000 元，不再另計。甲勞工兢兢業業工作 3 個月，期間並無任何犯錯情形。不料三個月試用期滿後，A 公司未具任何理由通知甲勞工不符合 A 公司需求不聘任為正式員工。甲勞工無法忍受 A 公司對其所作所為，遂向法院提起訴訟。請針對 A 公司與甲勞工之勞動契約關係，回答以下各題：

（一）試用期間工資給與及工時之約定是否合法？（10 分）

（二）依勞工行政主管機關見解，雇主有無違反勞動基準法終止契約之規定？（10 分）

命題意旨	試用期為勞動契約重要條款，但目前勞動基準法並無明文規定，全賴司法實務見解之詮釋。
答題關鍵	本題測試考生對試用期間之勞動條件瞭解程度，考生需掌握試用期間與正式員工都相同之基礎，將勞動條件之規定套用到試用期間中。
考點命中	《高點勞動社會法講義》第一回，薛政大編撰，頁 71~78。

#### 【擬答】

（一）按「僱傭關係之試用期間，乃僱用人以評價受僱人之職務適合性及能力，作為考量是否締結正式僱傭契約之約定。」乃最高法院一貫見解，諸如最高法院 95 年度台上字第 2727 號、93 年度台上字第 74 號、89 年度台上字第 1400 號等判決均承認試用制度之合法性與必要性，合先敘明。

（二）試用期間之工資、工時與福利，應與一般勞工相同，A 公司下列作為並不合法：

1. 試用期間月薪為正式員工之八成並不合法：試用期間即應適用勞動基準法之規定，工資應符合同工同酬之要求，且不得低於基本工資。甲與 A 公司雖約定試用期間，但工資應與正式勞工相同，不能打折，且月薪打八折後僅剩 19200 元，低於基本工資，更顯其不法。
2. A 公司應遵守勞動基準法工時之限制，即每週正常工作時間為 40 小時，每月加班時數上限為 46 小時，若要求甲每月正常工時連同加班需做滿 240 小時，顯已超過勞動基準法之法定上限。此一限制，並不因甲同意而可改變。
3. 加班費每月固定給與 2000 元並不合法。蓋甲之時薪為 100 元，加班費應以 1 又 1/3 或 1 又 3/2 計算。雖司法實務上曾有見解同意勞資雙方得合意約定固定之加班費，但亦不得與實際金額差距過大。若以雙方約定之工時來看，甲每月加班時數將近 80 小時，換算下來，每小時才 25 元，顯不合理，故加班費每月固定給與 2000 元並不合法。

（三）A 公司未具理由認為甲不符合 A 公司之需求而不聘任為正式員工，似有權利濫用之嫌：

1. 目前實務見解多認為：除非雇主有權利濫用之情事，否則，法律上即應容許雇主在試用期間內有較大之彈性，以所試用之勞工不適格為由而行使其所保留之解僱權。此與一般勞動契約為保護正式僱用勞工之法律地位，應嚴格限制雇主之解僱權，容屬有間。
2. 然而，甲於試用期間努力工作，並無過失，且 A 公司對甲於試用期間之工作表現也沒有任何考核，顯然是濫用試用制度，壓榨勞工。管見以為，試用期間雖可減輕解僱事由之證明程度，但仍應有具體事證來證明試用員工之考核成績已達不適任之程度。

三、A 公司員工 6,000 人，A 公司組織上設有人力資源處，置處長一人，負責全體員工之人事事項。其次，A 公司之少數勞工 40 人組成 B 企業工會，經常針對 A 公司違背勞動基準法之行為向勞工主管機關提出檢舉，令 A 公司不悅。

因 B 企業工會之常務理事甲擬請求全日會務公假，以辦理會務，乃經由 B 企業工會提起團體協商，為此，A 公司指示人力資源處統籌團體協商之準備事宜。

今因 B 企業工會擇定於 104 年 2 月 1 日召開會員大會，A 公司人力資源處處長乙指示該處勞工丙等 10 人集體加入工會，並於會員大會前積極與勞工丙等 10 人密集商議後發起連署，連署內容為罷免常務理事甲，並於會員大會時主導議事，安排勞工丙擔任主席，最終作成罷免常務理事甲之決議。

B 企業工會因之向勞動部裁決委員會申請裁決，請求裁決事項為：確認 A 公司因其人力資源處處長乙與勞工丙等 10 人，於 B 企業工會 104 年 2 月 1 日召開會員大會前發起罷免常務理事甲之連署，並於會員大會當天主導會議議事程序及議決之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款（雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為）之不當勞動行為。

請問：

(一)A 公司之人力資源處處長乙與勞工丙等 10 人，是否該當工會法第 35 條所稱雇主或代表雇主行使管理權之人？（20 分）

(二)B 企業工會申請裁決有無理由？（20 分）

命題意旨	本題係以行政院勞工委員會勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定書之事實做為命題內容，雖然以「不當勞動行為」為考點，但內容涉及工會法第 14 條及第 16 條之規定，與考選部命題大綱有落差。
答題關鍵	本題重點在於「人力資源處」與「會員大會」，雖考生不見得瞭解工會法第 14 條及第 16 條之規定內容，但可以從「人力資源處可否主導工會的會員大會？」來著手，思考之後應該也會得到否定的答案。蓋維持工會運作的自主性，是不當勞動行為的首要之務，不容雇主干預。考生的論述方式，可能與裁決決定書不同，只要方向一致仍可拿分。
考點命中	《高點勞動社會法講義》第三回，薛政大編撰，頁 11~25。

#### 【擬答】

(一)A 公司之人力資源處處長乙與勞工丙等 10 人應屬「雇主或代表雇主行使管理權之人」：

- 1.按工會法第 14 條規定：「代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。」
- 2.依行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日起生效。」
- 3.經查，人力資源處之功能，係雇主在執行管理工作中，與員工或人事有關之事項，該等事項與員工及工會事務有相當密切之關聯，乙與勞工丙等 10 人應屬代表雇主行使管理權之主管人員。是以，該等人員依法不得加入工會，如今該等人員不僅加入工會，甚至企圖干擾會員大會之進行，更顯其不當勞動行為之惡意。

(二)B 企業工會申請裁決應有理由：

- 1.按工會法第 16 條規定：「工會會員大會為工會之最高權力機關。但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職權。」基此，工會依工會法之規定召開會員大會，係屬工會之活動，亦屬於工會內部事務，與雇主無關。雇主或代表雇主行使管理權之人不得介入工會會員大會開會或指使其員工加入工會成為會員，否則，當構成不當影響、妨礙工會之組織或活動之不當勞動行為。
- 2.經查，人力資源處處長乙與勞工丙等 10 人屬工會法第 14 條、第 35 條第 1 項所規定之代表雇主行使管理權之人，其於 104 年 2 月 1 日至 B 工會會員大會現場，已屬不當。更何況，乙與勞工丙等 10 人於到達現場後，發起罷免常務理事甲之連署、主導會議議事程序，甚至讓丙擔任主席，核其行為已對於 B 企業工會會員參加會員大會產生干擾，係不當影響、妨礙工會之組織或活動之行為。
- 3.退萬步言之，縱使 A 公司抗辯這些行為都是乙、丙等人的個人行為，並非公司的意思，但除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為，且完全違反雇主之意思，否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為，而認定係屬可歸責於雇主之支配介入行為。
- 4.是以，B 企業工會申請裁決應有理由，A 公司構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。