

110 年公務人員特種考試司法官考試第二試及 110 年專門職業及技術人員高等考試律師考試第二試 法律專業科目評分要點與閱卷委員的話

科目：勞動社會法

第一題

【總體說明】

本題主要在測驗應考人對於「最低服務年限」約款的瞭解程度。本題共有三個子題，A 公司前往越南設廠，並與甲、乙簽訂最低服務年限約款，在第(一)子題中，A 公司向甲表示為培訓甲的生產管理技能，派其前往越南鞋廠管理部門任職，甲信 A 公司所言，並與 A 公司簽訂最低服務年限兩年的協議。嗣後甲前往越南鞋廠從事管理工作，但 A 公司並未依約給予甲相關的培訓。應考人針對此種情況，應依勞動基準法第 15-1 條第 1 項與第 3 項之規定，分析探討 A 公司與甲之間所簽訂最低服務年限兩年之協議是否有效。

在第(二)子題中，A 公司與具有設計鞋款專業技能的乙簽訂最低服務年限兩年的協議，其條件為在乙的既有月薪之外，A 公司每月再額外給付乙新台幣十萬元的補償金。應考人就前述事實，應依勞動基準法第 15-1 條第 1 項與第 2 項之規定，分析探討 A 公司與乙之間所簽訂最低服務年限兩年之協議是否有效。

第(三)子題係承接第(二)子題，在乙尚未完成前述兩年之服務期間前，A 公司因投資失利，決定結束在越南的經營，並依勞動基準法第 11 條第 2 款「虧損或業務緊縮」規定終止與乙之間的勞動契約。應考人就此情況，應依勞動基準法第 15-1 條第 4 項之規定，分析探討 A 公司是否有權向乙請求返還其每月領取之十萬元補償金。

【評分要點】

第(一)子題

勞動基準法第 15-1 條第 1 項規定：「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。」

勞動基準法第 15-1 條第 3 項規定：「違反前二項規定者，其約定無效。」

在本子題中，A 公司既未為甲進行專業技術培訓並提供培訓費用，也未對甲提供合理補償，違反勞動基準法第 15-1 條第 1 項，依同法第 15-1 條第 3 項之規定，A 公司與甲之間所簽訂的最低服務年限約款應為無效。

第（二）子題

勞動基準法第 15-1 條第 1 項規定：「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。」

勞動基準法第 15-1 條第 2 項規定：「前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項。」

在本子題中，A 公司雖未為乙進行專業技術培訓並提供培訓費用，但有對乙提供補償，未違反勞動基準法第 15-1 條第 1 項之規定。A 公司給付乙之補償金為每月十萬元，乙之既有月薪為伍萬元，A 公司每月給付乙的補償金為乙既有月薪的兩倍，應非屬不合理範圍，亦即未違反勞動基準法第 15-1 條第 2 項之規定。因此，A 公司與乙之間所簽訂的最低服務年限約款應為有效。

第（三）子題

勞動基準法第 15-1 條第 4 項規定：「勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。」

A 公司因投資失利決定關閉越南廠，並依勞動基準法第 11 條第 2 款「虧損或業務緊縮」規定終止與乙之間的勞動契約。A 公司與乙之勞動契約既因不可歸責於乙之事由（A 公司投資失利而虧損）而於最低服務年限屆滿前終止，依勞動基準法第 15-1 條第 4 項之規定，乙不負違反最低服務年限約定之責任，且乙於領取每月十萬元補償金之期間內，已履行與 A 公司之最低服務年限協議，故 A 公司不得向乙請求返還每月十萬元之補償金。

【閱卷委員的話】

對於一般應考人而言，本題可說是相當基礎、相對容易的題目。尤其是應考人應試時，試務單位已提供相關法律條文規定參考，答案幾乎都可以在勞動基

準法第 15-1 條規定中找到。因此，大多數應考人在本題的回答都有相當的正確性。然而，還是有部分應考人不知勞動基準法第 15-1 條對「最低服務年限約定」有具體明確之規定，因此未能引用相關條文做正確的論述。

第（一）子題

在第（一）子題的部分，應考人的得分重點在於是否能正確地引用勞動基準法第 15-1 條第 1 項與第 3 項之規定，並有邏輯地涵攝於本子題之事實。大多數的應考人都有做成「A 公司與甲之間所簽訂的最低服務年限約款應為無效」的結論，但在論述的過程中，有些應考人並未正確引用相關條文，而是以「甲說」、「乙說」的方式論述；有些應考人誤將本子題之爭點放在「A 公司將甲調職至越南」，並進而引用勞動基準法第 10-1 條之規定進行論述。應考人之答題若未正確引用勞動基準法第 15-1 條第 1 項與第 3 項之規定，並有邏輯地涵攝於本子題之事實，即使最後結論是正確的，仍會有相當的扣分。

第（二）子題

在第（二）子題的部分，應考人的得分重點在於是否能正確地引用勞動基準法第 15-1 條第 1 項與第 2 項之規定，並有邏輯地涵攝於本子題之事實。如同第（一）子題，大多數應考人都有做成「A 公司與乙之間所簽訂的最低服務年限約款應為有效」之正確結論，但在論述的過程中，有不少應考人雖有做成正確結論，但並未完整地引用相關條文並涵攝於本子題之事實。在本子題中，有不少應考人僅引用了勞動基準法第 15-1 條第 1 項之規定，並進而論述 A 公司雖未為乙進行專業技術培訓並提供培訓費用，但有對乙提供補償，未違反勞動基準法第 15-1 條第 1 項之規定，故依同法第 15-1 條第 3 項之規定，雙方之最低服務年限約定為有效，之後即未再針對勞動基準法第 15-1 條第 2 項之規定做進一步的論述；亦即未討論 A 公司每月給付乙十萬元補償金，在勞動基準法第 15-1 條第 2 項之規定下是否屬合理範圍。相較於第（一）子題，大多數應考人在第（二）子題的得分是較不理想的。

第（三）子題

在第（三）子題的部分，應考人的得分重點在於是否能正確地引用勞動基準法第 15-1 條第 4 項之規定，並有邏輯地涵攝於本子題之事實。如同前面兩子題，

大多數應考人都有做成「A 公司不得向乙請求返還每月十萬元補償金」之正確結論，但在論述的過程中，有些應考人並未引用勞動基準法第 15-1 條第 4 項之規定，而是以「甲說」、「乙說」的方式論述；有些應考人誤將本子題之爭點放在「A 公司解僱乙」的議題上，並引用勞動基準法第 11 條之規定進行論述；有些應考人在引用條文時，誤把勞動基準法第 15-1 條第 4 項，引為勞動基準法第 15-1 條第 3 項。應考人在本子題之回答若未正確引用勞動基準法第 15-1 條第 4 項之規定，並有邏輯地涵攝於本子題之事實，即使最後結論是正確的，亦會有相當的扣分。

第二題

【總體說明】

本題命題構想為勞資爭議處理機制中，勞資爭議處理法關於仲裁種類、方式，以及仲裁判斷之法律效果。

【評分要點】

- 一、關於仲裁的種類，依勞資爭議處理法第 25 條之規定，可分為第 1 項之當事人雙方共同提出申請之共同申請交付仲裁，第 2 項之一方申請交付仲裁，以及第 4 項主管機關依職權交付仲裁。
- 二、關於仲裁的方式，依勞資爭議處理法第 26 條之規定，雙方共同申請交付仲裁者，得選擇獨任仲裁人或組成勞資爭議仲裁委員會之方式為之；一方申請交付仲裁或依職權交付仲裁者，僅得以組成勞資爭議仲裁委員會之方式為之。
- 三、關於仲裁判斷之法律效果，依勞資爭議處理法第 37 條第 1 項之規定，仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。同條第 2 項規定，仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。
無論是權利事項或調整事項之仲裁判斷，依勞資爭議處理法第 37 條第 3 項之規定，勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章之規定，對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴。

而依勞資爭議處理法第 37 條第 4 項規定，調整事項經作成仲裁判斷者，勞資雙方當事人就同一爭議事件不得再為爭議行為；其依法向法院提起撤銷仲裁判斷之訴者，亦同。

【閱卷委員的話】

本題主要在測驗應考人對於勞資爭議處理機制中，勞資爭議處理法關於仲裁程序之規定之基本認識。應考人只須將所涉法條，即勞資爭議處理法第 25 條、第 26 條，以及第 37 條之內容，提綱挈領整理出標題後，依法條內容詳細作答即可。少數應考人將權利事項與調整事項的分類當作仲裁的種類而作答，實有所誤解，蓋仲裁的種類應依勞資爭議處理法第 25 條之規定為之。

第三題

【總體說明】

本題之命題構想：遺屬年金給付之請領條件、遺屬年金之功能、司法院釋字第 549 號解釋、養子女請領遺屬年金以收養關係 6 個月以上為要件是否符合遺屬年金之功能。

【評分要點】

一、 依照司法院釋字第 549 號解釋之意旨，社會保險給付係以實際所得維持或替代為目的，並應以年金方式為之方能對應給付對象之長期需求。又遺屬給付具有所得替代功能，其為補貼被保險人生前所扶養遺屬之生活費用而設，以免其生活陷於絕境。現行勞工保險條例(下稱勞保條例)第 63 條規定被保險人死亡遺有配偶、子女、父母、祖父母，受其扶養之孫子女或受其扶養之兄弟姐妹時，得請領遺屬給付，但各類遺屬須符合民法第 54 條之 2 規定之要件，亦即須視遺屬是否受被保險人生前扶養、遺屬本身有無謀生能力、是否扶養未成年子女而定，以此判斷遺屬是否因被保險人死亡而陷於經濟上之不安全。

依據前述要件分別判斷各別遺屬之年金請求權如下：

(一)依照勞保條例第 63 條第 2 項第 1 款規定，配偶請領遺屬年金須符合

同條例第 54 條之 2 第 1 項第 1 款或第 2 款之規定。被保險人之配偶乙 40 歲，且工作收入超過投保薪資分級表第 1 級，應具有獨立之經濟能力。但如符合勞保條例第 54 條之 2 第 1 項第 1 款第 2 目規定，則乙應有遺屬年金請求權。惟乙是否符合勞保條例第 54 條之 2 第 1 項第 1 款第 2 目之規定，仍須檢視其是否符合同條第 3 款之規定。至於是否其養子女收養未滿 6 個月，即不符合前開規定？釋字第 549 號解釋亦對此一要件提出質疑，如參照該解釋意旨，似應肯定乙得以請領遺屬年金。

(二)丙係未成年，受被保險人甲之扶養，惟迄至保險事故發生時收養未滿 6 個月，依規定丙無遺屬年金請求權。惟此項規定與釋字第 549 號之意旨不符，立法者尚未修法刪除，且丙自民國 100 年起即受甲、乙扶養，並無詐領保險給付之虞。考慮國家負生存照顧義務之憲法意旨，以及丙確受甲生前扶養且無謀生能力之事實，應作合憲性之目的性限縮，排除勞保條例第 63 條第 2 項第 2 款規定之適用，從而肯定丙亦享有遺屬年金請求權。

(三)丁年紀超過 55 歲，無工作收入且受甲之扶養，對甲有經濟依賴。惟按勞保條例第 65 條規定，配偶與子女之遺屬年金受領順位優於父母，故丁無法請領。但應考人如依照勞保條例第 65 條第 3 項規定，判定乙、丙皆無法符合請領要件者，則丁仍得請領遺屬年金。

(評分重點為應考人是否正確說明遺屬年金之功能，並分析乙、丙、丁是否符合遺屬年金之請領資格)

依照國際勞工組織 1952 年社會最低標準公約，社會保險給付之受領係以實際所得維持或替代為目的，並應以年金方式給付。我國勞保條例自 2008 年起亦已將遺屬給付從一次性給付改為年金給付，並以遺屬是否受被保險人生前扶養、是否具有經濟依賴以及遺屬本身之謀生能力為斷，符合國際勞工公約及社會安全制度之意旨。現行勞保條例仍限制養子女須收養登記滿 6 個月才能領取遺屬給付，雖含有防止詐領保險給付之意，惟釋字第 549 號解釋理由書亦指出，收養子女經法院認可後，如確有受被保險人生前扶養暨其本身無謀生能力之事實，為貫徹國家對人民無力生活者負扶助與救濟義務之憲法意旨，亦應給予遺屬給付，方更能符合勞保條例關於遺屬給付之制度設計。

(評分重點為應考人能否依照釋字第 549 號解釋關於遺屬給付之意旨評析現行法之規定)

二、依照釋字第 549 號解釋之意旨，保險事故發生時被保險人或其受益人所受領之保險給付，係由勞工保險基金支付，其主要來自雇主與被保險人繳納之保險費、保險費滯納金、基金運用之收益等，可見保險基金並非被保險人之私有財產。勞工保險失能年金、老年年金之功能在於維持被保險人喪失工作能力或退休後之生活；如被保險人死亡，即無維持退休生活之需要，失能年金、老年年金之給付即行終止，即使已經領取之年金總額未達一次給付之金額，亦不應將餘額視為遺產，而由被保險人之遺屬繼承。至於遺屬能否享有勞保給付，須視其對被保險人是否有經濟依賴關係、遺屬本人是否有謀生能力而定，勞保條例第 63 條之 1 第 1 項之規定即本於此意旨。

至於勞保條例第 63 條之 1 第 2 項規定，容許遺屬選擇請領一次性失能給付或老年給付，扣除已領年金給付總額之差額，乃勞保給付年金化之過渡條款。其目的在使習慣於勞保舊制之被保險人遺屬，仍得選擇請領一次性給付。惟被保險人既已死亡，即無失能給付或老年給付之請求權存在，此一規定無異將相關給付視為被保險人之遺產，允許其遺屬領取，與社會保險給付係以實際所得維持或替代為目的有所牴觸，且與前述國際勞工公約認為社會保險給付應採年金方式之意旨不符。

（評分重點為應考人是否掌握遺屬給付並非被保險人之私產，現行勞保條例之規定帶有私產繼承之色彩，應評析其與社會保險給付之功能是否相符。）

【閱卷委員的話】

本題所涉及之條文雖然較為眾多複雜，但應考人若能稍加整理題目中的各項資訊及各個當事人的相關規定，並試著將規範要件涵攝到提問上，答案就已經具備雛形。本題的答題重點就在於「遺屬年金」與「549 號解釋」兩面向，應考人若能對於遺屬年金的機能有所闡述，再針對乙、丙、丁是否有請求權，搭配法條規範加以分析，則第(一)子題前半部即可得分。第(一)子題後半部答題關鍵則在於應考人是否熟悉釋字第 549 號解釋的內容，縱使與社會法相關的大法官解釋數量並不多，可是能夠掌握該解釋重點的應考人並不多。至於能夠再進一步將該解釋對於收養子女 6 個月要件的批評，嘗試著運用在乙、丙遺屬年金請求權成立要件分析上的應考人，微乎其微。

第(二)子題的答題重點，仍舊是環繞在釋字第 549 號解釋的意旨之上，切入點主要在區分私產繼承權與社會保險請求權的差異性，並且能說明遺屬給付採年金方式的目的。惟能夠緊扣此一答題關鍵的應考人並不多。應考人在準備

國家考試科目社會法時，應當能體會相關憲法解釋在該科目的重要性。然而，此處並非將憲法科目再考一次，毋寧是藉由憲法解釋的繫爭規範，凸顯社會法更深一層的思維。應考人如果能在準備憲法、行政法時，也多花點心整理這些解釋以及相關的社會法學理，就能有事半功倍之效。