

111年公務人員特種考試司法官考試第二試
111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

【總題說明】

本題旨在測驗應考人對於工作規則不利益變更法理的理解。

【評分要點】

- 一、對於工作規則之概念，最高法院 88 年度台上字第 1696 號判決曾有下列論述：「在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則」工作規則在我國勞資之間勞動條件的形成上扮演著重要角色。
- 二、由於雇主有時會利用其優越之地位單方訂定對勞工不利之內容，且工作規則具有強大效力，為保護勞工，立法上對其加以規範。台灣勞動基準法(以下簡稱勞基法)第 70 條規定僱用勞工人數在 30 人以上之企業，應制定工作規則，並對工作規則應記載之內容加以列舉，並且規定須報請主管機關「核備」並且「公開揭示」。對於違反義務不制定工作規則之雇主，主管機關得科處罰鍰(勞基法第 79 條)。
- 三、對於工作規則不利益變更的法律效力，過去學說上及法院實務判決上有所分歧。近年來，在法院實務上有採用「合理性變更之法理」。例如，台北地方法院 84 年度勞訴字第 38 號判決認為：「本件所應審酌者，為雇主將工作規則為不利益於勞工之變更，其效力究為如何？按對工作規則採法規範說者，既認工作規則為雇主單方所制定，不論勞工是否同意其內容，均對勞工發生效力，因此工作規則之修改亦為雇主之權限，勞工全無拒絕之權利。此說完全忽視勞工之權益，自有所偏。採契約說者則認工作規則不利益之變更，非經勞工之同意，否則對勞工不生效力，惟如此一來，將造成勞動條件不統一及雇主經營管理上之困難，亦有所偏。本院認為保護勞工之利益及兼顧雇主

經營管理上之必要，雇主單方不利益變更工作規則時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但如雇主所為之不利益變更，其變更具有合理性時，例外地亦能拘束表示反對之勞工」最高法院 88 年度台上字第 1696 號判決也支持此見解，認為：「雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工」。

四、雇主如因經營環境的變化，為克服經營困境，若需要變更勞動條件而勞工不允時，雇主可能會採取解僱勞工之猛烈手段，因此，合理性變更的法理可以說是考量勞工權益的保護及企業經營必要性的折衷解決方式對於合理性的判斷方式，學者整理指出：「基本上應以『變更的必要性』和『勞工所受的不利益之程度』為中心來比較考量，同時應考慮『補償措施的有無及其程度』、『其他同業之狀況』、『與工會或勞工之協商經過』、及『其他勞工之反應』等因素。」

五、依照本題題意，對於雇主統一性暫減薪百分之五及強制每人休假二日不支薪之不利益變更，丙在 SARS 疫情衝擊下，為因應收入銳減、經營困難之情形，乃不得不採取減薪、強制休假等暫時性措施，以度過困境，可認為丙所為措施尚屬合理，亦不致過度損害勞工利益。從而，甲、乙雖因上開勞動條件之變更而所受有不利益，惟以其所受不利益內容、程度與丙所受 SARS 疫情衝擊、損害程度相較後，應認丙所為勞動條件之不利變更，具有合理性及必要性，故可拘束反對之甲、乙。

【閱卷委員的話】

本題之答題重點在於「工作規則不利益變更之法律效力」，應考人倘能將近年來法院實務上採用之「合理性變更法理」加以闡明，亦即將「雇主單方不利益變更工作規則時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但如雇主所為之不利益變更，其變更具有合理性時，例外地可以拘束表示反對之勞工」之法理加以論述，並涵攝至本題之事實，即可獲得相當不錯的分數。

本題之難度雖不高，但僅有少數應考人能完整地闡述「合理性變更法理」，並進一步論述本題中之甲、乙雖因丙飯店變更工作規則而受到不利益，但其所受不利益之內容、程度與丙飯店因 SARS 疫情之衝擊、損害程度相比，丙飯店所為工作規則的不利變更，應具有合理性及必要性，故可拘束反對之甲、乙。

許多應考人在本題中之結論為「丙飯店所為工作規則之不利益變更不能拘束甲與乙」，不正確之論述大致可歸納為下列幾種：

- 一、許多應考人在本題中將論述之重點放在「工作規則之性質」，但對於「工作規則不利益變更的法律效力」並無著墨。
- 二、不少應考人把論述重點放在工作規則的變更是否需要勞資雙方的合意，而未討論雇主對於工作規則進行不利益變更時，其效力的原則與例外。
- 三、部分應考人之答案為工作規則需要主管機關核備，由於丙飯店對工作規則進行不利益變更時，並未經主管機關之核備，因此不生效力。
- 四、不少應考人之答案為工作規則之變更需要得到勞工的同意，由於丙飯店對工作規則進行不利益變更時，未經甲、乙之同意，因此不生效力。
- 五、也有應考人之答案為丙飯店對工作規則進行不利益變更，違反勞基法第 21 條所定之工資全額給付原則，因此不生效力，不能拘束甲與乙。

雖然有些應考人之結論是「丙飯店所為工作規則之不利益變更可拘束反對之甲、乙」，但其論述之內容並不正確，例如有些應考人論述之理由為「丙飯店針對工作規則進行不利變更之後，甲與乙之工資並未低於基本工資，因此系爭不利變更可拘束甲與乙」，此種結論正確，但論述內容不正確之情形，仍會予以扣分。

第二題

【總題說明】

本題旨在測驗應考人對於不當勞動行為支配介入與中立維持義務的理解。

【評分要點】

- 一、工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」勞資爭議處理法第 51 條規定：「(第 1 項)基於工會法第 35 條第 1 項……規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。(第 2 項)前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……」其立法目的即在避免雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工行使法

律所賦與之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而足，難以窮盡列舉，透過不當勞動行為裁決機制，除於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉由賦予裁委會為救濟命令之裁量，課予雇主一定行為或不行為之義務，矯正雇主涉及勞工權利事項所為之不利決定，以迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。而是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，則應依勞資關係脈絡，綜合客觀事實之一切情狀為斷，特別是雇主就同種或相類事例之處理方式前後是否不同，綜合判斷其是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之情形而構成不當勞動行為。又按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。

二、且雇主必須對各工會保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場、傾向或運動路線不同，而為差別待遇；如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，而屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。又在產業工會與工會聯合組織同時存在時，亦應同此意旨。

三、依照本題題意，如 A 公司就 C 聯合總會理事長之會務假申請經審核後核給時，則在 B 產業工會之理事長申請會務假，其核給與否之審核，雇主即負有保持中立、平等對待之義務；如不具合理性而為差別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，即可推認 A 公司有弱化某一工會之意圖，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

【閱卷委員的話】

本題之答題重點在於「不當勞動行為支配介入與雇主中立維持義務」，應考人倘能論及「雇主不得對工會成立、組織或活動有支配介入之行為，且雇主必須

對各工會保持中立態度，平等承認和尊重其團結權；雇主如不具合理性而對不同工會為差別待遇，造成特定工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，即可認係對工會之支配介入，屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之不當勞動行為」，並進一步涵攝於本題之事實：「A 公司針對 C 聯合總會理事長之會務假申請與 B 產業工會之理事長申請會務假，其核給與否之審核，A 公司應保持中立，並平等對待 C 聯合總會與 B 產業工會；A 公司如不具合理性而對 B 產業工會為差別待遇，即可推認 A 公司有弱化 B 工會之意圖，因而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。」即可獲得高分。

多數應考人針對本題所回答之結論是正確的，亦即多數應考人之結論是「A 公司拒絕核給 B 產業工會理事長會務假之行為構成不當勞動行為」，惟在論述過程中有不少應考人並未論及「雇主支配介入行為」，許多應考人是從「差別待遇、不公平對待」的論點來做成「A 公司拒絕核給 B 產業工會理事長會務假之行為構成不當勞動行為」之結論。另外，有些應考人雖有做成「A 公司拒絕核給 B 產業工會理事長會務假之行為構成不當勞動行為」之結論，但卻沒有具體之論述內容；還有不少應考人認為「A 公司拒絕核給 B 產業工會理事長會務假之行為限制了 B 產業工會的活動權，因而構成不當勞動行為」。前述應考人之結論正確，但欠缺論述過程或是論述內容有誤者，皆會予以扣分。

在本題中，多數應考人的結論是正確的，表示多數應考人對「不當勞動行為支配介入與雇主中立維持義務」有一定的掌握與理解。

第三題

【總題說明】

本題旨在測驗應考人對於 111 年 5 月 1 日施行之勞工職業災害保險及保護法第 6 條第 1 項與第 36 條第 1 項等相關規定之理解。同法擴大加保對象，受僱於登記有案事業單位勞工，不論僱用人數，全部強制納保。勞工自到職日就有保險保障，如果發生職災，萬一雇主沒加保，仍有給付保障。

【評分要點】

- 一、依據勞工職業災害保險及保護法第 6 條第 1 項規定：「年滿十五歲以上之下列勞工，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人：一、受僱於領有執業證照、依法已辦理登記、設有稅籍或經中央主管機關依法核發聘僱許

可之雇主。二、依法不得參加公教人員保險之政府機關（構）、行政法人及公、私立學校之受僱員工。……」。同法第 12 條第 1 項規定：「符合第六條至第八條規定之勞工，投保單位應於本法施行之當日或勞工到職、入會、到訓之當日，列表通知保險人辦理投保手續。……」本件勞工甲為 25 歲受僱於登記有案之事業單位乙，不管乙公司僱用人數為多少人，雇主均應於甲到職日為勞工甲辦理參加勞工職業災害保險。

二、依據勞工職業災害保險及保護法第 13 條第 1 項規定：「符合第六條規定之勞工，其保險效力之開始自到職當日起算，至離職當日停止。」此規定之立法理由說明略以：「一、為確保遭遇職業傷病之受僱勞工之給付權益，避免現行實務上投保單位未申報加保，致不生保險效力，而衍生勞工發生職業災害未有保險給付之情況，爰參酌日本、德國等先進國家職業災害保險制度，於第一項本文定明符合第六條規定之勞工，其保險效力之起訖時點。……」縱使雇主未依規定為勞工辦理加保，勞工嗣後遭遇職業傷病之保險事故，仍得依規定請領職災保險給付。

三、依據勞工職業災害保險及保護法第 96 條規定：「投保單位或雇主未依第十二條規定，為所屬勞工辦理投保、退保手續者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，應按次處罰。」又依據勞工職業災害保險及保護法第 36 條第 1 項規定：「投保單位未依第十二條規定，為符合第六條規定之勞工辦理投保、退保手續，且勞工遭遇職業傷病請領保險給付者，保險人發給保險給付後，應於該保險給付之範圍內，確認投保單位應繳納金額，並以書面行政處分令其限期繳納。」此規定之立法理由說明略以：「鑒於符合第六條規定之勞工，縱未辦理加保手續，其保險效力仍從到職日起算，於保險事故發生後，並得依規定請領保險給付。為避免雇主違法未為勞工加保之道德危險，轉嫁由依法加保納費者之負擔，爰參酌日本、韓國及德國職業災害保險相關立法例，於第一項明定保險人於發給前開保險給付後，應命投保單位繳納金額之範圍及方式，以維基金財務安全。……」故乙公司未依規定申報甲投保職業災害保險，經查核屬實，將核處其 2 至 10 萬元罰鍰，並公布違規事項，未改善者得連續處罰。甲發生職災事故並申領給付，勞保局核給給付後，會向乙公司追繳保險給付之金額。

【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工職業災害保險及保護法規定中找到。然而，仍有不少應考人未注意到勞工職業災害保險及保護法已於 111 年 5 月 1 日施行，仍依勞工保險條例中職業災害保險相關規範作答，因此未能引用相關條文做正確的論述。

本題所涉各項問題實環環相扣，出發點在於測驗考生是否確實了解勞工職業災害保險及保護法擴大強制納保對象，以及明訂保險效力之開始自到職當日起算之規範的意義，不少應考者雖然在第一個問題中點出新法已無勞工保險條例所訂「受僱於僱用五人以上」之門檻的限制，但未能正確區別第 12 條所訂「符合第六條至第八條規定之勞工，投保單位應於本法施行之當日或勞工到職、入會、到訓之當日，列表通知保險人辦理投保手續」，此一規定與同法第 13 條「保險效力之開始自到職當日起算」的關係，前者僅是基於社會保險強制性原則，對於本保險之強制納保對象為明確投保單位向保險人列表通知辦理投保手續義務之時點的規範，但保險效力的起算乃是依同法第 13 條而定，因此縱使雇主未為符合第六條規定之勞工辦理加保手續之情形，保險效力仍從到職日起算，未能明瞭此一規範意旨作答者，多會引用同法第 81 條：「未加入本保險之勞工，於本法施行後，遭遇職業傷病致失能或死亡，得向保險人申請照護補助、失能補助或死亡補助。」實誤釋勞工職業災害保險及保護法鑑於過去實務上投保單位未申報加保，致不生保險效力之問題，而於此新法中將保險效力之開始直接訂為到職當日的重要規範，能明確掌握此法律效力意義者，在全部答題者中非屬多數，顯示應考人對於此部新法的掌握明顯有所不足。

最後就乙公司須負何種責任此一問題，不少應考者耗費大量篇幅說明勞動基法與民法中關於職業災害之補償與賠償相關規定，實有誤解，此題係接續前述關於勞工職業災害保險及保護法之問題，應於勞工職業災害保險及保護法的範圍內為雇主各項責任的分析。