

112年公務人員特種考試司法官考試  
112年專門職業及技術人員高等考試律師考試 第二試試題

類 科：律師（選試勞動社會法）、司法官及律師（選試勞動社會法）

科 目：勞動社會法

考試時間：2小時

座號：\_\_\_\_\_

※注意：(一)禁止使用電子計算器。

(二)不必抄題，作答時請將試題題號及答案依照順序寫在試卷上，於本試題上作答者，不予計分。

(三)本科目除專門名詞外，應使用本國文字作答。

一、勞工某甲與某乙自民國（下同）111年1月1日起同時受僱於 A 公司，該公司為適用勞動基準法（下稱勞基法）之百貨業，甲乙兩人與 A 公司約定特別休假之計算期間採曆年制（每年1月1日至12月31日之期間），A 公司不會主動通知提醒勞工申請特別休假，完全由勞工自行提出。請回答下列子題：

(一)112年8月間，某甲向 A 公司提出特別休假申請，日期為同年10月2日至10月6日，加上同年9月29日至10月1日的中秋連假以及10月7日至10月10日的國慶連假，某甲想利用這12天出國旅行。A 公司從事之行業，在中秋與國慶連假前後皆屬業務超級忙碌的期間，人力非常吃緊，因此拒絕某甲該次特別休假申請，並請某甲擇日另請。然而，某甲仍堅持在10月2日至10月6日請特別休假，這5天皆未出勤工作，A 公司因此依勞基法第12條第1項第6款之規定（無正當理由繼續曠工三日）解僱某甲，請問 A 公司解僱某甲之合法性？（15分）

(二)某乙自受僱於 A 公司起，因不清楚特別休假規定，從未申請過特別休假，到了112年年底，經同事提醒方知有申請特別休假之權利。試論某乙是否仍可主張其自受僱於 A 公司以來未曾申請過的特別休假權利？如何主張？（15分）

二、B 公司因新冠疫情、景氣欠佳必須解僱部分勞工，在計算被解僱勞工資遣費時，就資遣費計算方式與內容，與被解僱勞工間產生爭議。B 公司企業工會為保障其會員之權益，代表被解僱勞工與 B 公司就前述資遣費計算爭議進行協商，惟雙方僵持不下，無法達成共識。請回答下列子題：

(一)B 公司企業工會認為被解僱勞工已十分委屈，B 公司竟還在計算資遣費時有苛扣之情，因此召開會員大會，經會員直接、無記名投票，並得到全體過半數同意，宣告罷工。試問 B 公司企業工會罷工之合法性？（15分）

(二) B 公司企業工會在進行罷工時，同時設置糾察線，並在糾察線上阻擋不願配合罷工之勞工進入 B 公司上班，雙方發生激烈衝突，數位拒絕配合罷工的勞工在衝突中受傷，B 公司企業工會與其會員是否可能因系爭爭議行為受罰？（15分）

三、甲曾為受僱勞工，已於民國（下同）110年辦理退休，其勞工保險之投保年資為30年，最高60個月平均月投保薪資為42,000元，每月領取勞保老年年金19,530元。兩年過後，甲為重拾生活節奏，決定二度就業，於112年2月起再次受僱，其投保薪資為31,800元。惟工作僅6個月，於工作中被重物砸中，傷及脊椎，經治療後症狀固定，判定為永久失能，終生無工作能力，程度達嚴重失能。

(一) 勞工職業災害保險及保護法（下稱勞工職災保險法）於111年5月1日施行，請問該法施行前與施行後，甲得請領之失能年金有何差異？（20分）

(二) 甲請領職業災害保險失能年金，勞工保險局依勞工職災保險法第58條及勞工職業災害保險年金給付併領調整辦法第4條等規定，扣減甲每月年金給付。甲認為該項規定侵害其社會保險給付請求權，有違憲之虞，請從社會保險之原理原則分析甲之主張是否有理由。（20分）

#### **勞工職業災害保險年金給付併領調整辦法**

##### **第4條**

本法第五十八條第一項所定本保險年金給付之減額調整，以被保險人或其受益人請領本保險與其他社會保險年金給付之合計金額，超過本保險年金給付所採計之平均月投保薪資數額部分，為應扣減金額，由保險人於本保險年金給付中予以扣減。

前項應扣減金額，於被保險人或其受益人同時請領本保險二個以上年金給付之情形，平均月投保薪資數額應以最高者為準，並按本保險年金給付金額比例，分別由保險人於各該年金給付中予以扣減。

前二項所定應扣減金額，以本保險年金給付金額之百分之五十為上限。