

## 109 年公務人員普通考試試題

類 科： 勞工行政

科 目： 勞工行政與勞工立法概要

一、請說明不當勞動行為裁決案件的類型，並請說明裁決委員會對案件的調查程序和職權。(25 分)

【解題關鍵】

《考題難易》<偏難★★★★>

【擬答】

(一)不當勞動行為裁決案件的類型：

依據工會法及團體協約法規範之不當勞動行為之態樣，所生之不當勞動行為裁決案件的類型，一般可分為 3 大類型即：不利益待遇；支配介入；拒絕誠信協商等。

(二) 裁決委員會對案件的調查程序和職權：

1. 依據勞資爭議處理法第 44 條規定，中央主管機關應於收到裁決申請書之日起七日內，召開裁決委員會處理之。裁決委員會應指派委員一人至三人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後二十日內作成調查報告，必要時得延長二十日。裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。
2. 依據勞資爭議處理法第 45 條規定，主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後七日內，召開裁決委員會，並於開會之日起三十日內作成裁決決定。
3. 依據勞資爭議處理法第 46 條規定，裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，始得作成裁決決定；裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。
4. 依據不當勞動行為裁決辦法第 22 條規定，裁決委員依本法第四十四條第二項、第三項規定進行調查時，得作成調查計畫書，並為下列之處置：
  - (1)通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明。
  - (2)聽取當事人之意見或詢問證人。
  - (3)命鑑定人提出鑑定書或詢問鑑定人。
  - (4)通知有關機關協助提供相關文書、表冊及物件。
  - (5)進入相關事業單位訪查。裁決委員進行調查時，應作成調查紀錄。
5. 依據不當勞動行為裁決辦法第 23 條規定，裁決委員於調查會議中，得詢問當事人、證人、鑑定人、相關人員或事業單位。當事人或代理人得經裁決委員之許可，陳述意見、詢問他方當事人、證人、鑑定人、相關人員或事業單位。裁決委員認前項之陳述或詢問重複，或與爭點無關、或有其他不適當之情形時，得限制或禁止之。
6. 依據不當勞動行為裁決辦法第 25 條規定，裁決委員依本法第四十四條第二項規定，命當事人提出相關文書，當事人無正當理由拒絕提出文書時，裁決委員得審酌情形，認他造關於該文書之主張或依該文書應證事實為真實。前項情形，裁決委員於調查終結前，應給予當事人陳述意見之機會。
7. 依據不當勞動行為裁決辦法第 27 條規定，裁決委員作成之調查報告，應包含下列事項：
  - (1)調查之處所及年、月、日。
  - (2)裁決委員及記錄職員姓名。
  - (3)裁決事件。

## 公職王歷屆試題 (109 年普考)

- (4)到場當事人、代理人、及其他經同意到場相關人員之姓名。
- (5)當事人及相關人員所為聲明或陳述之要點。
- (6)證人之陳述或鑑定人之鑑定結果。
- (7)調查紀錄。
- (8)調查意見。

前項調查報告，應送交裁決委員會。

### 二、勞動基金包含那些基金？並請說明其法源依據和提撥或繳交費率方式。(25 分)

#### 【解題關鍵】

《考題難易》偏難：★★★★

#### 【擬答】

- (一)勞動基金包含那些基金:勞動基金包含以下 7 勞動基金，即新、舊制勞工退休基金、勞工保險基金、就業保險基金、積欠工資墊償基金、就業安定基金及職業災害勞工保護專款等，
- (二)勞動基金其法源依據和提撥或繳交費率方式，茲整理分別敘述如下：
1. 舊制勞工退休基金：依據勞動基準法第 56 條規定，雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金。
  2. 新制勞工退休基金：依據勞工退休金條例第 14 條規定，雇主應為勞工提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。勞工得在其每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金。
  3. 勞工保險基金：依據勞工保險條例第 66 條規定，勞工保險基金之來源如下：(1) 創立時政府一次撥付之金額。(2) 當年度保險費及其孳息之收入與保險給付支出之結餘。(3) 保險費滯納金。(4) 基金用之收益。
  4. 就業保險基金：依據就業保險法第 33 條規定，就業保險基金之來源如下：(1) 本保險開辦時，中央主管機關自勞工保險基金提撥之專款。(2) 保險費與其孳息收入及保險給付支出之結餘。(3) 保險費滯納金。(4) 基金運用之收益。(5) 其他有關收入。
  5. 積欠工資墊償基金:依據勞動基準法第 28 規定，雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，另依據積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法第 3 條規定，本基金由雇主依勞工保險投保薪資總額萬分之二·五按月提繳。
  6. 就業安定基金；依據就業服務法第 55 條規定，雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費。
  7. 職業災害勞工保護專款；依據職業災害勞工保護法第 3 條規定，中央主管機關應自勞工保險基金職業災害保險收支結餘提撥專款，作為加強辦理職業災害預防及補助參加勞工保險而遭遇職業災害勞工之用。前項專款，除循預算程序由勞工保險基金職業災害保險收支結餘一次提撥之金額外，並按年由上年度收支結餘提撥百分之四十以上，百分之六十以下之金額。

三、請問勞動基準法中對要派單位和派遣事業單位有何規範？並請舉出勞動派遣實務界所訴求的那些問題仍待立法解決。(25 分)

【解題關鍵】

《考題難易》偏難：★★★

【擬答】

(一)勞動基準法中對要派單位和派遣事業單位有何規範:

茲將相關規範整理分別敘述如下:

1. 明確定義：依據勞動基準法第 2 條規定，要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
2. 不定期勞動契約：依據勞動基準法第 9 條規定，派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。
3. 禁止外掛：依據勞動基準法第 17-1 條規定，要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期未協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。
4. 工資代墊付：依據勞動基準法第 22-1 條規定，派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。
5. 職業災害補償連帶：依據勞動基準法第 63-1 條規定，要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負所定雇主應負職業災害補償之責任。前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

(二)勞動派遣實務界所訴求立法代解決之問題:

1. 建議應放寬包括派遣勞動在內之非典型雇用之立法管制，保障勞工之諸規定，例如非典型雇用勞工的團結權、團體協商權、工作環境等權利、薪資工作時間等勞動條件、同等待遇等皆應建構適當的保障措施。並且對於利用非典型雇用之理由，應透過立法嚴格規定等。
2. 勞動彈性的需求，在鬆綁勞動法令促進就業排除人力資源運用障礙之大前提下，應以法律明確界定派遣勞動三方當事人之權利義務，保障派遣勞工權益及安全。
3. 以「人力派遣業」為營業項目之公司法人的設立。於是經營派遣之業者與一般公司無異，只要向經濟部申請營業登記即可營派遣業務。結果，眾多良莠不齊的業者紛紛投入人力派遣業之經營行業。甚至因無法律規範，一般公司亦可兼營人力派遣業務，只要將人力派遣業務與其他業務項目一起記載於公司章程即可達到兼業之目的。其實人力派遣的主管機關應為主管全國勞動力政策之勞動部才對，
4. 使用派遣之範圍與限制，關於事業單位所得使用派遣勞工之工作範圍與種類，在現行法中並

## 公職王歷屆試題 (109 年普考)

無任何限制，未來立法時究竟應否予以限制，是否應在法律中明定。

5. 同等待遇原則派遣勞工之勞動條件通常較要派人處之正職勞工為差，關於工資勞動條件、要派人事業單位內之管理措施與福利措施是否可適用差別待遇禁止原則，或者其適用宜否有何程度或種類上之限制。

### 四、當工作場所發生職業災害時，勞動檢查機構可執行何種權力？勞工可主張何種權利？(25 分)

#### 【解題關鍵】

《考題難易》偏難：★★★

#### 【擬答】

(一) 勞動檢查機構可執行何種權力：

1. 依據勞動檢查法第 27 條規定，勞動檢查機構對事業單位工作場所發生重大職業災害時，應立即指派勞動檢查員前往實施檢查，調查職業災害原因及責任；其發現非立即停工不足以避免職業災害擴大者，應就發生災害場所以書面通知事業單位部分或全部停工。
2. 依據勞動檢查法第 28 條規定，勞動檢查機構指派勞動檢查員對各事業單位工作場所實施安全衛生檢查時，發現勞工有立即發生危險之虞，得就該場所以書面通知事業單位逕予先行停工。
3. 依據勞動檢查法第 29 條規定，勞動檢查員對事業單位未依勞動檢查機構通知限期改善事項辦理，而有發生職業災害之虞時，應陳報所屬勞動檢查機構；勞動檢查機構於認有必要時，得以書面通知事業單位部分或全部停工。
4. 依據勞動檢查法第 30 規定，經依第 27 至第 29 規定通知停工之事業單位，得於停工之原因消滅後，向勞動檢查機構申請復工。

(二) 勞工可主張何種權利：

1. 依據職業安全衛生法第 18 條規定，勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。
2. 依據勞動檢查法第 33 規定，勞動檢查機構於受理勞工申訴後，應儘速就其申訴內容派勞動檢查員實施檢查，並應於十四日內將檢查結果通知申訴人。勞工向工會申訴之案件，由工會依申訴內容查證後，提出書面改善建議送事業單位，並副知申訴人及勞動檢查機構。事業單位拒絕前項之改善建議時，工會得向勞動檢查機構申請實施檢查。事業單位不得對勞工申訴人終止勞動契約或為其他不利勞工之處分。勞動檢查機構受理勞工申訴必須保持秘密，不得洩漏勞工申訴人身分。