

## 112 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

紀秦老師

一、事業單位進行大量裁員時，依法須提出解僱計畫書。請說明解僱計畫書的內容、通知順序、協商方式，以及作成協議書的方式。(25 分)

《考題難易》★★

《破題關鍵》條文熟稔度

《使用法條》大量解僱勞工保護法第 4 至 7 條

《命中特區》112 年正課講義 pp247-249。正課強調 2、4-8 條須熟稔

【擬答】

(一)大量解僱勞工保護法第 4 條規定：

事業單位大量解僱勞工時，應於符合第二條規定情形之日起六十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件，不受六十日之限制。

依前項規定通知相關單位或人員之順序如下：

1. 事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。
2. 事業單位勞資會議之勞方代表。
3. 事業單位內涉及大量解僱部門之勞工。但不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。

事業單位依第一項規定提出之解僱計畫書內容，應記載下列事項：

1. 解僱理由。
2. 解僱部門。
3. 解僱日期。
4. 解僱人數。
5. 解僱對象之選定標準。
6. 資遣費計算方式及輔導轉業方案等。

(二)第 5 條規定：

事業單位依前條規定提出解僱計畫書之日起十日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商。

勞雇雙方拒絕協商或無法達成協議時，主管機關應於十日內召集勞雇雙方組成協商委員會，就解僱計畫書內容進行協商，並適時提出替代方案。

(三)第 6 條規定：

協商委員會置委員五人至十一人，由主管機關指派代表一人及勞雇雙方同數代表組成之，並由主管機關所指派之代表為主席。資方代表由雇主指派之；勞方代表，有工會組織者，由工會推派；無工會組織而有勞資會議者，由勞資會議之勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由事業單位通知第四條第二項第三款規定之事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選之。

勞雇雙方無法依前項規定於十日內指派、推派或推選協商代表者，主管機關得依職權於期限屆滿之次日起五日內代為指定之。

協商委員會應由主席至少每二週召開一次。

(四)第 7 條規定：

協商委員會協商達成之協議，其效力及於個別勞工。

協商委員會協議成立時，應作成協議書，並由協商委員簽名或蓋章。

主管機關得於協議成立之日起七日內，將協議書送請管轄法院審核。

前項協議書，法院應儘速審核，發還主管機關；不予核定者，應敘明理由。

經法院核定之協議書，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其協議書

得為執行名義。

二、為確保企業內工會的組織和運作，避免雇主侵犯工會組織權、集體協商權和爭議權，請說明我國工會法之工會會務假，以及禁止雇主不得為特定行為之規定。(25 分)

《考題難易》★★★

《破題關鍵》條文熟稔度及實務爭議問題

《使用法條》工會法第 36 條、工會法施行細則第 32 條

《命中特區》112 年總複習講義 pp56-57 拾肆，正課及總複習課上課均強調非常重要，講義給予擬答範本（含考生管見）

【擬答】

(一)會法第 36 條

工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。

企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。

企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。

(二)工會法施行細則第 32 條

本法第三十六條所定辦理會務，其範圍如下：

1. 辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。
2. 從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
3. 參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
4. 其他經與雇主約定事項。

(三)管見認為，上開法規對於會務的運作及工會的發展確實有其必要，然實際發展卻產生以下爭議待解決：

1. 會務假准駁權限

拙見以為，勞工請假准否仍屬雇主任權，但在具備特定條件下雇主並無不准假之餘地，否則即屬違法，例如勞工請假規則所規定的喪假、婚假及其他各種假。會務假既然是工會法明文規定的假，雇主並無不准之理，故實務操作上最主要的問題是雇主可否要求請會務假的勞工提出證明。

考量工會會務及活動繁多，提出明確的證明有困難，復以雇主常以准駁權刁難具工會理監事身分之勞工請假，以達到妨礙、打壓工會之目的，故拙見認為勞工申請會務假僅須「釋明」即可，不須達到證明的程度，雇主即必須准假。方能兼顧雇主准駁權與勞工請假權。

2. 會務假遭濫用

工會法第 36 條第 2 項規定「企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。」可知理事長會務假並無時數上限。但實務上卻出現過理事長一次請假數週甚至數月之久的會務假，雇主乃不准假，形成勞資爭執、是否構成不當勞動行為之爭議。

為此，拙見以為，目前我國的工會發展、工會會務運作仍需要法律予以保障，但勞工請會務假（屬於公假）雇主仍須給付請假期間的工資，形成光領薪水不工作的現象，對於雇主來講確屬其人力成本。為兼顧工會發展、導正工會幹部請假及降低雇主損失，實有必要修法增訂理事長會務假時數上限。

## 公職王歷屆試題 (112 普考)

三、勞工立法中，為貫徹保障勞工權益，賦予主管機關對違法事業單位限期改正之權力，屆期仍未改正者，按次連續處罰。請說明團體協約法中適用限期改正和連續處罰的違法事由，以及其裁罰認定方法。(25分)

《考題難易》★★

《破題關鍵》條文熟稔度

《使用法條》團體協約法第 6、32 條及誠信協商原則

《命中特區》112 年正課講義 pp115-116，特別以不同字體標示處罰規定，因誠信協商原則非常重要

【擬答】

(一)團體協約法第三十二條規定「勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。」

(二)準上，法律明定期限改正者為違反第六條第一項規定之情形，依該條項係指「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」此學說上稱為「誠信協商原則」。

然則誠信協商為不確定的法律概念，如何認定違反該原則並據以裁罰，可參考同條第二項之規定，包括「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。」惟本項僅為例示，並非列舉，故非本項所規定之其他情形仍有可能構成不誠信協商，須於具體個案中判斷之。

志光×保成×學儒  
行政.民政.人事.戶政.勞工

# 考取生唯一推薦

**一年考取**

江○達 111普考一般民政

除了正規課外，也有另外加入題庫班與奪榜班，我的自律性不是那麼的好，但參加奪榜班後，因為有規律的作息，且讀書氛圍濃厚，成績才不斷提升順利考上。

**全國狀元** 優異考取

王○音 111普考戶政狀元

補習班的申論批改服務提供學員最真切的練習機會，從中快速累積經驗。老師批改不但會指出問題，還會提供擬答。練習考古題不只幫助訓練臨場反應，更能察覺自己的弱項。

**全國狀元** 雙料金榜

劉○威 111高考戶政狀元/111普考戶政

總複習老師會整理近一兩年的重要新實務、新學說，和近年社會議題結合該科目考試可能出法和高分寫作方式。記得先看總複習講義後再去考試。公職王的擬答很好，大部分照著寫可拿到八成分數。

**9個月考取** 雙料金榜

劉○毅 111高考勞工行政/111普考勞工行政

行政法老師給予申論作答很大幫助，例如爭點有兩說，則兩說並陳、訴願+訴訟+國賠的內容作答一次寫清楚，有問就都寫出來。老師剛好在考前對我點了這部分，讓我高考行政法拿到不錯的分數。

四、為求行政主管機關有效執行勞動基準法，於立法中增設「檢查機構」和「申訴」兩個機制。請說明檢查機構職權和申訴保護程序(25分)

《考題難易》★★

《破題關鍵》條文熟稔度

《使用法條》勞動基準法 73-74 條、勞動檢查法 14、條

《命中特區》112 年正課講義 pp19-20 特別將勞檢及吹哨者保護列在前面、p321、324-326。上課並講到勞檢法第 16 條規定抵觸刑事訴訟法，考試時可特別點出來加分。

【擬答】

(一) 檢查機構職權

1. 勞動基準法第 73 條及同法施行細則第 43 條之規定，檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。
2. 勞動檢查法第 74 條規定「勞動檢查事項範圍如下：一、依本法規定應執行檢查之事項。二、勞動基準法令規定之事項。三、職業安全衛生法令規定之事項。四、其他依勞動法令應辦理之事項。」
3. 勞動檢查法第 14 條規定「勞動檢查員為執行檢查職務，得隨時進入事業單位，雇主、雇主代理人、勞工及其他有關人員均不得無故拒絕、規避或妨礙。前項事業單位有關人員之拒絕、規避或妨礙，非警察協助不足以排除時，勞動檢查員得要求警察人員協助。」
4. 勞動檢查法第 15 條規定「勞動檢查員執行職務時，得就勞動檢查範圍，對事業單位之雇主、有關部門主管人員、工會代表及其他有關人員為左列行為：一、詢問有關人員，必要時並得製作談話紀錄或錄音。二、通知有關人員提出必要報告、紀錄、工資清冊及有關文件或作必要之說明。三、檢查事業單位依法應備置之文件資料、物品等，必要時並得影印資料、拍攝照片、錄影或測量等。四、封存或於掣給收據後抽取物料、樣品、器材、工具，以憑檢驗。勞動檢查員依前項所為之行為，事業單位或有關人員不得拒絕、規避或妨礙。勞動檢查員依第一項第三款所為之錄影、拍攝之照片等，事業單位認有必要時，得向勞動檢查機構申請檢視或複製。對於前項事業單位之請求，勞動檢查機構不得拒絕。」
5. 勞動檢查法第 16 條規定「勞動檢查員對違反勞動法律規定之犯罪嫌疑者，必要時，得聲請檢察官簽發搜索票，就其相關物件、處所執行搜索、扣押。」

\*惟查勞檢法第 16 條規定抵觸刑事訴訟法。因 2001 年修正刑事訴訟法後，搜索票僅法官可簽發，檢察官已無簽發權。

(二) 申訴保護程序

1. 勞動基準法第 74 條規定「勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴，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。雇主為前項行為之一者，無效。主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」
2. 勞動檢查法第 32 條規定「事業單位應於顯明而易見之場所公告左列事項：一、受理勞工申訴之機構或人員。二、勞工得申訴之範圍。三、勞工申訴書格式。四、申訴程序。前項公告書，由中央主管機關定之。」
3. 勞動檢查法第 33 條規定「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。」

志光×保成×學儒  
為你絕佳助攻

# 5大衝刺課程 帶你直攻113高普考

<p><b>NEW 階段複習課</b></p> <p>圖像精要複習鍛鍊 把重要考點烙印腦中</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>01 心智圖圖解運用</li> <li>02 透過圖解複習</li> <li>03 破解考題陷阱</li> <li>04 針對考點分析</li> </ul>	<p><b>測驗易點通</b></p> <p>埋頭苦練 不如讓老師點通學習之路</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>01 常考題型知識強化</li> <li>02 易錯題型觀念釐清</li> </ul>	<p><b>總複習</b></p> <p>考點update!時事修法update!</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>01 關鍵考點</li> <li>02 最新考情</li> <li>03 考前複習</li> <li>04 短期密集</li> </ul>
<p><b>題庫班</b></p> <p>各科名師專業訓練 審題神速、答題神準 讀書精熟+答題精準=快速上榜</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>01 題庫演練</li> <li>02 精準教學</li> <li>03 解題技巧</li> </ul>	<p><b>作文實戰班</b></p> <p>作文學得好，同時提升寫作能力與論述邏輯</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>01 高分寫作指引</li> <li>02 強化論述深度</li> <li>03 架構分層演練</li> <li>04 新式作文教戰</li> </ul>	

驚人輔考實力！熱門類科真正每3人即有2人來自志光×保成×學儒

## 過半即稱霸 錄取冠全國

<p><b>高考人事行政</b></p> <p>總錄取119人 本系列錄取96人 <b>佔榜率80.7%</b></p>	<p><b>高考一般民政</b></p> <p>總錄取27人 本系列錄取19人 <b>佔榜率70.3%</b></p>	<p><b>高考戶政</b></p> <p>總錄取17人 本系列錄取11人 <b>佔榜率64.7%</b></p>
<p><b>高考一般行政</b></p> <p>總錄取116人 本系列錄取73人 <b>佔榜率62.9%</b></p>	<p><b>高考勞工行政</b></p> <p>總錄取33人 本系列錄取20人 <b>佔榜率60.6%</b></p>	<p><b>普考戶政</b></p> <p>總錄取18人 本系列錄取13人 <b>佔榜率72.2%</b></p>
<p><b>普考人事行政</b></p> <p>總錄取73人 本系列錄取51人 <b>佔榜率70%</b></p>	<p><b>普考一般行政</b></p> <p>總錄取129人 本系列錄取73人 <b>佔榜率56.6%</b></p>	<p><b>普考勞工行政</b></p> <p>總錄取99人 本系列錄取50人 <b>佔榜率50.5%</b></p>
<p><b>普考一般民政</b></p> <p>總錄取109人 本系列錄取54人 <b>佔榜率50%</b></p>		