

113 年特種考試地方政府公務人員考試試題

考試別：地方政府公務人員考試

等 別：三等考試

類 科：勞工行政

科 目：勞工行政與勞工立法

宋定翔老師

一、勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，例如職場霸凌、暴力或性騷擾等。雇主根據職業安全衛生法，應採取何種預防措施？請說明之。

(25 分)

《考題難易》★★★☆☆

《破題關鍵》職場霸凌之防免

《使用法條》or《使用學說》職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款、職業安全衛生設施規則

【擬答】

(一)按職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款規定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」，且基於勞動關係中之附隨義務，雇主應維護勞工之人格權，使其不受同事或是其他第三人之侵害，故應採取措施以防範工作場所中之職場霸凌。

(二)次按所謂職場霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍方該當之。

(三)而職業安全衛生法第 6 條第 3 項規定：「前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。」授權勞動部訂定之「職業安全衛生設施規則」，其第 324 條之 3 第 1 項規定：

「雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：

- 一、辨識及評估危害。
- 二、適當配置作業場所。
- 三、依工作適性適當調整人力。
- 四、建構行為規範。
- 五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。
- 六、建立事件之處理程序。
- 七、執行成效之評估及改善。
- 八、其他有關安全衛生事項。」。

(四)而同條第 2 項則規定：「前項暴力預防措施，事業單位勞工人數達一百人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替。」。

二、何謂「團體協約的債法性效力」？於我國團體協約法中有何種規定？請說明之。(25 分)

《考題難易》★★★☆☆

《破題關鍵》團體協約之拘束力

《使用法條》or《使用學說》團體協約法第 23 條至第 25 條

【擬答】

(一)按所謂「團體協約」，依照團體協約法（下稱本法）第 2 條之規定：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」，故團體協約之勞方當事人係勞工團體，而資方當事人則係個別雇主或雇主團體，在勞工團體、雇主團體作為團體協約當事人時，其所簽定之團體協約，對其成員之個別勞工、個別雇主即當然發生效力，不問其是否同意。

- (二)此一部分之主要內容乃是勞動關係之成立(如:招募程序、契約之格式與書面等等)、內容(尤其是各種工資、工時等主要勞動條件與各種福利、各種企業廠場內之秩序規範與違反時之懲罰等等)與消滅(尤其是勞動契約之終止、離職等等),上述事項一經團體協約簽定後,當即成為個別勞工與個別雇主間之勞動契約的內容,產生有如法規一般之效力,此即團體協約之法規性效力(團體協約法第 17 條第 1 項規定參照)。
- (三)此外,團體協約並具有債法性效力如下,原則上只拘束團體協約當事人雙方:
1. **相對和平義務**:本法第 23 條第 1 項規定:「團體協約當事人及其權利繼受人,不得以妨害團體協約之存在或其各個約定之存在為目的,而為爭議行為。」。
 2. **實施義務**:團體協約當事人有義務注意契約之履行,使團體協約規定之給付得以實現。
 3. **敦促義務**:本法第 23 條第 2 項規定:「團體協約當事團體,對於所屬會員,有使其不為前項爭議行為及不違反團體協約約定之義務。」。
- (四)有關違反前述等團體協約義務之法律效果,本法第 23 條第 3 項、第 4 項規定:「團體協約得約定當事人之一方不履行團體協約所約定義務或違反前二項規定時,對於他方應給付違約金。」、「關於團體協約之履行,除本法另有規定外,適用民法之規定。」。
- (五)進而有關違約求償部分,本法第 24 條、第 25 條規定:「團體協約當事團體,對於違反團體協約之約定者,無論其為團體或個人為本團體之會員或他方團體之會員,均得以團體名義,請求損害賠償。」、「(第 1 項)團體協約當事團體,得以團體名義,為其會員提出有關協約之一切訴訟。但應先通知會員,並不得違反其明示之意思。(第 2 項)關於團體協約之訴訟,團體協約當事團體於其會員為被告時,得為參加。」。

三、何謂「部分工時勞工」?有那些主要型態?根據國際勞工組織第 175 號部分時間工作公約,有那些勞動權益應受到與全時勞工完全相同的保護(same protection)?請說明之。(25 分)

《考題難易》★★★★☆

《破題關鍵》部分工時勞工之勞動基準

《使用法條》or《使用學說》「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」、國際勞工組織第 175 號部分時間工作公約

【擬答】

- (一)所謂部分工時勞工,係指所定工作時間,較該事業單位內之全部時間工作勞工(下稱「全時勞工」)工作時間(通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間),有相當程度縮短之勞工,其縮短之時數,由勞雇雙方協商議定之。
- (二)勞動部發佈有「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」(最近一次於 111 年 3 月 14 日修正發布),該注意事項就「常見之部分時間工作型態」,乃規定事業單位內之工作型態有下列情形之一,且從事該工作之勞工所定工作時間較全時勞工有相當程度之縮短者,即為本注意事項所稱之部分時間工作:
1. 在正常的工作時間內,每日工作有固定的開始及終止之時間,但其每日工作時數較全時勞工為少;或企業為因應全時勞工正常工作時間外之營運需求,所安排之班別;或企業為因應營運尖峰需求所安排之班別,在 1 日或 1 週之工作量尖峰時段中,工作某一固定時間。
 2. 結合部分時間工作與彈性工作時間制度,亦即約定每週(每月、或特定期間內)總工作時數,但每週(每月、或特定期間)內每日工作時段及時數不固定者。
 3. 分攤工作的安排,如兩人一職制。
- (三)雖然勞動基準法並未特別就部分工時勞工為規定,但一般認為其亦應受勞動基準法之保障。而根據國際勞工組織第 175 號部分時間工作公約之下列規定,部分工時勞工之各該勞動權益應受與全時勞工完全相同的保護:
1. 組織權、團體協商權、及充任員工代表之權利(第 4 條第 1 款);
 2. 職業安全與衛生方面之保護(第 4 條第 2 款);
 3. 避免有關僱傭與職業方面之歧視(第 4 條第 3 款);
 4. 不因其只在部分時間工作,而不能按比例領取與同類全時工作者相同標準(按每小時、按績效、或按件)計算之基本工資(第 5 條);
 5. 基於職業活動之法定社會安全權益(第 6 條);

6. 母性保護 (第 7 條第 1 款);
7. 僱傭之終止 (第 7 條第 2 款);
8. 有給公假及每年有給休假 (第 7 條第 3 款);
9. 病假 (第 7 條第 4 款)。

志光×學儒×保成
為你絕佳助攻

5大衝刺課程

帶你直攻
地方特考

測驗常考易錯	總複習	題庫班	作文實戰班
埋頭苦練 不如讓老師點通學習之路	考點update! 時事修法update!	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	作文學得好，同時提升寫作能力與論述邏輯
常考題型 知識強化 易錯題型 觀念釐清	關鍵考點 考前複習 最新考情 短期密集	題庫演練 精準教學 解題技巧	高分寫作指引 強化論述深度 架構分層演練 新式作文教戰

四、假承攬真派遣的問題時有所聞，請說明何種勞務承攬關係實質上應視為勞動派遣關係？(25 分)

《考題難易》★★★★☆

《破題關鍵》勞動派遣

《使用法條》or《使用學說》派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則

【擬答】

- (一)按派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則(下稱指導原則)第2點規定，勞動契約當事人雙方依契約自由原則，得約定契約類型為要派契約或承攬契約，惟其法律關係究係勞動派遣關係或勞務承攬關係，應就個案事實及整體契約內容，依指揮監督管理之程度實質認定，不受契約之形式或名稱拘束，合先說明。
- (二)依照指導原則第3點規定，所謂勞務承攬關係，承攬事業單位應(1)自主完成承攬工作、(2)自行指揮監督管理所僱用之勞工，並(3)自行負擔承攬工作所生風險。至於如承攬事業單位指派所僱用之勞工向定作人提供勞務時，係由定作人實際指揮監督管理者，則非屬勞務承攬關係。
- (三)又依照指導原則第4點規定，契約當事人雙方雖約定勞務承攬關係，惟若個案事實及整體契約內容具有下列要素之全部或一部，經綜合判斷後，足以認定承攬事業單位非自主完成承攬工作者，則應屬勞動派遣關係：
1. 承攬事業單位對於所僱用之勞工，無法自主決定下列事項，該勞工於提供勞務之過程中，實際上受定作人之指揮監督管理：
 - (1)勞務給付方式之指示或變更。但該勞務給付方式係提供該勞務所必須者，不在此限。
 - (2)工作配置及人力調配之指示或變更。
 - (3)工作時間之指示或變更。
 - (4)請假及休假之准駁。
 - (5)工作地點之指示或變更。但該地點係提供該勞務所必須者，不在此限。
 - (6)服務紀律之指示或變更。但遵守該服務紀律係提供勞務所必須者，不在此限。
 - (7)工作品質及工作表現之評價。
 - (8)其他與勞務相關之指揮監督。

2.承攬事業單位未自行負擔完成承攬工作所生風險，其判斷基準如下：

(1)承攬事業單位未自行負擔營運成本。

(2)承攬事業單位向定作人領取之報酬，不受其所僱勞工提供勞務所完成之成果影響。

(3)承攬事業單位無須依民法及其他法律之規定，負擔完成承攬工作所生之法律責任。

(四)最後依照指導原則第 5 點，定作人、承攬事業單位假藉承攬方式，實際上係屬勞動派遣關係者，仍應適用勞動基準法、性別工作平等法等有關勞動派遣之相關規定，承攬事業單位所僱用之勞工得行使派遣勞工之法定權利，定作人、承攬事業單位仍應負擔要派單位、派遣事業單位之法律責任。有違法者，由主管機關依法裁罰。

志光×學儒×保成

穩佔高普 穩穩上榜 做你的神兵利器

高普考進階課程



階梯式課程設計 鞏固考取實力

■ 理論建構縱向連貫

01 基礎班

02 考前總複習班

03 多循環正規班

■ 知識運用橫向整合

04 申論作答班

05 測驗常考易錯

依各區規劃為主，請洽全國門市

志光×學儒×保成
十大貼心服務

學習無後顧之憂

· 線上課業諮詢

疑問
有解

· 老師申論批閱

· 上榜生經驗親授

掌握
關鍵

· 時事專題講座

· LINE@班導服務

學習
無憂

· 班導師制度

· 雙師資雙循環

學習
多元

· 多元補課方式

· 歷屆試題練習

充分
練題

· 線上平時測驗

詳細規劃請洽全國各班門市