# 114 年公務人員普通考試考試試題

類　科：勞工行政
科　目：勞工行政與勞工立法概要　　宋定翔老師解題

一、何謂資遣解僱？（10 分）何謂懲戒解僱？（10 分）若勞工因職業災害受傷，雇主是否得解僱之？（5 分）請依「勞動基準法」之規定予以申論之。

【解題關鍵】
1.《考題難易》★★★☆☆
2.《破題關鍵》解僱事由之類型
3.《使用法條》勞動基準法第 11、12、13、16、17 條
4.《命中特區》114 高普【勞工行政與勞工立法】專用教材編號 7，P4-20

【擬答】

勞動基準法（下稱勞基法）規定雇主終止勞動契約之方式可區分為兩種，且勞工如因職業災害受傷之醫療期間，雇主不得解僱之。茲分述如下：

㈠

1.所謂資遣解僱（預告終止），其事由乃規定於勞基法第 11 條，同法第 16、17 條並就此類解僱型態，對於勞工設有「預告期間」及「資遣費」之保障。
2.勞基法第 11 條規定如下，其中前 4 款係規定企業營運需求所引起的「經濟性解僱事由」，第 5 款所規定之事由則係考量勞工工作能力所為之「裁員性解僱」：

「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
一、歇業或轉讓時。
二、虧損或業務緊縮時。
三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」。

㈡

1.所謂懲戒解僱（立即終止），其事由乃規定於勞基法第 12 條第 1 項，帶有懲戒之性質，故勞基法允許雇主得不經預告立即終止勞動契約，且免給付勞工資遣費。
2.勞基法第 12 條第 1 項規定如下，該條各款法定解僱事由均屬於可歸責於勞工之情形：

「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」。

㈢

1.按因職業災害受傷之勞工，於醫療期間往往難以另覓新職，為使其得以安心療養，免除因而遭到解僱之恐懼，勞基法第 13 條規定：「勞工在…第 59 條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。」，以保障勞工之工作權。
2.惟倘勞工因職業災害受傷之程度輕微，不影響其工作能力時，對於其求職能力及機會既無妨礙，應使雇主於該醫療期間內仍得依法終止契約，不受上開規定之限制。故上開條文之但書規定：「但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關

核定者，不在此限。」。

二、根據我國現行「團體協約法」之相關規範，請說明何者為適格之團體協約當事人？（15 分）如勞方同時存在兩個以上的工會，或資方同時存在兩個以上的雇主，請問，勞資雙方依法應以何者作為協商代表？（10 分）

【解題關鍵】
1.《考題難易》★★★☆☆
2.《破題關鍵》團體協約之當事人
3.《使用法條》團體協約法第 2、6 條
4.《命中特區》114 高普【勞工行政與勞工立法】專用教材編號 7，P51-57

【擬答】

㈠

1.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。」。

2.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。

3.至於團體協約法第 6 條第 3 項針對有協商資格之勞方，規定係指：

「一、企業工會。

二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。

三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。

四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。

五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。」。

㈡而團體協約法第 6 條第 4 項規定：「勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。」，是勞資任一方有二個以上提出團體協約之協商時，為強化協商力量及促進勞資雙方之協商意願，他方得要求提出協商之一方推選協商代表，無法產生協商代表時，則依會員人數比例分配產生。

三、由於當代勞動市場興起各式各樣的非典型僱用型態，因此我國亦於 2019 年修正「勞動基準法」，就派遣勞動關係之保護制定相關規範。請依據我國現行「勞動基準法」之相關規定，說明有關派遣勞動關係之主要特徵與定義（10 分），以及該法對於勞動派遣制度之重要規範內容。（15 分）

【解題關鍵】
1.《考題難易》★★★★☆
2.《破題關鍵》勞動派遣
3.《使用法條》勞動基準法第 2 條、第 9 條、第 17 條之 1、第 22 條之 1、第 63 條之 1
4.《命中特區》114 高普【勞工行政與勞工立法】專用教材編號 2，P100-113

【擬答】

㈠

1.勞動基準法所謂之勞動派遣，係指派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位，接受該

要派單位指揮監督管理，提供勞務之行為。至於就上開主體及要派契約之定義，勞動基準法第 2 條第 7 款至第 10 款規定：

「七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。

八、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。

九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。」。

2.相較於在傳統勞動關係中，勞工直接由雇主指揮監督，為其提供職業上之勞動力，雇主則給付工資作為報酬，「勞動派遣」具有以下特色：

⑴**在勞動派遣之情形，派遣事業單位與要派單位間，透過締結要派契約之約定，派遣勞工至要派事業單位提供勞務**：

派遣事業單位作為雇主，與派遣勞工訂立勞動契約，並於得到派遣勞工之同意、維持勞動契約關係之前提下，使其在要派單位指揮監督下為勞務給付。

⑵**派遣勞工與要派單位間，不具有勞動契約關係，僅有實際上之勞務指揮關係**：

派遣勞工與要派單位之間並無勞動契約之存在，其間僅存有勞動力使用之指揮命令關係，此種特殊之勞動關係，可視為派遣公司將其勞動請求權乃至勞務指揮權讓與要派公司後所發生。

⑶**派遣勞工與派遣事業單位間，方具有勞動契約關係，派遣勞工之工資係由派遣事業單位支付**：

基於勞動契約關係成立而發生之雇主義務係存在於「派遣事業單位」，故有關勞動契約、解僱、工資及工作規則等事項，除法律別有規定，僅由派遣事業單位即雇主負擔法律上之主體責任，要派單位對派遣事業單位則負擔給付派遣費用之責任。

㈡

1.為使我國派遣勞工與派遣事業單位以長僱目的維持僱傭關係之定性更臻明確，避免派遣事業單位以要派契約期間作為與派遣勞工訂定定期契約之理由，以規避勞工法令相關終止契約及給付資遣費之責任，亦兼顧派遣勞工之僱用安定，勞動基準法第 9 條第 1 項後段規定：「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。」。

2.為保障派遣勞工之工作權益，勞動基準法第 17 條之 1 規定：

「Ⅰ**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**。

Ⅱ**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**。

Ⅲ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。

Ⅳ**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**。

Ⅴ**派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效**。

Ⅵ**派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止**，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

Ⅶ前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。」。

3.為加強保障派遣勞工之工資安全，考量派遣勞工勞務給付對象為要派單位，勞工未領到勞務對價，由要派單位先行補充承擔，就風險承擔能力及正當性考量，係屬合理，故勞動基準法第 22 條之 1 規定：

「Ⅰ**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。

Ⅱ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。」。

4.為確保派遣勞工之受領職業災害補償及損害賠償等權利，同法第 63 條之 1 規定：

「Ⅰ**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本章所定雇主應負職業災害補償之責任**。

Ⅱ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。

Ⅲ**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**。

Ⅳ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。」。

上開規定例外地令事業單位、承攬人或中間承攬人，以及要派單位對與其並無僱傭關係的勞工負勞基法上之職業災害補償責任。換言之，將勞基法第 59 條雇主之職災補償責任擴大到並非勞基法所稱雇主者。

四、依我國現行「就業服務法」之規定，雇主如有聘僱外國人時，原則上應向中央主管機關申請許可，但也有例外得不須申請許可之情形。請根據「就業服務法」之相關規定回答以下有關外國人聘僱之問題：

㈠依「就業服務法」之規定，請問雇主得在何種情形下，不須申請聘僱許可即可聘僱外國人？（15 分）

㈡當雇主聘僱外國人之聘僱許可期限已屆滿時，倘雇主未辦理續聘手續而繼續聘僱該外國人時，則該聘僱許可是否繼續發生效力，以及雇主於法律上將受何等之處罰？（10 分）

【擬答】

㈠依照就業服務法（以下同）第 48 條第 1 項規定，雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可，但有下列情形之一，不須申請許可：

1.**各級政府及其所屬學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究工作者**：
有關上開規定之立法意旨，係因政府機關及其所屬學術研究機構所從事之研究、均以增進公共利益為前提，且重大政策之規劃及各學門之基礎研究，均以各級政府及其所屬學術研究機構為主，故例外規定上開人員無須申請聘僱許可。

2.**外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者**：
例如，外籍配偶因離婚或我國籍配偶死亡致婚姻關係消滅，原居留許可在未經廢止、撤銷或因期限屆滿而失其效力，則該外籍配偶無須申請許可即可在我國境內工作。

3.**受聘僱於公立或經立案之私立大學進行講座、學術研究經教育部認可者**：
本款事由旨在延攬國際學術人才（如諾貝爾獎或相當等級獎項之得主、國家級科學或工程院院士、國際重要學會會士），故放寬來台從事學術交流活動者的聘僱許可限制。

㈡

1.題示聘僱許可是否繼續發生效力，以及雇主於法律上將受何等之處罰，涉及雇主聘僱許可失效之外國人的效力及法定處罰，茲論述如下。

2.按第 52 條之規定，雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，其許可期限，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。因此，當雇主聘僱外國人之聘僱許可期限已屆滿時，倘雇主未辦理續聘手續而繼續聘僱該外國人時，則該項聘僱許可即為失效，不繼續發生效力。

3.次按第 57 條第 1 款規定，雇主聘僱外國人不得有「聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人」之情事。如有違反前述規定，依照第 63 條之規定，應處雇主新台幣 15 萬以上 75 萬元以下罰鍰，5 年內再違反者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科 120

萬元以下罰金。

4.此外，依照第 72 條第 2 款規定，雇主有上述所定繼續聘僱情事，主管機關應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。