

【勞工行政與勞工立法】第一回解答

廖震 老師提供

甲、申論題部分

一、【擬答】

(一) 性騷擾行為之基本規定與權勢性騷擾之定義

依據性別平等工作法第 12 條之規定：

1. 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

- (1) 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- (2) 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

2. 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

3. 有下列情形之一者，適用本法之規定：

- (1) 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - (2) 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - (3) 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
4. 前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
5. 中央主管機關應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。
6. 第 13 條、第 13 條之 1、第 27 條至第 30 條及第 363 條至第 38 條之 1 之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。
7. 第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。
8. 本法所稱最高負責人，指下列之人：
- (1) 機關(構)首長、學校校長、各級軍事機關(構)及部隊上校編階以上之主官、行政法人董(理)事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
 - (2) 法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

(二) 持續性性騷擾之意義

依據性別平等工作法施行細則第 4 條之 2 之規定：

本法第 12 條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。

二、【擬答】

(一) 勞動基準法第 17 條之 1 之規定與違反其第 1 項之強制締約效力

依據勞動基準法（下稱本法）第 17 條之 1 之規定：

1. 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。
2. 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 90 日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。
3. 要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起 10 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。
4. 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。
5. 派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。
6. 派遣勞工因第 2 項及第 3 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。
7. 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。

(二) 行政罰之規定

1. 復依據本法第 78 條第 2 項之規定：
違反第 13 條、第 17 條之 1 第一項、第四項、第 26 條、第 50 條、第 51 條或第 56 條第二項規定者，處新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰。
2. 故要派單位違反「假派遣」之非典型僱用限制條款規定者，即得依法裁處新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰。

乙、選擇題部分

題號	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
答案	A	D	C	A	C	A	B	C	D	B
題號	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
答案	C	C	D	B	D	C	A	C	D	C