

## 【勞工行政與勞工立法】補充資料

### 112 年公務人員普通考試試題

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)

#### 【參考詳解】

#### (一) 解僱計畫書之提出

依據大量解僱勞工保護法（下稱本法）第 4 條之規定：

1. 事業單位大量解僱勞工時，應於符合第 2 條規定情形之日起 60 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 60 日之限制。
2. 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。
3. 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) 解僱計畫書提出後之協商義務

依據本法第 5 條之規定：

1. 事業單位依前條規定提出解僱計畫書之日起 10 日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商。
2. 勞雇雙方拒絕協商或無法達成協議時，主管機關應於 10 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。



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)

**【參考詳解】**

**(一) 工會會務假之給予義務**

依據工會法（下稱本法）第 36 條規定：

1. 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。
2. 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 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。
3. 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) 基於對工會之保護而限制雇主之行為**

依據本法第 35 條之規定：

1. 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：
  - (1) 對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
  - (2) 對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
  - (3) 對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
  - (4) 對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
  - (5) 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。
2. 雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。

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)

【參考詳解】

(一) 誠信協商原則之確保

依據團體協約法(下稱本法)第6條第1項與第2項之規定：

- 1.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。
- 2.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：
  - (1)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。
  - (2)未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
  - (3)拒絕提供進行協商所必要之資料。

(二) 團體協約法中之裁罰規定與認定

1.依據本法第32條之規定：

- (1)勞資之一方，違反第6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10萬元以上50萬元以下罰鍰。
  - (2)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10萬元以上50萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。
- 2.承上開規定，勞資之一方，無正當理由拒絕、拖延或杯葛協商之進行，經委員會認定為違反誠信協商義務者，將遭處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰；倘未依前述裁決所定期限為一定行為或不行為者，將遭再處罰鍰，並按次連續處罰。此外，當雇主經前述委員會認定為違反誠信協商義務時，工會即有權進行爭議行為(例如：罷工)(參勞資爭議處理法第53條第2項)。

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)

【參考詳解】

(一) 勞動檢查之意義與分工

- 1.為提供勞工安全衛生之工作環境，保障勞工身心健康及基本勞動權益，政府業已訂定相關勞動法令予以規範，並賦予雇主應作為之義務，而「勞動檢查」為政府落實勞動法令之重要憑藉。現我國勞動檢查業務概以中央專責安全衛生、地方政府專責勞動條件為原則，其中「安全衛生檢查」涉及勞工作業安全、職場危害暴露管控及勞工身心健康保護等，主要由具電機、機械、化工、土木、工業安全管理及醫學等相關背景之檢查員執行；



另「勞動條件檢查」則由嫻熟勞動法令及勞資關係等專業知能之檢查員執行，以順應實際需求，並發揮檢查實效。

2.有關我國安全衛生及勞動條件專業分工體制，扼要說明如下：

- (1)中央執行安全衛生檢查：依勞動檢查法之規定，由中央設置（勞動部職業安全衛生署三區職業安全衛生中心）或授權經濟部產業園區管理局、國家科學及技術委員會各科學園區管理局及直轄市成立之勞動檢查機構，負責檢查轄內事業單位有關職業安全衛生法及其附屬法規之相關規定，並依轄內事業單位分布情形、產業特性及安全衛生現況，以「宣導、檢查、輔導」併進策略，強化督導管理成效，另針對高違規、高風險及高職災發生率之事業單位，列為優先檢查對象。
- (2)地方政府執行勞動條件檢查：由各地方主管機關執行勞動條件檢查，檢查範圍包含勞動基準法及性別工作平等法等勞動條件相關法令，檢查重點對象包含常態性違規企業、違反勞動條件法令比例較高之行業及僱用弱勢族群（如青少年、派遣工等）較多之相關事業單位。

## （二）勞動檢查機構之設置

依據勞動檢查法（下稱本法）第 5 條之規定：

- 1.勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。勞動檢查機構認有必要時，得會同縣（市）主管機關檢查。
- 2.前項授權之勞動檢查，應依本法有關規定辦理，並受中央主管機關之指揮監督。
- 3.勞動檢查機構之組織、員額設置基準，依受檢查事業單位之數量、地區特性，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

## （三）勞動檢查之保護機制與申訴保護程序

- 1.依據本法第 11 條第 1 項之規定，勞動檢查員不得有下列行為：
  - (1)為變更、隱匿或捏造事實之陳報。
  - (2)洩漏受檢查事業單位有關生產技術、設備及經營財務等秘密；離職後亦同。
  - (3)處理秘密申訴案件，洩漏其申訴來源。
  - (4)與受檢查事業單位發生不當財務關係。
- 2.另依據本法第 33 條之規定：
  - (1)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 14 日內將檢查結果通知申訴人。
  - (2)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。
  - (3)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。
  - (4)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。
  - (5)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。