

## 【勞工行政與勞工立法】補充資料

### 112 年特種考試地方政府公務人員考試試題

一、勞工保險局除擔任勞工保險及勞工職業災害保險的保險人外，依法還有那些行政機關委任或委託辦理那些業務？（25 分）

#### 【參考詳解】

#### （一）勞動部勞工保險局之組織概況與變革

1. 勞工保險於 39 年開辦，初期係委託「臺灣人壽」的「勞工保險部」辦理，直至 49 年「勞工保險條例」正式施行，才成立了「臺灣省勞工保險局」專責辦理本項業務，59 年更名為「臺閩地區勞工保險局」。85 年改隸中央，更名為「勞工保險局」。103 年改制為行政機關，隸屬於勞動部，更名為「勞動部勞工保險局」（以下簡稱勞保局）。
2. 依現行「勞動部勞工保險局組織法」規定，置局長、副局長及主任秘書，並依「勞動部勞工保險局處務規程」規定，設有企劃管理組、納保組、保費組、普通事故給付組、職業災害給付組、勞工退休金組、數位服務組、國民年金組、農民保險組、秘書室、人事室、政風室及主計室等 9 組 4 室，並在臺、澎、金、馬各縣市設有 24 個辦事處，服務各地民眾。

#### （二）勞保局辦理之各項相關業務

1. 勞保局主要承辦勞工保險業務，並陸續接受委託（任）辦理社會安全體系的各項業務，業務範圍涵括了社會保險、勞動保障及社會福利津貼等。
2. 相關受委任或委託之業務包括：
  - (1) 自 75 年 11 月起受委任辦理積欠工資提繳與墊償業務；
  - (2) 78 年 7 月起正式受內政部委託辦理農民健康保險業務（自 107 年 11 月 1 日起中央主管機關變更為行政院農業委員會，現為農業部）；
  - (3) 84 年 6 月起受行政院農業委員會（以下簡稱農委會，現為農業部）委託辦理老年農民福利津貼發放業務；
  - (4) 91 年 4 月 28 日起受委任辦理職災勞工保護補助業務（103 年業務移撥至職業安全衛生署）；
  - (5) 91 年 6 月起受內政部及原住民族委員會委託辦理敬老福利生活津貼及原住民敬老福利生活津貼發放業務；
  - (6) 92 年 1 月 1 日起受委任辦理就業保險業務；
  - (7) 94 年 7 月 1 日受委任辦理勞工退休金新制業務；
  - (8) 97 年 10 月 1 日起受內政部（自 102 年 7 月 23 日起中央主管機關變更為衛生福利部）委託辦理國民年金業務；
  - (9) 107 年 11 月 1 日起受農委會（現為農業部）委託試辦農民職業災害保險業務；
  - (10) 110 年 1 月 1 日起受農委會（現為農業部）委託辦理農民退休儲金業務；

- (11)110 年 7 月 1 日起新增辦理育嬰留職停薪薪資補助及產檢假薪資補助業務；
- (12)111 年 1 月 18 日起新增辦理陪產檢及陪產假薪資補助業務；
- (13)111 年 5 月 1 日起辦理勞工職業災害保險業務。

二、工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會，包括廠場工會。現行工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項規定：「本法第六條第一項第一款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。

前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：一、對於工作場所勞工具具有人事進用或解職決定權。二、編列及執行預算。三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。」

憲法法庭 112 年度憲判字第 7 號判決宣布現行工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項規定違憲，至遲於該判決宣示之日起屆滿 2 年時，失其效力。其理由為何？（25 分）

#### 【參考詳解】

依據憲法法庭 112 年度憲判字第 7 號判決說明如下

#### （一）案由摘要

聲請人分別因工會法施行細則事件，受敗訴裁判確定，經用盡審級救濟途徑後，認確定終局判決最高行政法院 109 年度上字第 584 號、110 年度上字第 321 號判決所適用之工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項規定，有違憲疑義，聲請法規範及裁判憲法審查。

#### （二）主文

1. 工會法施行細則第 2 條第 1 項規定：「本法第 6 條第 1 項第 1 款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。」第 2 項規定：「前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：一、對於工作場所勞工具具有人事進用或解職決定權。二、編列及執行預算。三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。」牴觸憲法第 23 條法律保留原則，至遲於本判決宣示之日起屆滿 2 年時，失其效力。
2. 上開二項規定與憲法第 23 條比例原則，均尚無牴觸。
3. 最高行政法院 109 年度上字第 584 號判決及 110 年度上字第 321 號判決適用牴觸憲法之上開二項規定而違憲，均廢棄，發回最高行政法院。

#### （三）判決理由摘要

1. 關於勞工結社權之重要事項，應符合法律保留原則及比例原則
  - (1) 憲法第 14 條規定人民有結社之自由，憲法第 153 條第 1 項復規定國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策。從事各種職業之勞動者，得組織工會，以行使勞工所享有之團體協商及爭議等權利，乃現代法治國家普遍承認之勞工基本權利，亦屬憲法第 14 條結社權之保障範圍。
  - (2) 有關勞工結社權之落實，事涉勞雇利益之衡平，其具體內容須由立法形成。又具體工會制度之形成，因事涉勞雇利益與公共利益等勞工結社權之重要事項，須由行政、立



法兩權，依循現代法治國原則及民主要求，而制定法律，或應有法律明確之授權為依據，由主管機關據以訂定法規命令。是相關機關於形成政策與制定勞工結社權之具體內涵，或於具體工會制度限制勞工基於自身利益選擇結盟組成工會之對象、勞工得否組成工會時，仍應符合憲法第 23 條法律保留原則及比例原則之要求，以確保憲法第 14 條所保障勞工結社權之實現。

## 2. 施行細則第 2 條第 1 項、第 2 項違反法律保留原則

- (1) 於現行法所定之工會制度下，「同一廠場」為勞工得以組成廠場企業工會之組織區域，其概念及適用範圍直接涉及勞工得否組成廠場企業工會之要件，自屬勞工得否組成工會之重要事項。有關此重要事項之相關規範，僅訂定於工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項中，而此施行細則僅係依工會法第 48 條規定概括授權所訂定。
- (2) 惟工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱「同一廠場」之概念並未經工會法定義，自工會法之整體法規體系綜合觀察，欠缺可運作之具體指引，亦無從推知任何可供主管機關訂定命令以界定「廠場」時得以遵循之方針指示或概念框架。主管機關於欠缺法律明確授權之情形，就限制勞工結社權之重要事項，逕以施行細則為規範，牴觸法律保留原則。

## 3. 施行細則第 2 條第 1 項、第 2 項無違比例原則

- (1) 因企業工會之組成方式，須權衡勞雇利益及公共利益，立法者享有較大形成空間，故比例原則之審查上應要求其目的具正當性，且手段與目的間具備合理關聯。
- (2) 就目的正當性之審查而言，施行細則第 2 條以廠場作為得組織企業工會之最小單位，防止工會過於零碎無法凝聚力量之破碎化現象，並使各地勞動主管機關於受理所轄之廠場企業工會辦理登記時有所依循，且要求得組成廠場企業工會之廠場應具備經營功能，以利其工會與雇主間對等協商，進而簽訂團體協約，提升會員勞動權益。是該條所設定之工會組織要件，雖與法律保留原則有違，然其所欲實現之規範目的，核屬正當。
- (3) 就手段與目的之合理關聯性而言，該條第 1 項以工作場所之特性為標準，設定勞工得組織廠場企業工會之要件，第 2 項明定得組織廠場企業工會之工作場所應具備之獨立性標準。與工會法之規定綜合觀之，此係為避免同一企業下小規模企業工會林立，導致勞勞相爭之浮濫結果等，此等手段與所欲達成其提供各地勞動主管機關受理廠場企業工會登記審查作業標準之規範目的，兩者之間自有合理關聯性，尚無牴觸比例原則。

三、立法院於民國 112 年 8 月 16 日修正性別平等工作法（原稱性別工作平等法），將於 113 年 3 月 8 日施行，對性騷擾防治的規定有重大變革，請分別說明權勢性騷擾及持續性性騷擾之意涵。（25 分）

【參考詳解】

（一）性騷擾與相關定義之明確

依據性別平等工作法（下稱本法）第 12 條之規定：

I 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

- 一、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。
- 二、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。

II 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。

III 有下列情形之一者，適用本法之規定：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

IV 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。

V 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。

VI 第 13 條、第 13 條之 1、第 27 條至第 30 條及第 36 條至第 38 條之 1 之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

VII 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。

VIII 本法所稱最高負責人，指下列之人：

- 一、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。
- 二、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）本法施行細則中有關持續性性騷擾與其他相關定義

依據本法施行細則第 4 條之 2 之規定：

I 本法第 12 條第 3 項第二款及第 13 條第 2 項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。

II 本法第 12 條第 3 項第一款及第二款所稱持續性騷擾，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。

III 本法第 13 條第 2 項序文所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限。

四、現行勞動基準法第 17 條之 1 第 1 項規定：「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。」如果要派單位違反此項規定，勞動基準法第 17 條之 1 規定那些法律效果？（25 分）

【參考詳解】

(一) 勞動派遣關係之基本定義

依據勞動基準法（下稱本法）第 2 條第 7 款至第 10 款之規定：

1. 派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
2. 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。
3. 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。
4. 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。

(二) 勞動派遣關係之限制規範與法律效果

依據本法第 17 條之 1 之規定：

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 90 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 10 日內，與其協商訂定勞動契約。逾期末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 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。

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。

(三) 違反第 17 條之 1 第 1 項規定之行政罰

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 1 項、第 4 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。