

一、目前在我國，不論是在公部門或是私部門，勞動派遣皆是一個棘手的問題。為解決勞動派遣所衍生之種種問題，勞委會於 99 年 1 月提出勞動基準法部分條文修正草案，其中有若干修正條文係針對勞動派遣所做之規定，請就下列修正條文之規定評論其對解決我國勞動派遣問題之可能效益。

- (一)「勞動基準法部分條文修正草案」第 9 條之 1 第 1 項：「要派事業單位使用之派遣人力，原則上不得超過要派事業單位受僱員工總額之百分之十，除非要派事業單位與其所僱用員工半數以上加入之工會簽定之團體協約另有約定時，要派事業單位方得使用超過其受僱員工總額百分之十之派遣人力，但仍不得超過要派事業單位所僱用員工總額之百分之三十。」(5%)
- (二)「勞動基準法部分條文修正草案」第 9 條之 1 第 3 項：「要派事業單位不得使用下列工作者為派遣人力：1. 醫事人員 2. 保全人員 3. 航空安全人員 4. 船員 5. 大眾運輸行車及駕駛人員 6. 採礦人員 7. 其他經中央主管機關指定之工作者。」(5%)
- (三)「勞動基準法部分條文修正草案」第 9 之 3 條：「要派事業單位不得向派遣事業單位指定派遣特定人力。」(5%)
- (四)「勞動基準法部分條文修正草案」第 9 之 2 條第 4 項：「要派事業單位使用派遣人力發生職業災害時，要派事業單位應與派遣事業單位連帶負勞動基準法職業災害補償之責任。派遣事業單位得就職業災害補償部分，向要派事業單位求償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由派遣事業單位支付費用補償者，要派事業單位得主張抵充。」(5%)
- (五)「勞動基準法部分條文修正草案」第 9 之 2 條第 3 項：「派遣事業單位有積欠該派遣人力工資，經請求或主管機關限期給付仍未給付時，要派事業單位應負給付責任。惟所積欠之工資得由積欠工資墊償基金墊償部分，不在此限。要派事業單位就其所給付部分，得向派遣事業單位求償。」(5%)
- (六)「勞動基準法部分條文修正草案」第 9 之 4 條第 2 項：「要派契約期間超過一年，派遣人力於該契約期間屆滿後繼續為要派事業單位提供勞務，且於契約屆滿之日三十日內，以書面向要派事業單位提出成立勞動契約之意思，要派事業單位未於受通知之日起三日內以書面表示反對意思時，該派遣人力與要派事業單位成立勞動契約。」(5%)

二、試問下列兩種情形是否構成就業歧視？

- (一) A 電子公司在招募工程師時，限男性求職人必須役畢。(10%)
- (二) 女僕餐廳在招募女僕服務生時，限求職人必須是女性。(10%)

三、我國近年來常因國際經濟情勢之快速變化而出現企業實施所謂無薪休假之現象，並因欠缺相關法律之明文規範而迭起爭議。請附理由回答以下問題。

- (一)甲工廠因外銷訂單減少而決定實施無薪休假，但是並未與員工個別簽訂書面協議，只有在某次全體員工集會中由廠長口頭宣佈實施無薪休假（期間與人數均未說明，僅交代由各組領班排休），並詢問有無不同意者而已。勞工乙心想大家都不景氣工作也不好找，忍耐一下好了，故而跟其他同事一樣當場未表示反對。不料甲工廠一實施就是三個月，眼看無薪休假似乎沒完沒了，乙乃決定向甲提出終止勞動契約並請求給付資遣費之要求。但是，甲以乙當場未表示反對，實施無薪休假後領了三次工資也沒意見，所以是同意配合為理由，因此拒絕乙之要求。請問乙之要求有無理由，法律依據為何?(15%)
- (二)(續上題)若乙表示同意，甲乙間亦簽訂了個別的書面協議，並註明如果出勤日數過少，每月工

資可能會低於基本工資。結果，因甲的訂單實在太少了，故乙在 2011 年 12 月只出勤六日，加上該月例假日四日，共計領取十日份之工資新台幣 15,000 元(乙之月薪原本為新台幣 45,000 元)。請說明甲給付乙低於基本工資月薪之行為是否合法。(15%)

四、A 股份有限公司(以下簡稱 A 公司)創立三十年來均無工會組織，因去年(2011 年)新勞動三法開始實施，故有部分勞工受到啟發，乃發起成立 A 股份有限公司企業工會(以下簡稱 A 工會)。A 公司對於工會之成立係抱持相應不理之態度，但未積極反對。A 工會為了擴大組織之發展，向 A 公司提出要在午餐時間於員工餐廳發傳單之要求，但被 A 公司以老闆說工會的活動不能用公司資源為由拒絕。A 工會為表示抗議，故於公司外張貼「主管沒人性」、「老闆是王八蛋」等海報。A 公司因此對於 A 工會與其幹部提出民刑事告訴。請參考舊工會法第 18 條第 1 項之規定，就新勞動三法之相關規定檢討 A 工會及幹部之法律責任。(20%)

※舊工會法第 18 條第 1 項：「工會之理事及其代理人，因執行職務所加於他人之損害，工會應負連帶之責。但因關於勞動條件，使會員為協同之行為，或對於會員之行為加以限制，致使僱主受僱用關係上之損害者，不在此限。」