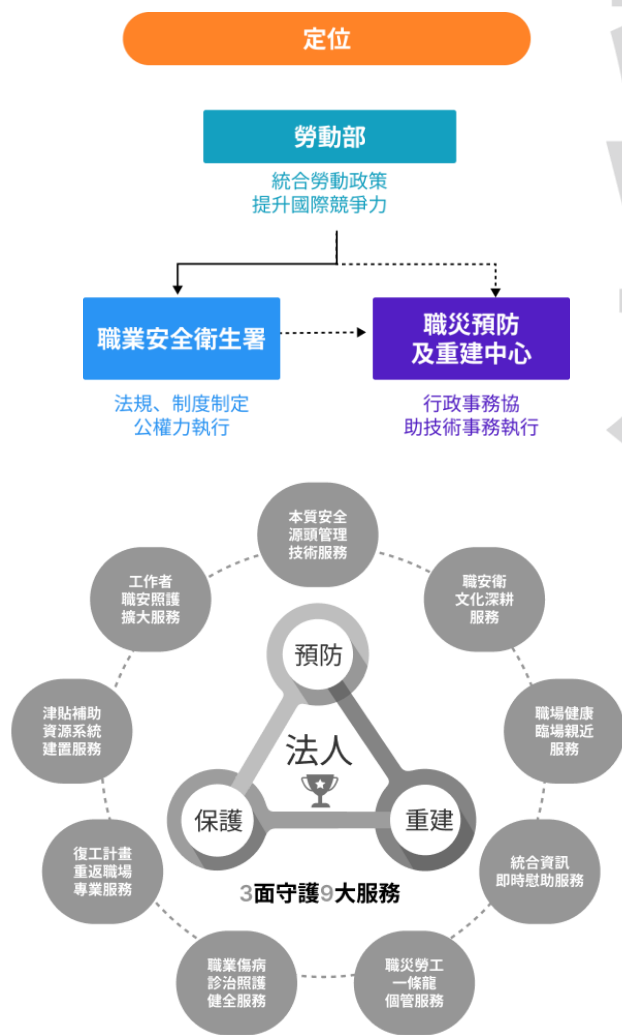


申論題

一、職業災害保險及保護法自 111 年 5 月 1 日開始施行，關於職災預防及重建之政策決定與事務執行之業務分工，主要由那些單位負責？本法關於職災預防及重建之重大政策與規範特色為何？請詳述之。

擬答：



勞工職業災害保險及保護法施行後，中央主管機關得於年度應收保險費 20% 及歷年經費執行賸餘額度之範圍內編列經費，辦理職業災害預防及重建事項；另本部成立財團法人職業災害預防及重建中心，以統籌辦理前開業務。

職業災害預防及重建中心未來將以預防、保護及重建三核心面向守護職安衛，提供 9 大項永續經營完整服務。服務包含：職安衛文化深耕服務、工作者職安照顧擴大服務、本質安全源頭管理技術服務、職場健康臨場親近服務、統合資訊即時慰助服務、職災勞工一條龍個管服務、職業傷病診治照顧健全服務、復工計畫重返職場專業服務以及津貼補助資源系統建置服務等。

中心成立後將承擔起重任，透過國際交流並與政府部門、團隊及企業共同合作，引領安全衛生體系，精進臨場輔導與專業技術服務的廣度及深度，且對於職災勞工，也將由勞動部建構的職業傷病診治及重建專業機構服務網絡，提供專業諮詢及客製化職業重建服務，協助勞工健康重返職場。

我國現行勞工保險屬綜合保險，勞工參加勞工保險即同時可享

普通事故保險及職業災害保險，但兩保險性質目的不同，卻同樣規範在同一部《勞工保險條例》中，基於制度衡平性考量，無法僅針對職災保險之納保對象、加保方式、給付內容及保險財務等單獨調整，致難以提供職業災害勞工更適足之保障。又目前《職業災害勞工保護法》屬補充性立法，財源不穩定且多以年度計畫方式辦理，亦不利於專業人力培養及業務永續經營。

於落實職業災害預防部分，除現行在職被保險人之健康檢查外，亦提供曾從事有害作業勞工，於轉換工作或離職退保後之追蹤健檢，以及早發現職業病。整合職業災害預防與重建業務政策及特色：成立財團法人職業災害預防及重建中心；統籌辦理職業災害預防與重建業務，以提升服務職業災害勞工能量。

落實職業災害預防：除挹注經費協助雇主辦理相關預防工作外，亦將擴大辦理從事特定有害作業之勞工預防職業病健康檢查，對於曾從事有害作業者在轉換工作或離職退保後，也提供健康追蹤檢查。

協助職災勞工儘速重返職場：由專業服務人員早期介入，以個案管理服務方式提供專業評估及諮詢，並協助擬定復工計畫。另提供勞工最長 180 日的職能復健津貼外，也補助雇主協助該等勞工復工之輔助設施或僱用職災勞工，以提升勞資參與職能復健之誘因。

二、依勞資爭議處理法之規定，仲裁亦為勞資爭議處理機制之一。試問仲裁之優點、進行方式與效力為何？請詳述之。

擬答：

仲裁的優點：

迅速解決爭議：仲裁程序通常比法院訴訟更快速，能夠更快地解決勞資爭議。這有助於迅速恢復工作關係，減少因爭議延續對雙方的負面影響。

專業性強：仲裁委員會由專業人士組成，包括具有勞資爭議處理經驗的專家或業界人士，能夠更專業地處理勞資爭議，提供針對性的解決方案。

程序簡便：仲裁程序相比法庭訴訟更簡便，通常不涉及複雜的法律程序，有助於降低爭議處理的成本和時間。

保密性強：仲裁過程通常比較保密，有助於保護雙方的商業機密和勞工個人訊息，避免不必要的公開曝光。

靈活性高：仲裁程序可以根據具體情況進行調整，仲裁委員會可以根據案件的特殊性採取靈活的處理方式，更好地適應爭議的實際情況。

仲裁的進行方式：

申請仲裁：仲裁程序的開始通常由一方當事人提出申請。根據《勞資爭議處理法》第 24 條，勞資爭議的任何一方可以向勞工或其他指定的仲裁機構提出仲裁申請。

組織仲裁委員會：

仲裁申請後，勞工主管機關或其他指定機構會組織仲裁委員會。

仲裁委員會通常由三名成員組成，包括一名主席和兩名委員，分別來自勞工、雇主和公正人士。

仲裁程序：

開庭：仲裁委員會召開開庭會議，雙方當事人可以提交書面材料和證據，也可以在聽證會上口頭陳述。

調查取證：仲裁委員會會進行必要的事實調查，聽取雙方證詞，並收集相關證據。

仲裁裁決：在審理過程結束後，仲裁委員會會作出裁決，並出具仲裁裁決書。

執行仲裁裁決：根據《勞資爭議處理法》第 28 條，仲裁裁決

對雙方當事人具有約束力。當事人需依裁決履行，若一方不履行，另一方可以申請法院強制執行。

仲裁的效力：

法律效力：仲裁裁決具有法律效力。根據《勞資爭議處理法》第 30 條，仲裁裁決對於雙方當事人具有約束力，雙方必須履行仲裁裁決的內容。

法院效力：雖然仲裁裁決在法律上具有約束力，但在某些情況下，當事人如果不滿仲裁裁決，可以申請法院審查。根據《勞資爭議處理法》第 31 條，仲裁裁決可向法院申請撤銷或變更，但僅限於法律規定的特定情形，如仲裁程序違法、裁決內容不符合公共政策等。

執行效力：仲裁裁決的執行通常需要依賴法院進行強制執行。根據《勞資爭議處理法》第 28 條，當一方不履行仲裁裁決，另一方可以向法院申請強制執行，法院會依據仲裁裁決進行執行。

仲裁作為勞資爭議處理機制之一，具有迅速、專業、簡便、保密和靈活的優點。其進行方式包括仲裁申請、組織仲裁委員會、仲裁程序及裁決執行。仲裁裁決具有法律效力，並對雙方當事人具有約束力，但在特定情況下可申請法院審查或強制執行。這些安排有助於高效、公正地解決勞資爭議，保障勞工和雇主的合法權益。

三、我國勞動市場屢生「假承攬、真派遣」之弊端，故勞動部特於 109 年訂定派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則。依該原則之規定，勞動派遣關係與勞務承攬關係之區別為何？請詳述之。

擬答：

勞動部訂定「派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則」，以明確區分勞動派遣關係與勞務承攬關係。以下是根據該原則對兩者的區別進行的詳細說明：

勞動派遣關係：

基本特徵：

雇主與勞工的關係：在勞動派遣關係中，派遣公司(派遣單位)是勞工的正式雇主，與勞工簽訂勞動合約並負責支付工資。勞工由派遣公司派遣到用人單位(即實際工作場所)工作。

工作指揮：勞工在用人單位工作時，實際的工作指揮和管理由用人單位負責，但勞工的雇主仍是派遣公司。

法律責任：勞動保障派遣公司需負責勞工的勞動保障，包括工資、社會保險等。用人單位負有確保工作環境安全和對勞工的日常工作指導責任，但不直接承擔勞工的勞動合約責任。

合約關係：勞動合約勞工與派遣公司簽訂勞動合約，合約中規定工資、工作條件等。用人單位與派遣公司簽訂派遣合約，約定勞工的派遣安排和工作內容。

工作內容：工作安排勞工的工作內容由用人單位確定，但勞工的薪資和其他勞動條件由派遣公司負責。

勞務承攬關係：

基本特徵：

承攬商與勞工的關係：在勞務承攬關係中，承攬公司(承攬單位)與勞工之間沒有直接的勞動合約關係。承攬公司負責完成某項工作或提供某項服務，並且通常是以企業對企業的形式進行合作。

工作指揮：承攬公司對承攬工作的完成負有全面責任，包括雇用和管理勞工。用人單位對勞工沒有直接的管理和指揮權。

法律責任：承攬公司負責其勞工的工資、社會保險等勞動保障事宜。用人單位通常不直接負擔勞工的勞動合約責任，但需要確保承攬工作符合合約要求。

合約關係：承攬公司與用人單位簽訂承攬合約，合約中約定承攬工作內容、期限、報酬等。勞工的雇用和管理由承攬公司負責，不涉及用人單位的直接管理。

工作內容：承攬公司在完成承攬項目時，擁有自主權來安排勞工的工作，並按照承攬合約要求完成工作。用人單位僅關心承攬工作的最終成果，不直接干預勞工的日常工作。

區別總結：

雇角色：

勞動派遣：勞工的正式雇主是派遣公司。

勞務承攬：勞工的雇主是承攬公司。

工作指揮：

勞動派遣：用人單位對勞工的日常工作進行指揮和管理。

勞務承攬：承攬公司對勞工進行指揮和管理，用人單位不直接管理勞工。

合約關係：

勞動派遣：勞工與派遣公司簽訂勞動合約，用人單位與派遣公司簽訂派遣合約。

勞務承攬：承攬公司與用人單位簽訂承攬合約，勞工的雇用和管理由承攬公司負責。

法律責任：

勞動派遣：派遣公司負責勞工的勞動保障責任。

勞務承攬：承攬公司負責勞工的勞動保障責任。

以上區別有助於識別「假承攬、真派遣」的情況，確保勞工的合法權益不被侵害，並促進公平的勞動市場運作。

四、依勞動基準法與勞工請假規則之婚假規定，中央勞工行政主管機關函釋勞工結婚可請婚假之期間為何？

擬答：

勞工請假規則第 2 條規定：「勞工結婚者給予婚假 8 日，工資照給」。自 97 年 5 月 23 日起，民法第 982 條規定修正結婚採「登記」制度，結婚自當事人辦理登記後，即生效力。

勞動部 104 年 10 月 7 日發布勞動 3 字第 1040130270 號令釋，自 104 年 10 月 7 日起，勞工之婚假可自結婚之日前 10 日起 3 個月內請休。但經雇主同意者，得於 1 年內請畢。

舉例說明，勞工如於 104 年 10 月 18 日登記結婚，自 10 月 8 日起 3 個月內(即 105 年 1 月 7 日前)均可請休婚假，但經雇主同意者得於 105 年 10 月 7 日前請畢。

另勞動部 110 年 2 月 2 日勞動條 3 字第 1100130044 號函釋，因為疫情，勞工如無法於原令釋規定期間內請畢婚假者，得經雇主同意，於疫情結束後 1 年內請畢。所稱「疫情結束」，指「嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心解散之日」。

五、勞工行政事務日益繁雜且更趨專業化，勞動部會補助地方勞工主管機關人事預算費用，協助執行特定勞工行政業務。請說明所執行的業務內容。

擬答：

轄內勞動條件檢查事項：受補助單位應全權辦理轄內申訴檢查、專案檢查及一般檢查，其檢查範圍包含勞動基準法、性別工作平等法、勞工退休金條例、勞資爭議處理法(協助調查事實部分)等其他勞動條件相關法令。受補助單位依本計畫進用聘用人員，平均每人每年應完成之勞動條件檢查相關工作次量，不得低於二百場次。

勞動條件檢查後續配合事項：至少應包括處分、訴願答辯、登錄陳報檢查結果、統計並提出專案檢查報告等。

其他事項：

執行檢查案件應逐案填寫勞動條件檢查會談紀錄，並視需要製作勞動條件檢查業務談話紀錄。

其他涉及勞動條件檢查之本部交辦事項。