

103 年原住民族考試試題

考試別：原住民族特考

等別：三等考試

類科：勞工行政

科目：勞工行政與原住民族工作權保障相關法規（包括原住民族工作權保障法及其施行細則、政府採購法及其施行細則）

管仲 老師解題

一、雇主對違反其工作上之指示或規定之勞工得予懲戒，最嚴重的懲戒可達到解僱的程度，請問勞動基準法第 12 條規定雇主懲戒性解僱，應符合那些正當事由方得為之？而其餘如記過、扣薪或降級等懲戒行為，又應符合那些原則？以避免雇主之權利濫用。

【擬答】：

(一)勞動基準法第 12 條規定雇主懲戒性解僱，應符合那些正當事由：

勞工有下列情形之一者，雇主得不經預告終止契約（學理上通稱為懲戒性解僱）：

1. 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
2. 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
3. 受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
4. 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
5. 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
6. 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第 1 款、第 2 款及第 4 款至第 6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

(二)應符合那些原則？以避免雇主之權利濫用：

依據學理及司法實務見解，應符合下列之原則：

1. 正當性原則：勞工確實有違反其工作上之指示或規定之可歸責過失事由，雇主得依法予以懲戒之。
2. 比例性原則：雇主得依據勞工之過失輕重予以相當之懲戒處分。
3. 解僱最後手段性原則：對於違法勞工之懲戒，雇主於其使用勞基法所賦予之各種手段，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約，解僱勞工即符所謂「解僱最後手段性原則」。

二、根據原住民族工作權保障法第 5 條規定，原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，應如何進用原住民，方符合比例進用原則的規定？請說明之。

【擬答】：

依據原住民族工作權保障法第 5 條規定：

原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用下列人員之總額，應有三分之一以上為原住民：

1. 約僱人員。
2. 駐衛警察。
3. 技工、駕駛、工友、清潔工。
4. 收費管理員。
5. 其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。

前項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。

原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用須具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之二，並應於本法施行後三年內完

公職王歷屆試題 (103 年原住民族考試)

成。但現有員額未達比例者，俟非原住民公務人員出缺後，再行進用。

本法所稱原住民族地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。

三、根據勞工保險條例規定，我國勞工保險制度包含那兩種保險種類？分別提供那些給付項目？請說明之。

【擬答】：

依據勞工保險條例第二條之規定，我國勞工保險制度包含普通事故保險及職業災害保險兩種保險種類，茲將其保險給付項目分述如下。

勞工保險之種類及其給付項目如下：

(一)普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。

(二)職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。

四、根據職業安全衛生法規定，何謂「職業災害」？根據本法第 18 條之規定，當工作場所有立即發生危險之虞時，為避免職業災害真正發生，雇主有何種責任？勞工有何種權利？

【擬答】：

(一)依據職業安全衛生法第 2 條之規定：

職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。

(二)依據職業安全衛生法第 18 條之規定：

1. 雇主之責任：工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。
2. 勞工之權利：勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。
3. 雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。