

考試科目	勞動法 71151	所別	法律學系/勞工法與社會法 組 7115	考試時間	3月1日(日)第一節
------	--------------	----	---------------------------	------	------------

第一題

締約上過失 (*Culpa in contrahendo*) 與情事變更 (*Clausula rebus sic stantibus*)，兩個民事法上重要的處理「法律關係與時間可能落差」之制度，請以勞動契約為觀察對象，從兩者之規範性要件著手，分析兩者之異與同。在勞動法律關係之消滅形式上，亦即無效--撤銷--解除--終止的四個選項中，兩個制度所涉及之處理方式可能為何？其核心之內涵為何？

(25分)

第二題

團體協約法第10條第2項規定：

「下列團體協約，應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效：

- 一、一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。
- 二、一方當事人為國防部所屬機關（構）、學校者，應經國防部核可。
- 三、一方當事人為前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政局核可。」

請分析核可之法律性質（請注意內部說與外部說之爭議）、核可與不予核可就團體協約效力之作用方式、核可與協約審查 (*Tarifzensur*) 之異與同、該等機關核可之程序法與實體法上應有限制、法政策之正當性等問題。

(25分)

備

註

- 一、作答於試題上者，不予計分。
- 二、試題請隨卷繳交。

考試科目	勞動法 71151	所別	法律研究所 7115	考試時間	3月1日(日)第一節
------	--------------	----	---------------	------	------------

第三題

原告勞工 A 受僱於被告 B 食品公司，擔任安全管理部門的組長一職。原告 A 之主管經理 C 經常指示部下使用或滲入疑似較劣質之食材；但 C 之年度績效良好，故屢獲公司獎勵。原告 A 對 C 之指示行為不滿，因此於 104 年 1 月 1 日寄發電子郵件給該公司總經理 D，於系爭電子郵件之內容批評公司之獎懲制度不公平，並對 C 指示部下使用疑似不當食材之作法表示不滿，同時將該郵件副本寄送雇主以及其他所有員工共計 50 人，並引發公司內部高度爭議。一星期後，D 將 A 調離管理部門至業務部門，仍使其保有組長一職，但口頭告誡 A 在系爭電子郵件中所陳述內容經公司調查後均屬不實之謠言及誹謗，亦屬公然重大侮辱誹謗直屬長官之行為。

惟，經數日後，原告 A 偕同民意代表數人至立法院召開記者會，表示 B 公司販賣食品皆有使用或滲入劣質食材之情形，指控雇主泯滅良心；A 行為引發輿論注意，B 公司即時對外表示否認有該情形但仍導致公司業績立即下滑。對此，雇主於記者會召開之數日後以 A 行為已違反勞基法第 12 條第 1 項第 2 款及第 4 款之規定，且屬情節重大，終止兩造間僱傭契約。

以上，請分別就雇主對 A 之調職以及解僱之行為，說明其是否為合法。(25分)

第四題

某一知名航空事業單位之企業工會因不滿年終獎金之發放較往年將大幅縮水，因此與勞工團體等數千人上街頭抗議並至公司前呼口號表達不滿。爾後，由於上述工會之抗爭行動，該公司發布將對其中 4 名參與抗爭行動並身兼工會幹部的空服員與 1 名機師予以無限期暫停空勤任務，並要求參加相關學習教育課程。然此舉又引發空勤員工不滿，因此有空勤人員於數日後發起於胸前佩戴黃絲帶行動，表達其無聲抗議。但公司之主管隨即發布指示，要求空勤人員不准配戴黃絲帶，否則將予以懲戒。惟，隔日仍有空勤員於工作時間中執意配戴黃絲帶(3cm×7cm)，並引發主管對其咆哮和粗暴拉扯黃絲帶之爭議。

對此一連串之勞資爭議，上述之企業工會隨即向勞動部申請不當勞動行為之裁決救濟。請問，如果你(或妳)擔任該企業工會委託之律師，則應如何代表工會向裁決委員會提出救濟之理由。(25分)

備

註

- 一、作答於試題上者，不予計分。
- 二、試題請隨卷繳交。