

一、試從就業服務法之相關規定論下列雇主行為之合法性：

- (一) A 電子公司招募作業員，勞工甲前往應徵，經過筆試與面試，甲接到 A 公司的錄取通知，並依 A 公司告知之日期，前往 A 公司報到。甲報到時，人資部門告知甲，依公司之政策，所有新進人員皆必須提供 3cc 之血液以進行基因檢測。甲拒絕被抽血，A 公司因而拒絕予以僱用。(9%)
- (二) B 公司招募董事長特別助理，乙(已婚女性)前往應徵，乙先通過筆試(包括智力測驗與英文測驗)，在面談時，面試者詢問乙下列問題：「是否有小孩」、「三年內是否有懷孕計畫」、「是否與公婆同住」。(9%)
- (三) C 成衣公司招募會計，要求所有求職人在面試時須提供信用記錄，並接受誠實測試。(7%)

二、試評價下列有關「派遣勞工保護法草案」之相關規定：

- (一) 派遣事業單位或要派單位，不得僱用或使用下列人員為派遣勞工：一、醫事人員。二、保全人員。三、航空人員。四、漁船船員以外之船員、遊艇駕駛、動力小船駕駛及助手。五、大眾運輸行車及駕駛人員。六、採礦人員。七、其他經中央主管機關公告之工作者。(10%)
- (二) 要派單位不得於派遣事業單位依要派契約派遣其派遣勞工前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。(8%)
- (三) 要派單位運用派遣勞工總人數不得逾其僱用總人數百分之三。(7%)

三、我國勞動基準法(下稱勞基法)於制定之初即於第 28 條訂定有關工資債權優先於普通債權之規定，惟因原條文之規定僅是優先債權，其效力仍劣後於抵押權等擔保物權，以致勞工即便被雇主積欠工資，仍舊會面臨求償困難之局面。最近立法院三讀通過勞基法第 28 條之修正案，規定該條第 1 項所定之工資債權與抵押權同順位，以保障勞工之權益。試分別自肯定與否定工資債權得與抵押權同順位或優於抵押權之立場，評述本次修法對於勞工工資債權保障之影響。(25%)

四、同大 3C 電子量販店(下稱 T)之企業工會(下稱 U)於 2014 年 12 月 1 日向公司提出團體協商之要求，主要議題為該年度之年終獎金發放及次年度之調薪事宜。T 於同年 12 月 5 日函覆 U，「預估本年度應該是嚴重赤字，請大家共體時艱。」由於 T 於過去三年同樣處於虧損狀態，卻仍以借款方式來發給高階主管年終獎金，U 乃要求 T 提供詳細財報及過去三年高階主管十五人年終獎金發給情形，以利團體協商之進行。惟 T 僅願意提供財報，至於高階主管十五人年終獎金發給情形則以事涉個人隱私而拒絕提供。請問 T 拒絕提供高階主管十五人年終獎金發給情形之行為，在現行法之下是否具有正當性？(25%)