

- 一、A 航空公司因內部管理問題，飛安記錄向來評價不佳。甲於 2013 年進入 A 航空公司擔任空服員，在受僱之時，A 航空公司與甲簽訂最低服務年限約款，約定甲必須在 A 航空公司服務至少 5 年，若未服務滿 5 年即離職，甲須給付 A 航空公司違約金新台幣 20 萬元。A 航空公司在 2014 年連續發生兩次空難，甲對在 A 航空公司擔任空服員產生極大之恐懼，因而提出辭呈。試論前述最低服務年限約款之有效性？甲是否因違約而須負返還訓練費用之責任？(25%)
- 二、乙於 2011 年進入 B 公司（該公司之主要業務為手機銷售）擔任 B 公司民雄分店店長，乙之工作表現甚得 B 公司高層之讚賞。乙於 2013 年懷孕生產，接著在 2014 年 1 月 13 日申請育嬰留職停薪一年。乙在 2015 年 1 月 2 日向 B 公司表示其即將銷假回到民雄店上班，但 B 公司表示民雄店已有丙在擔任店長，且乙有長達一年的時間未接觸手機銷售業務，不宜立刻回任店長。B 公司決定讓乙先到 B 公司新港店擔任專員，薪資以及各項勞動條件皆不改變，待乙慢慢熟悉相關業務後，再將其調至其他分店擔任店長。請問前述 B 公司之決定是否合法？性別工作平等法有關復職之規定是否合理？試評論之。(25%)
- 三、由於中華航空公司(下稱華航)企業工會三分會之空服員於 2015 年 1 月發動「憐荒晚會」抗議活動後，資方仍未針對改善紅眼航班等訴求有具體回應，又有感於企業工會對此議題並未全力爭取，因此空服員們於企業工會外另行組織桃園市空服員職業工會(下稱空職工)。華航資方為了節省外站住宿費用，於 2016 年 5 月以簡訊通知全體空服員，將自 2016 年 6 月 1 日起變更空服員報到地點(由台北市松山機場改為桃園機場)，並修改休息時間之計算標準。空職工於爭取維持原有報到地點及休息時間計算標準之勞資爭議調解無效後，經由罷工投票，於 2016 年 6 月 24 日發動近年來國內少見之大型罷工(下稱 6.24 罷工)。請基於以上說明並參照實際之罷工過程(含罷工前各階段之事實關係)，自現行勞動法令之規定與學理，檢討「6.24 罷工」是否具有正當性。(25%)
- 四、總統已於 2016 年 12 月 21 日公布勞動基準法(下稱勞基法)之修正條文，新修正條文除輪班制勞工休息規定之外，已正式施行。請說明本次勞基法新修正條文中有關勞工工作時間、各種例休假、特別休假、加班費計算之重要規定(12%)，並檢討政府宣稱，本次修法係以「『增加特別休假』作為刪除勞工七天法定休假之補償措施」的合理性。(13%)