

考試科目	勞動法	系所別	法律學系/勞工法與社會法組	考試時間	2月3日(六)第一節
------	-----	-----	---------------	------	------------

一、加班費制度與計算案例。25%

(1) 依照我國現行勞基法規定，雇主得使勞工延長工時(加班)的情形有幾種？其有關延長工時之工資(加班費)分別如何計算？10%

(2) 行政院於今年一月再提勞基法「一例一休」修正，並經立法院三讀通過。假設有一勞工每月工資 36,000 元，如果其雇主要求在今年三月某一天之原定休息日加班 10 小時，則該勞工在「一例一休」於再修法(2018/1)之前與修法之後，其雇主應支付勞工之該月全部工資(含加班費)應各是多少具體金額？(請詳列該加班費之計算方式與金額；修法前後：原領月工資 36000 合計加班費，10 小時的加班費內涵必須具體說明計算方式) 15%

二、裁決爭議案例。25%

A 公司與 B 工會於民國 100 年 11 月 2 日，針對當年度的盈餘，召開第一次調薪協商會議，復於同年 11 月 22 日召開第二次調薪協商會議，然兩次協商會議皆未達成協議；工會在同年 12 月 20 日之工會會員代表大會中決議要爭取團體獎金，倘若無法於 12 月 31 日之前可以確定，則將自隔年(101)發起要求全體工會會員依法準時上、下班，即不配合公司加班的行動。

至 100 年 12 月 28 日及 29 日，勞資雙方再次進行協商，最終於 12 月 29 日之會議中達成調薪 5% 之共識，但 B 工會要求 A 公司必須於隔年 1 月 5 日尾牙宴中宣布此消息；同時，工會以「由於董事長與鄭理事長努力不懈遊說各股東，終於給了一個不滿意尚能接受之獎金及加薪答案」為由，而於 12 月 30 日通知會員宣布取消 101 年 1 月 1 日準時上、下班之行動。

然至 101 年 1 月 5 日之尾牙宴上，A 公司並未宣布調薪 5% 之消息。因此，工會幹部隨即於當日召開臨時理事會，並決議 1 月 7 日至 1 月 9 日要求會員不配合公司加班；1 月 7 日至 1 月 9 日工會會員全體依法準時上、下班，且工會幹部於該期間親至工作現場確認會員皆遵循會議決議。

又，該行動結束後不久，A 公司於 2 月 4 日召開人評會議，以 B 工會四名工會幹部嚴重違反勞動契約、工作規則及公司職工獎懲規例而終止雙方勞動契約。對此，該四名工會幹部不服，B 工會因而提起不當勞動行違裁決。此外，A 公司雇主亦向法院提起民事訴訟，主張 B 工會發起拒絕配合加班活動乃屬違法罷工行為，請求工會及相關幹部負損害賠償責任。

就以上之爭議案例，請分別說明：

(1) B 工會提起不當勞動行為裁決是否有理由？(請詳細說明贊成或反對理由) 10%

(2) A 公司雇主亦向法院提起訴訟，要求 B 工會及相關幹部負損害賠償責任是否有理由？(請詳細說明贊成或反對理由) 15%

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	系所別	法律學系/勞工法與社會法組	考試時間	2月3日(六)第一節
------	-----	-----	---------------	------	------------

三、
勞動關係中，經常因可歸責於雇主、勞工、第三人或來自偶然因素，形成給付障礙，使勞動契約全部或一部義務無法遵時或不能依約履行；本於勞動關係作為繼續性債之關係的特性、乃至於勞動保護之需求，民法一般給付障礙體系暨處理模式，在此多有修正。請區分「原因來自領域」（包括是否可歸責），列舉勞動關係內給付障礙的類型，並簡述其法律效果與處理方式。（25分）

四、
A 受僱於 B 企業，雙方締結之勞動契約記載：

- 底薪 50,000 元，保證年薪 15 個月。
- 業績與工作獎金悉依雇主相關辦法明訂之，內含計算標準與金額，但雇主保留必要時之調整權（調整前會通知員工並詳細告知理由與調整比例）。
- 年終獎金依個人考績與年度企業獲利狀況計算，非年薪之一部。
- 每月加班費已計入總給付報酬中，不得再另外請求。
- 每月支領 5,000 元為不從事兼職之補償金。
- 每月支領 10,000 元為離職後禁止競業之補償金。
- 每半年支領 10,000 元為子女教育補助金。
- 每五年支領 5,0000 元或等價之其他物品為久任獎金。

請針對前述各項給付，為其法律性質、形成與變更、適法性等之分析。（25分）

備

註

- 一、作答於試題上者，不予計分。
- 二、試題請隨卷繳交。