

- 一、A 公司僱用人數共 50 人，每年 6 月至 10 月是該公司的超級旺季。A 公司若未在該段期間內增加人力，則平均每位勞工每月需延長工時之總時數會高達 52 個小時。請問在 107 年 1 月 10 日修訂（將於 107 年 3 月 1 日施行）之勞動基準法第 32 條規定下，A 公司若欲使其勞工 1 個月延長工時高達 52 個小時，A 公司應符合哪些條件？A 公司使其勞工延長工時，可否逕以補休方式代替延長工時工資給付？補休期限如何決定？補休期限屆滿未補休，應如何處理？（25%）
  
- 二、甲任職於 B 公司，其主管丙已婚，但仍常常送早餐或飲料給甲表達愛意，甲雖對丙有好感，但礙於丙之已婚身份，雖接受丙所贈與之食物飲料，但並未接受其追求。B 公司對上述情事並不知情，之後指派甲、丙兩人前往日本出差一週，甲、丙兩人在日本出差期間朝夕相處，甲終於抵擋不住丙之苦苦追求，兩人在日本發生關係，回台後仍繼續交往。嗣後，丙之配偶發現甲、丙兩人之婚外情，於是找甲談判，甲同意終止與丙之婚外情，惟丙男不願意放手，仍繼續糾纏甲，要求維持親密關係。甲不堪其擾，向 B 公司總經理乙抱怨並尋求建議，甲還特別請求乙務必保密，不可張揚，B 公司因此未針對此事採取任何措施。B 公司僱用人數 100 人，其有制定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，但並未公開揭示於工作場所，而是在公司網頁中公告（含申訴電話與電子信箱）；B 公司之總經理乙雖知悉此事，但因甲要求保密，故未採取任何措施，請問在性別工作平等法之規定下，B 公司是否有違反該法第 13 條之規定（雇主防治工作場所性騷擾之責任）？（25%）
  
- 三、桃園市空服員職業工會（下稱空職工）於 2016 年 6 月 24 日，針對空服員之工時與外站津貼等爭議發動近年來國內少見之大型罷工（下稱「6.24 罷工」），並與中華航空公司（下稱華航）資方代表簽訂了七點協議後結束罷工。然而，因為空職工認為「6.24 罷工」後空服員長工時及過勞之問題並未得到改善，因此指派二名會員 C、L 代表該會參與 2017 年 6 月 23 日運輸業反過勞大會之活動，L 並擔任該次活動之主持工作。C 於於活動中痛陳華航長工時現

象於罷工一年後仍未改善之後，詢問在場群眾：「這種飛機你們敢坐嗎？」L 帶領群眾高聲回答：「不敢。」事後華航人評會以 C 及 L，「0623 活動中所為之言行，沒有循內部管道申訴或反應溝通，亦未經合理查證，顯係意圖詆毀相對人公司名譽、信用及誹謗中傷其主管，不具有正當性。」而作成公司將 C 記大過二次並改調地勤，L 則記大過三次解僱之建議。請問華航之行為在現行法規下是否妥當、合法？(25%)

四、A 醫院的門診除了收治健保對象之早診(9 時至 12 時)、午診(14 時至 17 時)、晚診(18 時至 21 時)外，另有需要預約並自費的早安特別門診(6:30 至 8:30)以及星光特別門診(21:30 至 23:30)。B 為 A 醫院的門診護理師，經常為了配合醫師門診時段而早出晚歸，例如輪值早安門診時即必須早上 6 時上班，如輪值星光門診則要午夜 24 時才能下班。而且，為了配合醫師手術、巡房及教學 meeting，B 常會輪值早安+早診+夜診或是早診+午診+星光的班表，輪空的時段 B 可以自由運用或離開醫院。請依據 2018 年 1 月 10 日三讀通過之勞動基準法最新規定回答以下問題：

(一) 上述 B 的班表是否合法？(12%)

(二) 如果 A 要求 B 有加班都要換成補休，是否合法？(13%)