

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 18 日(一) 第一節
---------	-----	-------	------------------	---------	-----------------

- 一、何謂「勞動條件明示原則」，其主要之概念內容為何？並以我國現行勞基法所定之規範解釋之。另，就我國勞資關係實務上，常見與此原則抵觸之爭議類型有哪些？（20 分）
- 二、何謂「職業災害」，依我國現行法之相關規定為何，以及如何認定該災害之發生與「職業」相關？又，根據我國職災救濟之法律體系(職災勞工保護法制)，勞工於發生職災時，依法得如何請求救濟，並請說明相關救濟途徑之規定要件。（20 分）
- 三、「爭議行為」與「工會活動」如何定義，兩者主要之概念內容為何？請說明區別兩者之判斷基準。又，該等之行為如認定屬合法(正當)之行使，則於我國法律上乃使其受到何種之保護？（20 分）
- 四、根據新聞報載，我國勞動部表示，「多年來《派遣勞工保護法》草案無法獲致勞資共識，勞動部決定調整策略，將先以行政指導下手，有共識先行，供事業單位參考、遵循。現正研擬『完善派遣勞工權益保障方案』，將與派遣勞工權益有關事項，透過行政作為、行政指導及立(修)法等不同手段，規劃短、中、長期策略及目標，達到要求派遣業者及要派單位遵守勞動法令，加強保障派遣勞工權益之目標。」就上述勞動部之勞動派遣政策，有何評價，並請具體說明評價之理由。又，政策上無論是立法，或者是「研擬完善派遣勞工權益保障方案」之方式，應該包括哪些有關「保障派遣勞工權益」的重要規範？（10 分）
- 五、請就以下之案例說明 A 工會之裁決申請是否有理由。（30 分）
- 某(企業)工會 A 與公司 B 之間長期存在勞資爭議，爾後，A 工會依會員大會之同意而發起罷工。於罷工期間，該 A 工會之理事長 C 為取得社會大眾對罷工之認可，遂以工會理事長之名義發函予多所大專院校，函文陳述 B 公司的勞動權益不佳等內容，並作為提供相關科系學生於將來投職之參考。然於 A 工會之罷工結束後，B 公司認為 C 之函文行為已損害其公司名譽及利益，亦違反雙方勞動契約所訂之事項，因此對 C 理事長提起背信、加重誹謗等刑事告訴。
- 承上，A 工會認為，B 就上述 C 發函大專院校之行為提起刑事告訴，係企圖削弱工會運作、鎮壓工會幹部。因此就 B 對工會理事長 C 提起刑事告訴之行為，A 乃向裁決委員會請求確認該 B 之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4、5 款之不當勞動行為。
- 請問，就不當勞動行為之裁決(行政)救濟，上述 A 工會之主張是否有理由？請根據我國工會法第 35 條第 1 項第 1、4、5 款之規定要件，詳細說明其理由。

備 註

- 一、作答於試題上者，不予計分。
- 二、試題請隨卷繳交。