

考試科目	勞動法	系所別	法律系 勞工法與 社會法組	考試時間	2 月 5 日(五) 第二節
------	-----	-----	---------------------	------	----------------

### 一、解釋題(30%)

1. 我國勞基法第 59 條所定之「不能工作」，其內涵所指為何？請分別就「醫療中」與「治療終止後」之階段說明之。10%
2. 請說明我國勞基法有關「輪班制」工作的定義與相關保護規定。10%
3. 請說明，透過平台從事外送的服務人員為何產生是否為僱用關係的爭議，以及就政策上的考量，此一類型工作人員最需要的勞動保護與政策途徑為何。10%

### 二、實例題(20%)

我國最高行政法院於 109 年判字第 504 號判決理由中指出：

「工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所稱之不當勞動行為，各有其構成要件，前者係以『勞工』是否因雇主不當勞動行為而受有不利益待遇，作為判斷標準，而與後者所欲判斷雇主有無支配介入工會活動，即侵害或干涉工會自主運作之不當勞動行為。兩者規定有所不同，不應混為一談…另工會法第 35 條第 1 項第 1 款勞工個人之不利益待遇雖有可能構成工會受支配介入之同條項第 5 款之不當勞動行為，而同條項第 5 款規定態樣之成立係造成工會運作及自主性之權益直接受影響，參加人工會固有不當勞動行為申請權，惟參加人工會對於個別勞工因參加工會活動而受到不利益待遇，究有何工會權利或法律上利益直接受損害，若無，即無該第 1 款之不當勞動行為申請權，原裁決對於參加工會就該第 1 款之聲明部分是否應予駁回；參同人朱○○、林○○、張○○因為同條項第 1 款部分之申請權人，惟究對於所主張同條項第 5 款有無勞工權利或法律上利益直接受損害，若無，則亦無該第 5 款之不當勞動行為申請權…。」

就上述最高行有關不當勞動行為裁決爭議之判決內容，請說明以下問題。

1. 工會法第 35 條第 1 項第 1 款，以及第 5 款之構成要件解釋，其中，包括對於雇主行為是否構成不當勞動行為之違法性判斷基準的說明。10%
2. 就我國勞資關係實務，工會法第 35 條第 1 項各款，以及與團體協約法第六條所規定之不當勞動行為規範之間，請問有無關聯性並說明其理由。再者，於裁決決定後，如因當事人不服決定結果，其得於法院續行救濟之訴訟為何，並說明其救濟之意義。10%

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 5 日(五) 第 2 節
---------	-----	-------	---------------	---------	------------------

三、

有關勞動基準法第 11 條第 5 款「勞工確不能勝任工作」、第 12 條第 1 項第 4 款之「違反勞動契約或工作規則、情節重大」之兩種解僱類型，請回答下列問題：(共 25 分)

- (1) 如何看待兩者之關係？所謂主客觀說爭議？(10 分)
- (2) 「雇主之警告措施」，在兩者之適用？(5 分)
- (3) 「施壓解僱」、「嫌疑解僱」應歸類至何者而適用？(10 分)

四、

請回答下列有關勞資會議之問題：(共 25 分)

- (1) 於集體勞動關係雙軌制之發展上，勞資會議應如何加以定位？(5 分)
- (2) 勞資會議「組成之空間範圍內」，有數個得以代表勞工之工會組織—所謂複數工會，有關勞方代表之產生，應如何加以適用？(此處之複數工會型態「開放」—答題者得自行設定與想像)(10 分)
- (3) 勞資會議決議得否變更個別勞工之勞動條件？其核心理由為何？(不論答題者贊成或反對)(10 分)

備

註

- 一、作答於試題上者，不予計分。
- 二、試題請隨卷繳交。