

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 11 日(二) 第 2 節
一、A 公司為交通運輸之國營事業，其所屬員工組織 B 企業工會，會員中有公務員兼具勞工身分者。B 企業工會請求就勤務排班事項進行協商，歷經多次會議，雙方仍無共識，經調解不成立，B 企業工會舉行罷工投票，題目為：「您是否同意就勤務排班之調整事項，進行罷工？」。罷工投票取得過半數同意。B 企業工會之理事會作成決議：責由理事長甲逕行指定參加罷工之人員與罷工範圍及方式。數日後，B 企業工會理事長甲下達指示：於 A 公司台北機務段服務之會員，應於翌日開始罷工，台北檢車段之會員，即日起逕行特別休假，台北機廠之會員，則即日起陳報病假而不上班，據聞亦有非工會會員之其他員工請事假，以表聲援。請分析下列爭點，並為該當法律效果之判斷。(共 40 分) (一) 罷工是否合法？(10 分) (二) 公務員兼具勞工身分者得否參加罷工？(5 分) (三) 工會理事長甲指定罷工人員與範圍，是否合法？(5 分) (四) 台北檢車段、台北機廠之工會會員，以及非工會會員之員工的請假行為，是否合法？是否因受工會指揮、從事活動，而在判斷上有所影響？(20 分) 二、勞動契約相關約款，得受合法性控制、定型化契約控制、契約內容控制等三個不同形式的審查節制。請分別就此不同形式，分析其制度目的、依據與基礎、彼此之差異，同時舉實例說明之。(30 分) 三、勞動部訂定之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」，其中第六點明文：「勞雇雙方協商減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資」。請從該協商後約定之性質暨效力（特別注意是否有給付障礙之問題）、「按月計酬全時勞工」、「不得低於基本工資」等角度，分析此規定。(30 分)					
備 註	一、作答於試題上者，不予計分。 二、試題請隨卷繳交。				