

國立中正大學 113 學年度碩士班招生考試試題

科目名稱：勞動法

本科目共 1 頁 第 1 頁

系所組別：法律學系-勞動法與社會法組

- 一、A 公司因其業務性質，要求所有受僱勞工皆須簽署離職後競業禁止約款。某甲受僱於 A 公司擔任研發工程師，受僱時也簽署了離職後競業禁止約款，其中約定競業禁止期間 3 年，A 公司在競業禁止期間每月給付某甲新臺幣（下同）2 萬元（某甲離職時 1 個月平均工資為 8 萬元）。某甲離職後未從事任何工作長達 3 年，但 A 公司並未依約補償某甲，某甲因而向 A 公司請求給付補償金，並主張雙方約定之補償金不符勞基法施行細則第 7 條之 3 之規定（每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十）。A 公司則主張系爭約款為無效約款，不得拘束雙方當事人，故 A 公司當然不須給付任何補償金給某甲。請問某甲與 A 公司簽署之離職後競業禁止約款是否有效？(6%) 系爭約款所約定之每月補償金 2 萬元是否有效？(6%) 某甲已履行系爭約定，A 公司是否須給付某甲補償金？(7%) 若須補償，補償金應如何計算？(6%)
- 二、某乙受僱於 B 餐廳，某丙係 B 餐廳的蔬果供應商，每天都會載送蔬果至 B 餐廳，某丙因此與某乙相熟，並萌生追求之意。某乙因已有男友，婉拒某丙之告白，但某丙並不放棄，持續地對某乙展開追求攻勢，某乙不堪其擾，因此向 B 餐廳提出申訴，請問在性別平等工作法（2024 年 3 月 8 日即將施行之新法）的規範下，B 餐廳是否有任何雇主責任？(6%) 某乙有何救濟？(7%) 如果某乙是受到 B 餐廳老闆某丁之性騷擾，某乙應如何救濟？(6%) 某丁有何責任？(6%)
- 三、夏娃航空公司（下稱 Y 公司）所屬空服員 X 因為懷孕以致不方便繼續執行空勤工作，X 乃依照勞動基準法之規定申請雇主改調輕便工作。由於空勤工作皆有一定的危險性，因此 Y 公司乃將 X 調整為從事機場地勤工作，支援該公司乘客報到櫃台之業務。Y 公司將 X 調動至地勤後每月底薪 48000 元不變，但是 Y 公司以 X 既然改調地勤就不會再出空勤任務作為理由，不再發給 X 原本每月固定可以領到的空勤津貼 6000 元。請附理由說明 Y 公司於 X 改調地勤後即不再發給 X 空勤津貼之行為是否合於我國勞動基準法之規定。(25%)
- 四、A 醫院之員工組織有 A 醫院企業工會（下稱 A 工會），雙方除了固定召開非正式的勞資協調會溝通意見之外，也會針對調薪問題進行正式的團體協商。A 醫院與 A 工會自 2023 年 7 月起就針對下一年度（2024 年度）的調薪幅度進行團體協商，原則上每月開會一次，勞資雙方於會議中之互動尚稱良好。不料在 2023 年 10 月的團體協商會議中，A 醫院的協商代表突然表示，「董事會已經決定明年 3 月院長任期屆滿後就不再續聘現在的院長，所以我們現在已經是看守政府沒有實權了，再談下去也沒有用」，因此拒絕再繼續進行團體協商。請問 A 醫院協商代表的主張是否正當，A 工會若覺得權利受損又應如何尋求救濟。(25%)