

一、甲是 A 客運公司之司機，負責市區公車之駕駛工作。甲於 A 公司任職已超過十年，平日行車雖然偶有小違規，但是未有重大事故之紀錄，故而未曾被公司處以口頭警告與小過以外之懲戒處分。又 A 公司素來對行車秩序要求嚴格，故而司機如有違規行為，一定會在一個月以內完成懲戒程序並公告之。A 公司原無工會組織，自 100 年 10 月 1 日始成立企業工會，甲被選為第一屆常務理事。A 公司於 100 年 10 月 14 日突然以甲於同年 4 月 20 日過站不停為由，依工作規則之規定一次記甲二大過。甲不服此一懲戒處分，故於 100 年 10 月 17 日向 A 市勞工局申請調解，並已排定於 100 年 11 月 2 日召開勞資爭議調解會。惟 A 公司於 100 年 11 月 1 日又以甲於同年 10 月 20 日闖紅燈而記甲大過乙次，功過相抵累計三大過因此即日懲戒解僱甲(同日公布之懲戒處分事件中，其他二位闖紅燈之司機均只記小過二次)。請附理由詳細說明依現行勞動法律之規定，甲應如何主張並循何種程序救濟其權利。(25%)

二、乙公司為美容、保養品之經銷商，於各大百貨公司均有設櫃。乙公司之間接部門人員實施週休二日制，但是並未比照公務機關所採行之完全週休二日制度，而係於每日基本工作時間 8 小時之外，將每二週之 4 小時工作時間分配於各工作日，故而每一工作日上班 8 小時 24 分鐘；百貨公司專櫃之美容顧問則採輪班制，每月排定休假至少六日。請附詳細理由回答下列問題。

(一) 請問現行勞動法令中，有關勞工之工作時間與例假日、休假日之規定為何。(10%)

(二) 請問乙公司應採取那些措施，始能確保上述工作時間之管理方式不會違反相關的勞動法令。(15%)

三、請就下列個案申論之。

(一) 勞工甲受僱於 A 公司，由 A 公司派往 B 公司提供日文文件翻譯服務，甲之薪資由 A 公司給付。A 公司與 B 公司簽訂要派契約時約定，B 公司在該要派契約到期後 2 年內，不得僱用或使用甲從事日文文件翻譯之工作。A 公司與 B 公司之要派契約到期後，C 公司僱用甲擔任顧問，並欲派遣甲至 B 公司提供日文文件翻譯服務，遭到 B 公司拒絕，理由為 B 公司與 A 公司已有約定，在前述要派契約到期 2 年內不得僱用或使用甲從事日文文件翻譯工作。甲認為 A 公司與 B 公司之約定侵害其工作權，限制其轉業自由，並迴避實務與學說通說所形成關於離職競業禁止有效性之各項要件之規範與審查。A 公司則主張該公司花費相當之資源在經營、培養專業翻譯人才以建立公司優質之信譽，A 公司若不透過此種約定，要派單位可先透過派遣發掘優秀翻譯人才，在要派契約到期後直接僱用該優秀翻譯人才，輕易地挖走 A 公司的優秀員工，對 A 公司之經營造成莫大之損失，因此必須透過此種約定來保護 A 公司之正當商業利益。請問上述 A 公司與 B 公司在要派契約中禁止 B 公司在要派契約到期後 2 年內僱用或使用甲之約定效力如何？(15%)

- (二) 勞工乙與 D 公司簽訂勞動契約，同時約定乙於離職後 2 年內，未經 D 公司之同意，不得在中華民國境內，從事與 D 公司相同或類似工作，亦不得受僱於與 D 公司工作性質相同或類似之公司，如有違反即須賠償懲罰性違約金。乙之後離職並受僱於 E 公司（派遣公司），E 公司將乙派遣至 F 公司提供勞務。F 公司與 D 公司係屬於同性質之事業，D 公司因此主張乙違反前開競業禁止約款。乙則主張其自 D 公司離職後，係任職於 E 公司，該公司是派遣公司，其性質與 D 公司毫無相關，因此乙並未違反其與 D 公司所訂之競業禁止約款。請問乙受僱於 E 公司但於 F 公司提供勞務之行為是否違反上述之競業禁止約款？(15%)

四、試論下列解僱之效力。

- (一) 勞工丙平常就喜歡在臉書上分享各式各樣的訊息，在產假期間因為無聊，丙上臉書的時間就更多了。為了讓更多人注意到她在臉書上的發表，丙在臉書上分享其所任職 K 公司的營業秘密以及辦公室八卦，得到很多的「讚」，但也很快被 K 公司發現，K 公司立即不經預告解僱丙。(10%)
- (二) 勞工丁在服飾店上班，懷孕八個月，某日下班時丁發現自己身無分文，連幫機車加油的錢都沒有，於是在未告知雇主的情況下，自行從收銀機拿了一千元後離開。雇主當日結帳時發現短少一千元，從監視器錄影帶中發現是丁拿走的。丁之後並未否認，但稱其係因懷孕後期身體極為不適，很想回家休息，但身無分文無法回家，才會想先跟雇主支借，日後定會歸還，但雇主仍堅持將丁解僱。(10%)