

一、

A貨運公司欲招募貨運工人5名，A公司對求職人之資格條件有下列限制：(1)限年滿15歲，未滿65歲；(2)限台語流利；(3)限有能力一次完成50下俯地挺身。甲男67歲、台語流利，且亦有能力一次完成50下俯地挺身，但A公司以其年齡不符公司要求，拒絕予以僱用；乙男40歲、有能力一次完成50下俯地挺身，但不會說台語，亦遭到A公司之拒絕僱用；丙女30歲、台語流利，但僅有能力一次完成10下俯地挺身，應徵此項工作亦遭到拒絕。甲男主張A公司之招募行為係違法之年齡歧視；乙男主張A公司之招募行為係違法之語言歧視；丙女則主張A公司之招募行為係違法之性別歧視。請問在現行相關法令之規範下，甲、乙、丙三人之主張是否成立？(25%)

二、

丁在B公司擔任業務員，B公司因業務緊縮資遣部份員工，丁亦在資遣名單中。B公司在計算丁之資遣費時，在平均工資的部份僅計算資遣前6個月內薪資明細中之「工資」項目金額，至於薪資明細中之其他項目，如加班費、膳食津貼、績效獎金、年終獎金以及夜點費等，則全部不列入平均工資之「所得工資總額」。請問B公司此種計算資遣費之方式是否符合勞動基準法之相關規定？(25%)

三、

國內即將於今年五月一日起施行新的勞動三法，除詳細地於工會法中規範了不當勞動行為之各種態樣外，另外配合於勞資爭議處理法中新增相關制度，有學者認為對我國工會發展有正面之影響。請附理由回答以下問題。

(一) 某科學園區內甲電子公司研發工程師 A 自新聞報導中知悉上述情事，深感過去只為配股而每日超時工作之生活實屬不妥，乃決定結合園區內各公司有志之士籌組工會。甲公司得知後為阻止工會之成立，乃先將 A 調動至園區外之分公司並改派業務員之工作，再藉故 A 業績不佳而於調職三個月後即將其資遣。請問此事件如果發生在新勞動三法施行之前，A 應如何主張其權利？(10%)

(二) 承上例，如果同樣的事實是發生在新勞動三法施行之後，則 A 在新勞動三法下應如何尋求救濟？(15%)

四、

某國道客運 K 公司於去年進行了如下之二次專案求才活動，二者均限女性應徵。請附理由說明 K 公司之行為是否違反相關勞動法令。

(一) 徵求隨車服務員，除了女性外還須是相貌清秀，活潑大方的大學畢業生。(10%)

(二) 徵求職業大客車駕駛員 40 人，起薪 42,000 元起。K 公司表示，該公司目前只有不到十位的女性駕駛員(男性駕駛員約有一千人)，而女性駕駛員細心不易違規且態度親切深受旅客好評，故而決定專案加強僱用女性駕駛員。(15%)