

考試科目	勞動法	系所別	法律系碩士班 / 勞工法 社會法組	考試時間	2 月 5 日(四) 第二節
------	-----	-----	----------------------	------	----------------

第一題

僅有單一廠場之 A 公司，僱用員工 60 人，其中 5 人為外籍移工，3 人為甫受僱、試用期限至 2025 年（下同）4 月 30 日止之新進同仁，5 人為期限同樣至 4 月 30 日止之定期契約勞工；A 公司員工並組有 B 企業工會。因市場劇烈變動、技術革新不足與長久合作廠商突然抽單等因素，A 公司陷入財務困難與倒閉停業之危機。A 公司高層認應裁減相當人力，推動合理化措施，於 3 月 10 日，第一波先解僱 5 人，5 月 1 日，再進行第二波，同樣解僱 5 人。在兩波解僱期間內，另有 5 名資深員工與 A 公司合意終止契約。就 3 月 10 日、5 月 1 日的兩波解僱，A 公司與 B 企業工會於 3 月 1 日達成協議，A 公司承諾將保留工會理事長 C 與常務理事 DEF 等共四人，不予列入，其中 D 並為身心障礙者，E 為家庭有重大變故與沈重扶養義務之負擔者，F 為職業災害勞工，已治療終止，目前處於漸進復工階段中。於該協議中，A 公司並承諾會優先將外籍移工與試用期員工列入解僱對象，惟該等共 6 人，並未在兩波中遭雇主終止契約，亦未屬前開自行離職或合意終止之同仁。A 公司僅針對兩波解僱之 10 人，依就業服務法第 33 條第 1 項規定，向主管機關為資遣通報，認未符大量解僱勞工保護法之大量解僱要件，是以並未進行該法之相關通報與協商。

請回答下列問題（共 35 分）：

1. A 公司是否應依大量解僱勞工保護法規定，進行大量解僱通報？（請注意以其他方式終止契約之勞工）（15 分）
2. A 公司與 B 企業工會之「優先保留」協議，是否適法？（10 分）
3. A 公司與 B 企業工會之「優先解僱」協議，是否適法？（10 分）

第二題

2026 年 1 月 1 日施行之修正後勞工請假規則，增訂第 9 條之一：「勞工一年內請普通傷病假日數未超過十日者，除本法或其他法律另有規定者外，雇主不得因勞工請普通傷病假而為不利之處分。勞工因請普通傷病假而受有不利處分者，雇主對於該不利處分與其請普通傷病假行為無關之事實，負舉證責任。勞工請普通傷病假超過第一項規定日數者，雇主為相關人事考核時，仍應以其工作能力、工作態度及實際績效等綜合考量，不得僅以請普通傷病假日數作為考量」。

請回答下列問題（共 35 分）：

1. 何謂以生病為由之「假」？請以契約法觀點剖析其法律關係與具體適用。（10 分）

考試科目	勞動法	系所別	法律系碩士班 / 勞工法學 社會法組	考試時間	2月5日(四)第二節
------	-----	-----	-----------------------	------	------------

2. 請評析前揭勞工請假規則新增之第 9 條之一內容。(10 分)
3. 雇主在何等情形之下，得以勞工生病為由，加以解僱？(15 分)

第三題

原國營事業 A 公司民營化後，已依據 94 年、96 年新修訂後之績效考核要點辦理績效考核。A 公司與其員工所組成之 B 工會，於 80 年版團體協約第 2 條約定：「本協約關係人間之勞動關係及甲方與乙方會員所定勞動條件或甲方所定之工作規則，除均應遵照勞動基準法、有關法令及甲方規定外，並應依照本協約之約定辦理。前項規定，其訂定、調整或修訂時，以不低於原有條件或規定為原則，並應由甲乙雙方先行協調會商」。95 年版團體協約第 56 條復約定：「乙方（即 B 工會）發現或經乙方會員申訴，認甲方（即 A 公司）有未遵守有關法令、工作規則或本協約時，乙方得以書面請求甲方改正或（與）補救」。是以，B 工會主張依據 80 年版團體協約第 2 條、95 年版團體協約第 56 條約定，請求 A 公司不得施行 96 年績效考核要點，並請求 A 公司應就績效考核要點之訂定，與 B 工會進行協調會商，然 A 公司並未與工會召開任何會議對之協商，即逕予執行，工會遂提起確認該績效考核要點無效之訴。

請回答下列問題（共 30 分）：

1. 80 年版團體協約第 2 條之規定，應屬團體協約之債法或規範效力條款？（請注意解釋上可能發生的歧異、不同類型條款之具體功能）（20 分）
2. B 工會有無提起確認績效考核要點無效之確認利益？（10 分）

備

註

- 一、作答於試題上者，不予計分。
- 二、試題請隨卷繳交。