

114年公務人員特種考試司法官考試
114年專門職業及技術人員高等考試律師考試 第二試試題

類 科：律師（選試勞動社會法）、司法官及律師（選試勞動社會法）

科 目：勞動社會法

考試時間：2小時

座號：_____

※注意：(一)禁止使用電子計算器。

(二)不必抄題，作答時請將試題題號及答案依照順序寫在試卷上，於本試題上作答者，不予計分。

(三)本科目除專門名詞外，應使用本國文字作答。

一、A 受僱於 B 大賣場，於高職就讀暨畢業後參與政府開辦之職業訓練階段，都集中於物流倉儲的專業技能，惟雇主將其安排在維修部門擔任其他技師之助手，同時協助銷售業務。A 因工作表現不佳，遭雇主 B 終止契約，並領有非自願離職證明。A 遂至轄區公立就業服務機構辦理求職登記及失業認定，由於自求職登記日起 14 日內，仍無法推介就業或安排職業訓練，公立就業服務機構即完成第一次失業認定，轉請勞動部勞工保險局核發失業給付在案。A 領取失業給付起之翌月，須依規定辦理再失業認定，於是接受該公立就業服務機構推介工作，收到所建議之 C 倉儲公司銷售工作職位，並經告知已安排妥當之面試日期，以及，A 如違反責令行為，「將可能遭全部或部分停發失業給付」之法律效果。A 搜尋 C 公司相關資訊，同時私下參加其辦理之求職宣導活動後，主動向 C 公司表明，僅對該公司之物流倉儲相關工作有興趣，無意申請銷售職務，並遞出求職申請書，C 公司立即回報公立就業服務機構，並暗示「應該不會考慮僱用 A 從事物流倉儲業務」。公立就業服務機構聯繫 A，A 表明自己將不會依所囑遵期面試，但已另行登記參加 C 公司招募，並未真的違反責令，請公立就業服務機構等待，機構則叮嚀敦促 A 務必去面試，否則可能承受不利之法律效果。A 則回應道：如無失業給付之支持，將明確陷入生活困頓，難以為繼，機構除重申 A 必須參加工作面試之意旨外，同時緩頰道：如真遭停發失業給付，應尚有其他救助型之特殊短期生活津貼可申請，以解燃眉之急。後 A 果真未參加面試，公立就業服務機構決定刪減其失業給付 50%，經 A 探詢，機構亦拒絕其他特殊短期生活津貼之給與，認即便相對人確陷入生活困頓，但認因可歸責於己之事由而遭扣減失業給付，不得同時改行請領其他補充型、輔助型給付。A 認公立就業服務機構所推介之工作，對其而言應屬「不可期待」，機構不得援引就業保險法第 15 條第 1 款規定，並主張前揭之規定有違憲之嫌，抵觸憲法社會國原則，強加予失業者不合理之負擔與義務，同時指摘機構其未履行承諾，給予短期生活津貼，違反誠信，應屬違法。

請回答下列問題：

- (一)公立就業服務機構刪減 A 之失業給付 50%，是否適法？（20 分）
- (二)公立就業服務機構未履行其承諾，給予 A 其他津貼，是否適法？（10 分）
- (三)就業保險法第 15 條第 1 款規定是否合憲？（10 分）

參考法條

〈就業保險法〉

第 13 條

申請人對公立就業服務機構推介之工作，有下列各款情事之一而不接受者，仍得請領失業給付：

- 一、工資低於其每月得請領之失業給付數額。
- 二、工作地點距離申請人日常居住處所三十公里以上。

第 14 條

申請人對公立就業服務機構安排之就業諮詢或職業訓練，有下列情事之一而不接受者，仍得請領失業給付：

- 一、因傷病診療，持有證明而無法參加者。
 - 二、為參加職業訓練，需要變更現在住所，經公立就業服務機構認定顯有困難者。
- 申請人因前項各款規定情事之一，未參加公立就業服務機構安排之就業諮詢或職業訓練，公立就業服務機構在其請領失業給付期間仍得擇期安排。

第 15 條

被保險人有下列情形之一者，公立就業服務機構應拒絕受理失業給付之申請：

- 一、無第十三條規定情事之一不接受公立就業服務機構推介之工作。
- 二、無前條規定情事之一不接受公立就業服務機構之安排，參加就業諮詢或職業訓練。

二、甲企業工會（以下簡稱「甲工會」）成立於民國（下同）110 年 5 月 1 日，組織範圍為乙公司所僱用之所有員工。甲工會自成立起與乙公司間爭議迭起，於 110 年至 111 年間，就加班費、特休、排班議題持續提起爭議，致乙公司對甲工會產生嫌惡，開始研擬打壓工會之策略。乙公司經諮詢某顧問後，於 111 年 6 月 30 日股東會議通過分割公司之議案，將乙公司之 A、B、C 部門分別分割為新設之 A 公司、B 公司與 C 公司，亦即將本屬單一法人之乙公司分割為形式上不同法人格之 4 家公司，且 A、B、C 公司均為乙公司百分之百持股之控制從屬公司。乙公司嗣於同年 12 月 1 日將其 A、B、C 部門員工分別留用至 A、B、C 三間公司，惟每家公司留用員工均未逾 30 人。甲工會 112 年 1 月 14 日經會員大會決議通過分立成立 A 公司企業工會（以下簡稱「A 工會」），並由主管機關核發立案證書。然 A 公司認為 A 工會人數不足 30 人，非屬合法成立之工會，並於同年 4 月 2 日公告表示「目前本公司無工會」，故由公司辦理勞資會議勞方代表選舉，同時為勞資會議勞方代表之選舉公告，A 工會向勞動部不當勞動行為裁決委員會提出裁決之申請，請求確認「A 公司為勞資會議勞方代表選舉公告之行為」構成不當勞動行為。請問：

(一)主管機關核發 A 工會立案證書，是否合法？（15 分）

(二) A 工會請求確認 A 公司為勞資會議勞方代表選舉公告之行為構成不當勞動行為，是否有理？（15 分）

參考法條

〈工會法〉

第 5 條

工會之任務如下：

- 一、團體協約之締結、修改或廢止。
- 二、勞資爭議之處理。
- 三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。
- 四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。
- 五、勞工教育之舉辦。
- 六、會員就業之協助。
- 七、會員康樂事項之舉辦。
- 八、工會或會員糾紛事件之調處。
- 九、依法令從事事業之舉辦。
- 十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。
- 十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。

第 6 條

工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：

- 一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。
 - 二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。
 - 三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。
- 前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。

第 9 條

依本法第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限。

同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。

第 11 條

組織工會應有勞工三十人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。

前項籌備會應於召開工會成立大會後三十日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書。但依第八條規定以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，應向中央主管機關登記，並請領登記證書。

第 26 條

下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：

- 一、工會章程之修改。
- 二、財產之處分。
- 三、工會之聯合、合併、分立或解散。
- 四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。
- 五、會員之停權及除名之規定。
- 六、工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法。
- 七、事業報告及收支決算之承認。
- 八、基金之運用及處分。
- 九、會內公共事業之創辦。
- 十、集體勞動條件之維持或變更。
- 十一、其他與會員權利義務有關之重大事項。

前項第四款之規定經議決訂定者，不受人民團體法及其相關法令之限制。
會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳述意見之機會。

第 37 條

工會有下列情形之一者，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散：

一、破產。

二、會員人數不足。

三、合併或分立。

四、其他經會員大會或會員代表大會認為必要時。

工會無法依前項第一款至第三款規定自行宣告解散或無從依章程運作時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。

第 38 條

工會經議決為合併或分立時，應於議決之日起一年內完成合併或分立。

企業工會因廠場或事業單位合併時，應於合併基準日起一年內完成工會合併。屆期未合併者，主管機關得令其限期改善，未改善者，令其重新組織。

工會依前二項規定為合併或分立時，應於完成合併或分立後三十日內，將其過程、工會章程、理事、監事名冊等，報請主管機關備查。

行政組織區域變更時，工會經會員大會或會員代表大會議決，得維持工會原名稱。但工會名稱變更者，應於行政組織區域變更後九十日內，將會議紀錄函請主管機關備查。工會名稱變更者，不得與登記有案之工會相同。

依前項規定議決之工會，其屆次之起算，應經會員大會或會員代表大會議決。

〈工會法施行細則〉

第 9 條

主管機關受理工會登記時，有下列情事之一者，不予登記：

一、連署發起人數未滿三十人。

二、未組成籌備會。

三、未辦理公開徵求會員。

四、未擬定章程。

五、未召開成立大會。

六、未於召開成立大會後三十日內，依規定請領登記證書。

前項第一款規定，於工會聯合組織籌組程序不適用之。

第 33 條

工會因合併或分立，而成立新工會者，應依本法第十一條規定辦理。但不須連署發起及辦理公開徵求會員。

〈勞資會議實施辦法〉

第 5 條

勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。

事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：

一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。

二、事業單位自行辦理，其事業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉之。

三、勞工有組織、加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會者，由該企業工會辦理，並由全體勞工直接選舉之。

第一項勞方代表選舉，事業單位或其事業場所應於勞方代表任期屆滿前九十日通知工會辦理選舉，工會受其通知辦理選舉之日起逾三十日內未完成選舉者，事業單位應自行辦理及完成勞方代表之選舉。

依前二項規定，由事業單位辦理勞工代表選舉者，應於勞方代表任期屆滿前三十日完成新任代表之選舉。

三、A 國際金融集團調整其全球策略，決定退出包括我國在內之不同國家市場的消費金融業務。經與金融監督管理委員會溝通，承諾在標售業務的執行上，以財務健全、資金充裕、具業務管理能力、關心客戶與員工權益、法遵紀錄良好等關鍵標準，進行篩選承接移轉其消費金融業務之後續得標者。A 集團遂訂定期限，將我國市場之消費金融業務，公開標售。其投標須知中載明，投標者必須簽署並提出所附「不為不當招攬承諾書」，內容為：「投標銀行不會向所列受管制之人員（即本公司所屬員工、經理人暨其他所有提供勞務之人員），提供僱傭契約之要約，或以聘僱、僱用等任何方式，與所列受管制人員或接受其等要約簽訂任何包括僱傭契約在內之勞務標的契約（無論係當前或未來之職務），或以任何包括但不限於獨立承包商、顧問或類似身分為此行為，亦不會以招攬、勸誘或任何其他方式鼓勵所列受管制人員終止、解除、主張無效或避免與本公司建立任何包括僱傭契約在內之所有法律關係。」請回答下列問題：

(一)此「不為不當招攬承諾書」是否適法？（15 分）

(二)若承諾不為不當招攬之範圍，僅限於投標期間內或僅限於投標期間屆滿後，是否適法？（15 分）