

類 科：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、勞工甲為經中央主管機關核定為適用勞動基準法第 84 條之 1 之 A 保全公司（下稱 A 公司）保全人員，依公司指派及班表，擔任隨運鈔車護送現金之戒護工作。A 公司於民國（下同）99 年 2 月 1 日招募甲時，以書面契約約定甲之月薪為新臺幣 32,000 元；每日正常工作時間為 12 小時，每四週基本工作時數為 288 小時，超過之時數為加班；加班費之費率則依 A 公司制訂之「各職務薪資結構表」計算，契約簽訂後雙方各執一份，並未進行其他程序。依甲之出差勤紀錄表及個人薪資表記載，甲任職至 102 年 2 月時，三年以來之每月工時，介於 250 至 300 小時之間，至薪資表則顯示甲從未領取任何加班費。甲遂以 A 公司與其簽訂之勞動契約未符勞動基準法第 84 條之 1 要件為由，主張 A 公司應給付甲自受僱工作以來，超過法定工時部分之各月份加班費。請依目前實務見解，回答下列問題：

(一)勞雇雙方依勞動基準法第 84 條之 1 所作之約定，應具備何種要件始生效力？生何種效力？（10 分）

(二)甲得否向 A 公司請求給付加班費？法律及相關實務見解依據為何？（10 分）

二、A 公司工作規則訂有績效考核規定，第 1 條：「所有業務部門人員均應接受績效考核，考核期間每半年一次；公司應與員工擬定該半年期間之績效標準；當公司認為員工的實際表現與擬定之績效標準有明顯差距時，公司及員工應擬訂績效改善計畫，促請勞工改善績效。」第 2 條：「公司持續觀察勞工之改善績效，並聽取勞工之意見，隨時檢討改善之狀況。」第 3 條：「經年度考核結果，如未達到績效標準且為業務部門成績最末一名者，公司得通知限期改善，屆期如未改善者，得予調整職務。」

承上，A 公司內部規定，業務部主任每月薪資為新臺幣（下同）5 萬元，事務部主任每月薪資為 4 萬 8 千元。A 公司於民國（下同）100 年 1 月起僱用甲勞工擔任業務部主任，甲 A 雙方每半年均依照工作規則規定擬定績效標準，甲勞工也都達成績效標準；但 103 年上半年結束時，甲勞工績效明顯降低，A 公司乃依工作規則規定與甲勞工擬訂績效改善計畫，甲勞工於執行改善計畫期間未向 A 公司反映不滿之意見，但甲勞工下半年績效仍然未有改善，103 年度結束時，甲勞工經考評結果為業務部門成績最末一名，A 公司乃將甲勞工調整為事務部主任，甲勞工每月薪資隨之從 5 萬元降為 4 萬 8 千元。

請問：A 公司將甲勞工調整為事務部主任，是否合法？試申述之。（20 分）

類 科：律師（選試勞動社會法）
科 目：勞動社會法

三、勞資爭議處理法第8條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」請回答下列問題，並就案例判斷是否有本條規定之適用：

- (一)本條規定立法目的之意旨為何？若「調解期間中勞方主動為終止行為」、「調解期間中勞資雙方合意為終止勞動契約行為」，是否仍有本條規定之適用，理由為何？（12分）
- (二)本條所稱之調解是否包括向法院聲請調解？（4分）
- (三)本條所稱之調解期間，其起迄之認定標準為何？（4分）

四、甲於民國（下同）104年2月1日死亡，其父乙申請勞工保險甲本人之死亡給付。案經勞工保險局審查，甲死亡前業經投保單位A（即雇主）於103年元月30日退保，不符勞工保險條例第19條第1項之規定，亦不合同條例第20條第1項之規定，故核定不予給付。乙主張：甲於99年元月即進入A公司，103年元月25日執行職務時，遭掃把割傷感染，住進馬偕醫院手術，A以連續曠職三日為由，予以解僱並退保，但依勞動基準法第13條之規定，甲住院期間不得終止契約，因此，退保不發生效力，甲死亡時保險效力仍存續，故應予以給付。試問：

- (一)勞工保險局拒絕給付之理由是否有當？另請評析相關規定之妥適性。（25分）
- (二)若乙對於勞工保險局之核定不服，其權利救濟之程序為何？又雇主不當解僱致退保，造成乙無法請領勞工保險給付之損害，乙應如何主張權利？（15分）