

112年公務、關務人員升官等考試、112年
交通事業鐵路、港務人員升資考試試題

等 級：薦任
類科(別)：勞工行政
科 目：勞資關係
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)本科目除專門名詞或數理公式外，應使用本國文字作答。

一、一般俗稱「綁約」的「最低服務年限」，若勞方違反往往有費用賠償或違約金等條款，導致引發勞資糾紛，為此民國 104 年勞動基準法增訂第 15 條之 1，就「最低服務年限」予以明文規範，試問：

- (一)雇主得與勞工為最低服務年限約定之前提為何？(10 分)
- (二)依據勞動基準法，最低服務年限之約定，不得逾合理範圍，為此應納入綜合考量之事項有那些？(10 分)
- (三)試舉一行業之職務為例，說明該職務之勞動契約可約定「最低服務年限」之原因，並設定其合理年限及說明理由。(5 分)

二、民國（下同）112 年一連串的職場性騷擾事件遭到揭露，衝擊勞資關係甚鉅，導致 91 年制定之《性別工作平等法》，經全面檢視修正，並由總統於 112 年 8 月 16 日公布。試問：

- (一)本次修正亦將《性別工作平等法》更名，新法名稱為何？(5 分)
- (二)試述本次修法中關於職場性騷擾防治之修正重點。(15 分)
- (三)若身為主管，請析論如何落實職場性騷擾之防治。(5 分)

三、國內企業界僱用員工之初，通常定有「試用期間」，使雇主得於該期間內評價受僱人之職務適合性及能力，而勞工於試用期間內，亦得評估企業環境，決定是否繼續受僱，有助於勞資關係較長期之穩健發展。試問：

- (一)資方關於「試用期間」之設定及運用，仍應避免權利濫用，試說明可能構成權利濫用之情形。(5 分)
- (二)僱用人於試用期間屆滿後未立即表示結果，日後是否仍可以試用不合格為由終止契約？依據為何？(5 分)
- (三)倘試用後終止契約，資方是否須給付勞方資遣費？依據為何？(5 分)
- (四)試舉某一行業之職務為例，說明如何設定及運用其「試用期間」，以避免發生權利濫用之情形。(10 分)

- 四、勞動契約為穩定勞資關係之基礎，民國 108 年 5 月 15 日總統修正公布勞動基準法第 2 條，將其中關於「勞動契約」之定義由原本「謂約定勞雇關係之契約」，修正為「指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」試問：
- (一)試以適用勞動基準法之美食外送員為例，說明其勞動契約內涵及職務執行方式應具備那些特質，方合於上述條文所稱之「從屬性」？(10 分)
- (二)承上題，除了「從屬性」外，勞動基準法施行細則第 7 條亦規定「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項...」。請續以適用勞動基準法之美食外送員為例，就核心約定事項，擬定一份足以穩定勞資關係之勞動契約。(15 分)