



## 【勞工行政與勞工立法】隨堂測驗第一回

廖震 老師提供

### 甲、申論題部分

一、立法院於民國 112 年 8 月 16 日修正性別平等工作法 ( 原稱性別工作平等法 )，將於 113 年 3 月 8 日施行，對性騷擾防治的規定有重大變革，請分別說明權勢性騷擾及持續性性騷擾之意涵。( 25 分，112 年地特三等勞工行政與勞工立法第三題 )

二、現行勞動基準法第 17 條之 1 第 1 項規定：「要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。」如果要派單位違反此項規定，勞動基準法第 17 條之 1 規定那些法律效果？( 25 分，112 年地特三等勞工行政與勞工立法第四題 )

### 乙、測驗題部分

- ( ) 1. 請問下列何種勞動契約不得為定期契約？  
(A)繼續性工作 (B)臨時性工作 (C)季節性工作 (D)特定性工作。
- ( ) 2. 依勞動基準法及其施行細則，下列何者非合法有效之競業禁止約定的要件？  
(A)雇主對勞工因不從事競業行為所受損失提供之每月補償金額不低於該勞工離職時 1 個月平均工資百分之五十  
(B)應以書面約定  
(C)競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限  
(D)離職後競業禁止之期間，最長不得逾 3 年。
- ( ) 3. 勞動基準法所規定的勞動契約係指下列何者？  
(A)當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約  
(B)當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約  
(C)約定勞雇關係而具有從屬性之契約  
(D)當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。

- ( ) 4. 下列關於勞動派遣之敘述，何者錯誤？
- (A)要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約為派遣契約
  - (B)要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為
  - (C)派遣事業單位積欠派遣勞工工資而經主管機關處罰時，派遣勞工得請求要派單位給付
  - (D)要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負職業災害補償之責任。
- ( ) 5. 勞工有下列何種情形時，雇主必須經預告後始可終止勞動契約？
- (A)於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞
  - (B)違反勞動契約或工作規則，情節重大
  - (C)對於所擔任之工作確不能勝任
  - (D)無正當理由繼續曠工 3 日，或 1 個月內曠工達 6 日。
- ( ) 6. 性別工作平等法在 2023 年 7 月 31 日經立法院通過修正為性別平等工作法，請問下列何者非本次修正之內容？
- (A)受僱者或求職者遭受性騷擾，應逕向地方主管機關提起申訴
  - (B)增訂權勢性騷擾之行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金
  - (C)增訂僱用受僱者 10 人以上未達 30 人之雇主應設置處理性騷擾申訴管道，並有公開揭示之義務
  - (D)增訂「權勢性騷擾」之定義。
- ( ) 7. 請問依勞動基準法第 38 條，特別休假之日期應由何人排定？
- (A)由勞雇雙方協商排定
  - (B)由勞工排定
  - (C)由雇主排定
  - (D)由工會排定。
- ( ) 8. 請問下列關於延長工作時間時數之敘述，何者正確？
- (A)雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 14 小時
  - (B)延長之工作時間，1 個月不得超過 42 小時
  - (C)雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時
  - (D)在坑內工作之勞工，其工作時間絕對不得延長。
- ( ) 9. 下列何者非屬依勞動基準法第 84 條之 1 規定，對於該法中之工作時間、例假、休假、女性夜間可排除同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定限制之要件？
- (A)必須是中央主管機關核定公告之工作
  - (B)應參考勞動基準法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉
  - (C)應以書面約定
  - (D)必須經過工會同意，如事業單位無工會者，則須經勞資會議同意。



- ( ) 10. 下列關於勞動基準法第 32 條之 1 之加班補休規定的敘述，何者錯誤？
- (A) 在雇主使勞工延長工作時間或休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意時，即得進行補休而不領取加班費
  - (B) 補休時數應依勞工工作之時數乘以二計算
  - (C) 補休期限由勞雇雙方協商
  - (D) 補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。
- ( ) 11. 下列何者非屬勞動基準法第 10 條之 1 所規定之合法調動的要件？
- (A) 基於企業經營上所必須
  - (B) 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更
  - (C) 必須得到勞工之同意
  - (D) 不得違反勞動契約之約定。
- ( ) 12. 下列敘述何者不符合勞動基準法第 15 條之 1 有關最低服務年限條款之規定？
- (A) 雇主為勞工進行專業技術培訓並提供該項培訓費用時，得約定最低服務年限條款
  - (B) 雇主提供合理補償時，得約定最低服務年限條款
  - (C) 在勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止時，該勞工仍須負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任
  - (D) 對於最低服務年限約定之合理性，應考量從事相同或類似職務勞工之人力替補可能性。
- ( ) 13. 請問下列有關育嬰留職停薪之敘述，何者錯誤？
- (A) 勞雇雙方不得事先約定以勞工在育嬰留職停薪期滿後不回復原職作為雇主同意勞工申請育嬰留職停薪之條件
  - (B) 育嬰留職停薪期間至子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年
  - (C) 受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪
  - (D) 對於育嬰留職停薪津貼之發放，在就業服務法中有相關規定。
- ( ) 14. 對於適用勞工退休金條例之勞工而言，下列敘述何者錯誤？
- (A) 年滿 60 歲且工作年資滿 15 年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金
  - (B) 勞工一經選擇請領退休金方式後，即不得變更
  - (C) 勞工領取退休金後繼續工作者，其提繳年資重新計算
  - (D) 工作年資未滿 15 年者，只可請領一次退休金。
- ( ) 15. 雇主有關勞工基本資料保存義務期限之敘述，下列何者錯誤？
- (A) 雇主應置備勞工名卡，保管至勞工離職後 5 年
  - (B) 雇主應置備勞工工資清冊，保存 5 年
  - (C) 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年
  - (D) 未滿 18 歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件，保存 5 年。



- ( ) 16. 請問下列有關勞動檢查之敘述，何者錯誤？
- (A) 勞動檢查員進行職業災害檢查時，特定情形得事先通知事業單位
  - (B) 勞動檢查員為執行檢查職務，得隨時進入事業單位
  - (C) 勞動檢查員進入事業單位進行檢查時，應主動出示勞動檢查證，不過不須告知工會
  - (D) 事業單位對未持勞動檢查證者，得拒絕檢查。
- ( ) 17. 下列何者非屬職業訓練法所規定之職業訓練機構？
- (A) 以自然人設立者
  - (B) 以法人設立者
  - (C) 事業機構、學校或社團法人等團體附設者
  - (D) 政府機關設立者。
- ( ) 18. 請問下列何者非屬就業服務法第 5 條第 1 項所規定之禁止就業歧視事由？
- (A) 語言
  - (B) 思想
  - (C) 學歷
  - (D) 身心障礙。
- ( ) 19. 就業服務法所稱主管機關，在中央為勞動部，在直轄市為直轄市政府，在縣(市)為縣(市)政府。請問下列何者非屬勞動部所掌理之就業服務相關事項？
- (A) 就業服務作業基準之訂定
  - (B) 雇主申請聘僱外國人之許可及管理
  - (C) 辦理仲介外國人至中華民國境內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可
  - (D) 外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。
- ( ) 20. 雇主資遣員工時，除其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者外，應於員工離職之幾日前，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構？
- (A) 3 日
  - (B) 7 日
  - (C) 10 日
  - (D) 14 日。