



【勞工行政與勞工立法】隨堂測驗第二回

廖震 老師提供

甲、申論題部分

- 一、勞動基準法對雇主就勞工出勤紀錄之工時記錄管理之義務規範為何？而依現行勞動事件訴訟，當事人間對該工作時間之舉證制度規範為何？(25分，110年退除役轉任公務人員勞工行政三等「勞工行政與勞工立法」第四題)

- 二、勞動部函頒勞動契約認定指導原則中，主要是採那些「從屬性」來認定？而其指導原則中經濟從屬性認定要素為何？(25分，110年退除役轉任公務人員勞工行政三等「勞工行政與勞工立法」第二題)

乙、測驗題

- () 1. 依勞動基準法第 38 條第 1 項之規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作六個月以上一年未滿時，有幾日之特別休假？
(A)1 日 (B)2 日 (C)3 日 (D)4 日。
- () 2. 依勞動基準法第 84 條之 1 第 1 項，下列何者在經中央主管機關核定公告並報請當地主管機關核備後，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，而不受同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條之限制？
(A)監視性工作 (B)臨時性工作 (C)短期性工作 (D)季節性工作。
- () 3. 工會法、團體協約法與勞資爭議處理法均為保護勞工「勞動三權」之立法，請問下列何者非屬勞動三權之內容？
(A)團結權 (B)工作權 (C)集體協商權 (D)爭議權。
- () 4. 勞動基準法所規定的變形工時制度中，何者不須每七日中至少有一日例假？
(A)二週變形工時制度
(B)四週變形工時制度
(C)八週變形工時制度
(D)所有變形工時制度均須每七日中至少有一日之例假。

- () 11. 下列何者非團體協約所得約定之事項？
(A)工會之組織 (B)參與企業經營組織
(C)限制雇主採用新機器 (D)團體協約之協商程序。
- () 12. 對於裁決委員會基於工會法第 35 條第 2 項所為的裁決決定，當事人不服時應向法院提起如何之訴訟？
(A)民事訴訟 (B)刑事訴訟 (C)行政訴訟 (D)憲法訴訟。
- () 13. 工會之最高權力機關為下述何者？
(A)理事長 (B)理事 (C)監事 (D)工會會員大會。
- () 14. 勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方得採取下列何種行為？
(A)因該勞資爭議事件而停工
(B)因該勞資爭議事件而單方終止勞動契約
(C)因該勞資爭議事件而懲戒相關之勞工
(D)因該勞資爭議事件而與相關的勞工合意終止勞動契約。
- () 15. 下列關於工會會務假之論述，何者錯誤？
(A)所謂工會之會務，包括了從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會
(B)企業工會與雇主間無特別約定時，其理事長得以半日或全日，請公假辦理會務
(C)企業工會與雇主間無特別約定時，其監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務
(D)對於工會理事長或其他理事、監事的會務假申請，雇主即應照准。
- () 16. 下列有關禁止性別歧視之論述，何者不符合性別平等工作法之規定？
(A)雇主對求職者或受僱者之招募不得因性別或性傾向而有差別待遇，但工作性質僅適合特定性別者，不在此限
(B)工作規則、勞動契約或團體協約若規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪，該規定或約定之效力未定
(C)雇主對受僱者薪資之給付得基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由而為差別待遇
(D)雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- () 17. 職業訓練法中所規定的職業訓練之實施，不包括下列何者？
(A)身心障礙者訓練 (B)養成訓練 (C)進修訓練 (D)轉業訓練。
- () 18. 下列何者非屬職工福利金條例中對於職工福利金之保障規定？
(A)職工福利金不得沒收
(B)職工福利金有優先受清償之權
(C)因保管人之過失致職工福利金受損失時，應由提撥者負賠償責任
(D)工廠、礦場或其他企業組織因解散或受破產宣告而結束經營者，所提撥之職工福利金，應由職工福利委員會妥議處理方式，陳報主管官署備查後發給職工。



- () 19. 私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在多少人以上時，必須進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一且不得少於一人，否則應定期向所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關之身心障礙者就業基金繳納差額補助費？
(A)34 人 (B)50 人 (C)67 人 (D)100 人。
- () 20. 依就業服務法第 34 條之規定，對於私立就業機關的設立係採取下列何者？
(A)許可原則 (B)準則原則 (C)特許原則 (D)強制原則。