

【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。

- () 5. 下列有關禁止性騷擾之論述，何者不符合性別平等工作法之規定？
- (A) 實習生於實習期間遭受性騷擾時，不適用性別平等工作法之規定
 - (B) 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求，作為成立勞務契約之交換條件亦屬性騷擾
 - (C) 僱用受僱者 30 人以上之雇主，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示
 - (D) 受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。
- () 6. 勞動派遣是我國極為普遍的非典型勞動方式，不過直至 2019 年勞動基準法修正時才對之有所規範。請問下列論述何者不符合我國勞動基準法之規定？
- (A) 派遣事業單位得與派遣勞工訂定定期勞動契約
 - (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，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勞動基準法所定雇主應負職業災害補償之責任。
- () 7. 下列敘述何者不符合勞動基準法及其施行細則對於離職後競業禁止約定之規定？
- (A) 雇主有應受保護之正當營業利益時，始得與勞工為離職後競業禁止之約定
 - (B) 縱使勞工擔任之職位或職務無法接觸或使用雇主之營業秘密，但為了企業之利益，仍得與勞工為有效之離職後競業禁止約定
 - (C) 離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年
 - (D) 雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償，且每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。
- () 8. 下列何種工會不問其會員受僱於協商他方之人數，在協商他方有不誠信協商之情事時，均具有團體協商資格而得向裁決委員會申請不當勞動行為裁決？
- (A) 企業工會 (B) 產業工會 (C) 職業工會 (D) 綜合性工會。
- () 9. 下列何者非屬直轄市、縣(市)主管機關得為之事項？
- (A) 設置職業疾病認定委員會
 - (B) 設置性別工作平等會
 - (C) 依勞動基準法第 34 條第 2 項公告變更輪班更換班次之休息時間不少於連續 8 小時
 - (D) 派員實施勞動檢查。
- () 10. 在勞動部中職掌「大量解僱勞工保護政策、法規與計畫之研析、規劃及協調」之單位為：
- (A) 勞動法務司
 - (B) 勞動條件及就業平等司
 - (C) 勞動福祉退休司
 - (D) 勞動關係司。

- () 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。