

※勞動三權〔105 普 3〕

105 普 3：集體勞動法中所謂的勞動三權，指的是那三權，分別對應我國的那三部法？這三權之間的關係？其對勞工保護的作用為何？

※勞動法源〔101 聯招〕〔104 普 4〕

101 聯招：何謂團體協約？何謂勞動契約？何謂工作規則？三者之關係為何？

104 普 4：勞動契約 (labor contract)

工作規則核備〔103 普 1〕

103 普 1：我國勞動基準法規範工作規則須報請主管機關核備後並公開揭示之，請說明核備及公開揭示之意義、處理原則及其法律效力。

※勞務給付契約〔103 普 3〕〔108 地四 3〕〔110 高 2〕

103 普 3：勞工提供勞務並從而獲取相對的報酬，此種勞資關係的權利與義務須有契約做為遵循的依據。但我國在有關勞務提供的契約 有著不同的性質與型態，且依契約性質與 型態之不同而有不同之勞資關係的權利與義務。

(一)請說明何謂「勞動契約」、「承攬契約」、「委任契約」？

(二)並請說明這三種契約在契約目的及從屬關係上的差異。

108 地四 3：近來美食外送在臺灣掀起一股風潮，吸引不少機車族群投入外送行業，但卻因出現多起外送員車禍事故，引發了食物外送業者與外送員彼此間是僱傭或承攬之法律關係的爭議。請說明：

(一)僱傭關係之契約與承攬關係之契約有何不同？

(二)勞動部基於何種事實的認定，宣告外送行業與外送員彼此間是僱傭關係？

(三)外送員與食物外送業者簽訂僱傭關係之契約或承攬關係之契約，對外送員的勞動權益之保障有何差異？

110 高 2：平台經濟 (Platform economy) 衍生出外送人員究竟係屬於「僱傭」或「承攬」關係的爭議，請說明「僱傭」關係與「承攬」關係的差異；若是「承攬」關係，根據我國現行法令，委外單位應負的責任有那些？

勞動契約之從屬性〔104 聯招〕〔104 地四 1〕〔113 普 4〕

104 聯招：學生兼任就讀學校之研究助理若成立僱傭關係，其「人格從屬性」及「經濟從屬性」的判斷參酌因素為何？

104 地四 1：勞務提供之契約，依其性質與型態，可分為勞動契約、承攬契約及委任契約，而是否為勞動契約之性質，可依勞工的從屬性 (labor subordination) 做為判斷標準。請說明如何從勞工的從屬性來判定契約係屬於勞動契約。

113 普 4：勞動基準法第 2 條第 6 款定義「勞動契約」為：「指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」何謂「從屬性」？有那些具體內容。

居間契約〔110 普 2〕

110 普 2：資本主義與社會主義最大分歧點在於是否承認私有財產制。當代勞資關係或工業關係（IR）乃據以雇主須承擔業務風險、須負職業安全之責。以此，試述：Uber 數位勞動平台（digital labor platforms）之業者、司機、乘客等三方之法律關係為何？Uber 平台之交易行為存在有那些風險？政府部門對 Uber 商業模式之規範有何決策？

※定期契約〔103 普 2〕〔104 地四 3〕

103 普 2：請說明勞動基準法對事業單位運用定期契約聘僱勞工的限制。

104 地四 3：依勞動基準法規範，有繼續性質之工作，勞資雙方應簽訂不定期契約；非繼續性質工作，則可以簽訂定期契約。然定期契約與不定期契約常有勞資爭議的情形，請問就勞工而言，定期契約與不定期契約之權益有何差異？

※勞動派遣〔104 地四 2〕

104 地四 2：非典型勞動型態的勞工已漸成為勞動市場的常態，其中勞動派遣人員更是成長快速，但派遣人員常被認為無法獲得如同典型勞動型態勞工的權益保障。因此，我國勞動部（原行政院勞工委員會）乃頒布了「勞動派遣權益指導原則」及「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」之規範，以保障勞動派遣勞工之勞動權利。請根據我國「勞動派遣權益指導原則」及「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」之規範，說明：

（一）派遣人員應簽訂的勞動契約類型。

（二）派遣人員之職災保護的規範。

勞動基準法中勞動派遣相關內容〔108 高 1〕〔108 聯招〕〔108 地三 2〕〔109 普 3〕〔109 菸酒〕〔110 高 4〕〔113 普 1〕

108 高 1：今年（民國 108 年）勞動基準法關於勞動派遣新修正條文之主要內容為何？並請評析這些修正條文對於勞動派遣之影響。

108 聯招：為保障勞動者之權益，加強勞雇關係，政府於本(108)年修正勞動基準法中有關勞動派遣的規定，其重點有哪些？並請分別針對這些修正條文，對勞動派遣關係之影響加以論述。

108 地三 2：我國有關派遣勞工的立法爭議由來已久，勞動基準法終於在 2019 年 5 月 15 日及 2019 年 6 月 19 日公布了保障派遣勞工之相關勞動權益的具體規範。請就勞動基準法的立法內容，說明對派遣勞工權益保障之重要規定，及對派遣勞動發展之影響。

109 普 3：請問勞動基準法中對要派單位和派遣事業單位有何規範？並請舉出勞動派遣實務界所訴求的那些問題仍待立法解決。

109 菸酒：請依據「勞動基準法」相關規定，說明「要派單位」的責任與義務。

110 高 4：請根據我國勞動基準法的規定，說明勞動派遣有關規定，並請評析這些規定對於派遣勞工權益保障。

113 普 1：何謂「派遣勞動關係」？勞動基準法對於派遣勞動關係，在勞動契約締結上，提供何種特別保護？請說明。

※派遣勞工工會〔104 地四 2〕〔107 普 1〕

104 地四 2：非典型勞動型態的勞工已漸成為勞動市場的常態，其中勞動派遣人員更是成長快速，但派遣人員常被認為無法獲得如同典型勞動型態勞工的權益保障。因此，我國勞動部（原行政院勞工委員會）乃頒布了「勞動派遣權益指導原則」及「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」之規範，以保障勞動派遣勞工之勞動權利。請根據我國「勞動派遣權益指導原則」及「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」之規範，說明：(三) 派遣人員之籌組工會的權利。

107 普 1：勞動派遣的使用，常引起勞資政學各方的爭論不休，請回答下列問題：如由工會法規定觀之，派遣勞工有無權利要求加入要派機構的工會？理由？

※電傳勞動〔103 普 1〕〔107 高 2〕〔111 地三 3〕

103 普 1：請試述下列勞動法名詞之意涵：電傳勞動

107 高 2：何謂電傳工作（Telework），並請說明政府主管機關對於電傳工作者訂定有那些權益保障的規定，並加以評析？

111 地三 3：新冠疫情期間，勞工工作模式產生革命性變化，「居家工作」（work from home）或稱「電傳勞動」（teleworking）變成重要的替代工作方案。請從職業安全衛生的層面，分析如何保障勞工權益？

※解僱〔103 普 1〕

103 普 1：請試述下列勞動法名詞之意涵：(1)解僱與辭職

經濟性解僱〔100 聯招〕〔103 高 2〕〔112 聯招〕

100 聯招：勞動基準法規定雇主須經預告始得終止勞動契約的情形有哪些？

103 高 2：依勞動基準法及就業服務法之規範，雇主資遣勞工之程序為何？

112 聯招：請說明如何認定勞動基準法第 11 條第 5 款中有關「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之情事，並請分析雇主該以哪些方式及原則管理「不能勝任工作」之員工？

懲戒解僱(解僱最後手段性原則/情節重大之判斷依據)〔103 普 1〕〔104 地三 2〕〔107 聯招〕〔110 聯招〕

103 普 1：雇主常以員工違反工作規則且情節重大作為解僱員工之依據，請說明此一雇主對員工之懲戒解僱處分必須遵行之要求與處理原則。

104 地三 2：何謂懲戒解僱？懲戒解僱除法定事由之要求外尚須遵守何種規定？又在實務中法院常提出「解僱最後手段性」原則，其意義為何？對解僱有何影響？

107 聯招：請回答以下有關勞動基準法中對勞動契約之規範：

有關勞動契約之終止，勞工有哪些情形，雇主得不經預告終止契約？

110 聯招：勞工 A 在公司 B 擔任貨車司機，某日受公司指派運送貨物至新竹科學園區，A 在高速公路上一邊開車一邊滑手機，致發生車禍，因此須住院治療 2 個月，出院後仍無法工作，在家繼續療養 1 個月。請問：

公司 B 認為勞工 A 於開車時滑手機，屬執行職務時之過失，因違反工作規則情節重大予以解僱。請問公司 B 之主張是否合理？請以勞動基準法分析之。

勞動契約終止之除斥期間〔104 地三 2〕〔107 聯招〕〔107 菸酒〕

104 地三 2：懲戒解僱除法定事由之要求外尚須遵守何種規定？

107 聯招：請回答以下有關勞動基準法中對勞動契約之規範：

請說明勞動契約終止之除斥期間，即哪些情形不得進行勞動契約之終止？

107 菸酒：東京公司於 106 年 1 月 2 日僱用顧朋平與廖聞二人，顧朋平因個人生涯規劃預計 107 年 3 月 17 日離職，終止勞動契約。而廖聞工作態度不佳，107 年 3 月 12 日與同事有爭執，故意破壞公司機器，致雇主受有損害。請依上述情況回答下列問題。雇主確認廖聞故意破壞機器，依勞動基準法規定終止與廖聞之間的勞動契約，應自知悉該情形之日起，幾日內為之？

※資遣費〔100 聯招〕〔103 高 2〕〔107 菸酒〕

100 聯招：李先生 89 年 7 月 1 日受雇於適用勞動基準法之甲公司，於 97 年 7 月 1 日選擇適用勞工退休金條例，當時工資為新台幣 38000 元整；其後，因甲公司以有符合勞動基準法第 11 條規定之情形，經預告後於 99 年 7 月 1 日終止與李先生之勞動契約，當時李先生的月平均工資經計算為新台幣 40000 元整。請問：李先生可以拿到的資遣費有多少？請計算之。

103 高 2 :

(二)依勞動基準法及勞工退休金條例之規範，雇主應給付勞工的資遣費應如何計算？

(三)為何勞動基準法及勞工退休金條例有關雇主應給付之資遣費有所不同？其原因何在？

107 菸酒：東京公司於 106 年 1 月 2 日僱用顧朋平與廖聞二人，顧朋平因個人生涯規劃預計 107 年 3 月 17 日離職，終止勞動契約。而廖聞工作態度不佳，107 年 3 月 12 日與同事有爭執，故意破壞公司機器，致雇主受有損害。請依上述情況回答下列問題。雇主須否支付顧朋平資遣費？

※離職〔107 菸酒〕

107 菸酒：東京公司於 106 年 1 月 2 日僱用顧朋平與廖聞二人，顧朋平因個人生涯規劃預計 107 年 3 月 17 日離職，終止勞動契約。而廖聞工作態度不佳，107 年 3 月 12 日與同事有爭執，故意破壞公司機器，致雇主受有損害。請依上述情況回答下列問題。根據勞動基準法規定，顧朋平須在終止勞動契約多少日前提出預告？

離職後競業禁止〔105 菸酒〕〔107 聯招〕〔107 地四 1〕〔110 普 4〕〔110 菸酒〕〔111 地四 4〕

105 菸酒：勞動基準法已增訂「離職後競業禁止」之相關規定，請說明「離職後競業禁止」的規定為何？倘若某食品公司，為避免營業機密遭洩漏，而與員工約定離職後永遠不得從事與原公司營業登記項目相似的工作，請問這項約定的效力如何？

107 聯招：請回答以下有關勞動基準法中對勞動契約之規範：未符合哪些規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定？

107 地四 1：請試述雇主與勞工為離職後競業禁止之約定，如何判斷是否有效？

110 普 4：根據我國現行勞動基準法的規定，請說明競業禁止的有關規定為何？

110 菸酒：競業禁止的意義為何？並請依據勞動基準法第 9-1 條規定，說明在未符合哪些規定下，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定？

111 地四 4：近年勞動基準法修法中，新增限制某些特定勞動契約之約定型態，其中以「離職後競業禁止」和「最低服務年限」最具代表性。請說明其規定內容。

※調動〔105 普 2〕〔105 聯招〕〔107 地四 3〕〔108 菸酒〕

105 普 2：企業經營或因方向調整或併購或裁撤部分營業項目等原因，而有調動員工的需要，但實務上常發生資方以調動來規避資遣、解僱或作為報復性懲罰的手段，法制實務見解上合理的調動有那些應遵循的原則？民國 104 年勞動基準法新增考慮為何？

105 聯招：試論雇主合法調動勞工工作應遵循之程序與原則？勞工如不接受雇主工作地點調動而離職，得否向雇主要求資遣費？

107 地四 3：請試述雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定，並應符合那些原則？

108 菸酒：根據勞動基準法的規定，請說明雇主要調動勞工工作，除不得違反勞動契約的約定，還要符合哪些原則？

※最低服務年限〔105 菸酒〕〔107 聯招〕〔111 地四 4〕

105 菸酒：勞動基準法已增訂「離職後競業禁止」之相關規定，請說明「離職後競業禁止」的規定為何？倘若某食品公司，為避免營業機密遭洩漏，而與員工約定離職後永遠不得從事與原公司營業登記項目相似的工作，請問這項約定的效力如何？

107 聯招：請回答以下有關勞動基準法中對勞動契約之規範：

請說明「最低服務年限約定」應就哪些事項綜合考量，不得逾合理範圍？

111 地四 4：近年勞動基準法修法中，新增限制某些特定勞動契約之約定型態，其中以「離職後競業禁止」和「最低服務年限」最具代表性。請說明其規定內容。

※吹哨者〔109 聯招〕〔111 地四 3〕〔112 普 4〕

109 聯招：何謂吹哨者？請依據勞動基準法說明我國的保護機制。

111 地四 3：吹哨者 (whistleblower) 保護立法的目的，是鼓勵內部員工勇於揭弊，而免於遭解僱或調職等不利待遇之威脅。現行勞工立法中，有那些條文是針對勞工檢舉或申訴的保護，其內容為何？

112 普 4：為求行政主管機關有效執行勞動基準法，於立法中增設「檢查機構」和「申訴」兩個機制。請說明檢查機構職權和申訴保護程序。

※工作時間/休息時間/休假〔104 聯招〕〔106 地四 4〕〔107 聯招〕〔107 菸酒〕〔108 地四 3〕〔110 菸酒〕〔111 地四 2〕

104 聯招：何謂工作時間、休息時間？雇主於勞工下班後，利用通訊軟體交辦工作，是否納入工作時間計算？

106 地四 4：勞動基準法第 36 條規定勞工每七日應有二日之休息，一為例假，一為休息日，請問例假與休息日有何不同？

107 聯招：雇主欲使勞工於勞動基準法第 36 條所定「例假日」、「休息日」及第 37 條所定「休假」出勤加班，請從法規面分別說明其出勤的必要條件；以及勞工於各該假別出勤 8 小時之工資待遇或補休？

107 菸酒：勞動基準法的第三章就規定了工資，第四章規定了工作時間、休息與休假的條規。請問：

(四)正常的工作時間每日以幾小時為原則？每週又以幾小時為原則？

(五)當勞工連續工作 4 小時時，至少應給予多少的休息時間？

(六)對於工作滿 6 個月以上未滿 1 年者；1 年以上未滿 2 年者；2 年以上未滿 3 年者；3 年以上未滿 5 年者；5 年以上未滿 10 年者；10 年以上者，其應各給予多少日數的特別休假？

108 地四 3：衛生福利部 108 年住院醫師勞動權益保障及工作時間指引中，所示之工作時間意義為何？

110 菸酒：依據勞動基準法規定，請說明勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間的特別休假日數，應如何計算？

111 地四 2：勞動者因工作型態轉變，導致工作與生活疆界日益產生模糊。面對上述現象的發展，在勞資關係層面上，如何建構兼顧企業經營管理與勞動者職場勞動權益之維護？

變形工時〔101 聯招〕〔104 普 3〕〔106 地三 3〕

101 聯招：請簡答下列名詞之意義及內涵：變形工時

104 普 3：何謂變形工時？現行勞動基準法所允許之變形工時型態為何？

106 地三 3：請問勞動基準法規定那幾種變形工時制度？雇主實施之前應遵守什麼程序？

輪班&值班〔107 高 3〕〔107 普 3〕

107 高 3：何謂值班（工作）？雇主要求勞工值班，是否應經工會事先同意始可？

107 普 3：實務上常將輪值工作/輪值加班與勞基法之輪班制工作混淆，依你所見，兩者有何不同？

工時豁免制度〔103 聯招〕

103 聯招：保全業之保全人員屬勞動基準法第 84 條之 1 規定的工作者，請就工作時間、例假、休假及女性夜間工作等事項試擬勞雇雙方約定條款，以報請當地主管機關核備。

※工資〔106 聯招〕〔107 菸酒〕〔109 聯招〕〔113 普 2〕

106 聯招：基本工資將自 107 年 1 月 1 日起，調整為每月新台幣 22,000 元。請依據勞動基準法及其施行細則說明「工資」、「平均工資」及「基本工資」之定義為何？另請列舉勞動基準法施行細則第 10 條所列非屬工資(即不列入平均工資計算者)之項目。

107 菸酒：勞動基準法的第三章就規定了工資，第四章規定了工作時間、休息與休假的條規。請問：

(一)目前 107 年 1 月 1 日起實施的法定最低基本工資為(月薪與時薪)？

(二)工資的給付通常以何者為主？

(三)工資的給付除有特別約定外，發放的時間標準為何？

107 菸酒：東京公司於 106 年 1 月 2 日僱用顧朋平與廖聞二人，顧朋平因個人生涯規劃預計 107 年 3 月 17 日離職，終止勞動契約。而廖聞工作態度不佳，107 年 3 月 12 日與同事有爭執，故意破壞公司機器，致雇主受有損害。請依上述情況回答下列問題。雇主可以預扣廖聞 107 年 4 月份工資，作為賠償費用嗎？

109 聯招：請依據勞動基準法說明平均工資之涵義，並依該法施行細則第 2 條列出計算平均工資時，不計入之各款期日或期間。

113 普 2：依勞動基準法第 22 條及第 23 條第 1 項之規定，工資給付之原則為何？請說明之。

工資續付義務〔103 普 1〕

103 普 1：請試述下列勞動法名詞之意涵：工資續付原則

雇主不得逕自停發津貼〔107 地三 2〕

107 地三 2：A 公司為運輸業，對於出車至外站之運務人員，為確保人力調配方便，皆要求必須在外站管制下休息過夜以待命接續任務。A 公司該等運務人員平均每個月在外站待命接續任務時間大約 100 小時，惟自民國 84 年 1 月起，勞雇雙方合意每個月以 36 小時計算津貼給與。不料，107 年 9 月時 A 公司會計單位以該津貼之給與並未經董事會通過，逕行停止該津貼之發放，以致 A 公司運務人員平均每個月短少收入約 1 萬元。A 公司停發外站津貼，是否合法？

※職業災害

職業災害認定基準〔103 普 1〕〔104 地四 1〕

103 普 1：請試述下列勞動法名詞之意涵：(4)業務起因性與業務遂行性

104 地四 1：何謂通勤災害？其判斷標準為何？學理及實務上就通勤災害是否應由雇主負職業災害補償責任有不同見解，試加以評析之？

職業災害補償〔110 聯招〕

110 聯招：勞工 A 在公司 B 擔任貨車司機，某日受公司指派運送貨物至新竹科學園區，A 在高速公路上一邊開車一邊滑手機，致發生車禍，因此須住院治療 2 個月，出院後仍無法工作，在家繼續療養 1 個月。請問：

(一)公司 B 應給予勞工 A 的職業災害補償及其內涵為何？

(二)請說明職災補償責任之請求權時效及確保條款。

※女工(母性)保護〔107 普 2〕〔107 菸酒〕〔108 聯招〕

107 普 2：請根據我國勞動基準法，說明有關母性保護的重要規定？

107 菸酒：女性受僱者因懷孕期間，應給予多少日期的產假？

108 聯招：女性因生理、體能等因素，加以擔負母性之職責，請依據勞動基準法之規定，說明其訂定哪些女性保護措施？

哺乳時間〔107 菸酒〕〔107 地三 3〕

107 菸酒：未滿 2 歲之子女，受僱者需親自哺(集)乳者，雇主每日應給予多少的哺(集)乳時間？

107 地三 3：勞動基準法第 52 條訂有哺乳時間之規定，性別工作平等法第 18 條亦訂有哺乳時間之規定。

(一)上述二個法律中有關哺乳時間之規定，有無不同？

(二)小英受僱於 A 公司，約定上班時間為上午 9 點、下班時間為下午 6 點。小英生產後向雇主請求哺乳時間，希望上、下午各給一次。小英指定上午 9 點至 9 點半，下午為 5 點半至 6 點，不料小英之雇主認為小英的指定有濫用權利、投機取巧、鑽法律漏洞之嫌，不肯依照小英指定之時段給予哺乳時間，另外通知小英哺乳時間訂為上午 10 點至 10 點半、下午則為 3 點至 3 點半，為小英所拒絕。試論 A 公司之作法是否合法？

釋字 807 號〔110 地三 1〕〔111 高 1〕

110 地三 1：司法院釋字第 807 號解釋，判定勞動基準法第 49 條第 1 項限制女性勞工夜間工作之規定，違反憲法平等權之意旨，應予修法。請說明國際勞工組織 1990 年第 171 號夜間工作公約對於夜間工作有何規定？此國際勞工公約之內容與現行勞動基準法之規定，在法政策上有何根本差異？請參酌公約或先進國家立法例提出我國未來修法建議？

111 高 1：我國勞動基準法第 49 條第 1 項關於禁止女工夜間工作之規定，經司法院釋字第 807 號解釋宣告違憲並失效，請試述勞動部針對本條之規定擬修正之重點並評析之。

※勞動檢查〔103 普 4〕〔112 普 4〕

103 普 4：勞動檢查員從事勞動基準法令規定事項之勞動檢查時，有何程序性的規定？請說明之。

112 普 4：為求行政主管機關有效執行勞動基準法，於立法中增設「檢查機構」和「申訴」兩個機制。請說明檢查機構職權和申訴保護程序。

※勞資會議〔108 地三 3〕〔108 地四 2〕〔110 地三 2〕〔111 聯招〕〔113 普 2〕

108 地三 3：「勞工參與」的制度能讓勞工以受僱者的身分參與企業決策制定，是產業民主的一項重要機制，我國勞動基準法第 83 條也明定「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議」。同時也訂定了勞資會議實施辦法。請依據相關勞動法令，說明：

(一)「勞資會議」之議事範圍。

(二)雇主之那些勞動條件的實施必須經過勞資會議同意或至少已召開勞資會議（指無工會情況下）。

108 地四 2：依勞動基準法，雇主擬訂定實施之工時制度需先經工會同意，無工會者需經勞資會議同意之事項有那些？在後來工會成立後，雇主可否以先前無工會時勞資會議曾經同意為由而抗辯，不需經新成立工會之同意權行使？

110 地三 2：勞動基準法有關工作時間之規定中，有關變形工時、延長工時、輪班休息時間變更、例假日調整等，均要求應經工會或勞資會議同意。某連鎖企業於民國 100 年在臺北成立企業工會，工會於民國 107 年主張高雄分公司未經工會同意實施變形工時，公司則主張前開事項高雄分公司於民國 95 年業經勞資會議同意通過在案，並未違法；且高雄分公司並無員工加入公司之企業工會，工會不具代表性。請說明依現行實務見解，工會與勞資會議行使同意權之原則為何？前述案例公司是否違法？請從勞工參與之理論，評析現行法規與實務見解之合理性？

111 聯招：為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。請依勞動基準法說明若事業單位無工會，應由勞資會議同意之事項有哪些呢？

113 普 2：勞動基準法有關正常工作時間延長與彈性調整機制，請列舉那些情形需要勞資會議行使同意權？

※職工福利金〔103 聯招〕〔101 聯招〕

101 聯招：如果「職工福利金條例」要修法，您認為應增刪或修改哪些條文？理由為何？

103 聯招：何謂職工福利？最廣義而言，包括勞工保險等維持就業安全的措施，試問企業組織提撥職工福利金之規定為何？

※勞工保險

勞工保險條例〔100 聯招〕〔108 菸酒〕〔109 菸酒〕〔113 高 4〕

100 聯招：勞工保險條例立法目的乃在保障勞工生活，促進社會安全；綜觀該條例內容，可歸納出我國勞工保險的重要特質有哪些？

108 菸酒：根據勞工保險條例的規定，被保險人在哪些情況下得繼續參加勞工保險？

109 菸酒：請依據「勞工保險條例」相關規定，說明勞工保險的分類及給付種類。並請說明被保險人在哪些情形下，可以繼續參加勞工保險。

113 高 4：依勞工保險條例之規定，勞工保險強制投保對象及自願投保對象為何？請詳述之。

保險給付〔103 聯招〕〔105 菸酒〕〔105 地三 4〕〔108 聯招〕〔110 菸酒〕

103 聯招：勞工保險生育給付之標準為何？

105 菸酒：依勞工保險條例有關傷病給付的規定，請說明普通傷害補助費與職業傷害補償費發給的事由與發給的標準為何？<職災請記得看災保法>

105 地三 4：勞工普通傷病時依勞工保險條例普通傷病規定所為給付之名稱、發放期間、給付標準為何？

108 聯招：某公司常在員工到職 3 日後，確定員工會繼續上班才加保勞工保險，員工均同意事後加保並簽立同意書，然而某位新進員工在上班的第 2 天即因執行職務死亡。經查，該員的勞保年資累計有 15 年，平均投保薪資為 4 萬元，其配偶與子女要求公司負責賠償相關費用。請依勞工保險條例相關規定，說明該公司應負之責任，並論述該員眷屬如申請一次性賠償，可獲得之項目、金額及其給付理由。

110 菸酒：依據勞工保險條例規定，請說明被保險人請領生育給付的標準為何？並請說明不再給與分娩費及擇一請領的情形為何？

被裁減資遣員工申請繼續參加勞保〔104 高 4〕

104 高 4：現行勞工保險條例訂有被裁減資遣被保險人繼續參加勞工保險之規定，請問上述被保險人繼續參加勞工保險應具備何種條件？

※老年經濟安全制度

退休要件/退休金制度/老年給付〔106 普 1〕〔106 聯招〕〔107 菸酒〕〔109 菸酒〕〔111 聯招〕〔111 地四 2〕

106 普 1：請說明退休年金制度的設計中的「確定提撥制」和「確定給付制」，以及我國現行勞工退休和勞工保險年金制度如何規定？

106 聯招：請分析說明勞動基準法、勞工退休金條例所規範之退休金，以及勞工保險條例規範之老年給付等三者之立法目的、性質及內容有何不同？

107 菸酒：九品企業 62 歲員工徐君奇，於民國 81 年 3 月 1 日到職，請依據勞動基準法與勞工保險條例之規定，回答下列問題。

(一)請說明勞動基準法自請退休之三種情形？

(二)徐君奇申請退休，其退休金給付的期限為何？

(三)依勞工保險條例之規定，徐君奇於 97 年 7 月 17 日前，已具有保險年資，符合哪五種情形之一者，徐君奇亦可選擇一次老年給付？

109 菸酒：請依據「勞動基準法」與「勞工退休金條例」相關規定，回答下列問題：

(一)請說明我國勞動者退休準備金提撥制度為何。

(二)請說明我國勞動者勞工退休金的給付標準為何。

111 聯招：請依勞工保險條例說明 3 種老年給付之方式及其請領資格為何？又，A 君今年 63 歲，其投保年資為 30 年，平均月投保薪資為 40,100 元，若您是 A 君公司之人資人員，請協助該員試算各可行方案之給付金額，並提出評估建議供該員做為選擇方案時之參考。

111 地四 2：請問勞工立法中，對於非身心障礙或失能之退休勞工領取退休金或相關之給付，有那些相關的法律規定？請分別就其資格要件和給與標準（或計算方式）加以說明。

勞工退休金條例適用對象〔110 普 3〕

110 普 3：根據我國勞工退休金條例的規定，雇主應為那些人員負擔提繳退休金？而又得為那些人員提繳退休金？

※勞工職業災害保險及保護法(災保法)〔109 高 4〕〔110 地三 3〕〔111 高 3〕

109 高 4：職業災害勞工保險的單獨立法是當前政府的政策。勞動部也曾將「勞工職業災害保險法」草案公告廣徵意見。請問為何勞工職業災害保險法要單獨立法？並請舉出四個立法規劃重點方向。

110 地三 3：即將於民國 111 年 5 月施行之勞工職業災害保險及保護法，對於雇主未依法為其受僱勞工加保，而勞工不幸發生職災時，其保險效力為何？保險人與雇主各有何責任？其與勞工保險條例原有之規定有何差異？

111 高 3：勞工職業災害保險及保護法自 111 年 5 月 1 日開始施行，關於職災預防及重建之政策決定與事務執行之業務分工，主要由那些單位負責？本法關於職災預防及重建之重大政策與規範特色為何？請詳述之。

保險給付〔105 地三 4〕〔106 普 2〕

106 普 2：勞工遭遇職業災害可向政府申請那些津貼或補助？

105 地三 4：勞工職業傷病時，所為給付之名稱、發放期間、給付標準為何？

職業傷病通報及職業病鑑定〔104 地四 2〕

104 地四 2：我國勞動部下設有職業疾病鑑定委員會，試問在何種情形下得向其申請職業疾病之鑑定？職業疾病鑑定委員會如何組成？如何做成鑑定決定？並試評析此項機制之優缺點。

※工會

工會類型〔108 普 1〕〔108 高 4〕〔112 聯招〕

108 普 1：我國工會法將工會區分為三種類型，請分別加以說明其定義，並據以分析不同類型工會的強項與弱項？

108 高 4：工會法所規定之工會有那幾種類？同一事業單位內，同時有數個工會併存情形為何？

112 聯招：請說明工會法所定工會之任務，以及工會有哪些組織類型？

工會成立法定要件〔106 地四 1〕

106 地四 1：依據工會相關理論，工會之成立除形式上與程序上之要求外，尚應具備那些要件？對照我國工會法之規定，有那些條文與各該要件相關？

複數工會〔107 高 1〕〔108 高 4〕

107 高 1：複數/多元工會可能對於勞資關係造成複雜的影響，請回答下列問題：

(一)何謂複數/多元工會？工會法第 6 條第 1 項第 1 款所定的各個層級企業工會是否屬之？

(二)在工會法第 6 條第 1 項第 1 款各個層級企業工會發生權限爭議時，應以廠場的企業工會或事業單位的企業工會或關係企業的企業工會為優先管轄權？

(三)又，雇主對於複數的企業工會負有中立義務嗎？例如會務場所的提供（一律給予每個工會會務場所）？

108 高 4：工會法所規定之工會有那幾種類？同一事業單位內，同時有數個工會併存情形為何？

強制入會〔103 地三 1〕

103 地三 1：請試述下列勞動法名詞之意涵：強制入會

工會開除會員〔107 高 2〕

107 高 2：依據團結權的法理，勞工一旦加入工會，工會對於不遵守決議者，得行使何種統制（御）權？工會法的規定為何？

工會安全條款〔100 聯招〕〔102 聯招〕〔106 高 1〕106 地三 1〔108 地四 4〕〔112 普 1〕

100 聯招：團體協約法訂有禁止搭便車條款，請說明該條款之原則及其例外之規定。

102 聯招：何謂工會安全條款(union security clause)，請就我國現行工會法及團體協約法之規定申述之。

106 高 1：禁搭便車條款。

106 地三 1：現行工會法對代扣會費有何規定？又依學理及實務，雇主代扣會費應遵守那些原則，以避免構成不當勞動行為？

108 地四 4：團體協約工會安全條款 (union security clause) 約定之目的為何？我國對代理工廠條款 (agency shop clause) 是做如何的規定？

112 普 1：為保障勞工的團結權和工會的發展和運作，就工會安全 (Union safety) 條款加以立法規範似有其必要。請說明工會安全條款主要包括的項目有那些，而其對應於我國有關的立法規定為何？

會務假 [104 高 3] [105 聯招] [112 普 2]

104 高 3：近年來不當勞動行為裁決案件中，有諸多關於工會會務假之爭議，請問何謂會務假？現行法規對會務假之規定為何？實務上對會務假主要爭議有那些？又法政策思考上有無根本解決爭議之途徑？

105 聯招：請說明工會幹部會務假之法源依據？雇主如無故拒絕會務假申請，勞工可否依勞資爭議處理程序申請裁決？請申述之。

112 普 2：為確保企業內工會的組織和運作，避免雇主侵犯工會組織權、集體協商權和爭議權，請說明我國工會法之工會會務假，以及禁止雇主不得為特定行為之規定。

不當勞動行為 [100 聯招] [104 普 3] [105 高 3] [107 聯招] [108 普 3]

100 聯招：工會法對於雇主的不當勞動行為有何規範？

104 普 3：我國工會法與團體協約法對雇主和工會不當勞動行為之禁止規定。

105 高 3：解釋名詞：黃犬契約 (yellow-dog contract) 。

107 聯招：不當勞動行為可區分為 3 種類型，請以工會法及團體協約法之規定予以說明。

108 普 3：請說明何謂「不當勞動行為」 (Unfair labor practices) ？

不當勞動行為裁決 [104 地三 3] [107 普 1] [109 普 1] [112 聯招]

104 地三 3：根據我國勞資爭議處理法的規範，處理勞資爭議有「調解」、「仲裁」、「裁決」及「司法訴訟」等方式。請說明

(一)在何種情況下可以申請「裁決」？

(二)「裁決」後之效力。

107 普 1：請根據我國勞資爭議處理法，說明何謂權利事項、調整事項與不當勞動行為的勞資爭議，以及各種爭議的解決途徑與方法？

109 普 1：請說明不當勞動行為裁決案件的類型，並請說明裁決委員會對案件的調查程序和職權。

112 聯招：依勞資爭議處理法，中央主管機關為辦理裁決事件，應組成「不當勞動行為裁決委員會」，請說明不當勞動行為裁決的程序。

教師工會〔104 地三 3〕〔108 地三 2〕

104 地三 3：現行工會法對教師工會之組織類型有何規定？此一類型限制對教師工會之協商權行使有何影響？試就此項規定加以評析。

108 地三 2：依據國際勞工組織自由結社委員會（Committee on Freedom of Association）之諸多決議，政府認定基於必要服務（essential service），得限定（restricted）或甚至禁止（even prohibited）某行業及其勞工罷工，則未提供必要服務所危害者之認定標準（criterion），須達到何種程度之危害情事方符合之？若以其認定標準我國勞資爭議處理法禁止教師罷工是否符合其認定標準？

勞基法同意事項〔107 高 2〕

107 高 2：針對勞基法中工會或勞資會議對於延長工作時間之同意權，可能影響企業的運作，請回答下列問題：

- (一)以工會而言，其延長工時的同意，效力是否侷限於會員？或者也及於非會員？理由？
- (二)依據勞基法第 32 條第 1 項及勞基法施行細則第 20 條第 2 款，工會一旦行使同意後，是否仍需經個別會員同意（尤其是會員得否表示不同意見）？
- (三)在工會尚未成立前，雇主已經勞資會議同意延長工時，則在工會成立後，工會得否要求再送請其同意、否則不生效力？法院實務上的見解為何？

※團體協商

協商資格〔104 普 4〕〔107 地三 2〕

104 普 4：工會須符合那些條件才可成為具有協商資格之工會？具有協商資格之工會與不具有協商資格之工會兩者所享有之法令保障有何不同？

107 地三 2：A 公司為運輸業，對於出車至外站之運務人員，為確保人力調配方便，皆要求必須在外站管制下休息過夜以待命接續任務。A 公司該等運務人員平均每個月在外站待命接續任務時間大約 100 小時，惟自民國 84 年 1 月起，勞雇雙方合意每個月以 36 小時計算津貼給與。不料，107 年 9 月時 A 公司會計單位以該津貼之給與並未經董事會通過，逕行停止該津貼之發放，以致 A 公司運務人員平均每個月短少收入約 1 萬元。今 A 公司全部員工 1000 人中有 800 人加入之 B 產業工會擬就回復停發之津貼問題與 A 公司進行團體協商，不料為 A 公司以 B 工會非其所屬之企業工會為由斷然拒絕協商。A 公司拒絕與 B 工會協商，是否合法？

誠信協商義務 [103 地四 4] [104 地四 4] [108 普 3] [108 地三 3] [111 地三 2] [112 普 3] [113 普 1]

103 地四 4：試述團體協約法中「誠信協商」之意義及違反誠信協商之制裁。另外，最近一次（民國 103 年 5 月 20 日）修正增訂（103 年 6 月 4 日公布，並自 103 年 7 月 1 日施行）之有關誠信協商規定的內容為何？

104 地四 4：何謂誠信協商原則？依現行團體協約法規定何種情形屬於違反誠信協商？

108 普 3：何謂團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所稱之「進行協商所必要之資料」？應如何認定？

108 地三 3：當事團體雙方對於適當之協商時間、地點及進行方式已合意，而雙方在進行協商程序中，一方當事團體卻臨時單方中止協商，並進行罷工。請問該當事團體是否構成取消協商期程（Cancellation of bargaining sessions）？取消協商期程是否構成不誠信協商（Bad Faith Bargaining）？

111 地三 2：團體協約法中有那些立法內容是有助於勞資雙方建立協商關係，有意義地展開協商？同時，團體協約之協商進行中，在何種情況下，勞工主管機關可依職權交付仲裁？並請分析其實益。

112 普 3：勞工立法中，為貫徹保障勞工權益，賦予主管機關對違法事業單位限期改正之權力，屆期仍未改正者，按次連續處罰。請說明團體協約法中適用限期改正和連續處罰的違法事由，以及其裁罰認定方法。

113 普 1：依我國團體協約法之規定，無正當理由拒絕團體協商之情形及其效果為何？請說明之。

違反誠信協商條款/經裁決認定有不當勞動行為 [104 地四 4] [112 普 3]

104 地四 4：經裁決認定違反誠信協商者，行政機關及工會各得為何種處置？

112 普 3：請說明團體協約法中適用限期改正和連續處罰的違法事由，以及其裁罰認定方法。

※團體協約

團體協約之內容/競合/數量 [101 聯招] [108 高 3] [108 地四 1]

101 聯招：請簡答下列名詞之意義及內涵：團體協約之競合。

108 高 3：工會與雇主進行團體協約之協商時，其可得協商事項為何？雇主之經營事項是否不得協商？

108 地四 1：據中華民國統計資訊網在勞動關係的統計資訊顯示，2010 年底我國簽訂團體協約共計 43 份，2018 年底，簽訂團體協約已有 723 份。請問：我國團體協約數為何在近幾年大幅增加？

法規性效力〔103 聯招〕〔110 聯招〕

103 聯招：何謂團體協約的法規性效力？並依團體協約法說明其效力內容？

110 聯招：何謂團體協約的「有利原則」？

債法性效力〔110 聯招〕

110 聯招：請問何謂團體協約的「債法性效力」？

存續期間及餘後效力〔100 聯招〕〔106 地四 4〕

100 聯招：團體協約法規定團體協約之簽訂得以哪幾種期限為之？

106 地四 4：何謂團體協約之餘後效力？我國法令規定為何？實務上有雇主與工會於原團體協約屆期後，談判數年之久仍未能簽訂新團體協約，試問此情形下是否仍得主張餘後效力？

※勞資爭議

勞資爭議之定義及處理機制〔103 普 4〕〔105 高 3〕〔106 聯招〕〔106 地四 1〕〔107 普 1〕〔113 普 3〕

103 普 4：請試述下列名詞之意涵：調整事項爭議 (dispute of interest)

105 高 3：解釋名詞：權利事項爭議 (dispute of rights)

106 聯招：依據勞資爭議處理法第 5 條，將勞資爭議區分為哪兩類？請分別說明此兩類勞資爭議之定義及處理機制為何？其處理機制為何不同之理由。

106 地四 1：請問勞資爭議處理法規定那幾種程序以處理勞資爭議？

107 普 1：請根據我國勞資爭議處理法，說明何謂權利事項、調整事項與不當勞動行為的勞資爭議，以及各種爭議的解決途徑與方法？

113 普 3：請說明勞資爭議的種類？各類勞資爭議分別藉由何種方式處理？

調解〔105 地四 2〕〔107 高 1〕〔107 高 4〕〔112 高 3〕

105 地四 2：根據我國勞資爭議處理法，勞資爭議當事人向地方主管機關申請調解，有那幾種調解方式可選擇？請詳細說明並申論這些方式的優缺點。

107 高 1：針對勞資爭議的處理，我國勞資爭議處理法有調解委員會與調解人制度的設計，請說明兩種制度的內容，並進行兩者之間的比較？

107 高 4：針對集體勞資關係上的運作，請回答下列問題：何謂強制調解？實務上現行職業工會在會員結構上可以區分「以自營作業者為主」和「以受僱者為主」兩種型態，請根據現行團體協商之法制來闡述兩種不同型態職業工會要如何進行團體協商？並據以討論現行團體協商之法制是否有值得修正或調整之處？

112 高 3：請說明何謂「行政調解」與「勞動調解」，並請比較兩者在解決勞資爭議上的優缺點？

仲裁〔102 聯招〕〔105 高 2〕〔105 地三 1〕〔106 地三 1〕〔108 地三 4〕〔113 高 2〕

102 聯招：依我國勞資爭議處理法第 54 條第 3 項之規定，罷工權受到禁止或限制的事業之工會，當勞資協商陷入僵局時，可循該法所定的哪些爭議處理程序來解決其協商上的分歧主張或爭議？

105 高 2：最近國內發生了幾件勞資爭議案件，爭議一方之雇主表示要將該爭議案件送交仲裁。請問何謂仲裁？我國的勞資爭議發生後在處理過程中，有那幾種情形可以進入勞資爭議的仲裁程序，請詳細說明之。

105 地三 1：根據我國勞資爭議處理法，勞資爭議交付仲裁有雙方合意、一方申請、強制等三種方式，請就爭議當事人、爭議類別、爭議情形詳細說明之，並請申論為何有三種不同方式之規定。

106 地三 1：依據勞資爭議處理法的規定，何種仲裁申請應由地方主管機關處理？何種仲裁申請應由中央主管機關處理？

108 地三 4：勞動部為推動仲裁機制，於 2019 年 6 月 5 日發布勞動部獎勵運用勞資爭議仲裁機制實施要點，其主要之用意乃是因為我國勞資爭議處理機制 雖有仲裁制度，但卻很少被使用。請就勞資爭議處理法之規範，說明：

(一)我國勞資爭議的處理為何很少運用仲裁機制？

(二)申請交付仲裁之要件。

113 高 2：依勞資爭議處理法之規定，仲裁亦為勞資爭議處理機制之一。試問仲裁之優點、進行方式與效力為何？請詳述之。

※爭議行為

勞方爭議行為(罷工)定義/罷工法定要件(正當性)〔100 聯招〕〔101 聯招〕〔102 聯招〕〔103 高 3〕〔104 高 3〕〔104 聯招〕〔107 地四 2〕〔108 地四 2〕〔108 地四 4〕〔112 高 1〕

100 聯招：勞資爭議處理法對於：

(一)「爭議行為」之定義為何？

(二)進行爭議行為時應遵守哪些原則？

(三)工會宣告罷工之程序為何？

(四)何種勞工禁止罷工？

(五)限制性罷工係指哪幾種事業？

101 聯招：請敘述「勞資爭議處理法」中對勞資爭議行為的主體、目的、程序及手段等 4 個正當性之規範為何？

102 聯招：依我國勞資爭議處理法第 54 條第 3 項之規定，哪些事業應先簽訂必要服務條款之後，工會始得宣告罷工？

103 高 3：請問：我國勞資爭議處理法有那些爭議行為的限制規範？

104 高 3：根據我國勞資爭議處理法之規定，勞資爭議在那些情況下勞方不得罷工？並請評論這些規定。

104 聯招：罷工為最典型的勞資爭議行為，何謂罷工？其免責範圍及行使罷工權之限制為何？

107 地四 2：一般而言，在勞資關係中之爭議行為需具有其正當性。請問爭議行為的正當性有那些層面上的討論？

108 地四 2：請就我國相關勞動法規，說明勞工應如何合法行使罷工權。

108 地四 4：請就我國《勞資爭議處理法》說明爭議行為之「特定勞工」與「特定行業」限制的相關規範。

112 高 1：請說明我國勞工在進行罷工時的類似立法，以及其爭議行為限制規定？

冷卻期 [108 地四 4] [111 普 1]

108 地四 4：請就我國《勞資爭議處理法》說明爭議行為之「冷卻期」(cooling-off period)。

111 普 1：何謂勞資爭議之「冷卻期間」？我國目前有何規範？冷卻期間之起迄如何認定？請申論之。

糾察線 [111 高 2]

111 高 2：我國近年有數起備受矚目之罷工事件並引發許多爭議與討論，關於罷工糾察行為之概念、功能、手段與界限等之判斷為何？請申述之。

罷工預告 [108 普 2]

108 普 2：依勞資爭議處理法之規定，工會進行罷工前，是否應行宣告？有無預告期之規定？

必要服務 v.s.最低服務條款 [106 普 3]

106 普 3：請解釋並說明在限制罷工行動立法上，所謂的必要服務(essential service)和最低服務(minimum service)之意涵與區別。

集體休假/罷工替代 [107 高 4]

107 高 4：針對集體勞資關係上的運作，請回答下列問題：

(二)何謂罷工替代？要派機構使用派遣勞工從事罷工替代，是否合法？

(三)何謂集體休假？其對於合法罷工之運用產生何種影響？

※勞動事件法

立法重點〔111 地三 3〕

111 地三 3：國內施行勞動事件法多年，其涉及勞資關係及爭議處理之主要內容有那些？上述內容對於勞資爭議未來之處理有那些重要影響？

保全程序〔111 聯招〕

111 聯招：B 君認為自己遭雇主不當解僱心有不甘，請以勞動事件法說明 B 君可能採取之保全程序，以及雇主應如何預防或因應。

工資工時推定〔110 聯招〕

110 聯招：勞動事件法已於 109 年 1 月 1 日施行，請就該法有關勞資雙方工資及工時的舉證責任說明之；另為協助雇主妥慎因應，請提供雇主於工資與工時管理部分各 3 項之建議或注意事項。

勞動調解〔109 聯招〕〔112 高 3〕

109 聯招：我國於 107 年 12 月 5 日公布勞動事件法，並自 109 年 1 月 1 日實施，請依據該法第 2 條說明其所指勞動事件為何？試論該法調解機制與勞資爭議處理法之勞資爭議調解，在功能上有何差異？

112 高 3：請說明何謂「行政調解」與「勞動調解」，並請比較兩者在解決勞資爭議上的優缺點？

承攬法條〔103 地四 3〕〔107 高 4〕〔110 高 2〕〔113 高 3〕

103 地四 3：請說明勞動基準法中有關定作人(事業單位)與承攬人之責任及義務規定。

107 高 4：請說明我國現行勞動法規有那些重要規定來達到保障承攬單位受僱勞工權益的目的？

110 高 2：平台經濟(Platform economy)衍生出外送人員究竟係屬於「僱傭」或「承攬」關係的爭議，請說明「僱傭」關係與「承攬」關係的差異；若是「承攬」關係，根據我國現行法令，委外單位應負的責任有那些？

113 高 3：我國勞動市場屢生「假承攬、真派遣」之弊端，故勞動部特於 109 年訂定派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則。依該原則之規定，勞動派遣關係與勞務承攬關係之區別為何？請詳述之。

因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項〔102 聯招〕〔110 高 1〕〔111 普 3〕

102 聯招：依行政院勞工委員會訂定之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」規定，事業單位受景氣因素影響，須經勞雇協商同意，始得暫時縮減工時及減少工資。請問：

(一)該事業單位暫時縮減工時及減少工資的實施期間有何規定？又對於按月計酬全時勞工之工資有何規定？

(二)若該事業單位未經勞雇協商同意而片面減少工資時，當事勞工為維護自身權益得依法終止勞動契約，請求資遣費。請說明其法律依據、規定內容，及如何計算資遣費。

110 高 1：每逢遭遇類似新冠肺炎 (COVID-19) 疫情等事件的影響，減班休息常常成為企業因應不景氣的作為，請問我國有關減班休息的法律依據為何？而勞政主管機關對於減班休息重要的規定事項為何？

111 普 3：因疫情影響，坊間出現部分業者要求勞工「先借休再還班」，請說明此一現象之情形及其爭點為何？對此現象勞工行政主管機關之回應為何？請申述之。

工資債權/墊償基金〔104 高 2〕〔106 高 3〕〔107 地四 2〕

104 高 2：勞動基準法中有關雇主積欠工資時勞工工資債權之保障已於 104 年加以修正，試敘述其修正重點，並分析其利弊得失。

106 高 3：關廠和大量解僱常引起重大勞工抗爭，引起社會不安。請說明各級勞工行政機關依法如何處理大量解僱及其所引發的勞資爭議？若雇主無法給付工資、資遣費和退休金，勞動基準法對勞工所得債權有何保障？

107 地四 2：乙公司就其土地設定抵押權貸款 600 萬元，因經營不善歇業，土地拍賣後所得價金 500 萬元扣繳土地增值稅 40 萬元後，剩餘 460 萬元。乙公司積欠勞工甲工資、退休金及資遣費 200 萬元。請試述甲對乙公司之債權可獲清償多少？甲未獲清償部分相較於普通債權有何差異？

強迫勞動〔108 地四 1〕〔112 高 3〕

108 地四 1：我國勞動基準法有關禁止強迫勞動行為規定為何？

112 高 3：國際勞動公約對於禁止「強迫勞動」有明文規定，且為國際上廣泛獲得承認的核心勞動基準。請問強迫勞動有那些類型？我國勞工立法和行政上有那些規定和做法？

育嬰留停〔107 地四 3〕〔110 菸酒〕

107 地四 3：育嬰假申請上，有關「回任原職」之規定。在運作過程中容易產生那些勞資爭議？其問題又如何解決？

110 菸酒：依據性別工作平等法規定，請說明受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有哪些情形並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕？並請說明如無法復職時，雇主應如何處理？