

106 年公務人員特種考試身心障礙人員考試

等 別：三等考試

類 科：勞工行政

科 目：勞資關係

一、由於當前企業競爭激烈，企業為維護競爭優勢，保護其營業秘密，往往在勞動契約或工作規則中，要求員工簽訂「競業禁止條款」。我國勞動基準法在未訂有「競業禁止」之具體相關規範前，部分企業員工因簽訂「競業禁止條款」而造成勞動權益受損及產生諸多勞資爭議。104 年 12 月 16 日勞動基準法修法明定競業禁止條款要件，勞動部亦於 105 年 10 月 7 日修正勞動基準法施行細則，發布有關「競業禁止」相關施行細則，已具體規範企業與員工簽訂「競業禁止條款」之要件及相關必要配套措施。請說明我國有關企業簽訂「競業禁止條款」之要件及合理補償之相關法律規範。(25 分)

【擬答】：

(一)「離職後競業禁止」要件

雇主須符合下列規定，始得與勞工為「離職後競業禁止」之約定：

1. 雇主有應受保護之正當營業利益。
2. 勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
3. 競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。
4. 雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

(二)「離職後競業禁止」合理補償規範

「離職後競業禁止」合理補償，雇主應就下列事項綜合考量：

1. 每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資 50%。
2. 補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。
3. 補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。
4. 其他與判斷補償基準合理性有關之事項。

上述合理補償，尚有下列注意事項：

1. 應約定離職後一次預為給付或按月給付。
2. 上述第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付，違反者，其約定無效。

二、某市空服員職業工會的空中服務員，於 105 年 6 月 24 日起發起罷工行動，不再提供勞務，此次罷工持續了 3 天，27 日因勞資雙方達成共識，便結束罷工而開始復工，就某市空服員職業工會而言，是一合法且成功的罷工案件。請說明我國合法罷工的相關法律規範。(25 分)

【擬答】：

我國對工會實施罷工以《勞資爭議處理法》為主，《工會法》、《團體協約法》為輔相關規定，分述如下：

(一)罷工要件

《勞資爭議處理法》第五十三條規定，「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。」

「雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反《工會法》第三十五條、《團體協約法》第六條第一項規定者，工會得依本法為爭議行為。」

(二)罷工程序

《勞資爭議處理法》第五十四條第一項規定，「工會非經會員以(1)直接、(2)無記名投票且經(3)全體過半數同意，不得宣告(1)罷工及(2)設置糾察線。」

(三)禁止罷工對象

《勞資爭議處理法》第五十四條第二項規定，下列勞工，不得罷工：

1. 教師。

公職王歷屆試題 (106 身心障礙特考)

2. 國防部及其所屬機關(構)、學校之勞工。

(四) 特殊行業勞工爭議行為之禁止與限制(勞資爭議處理法第 54 條)

1. 特殊行業勞工爭議行為之限制之一

《勞資爭議處理法》第五十四條第三項規定，「下列影響(1)大眾生命安全、(2)國家安全或(3)重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

1. 自來水事業。

2. 電力及燃氣供應業。

3. 醫院。

4. 經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。」

所謂必要服務(essential service)是指維持與大眾生命安全或公共利益之事業基本運作與服務，因行業不同其必要服務程度與內容各異，實務上，勞資雙方因約定「必要服務條款」可能因而產生爭議。

2. 特殊行業勞工爭議行為之限制之二

「提供(1)固定通信業務或(2)行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。」

(五) 重大災害處置(「災害防治法」)

重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行「災害防治法」所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間(1)禁止、(2)限制或(3)停止罷工。」

(六) 權利不得濫用原則、賠償(勞資爭議處理法第 55 條)

爭議行為應依(1)誠實信用及(2)權利不得濫用原則為之。

雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。

工會及其會員所為之爭議行為，該當(1)刑法及(2)其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴、脅迫致他人(1)生命、(2)身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。

(七) 維持正常運轉(勞資爭議處理法第 56 條)

爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。

(八) 工會法部分(工會法第 35、45 條)

雇主不當行為(對罷工行為)

對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第四款規定，未依裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

(九) 團體協約法部分

1. 維護和平(「團體協約法」第 23 條)

團體協約既經簽訂，協約有效期間雙方當事人均遵守協約之承諾，儘管協約適用或疑義產生時，應循法定之爭議處理途徑加以解決，且雙方須堅持不罷工或歇業等爭議行為，以維護勞資和平關係。

2. 敦促義務(「團體協約法」第 23 條)

《團體協約法》第二十三條規定，「團體協約當事團體，對於所屬會員，有使其不為爭議行為及不違反團體協約約定之義務。」違反者，則需承擔違約金。

三、當前產業結構變動快速，雇主為因應市場需求的改變，有時得重整企業組織或調整員工工作以為因應，有時得考量員工適才適所或員工發展的歷練，而調動勞工工作。但在調動勞工工作時，卻往往因影響勞工權益而致產生調動之勞資爭議。請問為保障勞工的工作權益，雇主調動員工工作，須遵守的法律基本要求為何？(25 分)

【擬答】：

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

(一)基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。

公職王歷屆試題 (106 身心障礙特考)

雇主調動勞工工作，應基於企業經營必須，符合企業經營，另一方面提供勞工職務歷練，應屬雙贏策略。

但法制也應防範雇主可能不當動機及目的。

(二)對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。

雇主調動勞工工作，若企業建置並實踐人力培訓計畫，調動時，容易對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。

(三)調動後工作為勞工體能及技術可勝任。

雇主調動勞工工作，雖應顧及勞工體能及技術可勝任。

惟勞工技術及身體能勝任，技術可以訓練或證照客觀衡量；體能標準恐不易衡量，不易施行，易引發勞資爭議，勞資關係將趨於緊張。

勞工落實健康檢查必不得疏忽，有利實施工作調動。

(四)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

雇主調動勞工工作，調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

雇主的必要協助包括租屋津貼、外地津貼、交通津貼伙食津貼，亦可提供宿舍或安排交通車接送。

(五)考量勞工及其家庭之生活利益。

雇主調動勞工工作，固應考量勞工及其家庭之生活利益。

惟所謂生活利益，範圍甚廣且樣態甚多，勞資主觀認知不同，此條件易引發勞資爭議，勞資關係將趨於緊張。

四、105 年 12 月 21 日我國公布修正勞動基準法有關工作時間及休假相關規範，亦即一般所謂「一例一休」之勞動基準法的修法。為配合「一例一休」之勞動基準法修法的工時調整，企業在法令容許的範圍內，可以靈活創新方式實施工時彈性化措施，以為因應。請說明：

(一)企業在法令容許的範圍內可以實施工時彈性化之措施有那些？(10 分)

(二)企業依工作性質及需求，在法令容許的範圍內可以採行之彈性工時(變形工時)模型有那些？並請說明其法律規範。(15 分)

【擬答】：

(一)實施工時彈性化措施

勞資針對工時彈性化措施，分列如下：

1. 勞資協商勞工每天減少工作時間一小時。
2. 勞資協商勞工調整工作(起迄)時間。
3. 勞資協商勞工每週休息日與例假日不連續。
4. 勞資協商勞工每週工作調降法定工時數(指縮短營運時間)。
5. 勞資協商實施輪班工時(指盤點業務項目或營運時間)。

(二)目前勞資協商，得運用之變形工時制度

1. 二週變形工時制度

雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。

但每週工作總時數不得超過四十八小時。

勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。

2. 四週變形工時制度

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

(1)四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

(2)當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

(3)女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

3. 八週變形工時制度

經中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。

公
職
王