

勞動法令實務應用師

認證題庫共**200**題

認證檢定考試說明

本認證檢定採單科測驗制，每科考試內容與配分方式如下：

是非題：**15** 題

選擇題：**10** 題

每題配分：**4** 分

全卷 總分為 **100** 分，
成績達 **60** 分(含)以上者為合格。

考試時間為 **60** 分鐘，
請考生於規定時間內完成作答。

壹、是非題(100題)

1. 勞動法令的目的之一是保障勞工基本權益並維持勞資關係秩序。
答案: 是
解析: 屬於勞動法制核心目的。
2. 只要雙方同意, 勞動契約可以約定低於法定最低標準的條件。
答案: 否
解析: 最低標準具強制性, 不能任意降低。
3. 口頭約定也可能成立勞動契約。
答案: 是
解析: 契約形式不以書面為限, 但書面有利舉證。
4. 雇主得任意要求勞工無償加班。
答案: 否
解析: 加班需依法給付加班費或補休等。
5. 工資應以法定通用貨幣支付為原則。
答案: 是
解析: 避免以物抵薪或不易變現方式侵害權益。
6. 工資可由雇主自行決定是否按時發給。
答案: 否
解析: 工資需定期給付, 不得無故遲延。
7. 雇主不得以預扣工資作為違約金或賠償金。
答案: 是
解析: 工資扣除有法定限制。
8. 正常工作時間的安排需符合勞動法令對工時的規範。

答案:是

解析:工時、休息、例假休假有法定框架。

9. 勞工每日工作時間可無上限, 只要有給薪即可。

答案:否

解析:仍受工時上限與加班限制。

10. 休息時間可由雇主單方面取消以提高產能。

答案:否

解析:休息時間屬法定保障。

11. 例假與休息日的安排完全等同, 法律效果也相同。

答案:否

解析:性質不同, 出勤規則與例外條件不同。

12. 國定假日出勤如符合法定條件, 仍應依法給付加倍工資等。

答案:是

解析:假日出勤有加成或補休規定。

13. 雇主安排輪班制, 仍需注意休息時間與工時上限。

答案:是

解析:輪班不代表可突破限制。

14. 雇主可要求勞工在例假日出勤且不需任何程序。

答案:否

解析:例假出勤通常限特定狀況並須符合要件。

15. 勞工加班可以用補休方式處理, 但仍需依法規範與紀錄。

答案:是

解析:補休與加班費互有規範。

16. 工時與加班紀錄是勞動檢查常見查核項目。

答案:是

解析:紀錄是合規的重要證據。

17. 雇主不需保存出勤紀錄，只要勞工沒有申訴即可。

答案：否

解析：多數制度要求保存紀錄以備查。

18. 勞工請假一律應提供證明文件，否則雇主可拒絕。

答案：否

解析：視假別與合理必要性而定，不是一律。

19. 事假、病假、婚假、喪假等假別通常有不同要件與給薪規則。

答案：是

解析：各假別性質不同。

20. 雇主可禁止勞工依法請特休。

答案：否

解析：特休屬勞工法定權益。

21. 特休未休完的處理，通常需依法結清或依規定處理。

答案：是

解析：未休特休有結算或遞延等規範。

22. 勞工到職滿一定期間可依法享有特別休假。

答案：是

解析：特休與年資相關。

23. 雇主可用「年終獎金」抵扣加班費。

答案：否

解析：加班費須依法計算與給付，不可任意抵扣。

24. 基本工資(最低工資)是雇主給薪不得低於的底線。

答案：是

解析：具強制性。

25. 工資包含經常性給與，會影響加班費與資遣費等計算。

答案：是

解析：工資認定牽涉多項給付基礎。

26. 雇主可用「承攬」名義規避雇主責任，即使實質是雇傭關係。

答案：否

解析：重實質不重形式，仍可能被認定為雇傭。

27. 試用期代表雇主可以不適用解僱規範。

答案：否

解析：仍受正當理由、程序等限制。

28. 解僱勞工應符合法定事由與程序要求。

答案：是

解析：不當解僱會產生爭議與責任。

29. 雇主可任意片面降薪，只要提前告知即可。

答案：否

解析：涉及契約變更，通常需勞工同意且不得低於法定。

30. 勞動契約的變更通常應遵循誠信原則並尊重勞工權益。

答案：是

解析：避免不利益變更。

31. 勞工遭不當解僱可尋求申訴、調解或司法救濟。

答案：是

解析：有多元救濟途徑。

32. 資遣與解僱概念完全相同，沒有差別。

答案：否

解析：資遣多因非可歸責勞工因素，法律效果不同。

33. 雇主資遣勞工，通常涉及資遣費、預告等規定。

答案：是

解析：需依法給付並履行政序。

34. 雇主不需提供資遣預告，因為資遣是公司內部決定。

答案：否

解析：多數情形需依法預告或給付預告工資。

35. 勞工自願離職通常不適用資遣費。

答案：是

解析：資遣費多與資遣原因相關。

36. 雇主可要求勞工簽署放棄權益的切結書以免後續爭議。

答案：否

解析：放棄法定權益多不生效或受限制。

37. 職業災害發生時，雇主需依規定通報並協助處理。

答案：是

解析：涉及通報、補償、醫療與復工安排。

38. 職災補償與勞保給付在某些情況下可能同時涉及。

答案：是

解析：可能分別依不同制度給付。

39. 雇主對職場安全衛生無須負責，因為是勞工自己要注意。

答案：否

解析：雇主有法定安全衛生責任。

40. 職場性騷擾防治屬於雇主的管理責任之一。

答案：是

解析：需建立機制、處理申訴並防止再發。

41. 雇主可因勞工懷孕而拒絕錄用或解僱。

答案:否

解析:涉及就業歧視風險與法律禁止。

42. 禁止就業歧視通常包含性別、年齡、身心障礙等面向。

答案:是

解析:屬平等就業原則。

43. 職場霸凌完全不屬勞動法令範圍,不需處理。

答案:否

解析:雖法源多元,但雇主仍有管理與安全義務。

44. 勞工可依法加入工會並參與工會活動。

答案:是

解析:屬結社權保障。

45. 雇主可禁止員工加入工會。

答案:否

解析:不得妨礙勞工結社自由。

46. 團體協約可在不低於法定最低標準下,對勞動條件作更有利約定。

答案:是

解析:有利原則常見。

47. 勞資會議是勞資溝通的重要制度之一。

答案:是

解析:有助協商與預防爭議。

48. 勞動檢查只會檢查大型企業,小公司不用理會。

答案:否

解析:依法皆可能受檢查。

49. 未依法投保勞保或提繳退休金可能導致雇主受罰與補繳。

答案:是

解析:屬常見違規項目。

50. 勞工退休金制度與勞保制度是完全相同的制度。

答案:否

解析:兩者不同法源與給付架構。

51. 雇主應依法為符合條件的勞工投保相關社會保險。

答案:是

解析:涉及勞保、就保、職災等制度。

52. 退休金提繳可由雇主自行決定要不要提繳。

答案:否

解析:符合法定條件者須依法提繳。

53. 工資明細或薪資單有助於勞資雙方確認給付項目與計算方式。

答案:是

解析:可降低爭議並利於稽核。

54. 雇主可要求勞工自付雇主應負擔的法定保費。

答案:否

解析:法定分擔比例需依法。

55. 勞工離職時，雇主應依規定辦理退保、結清工資與相關給付。

答案:是

解析:屬離職作業基本合規事項。

56. 雇主可扣留勞工離職證明或拒發服務證明。

答案:否

解析:多數情況雇主有提供證明義務。

57. 勞工加班費計算通常與「工資」認定及計算基礎相關。

答案:是

解析:工資構成會影響加班費與其他給付。

58. 全部薪資項目都可以排除在工資之外,以降低加班費成本。

答案:否

解析:經常性給與多會被認定為工資。

59. 勞動契約可分為定期契約與不定期契約等類型。

答案:是

解析:不同契約型態有不同規範。

60. 定期契約就一定能無條件終止,不需任何理由。

答案:否

解析:仍可能受法定限制與程序影響。

61. 勞工若發生職災,雇主不得因其請假療養而任意解僱。

答案:是

解析:多有特別保護與限制。

62. 職場安全衛生教育訓練屬於雇主的重要責任之一。

答案:是

解析:預防事故與符合法規。

63. 勞動法令的「最低標準」原則通常優先於個別契約的不利約定。

答案:是

解析:不利約定多不生效。

64. 雇主可用考核不佳為由,直接解僱且不需告知原因。

答案:否

解析:仍需正當理由、程序與證據。

65. 勞工申訴或檢舉雇主違法，雇主不得以此報復或不利處分。

答案：是

解析：反報復是合規重點。

66. 勞資爭議可透過調解、仲裁或訴訟等方式處理。

答案：是

解析：依法有多元程序。

67. 只要簽了「自願加班同意書」，雇主就可無上限要求加班。

答案：否

解析：仍受工時上限與健康保護規範。

68. 企業應建立出勤、加班、請假等管理制度並留存紀錄。

答案：是

解析：管理與稽核必備。

69. 勞工未打卡就視為未出勤，雇主可不支付工資。

答案：否

解析：需看實際出勤事實，打卡是證據之一但非唯一。

70. 工作規則或員工手冊若涉及勞動條件，內容不得違反法令。

答案：是

解析：內規不得低於法定標準。

71. 工作規則可由雇主完全秘密制定，不需告知勞工。

答案：否

解析：通常需公告周知，並遵循程序。

72. 雇主可以任意調動勞工到遠地，無需考量合理性。

答案:否

解析:調動需合理性、必要性與不造成重大不利
益。

73. 勞工的職務調動若造成薪資或工作條件重大不利
益,可能引發爭議。

答案:是

解析:需評估合法性與合理性。

74. 企業建立申訴制度有助於及早處理衝突並降低勞
資爭議。

答案:是

解析:屬風險管理措施。

75. 雇主可用「保密」為由拒絕提供勞工的工資計算方
式。

答案:否

解析:工資給付需透明可核對。

76. 勞工依法請育嬰留職停薪,雇主不得任意拒絕。

答案:是

解析:符合要件者有法定權利。

77. 育嬰留職停薪期間,雇主可直接解僱以避免人力
缺口。

答案:否

解析:不得因行使權利而不利處分。

78. 勞動法令實務應用也包含證據保存與文件管理能
力。

答案:是

解析:舉證常是爭議勝敗關鍵。

79. 勞動檢查時,雇主提供不實資料不會有任何風
險。

答案:否

解析:可能受罰並加重法律責任。

80. 企業若有派遣或外包人力,也需注意實質用工責任與合規風險。

答案:是

解析:不當規避可能被認定雇主責任。

81. 企業可用「承攬」掩飾派遣或僱傭,以免負擔勞動法令責任。

答案:否

解析:重實質判斷,規避風險高。

82. 勞動契約終止時,勞工有權依法請求工資、加班費、未休特休結算等。

答案:是

解析:離職結清是常見爭議。

83. 雇主可規定離職員工不得領取未休特休結算。

答案:否

解析:多需依法結算或依規定處理。

84. 勞資雙方約定「薪資含加班費」就一定合法。

答案:否

解析:需符合計算方式、透明與不低於法定標準等。

85. 合法的人資制度通常能降低違規風險與勞資爭議成本。

答案:是

解析:制度化管理可預防。

86. 勞動法令實務應用師需理解勞工個資保護與人事資料管理。

答案:是

解析:人資資料涉及個資法與內控。

87. 雇主可任意公開員工薪資資料，以提高透明度。

答案：否

解析：涉及個資與隱私，需合法目的與必要性。

88. 職場性騷擾防治包含教育訓練、申訴管道與調查處理程序。

答案：是

解析：屬制度化要求。

89. 只要沒有正式申訴，雇主就不需處理疑似性騷擾事件。

答案：否

解析：雇主仍有防治與調查義務（視制度與情況）。

90. 工時制度設計若不符合規定，可能造成加班費、罰鍰與聲譽風險。

答案：是

解析：合規風險與成本都很高。

91. 勞工離職交接未完成，雇主可無期限扣留工資。

答案：否

解析：工資不得任意扣留，扣除有嚴格限制。

92. 雇主可要求勞工預先簽署空白離職書，以利管理。

答案：否

解析：高度不當，易構成爭議與違法風險。

93. 勞工申請職災給付或提出申訴，不應成為考績或升遷的不利因素。

答案：是

解析：避免報復與不利處分。

94. 勞動法令實務應用包含勞資溝通技巧與爭議預防。

答案:是

解析:法律+溝通能降低衝突。

95. 企業建立內部稽核(工時、加班、投保、退休金)能提前發現違規。

答案:是

解析:屬合規管理常用手段。

96. 只要公司有盈餘,就必須發放年終獎金。

答案:否

解析:年終多非必然法定給付,視契約/慣例/團協。

97. 勞動檢查的重點通常包括工資、工時、休假、投保與職安衛等。

答案:是

解析:為常見查核面向。

98. 雇主若能提供完整紀錄與制度文件,通常更易證明合規。

答案:是

解析:文件是實務關鍵證據。

99. 勞動法令只要符合國內法即可,完全不需考量公司內規與契約一致性。

答案:否

解析:內規與契約也需一致且不違法,否則易爭議。

100. 勞動法令實務應用重點之一是把法規要求落地為可執行流程與表單。

答案:是

解析:把規範轉成制度,才能穩定合規。

貳、選擇題(100題)

1. 勞動法令中「最低標準」的意義是：

- A. 雇主可自行決定最低
- B. 勞資可約定低於法定
- C. 勞動條件不得低於法定底線
- D. 只適用大企業

答案：**C**

解析：法定底線具強制性。

2. 下列何者也可能成立勞動契約？

- A. 只有書面
- B. 只有公證
- C. 口頭約定
- D. 只有公司公告

答案：**C**

解析：形式不以書面為限。

3. 工資應原則以何種方式給付？

- A. 以物抵薪
- B. 現金/轉帳等法定貨幣
- C. 以公司點數
- D. 以商品券取代

答案：**B**

解析：避免不易變現侵害。

4. 雇主可否任意延遲發薪？

- A. 可
- B. 不可
- C. 只要員工同意就可

D. 只要公司虧損就可

答案:**B**

解析:工資應定期給付。

5. 下列何者最符合出勤管理合規？

A. 不需紀錄

B. 只看主管印象

C. 留存出勤與加班紀錄

D. 口頭確認即可

答案:**C**

解析:紀錄是稽核證據。

6. 例假與休息日的法律效果：

A. 完全相同

B. 完全無差

C. 可能不同，出勤條件與給付不同

D. 只差名稱

答案:**C**

解析:性質與限制不同。

7. 下列何者最可能違反加班規範？

A. 依法給付加班費

B. 依法補休並留存紀錄

C. 無上限要求加班

D. 依工時上限安排

答案:**C**

解析:仍受上限與健康保護。

8. 「薪資含加班費」的約定：

A. 一定合法

B. 一定違法

C. 需符合法定計算與透明要件

D. 只要寫在合約就行

答案:C

解析:不能規避法定給付。

9. 特別休假主要與何者有關?

- A. 年資
- B. 學歷
- C. 部門
- D. 薪資等級

答案:A

解析:多依年資累積。

10. 未休完特休常見合法處理是:

- A. 一律作廢
- B. 依法結清或依規定遞延
- C. 由主管決定
- D. 不需處理

答案:B

解析:需依規定結算。

11. 雇主可否禁止勞工依法請特休?

- A. 可以
- B. 不可以
- C. 只要忙季就可
- D. 只要補錢就可禁止

答案:B

解析:特休是法定權利。

12. 勞工請假是否「一律」要證明?

- A. 一律要
- B. 一律不用
- C. 視假別與合理必要性
- D. 只看主管喜好

答案:C

解析:不是所有假別都同一標準。

13. 雇主以「承攬」名義用工,仍可能被認定為僱傭的關鍵在:

- A. 合約名稱
- B. 實質管理指揮監督
- C. 公司LOGO
- D. 薪資高低

答案:B

解析:重實質不重形式。

14. 試用期是否可不適用解僱規範?

- A. 可
- B. 不可
- C. 看公司規定
- D. 看主管決定

答案:B

解析:仍需正當理由與程序。

15. 資遣通常涉及:

- A. 資遣費與預告
- B. 只要口頭告知
- C. 無需任何給付
- D. 只要同事見證

答案:A

解析:程序與金錢義務常並存。

16. 勞工自願離職通常:

- A. 一定有資遣費
- B. 不適用資遣費
- C. 公司一定要補償
- D. 一定要預告工資

答案:B

解析:資遣費多與資遣原因相關。

17. 不當解僱常見風險是:

- A. 沒有影響
- B. 勞工可救濟、可能需復職或賠償
- C. 只會口頭勸導
- D. 只要付薪就沒事

答案:B

解析:可能產生法律責任。

18. 雇主片面降薪的合規性:

- A. 只要公告即可
- B. 通常需勞工同意且不得低於法定
- C. 只要虧損即可
- D. 只要主管簽核

答案:B

解析:屬契約變更。

19. 工資構成會影響:

- A. 假日出勤給付
- B. 加班費
- C. 資遣/退休相關計算
- D. 以上皆是

答案:D

解析:工資定義牽涉多項給付。

20. 職業災害發生後, 雇主較合規作法是:

- A. 私下處理不留紀錄
- B. 依法通報並協助醫療與復工
- C. 要勞工自行處理
- D. 先解僱避免麻煩

答案:B

解析:通報與協助是責任之一。

21. 職災補償與勞保給付:

- A. 一定只能擇一
- B. 可能同時涉及不同制度
- C. 完全無關
- D. 只有大傷才有

答案:B

解析:法源不同, 可能並行。

22. 職安衛責任主要由誰負擔?

- A. 只有勞工
- B. 只有政府
- C. 雇主負主要法定責任
- D. 同事共同承擔即可

答案:C

解析:雇主有安全衛生義務。

23. 職場性騷擾防治屬於:

- A. 個人私事
- B. 雇主的管理責任之一
- C. 只要道歉即可
- D. 不需制度

答案:B

解析:需機制與處理程序。

24. 就業歧視常見禁止項目包含:

- A. 性別、年齡、身心障礙等
- B. 只限學歷
- C. 只限身高
- D. 只限居住地

答案:A

解析:平等就業原則。

25. 勞工加入工會:

- A. 雇主可禁止
- B. 勞工依法有權加入
- C. 只有正式員工可
- D. 只有主管可

答案:B

解析:結社權保障。

26. 團體協約的常見功能是:

- A. 取代全部法律
- B. 允許低於法定標準
- C. 在不低於法定下作更有利約定
- D. 只做宣傳

答案:C

解析:多採有利原則。

27. 勞資會議主要目的之一:

- A. 取代法院
- B. 勞資溝通與協商平台
- C. 只用來處罰員工
- D. 只在裁員時開

答案:B

解析:預防爭議、改善關係。

28. 勞動檢查:

- A. 只查大公司
- B. 不會查小公司
- C. 依法各類企業皆可能受查核
- D. 只查外商

答案:C

解析:皆可能受檢。

29. 未依法投保或提繳退休金可能:

- A. 無影響
- B. 受罰並補繳
- C. 只要補休即可
- D. 只要口頭說明

答案:B

解析:常見裁罰項目。

30. 勞保、就保、退休金制度:

- A. 完全相同
- B. 部分相同但可互相取代
- C. 法源與給付架構不同
- D. 只差名稱

答案:C

解析:不同制度、不同義務。

31. 離職作業合規重點之一:

- A. 扣留工資直到交接完
- B. 依法結清工資與相關給付
- C. 不需退保
- D. 不需任何文件

答案:B

解析:需結清與辦理退保。

32. 雇主拒發服務證明通常:

- A. 完全合法
- B. 可能違反提供義務
- C. 只要心情不好就可
- D. 只要員工不乖就可

答案:B

解析:多有提供證明義務。

33. 工資明細(薪資單)的好處:

- A. 增加爭議
- B. 讓計算透明可核對
- C. 讓雇主可隨意扣薪
- D. 沒有任何用處

答案:B

解析:降低爭議、利於稽核。

34. 雇主可否要求勞工負擔雇主法定應負擔的保費?

- A. 可
- B. 不可
- C. 只要寫合約就可
- D. 只要員工願意就行

答案:B

解析:分擔比例依法定。

35. 定期契約:

- A. 一定可隨時無條件終止
- B. 仍可能受法定限制與程序影響
- C. 一定比不定期差
- D. 不需要任何文件

答案:B

解析:終止仍有規範。

36. 職災勞工療養期間的解僱:

- A. 雇主可任意解僱
- B. 多有特別保護與限制
- C. 一定要當天解僱
- D. 不用任何理由

答案:B

解析:通常有保護規範。

37. 勞工檢舉違法後, 雇主可否報復處分?

- A. 可
- B. 不可
- C. 只要不留證據就可
- D. 只要主管同意就可

答案:B

解析:反報復是合規要點。

38. 「自願加班同意書」是否可突破工時上限?

- A. 可以
- B. 不可以
- C. 只要加薪就可
- D. 只要員工簽名

答案:B

解析:仍受法定上限限制。

39. 未打卡就視為未出勤、可不付薪, 這說法:

- A. 正確
- B. 錯誤, 應看實際出勤事實
- C. 只要主管說了算
- D. 只要公司規定即可

答案:B

解析:打卡非唯一判準。

40. 工作規則/員工手冊:

- A. 可低於法定標準
- B. 不必公告周知
- C. 不得違反法令且應周知
- D. 只要HR知道就好

答案:C

解析:內規不得違法。

41. 調動勞工到遠地是否可任意為之？

- A. 可
- B. 不可, 需合理性與不重大不利益
- C. 只看公司虧損
- D. 只看主管習慣

答案:B

解析:調動需正當性。

42. 育嬰留職停薪:

- A. 雇主可任意拒絕
- B. 符合要件者有法定權利
- C. 只有男性可申請
- D. 只有女性可申請

答案:B

解析:屬法定權利。

43. 育嬰留停期間可否直接解僱以補人力？

- A. 可以
- B. 不可以
- C. 只要給補償金就可
- D. 只要提前公告

答案:B

解析:不得因行使權利不利處分。

44. 勞動檢查時提供不實資料:

- A. 不會怎樣
- B. 可能受罰並加重責任
- C. 只要事後補正即可
- D. 只要員工不說就行

答案:B

解析:風險更高。

45. 派遣/外包人力管理重點是:

- A. 只看合約名稱
- B. 注意實質用工責任與風險
- C. 完全與公司無關
- D. 只要薪水高就合規

答案:B

解析:重實質判斷。

46. 離職時未休特休通常:

- A. 一律作廢
- B. 依法結算或依規定處理
- C. 由主管口頭決定
- D. 不需處理

答案:B

解析:常是爭議點。

47. 勞工離職交接未完成, 雇主可否無期限扣薪?

- A. 可
- B. 不可, 扣薪有嚴格限制
- C. 只要公司規定就可
- D. 只要主管同意就行

答案:B

解析:工資不可任意扣留。

48. 要求員工預簽空白離職書:

- A. 合法管理手段
- B. 高度不當且風險高
- C. 必要文件
- D. 只要HR保存就好

答案:B

解析:易引發違法與爭議。

49. 公開員工薪資資料以示透明:

- A. 一定合法
- B. 可能涉及個資/隱私, 需合法目的與必要性
- C. 只要是主管就可公開
- D. 只要公司公告就行

答案:B

解析:個資與隱私需注意。

50. 勞動法令實務應用的核心之一是:

- A. 只懂法條即可
- B. 把法規落地成流程、表單與紀錄
- C. 只靠口頭管理
- D. 出事再補救

答案:B

解析:落地管理才可穩定合規。

51. 勞資爭議處理常見途徑不包含:

- A. 調解
- B. 仲裁
- C. 訴訟
- D. 直接公開羞辱對方

答案:D

解析:公審非正式法定程序。

52. 下列何者最能降低勞資爭議?

- A. 不留任何紀錄
- B. 制度化管理並保留證據
- C. 一律口頭處理

D. 只靠主管直覺

答案：**B**

解析：流程與紀錄是風險控管核心。

53. 「工作規則」常見的合規要求是：

A. 不必公告周知

B. 可低於法定標準

C. 內容不得違法且應讓勞工知悉

D. 只要HR知道就好

答案：**C**

解析：內規不得低於法定。

54. 雇主以「公司規定」要求低於基本工資的薪資：

A. 合法

B. 不合法

C. 視公司規模

D. 視產業別

答案：**B**

解析：最低工資具強制性。

55. 下列何者最符合工資扣除的原則？

A. 雇主可任意扣薪

B. 可預扣作違約金

C. 扣除需符合法定事由與限制

D. 只要員工不講就行

答案：**C**

解析：扣薪有嚴格限制。

56. 加班費計算的基礎通常與何者最相關？

A. 工資認定與計算基礎

B. 員工年齡

C. 部門人數

D. 公司Logo

答案:A

解析:工資構成影響加班費。

57. 下列何者最可能構成「不利益變更」風險？

- A. 依法調整薪資至更高
- B. 片面降低薪資或福利
- C. 提供更多訓練
- D. 增加友善措施

答案:B

解析:重大不利需謹慎且多需同意。

58. 雇主資遣勞工時, 常見應注意事項是:

- A. 不需任何預告
- B. 依法預告或給付預告工資
- C. 只要口頭通知即可
- D. 只要群組公告

答案:B

解析:多數情形需預告或補償。

59. 「年終獎金」通常屬於:

- A. 一定的法定給付
- B. 視契約、慣例或團協而定
- C. 必須按月提撥
- D. 可以抵扣加班費

答案:B

解析:多非當然法定。

60. 離職結算中, 下列何者最常見需要處理？

- A. 未休特休折算
- B. 未結清工資
- C. 加班費差額
- D. 以上皆是

答案:D

解析:離職結清常見三大項。

61. 雇主可否要求勞工簽署「放棄一切權利」切結書?

- A. 可, 最有效
- B. 不可或效果受限, 法定權利難放棄
- C. 只要主管同意就可
- D. 只要員工願意就永遠有效

答案:B

解析:多不生效或受限制。

62. 下列何者較符合「證據管理」的實務重點?

- A. 不留任何紀錄
- B. 工時、請假、加班與給付留存可查
- C. 只靠聊天記錄
- D. 只靠口頭承諾

答案:B

解析:勞檢與爭議都看證據。

63. 勞動檢查常見查核項目包含:

- A. 工資、工時、休假
- B. 投保與退休金提繳
- C. 職安衛
- D. 以上皆是

答案:D

解析:皆為高頻查核點。

64. 下列何者最不符合合規的人資作業?

- A. 依法投保與提繳
- B. 留存出勤紀錄
- C. 以「承攬」掩飾僱傭關係
- D. 公告申訴管道

答案:C

解析:重實質認定, 規避風險高。

65. 勞工提出申訴或檢舉後, 雇主應避免:

- A. 啟動調查
- B. 提供保密與支持
- C. 不利處分或報復
- D. 釐清事實

答案:C

解析:反報復是合規要求。

66. 工作場所調動的合理性評估通常不包含:

- A. 業務必要性
- B. 是否造成重大不利益
- C. 是否符合誠信原則
- D. 是否能增加主管權威

答案:D

解析:權威不是合法調動理由。

67. 下列何者最可能被認定為僱傭關係的特徵?

- A. 自主接案、自己決定方式
- B. 公司指揮監督、排班考核
- C. 可自由拒案不受影響
- D. 自備工具且自負盈虧

答案:B

解析:管理指揮是關鍵。

68. 職場性騷擾防治機制通常包含:

- A. 教育訓練
- B. 申訴窗口
- C. 調查處理程序
- D. 以上皆是

答案:D

解析:機制需完整閉環。

69. 下列何者最能提升合規成熟度?

- A. 出事再補救
- B. 定期內稽(工時、投保、退休金)
- C. 只靠主管經驗
- D. 不做任何教育訓練

答案:B

解析:內稽可提前發現缺口。

70. 勞工未打卡就視為未出勤並拒付薪資,較正確觀點是:

- A. 必然正確
- B. 應看實際出勤事實與證據
- C. 只看主管認定
- D. 只看同事投票

答案:B

解析:打卡非唯一證據。

71. 下列何者是「工資透明」的合規作法?

- A. 不提供薪資明細
- B. 提供薪資明細並清楚列示項目
- C. 用口頭說明即可
- D. 讓員工自行猜測

答案:B

解析:明細有助核對與減爭議。

72. 雇主以「公司機密」為由拒絕說明加班費算法,通常:

- A. 合理
- B. 可能引發爭議,應可核對計算
- C. 一定合法

D. 與勞動法無關

答案：**B**

解析：給付需可核對。

73. 下列何者最可能違反個資與隱私風險管理？

A. 合法目的下最小必要蒐集

B. 妥善保存人事資料

C. 任意公開員工薪資

D. 設定存取權限

答案：**C**

解析：薪資多屬敏感人事資訊。

74. 企業若使用派遣/外包人力，較佳作法是：

A. 完全不管

B. 釐清責任分工並確保合規

C. 只看合約價格

D. 只要不是正職就不需管理

答案：**B**

解析：避免實質用工責任風險。

75. 勞資溝通制度的重要性主要在：

A. 取代法律

B. 預防衝突、促進協商

C. 只用來開罵

D. 讓勞工不敢說話

答案：**B**

解析：溝通可降低爭議成本。

76. 若公司工時制度設計不合規，最可能的後果是

：

A. 完全無風險

B. 罰鍰、補發加班費與聲譽損失

C. 只要改公告就好

D. 只會被提醒一次

答案:**B**

解析:合規成本通常很高。

77. 下列何者較可能構成「不當解僱」風險？

A. 有明確事由與程序

B. 未給理由、無證據就解僱

C. 依法預告並結清

D. 依法給付相關費用

答案:**B**

解析:需正當理由與程序。

78. 勞工行使育嬰留停等法定權利後，雇主不得：

A. 依法安排代理人力

B. 提供職務復歸資訊

C. 以此作為不利處分理由

D. 提供回任訓練

答案:**C**

解析:不得因行使權利而歧視或報復。

79. 勞動法令實務應用師的關鍵能力之一是：

A. 只背法條

B. 把法規轉為可執行SOP

C. 只會做簡報

D. 只會算薪資

答案:**B**

解析:落地流程才可用。

80. 下列何者最符合「文件留存」的實務目的？

A. 增加紙張浪費

B. 作為勞檢與爭議舉證

C. 讓員工更緊張

D. 方便刪改紀錄

答案:**B**

解析:證據是核心。

81. 企業建立申訴制度的效益不包含:

- A. 及早處理衝突
- B. 降低勞資爭議
- C. 增加檢舉報復
- D. 提升信任

答案:**C**

解析:制度目的在支持與預防。

82. 下列何者最符合「誠信原則」的勞動管理?

- A. 口頭承諾不算數
- B. 規則公開透明並一致適用
- C. 規則只對特定人嚴格
- D. 出事才臨時改規則

答案:**B**

解析:一致性與透明度重要。

83. 勞動契約變更常見合規要點是:

- A. 雇主可片面決定
- B. 需溝通、取得同意且不低於法定
- C. 只要公告即可
- D. 只要主管同意

答案:**B**

解析:變更多需同意。

84. 勞動檢查中, 雇主最應避免:

- A. 提供完整資料
- B. 配合說明制度
- C. 提供不實資料
- D. 檢視缺失改善

答案:C

解析:不實資料風險更高。

85. 下列何者可作為降低違規風險的措施？

- A. 定期教育訓練
- B. 內部稽核
- C. 制度文件化
- D. 以上皆是

答案:D

解析:合規需多管齊下。

86. 離職交接未完成就扣留薪資,較正確觀點是:

- A. 合法管理
- B. 扣薪有嚴格限制,不可任意扣留
- C. 主管說了算
- D. 只要員工曾同意就可

答案:B

解析:工資不得任意扣留。

87. 下列何者最可能屬於「規避用工責任」高風險做法？

- A. 依法投保提繳
- B. 合理排班並留存紀錄
- C. 要求預簽空白離職書
- D. 公告申訴管道

答案:C

解析:高度不當且風險高。

88. 勞資雙方發生爭議時,最不建議的第一步是:

- A. 盤點事實與證據
- B. 啟動內部申訴/溝通
- C. 直接公開羞辱對方
- D. 尋求調解

答案:C

解析:公審易擴大風險。

89. 下列何者最符合「合規的外包管理」?

- A. 不用管外包人員安全
- B. 釐清責任與現場管理界線
- C. 只看價格最低
- D. 只要簽約就零責任

答案:B

解析:實務上仍需風險控管。

90. 勞動法令合規不只看國內法, 也要注意:

- A. 內規與契約的一致性
- B. 薪資單據完整性
- C. 流程可執行性
- D. 以上皆是

答案:D

解析:落地一致才不易出事。

91. 下列何者最能降低「加班費爭議」?

- A. 不記錄加班
- B. 工時制度清楚+紀錄完整
- C. 口頭說明即可
- D. 用獎金取代加班費

答案:B

解析:制度+紀錄最關鍵。

92. 「工資」與「非工資給付」區分的重要性在於:

- A. 只影響報稅
- B. 會影響加班費、資遣費等計算
- C. 完全沒差
- D. 只影響制服

答案:**B**

解析:牽涉多項給付基礎。

93. 下列何者最符合「反歧視」的用人原則？

- A. 因懷孕拒絕錄用
- B. 因性別做差別待遇
- C. 以工作能力與職務需求為準
- D. 以外貌決定升遷

答案:**C**

解析:避免不當差別待遇。

94. 職安衛教育訓練的功能主要是：

- A. 只為了應付檢查
- B. 預防事故並符合法規
- C. 讓員工更害怕
- D. 只限工廠需要

答案:**B**

解析:預防與合規並重。

95. 下列何者最能提升「程序透明」？

- A. 不告知處理時程
- B. 清楚告知流程、時程與權益
- C. 只用私下暗示
- D. 出事才通知

答案:**B**

解析:透明能提升信任。

96. 勞工離職時，雇主應避免：

- A. 依法辦理退保
- B. 結清工資與給付
- C. 拒發服務證明
- D. 提供薪資明細

答案:C

解析:多有提供義務。

97. 下列何者最符合「合法調動」的概念？

- A. 任意遠距調動
- B. 以懲罰為目的調動
- C. 基於業務需要且不重大不利益
- D. 只看主管喜好

答案:C

解析:需合理必要性與比例。

98. 雇主處理申訴最不宜:

- A. 保密
- B. 反報復
- C. 依程序調查
- D. 先怪申訴人

答案:D

解析:會造成二次傷害與違法風險。

99. 合規的人資制度通常能帶來:

- A. 爭議成本下降
- B. 罰鍰風險降低
- C. 勞資信任提升
- D. 以上皆是

答案:D

解析:合規是風險管理。

100. 勞動法令實務應用的最終目標較接近:

- A. 只求不被檢查
- B. 讓制度可運作、權益被保障、爭議可預防
- C. 只追求壓低成本
- D. 只靠口頭管理

答案：**B**

解析：合規落地＋預防爭議。

