

甲公司是一家大型的企業，員工逾五百人以上，聘用有為數不少的外籍勞工，也有許多派遣勞工。多年來，員工已成立工會（乙）。爲了拓展業務，甲最近與專業經理人丙訂立契約。甲並且在多年前已在中國境內設立一家關係企業（丁）。

請附理由/法條回答下列問題：

1. 假使甲所僱用外籍勞工中有屬於白領外勞者，那麼，甲與之訂立不定期勞動契約，是否有效？現行法律規定爲何？10分
2. 外籍勞工可否加入工會？可否擔任工會理事？10分
3. 從學理上看，專業經理人有無權利加入工會？10分
4. 從學理上看，派遣勞工有無權利加入工會（乙）？10分
5. 甲應否爲丙提撥/繳退休金？請分別從勞退舊制及勞退新制說明之（含引用法條）。10分
6. 育嬰留職停薪津貼規定在那裡？外籍勞工有權請求嗎？10分
7. 甲在其所屬勞工申請育嬰假時，得否拒絕之？或者同意勞工育嬰假，但拒絕爲之繳交原來所負擔的保險費？10分
8. 甲在其所屬勞工請育嬰假時，得否與第三人簽訂一定期勞動契約，以填補所留下來的的工作？其規定在那裡？10分
9. 甲爲了掌握丁在中國業務的推展狀況，在 2010 年 3 月 1 日僱用戊爲經理特助，並且隨即在 3 月 2 日將之派往丁公司擔任總經理一職。問：戊與甲、丁的契約關係是甚麼性質？有幾個契約存在？10分
10. 承上，甲又爲了避免麻煩，與戊約定雙方所發生的勞資爭議（含在中國境內丁公司內所發生者），一概適用台灣的勞工法律規定，並且由台灣的勞工主管機關與法院管轄處理。問：有效否？理由？10分

一、企業在歷經金融海嘯的衝擊，紛紛提出無薪休假、行政假、減薪（尤其是主管職）、資遣等措施，以降低人力成本負擔，暫渡難關，但卻造成員工人心惶惶，更甚者是企業優異人才的流失，而當景氣復甦時，才發現人力短缺，尤其是長期培育的接班優秀人才斷層，因而影響企業的接班佈局與其未來整體的發展計畫及競爭力。

因此，為延續與強化企業的競爭力，企業人力資源部門應如何建構「接班人計畫」？請說明之。（50%）

二、在金融海嘯的影響下，企業為節省成本以因應因業務/訂單下滑的衝擊，因而對所聘僱的外籍勞工採取不續聘、資遣、解約等措施，但因外勞大部分是先貸款來臺灣工作後再還款，財務負擔頗重，外勞因而產生諸多抱怨，甚至有負面宣傳的情況發生。

因此，為能兼顧既不違法，又能顧及企業與政府的形象，並在考量企業節省成本的前提下，應如何處理多餘外勞人力的問題？請說明之。（50%）