

臺北市勞動大學勞動事務學院
114年度第1期課程一覽表

【主題一、勞動條件及相關法令系列】					
編號	班別	上課時間	時數	授課老師	內容摘要
1	勞動基準法概論(共5堂)	3/04(二) 3/11(二) 4/01(二) 4/02(三) 5/12(一) 13:30-16:30	15 (共5堂)	勝綸法律事務所 程居威主持律師	1.工時及工資 (1) 工作時間定義與區分 (2) 變形工時及排班實務 (3) 延長工時及加班費計算 (4) 工資之定義與爭議案例 2.請假實務 (1) 法令之假別與規範 (2) 各類假別介紹 (3) 請假爭議案例解析_生理假、產假、特別休假及其他假別 3.調動要件與爭議 (1) 出差與調動之差異 (2) 調動類型 (3) 調動五原則與相關案例解析 (4) 定暫時狀態假處分之說明與應用 4.職業災害初步解析與說明 (1) 職業災害定義與認定說明 (2) 職業災害補償及爭議案例 (3) 職業災害損害賠償及爭議案例 (4) 職業災害勞工工作權爭議案例 5.企業併購與勞動契約終止及爭議 (1) 勞動契約終止類型說明
2	非典型勞動者權益-以部分工時、外送平台為例	3/05(三) 13:30-16:30	3 (共1堂)	勝綸法律事務所 邱靖棠律師/所長	1.外送人員勞務契約型態判定 (1) 應依實際提供勞務的狀況進行評估 (2) 觀察雙方契約中的「從屬性」特徵： A.是否存在相當程度的指揮與監督。 B.是否實質上限制外送人員提供勞務的自由度。 2.契約型態的認定與適用 (1) 如符合僱傭契約條件： A.應認定為僱傭契約。 B.適用《勞動基準法》相關規定，提供保障。 (2) 如不符合僱傭契約條件：主管機關可透過其他方法提升保障，包括： A.行政管制措施。 B.商業保險手段。 3.《臺北市外送平台業者管理自治條例》解析 (1) 立法背景與目的：保障外送人員權益，規範平台業者義務。 (2) 自治條例內容 (3) 影響與實務應用
3	全日班(共3堂) 非正規教育學分班-勞動基準法及相關法令剖析	3/10(一) 3/17(一) 3/24(一) 09:00-16:30	18 (共6堂)	中國文化大學法律系 邱駿彥教授	1.勞動法總論、勞基法總則規定、勞動契約之展開。 2.工資認定與實務爭議解析、工作時間與休息、休假、性別平等。 3.工作規則、退休金、職災補償、勞資爭議處理程序。
4	為什麼我會被扣薪水？工資給付規定與常見的違法案例解析	3/18(二) 13:30-16:30	3 (共1堂)	路易法律事務所 蔡耘萍律師	1.工資、恩惠性給予到底差在哪？了解工資之意義與權利義務。 2.薪水條細項該有哪些？薪水條明細不清楚，會給公司帶來什麼殺傷力？ 3.加班費怎麼算？大小月平均工資又如何計算？ 4.常見工資給付違法情形－違反勞基法之裁罰標準 5.工資給付爭議之實務案例分析
5	到底要遵守哪一個？勞動契約與工作規則的制定與競合	3/26(三) 13:30-16:30	3 (共1堂)	有澤法律事務所 李有容律師	1.工作規則的意義 2.工作規則的法律性質與效力 3.工作規則的制訂 4.工作規則的公開揭示 5.工作規則的核備 6.工作規則條款的效力 7.工作規則的變更 8.工作規則條款之解釋
6	人工智慧、數位科技與勞動權益	4/08(二) 13:30-16:30	3 (共1堂)	陽明交通大學科技法律學院 邱羽凡副教授	1.新興科技的影響 (1) 人工智慧等科技廣泛影響勞動型態與工作環境 (2) 平台工作、眾包工作、零工經濟興起 (3) 遠距勞動與在家工作的重要性日益增加 2.數位工作的挑戰 (1) 工時管理問題 (2) 離線權與遠端監控 (3) 隱私保護議題 (4) 人工智慧面試的應用與相關問題 3.法規詮釋與適用 (1) 以數位時代的視野重新詮釋既有勞動法令 (2) 涉及勞動基準法、就業服務法、工會法等法令的範圍 4.課程內容 (1) 說明相關法規的適用情境 (2) 結合實例進行分析與探討

7	下班後手機響不停!淺談工時規定與加班之界線	5/15(四) 13:30-16:30	3 (共1堂)	巨展法律事務所 張軒豪資深合夥律師	引言：下班後的「離線權」與勞工權益 *勞工下班後是否有拒絕工作聯繫的權利？ *下班後是否應該完全脫離工作？ 1.工作時間與加班的法律規範 (1) 工作時間的定義與勞基法適用範圍 (2) 正常工時與延長工時的法律規範與界定 (3) 企業指派下班後應答訊息、電話的法律責任 2.加班費與補休的法律保障 (1) 勞基法對加班費之支付及補休的原則及規定 (2) 勞基法對加班費、補休之例外規定 (3) 下班後回應工作的行為是否有請求報酬的權利？ 3.實務中對下班後處理工作事項的適用與爭議點 (1) 案例解析：下班後應答指令的勞資爭議 (2) 實務案例中對「下班後應答」的認定，法院如何認定下班聯繫的性質？ (3) 勞資爭議處理程序與法院裁判觀點 4.結論及律師建議 (1) 勞工應如何主張自己的權益，保障「離線權」
8	我的假期被沒收!淺談勞工請假規則	6/03(二) 13:30-16:30	3 (共1堂)	勝綸法律事務所 李柏毅律師	1.勞工請假的概念體系 2.勞工請假規則 (1) 婚喪事病假 (2) 公傷病假 (3) 請假手續 (4) 保障 3.特別休假 4.加班補休
(主題二、勞資爭議處理系列)					
編號	班別	上課時間	時數	授課老師	內容摘要
9	勞資爭議處理機制及勞動事件法對勞工之保障	5/13(二) 13:30-16:30	3 (共1堂)	有澤法律事務所 黃馨慧律師	1.勞資爭議處理之各種程序介紹 (1) 內部程序 (2) 外部程序 A.行政機關之調解與仲裁 B.法院之勞動調解與訴訟 C.其他 2.實務上常見之勞資爭議主題與類型 3.法院對於各種爭議問題之見解 4.勞資爭議處理之注意事項
10	勞動法令不踩雷!淺談雇主常見的勞動案件違法樣態	5/16(五) 13:30-16:30	3 (共1堂)	瑋煒法律事務所 翁瑋律師	1.雇主不可不知的勞動基準法 (1) 工資與工時 (2) 加班與休假 (3) 資遣與解僱 2.雇主不可不知的性別平等工作法 (1) 性別歧視禁止 (2) 性騷擾防治 (3) 促進工作平等 3.雇主不可不知的勞工職業災害保險及保護法 (1) 職業災害認定 (2) 職業災害補償 (3) 職業災害賠償 4.職場不法侵害之預防 5.其他重要勞動法令與案例
11	從臺鐵春節訴求看勞動三權之發展	5/19(一) 13:30-16:30	3 (共1堂)	文化大學勞動暨人力資源學 潘世偉副教授(退休)	1.結社自由（團結權） (1) 勞工可自由參加或組織自己的勞工組織 (2) 不受他人干預，包括國家與雇主的影響 2.集體協商權 (1) 勞工可透過自行結合的勞工組織，與雇主進行集體交涉與談判 (2) 可簽訂團體協約，保障勞工權益 3.集體爭議權 (1) 勞工組織可採取集體方式發動爭議行為（如罷工） (2) 目的在於促成集體協商結果或保障會員權益 4.相互關係 勞動三權彼此相關，互為因果，缺一不可。
12	再見!再也不見?淺談離職與勞資爭議	6/19(四) 13:30-16:30	3 (共1堂)	明理法律事務所 葛百鈴律師	1.勞基法規定終止契約之類型（包括資遣與解僱） 2.試用期終止之爭議 3.勞資爭議處理法第8條冷卻期間之爭議 4.未辦理離職交接之爭議
(主題三、職場安全防護系列)					
編號	班別	上課時間	時數	授課老師	內容摘要
13	全日班 拒絕職場霸凌!職場霸凌之類型、預防與補救措施	4/09(三) 09:00-16:30	6 (共2堂)	國立中正大學勞工關係學系 王安祥教授	1.何謂職場霸凌 2.何謂職業病與工作相關心理壓力事件引起精神疾病 3.職業病之補償與賠償責任 4.職場不法侵害之預防與補救 5.案例分析

14	性別平等工作法修法-兼論職場性別平等指標	4/10(四) 13:30-16:30	3 (共1堂)	常青國際法律事務所 王如玄律師顧問律師	1.性騷擾基本概念與態樣 2.何謂權勢性騷擾？ 3.性騷擾案件法律規範體系 4.性騷擾事件中之雇主責任 5.處理性騷擾事件應注意事項 6.如何採取有效糾正補救措施？ 7.臺北市職場性別平等指標 8.Q&A
15	職場霸凌防治與處理	5/14(三) 13:30-16:30	3 (共1堂)	宇恒法律事務所 沈以軒所長/律師	1.職場霸凌（職場不法侵害）定義 2.法院實務認定之職場霸凌案例 3.職場霸凌行為人法律責任 4.雇主未善盡保護義務之法律責任 5.職場霸凌調查程序與雇主預防改正措施
16	勞工職業災害保險及保護法概述及案例分享	6/05(四) 13:30-16:30	3 (共1堂)	明里法律事務所 李瑞敏律師 楊國禎助教	1.職業災害相關法令間之關係 2.勞工職業災害保險及保護法：法令簡介與主要內容說明 3.職災勞工權益：職災發生後的勞工權益保護與保障機制 4.常見職災類型 （1）通勤災害：通勤期間發生的意外與保護機制 （2）過勞職災：長工時引發的職業災害與相關案例 （3）憂鬱症與職災：精神疾病是否認為職災的探討 5.職災的經驗分享 （1）面臨的困境與處理經過 （2）職災後的心理適應與生活改變 6.職災勞工個案的協助服務經驗分享 （1）臨時工與雜工的特殊困境與協助方式 （2）友善職場與職災勞工的協助機制 （3）服務業過勞案例的處理挑戰與建議 （4）多重職業病纏身勞工的困境分析與援助 （5）職場「憂鬱症」的認定與勞資爭議處理方式 7.結語：課程總結與未來改善方向建議
17	職場性騷擾防治與申訴調查	6/10(二) 13:30-16:30	3 (共1堂)	國立臺北大學法律學系 傅柏翔副教授	1.職場性騷擾的定義與類型 （1）法律定義與相關法規 （2）性騷擾的主要類型 2.職場性騷擾的重要修法內容 （1）最新法規修訂重點 （2）雇主與勞工的權利義務 3.職場性騷擾的判斷標準 （1）法律認定的主要標準 （2）影響判斷的關鍵因素 4.案例分析與討論 （1）實務案例解析 （2）預防與應對措施
18	2050淨零排放、公正轉型與勞動權益關係	6/17(二) 13:30-16:30	3 (共1堂)	國立政治大學法律學系法律學系 林佳和副教授	1.臺灣特有的社會現象：勞動政策應根據臺灣獨特的社會背景進行調整 2.加強中央與地方合作 （1）強化府際合作，促進中央與地方政府的協調。 （2）建立在地化的 ALMP（積極的勞動市場政策），以應對各地不同需求。 3.應對淨零轉型的衝擊 （1）避免消極地走向關廠與資遣作為解決手段 （2）採取積極措施協助勞工： A.提供就業支持服務 B.推動技能培訓與轉職方案 4.永續性的解決方案 （1）將政策聚焦於促進勞動市場的穩定與永續發展 （2）確保勞工在淨零轉型過程中的權益與生活保障