

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)

(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	<p>1.工時及工資</p> <p>(1) 工作時間定義與區分</p> <p>(2) 變形工時及排班實務</p> <p>(3) 延長工時及加班費計算</p> <p>(4) 工資之定義與爭議案例</p> <p>2.請假實務</p> <p>(1) 法令之假別與規範</p> <p>(2) 各類假別介紹</p> <p>(3) 請假爭議案例解析_生理假、產假、特別休假及其他假別</p> <p>3.調動要件與爭議</p> <p>(1) 出差與調動之差異</p> <p>(2) 調動類型</p> <p>(3) 調動五原則與相關案例解析</p> <p>(4) 定暫時狀態假處分之說明與應用</p> <p>4.職業災害初步解析與說明</p> <p>(1) 職業災害定義與認定說明</p> <p>(2) 職業災害補償及爭議案例</p> <p>(3) 職業災害損害賠償及爭議案例</p> <p>(4) 職業災害勞工工作權爭議案例</p> <p>5.企業併購與勞動契約終止及爭議</p> <p>(1) 勞動契約終止類型說明</p> <p>(2) 勞動契約終止之風險說明</p> <p>(3) 勞動契約終止爭議案例解析-法定終止事由、解僱最後手段性及禁止解僱規範</p> <p>(4) 定暫時狀態假處分之說明與應用</p> <p>(5) 協商制度</p>
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	<p>1.外送人員勞務契約型態判定</p> <p>(1) 應依實際提供勞務的狀況進行評估</p> <p>(2) 觀察雙方契約中的「從屬性」特徵：</p> <p>A.是否存在相當程度的指揮與監督。</p> <p>B.是否實質上限制外送人員提供勞務的自由度。</p> <p>2.契約型態的認定與適用</p> <p>(1) 如符合僱傭契約條件：</p> <p>A.應認定為僱傭契約。</p> <p>B.適用《勞動基準法》相關規定，提供保障。</p> <p>(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：</p> <p>A.行政管制措施。</p> <p>B.商業保險手段。</p> <p>3.《臺北市外送平台業者管理自治條例》解析</p> <p>(1) 立法背景與目的：保障外送人員權益，規範平台業者義務。</p> <p>(2) 自治條例內容</p> <p>(3) 影響與實務應用</p>

3	<p>全日班(共3堂)</p> <p>非正規教育學分班-勞動基準法及相關法令剖析</p>	<p>3/10(一)</p> <p>3/17(一)</p> <p>3/24(一)</p> <p>09:00-16:30</p>	<p>18</p> <p>(共6堂)</p>	<p>中國文化大學法律系</p> <p>邱駿彥教授</p>	<p>1.勞動法總論、勞基法總則規定、勞動契約之展開。</p> <p>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。</p> <p>3.工作規則、退休金、職災補償、勞資爭議處理程序。</p>
4	<p>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</p>	<p>3/18(二)</p> <p>13:30-16:30</p>	<p>3</p> <p>(共1堂)</p>	<p>路易法律事務所</p> <p>蔡崧萍律師</p>	<p>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。</p> <p>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？</p> <p>3.加班費怎麼算？大小月平均工資又如何計算？</p> <p>4.常見工資給付違法情形 - 違反勞基法之裁罰標準</p> <p>5.工資給付爭議之實務案例分析</p>
5	<p>到底要遵守哪一個？勞動契約與工作規則的制定與競合</p>	<p>3/26(三)</p> <p>13:30-16:30</p>	<p>3</p> <p>(共1堂)</p>	<p>有澤法律事務所</p> <p>李有容律師</p>	<p>1.工作規則的意義</p> <p>2.工作規則的法律性質與效力</p> <p>3.工作規則的制訂</p> <p>4.工作規則的公開揭示</p> <p>5.工作規則的核備</p> <p>6.工作規則條款的效力</p> <p>7.工作規則的變更</p> <p>8.工作規則條款之解釋</p>
6	<p>人工智慧、數位科技與勞動權益</p>	<p>4/08(二)</p> <p>13:30-16:30</p>	<p>3</p> <p>(共1堂)</p>	<p>陽明交通大學科技法律學院</p> <p>邱羽凡副教授</p>	<p>1.新興科技的影響</p> <p>(1) 人工智慧等科技廣泛影響勞動型態與工作環境</p> <p>(2) 平台工作、眾包工作、零工經濟興起</p> <p>(3) 遠距勞動與在家工作的重要性日益增加</p> <p>2.數位工作的挑戰</p> <p>(1) 工時管理問題</p> <p>(2) 離線權與遠端監控</p> <p>(3) 隱私保護議題</p> <p>(4) 人工智慧面試的應用與相關問題</p> <p>3.法規詮釋與適用</p> <p>(1) 以數位時代的視野重新詮釋既有勞動法令</p> <p>(2) 涉及勞動基準法、就業服務法、工會法等法令的範圍</p> <p>4.課程內容</p> <p>(1) 說明相關法規的適用情境</p> <p>(2) 結合實例進行分析與探討</p>

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	<p>引言：下班後的「離線權」與勞工權益</p> <p>*勞工下班後是否有拒絕工作聯繫的權利？</p> <p>*下班後是否應該完全脫離工作？</p> <p>1.工作時間與加班的法律規範</p> <p>(1) 工作時間的定義與勞基法適用範圍</p> <p>(2) 正常工時與延長工時的法律規範與界定</p> <p>(3) 企業指派下班後應答訊息、電話的法律責任</p> <p>2.加班費與補休的法律保障</p> <p>(1) 勞基法對加班費之支付及補休的原則及規定</p> <p>(2) 勞基法對加班費、補休之例外規定</p> <p>(3) 下班後回應工作的行為是否有請求報酬的權利？</p> <p>3.實務中對下班後處理工作事項的適用與爭議點</p> <p>(1) 案例解析：下班後應答指令的勞資爭議</p> <p>(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？</p> <p>(3) 勞資爭議處理程序與法院裁判觀點</p> <p>4.結論及律師建議</p> <p>(1) 勞工應如何主張自己的權益，保障「離線權」</p> <p>(2) 企業如何從法律角度完善工作規範，避免不必要的爭議</p> <p>(3) 勞資雙方權利與義務的調整方向</p>
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	<p>1.勞工請假的概念體系</p> <p>2.勞工請假規則</p> <p>(1) 婚喪事病假</p> <p>(2) 公傷病假</p> <p>(3) 請假手續</p> <p>(4) 保障</p> <p>3.特別休假</p> <p>4.加班補休</p>
{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	<p>1.勞資爭議處理之各種程序介紹</p> <p>(1) 內部程序</p> <p>(2) 外部程序</p> <p>A.行政機關之調解與仲裁</p> <p>B.法院之勞動調解與訴訟</p> <p>C.其他</p> <p>2.實務上常見之勞資爭議主題與類型</p> <p>3.法院對於各種爭議問題之見解</p> <p>4.勞資爭議處理之注意事項</p>

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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇主不可不知的勞動基準法 <ol style="list-style-type: none"> (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 <ol style="list-style-type: none"> (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 <ol style="list-style-type: none"> (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)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 結社自由 (團結權) <ol style="list-style-type: none"> (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 <ol style="list-style-type: none"> (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 <ol style="list-style-type: none"> (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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 <ol style="list-style-type: none"> (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：精神疾病是否認定為職災的探討 5.職災的經驗分享 <ol style="list-style-type: none"> (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 <ol style="list-style-type: none"> (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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職場性騷擾的定義與類型 <ol style="list-style-type: none"> (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 <ol style="list-style-type: none"> (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 <ol style="list-style-type: none"> (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 <ol style="list-style-type: none"> (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	<ol style="list-style-type: none"> 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 <ol style="list-style-type: none"> (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 <ol style="list-style-type: none"> (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： <ol style="list-style-type: none"> 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 <ol style="list-style-type: none"> (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