

全國律師聯合會勞動法律專業 領域進修科目課綱簡介

陳業鑫*

壹、說明

隨著勞動法規日益複雜，勞資關係問題層出不窮，勞動案件的處理已成為法律服務中極具挑戰性且專業性極高的領域。然目前台灣律師並無專業分科認證制度，使得當事人難以辨識具備專業能力的律師。相較之下，醫師已有完整的專業分科制度，如耳鼻喉科、心臟內科等，各專業領域的醫師需接受嚴格的專業培訓與考核，方能執業並獲得專業認證。因此，比照醫師專科制度，建立勞動法專業律師的進修與認證制度，有助於提升律師的專業素養，保障勞工與雇主權益，並強化司法體系的公信力。

全國律師聯合會第二屆勞動法委員會體認上開時代需求，乃在全體委員討論決議後，委由東吳大學法學院執教勞動法之張義德副教授，協助擬定「全國律師聯合會勞動法律專業領域進修科目課綱」（下稱本課綱），並於2024年10月24日經審查通過，為我國律師界首次建置勞動法專業領域進修之創舉，具有畫時代之意義。

本課綱旨在為全國律師提供勞動法相關專

業知識與技能，兼及理論與實務，使律師能增加對於勞動法領域中各議題之熟稔度。因勞動領域牽涉之法律繁多，諸如勞動基準法、性別平等工作法、大量解僱勞工保護法、勞工退休金條例、勞工職業災害保險及保護法、工會法、團體協約法、勞資爭議處理法、勞動事件法等，甚至亦與企業併購法、民法之部分條文有密切之關聯，亦需有深厚之民法債編契約法基礎，故課程內容除將涵蓋勞動法之相關重要實務及理論法理外，亦探討實務上案件數目較多之重要議題，以培養律師對於勞動法領域之專業能力。

貳、課程目標

- 一、全面理解勞動相關之法律制度：培養律師能夠深入理解①以勞動基準法為代表之個別勞動法、②包括工會法、團體協約及勞資爭議處理法在內之集體勞動法，以及③作為程序法之勞動事件法的基本概念、法律規定以及重要原則。

* 本文作者係執業律師，全國律師聯合會勞動法委員會主任委員。

二、熟悉勞資爭議實務操作：使律師可了解在個別與集體勞動關係中之各類爭議態樣、爭議內容與特性，以及兩造所可能提出主張及實務之發展趨勢，培養律師在勞動案件中分析、溝通、協商與解決爭議之基礎知識與能力。

三、使律師能夠理解勞動法制之基本原則，提升協助當事人主張其權益或避免與解決勞動爭議之能力。

參、課綱

依全國律師聯合會「律師專業領域進修暨證明請領實施辦法」第3條第2項：「課綱應考量該專業領域進修課程之專業性，秉持適度及彈性原則，為綱要性、方向性之訂定」，各課程之上課時數依具體開課情形而定，規劃如下：

- 必須要說明的是，本課綱以下所列之主題係為授課之方便，實際上所發生的爭議事件，經常會涉及複數之主題。例如：因勞工拒絕調職而拒絕向新職報到以致被解僱的情形，除涉及到實體面向的調職爭議及解僱爭議外，在進行訴訟時也必須注意到勞動事件法的規定。因此，對於勞資爭議之妥善解決，應綜合各主題而處理之。
- 授課內容除包括相關的判決與學說的整理、分析外，對於不當勞動行為事件，也會注意勞動部不當勞動行為裁決委員會所作出的裁決決定。
- 本課綱關於授課內容及時數僅為廣泛建議，實際仍應由授課講師設計並決定之。

一、個別勞動法之理論與實務（建議課程時間68小時）

- （一）勞動基準法上之勞工概念（含平台工作者）（4小時）：包括人格上從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬性之意義及判斷標準，以及對於釋字第740號、勞動契約從屬性判斷檢核表、勞動契約認定指導原則之說明。再者，此議題也涉及到勞動契約與承攬契約、委任契約等其他勞務契約之區別，是以亦會由民法債編各種之債中關於勞務契約定性之基礎觀念出發，探索各種實務上頻發之爭議及其解決之道。
- （二）勞動基準法上之雇主概念（2小時）：包括多重雇主概念、法人格否認理論（法人格的形骸化、法人格的濫用）以及偽裝承攬等樣態。
- （三）勞動契約之成立、試用期間（2小時）：對於勞動契約之成立，包括勞動契約之成立要件、勞動條件的明示、雇主的詢問自由與勞工隱私權之關係以及就業歧視之禁止。對於試用期間，則包括了試用期間之意義、試用期間的法律性質、試用期間中的權利義務關係、對於試用勞工之解僱問題、勞動事件法第49條第1項之適用等問題。
- （四）定期勞動契約（2小時）：包括勞動基準法第9條第1項所規定之繼續性工作之認定、定期勞動契約之種類（臨時性、短期性、季節性、特定性工作）、定期勞動契約之終止。

(五) 部分工作時間(2小時)：包括部分工時勞工之定義、類型、勞動條件保障問題、偽裝部分工時之處理、均等待遇原則之適用。

(六) 勞動派遣(2小時)：包括勞動派遣之法律關係、勞動基準法第17條之1之禁止要派單位事先面試或指定要派勞工、要派單位之法律責任，包括勞動基準法第22條之1之工資給付補充責任、勞動基準法第63條之1之職災補償連帶責任，以及性別工作平等法中之性別歧視禁止、性騷擾防治以促進工作平等之相關責任、勞動基準法第9條第1項之派遣事業單位應與派遣勞工訂定不定期勞動契約。

(七) 雇主與勞工之給付義務總論(2小時)，區分如下：

1. 雇主之給付義務：工資給付義務、保護照顧義務、平等對待與歧視禁止義務、安置職務義務、勞動契約終止後之義務；

2. 勞工之給付義務：勞務給付義務、不作為義務、保護義務、勞動關係存續中之返還義務、行為義務、工作外行為義務。

(八) 調職(2小時)：包括調職之類型、調職命令權之法律性質、勞動基準法第10條之1所規定之各要件的判斷、勞動事件法第50條之適用，以及對於企業外調職之合法性判斷與其法律關係。

(九) 競業禁止(2小時)：包括勞動基準法第9條之1所規定之正當營業利益、合理範疇及合理補償之認定，以及簽訂

競業禁止條款之時間點、違反勞動基準法第9條之1之法律效果。

(十) 最低服務年限(2小時)：包括對於勞動基準法第15條之1所定之「必要性」與「合理性」要件之判斷、違約金條款之效力、費用償還爭議。

(十一) 績效考核(1小時)：包括對於績效考核之司法控制內容、績效改善計畫之具體操作以及對於不當績效考核之救濟方式。

(十二) 懲戒處分(1小時)：包括雇主行使懲戒權之法律依據、懲戒之種類、對於懲戒的司法審查內容、合法懲戒之要件、違法懲戒之法律效果。

(十三) 資遣解僱(2小時)：包括勞動基準法第11條各款事由之認定、解僱最後手段性原則與安置義務、資遣對象之選擇、同法第13條之禁止解僱期間、勞資爭議處理法第8條之冷卻期、勞動事件法第49條之適用。

(十四) 懲戒解僱(2小時)：包括勞動基準法第12條第1項各款事由之認定、解僱最後手段性原則之適用、勞動基準法第12條第2項除斥期間之爭議、除斥期間與同法第13條之禁止解僱期間之競合、勞資爭議處理法第8條之冷卻期、勞動事件法第49條之適用。

(十五) 合意終止(2小時)：包括合意終止之類型、合意終止之效力、對於合意終止契約效力之司法審查，及與詐欺、脅迫、錯誤而為意思表示之關係；合意終止無效之判斷標準。

- (十六) 企業併購與勞動契約之終止 (2小時)：包括勞動基準法第20條與企業併購法第16條及第17條之關係、勞工是否有拒絕留用權、新舊雇主商定留用時可否變更勞動條件、與大量解僱勞工保護法之關係。
- (十七) 預告期間與資遣費 (2小時)：包括預告期間之起算與調整、預告期間與勞動契約終止生效時點、應預告而未預告之解僱的效力、預期期間與勞動基準法第13條之禁止解僱期間之競合、預告後發現終止事由之處理、預告期間工資之範圍、資遣費可否拋棄。
- (十八) 退休與退休金 (2小時)：包括退休要件之認定、退休之種類、工作年資之計算、退休金之法律性質、退休金債權得否拋棄、勞退新舊制之銜接、優離優退制度之適用爭議。
- (十九) 工資之定義 (2小時)：包括對價性要件與經常性要件之關係、對價性要件之內容、經常性要件之內容、勞動基準法第24條所定之延長工作時間工資及休息日工作工資之計算、統包式報酬制之爭議、勞動事件法第37條工資推定規定之影響。
- (二十) 工資之保護 (2小時)：包括勞動基準法第22條所規定之工資給付四原則、第25條所規定之同工同酬與同值同酬原則、第28條所規定之工資債權保障、無薪假問題、天然災害期間停止出勤 (俗稱颱風假) 工資爭議。
- (二一) 工作時間之判斷、延長工作時間、變形工時 (4小時)：包括工作時間之判斷標準 (待命時間、備勤時間、候傳時間、值日夜是否屬工作時間?)、勞動基準法第32條第1項所規定之延長工作時間及延長工作時間之認定、變形工時之類型與要件、勞動事件法第38條工時推定之影響。
- (二二) 例假與休假 (2小時)：包括例假之排定、例假工作之要件與效力、休息日之排定原則、休假日與工作之調移。
- (二三) 工作時間除外適用制度 (2小時)：包括勞動基準法第84條之1之適用對象、書面約定之意義、核備之意義、釋字第726號之解析。
- (二四) 特別休假 (4小時)：包括「繼續工作」之意義、週年制與曆年制的計算方式、特定排定權、得否變更已指定之特別休假、特休未休之處理、特休未休工資是否為工資。
- (二五) 職場性騷擾之防制與救濟 (4小時)：性騷擾之種類、性騷擾之舉證責任、雇主責任 (事前防治與事後補救義務、民事賠償責任、2023年性別平等工作法修正)。
- (二六) 女工之保護 (2小時)：包括勞動基準法第49條第1項所規定之女性夜間工作禁止及其例外、釋字第807號之解析、母性保護規定 (改調工作、產假、育嬰留停相關爭議)。
- (二七) 職場霸凌之防制與救濟 (2小時)：

包括職場霸凌之定義、職場霸凌之類型、對於職場霸凌之法律責任與救濟內容。

(二八) 職業災害之認定(2小時)：包括職業災害之定義、職業災害之要件(業務遂行性、業務起因性)、職業傷害與職業病之認定、通勤災害是否屬職災。

(二九) 職業災害之補償與賠償(2小時)：包括勞動基準法上補償責任之特徵、勞動基準法第59條各款所定之補償內容、災保法之職業災害保險給付與津貼補助、勞動基準法第59條但書及第60條所規定之抵充關係、抵充之範圍。

(三十) 職業災害補償與賠償之連帶責任(2小時)：包括勞動基準法第62條主體、構成要件、法律效果；勞動基準法第63條所規定之事業單位督促義務及違反職業安全衛生法之連帶補償責任。

(三一) 工作規則及其不利益變更(2小時)：包括工作規則之法律性質、工作規則之生效要件、工作規則之不利益變更法理。

二、集體勞動法之理論與實務(共40小時)

(一) 勞動基本權之概念與內涵(2小時)：包括勞動基本權之意義、性質、憲法依據、主體、內容、效果與限制。

(二) 工會之概念、種類及要件(2小時)：包括工會法第6條第1項所規定之企業

工會、產業工會及職業工會之組織範圍，特別是工會法施行細則第2條第1項規定廠場企業工會之要件及憲法法庭112年憲判字第7號判決之解析；以及以勞工為主體、自主性、目的、團體性、民主性等工會之實質要件。

(三) 不當勞動行為總論及當事人(2小時)：包括不當勞動行為救濟制度之意義以及作為不當勞動行為主體之雇主概念的向外與向內擴張(如代表雇主行使管理權之人與近似代表雇主行使管理權之人)。

(四) 不利益待遇之不當勞動行為(4小時)：包括不利益待遇之原因、不利益待遇之態樣、因果關係以及理由競合時之處理方式。

(五) 支配介入之不當勞動行為(4小時)：包括支配介入之主觀要件、態樣(單純以工會為對象或兼以個別勞工為對象)，特別是對於雇主是否違反中立保持義務之判斷。

(六) 拒絕團體協商之不當勞動行為(4小時)：包括團體協約法第6條第2項所例示之無正當理由拒絕團體協商之類型、同條第3項所規定之團體協商資格之判斷方式、協商代表、協商事項以及誠信協商義務之內容。

(七) 不當勞動行為之裁決程序(4小時)：包括私權爭議與非私權爭議之區別及救濟程序之不同、繼續性行為之認定、裁決委員會之裁量權限範圍及限制。

(八) 工會活動之正當性判斷與法律效果(2

小時)：包括工會活動之意義與主體、類型、雇主對於企業內工會活動的忍受義務、工會活動與工會言論之關聯、對於工會活動正當性(主體、目的、態樣)之判斷標準。

(九) 團體協約之要件、效力與競合(4小時)：包括團體協約之成立要件與生效要件、團體協約之債法效力、團體協約法第19條所規定之法規效力、團體協約法第21條所規定之餘後效力、團體協約法第4條所規定之團體協約競合時之處理方式。

(十) 爭議行為之正當性判斷(4小時)：包括勞資爭議處理法第53條第1項之調解前置原則、第8條之冷卻期、第55條第1項之誠信原則及權利不得濫用原則(即主體、目的、程序、手段之正當性)、第54條第3項之必要服務條款、第56條之最低運轉義務。

(十一) 爭議行為之法律效果(4小時)：包括勞資爭議處理法第55條第3項之刑事免責(對象、要件及違法爭議行為之刑事責任)、第55條第2項之損害賠償責任免除(對象、範圍、要件及違法爭議行為之民事責任)、對於進行違法爭議行為勞工之懲戒。

(十二) 勞資爭議之定義與類型(2小時)：勞資爭議處理法第5條第2款所規定之權利事項勞資爭議及同條第3款所規定之調整事項勞資爭議之區別方式、區別實益。

(十三) 勞資爭議之處理程序(2小時)：包括勞資爭議處理法第2章調解(啟

動、方式、程序、效力)、第3章仲裁(啟動、方式、程序、效力以及仲裁法之仲裁)。

三、勞動事件法之理論與實務(共14小時)

(一) 勞動事件法總則(4小時)：包括勞動事件法之立法目的及勞工事件之處理原則、第2條之審判權事項、第5條之國際管轄、第6條之國內管轄、第9條工會角色的強化。

(二) 勞動調解程序(4小時)：包括第16條之調解前置原則、第17條管轄、第21條勞動調解委員會之組成、第24條勞動調解程序之進行、第26條至第28條勞動調解程序之終結、第30條及第31條勞動調解與訴訟程序之關聯。

(三) 訴訟程序(4小時)：包括第33條之法院闡明與調查義務、第35條及第36條之雇主文書提出義務之強化、第37條之工資推定、第38條之工作時間推定、第39條之轉換補償金請求權、第40條之工會不作為訴訟。

(四) 保全程序(2小時)：包括第46條之不當勞動行為裁決保全程序、第49條之繼續僱用請求權、第50條之調動保全程序。

肆、課程規則

全國律師聯合會個人會員參加本課綱之課程或其他經全國律師聯合會認定符合課綱之

專業領域進修課程，且符合下列條件之一者，得向全國律師聯合會請領「勞動法律專業領域」進修證明：

- 一、參加同一專業領域進修科目之課程，一年內達四十小時以上者。
- 二、參加同一專業領域進修科目之課程，二年內達六十小時以上者。
- 三、參加同一專業領域進修科目之課程，三年內達八十小時以上者。

前項所稱一年，以個人會員參加該專業領域進修課程第一次授課期日起算。

其時數之採計標準，適用全國律師聯合會「律師在職進修辦法」第4條規定。

個人會員參加專業領域進修課程，應全程參與。

課程每節一小時，經查證遲到或離席超過十五分鐘者，該節不採計時數。

伍、結語

藉由本課綱之實施，勞動法專業律師認證制度可確保律師具備足夠的勞動法專業知識與實務能力，提供更優質的法律服務，降低因律師能力不足而導致的不當訴訟或錯誤法律建議。更希望進而促進律師專業分工與市

場區隔，目前台灣律師市場競爭激烈，但缺乏專業區隔。專業認證制度可鼓勵律師專精於特定領域，建立品牌形象，進而提升市場競爭力。

當勞動法專業律師認定制度成熟後，應可增強當事人對律師專業的信賴，當事人常因不熟悉律師專業領域而難以選擇合適的律師。透過專業認證，當事人可更容易找到適合處理勞動案件的律師，提高法律服務的可及性與信賴度。

最終希望促進勞動法發展與司法實務公正，因勞動法領域涉及勞資雙方權益，需有高度專業的法律支援。專業律師的增多將促使勞動法理論與實務發展，並有助於法官判決品質的提升，增加裁判可預測性，最終實現司法公正。

建立勞動法專業律師的進修認證制度，將有助於提升法律服務品質、強化勞資爭議的專業處理能力，並促進律師市場的專業分工。此舉不僅符合國際法制發展趨勢，也能提升當事人對法律專業服務的信賴。全國律師聯合會應積極推動該制度，透過分階段試行、專家參與、產業合作等方式，逐步建立完整的勞動法專業律師培訓與認證機制，讓律師專業分科制度邁向新的里程碑。