



## 主要講授內容：個別勞動法

1. 基礎認識：勞動法作為社會秩序的一部分
  - 1.1. 體制框架條件：資本主義政治經濟社會體制下的僱傭勞動
  - 1.2. 勞動法的概念與形成
    - 1.2.1. 勞動法作為契約法與特殊法律領域？
    - 1.2.2. 勞動法與民法：釋義學與方法論
    - 1.2.3. 勞動法的形成史
  - 1.3. 勞動法的客體、基本思維與體系
    - 1.3.1. 勞動法的客體與基本原則
    - 1.3.2. 勞動法的體系：個別與集體勞動法
    - 1.3.3. 勞動法與勞動法學
  - 1.4. 勞動法的現實意義、功能與法律事實
    - 1.4.1. 資本主義僱傭勞動、勞動者與勞動法
    - 1.4.2. 勞動法的功能：保護、秩序、穩定
    - 1.4.3. 勞動基本權：勞動與憲法體系
    - 1.4.4. 當代勞動法的挑戰：經濟全球化與個人化社會
    - 1.4.5. 當代勞動法的挑戰：企業組織策略之變革發展
    - 1.4.6. 勞動法的未來：公司法化、再管制？
2. 勞動法的法源與勞動行政
  - 2.1. 勞動法的法源
    - 2.1.1. 勞動關係的法律本質與形成要素：法源體系與結構
    - 2.1.2. 憲法與制定法
    - 2.1.3. 勞動關係中的基本權與基本權衝突
    - 2.1.4. 性別平等
    - 2.1.5. 勞動集體秩序（團體協約、工作規則、勞資會議決議）
    - 2.1.6. 企業習慣與整體承諾
    - 2.1.7. 勞動法中的平等原則與勞動契約內容控制
    - 2.1.8. 勞動契約與雇主指示權
    - 2.1.9. 理論與學說
    - 2.1.10. 法源體系與結構之總觀察
  - 2.2. 法源的相互關係：優先與適用
    - 2.2.1. 基本位階關係
    - 2.2.2. 國家法與勞動契約
    - 2.2.3. 國家法與團體協約

- 2.2.4. 團體協約與個別勞動契約
- 2.3. 勞動行政
  - 2.3.1. 勞動公行政：保護、促進、監督
  - 2.3.2. 勞動私行政：同盟與社會自我管理
- 3. 國際勞動法
  - 3.1. 勞動國際公法
  - 3.2. 勞動國際私法
- 4. 人的適用範圍
  - 4.1. 勞工概念的同一性與差異性
    - 4.1.1. 勞工概念：理論與實務
    - 4.1.2. 勞工與管理職人員
    - 4.1.3. 公部門勞工：非公務員之其他勞動者
    - 4.1.4. 職業訓練關係（技術生、實習生與建教合作生）
    - 4.1.5. 勞工概念新興發展：勞動4.0、數位平台經濟模式
  - 4.2. 勞動法適用的差異性
    - 4.2.1. 企業年資
    - 4.2.2. 勞動關係的特殊形成形式
    - 4.2.3. 類似勞工
    - 4.2.4. 勞動關係單複數、關係企業保留
  - 4.3. 雇主概念
    - 4.3.1. 雇主概念與法律地位
    - 4.3.2. 企業與廠場
    - 4.3.3. 關係企業與企業集團
    - 4.3.4. 企業轉讓
    - 4.3.5. 破產中的雇主
    - 4.3.6. 多重雇主與勞動關係單複數
- 5. 勞動法相關法律概念
  - 5.1. 除斥期間、消滅時效
  - 5.2. 和解、拋棄、剝奪失效
  - 5.3. 單向強行與雙向強行禁止
  - 5.4. 民法釋義學工具與適用：原則與變更

## 6. 勞動法與社會法

- 6.1. 社會法基本原則
- 6.2. 勞動法與社會法之關係
- 6.3. 補貼型的勞動關係（第二勞動市場）
- 6.4. 救助型的勞動關係（第三勞動市場）
- 6.5. 勞動市場法體系、原則與重要問題

## 7. 同盟自由的實現與貫徹

- 7.1. 歷史發展
- 7.2. 同盟自由的基本概念
- 7.3. 同盟與國家
- 7.4. 聚焦：同盟對於個別勞動法之形成功能與作用

## 8. 雇主的僱用行為與勞動契約之成立

- 8.1. 雇主僱用決定的控制：雇主詢問權與勞工隱私權保障
- 8.2. 應徵僱用之成立與不成立－雇主契約自由之法律拘束
- 8.3. 勞動契約成立之相關問題：締約上過失與其他

## 9. 勞動契約內容之形成

- 9.1. 勞動契約之必要內容與要素－工資與勞務之約定
- 9.2. 形成勞動關係的手段  
(法律、團體協約、企業習慣、指示權、個別契約約定)
- 9.3. 勞動契約之期間
- 9.4. 定期契約之形式與合法性
- 9.5. 附條件與附期限
- 9.6. 試用勞動關係與臨時協助性勞動關係
- 9.7. 有瑕疵的勞動關係
  - 9.7.1. 典型瑕疵
  - 9.7.2. 事實上勞動關係

## 10. 勞工工資請求權

- 10.1. 基本概說
  - 10.1.1. 工資之類型與體系：三分法
  - 10.1.2. 基本（最低）工資保障

- 10.2. 工資給付樣態與基本處理
  - 10.2.1. 原則
  - 10.2.2. 勞動給付導向之工資
  - 10.2.3. 勞動成果導向之工資
  - 10.2.4. 津貼與其他特別給付
  - 10.2.5. 工資之扣減、抵押、請求權喪失
- 10.3. 工資安全原則－無勞務給付之工資給付
  - 10.3.1. 歸責與領域理論：體系概說
  - 10.3.2. 雇主受領遲延
  - 10.3.3. 企業危險理論
  - 10.3.4. 勞工個人事由之給付障礙
  - 10.3.5. 例假與特別休假之工資給付
  - 10.3.6. 病假繼續給付工資
  - 10.3.7. 一般性經濟危險
- 10.4. 特殊：特殊性經濟危險與短工：無薪假
- 10.5. 企業破產之特殊問題
- 10.6. 工資之確保
  - 10.6.1. 一般確保：請求權貫徹
  - 10.6.2. 特殊確保：行政介入與工資墊償
  - 10.6.3. 其他手段
  
- 11. 雇主義務
  - 11.1. 一般照顧義務
  - 11.2. 勞工人格權的保障
    - 11.2.1. 照顧義務
    - 11.2.2. 勞工外貌
    - 11.2.3. Mobbing特殊問題
    - 11.2.4. 禁止全盤控制
    - 11.2.5. 資料保護與電子郵件利用
    - 11.2.6. 不受侵擾的勞工私生活
    - 11.2.7. 勞工言論自由：一般規則與公益揭弊
  - 11.3. 平等對待原則
    - 11.3.1. 基本概說
    - 11.3.2. 問題樣態：自願社會給付、工資請求權、指示權
    - 11.3.3. 類似勞工
  - 11.4. 特殊問題：雇主實現勞工就勞請求權之義務

- 12. 勞工義務
  - 12.1. 勞務提供勞務
    - 12.1.1. 勞務提供一般問題
    - 12.1.2. 特殊問題：調動與調職
  - 12.2. 附隨義務
    - 12.2.1. 基本概說與歷史發展
    - 12.2.2. 個別的附隨義務
      - 12.2.2.1. 工作注意義務
      - 12.2.2.2. 緘默義務
      - 12.2.2.3. 競業禁止義務
      - 12.2.2.4. 支持企業義務
      - 12.2.2.5. 狹義忠誠義務
      - 12.2.2.6. 企業外型為義務
      - 12.2.2.7. 其他工作規則相關義務
  - 12.3. 勞工給付障礙
    - 12.3.1. 勞務未給付
    - 12.3.2. 勞務未完全給付
    - 12.3.3. 加害給付與無利益給付
  - 12.4. 勞工違反義務之制裁
    - 12.4.1. 基本理論與歷史發展
    - 12.4.2. 警告
    - 12.4.3. 契約罰、企業司法
    - 12.4.4. 勞工違反義務之損害賠償責任
  
- 13. 勞動成果之權利歸屬
  - 13.1. 實體與非實體財產權
  - 13.2. 勞工發明
  
- 14. 勞動保護法
  - 14.1. 工作時間
    - 14.1.1. 歷史發展概說
    - 14.1.2. 法定最高工時
    - 14.1.3. 延長工時、工時帳戶
    - 14.1.4. 勞動密度問題：低密度、待命、備勤、召喚、休息
    - 14.1.5. 工時彈性化：變形工時、輪班、夜間工作、其他彈性

## 工時模式

- 14.2. 例假：原則與例外
- 14.3. 特別休假
- 14.4. 安全衛生
- 14.5. 疾病、傷害、職業病
  - 14.5.1. 一般疾病
  - 14.5.2. 職業傷害
  - 14.5.3. 職業病
  - 14.5.4. 雇主之賠償與補償責任、社會保險
  
- 15. 勞動關係之消滅與解僱保護
  - 15.1. 解僱基本界說與其社會影響
  - 15.2. 解僱保護基本理論與法制選擇
  - 15.3. 一般終止之解僱
  - 15.4. 特別終止之解僱
  - 15.5. 大量解僱
  - 15.6. 其他勞動關係消滅形式
    - 15.6.1. 定期契約期限屆滿
    - 15.6.2. 解除條件成就
    - 15.6.3. 合意終止契約
    - 15.6.4. 勞工終止
    - 15.6.5. 雇主策動之勞工終止
    - 15.6.6. 企業併購之不予留用、拒絕留用（異議權）
    - 15.6.7. 無效、撤銷、解除與其他
  - 15.7. 特殊問題：勞動契約終止與內容變更要約或形成
  - 15.8. 勞動關係之清算與相關權利義務
  - 15.9. 勞動關係之消滅與失業者之法律地位
  
- 16. 非典型雇主之勞工保護
  - 16.1. 關係企業與控股公司
  - 16.2. 營業讓與之勞工保護
  - 16.3. 外國雇主
  - 16.4. 複數雇主
  - 16.5. 公部門勞工

- 17. 特殊勞工族群之保障
  - 17.1. 身心障礙勞工
  - 17.2. 青少年勞工
  - 17.3. 中高齡勞工
  - 17.4. 非典型勞工
    - 17.4.1. 典型勞動關係作為出發點
    - 17.4.2. 定期契約勞工
    - 17.4.3. 部分工時勞工
    - 17.4.4. 家內勞工
    - 17.4.5. 外來企業勞工
      - 17.4.5.1. 真正借用勞工
      - 17.4.5.2. 非真正借用勞工：勞動派遣
    - 17.4.6. 第二與第三勞動市場勞工
    - 17.4.7. 外包、自然人承攬與其他
    - 17.4.7. 地下經濟勞動市場勞工
    - 17.4.8. 新興發展：數位平台經濟模式
  
- 18. 女性勞工
  - 18.1. 概說：女性勞工之勞動市場特殊問題
  - 18.2. 平等對待原則
  - 18.3. 同工同值同酬原則
  - 18.4. 女性勞工特殊保障
    - 18.4.1. 母性保護
    - 18.4.2. 僱用禁止與例外
    - 18.4.3. 其他優惠性差別待遇
  
- 19. 無勞動關係之勞工
  - 19.1. 職業訓練關係
    - 19.1.1. 技術生
    - 19.1.2. 實習生
    - 19.1.3. 建教合作生
    - 19.1.4. 其他形式
  - 19.2. (虛假) 自營工作者
  - 19.3. 電傳勞動者
  - 19.4. 社團勞動者
  - 19.5. 強制勞動者

19.6. 其他勞動樣態

20. 勞動法之貫徹與實現

20.1. 司法訴訟

20.2. 行政機關

20.3. 集體貫徹