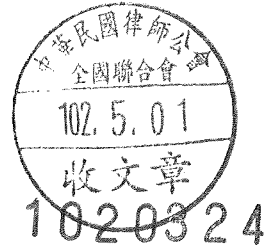


檔 號：

保存年限：



# 行政院勞工委員會 書函

地址：10346台北市大同區延平  
北路2段83號9樓

承辦人：李靜宜

電話：02-85902725

傳真：02-85902738

電子信箱：vicky33@mail.cla.gov.  
tw

100

台北市中正區重慶南路一段130號5  
樓

受文者：中華民國律師公會全國聯合會

發文日期：中華民國102年4月30日

發文字號：勞動1字第1020130917號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：會議紀錄

主旨：檢送本會102年4月3日召開之「研商法律服務業之律師適  
用勞動基準法會議」會議紀錄乙份，請 查照。

正本：法務部、中華民國律師公會全國聯合會、台北律師公會、黃委員程貫、郭玲惠  
教授、林教授佳和、王教授能君、劉律師志鵬、陳律師金泉、本會郭副主任委  
員辦公室、本會勞資關係處、本會法規委員會

副本：本會勞動條件處、本會勞動條件處(第二科)、勞動條件處(第三科)、勞動條件處  
(第四科)

## 行政院勞工委員會

本案依分層負責規定授權處(室)主管決行

## 「研商法律服務業之律師適用勞動基準法會議」會議紀錄

時間：102年4月3日(星期三)上午9時30分

地點：本會603會議室

主持人：郭副主任委員芳煜

出席(列)席人員：(如簽到簿)

記錄：李靜宜

壹、主持人致詞：(略)

貳、業務單位報告：

目前不適用勞基法之行業或工作者已屬少數，律師服務業之受僱律師前經本會檢討，因在適用上仍有部分疑義，致迄今尚未納入該法適用。惟各行各業在適用該法時亦均有其困難之處，如繼續將渠等排除適用，恐引起社會大眾質疑，爰召開會議研商納入適用事宜。

參、討論事項

案由：有關法律服務業之律師適用勞動基準法事宜，提請討論。

發言重點

中華民國律師公會全國聯合會：

(一) 依律師法規定，律師係「執行職務」，並非勞基法第2條所稱

「從事工作並獲致工資之勞工」。律師以其專業、知識及能力獨立完成其職務，其工作不受雇主之指揮監督，應非屬民法上之僱傭關係，而較類似於委任關係。

(二) 律師在法院及檢察署執行職務時，其工時之支配權在法官及檢察官，並非雇主所能決定。

(三) 律師、雇主及委任人間係特殊之委任關係，具高度信賴性，如缺乏信任，應允其可隨時解任，以維護當事人權益。惟如納入勞基法適用，將受限於該法之勞動契約終止規定，即便對律師信心動搖，仍無法終止勞動契約。

(四) 律師事務所之律師其勞動條件多較勞動基準法規定為優，若適用勞基法，事務所勢必降低渠等之勞動條件，以為因應。

#### 台北律師公會：

基於受僱者應受勞基法保障的原則，受僱律師納入該法適用應無疑義。但受僱律師適用勞基法仍有以下問題：

(一) 律師為配合法院作業，有時必須連續長時間工作，其工作間有無休息及工時是否超過勞基法所定上限，均非雇主或律師所能掌控。雖有勞基法第 84 條之 1 的彈性工時規定，但其彈性是否足以涵蓋律師之工作所需仍待商榷。

(二) 受僱律師適用勞基法後，除有該法第 11 條所列事由，雇主不得解僱之。惟律師為高度信賴性工作，如發生互相無法信賴情事，縱勞基法第 11 條訂有「工作確不能勝任」的規定可引用，但「不能勝任工作」終屬主觀判斷，能否據以終止勞動契約仍有疑義。

(三) 至勞基法有關薪資及職災補償等規定，均可加強對受僱律師的

保障，適用上應無疑義。

**劉志鵬律師：**

- (一) 律師與律師事務所間縱屬含有僱傭性質的混合性契約，依臺灣最高法院見解，該契約仍被視為僱傭契約，建議將此情況納入考量。
- (二) 據悉台北地區的律師事務所多比照勞基法運作，尤其是休假及勞退方面。而律師適用勞基法最困難的仍是工時問題，及因工時無法掌握而衍生出來的加班費不易計算等。
- (三) 實言之，各行各業適用勞基法均有其障礙，如受僱律師適用勞基法是勞委會勢在必行的政策。當務之急應該是在納入適用的前提下，思考將會面臨什麼問題及如何解決。

**陳金泉律師：**

- (一) 本人 98 年起曾在律師職前訓練所授課，並對參訓的準律師進行簡單的調查，絕大多數準律師表示，希望將來進入律師事務所服務能夠受到勞基法保障。
- (二) 一般律師事務所給付受僱律師之工資應不至於太苛刻，但勞委會如堅持加班費只能外加不能內含，事務所或將以降低本薪，再外加加班費後仍得相同數額之方式，作為因應。
- (三) 勞基法第 30 條第 5 項規定的出勤紀錄保存義務，因律師工作

特性，經常於事務所外工作，其工作時間恐不易紀錄。

**黃程貫教授：**

- (一) 未來公告適用之對象應以「受僱律師」為宜。
- (二) 受僱律師適用勞基法最大的困難仍在工時問題及終止勞動契約的可能性。有關終止契約的可能性，非僅限於勞基法第 11、12 條規定，尚有民法第 489 條可引用，如事務所與受僱律師間之信賴關係已喪失，應可構成民法第 489 條之「重大事由」。如果這個部分可以解決，其他應無太大的適用問題。

**中華民國律師公會全國聯合會：**

- (一) 有關民法第 489 條，因尚無相關判例，是否確能解決解僱問題仍待商榷。
- (二) 因信賴關係動搖是否符合勞基法第 11 條之要件應先釐清。若此疑義可獲共識，適用上較無問題。

**台北律師公會：**

- (一) 勞基法係特別法，於終止契約事項，似應優先適用其相關規定。如民法第 489 條可引用於終止勞動契約，將對勞僱關係的穩定性產生動搖。
- (二) 建議勞基法對於獨立性較高的工作者（如律師、醫師及事業單位的高階管理人員等）之終止勞動契約條件，另訂適當的規

範，即可解決解僱相關問題。

**王能君教授：**

(一) 日本的律師與事務所間之關係呈多樣性，包括能否獨立接案及所得的分配等約定均有不同，因此日本對於律師是否為勞工，係以對雇主是否具有專屬性、對雇主指示的工作有無拒絕之自由及工作場所之拘束性來判斷。雖然多數日本的律師不被認為是勞基法上所稱之勞工。但仍有文獻提到，律師雖然在勞務遂行的本身並沒有受到具體的指揮命令，而是獨立提供勞務的場合，但其職務的內容及職務的質與量仍受雇主指揮命令而提供勞務並取得報酬，屬勞基法所稱之勞工。因此，仍有少數個案被視為勞工。

(二) 如欲指定「受僱律師」適用勞基法，對於律師是否為受僱身分仍須就個案判斷。

(三) 至於工時問題，仍須以勞基法第 84 條之 1 來解決。

**林佳和教授：**

(一) 以德國為例，受僱律師是常見的，且有勞基法的適用。

(二) 受僱律師現行勞動條件是否優於勞基法規定，無法一概而論。

但 99 年的「律師勞動權座談會」會中多數律師認為適用勞基法對他們有利，並強烈主張應受該法保障。

(三) 各行各業適用勞基法時均有其困難，其勞雇間也都需要信賴作為基礎，並受專業紀律的規範。又勞基法第 24 條加班費之規定雖然較僵化，但不應以這些適用上的問題，就將受僱律師排除適用。

(四) 有關工時問題，可透過指定為勞基法第 84 條之 1 適用者為處理方式。

**郭玲惠教授：(書面意見)**

(一) 窒礙難行理由已不存在，基於平等原則，及現今實況發展，建議納入適用。

(二) 如工時配置有困難，納入勞基法第 84 條之 1 時，不宜再單獨排除第 49 條。

(三) 惟第 49 條女性夜間工作之限制，違反 CEDAW 第 11 條第 2 項，國家應使雇主提供對於懷孕勞工之工作及健康保障，未來建議修正該條文。

(四) 退萬步，第 84 條之 1 所稱不損及勞工健康及福祉，應提及懷孕期間女性工作及健康保障措施，以及一般無分男女性勞工夜間工作之保障。

**法務部：**

(一) 有關受僱律師納入勞基法適用一案，尊重勞委會的決定。在不

影響訴訟當事人權益之前提下，樂觀其成。

(二) 有關勞基法第 84 條之 1 所稱的「另行約定」，其範圍如何仍有疑義，請勞委會說明。

### 本會回應重點

- 一、勞動基準法之適用係以具有僱傭關係為前提。各行各業經營者都會顧慮納入勞基法適用後，使原本非僱傭關係者變成僱傭關係。將來受僱律師如納入勞基法適用，有關僱傭關係之認定，本會將會盡全力協助釐清。
- 二、凡受僱提供勞務，勞雇間就有信任關係的存在，而不僅限於專門技術人員或律師。有關解僱可能性問題，在實務上如果發生信任關係喪失致勞動契約無法繼續的情形，勞基法第 11、12 條並非完全無法引用。
- 三、有關勞基法第 84 條之 1 所稱的「另行約定」範圍，或可針對行業特性分別訂定工作時間審核參考指引。另勞基法第 84 條之 1 再輔以同法第 32 條第 3 項突發事件規定，大致可解決受僱律師適用勞基法的工時問題。
- 四、關於郭教授所提勞基法第 49 條違反 CEDAW 規範約乙節，經查該規範亦認為母性應受保護並有相關規定。惟未來如進行修法，勞基法第 49 條應不分性別，規範所有夜間工作者。



**中華民國律師公會全國聯合會：**

- (一) 因律師的工作時間完全無法掌握，故女性受僱律師妊娠或哺乳期間夜間工作的限制，在實務上仍難以突破。
- (二) 如政策確定將指定受僱律師適用勞基法，則需給予足夠的緩衝期，方可因應。

**陳金泉律師：**

- (一) 勞基法對妊娠或哺乳期間女性夜間工作的限制甚為嚴格，連「突發狀況」都無法排除。
- (二) 另所謂「複代理」並不適用於刑事案件。

**劉志鵬律師：**

- (一) 適用前的緩衝期大約需要半年以為因應。若政策確定要指定適用，在適用前建議讓全聯會或各公會有充裕時間作宣導。
- (二) 後續貴會如針對適用實施面的問題進行討論與研擬，請勞委會通知全聯會派代表參加。
- (三) 在正式納入適用前，各律師公會如需辦理宣導，希望勞委會能提供相關支援。

**結論：**

- (一) 對於受僱律師適用勞基法已獲致初步共識，有關法令適用上之相關問題可尋求適法之方式處理。

(二) 後續確定指定適用時，應提前公告以給予適當之緩衝期，並期

能於明(103)年1月1日起適用，本會亦將盡力協助進行宣導。

參、散會(上午11時10分)

# 研商法律服務業之律師適用勞動基準法會議簽到簿

壹、時間：102年4月3日（星期三）上午9時30分

貳、地點：本會603會議室〈台北市延平北路2段83號6樓〉

參、出（列）席人員及單位：

單位	職稱	簽名
主持人	副主任委員	
法務部	科長	林玉華
	專員	游瑞麟
中華民國律師公會全國聯合會	理事長	林成 <sup>忠</sup>
台北律師公會	勞動法委員會主委	廖文忠
黃教授程貫	教授	黃程貫
郭教授玲惠	教授	(請假)
林教授佳和	教授	林佳和
王教授能君	教授	王能君
劉律師志鵬	律師	劉志鵬
陳律師金泉	律師	陳金泉
本會勞資關係處		黃志雅

單位	職稱	簽名
本會法規委員會		鄧浩章
本會勞動條件處		<p>劉永志</p> <p>謝倩倩</p> <p>歐連峰</p> <p>黃小好</p> <p>何瑋伊</p> <p>蔡喜峰</p> <p>李恩明</p> <p>吳子佳</p>