

司法院釋字第726號解釋

【依勞基法第84條之1另行約定而未經核備之效力案】

～新聞稿～

103.11.21

司法院大法官於11月21日舉行第1424次會議，會中作成釋字第726號解釋。解釋文：「勞動基準法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資。」

聲請人龐俊財等7人受僱於台灣士瑞克保全公司擔任現金運送保全員，雙方簽訂僱用合約書，惟該公司未將合約書報請當地主管機關核備。聲請人等認勞動契約無系爭規定之適用，仍應受上開第30條等規定之限制，並依第24條關於延長工時加計工資方法計付加班費。惟該公司所給付之加班費遠低於聲請人平均時薪，不僅違反僱用合約，亦顯低於延長工時計付加班費之數額，訴請給付加班費，嗣經最高法院民事庭判決敗訴確定，認該判決適用上開勞基法第84條之1所表示，勞雇另行約定未經核備「並非無效」仍受同法30條等規限制之見解，與最高行政法院裁判就相類案件所表示應經核備始不受限制之見解歧異，亦與釋字第494號解釋有異，爰聲請統一解釋。

大法官作成釋字第726號解釋，宣告：(一)勞基法第84條之1關於經核定公告之特定工作，勞雇雙方就工作時間等之另行約定應報請主管機關核備之規定，係強制規定，如未經核備，不得排除第30條等規定之限制。(二)未核備除可發生公法上不利雇主之效果外，如發生民事爭議，法院應於具體個案，就另行約定而未經核備者，本

於保護勞工權益之立法目的，依第 30 條等規定調整，並依第 24、39 條規定計付工資。大法官為如上統一解釋之理由為：(一)勞基法第 84 條之 1 係為因應性質特殊工作之需要，在法定條件下，給予勞雇雙方合理協商工作時間等彈性所為之增訂。(二)勞雇雙方依第 84 條之 1 另行約定卻未經核備，最高法院認為勞動關係仍有效，可排除第 30 條等規定之限制；最高行政法院則認仍應受限制，二者見解歧異。(三)勞基法就勞動條件所設最低標準，具強制性質，除特別規定外，不容以契約自由為由規避。(四)規定中央主管機關公告與地方機關核備等要件，係為落實勞工權益保障，避免勞雇約定恣意浮濫；未核備者可發生公法上不利雇主之效果，民事效力上亦應以保護勞工權益目的為判斷。(五)核備非僅要求提供約定內容備查，且有直接干預勞動關係之民事效力，屬民法第 71 條之強制規定。惟因約定內容恐甚複雜，兼含利與不利於勞方之內涵，無從僅因未核備而逕認為無效。(六)既規定經核備者不受限制，則未核備者尚不得排除第 30 條等之限制。故如生民事爭議，法院應就未核備者，依 30 條等規定調整，並依第 24、49 條規定計付工資。(七)法院見解與大法官解釋有異，應以解釋為準，是相關聲請部分，不予受理。

本件解釋有 8 位大法官分別提出共 7 件協同或不同意見書。

(解釋文、理由書見次頁，相關大法官意見書，請見大法官網站)

解釋文

勞動基準法第八十四條之一有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第三十條等規定予以調整，並依同法第二十四條、第三十九條規定計付工資。

解釋理由書

勞動基準法（下稱本法）第八十四條之一規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。（第一項）前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。（第二項）」（下稱系爭規定）係為因應部分性質特殊工作之需要，在法定條件下，給予雇主與特定勞工合理協商工作時間等之彈性，而於中華民國八十五年十二月二十七日增訂公布。

最高法院一〇二年度台上字第一八六六號民事判決認為，經中央主管機關核定公告得適用系爭規定之工作，其由勞雇雙方所為，有關每日正常工作時間、每月基本服勤時數、加班時數及加班費費率計算方式之另行約定，依系爭規定，並非無效，不因未報請當地主管機關核備，有違行政管理規定，而有不同。綜合該判決整體意旨，勞雇雙方之另行約定，雖未經當地主管機關核備，仍有規範勞動關係之效力，從而可排除本法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條規定（下合稱第三十條等規定）之限制。惟最高行政法院一〇〇年度判字第二二六號判決則認為，系爭規定明定須在「勞雇雙方另行約定」並「報請當地主管機關核備」二項要件具備下，始不受本法第三十條等規定之限制。循其見解，勞雇雙方之另行約定，如未經當地主管機關核備，其勞動關係仍應受本法第三十條等規定之限制。最高行政法院九十八年度裁字第四〇〇號裁定亦持相同見解。是最高法院及最高行政法院二不同審判系統之終審法院間，就勞雇雙方依系爭規定所為之另行約定，如未經當地主管機關核備，效力是否受影響及其影響程度為何，發生見解之歧異。

憲法第十五條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」第一百五十三條規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。（第一項）婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。（第

二項)」基於上開意旨，本法乃以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目的，規定關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件之最低標準。雇主固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行約定勞動條件，但仍不得低於本法所定之最低標準（本院釋字第四九四號、第五七八號解釋參照）。衡酌本法之立法目的並考量其規範體例，除就勞動關係所涉及之相關事項規定外，尚課予雇主一定作為及不作為義務，於違反特定義務時亦有相關罰則，賦予一定之公法效果，其規範具有強制之性質，以實現保護勞工之目的（本法第一條規定參照）。而工作時間、例假、休假、女性夜間工作（下稱工作時間等事項）乃勞動關係之核心問題，影響勞工之健康及福祉甚鉅，故透過本法第三十條等規定予以規範，並以此標準作為法律保障之最低限度，除本法有特別規定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之。

惟社會不斷變遷，經濟活動愈趨複雜多樣，各種工作之性質、內容與提供方式差異甚大，此所以立法者特就相關最低條件為相應之不同規範。為因應特殊工作類別之需要，系爭規定乃就經中央主管機關核定公告之特殊工作者，容許勞雇雙方就其工作時間等事項另行約定，經當地主管機關核備，排除本法第三十條等規定之限制。中央主管機關之公告與地方主管機關之核備等要件，係為落實勞工權益之保障，避免特殊工作之範圍及勞雇雙方之約定恣意浮濫。故對於業經核定公告之特殊工作，如勞雇雙方之

約定未依法完成核備程序即開始履行，除可發生公法上不利於雇主之效果外，其約定之民事效力是否亦受影響，自應基於前述憲法保護勞工之意旨、系爭規定避免恣意浮濫及落實保護勞工權益之目的而為判斷。

民法第七十一條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」係在平衡國家管制與私法自治之原則。在探究法規範是否屬本條之強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之目的與內容。勞雇雙方就其另行約定依系爭規定報請核備，雖屬行政上之程序，然因工時之延長影響勞工之健康及福祉甚鉅，且因相同性質之工作，在不同地區，仍可能存在實質重大之差異，而有由當地主管機關審慎逐案核實之必要。又勞方在談判中通常居於弱勢之地位，可能受到不當影響之情形，亦可藉此防杜。系爭規定要求就勞雇雙方之另行約定報請核備，其管制既係直接規制勞動關係內涵，且其管制之內容又非僅單純要求提供勞雇雙方約定之內容備查，自應認其規定有直接干預勞動關係之民事效力。否則，如認為其核備僅發生公法上不利於雇主之效果，系爭規定之前揭目的將無法落實；且將與民法第七十一條平衡國家管制與私法自治之原則不符。故系爭規定中「並報請當地主管機關核備」之要件，應為民法第七十一條所稱之強制規定。而由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第七十一條及本法第一條規定之整體意旨，實無

從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。系爭規定既稱：「……得由勞雇雙方另行約定……，並報請當地主管機關核備，不受……規定之限制」，亦即如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除本法第三十條等規定之限制。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依本法第三十條等規定予以調整，並依本法第二十四條、第三十九條規定計付工資。

關於聲請人認最高法院一〇二年度台上字第一八六六號民事判決與本院釋字第四九四號解釋理由書表示之見解有異，而聲請統一解釋部分，按本院大法官解釋有拘束全國各機關及人民之效力（本院釋字第一八五號解釋參照）；故如法院見解與本院大法官解釋有異，自應以本院解釋為準。此部分之聲請，核與司法院大法官審理案件法第七條第一項第二款之要件不符，依同條第三項規定，應不受理。

大法官會議主席 大法官 賴浩敏

大法官 蘇永欽 池啟明 林錫堯 李震山
蔡清遊 黃茂榮 陳 敏 葉百修
陳春生 陳新民 陳碧玉 黃璽君
湯德宗

釋字第 726 號解釋 事實摘要

聲請人龐俊財等 7 人受僱於臺灣士瑞克保全公司高雄分公司(下簡稱士瑞克公司)擔任現金運送保全員。勞雇雙方簽訂僱用合約書，惟該公司未將合約書報請當地主管機關核備。聲請人等認勞動契約未經核備，無勞動基準法第 84 條之 1 規定「不受…規定之限制」之適用，仍應受同法第 30 條工時上限之限制，亦應依第 24 條關於延長工時加計工資方法計付加班費。然士瑞克公司所給付之加班費，遠低於聲請人等之平均時薪，違反僱用合約內容，亦顯低於依第 24 條計算之數額，乃訴請給付加班費。案經最高法院 102 年度台上字第 1866 號民事判決駁回確定。

聲請人認該最高法院民事判決表示勞雇雙方依系爭規定所為另行約定未經核備「並非無效」仍受同法第 30 條等規定限制之見解，與最高行政法院 100 年度判字第 226 號判決及 98 年度裁字第 400 號裁定適用同一法律所表示，須勞雇雙方另行約定並經核備始不受限制之見解歧異，亦與釋字第 494 號解釋理由書意旨有異，爰聲請統一解釋。