

## 釋字第七二六號解釋協同意見書

大法官陳碧玉提出

本件聲請人因最高法院一〇二年度台上字第一八六六號民事判決與最高行政法院一〇〇年度判字第二二六號判決、九十八年度裁字第四〇〇號裁定有關依勞動基準法第八十四條之一經中央主管機關核定公告工作者，其勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作（下稱工作時間事項）之另行書面約定，如未經當地主管機關核備，其效力是否受影響及其影響程度為何，發生見解歧異，聲請統一解釋。

多數意見以勞動基準法（下稱勞基法）第八十四條之一之另行約定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（下稱三十條等工時規定）之限制，對於雇主有公法上之不利效果，於有民事爭議時，法院於具體個案，應依三十條等工時規定予以調整，並依同法第二十四條、第三十九條規定計付工資，以落實保護勞工權益之立法目的。就此結論本席敬表贊同，惟對於第八十四條之一另行之工作時間事項約定，未經核備，該約定並非當然無效等部分，認有進一步說明之必要，爰提出協同意見書。

一、勞基法三十條等工時規定，固為強行法規，然並非勞

## 基法之最低工時條件規定，亦非一切勞雇關係均可適用

按雇主與勞工所定勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，以達保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之目的。又勞動條件約定不得低於法定最低標準，勞基法第一條定有明文。三十條等工時規定於勞基法三十條之一及第八十四條之一增訂前，為法定最低工時條件之規定，且雇主如有違反時，應依同法第十一章規定負刑事與行政罰責任，為勞工生存權、工作權與財產權之保障，應認三十條等工時規定為強行法規。惟依勞基法第三條第三項規定：「本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有空礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。」是勞基法原有包含三十條等工時規定之最低勞動條件，於中央主管機關指定之「行業」與「工作者」並不當然適用。該等行業或工作者之勞雇雙方，或基於協議，或於協議後經工作地主管機關核備而得有更低工時條件之有效約定。

## 二、經中央主管機關指定之行業，依勞基法第三十條之一規定所為之工作時間事項之協議，不以工作地主管機關之核備為必要

勞基法第三十條之一規定：中央主管機關指定之「行業」，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同

意後，其工作時間事項得以變更。此協議合法有效不以當地主管機關核備為必要。行政院勞工委員會（現為勞動部）自中華民國八十六年迄今先後公告得適用本條工作時間事項規定之「行業」高達三十九種：環境衛生及污染防治服務業、加油站業、銀行業、信託投資業、資訊服務業、綜合商品零售業、醫療保健服務業、保全業、建築及工程技術服務業、法律服務業、信用合作社業、觀光旅館業、證券業、一般廣告業、不動產仲介業、電影片映演業、建築經理業、國際貿易業、期貨業、保險業、會計服務業、存款保險業、社會福利服務業、管理顧問業、票券金融業、餐飲業、娛樂業、國防事業、信用卡處理業、學術研究及服務業、一般旅館業、理髮及美容業、其他教育訓練服務業、影片及錄影帶租賃業、社會教育事業、市場及展示場管理業以及鐘錶眼鏡零售業，乃至於公務機構、大專院校均成為本條所稱之行業，幾乎包括全部白領勞工在內。屬於此公告行業之勞工除其正常工時得以四週為單位調整，每日正常工時由八小時變成十小時，該二小時之工作因非屬延長工時而不給付加班費外（同法施行細則第二十條之一規定），每七日應有一日之例假，可以變更為兩週兩日，女性勞工除妊娠或哺乳期間者外，亦得從事午後十時至翌晨六時之深夜工作。關此工作時間事項規定之勞動條件，降低三十條等工時規定之標準。此為現行勞基法之「法定」最低工作時間事項勞動條件。是，不屬於勞基法第八十四條之一經中央主管機關核定公告之「工作者」，而屬

於此指定行業之勞工，第三十條之一為其工作時間事項之最低條件規定。

三、勞基法第八十四條之一規定，經中央主管機關核定公告之工作者，其勞雇雙方就工作時間事項得另行約定，於該約定事項報請當地主管機關核備後，其工作時間事項不受法定最低標準之限制

依勞動部核定公告工作者名單觀之，概屬同法第三十條之一指定行業中之部分工作者，包括會計師、律師、建築師、經理人、研究人員、工程師等依勞基法施行細則第五十條之一所定義之主管人員、責任制人員，乃至於公家機構之駕駛、工友，以及航空公司空勤組員、監護工、保全人員等性質特殊之工作者。其四週總工時限制將因工作性質之不同高達二百四十小時至二百八十八小時<sup>1</sup>，排除勞基法第三十條第一項規定每日正常工時為八小時，每二週之工作總時數不得超過八十四小時，第三十二條第二項規定每日延長工作時間連同正常工時不得超過十二小時，每個月延長工時不得超過四十六小時，第三十六條規定每七日應有一日之例假，第三十七條規定中央主管機關規定應放假之日為勞工之休假日之適用。

惟按雇主與勞工個人間得就工作時間事項另為約定，不受法定最低勞動條件之限制，係為因應部分性質特殊工作之

---

<sup>1</sup> 參照臺北市政府審查適用勞動基準法第八十四條之一工作者工作時間一覽表。

需要，而在法定條件下，給予合理協商工作時間等之彈性。除「工作者」須經中央主管機關核定公告外，作為勞動契約主要內容之書面工作時間事項約定是否合理，與勞工的健康與福祉權益之維護所關重大，在有具體個案司法審查前，當有賴當地主管機關實質審查而後為准駁之決定。是送請當地主管機關核備規定，為約定工作時間事項得取代法定最低工時規定之必要條件，為強制規定。

**四、當地主管機關之核備，為強行規定，未送請核備或報請核備未獲准許而契約已開始履行時，勞雇雙方有關工作時間事項之約定，基於規範目的性之考量並不當然無效**

民法第七十一條規定：「法律行為，違反強制或禁止規定者無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」按私法自治原則下，無效規定之目的，是在於維護法律秩序之無矛盾性<sup>2</sup>。因此解釋違反強制、禁止規定之效力時，應顧及其規範目的及法益之權衡。而所謂「但其規定並不以之為無效者」之意義有二，或係指法律本身有明文規定其他效力者，或其他自法律規定之目的以言之<sup>3</sup>。是自法律目的觀之，係生他種之效果，並不以之為無效者，亦包含在民法第七十一條但書規定範圍內。勞基法第八十四條之一規定經核定公告工作者，勞雇雙方有關工作時間事項之書面約定，送請當地主管

---

<sup>2</sup>王澤鑑，民法總則，2014年9月增訂新版三刷，頁313。

<sup>3</sup>史尚寬，民法總論，1980年1月3版，頁296。

機關核備，其規範目的在於落實保護勞工權益，而要求雇主有將約定送請主管機關核備之責任<sup>4</sup>，工作地主管機關對於其轄區內適用該規定之工作者之健康與福祉之維護負行政監督責任<sup>5</sup>。於該約定未經送請核備或其約定浮濫，不予以核備時，為已履行勞務給付勞工之權益，其原有之工時約定，依民法第七十一條但書規定，並非當然無效，而是該約定不生排除三十條等工作時間規定適用之效果，勞工得依勞雇關係為應得工資之給付。

## 五、事後之核備並無溯及於契約成立日發生核備之效力

按「送請當地主管機關核備」為使約定工作時間事項不受法定最低工時條件限制之要件，立法者為強制此強行規定之執行，而課予違反之雇主負刑事、行政罰責任。又法律事實發生時，其應有之法律關係及其應有之法律效果即告確定。除法律明文規定事後之補正有溯及效力外，已發生之法律關係即告確定。未送請核備或報請核備未經准許，而勞工已開始履行其勞務之給付，其工作時間事項書面約定未經核備之法律事實成立。違反強行法之法律關係已告確定，現行法又未規定事後之核備有溯及契約成立日之效力，雇主不得

---

<sup>4</sup> 行政院勞工委員會 89 年 6 月 13 日 (89) 台勞動二字第 0022298 號函：「……雇主違反勞動基準法第八十四條之一規定時，應視雇主所違反之法條（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），依各該法條之罰則予以處罰」。

<sup>5</sup> 中央主管機關核定公告工作者範圍很大，各該工作者與雇主間之個別工時書面約定，依法均應送請核備。然核備之標準，除臺北市政府公告之「臺北市政府審查適用勞基法第八十四條之一工作者工作時間一覽表」較為完整外，其他縣市或未設審查標準或僅就少數工作者設定，顯然的不足。

以事後之核備而免除其應負之公法上責任及私法上應給付加班費責任。

**六、核備之效力除可發生公法上不利於雇主之效果外，於私法上該有關工作時間事項之約定，即應循勞基法第一條保障勞工權益之意旨，依勞基法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條規定調整正常、延長、例假、  
休假之工時時數，並依同法第二十四條、第三十九條規定計付工資**

本案聲請人因最高法院與最高行政法院兩審判機關對於依勞基法第八十四條之一經中央主管機關核定公告之工作者，其與雇主間有關排除法定最低工時之書面約定，如未經工作地主管機關核備（包括未送請核備及不准核備之情形）即開始為契約履行之效力如何，見解有歧異而聲請統一解釋。本號解釋認未經核備，在公法上發生雇主應負勞基法第七十七條、第七十九條等規定負刑事、行政罰責任等不利效果，在私法上兩造工作時間事項之約定，並非當然無效，其法律效果為就已履行之總工時，依第三十條，第三十二條、第三十六條、第三十七條為分類調整，並依調整後之延長、例假、  
休假工時時數，分別依同法第二十四條、第三十九條規定計算工資。於具體民事爭議事件，即依上開法律效果為個案之審理，乃屬當然。解釋文就私法上效果部分逕為類似個案救濟之諭知，是有異見。