

抄 本

發文方式：電子交換（第一類，不加密）

檔 號：

保存年限：

司法院秘書長 函

地址：10048台北市重慶南路1段124號

聯絡人：涂人蓉

電話：(02)2361-8577轉196

受文者：行政院勞工委員會等

發文日期：中華民國102年12月9日

發文字號：秘台大二字第1020032565號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：聲請書影本1件

主旨：本院大法官為審理龐俊財等7人聲請統一解釋案，請就說明二所列事項詳予說明，並檢附相關資料，於函到15日內惠復，請 查照。

說明：

一、依司法院大法官審理案件法第13條第1項規定辦理。

二、請詳予說明下列事項：

（一）勞動基準法第84條之1立法目的為何？該條所稱「核備」之定義為何？

（二）倘勞雇雙方就勞動基準法第84條之1所定工作條件另行訂定書面契約，主管機關認應予核備，如何處理？倘雇主未將該書面契約報請當地主管機關核備，該書面契約之效力為何？於此情形，如雇主逕依該書面契約實施，有何責任？

（三）承上，倘主管機關認應不予核備，如何處理？於此情形，該書面契約之效力為何？如雇主逕依該書面契約實施，有何責任？

（四）實務上就勞動基準法第84條之1所稱「核備」之定義與效力，有無相關判決或函釋，請一併為必要之說明。

三、檢附聲請書影本1件。

正本：行政院勞工委員會
副本：本院大法官書記處

電子交換：行政院勞工委員會

電子傳遞：本院大法官書記處

檔 號：
保存年限：

行政院勞工委員會 函

地址：10346台北市大同區延平北路2段83號
9樓

聯絡人：李思嫻

傳真：02-85902738

電子信箱：sishang@mail.cla.gov.tw

受文者：司法院秘書長

發文日期：中華民國102年12月31日

發文字號：勞動2字第1020087592號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明六(500000000FUX00000_10200875920-1.pdf、500000000FUX00000_10200875920-2.pdf、500000000FUX00000_10200875920-3.pdf、500000000FUX00000_10200875920-4.pdf)

主旨：所詢勞動基準法第84條之1規定疑義乙案，復請查照。

說明：

一、復貴秘書長102年12月9日秘台大二字第1020032565號函。

二、查勞動基準法(以下簡稱本法)第84條之1規定係民國85年間為擴大本法之適用範圍，因應部分工作性質特殊工作者之需要所增訂，其意旨在給予雇主與特定勞工合理協商工作時間的彈性，使擴大本法適用範圍之政策得以順利執行。依該條規定，經中央主管機關核定公告之工作者，雇主在參考本法所定之基準且不損及勞工健康及福祉下，得與該核定公告之工作者另行以書面約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受本法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條等規定之限制。

三、經本會核定為本法第84條之1工作者，固得不受本法部分規定之限制，惟勞雇雙方另行約定之工作時間等，仍應參

二科



G010234972

大法官書記處 102/12/31

考該法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉；其特別約定，應以書面經地方勞工行政主管機關核備，始生效力。又勞雇雙方依該條第1項規定另為約定者，殆逾法定基準，於勞工權益每生重大影響；其主管機關之核備，併有特允別定個別勞雇間法定勞動基準之公法效果。故勞雇雙方擬就其書面約定，不受前開各條、項、款規定之限制，應有個別勞工與雇主雙方明確之約定，並經「當地主管機關」之核備，始得為之；前開規定所稱「核備」，包括「核定」與「備查」之意。基此，勞雇雙方前開書面約定，自應自當地主管機關核備之日起，始發生效力；其工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，於所核備之限度內，允得不受本法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，若非屬核備之範圍者，仍應受各該原條文之限制。

- 四、至勞工雖屬經本會核定為本法第84條之1工作者，惟雇主未曾將勞雇間之約定以書面報該當地主管機關核備，或當地主管機關未予核備者，自不得依該條規定，排除前開各該條文之限制，其有關工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，仍應依本法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條等規定辦理，雇主若違反前開規定，地方主管機關可依各該法條之罰責予以處罰；勞雇雙方之約定違反本法強制規定者，當屬無效。所稱「無效」，除雇主無得執為抗辯違反公法義務外，其私權有關免加成給付延時工資、加倍給付假日出勤工資之約定，當亦認屬無效，始符該規定保障之意旨。

五、茲為申明相關規定之意旨，特以案內保全業保全人員為例，詳予說明如下：

- (一)保全業之保全人員雖屬本會指定適用本法第84條之1之工作者，惟如雇主未曾將勞雇間之約定以書面報該當地主管機關核備，或當地主管機關未予核備者，仍應依勞動基準法規定辦理。
- (二)以正常工作時間為例，查本法第30條規定，勞工正常工作時每日不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時。又經中央主管機關指定為本法第30條第2項、第3項及第30條之1的行業(保全業屬之)，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得依前開規定實施2週、8週或4週彈性工時。雇主如使勞工超出前開法定正常工作時間工作，依本法施行細則第20條之1規定屬延長工作時間；延長工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時，延長之工作時間，1個月不得超過46小時，且應依本法第24條規定給付延時工資。
- (三)勞工之例假除依本法第30條之1規定得於每2週內安排至少2日之休息作為例假外，仍受每7日中即應排定至少1日例假之限制。至勞工之紀念日及節日之放假及出勤等事項，仍應依本法第37條、第39條及其施行細則第23條規定辦理。又非符合本法第49條第1項但書規定者，雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作。

六、茲檢附所詢本法第84條之1所稱核備之相關函文及法院判決共4份，請參考。

正本：司法院秘書長

副本：本會勞動條件處

2018/12/31
11:22:31 章

檔 號：

保存年限：

行政院勞工委員會 書函

地址：103台北市大同區延平北路2段83號
9樓

承辦人：劉夢蕾

電話：02-85902730

受文者：本會勞動條件處(2科)

發文日期：中華民國95年3月28日

發文字號：勞動2字第0950013311號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：

主旨：有關函詢適用勞動基準法第84條之1規定之事業單位將其與
勞工之書面約定報請當地主管機關核備疑義乙案，請 查照。

說明：

- 一、依據貴府95年3月10日府勞動字第0950068168號函辦理。
- 二、查勞動基準法第84條之1規定，經本會核定公告適用該條規定之工作者，其有關工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，須由勞資雙方另以書面約定，並報當地主管機關核備後，始不受同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制。如未經中央主管機關核定公告，仍應依該法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定辦理。事業單位如僅與部分得適用前開規定之工作者簽訂書面契約，並報請核備，尚非不可，惟不可類推未簽訂書面契約者，逕可適用該法第84條之1之規定。
- 三、另查前開規定所稱「核備」，包括「核定」與「備查」，貴府受理時，非不得就所報契約有關工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項審酌。

正本：桃園縣政府

副本：本會勞動條件處(2科)

行政院勞工委員會

檔 號：

保存年限：

行政院勞工委員會 函

地址：10346台北市大同區延平
北路2段83號9樓

承辦人：呂佳昇

電話：02-85902729

受文者：本會勞動條件處

發文日期：中華民國98年3月24日

發文字號：勞動2字第0980065694號

速別：速件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：

主旨：有關勞動基準法第84條之1之約定書審核疑義一案，復請查照。

說明：

- 一、復貴府98年3月3日府勞動字第0980033570號函。
- 二、查勞動基準法第84條之1係對事業單位之特殊工作者由中央主管機關核定後，使其工作時間、例假、休假等事項得由勞雇雙方另行約定。依該條第2項規定，該約定應參考該法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉，該約定除應以書面為之外，尚應依該條第1項規定報請當地主管機關核備後，始得行之。故勞雇雙方前開書面約定，自應以當地主管機關核備之日，始發生效力。
- 三、復查勞動基準法第84條之1第1項規定：「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，．．．，並報請當地主管機關核備，．．．。」雇主依前開規定報請當地主管機關核備之書面約定，應為雇主與個別勞工之約定。再查，勞雇雙方依該條規定另為約定者，經常有逾法定基準之情形，對於勞工之權益

影響至鉅；主管機關之核備，併有特允另定個別勞雇間法定勞動基準之公法效果，故應獲個別勞工之瞭解及同意，始得審認。基此，事業單位新僱用之勞工，如屬經中央主管機關核定之該條工作者，縱前有相同工作者之相同工作內容及勞動條件之書面約定經主管機關核備在案，其後各該書面約定，仍應報當地主管機關逐一審核。

正本：高雄縣政府

副本：本會勞動條件處

主任委員 王如玄

臺中高等行政法院 裁判書 -- 行政類

【裁判字號】 101,簡,14
【裁判日期】 1010514
【裁判案由】 勞動基準法
【裁判全文】

臺中高等行政法院判決

101年度簡字第14號

原 告 嘉賀保全股份有限公司
代 表 人 李大明
輔 佐 人 黃寬爐
被 告 臺中市政府
代 表 人 胡志強
訴訟代理人 林素妃

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服行政院勞工委員會中華民國100年12月2日勞訴字第1000019767號訴願決定，提起行政訴訟。本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：緣原告係從事保全業，為適用勞動基準法之行業。案經行政院勞工委員會中區勞動檢查所於民國（下同）100年4月8日及18日派員實施勞動檢查，發現原告未依規定給勞工延長工時工資、勞工延長工時超過規定、未依規定給予勞工例假等情事，涉有違反勞動基準法第24條、第32條第2項及第36條之規定。經移由被告審查屬實，被告爰依同法第79條第1項第1款規定，於100年5月26日以府授勞動字第100096322號裁處書（本案原處分）分別裁處原告銀元2千元、3千元、3千元，共計8千元之罰鍰（折合新臺幣2萬4千元整）。原告不服提起訴願，經行政院勞工委員會訴願決定：「原處分關於違反勞動基準法第24條及第32條第2項之部分撤銷，由被告關於2個月內另為適法之處分；其餘訴願駁回。」原告對於駁回部分（違反勞動基準法第36條裁處罰鍰新臺幣9千元）不服，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

- （一）保全業保全員乃適用勞動基準法第84條之1之工作者，排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條之規定。既然明文規定保全業可以排除第36條，即無第36條之援引適用問題，因此，原告主張行政院勞工委員會援引認定原告違反勞動基準法第36條規定所為訴願決定，為不適法。
- （二）系爭問題在於原告與洪森民約定書，行政院勞工委員會認為「未經高雄市政府勞工局核備，尚未生效」，然原告認為洪森民約定書乃高雄市政府勞工局及行政院勞工委員會所逼迫必須等待生效之政府問題，不是民間企業之跟隨問題，原告於95年8月17日向高雄市勞工局統一核備過勞基法第84條之1約定書，從此大量申報均予通過，無一退件。直至100年2、3月間因臺北有過勞死事件，引發全國勞工當局之重視，高雄市政府勞工局遂開始將所有保全公司之申請核備約定書均予退件，並告知「工時問題尚未確定，待確定後再申請核備

」。等待至100年5月16日行政院勞工委員會始公布工時之「參考指引」。原告按照行政院勞工委員會公布之參考指引製作約定書，向高雄市政府勞工局申請核備，仍遭高雄市政府勞工局之退件，其退件理由是「勞委會只是參考而已，要完全按照我們高雄市勞工局版本才可以，我們高雄市勞工局版本快要完成，請稍待一些時間」。最後，在100年7月29日高雄市政府勞工局之工時「審查原則」始出爐，並召集所有保全業於勞工局大禮堂第一次宣導。從此保全業之「工時問題之84條之1之約定書」始為確定，因此，勞工局不可在這段期間查處開罰，因為全國所有保全業保全員約定書均被退件，均未生效。要不然就回歸當初高雄市政府勞工95年8月17日統一核備之約定書為準亦可，但該統一核備過之約定書，同洪森民約定書內容觀之，亦無有每7日休息1日之約定，如果被告欲以勞基法第84條之1後段「應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉」對原告裁罰，此原告不同意，因為裁罰要針對明確規定做裁罰，這類不明確之抽象詞句，是否達到損及健康及福祉，見仁見智。

(三)所謂政府之問題，乃勞動基準法第36條「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」之工時例假限制問題，為第84條之1所排除，但自87年政府公告保全業保全員適用第84條之1以來，有關「到底工作多少日才需休息」之工時例假之「具體」問題，卻付之闕如，直到去年100年2月4日臺北發生過勞死事件後，行政院勞工委員會及地方勞工當局才開始調查、研討、會議，最後，政府行政院勞工委員會於100年5月13日「參考指引」出爐，第五點規範：確保例假休息「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於2週內安排勞工2日之休息作為例假」；高雄市政府勞工局於100年7月29日「審查原則」出爐，第三點規範「每週至少應排定1日以上之例假日，或經勞雇雙方約定後每2週至少應給勞工2日例假日，且例假日經排定後雇主不得使勞工出勤，勞動基準法第37條規定之應放假之日暨第38條規定特別休假日均應給假，如經勞工同意放假日出勤則應加發1日工資」。據上，所謂政府問題就程序上言，乃指此政府之100年5月參考指引及7月審查原則之後令，不可溯及既往針對系爭洪森民100年3月之行為作處罰。

(四)就實質言，或許勞工局檢查單位會以勞動基準法第84條之1後段「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」之抽象字句作為令箭，而自由心證，甚至亂裁量處分。殊不知，政府對人民科以義務及裁罰，所依據之法令必須是明確具體之字句，更清楚地說，這些「．．．不得損及健康及福祉．．．」之抽象字句，乃法律預留或授權行政院勞委會或地方勞工局另外再訂定其細則之「空自法令」（如5月參考指引及7月審查原則即是），並非勞工當局以此作為裁罰人民之法令。

(五)事實上，原告早於95年8月17日統一向高雄市政府核備過，直100年2月過勞死事件發生，勞工當局全面性停止保全業約定書之送審，全部擋下來，等到5月13日參考指引及7月29日審查原則出爐後始慢慢恢復，全國皆然。又因原告保全員人數眾多，全部保全員寫完收集校稿，於100年10月4日始第一份核准函核備，所以這段100年2月至9月之間是空窗期，勞工局與保全公會及保全業都有共識，不可處罰。而原告所聘

員工洪森民於100年3月1日任職，有寫約定書，但正值停審約定書，被擋在門外，所以無論任何原因均不應處罰。

(六)洪森民100年3月排班表，原本只有252小時，但因為洪森民約定書被擋下來，每月正常工時及延長工時到底多少，參考指引及審查原則尚未出爐前，均未確知，所以洪森民剛好缺錢，其表明自願加班，但洪森民切結如政府工時例假之法令出爐後，就要恢復正常，就要按照參考指引及審查原則之工時時數與休假實施，此有洪森民之書面陳情及切結書可證。

(七)基上所陳，民間需要政府之明確且具體之法令與指引，若依抽象法令而處罰人民，不是民主法治之國家應有之行政行為等情。並聲明求為判決訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：

(一)關於原告違反勞動基準法第36條規定：

1.行政院勞工委員會中區勞動檢查所100年4月8日及同年月18日派員至原告臺中聯絡處實施勞動條件檢查，發現原告未依該法第36條給予勞工例假，有行政院勞工委員會中區勞動檢查所一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、勞工洪森民100年3月員工簽到簿簽認在案。

2.按勞動基準法第36條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」係為了保障勞工有充分且適當之休息以維護其健康福祉，惟被告卻使勞工洪森民3月份連續工作31天，影響勞工身心健康甚鉅，違反勞動基準法第36條規定「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」至為明確。

3.原告訴之理由雖謂其依勞動基準法第84條之1與勞工簽訂之約定書尚未報主管機關核備生效，被告自不得依此對原告開罰，惟因原告與勞工洪森民之約定書既未生效，自無勞基法第84條之1可不受第36條規定限制之適用，爰此，原告仍需遵照勞動基準法第36條之規定給予勞工例假，自屬當然。

(二)綜上，本件起訴為無理由等語，資為抗辯。並聲明求為判決駁回原告之訴。

四、兩造之爭點：原告是否適用勞動基準法第36條之規定？被告所為裁罰是否適法？經查：

(一)按「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」、「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」、「有下列行為之一者，處2千元以上2萬元以下罰鍰：．．．違反．．．第36條．．．。」分別為勞動基準法第1條、第36條及91年12月25日修正之同法第79條第1項第1款定有明文。

(二)本件原告係從事保全業，為適用勞動基準法之行業。案經行政院勞工委員會中區勞動檢查所於100年4月8日及18日派員實施勞動檢查，發現原告未依規定加給勞工延長工時工資、勞工延長工時超過規定及未依規定給予勞工例假等情事，涉有違反勞動基準法第24條、第32條第2項及第36條之規定。經移由被告審查屬實，被告乃依同法第79條第1項第1款規定，於100年5月26日以府授勞動字第1000096322號裁處書（本案原處分）分別裁處原告銀元2千元、3千元、3千元，共計8千元之罰鍰（折合新臺幣2萬4千元）。原告不服提起訴願，

經行政院勞工委員會訴願決定：「原處分關於違反勞動基準法第24條及第32條第2項之部分撤銷，由被告關於2個月內另為適法之處分；其餘訴願駁回。」原告對於駁回部分（違反勞動基準法第36條規定裁處罰鍰新臺幣9,000元）不服，而提起本件行政訴訟。是以，本案僅就原告違反勞動基準法第36條之部分予以審理，合先敘明。

(三)行政院勞工委員會中區勞動檢查所100年4月8日及同年月18日派員至原告臺中聯絡處實施勞動條件檢查，發現原告未依該法第36條給予勞工例假之情事，為原告所不爭執，並有行政院勞工委員會中區勞動檢查所一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、勞工洪森民100年3月員工簽到簿附卷可稽（見本院卷第35頁至36頁），原告違法情事洵堪認定，揆諸前揭規定，原處分並無違誤。

(四)原告起訴雖以前揭情詞，執為爭執，惟查：

1.本件原告所屬勞工洪森民係經行政院勞工委員會87年7月27日核定公告為勞動基準法第84條之1之工作者，然其依勞動基準法第84條之1所為之約定書，於行政院勞工委員會中區勞動檢查所100年4月8日及同年月18日派員至原告臺中聯絡處實施勞動條件檢查時，尚未經高雄市政府核備在案，原告對此亦不爭執，並有高雄市政府勞工局100年3月9日高市四維勞局條字第1000012731號函附訴願卷可參。是該約定書（見本院卷第15頁）既未經核備，即為尚未生效。況高雄市政府勞工局於前開未予核備函中已指明「說明：一、...二、...然前開工作者之工作時間並非全然不受限制或無例假與休假。三、建請歸公司在參考勞動基準法所定之基準且不損及勞工之健康及福祉下，與旨揭核定工作者審酌重新約定每月總值時數後，再送本局核備。」（見訴願卷內該函）。

(2)系爭約定書既未生效，自無勞基法第84條之1可不受第36條規定限制之適用，原告仍需遵照勞動基準法第36條之規定給予勞工例假，自屬當然，被告依檢查結果，審理時認原告已有違反勞動基準法第36條規定之情事，依相關規定予以裁處銀元3千元（折合新臺幣9千元），揆諸首揭規定並無違誤，原告主張有不得裁罰之裁量空間云云，並無可採。

五、綜上所述，原告主張並非可採。被告以原告違反勞基法第36條規定，爰依同法第79條第1項第1款規定，處罰鍰3千元（折合新臺幣9千元），並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告起訴意旨求為撤銷，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，均核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述。另本件係適用簡易訴訟程序，爰不經言詞辯論逕為判決，併予敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第233條第1項、第236條、第195條第1項後段、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 101 年 5 月 14 日
臺中高等行政法院第二庭
法 官 莊 金 昌

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，以本訴訟事件所涉及之法律見解具有原則性者，始得向本院提出上訴狀並表明上訴理由

，經最高行政法院許可，否則不得上訴；如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均應依對造人數提出繕本）。

中 華 民 國 101 年 5 月 14 日
書記官 林 昱 紋

檔 號：

保存年限：

行政院勞工委員會 函

地址：10346台北市大同區延平
北路2段83號9樓

承辦人：黃維琛

電話：02-85902729

電子信箱：rat@mail.cla.gov.tw

受文者：勞動條件處(2科)

發文日期：中華民國97年4月17日

發文字號：勞動2字第0970005532號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：

主旨：有關再詢依勞動基準法第84條之1規定核備書面約定疑義
乙案，復請 查照。

說明：

一、復貴局97年2月26日北市勞二字第09730396800號函。

二、查勞動基準法第84條之1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…」「前項約定應以書面為之…」所稱「勞」工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，同法第2條已有明文；是雇主依前開規定報請當地主管機關核備之書面約定，應為雇主與個別勞工之約定。勞雇間固得經工會（團體協約）或勞資會議等集體協商機制就勞動條件為協議，惟依前開第84條之1規定另為約定者，殆逾法定基準，於勞工權益每生重大影響；其主管機關之核備，併有特允別定個別勞雇間法定勞動基準之公法效果，非有個別勞工之願諾確明，毋得審認。

三、本案請依上開說明核處。

正本：臺北市政府勞工局

副本：本會勞動條件處(2科)

主任委員 盧天麟