

公法判解

勞雇雙方就工作時間等另行約定未經核備，是否仍受勞基法相關規定之限制？

大法官釋字第726號解釋

【實務選擇題】

請依大法官釋字回答下列問題：

- (A) 勞基法第84條之1，宜解為民法第71條強制規定，違反之效果為無效。
- (B) 勞基法第84條之1，並非民法71條之強制規定，當事人可任意排除。
- (C) 勞基法第84條之1，未經核備，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。
- (D) 勞基法係依據憲法第152條與第15條所制定，其彰顯我國應屬社會權之性質。

答案：C

【解釋要旨】

一、本案係統一解釋

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

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

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。……

二、勞基法第84條之1宜解為民法第71條之強制規定

(一) 勞基法之立法目的為

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）。

(二) 勞基法第84條之1核備應解為強制規定

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。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

三、違反勞基法第84條之1規定，該約定不生排除勞基法之效力，要非該約定無效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。

【學說速覽】

針對本號解釋，學說上有撰文評析或大法官以意見書發表意見，就大法官意見書所環繞之重點，係本案以民法第71條為論據之重點，然本案是否適合用民法第71條為基礎，牽涉到民法第71條如何適用於公法領域。又學說上有認為大法官多數意見之論理，應該環繞勞基法第84條之1，即應以文義解釋該核備之文義或是追求該條文之立法目的，並非棄明顯可辨之文義解釋於不顧，而僅追求整部勞基法之立法目的，忽略個別條文（勞基法第84條之1）之立法意旨，以下彙整之。

一、2015年4月，《月旦裁判時報》林更盛教授簡評大法官釋字第726號解釋

(一) 解釋意旨回顧

按工作時間，就資方而言涉及重要生產資料的安排，就勞方而言除同時涉及工資因素外，更涉及身心健康、休閒與家庭生活的安排，恰如大多的勞資問題，如何取得適當的平衡，難免見仁見智、不易尋得共識。本件大法官解釋認為：未經勞基法第84條之1所規定之「當地主管機關核備」的勞雇雙方約定、在私法上將無法排除同法第30條、第31條、第36條、第37條、第49條規定之限制。對此，大法官解釋引據憲法第15條、第153條以及勞基法普遍的立法政策（第1條）、延長工時對勞工之影響甚鉅、勞方居於締約弱勢、系爭規定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，否則系爭規定之目的將無法落實。

(二) 是否贊成此一結論，容有不同見解。以下幾點值得注意：

1. 文義乃法律解釋的開始，蓋一般可認為立法者具有妥當使用語言的能力；

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

立法者的意圖如何？原則上已適當地呈現於其所採用的用語。因此，大法官解釋對於系爭規定之所以使用「核備」一語，在文義上究何所指？與「核準」、「備查」有何差別？並未著墨，不無缺憾。

2. 其次，對於立法後未有顯著社會、經濟、價值判斷變動的新近法律者，在法律的解釋上，一般認為應尊重立法機關之意圖。對此，大法官解釋在理由構成上雖然提及憲法與勞基法所企圖實現的一般政策；這些規定固然可能間接反映出勞基法第84條之1的背後的立法意圖，但這些一般規定卻未能直接反映系爭規定的目的；勞基法的哪一條規定不是為了實現上述憲法規定與政策、勞基法的一般政策而制定的；如此一來，又如何能適當地區分系爭規定與其他勞基法定目的之異同？對於勞基法第84條之1在立法過程中所可能顯現出來的意圖與價值判斷棄而不論，在論證上顯然所不足。

二、陳春生大法官意見書-民法第71條本案應無適用餘地

(一) 與私法相對之公法領域如何適用民法第71條

按依Radbruch之見解，公法與私法之概念，並非各個實定法秩序不可或缺之概念，其無寧說論理上先於法的經驗，亦即先驗之法概念。早期日耳曼法並不知有公法與私法之區別，直到繼受羅馬法後，才有此區分。而實際上，公法與私法之區別，乃基於其概念本身而推導出來。公法與私法不只在法概念（Rechtsbegriff）上，在法理念（Rechtsidee）上兩者存在著區別。私法的法律行為，一般從亞里斯多德的正義思考，是平均正義（ausgleichende Gerechtigkeit），主要是規範雙方對等的法律關係；如果是公法，就是規範上下支配關係，是分配正義（austeilende Gerechtigkeit），不是對等的關係。是以公法與私法其性質本不相同。若對照我國，民法第71條規定之「法律行為」到底何所指？其主要應是對等地透過意思表示，依照很重要的契約自由、私法自治原則，其以「對等」為出發點。而勞動基準法第84條之1牽涉行政機關透過當事人之提出申請，再予核備，此法律行為發生於國家與單方或多方當事人間之不對等關係。

(二) 民法第71條應解為從屬性、防堵性規定

民法71條應為從屬性（subsidiärer Charakter）規定或防漏（Auffang）規定本號解釋就勞動基準法第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，經由上開勞基法之特別規定，此時已無民法第71條之適用餘地。因為，一方面，我國向來實務上，對於系爭規定，「為何」係屬於或非屬於強制或禁止

規定，經常未說明理由，其原因或許多端，但判定之標準不明確，恐為重要理由。另一方面，公法尤其行政法領域，如前述其性質與私法（民法）性質不同，且行政法律現象多樣且複雜，若一概以民法第71條作為有關法律效力之唯一判斷樞紐，似不妥當。是以在我國民法第71條應定性為從屬性及防漏之性質。綜上所述，本案當事人之另行約定，如未經當地主管機關核備，該約定不得排除勞動基準法第30條等規定之限制，並非來自於民法第71條，而是來自於勞動基準法之系爭規定本身。同樣地，本號解釋所宣示之如發生民事爭議，法院應於具體個案，依勞基法等規定予以調整之見解，可採取如同前述德國法上須經許可之行為（Genehmigungsbedürftige Geschäfte）與德國民法第134條之關係般之見解，亦即，如法律定應經許可（核備）之法律行為卻未經許可（核備）時，當其涉及雙方或多方法律行為時，其效力未定，而應委諸法院於具體個案，依相關法律規定決之。

三、陳敏與林錫堯大法官意見書

（一）民法第71條之適用再商榷

主管機關對另行約定所為核備之性質，本號解釋多數意見，認另行約定須經主管機關核備為強制規定。另行約定違反此一強制規定，而發生加班費等民事爭議時，循民法第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，法院應本於保護勞工權益之立法目的，依勞基法第30條等規定調整相關約定，按勞基法第24條、第39條規定計付工資。是本號解釋多數意見將系爭規定之核備要求定性為強制規定。勞雇雙方之另行約定未經核備，雖違反法律之強制規定，惟基於法律保護勞工權益之立法目的，無從僅以另行約定未經核備為由，而逕認該另行約定為無效。法院於發生民事爭議之個案中應調整相關約定，以保護勞工權益。惟強制規定者，乃法律對受其規範者，積極要求其為特定行為之規定。對違反強制規定者，除可為公法或私法上之制裁外，通常並可強制其履行義務。勞雇雙方是否就工作時間等依系爭規定另行約定，以排除勞基法第三十條等之限制，乃其本於私法自治之契約自由，法律並不強制為之。勞雇雙方就工作時間等為另行約定，其約定內容未必有損勞工之健康及福祉，而依法不得核備。其約定內容且可能無異或優於其他已核備之另行約定。系爭規定須經主管機關核備之要求，在經由此一程序管制，以確保另行約定無損勞工之健康及福祉。如未經核備即履行另行約定，尚難謂其約定內容因違反法律之強制規定而違法。故以民法第71條規定為據，論斷另行約定未經核備為違反強制規定，尚有商榷餘地。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

依系爭規定，屬中央主管機關核定公告之工作，勞雇雙方締結勞動契約，以書面就工作時間等為有別於勞基法第30條等之另行約定者，其勞動契約已經成立，惟尚須地方主管機關之核備，始得排除勞基法第30條等之限制。例如，約定以逾八小時之每日工作時數，為每日正常工作時間，從而逾八小時以上工作時數，不計入同法第32條所稱之延長工作時間，不依同法第24條規定計算加班費。因此，勞雇雙方之勞動契約及有關工作時間之另行約定，在經主管機關核備前，即已互為意思表示一致而成立，可能並據以履行，惟須俟主管機關之核備，該勞動契約之工作時間始不受勞基法第30條等規定之限制。因此，主管機關就勞雇雙方之另行約定所要求之核備，係有關約定之生效要件。主管機關所為核備，亦即主管機關所為之私法形成之行政處分。

(二) 另行約定未經主管機關核備之法律效果

勞雇雙方就工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，所為不及勞基法第30條等規定之另行約定，如未經核備即開始履行，其整體勞動契約固已成立，但因違反性質上為強制規定之勞基法第30條等規定，除雇主應依同法第79條規定裁處罰鍰外，基於保護勞工之立法目的，自不宜以其勞動契約違反強制規定，依民法第71條本文規定為無效，再依不當得利尋求補償之方式處理，使勞工陷於更不利之地位，而應依民法第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，依勞基法第30條等規定，調整延長工時、例、休假工作時數，並依同法第24條、第39條規定計付工資。例如，另行約定之每日工作時數逾八小時者，雇主除應依勞基法第79條第1項裁處罰鍰外，其逾八小時部分仍屬勞基法第32條之延長工作時數，應依同法第24條規定計付加班工資。雇主不得以勞工未依約定在逾八小時部分工作而予以懲處。勞雇雙方之另行約定報請主管機關核備而遭駁回，或非屬系爭規定所稱，由中央主管機關核定之工作，其勞動契約違反勞基法第30條等規定時，亦如同上述，除追究雇主之公法責任，裁處罰鍰外，並依勞基法第30條等規定調整勞動契約之工作時數及計付工資。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！