

## 司法院釋字第 726 號解釋案情摘要

【依勞基法第 84 條之 1 另行約定而未經核備之效力案】 103.11.21

勞動基準法第 84 條之 1 規定(下稱系爭規定)，經中央主管機關核定公告之特定工作，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，不受同法第 30、32、36、37 條及第 49 條(下稱第 30 條等規定)之限制，且應以書面為之，不得損及勞工健康及福祉。

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 條等規定限制，並依同法第 24 條關於延長工時加計工資方法計付加班費。然該公司給付之加班費遠低於聲請人平均時薪，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，認該判決表示未經核備並非無效，此與最高行政法院裁判見解歧異，亦與釋字第 494 號解釋意旨有異，聲請統一解釋。

大法官作成釋字第 726 號解釋，宣告：系爭規定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，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 條計付工資。理由：(一)系爭規定係為因應性質特殊工作之需要，在法定條件下，予勞雇雙方合理協商工時等彈性所增訂。(二)勞雇雙方依系爭規定另行約定卻未經核備，最高法院認為勞動關係並非無效，仍可排除第 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)規定中央公告與地方核備等要件，係為避免勞雇約定恣意浮濫；違者可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，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，兼含利與不利於勞工之內涵，無從僅因未核備而逕認無效。(六)既規定經核備者不受限制，則未核備尚不得排除第 30 條等限制。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，應不受理。

附錄：最高法院判決與最高行政法院裁判見解歧異之處

最高法院

102 年度台上字第 1866 號民事判決  
查…則原審認定兩造間有關每日正  
常工作時間、每月基本服勤時數、  
加班時數即加班費率計算方式之約  
定，依勞基法第 84 條之一規定，並  
非無效，不因爲報請當地主管機關核  
備，有違行政管理規定，而有不同…  
經核於法洵無違誤。  
(見該判決理由)

最高行政法院

100 年度判字第 226 號判決  
…足見勞雇雙方依勞基法第 84 條  
之 1 所爲約定對勞工個別權益影至  
巨，使其工作條件甚至低於同法 30  
條、第 32 條及第 49 條所定「雇主  
經工會同意，如事業單位無工會  
者，經勞資會議同意」後可以放寬  
的標準，除抽象規定「不得損及勞  
工之健康及福祉」外，幾乎沒有限  
制。因此法律明定須在「勞雇雙方  
另行約定」並「報請當地主管機關  
核備」2 項要件具備下，使不受同  
法第 30 條等規定之限制。  
(見該判決理由六之(二))

最高行政法院

98 年度裁字第 400 號裁定  
…至監視性、間歇性或其他性  
質特殊工作，雇主延長每日工  
作時間超過 12 小時，則依同  
法第 84 條之 1 規定，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，始不受上開條文有關工  
作時間規定之限制，…。  
(見該裁定理由三)