

備雙方約定的性質²⁹，也欠缺正式的勞資協商程序和明確的勞工同意³⁰，原則上應被排除在外。

(三)勞資會議：

1. 否定說：

最高法院97年台上字第1667號民事判決：「被上訴人僅於九十二年三月五日召開第一屆第七次勞資會議，就調整工作時間及值班費達成協議，並報請主管機關台北市政府勞工局備查，但上訴人拒絕依該次協議結果簽訂勞動契約，憑此不足以認定兩造於八十八年三月一日以後，已依勞動基準法第84條之1之規定另行以書面約定工作內容。」

2. 肯定說：

學說上有認為雙方另行約定無須侷限於特定形式，勞資會議等方式亦無不可³¹，亦有進一步提出勞雇雙方書面約定的作用在「代替國家制定法，成為合理的工時基準規範」，屬個別業種、職場的一般通念討論形成，具高度職場共識，性質上偏向勞雇關係公共事務領域事項，符合勞雇雙方書面約定之要件³²。



(二)報請主關機關核備按勞基法第84條之1，勞雇雙方書面約定後要將該書面約定交由當地主管機關核備，另依施行細則第50條之2

29 陳建文，勞動基準法第八四條之一的「核備」要件與勞資自主規範的審查控制問題／台北高院九八訴一五四，台灣法學雜誌，第133期，頁236，2009年8月。

30 傅柏翔，勞資會議通過之工作規則可否被視為勞動基準法第84條之1所定之書面約定——評最高法院101年台上字第319號民事判決，裁判時報，第85期，頁48，2019年7月。

31 郭玲惠，勞動契約法論，三民，頁180，2011年9月。

32 陳建文，勞動基準法第八四條之一的「核備」要件與勞資自主規範的審查控制問題／台北高院九八訴一五四，台灣法學雜誌，第133期，頁236，2009年8月。最高法院103年台上字第838號民事判決同旨。

則有該書面核備中所需要的事項。

爭點2

核備的效力——核備是否為勞基法84條之1的生效要件？

(一) 否定說：

民事法院認為是勞雇雙方另行約定，未經當地主管機關核備，僅屬於是違反行政管理的問題³³。

(二) 肯定說：

最高行政法院則認該條明定要勞雇雙方另行約定，且報請當地主管機關核備兩項要件都具備才有例外適用的效力³⁴。

(三) 針對該實務上的爭議，釋字第726號解釋採肯定說並認為³⁵：

1. 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。」

2. 本號解釋之重點：

33 最高法院102年台上字第1866號民事判決。

34 最高行政法院98年第400號裁定、最高行政法院100年判字第226號判決。

35 林更盛，勞動基準法第84條之1所規定的核備、對勞雇雙方合意的效力有何影響，月旦法學教室，第153期，頁33-35，2015年7月；侯岳宏，依勞基法第八四條之一另行約定而未經核備之效力——釋字第726號解釋之評析，裁判時報，第36期，頁5-13，2015年6月；邱羽凡，「後勞基法第84條之1時代」之工時除外適用條款——臺灣高等法院104年勞上字第49號判決評析，載：個別勞動法精選判決評釋，元照，頁94-101，2019年8月。

(1)勞基法第84條之1為民法第71條之強制規定，釋字第726號解釋提及：「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71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71條所稱之強制規定。」過往採肯定見解之理由主要是因為勞基法對於工作時間所制定的原則規定，其背後又有罰則強制雇主遵守，而除外適用後，便不受上述原則及罰則之規制，影響頗為重大³⁶。該部分也是採取經主管機關核備為勞基法第84條之1之生效要件的主要理由。

(2)未經核備的約定，不享有該規定除外適用工時規定的效力理由書提及：「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71條及本法第1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

36 最高行政法院100年第226號判決；郭玲惠，勞動契約法論，三民，頁198-199，2011年9月。

備，尚不得排除本法第30條等規定之限制。……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30條等規定予以調整，並依本法第24條、第39條規定計付工資。」

依上開理由書，該條雖為民法第71條所指之強制規定，但未經核備的法律效果並非無效，而係相當於第71條但書「但其規定並不以之為無效者，不在此限。」僅是不享有勞基法第84條之1所賦予的優惠，即免除勞基法上工時規定的拘束。效力最終仍應取決於是否抵觸勞基法的其他規定³⁷，如整體判斷有利於勞方，則為有效；如有不利勞方的情形則民事法院應落實該條的規範目的，依勞基法第30條等規定予以調整。

NOTE 勞基法上的三大核備

勞基法上存有的三大核備爭議，除此處的勞基法第84條之1外，尚有特定性工作之定期契約逾一年和工作規則的核備爭議³⁸，且前二者分別出現在104年律師和106年律師，重要性不言而喻。以下整理三大核備的法律規範以及未經核備的法律效果為何：

	核備規定	未經核備之效果
定期契約	勞基法施行細則第6條第4款：特定性工作其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備	不影響契約為定期或不定期（勞委會88台勞資二字第001585號）
工作規則	勞基法第70條：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之……」	工作規仍屬有效（多數實務見解） vs. 工作規則違反強制禁止規定，無效（學說、少數實務見解）

³⁷ 高等法院臺中分院105年勞上易字第40號民事判決。

³⁸ 詳見第一回主題三爭點五。

	核備規定	未經核備之效果
勞基法第84條之1	勞基法第84條之1：「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……」	不得適用第84條之1，勞動契約仍應遵守工時相關條文之規定（釋字第726號）

試題大挑戰

勞工甲為經中央主管機關核定為適用勞動基準法第84條之1之A保全公司（下稱A公司）保全人員，依公司指派及班表，擔任隨運鈔車護送現金之戒護工作。A公司於民國（下同）99年2月1日招募甲時，以書面契約約定甲之月薪為新臺幣32,000元；每日正常工作時間為12小時，每四週基本工作時數為288小時，超過之時數為加班；加班費之費率則依A公司制訂之「各職務薪資結構表」計算，契約簽訂後雙方各執一份，並未進行其他程序。依甲之出差勤紀錄表及個人薪資表記載，甲任職至102年2月時，3年以來之每月工時，介於250至300小時之間，至薪資表則顯示甲從未領取任何加班費。甲遂以A公司與其簽訂之勞動契約未符勞動基準法第84條之1要件為由，主張A公司應給付甲自受僱工作以來，超過法定工時部分之各月份加班費。

請依目前實務見解，回答下列問題：

- (一)勞雇雙方依勞動基準法第84條之1所作之約定，應具備何種要件始生效力？生何種效力？（10分）

【106律師第一題(一)】

試題分析

本題測驗讀者勞基法第84條之1的要件、效力及釋字第726號解釋於個案上的適用，尤其在未經核備之效力問題之探討，讀者對此要多加留意。