

立法院議案關係文書 (中華民國 41 年 9 月起編號)
中華民國 101 年 4 月 18 日印發

院總第 1121 號 委員提案第 13309 號

案由：本院台灣團結聯盟黨團，有鑒於甚多事業單位濫用現行「勞動基準法第八十四條之一」所規定之「責任制」，形成「上班打卡制，下班責任制」的畸形上班文化，導致勞工權益被大量剝奪，甚至於因超時工作造成過勞死，引發社會關注，本條文顯然悖離勞動基準法「保障勞工權益」之立法意旨。另由於該條文規定不明確，且前後矛盾，造成主管機關之執法左支右絀，效果不彰，幾近於窒礙難行，因而於民國 100 年 12 月遭監察院提案糾正。爰擬具「勞動基準法第八十四條之一及第八十六條條文修正草案」，將「責任制」刪除，並給予 1 年的過渡期間，俾保障勞工權益，同時兼顧事業單位之轉型。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、勞動基準法第一條規定之立法目的為「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」。惟民國 85 年 12 月所增訂之勞動基準法第八十四條之一規定，所謂的「責任制」，實施的結果，因甚多事業單位之濫用，卻形成「上班打卡制，下班責任制」的畸形上班文化，導致勞工權益被大量剝奪，甚至於因超時工作造成過勞死事件瀕傳，引發社會高度關注。根據勞委會統計，2011 年 1 至 9 月勞工保險之過勞職災給付，多達 66 人，其中過勞死有 34 人，其餘為傷病或失能，這還不包括通報上的黑數。

又據 2011 年人力資源業者調查，有 57% 的上班族坦言，所任職的公司以「責任制」為由，處於「加班不加錢」的勞動條件。很多公司面試時就表明是「責任制」，甚至還在合約上白紙黑字寫明，勞方為了獲得工作，只能被迫接受。獲得工作後，勞工普遍不清楚自己的工作或職務是否屬於例外規定的適用範圍，尤其在沒有工會的保障下，在「過勞威脅」與「失業威脅」兩難之間，勞工很難與資方抗衡，只能默默承受。以上情況，在在顯示勞動基準法第八十四條之一的規定，不但沒能符合勞動基準法第一條「規定勞動條件最低標準，保障

立法院第 8 屆第 1 會期第 8 次會議議案關係文書

勞工權益，加強勞雇關係」之立法意旨，反成為「破壞勞動條件最低標準，侵害勞工權益，對立勞雇關係」的惡法，成為全國半數以上勞工的惡夢，亟待刪除，俾符合勞動基準法有效保障勞工之權益之立法宏旨。

二、姑且不論，經查勞動基準法第八十四條之一於民國 85 年底立法當時，係透過立法院朝野協商逕付二讀，既未透過詳細討論，更查不出立法理由，這種違反程序正義所通過的法案，本來就有值得可議之處。按勞動基準法第八十四條之一第一項規定，「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，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，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。」雖有同法施行細則第五十條之一對所謂「責任制專業人員」定義為，「係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。」然這樣的定義仍太過模糊，讓雇主有許多自由詮釋的空間。施行細則第五十條之一亦對所謂「監視性工作」定義為，「係指於一定場所以監視為主之工作。」對所謂「間歇性工作」定義為，「係指工作本身以間歇性之方式進行者。」然這樣的定義，亦形同沒有定義，更不用說所謂「其他性質特殊之工作」要如何定義。換言之，上述諸種不明確的規定與定義，實務上使得主管機關認定上與執行上均左支右絀，無所適從。對於已核定公告工作者之業者是否合宜，及各地方主管機關核定工作者之審核標準是否一致，均未盡周延。更不用說第八十四條之一第一項規定，已明文剝奪了工作時間、例假、休假、女性夜間工作等最低保障勞工之規定，第二項卻還明定，「前項約定應以書正為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉」，前後兩項文字內容相互矛盾的立法，荒謬至極，如何能夠據以執行。

三、又據監察院 100 財正第 0063 號糾正文事實及理由略謂，「勞委會 99 年 11 月 15 日、100 年 5 月 5 日及 12 日說明，部分事業單位逕自規定工作採責任制不予給付延時工資。雇主如有要求員工延時工作或假日出勤之情事，勞工為免影響工作多半勉予同意，未立即拒絕，致勞動檢查機構於檢查時，僅得就勞工之出勤記錄據以判定是否有超時工作或未依法給付延時工資之情事，無法依勞動基準法第四十二條規定移送地檢署依法處理¹。另部分事業單位以該公司採行責任制，未置備勞工出勤紀錄，致勞動檢查機構僅得以違反勞動基準法第三十條第五項規定處理²，未能針對勞工是否有超時工作或未依法給付延時工資等情事據以檢查。……檢查實務上，對於事業單位恣意以責任制為由，拒絕給付延時工資或假日出勤工資之事業單位數及比例等情形，尚無按責任置予以區分，無統計資料提供。」由此可見，勞委會對於事業單位逕自認定適用責任制，要求員工延時工作或假日出勤，或未依規定給

立法院第 8 屆第 1 會期第 8 次會議議案關係文書

付延時工資等情事，不但欠缺統計分析資料，亦未能提出具體因應之措施及對策，影響勞工身心健康及家庭生活至鉅，更顯示出勞動基準法第八十四條之一係為一窒礙難行之法律規定，實應予以刪除。（刪除第八十四條之一）

- 四、究其實際，對於責任制專業人員、監視性、間歇性或其他性質特殊之工作者，其工作時間、例假、休假、女性夜間工作等之調配，均只要資方透過提升經營效率、增加人力或透過人力派遣制度即可解決，而非一定要以剝奪勞工基本權益來換取。惟勞動基準法第八十四條之一於民國 85 年底公布施行至今已 15 年多，為使採行責任制之事業單位於第八十四條之一刪除後，對於人力調度有因應調適之時間，爰給予 1 年之過渡期間。（增訂第八十六條第二項）

註：1 勞動基準法第四十二條規定：「勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。」第七十七條規定：「違反第四十二條規定者……，處六月以下有期徒刑、拘役或科或併科二萬元以下罰金。」

2 勞動基準法第三十條第五項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」同法第七十九條規定：「有下列情形之一者，處二千元以上二萬元以下罰鍰：……違反勞動基準法第三十條規定者。」

提案人：台灣團結聯盟立法院黨團 許忠信

勞動基準法第八十四條之一及第八十六條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第八十四條之一 (刪除)</p>	<p>第八十四條之一 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，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。</p> <p>一、監督、管理人員或責任制專業人員。</p> <p>二、監視性或間歇性之工作。</p> <p>三、其他性質特殊之工作。</p> <p>前項約定應以書正為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。</p>	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、因甚多事業單位濫用本條所規定之「責任制」，形成「上班打卡制，下班責任制」的畸形上班文化，勞工權益被大量剝奪，甚至於因超時工作造成過勞死，引發社會關注，本條文顯然悖離勞動基準法「保障勞工權益」之立法意旨。另由於該條文規定不明確，且前後矛盾，造成主管機關之執法左支右絀，效果不彰，幾近於窒礙難行，而於民國一百年十二月遭監察院提案糾正。爰刪除本條之規定。</p>
<p>第八十六條 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自中華民國九十年一月一日施行。</p> <p><u>本法中華民國一百零一年○月○日刪除公布之第八十四條之一，自中華民國一百零二年○月○日施行。</u></p>	<p>第八十六條 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自中華民國九十年一月一日施行。</p>	<p>一、增訂第二項。</p> <p>二、為使採行責任制之事業單位於勞動基準法第八十四條之一刪除後，對於人力調度有因應調適之時間，爰給予一年之過渡期間。</p>