

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國109年3月25日印發

院總第 1121 號 委員提案第 24231 號

案由：本院委員陳歐珀、蘇震清等 16 人，有鑑於勞動基準法第八十四條之一條文規定，係針對所謂「責任制」工作契約之勞雇雙方，可透過「約定」而得以不受勞基法第三十條等之限制。惟此「約定」於簽訂契約同時或因勞雇雙方認知差異，致雇主未能於事前善盡顧及勞工健康及福祉之注意義務，待嗣後發生勞工權益受損情事，僅能循求法律程序來獲救濟，而為訟累所擾；勞方常處於經濟弱勢之一方，此規定已喪失立法原有保障勞工之美意。爰擬具「勞動基準法第八十四條之一」條文修正草案，課予雇主事前應盡之注意義務，儘量避免勞資雙方認知不同肇致事後產生紛擾，徒增訟源。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、依勞動基準法（下稱勞基法）第八十四條之一以及同法施行細則第五十條之一規定，以下之工作可實施「責任制」：1. 監督、管理人員（如經理、科長）。2. 責任制專業人員（如律師）。3. 監視性工作（如保全）。4. 間歇性工作（如司機）。5. 其他性質特殊之工作。
- 二、上述特定工作，得由勞雇雙方就工作時間、休假等另訂約定，而不受勞基法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條規定之限制。惟如保全人員、司機駕駛及性質特殊工作人等，可能礙於謀生不易而屈服於雇主單方主導之不平等約定，嗣後發現權益受損，致紛爭不斷。
- 三、勞基法第八十四條之一所衍生之爭議，雖歷經司法院大法官 103 年 11 月 21 日釋字第 726 號之解釋略以：未經政府核備，責任制約定無效。以及勞動部 103 年 11 月公告將美容美髮工作者等 14 類回歸適用勞基法基本工時之規定後，已漸有舒緩。惟揆諸勞基法第八十四條之一第二項規定實有失於被動消極作為之勢，應課以雇主善盡顧及勞工健康及福祉之注意義務，故提出本次修法予以主動補強。

立法院第 10 屆第 1 會期第 6 次會議議案關係文書

提案人：陳歐珀 蘇震清
連署人：李昆澤 邱志偉 陳雪生 趙正宇 蔡易餘
林俊憲 黃國書 鍾佳濱 許智傑 蘇治芬
陳亭妃 陳柏惟 吳琪銘 陳秀寶

勞動基準法第八十四條之一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 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>前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準，<u>於約定同時由雇主善盡顧及勞工健康及福祉之注意義務。</u></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。</p>	<p>一、責任制工作者如保全、司機及性質特殊工作人等，可能礙於謀生不易而屈服於雇主單方主導之不平等約定，嗣後發現權益受損，僅能透過司法途徑解決，致長期身受訟累所擾。</p> <p>二、揆諸勞基法第八十四條之一第二項規定實有失於被動消極作為之勢，應課以雇主事前善盡顧及勞工健康及福祉之注意義務，主動補強雇主責任來減緩事後之勞資糾紛發生。</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 6 次會議議案關係文書