發佈：2011-03-04, 週五 18:09
點擊數：10726

壹、前言：「責任制」工作與勞動人權保護

「年僅廿九歲的科技公司工程師，一月間被父親發現在家中堆滿公司文件的電腦桌前昏迷不醒，送醫急救後不治。該工程師原本月薪4萬4000元，加上加班費可領7至9萬元，升為資深工程師後，公司片面更改工作為責任制，薪水只剩下4萬8000元，加再多班也沒有加班費。」「家屬認為，工程師生前最後六個月平均加班時數超過八十小時，意外猝死顯然是因過勞所致。但公司方面不願認定其為職災過勞死，勞保局也以休克猝死與加班時數無關等理由，未予核准職業災害死亡」「勞委會勞動條件處專門委員王素琴說，勞委會從來沒有核定過製造業是責任制，且核定勞工工作為責任制應該經過勞委會認定，並經過勞資雙方協議認定工時，且須向勞委會報備。」--------中國時報，2010年09月27日。

毫無疑問的，「責任制」已然是當代台灣工作職場的熱門名詞。很多職場上被賦予「責任制」的工作人員都自嘲此所謂「責任」制乃實際上之「無限責任」；因而，責任的無限終究成為勞工對自我無限剝削的根源。形式上，資方可以卸除嚴格管理的規範程序，但受雇者必須負起工作的責任；勞工可以沒有固定的工作時間，但老闆要你拿出實質的工作成果。換言之，所謂的「無勞動，就無酬勞」早已經是「無責任，就無酬勞」，而所謂的「責任」表現，就在於雇主其自身利益結果的獲致與確保。

不論對勞動者還是對雇主而言，工時都是勞動關係的核心問題之一。而就勞工之工時保護的原理而言，如考察歷來國際公約與各國相關工時保護的法律規定，主要在於：身心疲勞的回復、勞工健康的保護、(文化)生活意義的提升、家庭制度的促進與維繫等。從這以上這些原則出發，保護工時制度已然成為國際勞工保護的趨勢。然而，工時過短，不但影響整體生產力，勞動者無法維持生活；工時過長，勞動者的家庭生活、社會生活變成十分有限，嚴重者甚至構成健康上的危害。

就工時保護的相關內容，在我國勞動基準法上主要係針對工作時間、休息、休假這三個部分予以規定如下：

一、就工作時間的部分，勞工每日正常工作時間不得超過八小時、每二周之工作總時數不得超過八十四小時（同法第30條），且勞工每七日至少應有一日之休息，作為例假（同法第36條）。另外經中央主管機關指定之行業，雖可將正常工作時數分配於其他工作日，但分配之時數，每日不得超過二小時，每周總時數不得超過四十八小時（同法第30條第2項）。

二、就休息的部分，當勞工繼續工作四小時，應有三十分鐘之休息（同法第35條）。

三、最後就休假的部分，凡由中央主管機關規定應放假之日，均應休假（同法第37條），但如勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應給予特別休假（同法第38條）。

不過，就前述相關之工作時間保護規範，另外必須特別說明的是，乃是屬於該保護規範之除外適用的勞基法第84條之1；具體而言，該條文規定：

1、經中央主管機關核定公告之工作者，得由勞資雙方另約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。

Phoca PDF

(1)、監督、管理人員或責任制專業人員。

(2)、監視性或間歇性之工作。

(3)、其他性質特殊之工作。

2、勞資雙方約定應以書面為之，並應參考勞基法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

此外，根據前述84條之1而來的勞動基準法施行細則第50條之2乃就書面約定之內容規定：雇主依本法第84條之1規定將其與勞工之書面約定報當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。

又，行政院勞工委員會91年4月26日台（91）勞動二字0910020729號函：勞動基準法第84條之1規定核備書面契約之主管機關，為事業單位主體所在地之直轄市政府或縣（市）政府；如當事人之一方為分公司、工廠或分支機構者，為分公司、工廠或分支機構所在地之直轄市政府或縣（市）政府。

很顯然地，上述的規定就是「責任制」脫逸勞動法保護的法源依據，也就是一般在我國職場上所稱之責任制人員的悲歌由來。

貳、何謂「責任制」？

然而，這樣橫行於台灣職場管理的「責任制」，究竟在法律上的定義是什麼，或者，具體而言，什麼才是「責任制」型態的工作，似乎未必有法律上相對明確的定位。

雖然我國社會上一般都將所謂的「責任制」以勞基法第84條之1作為其法源基礎，但如究該條文內容之具體規定，其適用對象乃指如下經中央主管機關核定公告之「監督、管理人員、責任制專業人員」、「監視性或間歇性之工作」或「其他性質特殊之工作」者。因此，根據勞基法第84條之1規定而由中央主管機關指定的工作並非當然就是屬於「責任制」工作。進一步言，我國勞基法施行細則第50條之1第2款對於所謂「責任制專業人員」雖予以定義為 ----「以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者」，但就實質上具體工作內容的指涉而言，經由勞委會依勞基法第84條之1所指定的工作類型，究竟何者是屬於所謂的「責任制」工作型態並非相當明確。但如究我國職場管理實態而言，「責任制」幾乎已是長期以來慣見的管理手段，尤其在晚近的高科技行業的職場領域。

勞基法第84條之1之規定而得適用的工作乃指「監督、管理人員或責任制專業人員、監視性或間歇性之工作、其他性質特殊之工作」，而其中的所謂「責任制(專業)人員」，根據勞基法施行細則第50條之1第2款：所謂責任制專業人員，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。申言之，此類人員必須運用其本身之「專門知識或技術」、「完成一定任務」且「負責其成敗」，其重點在於完成一定之工作任務，因此該類人員為了完成一定之工作任務，其所花費之時間往往超過勞基法固定工作時間之限制，例如電子科技或資訊研發之工程師等，為了避免勞基法過於僵化之工時規定箝制了此類責任制專業人員發揮其本身專門知識與技術之空間，

Phoca PDF

勞基法遂有將此類工作型態之勞工排除工時法制之排除條款。

再進一步言，此之「責任制(專業)人員」若與其他同樣適用勞基法第84條之1規定的其他工作型態人員加以比較，就法規範的形式定義上乃有不同。例如，(1)監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員（勞基法施行細則第50條之1第1款）；以及，(2)監視性工作人員：係指於一定場所以監視為主之工作（勞基法施行細則第50條之1第3款）；以及，(3)間歇性工作人員：係指工作本身以間歇性之方式進行者（勞基法施行細則第50條之1第4款）等。不過雖於法律上之定義有所不同，但如就實際制度之運作而言則難以區分[1]。

實務上，我國中央勞工行政主管機關(勞工委員會)依勞基法第84條之1所核定之工作種類和職位，已公佈包括航空業空勤組員、保險業外勤業務員、不動產經紀人員等共37種職位類別。

參、有關「責任制」的相關法律問題

我國現行勞動基準法已就正常工作時間、休息及休假時間等予以規範，而使勞工在勞務提供上享有工作時間限制的一個法定上最低限度保障，但如前述，有些工作因為其性質比較特殊，無法全然配合勞基法的相關規定，因此可由勞工和雇主間自行約定工作時間、例假和休假時間等。但另一方面，為了避免對約定的內容對於勞工過於不利，該勞雇雙方間約定之內容，必須先報請主管機關核備。就「責任制」型態之僱用關係的法律適用而言，依照勞基法第84條之1第2項規定，勞雇雙方得另行約定之勞動條件，惟該約定除不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制外亦不得損及勞工之健康及福祉。換言之，雖然依勞基法第84條之1規定，勞雇雙方可另行約定之勞動條件者乃限於「每日與每週的工作時數(法定工時)、延長工時的限制與程序(加班)、例假、休假、女工夜間工作」等勞動條件，且雇主仍有對於勞工須負起「不得損及勞工之健康及福祉」之保護照顧的義務，並非謂一旦屬於勞基法第84條之1適用行業的勞工，即視為全部勞動法規範的適用除外。換言之，例如勞工於提供勞務時就應有的休息或延長工時工資(加班費)等之權利並非即無所保障。

一、司法解釋與法院判決立場

但不容諱言的，我國職場的實務管理上卻經常有此之勞資爭議發生，尤其是有關加班費給付的問題。關於此之加班費爭議，司法院司法業務座談會針對具監視性工作性質之「守衛」有關加班費爭議問題提出討論，並認為守衛所約定之月薪，如未低於勞基法第21條、第24條及第39條等相關規定加計之總額時，勞工即□得再請求給付加班費之差額（司法院民國七十八□「民事法律專題研究（六）」，二八四頁）。然，本文認為，就上述司法行政上所提出的見解顯然並非對勞工有利，如以嚴格的法解釋而言，司法院之見解乃欠缺法律明文根據，於法理上似有□足之處。惟，該項見解現已廣為實務界採用並成為阻擋監視性或斷續性工作勞工請求加班費之最大法律障礙。例如高等法院92□勞上易字第114 號判決指出「從事監視性、斷續性工作之工廠守衛，與必須持續密集付出勞□之生產線上勞工，二者工作性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞動基準法第二十一條第一項及第三十二條第四項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同意例休假日及平時之工作時間逾八小時，所約定之工資又未低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額時，並□違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後即□得任意翻異，□行請求例休日及逾時之加班工資。故上開從事守衛工作者，能否再請求例休假日及延長工時之工資，似應以其約定工資是否低於基本工資及以基本工資加計例休假日及延時工資之總額為

Phoca PDF

斷。 」

根據上述，我國法院雖持「所約定之工資如未低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額時，並違反勞動基準法之規定」之立場，不過，必須特別說明者，此之見解是否適用於----從事之工作並非屬於「監視性、斷續性工作」性質的
「責任制」之勞工，對此，本文尚認為有相當的質疑空間。

二、勞工行政機關解釋

此外，勞工行政主關機關過去亦曾以相關行政命令做出解釋，認為事業單位與特殊工作者雖得另行約定正常工時及延長工時，但實際的工作時間不得超過約定的延長工時；且事業單位應依核備之約定給予例假，不得使勞工在該例假日工作，如欲使勞工在該例假日工作，亦應依約定的例假日出勤工作之工資發給標準至少加發一日工資（86台勞動二字第052295號、89台勞動二字第0022298號函釋參照）。 又，就「加班費」的問題，行政機關亦認為「勞基法第21條規定，勞資雙方議定之工資，不得低於最低工資，故凡適用勞基法的事業單位，勞雇雙方協定的工資即不得低於上開規定，勞基法第84條之1的工作者，其基本工資是以法定正常工時每2周工作總時數84小時之上限為計算基礎，如約定工作時數超過此法定正常工作時數時，工作者之基本工資應按時數增給（勞動2字第0980013030號函釋參照）」。簡言之，勞基法第84條之1並沒有排除勞基法第24條雇主須給付延長工作時間工資給付的規定，故如雇主使員工加班，仍然應依勞基法第24條的規定給付加班費。所以，縱屬於勞基法第84條之1的工作者，勞雇雙方仍應約定「適當、合理的」工作時間、例假和工資標準，如雙方約定的工作時數超過法定正常工作時數時，雇主應按時數增給基本工資，且雇主如欲使勞工於例假日或延長工時工作，亦應給付該例假日的工資和加班費。

肆、結語

近幾年來台灣過勞職災的事件頻傳，如進一步探究造成此一社會現象的原因，作者認為，實難避免對於我國勞動法上有關工時保護之保護法制予以檢討。或許是身為二次戰後新興工業國家一員的緣故，如果長期觀察台灣工作職場的勞動現實，即可發現國人近乎以一種自我剝削的方式進行長時間的勞動，這樣的勞動型態不但使勞工因未有固定且充分的休息而難以回復體力，嚴重地損害身體與心理的健康，同時更是深刻地阻礙勞工家庭與個人文化生活的經營，就此，非但未有時間與機會加以累積與形塑所謂勞的工集體文化，更由於一般社會對於勞工「拼死命做」的既成印象而妨礙勞工的自我認同乃至勞工階級意識的養成，甚至是，形成勞工自我「去階級化」的意識更完整的內化與更進一步的加深。這樣的現象，無疑地，所謂以責任制作為勞動關係的法律化當然是國家就勞動關係「去管制化」過程的一部分計畫。是以，責任制所造成的過勞職災，也僅存事後的救濟措施可稍有努力空間(請參見以下新聞)；不過，這當然也是個別勞工的長期犧牲所付出的代價。

然而，台灣職場社會如此快速的去管制化發展的勞動現實，工會的角色未來又應如何重新檢討與再出發？以勞基法第84條之1為例，該條文內容中雖規定「得由勞資雙方另約定工作時間」，然而，現實上由於個別勞工與雇主之間雙方的地位與力量極度懸殊的結果，所謂的協商自難有對等之可能，就此，這或許也是未來台灣工會(尤其是產業工會)可攻城略池的一小步吧？

「先前南亞科技徐姓工程師疑似過勞死卻領不到職災給付，促使勞委會修改過勞死認定標準，把

Phoca PDF

可能造成過勞死的腦血管及心臟疾病明定出來，未來不只看加班時數，也會把工作負荷是否過重、當作判定標準，而且雇主要負舉證責任。

聽到勞委會放寬過勞死認定的標準，徐爸爸的心情其實是百感交集。因為徐爸爸、徐媽媽勇敢站出來，才促使政府檢討過勞死的認定標準，而目前擔任勞委會職業病鑑定委員的台大教授郭育良認為，認定標準越改越精準是進步的做法」

----------(公視晚間新聞，2010-12-2320:00)

作者林良榮為國立高雄大學財經法律學系專任助理教授，日本國立北海道大學法學博士。
（本文僅代表作者個人意見，不代表本智庫立場）

註解：
1.勞基法第84條之1第三款另有規定所謂「其他性質特殊之工作」亦可排除勞基法工時法制之規定，然而何謂其他性質特殊之工作，施行細則未作解釋。事實上，本款應屬於概括條款，避免前述列舉監督、管理人員、責任制專業人員與監視性工作或間歇性工作，有掛萬漏一之虞，於是多增訂一條概括條款，故在解釋此款其他性質特殊之工作時，該工作之性質亦應符合前款所稱監督、管理人員、責任制專業人員之工作時間所具有之自主性，或者與監視性工作或間歇性工作，其工作負荷較輕，工作量密度較低之工作性質相當始可。

Phoca PDF