

什麼是責任制？公司採責任制，所以沒做完就不能下班嗎？

文:康立賢（認證法律人）· 勞動·工作 · 2022-11-30

案例

A受僱於未適用變形工時制度的B科技公司^[1]擔任電腦工程師（非擔任主管職）。A上班第一天工作8小時後準備下班，卻發現同事們還是努力埋首工作、沒有準備下班的跡象；A心想自己剛進公司，第一個下班不太好意思，只好又回到座位上看資料。豈料又過了2、3個小時，同事們卻仍然沒有準備要下班的動靜，還沒吃晚餐，肚子餓得咕嚕咕嚕叫的A便問旁邊的同事C為何大家下班時間到了還不下班？看起來很疲憊的C跟A說，因為公司說員工都是責任制，工作還沒完成就不能下班，並表示自己要先去吃點東西後再回公司繼續奮鬥。C說罷便轉身離去，A看著C位置上還亮著的電腦螢幕和旁邊滿滿的文件，A覺得好困惑，什麼是責任制？勞基法規定的正常工作時間不是8小時嗎？責任制代表工時無上限嗎？

註腳

[1] 變形工時制度，請參[勞動基準法第30條之1](#)（四週變形）、[第30條](#)第2、3項（兩週與八週變形）規定。

本文

一、什麼是責任制？

指針對特殊工作者，可約定排除勞動基準法工作時間規定，另行約定調整工作時間之制度。不過是否適用責任制，並非雇主說了就算，而且即便是適用責任制之勞工也不是完全不受勞動基準法保護。

按勞動基準法第84條之1規定^[1]，必須符合以下三大要件，才是可以另為工時約定的工作者。（見圖1）

誰是責任制？

特定工作者



- ① 監督、管理人員或責任制專業人員
例如：法律服務業僱用之律師
- ② 監視性或間歇性的工作
例如：保全業的保全人員
- ③ 其他性質特殊的工作
例如：漁船船員、旅行業導遊、領隊



書面約定



當地主管機關核備



圖1 誰是責任制？

(一) 首先必須是「經中央主管機關(即勞動部)核定公告」的工作者^[2], 包含:

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。

簡言之, 若不是勞動部所核定公告可以適用勞動基準法第84條之1的工作者, 雇主與勞工約定採責任制就是違法的。

(二) 其次, 勞雇雙方需用「書面約定」, 內容包括就勞動基準法有關工作時間、例假、休假、女工夜間工作等規定。

(三) 最後, 雇主必須將與勞工間的書面約定, 報請「當地主管機關核備」^[3]。

二、是勞動基準法第84條之1的工作者, 然後呢?

符合上述要件之勞動基準法第84條之1工作者, 也非全然不受勞動基準法的保護, 同條第2項後段明確指出「不得損及勞工之健康及福祉」, 且勞動部與各地勞工局就適用勞動基準法第84條之1第1項規定之特殊工作者也訂有工作時間審核參考指引^[4], 作為各地主管機關是否核備之審查標準。

三、回到旨揭問題

電腦工程師屬於資訊服務業, 是可能適用勞動基準法第84條之1的工作者^[5], 但此處尚須注意A是否符合勞動基準法施行細則第50條之1第1款規定之主管人員, 及第2款規定之責任制專業人員, 亦即並非所有電腦工程師都是適用勞動基準法第84條之1的工作者。

本件A並非主管人員, 若A也不需要負擔任務成敗的責任, 即不是勞動基準法施行細則第50條第2款規定之責任制專業人員、當然也不適用勞動基準法第84條之1規定。

但不論A是否為適用勞動基準法第84條之1的工作者, 本件因B公司並未與A另以書面約定工時、亦未將勞雇雙方約定之書面報請主管機關核備, 雇主口頭所稱責任制應屬無效。因此A仍應適用勞動基準法每日正常工作時間8小時之規定, 因此如A有超過正常工時加班之情形, B公司依法仍須給付加班費^[6]。

[1] 勞動基準法第84條之1規定：「

I 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。

II 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。」

而關於法條中的「監督、管理人員或責任制專業人員」，以及「監視性或間歇性之工作」的意思，可參照勞動基準法施行細則第50條之1規定：「……一、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。二、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。三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。四、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。」。

[2] 查詢網址：中華民國勞動部全球資訊網（2018），〈[勞動基準法第84條之1工作者](#)〉。

[3] 過去實務上曾有「報請主管機關核備」與否是否會影響勞動基準法第84條之1約定效力之爭議，但經過司法院大法官第726號解釋後，已統一解釋認定本條「應報請核備」之規定屬於強制規定，所以如未報請核備，則不生排除勞動基準法相關適用之效力，仍須受勞動基準法有關工作時間、例假、休假、女工夜間工作等規定之限制，不能另行約定之。

此可參大法官第726號解釋文：「勞動基準法第八十四條之一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，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，依上開第三十條等規定予以調整，並依同法第二十四條、第三十九條規定計付工資。」

而大法官第726號解釋理由亦提及，因勞動基準法第84條之1規定，涉及將勞動基準法所訂工作時間、例假、休假、女工夜間工作等規定排除適用，對於勞工健康及福祉影響甚鉅，又個別勞工在勞動契約談判能力上處於弱勢，故有需要由各地地方主管機關介入、核可備查個別契約之必要，嚴加把關責任制勞工之權益。因此，若未經各地主管機關核備者，即屬違反強制規定，責任制之約定應屬無效。

[4] 各行業之「工作時間審核參考指引」可在勞動部官方網頁查詢，或向各地勞工局查詢「核備勞動基準法第84條之1約定書審查基準」。

[5] 依勞動部（87）勞動二字第004365號公告（1998/3/4），資訊服務業僱用之負責事業經營管理工作符合勞動基準法施行細則第50條之1第1款規定之主管人員，以及系統研發工程師與維護工程師符合同條第2款規定者。為適用勞動基準法第84條之1工作者。

[6] 另補充說明，即使為符合勞動基準法第84條之1要件的工作者，仍有加班費之問題，也不表示工作時間即無上限。例如保全約定每日正常工時為10小時，超過部分仍屬加班、雇主即應依法給付加班費。換言之，符合勞動基準法第84條之1要件的工作者，就超過約定工作時間之部分，雇主仍須依法給付加班費。

標籤

➤ 責任制，工時，司法院釋字第726號解釋，強制規定，加班