

影片：<http://ivod.ly.gov.tw/Play/VOD/91868/1M/Y>

逐字稿來源：立法院公報

黃委員國昌：主席、各位列席官員、各位同仁。在我問問題的中間，如果有任何官員要上來協助都沒有關係。請教部長，你們在 9 月 10 日公布勞動基準法適用第三十六條，這個令的法律性質是甚麼？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是解釋令。

黃委員國昌：我們現在把行政程序法直接拿出來看，是授權命令、法規命令、行政規則，還是以上皆非？這是基本的行政法問題。

郭部長芳煜：容我請勞動部勞動法務司王司長說明。

主席：請勞動部勞動法務司王司長答復。

王司長尚志：主席、各位委員。屬於行政程序法第一百五十九條的行政規則。

黃委員國昌：基本上，行政規則在規範的是內部事項，請問行政規則可以變更法律規定嗎？

王司長尚志：行政規則在行政程序法第一百五十九條分為兩類。

黃委員國昌：我知道，你講的是第二項第二款，請問第二項第二款可以變更法律的規定嗎？

王司長尚志：原則上，它是解釋法令的不足。

黃委員國昌：所以，你認為勞基法第三十六條的法令有所不足，所以你們對它進行解釋，你們解釋的內容是甚麼？

王司長尚志：原則上，現行勞基法第三十六條規定勞工每 7 日當中，至少有 1 日的休息，作為例假，但在母法及細則裡面，並沒有明確規範每 7 日當中至少固定某 1 日休息，作為例假，所以在解釋上來講，是否應該在每 7 天為 1 個周期的例假之間間隔 6 日？這是有解釋的空間。

黃委員國昌：你所採取的解釋原則是甚麼？如果是你們所講的那三類，再加上勞工同意的話，可以做不同的解釋，如果不是你們所講的那三類，就沒有其他的解釋空間。我現在要挑戰你們的是，勞動部哪來這麼大的權力，透過第一百五十九條第二項第二款的行政規則，把法律的適用切割成兩個世界。如果今天勞動部喜歡的話，可以再多或少兩類，再增加或減少一個要件，我們現在採取的還是三權分立的制度嗎？你要不要再確定一下，行政規則可以讓你們這樣使用嗎？

王司長尚志：我們 9 月 10 日的解釋是對勞工正面權利上的保護，誠如剛才跟主席還有各位委員……

黃委員國昌：你的意思是，如果按照勞動部的解釋，第三十六條的規定是限縮他們可以適用的範圍，所以如果沒有這個函釋的話，勞動部的立場是，7 天休 1 天，可以連續上班 12 天是沒有違法的，這是勞動部的立場嗎？如果沒有這個函釋的話，回歸到勞基法第三十六條的解釋，這就是你們解釋的立場嗎？

王司長尚志：勞動部的立場是每一周期 7 天，勞工工作 6 天要休息 1 天。

黃委員國昌：我快要暈倒了！現在我先不跟你挑戰內容的正當性，我是依法論法，這是很嚴肅的問題。今天任何行政機關可以透過行政規則去改變法律適用的狀態，切割成兩個世界，在你們行政規則內部有一套解釋方式，不在你們解釋範圍的，則是用另外一套解釋方式！我現在正要挑戰的事情是，立法者何時給你們這樣的權限、這麼大的權力？如果行政機關此例一開，勞動部可以用這樣的方式，那其他的部會呢？我先簡單把全部被你們攪在一起的法律問題細細來問，勞基法第三十六條規定可不可以透過合意排除？

王司長尚志：原則上不行。

黃委員國昌：例外是什麼？

王司長尚志：例外就是當第三十六條明文規定每 7 天沒有固定某 1 日為例假時，雇主或勞工之間在解釋上會有一個問題，例如第 1 週的第 1 天到第 7 天中，可能休第 3 天，在第 2 週，即第 8 天到第 14 天當中，因為沒有規定固定休某 1 天休假，他們可能休第 13 天或第 14 天，所以會有前後解釋上……

黃委員國昌：如果是按照你所講的方式，根本沒有合意排除這回事。我必須要講的是，你們是站在最寬鬆、最不符合立法意旨的解釋方式，就是在現行法下沒有任何的解釋，連續上 12 天是 OK 的。如果連續上班 12 天是 OK 的，雙方當事人還要合意排除甚麼？

王司長尚志：有關第三十六條規定的例假，根據勞基法施行細則第七條明文規定，它是勞動契約的一部分，所以在雇主與勞方之間所定每周的某一天是固定例假時，當他們要作調整時，當然是屬於勞動契約的變更……

黃委員國昌：可以用合意排除嗎？

王司長尚志：原則上要經過勞工的同意才可以調整原定的、契約定的例假。

黃委員國昌：最高行政法院 90 年度判字第 2199 號判決，我唸給你聽：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假，為首揭勞動基準法第三十六條之強制規定，非得以契約任意變更，縱原告與施某間存有連續工作十二日為例休假之約定，亦因其約定違反法律強制規定而無效」。勞動部是否贊同最高行政法院的判決？

王司長尚志：包括最高行政法院 85 年度判字第 2073 號或高等行政法院及民事庭這一塊……

黃委員國昌：站在勞動部的立場，是否贊成最高行政法院的判決？你們覺得最高行政法院的判決對於勞動基準法第三十六條的解釋硬梆梆，勞動部根本就反對，或者你認為最高行政法院這個判決解釋錯誤，就勇敢的說出來。

王司長尚志：勞動部針對這部分才有 9 月 10 日解釋要間隔 6 天的原則規

定，那就是反映出……

黃委員國昌：甚麼是例外，就是勞動部說了算。

王司長尚志：不應該是這樣講。

黃委員國昌：這函釋不是勞動部頒發的嗎？

王司長尚志：勞動部判斷這三個例外是有三個原則，第一部分……

黃委員國昌：你先不用跟我講實際的考慮是甚麼，我現在並沒有說你們這樣做是絕對錯的事情，現在我跟你討論的是法治國的原則，也就是國家的行政機關能不能夠幹這樣的事情。我在意的是，如果今天勞動部可以這麼幹，誰不能這樣幹？已經有一個法條在那邊，但你們透過一個行政規則，把法律的適用切割成兩個世界，一個是不行，另外在你們判斷的三個範圍之內的，只要勞工同意就可以，我發現你們很奇怪，每次遇到這個問題都把所有的問題混在一起談，把合法性、正當性及有關於法律適用、解釋還有行政規則的問題全部都混在一起談。現在我們已經先確認這項規定不是勞資雙方可以合意排除，如果這是勞資雙方可以合意排除，我必須要鄭重講一件事情，勞基法所有的法理念全部都要重寫。

王司長尚志：不是合意排除，而是合意調整。

黃委員國昌：沒有關係，你繼續在此創新的法律名詞或法律概念。下一個問題，你們的函釋會不會拘束法院？

王司長尚志：憲法第七十七條與第七十八條明文規定，本來司法院有解釋憲法並有統一解釋法律及命令之權，由大法官執行之。原則上，從大法官釋字第 2 號、第 407 號、第 548 號及第 586 號解釋已經明文規定，主管機關為了執行特定法律，得為必要之釋示。誠如剛才跟各位委員報告的，在現行勞基法……

黃委員國昌：不要講那麼多，我現在只問你，你們這項釋示對於法院有沒有拘束力？

王司長尚志：依照大法官釋字第 137 號的解釋，法官可以參採也可以不參採，但要表示其法律意見。

黃委員國昌：你引到第 137 號那麼久以前的解釋，我現在直接跟你講，所有上過行政法的人都知道，答案是不會有拘束力。我現在要很慎重的問你們，你們剛剛違反法治國的方式所做的對於勞動基準法第三十六條所開設的例外，屆時如果法院不支持，這個責任誰要負？

王司長尚志：在 1921 年國際勞工組織第 14 號公約第四條明文規定，就有關於勞工，以前的工廠法規定勞工每 7 天要有 24 小時的休息，基於人道或經濟的特別考量，再經過勞資雙方同意，可以做為必要的調整。勞動部針對於 75 年的函釋，當時已將其廢掉，同時也將原則與必要都廢掉，現在來講，我們 9 月 10 日的……

黃委員國昌：你先停一下！請你針對我的問題回答。你扯到當初內政部時，我的法律觀點一樣，根本是違反法治國的原則所作的函釋，大家可以將那個函釋內容拿出來看，真的是笑話！它犯的錯誤跟今天勞動部所犯的錯誤一模一樣。現在我的問題很簡單，你們透過行政規則變更勞動基準法第三十六條的適用，如果法院不支持這件事情，請問誰要負責？最後我只跟你們講一件事情，7 休 1 函釋的問題有兩個層次，你們到底是恣意的便宜行事，還是遵循法治原則？我完全瞭解企業正當的需求和勞工權利的保護，這兩件事情必須要兼顧，我也知道你們是基於企業的正當需求而提出的三個類型，但是我要拜託一件事情，不要犯以前的錯誤。什麼叫做不要犯以前的錯誤？那就是恣意的便宜行事、做法律沒有授權你們做的事情，請勞動部慎重考慮。如果要就勞動基準法第三十六條去開例外的話，就行大路走大門，把你們的修正草案送到立法院，由立法委員來審議，你們透過一個行政規則，連法規命令都不是，這是澈底迴避立法院的監督。如果我們的立法能夠讓行政機關以透過行政規則的方式恣意的解釋、切割適用，臺灣還是法治國嗎？

不好意思，我的時間到了，謝謝。

王司長尚志：謝謝委員。