

勞動基準法Q&A

【工作時間】

Q：休息時間的執行方式？

A：

1. 依勞動基準法第35條規定：「勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」
2. 雇主如有使勞工延長工作時間之必要(即正常工作時間8小時後繼續工作)，是否得與勞工約定先休息30分鐘後方得申請及計算延長工時時數一節，考量4小時工作應有30分鐘休息、雇主對勞工提供勞務的質量具有指揮決定權限，以及勞工加班亦須得到雇主同意的前提下，雇主如要求單日正常工時8小時結束後，須實際休息30分鐘，始同意及認列勞工延長工時，作法尚無不可。
3. 至所謂勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘休息之強制規定，其意非指休息時間必定安排在工作時間滿4小時「後」實施，一般係指4.5小時內應有30分鐘的休息即可。

Q：勞工正常工時上限？

A：如未採變形工時者，勞工法定正常工時為每日不得超過8小時，每週工作總時數不得超過40小時。

Q：工作時間是否包含待命時間？

A：「工作時間」係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務，或受令等待提供勞務之時間。至待命時間是否屬工作時間，須釐清該時段內勞工是否受雇主指揮監督，且得否自由利用，若勞工於該時段受到雇主指揮監督或受命等待提供勞務，該時段則屬工作時間。舉例來說，遊覽車駕駛載運遊客至某景點，遊客下車至景點遊憩之時段，駕駛如可自行利用，獲得合宜之休憩，得不認屬工作時間。至於若有部分遊客仍停留於遊覽車上，或駕駛仍處於隨時等待提供勞務之待命狀態，實際上無法自由利用，仍應認屬工作時間。

Q：勞工奉派出差或受訓，過程中搭乘交通工具的時間，是否為工作時間？

A：勞工奉派出差或受訓，過程中搭乘交通工具的時間（如搭火車或飛機抵達目的地前的交通時間），可認非屬工作時間，惟勞雇雙方如約定比照工作時間計薪或由雇主另以其他名目給予補償(如出差費、日支費等)，屬契約自由範疇，原則上不受勞動基法相關規範管制【行政院勞工委員會(現改制為勞動部)78年6月3日台(78)勞動2字第13366號函釋併參照】。

Q：勞工在家待命值勤是否為工作時間？

A：所謂「工作時間」，係指勞工處於雇主指揮監督下，提供勞務或受命等待提供時間。基本上，勞工勞務提供的密度愈高，即應被認定為工作時間。例如甲公營電梯保養維修為業，所述維修人員在家待命，遇有緊急叫修服務，即須約出勤從事維修業務，甚至公司針對勞工未即時出勤者亦訂有懲戒措施，則依約出勤的時間當屬工作時間。至維修人員先前在家待命的時間，因有較大程度可自由運用從事私人事務，雇主對其指揮監督的密度明顯偏低，可認非屬工作時間。

Q：勞工在職訓練時間應否計入工作時間疑義？

A：事業單位舉辦之各項訓練，如係由勞工自由參加，其不參加雇主亦未予以不利待遇或其訓練內容與勞工工作無直接關連或不參加訓練亦不對勞工工作之遂行產生具體妨礙，則其訓練時間無庸計入工作時間。惟仍應就個案事實，依前開原則認定。

Q：醫院原先排定某護理人員上班出勤，嗣因現場病人不多，臨時請其在家待命來醫院上班(俗稱ON CALL)，難道不算工作時間？

A：護理人員在家待命的時間，因仍有較大程度可自由運用從事私人事務，醫院揮監督的密度明顯偏低，甚至於無，應可認非屬工作時間。本件問題的關鍵非在工作時間的定義，而在於勞動契約對勞工工作時間的安排。

先排定某護理人員上班出勤，嗣因現場病人不多，臨時請其在家待命不用上班，係屬醫院受領勞務遲延，該護理人員並無補服勞務之義務，依法仍得向醫院針對該時段請求出勤報酬(民法第487條規定參照)。在上述情形下，醫院如因此認定勞工欠工時(俗稱借休，即實際正常工時未達約定正常工時)而扣薪資，即涉嫌違反勞動基準法第22條第2項規定；若另使勞工延長工時(即8小時或單週工時逾40小時)折抵在家待命時間(俗稱還休)，卻未依法給加班費者，即涉嫌違反同法第24條規定。

Q：哺乳時間相關規定？

A：依勞動基準法第52條規定：子女未滿1歲須受僱者親自哺乳者，雇主應每日給予哺乳時間2次，每次以30分鐘為度，哺乳時間視為工作時間。

【加班時數(延長工時)】

Q：勞工每日及每月加班時數上限？

A：勞工之延長工作時間連同正常工作時間，每日不得超過12小時。延長之工作時間，每個月不得超過46小時，但自107年3月1日起，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時。雇主僱用勞工30人以上，延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

Q：勞工於休息日出勤的時數是否計入單月加班總時數？

A：依據勞基法第36條第3項規定，勞工於休息日出勤之時間，須全數計入勞基法第32條第2項所定延長工時總數(即單月延長工時不得超過46小時法定上限)。另勞工於正常工作日、勞基法第36條所定例假日及第37條所定休假日出勤，工時未逾8小時部分，不計入每月46小時延長工時總額〔內政部(前勞工行政中央主管機關)73年11月29日台內勞字第274334號函釋參照〕，惟當日工時逾8小時部分，則應計入前開延長工時總額(即單月延長工時不得超過46小時法定上限)〔行政院勞工委員會(改制前勞動部)89年10月21日(89)台勞動二字第0041535號函釋及91年3月6日勞動二字第0910010425號令參照〕。

Q：雇主如欲使勞工單月延長工時上限達54小時(每3個月上限仍為138小時)，應踐行如何的程序？

A：雇主使勞工單月延長工時上限為46小時，但經工會或勞資會議同意後，加班時數得以3個月為區間總量控管，即單月加班時數上限為54小時，每3個月總加班時數上限仍以138小時為限；另僱用勞工30人以上的雇主，於踐行工會或勞資會議同意程序後，尚應踐行報當地主管機關備查的程序(勞基法第32條第2項及3項規定參照)。

舉例說明：

(1)A公司僱用勞工總人數為30人，欲放寬單月加班工時上限為54小時，應先經該公司公會或勞資會議同意通過，再報請當地主管機關備查(因該公司員工總人數達30人)，始符合法定程序。

(2)B公司僱用勞工總人數為10人，欲放寬單月加班工時上限為54小時，僅需經該公司工會或勞資會議通過即可。

Q：勞基法第32條第2項但書所謂「每3個月」的週期應如何認定？

A：每3個月週期認定，係以連續3個月為1週期，依曆計算，以勞雇雙方約定之起迄日期認定(勞基法施行細則第22條第1項規定參照)。

舉例說明：

(1)C公司徵得工會或勞資會議同意每3個月彈性調整加班時數，約定自107年(下同)3月1日至5月31日止為一週期，下一週期為6月1日至8月31日止，以此類推；勞雇雙方在約定週期內，單月加班時數雖可達54小時，惟週期內加班總時數仍不得超過138小時。

勞雇雙方約定起迄日期	3月1日~ 3月31日	4月1日~ 4月30日	5月1日~ 5月31日	6月1日~ 6月30日	7月1日~ 7月31日	8月1日~ 8月31日
勞工單月加班時數	30H	54H	54H	54H	30H	54H
勞工加班總時數	138H			138H		

(2)D公司徵得工會或勞資會議同意每3個月彈性調整加班時數，約定自107年(下同)4月15日至7月14日止為一週期，下一週期為7月15日至10月14日止，以此類推；勞雇雙方在約定週期內，單月加班時數雖可達54小時，惟週期內加班總時數仍不得超過138小時。

勞雇雙方約定起迄日期	4月15日~ 5月14日	5月15日~ 6月14日	6月15日~ 7月14日	7月15日~ 8月14日	8月15日~ 9月14日	9月15日~ 10月14日
勞工單月加班時數	30H	54H	54H	54H	54H	30H
勞工加班總時數	138H			138H		

Q：公司可否限制勞工每日加班以2小時為限？

A：按雇主要求個別勞工加班，須得到勞工本人的同意；換言之，應以有勞雇雙方合意為前提。因此，考量雇主對勞工提供勞務的質量，具有指揮決定權限及勞工加班亦須得到雇主同意的前提下，雇主自可據以限制勞工單日加班的時數，此參諸勞動基準法第32條第2項所規定雇主義務亦明。惟雇主如基於業務需要，確有使勞工於當日加班時數超過2小時的事實，仍應依法發給勞工加班費或給予補休(勞動基準法第24條暨同法施行細則第20條之1規定參照)。