工時是什麼？商店營業前準備、待命及值班時間、上班前的早會屬於工時嗎？

文:楊時綱（認證法律人） · 勞動·工作 · 2022-11-08

本文

一、工時的定義與分類

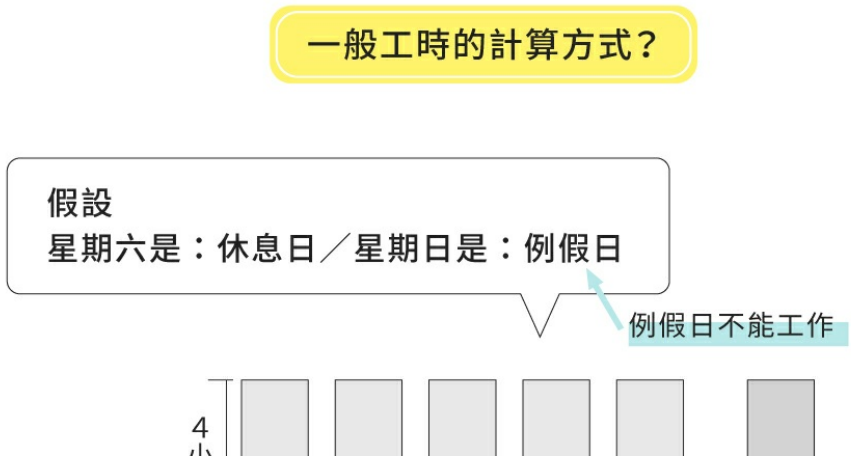
工時就是工作時間，意指勞工於雇主指揮監督之下，在雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或等待提供勞務之時間[1]。勞動基準法將勞雇雙方約定的工作時間區分為正常工作時間及延長工作時間，並明文限制工作時數，目的在於避免長時間出勤損害勞工身心健康。正常工作時間或延長工作時間都不包括休息時間，如果雇主有安排午休、下午茶等休息時間，應扣除而不計入。

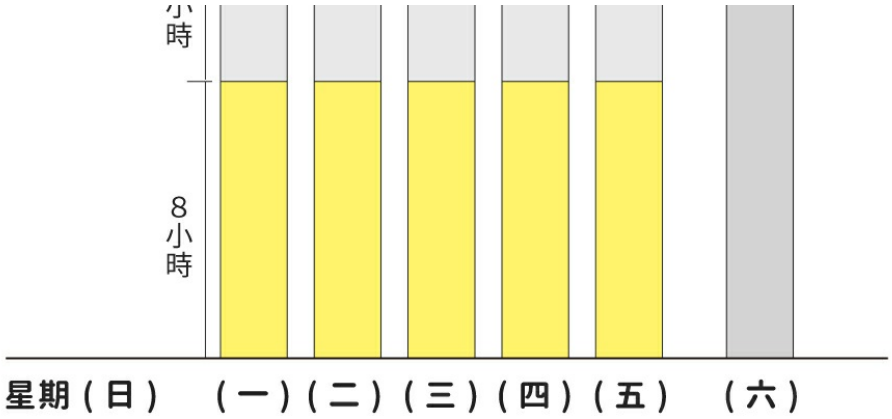
（一）

正常工作時間，原則上每日不得超過8小時，每週不得超過40小時[2]，但在雇主合法適用變形工時[3]或責任制[4]的規定時，正常工作時間的安排就不受這些限制。月薪制勞工如果只有在正常工作時間內提供勞務，雇主只需給付月薪，沒有另給加班費的問題。

（二）

延長工作時間，指雇主要求勞工在正常工作時間以外的時間提供勞務[5]，原則上就是「每日工作時間超過8小時之部分」或「每週工作總時數超過40小時之部分」或「勞工於休息日工作之時間」[6]。勞工若於延長工作時間提供勞務，可以依法請求雇主給付加班費[7]。（見圖1）





延長工時，平日加班最多 4 小時

延長工時，休息日加班最多 12 小時

正常工時

每個月延長工時
最多共 46 小時！

勞動基準法 §32 II、勞動基準法施行細則 §20 之 1

這些情況算是工作時間嗎？

情　況	？
勞工營業前準備： 受雇主要求、受雇主指揮監督	✔ 都算是工作時間喔
勞工待命時間： 受雇主指揮監督，隨時準備工作， 無法自由活動 （若可自由活動、不受監督，則是休息時間）	
勞工值班時間： 工作內容與一般工作相同	
上班前的早會： 雇主要求勞工上班前開會 （若是同事相約開會，則不是工作時間）	

法律百科
Legispedia

圖1　一般工時的計算方式？

資料來源：楊時綱　/　繪圖：Yen

1. 每日工作時間超過8小時的部分，延長工作時間至多4小時

由於「雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時[8]」，而且每日8小時以內的工作時間屬於正常工作時間，超出部分只要4小時就會達到1日12小時的上限，所以每日工作時間如果超過8小時，延長工作時間最多4小時。

舉例來說，勞工於平日工作12小時，第1小時至第8小時是正常工作時間，第9小時至第12小時是延長工作時間。

2. 每週工作總時數超過40小時的部分，目前只有適用變形工時之下才會出現

正常工作時間每週不得超過40小時，以1日8小時正常工作時間計算，1週7天，出勤5日就滿40小時，剩餘的2天則分別為休息日與例假日，例假原則上應休假而不得要求勞工出勤，休息日則有特別規定（詳後說明），所以目前在沒有適用變形工時的情況下，不會出現每週正常工作時間工作總時數超過40小時的部分。

3. 勞工於休息日工作之時間，都屬於延長工作時間

2016年底勞動基準法修法增定休息日，搭配休息日做1小時須以4小時計算的加班時數級距設計（勞動基準法舊法第24條第3項，已於2018年初修法刪除），並以施行細則[9]將休息日的工作時間都規定為延長工作時間，想藉由加重休息日出勤的成本，達成實質週休二日的效果。雖然後來修法刪除級距設計，但休息日的工作時間均為延長工作時間則未有改變。舉例來說，勞工於休息日工作12小時，該12小時均為延長工作時間。

二、勞工從事商店營業前的準備時間，如果是受到雇主要求提早到班，就算工作時間

營業前準備的時間，指勞工在約定的工作時間之前就提早到班，這種情形可能是勞工自行決定，也可能是受到雇主要求，應視實際狀況認定是否為工作時間。

（一）如果勞工是自行決定提早到班且未受到雇主指揮監督，因為勞工並未依照契約約定時間提供勞務，法院多認勞工不能針對提早到班時段要求雇主給付工資[10]。

（二）若勞工是受到雇主要求提早到班提供勞務，該時段屬於工作時間。

三、待命時間為工作時間

最高法院認為待命時間是工作時間[11]。相對而言，休息時間則非工作時間[12]。

（一）

待命時間指勞工在雇主指揮監督下於特定處所等待、準備隨時提供勞務的時間，雖然勞工於等待期間可能未提供勞務，但也無法自由活動，所以主管機關向來認定待命時間為工作時間[13]，以保護勞工之權益。

（二）

休息時間指勞工無須受雇主指揮監督的時間，特徵為勞工可以脫離雇主的指揮監督、自由利用該段時間[14]。實務上多以勞工可否自由離開工作地點作為判斷。

四、值班時間從事工作內容如果與正常工作時間相同或強度相當，是工作時間

雖然內政部在1985年曾訂定《事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項》認為勞工值日或值夜工作，非正常工作之延伸[15]。但近年法院判決多視勞工從事的工作內容而定，如果勞工值日或值夜的工作內容均無變化[16]，或者提供勞務的工作強度與原本工作相當[17]，法院認為值班時間仍屬工作時間。此外，勞動部已於2019年3月11修正上開《注意事項》（明文規定值班津貼不宜低於特定標準、雇主對於女性值夜的安全衛生義務），並發布新聞稿表示將於2022年1月1日停止適用該注意事項，可預見將來勞工值日或值夜的時間將會通通納入工作時間計算。

五、上班前的早會，如果是受到雇主要求召開，就算工作時間[18]

判斷方式與提早到班相同，看早會是否基於雇主要求而召開而定。如果雇主未要求召開，勞工自行與同事相約，就不是工作時間。如果是雇主要求勞工召開，應為工作時間，該早會的開會時間加上同日的其他工作時間，如果超過法定正常工作時間，超過的部分屬於加班，雇主須給付加班費。

註腳

[1] 行政院勞工委員會（86）台勞動三字第015845號函（1997/4/23）。

[2] 勞動基準法第30條第1項。

[3] 勞動基準法第30條第2項、第3項、勞動基準法第30條之1。

[4] 勞動基準法第84條之1。

[5] 勞動基準法第32條第1項。

[6] 勞動基準法施行細則第20條之1。

[7] 勞動基準法第24條。

[8] 勞動基準法第32條第2項。

[9] 勞動基準法施行細則第20條之1。

[10]臺灣桃園地方法院104年度勞簡上字第11號民事判決、臺灣臺北地方法院103年度勞簡上字第4號民事判決、臺灣臺北地方法院102年度勞簡上字第49號民事判決、臺灣高等法院高雄分院103年度勞上易字第30號民事判決。

[11]最高法院97年度台上字第1358號民事判決。

[12]內政部（75)台內勞字第 416670 號函（1986/6/25）。

[13]內政部（74）台內勞字第 310835 號函（1985/5/4）。

[14]行政院勞工委員會（88）台勞動二字第008685號函（1999/3/9）。

[15]內政部（74）台內勞字第 357972 號函（1985/12/10）。

[16]臺灣高等法院花蓮分院107年度勞上更一字第1號民事判決。

[17]最高法院106年度台上字第2533號民事判決。

[18]行政院勞工委員會（76）台勞動字第5658號函（1987/11/5）。

標籤

工時， 加班， 延長工作時間， 待命時間， 工作時間