

下班時間回覆老闆訊息是否算加班？

文:紀欣宜（認證法律人）· 勞動·工作 · 2024-08-27

案例

一、

A擔任服裝設計師兼企劃，其雇主經常不分上下班時間，隨時交辦工作項目，A經常需在下班時間回覆雇主訊息，或與其他人為工作事項之溝通，A是否可以向雇主請求加班費？

二、

B在外商公司擔任軟體工程師，雇主經常在半夜傳電子郵件予B，某日B在晚上11時收到主管電子郵件，主旨為「URGENT：Need help，今日內完成。」B是否可以請求加班費？

三、

C為私立幼兒園老師，雇主要求C需加入公司的通訊軟體群組，且雇主經常於下班時間在群組告知C關於公務上的訊息，例如：「明日校外教學請記得攜帶名牌。」並要求C瀏覽訊息後，一定要回覆，請問C可否請求加班費？

本文

隨著通訊軟體的便利，越來越多雇主藉由通訊軟體交辦公務，也衍生出許多勞工經常於下班時間收到雇主的訊息，需額外利用下班時間回覆老闆的訊息，甚至在家藉由通訊軟體繼續提供勞務。

因此先前有新聞報導指出，勞工在非上班時間收到雇主訊息，雇主須補發加班費^[1]，但是可否像新聞報導所述向老闆請求加班費，還是需要依據具體個案判斷，以下將列舉三個案例向讀者們說明：（見圖1）

下班時間回覆老闆訊息，是加班嗎？



員工下班時間，回覆老闆的訊息
(例如：line、Messenger)
要看**具體情況**才能判斷是否為加班

- ① 老闆訊息沒有急迫性，沒有要求員工加班完成



BOSS

下星期一上午 11 點前完成設計圖

21:20

已讀
21:21

好的

- ② 老闆訊息有急迫性，要求員工加班完成



BOSS

今天一定要處理這個 bug，現在
幫我趕一下

21:20

已讀
21:21

好的

- ③ 老闆訊息提醒員工注意事項，要求員工回覆，但沒有交辦任務



BOSS

明日校外教學請記得攜帶名牌，
收到的請回覆一下

21:20

已讀
21:21

好的

法律百科
Legispedia

圖1 下班時間回覆老闆訊息，是加班嗎？

資料來源：紀欣宜 / 繪圖：Yen

一、案例一的A任服裝設計師兼企劃是否可以向雇主請求加班費？

(一)

A是否可以向雇主請求加班，需以訊息的內容判斷，舉例來說，假如雇主在星期三下班時間，以通訊軟體通知A「請於下星期一上午11時前完成工作，並將設計圖傳給廠商。」由此內容可以得知，此訊息並不具有急迫

性。

(二)

A尚可利用三個工作天的時間完成雇主所交辦的工作，無須A在非正常工作時間立即加班進行工作^[2]，且雇主並無表明有加班的需要^[3]，也沒有指定A須利用特定時段完成^[4]，縱使A決定自行利用下班時間完成公務，也不可以向老闆請求加班費。

二、案例二在外商公司擔任軟體工程師的B是否可以請求加班費？

(一)

B在下班時間收到主管訊息：「今日內須完成工作。」依此訊息內容可以得知，此工作內容具有急迫性，且雇主要求B於下班時間須即刻提供勞務，則此種情況，雇主應給付B加班費^[5]。

(二)

應注意的是，B可自行記錄工作之起迄時間，並以電子郵件內容及完成工作交付的紀錄等回報給雇主，請求雇主補登工作時間紀錄^[6]，以保障自己的權益。

三、C為私立幼兒園老師，雇主要求C需加入公司的通訊軟體群組，且雇主經常於下班時間在群組告知C關於公務上的訊息，例如：「明日校外教學請記得攜帶名牌。」並要求C瀏覽訊息後，一定要回覆，請問C可否請求加班費？

(一)

勞工依照勞動基準法第24條第1項的規定請求加班費^[7]，需以雇主確實有要求工作或勞工有履行職務之必要者為前提^[8]，換句話說，假如雇主未要求勞工完成公務，勞工實際上也沒有提供勞務，則勞工也不可以請求加班費。

(二)

本案例中，雇主以通訊軟體告知C「明日校外教學請記得攜帶名牌」，由此訊息內容可知，雇主只是基於提醒的善意傳達資訊，並無交辦公務，更無要求C需即刻提供勞務，而C也沒有實際從事任何與公務有關的事項，因此C不可向雇主請求加班費。

衍生閱讀：

註腳

[1] ETtoday (2017) , 《下班後LINE一則算加班4小時 勞動部：不付最高罰100萬》。

[2] 臺灣新北地方法院107年度勞訴字第58號民事判決：（按：原告為勞工，被告為雇主）「原告主張：被告習慣於週五甚至週末指定工作，並要求原告週一即要審閱，且被告大陸公司員工於週二、四甚至休假日請原告為業務上之協助，又被告在大陸之打版師父經常於週六、日執行打版時，須與原告聯繫確認相關細節。綜觀原告提出之通訊軟體截圖可知，原告僅請求105年3月至107年2月14日，約102.5週之加班費用，並以每週二、四各加班2小時、休息日加班2小時計算，爰請求被告應給付加班費計496,692元等語。被告則以前開情詞置辯。經查，觀諸原告提出之通訊軟體紀錄所示，其固有於週二、四、六或週日等非工作時間內，與被告負責人李東和及其他員工有為訊息之傳送，然或為原告主動聯繫，或為原告單方傳送訊息，或為與其他人為工作注意事項之溝通，未見被告有何指派原告執行工作或要求原告於非正常工時須即刻提供勞務之情形，且關於原告所提出之通訊軟體紀錄並未涵蓋其所主張105年3月至107年2月14日間之全部週二、四及休息日，又其所稱加班之時數之計算，亦未見原告提出任何證據舉證以實其說，難謂原告確有於105年3月至107年2月14日間每週二、四及休息日各加班2小時之事實。」可資參照。

[3] 臺灣士林地方法院107年度勞訴字第56號民事判決：（按：原告為勞工，被告為雇主）「原告雖主張其於107年2月10日晚間6時起至隔日凌晨1時55分止，應陳庭欣之要求製作財務報表而為加班云云。然觀以原告提出之LINE通訊軟體對話紀錄，係原告主動聯繫陳庭欣要求提供相關報表，非陳庭欣交辦工作；又對話過程中陳庭欣稱『Actual performance可以先傳一版給我嗎？』，原告回覆『Actual performance我想檢查一下再傳』，可見『Actual performance』應為斯時已完成、原告欲再次檢查之工作項目，非陳庭欣突交代原告加班完成之工作項目；陳庭欣另稱『重點是星期一MNC AR report你能交的出來嗎？』、『星期一還有monthly management review ppt，你確定做的完』，僅要求原告於星期一繳交，未要求原告以加班方式完成，而星期一既仍為上班日，自仍有工作時間，原告亦回覆『恩恩，MNC

星期一可以』、『正要email給您，但DIMAU TH NL的還沒收到，CRP的資料星期一會補進去』，未表明有加班之需要，則自難認原告係依被告指示及同意而為加班。……勞工是否有加班，此勞工有無加班之必要，本屬二事，後者係依工作負荷予以判斷，前者則除工作負荷外，亦不能排除因個人之工作習慣、能力、時間安排、態度等多項因素所肇致之可能……報表都是有一定時間，是按照行程表去完成，每個月日期會有一些調整，但伊並非前一晚才交代原告，也沒有要求原告星期一完成，伊只是問他星期一是否可以交出來，因為他只是第一版，原告的工作應該在上班時間完成，這就是為何公司的系統無法連回家，公司也不希望原告回家加班，每個人都自己執行工作的範圍，時間怎麼安排是自己應該去安排的，不能到了最後說做不出來……可證該等工作非臨時交辦原告，而係每月例行工作項目，有一定時間及行程表，由勞工自行安排於上班時間內完成，是亦難認原告係因有加班必要而需在正常工作時間外工作。」可資參照。另查，本案已上訴第二審（臺灣高等法院108年度勞上字第35號民事判決），尚未判決。

[4] 臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第238號民事判決：（按：原告為勞工，被告為雇主）「被告公司部門主管Alice縱有於電子郵件中要求原告須於上午9時許前提供訂單資料，然此僅足以認定原告擔任之職務有於前揭期限內提出訂單資料之義務，然並未指定原告應利用何時段時間完成，換言之，原告身為督導，亦得請受其管理之各櫃點人員於上班時間之某時點前提出庫存情形後，再由其彙整後確認訂單，原告復未舉證證明其職務之工作量無法於正常工作時間內完成，依前揭說明，尚無從以被告公司要求原告應於上午9時許前提出訂單資料乙節，遽認原告有加班之事實。」可資參照。

[5] 臺灣士林地方法院106年度勞訴字第6號民事判決：（按：原告為勞工，被告為雇主）「103年6月21日之電子郵件，標題寫（URGENT：Needhelp），要求今日即星期六內完成（本院卷二第228頁），被告同意應給付原告加班之時數為2小時內之加班時數為4.5小時，加班費為3,201元……」可資參照。另查，本案第二審（臺灣高等法院107年度勞上易字第20號民事判決）仍維持原判，上訴駁回並已定讞。

[6] 勞動部訂定的「勞工在事業場所外工作時間指導原則」第2條第7項規定：「勞工正常工作時間結束後，雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工工作，勞工可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，雇主應即補登工作時間紀錄。」足資參照。

[7] 勞動基準法第24條第1項：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：

- 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」

[8] 臺灣臺北地方法院105年度勞訴字第71號民事判決：「未按勞基法第24條固規定，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。然勞工依本條規定請求給付加班費者，必以雇主確有要求或為履行職務之必要者為前提。」可資參照。

標籤

🔖 加班，回覆訊息，通訊軟體，急迫性，加班費