

本報告僅供委員參考

責任制工作及工時豁免相關法制之研析

法制局 陳建權 撰
中華民國 113 年 7 月

責任制工作及工時豁免相關法制之研析

目 次

摘要

壹、前言	1
貳、各國勞工工時制度及勞權保障相關法制簡介.....	3
一、德國	3
二、法國	6
三、美國	8
四、日本	10
五、韓國	16
參、我國勞工工時相關法制簡介.....	19
一、工時制度	19
二、彈性工時制度	21
三、延長工作時間	23
四、輪班制	25
五、備勤時間、待命時間、候傳時間	26
六、責任工作者工時規定	27
肆、問題探討與研析	28
一、工作時間認定相關問題之探討	28
二、勞工自主延長工時相關問題之探討	32
三、過勞職業災害相關問題之探討	35
四、工時豁免相關法制及運作之探討	37
五、勞工離線權相關法制之探討	42

伍、建議事項.....	44
一、明定工作時間定義及爭議解決途徑.....	44
二、明定延長工時認定方式及約款無效情形.....	47
三、過勞職業災害之認定及預防對策.....	48
四、責任制工作審查基準宜更臻明確.....	49
五、先倡議後研議入法，落實勞工離線權.....	52
陸、結論.....	54
柒、條文對照表.....	55
參考文獻.....	60
附錄：「責任制工作工時保護相關法制之研析」專題研究報告 （初稿）座談會紀錄及參採情形.....	71

摘 要

工作時間法制之規範，與勞工身心健康息息相關，各國均朝向縮短工時方向修法。我國1996年修正勞動基準法，擴大適用之際，新增第84條之1規定，將工作性質較特殊之勞工，予以排除適用工作時間基準規定。修法後易使雇主濫用責任工作制，進而造成勞工過勞職業災害之虞，相關爭議受到實務及學界高度關注。

工作時間認定為工資計算之基礎，影響勞工權益至關重大。勞雇雙方因工時認定歧異所引發之爭議，亦占各類勞資爭議之大宗。此外，過長工時易造成勞工身心健康損害及生活失衡，因而各國近期興起「離線權」之討論。本報告主要係探討現行勞動基準法有關工時規定並就責任制工作相關法制進行研析後，提出修法方向之建議，俾供本院委員問政之參考。

責任制工作及工時豁免相關法制之研析

壹、前言

工時規範是勞動法律最早被討論之議題，國際勞工組織（ILO）1919年¹公布「工業工作時間公約」、1930年「商業工作時間公約」，均明白揭示每日8小時工作時間原則²；1935年「第47號公約」，建立每週工作40小時原則；1962年「第116號減少工時建議書」，敦促各會員國應努力實踐每週工作40小時；1976年「經濟社會文化權利國際公約」第7條規定，強調「人人有權享有包括公平合理工作時間之工作條件」³。

工作時間與勞工身心健康息息相關，並作為計算工資之基礎，各國立法均朝向縮短工時方向修法。我國《勞動基準法》（下稱《勞基法》）自1984年立法以來，對法定工作時間、休息、休假等事項，規範最低標準，以確保勞工身心健康。然受僱者每年平均總工時仍居高不下，依勞動部統計，2022年臺灣受僱者平均每年工時為2,008小時，在主要國家中排名第6，總工時在亞洲僅次於新加坡，而高於南韓、日本⁴。

1996年修正《勞基法》，將工作性質較特殊的勞工予以除外適用工作時間基準規定。為使部分工作性質特殊勞工與雇主間有合理協商工作時間之彈性，而增訂第84條之1規定。經勞動部核定公告適用之工作者，在符合法定程序下，勞雇雙方得以書面另行約定工作時間、例休假，排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條等工時規定，即俗稱之責任制或工時豁免。

¹ 本專題報告年份之使用，因部分內容涉及外國法制介紹，為利閱讀與比較，統一以西元紀年表示。惟引述立法院議案關係文書、法院相關裁判書或行政機關裁決書案號時，仍以案號原編民國年度表示，俾利索引。

² 林豐賓、劉邦棟，《勞動基準法論》，三民書局，2021年8月，頁174。

³ 余天琦、陳瑞敏，我國工時制度實務及實施40工時制度之影響，理律法律事務所，2015年10月23日，網址：<https://www.leeandli.com/tw/newsletters/5500.htm>，最後瀏覽日期：2024年5月13日。

⁴ 吳欣紘，2022年總工時39個主要國家中台灣排第6，中央通訊社，2023年10月7日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202310070128.aspx>，最後瀏覽日期：2024年5月10日。新加坡、韓國及日本受僱者平均每年工時，分別為2,293小時、1,904小時及1,626小時。

責任制勞動者其立法背景，乃為因應當時擴大《勞基法》適用範圍，為避免部分工作性質較特殊的勞工，納入勞基法後可能會有工時窒礙難行的狀況，因此新增此規定。然本條公布施行後，常有事業單位濫用責任制工時，或是未依法報請核備之情形；亦時有勞工抗議被納入《勞基法》第84條之1適用對象，有產生過勞及侵害其權益之疑慮，相關爭議受到實務及學界的高度關注及討論⁵。

《勞基法》各項工作時間相關規定，整體而言是進步的立法方向，惟歷次修法亦不斷放寬規定，如增訂第30條之1的4週變形工時及第84條之1責任制條款，易造成雇主規避責任，影響勞工權益⁶。本報告主要係探討《勞基法》有關工時規定並就責任制工作相關法制進行探討後，提出修法方向之建議，俾供本院委員問政之參考。

⁵ 侯岳宏，〈我國與日本高階白領工作時間除外適用之發展與比較檢討〉，《月旦法學雜誌》，第 296 期，2020 年 1 月，頁 19-20。

⁶ 張其祿、蔡妮娜，〈臺灣工時規管政策的政治經濟學分析〉，《中國行政評論》，第 25 卷，第 4 期，2019 年 12 月，頁 4。

貳、各國勞工工時制度及勞權保障相關法制簡介

一、德國

(一) 工作時間相關法制概況

依德國聯邦統計局統計，2022 年該國全職勞工平均每週工時為 40.4 小時⁷。勞工相關權益保障，尚無統一之勞動法典規範，而散見於各該單行法規。例如有關勞動契約，規範於德國《民法》第 611 條至第 630 條；有關終止勞動契約事由與程序之保護事項，規範於《勞動契約終止保護法》，有關退休金提繳與給付保障事項，規範於《企業退休金給付與保護法》⁸。

為規範工作時間相關事項，1994 年制定《工作時間法》(ArbZG-E)(下稱《工時法》)，勞資雙方得藉由團體協約或企業內勞資協定，降低《工時法》所訂定之基準⁹，該法第 3 條規定彈性工作時間模式，得於 6 個月或 24 週之範圍內，調整為每日 10 小時。《工時法》並未規定加班事項，如雇主確有使勞工加班之需求，得依《民法》第 242 條誠信原則及勞動契約附隨義務，請求勞工在適度範圍內加班，實務上常以《企業組織法》(Betriebsverfassungsgesetz)第 87 條規定，由勞工代表會與雇主訂定「書面經營協定」或以「口頭經營約定」實施加班¹⁰。德國有關工作時間相關規定如下：

1. 工作時間

德國《工時法》第 2 條第 1 項規定，工作時間係指勞動者扣除

⁷ 經濟部國際貿易署，德國 8.3%勞工每周工時逾 48 小時，2023 年 7 月 21 日，網址：<https://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeID=45&pid=765356>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 6 日。

⁸ 郭玲惠，〈德國白領高階勞工勞動法令之適用－以工作時間排除適用為核心〉，《月旦法學雜誌》，第 296 期，2020 年 1 月，頁 6。

⁹ 邱駿彥、李政儒，《各國工時制度暨相關配套措施之比較研究》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2015 年 4 月，頁 34-35。

¹⁰ 劉士豪，《勞動基本權與勞動法》，元照出版，2023 年 2 月，頁 202-203。

休息時間，從開始工作到結束工作之時間。勞工不一定實際從事工作，只要於雇主指揮監督或指令之下，處於隨時得以提供勞務之情形即可。勞務提供中因生理需求短暫之去洗手間或泡茶，並不影響工作時間之計算。

2.備勤時間

備勤時間係指對於勞工身處工作場所內，雖未實際從事工作，但必須隨時提出勞務的狀態，較常發生於具有斷續性質之服務業人員或監視性、間歇性工作，其最主要之差異為勞工雖然未實際從事工作，但必須保持警戒，隨時準備可能提供勞務。如消防人員或客服人員。

3.待命時間

待命時間係指勞工基於特別約定或依雇主指示，於特定時間內在雇主指示之地點等候，無論是事業單位內或外。如有工作之必要，勞工必須隨時或短時間內提供勞務。勞工可自行決定其活動，但遇必要情況時，須隨時提出勞務處理雇主交付之工作。另外，待命時間原則上除停留地點之限制外，勞工應有充分自由活動之權利，不應要求精神上特別之注意義務，如負有注意或警戒義務上之要求，雖其注意程度要求較完全之勞務給付低，仍屬於備勤時間而非待命時間。

4.候傳時間

候傳時間係指勞工無須停留於特定處所、得自行決定其活動，惟於接受雇主提供勞務之要求後，需於一定期間內到達指定場所提供勞務。例如醫事人員下班回家後，必須保持手機開機，當雇主遇有緊急情事時，以電話或其他方式傳喚，要求於一定時間內回工作場所提供勞務。候傳時間往往形式上與待命時間難以

區分，因皆得自由處分該期間，待命時間亦不一定必須於雇主指定之場所，有可能是一定之範圍內，較大之差異為候傳時間勞工可以自由決定所在處所，惟雇主要求提供勞務時，只要其於合理之時間內到達，且頻率非屬經常。

依《工時法》第 7 條第 1 項第 1 款 a 規定，當勞工以「備勤時間」與「待命時間」為主要工作型態，勞資雙方得以團體協約約定每日工作時間延長超過 10 小時，由此可推論備勤時間及待命時間應為德國工時法上所謂之工時。德國聯邦勞動法院判決，亦認為在待命休息時間，即使未實際提出勞務，但因勞工的停留地點係受限制，且須隨時準備提出勞務，故應認定為工作時間¹¹。

（二）責任制工作相關法制

依德國《職業安全衛生法》規定，在「工作場所」、「有害物質」及「噪音」等領域對勞工職場安全應採取保護預防措施，但缺乏減少心理壓力具體法律規範。2013 年修正《職業安全衛生法》第 4 條規定，要求工作設計應儘量減少對生命及身心健康之風險，並應降低已存在之風險，將精神負荷列為整體風險評估中的一環¹²。《工時法》第 7 條第 1 項之規定，透過團體協約或企業協定可以排除正常工作時間、休息時間、工作日間隔時間與夜間工作時間之規定，由團體協約雙方自行約定其工作時間；同法第 7 條第 2 項亦規定，於確保勞工健康之條件下，可因工作性質之需要而排除工時規定¹³；並於第 18 條明定排除《工時法》有關工時規範之適用各項人員¹⁴。

¹¹ 郭玲惠，同註 8，頁 9-12。

¹² 陳成裕，〈各國對策有借鏡 保護勞工不過勞〉，《勞動及職業安全衛生簡訊》，第 29 期，2021 年 4 月，頁 37-38。

¹³ 郭玲惠，同註 8，頁 12-13。

¹⁴ 排除適用工時法之人員包含：1.《企業組織法》第 5 條第 3 項規定之白領高階勞工與主任醫師。2. 公共服務業之主管與其代理人，以及公共服務業中有權獨立決定人事相關事項之人員。3. 勞工如其與委

德國勞動法律並未明定加班應給予報酬或加給¹⁵，對工時與工資主要規定，包含「對價與工資觀點下之工作時間」及「勞動保護觀點下一涉及工時上限、不同工作班次間須有之休息、間隔等工作時間」¹⁶。聯邦勞動法院 2012 年 2 月判決認為，約定定額工資給付方式，違反德國《民法》定型化契約所規範之透明性原則而無效，能清楚辨明所約定給付與對應之勞務期間，始為適當之工資約定方式¹⁷。

（三）勞工離線權相關政策及法制

德國 2014 年曾推動《反壓力法》（anti-stress）立法，禁止公司在正常工作時間以外，透過通訊軟體等傳訊息交辦工作，違反規定者將依法給付勞工加班費或予以罰鍰¹⁸。現行勞動法律尚未有離線權相關規定，惟部分企業自主實行離線權措施（如 BMW）。聯邦勞動及社會事務部認為《工時法》，已對工作時間有相關規定，勞資間亦有團體協約，此外不同產業差異性大，難以適用一致性規定，而無制定離線權專法之必要¹⁹。

二、法國

（一）工作時間相關法制概況

法國對縮短勞工工時步伐一向領先世界各國，1987 年法定工時即

託人共同居住，且獨立負擔教養照顧之責任者。4.與教會或宗教團體儀式有關之工作者。5.未滿 18 歲者適用《青少年工作保護法》之規定。6.海上工作人員適用《海事勞動者保護法》第 3 條者。

¹⁵ 林佳和，〈統包式報酬之合法運用界線－觀察體系與加班為中心之實務解題〉，《當前勞動法與企業實務之對話》，元照出版，初版第 2 刷，2022 年 3 月，頁 103。

¹⁶ 邱泰錄，〈約定未依法定方式給付加班費之效力（下）〉，《司法週刊》，第 1978 期，2019 年 11 月，頁 2。

¹⁷ 邱羽凡，〈勞動事件法中加班費用爭議〉，2022 秋季·陽明交通大學科技法律學院授課講義，2022 年 9 月，頁 71。

¹⁸ 連家慶、卓宜姿，下班後「訊息收不停」德國擬「反壓力法」，中時新聞網，2014 年 9 月 1 日，網址：<https://www.chinatimes.com/amp/tube/20140901005574-261402>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 2 日。

¹⁹ 臺北市政府勞動局，《德國後疫情勞動權益及職業安全保障考察計畫》，2023 年 11 月 7 日，頁 23。

為 39 小時，1997 年再縮短為每週 35 小時、每日連續工時不得超過 10 小時²⁰。法國政府自 2024 年 2 月起，要求各部會在中央與地方行政辦公室試行每週 4 天工作制，惟強調在每週工時不變的情況下，延長 4 天上班之工時，以換得 3 天休假，並希望國家在勞動條件的演進上成為楷模，然而試行結果，因參與人數不多、回饋不佳，成效仍待評估²¹。

（二）勞工離線權相關政策及法制

法國 2016 年率先通過全球首部「離線權」法案，於勞動法典（Labour Code）第 L2242-17 條第 7 項規定，確認企業員工為確保休息、休假與個人和家庭生活保障規定之履行，具有充分斷開與公司管理營運資（通）訊系統連結之權利²²。為確保員工遵守休息和休假的時間，以及保障個人和家庭生活，員工應充分行使離線權的程序。惟上述的離線權規定並未明定企業應採取之具體措施，而是訂立廣泛框架規範，要求企業員工人數達 50 人以上者，應與工會共同協議如何具體實踐離線權²³。

²⁰ 洪青海，從「去管制化」（deregulation）看法國工時變革，台灣總工會，2009 年 7 月 31 日，網址：<http://www.tpfl.org.tw/article.php?id=106>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 9 日。法國政府規定 20 人以上公司自 2000 年 1 月 1 日、20 人以下之公司則自 2002 年起強制實施，每週法定工時 35 小時制度。

²¹ 曾婷瑄，法國部會試行每週工作 4 日 總工時不變效果恐不彰，中央通訊社，2024 年 2 月 1 日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/aopl/202402010015.aspx>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 9 日。根據費加洛報（Le Figaro）當時的報導，機構副主任羅梭（Anne-Sophie Rousseau）表示，只有 3 位員工完整參與 1 個月的實驗，並形容實驗「慘敗」。究其原因，很可能是在僅有的 4 天中做完 36 小時工時，會導致每日工時過長。因此，並非每個人都喜歡更緊密的節奏和工時，尤其是必須配合孩子時間、工作量大，以及通勤時間較長的員工。

²² 法國勞動法第 L2242-17 條，網址：https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 6 日。

²³ 邱羽凡，〈當前勞工離線權之理念與實務—以歐盟國家之發展為參考〉，《月旦裁判時報》，2022 年 8 月，第 122 期，頁 91-93。

三、美國

(一) 工作時間相關法制概況

美國 1970 年即明定每週工作時數 40 小時，每週工作 5 日，為使責任制適用更為明確，美國 2016 年修正《公平勞動基準法》(Fair labor standards act, FLSA)，規定工時豁免須通過「薪資基準檢驗」(salary basis test)、「薪資標準檢驗」(salary threshold test)、「職務檢驗」(duties test)。相關規定說明如下：

1. 薪資基準檢驗

係指受僱人之薪酬乃僱用之初即談定的薪資，即以固定領薪（月薪）制計酬（salaried employees），而非依受僱人之表現按件或小時計算工資（時薪制 hourly employees）。

2. 薪資標準檢驗

除醫生、律師和教師這三類專業人員另有特別規定外，員工的薪水須達法定門檻，雇主始得主張其適用責任制。美國勞動部 2016 年修正認定標準，將豁免員工的薪資門檻從原年薪 23,660 美元調高到 47,476 美元，超過 1 倍之多；若以週薪計算，則從原 455 美元調高到 913 美元。

3. 職務檢驗

係指受僱人的「主要職務（primary duty）」（指受僱人日常工作主要或最重要的職務內容），須與管理、行政或專業相關，在判斷「主要職務」時，須綜合各項因素。長久以來「投入時間」係實務判斷「主要職務」之重要參考因素，當員工投入該工作占其工時超過 50%，通

常符合「主要職務」的判斷²⁴。

（二）責任制工作相關法制

美國《公平勞動基準法》制定時，即將符合一定條件之白領勞工排除於有關工作時間的一般規範之適用對象，亦即設有白領勞工（分為「管理類受僱者」、「營運類受僱者」、「專門類受僱者」等）除外適用（white-collar exemption）之規定。

《公平勞動基準法》針對白領勞工的除外適用規定，主要在免除雇主支付於單一工作週內超時工作的加成工資義務。不過，關於工作時間等規定，《公平勞動基準法》仍有詳細規範，分別是連續 26 週以及連續 52 週之變形工作時間。有關連續 26 週或連續 52 週之變形工作時間，係指勞工須為約定變形工作時間的團體協約之適用對象，而該團體協約必須是團體協商之結果，或是由全國勞工關係局（National Labor Relations Board）所認證之真實的協商代表所簽訂者²⁵。

美國《公平勞動基準法》，將勞工區分為「非白領豁免勞工」與「白領豁免勞工」，符合一定條件勞工得排除適用一週工作 40 小時之規定²⁶。薪資標準則由勞雇雙方事先約定，與勞工實際勞動之日數或時數無關²⁷。美國工時豁免條件屬以職務內容、工作特性為考量。對於管理階層等人之工作豁免而再輔以薪資門檻、職務檢驗作為工時豁免之

²⁴ 王怡惠，美國「公平勞動基準法」修法與博士後研究工作者的薪酬，科技政策研究及資訊中心，2017 年 8 月 7 日，網址：<https://portal.stpi.narl.org.tw/index/article/10326>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 9 日。

²⁵ 邱駿彥、李政儒，同註 9，頁 63-67。

²⁶ 王怡惠，同註 24，頁 19-21。美國勞動部依《公平勞動基準法》授權訂定「專業人員豁免資格認定標準」，雇主若主張其員工為該法第 207 條排除適用之豁免勞工，則須通過「薪資基準檢驗」（salary basis test）、「薪資標準檢驗」（salary threshold test）、「職務檢驗」（duties test）三個檢驗。2016 年美國勞工年收入在 47,476 美元以上，且負責管理與行政之月薪制勞工才適用豁免規定，以避免雇主濫用責任制，致勞工權益受損。

²⁷ 邱駿彥、李政儒，同註 9，頁 64。

必要條件。

（三）勞工離線權相關政策及法制

美國紐約市 2018 年 3 月推動離線權法案（The Right to Disconnect Bill），規範對象為紐約市內僱用 10 人以上之企業，如雇主於非工作時間要求勞工檢查或回覆與工作相關之電子通訊係屬違法，雇主應採取書面規定勞工之離線權，內容應包括勞工之工作時間、帶薪休假之類別、禁止雇主不利待遇，且不得干涉任何相關之調查及訴訟，並明定雇主違反規定時之處罰及賠償。該法案亦設有豁免情形，如勞動契約即規定工作內容須隨傳隨到或緊急不可預見之狀況亦得例外聯繫勞工²⁸。然該法案受雇主團體之反對，認為各行各業情形不一，實際運作會產生困難，應交由勞工個別與雇主協商如何執行離線權²⁹。

2024 年 4 月加州亦推動離線權法案（Assembly Bill 2751），要求加州雇主明確界定員工的工作時間，並確保他們在非工作時間不需回應工作相關通訊。受薪員工可能需要加班的時段，也須在勞動契約中明文規定，不過緊急情況下不在此限³⁰。截至目前為止，美國對勞工離線權保障，尚未有聯邦層級及州法層級之法律完成立法。

四、日本

（一）工作時間相關法制概況

日本之工作時間法制，可以分為基本的法定工時制（含例假與延

²⁸ 自由時報綜合報導，下班還狂收主管訊息！紐約市議員看不下去推「離線權」草案，2018 年 3 月 24 日，網址：<https://news.ltn.com.tw/news/world/breakingnews/2375399>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 2 日。

²⁹ 傅羿綺，《勞工離線權合理運用模式之比較研究》，臺北大學法律學系碩士論文，2023 年 12 月，頁 54-55。

³⁰ 方平，加州推法案 員工或有權不在線，大紀元時報，2024 年 4 月 3 日，網址：<https://www.epochtimes.com/b5/24/4/3/n14217017.htm>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 2 日。

長工時)、變形工時制、彈性工時制、事業場外擬制工時制及裁量勞動制。

1.法定工時、例假與延長工時

日本《勞動基準法》第 32 條，明定每週工作不得超過 40 小時，每天工作不得超過 8 小時，並於同法第 34 條規定工作時間超過 6 小時者，應於工作時間途中給予勞工至少 45 分鐘的休息，超過 8 小時者，至少應給予 1 小時的休息。此外，《勞動基準法》第 35 條第 1 項規定，雇主對於勞工每週應至少給予 1 日休假；然同條第 2 項規定，前項規定於 4 週間給予勞工 4 日以上休假之雇主不適用之。

雇主欲使勞工延長工作時間或是於休假工作，則必須具備以下要件：基於日本《勞動基準法》第 33 條所定災害或公務等臨時的必要性或是滿足第 36 條之規定，雇主必須締結符合一定要件之勞資協定（因依《勞動基準法》第 36 條規定，一般又稱為「三六協定」），並向行政機關提出。由於「三六協定」中延長工時的加班時數上限以及協定的有效期間，並未於法條中明文規定，造成只要締結「三六協定」即可命勞工無止盡加班的現象，從而引發了許多批判。2018 年《勞動基準法》規定延長工時之上限，若違反相關規定者，科以 6 個月以下之有期徒刑或 30 萬日圓以下罰金，以確保勞工之健康³¹。

2.變形工時

(1) 1週變形工時制

所謂 1 週變形工時制，乃針對平時業務繁閒有顯著差異，而不易事先特定工作時間之事業單位所設之制度（日本《勞動基準法》第 32 條之 5）。其適用範圍僅限於小買賣、旅館、料理店及飲食店 4 種，且

³¹ 徐婉寧，〈日本工時制度的現狀與課題—兼論我國工時制度規制緩和之可能性〉，《法律扶助與社會》，第 12 期，2024 年 3 月，頁 145-147。

經常僱用人數須在 30 人以下（日本「勞動基準法施行細則」第 12 條之 5）。日本針對從事高收入專業職業的人員，其年薪應超過厚生勞動省令所定之標準，即可排除工時之限制³²。

（2）1 個月變形工時制

所謂 1 個月變形工時制，乃雇主得規定 1 個月以內之一定期間，平均 1 週之工作時間若不超出法定每週工作時間總數之範圍，則在特定日或特定週中，雇主得使勞工工作超出法定正常工時之限度（日本《勞動基準法》第 32 條之 2 第 1 項）。

（3）1 年變形工時制

由於變形期間長達 1 年，故基於保護勞工之觀點，制度設計上規定雇主需在勞資協定中限定對象勞工、對象期間、期間之勞動日與各期間之工作時間等。且由於得以 3 個月以上之時間為其期間之區分，故各區分期間之勞動日與各區分期間之總工作時數，亦需事先於勞資協定中訂定（日本《勞動基準法》第 32 條之 4、日本「勞動基準法施行細則」第 12 條之 2 與第 25 條之 2）。

3. 彈性工時

依日本《勞動基準法》第 32 條之 3 規定，雇主依工作規則或其他類似書面之協定，對勞工之上下班時間，經與有事業單位過半數勞工組成之工會，無過半數勞工所組成之工會時為過半數勞工代表締結書面協定，而約定相關事項後，於單位期間內平均之工作時數不超過週法定工時之範圍內，得實施彈性工時制。析言之，彈性工時制之第一要件，乃雇主須於工作規則或其他類似書面中明定，將特定勞工之上下班時間委由各勞工決定。雖然勞工可以自行決定上下班時間，但實

³² 彭素玲、徐廣正，〈臺灣工時豁免相關法規與實務運作現況淺析〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第 28 卷，第 4 期，2020 年 12 月，頁 98。

際上多會約定上班時間及下班時間的區間帶，例如於上午 7 點到 10 點間上班並於下午 3 點到 6 點間下班，如此一來，上午 10 點至下午 3 點之期間全體員工均會出勤，此時間帶即被稱為核心時間³³。

4. 事業場外擬制工時制

依日本《勞動基準法》第 38 條之 2 第 1 項本文，勞工工作時間之全部或一部係於工作場所外從事業務，而工作時間難以算定時，視為依所定工作時間勞動。此時無論勞工實際工作時間之長短，均以約定之工作時間數為其工作時間。適用事業場外擬制工時制要件為：勞工於事業場外勞動，及工作時間難以算定³⁴。

5. 裁量勞動

裁量勞動與一般勞動最大不同之處在於工作時間的計算方式與一般勞動不同，由雇主與勞工事先互相約定而成，係排除實際工作時間制適用，但並非將日本《勞動基準法》中工作時間規定全面性排除。此事前約定僅針對工作時間進行約定，並不包含休息時間（日本《勞動基準法》第 34 條）或例假（日本《勞動基準法》第 35 條），此乃裁量勞動中的共通點，也是與其他工作時間制度最大差異之處。裁量勞動制度又分為專門業務型裁量勞動及企劃業務型裁量勞動，分述如下：

（1）專門業務型裁量勞動

專門業務型裁量勞動係指將工作時間的分配或工作的方式，委由勞工自行裁量，並擬制勞工係在勞雇雙方事先約定的時間內工作的制度。適用專門業務型裁量勞動之業務，須依日本「勞基法施行細則」相關規定及厚生勞動省列舉之適用業務項目。又適用專門業務型裁量勞動，除

³³ 徐婉寧，同註 31，頁 148。

³⁴ 徐婉寧，同註 31，頁 148-149。

須為上述業務內容外，依日本《勞動基準法》第 38 條之 3 規定，雇主尚須與該事業場所內過半數勞工組成之工會簽訂書面協定，若無工會則須與過半數勞工代表簽訂書面協定。即上述提及裁量勞動的工作時間應由雇主與勞工事先互相約定，此種書面協定稱為「勞資協議」，並應將書面協議向相關行政機關報備。

（2）企劃業務型裁量勞動

企劃業務型裁量勞動，係以白領勞工為主的裁量勞動制度。此制度係為了使作為事業活動中樞的勞工可以發揮其創造能力，積極地以事業的開展為目標，而這同時也是企業的需求，利用勞工的才能，工作時間與工作如何進行皆仰賴於勞工主動性，並由勞工自行訂定目標。

企劃業務型裁量勞動主要是基於業務之態樣，對工作時間之計算有所鬆綁的制度，但與專門業務型裁量勞動相比，專門業務型裁量勞動尚有專業技能及促進縮短工作時間來與一般勞工作區別，企劃業務型裁量勞動與縮短工作時間較無關連性，而是在經濟全球化及所謂泡沫經濟的崩壞背景下，為了解決經濟不景氣而導入的鬆綁機制。另與專門業務型裁量勞動不同的是，除須符合適用業務類型及適用勞工之要求外，尚須得到個別勞工之同意，企業始得適用企劃業務型裁量勞動³⁵。

（二）責任制工作相關法制

日本《勞動基準法》第 41 條係有關工作時間除外適用之規範，該條文明定對象勞工不適用該法第 4 章（工作時間、休息、休假及特別休假）、第 6 章（青少年勞工）及第 6 章之 2（女性勞工）有關工作時間、休息及例假等規定。除外適用之對象則包括下列三種³⁶：

1.從事《勞基法》附表第 1 項第6款（林業除外）或第7款之勞工

³⁵ 徐婉寧，同註 31，頁 149-152。

³⁶ 邱駿彥、李政儒，同註 9，頁 81-83。

將此類勞工排除適用，乃考量此農林、水產等產業其事業性質易受天候等自然條件所左右，而不適用於法定工時及例假日之規範。

2.居於管理監督地位之勞工或處理機密事務之勞工

此類勞工因就其工作時間有裁量權限且與企業經營者利益處於同一立場，故有被要求必須超越工作時間相關規定而從事勞動之「經營上必要」，且其職務性質並不適合適用於通常勞工之工作時間規範。再者，即便脫離工作時間相關規定亦不致欠缺保護，成為排除適用工作時間規制之對象。

3.從事監視性或間歇性之勞工且其雇主經行政機關許可者

依據行政解釋，所謂從事「監視性勞動者」，原則上係指屬於一定部門且以監視為其本來之業務，常態上對於身體或精神緊張程度影響較少者；又所謂從事「間歇性勞動者」，係指本身之業務具間斷性，於工作時間中之待命備勤時間較長而實際勞動時間較短者稱之。日本工作時間彈性安排有3類，分別是變形工時、彈性工時與日本所特有之裁量勞動制。

日本過勞職災認定之規範可區分為3個階段³⁷，1961年採「災害主義」³⁸、1987年後採「過重負荷主義」³⁹、2001年改採「疾病促發主義」⁴⁰，逐漸演變成較寬鬆的認定基準。2014年通過《過勞死等防止對策推進法》（《過労死等防止対策推進法》），要求政府積極採取措施，預防過勞死。2021年厚生勞動省修正過勞死認定基準為「即使未

³⁷ 林良榮，〈日本過勞職災之行政認定基準的形成、轉換與法理論爭—兼論我國法制建構之現況與學說發展〉，《臺北大學法學論叢》，第107期，2018年9月，頁259-260。

³⁸ 日本1961年訂定「中樞神經及循環系統疾病在職業上·外的認定基準」，該基準限定勞工發病前必須有明確的、與業務相關的、強度夠強且異於平常的突發性災害，亦即採「災害主義」法理。

³⁹ 日本1987年訂定「有關腦血管疾患及虛血性心疾患認定基準」，改採「過重負荷主義」，除認定因工作災害致病外，也將「發病前一週持續工作致負荷過重」納入認定之中。

⁴⁰ 「疾病促發主義」指勞工是否因工作關係而造成生理或心理上之過度負擔而導致腦、心血管等疾病之過勞職災判斷標準。

達認定之加班時間⁴¹，亦應考慮工作時間以外負荷因素，作為是否構成職業災害之判斷」⁴²。

2021年申請職災補償勞工人數為3,099人，但核定申請僅801人，核准率為26%⁴³。日本法院有關加班費計算之爭議，主要有兩種類型⁴⁴：一是「內含加班費之工資給付」所生之爭議，另一是「定額加班費給付」之爭議型態⁴⁵。日本最高法院認為，勞雇雙方事先約定定額加班費，並非當然為法所不許，惟該定額加班費必須與其他工資明確區隔，且若該數額低於日本《勞動基準法》所定標準計算之加班費數額，則雇主仍有補足差額之義務⁴⁶。

五、韓國

（一）工作時間相關法制概況

韓國長期面臨高工時、低工資之勞動環境。1953 年制定《勤勞基準法》，並歷經多次變革。有關法定工作時間制度係採取「每日 8 小時、每週 48 小時，最長工時上限為每週 60 小時」。為使 1 日 8 小時工作時間更具彈性，1980 年修正該法，引進變形工時制度，雇主與當事

⁴¹ 腦及心血管疾病發病前的 1 個月加班超過 100 小時、發病前 2 個月到 6 個月間平均每月加班超過 80 小時（即「過勞死線」）。

⁴² 賴宜欣，崩潰的厭世上班族：台灣與日本的「過勞職災」如何判定？，獨立評論，2023 年 8 月 31 日，網址：<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/13998>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 14 日。日本實務上過勞職災認定，未達到加班 80 小時而被認定是過勞死案例只佔 2.2%，可看出仍存在過度以「加班時間長短」判斷過勞死的問題。

⁴³ 台灣職業安全健康連線，【東亞過勞監察】2021 年過勞問題報告，2022 年 10 月 17 日，網址：<https://oshlink.org.tw/about/issue/karo-overwork/458>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

⁴⁴ 邱泰錄，同註 16。

⁴⁵ 福澤喬，日本職場血汗內幕關鍵：「定額加班費」為何遭企業惡用，變相害人加班，商業周刊，2019 年 7 月 26 日，網址：<https://www.businessweekly.com.tw/careers/blog/26423>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 13 日。日本「裁量勞動制」（みなし残業）即定額加班費制度，謂公司每月固定支付一定額度加班費，勞工就超過延長工時部分（約 20 至 30 小時），資方不必另外支付加班費。許多企業濫用裁量勞動制，使勞工每月加班動輒超過 80 小時，造成過勞情形。

⁴⁶ 侯岳宏，〈未依法定計算方法給付加班費之效力〉，《臺北大學法學論叢》，第 88 期，2013 年 12 月，頁 280-282。

人達成協議，4 週期間內平均每週工作時間不超過 48 小時的範圍內，可使勞工在特定日中工作超過 8 小時或特定週工作超過 48 小時。

1989 年韓國修正《勤勞基準法》，法定工時由 1 週 48 小時減少至 44 小時；2003 年再修正縮短法定工時為每週 40 小時，以提升勞工生活品質，強化企業的競爭力；依該法第 110 條規定，雇主違反法定基本工時、延長工時限制、休息時間、休假日、特許行業輪班休息、年度帶薪休假及童工工時等相關規定者，處以 2 年以下有期徒刑，或 2 千萬韓圓以下罰鍰⁴⁷。

為保障勞工權益，韓國 2018 年修法將每週工時上限由 68 小時降低為 52 小時。惟在各國均朝縮短工時之際，韓國卻反其道而行，2023 年 3 月僱傭勞動部計畫將勞工每週工作時數上限，由 52 小時大幅增加至 69 小時，形成「週 69 小時制」⁴⁸。將現行以「週」為單位的加班時間管理單位，擴大以月、季度、半年和年為標準，將「每週最長 12 小時」加班時間，改為「每周平均加班 12 小時」，以便在工作多的時候集中工作、以後集中休息⁴⁹。但政策宣布後引發民眾強烈反彈，批評政府罔顧勞工健康與休息的權利，還可能變向助長資方剝削勞工，將破壞其生活與工作的平衡，該政策尚未定案，仍待凝聚共識再行推動⁵⁰。

（二）責任制工作相關法制

韓國《勤勞基準法》為改善傳統工作時間僵化的規則，允許特例

⁴⁷ 馬依翔，《韓國工作時間法制之研究-兼論對我國工時法制之啟示》，世新大學法律學研究所碩士論文，2019 年 7 月，頁 6-12、131。

⁴⁸ 陳慶德，週休三日行不行：為何全球「減班」浪潮起，韓國卻是在討論加班？，換日線，2023 年 5 月 22 日，網址：<https://crossing.cw.com.tw/article/17670>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 20 日。

⁴⁹ 周愛真，韓國政府再次啟動工作時間調整 考慮選擇部分行業適用，東亞日報，2023 年 11 月 2 日，網址：<https://www.donga.com/tw/article/all/20231102/4526248/1>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 13 日。

⁵⁰ 劉詠樂，韓國擬上調每周工作上限至 69 小時 年輕人反對，中時電子報，2023 年 3 月 16 日，網址：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20230316003270-260408?chdtv>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 13 日。

情況。在工作時間的分配上，例外地採取變形工時與選擇性工作時間制，另外在計算工作時間的特例情況，有事業場所外擬制工時制度，以及裁量工作時間制度，簡述如下：

1. 事業場所外擬制工時制度

擬制工作時間制度是因應勞工在工作場域外工作，事業主無法用一般的方法來計算實際工作時間時，為了讓工時計算明確及合理化，將該情況以一定的工作時間來計算工時，並無關實際工作時間。擬制工作時間制度並不適用全部在事業場域中的勞動，而是限定在事業場域外，對於無法清算工時或清算工時有困難的情況下，方可適用。

2. 裁量工作時間制度

裁量工作時間制度是指根據業務性質，委任勞工可自行裁量業務遂行方式的制度，且該業務係經總統命令指定，則雇主與勞工代表間的書面協議中所訂定的時間，所擬制工作時間（《勤勞基準法》第 58 條第 3 項）。雇主為使上述工作適用裁量工作時間制度，必須要與勞工代表訂定書面協議。該書面協議的內容要包括：1.適用的工作；2.雇主針對工作的執行方式及時間分配等；3.工時的核定必須依照該書面協議裡明示的內容來核定。裁量工作時間制度仍需適用《勤勞基準法》上關於法定工時、延長工時、休假、夜間工作等相關規定，勞資雙方書面協議所定之時間，若超過法定工時，或是在休假日，或是有夜間工作的情況下，都必須支付額外的工資⁵¹。

⁵¹ 馬依翔，同註 47，頁 69-73。裁量工作時間制度所認定的工作，係規定在「勤勞基準法施行令」第 31 條第 1 項中所列舉 6 種行業種類，包含：1.新商品或新技術的研究開發，或是人文社會科學以及自然科學領域研究的工作。2.建立情報處理系統及分析的工作；3.報章雜誌、電視以及出版事業中的新聞採訪、編制及編輯工作；4.服飾、室內裝飾、工業製品、廣告等的設計及研發工作；5.電視節目、電影等製作業中的導播或是導演工作；6.其他由僱傭勞動部長官所訂之業務。

參、我國勞工工時相關法制簡介

一、工時制度

（一）工時變革簡介

工作時間不僅是作為計算工資之基礎，更涉及工時外個人可支配的私人時間，過長的工時可能導致過勞而影響勞工身心健康。我國《工廠法》於 1929 年公布（2018 年廢止），規定工時為每日 8 小時，每週 48 小時。1984 年《勞基法》公布施行，仍沿用《工廠法》每日 8 小時的法定工時規定。為順應潮流及社會環境需要，逐步縮減勞工之法定工作時數。2001 年 1 月 1 日起，法定正常工時總數由每週不得超過 48 小時，縮短為每 2 週不得超過 84 小時（即「隔週休二日」）；自 2016 年 1 月 1 日起，更縮短為每週不得超過 40 小時。

為落實週休 2 日，並考量例假僅限因天災、事變或突發事件等特殊原因始得出勤之嚴格規範，經衡平審酌勞雇雙方權益，2016 年 12 月 21 日再修正規定，明定勞工每 7 日應有之 2 日之休息，其中 1 日為例假，另 1 日為休息日（即俗稱 1 例 1 休）⁵²。以使勞工獲得充足之休憩，有助工作與生活之平衡，勞工得以專心投入工作，提高生產力，進而帶動企業競爭力⁵³。

我國《勞基法》有關每週法定工作時間，原訂為 48 小時，至 2000 年 6 月 16 日修正為每 2 週 84 小時，至於每日正常工作時間不得超過 8

⁵² 依《勞基法》第 36 條第 1 項規定，勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。《一休》保留彈性加班的空間，以確保勞工有足夠的休息時間，以及可以彈性加班的空間；《一例》則強制休假。

⁵³ 勞動部編印，《工時制度及彈性措施手冊》，2023 年 11 月，頁 1。

小時，仍維持不變。2015 年 6 月 3 日再修正《勞基法》，使勞工每日正常工時不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時，並自 2016 年 1 月 1 日正式實施。為使週休 2 日之休息日以休息為原則，出勤為例外之立法目的得以達成，配套提高休息日出勤工資計算標準，並將休息日出勤時數納入延長工時總數計算之作法，可使雇主於要求勞工休息日出勤時，更為審慎，避免勞工過度勞動，以保障勞工週休 2 日權益⁵⁴。《勞基法》就例假 7 休 1、輪班換班休息時間、每月加班時數上限、特休遞延等規定，於 2018 年 1 月 10 日修正通過，2018 年 3 月 1 日施行。就前揭事項均設置例外之放寬規定，休息日加班費亦改為核實計算，另將實務上行之有年之加班補休予以明文規定⁵⁵。

（二）現行勞動基準法及職業安全衛生法對工時之規定

依《勞基法》第 30 條第 1 項規定，勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時；第 35 條規定，繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息。為因應各行各業不同之營運型態，另訂有 2 週、8 週及 4 週彈性工時規定。經勞動部指定為《勞基法》第 30 條第 2 項（2 週）、第 30 條第 3 項（8 週）、第 30 條之 1（4 週）規定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得依各該規定實施彈性工時。過去幾年由於疫情影響及產業變遷，新型態工作不斷興起，如電傳勞動、平台外送產業等，在「工作時間」認定與加班費上衍生爭議。

⁵⁴ 林豐賓、劉邦棟，同註 2，頁 172-173。

⁵⁵ 劉素吟，〈工作時間〉，《個別勞動法》，元照出版，2022 年 9 月，頁 168。

依《勞基法》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。休息時間認定為工作時間之例外：

1.在坑道或隧道工作之勞工

依《勞基法》第 31 條規定，在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。故工作時間例外會包含其休息時間。

2.特殊危害作業之勞工

依《職業安全衛生法》第 19 條第 1 項規定，在高溫場所工作之勞工，雇主不得使其每日工作時間超過 6 小時；異常氣壓作業、高架作業、精密作業、重體力勞動或其他對於勞工作具有特殊危害之作業，亦應規定減少勞工工作時間，並在工作時間中予以適當之休息。

二、彈性工時制度

勞工每日工作時間不得超過 8 小時，但為使事業單位能更有效率經營，在不影響勞工正常生活原則下，法律允許雇主在一定條件下，將法定正常工作時間作調整變動，此種工作時間稱之為「彈性工時制度」（亦稱為變形工時制度）⁵⁶。為契合各行各業不同之營業型態，使零碎工時集中運用、減少勞工出勤次數，並解決事業單位排班問題，於 1996 年 12 月 27 日增訂「4 週彈性工時」規定，並於 2002 年 12 月 25 日修正「2 週彈性工時」、增訂「8 週彈性工時」，以合理放寬工時彈性，不僅讓雇主能因應勞動現場實際需求，將法定工時依既定型態予以變形而適當分配之方式，使勞工之工作時間安排在一定限度內得以彈性化。配合一例一休新規定，實施彈性工時之勞工亦可透過挪動休息日的方式，在特定期間

⁵⁶ 林豐賓、劉邦棟，同註 2，頁 178。

安排較長的連續假期，惟勞工於各該週期之正常工時總時數及例假與休息日總數之權益亦不得減損⁵⁷。

（一）2 週彈性工時制度

《勞基法》第 30 條第 2 項、第 36 條第 2 項第 1 款規定，經勞動部指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得實施「2 週彈性工時」制度。得將其 2 週內 2 日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時。但每週正常工作總時數不得超過 48 小時，每 2 週正常工作總時數不得超過 80 小時。又勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日，且原則上不得使勞工連續工作超過 6 日。為落實放寬工時彈性之立法意旨，92 年 3 月 31 日已指定所有適用《勞基法》之行業，皆可適用前開規定。

（二）4 週彈性工時制度

《勞基法》第 30 條之 1、第 36 條第 2 項第 3 款規定，經勞動部指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得依《勞基法》第 30 條之 1 規定實施「4 週彈性工時」制度。得將 4 週內之正常工作時數（即 160 小時）加以分配，分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時。每 4 週正常工作總時數不得超過 160 小時。又勞工每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日。目前包括「餐飲業」、「銀行業」... 等行業，業經指定得適用前開規定。

（三）8 週彈性工時制度

⁵⁷ 勞動部編印，同註 53。

《勞基法》第 30 條第 3 項、第 36 條第 2 項第 2 款規定，經勞動部指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得依《勞基法》第 30 條第 3 項規定實施「8 週彈性工時」制度。得將 8 週內之正常工作時數（即 320 小時）加以分配。但每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週正常工作總時數不得超過 48 小時，每 8 週正常工作總時數不得超過 320 小時。又勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 8 週內之例假及休息日至少應有 16 日，且原則上不得使勞工連續工作超過 6 日。目前包括「經指定適用勞動基準法第 30 條之 1（4 週彈性工時）之行業」、「製造業」、「營造業」...等行業，業經指定得適用前開規定。

三、延長工作時間

（一）範圍：

依「勞動基準法施行細則」第 20 條之 1 規定，所定雇主延長勞工工作之時間如下：

1. 每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分。
2. 依《勞基法》第 30 條第 2 項（2 週彈性工時）、第 3 項（8 週彈性工時）或第 30 條之 1 第 1 項第 1 款（4 週彈性工時）變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。
3. 勞工於《勞基法》第 36 條所定休息日工作之時間。

（二）實施要件及程序：

依《勞基法》第 32 條第 1 項規定，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得延長勞工之工作時間。

（三）時數限制：

1. 原則：依《勞基法》第 32 條第 2 項前段規定，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 12 小時；延長之工作時間，一個月不得超過 46 小時。
2. 例外：依《勞基法》第 32 條第 2 項但書、第 3 項，及「勞動基準法施行細則」第 22 條第 1 項、第 22 條之 1 規定
 - (1) 實施程序及方式：雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，加班時數得採 3 個月總量管控，延長之工作時間，1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時。
 - (2) 報送備查程序：雇主僱用勞工人數在 30 人以上，至遲應於開始實施加班彈性調整之前一日，報當地主管機關備查；但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅後 24 小時內敘明理由為之。

2018 年 1 月 31 日修正《勞基法》，雇主使勞工延長工時，應經工會或勞資會議同意。惟基於健康考量，每日正常工時與延長工時，合計不得超過 12 小時，且 1 個月延長工時總時數不得超過 46 小時；但雇主經工會或勞資會議同意，1 個月延長工時總時數不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時。

依《勞基法》第 32 條第 4 項規定，因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

四、輪班制

依《勞基法》第 34 條第 1 項規定，勞工工作採輪班制⁵⁸者，其工作班次，每週更換 1 次，但經勞工同意者不在此限。

（一）原則：

《勞基法》第 34 條第 2 項前段

勞工工作採輪班制者，其更換班次時，至少應有連續 11 小時之休息時間。前開規定所規範對象係事業單位採行「輪班制」之勞工，且限於工作班次有更換之情形時始有適用。至於「非輪班制」，並非該規定之規範對象。

（二）例外：輪班間隔彈性化

《勞基法》第 34 條第 2 項但書、第 3 項，及「勞動基準法施行細則」第 22 條之 1

1. 實施程序及方式：如因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請勞動部公告者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得變更勞工輪班換班間隔之休息時間不少於連續 8 小時。
2. 報送備查程序：雇主僱用勞工人數在 30 人以上，至遲應於開始實施輪班間隔彈性調整之前一日，報當地主管機關備查；但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅後 24 小時內敘明理由為之。

⁵⁸ 所稱「輪班制」，係指事業單位之工作型態定有數個班別，由勞工輪替從事工作。所稱班別，並非限於固定班別，若事業單位間勞工所從事工作內容相同，僅工作時段不同，而係與其他勞工依序輪換不同的時段工作者，縱使無既定班表或無固定出勤時段，仍屬輪班制，更換班次時，應符合至少應有連續 11 小時休息時間之規定。

五、備勤時間、待命時間、候傳時間

當勞工之勞動密度較低、處於間歇甚至長期休息而未提供實際勞務時，但仍受雇主或多或少限制下，是否屬工作時間，常引發實務上工作時間認定爭議。勞政主管機關曾對個案作出函釋，認為職業汽車駕駛（內政部 1985 年 5 月 4 日（74）台內勞字第 310835 號函）、駐廠守衛（內政部 1985 年 5 月 13 日（74）台內勞字第 309874 號函）之待命時間應屬工作時間，但並未提出一般性判斷基準。學者援用德國實務見解，依勞工實際提供勞務之密度、受雇主拘束之程度，除工作時間或實際從事工作時間以外再區分為：

（一）備勤時間

勞工之於工作場所，未實際從事工作，但處於必須隨時準備提供勞務之狀態。

（二）待命時間

勞工基於特別約定或依雇主之指示，於特定時間內在雇主指示之地點等，勞工雖可自行決定其活動，但遇有必要情況隨時或短時間內，須處理雇主交付之工作。

（三）候傳時間

勞工並無備留於特定地點之義務，僅需告知雇主其停留之處所及聯絡的可能性，於接受雇主提供勞務要求後，須於一定期間內到達指定場所提供勞務。

「備勤時間」原則處於工作場所內，隨時提供勞務狀況下，勞工須處於相當高之注意義務，因此屬「工作時間」。「候傳時間」勞工並非立即、隨時處於可提供勞務之狀態，其決定私人生活、所在地點等自

主性，受到之影響程度較低，與休息時間較為接近，原則上候傳時間應非工作時間。

「待命時間」勞工即使沒有實際提供勞務，但須停留雇主指定之地點，無法完全自由支配利用時間，受雇主規制程度非低，仍具高度屬人性。雖有持否定見解，認為「待命時間」非屬工作時間。但學界通說見解認為「待命時間」應屬工作時間⁵⁹。

我國早期之實務見解，並不以備勤時間為工作時間：如於待命時間內遇有特殊勤務時，始按規定報支超時工作津貼。則依其反面解釋，在待命時間如無派遣勤務時，即不給付超過工時之工作津貼。是備勤時間既為勞動契約雙方於正常工作時間外所附帶約定，自應受該約定之拘束，不得再行請求工作津貼。惟晚近已有採肯定之見解，備勤時間係因工作性質具有間斷性而產生，勞工仍應處於隨時注意準備給付之狀態，雇主亦得隨時請求給付充分之勞務，因此一般認定為工作時間⁶⁰。

六、責任工作者工時規定

（一）勞基法第 84 條之 1 規定及適用要件

勞工因工作性質特殊，若與其他一般勞工同樣適用《勞基法》有關工作時間法制規範，可能對企業之人力管理運用造成窒礙難行。1996 年《勞基法》修法擴大適用行業範圍，並增訂第 84 條之 1，排除工作時間規制之適用，即俗稱之責任制或工時豁免。

《勞基法》第 84 條之 1 規定意旨，在使部分工作性質特殊者，與雇主間有合理協商工作時間之彈性，勞雇雙方另行約定之工作時間可不

⁵⁹ 劉素吟，同註 55，頁 169-171。

⁶⁰ 郭玲惠，同註 8，頁 11。

受每日正常工作時間不得超過 8 小時、每週正常工作總時數不得超過 40 小時之限制。該條文之作用乃為避免因工作性質特殊，勞工適用一般工作時間法制下，所造成對企業人力管理運用產生窒礙難行的結果⁶¹。該條規定雖允許雇主與勞工就工作時間及假日等事項另為書面約定，惟必須報請當地主管機關核備後，始生效力。勞工縱屬經勞動部核定公告之工作者，雇主如未依該規定將其書面約定報請當地主管機關核備，仍不得排除工時規範。

肆、問題探討與研析

一、工作時間認定相關問題之探討

（一）工作時間相關規定

1. 勞動基準法之規定

現行勞動法律對工作時間之定義，並無明確規範。依《勞基法》第30條第1項規定，勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。另「勞動基準法施行細則」第 20 條之1規定，延長工作時間係指，超出勞工正常工作時間部分、超過變更後工作時間部分及休息日工作之時間。依《勞基法》第24條規定，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間應依相關標準加給工資⁶²。

依《勞動事件法》（下稱《勞事法》）第38條立法理由，所稱工作時

⁶¹ 郭玲惠，同註 8，頁 15。

⁶² 依《勞基法》第 24 條規定，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 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 1/3 以上。二、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 2/3 以上。三、依第 32 條第 4 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 2/3 以上。

間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。

2.學者之見解

有論者從勞動契約法理觀點認為，處於雇主支配狀態下，勞工依契約提出勞務給付之時間，即為工作時間。另有論者認為工作時間，係指勞工在雇主明示或默示的指揮命令下，受拘束而為雇主提供勞務之時間⁶³。參酌德國學說及我國實務見解，依勞務密度與受雇主拘束程度高低，勞工提供勞務時間可區分為：1.工作時間：於雇主指揮監督下，處於隨時得以提供勞務之狀態。2.備勤時間：勞工身處於工作場所，並保持一定注意程度，隨時準備提供勞務。3.待命時間：勞工基於雇主指示，於特定時間、場所等候，並得隨時提供勞務。4.候傳時間：勞工無駐留於特定場所之義務，僅須告知雇主其所在之處所及聯絡可能性，以便於必要時加以召喚。5.休息時間：勞工免除提供勞務，亦無隨時準備提供勞務之義務⁶⁴。

3.主管機關函釋

勞動部2015年5月14日勞動條3字第1040130857號函釋說明，符合下列要件時，方屬工作時間：1. 勞工受雇主的指揮監督：在這段時間內，雇主可以命令勞工工作，如果勞工無正當理由不遵從，則雇主可以對勞工進行懲戒。2.勞工在雇主之設施或是指定之場所：勞工在特定場所進行工作。3. 勞工有提供勞務或受命等待提供勞務：在這段時間幫雇主工作，或是雖然暫時沒有工作，但隨時可能會進入工作狀態的等待時間。原「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」規定，勞工值日（夜），因係從事勞動契約外之工作，並非

⁶³ 劉芷安，《延長工作時間與假日工作法制之研究》，政治大學法律學系研究所碩士論文，2021年1月，頁5。

⁶⁴ 郭玲惠，〈客運駕駛員預備工時不算入工時計算〉，《工資與工時精選判決評釋—航空、運輸及醫療保健業》，元照出版，2019年9月，頁78-79。

正常工作之延伸，歷年來並未認定為工作時間⁶⁵，惟屢遭勞工團體批評而有將其計入工作時間之訴求。勞動部鑑於勞工於值日（夜）時段，空間與時間上均難脫雇主之指揮監督，而公告該注意事項自2022年1月1日起停止適用，勞工從事值日（夜）一律計入工作時間，超過正常工作時間的部分，應計入延長工時時數並依規定加給工資⁶⁶。

4.司法判決之見解

臺灣高等法院94年勞上易字第36號民事判決認為，《勞基法》所稱工作時間係指勞工處於雇主指揮命令下之時間，或勞工在雇主明示或默示下從事業務之時間。另臺灣高等法院105年勞上易字第14號民事判決認為，工作時間之認定應指勞工於雇主之指揮、監督下，提供勞動力之時間。臺北高等行政法院107年訴字第142號判決認為，勞工在雇主指揮監督下，處於特定之隨時提供勞務狀態之待命時間，亦應屬工作時間。

（二）備勤時間、待命時間及候傳時間

當勞工勞動密度較低，處於間歇性而未有提供實際勞務之狀態，但仍受雇主或多或少限制下，是否為工作時間，實務上迭生爭議。臺灣高等法院104年重勞上更（一）字第7號民事判決，將與工作有關之時間，區分5種態樣：實際工作時間、備勤時間、待命時間、候傳時

⁶⁵為使事業單位與勞工在「值班待命」及「提供勞務」的約定上能有所依循，1985年當時勞工事務主管機關內政部遂以台內勞字第357972號函發布「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」。依該注意事項之意旨，所稱值日（夜），指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言，並非正常工作之延伸。值日（夜）津貼應由勞雇雙方議定，宜不低於每月基本工資除以240再乘以值日（夜）時數之金額，並應遵守同工同酬之原則。

⁶⁶勞動部，2022年1月1日起，勞工從事值日（夜）一律計入工作時間，超時並應發給加班費，勞動部網站，2021年11月1日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/43191/post>，最後瀏覽日期：2024年5月10日。

間、休息時間。學界、主管機關及司法判決實務對於待命時間是否屬工作時間抑或為休息時間，目前仍未有明確而一致的判斷基準⁶⁷，進而產生相關爭議，容有討論空間。學者針對那些情形應列入工作時間，提出以下判斷基準⁶⁸：

1. 勞動力為雇主所得支配

勞工依勞動契約所負有之給付義務，提供勞務予雇主，使其勞動力處於雇主所得支配之狀態，至於雇主是否真正使用支配勞工之勞動力，即非所問。

2. 受拘束時間

工作時間之判斷關鍵在於「受拘束之時間」，勞工雖處於雇主指揮命令下但未實際服務之時間，亦應包含於工作時間。

3. 喪失時間主權

以工作時間主權是否喪失，作為工作時間劃分之依據，當勞工喪失了本於「工作與非工作之休閒時間區分」之前提下，所擁有之時間主權，應將之認定為工作時間。

4. 勞動解放之保障、負有勞動契約上勞務提供之義務

學者引日本最高法院之見解，認為勞工如未從勞動解放獲得保障，則應認為屬工作時間。該時間若可評價負有勞動契約上勞務提供之義務，則難謂屬獲得勞動解放之保障。

5. 身心自由利用

勞工如因提供勞務為必要之待命，其身心是否處於得自由利用之狀態，可作為判斷是否該當工作時間之認定基準。

⁶⁷ 李玉春，〈工作時間〉，《勞動法文獻研究—理解、分析與重構》，元照出版，2018年9月，頁92。

⁶⁸ 劉素吟，同註55，頁172。

二、勞工自主延長工時相關問題之探討

依勞動部「2022年勞工生活及就業狀況調查」統計結果，勞工近1年有延長工時（加班）者占42%，較2021年調查下降4.3個百分點，其中有延長工時者之平均每月延長工時為15小時。按行業別觀察，以電力及燃氣供應業有延長工時占58.6%最高，其次為公共行政及國防/強制性社會安全、專業/科學及技術服務業、出版影音及資通訊業，分別為54.8%、54.7%、54.2%⁶⁹。2022年勞資爭議總件數約2.6萬件，以「工資爭議」居首位，該類型爭議又以延長工時工資計算、全額工資給付等項目占大宗⁷⁰。

（一）延長工時相關法律規定

《勞基法》第24條雖規定，雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間工資之義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主倘有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間之工資。另依《勞基法》第32條第2項規定，對雇主延長勞工之工作時間，訂有每日與每月上限規範⁷¹。《勞事法》第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」其立法理由認為，雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力；爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出

⁶⁹ 勞動部，111年勞工生活及就業狀況調查統計結果，勞動部網站，2023年1月31日，網址：<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy11/1123menu.htm>，最後瀏覽日期：2023年12月11日。

⁷⁰ 江睿智，勞資爭議工資糾紛占四成 勞部統計資遣費給付約25% 契約問題7% 建議善用調解制度解決 去年成功率逾五成，經濟日報，2022年7月15日，網址：https://money.udn.com/money/story/6710/6462139?from=udnamp-referralnews_ch1001artbottom，最後瀏覽日期：2024年5月10日。

⁷¹ 《勞基法》第32條第2項規定：「前項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；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」

勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。

（二）司法判決對「勞工自主延長工時」及「加班申請制」之見解⁷²

1. 勞工明知且曾利用過加班申請制，卻未依規定申請加班

依臺北高等行政法院106年度訴字第770號判決意旨，即使勞工有延長工時行為，然如未事前向雇主申請，或是工作未受雇主指揮監督，事後亦未經雇主追認並受領勞務，則雙方未就延長工時達成合致之意思表示，主管機關即不得以雇主係違反《勞基法》第24條規定而處罰。甲公司依規定設有加班申報系統，員工加班即應依此辦理，然而員工A、B既然過去曾申請過加班，顯然明知公司有此規定，卻於事前或事後均未向甲公司申請或補申請加班，即使客觀上有超過正常下班時間才離開辦公室的事實，甲公司依規定仍毋庸依《勞基法》給付加班費。

2. 雇主明知或可得而知加班事實卻未為任何表示，縱有加班申請制不能免除給付加班費義務

依最高行政法院107年度判字第299號判決意旨，勞工在正常工作時間外有延長工作時間，如符合以下任一情形，應認為屬延長工時：

（1）勞工基於雇主明示或可得推知之意思，為雇主提供勞務。（2）雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領。如符合上開情事，雇主即應依法給付加班費，不因是否採取加班申請制而不同，否則無法避免資方以其優勢，迫使勞工事實上延長工作時間，卻未申請加班，致無法達到保護勞工之立法目的。

⁷² 沈以軒，員工晚下班，出勤紀錄異常爭議多！法官這樣判，104 人力銀行，2022 年 8 月 8 日，網址：<https://vip.104.com.tw/preLogin/recruiterForum/post/78900>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 19 日。

3. 針對每日出勤異常紀錄，雇主已再提醒勞工申請加班，且加班申請均予以同意，故欠缺違法之主觀可歸責性

依臺北高等行政法院107年度訴更一字第61號判決意旨，甲公司已每日篩選出勤異常員工名單，並逐一以電話或電子郵件提醒申請加班，且甲公司人資表示，員工如果不申請，公司也不能強迫，另一方面，依員工A、B之主管證述，只要員工申請加班，未曾不予同意。依上開所述，甲公司主觀上合理相信員工A、B如有加班提供勞務的情形，必定會依規定申請加班，則本件因員工未申請加班故而未給付加班費，甲公司即不具可非難性及可歸責性。

4. 雇主應於核發當月工資前會同勞工，針對每日出勤異常紀錄予以回覆更正，不得僅以勞工未申請加班即免除給付加班費義務

依最高行政法院108年度判字第437號判決意旨，勞工常屬弱勢之一方，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主既然對工作場所有管領權，應有指揮監督的權利及可能性，故勞工在正常工作時間外延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認屬延長工作時間，不因雇主採取加班申請制而有所不同。

(三) 小結

依《勞基法》第32條第1項規定之合目的性解釋，應係對雇主要求勞工延長工時之限制及程序要求，並課予雇主加給工資之義務，以保障處於相對弱勢地位之勞工，非謂僅限於雇主始有發動要約延長工時之權利。故只需雇主與勞工間有延長工時之意思合致，不論係明示或默示，

事前同意或事後追認，均非法所不許。雇主對勞工自動延長工時工作，固有同意或拒絕受領之權，然倘雇主容認勞工延長工時工作，而未為拒絕或反對之意思表示，並將延長工時登載於勞工出勤紀錄簿者，依此意思實現行為即可據以認定雇主有事後同意之事實，即應負有《勞基法》第24條加給工資之義務。

勞工在正常工作時間外，延長工作時間，基於雇主明示或可得推知之意思，為雇主提供勞務，以及雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間所提供之勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，則應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，雇主即負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資之義務，且不因雇主採取加班申請制而有所不同。

三、過勞職業災害相關問題之探討

《勞基法》第84條之1不僅排除工作時間規範，同時排除了休息時間、例假等相關規定，勞工缺乏工時之保障，提高了過勞可能性⁷³。人力銀行調查數據顯示，臺灣56.5%勞工每日平均工時達9小時以上⁷⁴，高於《勞基法》第30條規定之每日8小時法定工時。據統計2022年因腦心血管疾病及精神疾病，申請職業災害⁷⁵給付共計54件⁷⁶，過勞職災⁷⁷已漸

⁷³ 李思怡，《日本勞動基準法裁量勞動制度暨工作時間除外規定之研究》，國立中正大學法律學系碩士班碩士論文，2017年6月，頁1-2。

⁷⁴ 1111產經新聞網，上班族加班暨工時現況調查，2022年4月20日，網址：<https://www.1111.com.tw/news/jobns/145187>，最後瀏覽日期：2024年5月10日。

⁷⁵ 職業災害（或稱職業傷病），依《職業安全衛生法》第2條第5款規定，「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡」。職業災害又可區分為「職業傷害」與「職業病」。「職業傷害」是指勞工在執行職務時受到的立即性傷害，在認定時採取事實認定。「職業病」則是指勞工在執行職務過程，暴露在某些危害因子中，累積下來導致身體產生的疾病，需透過「職業醫學科醫師」診斷後認定。

⁷⁶ 勞動部職業安全衛生署，111年職業傷病防治年報，2023年12月，網址：<file:///D:/users/2TK302039R/Downloads/111%E5%B9%B4%E8%81%B7%E6%A5%AD%E7%97%85%E9%98%B2%E6%B2%BB%E5%B9%B4%E5%A0%B1.pdf>，最後瀏覽日期：2024年5月10日。

成職場隱形殺手。歸納臺灣工時過高主因包含，部分工時人數比率較低、代工為主的產業結構、平均薪資過低及職場加班文化等所致⁷⁸。

依《勞基法》第59條規定，勞工因遭遇職業災害而致失能、傷害、疾病或死亡時，雇主應依規定予以補償。依《職業安全衛生法》第6條第2項第2款規定，雇主對勞工長時間工作等異常工作負荷促發疾病，應採取必要預防保護措施。實務上過勞職災認定，係依勞動部所定「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」（下稱「參考指引」）相關規定，經認定符合「業務遂行性」與「業務起因性」⁷⁹之過勞職災勞工，得依《勞工職業災害保險及保護法》規定，申請相關職災給付。

我國職業災害救濟制度係採取職災補償與民事損害賠償並存制度。「勞工請假規則」第6條規定，勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。職災補償無須探討雇主是否違反保護照顧義務，但須符合業務遂行性及起因性。勞工所受損害未必能完全填補，而民事損害賠償係採過失責任主義，其前提為雇主違反保護照顧義務始得請求⁸⁰。

勞工因工時過長、工作負荷過重造成之身心疾病，與因工作場所設備安全性欠缺，導致之意外傷害有所不同。勞工因超時工作所引發之疾病究竟屬於執行業務所致之職業病，抑或僅屬個人原有之身心疾病，解

⁷⁷ 西村友作，你能不能 24 小時連續戰鬥？，日經中文網，2017 年 10 月 20 日，網址：<https://zh.cn.nikkei.com/columnviewpoint/column/27281-2017-10-20-04-51-10.html>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。「過勞」是職業促發腦血管、心臟及精神疾病之俗稱，並非法定名詞。「過勞死」源自日語「過勞死」（かろうし Karōshi），指因長時間勞動和職場過度壓力引發的猝死和自殺。

⁷⁸ 李宗莉，過勞之島！又贏日韓 台灣工時全球第 6 高 網追問 1 事 嘆 2 現象寫慘字，中時新聞網，2023 年 10 月 7 日，網址：<https://wantrich.chinatimes.com/news/20231007900485-420501>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

⁷⁹ 參見最高法院 107 年度台上字第 1056 號民事判決。勞工在雇主監督指揮下，從事勞動過程中發生職災（即具有業務遂行性），而該職災與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（即具有業務起因性）。

⁸⁰ 林宗穎，《雇主對勞工保護照顧義務之研究》，司法研究年報，第 38 輯，民事類第 1 篇，2022 年 3 月，頁 81。

釋上可能發生疑義。為使新型態之職業病，突破職業病種類表上列舉及追加規定之適用限制⁸¹，「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」第18條第2款規定，經勞動部職業病鑑定會鑑定為職業病或工作相關疾病。

四、工時豁免相關法制及運作之探討

為保障勞工之工作權益及勞動安全與職場健康，1919年 ILO 第1號「工業工作時間公約」即訂有每日8小時和每週48小時之工時規範，而受僱於接續輪班進行連續作業人員的每週工時則定為56小時。惟公共服務如醫療、消防和警務等，因其涉及24小時無間斷的需求與服務，為有效提供必要的公共服務，工時豁免安排實屬必須。因此公約之第6條第1項第1款也規定「凡具預備性或補充性之工作而必須超過該業之通常規定工作時間限制者，或某類工人其工作性質為間斷類型者，許以經常性之例外。」

此外，工時豁免也適用於特別的工作性質或職責，如間歇性的工作、監督工作或薪資跨越門檻（具一定水準）以上之高薪白領專業人員等。近年來新興非典型勞動型態快速增加，如勞務外包、個人承攬、自營作業、零工經濟工作⁸²、SOHO 族⁸³及電傳勞動⁸⁴等被廣泛使用。

（一）有關工時豁免勞雇雙方書面約定之方式

一般認為《勞基法》第84條之1規定，即為我國工時豁免條款。有關前揭規定勞雇雙方以書面約定工時之方式，司法判決、實務認定與學

⁸¹ 林宗穎，同前註，頁 82-84。勞工保險條例第 34 條第 1 項後段將「職業病」之種類定於附表一之「勞工保險職業病種類表」，採列舉規定，另透過職業病種類表第 8 類第 2 項所定得由中央主管機關核准增列之追加規定，而形成列舉與追加並列之混和規範模式。

⁸² 「零工經濟工作」指自由、兼職勞動者在短期完成少量工作，且得到一次性報酬之工作。

⁸³ SOHO 是 Small Office Home Office 的縮寫，意指透過網路等通訊工具，在家工作。

⁸⁴ 依勞動部函訂之「勞工在事業場所外工作時間指導原則」第 3 點第 2 款第 1 目規定，電傳勞動指勞工於雇主指揮監督下，於事業場所外，藉由電腦資訊科技或電子通信設備履行勞動契約之型態。

界舉出，勞雇雙方可經由勞動契約、團體協約、勞資會議或工作規則之方式約定之，簡述如下⁸⁵：

1.以勞動契約約定工時

依《勞基法》第2條第6款規定，勞動契約指「約定勞雇關係」而具有從屬性之契約。依勞動部改制前行政院勞工委員會2008年4月17日勞動2字第 0970005532 號函示意旨，《勞基法》第84條之1所稱「勞工」謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，同法第2條已有明文，是雇主依前開規定報請當地主管機關核備之書面約定，應為雇主與個別勞工之約定。

2.以團體協約約定工時

有關團體協約得否作為《勞基法》第84條之1所稱之「書面約定」，最高行政法院先後以裁定及判決表示其見解，並均採否定說，即團體協約不得取代個別勞工與雇主之勞動契約⁸⁶。國內學者之多數見解，且在私法自治原則之下，勞動者生存與工作之確保原應通過勞動契約之協議與實現，而透過勞動者之團結與團體行動，於團體交涉中實現勞資之對等與自治，比起個別勞工，將更能保障勞動者之生存權及工作權。團體協約本即係為均衡勞資不對等之協商能力，法院過於強調條文用語，與勞動法以集體力量維持或調整勞動條件之觀念大相逕庭⁸⁷。

3.以勞資會議約定工時

⁸⁵ 申康，〈勞雇雙方如何依勞基法第八十四條之一約定工時之研究〉，《人力規劃及發展研究報告》，第20輯，頁132-141。

⁸⁶ 最高行政法院 98 年度裁字第 400 號裁定意旨，依勞基法第 84 條之 1 規定，須在「勞雇雙方另行約定」並「報請當地主管機關核備」2 要件具備下，始不受上開條文有關工作時間規定之限制，此為貫徹法律保護勞工權益意旨之強制規定，自不得以本條未規定之「工會同意」，如雇主與工會簽訂團體協約，取代上開要件。最高行政法院 100 年度判字第 226 號判決，再次重申不同意由團體協約取代個別勞工與雇主之勞動契約。其理由主要有以下 2 點：一為勞基法第 2 條就「勞工」之定義為：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，是勞基法所謂之勞工乃指個人，至為明確。二為勞基法第 84 條之 1 的立法例與同法第 30 條第 2 項及第 32 條第 1 項不同，足見二者立法上有別，自不得任意擴張解釋，以法條未規定之「工會」取代勞工與雇主另為約定。

⁸⁷ 周兆昱，【108 年度勞動法論壇研討會:場次 2】主題二 責任制工時，新北勞動雲，2019 年 4 月 27 日，網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw/cloud/LaborLawEdu/videoContent/330477426>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

依最高法院97年度台上字第1667號判決意旨，兩造雖召開勞資會議就工時與值班費達成協議並備查，但勞工拒依該次協議簽訂勞動契約，因此不足以認定兩造已約定《勞基法》第84條之1另行約定之書面約定。另最高法院103年度台上字第838號判決：認為勞資會議之決議如做成書面並報備者，可作《勞基法》第84條之1之書面協議，最高法院前後判決見解不一致。

4.以工作規則約定工時

有關工作規則得否作為《勞基法》第84條之1所稱之「書面約定」，最高法院100年度台上字第2246號裁定認為，勞雇雙方之約定固得以勞雇雙方勞動契約訂定，或另行約定，僅須以書面為之而已，是書面之形式為何，自無定式。被上訴人將系爭工作規則送交地方政府勞政機關核備，要屬有據，而上訴人就此亦無爭執，且上訴人就系爭工作規則並無異議，堪信兩造已以書面約定並送當地主管機關核備在案，是上訴人一再爭執所謂之書面必須以勞動契約之形式為之，自無足採。惟有論者認為「由勞雇雙方另行約定」要件，其重點在雙方約定，是由勞雇雙方形成勞動契約的內容。至於「工作規則」是雇主單方將其勞務指示權明文化，應該不符合本條「由勞雇雙方另行約定」之要件⁸⁸。

（二）雇主濫用責任制之爭議

雇主為「降低勞工成本，減少加班費」，而濫用責任制造成的過勞問題對健康的危害亦受到關注。然責任制非使勞工工時完全不受限制，或無例假與休假，及不給予延時工資，而是由勞雇雙方另行約定相關的條件。截至2023年11月底，中央主管機關歷次核定公告適用《勞基法》

⁸⁸ 張清浩，工作規則為勞動基準法第八十四條之一之書面約定？，張清浩律師的部落格，2012年4月12日，網址：<https://www.lex.idv.tw/?p=4562>，最後瀏覽日期：2024年5月19日。

第84條之1工作者，核定次數共計55次⁸⁹，包括以「職位名稱」、「職務內容」、「工作性質」或「薪資條件」為核定理由，欠缺客觀一致之標準。該等核定似已逾越第84條之1立法理由，因工作性質特殊之範圍。其次，《勞基法》第84條之1被雇主以「責任制」之名違法濫用問題日益嚴重，司法實務亦屢見雇主違法之判決，故批評檢討聲浪不斷⁹⁰。

由於《勞基法》第84條之1中關於書面約定之規定並不明確，以及對於核備之效力為何亦未規定，造成本條許多使用上的爭議，並促使大法官作出釋字第726號解釋。勞工縱屬經中央主管機關核定公告之工作者，雇主如未依該法第84條之1規定將其書面約定報請主管機關核備，仍不得依該法第84條之1規定，排除相關工時規範⁹¹。

（三）未經地方主管機關核備之效力

勞雇雙方依《勞基法》第84條之1所為約定對勞工個別權益影響至巨，其中條文內容「報請當地主管機關核備」之規範，目的在透過主管機關的核備，迫使雇主不至於濫用優勢地位，工時豁免問題上為所欲為，讓勞雇約定「不得損及勞工之健康及福祉」。惟實務上地方政府相關人員配置極為有限，核備在實務上多流於形式⁹²。有關《勞基法》第84條之1「報請當地主管機關核備」，其法律效力，歷年法院判決各有不同⁹³：

1.肯定說判決（參見最高法院101年度台上字第258號民事判決）

⁸⁹ 勞動部，勞動基準法第84條之1工作者，勞動部網站，2024年1月1日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28218/28222/30375/post>，最後瀏覽日期：2024年5月29日。

⁹⁰ 韓仕賢，〈高階白領勞工現況及法制探討—以「高薪白領主管」納入責任制為範圍〉，《月旦法學雜誌》，第296期，2020年1月，頁59。

⁹¹ 勞動部，雇主違反勞動基準法第84條之1之處罰為何？，勞動部網站，2021年11月30日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28690/2282/2284/2292/7226/post>，最後瀏覽日期：2024年5月10日。

⁹² 黃瑞明，〈把餅做小的司法院釋字第七二六號解釋—角色被高估的勞動基準法第八十四條之一所稱的「核備」〉，《靜宜法學》，第7期，2018年12月，頁152-156。

⁹³ 彭素玲、徐廣正，同註32，頁101-104。

立法目的係就特殊工作者，因其自由裁量自身工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基法相關規定之限制，縱未報請當地主管機關核備，僅屬行政監督管理問題。

2. 否定說判決（參見最高法院95年度台上字第343號民事判決）

《勞基法》第84條之1之約定對勞工個別權益影響至鉅，故明定須「勞雇雙方另行約定」及「核備」，主管機關之核備有特允個別勞雇間法定勞動基準之公法效果。

3. 學界見解

為達「不得損勞工之健康及福祉」目的，多數學者採否定見解，即核備為生效要件。為避免協議書由雇主單方決定，此時主管機關之核備即生實際保護效果⁹⁴。

4. 大法官解釋

依司法院釋字第 726 號解釋，學者認為雖然解決了若干法理上的爭議，即《勞基法》第84條之1書面約定的核備，應為《民法》第71條所稱之強制規定，而非僅是行政監督。但勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，於是本解釋採取較為罕見之方式，即未經核備之書面約定非當然「無效」，而是視其約定內容對於勞工是否不利益而定。由於大法官並未於解釋文或理由書中教示具體的判斷原則，只能由法院依個案進行調整。對當事人而言，將使得其權利救濟過程充滿不確定性。因此，勞雇雙方另行約定未經核備者，並非全部無效，僅係對勞方不利部分，應由法院於具體個案依勞基

⁹⁴ 周兆昱，同註 87。

法相關規定予以調整⁹⁵。

（四）責任制專業人員與工作性質特殊勞工，於同一規範排除工時規範之困境

《勞基法》第 84 條之 1 係同時規範責任制專業人員、監督或管理人員及監視性與間歇性勞動的除外適用規定。日本的裁量勞動制度可被認為係針對白領勞工所設計的工作時間制度。裁量勞動與監督、管理人員及監視性、間歇性勞工最大差異在於，適用裁量勞動制度之勞工，不受一般工作時間制度的限制乃係因為在裁量勞動制度中，將工作時間交由勞工本身自由安排始能發揮勞工的最大效益，對勞雇雙方皆有益處。

現行《勞基法》第 84 條之 1 規定中，「責任制專業人員」與其他除外規定一同規範，除工作時間外，連同例假、休假、及女性夜間工作時間一併除外適用，使得除外適用工作時間的範圍過大，不僅無法保障勞工身心健康，更淪為雇主規避延長工時工資的渠道⁹⁶。「責任制專業人員」並非著眼於「責任」二字，而係基於其專業能力，而對工作時間與工作方式擁有一定的裁量空間，讓工作更加彈性化。現行「責任制專業人員」與管理、監督人員或監視性、間歇性勞動勞工除外適用工作時間等規定之本質明顯不同，應分別設立不同制度⁹⁷。

五、勞工離線權相關法制之探討

依勞動部「111 年勞工生活及就業狀況調查」統計結果，勞工近一年曾在下班後接獲服務單位以電話、網路、手機 App 或 Line 等通訊形式交辦工作占 25.2%，較 110 年調查上升 1 個百分點，當下即執行工作

⁹⁵ 周兆昱，同註 87。

⁹⁶ 李思怡，同註 73，頁 117。

⁹⁷ 李思怡，同註 73，頁 114。

者占 14.6%，略升 0.1 個百分點，平均每月實際執行工作時數為 4.7 小時，略增 0.1 小時⁹⁸。因資通訊技術（Information and Communications Technology, ICT）之運用而模糊、甚至去界線化，這也使休息時間不足所導致的工作健康與安全威脅提高⁹⁹。對此情形歐盟許多會員國提倡實施「離線權」（right to disconnect），又稱「不受連繫權」，繼法國於 2016 年立法之後，比利時、西班牙、義大利與葡萄牙等諸多歐盟國家也陸續立法¹⁰⁰。

COVID-19 疫情爆發以來，許多企業都加速數位轉型，並啟動居家辦公、遠距辦公，疫情促職場走向「行動化」、「數位化」，伴隨而來的卻是隱性的責任制議題¹⁰¹。由於 ICT 快速發展，雇主管理權過度延伸至勞工私領域，易導致工作與生活界限模糊，對勞工健康、隱私及生活造成風險與失衡¹⁰²。我國勞工工時保護雖於《勞基法》第 30 條至第 35 條明文規範，然受僱者每年平均總工時仍居高不下¹⁰³。雇主於非工作時間透過 ICT，傳送訊息及交辦工作比率亦逐年攀升¹⁰⁴。伴隨而來是隱性責任制、過勞職業災害¹⁰⁵及延長工時工資計算爭議等問題¹⁰⁶。

⁹⁸ 勞動部，同註 69。

⁹⁹ 秦柏基，〈勞工離線權之研究－以歐盟近期立法為中心（上）〉，《萬國法律》，第 250 期，2023 年 8 月，頁 55-56。

¹⁰⁰ 邱羽凡，同註 23，頁 89-90。

¹⁰¹ 潘姿羽，近 5 成民眾下班後還得處理工作 國發會：網路發達 形成隱形責任制，中央社，2022 年 4 月 9 日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202204090030.aspx>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

¹⁰² 秦柏基，同註 99，頁 55-56。

¹⁰³ 吳欣紘，同註 4。依勞動部統計，2022 年臺灣受僱者平均每年工時為 2,008 小時，在主要國家中排名第 6，總工時在亞洲僅次於新加坡，而高於南韓、日本。新加坡、韓國及日本受僱者平均每年工時，分別為 2,293 小時、1,904 小時及 1,626 小時。

¹⁰⁴ 勞動部，同註 69。依勞動部調查統計，勞工近 1 年曾在下班後接獲服務單位以電話、網路、手機 App 或 Line 等通訊形式交辦工作占 25.2%，當下即執行工作者占 14.6%，平均每月實際執行工作時數為 4.7 小時。

¹⁰⁵ 潘姿羽，同註 101。

¹⁰⁶ 柯佩瑄、李文諭，下班後回工作訊息討加班費？民眾：有點難開口，三立新聞網，2024 年 4 月 28 日，網址：<https://www.setn.com/m/ampnews.aspx?NewsID=1460469>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 5 日。

我國現行勞動法律，並未針對離線權（right to disconnect）¹⁰⁷制定相關規定，惟離線權概念散見於勞政主管機關及地方政府所定之相關行政指導¹⁰⁸。然行政指導並無法律上強制力，勞工離線權保障，僅能透過雇主自律管理與員工積極爭取而實現。另一方面，因行業或職業特性不同，且涉及雇主管理經營權，各界對離線權之主張、法源依據、適用之範圍、違反時之處罰等事項，仍存有歧見¹⁰⁹。

伍、建議事項

一、明定工作時間定義及爭議解決途徑

現行《勞基法》第 30 條第 1 項，雖已規範勞工法定工時、每日及每週正常工作時間上限，惟除同法第 31 條明定坑道或隧道勞工之工作時間外，對於一般工作時間計算之始點與終點及工作時間之定義，並無明確規範¹¹⁰。準此，衍生備勤時間、待命時間、候傳時間等是否屬於工作時間之認定爭議，致使行政、司法機關，甚而各審法院之認定標準不一、互有矛盾¹¹¹。為解決待命時間是否為工作時間認定之爭議，爰建議參酌相關函釋及司法判決見解，修正《勞基法》，針對工作時間作較細

¹⁰⁷ 徐子捷，【「離線權」在台灣可行嗎】下班還收到老闆訊息，讓你「壓力山大」了嗎？，1111 人力銀行，2024 年 4 月 14 日，網址：<https://seminar.1111.com.tw/article/detail/152?rmd=20230414>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 5 日。「離線權」是指員工在工作時間外，有權利斷開與工作有關的聯繫，不接收或回應任何與工作相關的電子郵件、電話或訊息，且不會因拒絕聯繫而遭懲處。

¹⁰⁸ 勞動部訂定「勞工在事業場所外工作時間指導原則」第 2 點第 7 款規定，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。臺北市政府訂定「臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則」第 12 點規定，雇主應與勞工或透過工會、勞資會議協商約定離線權實施方式，以確保離線權之落實。

¹⁰⁹ 葛祐豪，跟進北市推「離線權」？高市勞工局：先找幾家公司試辦，自由時報，2024 年 5 月 2 日，網址：<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4660366>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 5 日；呂健豪，重視勞工權益！北市首創「離線權」，新北市：暫不跟進，工商時報，2024 年 4 月 30 日，網址：<https://www.ctee.com.tw/news/20240430701711-431401>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 5 日。

¹¹⁰ 《勞基法》第 31 條規定：「在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。」

¹¹¹ 吳姿瑩，《工作時間規範之比較研究》，中正大學勞工關係學研究所碩士論文，2021 年 5 月，頁 113。

緻之法規範，將工作時間、待命時間之類型及工資計算之方法等明文於法律，以符法律保留原則，並充分保障勞工權益。

《勞基法》第2條對工資有所定義，對工作時間有諸多規範，然未明文規定工作時間之內涵，致學說及實務上產生許多解釋，成為勞資爭議重要議題之一。由於工作時間認定與工資計算之間具有相當緊密連動性，為減少因工作時間認定歧異，引發工資給付相關爭議，茲研提以下建議供參：

（一）法律明定工作時間之定義（建議增訂勞動基準法第2條第5款）

現行《勞基法》對工作時間尚無明確定義，僅散見於《勞事法》第38條立法理由及主管機關所為之函釋¹¹²。致使行政、司法機關，甚而各審法院之認定標準不一、互有矛盾¹¹³。建議主管機關研擬修法對工作時間用詞明確定義，使勞資雙方均有依循之準據。依《勞事法》第38條立法理由略以，所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。勞動部改制前行政院勞工委員會1992年4月6日81勞動2字第09906號函釋，勞工於工作場所超過工作時間自動提供服務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。另臺灣高等法院103年度勞上易字第24號民事判決，認為工作時間，一般係指勞工於雇主指揮命令上，所受拘束之時間。勞動部亦曾發布函釋說明，工作時間之認定應符合相關要件¹¹⁴。

¹¹² 如內政部 1985 年 5 月 4 日台內勞字第 310835 號函、行政院勞工委員會（已改制為勞動部）1997 年 4 月 23 日（86）台勞動三字第 015845 號書函、勞動部 2015 年 5 月 14 日勞動條 3 字第 1040130857 號書函。

¹¹³ 吳姿瑩，同註 111，頁 113。

¹¹⁴ 依勞動部 2015 年 5 月 14 日勞動條 3 字第 1040130857 號函示，（一）勞工受雇主的指揮監督：在這段時間內，雇主可以命令勞工工作，如果勞工無正當理由不遵從，則雇主可以對勞工進行懲戒。（二）勞工在雇主之設施或是指定之場所：勞工在特定場所進行工作。（三）勞工有提供勞務或受命等待提供勞務：在這段時間幫雇主工作，或是雖然暫時沒有工作，但隨時可能會進入工作狀態的等待時間。

綜上，爰參酌學者之見解、主管機關函釋及司法判決等，建議修正《勞基法》第2條，增訂第5款規定為「工作時間：指勞工在雇主明示或默示指揮監督下，處於提供或受令等待提供勞務，而受拘束之時間。」以符法律保留原則，並充分保障勞工權益。

（二）待命時間應以「受拘束程度」及「業務性」判斷是否為工作時間

學界多數認為當勞工處於雇主指揮監督下，必須隨時準備以提供勞務，以致於其活動自由受到拘束，縱未實際提供勞務，亦應認定為工作時間，惟現行法規及學說均未對「待命時間」明確地加以界定，待命時間並非當然屬工作時間¹¹⁵。工作與休息之光譜間，存在之各類型「待命時間」，應依「受雇主拘束程度」及「提供勞務之關連性」之基準，綜合判斷其屬性，並作為工時認定及工資發給之依據。

（三）認定歧異時宜由勞資協商決定

待命時間與實際工作時間提供之勞務密度有所不同，如待命期間所令勞工所處之狀態，相當程度雖與休閒時間無分軒輊，惟處於雇主指定空間，致勞工時間主權已喪失或減損，故性質上應視為工作時間之一部分¹¹⁶。在勞動現場，基於行業類別、事業性質、工作內容、待命地點等差異，勞雇雙方如認定與一般工時仍然有間，對列計為工作時間或工資計算方式產生歧異，宜透過集體協商之手段加以調整，協調勞資雙方都能接受方案，以創造雙贏局面。

¹¹⁵ 蘇文生，〈機師外站停留及輪休時間之性質與工作時間、待命時間之認定—臺灣高等法院 104 年度勞上易字第 4 號判決評釋〉，《月旦裁判時報》，第 18 期，2019 年 3 月，頁 60。法院判斷待命時間是否為工作時間時，曾採取「勞工處於受雇主支配利用狀態」、「無法自由支配利用其時間」、「非休息時間外的待命時間為工作時間」、「強制性」、「契約內容之約定」及是否「在雇主的指揮監督下等待提供」等基準進行綜合判斷。

¹¹⁶ 林佳和，〈待命時間應否為工作時間之認定／最高院九七台上二五九一〉，《台灣法學雜誌》，第 122 期，2009 年 2 月，頁 175-176。

二、明定延長工時認定方式及約款無效情形

（一）增訂雇主拒絕勞工加班應以明示方式為之（建議修正勞動基準法第24條）

勞工之加班原則上須經雇主同意，勞工並未享有主動、單方行使「加班權」，僅在雇主提出加班要求時，勞工得以拒絕之「同意權」¹¹⁷。惟有論者認為，雇主指定之工作在客觀上超過一定程度，以至於勞工必須在法定正常工時外工作者，仍得認定係雇主默示延長工作時間¹¹⁸。故可從「加班之必要性」判斷，雇主是否隱含意欲勞工延時工作之真意，又為避免勞工加班，雇主應積極明示拒絕勞工加班，而非消極容任勞工滯留工作場所提供勞務，卻又拒絕給付加班費，而平白受領勞工提供勞務之利益，爰建議修正《勞基法》第24條，增訂雇主拒絕勞工加班應以明示方式為之。如未明示拒絕，應視為默示同意勞工加班。

（二）工作規則約款顯失公平應明定無效（建議修正勞動基準法第71條）

雇主為提高管理效率、節省成本，常在工作規則中訂有「勞工加班須於事前申請，逾期不列入加班」之規範，有關加班申請制度，過去主管機關見解與法院判決多採肯認立場¹¹⁹。惟《勞事法》施行後，依該法第38條規定，加班事實改採依出勤紀錄推定，不得以勞工未申請加班而否認有延長工時之事實，爰建議參酌《民法》第247條之1規定，修正《勞基法》第71條，針對工作規則之約款，按其情形顯失公平者，明定該約定部分無效。

¹¹⁷ 蘇文生，〈加班費請求制度 法院當前主流見解與判斷基準〉，《當前勞動法與企業實務之對話》，元照出版，2022年3月，頁16-18。

¹¹⁸ 邱羽凡，〈加班申請制與勞動事件法第38條之適用〉，《勞動訴訟與勞動事件法》，元照出版，2021年10月，頁126。

¹¹⁹ 參見勞動部改制前行政院勞工委員會勞動2字第0960062674號書函、臺灣高等法院高雄分院103年勞上字第14號民事判決。

三、過勞職業災害之認定及預防對策

全球工時規範與我國《勞基法》修訂過程中，降低工時並兼顧健康生活已成趨勢。高技術行業因有較高的進入門檻，可能因難以僱用到高技術人力，而要求固有的員工提供更多的勞動力，但相對具有高技術勞工具具有更高的工資議價能力。但大部分平均工時較高的產業，不因高工時而有較高的平均薪資，甚至更可能是薪資相對較低的產業¹²⁰。

（一）過勞職災判斷宜綜採工時及工作負荷併同考量

主管機關認定過勞職災或法院判斷職業促發腦心血管疾病及精神疾病¹²¹，援引「參考指引」時，多數認為須先通過工時檢驗，使加班時數成為過勞主要認定方式，而工時之認定，主管機關與法院見解並未一致¹²²。有論者認為延長工時雖在工作時間規定限制之內，惟仍須考慮有無工作負荷過重之「質性」因素¹²³。即使未達「過勞死線」，如有加班、不規則勤務等情形，仍應被視為工作與發病有強烈關聯，而認定為過勞職災¹²⁴。為保障勞工申請職災給付之權益，過勞職災判斷時宜綜採工時及工作負荷併同考量。

（二）嚴謹審查適用《勞基法》第 84 條之 1 之工作者並加強過勞產業勞檢

我國工時較長 3 大產業分別為「傳產製造」、「民生服務」、「資訊科

¹²⁰ 張其祿、蔡妮娜，同註 6，頁 19。

¹²¹ 臺灣士林地方法院 112 年 09 月 27 日 108 年度重勞訴字第 19 號民事判決。

¹²² 陳俊愷，過勞、過勞死的判斷方式，法律百科，2022 年 10 月 20 日，網址：<https://www.legis-pedia.com/article/labor-work/418>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。法院採計工作時間時可能會將值（日）夜計算在內（如臺灣高等法院臺南分院 102 年重勞上字第 1 號民事判決）。原則上，判斷待命、備勤、值日（夜）等工作內容密度較低的情況，是否為工作時間，仍依照實務及通說標準，即「勞工是否提出勞務受雇主支配指揮監督」。

¹²³ 林更盛，〈過勞醫師的與有過失—最高法院 106 年度台上字第 15 號民事判決評析〉，《裁判時報》，第 72 期，2018 年 6 月，頁 24-25。工作負荷過重的認定要件包含：一、異常的事件：分為精神負荷事件、身體負荷事件、工作環境變化事件。二、短期工作過重：評估發病前約 1 週內，是否從事特別過重的工作。三、長期工作過重：評估發病前 6 個月內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積。

¹²⁴ 顧荃、楊昭彥，日本過勞死認定標準 睽違 20 年討論放寬，中央通訊社，2021 年 6 月 22 日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202106220235.aspx>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 14 日。

技」業¹²⁵，依勞動部職業安全署2022年勞動檢查年報，經濟部科技產業園區依《職安法》所為勞動檢查處分率僅有2.82%，遠低於全國平均值7.1%¹²⁶，爰有改善之空間。為避免企業濫用責任制，爰建議嚴謹審查適用《勞基法》第84條之1之工作者，並對過勞風險較高產業加強勞動檢查，以避免過勞威脅。

（三）宜將「參考指引」提升為授權法規命令

我國職災救濟制度，係採取職災補償與民事損害賠償併存主義¹²⁷。雇主對職災之發生如有故意或過失，或符合《民法》第487條之1規定，勞工得另向雇主提出民事損害賠償。「參考指引」相關規定，作為醫師診斷職業促發腦血管及心臟疾病職業疾病之參據，雖亦為法院審查所參酌，然因其屬行政指導性質，對法院並不生拘束效力¹²⁸。為縮短過勞職災審查認定期程、降低因果關係判斷難度及認定見解之一致性，建議將「參考指引」提升為授權法規命令，以強化立法監督審查。

四、責任制工作審查基準宜更臻明確

（一）研議將勞基法第84條之1第1項之「核備」修正為「核定」（建議修正勞動基準法第84條之1）

¹²⁵ 李琦瑋，上班不苦 NOW／近3成民眾工時逾10小時 過勞這樣測、自救看這邊，今日新聞，2023年9月26日，網址：<https://www.nownews.com/news/6267324>，最後瀏覽日期：2024年5月10日。

¹²⁶ 林良齊，明揚大火惹疑慮盼收回經加區勞檢權？勞動部：需跨部會研議，工商時報，2023年10月4日，網址：<https://www.ctee.com.tw/news/20231004701595-431401>，最後瀏覽日期：2024年5月10日。依《科技產業園區設置管理條例》第5條第1項規定，職業安全衛生檢查事項、勞工行政事項等由科技產業園區管理局自行辦理。

¹²⁷ 徐婉寧，〈論勞保條例中職業病之認定－兼論相關之法律問題〉，《法律扶助與社會》，第6期，2021年3月，頁71。職災補償制度係指依《勞基法》第59條規定雇主之職災補償責任及《勞工職業災害保險及保護法》之職災保險給付所構成（原職災保險附屬於勞工保險，2022年5月1日《勞工職業災害保險及保護法》施行後，從勞工保險獨立出來）。民事賠償係指受災勞工依《民法》可得向雇主請求之民事損害賠償。

¹²⁸ 徐婉寧，〈臺灣職業災害保險法單獨立法之動向與建議－以日本勞災保險法為借鏡〉，《月旦民商法雜誌》，第56期，2017年6月，頁27。勞工獲得職災保險給付，如無法填補其損害，仍得提出民事損害賠償，惟縱經勞工保險局認定為職業災害，該行政處分亦無法拘束民事法院。

有關《勞基法》第 84 條之 1 規定，報請當地主管機關核備，其中「核備」之效力，主管機關勞動部改制前行政院勞工委員會 98 年 12 月 8 日勞動二字第 0980088616 號函釋，認為「核備」屬生效要件，行政法院亦持相同見解（最高行政法院 100 年度判字第 226 號判決）。惟民事法院見解分歧，少數採生效要件說，多數採非生效要件說，強調核備不是核准，兩者效力不同（如臺灣高等法院 93 年度勞上字第 65 號判決）。關於適用《勞基法》第 84 條之 1 規定之責任制工作，除由勞雇雙方另行約定，應報請地方主管機關核備，依司法院釋字第 726 號解釋認為，報請地方主管機關核備性質屬強制規定¹²⁹。

綜上，《勞基法》並未對「核備」之定義及效力有所規定，易與「核定」、「備查」造成混淆及誤用，「核備」之法律效力未臻明確¹³⁰，實務上亦迭生判決見解歧異¹³¹。為符合司法院釋字第 726 號解釋意旨，並強化地方主管機關實質審查權限及法律用語明確性，爰建議將《勞基法》第 84 條之 1 之「核備」修正為「核定」。

（二）宜訂定「責任制專業人員之審查基準」

「勞動基準法施行細則」第 50 條之 1 第 2 款，工時豁免條款，對於所謂「責任制專業人員」雖予以定義為「以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者」，該定義過於空泛，缺乏其他具體參考指標，致事業單位對於條文中的責任制專業人員誤解或濫用，易造成主

¹²⁹ 請參見大法官釋字第 726 號解釋、高雄高等行政法院 108 年度訴字第 292 號判決及最高行政法院 98 年度裁字第 400 號裁定。

¹³⁰ 羅傳賢，《立法程序與技術》，五南出版，2016 年 10 月，頁 188。核定指上級機關或主管機關對所陳報之事項加以審查並作成決定，使該事項發生法律效力。核備指上級機關或主管機關對所陳報之事項審查後予以備查，核備僅限於無違反法規而不能對於是否妥當加以審查或監督，實務上應避免使用核備一詞。

¹³¹ 陳建文，〈工時適用除外規定之行政核備效力問題－最高法院 101 台上字第 258 號判決〉，《勞動法精選判決評釋》，元照出版，2014 年 4 月，頁 66-75。

管審核基準寬嚴不一，致使高科技行業的職場領域常濫用¹³²。為保障勞工之工作權益及職場健康，爰建議主管機關，就責任制專業人員之具體審查標準之規範宜更加具體細緻，以作為地方主管機關審核把關時重要依據。

（三）研議刪除「其他性質特殊之工作」之規定（建議刪除勞動基準法第84條之1第1項第3款規定）

責任制工作，係於工時規制除外適用規定，對勞工權益影響廣泛而重大，須有嚴謹程序之規範需求。所謂「其他性質特殊之工作」，目前並未在相關法令中有任何具體之解釋、定義。加上資方有過度濫用之憑藉、勞工被剝削加班費給付等問題則時生勞資爭議，《勞基法》第84條之1第1項第3款「其他性質特殊之工作」條款，較具爭議性且無法界定其涵義，爰建議刪除該款規定。

（四）研議增訂責任制專業人員工時豁免規定（增訂勞動基準法第37條之1、修正第84條之1）

參酌美國《公平勞動基準法》，將勞工區分為「非白領豁免勞工」與「白領豁免勞工」，及日本裁量勞動制度。《勞基法》第84條之1的適用對象而言，該條所謂之責任制專業人員，實屬類似於日本裁量勞動制之適用對象。按日本之裁量勞動制乃擬制工時之一種，制度之旨趣在於勞資雙方自行協議工作時間之時數。惟我國《勞基法》卻廣泛規定責任制專業人員得不受《勞基法》第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，使得實務上爭議頻仍。故有必要於《勞基法》中新設裁量勞動制，以解決責任制專業人員之工時相關爭議¹³³。

¹³² 林良榮，〈「責任制」工作者的悲歌與勞動法律之保護〉，《新社會政策》，第14期，2011年2月，頁52。

¹³³ 邱駿彥、李政儒，同註9，頁155、164。

日本裁量勞動與監督、管理人員及監視性、間歇性勞工最大差異在於，適用裁量勞動制度之勞工，不受一般工作時間制度的限制乃係因為在裁量勞動制度中，將工作時間交由勞工本身自由安排始能發揮勞工的最大效益，對勞雇雙方皆有益處。我國《勞基法》第84條之1，係參考日本法制而規定，亦應將責任制專業人員與工作時間除外規定，即監督、管理人員及監視性、間歇性勞工分別立法。

（五）責任制工作仍應給付加班費

《勞基法》第84條之1並未排除同法第24條有關雇主須給付勞工延長工作時間工資之規定，故雇主使勞工加班者，仍應依前揭規定給付加班費。是以，縱屬於《勞基法》第84條之1的工作者，勞雇雙方仍應約定「適當、合理」的工作時間、例假和工資標準，並非工作時間毫無限制、沒有例休假日或無須支付加班費¹³⁴。如雙方約定的工作時數超過法定正常工作時數，雇主仍應按勞工加班時數給付加班費，且雇主如使勞工於例假日工作，亦應給付該例假日的工資及加班費。

五、先倡議後研議入法，落實勞工離線權

後疫情時代許多企業認為勞工居家也能工作，隨時隨地以 Email、簡訊、通訊軟體交辦工作，讓勞工一直處於待命狀態，上下班時間的界線也變得更模糊。網路民調就顯示，近6成5民眾下班仍接獲公司以電話、LINE、網路等交辦工作，3成6每月的「隱形工時」為1至5小時¹³⁵。

法國2016年率先通過全球首部「離線權」法案，不少歐洲國家起而效尤，比利時、義大利、西班牙、愛爾蘭等加入規範「離線權」立法行

¹³⁴ 林欽，美商要求白領責任制 勞動部：責任制毫無限制，1111 人力銀行，2018 年 6 月 7 日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202106220235.aspx>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 14 日。

¹³⁵ 李琦瑋，同註 125。

列¹³⁶。我國現行的勞動法律，並未針對離線權制定相關規定，離線權概念散見於勞政主管機關及地方政府所定之相關行政指導。為確保勞工身心健康與個人生活之隱私，有必要持續推動離線權之保障¹³⁷，綜合各國立法例及各界意見，提出以下建議：

（一）離線權之範圍及實施方式，宜由勞資雙方協商共同決定

各國離線權之立法模式不一，雖明文規定勞工有權在工作時間外，不受數位方式連繫之權利，然具體措施仍交由勞資雙方協議，並未直接以立法定之¹³⁸。參酌各國立法例及實務，旨在強調勞工於非工作時段與工作脫離，不受與相關電子通訊聯繫之權利。建議勞雇雙方宜透過工會或勞資會議達成協議，訂定兼具工作效率及保障員工休息時間，不受干擾之通訊規則，以降低企業違反勞動法令之風險，並減少相關勞資爭議。

（二）宜兼顧雇主經營管理權及勞工離線權並取得衡平

雇主於勞工下班後之聯繫訊息內容不一¹³⁹，如無須長時間付出高度之專注力或體力，自不得主張延長時間之工資¹⁴⁰。由於部分訊息並不具急迫性，屬於例行性的事項，或僅為「通知、確認」性質，卻導致員工在非工作時間，無法得到充分休息¹⁴¹。為落實企業發展與勞工工作與生

¹³⁶ 徐于，淺談勞工離線權（right to disconnect）之落實，金融業工會聯合總會，2022年4月30日，網址：<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/2883>，最後瀏覽日期：2024年5月5日。

¹³⁷ 邱羽凡，同註23，頁99。

¹³⁸ 黃詩婷、黃衍豪，老闆，我要下線了！簡介員工離線權，威律法律事務所，2023年4月17日，網址：<https://www.weladlaw.com/s/blog/189>，最後瀏覽日期：2024年5月4日。

¹³⁹ 徐嘉珮、張莉萍，雇主於下班後指揮勞工工作之現況及案例研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所出版，2016年3月，頁98。聯絡訊息可能為「工作內容之通知及提醒」、「工作內容確認及監督」、「例行工作內容指派」、「緊急工作內容指派」或「公司內部資訊或資料檔案傳遞」。

¹⁴⁰ 參照臺灣高等法院高雄分院107年度勞上字第33號民事判決。

¹⁴¹ 高凡淳，《非工作時間即時通訊行為對員工離線權與工作生活平衡影響之探討》，中正大學勞工關係學系碩士論文，2023年10月，頁89-90。

活平衡，建議雇主於非工作時間的工作訊息，宜以具「急迫性」為主，如須後續處理並提供勞務，應依實際工作時間發給延長工時工資或另發獎金，予以適度補償。

(三) 宜先落實勞動教育，俟各界對離線權達成共識再研議入法（增訂勞動基準法第43條之1）

離線權目的在於保護勞工的休息權利，避免過勞，並確保勞工不會因拒絕待命（on-call）而受到處罰或不利益待遇。為確實賦與勞工離線權，宜立法予以實踐¹⁴²。惟目前各界對離線權是否提升為法律位階規定，仍有不同意見。有論者建議將「非工作時間藉數位通訊方式聯繫工作事項」，納為《勞基法》工作時間章節之條文規範¹⁴³，亦有委員提案修正《職業安全衛生法》，將離線權納入「異常工作負荷促發疾病之原因」¹⁴⁴。有關勞工離線權之落實，現階段建議先強化勞動教育，宣導雇主應尊重勞工下班後之私人時間，對行使離線權勞工不得有不利對待。立法政策上，仍待討論凝聚共識後，參酌各國立法例，依行業別、事業單位之規模、工作性質、適用對象等，修法增訂離線權保障之條款。

陸、結論

由於ICT快速發展及勞動意識提升，提升職場健康與安全，已成為全球的重要勞工議題¹⁴⁵。為因應現代工作型態多樣化，對部分特殊性質之工作，工時規制之彈性化確有其必要性。《勞基法》關於工作時間規定，整體而言是進步的立法方向，惟歷次修法逐漸鬆綁放寬。1996年修

¹⁴² 秦柏基，同註 99，頁 47。

¹⁴³ 邱羽凡，註 23，頁 99。

¹⁴⁴ 立法院，立法院議案關係文書，院總第 961 號 委員提案第 27868 號，2022 年 3 月 2 日印發。

¹⁴⁵ 陳怡靜，〈淺談勞工的職業安全衛生意識與業主之管理〉，《奇美醫院醫訊》，第 144 期，2024 年 3 月，頁 37。

法增訂第30條之1的4週變形工時及第84條之1責任制條款，由於相關規範尚非明確，易使雇主得以規避責任，而影響勞工權益¹⁴⁶。惟為避免雇主濫用責任制，造成勞工過勞，其適用範圍似宜限縮並增訂相關配套措施。本報告主要係探討我國現行工時制度並就責任制工作相關法制進行研析後，茲研提以下建議供參：

- 一、明定工作時間定義及爭議解決途徑。
- 二、明定延長工時認定方式及約款無效情形。
- 三、過勞職業災害之認定及預防對策。
- 四、責任制工作審查基準宜更臻明確。
- 五、先倡議後研議入法，落實勞工離線權。

柒、條文對照表

勞動基準法部分條文建議修正對照表

本報告建議條文	現行條文	說明
第二條 本法用詞，定義如下： 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。 二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞	第二條 本法用詞，定義如下： 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。 二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞	一、本法已對工資加以定義，對工作時間有諸多規範，然未明文規定工作時間之定義，致學說及實務見解產生歧異，易引發勞資爭議。 二、為符合法律明確性原則，增訂第五款規定，原第五款至第十款，分

¹⁴⁶ 張其祿、蔡妮娜，同註6，頁4。

工事務之人。 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。 四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。 五、<u>工作時間：指勞工在雇主指揮監督下，於雇主之設施內或指定之場所，處於明示或默示提供或受令等待提供勞務，而受拘束之時間。</u> 六、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。 七、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從	工事務之人。 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。 四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。 五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。 六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。 八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。	別遞移為第六款至第十一款。
---	---	----------------------

屬性之契約。 <u>八</u>、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。 <u>九</u>、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。 <u>十</u>、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。 <u>十一</u>、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。	九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。 十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。	
第二十四條 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。 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資	第二十四條 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。 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資	雇主應積極明示拒絕勞工自主延長工時，而非消極容忍勞工滯留工作場所提供勞務，卻又拒絕給付延長工時工資，而平白受領勞工提供勞務之利益，爰增訂第三項規定。

額另再加給一又三分之二以上。 <u>雇主如拒絕勞工自主延長工作時間，應以明示方式為之；未明示拒絕者，視為同意勞工延長工作時間，應依前二項規定加給工資。</u>	額另再加給一又三分之二以上。	
第三十七條之一 經中央主管機關指定公告，以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者，其雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，雇主應與工會或勞資會議勞方代表所指派之代表及勞工締結書面約定，並報請主管機關核定後，始得視為勞工同意依書面協定所約定之工作時間、業務執行手段及時間分配提供勞務，雇主不得另行具體指示。 前項書面約定應包括： 一、實施業務之種類。 二、實施勞工之範圍。 三、視為工作時間之時數。 四、確保健康及福祉之措施。 五、申訴處理措施。 六、其他中央主管機關指定之事項。		一、<u>本條新增。</u> 二、本法第八十四條之一乃是工作時間規制之除外適用。該條所謂之責任制工作人員，實屬類似於日本裁量勞動制之適用對象。按日本之裁量勞動制乃擬制工時之一種，制度之旨趣在於勞資雙方自行協議工作時間之時數，若勞工之工作時間超過協議所定時數，仍須支付延時工資。惟本法第八十四條之一卻廣泛規定責任制工作人員得不受第三十條（每日暨每週之工作時數）、第三十二條（雇主延長工作時間之限制及程序）、第三十六條（例假）、第三十七條（休假）、第四十九條（女工深夜工作之禁止及其例外）規定之限制之規範，使得實務上爭議頻仍及勞工過勞問題。爰參酌美國公平勞動基準法，將勞工區分為「非白領豁免勞工」與「白領豁免勞工」，及日本裁量勞動制度，將責任制專業人員之工作時間規範另予明定。 三、參照本法施行細則第

		五十條之一第二款之有關責任制工作人員之定義，規定「以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者」為裁量勞動制之適用對象。
第四十三條之一 為避免影響勞工休假及休息時間，雇主應尊重勞工休假或非約定工作時間之合理離線權，且應主動約制監督、管理人員利用職權或電子通訊工具，要求勞工提供實質勞務，以恢復勞工勞動力及維護家庭生活品質。 雇主應與勞工或透過工會、勞資會議協商約定離線權之實施；其實施方式、內容、對象及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		一、<u>本條新增</u>。 二、隨著遠距工作、電傳勞動等工作型態比例大幅提升，勞工得不受時間及地點之拘束，利用各項電子通訊工具（如電子郵件、簡訊、通訊軟體、APP等），提供勞務。衍生責任制工時、隨時在線的職場文化，導致超時工作、過勞等情形。歐洲各國已對雇主於非工作時間，透過通訊軟體連繫工作事項加以立法約束，以保障勞工休息權，並維護其身心健康，讓勞工有權在工作時間之外脫離工作，勞工於非工作時間，得拒絕雇主之連繫，予以明文規定。
第七十一條 工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定<u>或按其情形對勞工顯失公平者</u>，無效。	第七十一條 工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。	雇主為提高管理效率、節省成本，常在工作規則中訂有勞工加班須於事前申請，逾期不列入加班之規範。惟勞動事件法施行後，依該法第三十八條規定，加班事實改採依出勤紀錄推定，不得以勞工未申請加班而否認有延長工時之事實。參酌民法第二百四十七條之一規定，針對工作規則之約款，按其情形顯失公平者，明定該約定部分無效。

第八十四條之一 經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方<u>依團體協約或另行約定</u>，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核定，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。 二、監視性或間歇性工作。 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。	第八十四條之一 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<u>或責任制專業人員</u>。 二、監視性或間歇性工作。 <u>三、其他性質特殊之工作。</u> 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。	一、有關報請當地主管機關核備，「核備」之效力，依司法院釋字第七二六號解釋認為，其性質屬強制規定。「核備」之法律效力未臻明確，易與「核定」、「備查」造成混淆及誤用。實務上亦迭生判決見解歧異，為符合司法院釋字第七二六號解釋意旨，並強化地方主管機關實質審查權限及法律用語明確性，爰將「核備」修正為「核定」。 二、配合第三十七條之一有關責任制專業人員工時規定之增訂，刪除第一項第一款責任制專業人員之文字。 三、第一項第三款「其他性質特殊之工作」，目前並未在相關法令中有任何具體之解釋、定義。為避免資方有過度濫用之依據而產生勞資爭議，爰刪除該款規定。
---	--	---

參考文獻

一、政府出版品、書籍、學位論文

- 1.立法院，立法院議案關係文書，院總第 961 號 委員提案第 27868 號，2022 年 3 月 2 日印發。
- 2.邱羽凡，〈加班申請制與勞動事件法第 38 條之適用〉，《勞動訴訟與勞動事件法》，元照出版，2021 年 10 月。

- 3.邱駿彥、李政儒，《各國工時制度暨相關配套措施之比較研究》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2015 年 4 月。
- 4.吳姿瑩，《工作時間規範之比較研究》，中正大學勞工關係學研究所碩士論文，2021 年 5 月。
- 5.林宗穎，《雇主對勞工保護照顧義務之研究》，司法研究年報，第 38 輯，民事類第 1 篇，2022 年 3 月。
- 6.林佳和，〈統包式報酬之合法運用界線－觀察體系與加班為中心之實務解題〉，《當前勞動法與企業實務之對話》，元照出版，初版第 2 刷，2022 年 3 月。
- 7.林豐賓、劉邦棟，《勞動基準法論》，三民書局，2021 年 8 月。
- 8.李玉春，〈工作時間〉，《勞動法文獻研究－理解、分析與重構》，元照出版，2018 年 9 月。
- 9.李思怡，《日本勞動基準法裁量勞動制度暨工作時間除外規定之研究》，國立中正大學法律學系碩士班碩士論文，2017 年 6 月。
- 10.馬依翔，《韓國工作時間法制之研究-兼論對我國工時法制之啟示》，世新大學法律學研究所碩士論文，2019 年 7 月。
- 11.高凡淳，《非工作時間即時通訊行為對員工離線權與工作生活平衡影響之探討》，中正大學勞工關係學系碩士論文，2023 年 10 月。
- 12.徐嘉珮、張莉萍，《雇主於下班後指揮勞工工作之現況及案例研究》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所出版，2016 年 3 月。
- 13.郭玲惠，〈客運駕駛員預備工時不算入工時計算〉，《工資與工時精選判決評釋—航空、運輸及醫療保健業》，元照出版，2019 年 9 月。
- 14.陳建文，〈工時適用除外規定之行政核備效力問題－最高法院 101 台上

- 字第 258 號判決》，《勞動法精選判決評釋》，元照出版，2014 年 4 月。
- 15.傅羿綺，《勞工離線權合理運用模式之比較研究》，臺北大學法律學系碩士論文，2023 年 12 月。
- 16.勞動部編印，《工時制度及彈性措施手冊》，2023 年 11 月。
- 17.臺北市政府勞動局，《德國後疫情勞動權益及職業安全保障考察計畫》，2023 年 11 月 7 日。
- 18.劉士豪，《勞動基本權與勞動法》，元照出版，2023 年 2 月。
- 19.劉芷安，《延長工作時間與假日工作法制之研究》，政治大學法律學系研究所碩士論文，2021 年 1 月。
- 20.劉素吟，〈工作時間〉，《個別勞動法》，元照出版，2022 年 9 月。
- 21.蔡菘萍，〈統包式報酬之合法運用界線：法院當前之主流見解與判斷——以新北地方法院 106 年勞訴字第 121 號民事判決為例〉，《當前勞動法與企業實務之對話》，初版第 2 刷，元照出版，2022 年 3 月。
- 22.羅傳賢，《立法程序與技術》，五南出版，2016 年 10 月。
- 23.蘇文生，〈加班費請求制度 法院當前主流見解與判斷基準〉，《當前勞動法與企業實務之對話》，元照出版，2022 年 3 月。

二、期刊論文

- 1.王沛元，〈勞工加班費之法定標準與意定計算方法〉，《臺北大學法學論叢》，第 108 期，2018 年 12 月，頁 151-252。
- 2.侯岳宏，〈我國與日本高階白領工作時間除外適用之發展與比較檢討〉，《月旦法學雜誌》，第 296 期，2020 年 1 月，頁 19-33。
- 3.邱羽凡，〈勞動事件法中加班費用爭議〉，2022 秋季·陽明交通大學科技法律學院授課講義，2022 年 9 月，頁 1-73。

- 4.邱羽凡，〈當前勞工離線權之理念與實務—以歐盟國家之發展為參考〉，《月旦裁判時報》，第122期，2022年8月，頁88-99。
- 5.邱泰錄，〈約定未依法定方式給付加班費之效力（下）〉，《司法週刊》，第1978期，2019年11月，頁2-3。
- 6.侯岳宏，〈未依法定計算方法給付加班費之效力〉，《臺北大學法學論叢》，第88期，2013年12月，頁261-291。
- 7.林良榮，〈日本過勞職災之行政認定基準的形成、轉換與法理論爭—兼論我國法制建構之現況與學說發展〉，《臺北大學法學論叢》，第107期，2018年9月，頁225-334。
- 8.林良榮，〈「責任制」工作者的悲歌與勞動法律之保護〉，《新社會政策》，第14期，2011年2月，頁51-54。
- 9.林更盛，〈過勞醫師的與有過失—最高法院106年度台上字第15號民事判決評析〉，《裁判時報》，第72期，2018年6月，頁14-29。
- 10.林佳和，〈待命時間應否為工作時間之認定／最高院九七台上二五九一〉，《台灣法學雜誌》，第122期，2009年2月，頁175-176。
- 11.徐婉寧，〈日本工時制度的現狀與課題—兼論我國工時制度規制緩和之可能性〉，《法律扶助與社會》，第12期，2024年3月，頁139-173。
- 12.徐婉寧，〈論勞保條例中職業病之認定—兼論相關之法律問題〉，《法律扶助與社會》，第6期，2021年3月，頁69-97。
- 13.徐婉寧，〈臺灣職業災害保險法單獨立法之動向與建議—以日本勞災保險法為借鏡〉，《月旦民商法雜誌》，第56期，2017年6月，頁23-37。
- 14.秦柏基，〈勞工離線權之研究—以歐盟近期立法為中心（上）〉，《萬國法律》，第250期，2023年8月，頁55-72。
- 15.張其祿、蔡妮娜，〈臺灣工時規管政策的政治經濟學分析〉，《中國行政評論》，第25卷，第4期，2019年12月，頁1-28。

- 16.張維珊、陳怡如、陳振華、蔡詩偉、葉沛杰、張國明、陳美蓮，〈遠距工作之職業衛生問題與管理政策初探〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第31卷，第1期，2023年3月，頁1-17。
- 17.郭玲惠，〈德國白領高階勞工勞動法令之適用—以工作時間排除適用為核心〉，《月旦法學雜誌》，第296期，2020年1月，頁5-18。
- 18.陳成裕，〈各國對策有借鏡 保護勞工不過勞〉，《勞動及職業安全衛生簡訊》，第29期，2021年4月，頁36-39。
- 19.陳怡靜，〈淺談勞工的職業安全衛生意識與業主之管理〉，《奇美醫院醫訊》，第144期，2024年3月，頁37-39。
- 20.彭素玲、徐廣正，〈臺灣工時豁免相關法規與實務運作現況淺析〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第28卷，第4期，2020年12月，頁93-144。
- 21.黃瑞明，〈把餅做小的司法院釋字第七二六號解釋—角色被高估的勞動基準法第八十四條之一所稱的「核備」〉，《靜宜法學》，第7期，2018年12月，頁145-166。
- 22.劉志鵬，〈勞基法專題研究（一）—工作規則法律性質之研究〉，《律師通訊》，第72期，1985年7月，頁7-14。
- 23.韓仕賢，〈高階白領勞工現況及法制探討—以「高薪白領主管」納入責任制為範圍〉，《月旦法學雜誌》，第296期，2020年1月，頁57-76。
- 24.蘇文生，〈機師外站停留及輪休時間之性質與工作時間、待命時間之認定—臺灣高等法院104年度勞上易字第4號判決評釋〉，《月旦裁判時報》，第18期，2019年3月，頁54-61。

三、網路資源

- 1.1111 產經新聞網，上班族加班暨工時現況調查，2022年4月20日，網址：<https://www.1111.com.tw/news/jobns/145187>，最後瀏覽日期：2024

年 5 月 10 日。

- 2.方平，加州推法案 員工或有權不在線，大紀元時報，2024 年 4 月 3 日，網址：<https://www.epochtimes.com/b5/24/4/3/n14217017.htm>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 2 日。
- 3.王怡惠，美國「公平勞動基準法」修法與博士後研究工作者的薪酬，科技政策研究及資訊中心，2017 年 8 月 7 日，網址：<https://portal.stpi.narl.org.tw/index/article/10326>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。
- 4.日本最高法院網站，〈最高裁判所第二小法廷平成 6 年 6 月 13 日平成 3（才）63 判決〉，網址：https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=62698，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。
- 5.自由時報綜合報導，下班還狂收主管訊息！紐約市議員看不下去推「離線權」草案，2018 年 3 月 24 日，網址：<https://news.ltn.com.tw/news/world/breakingnews/2375399>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 2 日。
- 6.江睿智，勞資爭議工資糾紛占四成 勞部統計 資遣費給付約 25% 契約問題 7% 建議善用調解制度解決 去年成功率逾五成，經濟日報，2024 年 5 月 10 日，網址：https://money.udn.com/money/story/6710/6462139?from=udnamp-referralnews_ch1001artbottom，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。
- 7.西村友作，你能不能 24 小時連續戰鬥？，日經中文網，2017 年 10 月 20 日，網址：<https://zh.cn.nikkei.com/columnviewpoint/column/27281-2017-10-20-04-51-10.html>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。
- 8.余天琦、陳瑞敏，我國工時制度實務及實施 40 工時制度之影響，理律

法律事務所，2015 年 10 月 23 日，網址：

<https://www.leeandli.com/tw/newsletters/5500.htm>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 13 日。

- 9.李明勳，覺得加班費計算很麻煩？與勞工約定「定額加班費」要小心這點！，1111 人力銀行，2022 年 11 月 3 日，網址：

<https://www.jobforum.tw/discussTopic.asp?id=341505>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

- 10.李宗莉，過勞之島！又贏日韓 台灣工時全球第 6 高 網追問 1 事嘆 2 現象寫慘字，中時新聞網，2023 年 10 月 7 日，網址：

<https://wantrich.chinatimes.com/news/20231007900485-420501>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

- 11.李琦瑋，上班不苦 NOW／近 3 成民眾工時逾 10 小時 過勞這樣測、自救看這邊，今日新聞，2023 年 9 月 26 日，網址：

<https://www.nownews.com/news/6267324>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

- 12.何宗霖，加班費可以想怎麼給就怎麼給嗎？，工商時報，2022 年 5 月 31 日，網址：

<https://www.ctee.com.tw/news/20220531700714-431305>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

- 13.呂健豪，重視勞工權益！北市首創「離線權」 新北市：暫不跟進，工商時報，2024 年 4 月 30 日，網址：

<https://www.ctee.com.tw/news/20240430701711-431401>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 5 日。

- 14.吳欣紘，2022 年總工時 39 個主要國家中台灣排第 6，中央通訊社，2023 年 10 月 7 日，網址：

<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202310070128.aspx>，最後瀏覽日期：

2024 年 5 月 10 日。

- 15.沈以軒，員工晚下班，出勤紀錄異常爭議多！法官這樣判，104 人力銀行，2022 年 8 月 8 日，網址：

<https://vip.104.com.tw/preLogin/recruiterForum/post/78900>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 19 日。

- 16.周愛真，韓國政府再次啟動工作時間調整 考慮選擇部分行業適用，東亞日報，2023 年 11 月 2 日，網址：

<https://www.donga.com/tw/article/all/20231102/4526248/1>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 13 日。

- 17.林良齊，明揚大火惹疑慮盼收回經加區勞檢權？勞動部：需跨部會研議，工商時報，2024 年 5 月 10 日，網址：

<https://www.ctee.com.tw/news/20231004701595-431401>，最後瀏覽日期：2023 年 10 月 15 日。

- 18.林歆，美商要求白領責任制 勞動部：責任制毫無限制，1111 人力銀行，2018 年 6 月 7 日，網址：

<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202106220235.aspx>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 14 日。

- 19.周兆昱，【108 年度勞動法論壇研討會:場次 2】主題二 責任制工時，新北勞動雲，2019 年 4 月 27 日，網址：

<https://ilabor.ntpc.gov.tw/cloud/LaborLawEdu/videoContent/330477426>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

- 20.柯佩瑄、李文諭，下班後回工作訊息討加班費？民眾：有點難開口，三立新聞網，2024 年 4 月 28 日，網址：

<https://www.setn.com/m/ampnews.aspx?NewsID=1460469>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 5 日。

- 21.洪青海，從「去管制化」(deregulation)看法國工時變革，台灣總工

會，2009 年 7 月 31 日，網址：

<http://www.tpfl.org.tw/article.php?id=106>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 9 日。

22.徐于，淺談勞工離線權（right to disconnect）之落實，金融業工會聯合總會，2022 年 4 月 30 日，網址：

<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/2883>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 5 日。

23.徐子捷，【「離線權」在台灣可行嗎】下班還收到老闆訊息，讓你「壓力山大」了嗎？，1111 人力銀行，2024 年 4 月 14 日，網址：

<https://seminar.1111.com.tw/article/detail/152?rmd=20230414>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 5 日。

24.連家慶、卓宜姿，下班後「訊息收不停」德國擬「反壓力法」，中時新聞網，2014 年 9 月 1 日，網址：

<https://www.chinatimes.com/amp/tube/20140901005574-261402>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 2 日。

25.張清浩，工作規則為勞動基準法第八十四條之一之書面約定？，張清浩律師的部落格，2012 年 4 月 12 日，網址：

<https://www.lex.idv.tw/?p=4562>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 19 日。

26.張議晨，血汗！連鎖飲料店長月休 4 天無加班費 打拚 9 年從無勞健保，聯合新聞網，2023 年 9 月 24 日，網址：

<https://udn.com/news/story/7209/7461723>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

27.陳俊愷，過勞、過勞死的判斷方式，法律百科，2022 年 10 月 20 日，網址：

<https://www.legis-pedia.com/article/labor-work/418>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

28.陳慶德，週休三日行不行：為何全球「減班」浪潮起，韓國卻是在討

論加班？，換日線，2023 年 5 月 22 日，網址：

<https://crossing.cw.com.tw/article/17670>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 20 日。

29.曾婷瑄，法國部會試行每週工作 4 日 總工時不變效果恐不彰，中央通訊社，2024 年 2 月 1 日，網址：

<https://www.cna.com.tw/news/aopl/202402010015.aspx>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 9 日。

30.勞動部，雇主違反勞動基準法第 84 條之 1 之處罰為何？，勞動部網站，2021 年 11 月 30 日，網址：

<https://www.mol.gov.tw/1607/28690/2282/2284/2292/7226/post>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

31.勞動部，111 年勞工生活及就業狀況調查統計結果，勞動部網站，2023 年 1 月 31 日，網址：

<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy11/1123menu.htm>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

32.勞動部，勞動統計年報－勞資爭議協商調處績效概況，勞動部網站，網址：<https://statdb.mol.gov.tw/html/year/year11/33090.htm>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

33.勞動部，2022 年 1 月 1 日起，勞工從事值日（夜）一律計入工作時間，超時並應發給加班費，勞動部網站，2021 年 11 月 1 日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/43191/post>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。

34.勞動部，勞動基準法第 84 條之 1 工作者，勞動部網站，2024 年 1 月 1 日，網址：

<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28218/28222/30375/post>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 29 日。

- 35.勞動部職業安全衛生署，111 年職業傷病防治年報，2023 年 12 月，網址：
<file:///D:/users/2TK302039R/Downloads/111%E5%B9%B4%E8%81%B7%E6%A5%AD%E7%97%85%E9%98%B2%E6%B2%BB%E5%B9%B4%E5%A0%B1.pdf>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。
- 36.黃詩婷、黃衍豪，老闆，我要下線了！簡介員工離線權，威律法律事務所，2023 年 4 月 17 日，網址：
<https://www.weleadlaw.com/s/blog/189>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 4 日。
- 37.經濟部國際貿易署，德國 8.3%勞工每周工時逾 48 小時，2023 年 7 月 21 日，網址：
<https://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeID=45&pid=765356>，最後瀏覽日期：2023 年 10 月 15 日。
- 38.葛祐豪，跟進北市推「離線權」？高市勞工局：先找幾家公司試辦，自由時報，2024 年 5 月 2 日，網址：
<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4660366>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 5 日。
- 39.福澤喬，日本職場血汗內幕關鍵：「定額加班費」為何遭企業惡用，變相害人加班，商業周刊，2019 年 7 月 26 日，網址：
<https://www.businessweekly.com.tw/careers/blog/26423>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 13 日。
- 40.劉詠樂，韓國擬上調每周工作上限至 69 小時 年輕人反對，中時電子報，2023 年 3 月 16 日，網址：
<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20230316003270-260408?chdtv>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 13 日。

- 41.蔡晴羽，午休時間還要配合工作？「待命」算不算工作時間？上班族
4 權利：「這情況」老闆甚至該給加班費，今周刊，2022 年 12 月 29
日，網址：
<https://www.businesstoday.com.tw/article/category/183034/post/202212010040/>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 10 日。
- 42.潘姿羽，近 5 成民眾下班後還得處理工作 國發會：網路發達 形成隱形
責任制，中央社，2022 年 4 月 9 日，網址：
<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202204090030.aspx>，最後瀏覽日期：
2024 年 5 月 10 日。
- 43.賴宜欣，崩潰的厭世上班族：台灣與日本的「過勞職災」如何判
定？，獨立評論，2023 年 8 月 31 日，網址：
<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/13998>，最後瀏覽日期：
2024 年 5 月 14 日。
- 44.顧荃、楊昭彥，日本過勞死認定標準 睽違 20 年討論放寬，中央通訊
社，2021 年 6 月 22 日，網址：
<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202106220235.aspx>，最後瀏覽日
期：2024 年 5 月 14 日。

**附錄：「責任制工作工時保護相關法制之研析」專題研究報告（初稿）座談
會紀錄及參採情形**

時間：113 年 6 月 25 日（星期四）下午 3 時 30 分

地點：立法院法制局 305 會議室

主席：呂組長文玲

紀錄：陳建樸

參加人員：

一、學者專家

陽明交通大學科技法律學院 邱副教授羽凡

二、勞動部

勞動條件及就業平等司視察 陳玫婷

職業安全衛生署檢查員 林啟熙

三、本局出席人員

蔡研究員琮浩

傅副研究員朝文

林助理研究員淑靜

發言要點：

陽明交通大學科技法律學院邱副教授羽凡：

- 一、《勞基法》最常被討論，亦為最重要的核心議題即是工作時間。本篇專題研究報告題目為「責任制工作工時保護相關法制之研析」，因《勞基法》並未直接規定責任制之工作時間，另從前言到各國立法例及建議事項來看，專題報告主軸並不限於探討《勞基法》第 84 條之 1 的責任制工作，而是著眼整個《勞基法》工時豁免相關法制，有關專題研究報告題目，建議或可酌予調整。
- 二、《勞基法》對工作時間規定，通常有原則性規定，再輔有其他例外規定，以符合各行各業所需。近年外送員人數不斷攀升，估計已達 10 萬人，其投入原因主要非工資報酬，而是工作時間彈性。本研究報告介紹主要國家工時制度概況，及特定行業工作者，工時豁免相關法制。除對各國工時制度有進一步了解，亦可作為我國相關法制修法之參考。
- 三、有關勞工離線權保障部分，本報告建議俟各界匯聚共識後再研議修法，個人表示贊同。有關離線權之研究，最強硬的作法是下班後，強制切斷勞工與雇主間的所有聯繫，並對違反者處以重罰。目前臺

灣社會工作文化，尚未達成這樣共識，應該慢慢推廣後再納入法律保障。建議主管機關先訂定相關指引，加強宣導勞工下班後，應遠離工作，以保持工作與生活平衡。俟社會整體達成共識後，再進一步推動落實勞工離線權保障。

- 四、有關將工作時間定義納入《勞基法》明文規定，個人表示贊同。現行《勞基法》已對勞工、工資等用詞加以定義。而工作時間亦是《勞基法》最重核心之一，卻無相關定義，有賴主管機關及法院的判決來補充。法院工作時間的相關判決內涵雖是大同小異，但對雇主明示或默示之指揮監督，見解差距仍大。本研究報告建議工作時間是在雇主明示或默示下，提供勞務。明示較具明確性，但什麼情形下屬於默示，可能會有爭議。在正常工時下，雇主的明示指揮監督比較沒有問題，正常工時結束後，是否延長工時，則存在雇主是否明示或默示，勞工應留下來繼續完成工作，此部分又會涉及到延長工時工資給付相關問題。
- 五、有關研究報告建議《勞基法》第 24 條增訂第 3 項，雇主得明示拒絕勞工自主延長工時，其中「得」字是否有必要存在，再請予斟酌。
- 六、《勞基法》增訂第 37 條之 1，建議區分白領與藍領責任制工作者，臺灣整體就業人口主要以白領勞工較多，服務業就業人數已遠超製造業人數。有關白領勞工應如何定義？不應單指服務業，還有主管層級，但雖處於主管層級，仍屬於《勞基法》下定義的勞工。在定義上是否可以切的很明確，不無疑義。如果無法明確區分，反而會導致之後工時豁免適用上的困擾。而建議條文「負責其成敗」本身就屬不確定法律概念，該建議請再予斟酌。
- 七、《勞基法》第 84 條之 1 之「核備」用語，司法院釋字第 726 號解釋認為應屬《民法》第 71 條的強制規定。現由各地方政府主管機關核備相關工作者排除工時之適用，造成各地方政府核定標準不一。主管機關是否應建立一致的審查標準，尚待後續研議。

參採情形：

- 一、第一點係認為專題報告主軸不僅限於探討《勞基法》第 84 條之 1 的責任制工作，《勞基法》並未規定責任制之工作時間，建議酌調專題研究報告題目。為使本專題研究報告題目與內容更為契合，爰將專題研究報告修正為「責任制工作及工時豁免相關法制之研析」。
- 二、第二點、第三點及第四點意見與本報告建議方向相同，錄供參考。
- 三、第五點係有關法律用語修正之意見，為避免雇主意欲勞工延長工時，卻不給付加班費之情形。故建議《勞基法》第 24 條增訂第 3 項規定，如雇主拒絕勞工加班，「應」以明示方式為之，以避免產生後續勞資爭議。
- 四、第六點係有關藍、白領勞工工時豁免不宜於《勞基法》分別規範之意見。經查《勞基法》確無區分藍領、白領勞工之法律用語，本項建議係參考美國將勞工區分為「非白領豁免勞工」與「白領豁免勞工」及日本裁量勞動制度。針對責任制專業人員之工作時間另行規範，由勞工與雇主達成協議自由安排，可發揮勞工最大潛能，對勞雇雙方皆有益處，故維持原報告內容，惟原建議之標題「研議藍、白領勞工責任制分別規範」修正為「研議增訂責任制專業人員工時豁免規定」。
- 五、第七點意見與本報告建議方向相同，錄供參考。

勞動部勞動條件及就業平等司陳視察玫婷：

- 一、有關《勞基法》明定工作時間定義部分，因現行實務上不在雇主設施內提供勞務的類型有很多，如以待命、備勤等方式之時間是否屬工作時間，應如何計算？仍有個案認定問題。待命時間如屬工作時間，其計算起始點是接到雇主通知開始，抑或是到達場所，另未返回是否會受到懲處，懲處的程度為何？必須綜合判斷，才能作為指揮監督程度及工作時間之判斷依據。基本上勞雇如對工作時間認定有異議時，可透過地方政府機關協助查明。因為目前工作時間的態樣是很多元，要在《勞基法》上定義會有一定的難度。

- 二、有關延長工時認定及約款無效情形，勞動部在 103 年曾做過函釋，勞工在工作場所超過工作時間提供勞務的話，雇主如果沒有反對的意思表示，還是屬於延長工時，雇主仍依法給付加班費。增訂雇主拒絕勞工加班應以明示方式為之，實務上可能會引起爭議。另《勞基法》第 71 條之工作規則，已規定違反法令之強制或禁止規定是無效，似無須再另行規定「按其情形對勞工顯失公平者無效」之規定。另《民法》第 247 條之 1「按其情形顯失公平者」屬不確定法律概念，將導致地方主管機關審核標準不一。
- 三、有關責任制工作審查標準，應指中央主管機關核定公告的各行業的特定工作者，須具體敘明這些人員的工作項目及權責，及無法適用《勞基法》第 84 條之 1 的原因，而且要提供相關人員的現況，再由同業公會或協會向勞動部提出後，經勞動諮詢會討論才會公告。有關責任制專業人員「勞基法施行細則」第 50 條之 1 已有明確規範。勞基法第 84 條之 1 的核備，包含「核定」及「備查」兩層意義，所以建議不須將核備修正為核定。有關刪除《勞基法》第 84 條之 1 第 1 項第 3 款「其他性質特殊之工作」規定，如漁船船員，既不是監督、管理人員、責任制專業人員，亦非監視性或間歇性人員，而有與雇主協商彈性工作時間之需求，故建議仍保留該規定。
- 四、有關建議增訂《勞基法》第 37 條之 1 規定，藍、白領勞工責任制應分別規範。因目前《勞基法》並無藍、白領勞工之區別，如分別規範會恐有疊床架屋之情形，適用對象亦可能發生重疊，應審慎評估。
- 五、有關勞工離線權保障部分，勞工下班後，雇主如交辦工作，應徵得勞工同意，依「勞工在事業場所外工作時間指導原則」可以約定工作時間及出勤時間方式。《勞基法》適用各行各業，屬性、需求情形

不盡相同，強制規範勞工離線權，對部分行業或工作者有窒礙難行之處，勞動部仍會加強宣導，雇主應尊重勞工離線權，再進一步落實勞工相關權利保障。

參採情形：

- 一、第一點、第二點意見係有關工作時間態樣多元，欲於《勞基法》明定其定義有一定難度；另工作規則約款無效，無須另行規定之意見。因《勞基法》對工作時間有諸多規範，然未明文規定工作時間之內涵，致學說及實務上產生許多解釋，成為勞資爭議重要議題之一。又考量實務上勞工處於相對弱勢之地位，非謂僅限於雇主始有發動要約延長工時之權利。故只需雇主與勞工間有延長工時之意思合致，不論係明示或默示，事前同意或事後追認，均應認定為工作時間，始對勞工權益保障較周妥。綜上，仍維持報告原建議，明定工作時間定義及爭議解決途徑，惟建議條文內容予以酌修。
- 二、第三點有關「核備」及「核定」法律用語之明確性及《勞基法》第 84 條之 1 第 3 款「其他性質特殊之工作」刪除之意見。責任制工作，係於工時規制除外適用規定，對勞工權益影響廣泛而重大，須有嚴謹程序之規範需求。截至 2023 年 11 月底，中央主管機關歷次核定公告適用《勞基法》第 84 條之 1 工作者，核定次數共計 55 次，包括以「職位名稱」、「職務內容」、「工作性質」或「薪資條件」為核定理由，欠缺客觀一致之標準。該等核定似已逾越第 84 條之 1 立法理由，因工作性質特殊之範圍。其次，《勞基法》第 84 條之 1 被雇主以「責任制」之名違法濫用問題日益嚴重，司法實務亦屢見雇主違法之判決，故批評檢討聲浪不斷。為避免資方有過度濫用之憑藉，勞工被剝削加班費給付等問題則時生勞資爭議，宜對責任制工作認定限縮，爰維持報告原內容，相關意見錄供參考。

三、第四點係有關藍、白領勞工工時豁免不宜於《勞基法》分別規範之意見。經查《勞基法》確無藍領、白領勞工之法律用語，本項建議係參考美國將勞工區分為「非白領豁免勞工」與「白領豁免勞工」及日本裁量勞動制度。針對責任制專業人員之工作時間另行規範，由勞工與雇主達成協議自由安排，可發揮勞工最大潛能，對勞雇雙方皆有益處，故維持原報告內容，惟所原建議之標題「研議藍、白領勞工責任制分別規範」修正為「研議增訂責任制專業人員工時豁免規定」。

四、第五點意見與本報告建議方向相同，錄供參考。

勞動部職業安全衛生署林檢查員啟熙

有關過勞職業災害之認定及預防對策之建議事項，提供以下意見供參。

一、過勞職災判斷宜綜採工時及工作負荷併同考量

（一）查現行「職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引」相關規範中，對於短期及長期工作過重的評估，除工作時間等「量」的評估外，尚應評估工作時間以外的負荷因素，如是否有不規律的工時、經常出差、輪班或夜班、異常噪音或溫度等作業環境、伴隨精神緊張的工作等「質」的因素。

（二）查本部職業安全衛生署近 3 年（2021 年～2023 年）針對勞工疑似過勞調查案件，經送請職業醫學專業醫療機構評估後發現，屬工作時間以外負荷因素促發過勞相關疾病者，約佔整體案件之 14%，顯示目前疑似過勞案件的評估，並非以工作時間作為唯一評估準則。

二、嚴謹審查適用《勞基法》第 84 條之 1 之工作者並加強過勞產業勞檢

（一）針對加強過勞產業勞檢部分，本署已針對勞工職災保險中，因過勞相關疾病所核定給付人數的前 3 大行業別，也就是支援服務

業、製造業及運輸倉儲業等，納入勞動條件專案檢查選列對象之參考。

- (二) 另針對適用《勞基法》第 84 條之 1 規定之工作者部分，因該法條以工作者為指定對象，分散各行業別，本署已就經常僱用該類工作者之行業別，如保全服務業、航空運輸業、醫療院所、社會工作服務業、影視製作與表演藝術業及漁業等進行勞動條件專案檢查之規劃。

三、將參考指引提升為法規命令或法律位階

- (一) 職業疾病認定參考指引，其目的是為了提供醫師對於疾病與工作間因果關係診斷之參考，以縮減職業病認定之差異，然而職業病的認定，涉及高度醫學專業，且考量因素複雜，如疾病證據、職業暴露史、體況、遺傳因子、用藥、生活史等等，所以指引所提供的評估基準必須保有一定的彈性，並由專業醫師參酌指引內容作出綜合評估與診斷，不宜由非醫事專業人員僅依指引內容做出相關判斷。
- (二) 此外，醫學相關研究與流行病學證據日新月異，職業病相關參考指引內容亦應隨時視最新醫學文獻適度更新，因此，綜上所述，本署不建議將相關參考指引提升為法規命令或法律位階。

參採情形：

- 一、第一點、第二點意見與本報告建議方向相同，錄供參考。
- 二、第三點係有關「參考指引」不宜提升為法規命令或法律位階之意見。經查「參考指引」相關規定，作為醫師診斷職業促發腦血管及心臟疾病職業疾病之參據。考量「參考指引」所規範者皆屬細節性、技術性事項，為保留日後修正之彈性，固不宜以法律位階定之。然依司法院釋字第 443 號解釋理由書略以，若僅屬與執行法律之細節性、技術性次要事項，則得由主管機關發布命令為必要之規

範。綜上，將本報告建議之「宜將參考指引提升為法規命令或法律位階」修正為「宜將參考指引提升為授權法規命令」，以強化立法監督審查。

蔡研究員琮浩：

- 一、頁 56，有關第 2 條第 5 款，依本文之見解，工作時間之定義應包括：勞工「在雇主指揮監督下提供勞務時間」（如頁 30）、「在雇主指揮監督下但未實際服務之時間」（如頁 31）、「雇主明知或可得知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務」（頁 33-34）。換言之，工作時間之定義均以「在雇主指揮監督下」為必要條件。惟本報告建議增加「明示或默示」為相關要件，按「所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示」（最高法院 110 年度台上字第 39 號民事判決），「默示意思表示則係以言語文字以外之其他方法，間接使人推知其意思，原則上與明示之意思表示有同一之效力；須就表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其同意之效果意思存在，方可謂為默示意思表示。」（臺北高等行政法院 110 年度訴字第 369 號判決）爰此，條文內增訂明示或默示（意思表示），應係指「勞雇雙方意思合致」（頁 34）之意，非「雇主明示或默示指揮監督」，爰以「在雇主指揮監督下」為必要條件似為已足，是否加入明示或默示為要件，或可再酌。
- 二、頁 57，有關建議增訂之第 37 條之 1 條文之立法方向，敬表贊同，另提供以下幾點意見供參：

- （一）本條適用對象為現行條文第 84 條之 1 之責任制專業人員，惟建議條文之規範對象為「其」雇主，建議條文敘述方式可略微修正。

(二) 按本報告建議第 84 條之 1 將「核備」修正為「核定」(頁 59)，爰建議本條亦予統一。

(三) 有關條文內之「使得」是否為「始得」，建請再予釐清。

(四) 按本報告建議條文，則雇主應與工會或勞資會議勞方代表締結「書面協定」。依《團體協約法》第 2 條規定，工會與雇主以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約為團體協約，另法文運用上「協定」多用於國際條約，爰條文內使用「協定」是否另有考量？建請釐清。

(五) 第 1 項後段以例示方式明定雇主不得具體指示之事項，建議明確規定於勞雇雙方簽訂之書面協約內或刪除「等」，以避免可自行衍生產生爭議。

三、頁 58，有關新增勞工離線權之建議，敬表贊同。有關條文內建議雇主應約制管理人員部分，建議參酌《勞基法》第 84 條之 1 第 1 款規定，修正為「監督、管理人員」，俾與勞基法一致。

四、頁 3，第二段之德國工作時間法因已簡稱，建議第二行(註 9)亦可以簡稱呈現。頁 6，有關法國 1997 年將工時縮短為每週 35「工」時，建議可依體例修正為小時。頁 22，「……」等行業。頁 30 註 67 及頁 60 參考文獻 8，李玉春，…》，元照出版，…(缺逗號)。頁 61，參考文獻一、14，末尾逗號請刪除。以上建請釐清修正。

參採情形：

一、第一點係有關工作時間定義修正之意見，為使語意更為清楚，將工作時間定義「指勞工在雇主明示或默示指揮監督下，處於提供或受令等待提供勞務，而受拘束之時間。」修正為「指勞工在雇主指揮監督下，處於明示或默示提供或受令等待提供勞務，而受拘束之時間。」

- 二、第二點有關本報告所建議增訂之第 37 條之 1 條文酌予修正之意見，參採修正。
- 三、第三點有關建議新增第 43 條之 1，有關雇主約制「管理人員」部分修正為「監督、管理人員」，參採修正。
- 四、第四點有關報告疏漏、誤繕部分，參採修正。

傅副研究員朝文：

- 一、本報告第 48 頁有關「宜將參考指引提升為法規命令或法律位階」部分，考量參考指引所規範者皆屬細節性、技術性事項，為便利行政機關日後修正之彈性，建議修改為「宜將參考指引提升為行政規則位階」。
- 二、本報告第 49 頁主張將勞基法之「核備」修正為「核定」，但修正草案對照表第 37 條之 1 又使用「核備」用語，為求前後用語之一致性，建議統一修正為「核定」。

參採情形：

- 一、第一點意見，請參見勞動部職業安全衛生署林檢查員啟熙意見參採情形第二點。
- 二、第二點意見，請參見蔡研究員琮浩意見參採情形第二點。

林助理研究員淑靜：

- 一、本文對離線權之各國法制及學者意見進行介紹，值得讚許。
- 二、初稿頁 37-38 認為法院對團體協約得否代替《勞基法》第 84 條之 1 所稱之「書面約定」舉出學者意見，認團體協約本即係均衡勞資不對等之協商能力，法院過於強調條文用語，與勞動法以集體力量維持或調整勞動條件之觀念大相逕庭，深表贊同，且本報告建議條文

亦有修正《勞基法》第 84 條之 1，建議該條第 1 項併予納入團體協約之規定。

三、初稿頁 50 提出刪除《勞基法》第 84 條之 1 第 3 款「其他性質特殊之工作」，其理由為目前未有相關法令有具體解釋，且為避免資方過度濫用，產生爭議。惟依立法說明敘及雇主與勞工或工會簽訂合約或協議後，可針對「特殊工作」調整工作時間，其立法係採例式規定，亦即立法者於立法時為避免除第 1 款、第 2 款以外之情形，防止掛一漏萬所採取之立法措施，倘刪除後，未來僅限第 1 款、第 2 款之工作，中央主管機關始可公告，是否符合實務所需，應審慎評估。實務上，司法院釋字第 734 號解釋曾對《廢棄物清理法》第 27 條第 11 款「其他經主管機關公告之污染環境行為」作出與法律授權明確性原 27 條所列舉 10 款行為外，另為補充其他污染環境行為之公告，則主管機關據此發布公告禁止之行為，自須達到與前 10 款所定行為類型污染環境相當之程度。」爰此，中央主管機關於核定公告之工作者自應與第 1 款或第 2 款之工作性質相當，始符合其立法精神。

四、其他漏寫或誤繕之處併予敘明：

- （一）初稿部分外國立法有引述其原始法規名稱，有利讀者查閱，惟頁 3 有關德國之《工作時間法》、頁 36 四、1919 年「ILO」第 1 號公約未見原文或全文，惠請補充。
- （二）頁 11 引述日本《工作方式改革關聯法》似為誤繕，其應為《勞動基準法》第 119 條之規定。
- （三）頁 14（二）「...明定對象勞工不適用日本『勞基法』」，本報告建議條文第 24 條第 3 項「雇主得明示拒絕勞工自主延長『工時』；無法明示拒絕者，視為同意勞更延長『工時』...」惟前文未對《勞動基準法》或「工作時間」有簡稱之說明，建請修正之。

(四) 頁 45 第 5 行「...勞工於工作場超過...」應修正為「...勞工於工作場『所』超過...」。

(五) 本報告建議條文第 37 條第 1 項使用「核備」2 字，建請確認應為「核定」或「備查」，並修正之；另同條項「...『使』得視為勞工同意...」是否為誤繕而應修正為「...『始』得視為勞工同意...」？

參採情形：

一、第一點係認同本報告論述，錄供參考。

二、第二點係建議《勞基法》第 84 條之 1 第 1 項納入團體協約規定之意見，參採修正。

三、第三點請參見勞動部勞動條件及就業平等司陳視察玫婷參採情形第二點。

四、第四點有關漏寫或誤繕之處，參採修正。

散會：下午 4 時 30 分