

工作時間

工作時間

- 一、何謂工作時間
- 二、工作時間彈性化

工作時間(一)

- 依與契約之關聯性區分：
- 勞工處於雇主指揮監督管理下從事契約約定工作之時間
- 勞工從事約定工作前後之準備時間
- 勞工基於雇主之指示從事契約約定外事務之時間

工作時間(二)

- 依勞務給付密度區分：
- 實際從事勞動契約約定工作之時間
- 備勤時間:隨時準備給付勞務之狀態
- 待命時間:依特別約定或指示在特定時間特定地點等候處理雇主交付工作之時間（等候之時間為工作時間？）值日、夜？
- 候傳時間**on call**:勞動者在工作場所以外之地點（範圍）等候，於受傳喚後從事雇主交付之工作
- 休息時間

正常工作時間

- 勞動者依契約約定每日通常之工作時間
- 每日正常工作時間之上限：8小時
- 105年1月1日正常工時上限縮減為每周40小時

延長工作時間

- 每日正常工作時間 + 延長工作時間以**12**小時為上限
- 一個月延長工作時間以**46**小時為上限
- 休息日工作之時間應計入延長工作時間內
- 工資加成兩小時以內加給**1/3**，超出兩小時之部分加給**2/3**
- 正常工作時間以外之工作勞工有拒絕權〈**§ 42**：勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。〉
- 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。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；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。

休息、休假

- 連續工作四小時應有**30**分鐘休息
- 七天應有一天例假及一天休息日
- 紀念日勞動節日休假
- 工作滿半年起一定日數特別休假
- 休息日工作時間在二小時以內每小時工資額加給**1**又**1/3**，超過二小時部分加給**1**又**2/3**。休息日工作四小時以內以四小時計，四小時至八小時以八小時計，八至十二小時以十二小時計

勞基法38

- 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定 給予特別休假：
 - 一、六個月以上一年未滿者三日。
 - 二、一年以上二年未滿者七日。
 - 三、二年以上三年未滿者十日。
 - 四、三年以上五年未滿者十四日。
 - 五、五年以上十年未滿者十五日
 - 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

特別休假之排定

- 特別休假期日原則上由勞工排定
- 雇主基於企業經營上急迫需求或勞工因個人因素，可協商調整
- 特別休假因年度終結或契約終止而未休日數，雇主應發給工資(應休未休工資)

勞動彈性化

- 勞動力彈性化：量的彈性，因應企業所需勞動力的變動，尤其短期性、臨時性人力需求，企業採外包、派遣（**temporary work agency**）、定期勞動契約、部分時間工作...等
- 工作時間彈性化：在總工作時間不變的情形下，對工作時間給予彈性配置

勞動彈性化之濫用

- 從成本、管理與效率等因素考量而採行勞動力彈性化措施時，可能造成勞動者僱用不安定、經營風險轉嫁等問題
- 工時彈性化，尤其是變形工時，則可能造成勞動者工作與生活領域之衝突

工時彈性化

- 正常工作時間的彈性調整
- 1.變形工時:基於雇主營業上對工時需求之變動調度勞動者之工作時間
- 2.彈性工時:基於勞動者之需求允許勞動者在一定限度內彈性調整工作時間
- 工作時間的分割或縮減
- 1.部分時間工作
- 2.合工(job-sharing)

彈性工時約定之內容

- 核心工作時間
- 最早可開始工作之時間
- 最晚應停止工作之時間
- 休息時間（時點與長度）
- 實施週期：達成總工作時數之最後期限
- 延長工時之處理

變形工時 〈一〉

- 二週變形：勞基法第三十條第二項，將兩日正常工作時數分配於其他工作日，每日分配二小時為限，每週總工時維持**48**小時
- 八週變形：勞基法第三十條第三項，每日正常工時維持**8**小時，每週**48**小時
- 需為勞委會指定之行業
- 需經工會或無工會者由勞資會議同意實施

二週與八週變形

- 第三十條第二項：前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。
- 第三十條第三項：第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。
- 第三十條第四項：第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。

變形工時 〈二〉

- 四週變形：勞基法第三十條之一
- 每日分配二小時為限
- 二週休二日
- 正常工作時間 + 延長工作時間以**12**小時為上限
- 女性夜間工作禁止之排除
- 需為勞委會指定之行業
- 需經工會或無工會者由勞資會議同意實施

勞基法30之1

- 中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。
- 依民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

變形工時制度之問題

- 延長工作時間之處理：正常工作時間較短之工作日，延長工時之上限及延長工時工資計算？
- 以變形工時變相延長實際工作時間？
- 變形工時對勞動者生活之影響

自行約定工作時間

- 工作時間規制的例外或鬆綁
- 勞基法**84**之1
- 主管機關核定公告之特定工作者：監督管理人員或責任制專業人員、監視性間歇性工作、性質特殊工作
- 勞雇雙方書面約定
- 報當地主管機關核備
- 例：電影片製作業燈光師、攝影師、拍攝現場升降機操作人員...，抽水站操作人員、家庭幫傭及監護工...
- 必要性的重新檢討：托兒所保育員（**103.1.1**）、一般旅館業舖床工（**102.2.1**）、醫事及技術人員（兩階段**101.3.30**、**103.1.1**）...

自行約定工作時間之缺失

- 立法目的之混淆：有空礙難行之處or以備勤狀態為勞務給付主要內容？
- 個別勞動契約約定vs.集體方式之處理（集體協商、勞資會議）
- 基準之放棄or基準之另定
- 完全不適用or部分不適用