第三章　我國工作時間質之法規範

勞動基準法雖一方面基於勞動保護觀點，積極對於勞工工作時間朝縮減工時方向制定明確之量的管制，另一方面為符合產業運作及經濟發展，對於勞工工作時間之配屬，給予特定行業彈性調整機會，然而在勞工從事與雇主約定的工作中或結束工作前、後，勞工可能處於各種類型之狀態，如準備、等待、開會、清洗等許多並非在執行約定工作之狀態，這些狀態下之時間是否涵蓋於工作時間內，涉及工作時間之內涵，該用何種基準去劃分工作與休息之邊界，亦關係勞動報酬及逾時工作之處罰等勞資間利益之衡量，上開議題在勞動基準法上幾無相對應之規定明文加以規範，只能藉由學說建立理論體系基礎，間接提供意見予行政機關及法院，使行政機關及法院在執行法令時，作為制定行政規則、指導或法院判決之參考，以補充、闡釋法令闕漏並建立具強制性質之判斷標準，而形成法規範之一環，以下就我國相關學說、行政機關所為函釋、指導與法院判決實施狀況整理說明。

第一節　約定與法定工作時間之關係

民法上僱傭契約於進入勞動保護領域，成為勞動契約後，勞雇之間有關工作時間、工資事項之契約形成自由，在勞動法規管制下之關係為：勞雇雙方約定勞方服勞務、雇主給付報酬之特定時間，即為約定之工作時間亦可稱工資時間，該約定之工作時間，依上述我國勞動基準法規定，應在每日 8 小時，每週 40 小時之管制範圍內，且全部工作時間之工資，不得低於勞動基準法授權行政機關研議後之最低工資水準。

若勞雇雙方約定之工作時間，高於每日法定最高工作時間 8

小時或每週法定最高工作時間 40 小時，則在符合延長工作時間法規要件下，高出部分屬延長工作時間，工資應加成給付，反面言之，在勞雇雙方約定之工作時間並未超出上開法定工作時間限制範圍內，縱使偶有超出約定工作時間亦即延長約定工作時間之情形（如原約定每日工作時間為 6 小時，偶有逾工作時間 1 小時或 2 小時之情形，或每週原約定工作時間為 35 小時，偶有逾工作時間 5 小時以內之情形），則就延長約定工作時間部分，因仍在勞動基準法所定正常工作時間內，雇主毋庸依勞動基準法加成支付延長約定工作時間部分之逾時工資。

因此區分法定工作時間與約定工作時間，最主要意義在於，超出約定工作時間之加班，於法定正常工作時間範圍內，雇主並無依勞動基準法第 24 條規定給付加班費之義務，亦即法內超時工作之加班費給付義務乃至額度，原則上由勞資雙方自行議定，屬於法不介入之空間[9]，同時也是勞動保護目的下，國家是否處罰雇主之分野。

第二節　我國學說之發展與分類

我國學說對於工作時間之內涵，有相當多學者，在發表之論文內試圖梳理，以建立清楚之論理體系，但至今尚乏全面性之專論，本文盡量將所蒐集之資料整理，歸納出學界對於此議題之說理。

第一項　工作時間之概念

[9] 邱駿彥，工作時間，載：勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，新學林，頁 297、頁 299，2005 年 5 月；鄭津津，職場與法律，新學林，頁 227，2015 年 9 月 5 版。。

何謂工作時間？

最簡單而明確者，乃勞雇雙方於勞動契約內所約定，勞工服勞務之時間，此種時間屬契約雙方約定之工作時間，即前述所稱約定工作時間。

然則，勞工為雇主服勞務，目的在獲取報酬，勞工在約定之工作時間內，可能並無服勞務之機會，而未能達成原約定之勞務結果，是否仍應計列為工作時間，將發生爭議，此議題關係到工作時間之概念與本質，學者間對工作時間定義如下：

一、多數學者以勞工是否受雇主指揮監督之狀態作為界定標準，認為勞動基準法在第四章規定之法定工作時間，為勞工在雇主指揮命令下提供勞務的時間[10]，或再增加於雇主設施內或雇主指定之場所此一要件[11]；亦有學者認為工作時間一般係指勞工於雇主指揮監督下「受拘束之時間」[12]，但近來因勞務型態多樣化，如業務員大部分時間在外接洽客戶，或利用客戶下班時間至客戶處所與客戶溝通，或與客戶用餐交際同時進行業務工作，若出於雇主指示從事業務，應視為勞務給付義務之履行過程，所花費之時間應計入工作時間，惟如係勞工利用私生活領域時間自發性從事與業務相關活動，如保險員或車輛銷售員，利用下班時間自行拜訪客戶建立交情，則不宜納入工作時間，因此在新型態工作性質上，須加上雇主明示或默示指示，且該活動具有業務性，作為工作時間之

[10] 黃越欽，勞動法新論，翰盧，頁 365，2015 年 9 月 5 版。

[11] 林豐賓、劉邦棟，勞動基準法論，三民，頁 169，2016 年 3 月 9 版。

[12] 林良榮，待命時間之認定與加班費請求-台灣高等法院 94 年勞上易字第 36 號判決，載：勞動法精選判決評釋，台北大學法律學院勞動法研究中心，頁 59，2014 年 4 月。

補充判斷要素[13]。

二、有學者則認為，工作時間理論上指勞工作開始到工作結束，且應扣除中間休息時間[14]，或謂除當事人有約定或工作規則規定以外，「提供勞務」是勞工是否處於可提供勞務之狀態[15]。

三、另有學者導入美國法之概念將工作時間定義為，勞工不是為自己之利益而使用之，係為雇主之利益而使用之者，應可認定為工作時間，不宜再細分與勞動契約約定之勞務給付相同或不同者[16]。

四、有學者提出可藉由對於工作時間作為一種現象加以分析，由工作時間及其限制的目的主要在於維護勞工身心健康、免於過度耗損，以及賦予充分自由的利用休閒時間、發展與實現人格觀點出發，分析上開程度高低，以判斷是否屬於工作時間[17]。

五、還有學者認為，「工時」指被僱工人的工作時間或勞動時間而言，主要包括每日工作時間、休息時間及休假時間，還有夜間工作時間及附加工作時間（即加班時間）[18]。

由上述學者間對工作時間概念之描述，可見多數學者以勞工

---

[13] 邱駿彥，工作時間，載：勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，新學林，頁 297、頁 298-299，2005 年 5 月；鄭津津，職場與法律，新學林，頁 217、218，2015 年 9 月 5 版。

[14] 楊通軒，個別勞工法─理論與實務，五南，頁 374，2015 年 12 月四版。

[15] 郭玲惠，勞動契約法論，三民，頁 173，2011 年 9 月。

[16] 謝棋楠，以美國法觀點評我國 2005 年待命時間工資給付判決，台灣法學雜誌，第 78 期，頁 237-245，2006 年 1 月。

[17] 林更盛，論「工作時間」的界定-我國與德國法的比較研究成果報告，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告，頁 16，2011 年 11 月。

[18] 陳國鈞，勞工問題，三民，頁 87，1992 年 8 月 4 版。

與雇主間之互動關係為觀察對象，認為若雇主對勞工有監督指揮其執行勞務之情形，在此期間內之時間均屬工作時間，但為因應勞務型態之多變性，延伸工作時間涵蓋之廣度，使雇主監督指揮命令之強度較弱，勞工在身心活動仍有相當程度自由，但行為利益多由雇主取得之情形，慮及勞雇雙方利益之衡平，而增加雇主指示及活動具有業務性之要件，或衡量勞工從事活動身心自由受限之程度高低，作為判斷基礎。但如此抽象之概念，是否能具體適用於個案判斷上，或者仍有不足而必須再定義各種不同狀態之工作時間並加以類型化，始得適用於具體個案之判斷，以下將續以說明。

第二項　工作時間之起始與結束

工作時間應自何時開始起算及何時終結之問題，乃更進一步具體化工作時間邊界之界定，對此勞動基準法僅於第 31 條針對坑道或隧道工作者之工作時間起算明文規定：「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。」以及勞動基準法施行細則第 18 條規定：「勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但實際工作時間經證明者，不在此限。」提及工作時間之計算方式，此外別無其他有關工作時間始末及應如何計算之隻字片語，因此，仍有賴學說或實務提出概念予以補充與闡釋。

學者就工作時間之起始與終結，有提出：工作時間是勞工本於勞動契約，為雇主提供勞動義務之時間，因此勞工在工作時間中必須保持隨時得提供勞務之狀態，此種提供勞務給付狀態之成立時點即為工作時間之起算點，而提供勞務給付狀態消滅之時點

即為工作時間之終了點[19]之說法。基本上，提出此說法之學者，仍延續其對於工作時間定義之概念，以勞工已準備好依勞動契約約定時間及內容提供勞務之狀態起始或結束，作為界定工作時間之邊界，但如前述學者所提出銷售員等模糊曖昧時間之計列問題，似難以此理論清楚界定。

另有學者自勞動基準法第 32 條規定雇主可延長勞工工作時間之條文，推論出準備工作視為提供勞務之一種態樣，並將之視為延長工作時間原因之一，但若該準備性工作並非於工作場所進行，例如於勞工住所或在途期間等情形，應以是否有約定作為判斷依據，如事先有約定，始列入工作時間，勞工可請求相對報酬[20]。採取此說之學者，並未先定義所謂準備性工作究竟為何種工作，以及其與勞工契約約定之核心工作間緊密度，此議題所牽涉者為後述準備與結束活動應否採計為工作時間之問題，事實上此問題涉及情況甚廣，並非如此簡單即可將之歸類劃分。

第三項　引起爭議之工作時間類型

學者除試圖就工作時間及其起迄，提出定義概念外，並就下列模糊狀態時間是否為工作時間而引起爭議者，予以概念化並說明判斷意見。

一、準備與結束活動

學者有認為勞工在正式開始工作前之著裝、早操、朝會乃至工作終了後之整理整頓、淋浴、盥洗等時間是否納入工作時間計算，必須視該時間是否屬於勞工「依債務本旨應提供之清償」範

[19] 邱駿彥，工作時間，載：勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，新學林，頁 298，2005 年 5 月。

[20] 郭玲惠，勞動契約法，三民，頁 174，2011 年 9 月。

圍，或屬於雇主受領勞務應該協助之範圍而定。由此觀點考察，如屬於輪班交替時之機械設備點檢、工作結束後之整理整頓時間，應納入工作時間範圍；參加早操、朝會等行事，若出於雇主之業務命令，亦應納入工作時間範圍；至於更衣、著裝、淋浴、盥洗等所需時間，一般不可算入工作時間內，但如屬於安全衛生法規定工作前必須著用作業服、保護帽等防護裝置之時間，應納入工作時間計算，因此，具有高度業務關聯性之附隨行為，應視為係雇主受領勞務應該協助之範圍，類似時間均應計入工作時間內[21]。

另有學者認為，沿著工作時間為勞工處於雇主指揮監督或在雇主明示、默示下從事業務時間之概念而來，勞工於開始作業前，已著手檢查、整理機械設備，雖為準備作業的時間，此為工作所必要之前置作業，且在雇主指揮命令下，應視為工作時間，故作業前的準備工作或作業後的整頓時間，如餐廳開始營業前的準備時間以及打烊之後的整理時間，皆係在雇主指揮監督下從事工作，為工作時間；某些坑內或污染性工作結束後身體髒污，沐浴時間可能成為工作環節的一部分，或出於雇主指揮監督，沐浴時間即可能成為工作時間，若出於勞工自由選擇，則非工作時間；早會時間若是雇主強制要求勞工參加，應計入工作時間，若勞工可自由選擇是否參加，則非工作時間[22]。

二、休息時間

---

[21] 邱駿彥，工作時間，載：勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，新學林，頁 298，2005 年 5 月；楊通軒，個別勞工法—理論與實務，五南，頁 374，2015 年 12 月 4 版。

[22] 鄭津津，職場與法律，新學林，頁 217、219，2015 年 9 月 5 版；林豐賓、劉邦棟，勞動基準法論，三民，頁 171，2016 年 3 月 9 版。

學者有認為工作時間既為勞工受雇主指揮命令下實際提供勞務之時間，並不包括休息時間在內，因此計算工作時間之內涵，為實際工作時間與待命工作時間之合計，但計算勞動基準法上之工作時間時，休息時間可不計入[23]，惟勞動基準法第 31 條既規定坑道或隧道內勞工之工作始末計算時間，休息時間亦包括在工作時間內[24]，或謂勞動基準法第 35 條規定，繼續工作 4 小時，必給予勞工休息時間，並限量不得少於 30 分鐘，至於該休息時間是否包括用餐時間，法無明文，可由勞資協商約定，並依勞動基準法施行細則第 7 條第 2 款規定，訂明於勞動契約或另納入工作規則中，此 30 分鐘應不包括在正常工作時間內，但就例外應將休息時間計入工作時間之情形，除在坑道或隧道內工作之勞工（因勞動基準法第 31 條已明訂其工作時間之計算始末）外，增列屬於高溫、高壓、高價、精密、重體力作業或對勞工具特殊危害之作業（如職業安全衛生法第 19 條第 1、2 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）、實行輪班制或工作有連續性或緊急性者（雇主可另行調配，經調配之休息時間係在工作時間內），其休息時間，亦認為應計入工作時間[25]。

另有學者提出，勞工之休息時間，以勞工得完全自由利用為

---

[23] 邱駿彥，工作時間，載：勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，新學林，頁 297-298，2005 年 5 月；鄭津津，職場與法律，新學林，頁 218，2015 年 9 月 5 版。

[24] 鄭津津，職場與法律，新學林，頁 218，2015 年 9 月 5 版；林豐賓、劉邦棟，勞動基準法論，三民，頁 171，2016 年 3 月 9 版。

[25] 林豐賓、劉邦棟，勞動基準法論，三民，頁 182-183，2016 年 3 月 9 版。

原則，若非屬於勞工得完全自由利用之時間，應為工作時間[26]。

有學者指出，勞動基準法第 35 條規定為使勞工在連續工作中途，暫時離開工作，使身心有短時間休養，適度回復精神體力，以免短暫工作期間後，必須暫時甚至永久退出職場，具有強制休息之本質，故在休息時間勞工不受雇主監督與管理，不計入正常工作時間內[27]，或謂勞工被免於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，勞工有充分自由利用此一休閒時間，藉以回復其身心健康，並發展人格，此包括不同工作時間當中的休息時間，以及下班之後的自由時間，這段時間稱為非工作時間[28]。

三、等待時間

勞工與雇主約定之工作時間內或外，勞工均有可能處於等待從事約定工作或從事較約定勞務輕鬆之工作狀態，此等時間內勞工可能自由運用處理私務、從事休閒娛樂活動、用餐或睡覺，然而一旦遇有必須服勞務之情形，勞工即須履行義務，若此情況是在勞雇雙方約定之工作時間內，是否可算入工作時間？若係於雙方約定或法定之工作時間上限外，是否屬雇主延長勞工之工作時間？此類爭議，在我國常因勞雇雙方約定備勤、值班、待命、召喚等不同名義出現，然則各該不同名義之狀態，應如何予以定義或區分，並判斷應否計入工作時間，學者間有下述討論。

（一）值班

---

[26] 林良榮，待命時間之認定與加班費請求—台灣高等法院 94 年勞上易字第 36 號判決，載：勞動法精選判決評釋，台北大學法律學院勞動法研究中心，元照，頁 59，2014 年 4 月。

[27] 楊通軒，個別勞工法—理論與實務，五南，頁 387，2015 年 12 月 4 版。

[28] 林更盛，論「工作時間」的界定-我國與德國法的比較研究成果報告，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告，頁 17，2011 年 11 月。

有學者以內政部 74 年 12 月 5 日（74）台內勞字第 357972 號函附之「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」（以下稱內政部頒布之應行注意事項）所述，值日（夜）係指勞工應事業單位要求，於工作時間外，從事非勞動契約約定之工作者而言」，作為判斷值班與加班間之界線[29]，或作為判斷值班與待命之界線。有者舉例電機工人假日奉命值班，係負責從事收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理與平日工作無關之工作，屬值班性質，反之若係負責從事電器開關之看管或在電氣室中從事與平日上班相同之工作，應認定為加班性質，值班得由勞資雙方約定值日（夜）津貼，加班則應給付加班費[30]，來說明值班之特徵；或謂在勞工工作型態上，有時因工作需求，需在夜間或假日輪值，常見者是勞工於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，勞工除正常工作時間外，另外要負擔從事值日（夜）工作，與單純監視性或間歇性工作不同[31]。

但另有學者並不贊同內政部頒布之應行注意事項對值日（夜）時間排除於延長工作時間或備勤時間以外之意見，認為內政部頒布之應行注意事項規定事業單位因應業務需要，經徵求勞工同意，得要求勞工值

[29] 簡良機，勞基法實務爭議問題之研究，蔚理，頁 50-52，1993 年 4 月 2 版。
[30] 簡良機，勞基法實務爭議問題之研究，蔚理，頁 50-52，1993 年 4 月 2 版。
[31] 侯岳宏，勞基法第 84 條之 1 規定以及值日（夜）函釋之適用/宜蘭地院 99 勞訴 1，台灣法學，第 178 期，頁 163-164，2011 年 6 月。

日（夜）之內容，具備雇主要求勞工待在工作場所，以及等待時間是為雇主利益而使用之事實情況，卻非待命時間，不計入工作時間，似有不當[32]，足見此學者認為值班、備勤與待命係同樣概念，且均應將此狀態下之時間計入工作時間。

有學者則以勞工從事之勞務性質區分，若專以值（日）夜為主要職務者，因工作內容為收轉文件、接聽電話、緊急事故之通知等，本質上乃監視性、間歇性之工作，若於正常工作時間外，依企業需要安排值日（夜）時，乃平常工作與監視性、間歇性工作之交互，不得再以監視性、間歇性工作視之，勞工為值日（夜），所提供之勞務，依內政部頒布之應行注意事項規定，應由勞雇雙方議定津貼，但值日（夜）時，如因處理突發之事故，從事與平常工作相同之勤務時，針對該勤務時間，應依法支給加班費[33]。

又有學者以勞動法規管制目的觀點，分析勞工值日（夜）狀態，認為勞工雖然處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務，且合理地可預期該段時間內，常態上無需實際提供勞務，實際提供勞務乃例外情況，但為使勞工能隨時立即地提供勞務，對其停留處所加以限制，再者，因有相當高機率無須實際提供勞務，基本上不必限制勞工活動，在此期間，

[32] 謝棋楠，以美國法觀點評我國二〇〇五年待命時間工資給付判決，台灣本土法學，第 78 期，頁 240，2006 年 1 月。

[33] 劉志鵬，論工作時間等規制之除外適用-台北地院七十九年度勞訴字第〇一六號判決評釋，載：勞動法理論與判決研究，頁 244-245，2002 年 8 月。

勞工提供勞務密度較低[34]。

（二）備勤

1. 有學者認為，備勤時間（Arbeitsbereitschaft）指勞工雖未實際從事工作，但處於隨時準備給付其勞務之狀態，主要以工作內容具有繼續性質之服務業人員，以及監視性、間歇性工作較常發生者為限，如銀行櫃員、電話接線生、接待人員、消防人員等[35]。

2. 另有學者指出，備勤時間已處於鄰近工作狀態（含工作中間的暫時喘息時間），應視為工作時間，其故不以具有公益或隨時準備提供勞務性質之工作為限，例如救援隊員、消防隊員等，備勤時間與工作時間具有一定程度的可替代性，雇主不得與勞工同時約定待命時間與備勤時間[36]。

（三）待命

待命時間為我國學者為文討論最多之議題，幾乎所有約定或法定工作時間內均可能發生勞工處於等待狀態之情事，因此可以發現，只要在等待狀態下，均可能成為學者所稱之待命時間。

有學者對待命時間定義為「未實際從事作業，但仍屬在雇主指揮監督命令之下，故屬工作時間」[37]；

---

[34] 林更盛，論「工作時間」的界定-我國與德國法的比較研究成果報告，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告，頁 17，2011 年 11 月。

[35] 黃越欽，勞動法新論，翰蘆，頁 367，2015 年 9 月 5 版。

[36] 楊通軒，個別勞工法—理論與實務，五南，頁 387，2015 年 12 月 4 版。

[37] 林豐賓、劉邦棟，勞動基準法論，三民，頁 171，2016 年 3 月 9 版；邱駿彥，工作時間，載：勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，新學林，頁 297，2005

或謂以實務操作而言，如勞工因提供勞務而為必要之待命，其身心是否處於得自由利用狀態，可作為判斷是否該當工作時間之認定基準[38]。且有認為司機員駕駛趟次間之等待時間、後備或換手司機的待工時間、機器故障等待修理時間、從事待命性或監視性工作者之等待時間、備勤以便協助執行突發事件之備勤時間，均因在待命或待工時間，勞工無法自由利用其時間，而且尚處於雇主指揮監督之下，當然應該算入工作時間[39]，或說明「受雇主指揮監督下的特定狀態」，勞工喪失本於「工作與非工作之休閒時間區分」之時間主權，為將之劃分屬工作時間之核心理由，勞工在待命時間究竟做什麼（睡覺、看報等）並非重點，若勞工在待命時間所處狀態，相當程度已與或可能與休閒時間無分軒輊，尚須區別勞工究竟處於雇主指定空間或自主決定空間，如係前者，當然屬工作時間，如為後者，性質上當然亦為工作時間一部分，因勞工時間主權喪失減損，但在確認與一般工作時間有別，全然計為工作時間並不盡然妥當，應藉集體協商手段加以調整，而非任由雇主主張不予計入[40]。由上述學者對於待命時間之定義與說明，可以發

年 5 月；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，台灣本土法學，第 122 期，頁 176，2009 年 2 月。

[38] 林良榮，待命時間之認定與加班費請求—台灣高等法院 94 年勞上易字第 36 號判決，載：勞動法精選判決評釋，元照，頁 59，2014 年 4 月。

[39] 簡良機，勞基法實務爭議問題之研究，蔚理，頁 50-52，1993 年 4 月 2 版。

[40] 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，台灣本土法學，第 122 期，頁 176，2009 年 2 月。

現，與前述學者所稱備勤時間之定義與舉例說明幾無二致，可見主張此說之學者所謂之待命時間，與前述主張備勤時間 1.之學者所指勞工所處狀態相同。

另有學者認為關於待命時間（Bereitschaft oder Bereitschaftsdienst）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地點等候，並於遇有必要情況隨時處理雇主交付之原勞動契約所約定之工作，在待命時間勞工僅受到必須停留在特定地點的不利益而已，經驗上絕大部分無須發動工作，仍得自由從事私人事務（包括飲食、睡覺、閱讀等），具有相當大的時間自主性，若雇主要求履行之勞務本質上與勞動契約約定勞務給付不同，已逸出待命時間用意之外，勞工得拒絕，以免陷入與值班混淆的困境，如雇主要求勞工於夜間留在公司等候重要信件並立即回信，性質上為值班，而非待命時間。待命時間雖非工作時間，但雇主仍應給付（較正常工資為低的）一定額度的工資補償及（較一般延長工作時間為短的）一定長度的補休，這一點與值班有類似之處，至於勞工未能遵守待命時間到達特定地點待命，與勞工未能遵守工作時間，違反勞動契約之嚴重性不同，且基於權利義務相對性，雇主只能對之進行較輕微的懲戒處分而已。有必要從法理上區分待命時間與備勤時間的不同，而對之為不同對待，因待命時間從勞動保護角度思考，原則上並非工作時間，蓋其無如備勤時間處於某種程度上留意的狀態，有時，甚至與休息時間混淆難分，但雇主要求待命時間不可過於寬濫，以免勞工

無法真正休息，且並非每種工作均須待命時間，而是限於與公益或隨時準備提供勞務有關，尤其屬於職業形象所內含者如醫師，雇主始得要求勞工於工作前合理時間到達特定地點待命，因此待命時間也有兼顧使勞工身心能得到片刻喘息或紓解的目的，以便迎接緊接著的大工作量或工作壓力，職業汽車駕駛人、飛航任務空勤組員、醫療人員均具有此類工作的性質[41]，採此見解之學者，傾向於認為待命時間並非工作時間，且提出一值得注意之特殊論點，認為得以適用待命時間者，僅限勞務本質上內含待命性質之職業，而非每種職業之勞工雇主均可主張待命時間。

又有學者認為待命時間即指如警衛或司機等監視性、間歇性或其他特殊性質之工作，所需耗費體力、勞力及工作密度較準備工作低，勞動基準法第 84 條之 1 乃為解決此問題而訂立[42]，此學者更直接指明待命時間情形之勞工及其法律效果，逕依勞動基準法第 84 條之 1 加以解決，否定其他情形之勞工有適用待命時間之餘地。

尚有學者表示，待命時間不以實際執行勞務給付有無，為其認定工作時間之必要依據，等待之工作，也不必限於以職務說明範圍內者，方屬待命時間，待命時間往往為不作為不動作之時間，遇有必要情況，可以隨時處理雇主可能交付之工作，勞工之工作時

[41] 楊通軒，個別勞工法—理論與實務，五南，頁 384、386-387，2015 年 12 月 4 版。

[42] 郭玲惠，勞動契約法，三民，頁 174、176-177，2011 年 9 月。

間，包括勞工在職場備勤之待命時間，若勞工不是為自己利益而使用，係為雇主利益而使用，應可認為工作時間，不宜再細分是否與勞動契約約定之勞務給付相同者或不同者[43]，可見此學者認為待命與備勤是相同概念，判斷是否屬工作時間之要件為勞工不為任何活動，等待雇主交付工作，且此等待時間是為雇主利益而為之，即可認定為工作時間。

更有學者指出，待命時間勞工並未實際工作，他們在規定的工作時間中通常待在工作崗位上隨時準備提供勞務[44]，此學者定義與前一位學者類似，但並未說明所謂規定的工作時間，指約定、法定，一般正常工作時間或延長工作時間中，此部分有欠明確。

亦有學者以實際提供勞務為原則，不提供勞務為例外作為標準，認為待命時間雖然勞工並未實際上提供勞務，惟由於合理地預見在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，故未提供勞務屬例外，勞工必須處於相當高注意程度，以備隨時提供勞務，如客服人員等候客人上門[45]，可知此學者以勞務提供機率及勞工應保持之注意程度高低，作為是否屬於待命時間之判斷標準。

（四）召喚

---

[43] 謝棋楠，以美國法觀點評我國二〇〇五年待命時間工資給付判決，台灣本土法學，第 78 期，頁 237、245，2006 年 1 月。

[44] 劉士豪，勞動基準法第八十四條之一的要件，載：勞動法精選判決評釋，元照，頁 86，2014 年 4 月。

[45] 林更盛，論「工作時間」的界定-我國與德國法的比較研究成果報告，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告，頁 17，2011 年 11 月

學者對於「召喚」概念說明其特徵謂，等待召喚工作是勞工在通常的工作時間以外，在某一特定地點候傳，當一經召喚就必須及時提供勞務，召喚工作者在等待召喚期間可以決定他要在何處候傳[46]；亦有謂，在此期間內勞工並未實際提供勞務，且有極高機率不需實際提供勞務，提供勞務為極度例外，勞工只需留下聯絡方式，以備雇主要求、提供勞務，自接受雇主提供勞務之請求到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，勞工縱然處於提供勞務之準備狀態，不僅活動自由，停留處所未受限制，此一準備狀態對勞工身心健康所造成之影響，顯較值日（夜）時間為低[47]。由上述二學者之定義說明，可見渠等認為，勞工處於召喚狀態時，所在地點得以自行決定，接受召喚後至實際從事勞務可有較長間隔，不具急迫性。

四、其他活動時間

有學者提出教育訓練時間是否應視為工作時間爭議，認為若教育訓練為強制性，勞工在雇主指揮監督下必須參加，應視為工作時間，反之，若是勞工自由選擇，雇主並未強制，則非工作時間[48]。

第三節　行政機關之補充解釋與指導

我國行政機關對於勞動基準法之補充解釋與指導，頒布甚多

---

[46] 陳建文，勞動基準法第八十四條之一的要件，載：勞動法精選判決評釋，元照，頁 86，2014 年 4 月。

[47] 林更盛，論「工作時間」的界定-我國與德國法的比較研究成果報告，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告，頁 17，2011 年 11 月。

[48] 鄭津津，職場與法律，新學林，頁 219，2015 年 9 月 5 版。

函釋，其中有關工作時間因涉及勞動之核心事項，所為解釋數量繁多，以下就各種類型之時間予以整理歸納。

第一項　工作時間之定義

勞動部於 103 年 10 月 20 日以勞動條 3 字第 1030132207 號函釋謂：「一、依勞動基準法規定，勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受令等待提供勞務之時間，即屬勞動基準法所稱之工作時間。二、雇主如有於工作時間以外，以通訊軟體、電話等要求勞工工作，仍應認屬工作時間，並受勞動基準法有關工資、工作時間、休息、例休假規定之規範。」

嗣後勞動部於 105 年 1 月 5 日再以勞動條 2 字第 1040132851 號函釋表明立場稱：「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，惟如事實上雇主未予勞工休息（仍要求勞工於職場待命或提供勞務），仍屬工作時間，各該工作時間仍應合併計算。」

第二項　勞工之工作時間起迄及計算

勞工工作時間之起迄及是否有延長工作時間之情事，一向困擾從事勞動檢查工作之行政機關，因此勞動相關主管機關就勞工工作時間起迄及延長工作時間之認定依據，先後曾發布多個函釋表明所採立場，以建立勞動檢查之認定基準：

（一）勞動部（即改制前勞工委員會）於 81 年 4 月 6 日（81）台勞動二字第 09906 號函中表示：「勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。」

（二）勞動部於 96 年 3 月 2 日勞動 2 字第 0960062674 號函釋要旨謂：「事業單位如於工作規則規定勞工要求延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。」

（三）勞動部於 101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋建立標準指：「勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。前開規定皆在課雇主保存勞工出勤紀錄之義務，並應覈實記載，俾明確勞資權益。另，該法施行細則第 7 條規定，勞工工作開始及終止之時間、休息時間及輪班制之換班等有關事項應於勞動契約中約定。至有關工時記載之載具及形式為何，可由勞資雙方自行約定。勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，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。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」勞動部本件函釋所建立之認定基準，為多數法院判決所採取，屬相當具指標性之見解。

（四）另外，勞動部為因應現代工作性質之多樣性，使工作地點非如傳統在事業場所內者，其計算工作時間有依循之準則，乃於 104 年 5 月 6 日以勞動條三字第 1040130706 號

函訂頒勞工在事業場所外工作時間指導原則，並於 106 年 11 月 30 日以勞動條三字第 1060132271 號函修正，所發布之指導原則，大多針對此類型勞工工作時間如何紀錄之問題制定規範，其中較值得注意者為第 2 條第 2 款規定：「工作時間（正常工作時間、延長工作時間），指勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間。但勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，其一日之正常工作時間以約定之起迄時間為準；延長工作時間（加班），應以實際勞務提供之起迄時間計算。」明確揭示在事業場所外工作之勞工其工作時間起迄時點，且該時點顯然是以勞雇雙方約定之工作時間為認定依據，另同條第 3 款規定：「休息時間，指勞工自雇主指揮、監督狀態下脫離，得自由利用之時間。勞工依約在事業場所外工作，雇主仍應依勞動基準法第 35 條規定給予勞工休息時間。除雇主要求勞工於休息時間繼續工作，或勞工舉證有依雇主要求在休息時間工作者外，該休息時間不視為工作時間。」可見勞動部對於休息時間之立場，採完全解除職務之標準。

第三項　值班

有關值班問題，最早做成行政解釋的為前所提及內政部頒布之應行注意事項，本注意事項完整規定內容為：「本注意事項所稱值日（夜），依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。…值日夜津貼由勞雇雙方議定…事業單位對值日（夜）勞工應供應適當之飲

食、休憩及睡眠設備。」內政部並於本注意事項說明「勞工值日（值夜）工作，本部認定非正常工作之延伸」由此規定之文義，明顯可知行政機關對於值日（夜）等值班時間，認定並非工作時間，且勞工於此時間內可以休憩、用餐等，勞務強度及密集度相對低很多，此段時間內之工資，亦交由勞雇雙方依契約自由原則自行約定。

其後勞動部於 87 年 9 月 14 日以（87）台勞動二字第 036364 號函重申：「查前勞工事務主管機關內政部，基於事業單位屢有實施值日（夜）之情況，曾於 74 年 12 月 5 日（74）台內勞字第 357972 號函訂定『事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項』，該函以勞工值日（夜）工作非正常工作之延伸，故由勞雇雙方議定之值日（夜）津貼，非屬工資，得不列入平均工資計算退休金，亦經該部 76 年 4 月 9 日台（76）內勞字第 488753 號函釋在案。」延續行政機關對於值班時間非工作時間之一貫見解，再次確認勞雇雙方對於值班期間之報酬可另行約定，不受勞動基準法相關工資規定之管制。

第四項　備勤

對於備勤時間是否屬工作時間問題，內政部於 74 年 5 月 13 日以（74）台內勞字第 309874 號函補充解釋謂：「守衛人員除正常工作時間外，如須駐廠備勤，俾便協助值勤人員執行突發事件該備勤時間應屬工作時間，其延長工作時間應依勞動基準法第 32 條有關規定辦理。」本函釋主要針對守衛人員所作成，並將備勤時間之概念定為：發生時點在正常工作時間外，勞務性質則為協助其他執勤人員執行突發事件。雖本函釋僅針對守衛人員，但如上所述多數學者討論此議題時，引以為行政機關對於備勤時

間屬性態度之重要解釋，但此函釋所界定之備勤狀態與前述值班在時間點上似無不同，至於所服之勞務是否不同，難以自本函釋明確分辨，實難依行政機關對此二種不同情況之釋示，判斷此二者之區別何在，因此若依學者見解要普遍性作為一種時間態樣，似乎欠缺明確之定義與描述。

第五項　待命

有關待命時間之爭議，內政部於 74 年 5 月 4 日以（74）台內勞字第 310835 號函針對職業汽車駕駛人之待命問題謂：「職業汽車駕駛人工作時間，係以到達工作現場報到時間為開始，且其工作時間應包含待命時間在內。」本函釋將職業汽車駕駛人工作時間起始，明定為抵達工作現場報到，而不論駕駛人報到後所從事工作為何，亦未定義待命所處地點、時間長短或界定駕駛人所處狀態，即遽然作成結論，似乎欠缺詳細說理。

第六項　教育訓練或出席會議

勞動部 76 年 11 月 5 日（76）台勞動字第 5658 號函釋：「事業單位開早會，如要求勞工參加，此項時間應列入工作時間計算。」

勞動部 80 年 6 月 8 日（80）台勞動二字第 14217 號函事業單位於正常工作時間外辦理訓練或集會採取之例常為：如該訓練係屬勞工教育訓練，或該訓練、集會係屬自願性參加者，則該時段不屬工作時間。

有關雇主命勞工參加與業務相關之教育訓練時間，可否列入工作時間之疑問，勞動部 81 年 1 月 6 日以（81）台勞動二字第 33866 號函釋指：「雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。惟因訓練時間之勞務給付情

況與一般工作時間不同，其給與可由勞雇雙方另予議定。又訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法所訂正常工時，應依同法第二十四條規定計給勞工延長工時工資。」

勞動部就事業單位派令勞工參加訓練時間應否認定為工作時間一事，於 81 年 3 月 3 日以（81）台勞動二字第 04534 號函釋略謂：「奉派參加訓練，於訓練機構中之住宿時間尚非勞動基準法所稱之工作時間，至於訓練時間以外之活動時間或晚間實施輔導課及晚自習等輔導活動，該時間如無排定訓練課程，則該時間之安排、工資如何發給等相關權利義務事項，由勞雇雙方議定。」

勞動部就事業單位舉辦之訓練時間應否計入工作時間，於 81 年 8 月 18 日（81）台勞動二字第 25381 號函中表明：「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。本案事業單位舉辦之訓練時間是否須計入工作時間，應就個案事實依前開原則認定。」

另勞動部就勞工於約定工作時間外參加法定會議之時間，是否計入工作時間一事，於 104 年 5 月 14 日勞動條 3 字第 1040130857 號函釋略謂：「就勞動基準法所稱工作時間，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。旨揭法定會議之召開係應法令要求，勞工之與會若非雇主所指派，其與會期間非於雇主指揮監督之下，與前開工作時間之定義有別，故除各該法律或法規命令有明定會議期間應視為工作時間外，勞工於非約定出勤時間出席旨揭法定會議期間，非屬勞動基準法所稱工作時間。」

行政機關在此類型時間是否計入工作時間之判斷基準，與學者採取相同見解，均以勞工參加此類會議、教育訓練等活動是否係雇主指示，若是雇主指示勞工參加，則計入工作時間，若係勞工自願參加則不列入工作時間計算。

第七項　休息

針對休息狀態之爭議，內政部 65 年 3 月 1 日台內勞字第 668674 號函釋謂：「工廠法第 8 條明定成年工人實際工作時間以 8 小時為原則，中間休息不包括在內，前經本部 39、12、21、台內勞字第 5391 號代電釋示在案；惟依勞工安全衛生法第 11 條（修正制定後為職業安全衛生法第 19 條）所訂有關高溫度、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具有特殊危害之作業標準中所規定之休息時間則應計入實際工作時間內。」

內政部 75 年 6 月 25 日（75）台內勞字第 416670 號函釋則謂：「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。該項休息時間不包括在正常工作時間內。惟依勞工安全衛生法第 9 條所訂有關高溫度、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具有特殊危害等作業標準中所規定之休息時間，則應計入實際工作時間內。」

勞動部 88 年 3 月 9 日（88）台勞動二字第 008685 號函謂：「休息時間，係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間。貴公司於勞工值班時內均給予用膳、如廁之時間，如符合前開定義，該等用膳、如廁時間則屬該法第 35 條規定之休息時間。」

此外，前已提及勞動部為因應現代工作性質之多樣性，使工

作地點不在事業場所內勞工計算工作時間有依循之準則，於 104 年 5 月 6 日以勞動條 3 字第 1040130706 號函訂頒勞工在事業場所外工作時間指導原則，並於 106 年 11 月 30 日以勞動條 3 字第 1060132271 號函修正，此指導原則第 2 條第 3 款規定：「休息時間，指勞工自雇主指揮、監督狀態下脫離，得自由利用之時間。勞工依約在事業場所外工作，雇主仍應依勞動基準法第 35 條規定給予勞工休息時間。除雇主要求勞工於休息時間繼續工作，或勞工舉證有依雇主要求在休息時間工作者外，該休息時間不視為工作時間。」

由上述行政機關所作作成之函釋，可見行政機關因採取休息時間勞工應解除職務之立場，結論上當然導出此段期間並非休息時間之結果，但其將勞工安全衛生法即其後經修正為目前所稱職業安全衛生法中規定之工作環境條件較差、勞力耗費較多或具有特殊危害之勞工休息時間，仍計入工作時間內。

第八項　其他類型時間

最特別者，乃勞動部於 86 年 4 月 23 日（86）台勞動三字第 015845 號函就空服員在外站停留期間性質表示：「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，但不包括不受雇主支配之休息時間。空服員在外地停留期間，如非屬待命時間，可不計入工作時間，至該期間究屬何性質，應視勞雇雙方之約定而定。」可見勞動部不認為空服員在外站停留期間一律屬待命時間，而可計入工作時間，亦不認為該時間已解除勞工服勞務之義務，非屬休息時間，由勞動部上開解釋觀之，似乎存在有第三種類型之時間，此第三類型時間應如何定勞資雙方間之權利義務關係，委諸

勞資以契約自行約定後，再就雙方約定內容加以判斷，賦予勞資雙方契約自由原則之適用，部分解除勞動法令之管制。

由行政機關上開函釋所持立場，可以見得，行政機關對於工作時間之判定，採雇主指揮監督命令為主要之判斷要件，若處於雇主指揮監督命令下，則無論備勤、待命甚至原本屬休息時間，均應計入工作時間內，可說行政機關所採工作時間與非工作時間之界線，乃勞工職務解除與否，但若採此立場，於值日夜等值班情形，勞工亦處於雇主指揮監督命令之下，無論內政部或勞動部卻自始至終一貫見解均認為不屬工作時間，前後見解顯有矛盾不一之情事。

第四節　法院判決對於法規之補充與解釋

關於勞工工作時間之法律效果，由前述勞動基準法相關規定，可知所涉及者為民事上報酬請求爭議，與超時工作、未依法給付工資等違法行為之行政上處罰，因此民事法院及行政法院之判決均會在強制勞資雙方遵守之效果下，形成勞動法規範。本文以司法院法學檢索系統搜尋工作時間之相關字詞[49]，就實務上發生爭議之工作時間訴訟加以整理判決所表示之見解。

第一項　大法官會議解釋

勞動基準法第 84 條固然放寬監督、管理人員或責任制專業人員；監視性、間歇性之工作；其他性質特殊之工作等經中央主管機關核定公告之勞工，在勞雇雙方訂立書面契約，並報經當地主管機關核備後，排除工作時間、休假等規定之適用，然而因該條規定施行後，縱為符合上開行業之勞工，勞雇雙方約定後，並

[49] 主要係以工作時間一詞檢索。

未將其書面契約報經當地主管機關核備，對於此類勞工之工作時間約定效力應如何處理，行政法院與民事法院判決見解歧異，大法官會議解釋為統一見解，遂作成第 726 號解釋謂：「勞動基準法第 84 條之 1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第 30 條等規定予以調整，並依同法第 24 條、第 30 條規定計付工資。」暫為此爭議定調，此為大法官會議針對工作時間之相關議題解釋最為明確之一則，至於法院判決在大法官會議上開解釋出爐後如何調整此類契約雙方當事人之權利義務，由如下所整理之法院判決可窺知一二。

第二項　行政法院判決

由前述勞動基準法之規定可知，雇主若使勞工逾時工作或未給付工資，行政機關可就雇主之違規行為加以裁罰，法院就此行政處分之爭訟，劃歸由行政法院管轄，而此部分勞動保護之行政爭訟，一般而言並未如前述學者間所為明確之學術分類，大部分是以勞工較約定之工作時間早到或晚退，工作起迄時間之認定；勞工逾越約定工作時間之活動是否構成延長工作時間；總工作時間逾法令規定之每日或每週工作總時數限制等型態出現，事實上實務於訴訟上出現之爭議點，仍不脫前述工作時間起始與結束、休息、待命時間等議題，以下將就行政法院近幾年有關工作時間議題之訴訟案件予以整理歸納。

一、工作時間起迄認定及延長工作時間爭議

爭點	裁判要旨	裁判字號	下級審裁判字號	結論
勞工工作時間之起迄認定	勞動基準法第30條第5項之規定，係鑑於工作時間為關係工時、工資、休息、休假之重要勞動條件，故課予雇主保持出勤紀錄之義務，俾於勞資爭議時得為佐證，雇主應有遵守勞動基準法設置勞工出勤紀錄，且上開記錄既然記載勞工到、離工作場所之時間，衡諸常情自可「推定」為勞工在雇主指揮監督下工作時間前、後或	最高行政法院107年度判字第508號判決	台北高等行政法院106年度訴字第1381號判決	以出勤紀錄為準，但可反證推翻
		最高行政法院107年度判字第298號判決	台北高等行政法院106年度判字第152號判決	出勤紀錄乃雇主對於勞工是否有於正常工作時間或延長工作時間內前往指定工作場所出勤之佐據，故出勤紀錄所記載勞工到、離工作場所之時間，如無反證，衡諸常情得認為勞工工作時間前、後之時點。
		最高行政法院107年度判字第211號判決	台北高等行政法院105年度訴字第1244號判決	為使勞工正常之工作時間及延長工作時間明確化，勞動基準法課予雇主應覈實記錄勞工之出勤情形，以確保出勤紀錄正確性之作為義務，勞工上、下班之刷卡紀錄，如有與實際出勤情形不符之處，雇主事後亦負有於核發當月（次）工資前會同勞工予以及時修正之義務，始符

	起、迄之時點。			合前揭勞動基準法第 30 條第 5 項之規範意旨。原判決就此，不問勞工上、下班刷卡時間及雇主事後修改或加註之原因，是否與其實際出勤情形相符，認為祇要雇主未變更勞工之實際刷卡時間，且隨時得調出以供查驗，即已符合勞動基準法第 30 條第 5 項所課予之作為義務一節，所表示之法律見解，揆諸前揭規定與說明，難認妥適，容有判決適用法規不當之違法。
		最高行政法院 107 年度判字第 169 號判決	台北高等行政法院 105 年度訴字第 1862 號判決	出勤紀錄乃雇主內部管理資料，係記錄員工到、離公司之時間，惟出勤紀錄並非不得以反證推翻之，倘出勤紀錄所載非勞工實際之工作時間，即應依勞工具體出勤情況判斷，不能逕以勞工出勤紀錄為準。
		最高行政法院 107 年度裁字第 320 號裁定	高雄高等行政法院 106 年度訴字第 352 號判決	以簽到簿名冊、出勤紀錄為準。

		最高行政法院 107 年度判字第 83 號判決	台北高等行政法院 105 年度訴字第 1589 號判決	以出勤紀錄為主要依據
		最高行政法院 106 年度判字第 715 號判決	台北高等行政法院 105 年度訴字第 1027 號判決	出勤紀錄為出勤佐據，乃勞工到離工作場所之時間，惟尚非不得以反證推翻，認定勞工有無於正常工作時間以外在工作場所提供勞務之事實。
		最高行政法院 106 年度判字第 617 號判決	台北高等行政法院 105 年度訴字第 758 號判決	出勤紀錄乃雇主對於勞工是否有於正常工作時間或延長工作時間內前往指定工作場所出勤之佐據，出勤紀錄所載勞工到、離工作場所之時間，衡諸常情固為勞工工作時間前、後之時點，惟尚非不得以反證推翻之，是以勞工有無於正常工作時間以外在工作場所出勤而提供勞務之事實，仍應綜合各項證據調查所得核實認定。
		最高行政法院 106 年度判字第 541 號	台北高等行政法院 105 年度訴字第	本件勞工出勤紀錄顯示有遲退之情事，且未事先申請加班，雇主主張勞工早到或遲退可能因交通關係、接送子

		判決	1194 號判決	女、瀏覽網路或聚餐，則勞工早到或遲退期間是否確有為雇主提供勞務，或雇主對於勞工在其監督下之工作場所延長工作時間所提供之勞務，是否未為反對之意思而予以受領等事實，原審均未依職權予以調查審認，僅以勞工未於事前提出加班申請，亦未於事後補辦申請，更未經主管簽認於延長工作時間內確係從事與其職務有關之工作為由，遽認被雇主未給付延長工作時間工資，並不違反勞動基準法第 24 條規定，有認定事實違反證據法則及判決不適法則之違法。
			台北高等行政法院 106 年度訴更(一)字第 86 號判決	雇主對勞工於工作時間內之出勤紀錄之查證、核實及是否有延長工時加班之事實為其管理考核之權責，應以之認定勞工工資、工時。
		最高行政法院 106 年度裁字第 1577	高雄高等行政法院 105 年度訴字第	依出勤紀錄判斷勞工實際工作時間

		號裁定	527 號判決	
		最高行政法院 106 年度裁字第 380 號裁定	高雄高等行政法院 105 年度訴字第 309 號判決	依出勤紀錄簿之登載
		台北高等行政法院 106 年度訴字第 1381 號判決		出勤記錄記載勞工到、離工作場所之時間，可「推定」為勞工在雇主指揮監督下工作時間前、後或起、迄之時點，然非不得以「反證」推翻。
		台北高等行政法院 106 年度訴字第 941 號判決		以出勤紀錄認定。
		台北高等行政法院 106 年度訴字第 152 號判決		以出勤紀錄認定。
		台北高等行政法院		勞工出勤紀錄乃雇主之內部管理資料，記錄勞工到、離

		105 年度訴字第 1862 號判決		時間，通常情形固為正常工作時間前、後之時點。惟出勤紀錄尚非不可得反證推翻之，倘出勤紀錄所載非勞工實際之工作時間，則勞工在出勤紀錄所顯示之工作時間，是否確實執行工作，或確實有加班之事實，尚待勞雇雙方依實際情形，就勞工是否在雇主之指揮監督下？有無指派任務？等具體況判斷。
		台北高等行政法院 105 年度訴字第 1589 號判決		以門禁紀錄做為勞工出勤紀錄，除非雇主有其他勞工出勤狀況之事證。
		台北高等法院 105 年度訴字第 1516 號判決		勞工出勤紀錄，記錄員工到、離公司之時間，通常情形固為正常工作時間前、後之時點，然出勤紀錄尚非不得以反證推翻之，勞工在出勤紀錄所顯示之工作時間，是否確實執行工作，或確實有加班之事實，本尚待勞雇雙方依實際情況，就勞工是否在雇主之指揮監督下，有

				無指派任務等具體情況判斷。
		台北高等行政法院105 年度訴字第1403 號判決		出勤紀錄僅記載勞工上下班時間，而非雇主紀錄雇主實際指派工作之時間，仍得以反證推翻。
		台北高等行政法院105 年度訴字第1027 號判決		勞工出勤紀錄，記錄員工到、離公司之時間，通常情形固為正常工作時間前、後之時點，然出勤紀錄尚非不得以反證推翻之，勞工在出勤紀錄所顯示之工作時間，是否確實執行工作，或確實有加班之事實，本尚待勞雇雙方依實際情況，就勞工是否在雇主之指揮監督下，有無指派任務等具體情況判斷。
		台北高等行政法院105 年度訴字第1214 號判決		雇主對工作場所及勞工於工作時間內出勤紀錄之查證、核實及是否有延長工時加班之事實，為雇主管理考核之一環，若有不實主管人事人員自當命有關人員更正，除非有證據足認勞工並未於簽到簿、出勤卡所載之簽到、

				簽退時間內執行職務，否則，即應認定勞工有於簽到簿、出勤卡所示簽到、簽退時間內，提供勞務。
		台北高等行政法院105 年度訴字第1201 號判決		不得僅依打卡時間紀錄認定勞工有延長工作時間，仍應調查勞工是否確有在延長工作時間內服勞務。
		台北高等行政法院105 年度訴字第1194 號判決		勞工出勤紀錄，記錄員工到、離公司之時間，通常情形固為正常工作時間前、後之時點，然出勤紀錄尚非不得以反證推翻之，勞工在出勤紀錄所顯示之工作時間，是否確實執行工作，或確實有加班之事實，本尚待勞雇雙方依實際情況，就勞工是否在雇主之指揮監督下，有無指派任務等具體情況判斷。
		台北高等行政法院105 年度訴字第1019 號判決		出勤紀錄得以反證推翻。

		台北高等行政法院105年度訴字第758號判決		勞工工作時間之認定，非必以簽到簿或出勤卡為唯一證明方式，而不得以反證推翻，依簽到簿此項表見證據，可推定勞工為雇主提供勞務而延長工作時間，惟雇主仍得舉證推翻此一事實上之推定。
		台北高等行政法院105年度訴字第113號判決		不得單憑原告員工到、離公司之刷卡紀錄，逕認凡有超出正常工作時間以外者，均為勞工工作時間之延長。
		高雄高等行政法院107年度訴字第88號判決		勞工出勤紀錄，記錄員工到、離公司之時間，通常情形固為正常工作時間前、後之時點，然出勤紀錄尚非不得以反證推翻之。
		高雄高等行政法院106年度訴字第371號判決		勞工出勤紀錄所載時間得以反證推翻並非工作時間，雇主對於勞工出勤紀錄記載是否正確、完備，與是否構成勞動基準法上延長工作時間係屬二事。
		高雄高等行政法院106年度		雇主有否延長勞工工作時間，簽到及簽退出勤紀錄非唯一判斷依據，雇主可舉證

		訴字第210號判決		證明勞工於出勤紀錄所示時間並未實際提供勞務。
		高雄高等行政法院106年度訴字第266號判決		發動延長工時權利並非僅有雇主始可享有，倘雇主容認勞工延長工時工作而未拒絕，並登載於出勤紀錄，可認定雇主事後對於勞工延長工時工作已有同意，勞工出勤紀錄表徵該時間處於雇主指揮監督之工作場域中，若勞工於該時間非從事工作處理私務，雇主應更正或註記，除非雇主提出證據證明相反事實外，即應認定勞工有於簽到、簽退時間內，至工作場所執行職務。
		高雄高等行政法院106年度訴字第352號判決		以出勤紀錄所載認定工作時間，若有不實，雇主應積極確認，否則即屬與勞工就延長工作時間有默示意思表示合致，應給付加班費。
		高雄高等行政法院106年度訴字第133號判		勞工出勤紀錄雖非判斷勞工工作時間之唯一標準，但雇主既可查證、核實勞工是否有加班事實，自屬判斷勞工正常工作時間之延長工作時

		決		間之重要依據。
		高雄高等行政法院105年度訴字第527號判決		勞動基準法第30條第5項強制課予雇主應詳細記錄勞工出勤情形，並將此紀錄保存一定期間之作為義務，俾勞資雙方日後如對勞工實際工作時間發生爭執時，得作為解決勞資爭議之佐證與依據，考勤卡上紀錄可作為判斷勞工是否有延長工作時間之依據。
		高雄高等行政法院105年度簡上字第53號判決	高雄地方法院105年度簡字第22號判決	勞動基準法第30條第5項規定意旨，雖寓有勞工簽到簿或出勤卡係雇主詳細記載勞工出勤狀況之重要紀錄，可供日後因勞工工作時間發生爭議之佐證，固可推定勞工於所載時間內有為雇主提供勞務之事實，然就此項事實上之推定，非不可經調查結果以反證推翻之。
		高雄高等行政法院105年度訴字第339號判決		除非有證據足認勞工未於攷勤卡所載之簽到、簽退時間內提供勞務，或攷勤卡之記載有明顯不可信之情形，否則即應認勞工有於攷勤卡所示簽到、簽退時間提供勞務。

		高雄高等行政法院105年度訴字第309號判決		出勤紀錄表徵勞工處於雇主監督管理之工作場域中，倘勞工非從事工作而處理私務，雇主可於相當時間內發現並予以處理，或於事後查明後，更正或註記於出勤紀錄，故除雇主得提出證據證明相反事實外，即應推定勞工有於所載之簽到、簽退時間內至指定工作場所執行職務。
		高雄高等行政法院105年度訴字第92號判決		本件勞工為駕駛員，實際工作時間不能以各站出發及到達時間之駕駛憑單認定，應依車輛行車紀錄器判斷。
工作規則中勞工加班應事先申請規定之效力		最高行政法院107年度判字第508號判決	台北高等行政法院106年度訴字第1381號判決	勞動契約為雙務契約，勞資雙方有延長工作時間之意思合致即可，不因雇主採加班申請制而有不同。
		最高行政法院107年度判字第298號判決	台北高等行政法院106年度判字第152號判決	勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之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，均應認勞動契約之雙方當事人就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主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，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。
		最高行政法院 107 年度判字第 299 號判決	台北高等行政法院 106 訴字第 770 號判決	同上
		最高行政法院 107 年度裁字第 320 號裁定	高雄高等行政法院 106 年度訴字第 352 號判決	雇主訂定之出勤管理辦法，僅屬內部人事管理之便宜措施，未變更勞動契約成立之非要式性，勞工開始加班前未申請，僅屬事前未達成意思合致，無法排除於加班中或加班後雙方已達成意思合致。
		最高行政法院 107 年度判字第 83 號判決	台北高等行政法院 105 年度訴字第 1589 號判	雇主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，不因雇主採取加班申請制而有不同，加班申請制僅為確認勞工是否

			決	有延長工作時間方法之一，雇主仍應實際確認出勤紀錄之時間勞工是否有提供勞務，不得以勞工未申請加班而否認有延長工作時間之事實。
		最高行政法院 106 年度判字第 715 號判決	台北高等行政法院 105 年度訴字第 1027 號判決	有拘束勞資雙方之效力
		最高行政法院 106 年度判字第 617 號判決	台北高等行政法院 105 年度訴字第 758 號判決	勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之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，均應認勞動契約之雙方當事人就延長工作時間達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。

		最高行政法院 106 年度判字第 541 號判決	台北高等行政法院 105 年度訴字第 1194 號判決	無拘束勞工之效力，僅足以證明未事先申請加班，不足以推翻出勤紀錄所顯示延長工作時間之事實。
			台北高等行政法院 106 年度訴更(一)字第 86 號判決	加班申請制度僅為確認勞工是否有延長工作時間方法之一，應以出勤紀錄為主要依據，加班申請紀錄為輔助工具，雇主負有監督管理之責，應實際確認勞工是否有於出勤紀錄所示上班時間內提供勞務，不得以勞工未申請加班而否認其延長工作時間之事實。
		最高行政法院 106 年度裁字第 380 號裁定	高雄高等行政法院 105 年度訴字第 309 號判決	加班申請僅係促請注意之規定，不妨礙事後意思合致。
		台北高等行政法院 106 年度訴字第 941 號判決		本件勞工工作係整體工作單位工作流程最後一道手續，若其他同事工作延誤至正常工作時間後始完成，勞工即有加班之必要，雇主亦無拒絕勞工加班之可能，雇主不

				得爭執「未就延長工作時間合致之意思表示」或勞工未申請加班。為因應經濟環境的變遷與提升企業競爭力需求，法律對於勞動條件之規範，固本諸彈性化、去管制化的思惟進行修正，然在勞雇雙方權力關係不均衡之現實前提下，法院於既有保護規範之解釋與適用上，應採取有利於勞工保護之立場，不宜任由勞雇以「合意」方式規避，使雇主享有勞工於正常工作時間外「免費」或「廉價」提供勞務之利益。
		台北高等行政法院106 年度訴字第770 號判決		依勞動基準法第 24 條及第32 條文義，延長工作時間之主動權在雇主，且勞雇為勞動契約之雙方當事人，雇主並無於契約約定外受領勞務給付工資之義務，勞工委員會81 年4 月6 日函釋，本質上仍屬雇主在職務指揮監督關係下勞工所執行合於勞務契約之作業，雇主在制度上已設有加班申報系統，已就工時、加班費之管理為必要之注意，並公布於網站使員

				工知悉作為勞資雙方合意延長工作時間之平台，勞工加班即應依規定及方式辦理，而有拘束勞資雙方之效力。
		台北高等行政法院106年度訴字第152號判決		無拘束勞資雙方之效力。
		台北高等行政法院105年度訴字第1589號判決		加班申請制度係為確認勞工是否有延長工作時間方法之一，勞工是否有延長工作時間應以出勤紀錄為主要依據，加班申請紀錄為輔助工具，雇主既對勞工負有監督管理之責，應實際確認勞工是否有於出勤紀錄所示上班時間內提供勞務，尚不得以勞工未申請加班而否認其延長工作時間之事實。
		台北高等行政法院105年度訴字第1516號判決		申請加班之工作規則有拘束勞資雙方效力，勞工若未事先申請自行延長工作時間，不得謂勞資雙方已就延長工作時間有意思合致，不生延長工作時間之效力。
		台北高等		加班申請制度僅為確認勞工

		行政法院105 年度訴 字 第1214 號判決		是否有延長工作時間其中一個手段，勞工是否有延長工作時間應以出勤紀錄為主要依據，不得以勞工未填寫加班單而否認其延長工作時間之事實。
		台北高等行政法院105 年度訴 字 第1194 號判決		雇主在制度上已設有加班申報系統，作為勞資雙方合意延長工作時間之平台，勞工加班即應依規定辦理。
		台北高等行政法院105 年度訴 字 第1027 號判決		同上
		台北高等行政法院105 年度訴 字 第1019 號判決		加班申請規定有拘束勞資雙方之效力。
		台北高等行政法院105 年度訴 字 第		加班申請之工作規則有拘束勞資雙方之效力。

		113 號判決		
		高雄高等行政法院106 年度訴字第446 號判決		加班申請制度係為確認勞工是否有延長工作時間方法之一，勞工是否有延長工時應以出勤紀錄為主要依據，加班申請紀錄為輔助工具，雇主不得以勞工未申請加班而否認其延長工作時間之事實。
		高雄高等行政法院106 年度訴字第210 號判決		雇主所訂管理辦法明文規定加班申請程序及上限，並設有差勤系統供勞工申請，作為勞資合意延長工作時間之平台，勞工加班即應依規定辦理。
		高雄高等行政法院106 年度訴字第133 號判決		勞動契約就延長工作時間雖約定採事前核准制，然勞工只要在雇主明示或默示情形下，受雇主指揮監督支配實際提供勞務，或處於隨時依其命令提供勞務之狀態，即為工作時間，難以僅憑定型化契約約定免除或減輕雇主責任，或以之限制勞工行使權利。
		高雄高等行政法院		工作規則中有關勞工加班應事先申請之規定，僅屬促請

		105 年度訴字第 309 號判決		注意之規定，縱無事先申請未能事前徵得雇主同意，亦不妨礙雇主事後追認而達成延長工作時間之意思合致。倘謂未經事前申請之程序，勞工即不能請領延長工作時間之工資，則工作規則將成為雇主規避勞動基準法加給延長工作時間工資義務之工具。
		高雄高等行政法院 105 年度簡上字第 23 號判決	台南地方法院 104 年度簡字第 56 號判決	雇主要求延長工作時間者，應受勞基法第 24 條規定之管制，如非雇主要求而係勞工個人因素，有自行在正常工作時間以外工作之必要者為勞工自請加班，屬勞雇雙方另行約定之情形，雇主應否及何時給付此種延時工資，視雙方約定或雇主何時同意或追認其勞務而定，尚難一律以勞工完成工作之時間，作為雇主履行此種延時工資給付義務之期限，雇主內部公告之申請加班及給付加班費之規定，若非屬雇主要求而為員工得視情況自行向雇主申請延長工作時間之規定，應由勞工提出加班申請

				獲准後始生給付延長工作時間之工資。
勞工延長工作時間之認定要件	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。是勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之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，則應認勞動契約之雙方	最高法院107年度判字第508號判決	台北高等行政法院106年度訴字第1381號判決	勞工是否有正常工作時間以外仍在工作場所之時間提供勞務之事實，應依勞工之工作性質與內容（內勤或外勤、接電話或線上叫修或外出維修、線上開發、管理部屬…等），個別就通話紀錄或客戶叫修紀錄…等其他相關證據為調查。
		最高行政法院107年度判字第298號判決	台北高等行政法院106年度判字第152號判決	雇主雖備有加班申請制度，惟囿於組織氣氛、業務慣性，沒有加班觀念，故其加班申請制度形同虛設，並未落實，且勞工逾時下班係為配合貨運公司之營運時間，確認各航班貨運訂位狀況，且有其時效性，致無法準時下班，而此等情形復為雇主之主管所知悉，然雇主之主管並未為拒絕，反容認常態性延長工作時間之情形繼續，則縱該等員工未依加班規定事先經主管核准後為之，亦足堪認雇主對勞工自動延長時間工作，有事後同意之事實，即應負有勞動基

	當事人業就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間			準法第 24 條加給工資之義務。
		最高行政法院 107 年度判字第 299 號判決	台北高等行政法院 106 訴字第 770 號判決	最高行政法院指摘原審判決以勞工未事先依工作規則及加班管理辦法申請加班或事後補辦申請，彼等延長工作時間並非雇主本於指揮監督地位促其所為，雇主無給付延長工作時間之義務，有判決不適用法規之違法。
		最高行政法院 107 年度判字第 211 號判決	台北高等行政法院 105 年度訴字第 1244 號判決	原審斟酌各項證據認定勞工參加會議與工作具有關連性、必要性，醫療院所之交班程序與醫療行為具密切關連性，均應計入工作時間，勞工於正常工作時間以外，為上述提供勞務之工作，雇主自應給付延長工作時間工資，原審認定並無違誤。
		最高行政法院 107 年度裁字第 320 號裁定	高雄高等行政法院 106 年度訴字第 352 號判決	雇主之監督管理職人員，就勞工延長工作時間之事實，應有所知悉。況雇主於每月發薪日前，檢視所保管之員工出勤紀錄，就勞工之延長工時，理應可據實核算之，勞工於勞資爭議調解時，已就延長工作時間之工資為請求，雇主未積極確認勞工延

				長工作時間之情形，並據以補發加給工資，縱勞工違反加班申請規定，至多僅能證明該員工於開始加班前，尚未與雇主達成意思合致，而無法排除於加班中或加班後，雙方已達成意思合致。
		最高行政法院 107 年度判字第 83 號判決	台北高等行政法院 105 年度訴字第 1589 號判決	原審判決除斟酌出勤紀錄有延長工作時間情形外，並依接受訪談勞工表示該段期間專案多、業務量重，而有延長工作時間之事實，無適用法則不當之違法。
		最高行政法院 106 年度判字第 715 號判決	台北高等行政法院 105 年度訴字第 1027 號判決	勞工有在正常工作時間後離開辦公場所之事實，無法證明有提供勞務，不得請領加班費，行政機關裁罰有誤。
		最高行政法院 106 年度判字第 617 號判決	台北高等行政法院 105 年度訴字第 758 號判決	原判決僅以出勤紀錄認定勞工有延長工作時間之事實，並未審酌雇主提出該公司門禁與出勤紀錄系統結合，刷卡出入未必即有為雇主提供勞務之情事，有判決違背法令之情形，應調查勞工於遲退期間是否確有為雇主服勞務，及雇主是否未為反對意

				思予以受領。
		最高行政法院 106 年度判字第 541 號判決	台北高等行政法院 105 年度訴字第 1194 號判決	原判決認雇主若無延長勞工工作時間之行為，勞工雖有延長工作時間之舉措，若未事先向雇主申請，事後復未經雇主追認或受領，雇主無給付延長工作時間工資之義務，容有判決不適用法規之違法。
			台北高等行政法院 106 年度訴更(一)字第 86 號判決	勞工證稱延長之工作時間均係因應業務需要，且確實服勞務，雇主又可得推知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間所提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，該勞務客觀上對雇主有利益，應認勞雇雙方當事人就延長工作時間達成合致之意思表示。
		最高行政法院 106 年度裁字第 1577 號裁定	高雄高等行政法院 105 年度訴字第 527 號判決	依考勤卡上紀錄作為判斷是否有延長工作時間之依據。
		最高行政法院 106 年度裁字	高雄高等行政法院 105 年度	雇主若容認勞工自動延長工作時間，事後又登載於出勤紀錄簿，可認定雇主事後同

		第 380 號裁定	訴字第 309 號判決	意。
		台北高等行政法院 106 年度訴字第 1381 號判決		勞工證稱逾時刷退係處理私人事務或自行加強工作技能，且未申請加班，處理私人事務非勞動契約之雇主應給付延長工作期間薪資「對價」關係，雇主自無受領之標的，毋庸給付加班費。
		台北高等行政法院 106 年度訴字第 941 號判決		由勞工之差勤系統刷卡記錄、雇主電子日誌及勞工證述，足認勞工自該日上午 7 時 35 分上班起，至晚間 10 時 55 分關閉電腦後返家止，期間均於工作場所或其附近，等待其他工作同仁完成工作，始能接續進行所負責工作，方能離開。勞工喪失擁有的時間主權，至於工作密度是否有差異，則非所問，勞工在等待其他同事完成工作時，固然得以自由活動，亦未被限制必須在工作場所內不得離開，仍處於隨時得提供勞務之狀態，則直至其完成工作返家，均屬工作時間。

		台北高等行政法院106年度訴字第152號判決		以合目的性解釋勞動基準法第24條、32條第1項規定，並非僅雇主始有邀約發動延長工作時間之權利，只要雇主與勞工間有延長工作時間之意思合致，不論明示或默示，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作時間行為，倘容認或未為拒絕或反對之意思，並將延長工作時間一事登載於勞工出勤紀錄簿，可以認定雇主同意勞工延長工作時間，勞工又大都表示留於公司確實係處理公務，僅因沒有申報加班的風氣與習慣，或不清楚申報加班之流程，方未申報加班，此情形復為主管所知悉且未拒絕，縱員工未依加班規定事先經主管核准，亦有事後同意之事實，而應給付加班費。
		台北高等行政法院106年度訴字第770號判		勞工事前未依工作規則申請，事後亦未補辦申請，於正常工作時間後始離開辦公處所之事實，並非雇主本於指揮監督地位促其所為，不

		決		得僅依出勤紀錄認定有延長工作時間。
		台北高等行政法院105 年度訴字第1589 號判決		雇主有指揮監督管理勞工之權責，對勞工於工作場所內所從事之事務應善盡管理責任，勞工於延長工時期間，是否從事執行勞務之行為，核屬雇主人事管理之問題，勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，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。
		台北高等行政法院105 年度訴字第1516 號判決		本件勞工提出說明書及到庭證述非為提供勞務目的停留工作場所，亦無其他證據顯示於出勤記錄所載工作時間外服勞務之事實，雇主毋庸給付加班費。
		台北高等行政法院105 年度訴字第1194 號判決		本件依出勤紀錄所載，勞工雖有在正常工作結束時間之後始離開辦公場所之事實，但其既未有於事前徵得部門主管同意而提出加班申請，事後亦未補辦申請，更未經主管簽認於延長工作時間內確係從事與其職務有關之工作，雇主自無給付延長工作

				時間工資義務。
		台北高等行政法院105 年度訴字第1403 號判決		勞工雖有正常工作時間結束後始離開工作場所之事實，但事先未提出，事後未補辦加班申請，亦未經部門主管簽認係執行指派任務，不符延長工作時間之要件。
		台北高等行政法院105 年度訴字第1214 號判決		勞工於主管機關談話表示逾時下班是為處理工作，雇主明知或可得而知勞工有延長工作時間之情形，本得拒絕受領勞工繼續提供勞務，並令其離開工作場所，卻仍容認未予制止，顯未善盡管理注意義務，應認已同意勞工延長工作時間之要約，勞資雙方就延長工作時間已達意思表示合致，雇主應計給延長工作時間之工資。
		台北高等行政法院105 年度訴字第1027 號判決		勞工若有在正常工作時間以外工作之必要者，應事先徵得部門主管同意，並於出勤系統上詳實填載，由主管逐日簽認，若未於事前向雇主申請或事後補辦申請，其延長工作時間並非雇主本於指揮監督地位促其所為，且勞工提出之說明書記載，其於

				延長工作時間準備及整理證照測驗文件資料，此證照非雇主要求，係勞工個人想要取得之證照，因與業務無關，故未申請加班，雇主自無給付延長工作時間工資之義務。
		台北高等行政法院105年度訴字第1019號判決		勞工提出之意見陳述書及到庭作證均謂，逾時打卡是為配合長子課後輔導接送時間之個人因素，並無加班事實，雇主自無庸給付加班費。
		台北高等行政法院105年度訴字第113號判決		勞工有無向雇主申請加班及請領加班費，為判斷其延後下班之原因是否係執行雇主所指派任務而延長工作時間之重要佐證，本件勞工雖有在正常工作結束時間之後始離開工作場所之事實，但既未事前提出加班申請，亦未於事後補辦申請，更未經部門主管簽認係執行雇主所指派任務，雇主無給付延長工作時間工資之義務。
		高雄高等行政法院107年度		勞工證稱完成工作後至簽退前均在休息室休息睡覺，並無提供勞務延長工作時間之

		訴字第 88 號判決		事實，事後亦未申報加班請領工資或補休，自無給付加班費之必要。
		高雄高等行政法院 106 年度訴字第 446 號判決		依勞工所述，雇主為配合客戶需求，使勞工延長工作時間，並以出勤紀錄作為監督管理勞工出勤之方式，勞工於正常工作時間後，在雇主得以監督管理之工作場所為其服勞務，或處於隨時可依雇主指令提供勞務之狀態，自屬延長之工作時間。
		高雄高等行政法院 106 年度訴字第 210 號判決		依勞工到庭證述，延遲刷退係在辦公室整理私人物品，並未執行職務，有實際執行職務時間均已覈實申報加班等情，足認雇主未給付加班費時間，雇主均無延長勞工工作時間情事。
		高雄高等行政法院 106 年度訴字第 266 號判決		本件部分勞工雖稱延遲下班時間並未服勞務，但因雇主未更正出勤紀錄，或認定勞工證詞不可信，法院仍依出勤紀錄認定有加班事實。至於其中一名勞工每日遲延簽退時間不長，一個月合計僅 1 小時，應無加班之情事。
		高雄高等		綜合勞工出勤紀錄、領班及

		行政法院106年度訴字第133號判決		勞工說明、其他分店勞工出勤狀況判斷，勞工有延長工作時間之情事。
		高雄高等行政法院105年度簡上字第53號判決	高雄地方法院105年度簡字第22號判決	本件依勞工職務內容、逾時離開工作場所期間之業務情形與處理流程、主管及勞工到庭證述等情況，認定勞工於超過正常工作時間之停留時間，並未實際從事其職務上工作之事實，雇主不負有加給薪資之義務。
		高雄高等行政法院105年度訴字第339號判決		本件勞工攷勤卡顯示有逾時下班之情形並未更正或註記，勞工填寫之加班登記表所載加班時間，為雇主同認可申報加班之時間，勞工延時下班亦因業務所需，縱非雇主指示，雇主亦無反對之表示而予受領勞務，亦屬已同意勞工加班，而應給付加班費。
		高雄高等行政法院105年度訴字第309號判		本件雇主對於勞工出勤紀錄卡所載延長工作時間未能提出反證證明勞工並未從事工作，明知或可得而知勞工連續多日延長工作時間未予制

		決		止或令離開工作場所，仍予容認，已事後同意勞工延長工作時間，雙方就延長工作時間達成意思合致，雇主負有給付加班費之義務。
		高雄高等行政法院105 年度訴字第 92 號判決		駕駛員之工作時間認定，應參酌勞動部所訂「勞工在事業場所外工作時間指導原則」規定，勞工實際開車時間為其工作時間，但其工作具連續性，工作時間自應整體觀察，非僅以引擎發動時間為準，每趟終點站之短暫停留時間，為完成下趟開車前之待命時間，雖到達終點站後停車熄火至下次啟動引擎之短暫時間可自由運用，乃相對束縛於駕駛座之行車時間而言，此種短暫脫離行車之時間，祇能稍獲喘息，仍受限於乘客候車及隨之而來之發車時空壓力，屬於工作一部分，為下次發動開車前之待命準備，當應計入工作時間。

二、休息時間爭議

爭點	裁判要旨	裁判字號	下級審裁判字號	結論
休息時間完整性認定	勞動基準法所謂之休息時間，應係指未受雇主指揮監督及無須提供勞務或等待提供勞務之時間(最高行政法院89年度判字第2659號判決要旨)。	最高行政法院107年度判字第211號判決	台北高等行政法院105年度訴字第1244號判決	受訪員工表示休息時間仍須接電話、病人按鈴有狀況要處理、檢查、接電話、互相幫忙等，無法自雇主指揮、監督脫離而有自由時間，非休息時間。
		最高行政法院106年度裁字第1879號裁定	台北高等行政法院106年度訴字第230號判決	休息及吃飯時間仍處於在哨待命並隨時受雇主指揮監督之狀態，無其他人可代理職務，如擅離崗哨必須受懲處，可見並非個人自由時間，而可完全不受雇主指揮監督或脫離待命狀態，仍為工作時間。
		最高行政法院105年度裁字第1750號裁定	台北高等行政法院105年度訴字第911號判決	休息時間不符合充分完整之要件，仍屬工作時間。
		台北高等行政法院106年度訴字第		勞工吃飯的半個小時期間，由其他保全人員代理，可認定屬休息時間，其餘在勤每50分鐘休息10分鐘時間，

		230 號判決		仍處於在哨待命並隨時受雇主指揮監督狀態，無人可代理，縱有稍作休息既非下班，難認勞工於休息 10 分鐘之時，可處於完全不受雇主指揮監督或脫離待命之狀態，仍屬工作時間。
		台北高等行政法院 105 年度訴字第 1244 號		本件勞工表示休息時間仍須接電話、病人按鈴有狀況要處理、檢查、接電話及互相幫忙，仍屬工作時間。
		台北高等行政法院 105 年度訴字第 911 號判決		適當之休息時間係指可使勞工得足以恢復原有體力所需之時間，雇主應給予勞工充分完整之休息時間，若屬職業駕駛之休息時間過於零碎，難使其自行利用，則能否符合上開規定能否令職業駕駛（司機）恢復開車緊張之精神及體力，即足生疑，本件勞工表定休息時間因插趟執行任務使休息時間短少 9 分鐘與 32 分鐘，應給付延長工作時間工資。
		台北高等行政法院 105 年度		除用餐外之短暫休息時間(15 至 20 分鐘)仍須處於備勤狀態，屬受雇主指揮命令下之

		訴字第575號判決		「待命時間」，休息時間不完整且受雇主拘束，故除用餐1小時外之休息時間仍屬工作時間，不應扣除。

三、等待時間爭議

爭點	裁判要旨	裁判字號	下級審裁判字號	結論
待命時間之性質	所謂工作時間應係指實際上使勞工工作的時間，然此非僅指勞工實際上從事身體的勞動或作業的時間，即使沒有具體的作業，勞工在雇主指揮監督下，處於特定之隨時提供勞務狀態的待命時間，亦應是屬工作時間，因勞工已喪失本於工作與非工作休息時間	台北高等行政法院106年度訴字第941號判決		勞工工作若需等待其他同事完成後，始能完成其任務，縱使等待期間勞動密度與實際工作時間有異，得以休息、睡覺或外出等，但仍必須於需要時返回工作場所，仍在雇主指揮監督下，處於特定之隨時提供勞務狀態，勞工既未能擁有區分工作與休息之時間主權，此待命時間性質上應認係工作時間。
		台北高等行政法院106年度訴字第10號判決		待命時間屬工作時間。
		台北高等行政法院105年度		駕駛員休息時間有多次插趟情形，則此時間屬等待時間並非休息時間，應為待命時

	區分前提下，所擁有的時間主權，性質上當然是工作時間之一。	訴字第911號判決		間，仍為工作時間。
		台北高等行政法院105年度訴字第575號判決		待命時間屬工作時間。
		台中高等行政法院107年度簡上字第20號判決	雲林地方法院106年度簡字第24號判決	本件雇主要求勞工於夜間與其他工務人員輪流值勤，值勤時間自17時至翌日8時止，其工作內容與平常上班之工作相同，就質的方面並無差異，僅為量的差異，有時延續白天未完成之工作，或不能在白天完成之工作，晚上10點以後，仍有開單派修之情形，縱於值日室待命期間，仍需注意相關機器設備是否正常運作，且須巡視院所，並隨時應變緊急突發狀況，無法離開工作場所而自由運用其時間，勞工值勤期間既在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內，提供勞務或受令等待提供勞務，自屬正常工作之延伸，應定

				性為延長工作時間。
備勤即待命	勞工即使在休息時間內，實際上也處於隨時必須接受雇主指揮及命令之『待命』狀態，符合工作之定義。	最高行政法院 105 年度裁字第 1313 號裁定	台北高等行政法院 104 年度訴字第 1452 號判決	休息時間處於備勤狀態，而屬待命時間，應計入工作時間。
值日(夜)時間	勞動基準法為保護勞工免受雇主剝削，故於第 30 條第 1 項規定勞工正常工作之最高時間；而同法第 32 條係就雇主延長勞工工作時間之事由、時數及程序為規定，旨在限制雇主任意延長勞工之工作時間，貫徹保護勞工之本意；非謂勞工於正常工作時間以外為雇	台北高等行政法院 106 年度簡上字第 107 號判決	桃園地方法院 105 年度簡字第 44 號判決	依內政部頒布之應行注意事項、最高法院 97 年度台上字第 1358 號判決意旨、勞動基準法第 2 條第 3 款、第 30 條第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 規定、最高行政法院 105 年度判字第 135 號判決意旨可知：(1)勞工並無於正常每日 8 小時工作以外，有值日（夜）義務。(2)正常工作時間外延長勞工之工作時間之值日（夜）班，縱然與正常工作時間之內容不同，亦屬於加班。
		台北高等行政法院 105 年度訴字第 666 號判		扣除實際執勤屬延長工作時間外之值班時間，勞工既未在雇主指揮監督之下，且未於雇主之設施或指定場所提供勞務或受令等待勞務，並

	主從事與正常工作時間內之工作性質不同之工作，即非加班，不得依勞動基準法之規定請求給付延長工作時間之工資。	決		非工作時間，而係內政部頒布之應行注意事項第 1 條所規定之值日（夜）時間。
		高雄高等行政法院 106 年度訴字第 446 號判決		值班之工作內容與正常工作內容相同自屬延長之工作時間。

四、其他活動時間爭議

爭點	裁判要旨	裁判字號	下級審裁判字號	結論
會議時間性質	勞工委員會(即勞動部)76 年 11 月 5 日函釋：「事業單位開早會，如要求勞工參加，此項時間應列入工作時間計算。」闡釋勞動基準法工作時間之概念，符合勞動基準法保護勞工之利益及兼	最高行政法院 107 年度判字第 211 號判決	台北高等行政法院 105 年度訴字第 1244 號判決	原審認定：醫療院所召開病房會議之目的，在討論病人狀況、病房需求、交接及排班問題等，與護士工作具有關連性，自有出勤必要性，且非教育訓練性質，應屬工作時間。另醫療院所之交班程序，目的在維持病人照護的連續性，保障病人安全、整理護理日誌及環境，與醫療行為具有密切關連性，故交班時間亦應計入工作時間，並無違誤。

	顧雇主經營管理上之必要之規範意旨。			
訓練時間性質		高雄高等行政法院106 年度訴字第446 號判決		雇主於指揮監督之工作場所，使勞工增進工作職能，提升勞動力品質之訓練措施，屬勞工為雇主服勞務，雇主應給付延長工作時間之工資。

第三項　民事法院判決

工作時間爭議在民事事件中，皆包含於請求雇主給付工資之訴訟中提出，經檢索[50]最高法院歷年重要判例或裁判、最高法院與高等法院及其分院 104 年度至 107 年度重要裁判，針對工作時間爭議所作成之判決意見，整理如下：

一、工作時間與工資約定及延長工作時間之爭議

爭點	裁判要旨	裁判字號	下級審裁判字號	結論
勞資工作時間與工資契	從事監視性、斷續性工作之工廠守衛，與必須持續密集付出勞力之生	最高法院84 年度台上字第1973 號判決	台灣高等法院 84 年度勞上字第 30 號判決	兩造簽訂之定期工作契約人員合約書第 2 項雖約定：「每日工作時間以 8 小時為原則（必要時得酌予延長），其作息時間由甲方

[50] 以工作時間為關鍵詞進行判決檢索。

約爭議	產線上勞工，二者工作性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞動基準法第21條第1項及第32條第4項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同意例休假日及平時之工作時間逾8小時，所約定之工資又未低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休日及逾時之加班工資。			（雇主）規定之」但勞工於起訴狀自稱：「雇主將原本三班制之守衛人員裁併為二班制，改使二人須全年無休地輪替擔任守衛，每人每日工作12小時，星期例假日、國定假日、特別休假日均不得休假，照常輪班」，雇主亦稱守衛二人私下協調執勤24小時後，休息1天，原審應調查兩造勞動契約有關工作時間之真意、勞工是否同意每日工作12小時，及雇主所支付工資包括何項目與金額，未進一步調查即為不利雇主之論斷，亦有可議。
		台灣高等法院高雄分院106年度勞上易字第1號判決	高雄地方法院105年度勞訴字第5號判決	兩造約定之薪資內容包含勞工工作內容及方式、時間，勞工得否請求逾8小時之加班工資，自應以約定工資是否低於基本工資加計延長工作時間以基本工資為標準加給之工資總額為斷。本件勞工領取之薪資總額低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額，已違反勞動基準法之規定，勞工自得請求例休日及逾時之加班工資。

	故上開從事守衛工作者，能否再請求例休假日及延長工時之工資，似應以其約定工資是否低於基本工資及以基本工資加計例休假日及延時工資之總額為斷。			
	勞動基準法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第 24 條規定標準發給延長工作時	最高法院 97 年度台上字第 2505 號判決	台灣高等法院 97 年度勞上字第 35 號判決	原審疏未注意及此，竟以勞工工作性質特殊，勞雇雙方協議簽立薪資給與辦法，而排除上開規定，為不利勞工之判斷，即有可議。

	間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。依民法第71條規定「法律行為違反強制或禁止之規定者，無效。」勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效。如有延長工作時間或例、休假照常工作之情形，雇主短付延長工作時間加給及假日工			

	作之工資，即違反上開規定。			
	雇主經營運輸業，適用勞動基準法之相關規定，當然包括加班費之計算，除非因經營型態、管理制度及工作特性等因素，適用勞動基準法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作，始可排除適用，否則依民法第 71 條規定為無效。	最高法院 105 年度台上字第 220 號判決	台灣高等法院 102 年度勞上字第 63 號判決	勞工主張所屬行業非中央主管機關指定公告得以排除適用勞動基準法之行業或工作，加班費計算仍應依勞動基準法相關規定，不得創設「區間標準工時」以計算加班費，否則無異將工作性質改成「按件」計酬，無法算出實際工作時間，更遑論加班時間之計算，倘非子虛，與雇主是否短付加班費，所關頗切，原審未說明不可採之理由，即遽為勞工敗訴之判決有不備理由之違誤。
	工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法第 21 條第 1 項定有明文，勞雇雙方	台灣高等法院 107 年度勞上易字第 69 號判決	新北地方法院 106 年度勞訴字第 66 號判決	兩造間就勞工日常配送貨物工作，以約定之薪資結構計算，雇主給付之工資低於基本工資加計延長工作時間工資之總額，已違勞動基準法規定，勞工自可請求雇主給付加班費差額。

	於勞動契約成立之時，基於平等地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工作時間之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工作時間工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方	台灣高等法院台中分院 106 年度勞上字第 10 號判決	苗栗地方法院 105 年度勞訴字第 9 號判決	兩造於訂立勞動契約時已就勞工包括延長工作時間在內全部工作時間工資約定明確，勞工每日工作時間扣除法定工作時間外，尚超出 5 小時，惟雇主給付之工資優於基本工資及延長工作時間之工資，勞工不得再請求加班費。
		台灣高等法院台中分院 105 年度勞上易字第 40 號判決	台中地方法院 104 年度勞訴字第 46 號判決	兩造雖未訂立書面勞動契約，但約定之工作時間超逾法定工作時間，雇主給付之月薪不分細項，並未另行給付加班費，則兩造約定之固定工資應已包含加班費在內，本件固無勞動基準法第 84 條之 1 規定之適用，但兩造約定薪資經核算後並未低於勞動基準法所保障之最低勞動標準，勞工自不得再請求雇主給付加班費。
		台灣高等法院台南分院 107 年度勞上字第 7 號判決	台南地方法院 105 年度勞訴字第 51 號判決	本件兩造約定勞工薪資包括例休假及延長工作時間工資，勞工每月薪資較依基本工資加計以基本工資計算之延長工作時間工資及例休假工資總額為高，雇主給付之薪資並未違反勞動基準法相

	自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。			關規定，勞工應受約定之拘束。
		台灣高等法院高雄分院 107 年度勞上易字第 1 號判決	高雄地方法院 105 年度勞訴字第 93 號判決	本件雇主為經營大眾運輸事業之公司，不論日、夜間或例休假日，皆須排定班次出車，以利大眾搭乘，且鑒於行駛之各路線長短不一、離尖峰時刻交通壅塞程度有別，以及其他原因造成不可預測狀況，考量駕駛員工作內容與時間之特殊性，並兼顧全體駕駛員薪資結構公平性，就延長工作時間及假日加班所定之工資計算方法，設計上自當有別於一般固定工時上下班之勞工，始能對個別駕駛員勞務給付之程度及應獲得之工資，作正確、合理、公平之評定。則兩造另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，核屬正當。兩造既約定以里程獎金核發平日加班費及國定假日加班費，勞工能否再請求延長工作時間之加班工資，應視約定工資是否低於基本工資加計延長工作時間以基本工資為標準加

				給之工資總額為斷，本件勞工每月所取得之工資均高於以基本工資及以基本工資為基準計算出之加班費之總合，即不應認為違反勞動基準法之規定，兩造自應受其拘束，勞工事後不得任意翻異，更行請求延長工作時間之加班工資。
	勞動基準法第24條第1項及同法第39條規定屬強制規定，除非有法律明文如勞動基準法第84條之1規定之情形，並報請當地主管機關核備者外，勞雇雙方均應遵守，勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，依民法第71條規定，自屬無效，而勞動基	台灣高等法院106年度勞上字第57號判決	桃園地方法院105年度勞訴字第62號判決	勞工與育幼院另行約定之工作時間未經核備且不利於勞工，爰由法院考量保育員乙職，業經公告為勞動基準法第84條之1規定之工作，性質特殊屬長時間監視性質之工作，已為勞工所明知，並同意延長時間工作等情，依勞動基準法第30條之規定，調整勞工之正常工時為每日10小時，則其延長工作時間工資亦應據此按同法第24條計付。

	準法第 84 條之 1 應報請當地主管機關核備之規定，固屬強制規定，如未遵守僅不得排除同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條規定之限制，亦不得逕認無效，如發生民事爭議，依大法官釋字第 726 號解釋意旨，法院自應於具體個案，就未經核備之另行約定事項，本於落實保護勞工權益之立法目的，依第 30 條等規定予以調整，並依同法第 24 條規定計付工資。			

	勞動基準法為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間者，雇主應依勞動基準法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，乃屬強制規定，除非有如勞動基準法第84條之1除外規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守，勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效。	台灣高等法院106年度勞上易字第61號判決	桃園地方法院105年度勞訴字第105號判決	雇主所營事業為汽車貨運業，勞工受僱為貨運駕駛員，非屬適用勞動基準法第84條之1之勞工，並無排除同法第24條規定之適用，勞工如延時工作，縱依兩造所約定之上班時間及加班費計算方式所算出之工資，高於基本工資，勞工遵行10餘年不曾異議，仍違反上開強制規定，而應給付加班費。
		台灣高等法院台中分院105年度勞上更(一)字第3號判決	彰化地方法院103年度勞訴字第6號判決	本件勞工在宿執勤僅以他項名義，核發3000元之夜間勤務津貼，違反勞動基準法關於每日、每週工作時間之相關規定，損害勞工權益，縱認兩造就在宿7小時部分之工資已達成協議，顯違反勞動基準法第1條第2項、第30條第1項、第32條第1項、第2項之規定，約定亦屬無效，雇主應依勞動基準法規定發給加班費。
	勞動基準法有關工作時間及延長工作時間工資之規定，	台灣高等法院105年度重勞上字第45	桃園地方法院103年度重勞訴字第19	勞工逾法定工作時間之延長工作時間，仍應依勞動基準法第24條規定計付延長工作時間工資。

	均係保護勞方所為之強制規定，倘勞資雙方事先約定工作時間已逾法定工作時間，或未依法發給延長工作時間工資，該項約定自屬違反強制規定，應依勞動基準法第30 條等規定予以調整，並依同法第24 條、第39 條規定計付工資。	號判決	號判決	
		台灣高等法院台中分院 106 年度勞上字第 13 號判決	台中地方法院 105 年度勞訴字第 57 號判決	兩造於訂立勞動契約時已就勞工包括延長工作時間在內之全部工作時間工資約定明確，雖雇主未就此勞動契約報請主管機關核備，但勞工薪資優於依勞動基準法核算之平常工作時間與延長工作時間工資，而未低於勞動基準法規定之勞動條件，該約定並非無效，雙方自應受拘束，勞工不得再請求延長工作時間之加班費。
		台灣高等法院台中分院 105 年度勞上字第 27 號判決	台中地方法院 105 年度勞訴字第 23 號判決	兩造約定之工資及加班費數額，雖均較最低基本工資與依此計算所得之加班費金額高，然兩造約定之加班費金額低於依兩造約定工資按勞動基準法第24 條規定應加給倍數計算所得之延長工作時間工資額，而有違反勞動基準法情事，該約定無效，雇主應補給勞工依兩造約定薪資按勞動基準法第24 條規定倍數加給與原給付加班費差額。
工作時間	勞動基準法第35 條第 5 項前	最高法院 104 年度	台灣高等法院台中	原審參酌雇主提出之「車輛運輸紀錄表」，設有「司機

之起迄認定	段規定雇主應提供簽到退或出勤卡，以為勞工出勤提供勞務之紀錄，並為計算工作時間及有無延長工作時間之依據。	台上字第1772號判決	分院102年度勞上字第30號判決	工作紀錄」欄，除須由勞工紀錄開始工作及結束時間外，並須填載其里程表指數，更設有「客戶」欄位，詳列「客戶編號、名稱（到達地點）」、「里程表指數」、「產品」、「預計數量或回收空瓶之公升/數量」、「服務時間：入廠、離廠（指客戶）」、「實際送貨量」及「客戶罐液位」等項，勞工於完成表列工作後，須交由其主管核對蓋章確認，另有圓盤表可比對司機行車之速度及里程，可見運輸紀錄表已取代簽到簿，具有紀錄工時及勞務內容之功能。佐以雇主設有專人負責司機排表事宜，當係依客戶所在之位置、里程數及載卸貨（含回收鋼瓶）數量及所需大概時間，為合理推估後，方據以排班；雇主得由運輸紀錄表、圓盤表控管及核對各司機之工作時間及其內容，倘認勞工記載之工作時間及里程表指數有異常及不合理之處，當會要求修改正確後，方予簽名核可並造

				冊等節，則運輸紀錄表之記載內容，足資為勞工提供勞務時間之證明，並無違誤。
	雇主置備簽到簿記載勞工出勤情形，勞工僅於該簽到簿上簽到、退欄簽名，未記載簽到、退時間，其應就確有加班之事實為舉證，尚無民事訴訟法第 277 條但書規定之適用。	最高法院 104 年度台上字第 223 號判決	台灣高等法院 102 年度勞上字第 3 號判決	勞工主張應由雇主就其未加班之事負舉證責任云云，委無可採，於法並無違誤
	勞工考勤表鮮少有在下班欄位打卡之紀錄，且勞工為業務員，工作地點非在雇主營業所，勞工下班後是否回雇主營業所打卡，主管證稱並未強迫，勞工應就其確有	台灣高等法院 106 年度勞上易字第 32 號判決	台北地方法院 104 年度勞訴字第 200 號判決	無民事訴訟法第 277 條但書規定之適用，考勤表不足為有利於勞工之認定。

	加班之事實為舉證。			
	工作時間以打卡紀錄及攷勤表為準。	台灣高等法院 105 年度重勞上字第 45 號判決	桃園地方法院 103 年度重勞訴字第 19 號判決	勞工實際工作時間有超逾法定工作時間。
	出勤紀錄表之平日加班時數至多僅能表示勞工有逾時停留於公司內部之行為，勞工就平日加班時數並未依加班規定填具加班申請單並經主管准許，復未舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，自尚難依系爭出勤明細表所載之平日加班時數，逕認勞工有加班之事實。	台灣高等法院 105 年度勞上易第 32 號判決	台北地方法院 104 年度勞訴字第 72 號判決	出勤明細表內容，分別以電腦打字記載標準出勤時間及員工實際出勤時間，並自下午 7 時起至員工實際出勤之下班時間計算平日之加班時數，據此計算當月之平日加班總時數，關於出勤明細表之加班來源，分別有「員工出勤」、「加班單」之選項，並於「員工出勤」項下反黑註記，證人證稱：出勤明細表左下方之平日加班時數欄僅供參考，該時數係根據勞工進出公司的時間計算得出，但員工加班規定需要經過簽核，員工每月必須找出加班的資料給主管確認，在出勤明細表右方假別欄位手寫「已申」，表示該日確實有加班，本件勞工出勤明細表上平日加班時數未經勞

				工依加班規定填具加班申請書，復無其業務主管為「已申」之註記，難以徒憑出勤紀錄表記載認定勞工實際工作時間。
	以出勤紀錄證明勞工工作時間之起、迄。	台灣高等法院台中分院 106 年度勞上易字第 45 號判決	苗栗地方法院 106 年度勞訴更(一)字第 2 號判決	勞工出勤紀錄僅有起、迄並無休息時間之記錄，足見勞工主張並無休息時間可採。
	打卡出勤紀錄固能證明勞工上、下班之情形，惟並未能證明勞工確有加班之事實。	台灣高等法院台中分院 106 年度勞上易字第 44 號判決	台中地方法院 105 年度勞訴字第 150 號判決	勞工仍應就其確有加班、且有業務需要、提供勞務等節，盡舉證之責。
	勞動基準法第 30 條第 5 項雖明文雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，然此係針對雇主所制定之作為義務，勞工或可要求雇主提出	台灣高等法院高雄分院 105 年度勞上字第 23 號判決	高雄地方法院 104 年度勞訴字第 87 號判決	勞工就兩造約定工作時間範圍外，雇主所爭執延長工作時間之事實，應先負舉證之責，依考勤表之紀錄無法認定雇主對各外送員於約定工作時間範圍外之加班要求屬一致，且即便各勞工間上、下班之打卡時間與約定工作時間有別者，可能原因眾多，亦難逕認均係受雇主要求所致，勞工於請求加班費

	勞工簽到簿或出勤卡，抑或請求法院命雇主提出，然勞工亦不因此而得解免其應負之舉證責任。			期間之打卡紀錄有部分早到、晚退之打卡時點，與兩造約定工作時間相較，約莫僅差距數分鐘，此與一般私人企業之勞工，往往於約定工作時間前、後一刻鐘範圍內打卡上、下班之常情相去不遠，且當純屬勞工私人決定何時打卡，尚與雇主要求延時工作有別，勞工早到或晚退之打卡紀錄，尚難認係雇主要求上訴人延時工作所致。
勞工加班程序及效力	獎勵辦法細則第 2 條「不得加班」約定，應指勞工無正當理由及必要性，或因可歸責之事由致無端延長工作時間之情形而言。若因雇主排班及業務調度所需，造成實際工作時間延長之情形，自不受該條約	最高法院 104 年度台上字第 1772 號判決	台灣高等法院台中分院 102 年度上字第 30 號判決	勞工既係依雇主指示、安排而超時工作，應認兩造就延長工作時間已有合意，於法並無違誤。

	定限制。			
	雇主公布實施之員工工作規則規定：「如須加班得先由單位主管通知加班人員，並填具加班單，經主管簽署陳請核准後分送人事、財務各部門登記，以便核發加班費」，足見勞工從事加班，應經主管同意。	最高法院104年度台上字第313號判決	台灣高等法院101年度勞上字第22號判決	原審認定本件勞工間固以書面約定每日輪休4小時，實際工作時間8小時，依雇主提出輪值排班表記載，排班時間雖有12小時，然已明確記載每人每天以不超過8小時為準，實際上亦確有休息時間，勞工復未依約定填具加班單，經主管簽署陳請核准，則勞工縱有事實上於正常工作時間外繼續從事勞務，亦係出於同事間主動相互幫助之情誼，至勞工未利用休息時間離開值勤現場，係因工作處所地點偏僻，不便出入所致，並非出於雇主之限制或要求，自難以該排班表之排班時間，逕認勞工於該段期間確有每日加班4小時之情事，於法並無違誤。
	工作規則規定「因業務需要時，公司經員工同意得延長工作時間，且員工應事先取	最高法院104年度台上字第223號判決	台灣高等法院102年度勞上字第3號判決	原審認定本件勞工所提證據無法證明其每一上班日均因履行職務必要，需延長工作時間2小時，則勞工請求雇主給付加班費，即屬無據，於法無違。

	得主管的書面核准，始得延長工作時間。」雇主有加班申請單之設置，供員工申請加班時填具補假申請單，勞工於任職期間未曾依規定之申請手續，填製加班申請單，經主管核准而延長工時，即難認雇主同意勞工延長工時，參以勞工任職期間長達數年，每月領取工資均未就加班費之給付為爭執，實難認勞工主張每日加班 2 小時可採。	台灣高等法院 106 年度勞上易字第 32 號判決	台北地方法院 104 年度勞訴字第 200 號判決	工作規則第 21 條第 5 項規定勞工加班應事先取得部門主管之書面同意，員工不得任意自行延長工作時間，本件勞工並未舉證其於系爭日期有依工作規則約定之申請手續，事先取得部門主管之同意，自難認雇主有同意勞工延長工作時間，參以近 2 年時間，勞工每月領取工資均未就加班費爭執，勞工依工作規則第 19 條約定，請求雇主給付延時工資即屬無據。
	兩造僱傭契約曾約定勞工可受雇主之要求	台灣高等法院 107 年度勞上	士林地方法院 106 年度勞訴	依其他勞工證詞顯示，本件勞工係以完成一定工作為主之彈性上班模式，未經雇主

	而加班，則反面解釋，如非雇主要求，而係勞工自行將下班時間延後，勞工自應舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，並經雇主事前要求或事後同意，始可請求延長工作時間之加班工資。	易字第 20 號判決	字第 6 號判決	要求，通常不會申請加班。是勞工提出之電子郵件及 LINE 對話記錄，除 103 年 6 月 21 日之電子郵件明確顯示雇主請勞工於非正常上班時間加班完成工作外，其餘內容尚難證明勞工係受雇主指示或經雇主事後同意延長工作時間而加班工作。
	依其他勞工證詞可見本件勞工擔任班導師期間，確有因整理教室環境、留學生下來抽考、問問題、完成作業、處理當天考卷等事務，而於 10 時以後才下班之情形，雇主並未	台灣高等法院 106 年度勞上易字第 51 號判決	台北地方法院 105 年度勞訴字第 252 號判決	雇主應給付勞工加班費。

	舉證證明勞工延遲下班時間係處理私務，與輔導學生之事務無關，且非工作所必要。			
	倘若雇主並無使勞工在正常工作時間以外工作之必要，勞工自行逾時停留於公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工作時間之情形，勞工自不得向雇主請求給付加班費。	台灣高等法院 105 年度勞上易字第 32 號判決	台北地方法院 104 年度勞訴字第 72 號判決	本件勞工既無就平日加班時數申請加班之事實，雇主自無給付加班費或予以補休之義務，雇主未給付該期間之加班費或予以補休，即無違反兩造勞動契約或勞工法令。
	雇主並非當然有要求勞工延長工作時間之權利，雇主之	台灣高等法院 106 年度勞上易字第 6	士林地方法院 104 年度勞訴字第 47	依其他勞工證述工作流程及雇主人事部門公告之工作時間，無從證明勞工所主張之展示外工作係於展示紀錄表

	要求，尚應得工會或勞工之同意，而勞工提供勞務之目的，在於獲得工資，勞工在正常之工作時間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務，係基於雇主明示或可得推知之意思外，因其延長工作時間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務給付之理，勞工當無本於勞動契約或勞動基準法規定，向雇主請求報酬之餘地。蓋雇主之業務質量，若本無於	號判決	號判決	排班工時以外之時間而為及其必要性；且雇主已指示規定展售人員應於排定工時內完成正式展示及以外工作，縱勞工於雇主所排定之工時外完成擺攤、收攤、開會或填寫紀錄表等展示外工作，既不在雇主預期範圍中，自不負給付延長工作時間工資義務。
		台灣高等法院 106 年度勞上易字第 15 號判決	士林地方法院 105 年度勞訴字第 46 號判決	勞工延長工作時間如非雇主主動要求，而係勞工自行將下班時間延後，勞工必須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，始可請求延長工作時間之工資，本件勞工未能舉證證明加班之事實及時數，勞工於所主張加班期間曾寄發電子郵件給總經理，係出於雇主勞務指揮之要求，或其個人工作習慣或能力等因素所致，發信前是否所有時間均在公司工作等，仍有不明，單憑勞工曾寄發電子郵件發信內容，亦無從遽認勞工實際加班起迄期間及時數若干，無從遽認勞工有延長加班之事實。

	約定工時外，再延長工作時間之必要，雇主因此得以業務命令指示應於約定工時內完成工作，則勞工違反此等業務命令，增加不必要之工作時間，仍須強令雇主支付工資，顯然非事理之平，更有使勞工於勞動契約約定之工資外，獲取不當利益之可能。	台灣高等法院 104 年度勞上易字第 83 號判決	新北地方法院 104 年度勞訴字第 14 號判決	本件勞工係業務經理，負責與日本客戶業務聯絡接洽，並不負責技術研發與操作，觀諸勞工提出之電子郵件內容，固有部分郵件於夜間或週六寄發，然僅有勞工單方發送電子郵件之發信時間，而無郵件往來雙方之收發信件時間記錄，則勞工是否因業務之急迫性及時效性，以致無法於上班時間內完成業務聯繫工作，自非無疑，難以勞工此一在正常工作時間以外進行聯繫業務之行為，認定究係出於雇主勞務指揮之要求，或其個人工作習慣、能力等因素所致，亦難單憑勞工所製作之上開電子郵件發信內容，認定勞工實際加班起迄期間及加班時數勞工未能舉證證明其延長工作時間加班係基於雇主明示或可得推知之意思，則其主張有加班之事實及業務必要，自難採信。
		台灣高等法院台中分院 106	台中地方法院 105 年度勞訴	勞工主張之加班時間，除雇主自認者外，因雇主未置備打卡紀錄，無從認定勞工實

		年度勞上易字第 44 號判決	字第 150 號判決	際上、下班時間，故以從事相同工作之其他勞工工作情形認定本件勞工之工作時間，採認其他勞工加班之時間，作為本件勞工之加班時間，命雇主給付加班費，其餘勞工主張之加班時間，則因未能證明受雇主指示或經雇主同意，且有業務需要而逾時工作，雇主毋庸給付加班費。
	民法上僱傭契約為雙務契約，係僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，則除某些特殊性質之工	台灣高等法院 105 年度重勞上字第 45 號判決	桃園地方法院 103 年度重勞訴字第 19 號判決	勞工既未能就雇主曾指示或有於上午 7 時前到班提供勞務必要各節，舉證以實其說，則有關勞工之延長工作時間，自未能以渠等於考勤表所示上班打卡記錄逕為認定。
		台灣高等法院高雄分院 104 年度勞上易字第 17 號判決	高雄地方法院 103 年度勞訴字第 62 號判決	勞動基準法要求雇主應置備勞工出勤紀錄，為雇主法定作為義務，勞工或可要求雇主提出勞工簽到簿或出勤卡，抑或請求法院命雇主提出，然勞工亦不因此而得解免其應負延長工作時間之舉證責任。且攷勤表僅客觀顯示勞工上、下班自行打卡時間之紀錄，不足證明雇主有

	作外，於一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工作時間，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，如不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，而認受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，實與民法上僱傭契約之本旨相悖。			指示勞工加班之事實，依證人證述員工按時間表工作即可，並無周六加班之事，亦無法證明雇主有指示勞工需於週六工作之情事，勞工請求給付加班費並非有據。

	勞工請求延長工作時間之工資，依勞動基準法第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資。是勞工於正常工作時間內無法完成工作，致需延長工作時間者，雇主為管理需求，非不得以工作規則規定勞工延長工作時間應	台灣高等法院台中分院 105 年度勞上易字第 34 號判決	台中地方法院 104 年度勞訴字第 24 號判決	本件勞工提出自行製作之時數計算表並非雇主製作之正式加班申請書，所提出臉書下載相片，至多僅能證明勞工與其配偶間之通聯紀錄或有逾時停留公司內部之行為，尚無法據以認定上訴人已依雇主規定提出加班申請並經核准，且該計算表所載之加班事由，僅記載拜訪客戶、下班超過 12 點、學生專案…，亦無法證明有其必要及急迫性，尚難逕認其有加班之事實，其請求雇主給付延長工作時間之工資，尚屬無據。

	事先申請，經雇主同意後實施，以簡省延長工作時間認定之爭議。易言之，雇主以工作規則規定，員工因工作需加班時，應填寫加班單，經各級主管核准後，始得憑以加班，以資控管公司加班等人事開銷之必要，並非法所不許，雇主所定之工作規則，員工若加班有一定程序，需事先提出申請並經主管核准，且有必要性及急迫性之工作為限。			
	勞工有在正常工作時間以外	台灣高等法院台中	台中地方法院 103	本件勞工縱有隔日上班或每日上班達 24 小時情形，亦屬

	工作之必要，須雇主經工會或勞工同意，方得於勞動基準法第30條所規定之工作時間延長之，如未經雇主及勞工雙方同意，由勞工片面延長工作時間，則非合此規定之加班要件，勞工自不得以此依勞動基準法第24條之規定向雇請求加給工資。	分院 104年度勞上易字第26號判決	年度勞訴字第 78號判決	勞工私自與其他人調班所致，並非雇主使勞工在約定正常工作時間以外工作。此外，勞工關於其每月超時工作乙節，復未能舉證證明已徵得雇主同意，依勞動基準法第24條等規定之說明，自無責由雇主負給付延長工作時間工資之義務。
	依勞動基準法第32條第1項規定，正常工作時間以外有加班必要者，應由雇主及勞工雙方合意，並非勞方或資方單方面所可片面決定。衡	台灣高等法院台中分院 104年度勞上易字第20號判決	台中地方法院 103年度勞訴字第 87號判決	本件勞工提出之加班明細表，為勞工自行在行事曆上標註其加班及出勤時間，並無負責加班業務人員或其他人員之簽認，且勞工所提與主管及客戶聯絡之電子郵件，又與其在行事曆上自行填載之加班時間不同，尚難逕認有加班明細表所示之加班事實。再者勞工所提電子

	之一般情形，多由僱用單位勞工之上司認業務上有使勞工加班必要，取得勞工同意後，由勞工依僱用單位所定申請加班之程序，填具申請單由主管批示完成手續後方能加班。			郵件中，有關與其上司間發信、收信部分，多為上司就公司之業務，對勞工之指示，但並未明確指示工作應於何日以前完成，亦未指示勞工加班完成，難認雇主有請勞工加班之必要，亦無證據證明已完成必需加班之手續，難認勞資雙方合意勞工加班，雇主毋庸給付加班費。
	依雇主所訂工作時間及請休假辦法，勞工仍須舉證有加班之必要及事實，並已符合雇主加班申請之規定。	台灣高等法院台南分院 106 年度勞上字第 14 號判決	台南地方法院 105 年度勞訴字第 77 號判決	勞工請求給付加班費，並未證明有加班之必要及事實，亦未依規定事先載明事由及時間申請簽核，請求加班費自屬無據。
	工作規則為雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部，除有違反	台灣高等法院台南分院 106 年度勞上字第 1 號判決	雲林地方法院 104 年度勞訴字第 14 號判決	本件依刷卡紀錄顯示勞工雖常逾下班時間離開辦公室，並未提出電子加班單之申請，亦未提出確實於延長工作期間從事公司勞務之證明，難認有加班之事實。

	法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，有拘束勞雇雙方之效力，本件雇主訂立之考勤辦法為兩造勞動契約內容之一部分，兩造均應受其拘束。依雇主所訂考勤辦法，勞工因業務需要而延長工作時間，須以電子表單申請，並經主管核准，且需有完整上下班時間，假日加班須有相關證明文件資料，以供主管審核，勞工有無加班之必要，主管最為瞭解，雇主為減少不必要之			

	加班，採預防措施，於考勤辦法中規定延長工時應事先或事後一定期間內申請經同意後始准，必要時並提出證明資料以供審核，於法並無不合。			
	勞工就其延長工作時間得請求雇主發給加班費之前提，需雇主有要求勞工在正常工作時間外延長工作時間，或雇主曾同意勞工在正常工作時間外延長工作時間為要，若雇主未曾要求勞工延時工作，或雇主未曾同意勞工延時工作，則勞	台灣高等法院台南分院 105 勞上易字第 22 號判決	雲林地方法院 104 年度勞訴字第 16 號判決	勞工出勤記錄僅能證明出勤之起迄時間，至雇主有無要求或同意勞工延時工作，就該出勤紀錄尚無從判斷。又依工作規則規定，勞工申請加班必須事先奉准，否則不予採計，該工作規則於勞工任職期間，即已公告於雇主網站，並即時更新，勞工均得進入瀏覽得知，自不得主張工作規則對其不生效力，勞工請求雇主給付其上開期間之加班費，為無理由，不應准許。

	工自不得擅自延時工作，並據以請求雇主發給其加班費。			
	雇主如為管理需要而有延長工時必要，並經勞方同意，即得要求勞工加班。且為遵循上開加班規定及人事管理之必要，規定勞工加班應按一定程序申請，於法即無不合。反之，勞工未經雙方同意，片面延長工時，既與加班規定不合，自不得向雇主請求加班費。	台灣高等法院高雄分院 105 年度勞上易字第 41 號判決	高雄地方法院 105 年度勞訴字第 1 號判決	依雇主所訂支薪要點規定，加班應經申請許可，於法既無不合，勞工曾擔任主管，對支薪要點之加班費規定，亦難諉為不知，於其主張加班期間內，未曾向權責單位提出申請並經核准，此期間內之加班費請求，不應准許。
	勞工延長工作時間、休假及例假日照常工	最高法院 104 年度台上字第	台灣高等法院台中分院 102	原審認定本件勞工擔任運輸氣體桶裝卡車司機，工作內容為將鋼瓶裝或桶裝氣體運

	作者，雇主應依勞動基準法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，勞雇雙方均應遵守。	1772號判決	年度勞上字第30號判決	往客戶處，並須裝卸鋼瓶或桶裝氣體及回收空瓶，絕大多數工作時間非在雇主廠內，勞工僅單純提供勞務，有關勞務時間、地點及對象，係由雇主安排，倘因雇主安排指派工作之結果，致勞工實際有延長工作時間之必要，就該延長工作時間部分，即應給付加班費，並不違背法令。

二、休息時間爭議

爭點	裁判要旨	裁判案號	下級審裁判案號	結論
休息時間完整性認定	勞動法上之工作時間，指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞	最高法院106年度台上字第2044號判決(前次最高法院判決即下述104年度台上字第1965號判	台灣高等法院104年度重勞上更(一)字第7號判決	本件勞工受僱擔任大客車駕駛，每次出車之間隔時間即趟次間之時間，得自由休息、從事休憩活動或外出，亦得拒絕臨時指派出車，無需從事車輛清潔、保養及檢查之工作，有證人證詞、巴士清洗合約書、公出登記表可稽，原審認勞工各趟次間之時間並不負高度之注意程

	務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素，兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以圖利自己，並考量該約定工資是否合乎一般社會之通念並具合理性，且有無悖於民法第 148 條所揭「權利濫用禁止原則」、「誠實信用原則」以	決)		度，以備隨時準備出車之義務，與備勤時間或待命時間，得計入工作時間之情形有別，而為不利勞工之判決於法無違。

	定之。			
	勞工從事排班駕駛車輛工作，雇主以工作規則規定員工於上班時間離開工作場所應請假，勞工每天第一班出車前 1 小時打卡，最後一班回公司也要打卡，沒有勤務時間要負責洗車，因沒有交通工具會待在機場，未有固定排班時間，因此頂多買東西、睡覺或與其他司機聊天，勞工除駕車時間，原則上既均應在機場之停車場，趟次間之空檔時間離開工作場所須請假，	最高法院 104 年度台上字第 1965 號判決	台灣高等法院 102 重勞上字第 42 號判決	原審逕認趟次間之空檔可供上訴人自由行動，不受被上訴人之指揮監督，該空檔非屬上班之工作時間，自嫌速斷。

	則自上班打卡至下班打卡間，除駕車以外之時間是否能認勞工可自由行動，而不受雇主之指揮監督，均非無疑。			
	按勞工繼續工作 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，勞動基準法第 35 條規定甚明。所謂「休息時間」係指毋須提供勞務並可任勞工自由運用之時間，若雇主未實際讓勞工	台灣高等法院 106 年度勞上易字第 12 號判決	新北地方法院 105 年度勞訴字第 56 判決	依證人證述，可知外籍看護人員午休用餐時間前後僅 30 分鐘，且用餐後僅能在倉庫或者椅子坐著休息，1 個外籍看護約照顧 10-12 床老人，倘住民有事情，還是要去忙，故午休時段不可能充份休息達 2 小時，此外之時間勞工皆處於工作場所，隨時待命，不得任意離開，並有協助處理突發狀況之義務，顯然雇主所述外籍看護每日每班之休息 3 小時時間，勞工不論在時間上或空間上均無自主權，實際上仍在雇主指揮監督之下而繼續於工作場所提供勞務之狀態，均屬工作時間而非休息時間。

	休息，而仍令勞工處於隨時受雇主指揮監督之待命狀態以為其提供勞務，則該時段自應計入工作時間。			
	依貨櫃運輸業之行業特性，勞工在外負責運輸工作，雖需按班次行駛，惟於行車運輸期間，仍非不得自行擇定時間進行休息；況午休用餐乃一般常態，其他勞工證稱一般都是購買便當後，停在路邊或利用等紅燈的時間在車上用餐；勞工自行講述行車流程亦表示中午 12	台灣高等法院 105 年度重勞上字第 45 號判決	桃園地方法院 103 年度重勞訴字第 19 號判決	雇主主張勞工正常工時應扣除午休 1 小時可採。

	時 15 分到達客戶處所，為客戶午休時間，一般會在中午 1 點左右才開始拆櫃，益見勞工於行車運送過程，需配合客戶午休及彈性用餐時段，再檢視雇主提出 GPS 記錄可知，司機駕駛車輛多有於中午 12 時至下午 2 時之間原地停留之事實。			
	兩造簽訂之員工任職同意書中記載工作時間內含 1 小時休息時間，其他勞工證詞顯示全部勞工中午可休息 1 小時，司機因工作關係可自行	台灣高等法院 105 年度勞上字第 86 號判決	新北地方法院 104 年度勞訴字第 130 號判決	正常工作時間應扣除休息時間 1 小時。

	安排，足認兩造約定之上班時間確有包含1 小時休息時間在內，僅因司機之工作性質不同，而由司機自行調配休息時間非必然於中午之固定時段實施。至於車輛狀態表及行車資料雖顯示司機所駕駛之車輛於中午時間大部分為正常行駛或停車不熄火狀態，然該段期間屬正常上班期間，各員工每日休息時間可於約定之上班時間內自行安排，車輛狀態表及行車資料難以據為中午時間有加班之證據。			

	本件勞工雖主張午休時間在待命狀態，雇主應給付加班費，但依證人證述，午休時間司機不用待命，若有在午休調度派車之必要，公司會另外給加班費，佐以司機運輸日報表、請領記錄、傳票等，勞工在司機運輸日報表上記載加班者，均據此申請及領得加班費，可知勞工若於午休期間工作者，雇主確實給付加班費，足見午休時間非屬勞工之待命時間。	台灣高等法院 105 年度勞上字第 50 號判決	士林地方法院 104 年度勞訴字第 18 號判決	勞工未舉證證明每日午休時間均有加班工作且雇主未給付加班費之情事，不得請求被雇主給付午休時間之加班費。
	我國勞動基準法對於工作時	台灣高等法院 105	基隆地方法院 104	本件勞工午餐及午休時間須同時或輪流照顧幼童用餐及

	間僅對最高工作時間予以限制，但對於其內涵、定義並未為明文規範，惟本諸勞動契約係由勞工提供勞務，並受雇主指揮監督之內涵，關於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」而言，故勞工實際上從事勞動之時間，自屬於本法所稱之工作時間。至於延長工作時間則係指雇主使勞工工作超過正常工作時間。	年度勞上易字第 14 號判決	年度勞訴字第 4 號判決	午睡，無法離開教室自由用餐及休息，處於工作狀態，自仍屬勞動基準法規定之工作時間。
	學者參酌德國學說及我國實	台灣高等法院 104	桃園地方法院 101	本件勞工之出車時間均有排班，得預估下次出車時間，

	務見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：實際從事工作之時間、備勤時間、待命時間、候傳時間、休息時間，前三者之時間，被認定為工作時間，後二者則非工作時間。	年度重勞上更(一)字第 7 號判決	年度勞訴字第 35 號判決	在趟次間時間，得休息、從事休憩活動、可外出，亦得拒絕臨時指派的出車，及無需為耗費時間之清潔工作，故勞工在趟次間時間並不負高度注意程度，以備隨時準備出車之義務，非工作時間。
	所謂「休息時間」係指毋須提供勞務並可任勞工自由運用之時間，若雇主未實際讓勞工休息，而仍令勞工處於隨時受雇主指揮監督之待命狀態以為其提供勞務，則該時段自應計入工作時間。	台灣高等法院 104 年度勞上易字第 56 號判決	台北地方法院 103 年度勞訴字第 58 號判決	依其他勞工之證述雇主並未明文規定員工於上班時間之休息時間為何，且員工之午餐、晚餐均以買便當回櫃位吃為原則，如有客人來時亦須自行接待，雇主並未實際讓勞工休息，而仍令本件勞工處於隨時受雇主指揮監督以為其提供銷售勞務之狀態，則該時段自應計入工作時間。

	休息時間為勞工得自由運用之時段，非屬工作時間，除非事實上雇主未予勞工休息，未允勞工得脫離指揮監督，猶要求勞工於職場待命或提供勞務，始屬工作時間。	台灣高等法院台中分院 106 年度勞上更(一)字第 1 號判決	台中地方法院 103 年度勞訴字第 106 號判決	勞檢處派員實施勞動檢查結果並未認定午休有超時工作，證人亦均證稱勞工中午有午休，該段休息時間，不應計入工作時間，雇主毋庸依勞動基準法規定給付加班費。
	除勞工出勤紀錄未有休息時間之記載外，雇主經營加油站，自勞工上班起至結束營業為止均持續營業，並無特定休息時間，顧客若有需求，即須提供服務，隨時處於待命狀態，勞動檢查亦認雇主有未給予	台灣高等法院台中分院 106 年度勞上易第 45 號判決	苗栗地方法院 106 年度勞訴更(一)字第 2 號判決	勞工每日連續工作，並未有 30 分鐘之休息時間。

	勞工休息時間之情事，雇主復未能提出證據證明給予勞工休息時間。			
	休息時間乃指勞工無任何工作責任之時間，不受雇主之指揮監督而言。	台灣高等法院高雄分院 105 年度勞上字第 22 號判決	高雄地方法院 104 年度勞訴字第 73 號判決	依運輸日報表所載各日趟次、時間，可認定各趟次之間隔期間，確實出現部分趟次間超逾 1 小時等待時間，兩造約定司機上下班時間雖為上午 8 時上班，下午 5 時下班，但為配合預拌混凝土攪拌車運送業務需要，司機在上下班打卡時間以外，休息時間較不固定，除「出發時間」至「到廠時間」內含「車況檢查」之提供勞務時間外，其他時間，司機為配合下一班攪拌車出發時間之空檔，往往會有 1 個小時或超過 1 個小時之時間，該時間司機可自由聊天、用餐、休息或短暫外出，短暫外出，時間在 1 個小時內，無庸辦理請假手續，僅需事先告知負責調度之人員即可，外出時間超過 1 小時以上，雇主才要求辦理請假手續，

				而司機外出要告知負責調度之人員，得其同意一情之真意，顯係在讓負責調度之人員確認司機外出之時間不妨礙其下一趟出車時間，以及外出是否超過 1 小時而已，此自勞工之工作性質而言，尚屬合理之舉措，尚難以此即認該調度人員對司機之外出具有核准與否之權限，自難以此即認勞工在該空檔時間仍屬受雇主指揮監督而非自由利用之時間，故勞工於上下班打卡時間內除「出發時間」至「到廠時間」內含「車況檢查」之提供勞務時間外，其他空檔時間應認屬其得自由活動時間，並非工作時間。
	①勞動基準法並未對「工作時間」做定義性規定，依勞動契約之性質，工作時間應解釋為勞工處於雇主指揮監督支配下提	台灣高等法院高雄分院 104 年度勞上 19 號判決	屏東地方法院 103 年度勞訴字第 2 號判決	①本件勞工在各行車班次間空檔時間，依證人所述駕駛員在前 1 班次到站後，在下 1 班次出車前之空檔時間，駕駛僅需在該下 1 班次前到站完成該班次出車之準備即可，在預先排定之下班次所載應到時間前，駕駛員並無任何應到班之義務，亦無隨

	供勞務之時間，包括勞工在雇主明示、默示下提供勞務之時間，工作時間不僅包括勞工實際提供勞務之時間，亦應包括勞工處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務狀態之時間在內。但勞工在工作一定時間後，需有休息時間，休息時間係指勞工得自由活動，不受雇主指揮監督支配之時間，故休息時間與正常工作時間狀態有所不同，休息時間應不計入工作時間。 ②至於勞工待命時間與休息			時準備提供勞務之必要，雇主自亦無從在該時段對勞工為指揮監督支配並要求其隨時待命，該時段顯為駕駛員可自由運用之休息時間，而駕駛員雖會利用休息時間為車輛保養、出車檢查、車輛清潔、整理票券、填寫報表等工作，惟其所需使用之時間甚短，顯見縱於該時段內提供此項附隨駕駛工作之勞務，亦屬極低密度之勞務，與駕駛業務不同，況雇主就此時段另提供每小時 25 元（後改為 28 元）之未執勤補貼，難謂完全未給付此類勞務之對價。 ②又駕駛員係依排定之路線及班次行車，且各班次係就該路線之里程及可能路況，先評估出駕駛所需之時間，據以確認各班次之出車時間，此項班次時間之評估核定，主要目的在大眾運輸之事業，不論日、夜或例假日，均須按排定班次出車，且因各路線之長短不一，並因離尖峰時刻之交通情況有別，甚或有臨時不可預測之

	時間之區別，為前者具有與工作時間所從事工作內容相同或大致相同之特性，亦即勞工仍處於雇主指揮監督支配下受拘束之狀態，雖未實際提供勞務，但雇主得隨時要求提供與正常工作時間相同之勞務，或至少提供之密度僅略低於正常工作時間之勞務（如備勤時間，雖未執行工作內容，但隨時有工作之需要）；倘若勞工在該時段不需提供勞務，或所提供之內容僅為密度甚低之勞務時，即難認為			情事發生（如因交通事故所致塞車），為考量此項特殊性，自有先行評估出各班次之平均駕駛所需時間，俾供排定班次之依據，以避免同一路線之各班次因每次交通狀況不同所產生駕駛時間之差異，而得藉以維持合理之評估數據，並可避免雇主超額指派及抑制延長工作時間氾濫之效果，故此項班次之評估排定，對勞資雙方均屬有利且同受限制，尚難認係單純對駕駛（即勞工）一方有重大不利益之情事。 ③各駕駛員於各班次實際駕駛所需時間，固可能隨各日之實際交通狀況，而與原預排定之班次到站時間有所不同（如載客為學生或年長乘客時，所需上下車時間相對延長，而影響到站時間，並因而縮短原先排定各班次之間隔時間（即上述所謂待命或休息時間），形同駕駛員在前 1 班次到站後，即須再就後 1 班次出車之情形，而根本無從利用該時段達到勞工休息效果，然此係各班次

	工作時間。			因交通或載客實際狀況所產生之問題，每日並非完全相同，而有數分鐘至數十分鐘之差距，尚難採為原排定行車班次間之間隔時間，並非休息時間而係待命時間之論據。
睡眠時間	勞動基準法第 32 條係就雇主延長勞工工作時間之事由、時數及程序為規定，旨在限制雇主任意延長勞工之工作時間，貫徹保護勞工之本意，非謂勞工於正常工作時間以外為雇主從事與正常工作時間內之工作性質不同之工作，即非加班，不得依勞動基準法之規定請求給付延長工作時間之	台灣高等法院 106 年度勞上易字第 4 號判決	新北地方法院 105 年度勞訴字第 51 號判決	本件勞工輪值超時夜班即下午 9 時 30 分以後至翌日上午 8 時時段，夜間執勤狀況分設「發覺事項或嫌疑事項」、「交辦事項」兩欄位供值班人員填載，並於上午 8 時及下午 5 時辦理交接時經輪值接管人親自簽名用印，以示如實接管，顯然雇主認值班時間為夜間值班人員執勤時間，值班者並負有一定之勤務工作，證人雖證述下午 9 時 30 分關閉廟門後就可以休息睡覺，另有請保全，只是要有人員在那邊看顧，則排定下午 9 時 30 分後之值班人員當天晚上並無法回家，須在廟裡留守，雇主尚有一定寺廟事務無法交由保全人員接手處理，值夜人員負責保管為數頗鉅之香油

	工資。			箱，迎接進香香客、接待夜宿人員，值夜人員無法安然夜宿，須待命處理臨時或突發狀況，該期間內值班者不得擅離前述工作場所，並負有一定注意義務及執勤事務需處理，處於待命提供勞務之狀態，縱輪值超時夜班時可視情況利用時間休憩或睡眠，亦為工作時間，應屬勞動基準法所定之延長工時，而應依該法給付加班費。
	依證人所述，晚間10時院童就寢後，保育員跟著睡覺休息，如半夜小孩尿床、吵鬧，要起來幫忙處理等情及作息表就「9：30 院童就寢」後，保育人員工作內容則載為：一、保育人員洗澡。二、再度檢查家童就寢、蓋	台灣高等法院 106 年度勞上字第 57 號判決	桃園地方法院 105 年度勞訴字第 62 號判決	勞工主張晚間 10 時至 12 時為工作時間不可採。

	被情形並叫醒尿床家童如廁。此段時間既為保育員睡眠時間，則除有緊急事故處理應另計延長工作時間外，如僅係陪同院童睡覺並安撫入眠之一般情形，應屬協助性質，不能認為提供勞務。			

三、等待時間爭議

爭點	裁判要旨	裁判字號	下級審裁判字號	結論
值班時間	勞動基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時	最高法院106 年度台上字第1221 號判決	台灣等法院台中分院 104 年度勞上字第 23 號判決	本件勞工於事實審一再主張值班工作與日間工作無異，雇主經行政機關勞動檢查，認為有違反規定，亦於函文內表明值班期間與正常工作時間工作內容相同而未給付延長工作時間工資之違法事實，原審恝置未論，亦未查明值班係領取值班費或補休，顯然疏略。

	間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞動基準法第24 條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，原則上勞雇雙方均應遵守。			
	勞動基準法就延長勞工工作時間，並無所謂加班或值班之分，除經中央主管機關核定公告屬於勞動基準法第 84 條之 1 第 1 項各款所定之特殊工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時	台灣高等法院台中分院 106 年度重勞上字第 13 號判決	南投地方法院 104 年度重勞訴字第 1 號判決	依雇主所訂之各級值勤人員設置規定、值勤狀況緊急處理手冊、證人證述可知，勞工值班時必須穿著制服、若無勤務可在值勤室休息，就寢時可以在值班時間睡覺，平時值班工作包括到現場巡視管線、安檢、接聽電話、收費、到客戶服務等與在正常工作時間所從事之工作內容攸關，仍為勞動契約約定之工作，而非單純收轉急要文件、接聽電話、巡察事業

	間外，舉凡適用勞動基準法之勞工，均應一體適用勞動基準法之規定。至內政部頒布之應行注意事項，固就勞工值日（夜）工作之津貼、補休及週期等事項予以規範，惟上開注意事項既非法律，自不得與勞動基準法之相關規定有所牴觸，否則對於適用勞動基準法之勞工不生拘束力。況依上開注意事項第 1 點規定，可見該注意事項所適用之對象，限於勞工從事「非勞動契約所約定工作」			場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作，遇有緊急狀況必須負責修復，並非僅通報備勤人員到場修復或僅留在公司待命，事故之處理，以值勤人員為主要，備勤人員僅屬增援性質，勞工之值班，實屬延長工作時間，雇主應給付加班費。

	之情形，與勞動基準法之上開規定並無扞格，勞工在正常工作時間以外所為之值班，究屬勞動基準法所定延長工作時間之性質，抑僅係上開注意事項所規範「值日（夜）」之性質，自應依勞工於值班時所從事之工作內容予以認定，尚不得僅憑其名稱上冠有值班二字，即遽認非屬勞動基法所定之延長工作時間。			
	等待提供勞務之待命時間，如勞工仍受雇主指揮監督，處於特定之隨	台灣高等法院 106 年度重勞上更(一)字第 1 號	台中地方法院 103 年度勞訴字第 106 號判決	本件勞工係擔任醫師助理，在主治醫師指揮下，協助病患照顧工作，雇主為醫院，持續不斷照顧病患，白天與夜間並無不同，且勞檢處勞

	時提供勞務狀態，即予計入工作時間，值班時間，參考內政部頒布之應行注意事項所稱值日(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，是值班時間若仍從事與勞動契約約定相同之工作，亦屬工作時間。	判決		動檢查時依據受檢會談人所述稱：值班時間自下班時間後至翌日上午 8 時，待在醫院 on call，值班期間與正常工作時間之工作內容皆相同，故認定為延長工作時間；另依證人所述，勞工值班時待在醫院 on call，有需要才用電話通知，醫院會配置給值班人員值班手機，護理人員或病人有問題才打值班手機電話，值班時只處理緊急狀態，沒有緊急事情處理就休息，可以睡覺或做自己事情，可見值班時間須在醫院待命，並受雇主指揮監督，夜間亦會收治病人並作處置，與白天尚無不同，並非值班性質，應屬延長工作時間，雇主應給付延長工作時間工資。
	內政部頒布之應行注意事項所稱值日（夜），係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，	台灣高等法院花蓮分院 107 年度勞上更(一)字第 1 號判決	花蓮地方法院 102 年度勞訴字第 4 號判決	本件勞工為救護車司機，值班時間，有可能需要載送病患轉院，病患有可能是半夜病情惡化，需要急送，因為無法預測何時需要用到救護車，排班是 24 小時待命，因此本件勞工正常工作時間與

	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。			值班時間的工作內容性質並無不同，並非單純收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等而已。可見，本件勞工的工作內容應非內政部 74 年函文的射程距離所及，應認正常工作時間後之值班屬延長工作時間的性質。
	內政部所頒布之應行注意事項係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、聯繫或處理工作，而勞工值日（夜）者給予值日（夜）津貼與補休。	台灣高等法院花蓮分院 104 年度勞上字第 3 號判決		本件勞工值班工作內容並非從事上開注意事項所列舉者，顯非值日，但勞工上班時雖需 24 小時待命，然並非 24 小時均在駕駛救護車，大部分之情形僅係待命，依雇主制定之工作規則第 37 條規定，雇主可要求員工輪值日間或夜間之總值工作，勞工工作型態為 24 小時狀態，分為「正常上班時間」及「值班時間」，上班時間為上午 8 時至下午 5 時 30 分（中午 12 時至 1 時 30，休息 1.5 小時），其餘時間為值班時間，主要工作為載送病人轉院，依據統計病患轉出一覽表所示，每月次數低於 30

				次，一日不到 1 次，又有另名司機共同分擔，勞工平均每月出勤不到 15 次，其餘「上班時間」則兼辦其他總務及工友工作，而「值班時間」時則在院區 5 樓休息室中盥洗、睡覺（有提供床鋪），由勞工工作量及實際工作時間以觀，兩造僱傭契約關於工作時間之約定，應不損及勞工之健康及福祉，本件勞工屬勞基法第 84 條之 1 所指之工作者，不受同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制，請求雇主給付加班費或值班費，自屬無據。
值勤時間	勞動基準法於第 30 條第 1 項規定勞工正常工作之最高時間，於第 32 條規定延長工作時間之事由、時數及程序，旨在限制雇主任意延長勞工之工作時間，	最高法院 106 年度台上字第 2533 號判決	台灣高等法院台中分院 103 年度重勞上字第 8 號判決	雇主要求勞工平日及假日值勤，值勤時負責排除事故，緊急時通知備勤人員增援，不緊急或無法處理事故時，交由日班人員處理，仍須返回公司值勤，值勤時不論到場處理緊急事故，或未遇緊急事故須在雇主處待命，均處於雇主指揮監督下，活動自由受到拘束，必須保持隨時準備給付勞務之狀態，雇

	以貫徹保護勞工之政策，非謂勞工於正常工作時間以外為雇主從事與正常工作時間內之工作性質不同之工作，即非加班。			主得隨時請求給付充分之勞務，雇主營業項目在供應天然氣與民眾，氣體檢漏、漏逸、管線破裂及災變等，攸關公共安全及社會公益，勞工於備勤待命時間之強度，與實際提出勞務或勞動契約之工作強度相當，應屬延長工作時間，至於所提供之勞務內容，依雇主訂定之「值勤狀況緊急處理手冊」作為規範，與正常工作時間之工作內容是否相同，即非所問，勞工延長工作時間及假日工作之加給，自應適用勞動基準法第 24 條及第 39 條之規定。
	輪值時，除不得擅離崗位並隨時待命及處理自己份內工作外，尚需接受使用單位之指揮、調派，所從事之工作與平日工作內容並無二致，應屬延長工作	最高法院 105 年度台上字第 1328 號判決	台灣高等法院 104 年度重勞上更(一)字第 6 號判決	上訴未表明原審判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實，更未具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由，上訴不合法。

	時間。			
	勞工在宿值勤時間如無事故，可在管理員宿舍休息，證人證稱勞工值日時，太太三不五時會來；（處理事務）幫學生儲值冷氣卡，宿舍設施損壞要維修，學生身體不舒服幫忙叫救護車或作緊急處理等，雇主抗辯勞工值班係處理緊急事務，而非例行性工作等情，似非全然無據，能否謂其值班期間與平日工作內容、勞力密度等同，而為正常工作時間之延伸，即非無	最高法院104 年度台上字第2505 號判決	台灣高等法院台中分院 103 年度勞上字第 33 號判決	原審未遑細究，遽以勞工每日超出 8 小時之工作均屬延長工作時間，而為雇主不利判決，自嫌速斷。

	疑			
	勞工受僱擔任日籍主管公務車之專屬駕駛，偶爾往來機場接送日籍主管之客戶、購買便當、送往飯店投宿，並非固定、頻繁為之，而點檢其他公務車、整理花圃亦無硬性規定，每日工作時間為上午 6 時 30 分至下午 6 時 35 分，超過部分均給付加班費，且就工作內容訂有書面契約，堪認勞工屬勞動基準法第 84 條之 1 第 1 項第 2 款「經中央主管機關核定公告之間歇性	最高法院 105 年度台上字第 152 號判決	台灣高等法院 104 年度勞上字第 49 號判決	上訴未具體表明原審就事實論斷有何具體違法，上訴不合法。

	工作者」之範疇。雇主包含延長工作時間給付之工資，未低於勞動基準法規定之最低基本工資及以該基本工資為基準加計之延時工資總額，足見兩造約定之工時及工資，於勞工權益保障尚無妨礙，至勞動契約未報請當地主管機關核備，依司法院釋字第 726 號解釋理由書意旨，仍不能逕認為無效，而應由法院依具體個案情形，本於落實保護勞工權益之立法目的予以調整，勞工於任職期間均無異			

	議而受領薪資及申請加班費，自應受拘束而不得請求加班費差額。			
	本件勞工為宿舍管理員，工作一天（24 小時）休一天(24 小時)，工作時間為「在勤 8 小時、在宿 7 小時」，在勤指於服務中心內值班，在宿則指於服務中心外辦事，但無事時可在管理員宿舍內待命，在宿時間，需處理宿舍人數清查與回報、學生安全維護工作及緊急送醫作業、宿舍設施檢查與故障回報，在勤時間	台灣高等法院台中分院 105 年度勞上更(一)字第 3 號判決	彰化地方法院 103 年度勞訴字第 6 號判決	勞工在宿之值勤時間，既係延長工作時間，如有逾時工作（含在宿舍值勤時間）之情形，則就逾時工作部分，自得請求雇主給付延長工作時間工資。

	既處於學校內管理員室，且仍需處理上開事務，核其性質應具備勤及待命；於在宿時間所提供之勞務密度不亞於在勤時間，幾與在服務中心在勤者毫無差別，且在宿值勤時間，居處於雇主所提供位於學生宿舍區內之宿舍管理室，在宿之值勤時間實具有備勤及待命之性質，當係延長工作時間。			
值日(夜)時間	勞動基準法為保護勞工免受雇主剝削，故關於工作時間於第 30 條第 1 項規定：「勞	最高法院 81 年度台上字第 2881 號判決	台灣高等法院台中分院 79 年度勞上字第 7 號判決	原審認加班，應指正常工作時間外做正常工作時間內所做之工作，亦即正常工作之延伸，加班與值日（夜）之區別在於工作內容之不同，本件勞工夜間值勤，係夜間

	工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時」。至同法第 32 條係就雇主延長勞工工作時間之事由，時數、及程序為規定，旨在限制雇主任意延長勞工之工作時間，貫徹保護勞工之本意，非謂勞工於正常工作時間以外為雇主從事與正常工作時間內之工作性質不同之工作，即非加班，不得依勞基法之規定請求給付延長工作時間之工資。			留守停靠碼頭之船舶，為監視及處理突發事故並通知聯繫，此與正常工作時間內之工作，顯然有別，苟有利用夜間值勤時間，偶而為船舶保養及準備等工作，乃自願性行為，且勞工雖有以其專業性技術為各種緊急性之處理，所從事者乃監督性、斷續性工作，顯與其在正常工作時間內所作之工作有別，且與待命值勤情形有間，均難遽認係加班，而援引勞動基準法第 32 條第 1 項、第 2 項及內政部頒布之應行注意事項第 1 項、第 2 項規定，認定勞工於夜間值勤非屬加班，僅得請求值勤費，不得依勞動基準法規定請求加班費，所持見解非無違誤。
	勞動基準法為	最高法院	台灣高等	勞工值班時間、已補休時間

	勞動條件最低標準之規定，勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞動基準法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞動基準法第84條之1規定之情形外，勞雇雙方均應遵守，勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效。本件勞工不適用勞動基準法第84條之1，原審竟以兩造之契約訂明「非正常工作時間輪值方式	107年度台上字第575號判決	法院花蓮分院104年度勞上字第2號判決	及已領之值班費各為多少？所請求之逾時工資或值班費，究為若干？原審悉未審認，本件事實既欠明瞭，應認有廢棄發回之原因。

	採 on call 制（依據值班費支給暨補休規定辦理）」，而排除上開規定，就勞工請求逾時工資，為不利勞工之判斷，自有可議。			
	按勞動基準法為保護勞工免受雇主剝削，於第30條工作時數上限，第32 條就雇主延長勞工工作時間之事由，時數、及程序為規定，旨在限制雇主任意延長勞工之工作時間，貫徹保護勞工之本意，非謂勞工於正常工作時間以外為雇主從事與正常工	台灣高等法院 106 年度勞上易字第 4 號判決	新北地方法院 105 年度勞訴字第 51 號判決	本件勞工以 2 人 1 組每月須輪值夜班約 10 次，雇主設置之員工值夜簿要求超時夜班輪值人員須(自前一日晚間 9 時 30 分)執勤至翌日上午 8 時止，該期間內值班者不得擅離前述工作場所（即寺廟），並負有一定注意義務及執勤事務需處理，處於待命提供勞務之狀，縱勞工輪值超時夜班時可視情況利用時間休憩或睡眠，仍應認該超時值夜時間亦為工作時間，屬勞動基準法所定之延長工作時間，勞工既非屬中央主管機關核定公告勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，兩造間所訂立之勞動契約，

	作時間內之工作性質不同之工作，即非加班，不得依勞動基準法之規定請求給付延長工作時間之工資。內政部頒布之應行注意事項第 1 項及第 2 項規定在銓釋值日（夜）工作之性質，及規定事業單位不得以強制方式逼迫勞工值日（夜），不得因之認定勞工於正常工作時間外，夜間值勤，不得依勞基法第 24 條規定請求給付工資。			自應受勞動基準法第 30 條等規定之限制，而不受兩造間津貼約定（即超時值夜費每次 300 元）之拘束，不能排除同法第 24 條規定之適用。
	勞工備勤之值夜待命時間，因可從事與工	台灣高等法院 104 年度勞上	新北地方法院 104 年度勞訴	警衛於夜間值班之工作，為每 2 小時巡邏校園 1 次並簽到，遇有保全狀況時，應會

	作無關之任何休閒活動，並得睡眠補充體力，其精神、體力之緊張狀態，與正常工作時間相差懸殊，自不得與正常工作時間等同視，要難認係延長之工作時間。	易字第112號判決	字第35號判決	同保全人員處理至明，其餘時間則可休息，與上開白天之工作內容相較，輕鬆甚多，難認係延長之工作時間。惟勞工於夜間值班時間之工作強度雖不如白天，不列入延長工時，然亦付出時間、勞力，兩造約定夜間值班發給值夜費，故勞工於夜間值班時間，雖不得請領延長工作時間之加班費，然得請求雇主給付值夜費，始符公允。
	雇主延長勞工工作時間者，固應加給工資，惟我國公務機關或事業單位往往於工作時間外另有所謂值日或值夜，勞工在正常工作時間以外所為之輪值工作，究屬勞基法所定延長工作時間之性質，抑或屬值	台灣高等法院104年度勞上字第15號判決	桃園地方法院102年度勞訴字第80號判決	本件勞工晚上10時至翌日6時之工作為臨時間歇性、突發性或監視性工作，與其平時工作性質內容有別，並可休息就寢，勞務密集程度遠低於正常工作時間所提供之勞務內容，自難認其值班屬正常工作之延伸，而加班與值班之區別，並非以勞工所在之處所判斷，勞工值班時縱不得離開工作處所，亦非當然即屬加班。且勞工於任職起即有排班輪值之情形，直至其退休時均然，任職10年間，未見其有何異議，亦

	日或值夜，每有爭議。行政院人事行政局95年4月19日局給字第0950007995號函亦就加班與值班予以區分，將值班定義為「機關基於管理之需要，指派員工於上班時間以外之特定期間，待命處理可能發生之臨時性、突發性事件，其工作內容可能與本職業務有關，亦可能為機關交辦之非本職業務」，勞工在正常工作時間以外所為輪值工作之性質為何，即應依其輪值所從事之工作性質及			明知該業務工作性質須安排1人在班，故值班確有必要性，是其既在知悉工作條件內容後仍繼續提供勞務，而未為任何異議，應認已默示承諾該工作條件內容。況其亦領有值班費，堪認兩造間關於值班方式及值班費給付數額等事項，業已意思表示合致，不得再依勞動基準法第24條規定請求雇主給付加班費。

	內容實際判斷，無從一概而論，倘屬值日（夜），即非屬正常工作之延伸，且因多僅係臨時間歇性、突發性或監視性工作，無須長時間持續付出高度之專注力或體力，甚至可休息就寢，並領有值日（夜）津貼，此時當不適用勞基法第24條有關延長工作時間加給工資之規定。			
	內政部頒布之應行注意事項係就勞動基準法所規定之正常工作期間以外，考慮勞工勞力負擔能	台灣高等法院台南分院 106 勞上易字第 5 號判決	台南地方法院 105 年度勞訴字第 11 號判決	本件值日（夜）人員工作時間為星期一至五之下午 5 時至隔日上午 8 時、星期六、日整天，其職責乃收轉急要文件、接聽電話、巡察機關場所、協助副站長為偶發事件與緊急事故之通知、聯繫

	力，兼衡勞工身心健康之保護，針對工作時間範圍以外之值日（夜）所為之待命性質、勞力密集程度較低、且非持續性之工作，設有其要件限制，與勞動基準法第 24 條並未相悖，且符合勞動基準法之立法目的，應認係勞動基準法之補充規定。			或處理，無須承擔任何事故處理責任，留守站區休息就寢不受約束，與值勤人員須於值班室服勤不同，參以新營收費站 98 年 10 月至 102 年 12 月車道事故統計表記載，該段期間發生車道事故總計為 30 件，僅 4 件由值日員工協助，依值勤紀錄簿記載，勞工於上開期間值日（夜）高達 341 日，但有多達 283 日新營收費站並無任何記錄，有領票紀錄者僅 26 天，其餘多為單純之一般記事，例如電話記錄、監視器故障記錄、車道狀況記錄及少數通報之臨時事件，工作內容均為勞務密度程序較低之工作等情，足認值日（夜）期間就車道事故之處理，係屬於值勤人員之職責，值日人員僅係立於輔助地位之協助人員，其工作內容勞務密集強度較低，與正常工作時間之工作內容迥然相異，難認值日（夜）之期間係正常工作時間之延長。
	依內政部頒布	台灣高等	桃園地方	本件勞工輪值時，除不得擅

	之應行注意事項所適用之對象，應限於勞工從事「非勞動契約所約定工作」之情形，勞工在正常工作時間以外所為之輪值工作，究屬勞基法所定延長工作時間之性質，抑或僅係上開注意事項所規範值日（夜）之性質，自應依勞工於輪值時所從事之工作內容加以認定。	法院 104 年度重勞上更(一)字第 6 號判決	法院 98 年度重勞訴字第 7 號判決	離崗位並隨時待命及處理自己份內工作外，尚需接受使用單位之指揮、調派，從事之工作均與平日工作內容並無二致，自與內政部頒布之應行注意事項所指「值日（夜）」之情況不符。勞工在雇主指揮監督下等待提供勞務之待命時間，亦屬工作時間，本件勞工於輪值日（夜）時，既不得擅離崗位，需隨時待命，並在雇主告知出勤後，15 分鐘之內即需到班，顯見勞工於輪值時亦受雇主監督拘束，則其等在輪值時縱可正常作息、自由活動、休憩或睡眠，勞工等待提供勞務之待命時間，亦均屬工作時間，雇主既要求勞工輪值加班，實際延長勞工之工作時間，勞工得依勞動基準法第 24 條請求加班費。
待命時間	依作息表所載保育員於上午時段之工作內容，應隨時待命處理、支援	台灣高等法院 106 年度勞上字第 57 號判決	桃園地方法院 105 年度勞訴字第 62 號判決	保育員輪值工作之上午時段，仍應屬於保育員之工作時間。

	整理物資、接待善心人士、接聽電話等行政事務，縱與其他院童在院之時段應行工作內容不同，僅工作內容及範圍隨著院童作息而有增減或難易而已，且不論保育員於該時段是否實際處理及支援各項行政事務等事項，或僅在育幼院待命，皆仍處於育幼院之指揮監督下，活動自由受到拘束，必須保持隨時準備給付勞務之狀態，育幼院或院長亦得隨時請求給付充分之勞務。			

	等待提供勞務之待命時間，以勞工仍受雇主指揮監督，處於特定之隨時提供勞務狀態，始予計入工作時間，其重點在於受雇主指揮監督下之特定狀態，此時勞工喪失本於「工作與非工作之休閒時間區分」前提下所擁有之時間主權，自應劃為工作時間範圍，若待命期間所令勞工所處之狀態，相當程度已與或可能與休閒時間無分軒輊，勞工亦非處於雇主指定空間，自與一般工作時間有別，全然計	台灣高等法院台中分院 107 年度勞上易字第 1 號判決	台中地方法院 105 年度勞訴字第 7 號判決	本件勞工為學校司機，週一至週五須載送學生上下學時間固屬工作時間，出車以外時間，既無須在校待命，可自由外出休息或辦事，從事割草及發課本等工作，僅偶為支援，假日出車另給加班費，並有寒暑假休息時間，核此情節，實與待命工作時間不符，是其請求延長工時加班費差額，自無所據。

	為工作時間並不妥適。			
	勞工並未證明趟次間之待命時間不得擅自離開需等待。	台灣高等法院台南分院 106 年度勞上易字第 4 號判決	嘉義地方法院 105 年度勞訴字第 11 號判決	趟次間之等待時間並無勞務監督，自不得計入工作時間。

四、其他活動時間爭議

爭點	裁判要旨	裁判字號	原審裁判字號	結論
預備活動時間	雇主所訂行車人員執勤工作標準作業程序（ＳＯＰ）第二章有關駕駛人員須於值勤前 30 分鐘至 1 小時內抵達車場調度室，並由調度室人員執行酒測及為駕駛員應為之各項準備及檢查工作暨到達發車車站報班	台灣高等法院台中分院 104 年度勞上更(一)字第 1 號判決	台中地方法院 100 年度勞訴字第 129 號判決	本件雇主所訂之行車人員值勤工作標準作業程序雖規定駕駛員應提前 30 分鐘至 1 小時至調度室接受酒測，然此僅為預估規定，並無強制性，且係考量各站間車站與保養場間距離長短不一，所需之調車時間亦不同，而留較長時間，於駕駛員遲到或慢分，並無任何懲戒或扣罰，該標準作業程序係雇主為確保行車安全及於旅客運送過程中，能確實依時刻表所載時間，準時出發，並準時到達目的地所為之規範，

	驗票程序之相關規定，係為行車安全，就駕駛員執勤時應行遵守之作業程序為統一之規定，非關工作時間之約定，雇主雖定有前開執勤作業程序，然其執行之程度及寬嚴不一，不能依雇主前開規定，逕為工作時間認定之依據。			雇主亦已於工作時間計入首發及末班車時各給予 20 分鐘之預備工作時間薪資，勞工又未舉證證明每日各次從事駕駛工作時，均有提早 30 分至 1 小時到場從事預備行為，難單憑上開標準作業程序規定，遽認勞工有實際從事待命工作。
	勞工於發車前就車輛及身體狀況各項檢查既為駕駛之必要程序，係為行車安全之必要所為，為駕駛之附隨行為，自屬上班時間。	台灣高等法院台南分院 106 年度勞上易字第 4 號判決	嘉義地方法院 105 年度勞訴字第 11 號判決	駕駛員於發車前應於調度站檢查胎壓、引擎、煞車系統等車輛狀況，檢查完成始可發車，且勞工於發車前尚須進行酒精濃度檢測、體溫檢查等項目，確保上開項目檢查合格後，駕駛員始得發車至第一站上客站載客，為駕駛之附隨行為，自屬上班時間，酌以上開前置作業時間發車前檢查項目非少，仔細

				檢查應耗費相當時間，兩造合意此段時間需時 30 分鐘，以 30 分鐘為適當。
結束活動時間	駕駛員當日所開最末一班車完後之清潔時間，為駕駛業務之附隨行為，自屬上班之一部分。	台灣高等法院台南分院 106 年度勞上易字第 4 號判決	嘉義地方法院 105 年度勞訴字第 11 號判決	駕駛員收班後，將車輛駕駛至調度站，取下行車路碼卡後整理廢票結繳、貼廢票、核算所有乘客車票金額、扣除當日加油油量油價、計算當日營收及洗車、加油等事項，而非於終點站到站後即可下班，此等工作內容均屬被上訴人當日駕駛工作完成之一部分，且非短時間即可辦畢，就此段工作以 30 分鐘為適當。
通勤時間	勞工駕駛載客流程，需由調度站出發至發車站接送客人，此段時間所為駕駛行為，係為達成駕駛業務必要之準備行為，如無此段準備行為，無從達成至發車站載送客人之任	台灣高等法院台南分院 106 年度勞上易字第 4 號判決	嘉義地方法院 105 年度勞訴字第 11 號判決	屬勞工之工作時間，應給付工資。

	務，是此段準備行為自當計入工時內始為合理。			

由前述大法官會議解釋、行政法院及民事法院對於現行勞動基準法有關工作時間法規範之解釋與補充判決整理，可以看出，行政法院與民事法院間，或行政與民事法院各自間，對於有關出勤紀錄在認定工作時間起迄之重要性、雇主制定之加班申請程序在延長工作時間之效力、勞工是否該當延長工作時間之認定，以及值班、值勤、待命等狀態時間之定性與工資之鏈結效果，休息時間之認定、實際執行核心工作前後所為活定之性質或其他訓練、會議、路程時間性質之見解，並未發展出一致之原則性概念及判斷標準，司法院大法官會議基於申請解釋之故，雖曾對勞動基準法第 84 條之 1 規定為統一見解而作出解釋，但民事法院判決在遇有相關案件，引用該解釋調整個案情形時，仍有不同之調整方式，猶未能達成一致見解，導致工作時間界線模糊，缺乏明確判斷基準，有者管制過鬆，勞工權益未獲適當保護，有者管制過於嚴格，造成勞動成本過高，可能導致雇主經營困難，勞資雙方利益嚴重失衡之結果，影響社會經濟與國民生計，法院判決就此部分有進一步發展出較具體而明確之判斷基準之必要。