第六章　結論

僱傭契約因勞動法令之管制，而進入勞動保護之勞動契約範疇，因此勞動契約之核心事項—工作時間及工資，即成為勞動基準法管制重點，但勞動基準法所管制者，一向是針對工作時間數量之管制，雖然工作時間數量之管制在勞動基準法之規範內容堪稱詳盡而周全，但勞工何種活動係進入工作時間之起點，何時又進入工作時間之終點，在此段期間中又是何種狀態必須計入工作時間，何種狀態應自工作時間中扣除，與工作時間之計算關係密切，而此種工作時間之內涵，於勞動基準法上並未有相關規定，有待學說、行政機關與法院判決提出解釋與補充。

勞工在服勞務過程中，可能進行許多活動，如通勤至工作場所、指定地點，進行實際工作前之準備作業、中間休息、用餐、等待材料、顧客或他人配合以執行勤務，結束實際工作後之收拾、清洗或結算等作業，於約定之工作時間結束後，亦可能繼續在工作場所或住處、其他地點，執行勞務密度較低之勤務或接獲通知時，到場處理緊急狀況，凡此種種，有從事約定之工作，亦有從事非約定之工作，甚至未從事任何工作，勞工處於這些狀態下之時間，是否應認定為工作時間，本文整理學者、勞動部及法院判決，發現學者、勞動部及法院判決雖試圖以原則性概念區分各種狀態之時間，予以定義並類型化，但因所為之定義不同，導致使用相同名詞卻指稱不同概念或做不同定性，隨之於所適用法律效果差異甚鉅。本文乃參考美國法制上成文法—公平勞動標準法有關工作時間之相關規定，以及美國聯邦法院判決及聯邦勞動部門對於公平勞動標準法有關工作時間規定之補充、解釋，對於各該勞工工作時間建立之體系、標準，找出梳理並建構我國工作

時間法體系之概念，以對我國工作時間法規範現狀加以檢討並提出建議。

整理我國勞動法令、學說及實務就工作時間之規範與執行現狀後，發現無論行政部門在實施勞動檢查或行政、民事法院對於勞工工作時間起迄與有無延長工作時間訴訟案件之認定標準，常採取勞工出勤紀錄上之記載，且對雇主規定勞工延長工作時間前，應依程序提出申請並經主管核准，始核算並給付勞工加班費之工作規則，有者因勞動基準法規定雇主應備置勞工出勤紀錄，而逕行以之為勞工工作時間開始與結束時點及有無延長工作時間認定依據，且認為雇主所設置之加班申請程序並無拘束勞工之效力，勞工縱未申請，仍主動提出勞務，雇主雖未事先同意，事後並未修改勞工之出勤紀錄，即認定雇主已默示同意勞工延長工作時間，而應給付延長工作時間之加成工資。然出勤紀錄至多僅能顯示勞工抵達或離開工作場所之時間，與其在此段期間內是否確實服勞務並無必然關係，直接按出勤紀錄記載之時間認定勞工在此段時間內均處於服勞務狀態，可能與事實不盡相符，且亦過於向勞方之利益傾斜；另有以出勤紀錄推定勞工工作時間之起迄及勞工有延長工作時間之事實，命雇主應提出反證始能推翻該推定，但實際從事工作之人為勞工，雇主非必對於勞工於出勤紀錄記載時間內是否均處於工作中、工作數量、進度等細節均能清楚掌握或時時記錄，命雇主必須提出反證證明出勤紀錄所載時間勞工並未工作，難免過度加重雇主負擔，並鼓勵雇主時刻監視勞工，造成勞資關係緊張。且上述見解就延長工作時間乃勞工與雇主另成立一勞動契約之情形恝置不論，忽略契約成立之基本原則，尤其在雇主已制訂工作規則言明加班應經申請並核准之程序，勞工仍不依程序逕自主動提出勞務，強迫雇主必須受領尚非

洽當。實則出勤紀錄不得作為認定勞工工作時間之唯一依據，且就爭議工作時間，勞工對於其本身從事之工作內容、進度、數量，較之雇主清楚並容易舉證，命勞工負舉證責任較符實際，然考量不宜讓其所負舉證責任過重，勞工此處之舉證僅需達自由證明程度即已足，倘勞工已提出證據證明其在出勤紀錄之起迄時間均處於服勞務狀態，雇主若仍有爭執則必須提出反證至嚴格證明之程度，證明勞工並未執行完成所主張之精確數量工作。另在雇主設有加班申請機制時，勞工仍應依程序申請加班，雇主或勞工之主管應確答是否准許或承認，若未確答但已受領勞工提出之勞務，視為雇主已默示同意勞工加班，如勞工並未提出申請，雇主亦僅單純沉默，則兩造尚未成立延長勞工工作時間之契約，雇主自無支付加成工資之義務，較能兼顧契約成立之基本原則，及勞資雙方之利益。

再就勞工實際工作時間與約定工作時間常有微量出入之情形，此微量時間或許勞工確實亦在服勞務中，如勞工可能在約定工作時間前提前數分鐘打卡並立即工作，或在約定工作時間結束時再利用數分鐘時間將工作告一段落後始打卡下班，抑或約定休息時間後數分鐘始休息、休息時間未到前數分鐘提前開始工作等，此差距數分鐘之工作時間，勞工可能並未請求加班，雇主亦未就此微量時間支付加班費用，但行政機關於勞動檢查時常就此情形處雇主未支付加班費或未予勞工法定休息時間之行政罰，或勞工事後就此微量時間請求雇主給付加班費，我國勞動基準法並無特別規範此爭議，若嚴格堅持勞工每分鐘之出勤均需記錄，只要超出法定或約定工作時間部分，縱使是 1 分鐘，雇主均應支付工資，雖非不可，但如此僵化適用法律，勞資關係不免緊張，且考量事業雇用之勞工數量，或刷卡、工作流程等事實上執行不可

能讓每位勞工分秒不差開始或結束工作之困難，參考美國法制上採取之微量理論，應能解決此問題，以 15 分鐘時間為誤差時間，勞工與雇主於此時間內之得失不大，施行上又能順利完成，此理論可於日後我國立法或實務運作時考慮採用。

此外，學說、勞動部函釋或法院判決，對於勞工並未進行實際工作之等待時間、實際工作前後之準備或結束活動、休息時間、通勤時間等究竟應否列計為工作時間見解並不一致，本文將等待時間依：等待場所、等待時間固定與否及其長短、勞工在此期間活動範圍及自由受限程度、被通知必須服勞務頻率高低、被通知後反應時間長短、職務代理執行可能性等因素之高低程度，區分為備勤、待命、值班等三種狀態，除備勤時間全部屬工作時間外，其餘二種時間除非被通知服勞務，否則原則上並非工作時間；勞工實際工作前後之準備活動或結束活動，若為法令所規定者，當應計入工作時間，若非法令所規定，但為勞工核心工作所必要者，該準備或結束活動時間，除非微量，否則仍應計入工作時間，且一旦準備活動計入工作時間，自屬工作時間之起始，其後活動均屬工作時間。另外，休息時間所指涉之時段，應為規律工作中斷之時間，而非不規律工作之待命時間，不可不辨，且勞工在休息時間應完全解除其職務，至於勞工在工作場所過夜，若雇主提供住宿設備，並且勞工有一段長時間不受打斷之睡眠，此睡眠時間，應自工作時間中扣除。至於勞工每日正常自住處至工作場所間之通勤不計入工作時間，但實際執行工作中之通勤、出差或至雇主特別指派地點工作之通勤，原則上均應計入工作時間。上述不計入工作時間，但勞工仍受某種程度身心拘束或從事非核心工作之活動時，此等非工作時間之工資，雖不受勞動基準法最低工資之保障，由勞雇雙方自行約定，但法院仍得於發生爭

議提起訴訟時，就雙方之約定內容參酌勞工服勞務之各項情況予以審查、調整或就不能達成協議時判決雇主應否支付工資及其數額，以兼顧勞資雙方利益。

我國勞動基準法經過數次修正，雖然試圖以該法第 84 條之 1 規定，賦予勞工工作時間配置之彈性，以符合雇主勞動力使用之需求，但勞動基準法第 84 條之 1 就得適用該條規定之要件、對象、程序等仍多所限制，對比於現今工作型態之多樣，全球經濟交流熱絡，企業或其分支機構及客戶可能分散或橫越全球各地，跨時區聯繫工作漸成常態，因此適度鬆綁勞動基準法第 84 條之 1，甚至如同美國公平勞動標準法不設工作時間上限，擴大勞資雙方契約內容形成自由，以適合雇主對於勞動力使用之分配，及勞工從事勞動獲取工資之目的，或許較能符合勞資雙方之利益，至於工作時間或工資之約定若發生爭議而有不公平情事，再由法院判決調整雙方之權利義務內容，除兼顧勞資雙方利益外，亦能對於勞動契約有相當監督、管制之作用。

工作時間議題重要而繁雜，雖難以詳細就各種問題討論梳理，然於整理我國法令、學說、勞動部之行政釋示或法院判決，仍不難發現我國對於勞動議題之主流想法，仍是以嚴格之勞動管制為主軸，在今日工作型態變化多端，未來人工智慧取代許多規律、無技術性之勞動人力後，勞動市場可能又是一番新景象，或許勞動法規僅做原則性規定及重要事項之管制，適度開放勞動契約內容形成自由，使勞資雙方均能快速應對變動中的世界經濟與勞動市場，是值得我們思考之新方向。