發佈：2018-06-07, 週四 15:37
點擊數：24935



過去農業社會當中的農夫，日出而作、日落而息，自主控制勞動過程，工作時間都是依循大自然四季寒暑的變化，人們對工作時間的掌握是非常鬆散的，也沒有必要計較地精準掌握分秒，時鐘手表上所顯示的時間在農業社會是沒有意義的，那是一個「自然時間」的狀態。不過，當進入工業社會之後，農夫進入了工廠受雇於企業，數百人在同一時空進行集體性勞動，這時候，工人的作息必須被鑲嵌進時間的齒輪當中，工人必須明確地遵循鐘表上的「人造時間」上下班，人類對於「時間」的敏感度與自我警覺度，達到了前所未有的程度。

Phoca PDF

發佈：2018-06-07, 週四 15:37
點擊數：24935

在工業社會的工人，除了因為勞動的集體性必須依循「人造時間」之外，更因為「工作時間」被直接貨幣化為薪資報酬，使得勞資雙方對「時間」數量的斤斤計較，就成勞資之間的角力場，也是國家法令規制的切入點。

正常工時、休息與輪班交替間隔休息

勞基法對於勞工工作時間最主要的規定是「每週正常工時」的上限，只要是領月薪的勞工，其工資必須高於基本工資，每週的正常工時上限必須符合勞基法規定，一旦超過正常工時的時數，就必須以加班費計算工資。勞基法在1984年實施時，每週正常工時為48
小時，每天正常工時上限為8小時，這等於是周休一日。2000
年時，為了達到週休二日目標，階段性修法為
兩週84小時，然後在2016年再度修正為一週40小時，等於是週休二日。

另外，為了保障勞工連續工作導致的疲
勞，因此勞基法第35條規定:
「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。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。
」休息時間當然不能算入每天正常工時的8
小時之內。當然休息是必須能夠脫離企業的指揮監督，能夠被勞工所自由支配運用，否則還是會

Phoca PDF

被計入工作時間。

休息時間是否為真休息?

常發生在午間休息，但勞工被雇主要求在工作場所吃便當，隨時處於待命狀態，雇主認為這是休息，不過其實勞工尚在指揮監督狀態，並不能算休息時間。另外在休息時間，雇主利用通訊軟體指揮執行相關業務，也不能算作休息。

另外第35

條的「輪班制、緊急性與連續性」的三項例外，也常發生在本來下午五點應下班之後直接進行加班，因為其工作的連續性就不受其限制必須

強制休息30

分

鐘的

現制，這

在銀行業常發生，

直接繼續進行加班的情形。而輪班制

則是因為一個班時數為12小時，因此常在輪班中僅休息一次，超過4小時的限制規定。

另外，有關「輪班交替間隔休息」部分，過去因為過去很多實施三班輪班制的醫療服務、大眾運輸業與石化產業等行業，常常在日班與夜班交替的那一天發生，從大夜班早上六點下班之後，在八小時後甚至更短間隔時間後就上小夜班，造成當日的休息時間過短鑿成其工作疲勞，因此在最新修正的勞基法當中，修訂了第34

Phoca PDF

條的規定，勞工工作採輪班制者，其更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。不過如果但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時，且必須經過工會或勞資會議同意。

不過，2017

年底發生了台鐵沙崙站列

車長的疑似過勞死亡事件【台鐵列車長之死】----

過勞班表恐違法，勞工的難言之「隱」(https://www.twreporter.org/a/death-of-taiwan-rail-train-conductor)

，該列車長常在夜間十點多下班之後，隔天又要執勤凌晨五點的班，中間間隔休息甚至不到六小時。不過，由於該事件並非勞基法第34

條的輪班制「更換班次時」；而是發生在「同一班次」中發生，因此並沒有違法。不過，此事件也凸顯既有法制的缺失。

每日延長工時，每月上限

加班是指在每日正常工時八小時之後，若雇主認為繼續有必要繼續工作，在取得工會或勞資會議同意之下，才可以延長工時加班。延長工時加上正常工時，合計一日不能超過十二小時，也就是通常一天不能加班超過四小時，而且依法，一個月加班不得超過四十六小時。

不過，為了因應企業因為季節彈性生產的需求，2018

年修法，如果雇主經工會同意，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

Phoca PDF

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。

另外，由於所得稅法規定，法定加班費是免徵所得稅，因此，在法定工時以內的加班費並不會被算入薪資所得，不過，若超過法定加班工時上限，還是必須給付加班費，不過會被計入薪資所得。

勞基法84條之一特殊工作者

「上班打卡制、下班責任制」普遍在職場上發生，這種誤導勞工的說法，其實是一種規避加班費給付的違法行為。因為，所謂的「責任制」其實是勞基法84-1條當中:

1.監督、管理人員或責任制專業人員。2.監視性或間歇性之工作。3.

其他性質特殊之工作等三類特殊工

作者當中的一種。勞基法在1997

年為了要納入白領工作者，因此，許多當時很多服務業者反映其某些工作職位的工作時間彈性很大，恐無法納入繼有勞基法的工時、例假、休假與女性夜間工作等規定，因此，在勞基法當中另訂84-1

條，以「業者

申請、官方審核指定」的方

式，依照上述三類工作特質，逐年公告了43類工作者，但勞動部同時也檢討廢止14類工作者。

目前共有29類特殊工作者適用84-1條，相關公告訊息可到下列勞動部網站查詢:

https://www.mol.gov.tw/topic/3067/14530/19536/ ，2018年最新納入的有:

Phoca PDF

殯葬服務業之禮儀服務人員

與旅行業之導遊及領隊人員。由此可見，84-1

條，絕對不可能會有製造業的工作者，元全是服務業勞工且經過勞動公告的特殊工作者才有可能納入。

變形工時類型

另外，也是因應1997

年勞基法納入服務業，因為服務業勞資雙方的彈性化工作需求，勞基法新增了變形工時的設計，也就是可以將正常工時分配的每一工作日當中，讓工作集中在某幾天、休息集中在某幾天。因此，變形工時只適用於服務業與少數農林漁牧業等勞動部指定的行業。目前勞基法共有三種變形工時的類型，其相關規定如下:

「二週變形工時」:

將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。勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。

「八週變形工時」: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。勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。

Phoca PDF

發佈：2018-06-07, 週四 15:37
點擊數：24935

「四週變形工時」:將

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。勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

例假日與休息日

根據勞動部的定義:

「例假」屬強制性規定，俾以適當地中斷勞工連續多日之工作，保護其身心健康，雇主不得任意剝奪勞工此項基本權益。例

假之合法出勤要件，僅限於勞動基準法第40

條所列「天災、事變或突發事件」之極特殊狀況，若無該等法定原因，縱然勞工同意，亦不得使勞工於例假日工作。而「休息日」之出勤較為彈性，其出勤性質屬延長工作時間，雇主如有使勞工於休息日工作之必要，在遵守勞動基準法第24條第2項、第3項、第32條及第36

條規定之前提下，可徵求勞工之同意出勤。

也就是說，原來勞基法1984年實施時，每週最高工時48

小時之下，每七天必

須要有一天作為例假來強制休息中斷勞動

，不過，到了2016年勞基法法定週工時修改為每週40

小時之後，每週就有多出一天的不用出勤的時間，因此勞動部就正式將該天定義為「休息日」。

Phoca PDF

簡單的說，週休二日之下，其中勞資雙方可約定其中一天為例假，另一天為休息日。而只有休息日如有必要可徵得勞工同意加班，例假日則不能加班，必須強制休息。而休息日的加班費計算，在2016

年底的修法中，增加比過去解釋函規定更優厚的計算方式，前兩小時除原有休息日就原有的工資之外，另外加發一又三分之一，超過二小時部分則以一又三分之二的加班費計算。

不過，原本休息日來加班在2016

年的修法當中，只要出勤一小時就必須給付四小時加班費，出勤超過四小時，就必須至少給付八小時加班費，這本是為了補償休息日出勤所衍生的通勤成本與個人犧牲休閒的成本，不過在企業高喊經營成本增加的壓力之下，在2018年初勞基法二度修法當中，修改為核實計算加班費。

從「七休一」到「禁止連續工作七天」，再到「指定行業七休一」

2016年底勞基法修法前，

2016年5月底，發生「連上8天班沒假休 7-11大夜班店員怒走人」的新聞報導:“

一位項姓大夜班店員疑因不滿連續上八

天班無法排輪休，

深夜時分留下自製「公告」後自動離職，導致超商上演「空城計」，他在公告中指控超商負責人從五月十一至十八日安排他連續八日無休

假出勤，已違反勞基法規定，所以他不經預告直接離職，同時還加註：「目前已通報警方及超商負責主管趕至現場…想要購物及申請服務的民眾，請稍等相關人員抵達。謝謝合作！」”

Phoca PDF

這個新聞引發了媒體與立委對於到底勞基法當中，每七天應休息一天作為例假的「七休一」規定，所指為何?最極端的案例，可否在兩週的頭尾兩天休息，中間連續工作十二日，這是否違法?其實，在1986年，勞動部就已經發布解釋令認定，上述情形是合法的。

勞動部在1986年發布的台內勞字第398001號函釋認為，「勞工安排例假日應以每7天為一週期，每一週期內應該有1天是例假（兩例假應間隔6工作日），但若取得勞工同意，能在週期內酌情更動。」所以例假日在勞工同意之下，是可以在「七天的週期」當中彈性挪移的。因此，上述超商事件連續排班八天，從1986年開始就是合法的。

不過因為上述超商店員連續工作八天的規定，適逢立法院正在審議勞基法工時相關條文，勞動部在社會與論與立法委員的壓力之下，在2016年8月1
日公告，廢止過去勞工連12
天工作合法廢止的上述函示。也就是正式宣告，從「七休一」轉變成「禁止連續工作七天」的階段。

不過這
「禁止連續工作七天」的函示，立即引發重大的社會反彈，許多企業甚至勞工紛紛表示，這規定過度僵化影響目前企業運作，例如當時舉隨行採訪總統蔡英文出國訪問的媒體記者為例，不可能連續工作六天之後，在派一組記者接替，還有許多旅行社在國外帶團超過七天的領隊導遊，都認為此規定不甚合理。

勞動部在面對社會排山倒海的壓力之下

Phoca PDF

，在一個月之後的9月10日，緊急公佈了「勞動條3字第1050132134

號令」，該解釋令指出，只有三種特殊狀況可連續工作12天:

1.

年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，屠宰業或承載旅客之運輸業，為因應公眾之生活便利，致有使勞工連續工作逾6日之必要。

2.

因勞工從事工作之地點具特殊性(如海上、高山或偏遠地區等)，其交通相當耗時，致有連續工作逾6日之必要。

3.因勞工於國外、船艦、航空器、闈場或電廠歲修執行職務，致有連續工作逾6日之必要。

不過這個宣洩社會壓力的函示，並沒有解決企業不滿的情緒，雖然2016年12月，勞基法在立法院修正通過相關工時修正條文，不過，企業的反彈極大，導致2017年9月在新任行政院長賴清德強力主導之下，在2018年1月再度修改勞基

法，將原來的「禁止連續工作七天」，修改為「「指定行業七休一」。

修改之後的勞基法第36條後段規定，經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

Phoca PDF

發佈：2018-06-07, 週四 15:37
點擊數：24935

當然勞動部也在2018年2月27日將前述的三項例外條款的「勞動條3字第1070130326號令」廢止，並自107年3月1日生效。同於也公布了15個行業，可以鬆綁七休一，其中包含，人數最多的約有270萬人的製造業。這15個公告的行業包括:具有時間特殊性的食品製造、其他食品製造、液化石油氣分裝、石油煉製；地點特殊的水電燃氣；性質特殊的製造業、藥品醫療用品化妝零售業，旅行業、預拌混凝土製造、鋼鐵、冷凍水產加工、冷凍蔬菜加工、冷凍冷藏製冰；狀況特殊的設計服務、展覽暨會議商業等等

特別休假該如何休?

為了獎勵勞工因為在該企業持續工作，因此勞工在該事業單位的工作年資持續累積之下，企業就必須給與勞工有薪休假，也就是特別休假。根據，最新修正的勞基法，勞工特休假，比起過去更為優厚。過去，至少必須年滿一年，

才能獲得七天特休，從2017

年開始，修改成只要年滿六個月就有三天的特休假，而且後續特休假的累積速度也增加。

根據勞基法第38

條，工作滿六個月以上一年未滿者，三日特休。一年以上二年未滿者，七日。二年以上三年未滿者，十日。三年以上五年未滿者，每年十四日。五年以上十年未滿者，每年十五日。十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

過去常發生，勞工在年度無法休完的特休假，被自動消失，因此，同條文規定，勞工之特別休假

Phoca PDF

發佈：2018-06-07, 週四 15:37
點擊數：24935

，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

作者　張烽益　為台灣勞動與社會政策協會執行長

Phoca PDF