

檔 號：

保存年限：

## 勞動部 書函

地址：10047臺北市中正區館前路77號9樓

承辦人：李思嫻

電子信箱：sishang@mol.gov.tw

受文者：勞動部勞動條件及就業平等司

發文日期：中華民國107年9月4日

發文字號：勞動條3字第1070021236號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：所詢工作時間相關疑義乙案，復請查照。

說明：

- 一、復貴會107年8月30日護師工會字第1070000027號函。
- 二、按勞動契約為私法上之契約，因當事人間之意思表示一致而成立；另查勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息時間等事項，應於勞動契約中約定，勞動基準法施行細則第7條定有明文，其變更亦應由勞雇雙方重行商議決定，雇主不得片面為不利之變更，且約定及變更之內容均不得違反勞動基準法相關規範。
- 三、雇主如欲使勞工於正常工作時間外延時工作(包含於休息日出勤)，除應踐行勞動基準法第32條所稱「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」之程序外，若涉及勞動契約之變更者，仍應由勞雇雙方，意即雇主與個別勞工重行協商合意後，始得為之。又同法第42條訂有雇主不得強制勞工在正常工作時間以外工作之有關規範。
- 四、另查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；「休息時間」係指勞工得自雇主之指揮、監督脫

裝

訂

線

離，自由利用之時間。雇主要求勞工在雇主之設施內或指定之場所受令等待提供勞務之時間(俗稱待命時間)，依前開定義係屬工作時間，雇主應遵守前述規定。

五、至雇主如欲使勞工非在雇主指定場所內待命，除須徵得勞工同意外，因現行實務上非在雇主指定場所內待命型態多元，該等時間究否屬工作時間及其工時如何計算，仍應依勞動基準法有關工作時間定義，就接到雇主通知後多少時間須返回、沒返回是否有懲處、懲處程度為何、多少人待命輪值、提供勞務與否等因素，綜合判斷並釐清該時段內受雇主指揮監督程度多寡，依個案事實釐清確明。

六、貴會會員如因工作時間認定相關事項與雇主發生爭議，請敘明詳情，逕向當地勞工行政主管機關【縣、市政府勞工局(處)或社會局(處)】尋求協處，當有專人提供服務。

正本：台灣護師醫療產業工會

副本：勞動部勞動條件及就業平等司

# 勞 動 部

## 勞動部 書函

地址：104472 台北市中山區松江路207號

承辦人：陳先生

電話：(02)8590-2731

受文者：勞動部勞動條件及就業平等司

發文日期：中華民國114年4月14日

發文字號：勞動條3字第1140147895號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：所詢勞動基準法第35條休息時間規定疑義案，請查照。

說明：

- 一、復貴工會114年3月25日護師工會字第1140000006號函。
- 二、查勞動基準法(下稱本法)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。」。護理人員如為因應病患照護需求，於繼續工作4小時之際，無法給予連續30分鐘休息時，雇主得依該條但書規定，於勞工工作時間內，另行調配休息時間，該休息時間仍應至少一次給足30分鐘。惟於工作完成時，如已逾原約定工作終止(下班)時間，且無繼續提供勞務之必要，無庸另予休息時間。
- 三、復查本法所稱「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；「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。護理人員於休息時間，如得依其個人意願自由選擇場所休息，縱未離開該工作場所，仍屬休息時間。又如雇主未予護理人員休息，仍要求其於工作場所內待命或提供勞務，該時段仍屬工作時間，應依法給付工資；其逾法定正常工時工作者，雇主應依本法第24條規定給

付延時工資。

四、所詢疑義，仍應依個案事實釐清確明。勞工如認事業單位有違反勞動法令之情事，可敘明該事業單位名稱、地址及違法事實，就近洽當地勞工行政主管機關【直轄市、縣(市)政府勞工局(處)或社會局(處)】申訴或撥打本部1955專線，將有專人進一步協處。

正本：台灣護師醫療產業工會

副本：衛生福利部、勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動條件及就業平等司

# 勞 動 部