

勞工請傷病假卻被資遣 勞動部：病假1年上限30日

2021/12/28 15:53



根據勞工請假規則，未住院的傷病假在1年內合計不得超過30天。（記者李雅雯攝）

〔記者李雅雯／台北報導〕受僱勞工請傷病假被認定「請太多天」成為被資遣理由是否充分？勞動部指出，根據勞工請假規則，勞工因為普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養，未住院的傷病假在1年內合計不得超過30天，若是超過確實可構成雇主資遣受僱勞工理由。

1名受僱勞工表示，在今年10月底報到新工作，結果2週後卻出車禍必須開刀、住院，因此請假1個禮拜。回到工作上後接種疫苗，對於疫苗反應大，再請了疫苗接種假；後續又因為自身疾病發作，零星請了幾天假。卻在12月中被單位主管約談，直指因為「請假太多」沒能跟上工作進度，所以必須資遣。

該名勞工認為，身體上的病痛和傷害絕對不是勞工所想要的結果，這也不是自身可以控制的範圍，公司卻不能體諒勞工。尋尋覓覓好不容易獲得這份工作，彼此面談也是互相有所期待，現在卻被雇主說不要聘僱就不要，勞工好像是「呼之即來、揮之即去」的物品，沒有獲得尊重和善待。

勞動部勞動條件及就業平等司長黃維琛表示，根據勞工請假規則，未住院者，病假1年內合計不得超過30天；住院者，2年內合計不得超過1年。30天內病假雇主支付半薪，超過30天的部分則可不支薪。假設有1個人住院15天，返回家中休養仍不能上班，必須要請30天病假，這30天仍是勞工請假規則範圍內。

黃維琛說明，倘若勞工身體狀況欠佳，病假已經請到沒有假可以請，可以優先使用事假、特休假等，或者也可以和雇主協商是否願意使勞工請無薪病假。倘若勞工病假請假天數超出勞工請假規則所定上限，雇主確實也有理由可動用勞基法第11條認定勞工不得勝任工作而資遣勞工。

自由時報

<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3782958>



富爵管理顧問有限公司 planwise.com.tw

工資給付爭議 勞工忘記打卡雇主不可扣薪

中央通訊社發布於 05 月 27 日 15:05

(中央社記者吳欣紘台北 27 日電) 勞工工作獲取工資以維持生活所需，勞動部今天盤點 5 大常見工資給付爭議，其中包含勞工上班忘刷卡被扣薪。勞動部說，如果勞工仍有提供勞務且提出證明，雇主不可以扣薪。

勞動部舉行例行業務報告，勞動部勞動條件及就業平等司副司長王金蓉會中表示，依照勞動基準法規定，勞工的工資，雇主應全額給付給勞工，目的是為了避免工資被任意扣減，但在實務上仍有雇主不清楚給付規定而違法，最常見的給付爭議有 5 大類型。

其中，民眾常詢問的工資給付爭議之一為「上班忘記打(刷)卡，公司可以扣薪水嗎」，王金蓉指出，勞動基準法規定雇主有記載勞工出勤紀錄的義務，雇主為了完成這個法定義務，可能會用門禁卡、簽到簿等請勞工打卡。

王金蓉說，雇主要求勞工配合打卡並沒有不行，但勞工如果忘記打(刷)卡，可是確實已經出勤提供勞務且可以提出證明，雇主仍不得以此為由扣發勞工的工資。

第 2 類則是有民眾收到薪資單後，發現自己因為不符合公司內部規定而被「罰錢」。王金蓉舉例，百貨服務業常見有「神秘客」制度，只要員工績效沒達到或者是離開專櫃上廁所就罰錢，甚至也遇過餐飲業員工來詢問，自己因為送餐時沒有勾選菜已送達，而被雇主扣減該道菜色的金額。

王金蓉指出，雇主雖然可與勞工約定工作時應遵守的紀律、獎懲等規定，但仍必須讓勞工充分瞭解其權利義務事項並避免濫用，且雇主也不可以將「扣薪」作為懲處的手段。

第 3 類是雇主片面將工資調降，王金蓉表示，依法規規定，勞雇雙方應在勞動契約中約定工資的議定、調整等事項，雇主如果要調整工資的項目、發放標準、數額等，都必須與勞工重新協商合意，但仍常有勞工申訴「雇主未經協商就減薪」、「擅自提高拿到業績獎金的門檻」等。

王金蓉表示，如果雇主未經勞雇雙方協商同意，仍須依照原約定的數額、發放標準給付。

第 4 類則是有勞工離職後，反映公司因「交接手續沒有完成」、「沒做滿 1 個月不給薪」等扣發勞工工資或拖延未當下結清、遲遲未給付工資等，甚至要求勞工「回公司領現」才發放工資。

王金蓉提醒，雇主應在勞工離職時就結清工資，並按約定的發放方式給付勞工，最晚也必須在原約定的工資給付日全額給付，才不會違反勞動基準法規定。

最後，第 5 類則常發生在社福機構及團體，就是要求勞工「回捐」薪資，以捐款的名義每個月從工資中扣除一定金額。王金蓉強調，勞方如果拿到薪資，後續要不要捐是由勞工自己決定，但勞雇雙方不可以約定事前拋棄工資請求的權利，這類「不樂之捐」違反勞動基準法的規定。



王金蓉說，雇主如果違反工資未全額給付規定，經查證屬實，都可以開罰新台幣 2 萬到 100 萬元，此外也會公布事業單位姓名等。（編輯：管中維）1110527

https://today.line.me/tw/v2/article/7Ny0NKZ?utm_source=lineshare



美麗華工會陳情資方違法 新北勞工局依法處分

2022年5月18日

(記者吳瀛洲攝) 記者吳瀛洲／新北報導

美麗華高球場透過企業分割所衍生的爭議仍未結束，美麗華企業工會十八日上午再度到新北市府陳情，指控資方違法明確，侵害勞工權益的三項訴求；勞工局由組織科長李嘉錫出面回應，強調勞工局將待美麗華公司陳述意見後會依法處分。

美麗華工會陳情指出，美麗華公司今年三月前未依法提撥舊制退休金到杏中公司、杏美公司及美杏公司專戶，且「公司不准工會幹部申請會務假並註記曠職」、「公司未按時提撥舊制勞工退休金」及「工會變更登記為子公司企業工會」違法明確。

市府勞工局勞工組織科科長李嘉錫出面受理陳情，他回應指出，美麗華公司「否准會務假並註記曠職」部分，並註記工會幹部曠職，涉嫌違反《工會法》規定情節重大；而「未按時提撥舊制勞工退休準備金」部分，工會所提未依法於三月底補足差額，涉嫌違反《勞基法》，兩案都已函請美麗華公司依法陳述意見，待對方陳述意見後，均會依法處分。

至於「工會分立發給登記證書」部分，李嘉錫表示，由於美麗華企業工會議決分別成立杏美、美杏子公司企業工會一案，勞工局已於三月下旬函請勞動部釋示，經召開學者專家會議後，勞動部曾於四月上旬通函各地方政府有關「工會分立」之通案處理原則，惟未針對美麗華個案進行函釋。對於美麗華勞資爭議，勞工局不僅持續關注並積極透過各種管道介入調解。

<https://tw.stock.yahoo.com/news/%E7%BE%8E%E9%BA%97%E8%8F%AF%E5%B7%A5%E6%9C%83%E9%99%B3%E6%83%85%E8%B3%87%E6%96%B9%E9%81%95%E6%B3%95-%E6%96%B0%E5%8C%97%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%B1%80%E4%BE%9D%E6%B3%95%E8%99%95%E5%88%86-120006775.html>



資深工程師被指性騷擾丟工作 告台灣雷蛇拚復職勝訴



柯姓工程師不滿電競大廠台灣雷蛇台灣區蕭姓總經理以他性騷擾為由強迫簽下協議書自願離職，提告拚復職，北院判他勝訴。（資料照）

2022/03/29 12:19

〔記者溫于德／台北報導〕柯姓工程師不滿電競大廠台灣雷蛇台灣區蕭姓總經理以他性騷擾為由，強迫簽下協議書自願離職，提告請求復職，台北地院認定協議書無效，判雙方僱傭關係存在，公司也應於柯復職前按月給付月薪 14 萬多元，並於每年 1 月 1 日給付農曆春節獎金 28 萬多元。可上訴。

柯主張，他自 2016 年 7 月 20 日進入公司服務並擔任資深軟體應用工程師，月薪為 14 萬多元，蕭姓總經理卻於 2020 年 12 月 4 日上午濫用優勢地位，以他涉及性騷擾為由，提出極度不合理的離職方案，要求他當日簽下協議書自願離職或由公司強迫離職。

令柯不解的是，他並未性騷擾任何人，經要求公司提出性騷擾證據，卻被蕭姓經理拒還跟他說：「如果向台北市政府勞動局申訴此事，你的親友都會知道性騷擾」，若是被公司解僱，日後求職更加困難，但蕭也以「協議書自願離職會有 2.5 倍月薪」的條件，企圖說服他簽名。

柯最後不堪身心承受極大壓力恐慌，當天不得以簽下協議書自願離職，但他認為被迫簽名，提告請求確認雙方僱傭關係存在，並要求公司在他復職前按月給付月薪 14 萬多元，以及每年 1 月 1 日給付農曆春節獎金 28 萬多元，並應返還他的配股。

公司解釋，2020 年 10 月 6 日接獲員工申訴柯姓工程師性騷擾，立刻組成調查團隊，成員包括新加坡總公司副總、全球人力資源長、資深人力資源經理及法律顧問，且為求公正，這些人均是新加坡公民，刻意排除台灣員工。

公司強調，團隊調查完成後向上呈報，公司全球管理高層考量事態嚴重性，也參酌自訂倫理及專業行為準則，同時為求和平解決，才向柯姓工程師提出若同意接受給予較高給付則雙方合意終止僱傭契約，若不願合意終止則解僱，否認違法。

北院指出，所謂勞工違反工作規則「情節重大」，不能僅依雇主自訂工作規則，作為是否列為重大事項的決定標準，且依證人證述可知，公司並未給予柯姓工程師充分思考時間，當天便要他立刻決定簽下協議書自願離職或由被公司解僱，因而認定該協議書無效。

北院因此判雙方僱傭關係存在，公司也應於柯姓工程師復職前按月給付月薪 14 萬多元，並於每年 1 月 1 日給付農曆春節獎金 28 萬多元，但配股屬於贈與性質，並非勞工可以請求，故這部分並未准許。

<https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/3875314>



隔離通知書遲發 勞動部：勞工可在請假結束後 30 天內補提

2022-05-20 14:36 聯合報／記者葉冠好／台北即時報導勞動部



勞動部今通函表示，勞工配合相關防疫規範必須請假時，如未能即時收到隔離通知書等證明文件，導致無法提供雇主佐證，可在請假期結束後 30 天內補提。圖／指揮中心提供

近日本土疫情持續，勞動部指出，近來接獲許多民眾詢問，若勞工未收到衛生主管機關開立的隔離通知書，能否事後向公司補提？對此，勞動部今通函表示，勞工配合相關防疫規範必須請假時，如未能即時收到隔離通知書等證明文件，導致無法提供雇主佐證，可在請假期結束後 30 天內補提。

勞動部表示，勞工若感染新冠肺炎，隔離治療期間得請普通傷病假；經衛生主管機關認定應接受隔離、檢疫，以及為照顧生活不能自理之受隔離、檢疫家屬，得依「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」第 3 條第 3 項規定請防疫隔離假；孩童自主防疫期間，勞工可依教育部、衛生福利部及勞動部相關規定請防疫照顧假或家庭照顧假。

勞動部今進一步說，勞工請假時，如果還沒收到隔離通知書，可先以健保快易通 APP 或數位新冠病毒健康證明的 PCR 陽性檢測結果作為請假證明，這些文件如果已經可以證明勞工請假理由及日數，不一定要有隔離通知書；如果還是不能佐證的話，最晚可在請假結束後 30 日內（亦即，最後一日請假日的翌日起算 30 日內），向雇主補提供隔離通知書。

另外，由於衛生主管機關處理舊案補發需要時間，今天前尚未收到隔離通知書者，在下達日後 30 日內（即 6 月 19 日前），再提供給雇主即可。

勞動部呼籲，勞雇雙方如因請假證明事項有所爭議，可請當地勞工行政主管機關協助處理。

確診者、居家隔離請假證明1/2

確診者

可請普通傷病假

健保快易通APP或數位新冠病毒健康證明的PCR陽性檢測結果可作為請假證明

居家隔離

- 居家隔離期間可請防疫隔離假
- 自主防疫期間可請病假(身體不適)、特別休假、事假
- 小孩自主防疫期間，勞工可請家庭照顧假/依規定請防疫照顧假

確診者的健保快易通APP或數位新冠病毒健康證明的PCR陽性檢測結果可作為請假證明

請假證明。圖／指揮中心提供

確診者、居家隔離請假證明2/2

- PCR陽性檢測結果，如已可作為確診者及居家隔離者需請假期間證明，**雇主無須要求要有隔離通知書**。
- 勞工未能即時收到**隔離通知書**，可於所請假期結束後**30日內補提**。
- 因衛生主管機關處理舊案需時，**今日前尚未收到隔離通知書者**，可於**明日起算30日內**提供給雇主。

請假證明。圖／指揮中心提供

https://udn.com/news/story/122190/6328033?utm_source=lineapi&utm_medium=share

求職需出示疫苗小黃卡？ 勞動部：非特定行業雇主不得強迫

2022/05/20 15:16



勞動部表示，若非指揮中心明定配合防疫政策必須打滿3劑疫苗的特定行業，雇主原則不得強迫求職者提供疫苗接種證明。（示意圖，資料照）

〔記者李靚慧／台北報導〕又到了畢業求職旺季，勞動部接獲民眾投訴，表示參與面試前，被要求出示打完3劑COVID-19疫苗的小黃卡或健保APP才可以參加面試。勞動部表示，若非指揮中心明定配合防疫政策必須打滿3劑疫苗的特定行業，雇主原則不得強迫求職者提供疫苗接種證明。

究竟雇主要求求職者提供疫苗接種證明是否合法？勞動部今日指出，除非有必須依法或配合防疫政策的特別防疫規格要求等正當理由，否則不得強迫求職者配合提供，也不得以求職者未配合而拒絕其求職或報到。

勞動部指出，根據中央流行疫情指揮中心的相關疫苗施打政策及相關行業恢復營運等政策指引，自2022年4月22日起，健身房及八大行業的工作人員及民眾，須完成COVID-19疫苗追加劑（第3劑）接種。若非指揮中心指定的特定行業從業人員，雇主原則不得強迫求職者提供疫苗接種證明。

<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3933364>



僱非法移工 最高罰 75 萬

2022/05/11 23:33:14

經濟日報 記者楊文琪／台北報導

因新冠肺炎疫情影響，致外籍移工引進趨緩，故常發生民眾因親屬需照顧，在未仔細查核身分的情況下，不慎僱用非法外籍移工，台北市勞動局局長陳信瑜提醒雇主聘僱移工前務必謹慎，以免受罰。

依《就業服務法》第 57 條第 1 款規定，雇主不得僱用未經許可、許可失效或他人所聘僱之外國人，因此，民眾僱用逃逸外勞或他人合法申請的移工，均違反該項規定，將裁處新台幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰；五年內再犯者，將處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科 120 萬元以下罰金。

陳信瑜呼籲民眾聘用移工應循合法管道申請，勿因小失大。依據勞動局統計，台北市自 2020 年至今因誤聘非法移工，裁處共計 518 件、裁處金額達 8,108 萬餘元。

另外，部分合法移工利用下班時間打工兼差，民眾常以為既然是「合法」移工，遂予以聘僱，卻不知使用別人所聘僱的移工從事工作亦屬違反就業服務法規定。

https://money.udn.com/money/story/6710/6306246?from=edn_subcatelist_cate



時薪人員控知名服飾「流汗工廠」 台南市勞工局：有違法證據就查



知名服飾品牌被貼標員控訴，忽略基層貼標員的工作環境。（記者王捷攝）

2022/05/12 23:46

〔記者王捷／台南報導〕台南市一家知名服飾品牌被貼標員投訴，為減少倉儲成本，聘用時薪人員連夜整貨，卻以環保為由減少照明，也不准開空調，百坪大的密閉店面只靠2支工業電扇通風，簡直是「流汗工廠」，他離職後，人力仲介公司竟以「工作未交接完成」沒付薪水；記者求證品牌與人力仲介公司，都未獲回應；台南市勞工局指出，勞工遇到類似問題可提出申訴，業者若有違法事證，將依法追查釐清責任。

這家服飾店直接從海外進貨到店面，再透過人力仲介聘用兼職貼標員分類，並在海外的價格標籤上貼上國內的售價，這種經營模式減少配貨量，不需倉庫囤貨，降低庫存與物流成本，台灣分公司的業績曾衝上亞洲前三名。

這名貼標員說，他從兼職貼標員到主管工作了10年，但公司卻為了成本犧牲他們的工作環境；他說，因為標籤很小，如果貼錯，導致結帳後造成業者損失，貼標員須賠償差價，一開始店家室內燈光照明充足，後來才以環保、減碳等理由逐步減少照明，目前在台南的分店約只剩下當初30%的照明，去年11月起，夜間還停止空調。

他認為，即使照明、空調等工作環境條件改變，報酬也沒有提升，業者仍要求同樣的效能，且因為更換人力仲介公司的緣故，薪水又要重新談，例如他原本是領月薪，後來換了仲介公司，變成時薪，且限制加班時數。

記者實際到打烊後的店面觀察，由於店門拉下鐵網，無法看見店內狀況，感覺起來光線並不算很昏暗，雖然有聽到電扇轉動聲，從店門外的角度看不到電扇；記者致電求證，也未獲得業者回應。

勞工局指出，這名貼標員的控訴內容似乎沒有違反勞基法，不過，仲介公司扣離職員工薪水，或因貼錯標籤直接扣貼標員薪水，恐違反勞基法第22條，但這必須確認勞資雙方的工作合約等細節，才能還原全貌，建議這名貼標員先向勞工局提出申訴。

<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/3924986>



勞動部：執行職務過程、工作場所染疫算「職災」

Start date:2021/5/25

新冠肺炎本土確診案例日益增加，包括金融業、大眾運輸業、科技業皆傳有員工確診，勞動部職安署署長鄒子廉今表示，假設勞工在執行職務過程中，或在工作場所染疫，職安署都將從寬認定為「職災」，但在上下班通勤途中染疫不算。

鄒子廉說，即使事業單位善盡防疫管制措施，但若員工仍在提供勞務過程中（包括公出）染疫，或在工作場所接觸到確診同事，導致也成為確診個案，職安署都將從寬認定為職災，不過，若勞工在上下班通勤途中染疫則不算職災。

他進一步解釋，一般而言，勞工上下班必經途中發生意外事故，雖屬職業災害，但仍應就個案發生事實情況認定，這次疫情嚴峻，工作場所以外的地方，不是雇主可支配、指揮的範圍，雇主沒辦法進行風險控管，因此通勤途中染疫不屬職災。

勞動部勞動條件及就業平等司司長黃維琛羅列3種情境：假如同公司的A員工確診，其餘接觸同事配合衛生主管機關規定居家隔离，導致暫時無法出勤，勞工可請防疫隔離假，雇主不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，也不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或予不利處分，雖雇主在這段期間不用給薪，但勞工可申請防疫補償，若事後確定遭傳染確診，則屬於職災，可請公傷病假。

另一種情況是，若A員工確診，其他接觸同事在等待篩檢結果出爐期間，待在家無法出勤，雇主不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，也不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或予不利處分，建議雇主以「防疫隔離」註記，薪水可由勞資雙方協商約定，但未強制雇主給薪。

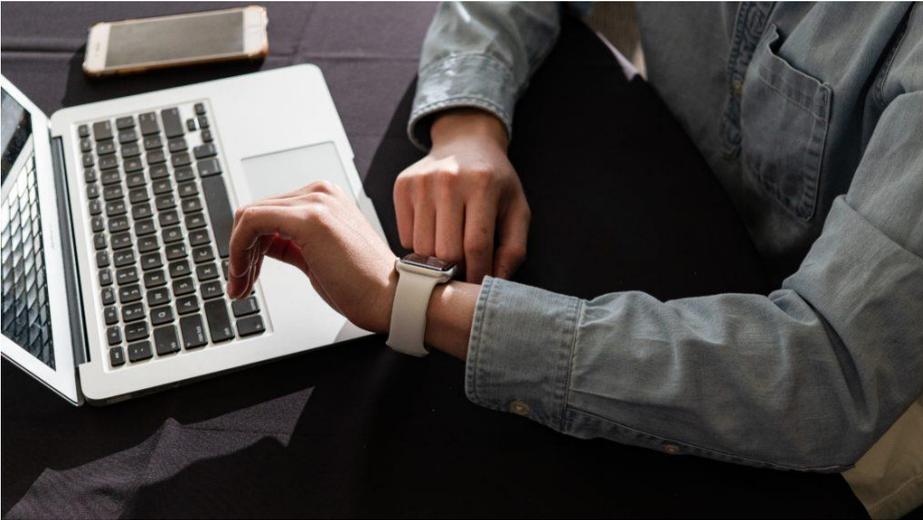
第3種是勞工在私人行程與確診者足跡重疊(如下班後去賣場採買等)，必須到快篩站採檢，期間無法出勤者，雇主同樣不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，也不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或予不利處分，建議雇主以「防疫隔離」註記，可不用照付薪資，但假設勞工採檢後確診，因是私人行程染疫，須以普通傷病假、特別休假或事假請假。

此外，鄒子廉表示，目前一般勞檢暫緩，但職業安全衛生檢查會持續做，職安署也已將醫療院所、清潔公司、長照機構、物流、連鎖大賣場、聘雇較多移工的事業單位納入「高風險行業職場防疫專案計畫」重點對象，將加強實施抽查，確保雇主確實執行防疫計畫、工程控制、員工健康管理等。

<https://tmsc.osha.gov.tw/news2cont.asp?kk=2928>



勞工的工作時間和休息時間如何區分？還有「備勤時間」、「待命時間」、「候傳時間」是什麼？ | 法務長專欄



文／蘇宏文律師（一零四資訊科技(股)法務長）

原文標題：勞工工作時間、備勤時間、待命時間、候傳時間、休息時間之區分

勞動基準法並無明文對於工作時間、備勤時間、待命時間、候傳時間、休息時間等名詞做一立法上的明確定義，上述各該名詞之定義可見諸於中央勞工行政主管機關基於法定職權所為之釋示，以及最重要者是法院在個案中援引該等釋示或國內外學說或外國立法例所建構而成的司法實務見解。

在勞動檢查時，雇主常因勞檢機構對於工時的認定，產生爭議。例如勞工備勤時間、待命時間或候傳時間算不算是工作時間？甚或有勞工休息時間該不該算入工作時間的認定疑義？凡此均會影響勞工工時長短的認定。對雇主而言，關乎有無違反勞動基準法有關勞工超時工作、未給付勞工加班費，或未給勞工足夠休息時間等違章責任的認定。

以下摘要臺灣高等法院 104 年度重勞上更(一)字第 7 號民事判決（最高法院 106 年度台上字第 2044 號民事判決維持高院判決）供讀者參考：

「學者參酌德國學說及我國實務見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：

工作時間

實際從事工作之時間，為勞基法第 4 章之工作時間。

備勤時間

雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以備隨時提供勞務；例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提供勞務極相接近，應認定為工作時間。

待命時間

勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，並無須勞工實際提供勞務，因此基本上並無必要限制其活動。例如值日/夜。由於在此勞工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，我國學說及實務見解多認為屬於工作時間。

候傳時間

勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從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，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之 on call。因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。

休息時間

勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資。

今日選讀的高院判決具有相當參考價值，法院開宗明義就何謂工作時間、備勤時間、待命時間、候傳時間、休息時間，作了清楚的闡釋。

以休息時間為例，如勞工於表定休息時間內，仍繼續受到雇主支配處理事務，此一休息時間即會被勞檢機關認定為工作時間（因勞工並未實際脫離雇主之指揮監督而擁有自由支配的私人休息時間），同樣的，備勤時間或待命時間所提供的勞務內容與程度，與實際工作時間所提供者固有所差異，惟因勞工在此等階段同樣受到雇主之指揮監督，處於隨時或準備提供勞務的狀態，並無個人得以自由支配的時間，故司法實務上仍將之認定為工作時間之一，以上內容希有助於雇主與勞工朋友們對於不同工作時間類型的若干理解。

<https://blog.104.com.tw/the-distinction-between-labor-working-standby-standby-waiting-rest-time/amp/>

