

雇主要訂定 明確的工作時間

勞工長時間工作對身心狀況不是很好，因此勞基法的工時規定，確保雇主不可讓勞工過度工作造成的過勞現象。加班時，記得要領取加班費，可以參考《加班費篇》。



休息時間

勞工連續工作**4**小時，至少要有**30**分鐘休息時間。



延長工時 加班

雇主實施加班制度，應取得工會同意，如無工會應取得勞資會議同意。雇主徵得勞工同意得延長工作時間，一天不能工作超過**12**小時，每個月總加班時間不能超過**46**小時。如遇天災、事變或突發事件有例外規定。



勞工每日工時過長、休息時間不充足，以及輪班間隔時間過短，都會對身體健康、家庭關係、個人社交有所影響。因此，具體規範工作時間可以讓勞工的作息平衡、保障勞工的基本權益。

正常工時

每日不得超過**8**小時，
每週不得超過**40**小時。

輪班間隔

輪班工作的勞工，於更換班次時
至少要有連續**11**小時的休息時間。

例假及休息日

在工時規定當中，一個很重要的規定為「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日」，以保護勞工免於連續工作造成的疲勞。

例假日

非因天災、事變或突發事件導致有工作必要，不得要求勞工在例假日出勤。如依法使勞工於例假日出勤，應於事後24小時內，報請當地主管機關核備*1。

休息日

雇主徵得勞工同意後得使勞工於休息日出勤，屬於延長工作時間，應付加班費用。



宜 一般例假會訂於星期日，休息日訂於星期六，勞基法無硬性規定，得由勞雇雙方決定。

忌 雇主不可片面調整例假、休假日，原則上不可以使勞工連續工作超過6日*2。

部分工時 工作者

許多藝文工作者是屬於俗稱的兼職工作，像是工讀生、打工、part-time工作等，通常為部分時間工作者。

勞動性質

工作時間

部分工作時間勞工的工作時間小於全部工時勞工，但縮短時數由勞雇雙方協商議定。

固定排班

約定每月、每周、特定期間內的總工作時數，但期間內每日工作時段、時數不固定。

勞動條件

工資

- 按月計酬者：不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資。
- 按時計酬者：不得低於每小時基本工資。

加班費

約定工時未達每日8小時者，超過部分由勞雇雙方議定；超過每日8小時者，依勞基法規定之加班費計算。但選擇換補休者，依加班時數計算補休時數。

假別

按平均每週工作時數除以40小時乘以應給予請假日數乘以8小時。有：婚假、喪假、事假、病假、產檢假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假。

部分工時工作者雖然工作時間較短，但仍然可以累積工作年資，在簽訂勞動契約、社會保險以及資遣相關的權益保障，與全時勞工相同。其餘可參照《僱用部分時間工作勞工應行注意事項》、《部分時間工作勞工勞動契約參考範本》。

彈性工時

彈性工時是為了讓
雇主可以彈性的調
配勞工的工作時間。

彈性工時屬於特殊狀況，要
記得要與工會或勞資會議協
調過後，才能施行喔！



一般單週規定

每7日中，至少應有1日之例假、1日之休息日，而適用勞基法的行業，經工會或勞資會議同意，可適用雙週彈性工時。

雙周彈性工時

每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。仍應遵守最多連續工作6日之限制。

例假與休息

總工時

每週不可超過48小時、雙週不可超過80小時、每日正常工時不可超過10小時，超過則以加班計算，計入加班後的每日總工時仍不可超過12小時。

	第一天	第二天	第三天	第四天	第五天	第六天	第七天
第一週	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	例假日
第二週	8小時	8小時	8小時	8小時	休息日	休息日	例假日

「責任制」工作條款是勞基法當中對於特定行業需求的特殊工時條款，可放寬工時、休假（例假、休息日、國定假日、延長工時等）之法令限制，常見的種類，包括：監督、管理人員或責任制專業人員、監視性或間歇性之工作、其他性質特殊之工作人員。

責任制

勞基法第84-1條

藝文產業中常見的類型：

電影片製作業拍攝現場工作之人員，如：燈光師、燈光助理、攝影師、攝影助理等，以上工作者除於電影片製作業現場工作外，該劇組公司還需向勞動主管機關核備，才能適用。



● 要成為合法責任制勞工，需同時符合下列三大條件：

條件一

必須是在勞動部會核定公告的「現行勞動基準法第84條之1工作者」清單的行業別。



條件二

雇主必須要跟勞工以書面方式約定正常工時的範疇，可參考地方勞動主管機關之約定書範本。



條件三

雇主必須依勞動主管機關的標準進行核備，完成後才能有勞基法第84-1條之除外效力。

備註

一般常說的「我的工作責任制，做完才能下班！」，這是指他有責任感、努力完成工作，並非指勞基法上的責任制唷！

