

雇用工讀生

 匿名 (進階會員) 勞動·工作 / 勞動契約 2018-10-24 04:00

公司辦展覽欲雇用工讀生看顧器材，分為兩個時段各四個小時

Q1, 若工讀生自願連續工作八個小時不休息，這樣是否違反勞基法？那若雙方協議可以嗎？如果不行，休息時間是否需要照算薪水？（例如來上班八個小時，安排休息一個小時，薪水是算八小時還是七小時）

Q2, 工讀生若在國定假日上班，薪水也是否給雙倍？

Q3, 如果要跟工讀生訂定工作契約來確保工讀生須對設備保管責任，哪類相關契約可以參考？

 朱繼亨 (認證法律人)

讚：1 留言：0

2019-01-18 04:27

Q1 若工讀生自願連續工作八個小時不休息，這樣是否違反勞基法？那若雙方協議可以嗎？如果不行，休息時間是否需要照算薪水？

答：

讓工讀生連續工作八小時不休息，縱使雙方已有協議，仍可能會違反勞動基準法第35條^[1]。

雖然該條規定有「連續性或緊急性」的但書，但本條之立法目的即是為了保護勞工而設，避免勞工過度長時間工作而未休息造成身體損害，且容易因為長時間工作導致專注力下降因而提高職災之風險。所以，適度給予勞工休息，是為使勞工能夠從疲勞的狀態回復，以利下半階段工作之進行。（從立法目的來看，即使雙方經過協議，勞工連續工作八小時不休息，仍可能抵觸法律）

因此，所謂的休息時間，必須是要能夠使勞工從疲勞的狀態回復之時間，才可以稱作「休息」。

（上述文字改寫自判決：[臺灣臺中地方法院民事判決104年度勞訴字第93號](#)）

至於休息時間是否需要照算薪水？要看這段時間勞工能不能自由支配。

簡言之：

工作時間指的是勞工在雇主指揮監督下，提供勞務或「受指示等待提供勞務」之時間。（後者稱為「待命時間」，依勞動部函釋：「工作時間包含待命時間在內」^[2]）

休息時間指的是勞工自雇主指揮、監督狀態下脫離，「可以自由利用」的時間。

綜上，工作時間（包含待命時間）僱主應該支付薪水，這部分應該沒有疑義；

但習慣上，針對「工讀生的休息時間」，[有些業者確實不支薪](#)（但正職員工的休息時間仍有支薪）。這部分與「按月計酬」、「按日計酬」或「按時計酬」有關，我並非這方面的專業，為避免誤答，茲不贅述。

Q2, 工讀生若在國訂假日上班，薪水也是否給雙倍？

答：依勞動基準法第36條^[3]，勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

又國定假日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假，雇主如徵得勞工同意，於是日出勤，工資應依法加倍發給。^[4]

Q3, 如果要跟工讀生訂定工作契約來確保工讀生須對設備保管責任，哪類相關契約可以參考？

答：工讀生的勞動契約範本可參考勞動部官網：[部分時間工作勞工勞動契約參考範本](#)。

如果您想針對「確保工讀生須對設備保管責任」，可考慮在上開範本第十四條，另行改寫成「乙方應依甲方之指揮監督執行職務，忠誠履行職務，不得有怠惰、推諉之情事，並遵守甲方之管理規章。針對乙方因執行職務所掌管之甲方設備財產，乙方應負保管責任。」

勞動法令近兩年變動快速，[2018年11月又有「勞動事件法」三讀通過](#)，許多法律知識需要持續更新。

如果我的回答有疏漏，也歡迎先進不吝指教。

註腳

勞動基準法第35條：

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。

[內政部（74）台內勞字第310835號函](#)要旨：工作時間包含待命時間在內。

勞動基準法第36條：

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，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。

二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，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。

三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，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。

雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

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。

勞動部官網：勞動條件方面的權利

休息、休假：工讀生依勞動基準法規定，繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。每7日中應有2日之休

息，其中1日為例假，1日為休息日。又國定假日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假，雇主如徵得勞工同意，於是日出勤，工資應依法加倍發給。

勞動基準法
