

第22條：有關公平勞工標準法所要求的工作時間

本條規則所提供的資訊是要詮釋公平勞工標準法內何為必須給付的工作時間。公平勞工標準法規定凡包括在此標準法之工作人員必須給償法定的最低工資；且當一週工作時間超過40小時，其加班工資不得少於其正常工資的1.5倍。受雇者之工資必須根據所工作之時數確實計算。

「雇用」的定義

法律中所定義的「雇用」即所謂「容許及准許工作」。工作週意指受雇者被要求在雇主的業物或其指定的地點停留、以及工作的一週內所有時間。「工作日」，一般來說，則為一雇員在某一天中開始從事某項主要工作或任務，直到此工作任務結束、停止的這段時間。因此「工作日」可能會超過此雇員原本安排的工作時數、班表、責任輪替、或者生產線上的時間。

原則的應用

受雇者被「容許」或「准許」去工作：沒有被雇主特別要求，但是得以容許或准許的工作行為，亦必須算在工作時間內且由雇主支薪。例如：一雇員可能自願在班表時間結束後繼續工作，以為了完成某一項指定任務或者修正錯誤而延長工作時間。理所當然的，多餘的工作時間應當算為工作時間要付薪。

等候時間：在公平勞工標準法中，所謂的「等候」是否屬於工作時間必須視當時情境而定。一般而言，若依情理當時境況判定，此雇員是因為投入或從事工作時造成的必要等候，此段等候時間應屬於工作時間；另外，若是在準備投入工作之前的等候，此段時間則不屬於工作時間。例如一個秘書在等候聽寫紀錄文字時看自己的書、或者消防員在等待警鈴訊號作響前下棋，這些情況都是因為投入或從事工作而造成的必須等候，視為工作時間。

待命呼喚：雇員被要求必須在工作場所停留以等待召喚，則為「待命」工作。然而當雇員被要求在家等待召喚，或者被准許留下信息以告知隨時可以聯絡的地點，在大多數的案例中，則不屬於待命工作。若有其他附加的限制妨礙了雇員的自由行動，這段時間仍可向雇主要求支薪。

休息與用餐時間：短暫的休息時間（可促進工作效率已）成為工業社會的常規，通常為時20分鐘或更少，是應算在工作時數內並支薪的。然而，當雇主已明確告知雇員可休息的時段長短，則任何擅自延長的休息時間將視為與雇主之規則相衝突，而不被列入工作時數中計算，並且擅自延長的休息時間將被處罰。用餐時間一般為30分鐘或更久，這通常不視為工作時間。在正常用餐的時

候雇員必須完全卸除工作義務；而當雇員在休息時仍被要求執行某一工作時，無論此工作是否被執行，此雇員仍不算完全解除工作，則視為工作時間。

睡眠及其他活動：當一雇員被要求持續執行某項任務且不超過24小時，即便其間此雇員被允許睡眠或在不忙碌的時間作些私人的事情，這些時間通通算是工作時間。當一雇員被要求持續執行某項任務超過24小時，雇員可以向雇主商量要求一合理的睡眠時間，即不超過8小時，並從工作時間內扣除；但前提是雇主必須可以提供一適合睡眠的環境與必要的設備，且雇員可以在不被打擾的情況下獲得一夜休息。若雇員的睡眠時間無法持續超過5小時，則此一時段將不能被扣除在工作時間外，應為工作時間。

演講、會議及受訓課程：參加演講、會議以及訓練課程等以及其他類似活動皆算工作時間，除非遇到下列所有情況，即：此一活動是在一般工作時間之外、活動出於雇員自願參與、活動和工作無關、沒有其他必須的工作和此活動同時進行時，則不列入工作時間計算。

旅程時間：旅程中的時間是否應支薪必須取決於行程中所涉及的內容而定。

家中到工作場所間的通勤時間：工作之前雇員從家中前往工作場所，以及工作結束後從工作場所返家的行程時間不列為工作時間計算。

當天來回去另一城市的出差行程：在固定城市地點上班的雇員若被指派到其他城市出差，並且在一天之內返家，則前往出差地點以及返回家中的旅途時間便應視為工作時間。然雇主可扣除此雇員平時工作於原先地點的通勤時數，其超出者再以工作時間計算。

工作中的必要行程：如果花費時間在行程上是某雇員作的必要活動，例如一天中從某工作場所移動到另一工作場所，則路程所花的時間應算在工作時數中。

遠離住家社區的出差行程：當一雇員遠離住家社區出差並且過夜，此行程理所當然視為工作時間，不僅計算平時此雇員一工作天內的時間，更應包括其他相關的工作時段，即便是在非工作天內的時間。本處(工資工時處)依照執行政策，在一般正常工作時間之外所花費在乘坐飛機、火車、船、公車或轎車的時間，將不會被視為工作時間。

常見的困擾

常見的困擾往往出現於雇主無法精確的計算某些時間是否該視為工作時間並且給予報酬。例如，雇員可能在用餐時間同時在辦公桌上接應顧客電話，如此便算是工作時間，因為此雇員並沒有依照規定完全卸除工作任務，雇主必須給付薪資。

如何取得更進一步資訊

進一步資料可上薪資工時網站查詢：<http://www.wagehour.dol.gov>，及／或在您所在時區早上8點至下午5點電洽免費詢問及協助專線1-866-4USWAGE(1-866-487-9243)查詢相關資料。

此份文件僅屬一般資訊，並不同於正式法規中所具有的效力。

U.S. Department of Labor
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
[聯絡我們](#)