

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

工作時間法制之研究

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC91-2414-H-004-023-

執行期間：91年08月01日至92年07月31日

執行單位：國立政治大學法律學系

計畫主持人：黃程貫

報告類型：精簡報告

處理方式：本計畫可公開查詢

中 華 民 國 92 年 11 月 3 日

# 行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告

## 工作時間法制之研究

計畫類別： 個別型計畫

計畫編號：NSC 91 - 2414 - H - 004 - 023 -

執行期間： 2002 年 8 月 1 日至 2003 年 7 月 31 日

計畫主持人：黃程貫

共同主持人：

計畫參與人員：

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)：精簡報告

執行單位：政大法律系

中 華 民 國 92 年 10 月 31 日

本計劃系以德國之新工作時間法的修正作為主要研究對象，並期以之對應我國之工作時間規定的修正，企圖澄清我國工作時間法制上的問題與發展方向。

## 一、德國工作時間法之歷史發展

在經歷多次立法的努力與嘗試之後，1994年6月6日德國終於以新的工作時間法(Arbeitszeitgesetz, 簡稱 ArbZG)取代原先適用之工作時間條例(Arbeitszeitordnung, 簡稱 AZO)<sup>1</sup>。惟因為新的工時法所規定之最高工作時間限制過大、工作時間彈性化的可能性過廣，且對於勞工之夜間工作與輪班工作亦欠缺充分的保護，故而工會對新工時法係採取反對立場<sup>2</sup>。資方則反之要求更多更廣泛的工時彈性化空間<sup>3</sup>。

## 二、新工時法之主要內容

新工作時間法係本於勞動保護法之觀點，就工作時間訂定其最高的界限。至於個別勞工在具體狀況中的實際工作時間之長短，則係由勞動契約、團體協約或企業內勞資協定加以確定，或由員工代表會(Betriebsrat, 有時是人事代表會 Personalrat)依其參與決定權予以訂定。工作時間法只是在各個規範領域中確立其基礎規範(Grundnorm, 也就是最低基準)，惟仍然允許當事人藉由團體協約或團體協約所容許之企業內勞資協定的方式(參見該法第7條、第12條)，或者藉由勞工事務監察機構(Aufsichtsbehörde, 例如第15條)，將工作時間予以延長或擴張(亦即降低最低基準)。

### 1. 每日工作時間

原則上，每日之最高工作時間固然是8小時(該法第3條第1句)，然而只要在6個月的衡平補償期間內(Ausgleichszeitraum)，其工作日之工作時間平均未逾8小時，則即可將勞工之每日最高工時延長為10小時(第3條第2句)。而因為星期六亦依法視為工作日，故原則上乃是一週48小時之週最高工時制度，而且在採行前述衡平補償期間而延長工時之情形，有時更可達到一週60小時之週最高工時，此與歐盟之法律規定相違背<sup>4</sup>。當事人亦得藉由團體協約之約定，在無任何時間上補償的情形下，令勞工於60個工作日的範圍內，每日正常工作時間10小時(第7條第1項第1c款)。新工時法中對於加班並無任何規定，自亦無任何

<sup>1</sup> 關於此一問題請參見 Buschmann/Ulber, Arbeitszeitrechtsgesetz, 1994; Zmarzlik, DB 1994, 1082.

<sup>2</sup> 參見 Engelen-Kefer, AuR 1992, 161 ff.; AuR 1993, 51; Berg, AiB 1994, 578.

<sup>3</sup> 參見 Erasmey, Arbeitgeber 1994, 24, Diller, NJW 1994, 2726.

<sup>4</sup> 關於此一問題，參見 AuR 1997, 137.

限制，也無關於加班費之額外給付之規定。

## 2. 休息

舊法(工作時間條例)中關於男工與女工之休息時間有不同規定，在新法中則不再予以區分。依新工時法之規定，工作時間在 6 小時以上 9 小時以下者，至少應給予 30 分鐘的休息時間，工作時間在 9 小時以上者，至少應給予 45 分鐘之休息時間(第 4 條第 1 句)。休息時間得以各至少 15 分鐘為度加以分配(第 4 條第 2 句)。勞工不得未經休息而連續工作達 6 小時以上(第 4 條第 3 句)。休息時間應事先加以確定，至少須於每日工作時間開始前即確定之。

勞工於每日工作時間結束後，應有至少 11 小時之連續的休息時間(第 5 條第 1 項)。所謂每日工作時間並非指曆定之一日，而是指該當勞工之一個工作日的工作時間<sup>5</sup>。在特定的事業單位中(諸如醫院、飯店、交通事業單位、農業事業單位等)，若於一曆月內在另一日將勞工之休息時間延長一個小時，則得將勞工之休息時間減少一個小時(第 5 條第 2 項)。

## 3. 夜間及輪班工作

德國聯邦憲法法院曾在一判決中認定，性夜間工作之禁止應屬違憲。於該判決中，德國聯邦憲法法院要求制定法對於從事夜間工作之勞工應提供特別保護措施。新工時法第 6 條即是作為最高基本原則規定。依該條之規定，夜間工作及輪班工作之工作時間，應根據勞動科學上關於符合人性需求之工時結構的確定知識加以確定(第 6 條第 1 項)。於延長每日工作時間時，並非半年為計算期間，而應以一個月為計算期間(第 6 條第 2 項)。對於從事夜間工作之勞工應定期實施勞動醫學上之檢查(第 6 條第 3 項)。於有因從事夜間工作致生健康之危害時，或勞工家中有 12 歲以下兒童或有須照顧之重度病患須照顧者，於經從事夜間工作勞工之要求，應將之調度至一適當之日間工作時段(第 6 條第 4 項)。雇主如認為勞工之要求有害其急迫的經營上需求(dringende betriebliche Erfordernisse)，則應經員工代表會或人事代表會(Betriebs- oder Personalrat)之聽證(第 6 條第 4 項第 2 句)。除團體協約另有規定外，雇主對從事夜間工作勞工應給予一額外的時間補償(補休)或給予額外之工資給付(第 6 條第 5 項)。員工代表會根據企業組織法(Betriebsverfassungsgesetz)第 87 條第 1 項第 7 款之規定，針對雇主應給予時間或工資之額外補償有共同決定權，但對補償之額度則無共同決定之權<sup>6</sup>。

夜間工作規定之適用範圍甚為狹隘。只有勞工之工作時間包含夜間 11 時至翌日早晨 6 時之時段內二個小時以上者，始得視為夜間工作(第 2 條第 3 項及第 4 項)。而所謂夜間工作勞工僅指以輪班換班之方式從事夜間工作之勞工，以及於

<sup>5</sup> 參見 Zmarzlik, DB 1994, 1094.

<sup>6</sup> 參見 BAG, NZA 1998, 441.

一曆年內至少有 48 日從事夜間工作之勞工(第 2 條第 5 項)。

#### 4. 星期日及放假日休息

德國新工時法在此一問題上廢止原先適用之營業法(Gewerbeordnung, 簡稱 GewO)的相關規定。新工時法原則上固然禁止星期日及放假日之工作(第 9 條第 1 項)。但是卻又開放甚多之例外情形,使勞工得於星期日及放假日工作(第 10 條)。第 10 條所列的各種例外情形中,第 15 款與第 16 款尤其是值得注意,有此二款例外情形者,負有判斷例外狀況是否存在之勞工事務監察機構(Aufsichtsbehörde)根本被排除在外,換言之,勞工事務監察機構原本依法得基於化學上、生物上、技術上或物理上原因認定勞工之工作是否確有不可中斷之情形,而准許勞工於星期日及放假日工作(第 13 條第 4 項)<sup>7</sup>。為補償勞工於一星期日工作,應於二週內令勞工擇日補休(第 13 條第 3 項)<sup>8</sup>。勞工每年內應至少有 15 個星期日不從事工作(第 11 條第 1 項)<sup>9</sup>。

應注意者是:德國立法者在立法規範星期日及放假日工作問題時並非完全得自由裁量決定,仍須受德國基本法第 140 條(連同威瑪憲法第 139 條)星期日禁止工作之基本原則的拘束。在此一情形下,德國新工時法關於星期日及放假日工作之規定即有憲法上之疑義。因為新工時法針對禁止工作之基本原則,大量開放例外情形,以至於使得原則變例外,而例外卻變成基本原則,實已完全顛覆憲法上所明定之星期日禁止工作的原則--例外關係<sup>10</sup>。

基於 1998 年 6 月 9 日之歐盟法律轉化內國法(Euro-Einführungsgesetz vom 9. 6. 1998),從事逾越國境之財務市場業務之勞工應得於一非所有歐盟成員國共同之假日工作(第 10 條第 4 項)。但是所有歐盟成員國共同之假日,實際上只有耶誕節及新年元旦假期,故事實上等於幾乎全年均可工作<sup>11</sup>。

#### 5. 女性勞動保護

因為德國憲法法院先前已判決女性夜間工作之禁止規定乃是違憲,因而新工時法亦將舊法中男女勞工不同規定予以廢止(例如先前之工作時間條例第 16 條至第 21 條對女性勞工提高保護之規定),在新法中不再加以區分。此亦是順應潮流趨勢,因為在此之前,女性勞工之保護規定已不斷被降低標準,現在終於完全取消。

<sup>7</sup> 參見 VG Arnsberg, DB 1997, 580.

<sup>8</sup> 參見 Ulber, AiB 1999, 181.

<sup>9</sup> 關於星期日工作禁止之鬆綁問題,參見 Klenner/Ochs/Seifert, WSI-Mitt. 1997, 582.

<sup>10</sup> 關於此一法律問題,詳見 Kuhr, DB 1994, 2186.

<sup>11</sup> 參見 Anzinger, NZA 1998, 845.

### 三．新工時法之實際適用上的問題與實際狀況

#### (一)每週工作時間

在德國，勞工之每週工作時間的總時數通常係由團體協約予以規定。勞工每週工作時間總時數的長短，自從工業革命以來一直都是勞資雙方協商、爭議的主要焦點。在 1956 年時，大約還有勞工總數的 96%每週工作時間總時數為 48 小時或更多，但是在 80 年代初期時，幾乎全部的勞工都已是每週 40 小時，而且是在勞資雙方幾乎並無重大勞資爭議的狀況下達成此一每週總工時縮短的結果。

工會方面更提出將每週總工時降低至 40 小時以下直到 35 小時，但遭到資方強力反對<sup>12</sup>。在北萊茵-西發利亞地區(Nordrhein-Westfalen)鋼鐵業之集體協商及其後之勞資爭議行為可充分顯示此一勞資對抗情形<sup>13</sup>。德國金屬業工會(IG Metall)為貫徹其所提出之每週 35 小時工時政策，可謂發動其工會有史以來最為慘烈、最為艱苦的抗爭：在北烏騰山/北巴登地區(Nordwürttemberg/Nordbaden)及黑森邦(Hessen)有長達 7 週之久的罷工與鎖場行動，且在其他地區共有 30 萬名勞工受到爭議行為之波及。而德國印刷及紙業工會(IG Druck und Papier)亦基於同樣的爭議目的進行長達 13 週之罷工行動。

金屬業之爭議結果：原則上每週 38.5 小時，但得經企業內協定之約定，而針對不同部門勞工分別將其每週工作時間定為 37 至 40 小時不等。至於印刷業之爭議結果則訂為每週 38.5 小時。德國法院亦承認其約定應無法律上疑慮。依據德國金屬業工會所做的一份研究報告顯示，整體而言，其爭議行動大約爭取或保障了十萬個工作位置<sup>14</sup>。

40 小時以下之每週工時(即每週 38.5 小時或更少)，在 1984 年之後，於各行業中亦漸漸被普遍接受。在 1986 年之後，每週 40 小時在大多數行業中已成為歷史<sup>15</sup>。

1987 年之後，德國金屬業工會及德國媒體工會(IG Medien)在金屬加工業與印刷業中終於以階段性方式，在 1995 年 10 月 1 日時達成每週工時 35 小時之訴求。勞資雙方之所以能達成妥協之最主要的因素在於：團體協約容許雇主得與部分員工(平均約為受僱員工總數之 18%)另行約定其每週工時為 40 小時。而依德國金屬業工會於 1992 年所為之調查顯示，實際上確實有 18%事業單位與占受僱員工總數 7.5%之員工根據此一團體協約之規定而另行約定工每週工作時間。

此外亦有論者認為：依據德國團體協約法第 4 條第 3 項之利益勞工原則(勞工有利原則，Günstigkeitsprinzip)，個別的勞資雙方當事人原則上本得以勞動契約之方式，於工資較高之前提下，約定較團體協約所規定之工時更長之工作時間

<sup>12</sup> 資方立場可參見 Esser, Der Arbeitgeber 1982, 1333.

<sup>13</sup> 可參見 IG Metall, Der Arbeitskampf in der Eisen- und Stahlindustrie 1978/79, Dokumentation, 1979.

<sup>14</sup> 可參見 Promberger/Rosdücher/Seifert/Trinczek, WSI-Mitt. 1995, 473.

<sup>15</sup> 詳參 Kurz-Scherf in Kittner GewJB 1987.

16. 學者利下地氏(Richardi)更認為金屬業團體協約中容許雇主與勞工總數 18%的勞工訂定之異於團體協約之勞動契約的規定，根本應屬無效<sup>17</sup>。此種論點其實根本完全誤解何謂工時縮短係「有利」於勞工，亦不知健康保護(Gesundheitsschutz)與休閒時間(Freizeit)之真意，更是否定團體協約制度之基本意義<sup>18</sup>。較長的工作時間永遠是不利於勞工。較高工資之較長工時亦是不利於勞工，純就工資之多少而言，若勞工工作較長的工時，較高之工資標準自會得出較高之工資，可是若是較短之工時，雖工資標準較低，但因為須加班，此時即有加班費之給付，較低之工資再加上加班費，其總數即高於較高工資。德國法院判決亦是如此看法<sup>19</sup>。

1994 年德國福斯汽車廠(Volkswagenwerk AG)有一頗為戲劇性且在範圍鉅大之工時縮短措施：為避免高達約三萬名左右的勞工之大量解僱，遂將該事業單位內勞工之工作時間縮短為每週 28.8 小時，受僱員工之稅前工資將因而降低 10%。德國金屬業工會亦只得被迫接受此一結果<sup>20</sup>。其後勞資雙方締結所謂的「僱用保障團體協約」(sog. Beschäftigungssicherungstarifverträge)，此等團體協約容許企業內協定另行約定有工資補償或無工資補償之工作時間縮短，有時更排除雇主基於企業經營事由之終止權(betriebsbedingte Kündigungen)。

在歐盟所有成員國中，德國目前之平均每週工時時數，係屬中等，非最長，亦非最短。

## (二)週末之工作

星期六之工作，自 1984 年以來即一直是團體協約協商與爭議之焦點，而星期日工作問題在這期間亦逐漸成為重大的爭議問題。許多事業單位(尤其是電子業、化工業及紡織業等行業)均一再強調其生產程序之持續性、不可中斷之必要性。根據統計資料所示，1999 年時全德國約有 35% 勞工(數量約有一千多萬名勞工)經常性地於星期六工作，而星期日則有約一百五十萬名勞工經常性地在該日事工作，亦有約四百萬名勞工非經常性地在星期日工作。工會方面與教會方面均強力主張應禁止勞工於星期日工作，以保護勞工休息之權利。由實證經驗亦顯示，勞工於週末仍從事工作者，對其社會關係之往來及社會生活之參與可能性有極為重大之不良影響<sup>21</sup>。

關於星期日不得工作之問題，在德國有較為明確之法律規定，亦即德國基本法第 140 條及威瑪憲法第 139 條即明白規定星期日原則上不得工作；至於星期六不得工作之問題，則並無任何法律禁止規定，而只得由勞資雙方當事人自行透過

<sup>16</sup> 參見 Joost, ZfA 1984, 143; Löwisch, DB 1989, 1185; Zöllner, DB 1989, 2121; Buchner, DB 1990, 1715; Kramer, DB 1994, 426.

<sup>17</sup> DB 1990, 1613.

<sup>18</sup> 參見 Däubler, DB 1989, 2534; Zachert, DB 1990, 986; Linnenkohl, BB 1990, 628; Leinemann, DB 1990, 732.

<sup>19</sup> 參見 LAG Baden-Württemberg, AuR 1996, 359; DB 1989, 2028; ArbG Arnsberg, AiB 1995, 799.

<sup>20</sup> 參見 Kandel, Gewerkschafter 12/1993, 9; Seifert, WSI-Mitt. 1993, 746.

<sup>21</sup> 參見 Garhammer, WSI-Mitt. 1992, 300.

團體協約之方式加以約定、保障<sup>22</sup>。德國新工時法第 9 條對此固然有原則性的規定，但是主管的監督機關卻又根據該法第 10 條及第 17 條之規定，有權例外地允許勞工於星期日工作<sup>23</sup>。

歐盟法院(EuGH)曾經針對(英國)一星期日買賣行為禁止規定認定為並不違背歐盟之自由的商品交易基本原則(Grundsatz des freien Warenverkehrs in der EG)。故此等星期日工作應容許之。

### (三)輪班工作與夜間工作

雖然研究已經證實輪班工作與夜間工作確實有害勞工之健康與社會關係之健全發展，但實務上此種輪班工作與夜間工作卻仍然是不斷地增加。德國在 1999 年時約有 18%勞工從事輪班與夜間工作，其後因經濟景氣漸差，所以在 1989 年至 1991 年間從事輪班與夜間工作的勞工人數即稍有降低<sup>24</sup>。而德國聯邦政府亦一直未針對輪班工作與夜間工作問題主動立法，完全任由勞資雙方當事人以團體協約方式自行規範此一問題。德國之鄰國奧地利則針對夜間工作問題定有特別法，即奧地利之「夜班工作及繁重工作法」(Nachtschicht- Schwerarbeitsgesetz)<sup>25</sup>。針對輪班工作問題，在實務上有不少團體協約(例如鋼鐵業與礦業之團體協約)均有加以規定，且大多規定此等勞工之工時應予以縮短。

在歐盟法院將女性夜間工作禁止規定，認定為違反 1976 年 7 月 9 日之歐盟條約的綱領第 5 條(Art.5 der Richtlinie 76/207/EWG vom 9. 7. 1976)之後<sup>26</sup>，德國當時仍然適用之舊法工作時間條例(AZO)第 19 條即被德國聯邦憲法法院於 1992 年 1 月 21 日以違反平等原則為由而認定為違憲<sup>27</sup>。但是德國聯邦憲法法院於該判決中亦同時要求表示：

「……勞動關係中之夜間工作問題，基於已被證實之人類健康有害性，實有必要制定法律加以規範，欠缺相關配套措施(flankierende Maßnahmen)之任意的夜間工作分配，應屬違反德國基本法第 2 條第 2 項第 1 句之客觀內容。……」

新工作時間法即是應德國聯邦憲法法院此一判決之要求，而針對夜間工作問題立法加以規範(參見該法第 6 條)。然而在法律上仍非無爭論之餘地<sup>28</sup>。

女性夜間工作禁止規定之問題，雖然業經德國聯邦憲法法院判決宣告為違憲，但是懷孕及哺乳之婦女則仍然適用禁止規定，並不得於夜間從事工作，此可

<sup>22</sup> 參見 Richardi, Grenzen industrieller Sonntagsarbeit 1988; Däubler, DB 1988, Beilage 7; Leinemann, NZA 1988, 337; Neudel, AuR 1988, 337; Zmarzlik, BB 1991, 901; Mattner, NJW 1988, 2207; Albracht, AuR 1989, 97; Unterhinninghofen, AiB 1989, 190.

<sup>23</sup> 參見 Kuhr, DB 1994, 2186.

<sup>24</sup> 參見 Peren, Der Arbeitgeber, 1992, 990.

<sup>25</sup> 參見 Hermes, BIStSozArbR 1982, 209.

<sup>26</sup> 參見 DB 1991, 2194.

<sup>27</sup> DB 1992, 377.

<sup>28</sup> 參見 Blanke/Diederich, AuR 1992, 165; Zmarzlik, DB 1992, 680; Kehrmann, SozSich 1992, 97; Colneric, NZA 1992, 393; Seifert/Stolz-Willig, WSI-Mitt. 1992, 158; Krug-Ortmann/Ortmann, Betriebsrat 1/1992, 1; Elsner, AiB 1995, 84.



參見德國母性保護法(Mutterschutzgesetz)第 8 條第 1 項之規定。而歐盟法院亦同此一見解<sup>29</sup>。本於歐盟法院及德國聯邦憲法法院判決之法理原則，有許多其他特別針對女性勞工之工作時間的法律規定，即亦有法律上之疑義<sup>30</sup>。

#### (四)工時彈性化(Gleitzeit)

在德國約有 20%至 25%勞工有彈性化之工作時間，其個人生活亦因而享有較大的自主空間。然而縱使此種工作時間分配之形態較能滿足個別勞工生活安排之需求，且甚多勞工亦頗願意接受此種彈性化之工作時間安排，但是其實此種彈性化之工作時間安排將會導致不少重大的問題，例如勞工通常之不準時上班的風險(normale Unpünktlichkeitsrisiko, 例如因為交通工具之遲誤)將因而完全轉嫁到勞工身上，又例如此種彈性化之工作時間安排容許將一定的工作時間時數轉移到另一個工作日，而此種工時安排根本已是突破每日工時 8 小時之基本原則<sup>31</sup>。此外，此種彈性化之工作時間安排的背後亦帶有隱藏性加班及過度的彈性工時工資之危險(die Gefahr versteckter Mehrarbeit und überschrittener Gleitzeitsalden)<sup>32</sup>。

#### (五)加班(Mehrarbeit)

德國所有的團體協約均有關於加班之約定。在 1984 年之前，幾乎未有任何團體協約曾針對加班時數之上限作出規定。雇主針對勞工之加班工作應給予額外之工資給付，關於此一工資額外給付問題，過去之舊法工作時間條例第 15 條有明文規定，但現已不適用。自從德國金屬業工會在 1984 年之勞資爭議事件以來，在金屬業之團體協約中即有關於勞工加班時數上限之規定，即勞工加班時數每週不得逾 10 小時，而每個月不得逾 20 小時，團體協約中同時規定應給予加班勞工以休息時間之補償(Freizeitenausgleich)。

若制定法中未能有效地限制加班時數，而工會亦未能於其團體協約中加以限制，則雇主大多即得以在事業單位內，於有未能預見之工作需求時，立即實施加班措施。德國有額外工資給付之加班時數，在 70 年代曾有戲劇性的大幅減少，但是自從 80 年代初開始，即呈現頗為穩定的現象：在西德部分，雇主每年支出之加班費約為 16 億馬克，平均每名西德工人約 65 馬克；而東德部分，則平均每名東德工人約 55 馬克。

德國工會方面針對加班問題曾提出幾項訴求：一為對加班勞工應給予相當之補休；一是主張以多僱用定期工來取代加班措施(befristete Arbeit statt Überstunden)；一是所謂的工作時間帳戶制度(die Einrichtung von

<sup>29</sup> EuGH, EuZW 1994, 375.

<sup>30</sup> 此可參見 ArbG Gelsenkirchen, NZA 1993, 1135 針對舊法之工作時間條例第 18 條第 1 項第 2 句所為之判決，以及 Großjohann, DB 1993, 633 與 WSI-Mitt. 1994, 51.

<sup>31</sup> 參見 Buschmann, AiB 1981, 155.

<sup>32</sup> 參見其實證研究 Bosch/Ellguth/Promberger, WSI-Mitt. 1992, 51.

Arbeitszeitkonten)。然而遭到資方團體之拒絕接受，資方認為此種做法將會使得事業單位無可避免地喪失其不可或缺之彈性潛能(unerläßliche Flexibilitätspotentiale)，尤其是高度專業勞工。

#### (六)休養性休息(Erholungspausen)

在每週工時層次上，有休息之規定作為工作中之休閒時間。應予以區分的是基於新工時法第 4 條之工作時間中之休息(Ruhepausen，此一時間，除團體協約或勞動契約另有約定外，原則上雇主並無給付工資之義務)與團體協約所約定之休養性休息(tarifliche Erholungspausen)。此有一特別之例子，即 1973 年北烏騰山/北巴登地區(Nordwürttemberg/Nordbaden)之金屬業工資團體協約第 2 號(Lohnrahmentarifvertrag II in der Metallindustrie)，在該團體協約即規定勞工每小時應有 5 分鐘之休養性休息，且應支付工資。而在德國福斯汽車廠(Volkswagenwerk AG)內亦有類似之約定。

#### (七)工作時間之安排與分配

根據德國企業組織法第 87 條第 1 項第 2 款之規定，企業內之員工代表會就工作時間之安排與分配等問題享有參與決定權<sup>33</sup>。個別勞工當然亦得與雇主個別地約定較有利之工作時間的長短與安排(例如選擇對該名勞工之交通時間最為節省之時段作為上班時間)<sup>34</sup>，但應注意者是，不得因而影響及於其他勞工之權益。

#### (八)終身僱用之工作時間(Lebensarbeitszeit)

德國新工時法並未針對終身僱用之工作時間予以規定。因此其下限應是依關於受教育之義務的規定以及關於童工禁止規定(即青少年勞工保護法第 5 條至第 7 條)定之，而其上限則是依據勞動契約中或團體協約中關於退休之規定定之。

#### (九)工作時間彈性化

工作時間之彈性化已幾乎是德國所有關於工作時間之法律爭議中不斷增加的一種爭議問題<sup>35</sup>。而雇主方面亦提出所謂「以工時彈性化替代工時縮短」(Flexibilisierung statt Verkürzung)之訴求。所謂工作時間彈性化之意義係指以人性化之工作時間適應、配合企業生產之需求及變動。德國之各團體協約中亦規定許多各式各樣的企業內工作時間彈性化的可能方式，惟被個別雇主實際運用的實施

<sup>33</sup> 參見 Klebe in Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, §87 Rn. 68 ff.; Hinrichs, AiB 1995, 98.

<sup>34</sup> 參見 BAG, DB 1993, 788.

<sup>35</sup> 參見 Kilz/Reh, BB 1993, 1209.

方式，則頗為有限。若進一步詳細觀察之，雇主之典型的工時彈性化需求主要是集中在例如週末工作、正常工作時在較長的時期內變動分配(schwankende Normalarbeitszeit durch längere Verteilzeiträume)等人力安排上。資方之實質的主要利益根本只是在於避免加班費之給付<sup>36</sup>。

相反地，工會方面則要求應把工作時間的主權(Zietsouveränität，即決定權)交還給勞工，工作時間彈性化措施應由勞工之觀點採取之，而非純粹是為適應雇主之需求。例如促進或有益於勞工家庭生活之工作時間(familienfreundliche Arbeitszeiten)。近來工作時間帳戶制度已經逐漸成為各方均能接受之制度<sup>37</sup>。

#### (十)每日營業結束時間(Ladenschluß)

商店每日營業時間結束法(das Ladenschlußgesetz, 簡稱 LSchlG)在德國是少數針對事業單位營業行為之時間加以限制之法律，其他例如新工時法之第 9 條以下亦屬之。商店每日營業時間結束法事實上等於是間接為該法適用範圍內之事業單位的受僱員工確立其工作日之限制<sup>38</sup>。依德國聯邦憲法法院之判決，該商店每日營業時間結束法，雖對人民(勞資雙方)之行為加以限制，但應屬合憲<sup>39</sup>。在經過長期之爭論之後，商店每日營業時間結束法於 1996 年 7 月 30 日再度修正。新法之規定將每日營業時間予以延長，並依下列方式加以確立<sup>40</sup>：

- 星期日及放假日：無一般的營業時間
- 星期一至星期五：由早上 6 時至 20 時
- 星期六：由 6 時至 16 時
- 耶誕節前的 4 個星期六：由 6 時至 16 時

在此等時間之外，依該法第 3 條第 1 項第 2 句之規定，只有對於已經在上述時間內進入事業單位內之顧客繼續完成其服務行為，始得仍繼續營業。該法所規定之營業時間亦不得以法規命令予以延長<sup>41</sup>。於德國許多邦公佈適用之各個民生需要營業條例(Bedarfsgewerbeordnungen)亦不得將商店每日營業時間結束法所規定之營業時間予以延長<sup>42</sup>。

德國聯邦勞動法院在其判決中認為：商店每日營業時間結束法對勞業時間之限制規定，應不影響企業內員工代表會關於事業單位內員工工作時間之開始與結束的參與決定權<sup>43</sup>。同樣地，一團體協約針對勞工工作時間之起訖所為之規定，應不受商店每日營業時間結束法之影響，應得為之，故而針對此等訴求而進行之

<sup>36</sup> 參見 Kittner, AuR 1995, 393; Kittner, AiB 1996, 31.

<sup>37</sup> 參見 Holthausen, RdA 1999, 279.

<sup>38</sup> 關於該法之勞工法上問題的檢討，可參見 Kerwer, NZA 1999, 1313.

<sup>39</sup> BverfG, AuR 1998, 384.

<sup>40</sup> 參見 Zmarzlik, DB 1996, 1774; Neumann, Das neue Ladenschlußgesetz, 3. Aufl., 1997.

<sup>41</sup> OVG Rheinland-Pfalz, AuR 1998, 381 mit Anm. Barkow v. Creyzt.

<sup>42</sup> 參見 Richardi/Annuß, NZA 1999, 953.

<sup>43</sup> BAG, DB 1983, 453.

爭議行為(例如罷工)亦均屬合法<sup>44</sup>。一針對工會與雇主團體(即 Gewerkschaften HBV und DAG)認為其所為之上述團體協約有違公平交易法(卡特爾法, Kartellrecht)之訴訟, 但德國最高法院則認為並未違反公平交易法<sup>45</sup>。

就在商店每日營業時間結束法新修正公佈實施後不久, 即有經長期集體協商之團體協約針對個別勞工群體(einzelne Beschäftigungsgruppen)如今合法之較晚工作(Spätarbeit, 即因營業時間延長而須工作之時間)再加以限制, 且約定應給付額外之工資及補休(Zuschläge in Geld und Freizeit), 而且不容許個別勞工與雇主透過個別勞動契約之方式另行約定在團體協約所規定之工作時間結束後仍然繼續工作<sup>46</sup>。

而依新法修正施行後之實務經驗顯示出以下結論:

- 整體而言, 事業單位之營業額並未因為營業時間延長而有所增加;
- 對中小企業造成結構上之壓力;
- 原先立法者所期待之就業人數增加的現象並未出現。

至於部分工時問題, 則另參部分工時及定期契約法(Teilzeit- und Befristungsgesetz)。

#### 四、歐盟法政策之狀況

在經過長期的前置準備作業後, 歐洲議會於 1993 年 11 月 23 日公佈實施關於特定的工作時間結構問題之政策(Rechtlinie 93/104 EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung)。惟該政策方針並非作為歐洲各國工作時間法之共同的最底公倍數, 故德國之工作時間法並不至於必須配合修正之<sup>47</sup>。

---

<sup>44</sup> BAG, NZA 1989, 969.

<sup>45</sup> BGH vom 25. 6. 1991, Az. KZR 16/90.

<sup>46</sup> Buschmann, NZA 1990, 387; Anzinger/Koberski, NZA 1989, 737; 不同見解 Löwisch, NZA 1989, 959.

<sup>47</sup> 參見 Balze, EuZW 1994, 205; Lörcher, AuR 1994, 49; 關於歐盟相關法律問題, 參見 EuGH, DB 1997, 175.

綜合言之，德國工作時間法(Arbeitszeitgesetz)依其立法理由之說明，該法之主要內容如下：

工作時間之保護，原則上應適用於所有行業、所有受僱勞工。

該法第一及第二條乃是明白宣示該法之目的以及概念內容之確立（工作時間、勞工、夜間工作、夜間勞工等）。

第三至第五條則是確立關於健康保護之基礎規範，諸如八小時工作天（第三條第一句）在一定要件下延長至十小時之可能性（第三條第二句）一定長度之休息時間（第四條）連續十一小時之休息時間（第五條）。

第六條乃是關於夜間工作勞工及輪班勞工之保護。該條第一項明確規定，在訂定夜間勞工與輪班勞工之工作時間時，應參酌已被普遍接受之勞動科學的知識（die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse）。第二項則是包含與第三條第一、二句相關之基礎規範。第三項則賦予夜間勞工得請求定期給予免費健康檢查之權利。至於第四項則是規定經醫生開具證明認為該勞工已因從事夜間工作而導致健康上損害之夜間勞工，或是負有家庭義務(Familienpflichten)之夜間勞工均享有請求調動至適當的日間工作職位之權利。第五項則課雇主以下列義務，對於夜間勞工在夜間所實際工作之時數，應給予相當之有薪休息日(eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage) 或是給予相當之津貼補助。

## 德國工作時間法(Arbeitszeitgesetz , 簡稱 ArbZG)

本法乃是工作時間法法典(其全名為「工作時間法統一化與彈性化法典」 - Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts, 簡稱為 Arbeitszeitrechtsgesetz, 縮寫為 ArbZRG)之第一章, 係於 1994 年 6 月 6 日公佈, 而於同年 7 月 1 日起生效。最近一次修正為 2000 年 12 月 21 日。其條文內容如下:

### 第一章 總則

#### 第 1 條 立法目的

本法之立法目的如下:

1. 於安排工作時間時(bei der Arbeitszeitgestaltung)確保勞工之安全與健康保護, 並改善彈性化工作時間之規範範圍(Rahmenbedingungen); 及
2. 保障星期日與國定應放假之日為工作休息日, 並促進勞工精神層面之提升(die seelische Erhebung)。

#### 第 2 條 用辭定義

第 1 項 本法所稱之工作時間, 係指除休息時間外之工作開始至結束的時間; 於多數雇主處之工作時間應合併計算之。在礦坑內工作者, 其休息時間視為工作時間。

第 2 項 本法所稱之勞工, 包括勞工、職員與為受職業訓練教育(Berufsbildung)而受僱者。

第 3 項 本法所稱之夜間時間(Nachtszeit), 係指晚上 23 時至翌日早晨 6 時之時間, 如係麵包業或糕餅業則為 22 時至翌日 5 時之時間。

第 4 項 本法所稱之夜間工作(Nachtarbeit), 係指任何涵蓋夜間時間 2 小時以上之工作。

第 5 項 本法所稱之夜間工作勞工(Nachtarbeitnehmer)係指下列勞工:

1. 基於其工作時間安排之原因, 通常以輪班(Wechselschicht)方式從事夜間工作者;
2. 在一曆年中從事夜間工作達 48 日以上者。

### 第二章 工作日之工作時間(werktägliche Arbeitszeit)與無須工作之時間(arbeitsfreie Zeiten)

### 第 3 條 勞工之工作時間

勞工之工作日工作時間不得逾 8 小時。但於 6 個曆月內，或於 24 週內，其工作日工作時間平均未逾 8 小時者，得將工作時間延長為 10 小時。

### 第 4 條 工作中之休息(Ruhepause)

工作時間在 6 小時以上至 9 小時者，應有 30 分鐘事前安排確定之中斷，工作時間在 9 小時以上者，應有 45 分鐘事前安排確定之中斷作為休息。前述之休息得區分各 15 分鐘之時段。勞工不得無休息時間而連續工作 6 小時以上。

### 第 5 條 工作後之休息(Ruhezeit)

第 1 項 勞工在每日工作時間結束後，應有至少連續 11 小時之休息時間。

第 2 項 前項休息時間，在醫院或其他治療、看護或照顧患者之機構中，在餐廳飯店或其他招待或留置顧客食宿之機構中，在交通事業單位、廣播事業單位、農業事業單位或畜養動物(畜牧)之事業單位中，得縮短一個小時，但其縮短之休息時間應於一個曆月內，或於四週內將另一休息時間延長為至少連續 12 小時補償之。

第 3 項 在醫院或其他治療、看護或照顧患者之機構中，得因備勤工作(Bereitschaftsdienst)或須回應呼叫之候傳勤務(Rufbereitschaft)的需要<sup>48</sup>，而縮短工作後休息時間，不受第一項之限制，但其縮短之範圍不得逾休息時間之半，且須以其他時間補償之。

第 4 項 歐盟如對於汽車駕駛員與隨車人員有較短之最低休息時間的規定，即應適用該等規定，而無第一項之適用。

### 第 6 條 夜間工作與輪班工作 (Nacht- und Schichtarbeit)

第 1 項 從事夜間工作及輪班工作之勞工，應根據勞動科學關於合乎人性之工作安排的確定知識 (nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit)，訂定其工作時間。

第 2 項 夜間工作勞工之每日工作時間應不得逾 8 小時。但於一個曆月內，或於四週內平均未逾每日 8 小時者，其工作時間得延長至 10 小時，第 3 條之規定於此情形不適用之。惟第 2 條第 5 項第 2 款所規定之夜間工作勞工，於其未從事夜間工作之期間，仍應適用第 3 條第 2 句之規定。

第 3 項 夜間工作勞工得要求在擔任夜間工作之前，及在從事夜間工作後至少每三年，對其進行勞動醫學上健康檢查。夜間工作勞工年滿 50 歲後得請求每年進行前述檢查。夜間工作勞工之前述檢查所需費用應由雇主負

---

<sup>48</sup> 德國工時法似不認為備勤與待命時間為正常工作時間，故有此一規定，參見 Baeck/Deutsch, Arbeitszeitgesetz, § 5, Rn.43.

擔，但雇主免費提供其事業單位內專任醫師，或與其他事業單位共同之醫師者，不在此限。

第 4 項 有下列情形之一，且不妨害雇主重大經營上需求(dringende betriebliche Erfordernisse)者，經夜間工作勞工之要求，雇主應將之調任至適當之日間工作：

a)根據勞動醫學之確認，該勞工繼續從事夜間工作有害其健康者，或  
b)該勞工之家庭內有 12 歲以下之兒童，且無任何同居之家庭成員可照顧該兒童者，或

c)該勞工有重度照顧需求之家屬(einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen)須照護，且無任何同居之家庭成員可照顧該家屬者。

雇主如認為將該勞工調任至一適當之工間工作，有害雇主之重大的企業上經營需求者，應召開事業單位內之員工代表會(Betriebsrat)或人事代表會(Personalrat)<sup>49</sup>進行聽證。員工代表會或人事代表會得向雇主提出調職建議。

第 5 項 除團體協約內另有補償規定外，雇主對夜間工作勞工，應就其夜間工作之小時數給與數額相當之有薪休假日(eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage)，或就勞工應得工資給予相當之額外金錢給付(einen angemessenen Zuschlag)。

第 6 項 夜間工作勞工與其他勞工相同，其參與事業單位內之進深訓練與職務升遷機會應予保障。

第 7 條 例外規定

第 1 項 於一團體協約中，或一團體協約所容許之企業內協定(Betriebsvereinbarung)<sup>50</sup>中得約定，如有下列情形，不適用本法之規定：

1. 得不適用第 3 條之情形：

a)工作時間通常且在極大範圍內均屬備勤狀態者，縱使未有任何補償，亦得將工作時間延長為每日 10 小時以上，

b)已另行約定其他補償期間者(Ausgleichszeitraum)<sup>51</sup>，

c)一年內有 60 天得在未有補償的情形下，將工作時間延長至 10 小時

2. 在採行輪班制之事業單位及交通事業單位內，得將工作中休息時間之總數分配為時間較短之休息時間，不適用第 4 條第 2 句之規定<sup>52</sup>。

3. 若其於工作性質之必要，工作後之休息時間得縮短 2 個小時，不受第 5 條第 1 項之限制，但其縮短之休息時間須在一確定的補償期間內補

<sup>49</sup> 依德國企業組織法之規定，不同性質之事業單位應分別組成不同之員工代表機制，惟不論如何，均是事業單位內全體員工之代表。

<sup>50</sup> 此等協定係由前述之事業單位內員工代表會與雇主間所簽訂之協議。

<sup>51</sup> 所謂補償期間，例如第 3 條第 2 句之 6 個月或 24 週即是一種補償期間之規定。有之，則雇主得延長工作時間。此處之另行約定補償期間是指勞資雙方得變更法定之補償期間的長短。

<sup>52</sup> 亦即不受每次 15 分鐘之限制。



休。

4. 得不適用第 6 條第 2 項之情形：

a) 工作時間通常且在極大範圍內均屬備勤狀態者，其工作時間得在未有補償的情形下，延長至每日 10 小時以上，

b) 已另行約定其他補償期間者。

5. 第 2 條第 3 項所規定之 7 小時夜間工作時段之起點，得變更約定為 22 時至 24 時中之任何時間。

第 2 項 若勞工之健康保護得以相當之時間補償保障之，則在一團體協約中，或在一團體協約所容許之企業內協定中亦得為下列約定：

1. 備勤工作與待召工作之工作後休息時間，得因其勞務之特性而予以調整，尤其是在備勤或待召時段內應要求前往工作，致休息時間縮短之情形，無第 5 條第 1 項之適用，但應給予相當時間之補休。

2. 第 3 條、第 5 條第 1 項及第 6 條第 2 項之規定，適用於農業時，應基於耕種、收穫時期及天候之影響而予以調整。

3. 從事患者之治療、看護或照顧等工作者，得基於其工作性質及患者福祉之考量，適當調整第 3 條、第 4 條、第 5 條第 1 項及第 6 條第 2 項規定之適用。

4. 聯邦政府、邦政府、地方政府與其他公法上團體、機構與基金會之行政與經營單位，以及受一適用公共部門之團體協約，或一主要內容與公共部門團體協約相同之團體協約所拘束之其他雇主，得於其就業場所中，基於工作特性而調整第 3 條、第 4 條、第 5 條第 1 項及第 6 條第 2 項規定之適用。

第 3 項 於第 1 項與第 2 項所稱之團體協約適用範圍內<sup>53</sup>，不受團體協約拘束之雇主<sup>54</sup>得於其事業單位中，訂定企業內協定(Betriebsvereinbarung)援用該等團體協約中異於本法規定之約定，雇主之事業單位中無員工代表會者，得由雇主與勞工以書面約定援用之。若一事業單位基於團體協約之容許，而以企業內協定之方式另為不同之約定，則一不受團體協約拘束之雇主亦得於其事業單位中援用之。若一不受團體協約拘束之雇主與勞工間有援用公共部門團體協約之約定，且該雇主所負擔之事業單位費用主要係來自預算法上補助(Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts)，則一團體協約根據第 2 項第 4 款所為之異於本法規定的約定，於該不受團體協約拘束之雇主與勞工間亦有效力。

第 4 項 教會及公法上之宗教團體得為異於第 1 項或第 2 項之規定。

第 5 項 在通常普遍未有團體協約之領域中<sup>55</sup>，於有企業經營上之必要，且不致危

<sup>53</sup> 此處應是指協約之地域的適用範圍，而非指人的適用範圍。

<sup>54</sup> 即非屬協約關係人之雇主。

<sup>55</sup> 此是指從事特定職業工作之人，例如律師、公証人、工會會務人員、雇主團體受僱人員....等等，通常未簽訂團體協約。

害勞工健康之情形下，本法之監察機關(die Aufsichtsbehörde)<sup>56</sup>得於第 1 項或第 2 項之範圍內作成例外規定。

第6項 聯邦政府得於有企業經營上之必要，且不致危害勞工健康之情形下，以行政命令(Rechtsordnung)之方式，經聯邦參議院之同意(mit Zustimmung des Bundesrates)後，於第 1 項或第 2 項之範圍內作成例外規定。

第8條 危險性工作(Gefährliche Arbeiten)

針對對勞工健康有特別危險之虞之特定工作或特定種類之勞工，如有保護勞工健康之必要，聯邦政府得以行政命令之方式，經聯邦參議院之同意後，縮短其工作時間超越第 3 條之範圍<sup>57</sup>、延長其休息時間超越第 4 條及第 5 條之範圍、擴張第 6 條關於夜間工作及輪班工作勞工之保護、限縮第 7 條另為例外規定之可能性。前句之規定於受礦業監督之就業場所及工作不適用之。<sup>58</sup>

### 第三章 星期日及放假日休息

第9條 星期日及放假日休息

第 1 項 雇主不得使勞工於星期日及法定放假日之 0 時至 24 時工作。

第 2 項 採行日夜多班制之事業單位，於勞工下班休息時間開始後有 24 小時之停工休息者，得將星期日及放假日休息之開始或結束(按即其起訖時間)於 6 個小時範圍內移前或移後。

第 3 項 汽車駕駛員與隨車人員星期日及放假日之 24 個小時休息時間的開始起點得於二小時範圍內移前。

第10條 星期日及放假日工作

第 1 項 勞工有下列情形之一，無法於工作日工作者，得於星期日及放假日工作，不受第 9 條之限制：

1. 從事緊急救援工作或消防工作者，
2. 從事公共安全及秩序之維護工作、維護法院及行政機關之正常運作及國防工作者，
3. 於醫院及其他類似機構從事治療、看護或照顧等工作，
4. 於餐廳飯店或其他類似之機構中，從事招待或留置顧客食宿工作者，以及受僱從事家務勞動(Haushalt)工作者，
5. 從事音樂演奏、戲劇、電影、藝術表演工作，或於類似機構中從事

<sup>56</sup> 詳見本法第 17 條之規定。

<sup>57</sup> 亦即得縮短至 8 小時以下。

<sup>58</sup> 另有礦業法之規定之故。

演出工作者，

6. 於教會、宗教團體、社團與財團、政黨及其他類似團體之非營利性活動中工作者，
7. 於運動、休閒、休養、娛樂機構中，或於旅遊事業、博物館及其他學術性開架圖書館中工作者，
8. 於廣播電台、新聞與運動新聞社、通訊社工作者，或為其他新聞出版物從事每日更新工作者(包括派送人員)，或為每日更新之報導與圖文制作文章、影片或印刷品之工作者，或從事每日更新之聲音錄製或攝影工作者，以及為於星期一或一假日之翌日出版之新聞出版品從事運送與販賣之工作者，
9. 於營業法(Gewerbeordnung)第四章所稱之展覽會(Messen)、展示會(Ausstellungen)與市場及於民俗節慶活動中工作者，
10. 於道路交通安全條例(Straßenverkehrsordnung)第 30 條第 3 項第 2 款所稱之交通事業單位工作者，及從事運送與販賣易於腐敗物品之工作者，
11. 於能源及用水供應事業中，及於垃圾處理與排水處理事業單位中工作者，
12. 於農業、畜牧業或於[醫療與照顧動物之機構中工作者，
13. 於保全(警衛)業(Bewachungsgewerbe)中工作者，及從事企業設施之警衛工作者，
14. 從事企業設施之清潔與維護工作，而其工作係該當事業單位或其他事業單位之繼續營運所必要者、從事為使事業單位於正常工作日得以全面回復營運之準備工作者，以及從事資訊電腦系統之功能維護工作者，
15. 從事為避免天然產品或原料之腐敗，或為避免其無法製成成品所必要之工作者，以及從事具有持續性之研究工作者，
16. 從事為避免生產設施之破壞或重大損壞所需之工作者。

第 2 項 若因生產中斷致生前項第 14 款所容許之工作，而須使用較不中斷生產時更多之勞工，則得使勞工於星期日及放假日從事生產工作，不受第 9 條之限制<sup>59</sup>。

第 3 項 星期日及放假日得使麵包業與糕餅糖果業之勞工從事至多 3 小時之糕餅糖果產品的製造、搬運及運送工作及販賣到貨之麵包產品。

第 4 項 若勞工之工作無法於正常工作日為之，則勞工得為從事緊急與鉅額之支付行為之金融、外匯、有價證券及相關衍生業務行為，而於一工作日翌日之非歐盟所有成員國共同之放假日工作，不受第 9 條第 1 項之限制。

---

<sup>59</sup> 若有事業單位因星期日與放假日須停工，以至於須僱用比不停工時更多之清潔、維護、整備勞工，則法律例外地允許此種事業單位不於星期日及放假日停工。

- 第 11 條 星期日與放假日工作之衡平補償(Ausgleich)
- 第1項 勞工每一年中至少須有 15 個星期日不從事工作。
- 第2項 星期日與放假日工作應準用第 3 條至第 8 條之規定，但星期日與放假日之工作時間不得逾越於第 3 條、第 6 條第 2 項及第 7 條所規定之最高工作時間與衡平期間(Ausgleichszeiträume, 調整期間)。
- 第3項 若勞工於一星期日工作，則須於含工作當日在內之二週內，令勞工擇日補休。若勞工於一工作日翌日之放假日工作，則須於包括工作當日在內之八週內，令勞工擇日補休。
- 第4項 第 9 條所規定之星期日及放假日休息，或本條第 3 項所規定之補休，於雇主無生產技術上或勞動組織上之需求(technische oder arbeitsorganisatorische Gründe)時，應使勞工得直接連同第 5 條所規定之休息時間，一併休息。

第 12 條 例外規定

於一團體協約中，或基於團體協約之規定而於一企業內協定中，得為下列約定：

1. 得為異於第 11 條之規定，於第 10 條第 1 項第 2、3、4 及 10 款所規定之機構中，不從事工作之星期日的總數減少為每年至少 10 個星期日；於廣播電台、戲劇事業單位、樂團以及表演事業單位中，得減少為每年至少 8 個星期日；於電影放映事業單位與畜牧事業單位中，得減少為每年至少 6 個星期日，
2. 得異於第 11 條第 3 項之規定，約定勞工於一工作日翌日之放假日工作者，不給與擇日補休(Ersatzruhetag)或約定無須令勞工在一定的衡平期間(Ausgleichszeitraum, 調整期間)內免除工作義務，
3. 得為異於第 11 條第 1 項至第 3 項之規定，於海運事業單位中，將勞工依第 11 條第 1 項至第 3 項所規定之勞工享有的不工作日數，一次合併休完，
4. 得為異於第 11 條第 2 項之規定，於一完全不中斷運轉之事業單位中，若得因而使勞工減少在星期日及放假日工作之輪班次數，則其星期日及放假日之工作時間得延長為 12 小時<sup>60</sup>。

第 7 條第 3 項至第 6 項應有適用。

第 13 條 授權(Ermächtigung)、命令(Anordnung)、核准(許可, Bewilligung)

- 第 1 項 聯邦政府得為避免重大損害之發生，並在考量勞工之保護與星期日與放假日休息之保障，於經聯邦參議院(Bundesrat)之同意後，以行政命令採行下列措施：

---

<sup>60</sup> 對於此點之團體協約過渡規定，參見本法第 25 條。

1. 進一步詳細規定第 10 條關於星期日與放假日工作之範圍及該條所容許之工作的範圍，
2. 增列除第 10 條之例外規定外的其他關於第 9 條之例外情形：
  - a) 一事業單位內之勞工於星期日與放假日工作係對於公眾之每日或該當(星期日或放假)日的重大需求之滿足，確有必要之該等事業單位，
  - b) 對於事業單位內勞工工作之中斷或延期
    - aa) 根據技術水準，依其工作性質不可能或帶有重大困難始有可能之事業單位，
    - bb) 將可能造成勞工之生命或健康之特別危險的事業單位，
    - cc) 有致成環境、能源或用水之供應上的重大障礙之事業單位，
  - c) 基於公共利益，尤其是為確保僱傭之目的(zur Sicherung der Beschäftigung)應容許之<sup>61</sup>。

第 2 項 聯邦政府未運用前項第 2 款第 c 目之授權者，各邦政府即得以行政命令之方式公佈施行相同之規定。各邦政府亦得以行政命令之方式將此等規定之授權再授權予該邦之最高勞工行政主管機關。

第 3 項 監督機關(Aufsichtsbehörde)得

1. 確立勞工之工作時間是否為第 10 條所容許，
2. 不受第 9 條規定之限制，而核准勞工得工作
  - a) 於商業事業單位中，因有特別情事致生有擴大商業交易之必要時，一年內得令勞工於 10 個星期日與放假日從事工作，
  - b) 若基於特別情事，為避免過度損害之發生而有必要時，一年內得令勞工有 5 日得於星期日或放假日從事工作，
  - c) 為要實施法律所規定之盤存(清點存貨，Inventur)，一年內得有 1 日於星期日或放假日從事工作，

並在考量公共的宗教禮拜之特定時間(die für den öffentlichen Gottesdienst bestimmte Zeit)下，訂定關於實際工作時間之命令。

第 4 項 監督機關應不受第 9 條規定之限制，核准勞工得於星期日與放假日從事基於化學上、生物學上、工業技術上及物理學上原因，致使星期日與放假日有不中斷地繼續必要性之工作。

第 5 項 若充分利用法律所允許之每週營業時間，及在外國之較長營業時間，致對事業單位之競爭能力造成不可期待的損害(die konkurrenzfähigkeit

<sup>61</sup> 即本於前述之各種情事，即得以行政命令之方式擴張第 9 條之例外情形，並確立為保護勞工及保障星期日與放假日休息所必要之條件(die zum Schutz der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe notwendigen Bedingungen)。

unzumutbar beeinträchtigt), 且若核准勞工於星期日與放假日工作即得以確保勞工之受僱用者, 則監督機關應不受第 9 條規定之限制, 而核准勞工於星期日及放假日得以從事工作。

#### 第四章 特殊狀況之例外(Ausnahmen in besonderen Fällen)

##### 第 14 條 非常狀況(Außergewöhnliche Fälle)

第 1 項 若有非取決於當事人意思而生之緊急狀況或非常狀況, 且其狀況之結果無法依其他方法除去者, 尤其是原料或日用品有腐敗之虞, 或勞動成果有失敗(mißlingen)之虞的情形, 則應得不受第 3 條至第 5 條、第 6 條第 2 項、第 7 條、第 9 條至第 11 條規定之限制, 而得令勞工暫時從事工作。

第 2 項 有下列情形者, 得不受第 3 條至第 5 條、第 6 條第 2 項、第 7 條、第 11 條第 1 項及第 3 項、第 12 條規定之限制:

1. 若有比較上少數的勞工(eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern)暫時從事如不工作即會危及勞動成果或造成顯著損害之工作,
2. 於個別數日中(an einzelnen Tagen)從事研究及教學工作、無法延後之準備與繕後工作, 以及無法延後之對人的醫療、照顧、養護與對動物之醫療、照顧工作, 且無法期待雇主採取其他預防措施。

##### 第 15 條 核准、授權

###### 第 1 項 監督機關得

1. 核准一逾越第 3 條、第 6 條第 2 項、第 11 條第 2 項限制規定之更長的每日工作時間,
  - a) 於實施連續不中斷之輪班制事業單位中, 其延長上述每日工作時間得以使勞工免擔任輪班工作者,
  - b) 於建築工地中, 與從事機械組裝之工作場所中。
2. 對季節性事業單位或於特定時期工作繁忙之事業單位(Saison- und Kampagnebetriebe), 於其季節性工作期間或工作繁忙期間, 核准一不受第 3 條、第 6 條第 2 項、第 11 條第 2 項限制規定之更長的每日工作時間, 惟該等事業單位針對其於工作日中每日每工工作時間超過 8 小時之情形, 應於期他期間相當地縮短勞工之工作時間,
3. 對公共部門中(im öffentlichen Dienst)之待命工作、備勤工作及候傳工作(Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft)需求之特殊性, 核准一不受第 5 條及第 11 條第 2 項限制規定之休息時

間之長短與時段安排(Dauer und Lage der Ruhezeit) ,

4. 對事業單位之實施兩度於三星期之期間內採行每週固定更換輪班工作，核准一不受第 5 條及第 1 條第 2 項限制規定之休息時間。

第 2 項 監督機關得於公共利益有緊急必要時，許可除本法所已容許之例外規定外的其他例外情形。

第 3 項 聯邦國防部得基於國防上之緊急事由，於其業務範圍內，經聯邦勞動暨社會秩序部(Bundesministerium für Arbeits- und Sozialordnung)之同意，令勞工負擔超越本法、依本法之授權所制定之行政命令、及團體協約中關於工作時間之界限與限制規定，而從事工作之義務。

## 第五章 法之施行

第 16 條 揭示與工作時間之證明(Aushang und Arbeitszeitnachweise)

第 1 項 雇主負有義務將本法、依據本法而公佈施行且適用於該事業單位之行政命令、適用於該事業單位之本法第 7 條第 1 項至第 3 項及第 12 條所稱之團體協約與企業內協定之影本，於事業單位內，可供閱覽之適當處所陳列或懸掛。

第 2 項 雇主負有義務將超越第 3 條第 1 句關於正常工作日工作時間規定之勞工工作時間加以記載。此一工作時間之記載至少應保存 2 年。

第 17 條 監督機關(Aufsichtsbehörde)

第 1 項 本法以及依據本法所公佈施行之各行政命令之遵守，應由各邦法所規定之主管機關(監督機關)負責監督之。

第 2 項 監督機關得以命令要求雇主遵守本法及依據本法所訂定之各行政命令所規定之義務。

第 3 項 針對聯邦政府之公共部門及直接與聯邦政府有關之公法上團體、設施、財團法人(die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts)，監督機關之任務與權限應由其主管之聯邦部會或由其所指定之機關執行之；第 15 條第 1 項與第 2 項所規定之權限亦同。

第 4 項 監督機關得於為施行本法及依據本法所授權制定之行政命令的必要範圍內，請求雇主提供相關資訊。監督機關並得向雇主請求其提出工作時間之證明、第 7 條第 1 項至第 3 項及第 12 條所規定之團體協約與企業內協定，或送交監督機關，以供查閱。

第 5 項 監督機關之執行職務人員得於事業單位之營業時間與工作時間內，進入工作場所，並檢查之；於營業時間與工作時間以外之時間，或工作場所係設置於私人住宅內者，則僅得基於公共安全與秩序的緊急危險

之預防，始得在未經所有權人同意的情形下，進入該等場所，並進行檢查。雇主應同意此時之工作場所的進入與檢查。基本法第 13 條所保障之住所不受侵害的基本權(das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung)，在此情形應受限制。

第 6 項 負擔提供資訊義務者，針對其回答可能會使其本身或民事訴訟法第 383 條第 1 項第 1 款至第 3 款所規定之親屬受到刑事訴追之危險，或進行秩序違反法之訴訟程序(Verfahren nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten)的問題，得拒絕提供資訊。

## 第六章 特別規定(Sonderregelungen)

第 18 條 本法適用之排除(Nichtanwendung des Gesetzes)

第 1 項 本法不適用於下列情形

1. 企業組織法第 5 條第 3 項所稱之主管級人員(leitende Angestellte)，以及主任醫師(Chefärzte)，
2. 公共部門之主管及其代理人，以及公共部門中就人事事項(Personalangelegenheiten)有獨立決定權之受僱人，
3. 於家族共同體內(in häuslicher Gemeinschaft, 家庭內)與其所照顧之人共同生活，且獨自負責教育、照顧、養護該等人之勞工，
4. 於教會及宗教團體中從事禮拜等事務之工作者。

第 2 項 未滿 18 歲之受僱勞工應適用青年勞動保護法(Jugendarbeitsschutzgesetz)，而不適用本法。

第 3 項 海員法(Seemannsgesetz)第 3 條所稱之受僱於商務船舶上擔任船員工作之勞工，應適用海員法，而不適用本法之規定。

第 4 項 (業經廢止)

第 19 條 公共部門之僱傭

為執行公共部門之統治權任務(高權任務, hoheitliche Aufgaben)，於未有團體協約規定之情形下，透過所轄之行政機關(zuständige Dienstbehörde)得將適用於公務人員之關於工作時間的規定適用於勞工；此時應無第 3 條至第 13 條的適用。

第 20 條 航空業之僱傭

受僱於航空器上擔任機組人員之勞工無本法之適用，應適用航空器事業單位條例(Betriebsordnung für Luftfahrtgerät)第二次施行命令(zweite Durchführungsverordnung)中關於飛行時間、飛行勤務時間及休息時間之規定。



第 21 條 內陸船舶航行(Binnenschifffahrt)之僱傭  
本法之規定於不違反萊茵河船舶檢查條例  
(Rheinschiffs-Untersuchungsordnung)及內陸船舶檢查條例  
(Binnenschiffs-Untersuchungsordnung)現行規定中關於休息時間之規定  
時，對於受僱內陸航行船舶上擔任船員之勞工亦有所適用。此等規定  
得透過內陸水運特殊性之團體協約(Tarifvertrag der Eigenart der  
Binnenschifffahrt)加以調整而另為約定。

## 第七章 刑罰及罰鍰規定(Straf- und Bußgeldvorschriften)

### 第 22 條 罰鍰規定

第 1 項 雇主因故意或過失有下列情形之一者，構成秩序違反(ordnungswidrig)：

1. 違反第 3 條或第 6 條第 2 項，依其情形有時亦連同違反第 11 條第 2 項之規定，令勞工從事工作逾越工作時間之限制者，
2. 違反第 4 條之規定，未給予勞工休息時間，或所給予之休息時間不足所規定之最低休息時間，或未及時給予休息時間者，
3. 違反第 5 條第 1 項之規定，未給予最低之休息時間，或違反第 5 條第 2 項之規定，休息時間之縮短未能被另一休息時間之延長所補償，或未能及時補償(nicht oder nicht rechtzeitig ausgleicht)者，
4. 違反第 8 條第 1 句 第 13 條第 1 項或第 2 項或第 24 條之規定所施行之行政命令，且該等行政命令針對特定構成要件訂有罰鍰規定者，
5. 違反第 9 條第 1 項之規定，使勞工於一星期日或放假日工作者，
6. 違反第 11 條第 2 項之規定，未令勞工有一日補休，或未及時給予擇日補休者，
7. 違反第 13 條第 3 項第 2 款所規定之有執行可能之命令(eine vollziehbare Anordnung)者，
8. 違反第 16 條第 1 項之規定，未為所規定之陳列或懸掛行為者，
9. 違反第 16 條第 2 項之規定，未為或未及時為工作時間之記載，或未將該記載保存至所規定之期限者，
10. 違反第 17 條第 4 項之規定，不提供資訊，或未提供正確資訊，或未提供完整資訊，或未提出或未完整提出或未送交(nicht oder nicht vollständig vorlegt oder nicht einsendet)資訊者，或違反第 17 條第 5 項第 2 句不同意所採之措施者<sup>62</sup>。

第 2 項 對第 1 項第 1 款至第 7 款及第 9 款與第 10 款所規定之秩序違反情形，

<sup>62</sup> 指雇主不許監督機關進入工作場所並進行檢查之行為。

處以最高 3 萬德國馬克之罰鍰(自 2002 年 1 月 1 日起為 1 萬 5 仟歐元),  
對第 1 項第 8 款之情形處以最高 5 仟德國馬克之罰鍰(自 2002 年 1 月 1  
日起為 2 仟 5 佰歐元)。

#### 第 23 條 刑罰規定

第 1 項 有第 22 條第 1 項第 1 款至第 3 款、第 5 款至第 7 款所規定之行為者

1. 故意違反並因而致成勞工之健康或勞動力之危害者，
  2. 固執地重複違反(beharrlich wiederholt)者，
- 處以一年以下有期徒刑，或處以罰金。

第 2 項 過失致生第 1 項第 1 款所規定之危害者，處以 6 個月以下有期徒刑，  
或處以 180 日數罰金(180 Tagessätze)以下之罰金刑。

#### 第八章 結束(終結)規定(Schlußvorschriften)

第 24 條 國家間協定(zwischenstaatliche Vereinbarungen)與歐盟法律文書  
(Rechtsakten der EG)之內國法化<sup>63</sup>

聯邦政府在經聯邦參議院之同意後，為履行國家間協定所規定之義務，  
或為轉化歐盟理事會或委員會之法律文書成為內國法(Umsetzung  
von Rechtsakten des Rates oder der Kommission der Europäischen  
Gemeinschaften)，就其與本法適用範圍之相關事項，得依據本法公佈  
施行行政命令。

第 25 條 團體協約之過渡規定(Übergangsvorschriften)

本法施行前已存在或仍產生餘後效力(Nachwirkung)之團體協約中，有  
異於本法第 7 條第 1 項、第 2 項或第 12 條第 1 句之規定，且其相異之  
規定係逾越上述規定之最高界限者，此等團體協約之規定的效力不受  
影響<sup>64</sup>。團體協約所容許之企業內協定應與團體協約為相同之處理<sup>65</sup>。  
團體協約中有異於第 11 條第 3 項之規定，規定針對勞工於星期日或放  
假日工作之情形，不給與擇日補休，而給與額外工資給付者準用本條  
第 1 句之規定<sup>66</sup>。

第 26 條 特定勞工群體(bestimmte Personengruppen)之過渡規定

第 5 條對醫師、醫院及其他機構中從事對他人之醫療、照顧、養護之

---

<sup>63</sup> 即轉化為內國法。

<sup>64</sup> 亦即在本法施行後，該等相異規定仍繼續有效。

<sup>65</sup> 亦即視同前句之團體協約，企業內協定之相異規定均不因新工時法之施行而無效。

<sup>66</sup> 亦即仍繼續有效。

工作人員，自 1996 年 1 月 1 日起適用之。