

「研訂航空公司空勤組員(前艙與後艙工作人員)合理工作
時間等勞動條件相關事宜」第四次會議紀錄

壹、時間：104年6月15日(星期一)下午2時

貳、地點：本部6樓601會議室(台北市延平北路2段83號6樓)

參、主持人：本部勞動條件及就業平等司劉司長傳名

肆、主持人致詞：

伍、報告事項：

為保障航空公司空勤組員之合理工作時間，本部前召開三次研商會議研訂有關指引，第三次會議結論以，(一)指引第一點「不得損及健康及福祉」維持草案內容；(二)指引第二點「人員資格應符合規定」採建議版本一；(三)其餘內容將於近期內召開第四次會議續行討論。爰請相關團體單位及學者專家進行第四次研商。

陸、討論事項：

案由：如何訂定航空公司空勤組員(前艙與後艙工作人員)合理之正常工作時間、延長工作時間、休息時間、例假日及休假日等相關事宜一案？提請討論。

說明：

依勞動基準法第84條之1規定，經中央主管機關核定公告之工作者(航空公司空勤組員屬之)，雇主在參考該法所定之基準且不損及勞工健康及福祉下，得與該核定公告之工作者另行以書面約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條等規定之限制。上開規定係指該約定之工作時間可不受每日正常工作時間不得超過8小時、每2週工作總時數不得超過84小時之限制；例假日及休假可不受每7日應休1日及應放假日於當日放假規定之限制，尚非可使勞工之工作時

間完全不受限制或無例假與休假。

有關航空公司空勤組員合理之正常工作時間、延長工作時間、休息時間、例假日及休假日等相關事宜，經彙整與會者建議及前次會議結論後，研擬工時審核參考指引草案，前次會議討論至第二點，本次會議由參考指引草案第三點開始進行。以上，提請討論。

結論：

- (一) 第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」中(一)維持草案內容。
- (二) 第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」中(二)內容修正如下：工作時間，係指勞工報到後至報離為止之期間內，受雇主指揮監督於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。另包括以下情況：1、勞工需等候雇主指示，隨時前往雇主指定場所提供勞務之時間。2、勞工應雇主調派於不同指定地點往返之必要交通時間。
- (三) 第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」中(三)內容修正如下：雇主如使勞工於該書面約定且經核備之正常工時外延時工作，應給付延時工資。
- (四) 其餘內容將於近期內召開第五次會議續行討論。

柒、臨時動議

捌、散會

與會代表發言重點(依開會通知單出席者順序)：

交通部(民用航空局)

1. 工作時間與航空器飛航作業管理規則所稱執勤期間類似，該規則制定係參採國際飛航標準，尚有所謂飛航執勤期間，組員待命地點位於休息處所者，待命時間列入執勤期間，然飛航執勤期間自報到起算，待命地點非位於休息處所者，執勤期間及飛航執勤期間均自待命時起算，航空器飛航作業管理規則之規定較周全，可因應航空業特性。基於航空業常發生意料外狀況，有關組員勞動條件事項，希望能有完整認定。
2. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義，其中勞工應雇主要求於不同指定地點往返之必要交通時間部分，與航空器飛航作業管理規則所稱調派時間類似，係指航空器使用人為執勤需求，安排組員搭乘各類交通工具(交通工具由航空器使用人提供)由一指定地點前往另一指定地點之時間(例如航空公司及組員家均在台北，組員明天的任務在高雄，公司請組員從台北到高雄之交通時間)，而調派時間列入執勤期間。另，指引規範「指定地點」係給予航空公司彈性。
3. 航空器飛航作業管理規則係規範「休息期間」(在地面毫無任何工作責任之時間)，與勞動基準法所稱「休息時間」有所區隔，至於休息時間在航空器飛航作業管理規則係「飛航中輪休」。
4. 待命時間可分為短待命(勞工等候雇主隨時指示，於一定短時間前往雇主指定場所提供勞務之時間)以及長待命(接到通知一段長時間後才需抵達指定地點)，世界各國針對短待命均算工作時間，長待命不算工作時間，這部分目前航空器飛航作業管理規則無明確區分，將於下半年修訂。

邱教授駿彥

1. 建議指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(一)增列加班費計給

方式。本點規範應約定事項目的在於雙方另行約定內容能周延，以免勞資爭議，勞動基準法(下稱本法)第 84 條之 1 運行以來，多有雇主誤以為既然工時已另外約定，在核備工作時間內均無庸給加班費，有損勞工健康福祉之虞，故建議加班費計給方式應約定清楚。

2. 建議指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(一)休息時間仍應維持，蓋空勤組員在飛航勤務當中，多有符合本法第 35 條但書規定之情況，但書所稱休息時間另行調配之方式亦應約定清楚。
3. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義，於參採勞動基準法第 2 條工資定義結構及與會者提出數個版本中，建議如下：工作時間，係指勞工報到後至報離為止之期間內，受雇主指揮監督於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。另包括以下情況：
 - 1、勞工需等候雇主指示，隨時前往雇主指定場所提供勞務之時間。
 - 2、勞工應雇主調派於不同指定地點往返之必要交通時間。
4. 本法施行細則第 19 條所規範與指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義中交通時間認定為工作時間之規範標準不盡相同，假設今天高雄市政府請我去高雄講課 3 小時，授課鐘點費 3 小時，然授課時間加計往返的交通時間一定超過 3 小時，然因屬偶一為之狀況，額外時間自行吸收尚可接受；惟若此種狀況為常態則不可等同視之。日本針對類似於我國本法第 84 條之 1 規定之工作時間認定原則為：若交通時間為常態，則不可排除在工作時間之外。至於勞工在高雄解除任務後非立刻返回居住地，屬勞工自行中斷勞動，返回交通時間得不認屬工作時間；惟若在高雄解除任務後旋即返回居住地，俾得履行日後之勞務，返回之必要交通時間應認屬工作時間。
5. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」係在討論已適用本法第 84 條之 1 規定之空勤組員，在工時例外約定下，哪些情況算是工作時間，並非在此界定得適用第 84 條之 1 規定之標準。探討哪些狀況屬工作時間之目的在

於，考量工作時間不受本法第 30 條及第 32 條限制，若諸多情況均非屬工作時間，恐損及勞工健康福祉。

6. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義，若將勞工報到後至報離為止之期間內全部當作工作時間，恐忽略當中的休息時間，休息時間應排除於工作時間以外。
7. 勞工於待命時間內需處於隨時可提供勞務之狀態，假設今天雇主要求勞工接到通知後半個小時或一個小時內一定要抵達指定場所，勞工基本上無法自由支配自己的時間，屬工作時間；惟雇主若係要求接獲通知後 24 小時甚至更久始抵達指定場所，勞工於接獲通知前之候傳時間，與待命時間雖不同，是否算工作時間為另一議題，然候傳時間對勞工仍是種拘束，若勞工接到通知後無法按時提供勞務會遭懲處，則應屬工作時間。既然本法第 84 條之 1 係允許工時例外約定，勞工每月工時可能達 260 小時，此時再斤斤計較哪些時段不算工作時間，恐損勞工健康福祉。另「短時間」用語易生爭議，故指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義一建議版本中，勞工需等候雇主隨時指示，「於一定短時間」前往雇主指定場所提供勞務之時間部分，建議修正為，勞工需等候雇主隨時指示，「隨時」前往雇主指定場所提供勞務之時間；至若修正為勞工需等候雇主隨時指示，「於雇主規定時間點內」前往雇主指定場所提供勞務之時間，不論雇主要求勞工 2 小時後還是 10 小時後前往指定地點，均屬雇主規定時間點內，對雇主反而不利。
8. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(三) 雇主如使勞工於該書面約定且經核備之正常工時外延時工作，應依法給付延時工資。建議將「依法」二字刪除，以免被誤解僅能依法定標準給予。本點應維持，方符合本法第 84 條之 1 第 2 項所稱約定不得損及勞工健康福祉，以避免勞資雙方誤解凡適用本法第 84 條之 1 之工作者即無需給加班費。

郭教授玲惠

1. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義，支持許律師的定義方式，首先定義工作時間之原則，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間；接著規定工作時間實際計算方式，在基地為勞工報到後至報離為止之期間；最後明定待命情況，意即雇主指定於勞工居住處所、住用旅館及宿舍以外之場所受令等待提供勞務之時間。
2. 實務上受令等待提供勞務之時間是否會指定地點？還是只約定一段時間，地點不限？
3. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義一建議版本中，勞工需等候雇主指示，於一定短時間前往雇主指定場所提供勞務之時間部分，係指勞工應雇主要求，於一段期間隨時等候雇主指示之時間，時間與否在非所問。

許律師修豪

1. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義，建議版本一：工作時間，係指受雇主指揮監督於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之期間。包括以下情況：1、勞工報到後至報離為止之期間，但不包括休息時間。2、勞工需等候雇主指示，於一定短時間前往雇主指定場所提供勞務之時間。3、勞工應雇主調派於不同指定地點往返之必要交通時間。建議版本二：工作時間，係指勞工報到後至報離為止之期間內，受雇主指揮監督於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。另包括以下情況：1、勞工需等候雇主隨時指示，於一定短時間前往雇主指定場所提供勞務之時間。2、勞工應雇主調派於不同指定地點往返之必要交通時間。
2. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義中，勞

工需等候雇主指示，於一定短時間前往雇主指定場所提供勞務之時間部分，一定短時間之用意在於區別如果雇主要求勞工接到通知後半個小時或一個小時內一定要抵達指定場所，勞工基本上無法自由支配自己的時間，惟雇主若係要求 24 小時甚至更久之後始抵達指定場所，勞工仍可自由支配自己的時間，與待命有所不同。至於「短時間」究竟要如何定義，可待未來函釋之。

臺北市產業總工會

1. 贊同於指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(一)增列加班費計給方式。本法第 84 條之 1 係工時之特殊約定，工資(含加班費)依該工時有優於法令之特殊約定者，亦應在約定書內載明；若無另外約定者，加班費即依本法所定標準發給。
2. 本法施行細則第 19 條係指勞工在同一任務中，於不同場所提供勞務，其往返不同場所之交通時間屬工作時間，然指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義中之交通時間認定為工作時間之標準，係指派組員去高雄執行另一任務的交通時間，與施行細則第 19 條規定不盡相同。
3. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義，建議版本一：工作時間，係指受雇主指揮監督於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之期間。包括以下情況：1、勞工報到後至報離為止之期間，但不包括勞動基準法第 35 條所稱之休息時間。2、勞工需等候雇主指示，於一定短時間前往雇主指定場所提供勞務之時間。3、勞工應雇主調派於不同指定地點往返之必要交通時間。建議版本二：工作時間，係指勞工報到後至報離為止之期間內，受雇主指揮監督於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。另包括以下情況：1、勞工需等候雇主隨時指示，於一定短時間前往雇主指定場所提供勞務之時間。2、勞工應雇主調派於不同指定地點往返之必要交通時間。
4. 贊同指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(三)維持草案內容，

惟依邱俊彥教授建議為文字修正。本指引係給地方主管機關及勞資雙方參考用，針對重點及可能有爭議部分明定是有必要的。

桃園市產業總工會

1. 組員應雇主要求到高雄執行任務之交通時間屬工作時間，惟高雄任務結束後返回台北的交通時間卻不計入工作時間，然組員在高雄非自願，故高雄返家之交通時間亦應列入工作時間。
2. 本指引係規範航空公司之空勤組員，非在討論地勤人員勞動條件。
3. 公司若已設定一個待命時段，該時段應為工作時間。

中華航空股份有限公司企業工會

1. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義，其中雇主指定於勞工居住處所、住用旅館及宿舍以外之場所受令等待提供勞務之時間部分，建議將宿舍以外之「以外」刪除，因為實務狀況公司有時會要求勞工在家中待命，在得知派飛班機前之等待期仍應屬工作時間。至於勞工得知派飛班機後，自其知悉至上班前之期間可不計入工作時間計算。
2. 當班表明定一段期間為待命時間，不論勞工身在何處，均屬受令等待提供勞務之狀況，因勞工一旦接到通知不能拒絕提供勞務，否則會被懲處，該段時間應屬工作時間。
3. 報到後至報離為止之期間無休息時間，中間若有休息，即為報離，再次執行任務為另一報到，至機上休息時間因無法脫離雇主指揮監督，仍屬工作時間。
4. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義中，勞工需等候雇主指示，於一定短時間前往雇主指定場所提供勞務之時間部分，建議將「一定短時間」之「短」字刪除，或是明確定義「短時間」，以免爭議。假設公司表定待命時間為12小時，勞工可能過了2個小時後得知10小時後要上班、有可能過了9小時之後得之3小時之後要上班，也有可能過了11個小時後才得知1個小時後要上班，第一種狀況之等待2小時是否為工作時間？

又後兩者狀況之 3 小時或 1 小時是否算工作時間？

桃園市機師職業工會

1. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義，本會認為可分勞工在基地及基地以外兩種情況，在基地之工作時間計算方式為勞工報到後至報離為止之期間，至於報到、報離之計算各家航空公司不盡相同，本會提出之建議為報到時間不得少於表訂起飛時間前 1.5 小時、報離時間不得少於飛機停妥開門後 1 小時。至於勞工在基地以外時，工作時間之計算為旅館退房起至辦理住房手續完成止。惟工作時間如何計算方可符合法規又可呈現勞工實際從事工作之辛勞狀況，應由大家共同討論。
2. 建議工作時間之起算及結束點需明確定義。現行工作時間計算，由基地起算到外站進旅館後，工作時間即暫停，或是飛機停妥後 30 分鐘後即不算工作時間，並未將在國外之所有時間均計入工作時間，其計算與本指引所稱工作時間無異，故工作時間計算方式規定在基地部分應無疑義。
3. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義數個版本中，支持版本為：工作時間，係指勞工報到後至報離為止之期間內，受雇主指揮監督於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。另包括以下情況：1、勞工需等候雇主隨時指示，於一定短時間前往雇主指定場所提供勞務之時間。2、勞工應雇主調派於不同指定地點往返之必要交通時間。
4. 本指引之目的應係就已適用本法第 84 條之 1 規定之空勤組員，於各該不受限制之條文下，訂定合理範圍，非在重新檢討本法用詞定義是否需修正。

中華航空股份有限公司

1. 以桃園市政府第二次會議決議，單一航段工作時間未達 12 小時者回歸本法一般工時規劃為基準，組員在家待命 1 小時後被派飛，若報到至報離時間將近 12 小時，一旦待命時間計入工作時間，勢將超過 12 小時，實務上有窒礙難

行之處。若擬將待命時間均認屬工作時間，未來派遣待命時間會更縮短。

2. 雇主若要求勞工一段時間受令等待提供勞務，卻沒有規定地點，是否算工作時間？雇主若在下班時間交代明天的工作，工作時間亦不會從交代時點起算。
3. 現行本公司空勤組員加班費起算係超過書面約定且經核備月總工時以外部分，至於核備月總工時以內以一定數額計薪。以桃園市政府第二次會議決議，單一航段工作時間未達 12 小時者回歸本法一般工時規劃為基準，未來超過 8 小時以外部分即屬加班費，恐有重複計算薪水之嫌，若加班費計算及給付金額在優於法定標準之下由勞資雙方自行約定是否可行？

長榮航空股份有限公司

1. 本法第 84 條之 1 係排除工時上限規定，有關工作時間及休息時間定義等應與非適用該條規定之勞工無異，本指引是否有必要將該等名詞再次加以定義應再考量。目前機上休息時間有關爭議依舊無解，建議該等名詞之定義回歸母法定義即可，毋庸在本指引重新定義。
2. 本指引若要定義工作時間及休息時間，其定義應簡單及大數化，本公司之建議為，工作時間係以勞工報到至報離為止，接受雇主指揮監督並提供勞務之時間；休息時間係勞工報到至報離期間未提供勞務之時間。至指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義數個建議版本中，既然報到至報離期間有工作時間及休息時間，兩者關係本應釐清，故支持版本為：工作時間，係指受雇主指揮監督於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之期間。包括以下情況：1、勞工報到後至報離為止之期間，但不包括休息時間。...
3. 組員到機場時若因機務狀況或天候異常等因素，致無法順利執行任務，此時航空公司會將組員送至旅館休息，直到狀況解除後再請組員執行任務，在旅館之休息時間組員沒有提供勞務，且工資仍照給，若該時間均屬工作時間，未來航空公司將採直接解除組員任務，俟狀況解除後再派另一組組員執行任

務，以為因應。

4. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義，有關交通時間列入工作時間之認定標準若與本法施行細則第 19 條規定相同，建議將該條規定內容完整列入，又既然本法已有明定，本指引是否有再規範必要，應再考量。
5. 調派時間應屬差旅時間而非工作時間，若屬工作時間，地勤人員將無法前往歐洲出差，因為機上時間已超過 12 小時。又當航班因故無法起飛，將組員送至旅館休息，此時若該組人員工時已達上限，只好調派另一組人員飛往指定地點執行任務，若飛往指定地點之調派時間均屬工作時間，當第二組人員抵達指定地點時亦無法執行任務，因工時已達上限。
6. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義定案後，勞資雙方是否還有約定空間？可否約定幾個小時算待命，幾個小時不算待命？
7. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義中，待命時間定義為勞工需等候雇主指示，隨時前往雇主指定場所提供勞務之時間。前段文字定案後，所有在家待命時間均屬工作時間，假設組員被要求從早上 9 點到晚上 8 點為在家待命時間，該時段組員明明可自由支配，可以看電影喝下午茶，卻計入工作時間，實有待商確。若待命期間不論是否拘束地點，均算工作時間，未來將不會再有在家待命之狀況，對組員來說是損失。
8. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義中，工作時間，係指勞工報到後至報離為止之期間內，受雇主指揮監督於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。另包括以下情況：…2、勞工應雇主調派於不同指定地點往返之必要交通時間部分。以本公司來說，調派時間是在報到之後，非屬報到至報離期間以外之情況。

復興航空運輸股份有限公司

1. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義，其中工作時間實際計算方式在基地為勞工報到後至報離為止之期間部分，建議將「基地」二字刪除，因為台灣籍空勤組員之基地都在台灣，若限定在基地報到後至報離為止之期間，組員在國外的所有時間都會計入工作時間。
2. 依本法施行細則第 19 條規定，係指假設雇主在台北及桃園均有工作場所，勞工在台北工作一段時間後應雇主要求前往桃園另外一個工作場所工作，從台北到桃園之交通時間應屬工作時間，與本指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義中，關於勞工應雇主調派於不同指定地點往返之必要交通時間部分不盡相同，建議刪除，因實務上窒礙難行，舉例而言，高雄飛東京航班表定為 6 小時，因故將組員從東京調派回高雄，因調派時間屬工作時間，此時工作時間已達 12 小時，若需將高雄回居住地時間計入工作時間，為避免超時，反使組員無法回居住地，造成組員不便。又交通時間如何計算，容有疑義，建議比照航空器飛航作業管理規則規範。
3. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(三)建議刪除，蓋加班費之計算，母法已有明文，無需在本指引贅述。

華信航空股份有限公司

1. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義數個建議版本中，支持版本為：工作時間，係指受雇主指揮監督於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之期間。包括以下情況：1、勞工報到後至報離為止之期間，但不包括勞動基準法第 35 條所稱之休息時間。…。惟其中「但不包括勞動基準法第 35 條所稱之休息時間」建議維持「但不包括休息時間」即可，蓋本法第 84 條之 1 並未排除第 35 條休息時間之規定，毋庸贅述。
2. 報到後至報離為止之期間，共通認定方式是報到後到飛機落地進旅館為止為

報離，期間若因有休息時間而需切割成數個報到報離，實務運作不易。

台灣虎航股份有限公司

1. 目前公司的工作狀況係依照航空器飛航作業管理規則，運作相當順利，若將報到報離時間全納入工作時間，實務運作將窒礙難行，建議將工作時間及差旅時間區分清楚。
2. 召開多次會議以來，多參酌華航之建議訂定指引，對其他航空公司造成莫大困擾，建議針對所有空勤組員訂定指引。
3. 本公司在招募員工時會清楚說明公司的工作性質，願意擔任本公司空勤組員之勞工，大多希望可以當日來回，不喜歡在外地過夜或飛長班。

台北市航空運輸商業同業公會

1. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(一)毋庸增列加班費計給方式。蓋勞動基準法已明定之規範，無需在本法第 84 條之 1 另行書面契約約定。該書面約定未規範部分，本應回歸母法規定。
2. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義，本會所提修正建議與桃園市政府第二次會議決議相同，意即工作時間，係以報到至報離為止，並接受雇主之指揮監督。
3. 基於本法施行細則第 19 條係規定不同事業場所，建議指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義中，勞工應雇主要求於不同地點往返之必要交通時間部分，將「地點」改為「報到報離地點」或「指定地點」。依桃園市政府第二次會議決議，飛機未落地之單一航段工作時間超過 12 小時者始得適用第 84 條之 1 規定，若從家裡開始起算交通時間，排班要符合桃園市得適用第 84 條之 1 規定之標準不易，故不可從家裡起算交通時間，應為「報到報離地點」或「指定地點」。
4. 組員搭高鐵差勤時間應認屬休息，另若是在家裡受令等待提供勞務，實際上完全沒有提供勞務，認屬工作時間亦不恰當。若將在家待命時間均算入工作

時間，假設勞工待命 9 小時後得知要派飛 4 小時的航班，因工作時間合計已超過 12 小時，將如何解決？

5. 指引第三點「約定書應記載工作內容與工時安排」(二)工作時間定義中，勞工需等候雇主隨時指示，「於一定短時間」前往雇主指定場所提供勞務之時間部分，建議修正為：「勞工需等候雇主隨時指示，『於雇主規定時間點內』前往雇主指定場所提供勞務之時間」，並增加「勞工無法自由運用之時間」為要件。

桃園市政府

依本府 104 年 5 月 25 日召開之「研訂本府核備勞動基準法第 84 條之 1 航空公司空勤組員(前艙與後艙工作人員)約定書審查基準研商會議」第二次會議決議：工作時間，係以報到至報離為止，並接受雇主之指揮監督。