

裁判字號：臺灣高等法院 花蓮分院 107 年勞上更一字第 1 號民事判決

裁判日期：民國 107 年 10 月 26 日

裁判案由：給付工資

臺灣高等法院花蓮分院民事判決 107年度勞上更一字第1號

上訴人 姜岳廷

訴訟代理人 張照堂律師

李文平律師

被上訴人 衛生福利部花蓮醫院

法定代理人 黃瑞明

訴訟代理人 周 威

訴訟代理人 張秉正律師

複代理人 劉彥廷律師

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國104年1月9日臺灣花蓮地方法院102年度勞訴字第4號第一審判決提起上訴，經最高法院第1次發回更審，本院於民國107年10月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- (一)、原判決關於駁回上訴人後開第(二)項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。
- (二)、被上訴人應給付上訴人新台幣212709元。
- (三)、其餘上訴駁回。
- (四)、第一、二審及發回前第三審訴訟費用由被上訴人負擔11/100，餘由上訴人負擔。

事實及理由

甲、關於承受訴訟部分：

被上訴人衛生福利部花蓮醫院的法定代理人原為蔡興治，嗣變更為黃瑞明，有衛生福利部令可證（本院更卷第45頁），黃瑞明具狀聲明承受訴訟（本院更卷第44頁），核符規定，應予准許。

乙、上訴人方面：

一、主張：

- (一)、上訴人自民國101年3月30日起至102年5月1日止，於正常工作時間外，有無「延長工作時間」之情（包含正常工作日延長工作時間、休假及例假日照常工作），或僅是於正常工作時間外，從事內政部74年12月5日（74）台內勞字第357972號函釋關於事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項所指「值日（夜）」工作（勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作）？

- 1、按內政部74年12月5日（74）台內勞字第357972號函（以下稱內政部74年函）「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意

事項」第1條：「值日（夜），係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。」惟查：本案上訴人在所謂正常工時與非正常工時，均需負責司機工作，負責病患之接送，到達醫院後同時必須將病患妥善送入急診室。另外在未駕駛救護車時，必須更換補充氧氣等設備，工作內容並無不同。且上訴人無需負責收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作。不符上開函釋之內容，非屬值班。

- 2、況且，按上開函釋第4條：工作日值夜每週不超過1次。例（休）假日每月不超過1次。根據上訴人之值班表，在工作日之值日（夜），已超過1次，例（休）假日之值日（夜），已超過每月1次，顯然也與前述函釋內容有別。
- 3、再者，契約書前言：「行政院衛生署花蓮醫院為應業務需要，運用醫院作業基金，進用姜岳廷先生擔任約用駕駛（職稱），……。」第4條：「工作內容：乙方應接受甲方之指導監督及考核，從事甲方所指定之醫療研究、醫事技術、醫務行政、庶務業務及其他臨時交辦事項。」醫事人員值班表附註1：值日時間為當日上午8時至次日上午8時，其中辦公時間除外。附註2：各值日人員均應嚴守崗位，並需注意防火、防盜事故發生。證明在上訴人所謂「值班」時間內，上訴人應從事之工作內容也絕非僅有如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理而已。
- 4、更何況，最高法院97年台上字第1358號判決：「又勞基法為保護勞工免受雇主剝削，故於第30條第1項規定勞工正常工作之最高時間；而同法第32條係就雇主延長勞工工作時間之事由、時數及程序為規定，旨在限制雇主任意延長勞工之工作時間，貫徹保護勞工之本意，非謂勞工於正常工作時間以外為雇主從事與正常工作時間內之工作性質不同之工作，即非加班，不得依勞基法之規定請求給付延長工作時間之工資。本件上訴人要求被上訴人在夜間或例休假日值班，縱被上訴人於值班時受其本身專業能力及上訴人其他人力、設備不及配合之限制，而無法從事較繁複之維修工作，僅係其工作之範圍及難度受限而已，要難以其值班時僅處理緊急事故或聯絡，或未遇可維修之工作而在待命中，遽謂未於正常工作時間外延長被上訴人之工作時間。至內政部所頒系爭值日注意事項「附註」2所載：「勞工值日（值夜）工作，本部認定非正常工作之延伸，基此，就法理而言，勞工並無擔任值日（夜）之義務」，係著重在工作內容之說明，非謂勞工於正常工作時間外，於夜間或例假日輪值加班，非屬正常工作時間之延長，而不得依勞基法第24條規定請求給付工資。」
- 5、本院107年9月21日準備程序，證人郭瀚元證稱：「（上訴人訴訟代理人張照堂律師問：關於病患的後送會不會在下午5

點半到翌日8點去送？）有可能。這是急診醫生判斷需要後送，他們這段時間就要去後送。（上訴人訴訟代理人張照堂律師問：下午5點半到翌日8點半期間，救護車司機是否需要也隨時留意氧氣瓶是否足夠及辦理其他臨時交辦的工作？）我們氧氣瓶是白天作檢查，但如果當天有救護行動，返回豐濱分院的話，他們也要重新再檢查氧氣桶或救護包等維生設備。臨時交辦我的解讀是急診室是否有其他交辦工作，如果有他們也是要去做，至於護理人員或醫生的交代就是在我們臨時交辦事項裡面，會不會每天有，我們無法查證。」「（被上訴人複代理人劉彥廷律師問：姜岳廷在早上8點到下午5點半正常工作時間，平常在哪裡工作？待命？）如果是輪值豐濱分院就是在豐濱分院待命，活動範圍就在豐濱分院建物裡面，建物は地下1樓，地上4至5樓。」「（法官問：第30條說因業務需可以延長工時，依第37條又說可以做總值工作，總值工作又包含後送工作，那總值工作與延長工時工作有何不同？〈原審卷第145頁反面〉）第30條是針對一般行政人員加班不能超過12小時部分，這是因為勞基法規定上班總值數，第37條部分，我不曉得院方是否用這條要求救護車司機，但我來接公務車管理的時候，我們沒有這麼明白的知道是依據第幾條。以總院來講，只要任務結束就可以返家，但豐濱醫院的救護車司機認為是緊急後送，因為無法預測何時需要用到救護車，我們在排班就是24小時待命。」也證明所謂「值班」時間之工作內容，與正常工作時間之工作內容相當，顯非僅有如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理而已。

- 6、可以證明上訴人即使在值班時間，仍然是要擔任救護車駕駛出勤，並準備救護車上相關醫療設備，以及待命，上開工作內容，在值班時間與正常工作時間均無不同，顯與內政部74年（原審卷第94頁）之函釋對於值班的定義有別，且被上訴人要求上訴人值班時間超過每週工作日1次以上，每月例休假日1次以上，也都證明並非原審卷第94頁函釋之值班，另引用最高法院97年台上字第1358號判決，該判決認為縱使雇主要求勞工在夜間或例休假日值班，僅負責其範圍與難度較正常工作內容要低，亦是屬於雇主其他人力設備不及配合之限制。
- 7、退言之，縱使如被上訴人提到值班時間每月平均每天可能不需出勤1次，也就是工作量比較少，但勞工是受雇主指示工作，若雇主沒有辦法提供比較多或正常的工作量給勞工服務的話，這部分是屬於雇主自己的問題，本案救護車出勤並非由勞工自己在外接案件或由民眾直接跟司機聯絡，而是民眾向被上訴人請求這個服務，所以縱使工作量較低，仍應屬雇主未能提供足量之工作所致，不能因此認定勞工只能領取較低額的值班費。
- 8、勞工必須在醫院待命，縱使有床、休息室可供休息，但與能

夠確實完全身心放鬆回家，與家人相聚，睡在自己的床上，對於勞工而言，仍然是屬於持續在提供勞務，不能只因內政部之函釋即創設出勞基法所沒有規定的值班，而且勞基法是在民國73年才實施，原審卷第94頁函釋是在74年發布，主要是為了緩和或因應當時時空背景臺灣社會正轉型工業化所致，距今已經超過30年了，如果仍然持續適用內政部的函釋，也已欠缺合理的基礎。

- 9、末按，根據本院107年9月21日準備程序筆錄，「（法官問：關於住院轉出，是否是指病患原本在衛生福利部花蓮醫院豐濱分院住院，因為有需要送到衛生福利部花蓮醫院及慈濟醫院？送病患時間是否限於正常上班時間？）上訴人答：是。不限於正常上班時間，因為病患有可能是半夜病情惡化，需要急送。被上訴人複代理人劉彥廷律師答：我們同意確實有可能有上述的情形，但我們判斷的標準在於病患是否需要緊急後送。（法官問：正常時間及值班時間的後送病患內容是一樣的？）被上訴人複代理人劉彥廷律師答：是。（法官問：如果是值班時間後送病患，顯然工作內容不是轉收文件、接聽電話？）上訴人訴訟代理人張照堂律師答：同意。被上訴人訴訟代理人周威答：同意。」被上訴人對於上訴人所謂「值班」之時間所從事工作也均認同與收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理均不相同。

(二)、關於補休折抵「值班」時數部分：

- 1、上訴人在值班時間內，被上訴人並未給予勞動基準法（以下稱勞基法）第35條之休息時間，故不得扣除每4小時休息30分鐘之工作時間：
- (1)、臺灣高等法院104年度勞上易字第56號民事判決：「次按勞工繼續工作4小時，至少應有30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，勞基法第35條規定甚明；又所謂『休息時間』係指毋須提供勞務並可任勞工自由運用之時間，是若雇主未實際讓勞工休息，而仍令勞工處於隨時受雇主指揮監督之待命狀態以為其提供勞務，則該時段自應計入工作時間。」
- (2)、根據醫事人員值班表醫事人員值班表（原審卷第19頁至第93頁）附註1：值日時間為當日上午8時至次日上午8時，其中辦公時間除外。附註2：各值日人員均應嚴守崗位，並需注意防火、防盜事故發生。值班時間（亦即延長工作時間期間），上訴人必須嚴守崗位，亦即必須隨時待命，隨時待命符合上開判決理由中「隨時受雇主指揮監督之待命狀態以為其提供勞務」之定義。
- (3)、另於本院107年9月21日準備程序，證人郭瀚元之證述（同前所援引）可知，於值班時間中，只要院方指示後送病患，就必須隨即出勤開車，等同必須隨時待命，並沒有所謂繼續勞

動4小時，可以解除待命30分鐘之情形，且因出勤指示無法預測，故上訴人必須隨時保持可以提供勞務之狀態，等同沒有休息。

- (4)、被上訴人稱應扣除休息時間，惟查：上訴人於值班過程中，被上訴人並未給予休息時間，既無給予，則全部屬於延長工作時間，當屬無疑。被上訴人抗辯於值班時間中下午5時30分至下午6時，以及下午10時至10時30分兩時段已給予休息時間，不計算工資云云，上訴人否認被上訴人有給予休息時間，根據卷內相關文書紀錄，均無關於給予上訴人於上開2個時段休息時間之約定，實際上亦未曾給予。

- 2、被上訴人主張值班時間，上訴人睡眠8小時，應予扣除云云，沒有理由。

- (1)、被上訴人主張應扣除睡眠8小時，沒有任何法律依據。
(2)、上訴人否認值班時間有睡眠8小時，被上訴人應就每一值班日，是否實際睡眠8小時，舉證實說。
(3)、倘被上訴人之抗辯成立，等同上訴人必須連續5日，每日連續24小時，完全不能睡眠的持續工作，就像機器一般，已構成刑法第296條使人為奴隸罪，屬違背強制規定，或違反公序良俗，亦屬無效。
(4)、更何況，如前所述，值班時間中，上訴人在被上訴人所提供之寢室中睡覺，為被上訴人所同意，亦即值班期間睡覺是被上訴人同意之工作內容之一（只要隨時準備好可以出勤即可），且契約或相關規定中，並無任何關於睡覺時間不給付加班費之約定或規定。被上訴人倘以先同意上訴人於值班時間可以留在院方所準備之寢室睡覺，但如今在訴訟中才又稱睡覺不給付加班費（但沒約定），自有違反兩造契約關係之情，亦違反誠信原則。
(5)、事實上，被上訴人所稱之睡覺，係屬片段、割裂、不安穩，無法一覺到天亮的睡覺，要院方一聲命下，就必須打斷睡眠，隨時起床出勤駕駛救護車，處於戒命、緊張之情況下，能夠睡的安穩嗎？這根本是對於勞工的身體及精神之回復，沒有幫助。

- (三)、根據上訴人之主張與不爭執事項，整理計算加班費（101年3月30日至12月底期間）金額為新臺幣（下同）000000元，扣除已領取值日（夜）費49800元，為174943元。

- (四)、如上開(1)、係屬於「延長工作時間」的性質，上訴人於96年2月1日起至101年3月29日止期間，縱然係屬於勞基法第84條之1之勞工，惟勞基法第84條之1僅係將關於勞動工時（包括每日正常工作時數、例休假日等）不受勞基法之強制規範而已，不代表超過之工作時間無需給付薪資，或僅需給付值班補貼而已，故上訴人應得依僱傭契約請求之正常工資（或基本工資）。（上訴人提出本主張並請求列為爭點）

- 1、最高法院107年度台上字第575號判決雖認為：「……至原審認上訴人於101年3月29日前屬勞基法第84條之1所指之工作

者，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，上訴人不得再請求被上訴人給付101年3月29日前之加班費或值班費，雖無違誤，……。」僅係說明101年3月29日以前，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，不得再請求被上訴人給付101年3月29日前之加班費或值班費，然依據兩造僱傭契約請求正常工資或基本工資部分，並無排除在外，亦未認為無理由，此部分仍應由法院實質審理。

- 2、按勞基法第84條之1：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，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，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」係針對工時之限制予以排除，將原屬於延長工作時間視同正常工作時間，以及將例休假日時間視同正常工作時間而已，使工作時間突破勞基法強制規定之上限，但依據勞基法第84條之1於「視同正常工作時間」之勞動服務，當然仍應計算給付工資，且應按兩造僱傭關係之正常工作時間計算薪資，或至少亦應按最低基本工資計算給付薪資。而非僅能領取工作日之值日（夜）300元，例（休）假之值日夜450元而已。

二、聲明：

(一)、原判決廢棄。

(二)、上訴廢棄部分，被上訴人應給付上訴人0000000元。

(三)、發回前第一、二、三審訴訟費用均由被上訴人負擔。

丙、被上訴人方面：

一、答辯：

(一)、本件自101年3月30日起至102年5月1日止，上訴人於值班所為之工作性質係屬待命戒備留意或非必要持續密集提出勞務等體力與精神上耗損較輕微之工作，自無適用上訴人所稱勞基法第24條有關延長工作時間加給工資之規定：

- 1、按最高法院85年度台上字第1973號判決要旨認為：「從事監視性、斷續性工作之工廠守衛，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞工，二者工作性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞基法第21條第1項及第32條第4項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同意例休假日及平時之工作時間逾8小時所約定之工資，又未低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休日及逾時之加班工資。」
- 2、次按內政部固以內政部74年函（詳原審卷第94頁74年函文），頒佈「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」，其規定：「1、本注意事項所稱值日（夜），係指勞工應事業

單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。2、事業單位為因應其業務需要，經徵求勞工之同意，得要求勞工值日（夜）。3、前項之要求，得經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作規則。規定於工作規則者，應檢附該事業單位工會或勞工半數以上之同意書。4、值日（夜）之報酬、補休及週期，依左列規定。但工作日不得同時值日復值夜。……5、值日（夜）津貼應由勞雇雙方議定，並應遵守同工同酬之原則。……

附註：1、事業單位多有實施勞工值日（夜）之情況，特訂定『勞工值日（夜）應行注意事項』，作為處理準則。2、勞工值日（夜）工作，本部認定非正常工作之延伸，基此，就法理而言，勞工並無擔任值日（夜）之義務。事業單位如確有必要要求勞工值日（夜），須徵得勞工同意，而基於勞資合作之精神，勞工自應盡量與雇主配合。」等語。惟該注意事項所稱之值日（夜），係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理工作，而勞工值日（夜）者給予值日（夜）津貼與補休。然上開函釋所稱值日（夜），勞基法並未規定，應認係勞基法之補充，而所舉例之收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作，均非必要持續密集提出勞務而屬待命戒備留意性質。且勞基法第24條規定，所稱延長工作時間之工資，應係指勞工受雇主之要求延長工作時間，而勞工在實際延長工作時間中提出勞務，為保障勞工之勞動力維持與存續，方促使雇主負擔較高額之工資，藉以回復勞工在體力上與精神上之耗損。惟如屬「待命戒備留意」、「非必要持續密集提出勞務」之情形，即與上揭延長工作時間不同，復考諸現今社會勞動方式已趨細緻及多元，勞動態樣與當時已不可同日而語，是以該函令自難以涵蓋當今多元之勞動態樣，本諸於現今工作態樣不同，上揭函釋解釋上自應認係屬例示規定，自不以上開種類為限，故判斷是否值班，即應以是否屬「待命戒備留意」、「非必要持續密集提出勞務」標準為斷，以於社會經濟發展外，並已兼顧勞資雙方之權益。從而，若是雇主倘要求勞工於工作時間以外從事上揭「待命戒備留意」、「非必要持續密集提出勞務」之值班工作，在徵得勞工同意，或經由團體協約、勞資會議決定或規定於工作規則，並由勞雇雙方議定值日（夜）津貼，自不適用勞基法第24條有關延長工作時間加給工資之規定，亦無何違反憲法及勞基法規定可言。

- 3、經查，上訴人擔任被上訴人司機期間，主要工作為後送病人（將就診之病人載送至被上訴人本院或其他醫療機構，如門諾、慈濟等）。依據被上訴人統計病患轉出一覽表（詳原審卷第121頁病患轉出一覽表），每月次數低於30次，亦即1日

不到1次，又有另名司機共同分擔，等同上訴人平均每月出勤不到15次，其餘「上班時間」僅係待命，而「值班時間」時則在院區五樓之休息室中盥洗、睡覺（詳原審卷第122頁至第123頁值班室照片，有提供床鋪），甚至不在院區外出亦可，僅需可配合後送已足，有行政院衛生署花蓮醫院約用人員契約書影本（詳原審卷第17頁、第18頁101年約用人員契約書）、行政院衛生署花蓮醫院第3屆第8次勞資代表會議紀錄（原審卷第166頁98年勞資會議紀錄）、行政院衛生署花蓮醫院醫業務值班人員值班費支給暨補休規定（詳原審卷第120頁值班費支給暨補休規定）、行政院衛生署花蓮醫院豐濱原住民分院病患轉出一覽表及上訴人同意知悉等語（詳原審卷第173頁原告知悉24小時待命）等為證，足認上訴人於「值班時間」時，係屬待命戒備留意，而非必要持續密集提出勞務，其工作性質等待時間較工作時間長，不致使精神及體力長期處於緊張狀態，應不損及勞工之健康及福祉，而屬值班無訛。

- (二)、另外，對於勞工正常下班後進入工作延伸之情形進行說明，主要有以下4種型態，分述如下：首先為勞基法第24條所訂，由雇主指派或當事人因業務需要自行提出申請經雇主同意之加班。其次為勞基法第84條之1所訂各款情形，目前實務上大部分司法機關對於工作延伸屬值班性質而非勞基法第24條規範情形屬之。第3種為對受雇者約束程度更低屬待命性質之排班，即一般所謂的on call班，與一般值班最大的區別在於除了時間主權外，多了空間主權的概念，on call待命不同於一般值班需在指定的工作場所執勤，反而是可以離開工作場所，乃至回家休息，有突發狀況再call回工作場所處理。而最後一種情況是下班，完全沒有排班，但當有需要緊急召返回來處理事情的話回到勞基法第24條加班的方式處理。
- (三)、本案上訴人自101年3月30日起之延伸工作型態被上訴人主張仍屬於勞基法第84條之1所定之值班行為，理由一為包括最高法院103年台上字第1064號民事判決意旨即明確指出，救護車駕駛工作亦屬勞基法第84條之1所稱性質特殊之工作，經協商排定值班表，並照表實施，且已領取值班費，並無違誤。惟於正常工作時間以外之值班，亦非正常工作之延伸，所請求之差額加班費，自不應准許。最高法院101年台上字第319號、103年台上字第838號民事判決均提出相同之見解，即認為勞基法第84條之1之值班工作與勞基法第24條之加班有別，在勞基法未明文規範值班費用如何給付之情形下，回頭適用民法私法契約之規定，所為之給付約定自應受拘束，更指出內政部74年12月5日訂頒「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」所稱之值日（夜），此係就勞基法所未規定之值日（夜）予以補充，所列值日（夜）之工作範圍及種類，應屬例示規定，不以此為限。亦指出判斷標準為應

依其工作性質是否係「待命戒備留意」、「非必要持續密集提出勞務」標準判斷之，如果屬之，即非加班而為值班之性質。理由二為本案不論在一審、二審乃至於最高法院對於上訴人101年3月29日前之延伸工作均認定為值班，故認為在101年3月29日前適用勞基法第84條之1部分應予維持。被上訴人豐濱分院救護車駕駛於值班時間屬「待命戒備留意」、「非必要持續密集提出勞務」性質無庸置疑。

- (四)、即使自101年3月30日起救護車駕駛不適用勞基法第84條之1，其仍屬內政部訂頒「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」所稱之值日（夜）（即上所述法院認為屬例示規定，不以此為限，應依其工作性質是否係「待命戒備留意」、「非必要持續密集提出勞務」標準判斷之），故仍應受雙方就值班等相關約定所拘束。正因為法律無法鉅細靡遺的規範各種延伸工作（非延長工時）之樣態，所以才需要行政解釋與司法判決加以補充，被上訴人主張救護車駕駛自101年3月30日起即使不適用勞基法第84條之1，其值班行為仍非加班，不應直接回頭適用勞基法第24條，在雙方有明確約定下應予遵守。進一步被上訴人主張上訴人下班後工作型態不但屬於值班，甚至屬於拘束程度更低的on call值班，此由證人郭先生的證詞可知。證人郭先生曾提到另1名分院救護車駕駛巫先生為豐濱本地人，巫員下班後值班是回家休息，有需要緊急後送才call回分院，上訴人與巫員之工作內容相同，不能因為本院基於照顧員工的立場，主動提供同仁休息場所而否認下班後屬oncall值班的事實，勞工回家吃飯休息睡覺通通算工作時間，甚至用延長工時計算豈合常理？關於on call值班勞基法亦未明文規範，惟臺北高等行政法院99年簡字第536號判決指出，蓋on call畢竟與一般工作時間有別，全然計為工作時間並不盡妥當，此工時的計算事涉工資如何發給，應藉由協商手段調整。本院係與上訴人簽訂契約將oncall比照一般值班規範來給予，並補償相當於4小時的延長工時（補休）與值班費（約2小時延長工資），已充分保障上訴人權益，自無再請求延長工時之加班費之理。
- (五)、退步而言，如果因法未明文加上所為勞基法之最低之規定，仍欲以延長工時加班費給予，依行政院勞工委員會97年5月30日勞動2字第0970069456號函解釋，勞工休息時間可不包含於工作時間內，則休息時間自應扣除。依豐濱分院每日不到1次的後送情形來看，上訴人自得依勞基法於待命時間內自行調配休息時間，若真如上訴人主張皆未休息，則一般正常人怎麼可能可以連續24小時工作（8小時正常工時、14.5小時延長工時），連續5天，還可以工作好幾年？正因為屬oncall值班性質所以才可以自由外出行動，乃至於睡覺休息等等，足證上訴人倒果為因，將on call值班行為解釋為延長工時，致產生上述之不合理現象。
- (六)、再退步言之，若仍認上訴人得請求上述延長工作時間工資（

假設語，被上訴人否認之），惟如以勞基法第24條規定計算已請領之補休、值班費換算為加班費與休息時間應予扣除。其計算方式如下：1、自101年3月30日起至101年12月31日止，共值146次oncall值班，每班延長工時以14.5小時計，延長工時計2117小時。2、平日值班106班，至101年12月31日已還85班乘4小時等於340小時；假日班計40班已還31班乘12小時等於372小時，合計已還712小時。3、依勞基法第35條勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。則下班後自下午5時30分至下午6時應計算30分鐘休息時間併予扣除，若下午6時至下午10時為延長工時的話（被上訴人否認），下午10時至下午10時30分為休息時間，另假設上訴人按正常標準每日睡眠8小時自凌晨0時至上午8時計算，則每班應扣除9小時休息時間，146班乘9小時為1314小時。4、2117小時減712小時減1314小時等於剩91小時未給付，91小時乘118元乘1.34等於14389元，因已給付值班費49800元（相當於314小時延長工時），被上訴人給與上訴人者已經優於勞基法第24條規定，上訴人自無再請求任何延長工時的權利。

- (七)、此外，若認上訴人每日能再請求延長4小時之工資（假設語，被上訴人否認之），亦應扣除上訴人前已領取的值日費，蓋因延長工時之工資與值日費，此二者除名稱不同外，其實都是上訴人在該段時間工作之評價，若上訴人除延長工時之工資外，還能再領取值日費的話，顯然係對上訴人該段工作時間，有重複評價而有不當得利之情，故上訴人如能請求延長工作時間工資自應扣除值日費，自不待言。
- (八)、綜上所陳，本件上訴人所提上訴，並無理由。

二、聲明：

(一)、上訴駁回。

(二)、發回前及第二審訴訟費用由上訴人負擔。

(三)、如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行宣告。

丁、二造不爭執及爭執事項：

一、不爭執部分（本院更卷第62頁反面至第66頁正面、第110頁反面至第113頁反面）：

(一)、上訴人於96年2月1日起擔任被上訴人豐濱分院救護車司機，負責救護車駕駛、病患接送（後送），並兼辦部分總務及工友工作，迄至102年5月1日離職，其中：

- 1、上訴人自96年2月1日起至101年3月29日，屬勞基法第84條之1所規定之工作者。
- 2、自101年3月30日起至其離職之102年5月1日止，非勞基法第84條之1所定之工作者→原審卷第15頁、第143頁，本院卷第39頁正面、反面，原審卷第265頁、第266頁。

(二)、內政部與行政院勞工委員會（已於103年2月17日改制為勞動部，以下仍簡稱勞委會）與本件相關函文如下：

- 1、74年12月5日（74）台內勞字第357972號函（即內政部74年函）關於事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項如下：

- (1)、本注意事項所稱值日（夜），係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。
- (2)、事業單位為因應其業務需要，經徵求勞工之同意，得要求勞工值日（夜）。
- (3)、前項之要求，得經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作規則，規定於工作規則者，應檢附該事業單位工會或勞工半數以上之同意書。
- (4)、值日（夜）之報酬、補休及週期，依左列規定。但工作日不得同時值日復值夜……。
- (5)、值日（夜）津貼應由勞雇雙方議定，並應遵守同工同酬之原則。

附註：

- ①、事業單位多有實施勞工值日(夜)之情況，特訂定「勞工值日（夜）應行注意事項」作為處理準則。
 - ②、勞工值日（夜）工作，本部認定非正常工作之延伸，基此，就法理而言，勞工並無擔任值日（夜）之義務。
 - ③、事業單位如確有必要要求勞工值日（夜），須徵得勞工同意，而基於勞資合作之精神，勞工自應儘量與雇主配合→原審卷第94頁，本院卷第39頁正面。
- 2、79年9月21日（79）台勞動二22155函釋：
雇主依勞基法第32條第1項規定延長勞工工作時間，應發給「延時工資」，同法第24條第1款、第2款已有明訂；至於勞工於延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工資，固為法所不禁，惟有關補休標準等事宜亦當由勞雇雙方自行協商決定（依據勞動部107年2月23日勞動條2字第1070130229號函自107年3月1日停止適用）→原審卷第252頁。
- 3、87年7月30日（87）台勞動二字第031976號函釋：公務機構的工友及駕駛已自87年7月1日起適用勞基法→原審卷第16頁。
- 4、87年8月31日（87）台勞動二字第037426號函：
查勞基法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給，至於勞工(1)、應否於休假日工作及(2)、該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜。勞工於休假日工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁。但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定。
- 5、
- (1)、87年9月15日（87）台勞動二字第040777號函釋救護車駕駛為醫療保健服務業（含國軍醫院及其附設民眾診療處）適用勞基法第84條之1的場所及人員。
 - (2)、上開(1)（87年9月15日（87）台勞動二字第040777號函釋）經勞委會101年3月30日勞動2字第1010130829號公告廢止→原審卷第95頁。

- (3)、承上，上訴人自96年2月1日起至101年3月29日止，屬勞基法第84條之1所規定工作者，自101年3月30日起至102年5月1日離職止，非同法第84條之1所定的工作者→本院卷第39頁正面。
- 6、89年6月13日（89）台勞動二字第0022298號函釋：查勞基法第84條之1係分別就同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條所為之特別規定。勞工縱屬經中央主管機關核定公告之工作者，雇主如未依該法第84條之1規定將其書面約定報請主管機關核備，自不得依該法第84條之1規定，排除第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制→原審卷第97頁。
- 7、101年6月18日勞動2第0000000000號函釋：勞基法第84條之1係允事業單位之特殊工作者，經中央主管機關核定後，其工作時間、例假、休假等事項得由勞雇雙方另行約定。依該條第2項規定，該約定應參考該法所定之基準且不得損及勞工之健康與福祉，除應以書面為之外，尚應依該條第1項規定報請當地主管機關核備後，始生效力→原審卷第98頁。
- (三)、關於二造間的契約約定（以下稱系爭勞動契約）：
- 1、關於96年版的主要約款如下：
- (1)、第1條：系爭勞動契約依勞基法及其他相關法令與被上訴人的勞動規則等規定，規範二造間於契約期間的權利義務→原審卷第265頁。
- (2)、第6條（工作時間）：上訴人之工作時數為每2週80小時，必要時得實施彈性工時及加班，但加班以每2週20小時為限，依工作需求輪班及調派→原審卷第265頁，本院卷第38頁反面。
- (3)、第12條第3款（其他約定事項）：
上訴人應被上訴人業務需加班時，其加班時數，得以等時數補休方式代之→原審卷第266頁，本院卷第38頁反面。
- 2、關於101年1月版、7月版的主要約款如下：
- (1)、第1條約定：
系爭勞動契約依勞基法及其他相關法令與被上訴人的勞動規則等規定，規範二造間於契約期間的權利義務→原審卷第17頁，本院卷第124頁。
- (2)、第6條（工作時間）：
①、正常工作時間：每日8小時（每日上午8時至下午5時30分，含中午休息時間1.5小時）。
- ②、非正常時間，輪值方式採ON CALL方式（依行政院衛生署所屬各醫療機構醫業務值班人員值班費支給暨補休規定〈以下稱系爭值班費支給、補休規定，關於上述規定的內容，如原審卷第119頁、第242頁所載〉）→原審卷第17頁，本院卷第124頁正面。
- (3)、第7條（差假規定）：
差假依照被上訴人工作規則及相關管理規定辦理→原審卷第

17頁，本院卷第124頁。

(4)、第12條第3款（其他約定事項）：

上訴人應被上訴人業務需加班時，其加班時數，得以等時數補休方式代之→原審卷第18頁。

(四)、系爭值班費支給、補休規定關於系爭值班費支給、補休規定如下（91年3月15日）：

1、（補休原則）：

(1)、值日（勤）人員除醫師因業務需要無法補休可支領補休加班費外，其他人員一律應補休，不發給不補休加班費。

(2)、值日（勤）人員，應於1個月內補休，如因公務需要無法於1個月內補休時，得經機關首長核准於3個月內，在不影響業務原則下准予依次補休，逾期視同放棄（不得再要求補休或改發加班費）。

2、補休時間：

(1)、星期1至星期5值日（勤），實際在院24小時，且夜間值勤人員准予補休半日。

(2)、星期6、日及例假日輪值人員，實際在院24小時值勤人員准予補休一天半。

3、值班費支給標準：

正常上班日值夜班人員，發給300元，星期6、日及例假日值日（勤）發給450元（白天班150元、夜班300元）→原審卷第119頁，本院卷第125頁。

(五)、被上訴人醫業務值班人員值班費支給暨補休規定（91年6月15日修頒，以下稱花蓮醫院值班費支給、補休規定）：

1、第3點（補班原則）：

(1)、值日（勤）人員除醫師因業務需要無法補休，可支給補休加班費。

(2)、其他人員一律應補休，不發給不補休加班費。

2、第4點（補休規定）：

(1)、值日（勤）人員，應於退勤後1個月內補休；如因公務需要無法於1個月內補休時，得經機關首長核准於3個月內，在不影響業務原則下准予依次補休完畢，逾期視同放棄（不得再要求補休或改發加班費）。

(2)、星期1至星期5值班人員補休半天。

(3)、星期6、日及例假日值班人員補休1天半。

3、第5點：

醫院因業務特殊，值日（勤）時應發給值班費，發給標準如下：正常上班日值夜班，發給新台幣300元，星期6、日及例假日值日發給新幣450元（白天班150元、夜班300元）→原審卷第120頁。

(六)、依系爭勞動契約書第6條約定：二造約定的工作時間為每日8小時，其餘時間為on call制，其中分為「正常上班時間」及「值班時間」，上班時間為上午8時至下午5時30分（中午12時至1時30分，休息1.5小時），其餘時間為值班時間→原

審卷第17頁，本院卷第124頁正面。

(七)、關於工作規則部分：

- 1、被上訴人如原審卷第144頁至第149頁的工作規則（以下稱系爭工作規則）前於94年8月4日制定，並經花蓮縣政府府社勞字000000000000號函核備（其中第37條規定：本院為應業務需要，得於國定假日、例假日及每日正常工作時間外，要求勞工輪值日間或夜間之總值工作）。
- 2、系爭工作規則嗣於102年1月28日修訂，之後並分別於102年7月9日及102年10月28日送花蓮縣政府核備→原審卷第144頁至第149頁、第187頁、第244頁反面、第210頁至第212頁，本院卷第39頁正面、反面。
- 3、102年1月28日修正內容即如原審卷第210頁至第212的修正條文對照表（原審卷第144頁至第149頁為修正後的條文）→原審卷第244頁反面、本院卷第39頁反面。

(八)、被上訴人第3屆第8次（98年3月18日）勞資代表會議紀錄如下：經勞資會議同意本院延長工時採補休方式辦理，惟補休標準由各科室單位主管自行決定，以不影響正常業務運作下，依小時補休計算→原審卷第166頁至第169頁。

(九)、關於值班表、值班費部分：

- 1、被上訴人按月有排定「值班表」，依原審卷第19頁至第54頁值班表附註1載明：值日時間為當日上午8時至次日上午8時，其中辦公時間（辦公時間從上午8時至下午5點30分，扣除中午休息1.5小時）除外。
- 2、上訴人自96年2月1日起至102年5月1日止，已自被上訴人處領取「值班費」共計126000元→本院卷第39頁反面。
- 3、上訴人值班時間為有到班之日下午5時30分至翌日上午8時→本院更卷第68頁正面。

(十)、關於上訴人於101年間的值班情形（值班時間下午5點30分到隔日上午8點）（具體的日期如原審卷第231頁所載）如下→本院更卷第113頁正面：

- 1、3月：值班2日，時薪108元，已領取值班費750元。
- 2、4月：值班24日，時薪113元，已領得值班費7800元。
- 3、5月：值班15日，時薪113元，已領得值班費5250元。
- 4、6月：值班15日，時薪118元，已領得值班費4950元。
- 5、7月：值班15日，時薪118元，已領得值班費5250元。
- 6、8月：值班15日，時薪118元，已領得值班費5250元。
- 7、9月：值班15日，時薪118元，已領得值班費4950元。
- 8、10月：值班15日，時薪118元，已領得值班費5250元。
- 9、11月：值班15日，時薪118元，已領得值班費5100元。

□、12月：值班15日，時薪118元，已領得值班費5250元→本院更卷第70頁正面至第71頁正面。

□、關於上訴人值班部分，如認定是屬於延長工作時間性質的話，二造同意以1小時折抵1小時的補休→本院更卷第73頁正面、第86頁反面、第113頁正面。

- ☐、因上訴人住在吉安鄉，工作地點在豐濱鄉，加上被上訴人有提供原審卷第122頁、第123頁之地點，所以上訴人值班時，是在原審卷第122頁、第123頁地點待命→本院更卷第69頁正面。
- ☐、關於補休部分：
- 1、101年3月30日至101年10月27日（包含當日）該段期間，上訴人如原審卷第231頁值班的部分，均已補休→本院更卷第114頁正面、第99頁至第108頁。
 - 2、101年10月28日至101年12月31日（包含當日）該段期間，上訴人如原審卷第231頁值班的部分，都還沒有補休→本院更卷第114頁正面、第107頁、第108頁。
- ☐、如下述爭點(一)上訴人主張為真，1.依不爭執事項第□點，值班1小時折抵補休1小時計算，在101年3月30日到101年10月27日該段期間，星期1至5部分（先不去討論繼續工作4小時休息30分鐘，以及被上訴人抗辯每日凌晨0時至上午8時為睡覺時間不能算延長工作時間），經折抵結果，上訴人每次有延長工作10.5小時；2.前2小時用當月時薪1.33倍計算，剩下8.5小時用當月時薪1.66倍計算→本院更卷第114頁、第115頁。
- ☐、如下述爭點(一)上訴人的主張為真，1.依不爭執事項第□點，值班1小時折抵補休1小時計算，在101年3月30日到10月27日該段期間的星期6、日及101年4月4日部分（先不去討論繼續工作4小時休息30分鐘，以及被上訴人抗辯每日凌晨0時至上午8時為睡覺時間不能算延長工作時間），經折抵結果，上訴人每次有延長工作2.5小時；2.前2小時以當月時薪1.33倍計算，剩下0.5小時，以當月時薪1.66倍計算→本院更卷第114頁、第115頁。
- ☐、如下述爭點(一)上訴人的主張為真，1.101年11月1日至12月31日這段期間（包含星期1至5及例假日部分，及先不去討論繼續工作4小時休息30分鐘，與被上訴人抗辯每日凌晨0時至上午8時為睡覺時間不能算延長工作時間），上訴人每次延長時間為14.5小時；2.前2小時以當月時薪1.33倍計算，其餘12.5小時部分以當月時薪1.66倍計算→本院更卷第114頁、第115頁。
- ☐、依不爭執事項第(+)點，上訴人在101年3月30日至101年12月31日的值班，在性質上如果是屬於延長工作時間的話，上訴人同意扣除該段期間已支領的值班費→本院更卷第66頁反面。
- 二、爭執事項（本院更卷第113頁反面）：
- (一)、上訴人自101年3月30日起至102年5月1日止（關於102年1月1日至102年5月1日該段期間的加班費，上訴人並不請求，本院更卷第70頁正面），於正常工作時間外（即下午5時30分至翌日上午8時，以下稱訟爭時段）的工作內容、性質，究竟是屬於「延長工作時間」（包含1.正常工作日及2.休假及例

假日的延長工作時間），或僅是（於訟爭時段）從事內政部74年函所指的「值日（夜）」？（本院更卷第66頁正面）

(二)、如上開(一)是屬於延長工作的性質，而不是內政部74年函所指的「值日（夜）」，上訴人在101年3月30日到101年12月31日間，關於兩造不爭執的值班日數（即不爭執事項第(十)點，詳細的具體值班日期如原審卷第231頁，本院更卷第99頁至第108頁所載），上訴人：

- 1、是否已經補休？
- 2、如已補休，補休日數為何？
- 3、如有補休的話，可折抵幾個小時？（本院更卷第72頁正面、第73頁正面）

(三)、如上開(一)是屬於延長工作的性質，而不是內政部74年函所指的「值日（夜）」，關於訟爭期間的值班日數（即不爭執事項第(十)點，詳細的具體值班日期如原審卷第231頁，本院更卷第99頁至第108頁所載），應否扣除下述的時間：

- 1、每日凌晨0時至上午8時的睡眠時間（本院更卷第71頁反面、第86頁反面）？
- 2、依勞基法第35條前段，每延長工作時間4小時，扣除30分鐘的休息時間（本院更卷第71頁反面）？

戊、本院的判斷：

一、上訴人自101年3月30日起至101年12月31日止，於訟爭時段的工作內容、性質，應屬於延長工作性質，而不是內政部74年函所指的值日（夜）：

(一)、內政部74年函略為：本注意事項所稱值日（夜），係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言（原審卷第94頁）。

(二)、被上訴人自承如下：

- 1、上訴人出車送病患的時間點可能落在早上8點到下午5點半，也可能落在下午5點半到隔日早上8點，所以在上訴人值班的時間，也有可能需要載病患，這樣的情形一直延續到上訴人離職之前（102年5月1日）（本院更卷第68頁反面）。
- 2、所謂的後送當然包含了所謂的一般的轉院的後送及緊急需求的轉院後送，如果事情發生在值班時間，但是緊急需要後送的話，當然要麻煩上訴人協助處理（本院更卷第69頁正面）。
- 3、（「問：關於住院轉出，是否是指病患原本在衛生福利部花蓮醫院豐濱分院住院，因為有需要送到衛生福利部花蓮醫院及慈濟醫院？送病患時間是否限於正常上班時間？」上訴人：是。不限於正常上班時間，因為病患有可能是半夜病情惡化，需要急送；被上訴人：我們同意確實有可能有上述的情形）（本院更卷第69頁反面）。

4、（「問：正常時間及值班時間的後送病患內容是一樣的？」被上訴人：是。）；（「問：如果是值班時間後送病患，顯

然工作內容不是轉收文件、接聽電話？」被上訴人：同意）
（本院更卷第69頁反面）。

- (三)、證人郭瀚元即被上訴人前行政專員於本院107年9月21日準備程序時也證稱：（「問：姜岳廷在正常工作時間〈早上8點到下午5點半〉的部分，你會管理到這段時間的派遣？」事實上如果班表是姜岳廷的話，就是那天整天〈指上午8時到翌日上午8時〉都在豐濱分院，如果急診室提出需求的話，他就必須要去開車。）；（「問：若姜岳廷排班豐濱救護車司機，他在工作期間要負責做些什麼事情？」使用救護車不是隨時可以出去，必須有交通事故或緊急送醫才開車，最常遇到的是有病患到豐濱分院就診的時候，經過醫生就診，需要送到花蓮就診，就要開車到花蓮本院或門諾、慈濟等醫院。）；（「問：除了開車送病患之外，其他時間姜岳廷要負責什麼工作？」我們在豐濱分院的工作除了壹個技工負責基本維護，如車輛維護、救護車內氧氣瓶是否符合標準，這都是由當週值班救護車司機負責，如果院內人力不夠的時候，要請他們支援，這不是在他們工作項目裡面，但人力不夠的時候就會請他們支援。）；（問：關於病患的後送會不會在下午5點半到翌日8點去送？」有可能。這是急診醫生判斷需要後送，他們這段時間就要去後送。）；（「問：下午5點半到翌日8點期間，救護車司機是否需要也隨時留意氧氣瓶是否足夠及辦理其他臨時交辦的工作？」我們氧氣瓶是白天作檢查，但如果當天有救護行動，返回豐濱分院的話，他們也要重新再檢查氧氣桶或救護包等維生設備。）；（「問：可看出值班時間後送病人比例為何？」壹個月不會有每天都要後送。比例沒有辦法確認，但有時候壹個晚上有2次。之前有陸客在磯崎翻車，不是豐濱分院可以負荷，就需要啟動大量傷患救治。）；（「問：上訴人主要工作就是開救護車送到花蓮市區的醫院？」是的。）；（「問：這樣的工作，如果拆成白天班、晚上班，這2個時段都有可能發生？」是。）；（「問：下午5點半到早上8點，上訴人實際工作內容應該不止原審卷第94頁這些值班的事項？〈提示原審卷第94頁〉」上訴人也未必照勞委會所載需要接聽電話，但有可能晚上需要開車後送。）；（「問：可以要求上訴人做總值工作是指包含上訴人要做的後送工作？〈原審卷第146頁〉」是。所以班表才會不是一週是週一至週五，有可能是週一至週一。）；（「問：〈工作規則〉第30條說因業務需要可以延長工時，依第37條又說可以做總值工作，總值工作又包含後送工作，那總值工作與延長工時工作有何不同？〈原審卷第145頁反面〉」第30條是針對一般行政人員加班不能超過12小時部分，這是因為勞基法規定上班總值數，第37條部分，我不曉得院方是否用這條要求救護車司機，但我來接公務車管理的時候，我們沒有這麼明白的知道是依據第幾條。以總院來講，只要任務結束就可以返家，但豐濱醫院的救

護車司機認為是緊急後送，因為無法預測何時需要用到救護車，我們在排班就是24小時待命）（本院更卷第83頁正面至第86頁正面）。

- (四)、從上開所述可以知道：上訴人在訟爭時段，也要負責病患後送的工作內容，與上午8時至下午5時30分的工作內容性質並沒有不同，顯然在訟爭時段，上訴人的工作內容並非僅是單純的收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等而已。可見，訟爭時段上訴人的工作內容應非內政部74年函文的射程距離所及，應認訟爭時段係屬於延長工作時間的性質。

二、關於補休及補休折抵部分：

(一)、關於補休部分：

- 1、101年3月30日至101年10月27日（包含當日）該段期間，上訴人如原審卷第231頁的值班部分，上訴人均已補休。
- 2、101年10月28日至101年12月31日（包含當日）該段期間，上訴人如原審卷第231頁的值班部分，都還沒有補休。
- 3、上開1、2部分，為二造所不爭（本院更卷第114頁正面、第99頁至第108頁）。

(二)、關於訟爭時段，（如認定是屬於延長工作時間性質的話）二造同意以1小時折抵1小時補休（本院更卷第73頁正面、第113頁正面）。

(三)、依上開(一)、(二)計算的結果：

- 1、101年3月30日到101年10月27日該段期間（不含4月4日），星期1至5部分（先不去討論繼續工作4小時休息30分鐘，以及被上訴人抗辯每日凌晨0時至上午8時為睡覺時間不能算延長工作），經折抵結果，上訴人每次有延長工作時間10.5小時。
- 2、101年3月30日到101年10月27日該段期間的星期六、日及101年4月4日部分（先不去討論繼續工作4小時休息30分鐘，以及被上訴人抗辯每日凌晨0時至上午8時為睡覺時間不能算延長工作），經折抵結果，上訴人每次有延長工作時間為2.5小時。
- 3、101年11月1日至101年12月31日這段期間（包含星期1至5及例假日部分，及先不去討論繼續工作4小時休息30分鐘，與被上訴人抗辯每日凌晨0時至上午8時為睡覺時間不能算延長工作部分），經折抵結果，上訴人每次有延長工作時間14.5小時。
- 4、以上1至3點亦為二造所不爭（本院更卷第115頁正面、反面）。

三、本件訟爭時段不應扣除 1.每日延長工作時間4小時，扣除30分鐘的休息時間（以下稱第1小時段），及 2.每日凌晨0時至上午8時（以下稱第2小時段）：

(一)、關於第1小時段部分：

- 1、查上訴人後送病患的時間點可能落在下午5點半到隔日早上8

點（即訟爭時段），如果事情發生在訟爭時段，有緊急需要後送的話，當然要上訴人處理乙節，業據被上訴人自承在卷（本院更卷第68頁反面、第69頁正面）。

- 2、證人郭瀚元於本院107年9月21日行準備程序時也證稱：（「問：關於病患的後送會不會在下午5點半到翌日8點去送？」有可能。這是急診醫生判斷需要後送，他們這段時間就要去後送。）；（「問：下午5點半到翌日8點期間，救護車司機是否需要也隨時留意氧氣瓶是否足夠及辦理其他臨時交辦的工作？」我們氧氣瓶是白天作檢查，但如果當天有救護行動，返回豐濱分院的話，他們也要重新再檢查氧氣桶或救護包等維生設備。）；（「問：可看出值班時間後送病人比例為何？」壹個月不會有每天都要後送。比例沒有辦法確認，但有時候壹個晚上有兩次。之前有陸客在磯崎翻車，不是豐濱分院可以負荷，就需要啟動大量傷患救治）（本院更卷第84頁正面、反面）。他在同日準備程序另證稱：「豐濱醫院的救護車司機認為是緊急後送，因為無法預測何時需要用到救護車，我們在排班就是24小時待命」（本院更卷第86頁正面）。
- 3、從上開1、2所述可以知道，上訴人的工作內容、性質是具有「緊急性」無疑，而且在訟爭時段內，上訴人也是處於待命的狀態。
- 4、按勞工繼續工作4小時，至少應有30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，勞基法第35條定有明文。但是：
 - (1)、勞基法第35條的休息時間係指毋須提供勞務並可任勞工自由運用之時間，是若雇主未實際讓勞工休息，而仍令勞工處於隨時受雇主指揮監督之「待命狀態」以為其提供勞務，則該時段自應計入工作時間內。查訟爭時段內，上訴人既是處於待命的狀態，所以被上訴人得否援依勞基法第35條前段主張扣抵第1小時段，要難認為無疑。
 - (2)、上訴人的工作內容、性質具有緊急性，業如前述，依勞基法第35條但書規定，被上訴人係得在工作時間內，另行調配上訴人的休息時間，但被上訴人並未舉證證明他有在訟爭時段內另行調配上訴人的休息時間，參以被上訴人相對優勢於上訴人的雇主地位，被上訴人既然沒有另外調配訟爭時段內上訴人的休息時間，扣除第1小時段的不利益，自然不應分配由上訴人負擔。
 - (3)、上訴人的工作內容既然是後送病患（本院更卷第69頁反面，原審卷第121頁），自然就必須儘速將病患載送至花蓮市的各大醫院（原審卷第121頁），不可能載送病患到路途中時，因為繼續工作4小時，先在路上休息30分後，再開車載送病患至花蓮市區的醫院，可見，被上訴人主張訟爭時段要扣第1小時段的時間云云，應該是沒有理由的。
- (二)、關於第2小時段部分：

- 1、上訴人後送病患的時間點可能落在下午5點半到隔日早上8點，如果事情發生在訟爭時段，有緊急需要後送的話（如病患半夜病情惡化，需要急送），當然要上訴人處理乙節，業據被上訴人自承在卷（本院更卷第68頁反面、第69頁正面、反面）。
 - 2、證人郭瀚元於本院107年9月21日行準備程序時也證稱：（「問：關於病患的後送會不會在下午5點半到翌日8點去送？」有可能。這是急診醫生判斷需要後送，他們這段時間就要去後送。）；（「問：可看出值班時間後送病人比例為何？」壹個月不會有每天都要後送。比例沒有辦法確認，但有時候壹個晚上有兩次。之前有陸客在磯崎翻車，不是豐濱分院可以負荷，就需要啟動大量傷患救治）；（「問：上訴人主要工作就是開救護車送到花蓮市區的醫院？」是的。）；（「問：這樣的工作，如果拆成白天班、晚上班，這兩個時段都有可能發生？是」（本院更卷第84頁正面、反面、第85頁正面、反面）。他在同日準備程序另證稱：「上訴人有可能晚上需要開車後送。」「豐濱醫院的救護車司機認為是緊急後送，因為無法預測何時需要用到救護車，我們在排班就是24小時待命」（本院更卷第85頁反面、第86頁正面）。
 - 3、從上開1、2所述可以知道，在第2小時段的時候，上訴人仍有可能須後送病患，而且被上訴人也排班要求上訴人於第2小時段待命（這一部分也有被上訴人所做的排班表可稽，原審卷第19頁至第93頁，附註欄1註明：值日時間為當日上午8時至次日上午8時，其中辦公時間除外）。所以，如果依被上訴人所述第2小時段應予扣除，那麼被上訴人為何要製作排班表，要求上訴人於第2小時段內待命？上訴人為何又要於第2小時段內依指示後送病患？
 - 4、至於在第2小時段內，固然可能沒有病患須要後送，所以上訴人可以在此小時段內休息，但是這樣的情形，只能說是當天第2小時段「國泰民安」，但並無法以此否定被上訴人有製作排班表要求上訴人待命，而且上訴人也有待命的事實。況證人郭瀚元也證稱：「班表只要有呈現他要上班，他的時間點就是在豐濱分院上班。」（本院更卷第84頁反面、第85頁正面）可見，在第2小時段內，上訴人仍處於上班的狀態，所以應該不能因第2小時段恰好「國泰民安」，就率認可以扣除該小時段。
- 四、依照上開一至三所述，並參照原審卷第231頁執勤統計表中有劃★的日期（同本院更卷第99頁至第108頁有註記●點的部分）：
- (一)、101年3月30日到101年10月27日該段期間（不含4月4日），星期1至5部分，經折抵結果，上訴人每次有延長工作10.5小時。
 - (二)、101年3月30日到101年10月27日該段期間的星期6、日及101年4月4日部分，經折抵結果，上訴人每次有延長工作2.5小

時；

- (三)、101年11月1日至101年12月31日這段期間（包含星期1至5及例假日部分，上訴人每次有延長工作時間為14.5小時。
- (四)、關於上開(一)至(三)的延長工作時間部分，二造同意前2小時以當月時薪1.33倍計算，剩餘的部分，以當月時薪1.66倍計算（本院更卷第115頁正面、反面）。
- (五)、所以，本件上訴人可以請求的延長工作時間、金額如附表所載。

五、關於扣除值班費部分：

- (一)、依照上開四所述，上訴人計可請求延長工作工資262509元。
 - (二)、上訴人從101年3月30日到101年12月31日止計已領取「值班費」49800元，及該部分須要扣除乙節，為二造所不爭（本院更卷第66頁反面、第113頁正面、反面）。
 - (三)、所以，上訴人應可請求延長工作時間工資212709元。
- 六、關於上訴人請求96年2月1日到101年3月29日該段期間（以下稱101年3月29日前期間）的延長工作時間工資部分：
- (一)、查上訴人請求101年3月29日前期間的延長工作時間工資，業經本院以：上訴人於101年3月29日前屬勞基法第84條之1所指的工作者，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，上訴人請求被上訴人給付101年3月29日前期間的延長工作時間工資，自屬無據，而駁回在案（本院更卷第18頁反面）。
 - (二)、最高法院107年度台上字第575號判決也認為：原審認上訴人於101年3月29日前屬勞基法第84條之1所指的工作者，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，上訴人不得再請求被上訴人給付101年3月29日前之加班費或值班費，並無違誤（本院更卷第5頁正面倒數第3行至第6行）。
 - (三)、所以，上訴人請求101年3月29日前期間的延長工作時間工資，應該是沒有理由的。

七、綜上：

- (一)、上訴人本於勞基法第24條第1項第1款、第2款的規定，請求被上訴人給付延長工作工資212709元，是有理由的，超過此部分的請求，是沒有理由的，應予駁回。
- (二)、原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴的判決，尚有未洽。上訴意旨求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第(二)項（因為被上訴人的上訴利益沒有超過150萬元，所以無須為關於假執行的宣告）。
- (三)、至於上訴人的請求不應准許部分，原判決為上訴人敗訴的判決，並駁回他假執行的聲請，經核於法並無不合，上訴意旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回他的上訴。

八、依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第79條但書，判決如主文。

中 華 民 國 107 年 10 月 26 日

民事庭審判長法官 劉雪惠
法官 李珮瑜
法官 林信旭

以上正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 107 年 10 月 26 日
書記官 劉又華

附 註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

資料來源：司法院法學資料檢索系統