

裁判字號：臺灣高等法院 高雄分院 104 年勞上字第 19 號民事判決

裁判日期：民國 105 年 02 月 23 日

裁判案由：給付加班費

臺灣高等法院高雄分院民事判決 104年度勞上字第19號

上訴人 楊榮鑫

被上訴人 屏東汽車客運股份有限公司

法定代理人 郭獻生

訴訟代理人 湯瑞科律師

上列當事人間請求給付加班費事件，上訴人對於民國104 年5 月29日臺灣屏東地方法院103 年度勞訴字第2 號第一審判決提起上訴，本院於105 年2 月2 日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

- 一、上訴人起訴主張：伊自民國96年5 月7 日起受僱於被上訴人擔任客運駕駛員，而於103 年3 月31日離職。又伊之駕駛工作非屬適用勞動基準法（下稱勞基法）第84-1條之勞工，自應依勞基法第3 條第1 項第6 款規定，適用勞基法各項工時規範及保障。又伊之每日工作時間應以被上訴人所製作「仕業表」（即班次表）上所記載之全部時間（即第1 班出車至最後1 班到站）計算，亦即行車班次與班次間之間隔待命期間，均應計入工時，始為相當。而伊於受僱期間之每日工時，依上開計算方式均達12小時以上，且星期例假日及國定假日亦均照常輪班，被上訴人自應依伊每日實際工作時數，就超過8 小時部分依勞基法規定計付加班費，則伊於受僱期間之超時加班費，合計明顯已逾新台幣（下同）300 萬元（詳如原判決附表所示），伊僅請求自97年9 月17日起至102 年9 月16日止期間之300 萬元。爰依勞動契約之法律關係，提起本訴，並聲明求為命被上訴人給付300 萬元及加計自起訴狀繕送達翌日起算法定遲延利息，且願供擔保為假執行之判決等語。
- 二、被上訴人則以：上訴人之工作內容係依各班次之路線載送乘客，而各行車班次間之未駕駛時間（空檔時間），係屬駕駛員個人得自由運用之休息時間，甚至可離開工作場所，完全不受被上訴人管制或指揮監督，亦無需隨時準備提供勞務，只需在指定下一班次之開車時間前返回並準時發車即可，則班次間之空檔時間顯係休息時間而非待命時間，自不得計入工時範圍內。又兩造係約定每日駕駛時間以7 小時為據，超過7 小時部分即依法加計加班費，且伊亦與工會達成協議，

就行車班次間之空檔時間不計入駕駛員之工時，並為兩造之勞動契約所約明，況伊就行車班次空檔時間，亦給與每小時25元或28元為之福利補貼。上訴人計算工時之方式，與兩造約定及法定內容均不符合，其請求加班費，即屬無據等語，資為抗辯。

三、原審經審理後，駁回上訴人之請求。上訴人提起上訴，並於本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人300萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。(四)願供擔保為假執行。被上訴人則聲明：(一)上訴駁回。(二)第二審訴訟費用由上訴人負擔。(三)如受不利判決，願供擔保免為假執行。

四、兩造爭執及不爭執事項：

(一)不爭執部分：

- 1.上訴人自96年5月7日起至103年4月1日止之期間，受僱於被上訴人擔任大客車駕駛員，投保薪資為每月2萬6,400元。
- 2.上訴人之駕駛工作內容，係依被上訴人提出之仕業表（即班次表）所示班次為駕駛。以編號54之仕業表為例，當日駕駛總里程數為204公里（即仕業表左下角數字），而未駕駛時間為5小時（即仕業表右下角數字，此即上訴人所稱之待命時間，被上訴人所稱之休息時間）。就該未駕駛時間，被上訴人係每小時補貼25元（自85年4月1日起至103年4月30日止）或28元（自103年5月1日起至今）。
- 3.被上訴人於94年8月2日經勞資會議協議後，決議關於駕駛員之休息時間（即上述空檔時間）不予計算工時；又於102年2月19日再度做成同上內容之決議，且上開2次勞資會議決議，均曾送交屏東縣政府備查。
- 4.上訴人就本件訴訟請求期間（即自97年9月17日起至102年9月16日止）之每日實際開車時間（不含班次間之空檔時間）詳如原審卷(一)第13～18頁所示。

(二)爭執部分：

- 1.各行車班次間之空檔時間是否應列入上訴人之工時。
- 2.若上開時間應列入工時，則上訴人得請求之加班費為若干。

五、本院之判斷：

(一)各行車班次間之空檔時間是否應列入上訴人之工時部分：

- 1.上訴人主張其每日工時應以「仕業表」（即班次表）上所記載之全部時間（即第1班出車至最後1班到站）為計算依據，而其每日工作均超過12小時，就超過每日8小時部分即屬加班，而應依勞基法第24條規定計付加班費，並合計請求300萬元；被上訴人則陳稱上訴人之工時，應以實際駕駛車輛之時間計算，各行車班次間之空檔時間，並非待命時間，屬駕駛員可自由活動及休息之時間，故不應計入工時等語。

2.經查：

- (1)勞基法並未對「工作時間」做定義性規定，而僅就每日及每週工時、工時變更原則、特殊工時、休息及延長工時之給付等為規定（勞基法第24、30～35條參照）。而就勞動契約為勞工提供勞務以換取雇主提供報酬之性質而言，工作時間應可解釋為勞工處於雇主指揮監督支配下提供勞務之時間，並包括勞工在雇主明示、默示下提供勞務之時間。就此意義而言，工作時間不僅包括勞工實際提供勞務之時間，亦應包括勞工係處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務狀態之時間在內，較為合理。但勞工在工作一定時間後，需有休息時間（勞基法第35條參照），而休息時間係指勞工得自由活動，不受雇主指揮監督支配之時間，故休息時間並非工作時間，甚為明確。
- (2)又勞基法第24條所規定之延長工時之工資給付本旨，應係指勞工就其提供勞務已逾本法第30條所規定之正常工作時間（如每日8小時），而因勞工於正常工作期間，既已持續密集提供相同內容之勞務，其精神及體力已處於緊繃狀態，若仍需延長工時而從事相同內容之工作，即違反人體生理之自主調節機能，對人體身心健康亦有造成危害之虞，為保障勞工勞動力之維持及存續，不僅不應鼓勵，更應在法令上加以限制（如勞基法第32條第2項就每日及每月之延長工時均設有上限），且要求雇主應給付較高之工資，以保障勞工之權益。然就勞工未提供勞務之休息時間，因與正常工作時間係提供勞務之狀態有所不同，原則上即尚不致有上開危害之虞，自難認仍有勞基法第24條關於延長工時規定之適用，較符合勞資雙方間權益之衡平。否則，若謂勞工在休息期間，既非提供與正常工作期間相同之勞務內容，而就此段期間仍得適用與正常工作期間相同之工資計付標準，不僅在勞務與報酬之對價性上有所失衡，亦使雇主受有加重責任或重大不利益之結果，亦與延長工時之給付本旨不符。就此而言，勞工之休息時間應不得計入工作時間，始為適當。
- (3)再者，勞工待命時間與休息時間之區別，就前者而言，應具有與工作時間所從事工作內容相同或大致相同之特性，亦即勞工仍處於雇主指揮監督支配下受拘束之狀態，而雖並未實際提供勞務，但雇主得隨時要求其提供與正常工作時間相同之勞務，或至少提供之密度僅略低於正常工作時間之勞務（如備勤時間，雖未執行工作內容，但隨時有工作之需要）；倘若勞工在該時段不需提供勞務，或所提供之內容僅為密度甚低之勞務時，即難認為工作時間。
- (4)至上訴人所援引之內政部74年台內勞字第310835號函釋，雖認待命時間應算入工作時間，然本院就待命時間、休息時間與工作時間之內涵，已說明本院之意見如上，而內政部上開函釋因未明確說明其所稱待命時間之工作內容，致函釋意旨不明確，且與本院見解不符，本院經斟酌後，尚無從採為上訴人有利之認定。

3.就被上訴人在仕業表上所載各行車班次間空檔時間之性質觀之，經查：

- (1)依證人即被上訴人所屬駕駛員張順正、吳嵩岩之證言，此段空檔時間，係屬駕駛員個人得自行休息、自主運用之時間，且此段時間不受僱主之指揮監督支配。而駕駛員雖會於此段時間內為車輛保養、出車檢查、車輛清潔、整理票券、填寫報表等工作，然車輛保養平均一個月1 至2 次，每次約5 至10分鐘，而出車檢查約5 分鐘；清潔時間不一定，有時候2、3 分鐘，有時候要洗就要半小時以上，有時候近1 個小時，看車子清潔度，來決定多久洗一次車；至於整理票券、填寫報表等大概花1、2 分鐘等語（見原審卷(一)第185～191 頁）。而該行車班次間之時間，係指駕駛員在前1 班次到站後，在下1 班次出車前之空檔時間，駕駛僅需在該下1 班次前到站完成該班次出車之準備即可，亦即在預先排定之班次所載應到時間前，駕駛員並無任何應到班之義務，亦無隨時準備提供勞務之必要，被上訴人自亦無從在該時段對上訴人為指揮監督支配並要求其隨時待命。又該休息時段係屬駕駛員可自由運用之休息時間，而駕駛員雖會利用休息時間為車輛保養、出車檢查、車輛清潔、整理票券、填寫報表等工作，惟其所需使用之時間甚短，顯見縱於該時段內提供此項附隨駕駛工作之勞務，亦屬極低密度之勞務，與駕駛業務不同，況被上訴人亦就此時段亦另供每小時25元（後改為28元）之未執勤補貼，且每月均核實給付，亦難謂完全未給付此類勞務之對價。
- (2)又各路線之行車班次係於1 週前即已預先排定，而由駕駛員依排定之路線及班次行車，此為上訴人所自陳（見本院卷第29頁），且各班次係就該路線之里程及可能路況，先評估出駕駛所需之時間，而據以確認各班次之出車時間。而此項班次時間之評估核定，衡其主要目的，係在於因被上訴人為經營大眾運輸之事業，不論日、夜或例假日，均須按排定班次出車，且因各路線之長短不一，並因離尖峰時刻之交通情況有別，甚或有臨時不可預測之情事發生（如因交通事故所致塞車），為考量此項特殊性，自有先行評估出各班次之平均駕駛所需時間，俾供排定班次之依據，以避免同一路線之各班次因每次交通狀況不同所產生駕駛時間之差異，而得藉以維持合理之評估數據，並可避免雇主超額指派及抑制延長工時氾濫之效果，故此項班次之評估排定，對勞資雙方均屬有利且同受限制，尚難認係單純對駕駛（即勞工）一方有重大不利益之情事。
- (3)至各駕駛員於各班次實際駕駛所需時間，固可能隨各日之實際交通狀況，而與原預排定之班次到站時間有所不同（例如上訴人所陳若載客為學生或年長乘客時，所需上下車時間相對延長，而影響到站時間，見原審卷(一)第69頁），並因而縮短原先排定各班次之間隔時間（即上述所謂待命或休息時間

），形同駕駛員在前1 班次到站後，即須再就後1 班次出車之情形，而根本無從利用該時段達到被上訴人所謂休息之效果（見本院卷第48頁）。然此係各班次因交通或載客實際狀況所產生之問題，此從上訴人就本件訴訟請求期間（即自97年9月17日起至102年9月16日止）之每日實際開車時間（不含班次間之空檔時間，詳如原審卷(二)第13～18頁所示），明顯可見每日並非完全同，而有數分鐘至數十分鐘之差距，即可得佐證，故尚難採為原排定行車班次間之間隔時間，並非休息時間而係待命時間之論據。

4.再者，就被上訴人之駕駛員薪資結構觀之，經查：

- (1)按勞僱雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞基法第21條第1 項定有明文。又就勞工之工作時間，同法第30條至第30條之1 及第32條均有明確之規定。則基於契約自由原則，並落實上開條文就勞工權利之保障，如勞工已同意休假日及平時之工作時間，而所約定之工資又未低於基本工資及依法應加計之延時工資、假日工資之總額時，勞資雙方均應受其拘束。亦即勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，而由勞資雙方議定，僅所議定之工資不得低於基本工資。若此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，即具有其拘束力。
- (2)又被上訴人為客運業者，其所屬駕駛員之工作態樣與一般具有固定地點、固定時間之勞工並不相同，且駕駛員之工作時間亦因行駛路線、行駛時為尖峰或離峰時段、是否有交通壅塞及其他不可抗力之因素，而造成工時之不易掌握，則被上訴人在薪資之計算方式上，為兼顧勞資雙方之權益，自得就其計算方式為規定，且若其計算方式並無違反強制禁止規定或誠信原則時，應有拘束雙方之效力。
- (3)本件被上訴人就上述未駕駛時間之計薪方式，曾先後於94年8月2日、102年2月19日之勞資會議中，與工會達成合意，決議「公司排定之行車仕業表，班次與班次間之空檔休息時間，因公司並未強制要求駕駛員必需留在公司備勤，因此該時間不予列入工時計算」，並均送屏東縣政府備查等情，為兩造所不爭執，並有屏東縣政府函及上開勞資會議紀錄在卷可稽（見原審卷(二)第163～169頁）。另被上訴人於97年8月間亦修正該公司工作規則第24條為「本公司員工每日正常工作時間，視業務需要，並徵得工會同意，分為7小時及8小時；惟每2週工作總時數不得超過84小時。前項正常工作時間，經工會同意或半數勞工同意，得將其2週內1日之正常工作時數，分配於其他工作日，但其分配之時數，每日分配不得超過2小時。每2週工作時數仍以84小時為限。每週工作總時數不得超過44小時。其上開上班時間得配合季節及實際需要適當調整之。惟因業務需要得依照下列規定延長工作時間，其延長時間為加班時間，每月延長工時不得超過46小時」，並經送經屏東縣政府核備，此亦有屏東縣政府函

及該工作規則在卷可憑（見原審卷(一)第145～147頁）。則被上訴人本於駕駛員工作內容與時間特殊性之考量，就上開工作時間及工作規則，與多數勞工達成協議，並以書面報請主管機關同意核備在案，應未違反勞基法之相關規定，且有其必要及合理性，故上訴人自應受該決議及工作規則之拘束，不得再主張其另為計算工時之方式。

- (4)又被上訴人就駕駛員之計薪項目，分別為本俸5,800元、里程獎金（以每月實際行駛之里程數，分別按一定金額累計）、載客獎金（以每月載客人數使用紙票者，每人1.8元或2元計算）、車上售票獎金（以車上售票總金額1%計算）、包車獎金（駕駛包車時給付）、IC卡載客獎金（以每月載客人數使用IC卡者，每人1.8元或2元計算）、未執勤補貼（即上述休息時間，每小時25元或28元）、優良服務（未書面申誡以上者，每月1,800元）、安全獎金（未肇事者，每月2,100元或3,000元）、精勤獎金（無請假者，每月500元）、縮減工時補貼（與工會協議為每月1,000元）、員工眷優待票代金（每月200元）、省油獎金（符合省油標準者，每月600元）、例假日加班（應休未休上班者，按最低工資標準發給）、超時津貼（因無延長工時情形，故均未曾發給），此有薪資表在卷可稽，並經被上訴人分項說明甚詳（見原審卷(一)第24頁，本院卷第57、58、60頁）。而上開說明，經核與上訴人之實際薪資領取狀況相符，且上開計薪項目中之本俸、里程獎金、載客獎金、車上售票獎金、包車獎金、IC卡載客獎金、未執勤補貼、減縮工時補貼等項目，與駕駛業務密切相關，且屬每月可經常領取，應可認屬法定工資之範圍，而優良服務及安全獎金，依被上訴人之說明，一般亦幾乎均可按月領取（見本院卷第60頁），再參以上訴人此部分計薪項目，在其受僱期間每月所領取之薪資金額均超過2萬元（約2.5萬元至3萬元），顯已逾該期間之法定最低工資（96年7月1日起為1萬7,280元；100年1月1日起為1萬7,880元；101年1月1日起為1萬8,780元；102年4月1日起為1萬9,047元），有其就本件請求期間之薪資表在卷可稽（見原審卷(一)第136～140頁），可見依兩造約定之計薪方式，並未違反勞基法對勞工之最低保障。
- (5)再者，上訴人自陳其駕駛情形為每7天輪休一天（見原審卷(一)第155頁，本院卷第33頁），則此項輪休工作狀況即與勞基法第36條規定相符，且其每日實際工作時間係因其所從事駕駛工作之性質，及應提供之勞務受實際交通狀況影響所致，尚難因仕業表上各行車班次間之空檔時間，與實際執行結果之不一致，造成上訴人每日實際超逾8小時，即認該段時間為待命期間而非休息時間。至上訴人自97年9月起至102年9月止期間之未休假而加班天數部分，依被上訴人之說明，係以每日600元再加計里程獎金及載客獎金計算給付（見原審卷(一)第11、12、19、20、35～37頁），則此部分之薪資

給付，亦與上開約定計薪方式相符，而無違反勞基法規定情事，併予說明。

5.依上所述，本件仕業表上所載行車班次間之空檔時間，其性質上非屬待命時間，而係休息時間，自不應計入工時。上訴人稱此行車班次間之未駕駛時間應計入工時，尚不足採。被上訴人抗辯不應計入工時，應屬可信。

(二)若上開時間應列入工時，則上訴人得請求之加班費為若干部分：

本件各行車班次間之空檔時間既非待命時間而係休息時間，且不得計入工時，業如前述。則就本項爭點部分，本院即無再為審酌之必要及實益，併予說明。

六、綜上所述，上訴人主張各行車班次間之空檔時間為待命時間而應計入工時，並應給付延長工時加班費，即不足採；被上訴人抗辯係屬駕駛員得自行運用而不受其指揮監督之休息時間，應屬可採。從而，上訴人依勞動契約之法律關係，請求被上訴人給付300 萬元及加計自起訴狀繕送達翌日起算法定遲延利息，即屬無據，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、據上論結：本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449 條第1 項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 105 年 2 月 23 日
勞工法庭

審判長法官 簡色嬌
法 官 黃科瑜
法 官 林紀元

以上正本證明與原本無異。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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，並依附註條文規定辦理。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 105 年 2 月 23 日
書 記 官 楊明靜

附註：

民事訴訟法第466 條之1：

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適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。