

臺灣宜蘭地方法院民事判決

111年度勞簡上字第2號

上訴人 雄獅通運股份有限公司

法定代理人 王文傑

訴訟代理人 林彥志律師

被上訴人 凌益銘

訴訟代理人 林詠御律師

上列當事人間勞資糾紛事件，上訴人對於中華民國111年5月31日
本院勞動法庭111年度勞簡字第3號第一審判決提起上訴，本院判
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、被上訴人主張：被上訴人自民國106年5月1日起受僱上訴人，擔任駕駛員，依基本工資計算底薪新臺幣（下同）24,000元，每日出勤薪資2,000元，有三節獎金，月休8天。被上訴人工作時數，應以出車至返回期間，前後再加計1小時計算（詳如原審被證34至37，見原審卷二第23至100頁）。被上訴人經常工作逾12小時，而上訴人未給付延長工時加班費，自106年5月1日起至109年5月30日止，共37個月，每月出勤22日，共814日，依每日加班費400元計算，加班費應為325,600元（計算式：814×400=325,600）。又被上訴人常於休假日出勤，以74日，每日2,000元計算，休假出勤加班費應為148,000元（計算式：74×2,000=148,000），另上訴人將被上訴人高薪低報，以每月提撥勞退金短少1,308元，共37個月計算，勞工退休金即有差額48,396元（計算式：37×1,308=48,396）；上訴人復未給付被上訴人109年度政府因疫情薪資補貼3萬元及因疫情辦理培訓費18,960元，合計補

助款48,960元。爰依兩造間勞動契約關係、勞動基準法及勞工退休金條例等規定，請求補助款48,960元、加班費325,600元、休假出勤加班費148,000元、勞工退休金差額48,396元，但總計請求437,756元。並聲明：上訴人應給付被上訴人437,756元，及自106年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；願供擔保請准宣告假執行。

二、上訴人則辯以：被上訴人之工作樣態為交通車及遊覽車駕駛，依勞動部106年所頒布之遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引第3條關於遊覽車駕駛之休息時間認定，若該時段內未受雇主指揮監督，並可自由利用，則不認定為工作時間。惟未行車時間不超過30分鐘，則應認定工作時間。又依兩造任用服務同意書第2條之約定，工作時間係以執行運輸接駁任務所需實際時間為準，並將停車未超過1小時部分，以連續工作計算工時，已超過1小時部分，為自主休息時間，此部分已優於勞動部106年所頒佈遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引。故不論是由兩造所簽訂之任用服務同意書或勞動部所頒佈遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引，被上訴人出車後，停車逾1小時部分均解釋為休息時間較為合理。至被上訴人所稱照顧客人行李等語，依旅遊團之特性與習慣，行李放在遊覽車內，不會妨礙上訴人之休息時間，亦不使被上訴人受上訴人之指揮監督。又被上訴人短暫接聽領隊或客人電話聯絡，亦不需受上訴人之指揮監督，不致妨礙被上訴人之休息時間。上訴人已就被上訴人實際工作時數再加計2小時工時後，依其延長工時計算調整後加班費139,383元（計算式如原審卷一第525至574頁調整後加班費（B）所示），扣除被上訴人已受領加班費為70,270元，上訴人僅需再支付加班費差額69,113元（計算式：139,383-70,270=69,113）等語（未繫屬本院部分，不予贅述）。

三、原審審理結果，判命上訴人應給付被上訴人437,756元，及自111年2月17日起至清償日止按年息5%計算之利息（即被上訴人請求之本金全部准許，僅駁回被上訴人自106年5月1日

01 起至111年2月16日止之利息請求，此部分未據被上訴人聲明
02 不服，已告確定）。上訴人不服，提起上訴，並聲明：(一)原
03 判決命上訴人給付被上訴人超過69,113元部分廢棄；(二)上開
04 廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

05 四、兩造不爭執事項：

- 06 (一)、被上訴人於106年5月1日起受僱上訴人公司擔任駕駛員，底
07 薪約定為基本薪資（見本院卷第150頁）。
- 08 (二)、兩造於107年8月16日勞資會議同意實行延長工時及八週變形
09 工時（見本院卷第150頁）。
- 10 (三)、對於被上訴人自受僱時起已受領之加班費為70,270元（見本
11 院卷第150頁）。
- 12 (四)、被上訴人工作之「服務分類」、工時圓餅圖「起始時間」、
13 「截止時間」、「工作時數」，均如原審被證23至26（見原
14 審卷一第293至519頁）、原審被證34至37（見原審卷二第23
15 至100頁）所載（見本院卷第150至151頁）。
- 16 (五)、被上訴人之工作時間，除前項工作時數外，另加計出車前1
17 小時及返回後1小時（見本院卷第123頁）。

18 五、兩造就被上訴人之薪資以基本工資計算、每日工作之起始時
19 間及截止時間悉依工時圓餅圖為據，並前後均加計1小時之
20 備車、理車時間，均不爭執。被上訴人於原審主張出車期間
21 均應計入工時，則為上訴人所否認，答辯稱：出車期間未為
22 駕駛行為，且停車時間超過1小時部分，為被上訴人之休息
23 時間等語。則本件爭點厥為：被上訴人在每日出車後至返回
24 期間，停車超過1小時之時數，是否應計入工時？

- 25 (一)、按勞動基準法（下稱勞基法）對工作時間之定義並無明文規
26 定，而內政部74年5月4日(74)台內勞字第310835號及75年6
27 月25日(75)台內勞字第416670號對「待命時間」或「休息時
28 間」應否列入工作時間，則有不同見解。學者參酌德國學說
29 及我國實務見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區
30 分為：(1)實際從事工作之時間，為勞基法第4章之工作時
31 間。(2)備勤時間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地

預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是
以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的
注意程度，以備隨時提供勞務；例如客服人員、電話接線人
員。鑑於其高度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提
供勞務極相接近，應認定為工作時間。(3)待命時間：勞工雖
處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且
由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，
故其實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立
即地提供勞務，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此
外，由於有相當高的機率，並無須勞工實際提供勞務，因此
基本上並無必要限制其活動。例如值日、值夜。由於在此勞
工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備
勤時間為低，我國學說及實務見解多認為屬於工作時間。(4)
候傳時間：勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極
高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。
勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於
從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一
定的通勤時間，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不
僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。例
如醫護人員之on call。因勞工身心健康並未因此受到相當
的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上
提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。(5)
休息時間：勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無
義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資等
語。亦即上開(1)、(2)、(3)之時間，被認定為勞基法第4章之
工作時間，其餘(4)、(5)則非工作時間（臺灣高等法院104年
度重勞上更(一)字第7號民事判決意旨參照）。次按勞動法上
之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供
勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未
實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞
工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡

01 平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經
02 濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素而定。客車之
03 駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時間、駕
04 駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養
05 時間、待命時間、上下客時間或其他在雇主指揮監督下從事
06 相關工作之時間，而其得不受雇主之指揮、監督，並得自由
07 利用之時間，則為休息時間（最高法院109年度台上字第139
08 8號民事判決參照）。復按「原告雖稱○員於固定工作時間
09 接送首長上下班及非固定時段接送公差外出，其餘時間均屬
10 休息時間等語。惟勞工的工作時間，係指勞工在雇主指揮監
11 督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受命等
12 待提供勞務之時間，應包含待命時間在內。本件原告人力資
13 源室副理曹○○於106年4月25日勞動檢查時業已陳明○員駕
14 駛車輛外的其餘時間，皆在院區待命，不可離開院區。可見
15 原告要求○員除駕駛車輛外出時間外，均應於院區內等待原
16 告指令提供勞務，不得離開院區，而處於受原告實質監督支
17 配之待命狀態，○員待命時間自應計入工作時間，非屬休息
18 時間，原告上開主張，自不足採。至原告所引用勞動部頒布
19 之『遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引』，與本件爭執之事
20 實並不相同，自不得於本件予以援用」（高雄高等行政法院
21 106年度訴字第497號判決意旨參照）。又按職業汽車駕駛人
22 工作時間，係以到達工作現場報到時間為開始，且其工作時
23 間應包括待命時間在內。勞工於工作前準備與事後整理及受
24 拘束待命時間，均屬工作時間。工作時間係指勞工在雇主指
25 揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或
26 受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時
27 間。勞工實際從事勞務及處於待命狀態之時間均屬工作時
28 間，應受勞基法第30條及第32條規定之限制。於74年12月5
29 日74台內勞字第357972號函頒「事業單位實施勞工值日
30 （夜）應行注意事項」所規定情事並兼做其他非勞動契約約
31 定之工作，得視為值日（夜），有前勞工行政中央主管機關

01 內政部74年5月4日74台內勞字第310835號函，行政院勞工委
02 員會84年1月5日台84勞動2字第122067號及87年4月4日台87
03 勞動處字第0327號分別函釋有案。故勞基法所謂之休息時
04 間，應係指未受雇主指揮監督及無須提供勞務或等待提供勞
05 務之時間（最高行政法院89年度判字第2659號判決意旨參
06 照）。再按職業汽車駕駛人工作時間，係以到達工作現場報
07 到時間為開始，且其工作時間應包含待命時間在內，內政部
08 74年5月4日（74）台內勞字第310835號函釋及最高行政法院
09 78年度判字第2183號判決，均為相同之認定。

10 (二)、被上訴人為上訴人之受僱司機，從事駕駛遊覽車載客工作，
11 車輛所有權人為上訴人，車輛係停放於上訴人停車場，出車
12 時間由上訴人排定，「交通車」之工作內容為按已排之行程
13 接送員工上下班，例如接送空姐往返機場、臺北；「客製包
14 車」為散客集體旅遊，按事先安排之行程接送；「旅遊包
15 車」、「國旅包車」、「國旅散團」係按既定旅遊行程開車
16 載送等情，為兩造所不爭（見原審卷一第249頁、原審卷二
17 第182頁、本院卷第151頁）。上訴人於原審自承：機場接送
18 部分，如客人找不到司機，要跟司機聯絡，通常是以司機的
19 手機連絡；旅遊包車跟客製包車都是上訴人或上訴人關係企
20 業公司承辦；上訴人所提表格關於「服務分類」之內容，均
21 為上訴人指定被上訴人擔任司機；各服務分類，除交通車外
22 都有領隊，如領隊或乘客有事要找司機，例如臨時上車拿相
23 機或用餐完畢希望司機開車到某一定點等等，通常是由領隊
24 聯絡司機；上訴人關係企業旅行社在處理旅遊團出發前交接
25 業務時，會讓領隊知悉該次行程的遊覽車號及遊覽車司機聯
26 絡電話，係由上訴人將被上訴人手機號碼提供上訴人關係企
27 業；交通車團空少空姐如臨時要聯絡司機，會由所屬企業佈
28 達給搭乘的員工，由上訴人將司機電話告知承接企業等語
29 （見原審卷二第181、183頁）。於本院亦自承被上訴人有保
30 管行李及接聽電話等工作（見本院卷第43至44頁），則被上
31 訴人駕駛車輛於當日出車後，停車逾1小時之時間，被上訴

01 人仍須保持電話接聽狀態，用以聯繫接送上下車之時間、地
02 點及突發狀況等事宜，或仍在等待載客至下一段行程或回
03 程，且時有看管行李之必要，堪認此時應屬待命時間。申言
04 之，此段時間被上訴人雖有相當高的機率無須實際提供勞
05 務，因此基本上並無必要限制其活動，且提供勞務的密度、
06 身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，例如，
07 所保管之行李係放置於車內、僅短暫接聽電話等情，然因行
08 程尚未結束，被上訴人仍處於準備提供勞務、進行下一段行
09 程或回程之狀態，且其停留處所係限制於雇主所預定或指示
10 其載客所到之場所，故不能認係處於得不受雇主之指揮、監
11 督之情況，亦不屬得以自由利用之時間，而仍屬受上訴人指
12 揮監督之狀態，與候傳時間之活動自由及停留處所均未受限
13 制之情形不同，更與休息時間免除於提供勞務或等待提供勞
14 務之情形迥異，是上訴人稱被上訴人駕駛車輛於出車後停車
15 逾1小時之時間即屬被上訴人之休息時間，難認可採。

16 (三)、上訴人雖主張兩造所訂任用服務同意書第2條約定工作時間
17 以執行運輸接駁任務所需實際時間為準，並將停車未超過1
18 小時部分，以連續工作計算工時，已超過1小時部分，計為
19 自主休息時間等語。惟按雇主固得依事業性質及勞動態樣與
20 勞工另行約定勞動條件，但仍不得低於勞基法所定之最低標
21 準（司法院釋字第494、578號解釋意旨參照）。本件被上訴
22 人每日出車後停車逾1小時部分，仍處於待命時間，已如前
23 述。依前開(一)項之說明，待命時間仍屬勞基法第4章之工作
24 時間，受勞基法所有關於工作時間等事項之保障。兩造任用
25 服務同意書之約定，將待命時間排除於工作時間以外，已低
26 於勞基法所定之最低標準，而違反強制規定。上訴人引用任
27 用服務同意書之約定認定被上訴人之工時，亦不可採。

28 (四)、至上訴人主張勞動部106年所頒布之遊覽車駕駛工作時間檢
29 查參考指引第3條關於遊覽車駕駛之休息時間認定，未受雇
30 主指揮監督，並可自由利用，則不認定為工作時間，未行車
31 時間不超過30分鐘，則應認定工作時間等語。惟上開遊覽車

駕駛工作時間檢查指引係為保障遊覽車駕駛之勞動權益，及輔助勞動檢查員對其工作時間之認定而訂定，所列各項樣態僅為例示參考，勞工具體工作情形，仍應依個案事實情形認定之。且雇主如主張駕駛為休息時間非實際提供勞務者，應負舉證責任（該參考指引第4條參照）。本件被上訴人每日出車後停車逾1小時部分，仍處於待命時間，已如前述。上訴人未能舉證證明被上訴人於該段時間全無提供任何勞務之需要，難以引用該指引做為其有利之認定。

六、按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主延長勞工工作時間者，延長時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上之標準，加給延長工作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第30條第1項前段、第24條第1項第1、2款分別定有明文。查，被上訴人在每日出車後至返回期間，加計前後1小時，均應計入工時，其工作時間及加班時間應如原審被證34至37所載（見原審卷二第23至100頁，即原審所稱C），合計加班費（含平日、休息日）應為513,145元（計算方式見原審卷二第23至100頁），扣除上訴人已給付之70,270元，應為442,875元，逾被上訴人於原審主張之437,756元，是被上訴人依勞基法上開規定，請求上訴人給付437,756元及自111年2月17日至清償日止按週年利率5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。原審就上開部分為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 112 年 2 月 3 日

勞動法庭 審判長法官 謝佩玲

法官 蔡仁昭

法官 蕭淳元

01 正本係照原本作成。

02 本判決不得上訴。

03 中 華 民 國 112 年 2 月 4 日

04 書記官 黃家麟