

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞簡字第86號

原告 顏逢緯

訴訟代理人 陳文祥律師(法扶律師)

被告 台北汽車客運股份有限公司

法定代理人 李博文

訴訟代理人 苗怡凡律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年1月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣1,889元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣1,889元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。原告原起訴聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)493,753元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保請准宣告假執行。嗣於民國110年1月8日以民事訴之變更追加狀併調查聲請證據狀變更聲明為：(一)被告應給付原告694,065元。(二)願供擔保請准宣告假執行(見本院卷二第57頁)。又於111年3月28日言詞辯論期

01 日庭呈民事準備(三)狀變更請求金額為608,863元（見本院卷
02 二第249頁）。經核原告請求基礎事實同一，且屬擴張、減
03 縮本件應受判決事項之聲明，依前開規定，應予准許。

04 貳、實體部分：

05 一、原告主張：

06 (一)原告受雇於被告，自99年06月03日到職，102年起至離職日
07 前係於林口站擔任站務人員乙職，於107年09月15日離職，
08 工作内容為於調度場站內辦理營運路線車輛、調配及排班調
09 度、車輛及場站檢查、駕駛人員管理、電話客訴處理、車輛
10 影像調閱、例假日票箱打包、悠遊卡機報修維護、管理及其
11 他交辦業務。為配合場站頭班公車發車及末班公車返站時
12 間，站務人員值班型態工作時間為當日10時至翌日0時20分
13 (B、B1班)並於翌日4時40分(A班)或5時10分(A1班)開
14 始調度派車，工作至10時待另名站務人員進行交接班，每月
15 月休六天。而於0時20分(B、B1班)後續接4時40分(A班)
16 或5時10分(A1班)之接班期間，站務人員繼續派駐在場站
17 內備勤值班，期間應被告要求須將末班車收班後之當日票證
18 營收上傳，並時有車輛遲回、交通事故及需看管場站等事
19 項，且備勤期間仍受被告公司指揮調度，途中不得下班離開
20 返家，應為備勤時間，故應計入原告之工作時間。又原告自
21 10時開始工作至翌日10時，中間僅有休息1小時，故原告每
22 月工作時數顯已逾勞動基準法（下稱勞基法）所定每日工時
23 8小時、最長工時不得逾12小時之規定，就違法延長工時部
24 分，依勞基法第24條、第39條規定請求給付平日、休息日、
25 國定假日及例假日延長工時之加班費。據此，原告任職站務
26 員期間即自105年1月至107年8月之平日、休息日、國定假日
27 及例假日加班費合計為607,037元。被告並有積欠其105年、
28 106年特休未休工資共計1,889元，爰依勞基法第38條、第39
29 條、第24條、第22條第2項之規定請求被告給付加班費607,0
30 37元、特休未休折抵工資差額1,889元等語。並聲明：(一)被
31 告應給付原告608,863元。(二)願供擔保請准宣告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一) (B、B1班) 與 (A班) 或 (A1班) 間之時間為休息時間，因
03 林口站位置較遠，為體恤站務員妥善休息，於2樓配置有休
04 息室，1樓上鎖後，站務員可於2樓休息室休息，並無其他任
05 何需要待命之工作。故於凌晨0時20分至隔日上班之間，係
06 原告之休息時間，並非待命時間。再依被告公司工作規則之
07 約定，工作滿4小時即有半小時之休息時間，意即被告輪值
08 (B、B1班) 有90分鐘、輪值 (A班) 或 (A1班) 時則有30分
09 鐘之休息時間，其請求延長工時加班費之計算，扣除該等休
10 息時間後，AB班之工作時間為17時30分、A1B班之工作時間
11 為17小時，應計之加班時間則分別為1小時30分、1小時，而
12 被告每次給予加班時數均為3小時，及給予180元之值夜津
13 貼，可見被告並未短付加班費；再被告站務人員之薪資結構
14 包含本薪、外勤津貼、敬業獎金、其他津貼、伙食費、票管
15 津貼、工作獎金、久任獎金，並以本薪、外勤津貼、敬業獎
16 金、其他津貼、伙食費為基礎計算平日正常工作時間每小時
17 工作薪資計算加班費，且未低於基本工資之規定，不違勞基
18 法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之意旨，自屬有
19 效。

20 (二)被告得適用勞基法第30條之兩周變形工時、第32條之延長工
21 作時間、休假日工作、調整例假日休假週期，且上開調整均
22 經勞資會議後實施。且被告為汽車客運業，屬經中央目的事
23 業主管機關指定適用之勞基法第36條第4項規定之行業，故
24 被告得依勞基法第36條第4項之規定，得將同條第1項、第2
25 項第1款及第2款所定之例假，於每七日之週期內調整，而原
26 告每月均有月休6天，故每7日均最少有1休息，故亦可以證
27 明被告僅係將例假之時間依照勞基法第36條第4項之規定於
28 每7日之週期內適度調整，原告於本件請求計算時仍以週一
29 至週五為平日上班、週六為休息日、週日為例假日、原國定
30 假日之日期計算平日以及休息日出勤之加班費，自屬無據等
31 語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁

01 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

02 三、不爭執事項：

03 (一)原告於99年6月3日到職，自102年4月1日開始在林口站擔任
04 調度人員，於107年9月15日離職。

05 (二)被告公司站務人員之上班時間為10時至24時20分，A班則是4
06 時10分至10時、A1班則是5時10分至10時。24時20分至凌晨4
07 時10分、5時10分之中間時間，原告需待在林口站。

08 (三)原告每月月休6天。

09 (四)被證2、被證1-1、2-2之薪資表。

10 四、本件爭點：

11 (一)原告主張00時20分至4時10分（A班）、00時20分至5時10分
12 （A1班）為備勤時間，應計入工作時間，有無理由？

13 1.按勞基法並未對「工作時間」做定義性規定，而僅就每日
14 及每週工時、工時變更原則、特殊工時、休息及延長工時
15 之給付等為規定（勞基法第24條、第30至35條參照）。而
16 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
17 言，工作時間應可解釋為勞工處於雇主指揮監督支配下提
18 供勞務之時間，並包括勞工在雇主明示、默示下提供勞務
19 之時間。就此意義而言，工作時間不僅包括勞工實際提供
20 勞務之時間，亦應包括勞工係處於雇主得隨時指揮監督命
21 令其提供勞務狀態之時間在內，較為合理。但勞工在工作
22 一定時間後，需有休息時間（勞基法第35條參照），而休
23 息時間係指勞工得自由活動，不受雇主指揮監督支配之時
24 間，故休息時間並非工作時間，甚為明確。又勞基法第24
25 條所規定之延長工時之工資給付本旨，應係指勞工就其提
26 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
27 時），而因勞工於正常工作期間，既已持續密集提供相同
28 內容之勞務，其精神及體力已處於緊繃狀態，若仍需延長
29 工時而從事相同內容之工作，即違反人體生理之自主調節
30 機能，對人體身心健康亦有造成危害之虞，為保障勞工勞
31 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。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，合先敘明。

- 2.原告主張A班(A1班)與B班間隔期間仍受被告指揮監督而屬備勤性質，應計入工作時間等語。惟查，證人即曾擔任站務人員之甲○○到庭證述：我自96年7月至000年0月間擔任調度員即站務人員，102年4月迄今是稽查員，站務人員之工作內容為派車調度、收票箱、讀取悠遊卡營收等：我原先是在三峽擔任站務員，於97年12月調去林口站，站務人員之排班區分為A班、A1班、B班、B1班，A班是早上4時40分至早上10時、A1班是早上5時10分至早上10時，B班、B1班都是早上10時至凌晨12時20分，每次上班都B班與A班、A1班搭配，以一次上班即上午10時至翌日上午10時下班為例，中間需要打卡4次，上午10時上班、凌晨12時20分、4

01 時40分或5時10分，上午10時下班，共4次，完全可以不用
02 管理站上之事務為凌晨12時20分至上午4時40分或5時10分
03 此區間，可以去休息室睡覺，我擔任站務人員期間從來沒
04 有發生過上開凌晨12時20分至上午4時40分或5時10分期間
05 有突發狀況必須處理之情形，以林口站來說，其餘站務人
06 員的狀況也是如此，因為車輛很少等語(見本院卷三第173
07 至180頁)，衡以證人曾經擔任站務員乙職，對於站務員之
08 工作狀態應知悉甚明，是其所言，應堪採信。可知原告任
09 職站務員之林口站確實設有休息室及床位可供職員過夜休
10 憩，則被告抗辯於A、B班間隔時間為休息時間，其提供休
11 息室以避免站務員往返奔波等語，要非無稽。

- 12 3.原告雖主張其將票證營收上傳常傳到凌晨1點，且有時車輛
13 因事故須等待該車輛拖吊回站，有可能會超過24時20分；
14 隔日頭班或其他駕駛員臨時於凌晨撥打電話請假，站務人
15 員也需接聽並預作排班準備；有時公司要求悠遊卡更新版
16 本，必須更新至凌晨1點；配合廠商張貼車身廣告，可見上
17 開時間原告仍需準備提供勞務而屬工作時間等語。固提出
18 照片為證(見本院卷二第303頁)，然上開照片固為上午12時
19 39分、影像顯示不明人士在公車車上張貼廣告之行為，然
20 原告拍攝該等照片之原因甚多，無從因該照片即認原告係
21 受被告公司指揮在場監督而為。此外，原告就其餘情事之
22 主張均未提出其他證據以實其說，是否存有該等事實，已
23 非無疑。再原告上下班必須打卡乙節，為兩造所不爭執，
24 而據證人甲○○證述：我擔任站務人員，有遇過車輛肇事
25 超過12時20分返回站上，此種情況會全部處理完後再打卡
26 等語(見本院卷三第180頁)，是縱認原告所述因處理營收上
27 傳、等待肇事車輛或更新系統、監督廠商而延宕下班時
28 間，益屬加班時間之計入，無從以偶爾之突發狀況遽認該
29 段期間均屬工作時間。原告再稱林口站屬開放空間，如有
30 發生突發狀況如火災，站務人員都必須協助處理等語，固
31 據其提出現場照片為證(見本院卷二第207頁)。惟查，林口

站場站、金庫均設有保全設備乙節，為兩造所不爭執，則該空間之安全狀況應係由保全公司管理，與原告無涉，原告復未舉證被告要求於上開時間查看林口站之車輛或協助保全公司處理突發狀況等情，自難認原告於上開時段有何須備勤之事實，或曾經於上開時段出勤之時間，自無從計算為工作時間據此計算加班費。原告再主張被告公司應聘助理調度員時有載明需輪值夜班，可見該段時間確實屬工作時間等語，固據其提出被告公司招聘文書等件為證(見本院卷三第85至91頁)。查，原告於A班(A1班)與B班期間必須待於站上，被告會給予每日值夜費300員乙情，兩造均未予爭執，然該段時間是否即必須列入工作時間，仍須視該段期間原告所負之義務而定，而該段時間站務人員係在休息睡覺乙節，為證人證述如前，除此以外原告別無提出其於該期間內需辦理其他公務或備勤之具體事證，倘若原告於該期間內僅偶爾會因突發狀況受駕駛員請託需代為聯繫其他駕駛員代班、調班，所提供勞務內容尚難謂非屬勞務密度甚低之工作，揆諸上開說明意旨，實難據此認定屬於工作時間。

4.基此，00時20分至4時10分（A班）、00時20分至5時10分（A1班）之期間，應屬休息時間而非列為工作時間，應堪認定。

(二)原告每日值勤B班10時至24時20分止（以打卡時間為準）、4時40分或5時10分起至上午10時是否有休息時間？如有，為多久時間？

1.依兩造所不爭執之工作規則第12條前段規定：本公司員工連續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但其工作有連續性之工作性質者，前項休息時間，得於工作時間內，另行調配，其間歇休息時間，不約束其個人行為，不列入工作時間計算（見本院卷三第78之3頁），可見原告確實知悉被告公司存有每工作4小時即可休息半小時之工作規定，先予敘明。

01 2.原告主張10時至24時20分、4時40分或5時10分至翌日10時
02 僅有休息時間1小時等語(見本院卷三第278頁)，為被告所
03 否認，辯稱該段期間有2小時之休息時間等語。查，林口站
04 之站務員僅有3人，輪流輪值A、B班，此有班表在卷可參
05 (見本院卷一第頁)，此與原告自述林口站務人員有3位，勤
06 值時最多2人在場，有時僅有我一人等語(見本院卷三第32
07 頁)情事相符，被告對於站務人員之休息時間亦自承係由其
08 等自行調配(見本院卷三第278頁)，可知站務人員輪值，少
09 有其他人可輪流交替休息之時間，難認有實際可休息之時
10 間，此外，被告就站務人員具有額外1小時之休息時間之抗
11 辯並未舉證以實其說，自難採信。故，除原告自認之1小時
12 休息時間外，無從認定該時段尚有其他休息時數。

13 (三)原告請求加班費，有無理由？如有，金額若干？

14 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法
15 第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，
16 係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定
17 是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原
18 則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方
19 於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工
20 資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、
21 延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規
22 定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更
23 行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資
24 總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以
25 議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所
26 核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動基準法
27 保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方
28 一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於
29 契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如題旨勞動條件
30 既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求(臺灣高
31 等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會民事類提

案第15號)。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第二十一條第一項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第1660號判決可按）。準此，對於非監視性工作者，於勞雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，原告自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束，原告事後不得任意翻異，更行請求例、休假日、延長工時之加班工資。

2. 次按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。第1項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業、勞動基準法第30條之1中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、女性勞工，除妊娠或哺

乳期間者外，於夜間工作，不受第49條第1項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。依85年12月27日修正施行前第3條規定適用本法之行業，除第1項第1款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。二、依第30條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每8週內之例假及休息日至少應有16日。三、依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，於每7日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關，勞基法第30條第1項至第4項、第30條之1、第36條分別定有明文。準此，適用勞基法第30條第3項之8週變形工時之業者，不適用每7日一例一休之規定，變更為彈性工時為每周至少1日之例假日，每8周內之例假日及休息日至少16日。被告為客運業者，經勞動部於92年5月16日指定適用8週變形工時之業者，揆之前開說明，自不適用一例一休之規定，原告主張被告非屬依勞動基準法第30條及第30之1條中央主管機關指定得適用彈性變形工時之行業，且加班費係依據一例一休計算，容有誤會。

3. 又按勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函略以：勞動基準法第37、39條及勞動基準法施行細則第 23

條規定參照，受僱於公、私立幼兒園之勞工，國定假日均應予休假，如雇主徵得勞工同意出勤，工資應加倍發給，又勞資雙方得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，但因涉及個別勞工勞動條件變更，仍應徵得勞工「個人」同意；準此，勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他「工作日」實施，仍應確明前開調移國定假日之休假期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定假日日數。因此，原告主張於國定假日工作之加班費，因該國定假日揆諸上開按語意旨業經挪移至其他平常日，則原告仍依據國定假日之加班費計算方法請求被告給付國定假日之加班費，要非有理。

- 4.原告自105年1月至107年8月之上下班時間，如被告所提之之被證1-3所示。原告雖否認打卡紀錄形式之真正等語，惟查，被告公司站務人員上下班均需打卡，為兩造所不爭執，而被告將員工上下班以於考勤機（刷卡機）刷卡數據導入人事考勤系統，被告即可以得知員工上下班、加班等資料，據以計算薪資，原告之打卡紀錄資料即係自人事考勤系統匯出之報表資料，堪認被告設置考勤機，供員工上、下班刷卡紀錄其考勤資料，據以核算薪資，原告復未提出被告之打卡紀錄資料係自經被告更動之人事考勤系統匯出之證據以實其說，應認上開紀錄核係被告於通常業務過程所須製作之紀錄文書，應為真正。原告空言否認打卡紀錄資料形式上真正云云，即無可採。又本院業已認定A或A1與B班(B1班)中間相隔之時間非屬工作時間，且於上午10時至翌日10時之該工作期間內應予扣除1小時休息時間（詳如前述），再扣除每日工時8小時後得出之加班時數，前2小時以每小時加班費1.34計算、超過2小時以上以每小時加班費1.67計算，依據基本工資計算加班費如附表「應給付加班費」欄所示，足見原告於105年至107年8月各月份所受

01 領之薪資（如原告所提原證三所示），皆逾基本工資加計
02 加班費之金額（如附表「加計基本工資總和」欄所示），
03 是本件被告給付既已超過基本工資加計延長工資之總和，
04 原告請求被告給付加班費，為無理由，應予駁回。

05 (四)原告請求特休未休之工資，有無理由？

06 原告主張被告尚積欠其105年、106年特休未休工資共計1,8
07 89元，業據其提出計算表為證(見本院卷三第317頁)，且為
08 被告所不爭執(見本院卷三第321頁)，此部分事實，可以認
09 定。是原告請求被告給付特休未休工資1,889元，應予准
10 許。

11 五、綜上所述，原告依依勞基法第38條、第39條、第24條、第22
12 條第2項之規定請求被告給付1,889元，為有理由，應予准
13 許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

14 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
15 假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
16 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
17 有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據
18 前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金
19 額准被告供擔保後免為假執行。

20 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
21 經核均與本件判決結果無影響，爰不逐一論駁。

22 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 113 年 2 月 23 日
24 民事第六庭 法 官 陳幽蘭

25 以上正本係照原本作成

26 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。如
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 113 年 2 月 26 日
29 書記官 李淑卿