臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡上字第4號

上　訴　人　顏逢緯

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　陳文祥律師(法扶律師)

被上訴　人　台北汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李博文

000000000000000000

訴訟代理人　苗怡凡律師

上列當事人間請求請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國113年2月23日本院110年度勞簡字第86號第一審判決提起一部上訴，並為訴之追加，經本院於113年8月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審及追加之訴訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人於原審起訴主張：上訴人受雇於被上訴人，自民國99年6月3日到職，102年起至離職日前係於林口站擔任站務人員乙職，於107年9月15日離職，工作內容為於調度場站內辦理營運路線車輛、調配及排班調度、車輛及場站檢查、駕駛人員管理、電話客訴處理、車輛影像調閱、例假日票箱打包、悠遊卡機報修維護、管理及其他交辦業務。為配合場站頭班公車發車及末班公車返站時間，站務人員值班型態工作時間為當日10時至翌日0時20分（B、B1班）並於翌日4時40分（A班）或5時10分（A1班）開始調度派車，工作至10時待另名站務人員進行交接班，每月月休六天。而於0時20分（B、B1班）後續接4時40分（A班）或5時10分（A1班）之接

班期間，站務人員繼續派駐在場站內備勤值班，期間應被上訴人要求須將末班車收班後之當日票證營收上傳，並時有車輛遲回、交通事故及需看管場站等事項，且備勤期間仍受被上訴人公司指揮調度，途中不得下班離開返家，應為備勤時間，故應計入上訴人之工作時間。又上訴人自10時開始工作至翌日10時，中間僅有休息1小時，故上訴人每月工作時數顯已逾勞動基準法（下稱勞基法）所定每日工時8小時、最長工時不得逾12小時之規定，就違法延長工時部分，依勞基法第24條、第39條規定請求給付平日、休息日、國定假日及例假日延長工時之加班費。據此，上訴人任職站務員期間即自105年1月至107年8月之平日、休息日、國定假日及例假日加班費合計為新臺幣（下同）607,037元，爰依勞基法第38條、第39條、第24條、第22條第2項之規定，請求被告給付加班費607,037元、特休未休折抵工資差額1,889元等語，並聲明：被上訴人應給付上訴人608,863元（其中特休未休工資1,889元部分，經原審判命被上訴人給付，未據被上訴人上訴聲明不服，已告確定，上訴人僅就加班費中213,101元部分提起上訴）。

二、上訴人上訴補充略以：

㈠被上訴人要求待末班車回站後需將當日票證營收上傳，有時因傳輸速度之關係傳到隔日凌晨1點後才完成是常有的，時有車輛因路故、交通堵塞或發生交通事故於路上必需等待該車輛拖吊回站等原因，不管多晚即使超過凌晨0時20分都要等待車輛回站，時有隔日頭班或其他駕駛員臨時於凌晨打手機請假，站務人員也要隨時接聽電話並跟駕駛員溝通及預做排班準備；時有被上訴人要求悠遊卡版本更新需在公車收班後才能實施更新，於凌晨1點左右才能更新完成。依原證13所示，林口站屬開放性空間，當時並未聘任夜間保全看管場站，故要求站務人員值夜於場站上，凌晨場站上如有發生任何突發情況如火災等或被上訴人有其他工作需求都需值班站務人員先行協助處理(工作規則第14條第14項)。又原證2薪

資單明細記載著值夜次數，足證被上訴人要求站務人員於該時段需值夜於工作場所，且隨時受被上訴人指揮調度。

㈡依原證15新北市公車948路線調整林口市區動線新聞稿，得證被上訴人於106年2月16日需調整948路線動線上訴人於106年2月14日值B班，當晚接獲公司指示請廠商至林口站張貼之車身廣告關於948路線調整，併要求上訴人不論多晚需等待工人到場施工並拍攝施工照及張貼完成照及檢查，上訴人當時是有用個人手機拍照，手機自動上傳至Google相簿故留有紀錄，而依原證16之948線車身廣告照Google相簿上顯示之拍照時間為106年2月15日凌晨12時39分，當日是凌晨1點多左右工人才施工完成後離開，得證B班下班後之值夜班站務人員仍受被上訴人指揮調度，故上訴人主張該時段為備勤時間為有理由。

㈢又依證人李尚泯所述內容，上訴人或證人均係被綁在站上，人身自由受一定程度之拘束，顯係備勤時間，至為明顯。退步言之，縱認非備勤時間，上訴人既仍待在工作場所，所處之場所受拘束，並處於隨時準備提供勞務的狀態，意即仍需待命在被上訴人之工作場所內，性質上至少亦應係為待命時間，仍為勞基法第4章規定之工作時間，故被上訴人自有給付加班費之義務。且自被上訴人係有給付值夜費事實觀之，被上訴人亦認定系爭時段確係為工作時間，僅係為減少加班費支出，而僅給予300元值夜費，是原審判決率認非工作時間，顯有違誤。經上訴人試算，如將0時20分至4時10分（A班）、0時20分至5時10分（A1班）計入工作時間後，被上訴人應給付之加班費即為213,101元（詳如鈞院卷第51頁附表所示及第227、228頁加班費計算說明書）。

㈣另追加請求按本金213,101元計算之法定遲延利息。

三、被上訴人辯稱：

㈠（B、B1班）與（A班）或（A1班）間之時間為休息時間，因林口站位置較遠，為體恤站務員妥善休息，於2樓配置有休息室，1樓上鎖後，站務員可於2樓休息室休息，並無其他任

何需要待命之工作。故於凌晨0時20分至隔日上班之間，係上訴人之休息時間，並非待命時間。再依被上訴人工作規則之約定，工作滿4小時即有半小時之休息時間，意即被上訴人輪值（B、B1班）有90分鐘、輪值（A班）或（A1班）時則有30分鐘之休息時間，其請求延長工時加班費之計算，扣除該等休息時間後，AB班之工作時間為17時30分、A1B班之工作時間為17小時，應計之加班時間則分別為1小時30分、1小時，而被上訴人每次給予加班時數均為3小時，及給予180元之值夜津貼，可見被上訴人並未短付加班費；再被上訴人站務人員之薪資結構包含本薪、外勤津貼、敬業獎金、其他津貼、伙食費、票管津貼、工作獎金、久任獎金，並以本薪、外勤津貼、敬業獎金、其他津貼、伙食費為基礎計算平日正常工作時間每小時工作薪資計算加班費，且未低於基本工資之規定，不違勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之意旨，自屬有效。

㈡上訴人之計算主要係主張其BA班係連續上班24小時，故於輪值BA班跨月時，必須區分為係A班跨月、或B班跨月，惟站務員事實上並非24小時連續上班，故上訴人以連續上班24小時計算加班費，並無理由，且原審判決附表已經註明跨月之情況，僅有105年5月31日至105年6月1日、105年6月30日至106年7月1日、105年8月31日至105年9月1日(附表應誤記為「106」/9/1)；僅牽涉B班時間應記於何月薪資之問題，惟如不能認係連續24小時上班，則上訴人上開主張即均無理由。

㈢再據上訴人所列被上訴人已給付加班費，僅列薪資項下之「46內加班」，惟休息日加班被上訴人另於公出津貼項目下給付，上訴人未將例假日加班費中之薪資項目公出津貼列入已給付加班費金額，故上訴人計算之數額亦屬有誤。

㈣依原判決係以最低薪資計算加班費後、加計最低薪資，再與被上訴人所給付之薪資相比較，依此計算方式，縱依上訴人之標準，以其計算之加班費金額加計最低薪資後，仍低於被上訴人實際給付之薪資。故縱依上訴人連續上班24小時之主

張、將夜間休息時間均計入計算加班費，被上訴人所給付之薪資仍超過上訴人主張之加班費加計基本工資後之金額（詳如鈞院卷第333頁之附表1所示），故本件上訴人之上訴並無理由等語，資為抗辯。

四、原審為上訴人一部敗訴之判決，上訴人不服，提起一部上訴（上訴人原審請求加班費607,037元，上訴人僅就213,101元部分之加班費上訴，未繫屬本院部分，不予贅述，被上訴人敗訴部分，即特休未休工資1,889元部分，未據聲明不服，亦不在本院審理範圍），並為訴之追加。上訴聲明：㈠原判決關於駁回後開第㈡項之訴廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人213,101元。追加聲明：被上訴人應給付上訴人依本金213,101元計算自聲明上訴狀繕本送達被上訴人翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。被上訴人則為答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

五、本院得心證之理由：

㈠按勞基法並未對「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條、第30至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。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同法第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。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；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。

㈡次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，應依勞基法第24條所定標準加給。又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，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，旰衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素而定（最高法院109年度台上字第1398號民事判決意旨參照）。次按依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：⑴實際從事工作之時間，為勞基法第4章之工作時間。⑵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。⑶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。⑷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。⑸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。而所謂工作時間係指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，又所稱備勤時間係指有相當高的機率必須實際提供勞務，而待命時間，應指勞工縱未從事勞務，卻處於隨時等待雇主指示命令之下而言。故所謂工作時間，一般係指勞工於雇主指揮監督下受拘束之時間，即除勞工實際工作之時間外，勞工於雇主指揮監督下，雖未實際服勞務之待命時間，亦應包括於工作時間之範圍內。即工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮監督下服勞務之時間為據，此項認定固不應以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行該勞務而不得自由活動之待命期間在內，但仍應以勞工在該待命期間確有受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。是本件A班(A1班)與B班(B1班)間隔時段究屬非工作時間之候傳或休息時間或係工作時間之備勤、待命時間，自應視站務員於該時段是否受被上訴人客運公司指揮監督，可否自由活動而定，不得逕推認A班(A1班)與B班(B1班)間隔值班時間皆屬備勤或待命時間。

㈢經查，上訴人主張：A班(A1班)與B班(B1班)間隔期間仍受被上訴人指揮監督而屬備勤性質，或待命時間，應計入工作時間等語。惟查，證人即曾擔任站務人員之李尚泯到庭證述：伊自96年7月至102年4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，伊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時40分或5時10分，上午10時下班，共4次，完全可以不用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分此區間，可以去休息室睡覺，伊擔任站務人員期間從來沒有發生過上開凌晨12時20分至上午4時40分或5時10分期間有突發狀況必須處理之情形，以林口站來說，其餘站務人員的狀況也是如此，因為車輛很少等語（見原審卷三第173至180頁），衡以證人李尚泯曾經擔任林口站之站務員乙職，對於林口站站務員之工作狀態應知悉甚明，且與上訴人並無怨隙，既經具結應無甘冒偽證而為虛偽陳述之理，是其所證述內容，應堪採信。準此，上訴人任職站務員之林口站既確實設有休息室及床位可供職員過夜休憩，以避免站務員往返奔波，且依證人所述A班(A1班)與B班(B1班)間隔時間並可以睡覺，該時段從來沒有發生過突發狀況必須處理，是該時段既無須備勤或待命，則被上訴人抗辯：於A班(A1班)與B班(B1班)間隔時間應非屬工作時間，應堪憑採。

㈣上訴人雖又主張其將票證營收上傳常傳到凌晨1點，且有時車輛因事故須等待該車輛拖吊回站，有可能會超過24時20分；隔日頭班或其他駕駛員臨時於凌晨撥打電話請假，站務人員也需接聽並預作排班準備；有時公司要求悠遊卡更新版本，必須更新至凌晨1點；配合廠商張貼車身廣告，可見上開時間上訴人仍需準備提供勞務而屬工作時間等語，雖據提出照片為證（見原審卷二第303頁），然上開照片固為上午12時39分、影像顯示不明人士在公車車上張貼廣告之行為，然上訴人拍攝該等照片之原因甚多，無從因該照片即認上訴人係受被上訴人在場指揮監督而為，是上開照片內容不足證

明上開時段確實需提供勞務。此外，上訴人就其餘情事之主張均未提出其他證據以實其說，是否存有該等事實，已非無疑。再上訴人上下班必須打卡乙節，為兩造所不爭執，而據證人李尚泯證述：伊擔任站務人員，有遇過車輛肇事超過12時20分返回站上，此種情況會全部處理完後再打卡等語（見原審卷三第180頁），是縱認上訴人所述因處理營收上傳、等待肇事車輛或更新系統、監督廠商而延宕下班時間，益屬加班時間之計入，無從以偶爾之突發狀況遽認該段期間均屬備勤或待命之工作時間。上訴人再稱林口站屬開放空間，如有發生突發狀況如火災，站務人員都必須協助處理等語，固據其提出現場照片為證（見原審卷二第207頁）。惟查，林口站場站、金庫均設有保全設備乙節，亦經證人李尚泯證述屬實（見原審卷三第183頁），且為兩造所不爭執，則該空間之安全狀況應係由保全公司管理，與上訴人無涉，上訴人復未舉證被上訴人有要求其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，自難認上訴人於上開時段有何須備勤或待命之事實，或曾經於上開時段出勤之時間，自無從計算為工作時間並據此計算加班費。上訴人再主張被上訴人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，固據其提出被上訴人公司招聘文書等件為證(見原審卷三第85至91頁)。然查，上訴人於A班(A1班)與B班(B1班)間隔期間必須待於站上，被上訴人會給予每日值夜費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，仍須視該段期間上訴人所負之實際義務而定，而該段時間站務人員係在休息睡覺乙節，業經證人證述如前，除此以外上訴人別無提出其於該期間內需辦理其他公務或備勤、待命之具體事證，且依被上訴人提出之工作規則第16條規定：本公司員工之特別休假，得連續或分次辦理，以不影響業務執行、不妨害正常營運及大眾交通需要之原則下，請假前應和單位主管協商排定輪休（見原審卷三第143頁），是縱使有臨時調班需求之突發狀況，理應由司機本身

自行協調司機代班，被上訴人並無要求站務員於A班(A1班)與B班(B1班)之間隔時間內協助處理，而倘若上訴人於該期間內僅偶爾會確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。

㈤基此，上述0時20分至4時10分（A班）、0時20分至5時10分（A1班）之期間，應非屬備勤或待命之工作時間。準此，上訴人主張該時段應為備勤時間，縱認非備勤時間，至少亦應係待命時間，應計入工作時間，為無理由。被上訴人抗辯：該時段屬休息時間而非為工作時間等語，應堪認定。

㈥上訴人主張經其試算，將0時20分至4時10分（A班）、0時20分至5時10分（A1班）計入工作時間後，被上訴人應給付之加班費即為213,101元（詳如本院卷第51頁附表所示及第227、228頁加班費計算說明書）云云。而查，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，故本件上訴人依勞基法第24條、第39條規定，請求被上訴人應給付上開時段之加班費213,101元，揆之前開說明，為無理由，應予駁回。

六、綜上所述，上訴人依勞基法規定，請求被上訴人給付213,101元，為無理由，不應准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回，至上訴人追加請求被上訴人應給付上訴人依本金213,101 元計算自聲明上訴狀繕本送達被上訴人翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息部分，亦無理由，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　13　　日

勞動法庭　　審判長法　官　賴彥魁

法　官　楊千儀

法　官　吳幸娥

以上正本證明與原本無異

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　13　　日

書記官　黃靜鑫