

臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第16號

原告 陳昱傑

訴訟代理人 黃國展律師

被告 中華賓士汽車股份有限公司桃園營業所

法定代理人 林惠明

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

游鎮瑋律師

吳維元律師

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於民國115年7月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國108年2月11日起受僱於被告，擔任銷售顧問，工作內容為汽車銷售及相關事務，嗣於114年10月21日遭被告資遣。依兩造勞動契約工作時間之約定，每日外勤工作時間為8小時，自8時30分至17時30分，休息時間為12時30分至13時30分，內勤值班工作時間週一至週五為8時30分至21時、週六日及國定假日為9時至21時，休息時間均為1時30分至14時、17時至19時，休息時間共4.5小時。因被告要求銷售顧問均須排表值班，並於值班休息時間時仍不能擅離工作區域，且須接聽客戶之電話或接待來店客戶，毫無休息之實，應屬加班，致使原告值班時每日工作時間長達12小時以上，且被告未給予補休或加班費，原告雖有於114年10月22日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，然於同年11月10日經該市府進行調解後，因雙方無共識而不成立。原告114年4月至9月工資為新臺幣(下同)700,845元(計算式：25

6,614元+38,095元+80,390元+38,095元+35,390元+14
6,481元+70,390元+35,390元），每小時工資為479元（計
算式：700,845元÷183日÷8小時，元以下四捨五入）。自110
年1月1日起至114年10月21日，原告之內勤值班，均應有加班
4小時30分，且被告因違反勞動基準法（下稱勞基法）第2
4條第1項規定，遭桃園市政府裁處罰鍰50,000元，依據相關
勞檢資料及員工陳述，原告每日至少有2.5小時之加班事實
等語。爰依勞基法第24條第1項第1、2款之規定，提起本件
訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告1,521,945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。

二、被告則以：

（一）被告僱用之銷售顧問，其業務工作可區分為外勤業務及內勤
值班，外勤業務工作時間為8時30分至17時30分，休息時間
為12時30分至13時30分，內勤值班分為早班及晚班，早班工
作時間為8時30分至17時30分，休息時間為12時30分至13時3
0分，晚班工作時間為13時至21時，休息時間為17時至18
時，另晚班亦須於8時30分至9時至被告公司開晨會，惟9
時至13時係員工可自行運用之休息時間。而於110年1月至同
年8月2日間，因被告之新竹分公司展示中心於新竹遠東巨城
購物中心有外展活動，銷售顧問須前往支援並配合購物中心
之營業時間，而使內勤值班時間有所不同，但工作時間均未
逾每日8小時，自無原告所述有延長工作時間之情事，即不
生被告短少給付加班費之情事。

（二）被告並無在原告休息時間為指揮監督或指示原告執行職務，
被告亦未指定原告須於特定地點休息，亦未限制其不得擅離
工作區域，亦未要求其於休息時間仍須接聽電話，且銷售顧
問之工作性質具有高度自主性，縱使有客戶於休息時段進入
展間，原告仍可自主調整休息順序，或由其他值勤同仁協助
接待，縱使原告有於休息時間接聽客戶電話之情形，然亦係
原告基於其業務需求（如維護客戶關係以獲取未來業績）之

01 個人意願，被告並未強制原告於休息時間必須接聽電話，原
02 告多年來亦從未向被告提出有短付加班費之情形，亦未就於
03 休息時間仍實際受雇主指揮監督之事實負舉證責任，且原告
04 將值內勤晚班時之晨會結束後即9時至13時，將此段其可自
05 行運用之時間列入工作時間，顯不可採等語置辯。並聲明：
06 (一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免
07 為假執行。

08 三、兩造不爭執事項（本院卷414、545頁）：

- 09 (一)原告自108年2月11日起受僱於被告，擔任銷售顧問，負責被
10 告汽車銷售及相關事務，於114年10月21日為被告所資遣。
11 (二)晚班人員須於8時30分至9時間，至被告公司處開晨會。
12 (三)對於卷內書證形式真正不爭執。

13 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

14 (一)原告請求之時數是否為延長工時？

- 15 1.按勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事
16 業務或提供勞務之時間。此項認定固不應以勞工實際有從事
17 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
18 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
19 受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。如勞工
20 分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，
21 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
22 監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該
23 勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背
24 景及其他主、客觀等因素，兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以
25 圖利自己。若勞工得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用
26 之時間，應為休息時間（最高法院106年度台上字第2044
27 號、109年度台上字第1398號判決意旨參照）。準此，所謂
28 工作時間（正常工作時間、延長工作時間），應以勞工在雇
29 主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間，若勞
30 工仍保有相當之行動自主性及時間支配自由，縱令有隨時提
31 供勞務之可能情形，衡諸勞工在實際上提供勞務之時間及密

01 集程度，仍遠低於一般持續處於緊張狀態下提供勞務之工作
02 者，則計算其應得之報酬如與一般持續處於緊張狀態之工作
03 者等量齊觀，難認合理，自不得認此一期間屬於工作時間。

04 2.經查，原告固主張內外勤值班共4.5小時之休息時間，仍須
05 依公司指示接洽客戶、櫃檯值班云云（本院卷415頁），惟
06 訴外人即被告所屬副理余宗翰於勞檢時陳稱：內勤值班未規
07 定休息及用餐場域，若於業務休息時有客戶前來，會由現場
08 人員代替接待，另再行詢問是否有人可以接待客戶等，未有
09 強迫不能休息情事，若休息有中斷情事，仍會希望後續續行
10 休息不足時數。另業務本身接待才有客源，故若有人員在群
11 組詢問是否有人可帶看等，業務通常不會拒絕並堅持休息。
12 而現場除輪值人員外，亦會有其餘當日未輪值之業務會自願
13 表示有意協助帶看等（本院卷240-241頁）；訴外人即被告
14 所屬銷售顧問胡志勇於勞檢時陳稱：內勤值班是輪序用餐，
15 自行安排調配1小時在值班休息室休息，休息時間可以外
16 出，大多會在接待中心自行安排休息等語（本院卷243-244
17 頁）；訴外人即被告所屬銷售經理湯心磊於勞檢時陳稱：內
18 勤值班中間休息時間約1小時，輪序去「值班人員」休息室
19 用餐，有需要離開須報備現場主管(副理)等語（本院卷245-
20 246頁）；訴外人即被告所屬銷售顧問藍玉堂於勞檢時陳
21 稱：各值班同仁自行協調用餐時段及休息時間，公司在1樓
22 內部設員工休息室，我可以在裡面用餐，也可以去外面吃
23 飯，休息時間我可以自行運用，也可以自行外出，不會強制
24 我在公司待命，如果我在休息時剛好有客人來，我可以自行
25 決定要不要接待，公司不會強制我一定要報務等語（本院卷
26 247-248頁）；訴外人即被告所屬銷售顧問王志賢於勞檢時
27 陳稱：內勤值班時之用餐輪序由當天值班的人自行協調，我
28 今日大約12時許休息至13時許，地點在1樓內部員工休息
29 室，休息或用餐時間雇主未強制我在指定場所，我可以自由
30 活動，但附近用餐較不方便，所以我都在員工休息室休息或
31 吃便當，若我在休息時輪到我接待，我可以自行決定要去接

待或是繼續休息等語（本院卷249-250頁），綜上觀之，被告所屬銷售人員於值班時，在休息時間仍享有自由用餐或決定是否接待客人之權利，並無事證證明被告對其等休息時間有何指揮監督之事實，至多離開現場時會向主管報備外出，可見仍保有相當之行動自主性及時間支配自由，其緊張及專注程度仍遠低於正常工時提供勞務之狀態，原告主張此仍屬工作時間而據以請求加班費，難認可取。

3.另依桃園市政府115年3月23日府勞檢字第1150067130號函檢附原告曾簽署且為兩造不爭執之「中華賓士業務人員工時約定書」〔本院卷253-254頁、兩造不爭執事項(三)〕，其上就正常工作時間、休息時間載有：「3.上開休息時間值班人員得依現場業務需要提早或延後施放，倘員工因連續性、緊急性工作，無法於表定休息時間內充分休息者，經向權責主管報備並確認，其減損之休息時間，可於上述工作完成後，接續補足休息；且不論減損之休息時間長短，其接續補足之休息時間，以不低於半小時為原則」，益證銷售人員職務內容常因來客時間不同，或因介紹、導覽商品、回應顧客疑問等，致其服務時間長短不一而較不固定，然原告仍有一定程度休息時間調整挪移之權利，則原告主張休息時間為工作時間云云，亦無足取。

4.原告另主張被告經桃園市政府認定違反勞基法第24條第1項規定，而裁處罰鍰50,000元，其理由提及略以：「……再查受處分人（按即被告）安排內勤值班之出勤時間為8時30分，退勤時間為21時，總工時12.5小時，表定休息時間訂為11時30分至14時及17時至19時，共計4.5小時，惟經現場審視資料並訪談勞工，勞工於內勤值班之實際休息時間僅2小時（中午及晚上用餐時間各1小時），實際工時為10.5小時，有延長工時之情形，然受處分人於110年至114年10月皆未有給付陳員（按即原告）每日出勤逾1日法定正常工時（8小時）之延長工時工資，違反勞動法令，存據在案」（本院卷225-226、425-426頁）。惟查，行政機關就勞動場所安全

01 檢查之結果，對法院本無拘束力，易言之，民事審判之事實
02 認定及裁判，本不受行政機關勞動檢查結果認定事實之拘
03 束，本院自仍須依憑全辯論意旨及調查證據之結果，加以審
04 酌後而為判斷，況湯心磊於勞檢時陳稱：內勤值班分為值班
05 1至3之時間為8時30分至17時30分，值班4至7之時間為13時
06 至21時等語（本院卷245頁），並對照原告所提出110年1至2
07 月份起至114年10月之值班表（本院卷19-76頁），值班1至3
08 屬上午班，值班4至6為下午班，而原告並無同時值上、下午
09 班之紀錄，則桃園市政府認原告之出勤時間為8時30分，退
10 勤時間為21時，總工時12.5小時，已容有誤會，且亦未參酌
11 王志賢曾提及休息時間可與當天值班同仁協調，亦未審酌前
12 揭工時約定書有關休息時間可自行挪移調配之記載，是桃園
13 市政府前揭認定結果，仍無從據為有利原告之認定。

14 5.至原告復主張：主管說所有值班時間仍須待在值班台，如果
15 不遵守，就會遭到公司處罰或無法取得銷售客戶可以給的折
16 扣。休息時間比如說，便當來我們在休息室吃，但有客戶來
17 我們還是要出去接待等語（本院卷415-416頁），惟原告迄
18 未舉證以實其說，同無可採。

19 6.綜前，原告主張值班休息時間共4.5小時仍屬工作時間，並
20 據以請求延長工時工資，難認有理。

21 (二)原告平日每小時工資額應如何計算？原告據以請求延長工時
22 工資本息，是否有理？

23 本院無從認定原告有其主張休息時間仍提供勞務之事實，原
24 告請求被告給付延時工資本息，即無所據，從而其餘爭點即
25 無加以詳論之必要。

26 五、綜上所述，原告所舉證據皆不足以證明其有於休息時間受被
27 告指揮監督而提供勞務之事實，則原告依勞基法第24條第1
28 項第1、2款規定，請求被告給付原告1,521,945元，及自起
29 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
30 息均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行
31 之聲請即失所附麗，亦應併予駁回。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
02 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
04 條。

05 中 華 民 國 115 年 8 月 19 日
06 勞動法庭 法 官 謝志偉

07 正本係照原本作成。

08 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
09 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
10 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
11 應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 115 年 8 月 19 日
13 書記官 劉明芳