臺灣桃園地方法院民事簡易判決

108年度桃勞簡字第52號

原　　告　石郁榛
被　　告　長榮航勤股份有限公司
法定代理人　張明煜
訴訟代理人　廖珣全

上列當事人間請求給付工資事件，於民國109 年4 月16日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬肆仟貳佰參拾元，及自民國一百零八年十一月二十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十七，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹拾貳萬肆仟貳佰參拾元預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自93年5 月10日起受僱於被告，擔任客艙清潔人員，每月薪資新臺幣（下同）44,000元，每日上班時數為8.5 小時，而其中0.5 小時雖為休息及用餐時間，然如遇有班機需整理，亦須先行清潔班機後才能回來用餐，用餐時間經常中斷，根本無法實際休息用餐，自屬待命時間，被告仍應給付原告工資，共計143,252 元（44,000元÷ 30日÷ 8小時x 1.33加班給付x 235 每年上班日x 5 年÷ 2 ＝143,252 元），今原告僅請求142,005 元。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告14萬2,005 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

㈠原告受僱於被告公司擔任客艙清潔作業，待航機降落，空勤人員及旅客離開航機後始進行作業，被告公司針對清艙人員每日應作業之航班進行預排，原告可清楚知悉當日預計作業

之航機，當日亦會預留30分鐘以上的用餐時間，原告可自由支配其休息用餐時間，縱偶有因航機延誤或異動之情形導致原預定之休息時段需進行調整，被告公司仍會調配至另一時段給予超過30分鐘之用餐時間。依勞基法第35條但書規定，實行輪班制工作有連續性或緊急性，雇主可以在工作期間內另行調配休息時間，而依兩造所簽訂之聲明同意書第4 條第1 項約定有：「本公司為實行輪班制、工作有連續性或緊急性等作業性質特殊之工作，與一般非屬輪班性質之常日班工作有所不同，故特將排班原則說明如下：1.主管機關因業務需要得於工作時間內另行調配同仁休息時間；而時段代碼中註記L（午餐）、D（晚餐）即為休息、用餐時間，該時間不列記為工時內。」（見本院卷第73、74頁），就是把勞基法前開規定明文化，沒有違反強制規定。

㈡被告公司員工如確有加班事實，被告公司一向均依勞基法相關規定給予加班費。而原告正常加班的部份公司已經依規定給加班費，現原告爭執的是吃飯的時間是否超過30分鐘而請求加班費。而原告108 年1 月1 日至108 年6 月30日共出勤111 天，其中91天超過30分鐘甚或1 個多小時，超過1186分鐘，休息時間少於30分鐘的部份只有20天共不足109 分鐘，比例約為18% ，而原告5 年上班天數為1101天，故以此比例推估後，原告僅得請求24,376元（加班時薪246 元÷ 2 × 1101日x 18% ＝24,376元）。

㈢並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件原告主張：自93年5 月10日起受僱於被告，擔任客艙清潔人員，每月薪資44,000元，每日上班時數為8.5 小時，其中0.5 小時為休息及用餐時間，自103 年7 月至108 年7 月間之上班天數為1101日等情，業據桃園市政府勞資爭議調解記錄、QC工作項目、艙用品配送課＆清艙課作業排班表、客艙工作清潔單、排班表等為證（見本院卷第7 至13頁、第30至43頁、第83至142 頁）等為證，且為兩造所不爭執，堪信

為真實。

四、原告再主張：每日上班時數8.5小時中之0.5小時雖為休息及用餐時間，然如遇有班機需整理，亦須先行清潔班機後才能回來用餐，根本無法實際休息用餐，自屬待命時間，被告仍應給付原告工資142,005元乙節，則為被告所否認，並以前詞置辯云云。是兩造此部分之爭執為：原告每日上班時數中之0.5小時休息及用餐時間，是否為待命時間，而應認為是工作時間之一部分？經查：

㈠按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：1.延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。」，「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」，「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」，勞基法第24條第1項第1款、第30條第1項、第35條分別定有明文。又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。再按勞工所從事之工作，如為輪班制，或其工作具有連續性或緊急性者，勞資雙方固得於勞動契約中就休息時間另為約定，而認定是否屬於監視性、連續性或緊急性之工作時，自應以其工作內容是否須長久持續消耗精神、體力為準。考以一般人無法長期處於精神或體力之緊張狀態，為保護勞工免於受僱主優勢經濟力量剝削之故，如工作之性質僅具監視性、連續性，不致使勞動者之精神或體力持續地處於緊張狀態，縱有耗費精神、勞力，其時間實際上遠低於一般持續工

作之人者，如以其所耗費之時間所應得之報酬與一般持續處於緊張狀態之工作者，等量齊觀，當非事理之平。

㈡次按「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕」，勞基法第30條第5、6項亦有明文。又於109年1月1日施行之勞動事件法第35條規定：「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務」，其立法理由以「於勞工請求之事件，可資判斷兩造爭執事實之文書，若係依相關法令為雇主所應備置者（如勞動基準法第23條之工資清冊，第30條第5項之出勤紀錄等），應屬民事訴訟法第344條第1項第5款之文書，爰於本條明定雇主有提出該文書之義務」。再「當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。」，民事訴訟法第345條第1項亦定有明文。

㈢本件原告主張每日上班時數為8.5小時中0.5小時雖名為休息及用餐時間，然原告所從事之清艙作業，需配合航機起降時間，若遇有班機需整理，亦須先行清潔班機後才能回來用餐，顯然並無完整時段足資原告休息或用餐，仍須隨時保持待命之狀態，維持與上班期間相當的注意程度，與勞工得以自由安排、運用而不受業務羈絆的「休息時間」究屬有別，自非屬休息時間，原告主張上開時間為工作時間一部分，屬「待命時間」，洵屬可採。是被告抗辯：原告清潔機艙作業因有其連續性，兩造已分於93年5月10日、97年9月15日分別簽立聲明同意書，約定被告可因業需要於工作時間內另行調配同仁「休息時間」（見本院卷第73頁、74頁），應已符合勞基法第35條但書：「實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其『休息時間』。」規定內容云云，自非可取。又上開出勤紀錄係屬民事訴訟法第344條第1項第5款所定之文書，雇主即被告就此有提出之義務。惟被告於本院審理中自承所保留之資料僅可回溯

至108年1月1日（見本院卷第164頁）。至其餘990天部分（原告於103年7月至108年7月間之上班天數為1,101天－原告108年1月1日至108年6月30日共上班111天＝990天），被告既無法提出原告之出勤紀錄，亦未能舉證證明其有何不能提出之正當理由，揆諸前揭規定，應認原告所主張為真實，是原告自103年7月至108年7月間之上班天數1,101日中，休息時間少於30分鐘之天數為1,010日（20日＋990日＝1,010日），是請求被告給付124,230元（加班時薪246元÷2×1,010日＝124,230元），為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據。

五、綜上所述，原告依勞基法之規定，請求被告給付124,230元，及自起訴狀繕本送達（見本院卷第27頁）翌日即108年11月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應駁回之。

六、本件原告勝訴部分係依民事訴訟法第427條適用簡易訴訟程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款之規定，依職權宣告假執行。另依同法第436條第2項準用同法第392條第2項規定，依被告之聲請宣告被告預供擔保得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

桃園簡易庭　法　官　汪智陽

以上正本係照原本作成。

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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　　109　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　游　誼