臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞簡上字第4號

上　訴　人　呂學和

被上訴人　　港都汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　賴文泰

訴訟代理人　陳樹村律師

　　邱柏誠律師

　　曾浩銓律師

上列當事人間請求給付加班費差額等事件，上訴人對於民國110年9月8日本院110年度勞簡字第2號第一審判決提起上訴，本院於112年4月12日言詞辯論終結，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、上訴人主張：上訴人自民國102年12月25日至109年8月26日受僱於被上訴人擔任公車駕駛長，約定月薪新臺幣(下同)35,500元(含本薪25,000元、全勤獎金2,000元、安全獎金1,000元、服務獎金2,000元、專業加給5,500元)。上訴人於105年12月31日以前，出車前20分鐘（下稱勤前時間）應完成報到、檢查車輛及通過酒測，收班後10分鐘(下稱勤後時間)亦須巡視及整理車輛，於106年1月起則改為勤前時間為10分鐘，勤後時間為5分鐘，且於班距未達30分鐘之空檔無法休息，回站後仍需待命備勤、整理車輛、完成一級保養工作及執行除碳程序。然被上訴人未將班次間未滿30分鐘之班距時間計入實際工作時數，而以預定之制式分勤時間加計固定之勤前、勤後時間計算上訴人工時，致每月給付予上訴人之加班費均有短少。依上訴人105年1月1日至109年8月26日有行車紀錄單部分，計入未滿30分鐘之班距時間，而於無行車紀錄單之部分，則依各年度其他月份加班工時平均值推估計

算，則上訴人得請求之加班費差額合計120,229元。又被上訴人並無法律上原因，卻自103年1月起至107年1月止，自每月發給上訴人之薪資中逕自扣款車輛任意第三人責任保險之保險費(下稱系爭保險費)，致上訴人受有合計24,936元之損害，且依保險法第22條第1項規定，保險費應由要保人依契約規定交付，即應由被上訴人自行支付，尚無自上訴人薪資中扣除之理，被上訴人將營業成本轉嫁勞工承擔，亦顯失公平。為此，依勞動基準法(下稱勞基法)第24條第1項第1、2款及民法第179條前段等規定，提起本件訴訟等語。並於原審聲明：被上訴人應給付上訴人145,165元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被上訴人則以：上訴人所屬之高雄市港都客運企業工會(下稱港都客運工會)曾與被上訴人簽訂勞雇雙方協商協議書(下稱系爭勞雇協議書)，載明班車到站後之班距時間係屬駕駛員不受指揮監督之休息時間，上訴人援引勞基法第35條規定認未滿30分鐘之班距時間應計入工時，並無理由。又被上訴人以分勤時間之駕車工時計算方式，係統計過去實際行車狀況並與港都客運工會討論後之合理計算方式，被上訴人並無給付加班費不足及違反勞基法等情事。縱認未滿30分鐘之班距時間應計入工時，惟上訴人於同1日內如有換車，亦不需重複為車輛之保養，故無需再加計1次勤前、勤後時間並據以計算加計未滿30分鐘班距時間後應給付之加班費差額；再部分日期已無行車紀錄單得以佐證上訴人有未滿30分鐘之班距時間，而上訴人駕駛路線繁雜且各路線狀況均不相同，難以藉其他行車紀錄單推估所應計入工時之班距時間；且於上訴人從事非行駛中之加油、維修及保養等車輛整備及清潔工作，被上訴人已額外發給非勤務津貼(107年8月以前稱為額外加工津貼)，另上訴人亦領有報退勤津貼，此為被上訴人額外補助駕駛員從事勤前保養、勤後結班之津貼，上訴人既認其於未滿30分鐘之班距時間有進行車輛整備及清潔工作，且如有換車應加計1次勤前、勤後時間，自應扣除已領取之

非勤務津貼、額外加工津貼及報退勤津貼，是經扣除後，上訴人亦僅得請求40,132元之加班費差額。至被上訴人自103年1月至107年1月每月自上訴人薪資中扣除固定金額繳交系爭保險費部分，因屬任意第三人責任保險，非身為客運業者之強制投保義務，乃係為增加駕駛員之保障而投保，並協議由駕駛員部分負擔，其餘則由被上訴人負擔，此部分乃屬恩給並非薪資，且被上訴人已將之公告，上訴人亦曾簽署同意書同意被上訴人逕自薪資中扣除系爭保險費，被上訴人自無不當得利等語作為抗辯。並於原審聲明：上訴人之訴駁回。

三、原審判決上訴人敗訴。上訴人不服提起上訴，並於本院上訴聲明：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人應給付上訴人145,165元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：（原審卷三第212至214頁、本院卷第393頁）

㈠上訴人自102年12月25日受僱被上訴人擔任駕駛員，於109年8月26日經被上訴人以其年度內累積達三大過為由，依工作規則第44條第3款規定，不經預告終止勞動契約(上訴人已提起確認僱傭關係存在之訴，經本院以109年度勞訴字第128號判決駁回其訴，復經臺灣高等法院高雄分院及最高法院分別駁回其上訴而告確定)。

㈡上訴人自102年12月25日至105年12月31日，工作時間係以行車紀錄單所記載之分勤時間，加計勤前20分鐘、勤後10分鐘，合計30分鐘計算；自106年1月1日至109年8月26日，則以行車紀錄單所記載之分勤時間，加計勤前10分鐘、勤後5分鐘，合計15分鐘計算工作時間。

㈢上訴人於106年2月20日、3月7日、15日、27日、4月11日、5月6日、10日、18日、31日、6月5日、7日、11日、15日、23日、28日、7月3日、7日、11日、13日、23日、24日、8月8日、18日、9月9日、13日、21日、10月14日、15日、23日、25日、27日、11月13日、30日、12月8日、13日、22日；107

年1月3日、9日、18日、2月2日、23日、3月8日、12日、29日、4月3日、9日、5月2日、21日、28日、6月6日、13日、15日、107年11月4日、13日、20日、22日、29日、12月6日、30日、31日；108年6月3日、6日、7日、10日、13日、14日、16日、17日、20日、24日、7月3日、10日、13日、19日、24日、31日、8月2日、6日、7日、9日、13日、16日、20日、27日、30日、9月2日、5日、6日、9日、12日、16日、20日、23日、30日、10月2日、3日、9日、10日、16日、17日、31日、11月5日、6日、12日、13日、19日、20日、27日、12月3日；109年1月6、13、20、22日、2月15日、6月2日、3日、7日、9日、10日、13日、14日、17日、21日、24日、7月9日、20日、23日、25日、8月5日、19日、24日有換車(上訴人於上訴後另爭執尚有漏列48日)。

㈣上訴人任職期間，被上訴人所計算之工作時間均不包括班距時間。

㈤被上訴人於105年6月1日與港都客運工會簽立系爭勞雇協議書，約定「本公司駕駛長薪資給與辦法第2條之每日工作時數8小時，其班車到站後班距間時間為駕駛長不受指揮監督之休息時間」。

㈥上訴人自105年1月1日至109年8月26日駕駛之路線以紅71、245號中巴組為主，另尚駕駛205、紅70、7、218、219、217號等路線，其中紅71路線尚區分紅71A、紅71B1、紅71B2、紅71C、紅71D等路線，而7號路線部分亦區分為7A、7B、7C、7D等路線，路線部分有異，發車站及終點站亦常有不同。

㈦上訴人任職期間，108年6月、108年9月及109年8月之經常性工資分別為34,500元、33,500元、27,301元，時薪分別為143.75元、139.58元、131.25元；另105年6月、107年8月、108年3月均以月薪33,500元、時薪139.58元計算，其餘月份之經常性工資則為35,500元，時薪147.92元(上訴人於上訴後對於時薪數額另有爭執)。

㈧非勤務津貼係上訴人非行駛中之加油、維修及保養等車輛整備及清潔工作所為之給付；額外加工津貼係107年8月以前之非勤務津貼，性質與給付方式與非勤務津貼相同，僅為名稱之更易；報退勤津貼係額外補助駕駛員勤前、勤後之津貼，性質與計入分勤之勤前10分鐘、勤後5分鐘之勤前、勤後時間性質相同。

㈨上訴人於102年12月23日有簽名同意被上訴人自薪資代扣任意第三人責任險保險費450元，於104年1月5日有簽名知悉被上訴人自薪資中代扣任意第三人責任險保險費528元(自103年1月1日至103年12月31日每月450元、自104年1月1日至107年1月每月528元，代扣明細如原審卷一第71頁，合計金額24,936元)。

㈩如認上訴人請求被上訴人返還系爭保險費為有理由，應返還之金額為24,936元。

五、本件之爭點：(本院卷第393至394頁)

㈠未滿30分鐘之班距時間是否為工作時間？班距時間是否須執行一級保養而屬工作時間？如班距時間執行除碳作業，是否屬工作時間？

㈡如未滿30分鐘之班距時間亦屬工作時間，上訴人得否以推估方式，計算無行車紀錄單之105年1月至6月、11月、12月、107年7月至10月、108年1月至5月之加班工時？

㈢如未滿30分鐘之班距時間亦屬工作時間，被上訴人應補發予上訴人之加班費若干？是否應扣除上訴人已領取之非勤務津貼(107年8月以前稱之為額外加工津貼)、報退勤津貼？

㈣上訴人依不當得利之法律關係，請求被上訴人返還自其薪資中代扣之任意第三人責任險保險費合計24,936元，有無理由？

六、本院之判斷：

㈠未滿30分鐘之班距時間是否為工作時間？上訴人請求給付加班費差額120,229元，有無理由？

1.上訴人主張未滿30分鐘之班距時間，因時間過短，無從自由

運用，亦無法適當休息，且駕駛員負車輛保管、清潔、保養、除碳之責任，祇能在站內等候或進行車輛整備清潔等工作外，實際上並未脫離被上訴人指揮監督，屬待命時間，應計入工時等語。惟為被上訴人所否認，辯稱駕駛長(含上訴人)於班距時間無需做車輛清潔、保養等工作，得自由休息、離開，亦得拒絕被上訴人臨時指派之工作，屬休息時間，且港都客運工會與被上訴人簽立系爭勞雇協議書，約定班距時期為駕駛長不受指揮監督之休息時間等語。經查：

①被上訴人固舉系爭勞雇協議書約定：「本公司駕駛長薪資給與辦法第2條之每日工作時數8小時，其班車到站後班距間時間為駕駛長不受指揮監督之休息時間」(原審卷二第83頁)為據，抗辯上訴人擔任駕駛長，應受系爭勞雇協議書之拘束。然上訴人於原審援引訴外人龍斗光即被上訴人公司經理於本院108年度橋勞簡字第1號事件證述：系爭勞雇協議書是在理監事休會期間簽訂，故只有工會理事長與伊跟被告簽訂，簽訂後有在理事會報告，通知工會會員後大部分是討論，也沒有說反對等語(原審卷二第95頁)，被上訴人未予爭執，顯見系爭協議書簽立之過程，核與團體協約法第9條：「工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表3分之2以上之決議，或通知其全體會員，經4分之3以上會員以書面同意」規定之團體協約生效要件不符，且被上訴人未能提出系爭勞雇協議書之協商會議紀錄，復不能為其他舉證以實其說，自難認系爭勞雇協議書有拘束上訴人之團體協約效力。是被上訴人此部分抗辯，尚難採信。

②惟按工作時間，係指勞工於雇主指揮監督下受拘束提供勞務之時間，除勞工實際工作之時間外，勞工於雇主指揮監督下，雖未實際服勞務但受拘束不得自由活動之待命時間，亦應包括於工作時間之範圍內，然勞工倘得自由活動，不受雇主指揮監督支配之時間，應屬休息時間，並非工作時間。查上

訴人於本院107年度橋勞簡字第5號事件，曾以證人身分具結證稱：班距間我們會作清潔、看有無需要維修的地方、下雨過後會開回加昌站洗車，我們都是自主管理等語(原審卷二第43、50頁)；證人游慶章即被上訴人公司所屬駕駛長於上開事件審理時證稱：我有時會利用車距回來的時間再作其餘保養。班距間隔時間可以鎖門離開，這段時間我想作什麼都可以，我會檢查車子、補作一級保養或休息。在班距時間也有可能被指派出車，例如有車子壞掉時，我要去支援，但我可以拒絕等語(原審卷二第148至149頁)；證人郭天揚即被上訴人公司所屬站務員於上開事件審理時證稱：班距時間駕駛長想作什麼就作什麼，如需駕駛長作其他工作，也是由站務員指揮駕駛長，但不具強制力等語(原審卷二第155頁)；證人王俊欽即被上訴人公司稽查人員於本院108年度橋勞簡字第1號事件審理時證稱：班距時間公司不管，可以自由離開，我會離開，會回家睡覺，那段時間有時有3、4小時，有時只有3、40分鐘，班距間隔時間小於3、40分鐘，會在現場聊天休息，不管這段時間多長，公司不會管我們要做什麼等語(原審卷二第160至161頁)；證人汪仁德即被上訴人公司所屬駕駛長於本院審理時到庭亦證稱：班距時間可以自由活動，不受公司指揮監督；如果在上班前沒有做一級保養，或沒有預留足夠時間做，我們會在班距休息時間做，公司沒有規定一級保養需在班距時間完成，沒有做也可以休息；200公里以上要做除碳，可以在班距時間、中午休息時間或上班前、收班後做，正常大概15至20分鐘，如在班距時間做，休息前按下除碳按鈕，就會進行除碳，駕駛長要離開公車，去休息室休息，不需留在現場注意，除完碳車子會怠速，不會有危險，休息完之後再回來，下班時候做，也可以請值班的同事幫熄火就下班等語(本院卷第343至349頁)。可知班距時間係屬駕駛長個人得自行休息、自主運用之時間，且此段時間不受雇主之指揮監督支配。雖駕駛長會於此段時間內為車輛保養、出車檢查、車輛清潔、除碳等工作，然一級保養為

每次出車前所應完成之事項，此為兩造所不爭執，則自應於勤前時間完成，不得因駕駛長個人因素無法於勤前時間完成而須於班距時間補作，即謂班距時間屬工作時間。至於勤前時間變更是否屬不利益變更，與換車應否加給1次勤前勤後時間，與班距時間是否屬工作時間係屬二事，尚難僅以駕駛長個人利用班距時間補作勤前工作，即推論班距時間係屬工作時間。又除碳如係利用班距時間進行，僅需於休息前按下除碳按鈕，即會自行運作完成，駕駛長無需額外提供勞務，亦不影響駕駛長之班距休息時間，自亦難以駕駛長在班距時間進行除碳，即認班距時間係屬工作時間。另每班車發車前，實際上會有5分鐘準備時間，譬如8點發車，班表會寫7點55分到班，這5分鐘時間算在勤務時間裡面，業據證人汪仁德於本院到庭證述明確(本院卷第349至350頁)，則每班出車前檢查及簡易車箱清潔，均可利用此準備時間完成，不致占用駕駛長班距休息時間；如車輛有較嚴重污穢情形，而需開回加昌站洗車，被上訴人會另給予40分鐘工作時間，亦據證人游慶章於本院107年度橋勞簡字第5號事件審理時證述在卷(原審卷二第150頁)，自亦難認駕駛員於班距休息時間內有受被告指揮監督支配而從事出車檢查、車輛清潔等工作。是班距時間應屬休息時間，而非工作時間，堪以認定。

③上訴人又主張駕駛長未徹底執行車輛檢查及即時報修、保養、清潔等違反工作規則之行為，均有對應之懲處，可證其於班距時間執行車輛檢查、保養、清潔等事務，係基於被上訴人指揮監督而為，並提出員工工作規則為憑(原審卷三第99至122頁)。然車輛檢查、保養、清潔等事務本即為駕駛長之職責，被上訴人懲處駕駛長係因駕駛長未徹底執行車輛檢查及即時報修、保養、清潔工作，並非駕駛長未於班距時間內從事上揭工作，且被上訴人有給予勤前時間及每班車發車前準備時間從事上開工作，尚難僅以被告有懲處駕駛長違反上開工作規則之行為，遽認上訴人於班距時間內有受被上訴人指揮監督工作。再依勞動事件法第38條之立法理由，可知

該條係推定勞工於出勤紀錄內記載之勞工出勤時間內經雇主同意而執行職務，然雇主仍得提出反證推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，而班距間隔時間性質上屬休息時間，業經本院綜合上開事證認定如前，自難認上訴人此部分之主張為可採。上訴人另援引勞基法第35條規定勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，認未滿30分鐘之班距時間根本無法充分休息，自應計入工時等語。惟依兩造提出之行車紀錄單(原審卷一第229至532頁；卷二第111頁光碟內容)，尚無從證明上訴人有繼續工作4小時以上情形而應將未滿30分鐘之班距時間亦計入工時，是上訴人援引上開規定所為之主張，亦無可採。

④上訴人另主張其所駕駛者為大型車輛，停車不易，駕駛期間係由駕駛長負車輛保管責任，被上訴人亦未在各站設有停車場，上訴人自無法隨地鎖門後離開現場自由活動等語。惟上訴人於班距時間得自由休息、從事休憩活動或外出，亦得拒絕被上訴人臨時指派之工作，即上訴人於各趟次間之時間並不負高度之注意程度，以備隨時準備出車之義務，與備勤時間或待命時間得計入工作時間之情形有別，已如前述；況依被上訴人提出之「加昌站公車停車格配置圖」(原審卷二第183至190頁)，該站之充電車棚、站務室、洗車棚間之距離均不到100公尺，上訴人於班距時間可自行至駕駛休息室休憩，休息室內亦有床鋪可供訴人使用，顯然上訴人於班距時間確得自行安排、自由活動，不受被上訴人指揮監督，非處於隨時可能被中斷休息時間而需提供勞務之狀態，是上訴人此部分之主張，亦不足採。

⑤至未滿30分鐘之班距時間應否計入工作時間，乃法院應依職權個案判斷事項，行政機關所為解釋或其他法院之個案判斷，並無拘束本院之效力，是上訴人援引行政機關或其他法院對不同個案之裁判，主張未滿30分鐘之班距時間係屬工作時間云云，亦無足採。

2.準此，上訴人在行車紀錄單上所載各行車班次未滿30分鐘之

班距時間，其性質上非屬待命時間或備勤時間，而係休息時間，自不應計入工時。上訴人主張未滿30分鐘之班距時間係工作時間，請求被上訴人給付加班費差額120,229元，難認有據。

㈡上訴人請求返還自其薪資中代扣之保險費24,936元，有無理由？

1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179條定有明文。次按主張不當得利請求權存在之當事人，對於不當得利請求權之成立要件應負舉證責任，即應證明他方係無法律上之原因而受利益，致其受有損害。如受利益人係因其給付而得利時，所謂無法律上之原因，即指其給付欠缺給付之目的，故主張該項不當得利請求權存在之當事人，自應舉證證明其欠缺給付之目的，始符舉證責任分配之原則。

2.經查，上訴人於任職前已簽署同意被上訴人於薪資帳戶內扣款系爭保險費450元之同意書，有102年12月23日上訴人簽名之同意書(原審卷二第91頁，下稱系爭同意書)可佐。而被上訴人於103年10月30日意願調查公告(下稱系爭公告)已記載：任意第三人責任險暨乘客責任險財損加重投保意願調查：為分擔駕駛長行車風險，擬提高任意第三人責任險財損部分。本案意願調查表詳如附件，駕駛長依意願進行簽名，依其駕駛長簽署人數多數方案進行簽約，自104年元月起實施等語(原審卷二第87頁)，上訴人並於104年1月15日閱後簽章，亦有供駕駛長閱覽簽名之調高保費自付額通知書為憑(原審卷二第89頁)。可知上訴人於任職時已知悉並同意被上訴人公司投保車輛任意第三人責任險，且由上訴人自付450元，嗣於104年被上訴人擬提高車輛任意第三人責任險投保金額時，經上訴人核閱無誤而簽名，且對於之前已繳納之保險費(每月扣450元)未加以爭執，可見上訴人當時亦同意分擔保險費用以提高自身保障，則被上訴人自上訴人薪資扣除

其應分擔之自付額，自非無法律上原因。上訴人雖主張嗣後被上訴人調整系爭保險費，其未再簽署同意書，難認係自願同意，系爭公告及閱後簽名表等資料，僅能證明上訴人已知悉上情，並不能證明上訴人有此項同意等語。惟被上訴人於104年調整保險費時，已將調整保費之方案公告，並傳閱駕駛員，上訴人已於上開表單上簽名表示已閱覽，並未於表單上加註反對意見，復自104年1月起長期容任被上訴人自薪資中扣取調漲後之保險費，此有其提出之104年1月至107年1月員工薪資印領清單載明「車輛保險：＄528」等文字可憑(原審卷一第99至171頁)，足認上訴人已默示同意被上訴人收取調漲後之保險費，而與單純之沈默有別，佐以證人游慶章於本院107年度橋勞簡字第5號事件審理時具結證稱：我有簽第三人責任險同意書，簽了這個應該是比較有保障，因為公司發了一張責任險同意書，我就簽了，我是自願簽同意的，別人我不知道，我拿了就簽了等語(原審卷二第149頁)，可證被上訴人並未強迫駕駛員簽立同意書，則依前開事證，上訴人主張其並無默示同意，自無可採。至系爭公告記載「依其駕駛長簽署人數多數方案進行簽約」等語，應係指由被上訴人與保險公司簽約，非指被上訴人與駕駛長簽約，上訴人已有同意與被上訴人共同分擔系爭保險費，業如前述，上訴人據此公告記載主張被上訴人未得其同意自薪資中扣款系爭保險費，尚難採信。

3. 又依公路法第65條、強制汽車責任保險法第6條第1項規定，客運業者應投保強制汽車責任險、乘客責任保險，第三人責任保險並非客運業者之投保義務險種，且上訴人為客運業駕駛員，於執行職務過程中，發生交通事故機率較一般駕駛人為高，倘發生交通事故導致他人身體或財物損傷時，能透過加保任意第三人責任險之機制，以達增加保險理賠額度之目的，被上訴人藉由第三人責任保險理賠金之給付而履行對於被害人之賠償責任，在保險理賠金額範圍內，肇事駕駛員亦同時解免賠償責任，駕駛員自受有利益。況第三人責任險保

費可能因車輛肇事而調高，且保險保障之對象包含所有駕駛員，駕駛員又未必永久固定駕駛同一部車輛，難以期待被上訴人將各車輛分別投保再分別計算各駕駛員應負擔之保險費，且被上訴人於法定義務外投保第三人責任險，與駕駛員約定分擔金額，比例僅為32.30%，尚非甚高，有上開公告可參，並無顯失公平情事，則上訴人主張被上訴人係以制式同意書要求擔任駕駛長之員工一律簽署，上訴人並無拒絕同意之空間，有違平等原則，及被上訴人投保系爭保險，係為分散其可能因任一司機肇事遭求償而需負擔連帶賠償責任之風險，卻令上訴人負擔系爭保險費，顯不合理云云，難認可採。又上訴人承諾由其每月應領薪資，將上開應付投保之任意第三人責任險保費扣除，並非係被上訴人預扣其薪資，此顯與勞基法第26條之雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用之規定不同，自不得認被上訴人自原告每月薪資中扣除系爭保險費有違上開規定。而上訴人既已與被上訴人就自薪資中扣款系爭保險費一事達成合意，則其另主張被告違反保險法第22條第1項規定，應由要保人即被告自行繳納保險費，不應將其營業成本轉嫁由勞工負擔，依照前揭說明，亦無足採。

4. 是被上訴人自上訴人薪資扣除其應分擔之自付額，係經上訴人同意，非無法律上原因，上訴人主張被上訴人自其薪資代扣保險費係不當得利，請求返還代扣之保險費24,936元，亦屬無據。

七、綜上所述，上訴人依勞基法第24條第1項第1、2款及民法第179條前段等規定，請求被上訴人給付145,165元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，故不逐一

論列，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，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　　112　　年　　5　　月　　29　　日

勞動法庭審判長　法　官　朱玲瑤

法　官　呂明龍

法　官　陳景裕

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　29　　日

書記官　吳　天