

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡字第1號

原告 謝福明

訴訟代理人 莊志成律師

被告 大南汽車股份有限公司

法定代理人 張捷

訴訟代理人 易言立

苗怡凡律師

複代理人 鄭嘉麟

上列當事人間請求給付加班費等事件，經本院於民國115年3月25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

壹、程序事項

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。本件原告訴之聲明為：「(一)被告應給付原告新臺幣（下同）25萬元，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」等語（見卷一第11頁）。嗣撤回假執行之聲請（見卷一第123頁），復變更訴之聲明為：「被告應給付原告48萬246元，及其中25萬元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘23萬246元自準備七狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息」（見卷三第51頁），最終變更訴之聲明為：「被告應給付原告48萬246元，及自民國114年6月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」等語（見

卷三第297頁），核屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，尚無不合，應予准許。

二、被告之法定代理人原為賀政，嗣於114年10月27日變更法定代理人為張捷，被告於114年11月21日具狀聲明承受訴訟（見卷三第153頁），核無不合，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

(一)原告自95年2月3日起受僱被告，擔任駕駛265公車路線司機，月薪約4萬5,000元，工作時間即每天第一班車發車時間為5時40分，末班車19時30分，每日應計入工作時間之起、訖時點，含前置作準備工作20分鐘、班次間之間隔時間（未超出30分鐘）、末班車駕駛空車回到土城停車場，要做車廂內簡易清潔等20分鐘，扣除中間休息2小時，每日實際工作時數為12小時50分，再扣除正常工作時間8小時，則每日延長工作時間為4小時50分。原告108年6月30日離職，又108年6月未派車，是以自107年6月1日起至108年5月31日止，扣除原告已付之加班費21萬261元，被告短少給付之加班費共計48萬246元。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項第1、2款、第2項、第39條規定，提起本件訴訟等語。

(二)並聲明：被告應給付原告48萬246元，及自114年6月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

(一)原告於95年2月3日受雇於被告，108年6月30日離職，月薪約4萬5,000元。被告與企業工會協議通過之行車人員薪資支給實施辦法（下稱系爭辦法），做為發放駕駛員薪資之依據，於99年9月27日第8屆第4次勞資會議修訂通過，經被告企業工會於99年12月5日第8屆第2次會員代表大會決議追認通過並自100年1月1日實施，原告為企業工會會員，且於95年擔任被告公司駕駛員迄108年退休已逾10年，自應知悉系爭辦法有關薪資、各項津貼、逾時工資與退休金等項目之約定，除低於法定基本工資，或有其他違反法律強制或禁止之規定

而無效外，兩造自應受其拘束。

(二)被告公司團體協約約定工作時間為「首班車之勤檢時間15分鐘+首班車空駛時間15分鐘+(收班時間-開班時間)-(中退時間+休息時間)+末班車空車返回場站時間15分鐘」，原告駕駛末班車自迄站空車返回土城場站加計15分鐘，現行做法為駕駛員返站後先將車停妥，再檢查車內有無乘客遺失物品及撿拾垃圾，最後於行車憑單填註時間再交給站務人員後即可離去，至於洗車及車內清潔均由清潔工負責，加油則交給翌日行駛該車之駕駛員處理，以駕員手握方向盤時間視為工作時間，被告所提被證2班表電腦紀錄足作為原告出勤證明，非方向盤時間無論待勤或中退均為休息時間，駕員可自由行動不受公司干涉。又依系爭辦法，薪資分為方向盤時間及非方向盤時間，前者包括發車至收班、空駛、勤檢（即行車前、中、後一級保養安全檢查）等時間，逾8小時，給付「逾時加給」，假日則依基本工資/30天x假日出勤天數（駕員底薪高於基本工資時，以該駕員底薪計）計給「假日加給」；後者則為趟次與趟次間之時間，加總計算於120分鐘以內者，以待勤之名義，每分鐘給付1元、超過121分鐘者，以中退之名義，每分鐘給付0.5元。被告公司駕駛員之薪資結構，除底薪為固定數額外，其餘項目如里程津貼、載客津貼金有給付加班費之性質，是以被告以基本工資計算加班費，再依系爭辦法給付多項補助津貼（獎金），並未短給加班費等語，資為抗辯。

(三)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告自95年2月3日受雇於被告，擔任265公車路線駕駛司機，最後工作日為108年5月30日，108年6月未派車，離職日為同年6月30日（見卷二第299、305頁、卷三第54頁）。

(二)原告於112年5月29日向新北市政府申請勞資爭議調解，經調解不成立（見卷一第17至18頁）。

01 (三)原告於自107年6月起至108年6月薪資單如被證3（見卷一第3
02 27至341頁），薪資給付明細如原證2（見卷一第19至22
03 頁）。

04 (四)被證1系爭辦法、被證5被告與訴外人林岳洋（下逕稱姓名）
05 勞動契約、被證6被告駕駛行車一級保養暨防火安全檢查項
06 目表、被證7被告土城站駕駛行車一級保養安全檢查紀錄
07 表、被證8臺北市政府勞動局107年12月19日北市勞資字第10
08 76096060號函暨被告公司企業工會107年12月10日大南企工
09 字第107038號函及被告公司團體協約（下稱系爭團體協
10 約）、被證9被告公司第8屆第4次99年9月27日勞資會議紀錄
11 （下稱系爭勞資會議紀錄）、被證10被告公司產業工會第8
12 屆第2次99年12月5日會員代表大會會議紀錄（下稱系爭會員
13 代表大會決議）之證物形式為真正。

14 四、爭執事項：

- 15 (一)系爭團體協約、系爭辦法、系爭會員代表大會決議，對原告
16 是否有拘束力？
17 (二)原告依勞基法規定，請求被告給付107年6月1日起至108年5
18 月31日止加班費共計48萬246元，是否有理由？

19 五、本院之判斷：

20 原告主張被告短少給付107年6月1日起至108年5月31日止加
21 班費共計48萬246元等語，為被告所否認，並以前詞置辯。
22 經查：

- 23 (一)按依民事訴訟法第277條本文規定，各當事人就其所主張有
24 利於己之事實，均應負舉證之責。倘一方已有適當之證明，
25 他方欲否認其主張，即不得不更舉反證，以使法院就該待證
26 事實所得之心證度，降至證明度之下，而回復至待證事實未
27 經證立之狀態，或另證明與待證事實不相容之別一事實，使
28 法院得於斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證判
29 斷事實之真偽後，據以為法律之適用（最高法院112年度台
30 上字第2342號判決意旨可參）。

- 31 (二)系爭團體協約、系爭薪資支給辦法、系爭會員代表大會決

01 議，對原告有拘束力：

02 1.按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，勞基法第
03 21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係
04 基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否
05 成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如
06 勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契
07 約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方
08 式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工
09 資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方
10 自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假
11 日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依
12 工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工
13 資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種
14 工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且
15 符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工
16 資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之
17 勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工
18 自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99
19 年法律座談會民事類提案第15號）。因此，為免計算假日工
20 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
21 機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘
22 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
23 間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即
24 與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低
25 於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第166
26 0號判決意旨可參）。

27 2.次按，團體協約除另有約定者外，下列各款之雇主及勞工均
28 為團體協約關係人，應遵守團體協約所約定之勞動條件：

29 一、為團體協約當事人之雇主。二、屬於團體協約當事團體
30 之雇主及勞工。三、團體協約簽訂後，加入團體協約當事團
31 體之雇主及勞工。前項第三款之團體協約關係人，其關於勞

動條件之規定，除該團體協約另有約定外，自取得團體協約關係人資格之日起適用之。團體協約法第17條第一項所列團體協約關係人因團體協約所生之權利義務關係，除第21條規定者外，於該團體協約終止時消滅。團體協約簽訂後，自團體協約當事團體退出之雇主或勞工，於該團體協約有效期間內，仍應繼續享有及履行其因團體協約所生之權利義務關係。團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。團體協約法第17條、第18條、第21條分別定有明文。準此以解，團體協約法有（1）直接性效力：團體協約直接適用於勞動契約關係上，並優先於勞動契約內容。若勞動契約有與團體協約不同之約定，且該約定對勞工不利，該部分勞動契約無效，應以團體協約的規定取代之。（2）關係人拘束性效力：簽訂團體協約的當事團體及其會員，以及加入該協約的雇主，皆受協約拘束。即使個別勞工不屬於工會，但在其勞動契約存續期間，若該雇主為團體協約之當事雇主，則該勞工的勞動條件應受團體協約規範。勞工不得於勞動契約期間拋棄團體協約所賦予的權利，若拋棄，該拋棄無效。（3）餘後效力團體協約期間屆滿後，若未簽訂新團體協約，在勞動契約另有約定前，原團體協約中關於勞動條件的約定仍持續適用於團體協約關係人間的勞動契約內容。此效力在於避免法律空窗期，保障勞動條件的持續性，但並非原協約的強制性，不適用「團體協約有利原則」。（4）規範性效力團體協約保障了勞動關係的穩定性，同時也促進勞資和諧與勞工權益的提升。在團體協約簽訂後，加入當事團體的雇主及勞工，在關

01 於勞動條件方面將受到協約的約束，先為敘明。

02 3.原告主張被告並未提出系爭勞資會議之簽到記錄、會議記錄
03 內容、討論事項、決議內容等資料，亦未提出系爭會員代表
04 大會決議之簽到記錄、討論事項、決議內容等資料，原告不
05 受拘束等語（見卷三第35至36頁）。被告辯稱系爭團體協約
06 約定駕駛員工時；系爭辦法約定駕駛員薪資，兩造間簽定勞
07 動契約如被告與林岳洋簽定之勞動契約相同等語（見卷一第
08 353頁），並提出被告與林岳洋間駕駛員工作契約書為證
09 （見卷一第375頁）。原告不否認被告上開抗辯，亦不爭執
10 系爭團體協約、系爭辦法、上開工作契約書之形式真正（見
11 卷三第53頁），而依上開工作契約書第4條記載：「工作報
12 酬，依甲方（按即被告）所訂『行車人員薪資獎金給與辦
13 法』辦理，乙方（按即林岳洋）不得要求超越甲方所規定給
14 與之各項薪給待遇」、第6條記載：「乙方在工作期間對甲
15 方頒之工作規則、團體協約、駕駛人員守則及駕駛員工作量
16 管制辦法等一切規定絕對遵守，並願接受甲方工作之指派調
17 遣……」等語（見卷一第375頁）。準此，勞雇雙方於勞動
18 契約成立時，既基於平等之地位簽定勞動契約，原告自始對
19 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
20 例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資
21 又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不
22 應認為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束，原告事後不
23 得任意翻異，更行請求例、休假日、延長工時之加班工資，
24 合先敘明。

25 4.查原告與被告曾簽工作契約書，約定工作報酬依被告所訂
26 『行車人員薪資獎金給與辦法』辦理，並遵守被告頒佈之工
27 作規則、團體協約，詳如前述，又系爭團體協約已向臺北市
28 政府勞動局報備，有被告提出臺北市政府勞動局107年12月1
29 9日北市勞資字第1076096060號函暨被告公司企業工會107年
30 12月10日大南企工字第107038號函及被告公司團體協約在卷
31 可稽（見卷一第381至398頁），佐以系爭辦法業經被告99年

01 9月27日之勞資會議通過（見卷一第399至410頁），而系爭
02 辦法明確規定駕駛員之薪資結構及工時計算辦法，薪資結構
03 包括底薪、里程津貼、載客津貼、逾時加給、假日加給、公
04 勤補貼、專車獎金、補貼金貼，包括待勤、中退津貼、敬業
05 獎金、業績獎金等各項金額，其中每日非方向盤時間為120
06 分鐘，每分鐘以1元計算，被告則依據系爭辦法、被證2班
07 表，計算如被證3之薪資單（見卷三第298頁），揆諸前開說
08 明，兩造計算薪資，自應受團體協約之拘束。此外，被告辯
09 稱以被證2班表為基礎，被告每月給付之金額，高於依勞基
10 法最低薪資計算之數額等語（見卷二第351頁），並提出被
11 證16為憑（見卷二第355至367頁），原告對被證16之形式真
12 正亦不爭執（見卷三第53頁），可知兩造議定之工資並未低
13 於基本工資，揆諸前開說明，兩造關於工資之約定即對兩造
14 均有拘束力。是以系爭團體協約、系爭辦法、系爭會員代表
15 大會決議，對原告有拘束力，應堪認定。原告此部分抗辯，
16 即無可採。

17 (三)原告依勞基法規定，請求被告給付107年6月1日起至108年5
18 月31日止加班費共計48萬246元，無理由：

19 1.原告主張被告所提被證2班表非真正之出勤紀錄，應提出如
20 原證4之行車憑證作為出勤紀錄之依據等語（見卷一第69
21 頁），並爭執被證2之形式真正（見卷三第52頁）。被告辯
22 稱行車憑單依法保存2年，原告之行車憑單已逾保存年限而
23 無法提供，被證2班表係行車憑單之電腦紀錄等語（見卷一
24 第353頁、卷三64頁），並提出被證2班表為佐（見卷一第21
25 9至325頁）。經查，

26 (1)按公路汽車客運業及市區汽車客運業派用車輛時，應據實填
27 載行車憑單，隨車攜帶，市區客運班車經公路主管機關同意
28 者得置於場站，收存備查。行車憑單記載事項至少應包括車
29 號、路線編號、路線名稱、發車日期、起站發車時間、休息
30 起訖時間、訖站到達時間及駕駛人姓名、體溫、酒精檢測紀
31 錄，並應保存至少2年，供公路主管機關查核，汽車運輸業

管理規則第19之3條第2項定有明文。次按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年，勞基法第23條第2項亦規定甚明。是雇主應保存工資清冊5年，行車憑單為供公路主管機關查核，應保存至少2年，然非屬工資清冊之範圍。

(2)查被告業於108年6月30日離職，為兩造所不爭執（見卷三第54頁），原告自承108年6月份未派車（見卷二第305頁），而原告112年5月29日申請勞資爭議調解（見卷一第17頁），該時業已逾原告離職日近4年，是被告辯稱行車憑單已逾保存年限而無法提供等語，應非虛妄，而為可採。參以被告提出被證3薪資表，經核其上所記載支付薪資、實發金額，均與原告提出之薪資轉帳戶各月份薪資入帳金額相符（見本院卷一第19至22頁），佐以原告亦係以被告所提被證2班表所載之開班時間、收班時間為基準，將該日第一班之開班時間、最後一班之收班時間，各加20分鐘，作為計算如原證5-1所示本件加班費之上班、下班時間，堪信被告所提被證2班表為真。是被告辯稱被證2班表係行車憑單之電腦紀錄等語，應可採信，原告爭執被證2之真正，實無足採。

2.原告主張依勞基法，計算休息日、例假日、國定假日工作工資等語（見卷一第15頁），並提出原證5-1加班費計算表憑（見卷二第47至257頁）。被告辯稱系爭團體協約約定駕駛員工時；系爭辦法約定駕駛員薪資，被告已給付加班費完畢等語（見卷三第21至31、52頁）。經查，

(1)按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40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2週內2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2小時。但每週工作總時數不得超過48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8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8小時，每週工作總時數不得

01 超過48小時。前2項規定，僅適用於經中央主管機關指定之
02 行業、勞動基準法第30條之1中央主管機關指定之行業，雇
03 主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，
04 其工作時間得依下列原則變更：一、4週內正常工作時數分
05 配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時，不受前條第2
06 項至第4項規定之限制。二、當日正常工作時間達10小時
07 者，其延長之工作時間不得超過2小時。三、女性勞工，除
08 妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第49條第1項之限
09 制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。依中華民國85年12
10 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
11 款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。勞工每7日
12 中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。雇主有
13 下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第30條第2項
14 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
15 假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。二、依第30條第
16 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
17 例假，每八週內之例假及休息日至少應有16日。三、依第30
18 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
19 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
20 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
21 總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日
22 工作之必要者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。
23 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
24 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
25 7日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同
26 意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。
27 雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關，勞基
28 法第30條第1項至第4項、第30條之1、第36條分別定有明
29 文。準此，適用勞基法第30條第3項之8週變形工時之業者，
30 不適用每7日一例一休之規定，變更為彈性工時為每週至少1
31 日之例假日，每8週內之例假日及休息日至少16日。

01 (2)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
02 工時之業者（見卷三第185頁），揆之前開說明，自不適用
03 一例一休之規定，原告提出之原證5-1加班費計算式，仍依
04 據一例一休計算加班費（見卷三第194頁），即無可採。

05 (3)勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函略以：

06 「勞動基準法第37、39條及勞動基準法施行細則第23條規定
07 參照……勞資雙方得就『國定假日與工作日對調實施』進行
08 協商，但因涉及個別勞工勞動條件變更，仍應徵得勞工『個
09 人』同意」等語（見卷三第187頁）。查原告與被告曾簽立
10 工作契約書，約定工作報酬依被告所訂『行車人員薪資獎金
11 給與辦法』辦理，並遵守被告頒佈之工作規則、團體協約
12 （見卷一第213頁），又系爭團體協約、系爭辦法、系爭會
13 員代表大會決議，對原告有拘束力，詳如前述，足見原告同
14 意被告將國定假日挪移至其他平常日，是原告依國定假日之
15 加班費計算方法，請求被告給付國定假日之加班費，難謂可
16 採。

17 3.原告主張被告所提薪資清冊所載薪資科目，除「應稅逾時加
18 給」、「免稅逾時加給」、「休息日加班費」外，其餘之薪
19 資科目均應列入工資之範疇等語（見卷二第307至309頁）。
20 被告辯稱薪資分為薪（工）資及補助津貼（獎金）兩大項，
21 薪（工）資包含底薪、里程津貼、載客津貼、逾時加給、假
22 日加給、公勤補貼、專車獎金等7項；補助津貼（獎金）包
23 含「待勤、中退津貼」、敬業獎金、業績獎金、服務評鑑獎
24 金、零筆事獎金等5項，各薪資給付項目多具有實質加班費
25 之性質，里程津貼、載客津貼、業績獎金、敬業獎金、服務
26 評鑑獎金、公勤補貼、專車獎金、「待勤、中退津貼」、未
27 休假獎金等9項，均應依系爭辦法將其排除等語（見卷二第
28 7至37頁）。經查，

29 (1)按工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
30 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
31 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款

01 定有明文。又工資係勞工勞動之對價且為經常性之給與。倘
02 雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作之對價，與
03 經常性給與有別，不得列入工資範圍內（最高法院85年度台
04 上字第1342號判決意旨可參）。

05 (2)勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自
06 雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，固為
07 勞動事件法第37條所明定，然上開規定係推定為工資，是否
08 具有工資之性質仍須依據前開說明判斷之。依系爭團體協約
09 第24條第2款第2、3目之記載：「排定第一趟班次者，於行
10 前15分鐘報告，實施必要之溫車餘採靜態檢查及一級保養。
11 每日工作時間扣除休息時間、中退時間外為8小時，超出時
12 間依第37條核給逾時給與」等語（見卷一第389頁），揆諸
13 上開規定，被告提出被證3薪資單記載「逾時加給」、「休
14 息日加班費」、「假日加班費」、「服務評鑑」、「中退津
15 貼」等項目均非工資，是原告此部分主張，即無可採。

16 4.原告主張每日第一班車發車前需整備20分鐘、班次間隔時間
17 （未超過30分鐘）、末班車到站後之清潔整理時間20分鐘，
18 均應計入工時等語（見卷三第36至38、205至211頁），為被
19 告所否認，辯稱被告已將發車前、中、後之酒測及整備時間
20 以「勤檢」項計給工時15分鐘，各趟次間之空檔時間係以
21 「待勤、中退津貼」之薪資項給付等語（見卷三第173
22 頁），並提出被告公司駕駛行車一級保養暨防火安全檢查項
23 目表、土城站駕駛行車一級保養安全檢查紀錄表、系爭團體
24 協約為憑（見卷一第377至378、385至397頁）。查被告上開
25 抗辯，核與系爭團體協約第24條第2款第2目規定相符，薪資
26 單亦有「中退津貼」此一薪資項記載可佐（見卷一第327至3
27 41頁），而原告對上開證物之形式真正並不爭執（見卷三第
28 53頁），又原告並未就上開主張舉證以實其說，揆諸首揭說
29 明，自難遽為原告有利之判斷。

30 六、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第
31 39條規定，請求被告給付短少給付加班費共計48萬246元，

01 為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲
02 請亦失所附麗，併駁回之。

03 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，
04 經本院審酌後認與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此
05 敘明。

06 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
07 判決如主文。

08 中 華 民 國 115 年 4 月 23 日
09 民事第四庭 法 官 劉婉甄

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 115 年 4 月 23 日
14 書記官 陳思慈