

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞簡字第17號

原告

即反訴被告 吳哲宇

訴訟代理人 林少尹律師

藍玉傑律師

被告

即反訴原告 義大醫療財團法人義大醫院

法定代理人 杜元坤

訴訟代理人 林慶雲律師

陳鵬翔律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年12月21

日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣218,925元，及自民國112年3月8日起

至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔90%，餘由原告負擔。

三、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣218,925元為原

告預供擔保，得免為假執行。

四、反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

五、反訴訴訟費用，由反訴原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分

壹、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。原告訴之聲明原為：被告應給付原

告新臺幣（下同）244,087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。嗣於本院審理時

變更為：被告應給付原告243,377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（見本院卷

1

01 一第231頁)，原告所為訴之變更，核屬縮減應受判決事項  
02 之聲明，合於前揭規定，應予准許。

03 貳、按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告  
04 及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，如  
05 專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連  
06 者，不得提起反訴，非與本訴得行同種之訴訟程序者，不得  
07 提起，民事訴訟法第259條、第260條第1、2項分別定有明  
08 文。而所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽連關  
09 係者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者  
10 之間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方法所主  
11 張之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。即舉凡本訴標的  
12 之法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的  
13 之法律關係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同一法律  
14 關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的  
15 之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩者間有  
16 牽連關係。查被告即反訴原告於民國112年8月11日對原告提  
17 起反訴（見本院卷一第261至263頁），雖原係行小額訴訟程  
18 序，惟核其反訴與本訴之標的均係基於兩造間之勞動契約糾  
19 紛所衍生，是本訴與反訴間顯有相牽連之關係，且非專屬他  
20 法院管轄，與本訴共同適用簡易訴訟程序審理，亦非法所不  
21 許，自應予准許。

## 22 乙、實體部分

### 23 壹、本訴部分

24 一、原告主張：原告前於105年8月1日起任職於被告之急診部門  
25 擔任護理師，每月平均薪資為70,935元，然原告任職以來時  
26 常遭遇變相延長工作時數，原告於111年11月至12月期間，  
27 有因參與受訓課程、點班、核對醫囑、進行7S掃地業務或其  
28 他依被告要求而配合加班之事實，惟申請加班卻遭訴外人護  
29 理長魏靜兒否准，被告積欠原告遭否准之加班費1,509元。  
30 又被告採取違反勞動基準法（下稱勞基法）之積借休規則，  
31 強迫原告休假或強迫原告以休假方式代替加班費之發給，被

01 告積欠原告遭強迫休假之加班費17,646元。被告有明顯未依  
02 勞動契約給付薪資與違反勞動契約或勞動法令，且損及原告  
03 權益，原告遂發律師函告知被告，原告自112年1月18日起依  
04 勞基法第14條第1項第5款、第6款等規定終止勞動契約。從  
05 而，原告得請求被告給付加班費19,155元與資遣費217,416  
06 元。為此，爰依勞基法第24條、第39條、勞工退休金條例  
07 （下稱勞退條例）第12條提起本訴等語，並聲明：被告應給  
08 付原告243,377元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日  
09 止，按週年利率5%計算之利息。

10 二、被告則以：關於原告主張遭否准之加班費1,509元部分，原  
11 告係被告急診室之護理師，因急診室係24小時開放，故急診  
12 室之護理師分三班輪值，即白天班（8時至16時，約16~17  
13 人）、小夜班（16時至0時，約16~17人）及大夜班（0時至  
14 8時，約10~11人），每班輪值時間8小時，屬「包時制」。  
15 實務運作交接班時需進行點班、核對醫囑（約20~30分  
16 鐘），輪值期間可自行安排30分鐘之休息時間，故實際上班  
17 時間仍為8小時，每班均設有組長1人進行現場管理，且依被  
18 告從業人員出勤管理辦法、111年12月12日會議記錄，急診  
19 室因而規定「人員因工作需要加班亦應事先經部門主管同意  
20 始得為之；交班後若因臨床事務尚未完成需申請加班，務必  
21 先知會當班臨床組長，由臨床組長評估同意後才可以至MIS  
22 申請加班；等當班全體人員都交完班，由當班組長宣布下  
23 班，但若要交完班有事要提前離開，必須要先告知當班組  
24 長，不得自行交完班就離開」。原告所主張之加班日期，除  
25 已經當班組長同意加班而准予加班外，均係未經當班組長同  
26 意而早到或延遲下班，且多為處理私人事務，被告未認定原  
27 告有加班，並無不合。至於111年12月20日原告交班後參加  
28 「新生兒急救課程」，因單位內訓練課程均為1小時以內，  
29 而原告申報之課程時間卻為2小時，疑似作假，所以護理長  
30 魏靜兒才否准該次加班，而被告亦已將當天加班1小時薪資3  
31 41元匯入原告之薪資帳戶。至於原告主張遭強迫休假之加班

01 費17,646元部分，乃論據於「急診班表原則」當中「積借休  
02 規則」，惟「急診班表原則」乃急診室護理師開會討論後自  
03 行擬定，非被告制定之規章，輪班表是前1個月徵詢護理師  
04 後擬定，實際執行下若組長當日發現不需要那麼多護理師，  
05 未免浪費人力，會徵詢下一班護理師是否同意休假，且被告  
06 不論排休或被批休都是尊重護理師意願並未強迫，原告就此  
07 主張亦無理由。又依勞基法第14條第1項第5、6款所定事由  
08 解釋上仍須達違反程度重大，而被告並無積欠原告加班費，  
09 111年12月20日原告交班後參加「新生兒急救課程」1小時加  
10 班費也於嗣後補給，此類小爭議只要申訴即可補救，原告不  
11 得主張資遣費。此外，原告係因找到新工作，才突然離職，  
12 且拒絕辦理離職手續，又因原告曾與被告簽立久任約定書領  
13 有久任津貼，原告擔心其提早離職會遭被告追償懲罰性違約  
14 金，始提起本訴等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

15 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事  
16 項如下：

17 (一) 原告自105年8月1日至112年1月18日任職被告急診部門擔  
18 任護理師。

19 (二) 原告任職被告之年資為6年又47天，每月平均工資為70,93  
20 5元，平日每小時工資額如民事答辯續七狀附表所載。

21 (三) 原告於111年12月20日因參加新生兒急救課程1小時，被告  
22 認為應給付1小時加班費，遂於112年5月5日匯款339元至  
23 原告帳戶。

24 (四) 原告於112年1月18日以律師函通知被告依勞基法第14條第  
25 1項第5、6款終止勞動契約，被告於同日收受。

26 (五) 如原告請求有理由，原告遭否准之加班費為1,509元，遭  
27 強迫休假之加班費為17,646元。

28 四、本件爭點為：

29 (一) 原告得否請求被告給付加班費？金額應為何？

30 (二) 原告得否請求被告給付資遣費？金額應為何？

31 五、本院得心證之理由：

01 (一) 原告得否請求被告給付加班費？金額應為何？

02 1. 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依  
03 下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平  
04 日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間  
05 在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以  
06 上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日  
07 每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日  
08 工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工  
09 資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工  
10 作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上，  
11 勞基法第24條定有明文。

12 2. 原告主張111年11月、12月期間遭否准加班費1,509元等  
13 語，被告則辯稱均係未經當班組長同意而早到或延遲下  
14 班，且多為處理私人事務等語。經查，依勞動事件法第38  
15 條之規定，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於  
16 該時間內經雇主同意而執行職務，被告對於原告提出之加  
17 班時間及時數並未爭執，足見原告客觀上確實有延長工  
18 作時間之情形。而被告抗辯原告未得同意加班及處理私事  
19 等語，自應就此負舉證之責。依證人乙○○證述：交完班  
20 不能直接下班，要等leader說下班才能下班（見本院卷一  
21 第281頁）；證人吳彥柏證述：會出現leader還沒有宣布  
22 下班，而一直在等全體下班的情況。如果還沒有全部病人  
23 忙完有可能就需要等，但在等待過程中可以去幫忙，就可  
24 以快點下班。基本上等待期間有去幫忙、有正當理由還是  
25 可以報，還是可以准，可以寫的出來到底協助病人做了什  
26 麼事情，所以延後下班就可以報加班。7S掃地業務、點  
27 班、核對醫囑、meeting、參加必要課程，這些都是依據  
28 醫院或是急診室單位要求等語（見本院卷一第325至326、  
29 334頁）；證人甲○○證述：如果病人人數多，交接班時  
30 間可能會超過半小時，延誤時間可以報加班，但是要先跟  
31 當班leader告知需要加班，我們會自己上去申請加班，理

01 由只要寫清楚其實就可以加班。我們之前有討論過要等到  
02 集體交完班可以下班，有些人員年資較淺，資深的可以比  
03 較快交完班所以可以去幫忙資淺的，讓他可以交接完班可  
04 以早點下班等語（見本院卷一第336頁），足見依上開證  
05 人所述，7S掃地業務、點班、核對醫囑、meeting、參加  
06 必要課程均為工作內容，且有集體交完班才能下班之要  
07 求。而參照原告申請加班之理由多為點班、核對醫囑、完  
08 成7S掃地業務、等下班故延後下班，有被告提出之整理表  
09 為證（見本院卷一第225至228頁），足見原告主張其有加  
10 班之事實，並據以提出申請，而被告雖以前詞置辯，惟並  
11 未證明原告有處理私事之情形，且被告為雇主，本對於原  
12 告有指揮監督之權利及可能，原告在正常工作時間外延長  
13 工作時間，無論是基於被告明示的意思而提供勞務，或被  
14 告明知或可得而知被告在其指揮監督的場所延長工時提供  
15 勞務，卻未制止或未反對的意思而受領勞務，自應認為兩  
16 造就延長工時已達成合意，被告即負有給付加班費之義  
17 務，不因被告採取加班申請制而有所不同，故被告上開所  
18 辯，自非可採。而原告遭否准之加班費為1,509元，為兩  
19 造所不爭執，故原告依勞基法第24條，請求被告給付遭否  
20 准之加班費1,509元，為有理由，應予准許。

- 21 3. 原告主張積被告依借休規則，強迫原告休假或強迫原告以  
22 休假方式代替加班費之發給，應給付遭強迫休假之加班費  
23 17,646元等語，為被告否認，並以前詞置辯。經查，被告  
24 之急診室訂有急診班表原則，其中有規定積借休之規則，  
25 並載明「若Leader只是被批或借休者，若無特殊因素（如  
26 上課等），不得拒絕，若拒絕者當月份不得再被批，而大  
27 夜班因考量安全之虞，不在上班期間批休（除特殊因  
28 素）」等語，有急診班表原則在卷可參（見本院卷一第23  
29 至26頁），依證人乙○○證述：當班護理長會評估，如果  
30 病人數少，人力許可的話，我們會讓人員放假，我們會  
31 問，順序是以當月放假天數最少的人開始問，看特休或積

01 借休的時數是多少，一個一個詢問是否有意願放假。如果  
02 沒有意願可以拒絕。被leader批休都是有先問過護理師同  
03 意後才批休，不會有護理師拒絕後還批休等語（見本院卷  
04 一第282至283頁）；證人吳彥柏證述：我們決定好要批那  
05 個人的時候，會打電話告知，通常大部分都會接受，有少  
06 部份人或許不想要今天放假就會拒絕，那就會把順位挪到  
07 下一個人（即第二個特休最多的人）。如果真的不想放假  
08 當然還是可以拒絕，就來上班，就把這個可以放假的名額  
09 留給下一個人等語（見本院卷一第327頁）；證人甲○○  
10 證述：因為我們系統上，如果這個人應該要出勤，但因為  
11 可能他請假或沒有出勤，當天班會用特休方式休假，看個  
12 人要用特休或補休，特休用審班主管可以幫忙申請，補休  
13 就是要個人，因為申請特休、補休會有要求的時間內要完  
14 成，不然會違規記點。但是要特休、補休需要看個人，看  
15 要用特休或是補休的方式放假掉，因為他是本來要出勤卻  
16 沒有出勤的。我們開會討論的過程是希望不要造成leader  
17 困擾，因為我們人數實在太多了，儘量希望我打電話說可  
18 以放假的時候不要拒絕，不然leader又要去找下一個，這  
19 樣會影響到我們上班的部分，也會影響到下一個班今天  
20 是否不用來上班，因為leader需要打電話給太多人了，我們  
21 會希望儘量不要拒絕，但是這個是可以選擇，如果堅持上  
22 班，還是可以來，沒有一定要。在急診室服務期間，也是  
23 有同仁拒絕批休來上班等語（見本院卷一第338至339  
24 頁），足見積借休之規則係為了配合急診室人力之運用而  
25 訂定，而遭批休之人可決定是否要休假或上班，業已尊重  
26 勞工之自主選擇權，故依積借休之規則，原告係可自行選  
27 擇休假或上班，原告並未證明係遭被告強迫休假，自難以  
28 原告未曾或不知可拒絕批休，而認被告係以積借休之規則  
29 強迫原告休假扣抵加班費。又原告主張110年12月12日於  
30 原訂休假日上班8小時部分（見本院卷一第235頁），經  
31 查，原告於當日8時至17時為特休假，當日於14時54分收

01 到通知於17時開會之通知，於16時44分上班，18時4分下  
02 班，有差勤管理系統畫面截圖、出勤打卡紀錄、LINE對話  
03 紀錄在卷可佐（見本院卷一第63、129、199頁），足見原  
04 告並未於110年12月12日上班8小時，且被告業已計算給付  
05 當日到醫院開會之加班時數及加班費予原告，故原告此部  
06 分主張，亦非可採。從而，原告主張遭強迫休假之加班費  
07 17,646元，要屬無據，應予駁回。

08 （二）原告得否請求被告給付資遣費？金額應為何？

09 1. 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、  
10 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工  
11 不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法  
12 令，致有損害勞工權益之虞者，勞基法第14條第1項第5、  
13 6款定有明文。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適  
14 用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11  
15 條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法  
16 第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年  
17 資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比  
18 例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基  
19 準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。

20 2. 原告主張被告未依勞動契約給付薪資與違反勞動契約或勞  
21 動法令，依勞基法第14條第1項第5款、第6款等規定終止  
22 勞動契約，被告應給付資遣費217,416元等語，被告則以  
23 前詞置辯。經查，被告未給付原告遭否准之加班費，業經  
24 本院認定如上，且被告亦自承111年12月20日有短少給付1  
25 小時加班費，遲至112年5月5日始匯款339元至原告帳戶，  
26 足見被告確有不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契  
27 約，致有損害勞工權益之情事，則原告於112年1月18日以  
28 律師函通知被告依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動  
29 契約，即屬有據。而兩造之勞動契約，既因原告依勞基法  
30 第14條合法終止，又原告任職被告之年資為6年又47天，  
31 每月平均工資為70,935元，為兩造所不爭執，依勞退條例

01 第12條之規定，原告得請求被告給付資遣費為217,435元  
02 (計算式： $70935 \times \{6 + [(1 + 17/30) \div 12]\} \times 1/2 = 21$   
03 7435，元以下四捨五入)，故原告請求被告給付資遣費21  
04 7,416元，為有理由，應予准許。

05 3. 被告雖辯稱勞基法第14條第1項第5、6款係採重大理由  
06 說，原告僅因小爭議不得終止勞動契約等語，惟勞基法第  
07 14條第1項已明文列舉第1至6款法定終止事由，只需符合  
08 法定事由之要件，勞工即得行使終止權，與雇主依勞基法  
09 第12條解僱勞工需遵守最後手段性，兩者要件本不相同，  
10 自無法比附援引而認勞工亦需於雇主違反情節重大時始得  
11 終止，否則無異增加勞工法定終止權所無之法定要件，且  
12 雇主依勞動契約給付工作報酬及遵守勞動契約、勞工法  
13 令，本係雇主最基本之法定義務，雇主倘連基本之法定義  
14 務無法遵守，勞工本得自行選擇是否要行使終止權，而非  
15 擴張解釋須雇主違反情節重大始得終止，故被告此部分所  
16 辯，尚非可採。

17 4. 從而，原告請求被告給付加班費1,509元及資遣費217,416  
18 元，共218,925元，為有理由，應予准許。

19 六、綜上所述，原告依勞基法第24條、勞退條例第12條第1項之  
20 規定，請求被告應給付原告218,925元，及自起訴狀繕本送  
21 達翌日即112年3月8日起至清償日止（見本院卷一第89  
22 頁），按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，  
23 逾此範圍之請求，要屬無據，應予駁回。又本件係就勞工之  
24 給付請求，為雇主敗訴之判決，就原告勝訴部分，依勞動事  
25 件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項  
26 規定，職權宣告被告公司供擔保後，得免為假執行。本件訴  
27 訟費用，依民事訴訟法第79條，命兩造以比例負擔。

## 28 貳、反訴部分

29 一、反訴原告主張：反訴被告於105年08月1日起擔任護理師職  
30 務，雙方於108年11月1日簽訂「久任約定書」，約定反訴原  
31 告簽訂「久任約定書」時即給付反訴被告「久任津貼」30,0

01 00元，簽約滿二年時，再發給30,000元，反訴被告則負有自  
02 108年11月1日起「持續任職五年以上」之義務。反訴被告如  
03 持續任職三年以上未滿四年者而自行離職，致未任滿其承諾  
04 持續任職之年限時（即113年10月31日），除應返還久任津  
05 貼60,000元外，並須賠付反訴原告15,000元之懲罰性違約  
06 金。然反訴被告突然自112年1月18日起即未到院上班，並委  
07 任律師發函代為離職之意思表示，明顯違反久任約定書之約  
08 定，自應依上開約定，反訴被告應返還久任津貼60,000元以  
09 及賠付懲罰性違約金15,000元予反訴原告，共75,000元。為  
10 此，爰依久任約定書第1、2條約定，提起反訴等語，並聲  
11 明：反訴被告應給付反訴原告75,000元整，及自起訴狀繕本  
12 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

13 二、反訴被告則以：兩造間勞動契約之終止屬可歸責於反訴原告  
14 之事由而生，與久任約定書第2條明文「乙方（即反訴被  
15 告）如因可歸責於自己之事由」之要件未合。退步言，縱認  
16 反訴被告不得依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止  
17 勞動契約，然反訴原告委由宏述法律事務所於112年1月19日  
18 所發送之宏律雲字第112011901號函亦載明反訴原告同意反  
19 訴被告自112年1月18日起終止勞動契約等語，堪認兩造屬合  
20 意終止系爭勞動契約，非可歸責於反訴被告，反訴原告之反  
21 訴顯無理由等語置辯，並聲明：反訴原告之訴駁回。

22 三、本件反訴被告依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契  
23 約，係屬合法有據，業經本院認定如上，是兩造間勞動契約  
24 之終止，非屬可歸責於反訴被告之事由，則反訴原告依久任  
25 約定書第2條之約定，請求反訴被告應返還反訴原告久任津  
26 貼60,000元以及賠付懲罰性違約金15,000元予反訴原告，共  
27 75,000元，要屬無據，應予駁回。

28 四、綜上所述，反訴原告依久任約定書之法律關係，請求反訴被  
29 告應給付反訴原告75,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至  
30 清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁  
31 回。反訴原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失所依

01 據，應併駁回。反訴訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗  
02 訴之反訴原告負擔。

03 參、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證  
04 據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予  
05 論述，附此敘明。

06 肆、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由；反訴原告  
07 之訴為無理由，判決如主文。

08 中 華 民 國 113 年 1 月 11 日

09 勞 動 法 庭 法 官 王 碩 禧

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 113 年 1 月 11 日

14 書 記 官 陳 韋 伶