

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞簡上字第1號

上訴人 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

被上訴人 吳哲宇

訴訟代理人 藍玉傑律師

林少尹律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國113年1月11日本院112年度勞簡字第17號第一審簡易判決提起上訴，本院於113年9月25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、本訴部分：

(一)被上訴人起訴主張：被上訴人自民國105年8月1日起至112年1月18日止任職於上訴人之急診部門擔任護理師，惟上訴人於110年9月18日、10月14日、11月24日、12月12日、12月21日、111年1月2日依據上訴人積借休規則而單方強迫被上訴人補休或特休，嗣再以負時數抵扣被上訴人特休假及加班補休時數，已違反勞動基準法（下稱勞基法）相關規定，應認積借休規則無效，是上開休假之時數上訴人仍應給與加班費新臺幣（下同）21,759元（原審當庭減縮為17,646元）。又被上訴人於111年11月、12月有如附表所示之加班事實，惟遭上訴人所屬護理長無端否准加班申請，上訴人自應給付加班費4,202元（原審當庭減縮為1,509元）。上訴人既未依兩造間勞動契約給付薪資且違反勞動契約或勞動法令，被上訴

人自得於112年1月18日起依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，以被上訴人任職年資共計6年又47日，每月平均工資70,935元計算，上訴人並應給付資遣費217,416元。爰依勞基法第24條、第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定提起本訴，並聲明：上訴人應給付被上訴人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。

(二)上訴人則以：本件上訴人之護理長否准被上訴人加班申報，乃係因被上訴人利用不實打卡資料為不實申報，其中「7S整潔」為掃地工作，可於當班時間內隨時為之，「點班」、「meeting」係在交接時間內為之，均不需以加班方式為之，且非經組長通知，不會有提早上班或延遲下班之需求，且勞工本即可能因交通、更換制服及收拾隨身物品等情形而提早上班或延遲下班10至20分鐘，此部分自不應列為加班時數。至於上訴人制定之「等當班全體人員都交完班，由當班Leader宣布下班」之規則，係急診室護理師會議自主討論後決定，且若護理師於交班後自行離開，亦無任何處罰或任何不利益效果之規定。又依勞基法第14條第1項第5款所定事由解釋上仍須達違反程度重大，而上訴人並無積欠被上訴人加班費，111年12月20日被上訴人交班後參加「新生兒急救課程」1小時加班費也於嗣後補給，此類小爭議只要申訴即可補救，被上訴人不得主張資遣費。此外，被上訴人係因找到新工作，才突然離職，且拒絕辦理離職手續，又因被上訴人曾與上訴人簽立久任約定書領有久任津貼，被上訴人擔心其提早離職會遭上訴人追償懲罰性違約金，始提起本訴等語置辯，並聲明：被上訴人之訴駁回。

二、反訴部分：

(一)上訴人起訴主張：被上訴人於105年8月1日起擔任護理師職務，雙方於108年11月1日簽訂「久任約定書」，約定上訴人簽訂「久任約定書」時即給付被上訴人「久任津貼」30,000元，簽約滿二年時，再發給30,000元，被上訴人則負有自

01 108年11月1日起「持續任職五年以上」之義務。被上訴人如
02 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
03 持續任職之年限時（即113年10月31日），除應返還久任津
04 貼60,000元外，並須賠付上訴人15,000元之懲罰性違約金。
05 然被上訴人突然自112年1月18日起即未到院上班，並委任律
06 師發函代為離職之意思表示，明顯違反久任約定書之約定，
07 自應依上開約定，被上訴人應返還久任津貼60,000元以及賠
08 付懲罰性違約金15,000元予上訴人，共75,000元。為此，爰
09 依久任約定書第1、2條約定，提起反訴等語，並聲明：被上
10 訴人應給付上訴人75,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
11 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

12 (二)被上訴人則以：兩造間勞動契約之終止屬可歸責於上訴人之
13 事由而生，與久任約定書第2條明文「乙方（即被上訴人）
14 如因可歸責於自己之事由」之要件未合。退步言，縱認被上
15 訴人不得依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動
16 契約，然上訴人委由宏述法律事務所於112年1月19日所發送
17 之宏律雲字第112011901號函亦載明上訴人同意被上訴人自
18 112年1月18日起終止勞動契約等語，堪認兩造屬合意終止系
19 爭勞動契約，非可歸責於被上訴人，上訴人之反訴顯無理由
20 等語置辯，並聲明：上訴人之訴駁回。

21 三、原審審理結果，認本訴部分，上訴人應給付被上訴人
22 218,925元，及自112年3月8日起至清償日止，按週年利率
23 5%計算之利息，並駁回被上訴人其餘之請求；反訴部分，
24 則駁回上訴人全部請求。上訴人就本訴及反訴敗訴部分不服
25 均提起上訴，上訴理由略以：附表編號2、3、4、5，被上訴
26 人均主張「提前出勤點班、核對醫囑，加班1小時」，與事
27 實不符；附表編號6、10，被上訴人分別主張「於下班後完
28 成7S掃地業務，加班0.5小時」。然編號6當天被上訴人下班
29 刷卡時間為上午8時46分，距正常下班時間僅逾16分鐘；編
30 號10當天被上訴人下班刷卡時間為上午8時40分，距正常下
31 班時間僅逾10分鐘。依勞動部及勞工局見解，均認為提早

一、二十分鐘上班刷卡或延遲一、二十分鐘下班刷卡，都不算加班：附表編號7、11、12，被上訴人均分別主張「等下班故延後下班，加班0.5小時」。然編號7當天被上訴人下班刷卡時間為上午8時31分，距正常下班時間僅逾1分鐘；編號11當天被上訴人下班刷卡時間為上午8時33分，距正常下班時間僅逾3分鐘；編號12當天被上訴人下班刷卡時間為上午8時31分，距正常下班時間僅逾1分鐘。明顯不算加班；附表編號1、9，被上訴人均分別主張「依主管要求等下班，組長於00:59宣布下班，故延後下班，加班1小時」、「等下班故延後下班，加班1小時」。惟對照其這兩天之下班刷卡時間，均僅分別延後30分鐘、35分鐘而已，而且其延後刷卡下班期間並未在急診室臨床幫忙：附表編號8，被上訴人主張「於下班後參與新生兒急診課程故延後下班，加班2小時」。然上訴人已核算加班費1小時339元予被上訴人，原審判決竟仍判決上訴人「應給付被上訴人0.5小時加班費」，另被上訴人請求上訴人給付資遣費部分，被上訴人任職上訴人醫院6年多，每月平均工資達70,935元，而原審判決認定上訴人短付被上訴人之加班費共僅1,509元，不及1/40，明顯不成比例等語。並聲明：(一)本訴部分：1.原判決不利於上訴人部分廢棄。2.上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行聲請均駁回。(二)反訴部分：1.原判決廢棄。2.被上訴人應給付上訴人75,000元，及自反訴起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。被上訴人則於本院聲明：上訴駁回。(原審判決駁回被上訴人於本訴請求之休假加班費部分，未據被上訴人提起上訴而告確定，爰不再贅敘)。

四、兩造不爭執事項：

(一)被上訴人自105年8月1日起至112年1月18日止，任職於上訴人急診部門擔任護理師工作。

(二)被上訴人任職於上訴人年資為6年又47日，每月平均工資為70,935元。

01 (三)被上訴人於112年1月18日以律師函通知上訴人依勞基法第14
02 條第1項第5、6款終止勞動契約，上訴人於同日收受上開律
03 師函。

04 (四)被上訴人於如附表所示之日期申請加班，然均遭上訴人否准
05 退回加班申請。

06 (五)被上訴人於111年12月20日因參加新生兒急救課程所申請之
07 加班2小時，上訴人於112年1月18日之後准予加班1小時，並
08 於112年5月5日匯款339元至被上訴人帳戶。

09 (六)依被上訴人打卡紀錄顯示，被上訴人於如附表所示之期日若
10 有加班，每次加班時數為0.5小時，總計為6小時。

11 (七)如被上訴人主張曾於如附表所示之日期加班為有理由，則上
12 訴人應給付被上訴人之加班費為1,509元。

13 (八)如被上訴人依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約為有理
14 由，則上訴人應給付被上訴人之資遣費為217,416元。

15 五、本件爭點為：

16 (一)被上訴人主張其於如附表所示之期日共加班6小時，有無理
17 由？

18 (二)被上訴人依照勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約有無理
19 由？

20 (三)被上訴人請求上訴人給付加班費1,509元，資遣費217,416
21 元，有無理由？

22 (四)上訴人請求被上訴人給付久任津貼6萬元，及懲罰性違約金
23 15,000元，有無理由？

24 六、本件得心證之理由：

25 (一)本訴部分：

26 1.被上訴人主張其於如附表所示之期日共加班6小時，有無理
27 由？

28 (1)按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
29 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。再按勞
30 工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出
31 上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤

01 具有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應
02 置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載
03 勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，
04 雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權
05 利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較
06 強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明
07 定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
08 雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞
09 工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應
10 列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他
11 管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞
12 工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等（勞
13 動事件法第38條立法意旨參照）。

14 (2)經查，被上訴人主張其有於如附表所示之時間加班6小時等
15 語，業據被上訴人提出員工出勤狀況報表、薪勤管理系統資
16 料等件為證（見原審卷一第35至60頁），且上訴人除不否認
17 被上訴人之打卡紀錄外，更提出被上訴人之出勤打卡紀錄
18 （見原審卷一第127至129頁），顯見被上訴人確有於如附表
19 所示之時間出勤，依上開規定，應推定被上訴人於該時間內
20 經上訴人同意而執行職務。上訴人固辯稱被上訴人於如附表
21 所示之時間均未在工作崗位上班，並非加班云云，然證人即
22 上訴人之副護理長乙○○到庭證稱：我在義大醫院急診室擔
23 任副護理長的工作，為具有審核護理人員加班費權限之人。
24 我記得被上訴人有申請延後下班，但是組長跟我說被上訴人
25 交完班之後就離開，沒有在臨床上協助其他人一起交班，所
26 以我認為被上訴人是誤點，就沒有同意，系統就會退回，但
27 我無法知道被上訴人是否去處理私事，雖然有可能發生提早
28 上班先去刷卡，去處理完私事再回到崗位工作，或下班交接
29 完畢後先去處理私事完再刷卡，但我任職期間我的單位沒有
30 發生過等語（見本院卷第221至226頁），核與證人即上訴人
31 之急診護理師組長蔡佳穗於原審證稱：基本上不會有護理師

01 打卡沒有來上班，處理私事，到了上班的時間才來上班，或
02 是延後打卡的情形，因為有這種情況，當班的leader會知
03 道，而且會告知護理長等語（見原審卷一第283至284頁），
04 大致相符，堪認被上訴人於任職上訴人期間，急診室中之護
05 理師並無打卡後去處理私事之情況發生，佐以被上訴人於如
06 附表所示之時間有提早上班刷卡或延後下班刷卡，均以「因
07 公」為由申請加班，數量非少，如上訴人認定被上訴人有疑
08 似處理私事而謊報加班之情事，上訴人於急診室內應有監視
09 器等設備，本得於確認情況後會同員工更正出勤紀錄，然上
10 訴人竟全無調查之作為，亦未會同員工進行出勤紀錄之更
11 正，迄至本件臨訟之時，方主張被上訴人申請加班時係在處
12 理私事，然迄今均未能說明被上訴人係處理何種私事，亦未
13 提出任何證據證明被上訴人於加班時間內有處理私事之情
14 事，是上訴人辯稱被上訴人於如附表所示之時間內係在處理
15 私事云云，應屬臨訟杜撰之詞，要難採信。

- 16 (3)上訴人雖又辯稱勞動部及勞工局實務上均認為提早1、20分
17 鐘上班刷卡或延遲1、20分鐘下班刷卡，都不算加班云云，
18 然未見上訴人提出任何資料佐證，且依上訴人所提出之從業
19 人員出勤管理辦法第2.1條前段規定「從業人員應於上班時
20 間前抵達工作崗位，於排定班別上班時間開始第三分鐘
21 （含）至第十五分鐘（含）內到勤者，以遲到論，下班時間
22 為得離開工作崗位之時間」（見原審卷一第148頁），可知
23 上訴人要求從業人員上班時僅有2分鐘之緩衝時間，卻反過
24 來要求其所屬從業人員要有延遲1、20分鐘下班之緩衝時
25 間，此種要求應非公允，實難認定延遲1、20分鐘下班即屬
26 緩衝時間而非加班。上訴人另辯稱附表編號7、11、12所示
27 之日期距離正常下班時間僅逾1至3分鐘云云，然被上訴人於
28 附表編號7即111年12月18日係於前一日23：48上班，迄至當
29 日08：31下班，扣除休息時間30分鐘，被上訴人實際加班時
30 間應為13分鐘，而非1分鐘；於附表編號11即111年12月25日
31 係於前一日23：52上班，迄至當日08：33下班，扣除休息時

01 間30分鐘，被上訴人實際加班時間應為11分鐘，而非3分
02 鐘；於附表編號12即111年12月27日係於前一日23：52上
03 班，迄至當日08：31下班，扣除休息時間30分鐘，被上訴人
04 實際加班時間應為9分鐘，而非1分鐘，是上訴人上開辯解，
05 亦與事實不符，無法採信。

06 (4)綜上，被上訴人既有於如附表所示日期延長工作期間，被上
07 訴人主張其於如附表所示之期日共加班6小時等語，應屬可
08 採。

09 2.被上訴人依照勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，
10 有無理由？

11 (1)按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇
12 主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供
13 給充分之工作者，勞基法第14條第1項第5款定有明文。

14 (2)查被上訴人有於如附表所示之日期延長工作時間，已如前
15 述，且兩造均不爭執如附表所示之日期，被上訴人曾申請加
16 班，然均遭上訴人否准退回加班之申請，而未給付被上訴人
17 加班費，足見上訴人確有不依勞動契約給付工作報酬之情
18 事，則被上訴人於112年1月18日以律師函通知上訴人依勞基
19 法第14條第1項第5款終止勞動契約，要非無據。

20 (3)上訴人雖另辯稱勞基法第14條第1項第5款係採重大理由說，
21 被上訴人於上訴人任職期間，每月平均工資70,935元，然依
22 原審判決，上訴人僅短付被上訴人加班費1,509元，不及被
23 上訴人月薪40分之1，被上訴人以此終止兩造勞動契約，顯
24 不成比例等語，惟勞基法第14條第1項第5款已明文規定雇主
25 不依勞動契約給付工作報酬為勞工得不經預告終止契約之事
26 由，而勞工提供勞務之目的，無非希望藉此獲得勞力對價之
27 報酬，雇主為受請求給付工作報酬之一方，對於應提供多少
28 工作報酬予勞工，自經濟實力上觀之，有相當之主動權，得
29 以核算應給付金額之多寡，而無誤算或短少給付工作報酬之
30 理，若於受勞工請求給付工作報酬之際，仍得要求需符合重
31 大理由之要件，無非縱容雇主得以短少給付工作報酬之方

式，要求勞工無條件繼續提供勞務，且自上開規定觀之，法無明文需以情節重大為終止勞動契約之條件，故上訴人主張勞基法第14條第1項第5款應以情節重大為要件，應與上開規定不符，尚非可採。

(4)從而，被上訴人因上訴人未依勞動契約給付加班費，而依照勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造勞動契約，應屬有據。

3.被上訴人請求上訴人給付加班費1,509 元，有無理由？

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：一、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。二、再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二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上，勞基法第24條定有明文。被上訴人於如附表所示之日期，延長工作時間共計6小時一節，業經本院認定如前，而兩造均不爭執如上訴人於附表所示日期之加班為有理由，上訴人應給付被上訴人之加班費為1,509元，是被上訴人請求上訴人給付1,509元之加班費，自屬有據。

4.被上訴人請求上訴人給付資遣費217,416元，有無理由？

(1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。

(2)被上訴人主張上訴人未依勞動契約給付薪資，依勞基法第14

條第1項第5款規定終止勞動契約，業經本院認定如前。而兩造之勞動契約，既因被上訴人依勞基法第14條合法終止，又被上訴人任職上訴人之年資為6年又47天，每月平均工資為70,935元，為兩造所不爭執，是依勞退條例第12條之規定，被上訴人得請求上訴人給付資遣費為217,435元（計算式： $70935 \times \{6 + [(1 + 17/30) \div 12]\} \times 1/2 = 217435$ ，元以下四捨五入），故被上訴人請求上訴人給付資遣費217,416元，為有理由，應予准許。

(二)反訴部分：

依兩造於108年10月22日所簽署之久任約定書第1條約定乙方（即被上訴人）係甲方（即上訴人）僱用之護理人員，承諾自本約定書簽訂日108年11月1日起，持續任職五年以上。甲方則因乙方此項承諾約定，願發給乙方久任津貼6萬元。第2條第4項約定乙方如因可歸責於自己之事由，包括但不限於自行離職或遭甲方終止勞動契約，致未任滿其承諾持續任職之年限時，乙方應返還已領取之久任津貼，並賠付甲方15,000元之懲罰性違約金。查本件被上訴人依勞基法第14條第1項第5款終止兩造間勞動契約，係屬合法有據，業經本院認定如上，是兩造間勞動契約之終止，非屬可歸責於被上訴人之事由，則上訴人依上開約定書第2條之約定，請求被上訴人返還久任津貼6萬元以及賠付懲罰性違約金15,000元，共75,000元，要屬無據，應予駁回。

七、綜上所述，被上訴人依勞基法第24條、第17條、勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付218,925元及自112年3月8日起（送達證書見原審卷一第89頁）至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。另上訴人依兩造間久任約定書之法律關係，請求被上訴人應給付上訴人75,000元，為無理由，應予駁回。原審之判決，核無不合，上訴意旨猶執前詞指摘原判決不當，求予廢棄改判，要無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經

核與判決結果均無影響，爰不一一論列，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 113 年 10 月 16 日

勞動法庭審判長法 官 謝文嵐

法 官 郭文通

法 官 吳保任

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 113 年 10 月 16 日

書記官 楊惟文

附表：

編號	日期	刷卡時間	被上訴人甲○○申報加班理由	上訴人審核	原審判決認定
1	111年11月16日	上班15:46			
		下班01:00	依主管要求等下班，組長於00:59宣布下班，故延後下班。（申請加班1小時）	退回	加班0.5小時
2	111年12月9日	上班22:51	提前出勤點班、核對醫囑。（申請加班1小時）	退回	加班0.5小時
		下班09:07	o2病人量多事務繁忙，因交班而延誤下班。（申請加班1小時）	核准	
3	111年12月10日	上班22:52	提前出勤點班、核對醫囑。（申請加班1小時）	退回	加班0.5小時
		下班08:38	完成留觀交班業務故延後下班。（申請加班0.5小時）	核准	
4	111年12月11日	上班22:59	點班、核對醫囑。（申請加班1小時）	退回	加班0.5小時
		下班08:36	o2班內事務繁忙，6床待icu，1床班內插管，1床IHCA留一口。（申請加班0.5小時）	核准	
5	111年12月15日	上班22:59	點班、核對醫囑。（申請加	退回	加班0.5

(續上頁)

01

			班1小時)		小時
		下班08:32	完成三五區待床病人之交班業務。(申請加班0.5小時)	核准	
6	111年12月17日	上班23:44			
		下班08:46	完成7S掃地業務。(申請加班0.5小時)	退回	加班0.5小時
7	111年12月18日	上班23:48			
		下班08:31	等下班故延後下班。(申請加班0.5小時)	退回	加班0.5小時
8	111年12月20日	上班23:53			
		下班10:03	於下班後參與新生兒急診課程故延後下班。(申請加班2小時)	退回	加班0.5小時
9	111年12月23日	上班23:48			
		下班09:05	等下班故延後下班。(申請加班1小時)	退回	加班0.5小時
10	111年12月24日	上班23:51			
		下班08:40	於下班後完成7S掃地業務。(申請加班0.5小時)	退回	加班0.5小時
11	111年12月25日	上班23:52			
		下班08:33	等下班故延後下班。(申請加班0.5小時)	退回	加班0.5小時
12	111年12月27日	上班23:52			
		下班08:31	等下班故延後下班。(申請加班0.5小時)	退回	加班0.5小時
					合計加班6小時。(加班費共計1,509元)