

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第116號

原告 姜林政璋

訴訟代理人 陳永祥律師

被告 義大醫療財團法人義大大昌醫院

法定代理人 張基昌

訴訟代理人 陳鵬翔律師

林慶雲律師

上列當事人間給付加班費等事件，本院民國（下同）113年4月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新台幣（下同）14萬7,882元。
- 二、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用6,530元，由被告負擔3/4，餘由原告負擔，並應於裁判確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。
- 五、本判決所命給付得假執行，但被告如以14萬7,882元預供擔保，得免假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：伊自107年7月16日起受僱於被告醫院，從事維修工作，每月工資4萬元出頭，112年5月25日以勞動基準法第14條第1項第5、6款之規定，寄發存證信函通知被告醫院終止兩造間之勞動契約關係，請求被告醫院給付資遣費10萬0,775元、午休值勤時間待命加班費16萬0,570元（ $41,320 \div 240 \times 1.34 \times 1.5$ 【每日值勤時數】 $\times 8$ 【每月值班天數】 $\times 58$ 【受僱月數】 $= 160,570$ ）、30天之預告期間工資4萬1,320元、例假日出勤少給付之加班費2,310元（ $41,320 \div 240 \times 1.34 \times 0.5 \times 20$ 【天數】 $= 2,310$ ）、131小時特別休假應休未休工資2萬

01 2,554元。並聲明：被告應給付原告32萬7,529元；(二)被告應
02 開立非自願離職證明書予原告。

03 二、被告抗辯：原告終止兩造間勞動契約不符合勞動基準法第14
04 條之規定，應係未經預告終止勞動契約關係，不得請求發給
05 資遣費，亦不得請求發給非自願離職證明書。另原告在兩造
06 間勞動契約終止前6個月之平均工資為4萬1,092元，伊公司
07 於112年8月4日已匯款131小時（即16天又3小時）之特別休
08 假應休未休工資2萬1,753元給原告，本件原告請求給付特別
09 休假應休未休工資並無理由。且平日中午亦無需加班，原告
10 請求給付午休值勤時間待命加班費，亦無理由。另原告請求
11 給付例假日出勤少給付之加班費，同樣無理由。並聲明：原
12 告之訴駁回。

13 三、兩造之不爭執事項：

14 (一)原告自107年7月16日起受僱於被告醫院，從事維修工作，
15 112年5月8日聲請勞資爭議調解，經高雄市政府勞工局委
16 託民間團體指派調解人，於112年5月18日對兩造進行調
17 解，原告請求被告醫院給付加班費、特別休假應休未休工
18 資、預告期間工資、資遣費，合計32萬7,529元，及開立非
19 自願離職證明書，結果調解不成立，被告醫院於112年6月
20 9日將原告辦理勞工保險之退保。

21 四、就兩造爭執事項之判斷：

22 (一)原告得否請求被告給付特別休假應休未休工資及其金額：
23 被告辯稱原告在兩造間勞動契約終止前6個月之平均工資為4
24 萬1,092元，其公司於112年8月4日已匯款131小時（即16天
25 又3小時）之特別休假應休未休工資2萬1,753元給原告之事
26 實，已提出原告平均工資計算式表格、原告111年11月至112
27 年4月薪資單、原告特休未休折算工資計算式表格為證（見
28 本院卷第83至91頁），且為原告所不爭執（見本院卷第127
29 至128頁言詞辯論筆錄【原告所稱應提出計算式部分，被告
30 在之前之原告平均工資計算式表格已提出，原告並無具體爭
31 執，且兩造主張之應付未付時數相同，而原告事後就此部分

01 也未有所爭執，且被告自願以平均工資計算應付之特別休假
02 應休未休工資，較之以約定工資計算，對勞工更為有利，就
03 此原告亦無意見】），故兩造間勞動契約終止前原告之平均
04 工資為每月4萬1,092元，原告於勞動契約終止時可請求給付
05 之特別休假應休未休工資為2萬1,753元之事實，應可認定。
06 且此部分金額被告已匯付原告，則本件原告尚得請求原告給
07 付之特別休假應休未休工資金額應為0元。

08 (二)原告112年5月25日以存證信函通知被告終止兩造間之勞動契
09 約關係是否適法及得否請求被告給付資遣費：

10 1.有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：⑤雇主不依
11 勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分
12 之工作者，⑥雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工
13 權益之虞者；勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定
14 期間者，應依下列規定給予特別休假：④3年以上五年未滿
15 者，每年14日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而
16 未休之日數，雇主應發給工資；勞工適用本條例之退休金制
17 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法
18 第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護
19 法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年
20 資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例
21 計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法
22 第17條之規定，勞動基準法第14條第1項第5、6款、第38條
23 第1項第4款、第4項前段、勞工退休金條例第12條第1項分別
24 定有明文。

25 2.兩造不爭執原告自107年7月16日起受僱於被告醫院，從事
26 維修工作，112年5月8日聲請勞資爭議調解，經高雄市政府
27 勞工局委託民間團體指派調解人，於112年5月18日對兩
28 造進行調解，原告請求被告醫院給付加班費、特別休假應休
29 未休工資、預告期間工資、資遣費，合計32萬7,529元，及
30 開立非自願離職證明書，結果調解不成立，被告醫院於112
31 年6月9日將原告辦理勞工保險之退保（見兩造不爭執事項

01 (一) ，而原告於112年5月25日寄發存證信函予被告，通知依
02 勞動基準法第14條第1項規定，不經預告終止勞動契約關
03 係，請求給付32萬7,529元，被告則於102年6月5日以存證
04 信函回覆原告，表示查無違反勞動基準法第14條之勞工可不
05 經預告終止勞動契約之情事，請原告3日內主動聯繫協助調
06 查，屆期未回應，將逕自依原告終止勞動契約之意旨，終止
07 原告之勞、健保，此有存證信函2份附卷可稽（見本院卷第7
08 7至82頁）。參酌如上所述，被告已將原告之勞健保辦理退
09 保，則兩造間之勞動契約關係事實上業已終止。且如上所
10 述，被告嗣後於112年8月4日，業已匯付原告16天又3小時之
11 特別休假應休未休工資2萬1,753元，而以原告107年7月16日
12 始受僱於被告，至112年5月25日不經預告終止兩造間勞動契
13 約關係，則原告在被告公司工作之時間未滿5年，第5年之特
14 別休假應休未休工資僅14天，而被告事後竟匯付原告16天又
15 3小時之特別休假應休未休工資，顯見被告公司先前給付原
16 告之特別休假應休未休工資有所不足，此合於勞動事件法第
17 14條第1項第5、6款勞工得不預告終止勞動契約之規定，更
18 何況，原告是在兩造經勞動調解不成立後，才終止兩造間勞
19 動契約關係，事前已給與被告調整補正上開「給付工作報酬
20 不足」、「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權
21 益」之機會，並非驟然通知終止勞動契約，故而應認原告終
22 止兩造間勞動契約關係之所為適法，依上開規定，原告自得
23 請求被告給付資遣費。

24 3.依被告上開回覆之存證信函所載，原告終止兩造間勞動契約
25 關係之存證信函應係在112年5月28日寄送到達被告（見本院
26 卷第79頁存證信函第1行），則以107年7月16日至112年5月2
27 8日工作年資4年又317天，及平均工資每月4萬1,092元計
28 算，原告可請求被告給付之資遣費為10萬0,028元（ $41,092 \times$
29 $1/2 \times [4 + 317/365] = 100,028$ ，小數點以下四捨五入）。

30 (三)原告得否請求被告給付午休值勤時間待命加班費及其金額：
31 原告主張其工作期間58個月，每個月有8天午休時間（12時

01 至13時30分)需待命值勤，以應付緊急維修之需求，被告抗
02 辯原告所屬工務科同仁之辦公室，位於包含總機之中央監控
03 室，工務科同仁中午休息時間通常在中央監控室休息，亦可
04 自由活動或自行找地方休息，並無值勤，休息時間如有緊急
05 維修必要，而前往瞭解或維修，會依加班處理。經查：

06 1.依原告提出之110年11月至111年7月之班表記載，原告每月
07 平日分別有4天、6天、6天、5天、6天、6天、5天、6天、7
08 天需值班（見本院卷第143至159頁【註記△部分】），共51
09 天，則按比例計算，原告平均每月需值班51/9天（被告雖聲
10 請傳喚製作該班表之工務科組長，以調查班表所註記△代表
11 之意義，但依上開班表之記載，△後有「值班及抄表」之記
12 載，已堪認原告確有值班之事實，當無需再作此部分之調
13 查）。而兩造並無法提出原告工作其他月份之相同班表，且
14 亦未表示另有其他之值班種類，則本院認原告在被告公司工
15 作期間，每個月中午需值班51/9天。

16 2.兩造不爭執原告之每月約定工資為3萬9,851元（見本院卷第
17 139頁言詞辯論筆錄），參照如上所述，原告每月中午需值
18 班51/9天，及兩造不爭執中午休息時間為1.5小時，則以平
19 日延長工作2小時以內，按平日每小時工資加給1/3之規定計
20 算，原告得請求被告給付之午休值勤時間待命加班費為10萬
21 9,147元（ $39,851 \div 240 \times 4/3 \times 3/2 \times 51/9 \times 58 = 109,147$ ，小數點
22 以下四捨五入）。

23 3.被告雖辯稱原告自承工務單位同事中午在中央監控室用餐，
24 如未排到值班者，中午12點30分後可各自離開找其他地方休
25 息云云，但被告既自承中午休息時間可自行運用（見本院卷
26 第66頁答辯狀），顯見工務單位同事或許中午常在中央控制
27 室一起用餐，但不表示不可隨意離去，僅值班同事需留下值
28 勤，故中午加班即延長工作時間仍應認定為1.5小時，而非
29 僅1小時，併予敘明。

30 (四)原告得否請求被告給付預告期間工資及其金額：

31 1.雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期

01 間依左列各款之規定：①繼續工作三個月以上1年未滿者，
02 於10日前預告之，②繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前
03 預告之，③繼續工作3年以上者，於30日前預告之；勞工於
04 接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出，其請
05 假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資
06 照給；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付
07 預告期間之工資，勞動基準法第16條定有明文。依上開規定
08 可知，雇主之所以需在勞動契約終止前預先告知勞工，不外
09 乎使勞工得另謀其他工作，故規定雇主如未依法於終止勞動
10 契約前預先告知勞工，使勞工有機會事先得另謀其他工作，
11 則應給付預告期間之工資，以使勞工在勞動契約終止後，一
12 定時間內仍有工資收入可維持家計，而可有空暇另謀其他工
13 作。則依上開規定之反面解釋，在勞工非消極被迫接受勞動
14 契約必須終止，而係主動終止勞動契約之情形，因勞工事先
15 已可另謀其他工作，俟謀得其他工作後再終止原先之勞動契
16 約關係，則被動被終止勞動契約之雇主，當無需給付勞工預
17 告期間之工資。

18 2.如上所述，本件是原告申請勞資爭議調解，在調解不成立後
19 主動終止兩造間之勞動契約關係，且並無事證可證明原告係
20 因被迫接受兩造間勞動契約關係必須終止之事實，是本院認
21 原告並不得請求被告給付預告期間之工資。

22 (五)原告得否請求被告給付例假日出勤少給付之加班費及其金
23 額：

24 原告主張例假日排班出勤時，實際加班時段為16時至17時30
25 分，被迫僅可申報1小時加班，被告抗辯並無證據可資證明
26 有原告主張之情形。經查，原告就此部分僅說明：「被告所
27 檢附例假日排班出勤日下班打卡紀錄及加班系統時數與實際
28 工作不相符，因如勞方依照實際工作時數申報1.5小時，則
29 會被主管約談及退件重新修改為1小時」等語（見本院卷第9
30 7頁準備狀），雖另稱要補呈資料（見本院卷第129頁言詞辯
31 論筆錄），但嗣後並未再加以說明，且未提出其他可供佐證

01 之資料，是認原告此部分之主張尚無足夠證據可資證明，所
02 訴難認有理由。

03 (六)原告得否請求被告開立發給非自願離職證明書：

04 就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、
05 遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11
06 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；
07 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代
08 理人不得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19
09 條分別定有明文。而本件如上所述，係勞工（即原告）依勞
10 動基準法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約關係，依
11 上開規定，原告當可請求雇主即被告開立發給非自願離職證
12 明書。

13 五、綜上所述，原告訴請被告給付資遣費10萬0,028元、午休值
14 勤時間待命加班費10萬9,147元、開立發給非自願離職證明
15 書部分，於法有據，應予准許，但原告終止兩造間勞動契約
16 關係後，被告除匯給原告特別休假應休未休工資外，另匯付
17 6萬1,293元【原意係用以支付午休值勤時間待命加班費，但
18 被告於訴訟中表示為錯誤給付】，上開事實為原告所不爭
19 執，並同意於本件請求予以扣除（見本院卷第128頁言詞辯
20 論筆錄），故本件原告得請求被告給付之金額為14萬7,882
21 元（100,028+109,147-61,293=147,882），超過上開範
22 圍之所訴，於法無據，應予駁回。又本件原告勝訴部分，除
23 開立發給非自願離職證明書外，均屬法院就勞工給付請求所
24 為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依
25 職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔
26 保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防
27 禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐
28 一論列，併此敘明。

29 六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由判決如主文
30 （訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第91條第3
31 項）。

01 中 華 民 國 113 年 4 月 24 日
02 勞 動 法 庭 法 官 鄭 峻 明

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 113 年 4 月 24 日
07 書 記 官 洪 光 耀