臺灣基隆地方法院基隆簡易庭民事判決

109年度基勞簡字第12號

原　　告　邱仕杰

被　　告　博康救護車事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳皇文

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國110年9月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳仟柒佰元，及自民國一百零九年十月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟玖佰玖拾元，由被告負擔新臺幣貳拾玖元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣貳仟柒佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告於民國108年11月1日受僱於被告，約定每月薪資由108年11月份新臺幣(下同)23,100元逐步調升至109年6月份29,000元，工作時間為上午8點至晚上8點，但被告公司每月只讓原告排休在4天以下，此有原告108年12月至109年6月之排班表可證。又原告受僱於被告公司時，值班時間皆超過晚上8點，晚上8點後實際上皆為待命時間，且被告公司之法定代理人陳皇文強制要求原告只可離開公司1小時，並要報備去的地點，此有原告與陳皇文之LINE對話記錄可證。原告值班時，必須整夜待在被告公司內，此亦有109年2月11日凌晨2時52分原告擔任救護車隨車人員陪同陳皇文載病患至基隆長庚醫院之紀錄可證。嗣被告公司於109年6月排休時，將原告值班數排為26日，原告因不滿長期精神上折磨而向被告公司反應，後被告公司雖將原告109年6月值班日更正為15日，惟

亦千方百計刁難原告，致使原告於109年6月做完工作後便自請離職。

㈡被告應給付原告加班費新臺幣（下同）182,583元：

原告於任職於被告公司期間之工作時間為上午8點至晚上8點，而晚上8點後即屬值班時間，需向被告公司報備去處，並隨時要受被告公司之指揮監督，故晚上8點至晚上10點、晚上10點至凌晨12點，應以各延長工時2小時計算加班費，原告之休假日加班及國定假日加班，亦均需計算加班費，爰依勞動基準法第36條第1項、第30條第1項、第32條、第24條第1、2項、第39條前段、中段、紀念日及節日實施辦法第4條第2款、第5條第2項及內政部(74)台內勞字第310835號函等之規定，請求被告公司應給付原告加班費合計182,583元(計算式詳如民事起訴狀附表一所示)。

㈢被告應給付原告應休而未休之特別休假工資2,700元：

原告自108年11月至109年6月任職於被告公司已滿半年，依勞動基準法第38條第1項第1款、第4項規定，原告應有3日特別休假，原告並未休假，而原告之平均工資以6個月推算為每月27,000元，則3日特休未休折算後之費用應為2,700元(計算式：27,000元÷30日x3日＝2,700元)。

㈣以上金額合計為185,283元(計算式：182,583元＋2,700元＝185,283元)。

㈤聲明：

1.被告應給付原告185,283元，及自民事起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2.訴訟費用由被告負擔。

二、被告抗辯略以：

㈠原告於108年10月23日前往被告公司面試時，已向原告告知被告公司為救護單位，故會有值班及待命問題，問原告是否能配合，並告知可在家值班及待命，另被告公司亦提供宿舍，原告當時表示因其與家中不和睦，故會住公司宿舍，且表示因其經濟困難，希望先至被告公司實習，而因原告當時

尚未考上EMT-1(即緊急救護員)證照，故僅能先當實習生，原告告知願意配合被告公司之規定，並簽有員工守則等。嗣原告於108年11月28日考上證照，因此於108年12月1日正式成為EMT-1人員，另原告亦於109年4月份起多次利用上班時間考取職業駕照。原告於拿到正式EMT-1證照時，告知被告公司想賺取更多薪資，故在宿舍可隨時出勤。

㈡原告待命期間是以原告下班時間開始計算，從晚上8點開始到隔天上午8點，如果有勤務的話，原告才需要出勤，若沒有出勤，就是自己的時間，可以做任何事情，待命的約定是在夜間值班同意書，上面載明原告自願配合公司出勤夜間值班15日。原告提出之班表是預告班表，不是正式班表。值班都是隨機待命的人，以電話聯絡，有空才值班，被告不能強迫，這是他們的的額外收入。報酬計算方式有口頭告知，是無償待命，若有出勤才有計算報酬，原告出勤報酬是對半抽，即向客戶收取出勤費用之一半。

㈢聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

三、本院之判斷：

本件原告主張其自108年11月1日起至109年6月30日受僱於被告擔任緊急救護員等情，為兩造所不爭執。惟原告主張於受僱期間就夜間值班部分，被告應給付延長工時及休假日加班費，另就特休未休部分被告亦應給付費用等情，被告則以前揭情詞置辯。是本件應審酌：原告就值班時間請求延時工作及休假日加班費有無理由，及原告請求特休未休之工資是否有據。茲分述如下：

㈠原告請求被告給付加班費部分：

原告主張其值班情形係如原證2之「值日生與排休表」（下稱系爭班表）所示等情，為被告所否認，辯稱：系爭班表為預告班表，並非正式班表等語。經查：

1.證人即被告公司股東（亦於被告擔任護士領取薪資）之王眉分於本院證稱：有參與司機與EMT人員的排班。班表制定的流程是張貼1個空白的班表在白板上，由員工自己勾選可以

值班的時間，伊再將手勾選的部分，轉換成電腦檔案。正式班表示伊算薪水時，順便製作出來的。本院卷第37至49頁（即系爭班表）是預告班表、第129至143頁是正式班表（下稱正式班表）。「（預告班表員工勾選後，員工不一定會依照上面的值班？）是。值班時，他們是拿現金的。」、「（預告班表是員工表達值班的意願，但實際上有沒有來值班，都沒有關係？）大部分都是這樣。」、「（有沒有來是以正式班表為主？）是。」、「（班表是否是會先張貼空白班表在白板，由員工勾選，之後你再將勾選的班表轉換成電腦檔案，此部分是預告班表，也就是第37至49頁的預告班表，然後你在記帳時，依照實際有支出值班抽成的人員及天數，你會統計成正式班表，也就是第129至143頁的正式班表？）是。」、「（所以預告班表只是表達值班的意願，實際上不一定會來值班，是否如此？）是。」、「（正式班表是一種統計的結果，而不是公司公告來規範員工應該來值班的日期？）是。」、「（正式班表上面寫OFF以外的日期，都是有實際值班的日期？）不是，OFF以外的時間就是上班。有些值班與上班是沒辦法分的，就是說，有一些人就是在宿舍待著。」、「（公司怎麼知道今天晚上有哪幾個員工可以派遣？）電話問，大部分以有看到人的為主。」、「（值班時間的派遣，並非以預告班表勾選的情形去作派遣，而是以當天看到的人？）對。」、「（這樣勾選預告班表的目的為何？）看大概有哪些人願意留下來，大概看一下，知道這些人有在。」、「（正式班表除了OFF以外的時間，並不是值班？）不是，是上班。」、「（正式班表上的OFF，是指沒有上班的休假日？）是。」、「（在公司的人有好幾個，那要派遣誰？）用平均的，大家都要算到錢。」、「（員工守則有規定，值班時，要待在公司？）沒有一定要在公司，也可以在家裡待命。」。「（被告公司沒有規定每天應該值班的人是誰，而正式公告班表，令員工遵守？）沒有。」等語（本院110年4月12日言詞辯論筆錄第8

至12頁）。依證人王眉分上開證言，原告提出之系爭班表，係證人王眉分按照員工勾選願意值班之日期，輸入電腦後列印而成。而被告提出之正式班表，則為證人王眉分事後統計值班人員抽成及天數而得之統計結果。

2.觀之被告所提出經原告簽名之「博康救護車員工守則」（下稱系爭員工守則），其中有：員工當月值班不得少於12日、值班日應手機24小時開機，5分鐘內到達公司（第20條）、公司員工基本值班日為12天，有值班人員請打上班卡，未打卡者視同未值班，擇日另補上值班（第25條第3項）。值班時間有事外出一定要告知，以1小時為限。違反者罰款500（第25條第8項）。值班時間不可在外遊玩（如：網咖）。違反者罰款500（第25條第9項）。可知被告於員工守則係有要求原告配合值班，每月至少12日。則被告以空白班表要求原告填載願意值班之日期，勾選後以電腦列印公告之，縱使名為「預告班表」，仍屬依兩造間契約關係，被告配合值班而為之約定。惟救護車隨車人員值班時間中之未出勤時間，究否屬工作時間或休息時間，仍應視個案情形，該時段內是否受雇主指揮監督，並是否得自由利用而定。依系爭員工守則，雖載有：值班人員請打卡，未打卡視同未值班、有事外出要告知，以1小時為限、不得在外遊玩等規定，惟依證人王眉分上開證稱：值班不一定要留在公司，也可在家裡待命。且實際派遣，係以需出勤當時，何人在公司而定。是以，系爭員工守則雖有上揭「應打卡」、「有事外出要告知，以1小時為限、不得在外遊玩」等規定。惟被告公司實際上似未嚴格要求員工遵行。則於本件情形，原告雖於系爭班表表達願於特定時段值班，惟仍堪認於所選值班時段內，原告仍得自由利用時間，受雇主指揮監督之程度不高。原告雖提出與被告法定代理人陳皇文之通訊軟體對話列印資料（本院卷第51至61頁），其內容略以：6月18日（17：57）陳皇文詢問原告幾點回來值班；6月20日（18：43）原告表示晚上有事無法值班，遭陳皇文拒絕；6月21日陳皇文表示6

月22日無法讓原告排休。惟6月21日之對話記錄係關於排休；而僅以6月18日陳皇文詢問原告幾點回公司值班，及6月20日原告臨時表示當日無法值班遭拒絕，僅此2日之上開對話情形尚不足以證明原告任職期間之值班時段均隨時受被告之指揮監督而無法自由運用時間。況參以證人王眉分於本院證稱：被告任職期間經常住在公司，因為面試時他說希望有宿舍才來，如果沒宿舍，他就不來…等語（本院同日言詞辯論筆錄第13頁）。以原告本即經常住在被告公司提供之宿舍之情形以觀，是原告於值班時段內未實際出勤之時間，能否認為係工作時間，自有疑義。原告就此部分之時間請求加班費，已難認有據。而被告公司就值班報酬之計算方式，於面試時均已向應徵人員說明等情，此經證人張淑娟於本院證述明確（本院同日言詞辯論筆錄第4、16頁）。證人王眉分證稱：值班報酬是對拆現拿，以趟計算，而非按照值班時間計算，例外是月結，大部分是拿現金。有給過原告錢，但有時候不是經過我的手，是跟司機跑就拿掉了等語（本院同日言詞辯論筆錄第10、11、14至16頁），亦堪認原告於值班時段中之出勤時間之報酬，多係當場依約定方式拆分計算而為給付。原告空言否認領得值班出勤之報酬，亦無可取。此外，原告並未具體指明其值班時段中，有何特定出勤時間之報酬尚得請求及其金額為何，原告本件關於值班期間加班費之請求，即難以准許。

㈡原告請求被告給付應休未休之特別休假工資部分：

1.按勞動基準法第38條第1項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、同條第4 項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終

結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」、同條第6項規定「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」。勞動基準法施行細則第24條第1項第1款規定：「：本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。」。

2.經查，原告任職於被告公司之期間係自108年11月1日起至109年6月30日止，其工作年資達6個月以上1年未滿，故被告應給予3日之特別休假。而原告主張其於離職時尚有特別休假3日未休，及主張以每月27,000元為計算基礎等情，被告並未就此提出爭執，則原告請求給付特別休假未休工資2,700元（計算式：27,000元÷30日×3日＝2,700元），應屬有據。

四、綜上所述，原告依勞動基準法第38條規定，請求被告給付特別休假未休工資2,700元，及自起訴狀繕本送達之翌日即109年10月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾上開應准許範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決主文第一項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定就本判決主文第一項應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提出之證據，經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用即第一審裁判費1,990元，由被告按敗訴之比例負

擔29元（計算式：1,990元x2,700元/185,283元＝29元，元以下四捨五入），餘由原告負擔。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　29　　日

勞動法庭法　官　高偉文

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

書記官 蕭靖蓉