

護理勞動權益： 護理人員於颱風日工作， 雇主應否加倍發給工資？

Labor Rights of Nursing:
Should the Employer Pay Double Wages for
the Nursing Staffs Work during a Typhoon Day?

邱慧洳 Hui-Ju Chiu *



摘 要

依「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」第7點規定，勞工於颱風日出勤工作，雇主除當日工資照給外，宜加給勞工工資。本文擬介紹一則護理人員於颱風日出勤工作，向雇主請求發給加倍工資之判決。本文旨在探究護理人員於颱風日出勤工作，得否以上開要點之規定作為向雇主請求發給加倍工資之依據。本文亦擬一併探究護理人員得否以雇主未發給上開加倍工資為由，主張雇主違反勞工法令，而依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約。

*臺北護理健康大學通識教育中心教授（Professor, General Education Center, Taipei University of Nursing and Health Sciences）

關鍵詞：加倍工資（double wages）、休假日（days off）、颱風假（typhoon day off）、護理人員（nursing staffs）、護理勞動權益（labor rights of nursing）

DOI：10.3966/241553062019010027011



When an employee works during a typhoon day, the employer should pay beside the regular wage the additional according to No. 7 of the Direction of Management and Payment to the Employee who is attendant during a Natural Disaster. This paper would like to introduce a judgement, in that a nursing stuff complained to the employer about a double wage because of working at a typhoon day. It would be discussed in this paper whether the nursing stuff like that could complain to the employer about a double wage according to the Direction mentioned above. When rejected, could the nursing stuff complain about that the employer broke labor rules, so the labor contract could be stopped according to paragraph 14 section 1 number 6 of Labor Basic Law.

壹、案例事實

2014年7月23日麥德姆颱風來襲，甲醫院所在之新北市政府已宣布當日停止上班上課，惟甲醫院仍要求乙護理人員上班，且未給付加倍工資，乙主張甲醫院已違反勞工法令，其得依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定¹終止兩造勞動契約²。

1 勞基法第14條第1項第6款規定：「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」

2 本件改編自臺灣新北地方法院板橋簡易庭104年度板勞小字第5號小額民事判決。



貳、爭點

一、乙於颱風日出勤工作，甲醫院應否加倍發給工資予乙？

二、乙得否以甲醫院未加倍發給工資為由，主張甲醫院違反勞工法令而依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約？

參、解析

勞基法第39條本文中段規定：「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。」此條文所稱之「休假日」，為勞基法第37條所定之休假及第38條所定之特別休假³，而勞基法第37條所定之休假，係指內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日⁴。又此條文所稱之「加倍發給」，係指除休假日當日之工資照給外，再加發一日工資⁵。舉例言之，如勞工月薪30,000元，日薪為1,000元，若勞工於休假日（如國定假日或特別休假日）出勤工作，除當日工資（即1,000元）應照給勞工外，尚須加發一日工資（即1,000元）予勞工。然而勞工於颱風日出勤工作，雇主應否加倍發給工資予勞工？茲就實務見解分析如下。

3 勞基法施行細則第24條之3規定：「本法第39條所定休假日，為本法第37條所定休假及第38條所定特別休假。」

4 勞基法第37條第1項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」

5 勞工委員會（87）台勞動二字第039675號函。