臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第73號

原　　告　陳靖雯

000000000000000000

訴訟代理人　蔡玉燕律師

　　洪千琪律師

被　　告　林皇宮席宴股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林協健

訴訟代理人　吳淑芬律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國111年10月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹萬陸仟參佰參拾柒元，及自民國一百一十年五月八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣壹萬陸仟參佰參拾柒元，為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國109年8月14日起至被告處擔任兼職人員，並自109年8月17日起改為全職員工，工作內容為廚房助手，109年11月22日原告蹲在廚房清理污水溝，由於蹲時過久，當原告站起身時，腰部突然劇痛，但原告還是忍耐著繼續工作直到下班，隔天上午原告腰痛到無法起床，於是到孫銘謙骨外科診所就醫，經診斷為「腰椎滑脫」（下稱系爭傷勢），109年11月27日晚上原告Line主管吳東諺表示要請2天假，原告於109年12月11日住院，並於109年12月15日接受手術，109年12月23日出院。109年12月7日原告卻接獲被告人事部門簡訊通知依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項

第6款規定，終止與原告之勞動契約，被告在原告職災期間非法解僱原告，且被告直到109年11月30日始將原告投勞保，被告積欠原告109年12月至110年3月23日薪資新台幣（下同）12萬4,300元，原告依勞基法第14條第5款規定，以起訴狀繕本送達為終止僱傭關係之意思表示，依法原告得請求薪資12萬4,300元、資遣費9,946元、醫療費18萬1,828元、返還勞健保不當得利金額4,417元、勞退提撥1萬3,986元及非自願離職證明書，爰依民法第482條、第179條、勞工退休金條例第12條第1項、第6條、勞基法第59條第1項第1款、第19條、就業保險法第11條第3項規定提起本訴，並聲明：㈠被告應給付原告32萬0,491元，及自本起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈡被告應提繳1萬3,986元至原告之勞工退休金個人專戶。㈢被告應交付非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：原告自109年11月28日至12月1日均未出勤，且未依被告公司規定請假，被告於109年12月7日已依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，另原告所述之工作資歷造假，被告於110年1月21日又依勞基法第12條第1項第1款規定終止勞動契約，系爭傷勢並非職災，被告既以合法終止兩造勞動契約，原告本件請求除勞保費2,541元外，其餘均無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自109年8月14日起至被告處擔任兼職人員，並自109年8月17日起改為全職員工，擔任廚房助手，每月薪資3萬3,000元。

㈡原證3至5、被證9形式上真正不爭執。

㈢如原告得請求薪資，補償給付每日以1,100元計算，病假薪資以550元計算。

㈣原告依勞基法第14條第5 款規定，以起訴狀繕本送達為終止僱傭關係之意思表示，被告於110 年5 月7 日收受，如原告得請求資遣費，同意以9,946 元計算。

㈤被告已為原告補繳健保費1,876元，補提勞退7,392元。

㈥被告同意返還勞保費2,541 元，如原告得請求提撥勞退至110 年3月23日止，被告應提撥之金額為6,594元。

四、本件爭點：

㈠被告終止系爭契約有無理由？

㈡原告終止系爭契約有無理由？

㈢系爭傷勢是否為職災？

㈣原告請求薪資12萬4,300元、資遣費9,946元、醫療費18萬1,828 元、返還不當得利金額2,541元、勞退提撥6,594元及非自願離職證明書，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠被告終止系爭契約有無理由？

1.被告辯稱原告自109年11月28日至109年12月1日均未出勤，且未依被告公司規定請假，被告於109年12月7日依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約云云，原告則主張有依公司規定請假等語，並提出Line訊息截圖及診斷證明書為憑，經查：

①被告於本院111年9月6日言詞辯論期日稱：公司請假流程以被證9為主等語（本院卷一第517頁背面），而被證9病假流程記載：病假流程：1.請於上班前一小時給予直屬主管簡訊或LINE書面通知，條件不符者依曠職論。2.就診時要取得區域醫院診斷證明書，上面有醫生建議的「不宜工作」天數，條件不符者依事假流程論等語（本院卷一第503頁背面），另證人吳萬福於本院111年10月20日言詞辯論期日結證稱：如果是診所開立的診斷證明書與病情相符，也可以接受等語（本院卷二第27頁），被告訴訟代理人對上開證詞並無意見等語（本院卷二第29頁），證人吳萬福上開證詞，應可採信，是依證人吳萬福證詞內容，診所開立的診斷證明書可以作為被告公司員工病假證明。

②原告曾於109年11月27日以Line表示：我想說的是，我這兩天要請病假，明天我會去看醫生要醫生診斷證明書…等語，

有Line訊息截圖附卷可稽（本院卷一第25頁），依上開Line訊息，堪認原告已於109年11月27日向主管吳東諺請假2天，即109年11月28日、同月29日已請假2天，另參以原告提出109年11月28日診斷證明書記載「宜休息貳天」等語（本院卷一第489頁），可認原告已依被告規定之病假流程請假（詳下㈡1.所述），被告雖辯稱未收到原告診斷證明書云云，然縱被告未收到原告診斷證明書，依被證9請假流程僅由病假改為事假，原告109年11月28日、同月29日既已請假，即無曠職，被告主張原告自109年11月28日至12月1日均未出勤，依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約云云，於法不合。

2.被告另辯稱原告所述之工作資歷造假，被告於110年1月21日依勞基法第12條第1項第1款規定終止勞動契約云云，然原告否認，被告並未舉證證明原告有於職位申請表為虛偽意思表示，使被告誤信而受有損害及「有何受損害之虞」，是其基此終止與原告之勞動契約，即無可採。

3.綜上，被告終止系爭契約並不合法。

㈡原告終止系爭契約有無理由？

1.原告主張系爭傷勢為職災，原告於109年12月1日至同月7日依法向主管請假，並無曠職，被告積欠109年12月1日至110年3月23日薪資共計12萬4,300元，原告依勞基法第14條第5款規定，以起訴狀繕本送達為終止僱傭關係之意思表示等語，被告則以前詞置辯，經查：原告曾於109年11月27日以Line表示：我想說的是，我這兩天要請病假，明天我會去看醫生要醫生診斷證明書…等語，另吳秉諺於109年12月4日亦以Line表示稱：「…原本你腰痛現在又變要請職災，一下子請病假到6號一下又到7號，現在又變11號，拜託你想好自己要怎麼做，我們大家都在等補人…」等語（本院卷一第27頁），再參以原告所提109年12月1日診斷證明書上，醫囑「宜休息治療至12月7日」等語（本院卷一第491頁），依上開Line訊息截圖及診斷證明書，堪認原告主張其於109年12

月1日至同月7日向主管吳秉諺請病假一節，應為屬實。至被告雖辯稱未收到原告診斷證明書云云，惟原告於109年11月27日Line已表明明天會去看醫生要醫生診斷證明書，原告既表明要請醫生開具診斷證明書，且診斷證明書確實係於109年11月28日、109年12月1日所開具，原告若非要將診斷證明書交付主管吳秉諺請病假，何須急於請醫生開具診斷證明書，故原告稱已將診斷證明書於109年11月30日、109年12月1日交付主管吳秉諺，應為可採，被告辯稱未收到原告診斷證明書云云，不足採信。

2.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇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給充分之工作者。」勞基法第14條第5款定有明文。病假薪資以550元計算一節，為兩造所不爭執（本院卷二第31頁），被告終止系爭契約並不合法，經本院認定如前，原告109年12月1日至同月7日應為病假，是被告自應給付原告病假薪資3,850元，被告未依法給付原告病假薪資，原告依勞基法第14條第5款規定以起訴狀繕本送達為終止僱傭關係之意思表示終止系爭契約，應屬有理。

㈢系爭傷勢是否為職災？

原告主張刷水溝導致系爭傷勢云云（本院卷一第177頁反面），被告則否認，經查：

1.依高雄長庚紀念醫院（下稱長庚醫院）111年6月20日函說明二（三）記載：1.入院診斷記載「degenerative spondylolisthesis」，中譯為退化性脊椎滑脫。2.出院診斷記載「degenerative spondylolisthesis」，中譯為退化性脊椎滑脫。3.病史記載「The patient recalled that low back pain appeared after back contusion…Radiographic study showed degenerative spondy lolisthesis L45 with lumbar spinal stenosis」等語，中譯為病人回憶背部挫傷後出現下背痛…影像學檢查顯示腰椎第4-5節退化性脊椎滑脫合併椎管狹窄等語，有該函附卷可稽。（本院卷一第459頁

正反面），依入、出院診斷及影像學檢查顯示，足認原告腰椎第4-5節為退化性脊椎滑脫合併椎管狹窄，系爭傷勢既然退化性脊椎滑脫，原告主張係因刷水溝導致系爭傷勢云云，並不可採。

2.原告另主張長庚醫院109年12月23日診斷證明書記載原告腰椎解離性滑脫合併神經壓迫，故系爭傷勢係因刷水溝所導致等語，並提出長庚醫院109年12月23日診斷證明書為憑，然長庚醫院111年6月20日函說明二（四）記載：…臨床上，椎弓解離屬於疲勞性骨折之一種態樣，主要係因長時間不當使用腰背力量導致脊椎傷害，惟部分病人亦可能因先天性椎骨脆弱、激烈性活動或外傷所致。上述診斷證明書僅係依術中發現記載脊椎解離現象，尚無法據此證明病人腰椎滑脫之原因，與來函附件二有關「退化性脊椎滑脫症」之記載亦無不符等語。（本院卷一第461頁），依該函內容，109年12月23日診斷證明書記載腰椎解離性滑脫無法據此證明病人腰椎滑脫之原因，並無法證明系爭傷勢係因刷水溝所導致，況且，依入、出院診斷及影像學檢查顯示，原告腰椎第4-5節為退化性脊椎滑脫，故109年12月23日診斷證明書，難為有利原告之認定。

㈣原告請求薪資12萬4,300元、資遣費9,946元、醫療費18萬1,828元、返還不當得利金額2,541元、勞退提撥6,594元及非自願離職證明書，有無理由？

1.薪資12萬4,300元：

原告主張診斷證明書上記載建議休養3個月，以出院日期109年12月23日加計3個月，請求109年12月1日起至110年3月23日薪資12萬4,300元等語，原告109年12月1日至同月7日應為病假，被告應給付原告病假薪資3,850元，經本院認定如前，惟原告於本院111年10月20日言詞辯論自陳其後來沒有再補診斷證明書等語（本院卷二第29頁背面），原告既未提出109年12月8日以後之診斷證明書，難認符合被告公司病假流程，原告109年12月8日起至110年3月23日既未提供勞務，

亦未符合請假規則，自無請求薪資權利，故原告請求3,850元有理由，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

2.資遣費9,946元：

按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇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給充分之工作者。」、「第十七條規定於本條終止契約準用之。」；「雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」，勞動基準法第14條第1項第5款、第4項、第17條定有明文。次按「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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。原告已依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約，已如前述，依上開規定，原告請求被告給付資遣費，應屬有理，又如原告請求之資遣費項目有理由，同意以9,946 元計算（本院卷二第31頁背面），堪認原告主張被告應給付原告資遣費9,946 元，為有理由，應予准許。

3.醫療費18萬1,828元：

系爭傷勢並非職災造成，已如前述，原告主張依勞基法第59條第1項第1款規定請求醫療費18萬1,828元，於法無據。

4.返還不當得利金額2,541元：

原告主張被告109年8月至10月扣勞健保保費4,417元，但並未替原告加保，自應返還原告等語，被告稱其嗣後已為原告補繳健保費1,876元，被告同意返還勞保費2,541元，且為原

告所不爭執（本院卷二第31頁背面），故原告請求2,541元有理由，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

5.勞退提撥6,594元：

原告主張被告應提撥勞退至110年3月23日止云云，惟被告已於109年8月17日至109年12月7日依原告每月工資按6%提撥退休金，有提撥明細在卷可參（本院卷一第513頁），而原告原告109年12月8日起至110年3月23日既未提供勞務，亦未符合請假規則，自無請求工資權利，從而亦不得請求被告自109年12月8日起至110年3月23日止為其提繳勞工退休金至其勞工退休金個人專戶，故原告請求被告提繳6,594元至其勞工退休金個人專戶，並無理由。

6.綜上，原告得請求薪資3,850元、資遣費9,946 元、返還勞保費2,541元，合計1萬6,337元，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

7.非自願離職證明書：

按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」。經查，本件勞動契約係因被告有勞基法第14條第5款之情事而終止，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求僱主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願離職之服務證明書，自屬有據，應予准許。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及民法第179條請求被告給付薪資3,850元、資遣費9,946元、返還勞保費2,541元，合計1萬6,337元，及起訴狀繕本送達之翌日起即110年5月8日起（本院卷一第105頁）至清償日止，按年息5%計算之利息，並應開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予

准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又原告就金錢請求勝訴部分，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，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至本院判決命被告開立非自願離職證明書部分，非財產權訴訟，不予宣告假執行，附此敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　8　　日

勞動法庭　　法　官　吳芝瑛

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　8　　日

書記官　劉玟君