臺灣臺南地方法院新市簡易庭民事判決

108年度新勞小字第4號

原　　告　黃招明
訴訟代理人　林祈福律師
被　　告　中懋化學股份有限公司
法定代理人　郭育麟
訴訟代理人　郭建志
　　江于屏

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國108年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、本件原告起訴主張：

原告自民國106年12月5日起受僱於被告公司從事槽車司機職務，原告於107年6月22日工作時，因攀爬槽車鐵梯滑落致頸椎挫傷、腰椎挫傷，經原告於107年7月12日至奇美醫院骨科診斷，醫師建議休養1個月，原告因此自107年7月12日起至107年8月12日止請工傷假1個月治療、休養。詎料，被告竟於107年8月13日終止兩造勞動契約(下稱系爭勞動契約)，依勞動基準法(下稱勞基法)第13條規定，勞工在第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，被告終止系爭勞動契約係屬違法，對原告自不生終止效力，且被告無理由遲延受領原告勞務給付，對原告仍負給付工資報酬之責，原告無補服勞務之義務，原告依民法第487條前段規範，請求被告給付本件起訴前(本件於107年11月16日起訴)107年9、10月合計2個月薪資，共96,000元(計算式：原告月薪48,000元x 2個月=96,000元)。並聲明：被告應給付原告96,000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、被告則以：原告向被告提出奇美醫院107年7月12日診斷證明書，表示醫師建議其休養1個月，嗣於工傷假期間107年8月3

日下午致電被告表示希望工傷假請至107年8月12日止，併請求被告於107年8月13日資遣原告。被告於107年8月7日、同年月8日再次致電原告意願，原告亦於107年8月10日以簡訊方式詢問被告何時可至被告公司領取非自願離職證明書，被告復於107年8月13日將非自願離職證明書交付原告。詎料，原告以107年8月27日醫師診斷證明書謊稱其在工傷中遭被告無故資遣，向被告請求給付至107年8月31日止之補償薪資及加班費用，兩造於107年8月31日在台南市政府勞工局調解成立，由被告再給付原告75,000元，並由原告書立切結書(下稱系爭切結書)、勞資爭議和解書(下稱系爭和解書)，同意不再以工傷、勞資爭議向被告有所請求，同時將先前107年8月13日之非自願離職證明書作廢，換發為107年9月2日之非自願離職證明書，被告既依系爭和解書再給付原告至107年8月31日止之補償薪資，且原告係自願請求被告資遣離職，非被告無理由拒不受領原告提供之勞務，是原告再請求被告給付107年9、10月之薪資實無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證事由：

㈠僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條前段明文規定。又勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，勞動基準法第13條前段亦有明文。另當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文，而原告於其所主張之起訴原因，不能為相當之證明，而被告就其抗辯事實，已有相當之反證者，當然駁回原告之請求(最高法院20年上字第2466號判例意旨參照)。

㈡原告主張伊因工傷期間遭被告違法終止系爭勞動契約等情，為被告所否認，並以上開情詞置辯。惟觀諸原告書立系爭切結書記載「本人黃昭明任職中懋化學股份有限公司槽車司機，於107年6月22日工作時攀爬槽車鐵梯滑倒受傷，受傷後幾經醫師診斷治療，並由柳營奇美醫院出具診斷證明書，於

107年7月12日就診醫師建議休養1個月，本人最後並交此證明書予公司執以工傷假證明，本人以為至107年8月12日休迄止，工傷即告痊癒，遂於107年8月3日要求公司於本人107年8月12日工傷假止，自107年8月13日起資遣本人，唯本人離職後又逢復健，經107年8月27日醫師診斷尚需休養7日，故為免日後爭議，本人特此切結本診斷書為最後工傷診斷證明，於診斷日休養7日後即107年9月2日止工傷即告痊癒，不再主張請求工傷爭議，特此切結」，有切結書在卷可考(見卷第71頁)，及原告與被告公司員工即訴外人江于屏107年8月30日上午11時26分對話譯文，江于屏：...現在你如果想要求恢復雇主關係我也同意我也同意，就照步驟來照步驟請假...，事實不是我們把你解雇的...，你說8月12日工傷結束，那8月13日把你解雇我才會同意你...；原告：8月13日是我跟你說的，因為8月12日你本來要寫8月12日，我說不行，這樣不行要8月13日等情，足認原告確實向被告明確表示於107年8月12日工傷假期滿後，希望被告以資遣方式終止兩造間系爭勞動契約等情無訛。本件系爭勞動契約既為原告主動請求終止，被告亦同意以原告請求方式終止系爭勞動契約，則系爭勞動契約係經兩造合意終止，亦無違反勞基法第13條規範情形，原告主張被告違反勞基法第13條前段規定，違法終止系爭勞動契約，實無依據，不可採認。

㈢原告填寫之離職證明書上日期為107年9月3日，有離職證明書附卷可參(見卷第75頁)，且系爭勞動契約係經兩造合意終止，業如上述，堪認系爭勞動契約已於107年9月3日合法終止。又依兩造簽立之勞資爭議和解書第2條記載：乙方(即原告)收訖上開款項後，願拋棄其餘請求權，不得以本件勞資爭議再向甲方(即被告)為任何主張，亦不得向任何機關單位為任何不利於甲方之指控，有107年8月30日勞資爭議和解書附卷可考(見卷第73頁)。本件系爭勞動契約既於107年9月3日合法終止，被告無再給付原告勞務給付之責，自無受領遲延情形，且依系爭和解書第2條約定原告願拋棄其餘請求權

，不得以本件勞資爭議再對被告有所主張，故被告主張原告應給付107年9、10月之薪資96,000元等情，核屬無據，自非可採。

四、綜上，兩造間勞動契約既依原告請求合意終止，被告無遲延受領原告勞務給付情形，原告依民法第487條前段規定請求被告給付107年9、10月份之薪資96,000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，實無依據，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第436條之19，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　27　　日

臺灣臺南地方法院新市簡易庭

法　官　葉淑儀

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（依民事訴訟法第436條之24第2項之規定，對於小額程序之第一審判決提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。且上訴狀內應記載表明（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　3　　日

書記官　徐毓羚