

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞小上字第7號

上訴人 翔鑫堡工業股份有限公司

法定代理人 鄭榮禧

被上訴人 林榮峰

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國112年6月20日本院112年度勞小字第48號小額訴訟事件第一審判決提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由上訴人負擔。

理 由

壹、程序方面：

一、按對於小額程序第一審裁判之上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之，民事訴訟法第436條之24第2項定有明文。查上訴人提起本件上訴，形式上已具體指摘原審判決不當適用勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1規定，以及不適用民事訴訟法第277條規定，係屬判決不適用法規或適用不當之違背法令，故上訴人提起本件上訴，應屬符合前揭法條所規定之形式要件，先予敘明。

二、次按小額訴訟之第二審法院認上訴為無理由者，應為駁回之判決；如依上訴意旨足認上訴為無理由者，得不經言詞辯論為之，此為民事訴訟法第436條之32之2項準用第449條第1項，及同法第436條之29第2款所明定。

貳、實體部分：

一、本件上訴意旨略以：

（一）依兩造所簽訂之服務協議書（下稱系爭協議書）第7條第2項約定，對照系爭協議書第2條第2、3項約定，可知前開約定僅係就被上訴人派駐海外所支出之交通費及相關手續費用等所為負擔歸屬之約定，亦即被上訴人派駐海外所支出之來回

01 機票、簽證、暫住證與工作證費用等先由上訴人代為墊付，
02 如被上訴人違約而有債務不履行之情事，則應自行負擔該等
03 費用，並無涉及企業因支出龐大費用培訓未來員工，或出資
04 訓練勞工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物，為保
05 障企業之預期利益，而事先與勞工約定一定服務期間等考
06 量，與勞基法第15條之1規定及最高法院96年度台上字第139
07 6號判決意旨闡釋之最低服務年限約款尚屬有間。基於私法
08 自治及契約自由原則，上訴人既係依系爭協議書之權利義務
09 關係，請求被上訴人履行契約義務，被上訴人為債之關係之
10 當事人，自應受系爭協議書約定之拘束，惟原判決未加以審
11 究，逕認系爭協議書第7條第2項約定係屬最低服務年限之約
12 定，進而以此一約定業已違反勞基法第15條之1第1項規定，
13 依同條第3項規定，應為無效，並為上訴人不利之判斷，其
14 適用法規顯有錯誤。

15 (二)又被上訴人係於民國111年7月22日與上訴人簽訂系爭協議
16 書，於111年9月2日即自請離職，最後工作日為111年9月30
17 日，且上訴人支出代辦費費用為印尼盾667萬5,000元、DBKK
18 稅金美金1,200元、機票費用新臺幣（下同）2萬1,000元等
19 情，有上訴人提出之系爭協議書、離職申請書、費用單據等
20 件為證，且為兩造所不爭執，顯見被上訴人確係於試用期滿
21 前，且派駐海外不滿1年即自請離職，而非係依勞基法第14
22 條規定終止勞動契約，其離職原因自不可歸責於上訴人。被
23 上訴人辯稱上訴人未經其同意即擅自進入宿舍侵害隱私權、
24 每周超時工作、未聘請翻譯人員協助等情，上訴人均有爭
25 執，自應由被上訴人就此有利於己之事實負舉證責任，惟被
26 上訴人就其所提資料，並未具體表明應證事實，亦未詳加說
27 明該等內容如何得以證明其抗辯事實為真，況被上訴人亦未
28 證明兩造間有何約定上訴人應提供被上訴人專屬之翻譯人
29 員，應認被上訴人空言爭執之抗辯事實均非真正，而為被上
30 訴人不利益之裁判，然原判決竟率認上訴人不爭執，在被上
31 訴人未為舉證之情形下，無憑採信被上訴人上開抗辯，進而

01 認定被上訴人離職自有可歸責予上訴人之事由，為上訴人不
02 利之判斷，自有不適用民事訴訟法第277條規定之違背法
03 令。

04 (三)併為聲明：1.原判決廢棄。2.上開廢棄部分，被上訴人應給
05 付上訴人8萬4,001元，及自支付命令送達翌日起至清償日
06 止，按年息百分之5計算之利息。

07 二、本件未經言詞辯論，被上訴人未為陳述亦未提出書狀。

08 三、經查：

09 (一)按取捨證據、認定事實本係事實審法院之職權，原判決苟依
10 卷證資料，斟酌全辯論意旨，按論理及經驗法則而為證據之
11 取捨並為說明，其認定於形式上並未違背法令，原即不許上
12 訴人指摘原判決認定不當而以之為上訴理由（最高法院28年
13 渝上字第1515號裁判要旨參照）。次按當事人主張有利於己
14 之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前
15 段定有明文。又當事人所提證據方法是否可採，事實審法院
16 應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證斷之，苟
17 其判斷並不違背論理及經驗法則，縱未採信該證據方法，或
18 認不足以證明待證事實，亦難謂為違背法令，反之，亦同。

19 (二)上訴人係主張系爭協議書第7條第2項約定僅係就被上訴人派
20 駐海外所支出之交通費及相關手續費用等所為負擔歸屬之約
21 定，與勞基法第15條之1規定及最高法院96年度台上字第139
22 6號判決意旨闡釋之最低服務年限約款尚屬有間，於本件自
23 無該條適用之餘地，況依被上訴人所提之資料，無從證明上
24 訴人未經被上訴人同意，擅自進入宿舍侵害隱私權、每周超
25 時工作、未聘請翻譯人員協助等情，依民事訴訟法第277條
26 規定，自應為被上訴人不利益之裁判云云。惟查，系爭協議
27 書第7條第2項約定是否為最低服務年限之約定，本係屬原審
28 本諸經驗法則、論理法則，依自由心證判斷所為取捨證據、
29 認定事實之範疇。原判決係參照勞基法第15條之1第1項至第
30 3項規定，以及最高法院96年度台上字第1396號判決所闡釋
31 關於最低服務年限約款適法性判斷之標準，而認系爭協議書

01 第7條第2項約定係屬最低服務年限之約定，即應依勞基法第
02 15條之1規定之標準為審查，並於審查後，據以認定系爭協
03 議書第7條第2項約定因違反勞基法第15條之1第1項規定，依
04 同條第3項規定應為無效，難認有何適用勞基法第15條之1規
05 定不當之違背法令情事。再查，原判決係以上訴人對於被上
06 訴人所稱其未經被上訴人同意，擅自進入被上訴人宿舍侵害
07 隱私權、每周超時工作、未聘請翻譯人員協助等情並不爭
08 執，而認被上訴人所為抗辯可採，況被上訴人於原審亦已提
09 出通訊軟體工廠外籍群組、住宿群組對話內容及工廠通告等
10 件為證，而上訴人所提出被上訴人簽署之生活公約並無關於
11 檢查宿舍之規定且所提出幹部會議資料亦無被上訴人出席並
12 知悉會議結論之證明，抑且，上訴人對於被上訴人抗辯每周
13 超時工作一節，於原審亦未見有以書狀或言詞為任何爭執，
14 則原判決據此認定被上訴人離職係可歸責於上訴人之事由，
15 亦無上訴人所稱原判決於被上訴人未為舉證之情形下，無憑
16 採信被上訴人抗辯之情事存在。是以，原判決既已就其取捨
17 證據、認定事實之心證結果，於原判決理由欄內加以說明，
18 亦難認有何不適用民事訴訟法第277條規定之違背法令之
19 處。

20 四、綜上所述，原判決並無上訴人所指違背法令之情事，是上訴
21 人提起本件上訴，依其上訴意旨足認其上訴為無理由，爰依
22 民事訴訟法第436條之29第2款規定，不經言詞辯論，逕以判
23 決駁回其上訴。

24 五、本件第二審訴訟費用，應依民事訴訟法第436條之32第1項準
25 用同法第436條之19條第1項規定，確定其數額為新臺幣
26 1,500元，應由敗訴之上訴人負擔。

27 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之29
28 第2款、第436條之32第1項、第2項、第449第1項、第436條
29 之19第1項、第78條，判決如主文。

30 中 華 民 國 112 年 9 月 19 日
31 勞動法庭 審判長法官 賴彥魁

法 官 吳幸娥

法 官 王士珮

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 112 年 9 月 19 日

書記官 李依芳