

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞小上字第4號

上訴人 群研科技有限公司

法定代理人 朱偉寰

訴訟代理人 蘇毓霖律師

被上訴人 吳聲川

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國109年8月14日本院竹北簡易庭109年度竹北勞小字第7號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。

事實及理由

一、按對於小額程序之第一審裁判，得上訴或抗告於管轄之地方法院，然非以其違背法令為理由，不得為之；上訴狀應記載上訴理由，表明下列各款事項：(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，此觀民事訴訟法第436條之24第1項、第2項、第436條之25之規定可明。所謂判決違背法令，係指原判決有不適用法規或適用不當之情形，若僅係取捨證據、認定事實等屬於原審法院職權行使之事項，除有認定違法之情形外，應不生違背法令之問題。是當事人以小額訴訟程序之第一審判決違背法令為理由提起上訴時，就原判決如何不適用法規或適用法規不當，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；如依民事訴訟法第469條第1款至第5款所列各款事由提起上訴者，其上訴狀或理由書應揭示合於該條款之事實，若小額訴訟程序上訴人之上訴狀或理由書未依上述方法表明者，自難認已對原判決之違背法令有具體之指摘，其上訴即不合法（最高法院71年度台上字第314號判決意旨參照）。又按小額程序之第二審判決，依上訴意旨足認

01 上訴為無理由者，得不經言詞辯論為之，民事訴訟法第436
02 條之29第2款亦有明文。

03 二、上訴意旨略以：

04 (一)原審認定事實係上訴人法定代理人於會議中先向被上訴人提
05 出要終止勞動契約之意思表示，此也為被上訴人於109年7月
06 15日自承，縱被上訴人未應允轉頭走人，卻隨之辦理工作物
07 品之移交，並順應離開公司，之後迄至申請勞資調解前從未
08 主張返回上班，為證人耿可珍及陳蔡昆於原審所證述，由此
09 行為依一般常理判斷，被上訴人已無意維持僱傭關係。又依
10 據證人耿可珍之證述，可知被上訴人於108年12月9日收到列
11 個人因素離職證明書，並未爭執僱傭關係終止與否，反而為
12 了請領失業補助，央求上訴人換開非自願離職證明書；佐參
13 被上訴人於109年1月15日、109年2月4日新竹縣政府勞資爭
14 議調解時，均主張「工資、資遣費、非自願離職證明」等僱
15 傭關係終止後始生之權利，常情以觀，兩造間之僱傭契約已
16 因互相表示意思一致而合意終止。

17 (二)被上訴人始終主張為上訴人之倉庫管理及司機，未受指示於
18 展期銷售次氯酸水，然實為被上訴人是受指示至展場擺放次
19 氯酸水推廣並銷售，此參證人耿可珍及陳蔡昆之證述可知，
20 否則被上訴人何須進出展場或高速公路折返，甚至參與銷售
21 之檢討會議？且該會議重在被上訴人之銷售報告，而非證人
22 之經驗分享，原審認證人陳蔡昆表示該會議目的重在分享銷
23 售經驗，恐曲解證人之真意。原審另認上訴人並非展期攤商
24 也未領有廠商證，當日並未涉及銷售等語，也屬擅斷無據，
25 有被證8之對話可稽，且被上訴人受指示擺放並推廣次氯酸
26 水，是否為展期攤商不在所問，更無從依此認定被上訴人無
27 擅離職守等情。

28 (三)本件上訴人法定代理人會議中即表示「薪資結一結」其意即
29 欲終止彼此間勞雇關係，為原審所肯認，原審另執上訴人法
30 定代理人並未明白表示以勞動基準法第12條第1項第4款為解
31 雇通知，悖於意思表示解釋不得拘泥於所用之辭句，應探求

01 當事人立約時真意之原則。更遑論，被上訴人於收受解雇之
02 意思表示後，客觀上之一切行為，均可認其充分體認上訴人
03 法定代理人提出解雇之意，進而未予爭執且同意離職，如此
04 解釋，方為合理合情。

05 (四)綜上，原審違背意思表示不應拘泥文字之解釋原則，亦漏為
06 斟酌被上訴人行為符合默示之合意終止勞動契約，而認上訴
07 人未明示依法解雇，且被上訴人未表示同意終止，認兩造僱
08 傭關係尚存，認事用法顯然悖於經驗、論理及證據法則，有
09 判決違背法令之情等語。爰提起上訴，並聲明：1.原判決不
10 利上訴人部分廢棄；2.上開廢棄部分，被上訴人第一審之訴
11 駁回。

12 三、得心證之理由：

13 (一)本件上訴人提起上訴，既已指摘原判決有違背民事訴訟法第
14 222條所揭之經驗法則、論理法則，及漏未斟酌、曲解法令
15 等違背法令之情形，依形式上審核，應認已符合民事訴訟法
16 第436條之24第2項之規定，揆之前揭說明，其上訴具備合法
17 要件，合先敘明。

18 (二)綜觀上訴人所提上訴理由，僅係援引其於原審提出之各項證
19 據及主張，稱原判決未探究上訴人法定代理人所表示「薪資
20 結一結」一語之真意，又未審酌由被上訴人於該次會議後之
21 默示意思表示，已可推知兩造間僱傭關係已合意終止，復曲
22 解證人之證詞而認定事實，即遽認兩造間僱傭關係尚屬存
23 在，進而為不利於上訴人之判決，有違背經驗法則、論理法
24 則、民法第98條及第153條第1項等語。惟按取捨證據、認定
25 事實屬於事實審法院之職權，若其取證、認事，並不違背法
26 令及經驗法則、論理法則或證據法則，即不許任意指摘其採
27 證或認定不當，以為上訴理由（最高法院109年度台上字第1
28 564號判決參照）。又所謂論理法則，係指依立法意旨或法
29 規之社會機能就法律事實所為價值判斷之法則而言。所謂經
30 驗法則，係指由社會生活累積的經驗歸納所得之法則而言；
31 凡日常生活所得之通常經驗及基於專門知識所得之特別經驗

均屬之（最高法院91年度台上字第741號判決意旨參照）。若由多項證據之證明力推理之結果，可能發生某項事實者，苟經法院依自由心證判斷，而與情理無違，除有反證外，不得指為與經驗法則有違。經查，原審綜合上訴人公司法定代理人於最後言詞辯論期日陳述、證人陳蔡昆及耿可珍具結證述之事實，暨原審被證7之通訊軟體LINE往來紀錄內容，認上訴人法定代理人朱偉震以老闆之身分，告知被上訴人把薪資結一結，欲終止彼此間之勞僱關係，拒絕再接受勞工繼續提供勞務，也不願繼續給付薪資，但查無任何上訴人訴訟代理人所稱勞動基準法第12條第1項第4款之解雇通知，而被上訴人於109年12月9日獲悉上訴人表達欲以合意方式終止彼此間僱傭關係時，被上訴人並無應允而係當場掉頭走人，依其情狀明顯表達抗議即不為同意，被告復未舉證證明兩造間之繼續性僱傭關係業經被告發動終止權且意思表示已生效，或兩造間有合意終止僱傭關係之事實，應認僱傭關係仍為存在，原告得請求續付工資與提撥勞退金至專戶等情，核所為之判斷並無悖於經驗法則、論理法則或意思表示解釋原則，難謂有何違背法令情事。

(三)況民事訴訟法第436條之32第2項規定，第469條第6款之判決不備理由或理由矛盾之當然違背法令於小額事件之上訴程序並不準用，是於小額事件中所謂違背法令，不包含認定事實錯誤、取捨證據不當或就當事人提出之事實或證據疏於調查或漏未斟酌之判決不備理由情形。上訴人所稱由被上訴人108年12月9日收到離職證明書後，未爭執僱傭關係終止與否，反而要求換開立，及被上訴人於新竹縣政府勞資爭議調解時均主張「工資、資遣費、非自願離職證明」等僱傭關係終止後始生之權利等舉動，顯有默示同意終止僱傭關係之意思表示，原審對此疏未審酌而認為無合意終止僱傭關係之事實等情，無非係原審取捨證據及認定事實之職權之範疇，上訴人將有利於己之主觀認知謂為經驗法則及論理法則，並任為推理，自難據此認為原判決有上訴人所指違背法令或有何不適

用法規或適用不當之情形。

四、綜上所述，上訴人所執上訴理由，實係就原審認定事實、取捨證據之職權行使加以指摘，又查無違背法令之處，自無判決違背法令之情事。上訴人執前開主張提起上訴，求予廢棄原審判決，依其上訴意旨觀之，足認係顯為無理由，爰依民事訴訟法第436條之29第2款規定，不經言詞辯論，逕以判決駁回。

五、本件第二審訴訟費用額確定為1,500元，應由上訴人負擔，爰諭知如主文第2項所示。

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

中 華 民 國 110 年 4 月 23 日
民事第二庭 審判長 法官 彭淑苑
法官 陳麗芬
法官 傅伊君

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 110 年 4 月 23 日
書記官 林琬茹