

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞小上字第5號

上訴人 龍浦興業股份有限公司

法定代理人 林忠裕

被上訴人 石文男

上列當事人間給付違約金等事件，上訴人對於中華民國112年3月31日本院112年度勞小字第7號第一審小額民事判決，提起上訴，本院第二審合議庭不經言詞辯論，判決如下：

主 文

上訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,500元由上訴人負擔。

事實及理由

一、按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，並應於上訴狀內記載上訴理由，表明原判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之25分別定有明文。所謂違背法令，係指依同法第436條之32第2項準用第468條所定判決不適用法規或適用不當、第469條第1款至第5款所定判決當然違背法令之情形。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。若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；其為經驗法則、論理法則、證據法則，亦應具體揭示該經驗法則、論理法則、證據法則（最高法院71年台上字第314號判例意旨參照）。核本件上訴人提出之上訴理由（詳如下列之二、上訴意旨所載），堪認對於原審小額判決違背法令之情事，已有具體之指摘，是上訴人提起本件上訴，應認為已具備合法要件，合先敘明。

二、上訴意旨略以：上訴人依據勞動契約及工作規則第89條第1

01 項第14款規定，就被上訴人無正當理由曠職三日、懲處三大
02 過，以每一大過懲罰新臺幣（下同）7,000元，共計21,000
03 元乙節，原審判決已認定被上訴人因無正當理由曠職，造成
04 上訴人之勞動力缺口及對於員工服勤管理之困擾，屬具體事
05 證，卻又認定「被告（即指被上訴人）業已完成交接清冊所
06 列各項交接工作，有交接清冊在卷參，則被告抗辯原告（即
07 指上訴人）並未因此受有損害，即非無憑」，即認為上訴人
08 未舉證證明被上訴人因曠職致上訴人受有損失，前後論述，
09 顯有違背論理法則。依此，被上訴人曠職既為屬實，即有具
10 體事證致上訴人受有損害，原審判決卻駁回上訴人此部分之
11 請求，足見原判決有適用法規不當之違背法令等語。

12 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人
13 應給付上訴人11,667元之本息，並依職權宣告假執行（被上
14 訴人就其敗訴部分，未據上訴，已告確定，不在本件審理範
15 圍），並駁回上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分提起上
16 訴，並聲明：（一）原審判決關於駁回上訴人後開聲明第（二）項之
17 訴暨訴訟費用部分均廢棄。（二）上廢棄部分，被上訴人應再給
18 付上訴人21,000元，及自起訴狀繕本送達翌日（即民國111
19 年8月19日）起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。
20 （三）願供擔保，請准宣告假執行。

21 四、本件未經言詞辯論，故無被上訴人之聲明或陳述。

22 五、按所謂判決違背法令，係指原判決有不適用法規或適用不當
23 之情形，若僅係取捨證據、認定事實等屬於原審法院職權行
24 使之事項，除有認定違法之情形外，應不生違背法令之問題
25 （最高法院28年上字第1515號判例意旨參照）。所謂論理法
26 則，係指依立法意旨或法規之社會機能就法律事實所為價值
27 判斷之法則而言；所謂經驗法則，係指由社會生活累積的經
28 驗歸納所得之法則而言，凡日常生活所得之通常經驗及基於
29 專門知識所得之特別經驗均屬之（最高法院79年度第1次民
30 事庭會議決議參照）。是論理及經驗法則具有客觀性與普遍
31 性，若法院綜合卷證資料中多項證據之證明力推理結果，其

可能發生某種事實，且依自由心證判斷與情理無違者，除有反證外，即不得指為與論理及經驗法則有違。而事實之真偽，應由事實審法院斟酌辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證判斷之，苟其判斷並不違背法令，即不許當事人以空言指摘（最高法院21年上字第1406號裁判意旨參照）。又依民事訴訟法第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，並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。另若小額程序之第二審判決，依上訴意旨足認上訴為無理由，得不經言詞辯論為之。原審判決依其理由雖屬不當，而依其他理由認為正當者，應以上訴為無理由，為民事訴訟法第436條之29第2款、第436條之32第2項準用第449條第2項亦有明文。

六、經查：

(一)被上訴人於111年4月15日向上訴人提出離職申請單，表示預於111年4月30日前離職，經上訴人於111年4月18日核准之事實，有申請單在卷可佐（見原審卷第43頁），足見兩造合意其等間之勞動契約至遲於111年4月30日終止，應堪可信。

(二)上訴人固主張其未同意被上訴人提前於111年4月22日離職，被上訴人未於111年4月25日、26日、27日上班日上班，有曠職事實，依勞動契約、工作規則第89條第1項第14款規定、員工基本認知發放紀錄表及獎懲呈報表，予以懲處罰金乙節；此為被上訴人否認，並以：伊於111年4月19日產銷會議中已向主管張文玲表示，欲於4月22日提前離職，嗣於4月20至22日陸續完成工作交接，另於4月22日以LINE通訊軟體通知總理經表示已完成交接，欲於4月22日提前離開公司，離職之意思表示為形成權，無需上訴人核准與否，伊自111年4月22日起即非上訴人之員工，並無曠職，上訴人不應課以罰金等語。經查：

1.按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對

01 人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不
02 在此限。又僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定
03 定期限者，各當事人得隨時終止契約。民法第95條第1項、
04 第488條第2項分別定有明文。準此，勞工向僱用公司提出
05 辭職，此終止勞動契約之非對話意思表示，以通知達到該
06 公司，發生效力。而不定期契約之勞工以單方意思表示對
07 雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎
08 對方之同意或核准，即生效力。此項勞工之權利，不得以
09 勞雇雙方之特約約定勞工自請離職須待雇主核准始生效力
10 而限制之，縱有此特約，亦違反法令而無效（最高法院10
11 2年度台上字第120號判決意旨參照）。

12 2.觀以卷附之LINE通訊軟體對話內容略為，被上訴人：「…
13 想跟總經理（指上訴人法定代理人）申請提前離開公司，
14 工作到本週五4/22，還請總經理可以同意我的請求，非常
15 感謝」等語，林忠裕（即上訴人法定代理人）翌日回覆：
16 「你離職手續不完整，未經主管確認簽核，我已請人事張
17 文玲專員跟你聯絡，請你補足離職手續經確認無誤之後再
18 離職」等語（見原審卷第45頁），足見被上訴人確實向上
19 訴人為於111年4月22日提前離職之意思表示，上訴人法定
20 代理人於翌日（即23日）回覆被上訴人需補足離職手續始
21 得離職，堪認被上訴人提前離職之意思表示通知，至遲於
22 111年4月23日已到達予上訴人，揆諸前揭判決意旨，足證
23 兩造間之勞動契約已因被上訴人向上訴人行使終止權，無
24 待上訴人同意，而於111年4月23日發生終止之效力。則被
25 上訴人自是日起即非上訴人之員工，無需依勞動契約對上
26 訴人提出服勞務之義務，縱其自111年4月23日起未上班，
27 亦無曠職之事實。準此，上訴人自不得依勞動契約、工作
28 規則第89條第1項第14款、員工基本認知發放紀錄表及獎
29 懲報表規定，對被上訴人課處罰金。

30 3.至於上訴人另主張被上訴人未辦理好交接手續，終止勞動
31 契約未生效云云。惟觀以兩造簽立之勞動契約第32條約定

（離職未預告之處罰）：乙方（指被上訴人，下同）於離職時，除經甲方（指上訴人，下同）書面同意外，應依照勞動基準法第16條之規定向甲方預告，未預告或預告期間日數不足者，每不足一日應賠償一日之薪資數額作為懲罰性違約金，若有致甲方損失時，乙方應負賠償責任。同契約第33條約定（離職及服務證明）：本契約終止時，乙方應依甲方之規定辦妥離職手續，並得要求甲方發給服務證明書，甲方不得拒絕。本契約終止時，乙方未依甲方之規定辦妥離職手續時，應以七日薪酬作為懲罰性違約金，造成甲方損失時，並負民事賠償責任（見本院卷第35頁）。依上開約定，就離職需經上訴人同意乙節，已違反勞動基準法最低保障原則，應屬無效，被上訴人自不受拘束。又勞工離職時，固對於雇主之業務承接應負有交接之義務，此等義務本屬勞動契約勞工之契約附隨義務，然兩造間之勞動契約，因被上訴人為離職之意思表示，而於111年4月23日終止，被上訴人自是日起即非上訴人之員工，如前論述，則被上訴人縱使離職未依約定完成交接義務，或離職未預告或預告日數不足法定天數，僅構成前開勞動契約第32條、第33條約定，應負懲罰性違約金或應負損害賠償問題，而非上訴人得依勞動契約、工作規則第89條第1項第14款、員工基本認知發放紀錄表及獎懲呈報表規定，對被上訴人曠職而予以課處罰金。

(三)基上，兩造間勞動契約既因被上訴人行使終止權，於111年4月23日生終止效力，被上訴人自是日起即非上訴人之員工，縱其於111年4月25日、26日、27日未上班，亦未依規定請假，均無曠職事實，上訴人自不得依勞動契約、工作規則第89條第1項第14款、員工基本認知發放紀錄表及獎懲呈報表規定，課處被上訴人罰金21,000元。從而，上訴人請求被上訴人給付21,000元及其法定遲延利息，洵屬無據，不應准許。

七、綜上所述，原審判決駁回上訴人此部分之請求，論述理由縱

有不當，其結論尚無屬正當，依民事訴訟法第449條第2項規定，仍應認上訴無理由。是上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由。上訴人提起本件上訴，依其上訴意旨足認上訴為無理由，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。

八、再按法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19第1項定有明文，此依同法第436條之32第1項規定，於小額事件之上訴程序準用之。查上訴人提起本件上訴既經駁回，則上訴人應負擔之本件訴訟費用額為第二審裁判費1500元。

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

中 華 民 國 112 年 6 月 12 日
民事勞動庭 審判長法官 黃渙文
法官 劉煥忱
法官 吳昀儒

以上正本係照原本作成。

不得再上訴。

中 華 民 國 112 年 6 月 12 日
書記官 何惠文