臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞小上字第4號

上　訴　人
即　被　告　進升工程行
000000000000000000
法定代理人　郭叔婷
訴訟代理人　胡達仁律師
被上 訴 人
即　原　告　林仕卿

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國114年3月14日本院113年度勞小字第137號第一審判決提起上訴，本院不經言詞辯論，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣9,000元由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴意旨略以：被上訴人於民國113年9月3日中午1時許無故離開工作崗位，於113年9月4日向上訴人之工安人員以LINE訊息告知因身體不適請假3日，但未提出醫療收據或就診證明，其請假手續並未完成。嗣被上訴人於113年9月6日向工安人員詢問如何辦理離職手續，並於113年9月9日填寫「進升工程行離職申請表」，載明將於113年9月10日離職，足見被上訴人係自願離職，並無依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約之意思表示，原審判決所認顯違論理法則及經驗法則，而有不適用民事訴訟法第222條第3項或適用不當之違背法令。又上訴人因所設地址恰巧無人收受執行處變更強制執行扣押範圍之執行命令，致未能依變更扣押範圍給付被上訴人正確數額之工資，上訴人固有所疏忽，但難謂上訴人有何故意剋扣被上訴人工資致損害被上訴人權益之虞情事。且經被上訴人於113年9月27日提出執行處變更強制執行扣押範圍之執行命令後，兩造已就誤扣工

資會算並給付完畢，難認上訴人有剋扣工資而有不依勞動契約給付工資或違反勞基法致損害被上訴人權益情節重大之情形。故被上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約，於法自有未合，其併請求上訴人給付資遣費及開立非自願性離職證明書，尚屬無據，原審判決所認顯亦有勞基法第14條第1項第6款適用不當之違背法令之情形，爰提起本件上訴等語。並聲明：㈠原判決不利於上訴人部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。

二、按對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之。而所謂判決違背法令，乃指判決不適用法規或適用不當。上訴不合法者，第二審法院應以裁定駁回之。小額程序之第二審判決，依上訴意旨足認上訴為無理由者，得不經言詞辯論為之，民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之32第2項、第468條、第444條第1項前段、第436條之29第2款分別定有明文。而判決有同法第469條第1款至第5款情形之一者，為當然違背法令，至同法第469條第6款規定「判決不備理由或理由矛盾」，並不在同法第436條之32第2項準用之列。故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，自不得以此為由，指摘第一審判決當然違背法令。又取捨證據認定事實屬於事實審法院之職權，若其認定並不違背法令，即不許任意指摘其認定不當，以為上訴理由；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28年渝上字第1515號、21年上字第1406號裁判意旨參照）。苟經法院對於證據依自由心證判斷決定採信與否，並說明得心證之理由，應屬法院採證認事職權行使之範圍，不得指為違背法令。

三、本件上訴人已於上訴理由表明原審判決適用民事訴訟法第22

2條第3項、勞基法第14條第1項第6款不當而提起本件上訴。依前開說明，上訴人據此提起小額訴訟之第二審上訴，固應認係屬合法。惟上訴人提起本件上訴，依其上訴意旨足認上訴為無理由。說明如次：

㈠經查，上訴人既自陳自113年3月31日至同年8月31日每月誤扣被上訴人工資新臺幣(下同)5,000元及上訴人設址並未變更等情（見原審卷第73頁、第66頁）。原審依上訴人陳述、離職申請表、薪資簽收明細表等卷內證據及調閱系爭執行事件卷宗核閱，認定上訴人於113年3月31日至同年8月31日並未全額給付被上訴人工資，被上訴人以上訴人違反勞工法令為由依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造間之勞動契約，應屬合法。被上訴人已於113年9月9日終止兩造間之勞動契約，其效力自不因其後兩造於113年9月27日會算而影響。依上開說明，尚無違背論理法則及經驗法則或適用勞基法第14條第1項第6款規定不當可言，其認被上訴人已於113年9月9日終止兩造間之勞動契約及上訴人應給付被上訴人資遣費暨上訴人應開立並交付非自願離職證明書予被上訴人乃適用法律之結果，無違背法令之情事。上訴論旨，以被上訴人於113年9月3日中午1時許無故離開工作崗位，嗣於113年9月6日詢問如何辦理離職手續，並於113年9月9日填寫「進升工程行離職申請表」，載明將於113年9月10日離職，足見被上訴人係自願離職，原審竟認被上訴人係依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，有違民事訴訟法第222條第3項及適用勞基法第14條第1項第6款規定不當云云，指摘原審判決違背法令，不無誤會。

㈡又原審本於採證認事職權之行使，依上訴人陳述、離職申請表、薪資簽收明細表等卷內證據及調閱系爭執行事件卷宗核閱，已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，詳細說明上訴人自113年3月31日至同年8月31日起每月誤扣被上訴人工資5,000元，並未全額給付被上訴人工資，被上訴人本得依勞基法第14條第1項第6款之規定於113年9月9日以「其他規劃及薪

資有問題」為由終止兩造間之勞動契約。且被上訴人已於113年9月9日終止兩造間之勞動契約，其效力自不因其後兩造於113年9月27日會算而影響之理由。則上訴人主張被上訴人既曾於113年9月6日向工安人員詢問「我要怎麼辦離職手續」，隨後旋即填寫「進升工程行離職申請表」向上訴人申請離職，而非逕以存證信函或其他通知方式向上訴人表示依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，被上訴人應係自願離職甚明云云，自不足採。

㈢從而，原審判決並無上訴人所指違背法令情事，上訴人提起本件上訴，依其上訴意旨足認此部分上訴為無理由。

㈣末按當事人於第二審程序不得提出新攻擊或防禦方法，民事訴訟法第436條之28定有明文。此立法目的即在貫徹小額訴訟程序之簡速性，達成迅速而經濟之裁判，避免當事人於上訴審提出新事實及證據延滯訴訟至明。本件上訴人上訴後抗辯雇主縱有違反勞動契約或勞工法令，仍應審酌雇主違反勞動契約或勞工法令之原因、意圖，判斷雇主違反之主觀情節是否重大，否則，勞工動輒可依勞基法第14條不經預告逕行終止勞動契約並請求資遣費，雇主實難以承擔，亦不符勞基法第1條所定加強勞雇關係之立法目的云云。惟此乃上訴人於原審言詞辯論終結前未提出之新攻擊防禦方法。兩造先前僅提及上訴人對於本院執行處嗣後變更扣押範圍乙事並不知情，且被上訴人亦未曾提示執行處變更扣押範圍函文予上訴人確認，上訴人方有每月誤扣5,000元之情形，與不依勞動契約給付工作報酬無涉。上訴人於113年9月27日將上開誤扣之3萬元連同尚未給付之工資及特休未休折算工資合計5萬4,246元給付被上訴人，被上訴人亦當場表示兩造除上開工資爭議外，別無其他糾紛，兩造於113年9月27日已就全部爭議達成和解，被上訴人又興訟請求給付資遣費及非自願離職證明書自無理由等情，諒與雇主違反勞動契約或勞工法令，是否應審酌違反之主觀情節是否重大乙情無涉。上訴人復未敘明原審有何違背法令致其未能於原審提出該等新攻擊防禦方

法，依前開規定，自非屬本院得審酌之範圍，併予敘明。

四、綜上所述，本件原判決難認有何上訴人所指違背法令之情事，上訴人提起上訴，求為廢棄改判，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，逕以判決駁回之。

五、依民事訴訟法第436條之32第1項準用同法第436條之19規定，小額訴訟程序之第二審法院為訴訟費用裁判時，應確定其訴訟費用額。查本件第二審訴訟費用額確定為9,000元，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32第1項、第2項、第436條之29第2款、第449條第1項、第436條之19第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　25　　日

勞動法庭　審判長法　官　顏淑惠

法　官　陳宥愷

法　官　陳佳伶

正本係照原本作成。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　25　　日

書記官　陳麗靜