

臺灣彰化地方法院民事判決

107年度勞小上字第3號

上訴人 黃鈺穎

被上訴人 大莊彩色紙業股份有限公司

法定代理人 曾坤鍾

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於民國107年8月7日本院彰化簡易庭第一審判決（107年度彰勞小字第3號）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壹仟伍佰元由上訴人負擔。

事實及理由

一、按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29第2款定有明文。

二、上訴聲明請求原判決不利於上訴人之部分廢棄，並聲明前開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）19,219元，既自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，其意旨略以：

（一）上訴人於民國（下同）107年4月3日向被上訴人公司提出離職申請，擬於同年4月24日離職，而經雙方合意乃同意上訴人得提前於同年4月18日為離職生效日，是故雙方約定勞動契約之末日為107年4月18日，此為被上訴人於原審所自承。是故，上訴人與被上訴人雙方約定勞動契約之終期，即為107年4月18日。而上訴人於107年4月3日提出離職申請時，被上訴人尚未發放107年3月份之薪資，嗣後於107年4月10日受領被上訴人所給付107年3月份之薪資時，始發見被上訴人有短發薪資之事實，則被上訴人係於發薪日當時始取得勞動基準法第14條第1項第5款規定單方終止勞動契約之權利。而此時上訴人與被上訴人間之勞動契約，依最高法院102年度台上字第295號、100年台上字第1號判決之見解，契約期限既尚未屆滿，則雙方間之勞動契約仍為有效，此乃當然之理。職

是上訴人乃於107年4月13日發送律師函，就雙方仍為有效之勞動契約，依勞動基準法第14條第1項第5款之規定單方終止勞動契約，且律師函已於107年4月17日送達被上訴人，已生合法終止之效力，並非如原審所認，係就已終止之勞動契約再為終止之意思表示。足見，原審判決認上訴人於107年4月3日向被上訴人提出離職申請，而經被上訴人同意後即生契約終止之效力，顯與上開最高法院之見解及民法第102條第2項之規定相違背。

(二)上訴人請求被上訴人給付107年4月份未給付之薪資，原請求之金額為16,768元（計算式：計算式：30,000元÷30日×16日=18,189元），惟查被上訴人於其民事答辯狀內自認應給付上訴人之金額為18,189元（計算式：30,000÷30日×18日+570-381=18,189元），足見被上訴人自認其未給付上訴人107年4月份之薪資為18,189元，依民事訴訟法第279條第1項之規定，上訴人於此部分自無庸舉證。然原判決既認上訴人於107年4月13日寄發律師函終止雙方間勞動契約之意思表示於法未合，乃認兩造間之勞動契約應於000年0月00日生合意終止之效力，則上訴人就107年4月份未受領之薪資部分，依上開最高法院之見解，自不得為與自認之事實相反之認定，即應依認被上訴人應給付上訴人107年4月份之薪資為18,189元，而非為16,768元。是故，原判決既認上訴人單方終止兩造間勞動契約之意思表示不合法，又認上訴人就107年4月份之薪資僅計算16天期間，而非為被上訴人所自認18天期間之金額，做出與被上訴人所自認之事實相反之認定，就此部分實已違反民事訴訟法第279條第1項之規定，且原判決既認上訴人請求資遣費之部分於法無據，則上訴人就107年4月份之薪資即便依被上遺費之部分於法無據，則上訴人就107年4月份之薪資即便依被上訴人所自認之金額為18,189元，亦無逾越上訴人聲明之範圍，非屬訴外裁判，此部分亦違反民事訴訟法第279條關於自認之效力，且違背最高法院100年度台上字第2463號民事判決意旨。是原審之判決有違背法令之違誤

，自屬當然。

三、得心證之理由：

(一)按民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤，係指確定裁判所適用之法規，顯然不合於法律規定，或與司法院現尚有效及大法官會議之解釋或本院現尚有效之判例顯然違反，或消極的不適用法規，顯然影響裁判者而言。而提起上訴，上訴狀內應記載上訴理由，其以民事訴訟法第469條所定事由提起第三審上訴者，應於上訴狀內表明：原判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實。依民事訴訟法第433條之3第2項規定，上揭規則並於小額事件之上訴程序準用之。另取捨證據、認定事實屬於第二審法院之職權，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。（參見最高法院106年度台聲字第1135號裁定）

(二)上訴人雖主張，原審判決有違反民法第102條附期限法律行為之規定，亦有違最高法院102年度台上字第295號民事判決、100年度台上字第1號民事判決意旨云云。惟按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。又僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約。民法第95條第1項、第488條第2項分別定有明文。又不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。此項勞工之權利，不得以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而限制之，縱有此特約，亦違反法令而無效。是不定期契約之勞工向雇主提出辭職，此終止勞動契約之非對話意思表示，以通知達到雇主，發生效力。經查：上訴人於107年4月3日以「生涯規劃」申請離職，此終止勞動契約之非對話意思表示，達到被上訴人時，即生終止雙方間勞動契約之效力，無待被上訴人法定代理人之同意。至兩造雖於107年4月11日合意上訴人之離職日

期為107年4月18日，並於辭離職申請書記載「與公司協議4/18離職」等語，依勞動基準法第15條第2項準用第16條第1項第2款規定，上訴人應於20日前預告之，雙方協議離職日為4月18日，僅可認合意縮短上訴人應遵守之預告期間，並非預告期間屆滿始生終止效力，而謂預告期間內仍維持勞僱關係，上開離職日之協議，並不影響已生終止兩造間勞動契約之效力。上訴人自不得嗣後於107年4月13日發律師函再就已終止之勞動契約為終止之意思表示，尚無民法第102條附期限之法律行為之適用，上訴人指摘原審此部分之認定違法，並不足採。

(三)上訴人另雖主張原判決違反民事訴訟法第179條關於自認之效力，且違背最高法院100年度台上字第2463號民事判決意旨，屬判決違背法令之違誤云云，惟按當事人之聲明與陳述，經原告表明其所欲請求之法律上依據後，基於民事訴訟採行辯論主義以及處分權主義之審理原則，法院應僅就當事人陳明之法律關係作為訴訟標的，成立本案審理之對象，自不待言。上訴人於原審就被上訴人4月份短少未給付之薪資僅請求16天共16,768元，縱被上訴人曾於民事答辯狀稱其應給付上訴人4月份共18天短少之薪資，雖未逾上訴人原審所聲明之範圍，然若原審法院逕認被上訴人應給付上訴人18天短少之薪資，將違反民事訴訟程序所恪遵之「處分權主義」及「辯論主義」，是原審經調查證據認定事實後，認上訴人於原審所主張之範圍為有理由，並無違誤，上訴人指摘原審此部分認定違反民事訴訟法第279條第1項之規定云云，自不足採。

(四)綜上所述，原判決為上訴人敗訴之判決，經核於法並無不合，本件依上訴意旨足認上訴為無理由，爰不經言詞辯論，逕以判決駁回。

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449條第1項、第78條、第436條之19第1項，判決如主文。

01 中 華 民 國 108 年 4 月 30 日
02 民 事 第 二 庭 審 判 長 法 官 黃 倩 玲
03 法 官 洪 志 賢
04 法 官 姚 銘 鴻

05 以 上 正 本 係 照 原 本 作 成 。

06 不 得 上 訴 。

07 中 華 民 國 108 年 4 月 30 日
08 書 記 官 陳 品 潔