

臺灣新北地方法院民事判決

109 年度勞小上字第 8 號

上訴人 楊英楷

被上訴人 韓華國際股份有限公司

法定代理人 李秉權

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國 109 年 4 月 21 日本院 109 年度勞小字第 8 號第一審小額判決提起上訴，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上訴，非以其違背法令為理由，不得為之。其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，民事訴訟法第 436 條之 24 第 2 項、第 436 條之 25 分別定有明文。且依同法第 436 條之 32 第 2 項準用第 468 條規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令，而判決有同法第 469 條所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於小額程序第一審判決提起上訴，如依民事訴訟法第 468 條規定，以小額程序第一審判決有不適用法規或適用法規不當為理由時，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，倘為司法院解釋，則應揭示該判解之字號或其內容；如以民事訴訟法第 469 條所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條款之事實。又對於小額程序之第一審判決，依上訴意旨足認上訴為無理由，得不經言詞辯論為之，為民事訴訟法第 436 條之 29 第 2 款明文規定。

二、本件上訴意旨略以：

(一)伊並無違反勞動基準法（下稱勞基法）第 11 條或第 12 條之相關規定及各款情事，是被上訴人於民國 109 年 1 月 9 日未說

明事由將伊解僱之行為，即屬違法解僱，被上訴人係遲至109年4月1日原審行言詞辯論時始主張係以貨量不足為由將伊解僱，惟此項事由應係適用於資遣勞工，而不適用於解僱勞工，且為可歸責於被上訴人，並不符合勞基法第11條之規定，其解僱於法無據，況被上訴人除從未舉證證明伊有違反勞基法之何條規定外，亦從未提出任何證據證明確有前揭貨量不足之情形，顯然已違反民事訴訟法第277條之規定，伊既未看過該證據，根本無從進行法律攻防、辯論，原審亦未看過該證據，竟僅憑被上訴人片面之詞，即形成心證，原審判決顯然有漏未斟酌證據之違法情形。

(二)再者，伊係於109年1月3日在網路上看到被上訴人所刊登之徵人啟事，而廣告內容係記載工作期限至109年1月22日，即日起至109年1月15日面試通過可以馬上上班、經驗不拘及需求人數不限等語，伊遂於當日下午1點多前往被上訴人處面試，約於晚上6點多時即接獲被上訴人通知於109年1月6日上午9點上班，堪認兩造間自109年1月6日起至109年1月22日止應已成立僱傭關係，然被上訴人竟於109年1月9日未說明事由即終止兩造間之僱傭關係，損害伊自109年1月10日起至109年1月22日止之工作權，伊自得請求此段期間之工資損失。

三、本件依民事訴訟法第436條之29條第2款規定，不經言詞辯論而為判決，故無被上訴人提出之書狀或陳述。

四、本院之判斷：

(一)本件上訴人提起上訴，形式上已就原審有違背民事訴訟法第277條規定、經驗法則、論理法則之違背法令情事予以指摘，應認已符合民事訴訟法第436條之24第2項之規定，先予指明。

(二)按法院為判決時，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證判斷事實之真偽。但別有規定者，不在此限；法院依自由心證判斷事實之真偽，不得違背論理及經驗法則。民事訴訟法第222條第1項、第3項分別定有明文。而所謂論理

01 法則，係指依立法意旨或法規之社會機能就法律事實所為價
02 值判斷之法則而言；所謂經驗法則，係指由社會生活累積的
03 經驗歸納所得之法則而言（最高法院91年度台上字第741號
04 裁判意旨參照）。上訴意旨固指摘：伊並無違反勞基法第11
05 條或第12條等規定，被上訴人並無舉證證明伊有違反勞基法
06 何規定，亦無提出證據證明該公司貨量不足需解雇伊，是被
07 上訴人有違反民事訴訟法第277條規定，原審有違法裁判之
08 情形云云。然查：

- 09 1. 觀諸上訴人於原審所提出之被上訴人於1111人力銀行刊登之
10 廣告內容（見原審卷第17頁），其上係記載：「短期兼職、
11 日班9時至18時，時薪158元，即日起至109年1月15日，
12 面試通過可以馬上上班」等語，可知上訴人每月工時並非固
13 定，且僅自109年1月6日通過面試時起至109年1月22日
14 止，明顯少於每月法定工時174小時等情，堪認上訴人非為
15 正職員工，而係屬短期兼職人員，按時計薪，屬部分工時之
16 勞工無訛（行政院107年5月17日勞動條1字第107130761
17 號函文參照）。
- 18 2. 又被上訴人於109年4月1日原審審理時當庭陳稱：「關於
19 未告知他不上班的原因，經詢問品管部主管，他說是統一告
20 知不用上班，非僅針對上訴人，有好幾個人，因為我們產能
21 不足，貨品不夠組裝，所以沒有包裝的人力需求，我的下屬
22 沒有詳細告知上訴人不上班的理由，只是大概說明，調解時
23 已向上訴人抱歉。當時是統一面試七、八個人，已告知作業
24 內容還有工作狀況，上訴人亦有在公司的履歷表上簽名表示
25 了解，倘若生產需求變更，將不排班、不給薪，且公司人員
26 亦有告知，所以沒有違法解僱。工作態度不佳的情形，工作
27 效率不好而且面試時已有告知這是食品組裝，不得攜帶手機
28 到現場，但上訴人仍頻繁使用手機，上訴人原本在五權三路
29 組裝，我看他不太適任，所以改到泰山民生路組裝，還是不
30 適任，公司已經沒有其他工作可以提供給上訴人，剛好產量
31 也不足，所以才告知上訴人不用上班」等語（見原審卷第73

頁至第74頁），併參以其所提出之應徵人員資料表影本（見原審卷第77頁），其上亦載明上訴人應徵職務為「短期臨時工讀」、「計時人員如有出勤、能力、態度…等不佳或工廠生產需求變更…等因素，將不排班不給薪」，並經上訴人簽名於其上，堪認兩造就此已有約定，應生拘束雙方之效力；復依新北市政府109年1月21日勞資爭議調解紀錄所載（見原審卷第23頁），被上訴人係主張以工作不適任而資遣上訴人，其中不適任之情事亦包括貨量不足之情形，亦見被上訴人確係因產能不足、貨品不夠組裝，於109年1月10日後已無包裝之人力工作需求，是兩造間之勞動契約已於109年1月9日因被上訴人以業務緊縮為由，依據前述約定而終止；另依兩造成立短期臨時工讀之勞動契約時，既已約定被上訴人得因上訴人能力、態度等或工廠生產需求等因素而不排班不給薪，而上訴人確於109年1月10日即未服勞務，故被上訴人自無給付工資之義務。原審依據前開事證，認定被上訴人所主張之前開事實為真等情，業經原審於判決中敘明其得心證之理由，有原審判決1份附卷可參（見本院卷第13頁至第16頁），故無上訴人所指原審有違反民事訴訟法第277條規定之違背法令情事存在。至上訴人雖稱被上訴人從未提出該公司貨量不足需解雇其之證據云云，惟此無非僅係就原審所為取捨證據、認定事實之職權行使予以爭執，尚難認上訴人已具體表明原審判決有何違背法令情事。是上訴人此節主張，於法已有未合。

3. 準此，上訴人提起本件上訴，指摘原判決不當，求予廢棄改判，依上訴意旨足認其上訴顯無理由，爰不經言詞辯論，逕以判決駁回。

五、本件第二審訴訟費用應依民事訴訟法第436條之32第1項準用同法第436條之19條第1項確定其數額為500元，由上訴人負擔。

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、

01 第 436 條之 19 第 1 項、第 95 條、第 78 條，判決如主文。
02 中 華 民 國 109 年 7 月 10 日
03 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 范 明 達
04 法 官 劉 以 全
05 法 官 潘 曉 玫
06 以上正本係照原本作成。
07 本裁定不得抗告。
08 中 華 民 國 109 年 7 月 10 日
09 書 記 官 王 元 佑