臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞小上字第2號

上　訴　人　盧彥旭

被　上訴人　追風企業股份有限公司

法定代理人　宋雲飛

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於民國109 年11月25日本院109 年度勞小字第97號小額訴訟事件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、按於小額程序之第一審裁判之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之。又上訴狀內應記載上訴理由，表明（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。所謂判決有違背法令，依民事訴訟法第468 條之規定，乃指判決不適用法規或適用不當而言，且依同法第436 條之32第2 項之規定，此為小額事件之上訴程序所準用。次按取捨證據、認定事實本係事實審法院之職權，原判決苟依卷證資料，斟酌全辯論意旨，按論理及經驗法則而為證據之取捨並為說明，其認定於形式上並未違背法令，原即不許上訴人指摘原判決認定不當而以之為上訴理由（最高法院28年上字第1515號判例要旨參照）。又按小額訴訟程序之第二審判決，依上訴意旨足認為上訴無理由者，得不經言詞辯論為之，民事訴訟法第436 條之29第2款亦定有明文。末按當事人於第二審程序不得為訴之變更、追加或提起反訴。當事人於第二審程序不得提出新攻擊或防禦方法。但因原法院違背法令致未能提出者，不在此限，此於民事訴訟法第436 條之27及第436 條之28分別定有明文。

二、上訴人上訴意旨略以：

本案係屬雇主濫用解雇，欺騙上訴人簽署非自願離職，進而

損害上訴人離職後之損失，則本案係因欺騙而有損害之因果關係即可成立，行政規範之考量乃與本案無關之增設條件應予廢除。被上訴人違反行政規範損害上訴人，被上訴人需因所違反之法令進行賠償，原審以被上訴人違反行政規範與不影響契約係屬判決未依民法184條之成立要件審理。原審判決違反誠信原則，兩造合意在被上訴人欺騙下達成，原審未審酌被上訴人在誠信原則與解雇程序之約束，被上訴人應先改善惡質工作條件，被上訴人未改善自身工作條件，進而直接欺騙上訴人因身體不能負荷要求離職。又原審未判被上訴人給付違反就業服務法第33條損害上訴人十日之薪資，被上訴人未依該法於離職前完成資遣通報，損害上訴人在職薪資十日，第一審應判之最少金額9333元等語。

三、本院得心證理由：

㈠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。」，此經民事訴訟法第222 條第1 項、第3 項分別定有明文，上開規定依同法第436 條之23準用第436 條之規定，於小額訴訟程序亦有準用。再按首揭意旨，小額事件之第二審法院原則上應按第一審之訴訟資料，審核其訴訟程序及判決內容有無違背法令，故取捨證據、認定事實屬於事實審法院之職權，若其程序並不違背法令，則不得指摘其認定不當而為上訴理由。

㈡上訴人指摘：原審未依民法184 條之成立要件審理及判決違反誠信原則，兩造合意在被上訴人欺騙下達成，原審未審酌被上訴人在誠信原則與解雇程序之約束云云。惟查，原審係以上訴人於本院107年度重勞小字第23號庭訊時（下稱前案），自承「（被證二非自願離職，有您簽收）是我寫的」、「我當時有同意讓被告資遣」等語（見前案卷第61頁），且親筆書立非自願離職證明書，並實際受領資遣費，之後亦未再前往被上訴人公司上班，認定兩造間就終止勞動契約已達

成合意，並有非自願離職證明書為證。從而，原審依據前開事證，認定兩造已合意終止勞動契約之意思表示及契約失效，上訴人所主張之被上訴人須給付離職後失業損失於法不合等情，業經原審於判決中敘明其得心證之理由及對上訴人提出臺北市政府勞動局勞資爭議調解記錄、臺北市政府勞動局北市勞就字第10760382 48號函、臺北市政府單一陳情系統回覆通知信、臺北市勞動檢查處反映案回覆信件不採納之理由，此有原審判決附卷可參（見本院卷第15-16頁），可認原審為判決時，業已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果。經核原審於證據取捨、事實認定，均無不當，亦無違證據法則之處。是以上訴人所指摘原審違反民法第184條規定及誠信原則所為判決等語，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，參酌上開說明，自無可採。

㈢再者，按「民事訴訟法第四百條第一項規定確定判決之既判力，惟於判決主文所判斷之訴訟標的，始可發生。若訴訟標的以外之事項，縱令與為訴訟標的之法律關係有影響，因而於判決理由中對之有所判斷，除同條第二項所定關於抵銷之情形外，尚不能因該判決已經確定而認此項判斷為有既判力。又學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則而言。是爭點效之適用，必須前後兩訴訟當事人同一，且前案就重要爭點之判斷非顯然違背法令，及當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷等情形始足當之。」（最高法院97年度台上字第2688號判決參照）。因此，當事人在前訴訟以重要爭點加以爭執，經法院審理及判斷者，於不同之後訴，如以同一爭點為重要之先決問題時，當事人應不得為與其判斷相反之主張、舉證，法院亦不得為與其相矛盾之判斷，此即所謂爭點效

理論。本件上訴人之主張是為請求被上訴人給付失業賠償，故兩造間就終止勞動契約是否合法終止應為本案之重要爭點，經查，兩造當事人經本院審理之107 年度重勞小字第23號給付薪資案（前案）中，上訴人主張為請求被上訴人給付104 年11月19日至105 年2 月5 日期間之薪資，是就該期間確認僱傭關係是否終止、何時終止應為前案之重要爭點，業經兩造當事人於前案審理中就該爭點為攻擊防禦，且該案嗣經上訴人上訴二審並經判決確定，此經本院職權調取107 年度重勞小字第23號、108 年度勞小上字第2 號民事卷宗核閱無訛，是依前開說明，原審法院即應受前案判決理由之拘束，，即應認兩造間之僱傭關係已因合意終止而於105年11月18日消滅，上訴人對被上訴人失業損害賠償之主張，並非有據。

㈣又上訴人主張原審未判被上訴人給付違反就業服務法第33條損害上訴人十日之薪資，被上訴人未依該法於離職前完成資遣通報，損害上訴人在職薪資十日，第一審應判之最少金額9333元等語，惟上開規定性質上屬行政規範，旨在使公立就業服務機構能充分協助被資遣員工再就業，故將雇主列冊通報之時間提前，並明定其項目而已，屬公法上關係，並不影響兩造私法上業已合意終止勞動契約之意思表示及契約失效效果。換言之，在公法、私法關係兩者性質不同的情形下，被上訴人縱有違反該行政規範，僅發生主管機關是否依就業服務法第68條規定課以3萬元以上15萬元以下行政罰鍰之問題而已，並不發生損害上訴人薪資的事由。何況，依照行政罰法第27條規定，被上訴人此項行政罰之裁罰權，也已因罹於三年時效而消滅。從而，上訴人此部分主張亦屬無據。

四、綜上所述，原判決並無上訴人所指違背法令之情事，是上訴人提起本件上訴，應認為無理由，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應依民事訴訟法第436條之32第1項準用第436條之19條第1項規定，確定其數額為1500元，應由上訴

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、第436條之19第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　23　　日

勞動法庭　審判長法　官　張誌洋

法　官　潘曉玫

法　官　劉以全

以上正本證明與原本無異

不得上訴

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　23　　日

書記官　許慧禎