

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞小上字第1號

上訴人 台灣億群投資股份有限公司

法定代理人 宋海西

被上訴人 黃珮芸

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國109年4月13日本院桃園簡易庭108年度桃勞小字第37號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

壹、程序方面

一、按對於小額程序之第一審裁判，得上訴或抗告於管轄之地方法院，然非以其違背法令為理由，不得為之，民事訴訟法第436條之24第1項、第2項定有明文。又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，同法第436條之25亦有明定。而所謂違背法令，依同法第436條之32第2項準用第468條及第469條第1款至第5款規定，指判決不適用法規或適用不當、判決法院組織不合法、應迴避之法官參與裁判、法院於權限之有無辨別不當或違背專屬管轄之規定、當事人於訴訟未經合法代理、違背言詞辯論公開規定者等情形。是對於小額事件第一審裁判提起上訴，如以原判決有民事訴訟法第469條第1至5款之事由者，其上訴狀或理由書應表明該判決有合於各該條款規定情形之具體內容，及係據何訴訟資料認判決有合於該款違背法令之具體事實；如係依同法第468條規定以原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，其為經驗法則、證據法則者，亦應具體指摘揭示該經驗法則或證據法則；倘為司法院解

釋或本院之判例，則應揭示該判解之字號或其內容，上訴狀或理由書如未依此項方法表明者，即難認為已對小額程序之第一審判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法（最高法院71年度台上字第314號、70年度台上字第720號判例意旨參照）。

二、經查，上訴人已具體指摘原審判決所違背之法令及其具體內容，堪認符合民事訴訟法對於小額程序第一審判決，須以違背法令為理由方得提起上訴之規定，其提起上訴，合於形式要件，先予敘明。

貳、實體方面

一、上訴意旨略以：被上訴人係桃園機場航廈內貴賓室櫃臺之服務人員，因被上訴人於108年8月14日對上訴人公司總經理林純如態度不佳（下稱系爭事件），對上訴人而言，被上訴人顯有違反上訴人服務顧客之宗旨，為重大違反勞動契約或工作規則，原審判決認事用法實有重大違誤；又被上訴人教唆同事竊錄辦公室內員工非公開言論或談話之錄影畫面，顯有違反刑法妨害秘密及妨害電腦使用罪嫌之虞，且有嚴重侵害上訴人之權益，故上訴人自得依勞動基準法第12條第2、4款規定終止勞動契約，原審竟未審及於此，原審判決認事用法自有重大違誤。

二、按小額程序之第一審判決，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。

三、本院判斷：

(一)、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：2.對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。4.違反勞動契約或工作規則，情節重大者，勞基法第12條第1項第2款、第4款定有明文。又所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，導致勞動關係之繼

續進行受到阻礙，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，亦無法期待雇主於解僱後發給勞工資遣費，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，即勞工違反工作規則之情形，有損害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院105年度台上字第1894號判決意旨參照）。經查，原審認定被上訴人於系爭事件發生前，工作表現尚屬良好，且被上訴人並未對總經理林純如有何辱罵或施以暴行之舉，縱被上訴人未完全遵守上訴人所訂之禮儀規範，然核其違反之情節，實無損及上訴人之社會評價、商業競爭力、內部紀律維護等情之虞，故難認被上訴人就系爭事件有何違反工作規則且情節重大。加以，上訴人尚得以其他較為輕微之方式懲處被上訴人，以督促被上訴人注意相關禮儀之規範，上訴人卻捨此不為，要難謂有據。綜上，被上訴人上開行為核與勞動基準法第12條第1項第2款、第4款之要件，尚有未合，故上訴人未經預告逕自終止勞動契約之舉，與法有違。至上訴人另以被上訴人將其與主管間之對話加以錄音，有違兩造間之互信狀態云云，惟被上訴人係為對話之一方，核與妨害秘密罪章之構成要件已不相符，且被上訴人係為留存本件之證據而為，上訴人尚不得據此作為終止契約之理由，是被上訴人主張上訴人依勞動基準法第12條終止勞動契約為不合法，洵堪認定。從而，被上訴人依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，並請求上訴人給付資遣費，均屬有據。上訴人前開主張，核屬原判決取捨證據，認定事實之指摘，難認有違背法令情事。

四、綜上所述，原審判決並無上訴人所指違背法令情事，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，依其上訴意旨，足認其上訴顯無理由，爰不經言詞辯論程序，逕以判決駁回。

五、末按於小額訴訟之上訴程序，法院為訴訟費用之裁判時，應

01 確定其費用額，民事訴訟法第436條之19第1項、第436條
02 之32第1項規定甚明。本件第二審裁判費用為1,500元，應
03 由上訴人負擔，爰併為確定如主文第2項所示。

04 六、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第436條之32
05 第1項、第2項、第449條第1項、第436條之29第2款、
06 第78條、第436條之19第1項，判決如主文。

07 中 華 民 國 109 年 8 月 25 日
08 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 徐 培 元
09 法 官 姚 葦 嵐
10 法 官 游 璧 庄

11 正本係照原本作成。

12 本判決不得上訴。

13 中 華 民 國 109 年 8 月 26 日
14 書 記 官 張 琬 青