臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞小上字第3號

上　訴　人　林士勛

被上訴人　　大華金屬工業股份有限公司

法定代理人　姜靜宜

上列當事人間請求給付獎金等事件，上訴人對民國107 年12月4日本院臺北簡易庭107 年度北勞小字第85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壹仟伍佰元由上訴人負擔。

理　由

一、按對於小額程序第一審裁判之上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之；又提起上訴，上訴狀內應記載上訴理由，表明原判決所違背之法令及其具體內容、暨依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實；判決不適用法規或適用不當者，為違背法令，民事訴訟法第436 條之24第2 項、第436 條之25、第468 條分別定有明文。另民事訴訟法第468 條規定，於小額事件之上訴程序準用之，為同法第436 條之32第2 項所明定。是當事人對於小額程序第一審判決提起上訴時，其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，或有關判例、解釋字號，或成文法以外之習慣或法理等及其具體內容，暨係依何訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實（最高法院71年台上字第314 號判例意旨參照）。又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 款亦有明文。查本件上訴人形式上業已具體指摘原判決違反大法官釋字第576 號解釋文及民事訴訟法第277 條但書等規定，上訴人提起本件上訴，應已符合民事訴訟法第436 條之24第2 項之規定，其提起上訴，即屬合法。

二、本件上訴意旨略以：

㈠原判決引用民事訴訟法第277 條舉證責任之規定，但該條尚

有但書之規定，應斟酌當事人間能力、財力之不平等，證據偏在一方、蒐證困難、因果關係證明困難等因素，且原判決引用最高法院17年上字第917 號判例是否符合現今勞資糾紛複雜且不平等之年代，顯有疑義。再者，被上訴人提出予法院之被證6（即被上訴人106 年度年終獎金之績效獎金發放一覽表，下簡稱獎金發放表，附於限制閱覽卷），與提供予上訴人者不同，影響上訴人答辯，且該證據與本案具重要因果關係，原判決引用前開判例後未於判決書論述，導致心證與起訴之內容偏離，合於民事訴訟法第497 條之情形，應予再審。又上訴人對資遣合約書（即107 年2 月27日同意書，下簡稱系爭同意書，見原審卷第13頁）第3 條不滿，且認有違法疑慮，但深怕被上訴人改變主意，且不簽署則無法拿到資遣費，亦無法逃離此違背誠信之公司，迫於現況而簽署系爭同意書，嗣後再行訴訟，主客觀都具備被脅迫之構成要件，故原判決認定顯然有違論理法則與經驗法則。

㈡原判決引述民法第736 條、第737 條及最高法院77年台上字第1407號判例，但本件上訴人為取得資遣費新臺幣（下同）143,582 元，卻要先放棄64,285元，拋棄金額佔了請求金額約二分之一，顯不成比例而不符經驗法則，故原判決援引上開判例，顯然違反大法官釋字第576 號解釋之相同案件應為相同處理之原則。

㈢又績效獎金與延長工時皆受勞動基準法（下稱勞基法）所保障，且勞基法為法律保障之最低限度，不容勞雇雙方以契約自由為由規避，被上訴人所提被證2（即被上訴人之標準書「A-0008人事管理規定」，見原審卷第14頁）有關加班費之約定，明顯違反勞基法第24條之強制規定，還要員工離職時簽署不再向公司主張任何權益，不但違反民法第71條，也涉刑法詐欺脅迫之嫌。

㈣系爭同意書第3 條約定上訴人不得再向被上訴人主張任何權益，違反憲法第15條與第23條揭示對人民身體自由、工作、財產權有關事項需有法律明確性、法律授權明確性、比例原

則、誠信原則、信賴利益等憲法保留原則，被上訴人濫用法律，挾帶訂定不合理條款，與憲法第15條、第23條規定相違背。

㈤原判決稱上訴人已知無績效獎金與事實偏離，上訴人係11月14日開庭時始知係因上訴人考績列為丙等，當然無績效獎金，被上訴人隱瞞真相，還要求上訴人簽署同意書，嚴重違反誠信原則。為此提起上訴，請求廢棄原判決。

三、本件未經言詞辯論，被上訴人部分無何聲明或陳述可資記載。

四、經查：

㈠按所謂判決違背法令，係指原判決有不適用法規或適用不當之情形，若僅係取捨證據、認定事實等屬於原審法院職權行使之事項，除有認定違法之情形外，應不生違背法令之問題（最高法院28年上字第1515號判例意旨參照）。所謂論理法則，係指依立法意旨或法規之社會機能就法律事實所為價值判斷之法則而言；所謂經驗法則，係指由社會生活累積的經驗歸納所得之法則而言，凡日常生活所得之通常經驗及基於專門知識所得之特別經驗均屬之。若由多項證據之證明力推理之結果，可能發生某項事實者，苟經法院依自由心證判斷，而與情理無違，除有反證外，不得指為與經驗法則有違。所謂證據法則，則係指法院調查證據認定事實所應遵守之法則而言；且縱其解釋如違背法令或有悖於論理法則或經驗法則，得援引為第三審上訴之理由，然當事人以小額程序之第一審判決違背經驗法則、證據法則為理由提起第二審上訴者，其上訴狀或其理由書應有具體之指摘，並揭示該經驗法則，證據法則（最高法院79年度第1 次民事庭會議決議、71年台上字第480 號判例意旨參照）。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21年上字第1406號判例意旨參照）。

㈡上訴人指稱原判決援引民事訴訟法第277 條本文之規定及最

高法院17年上字第917 號判例之意旨，以上訴人未能證明其遭被上訴人脅迫而放棄職務加給以辦理資遣，而認上訴人主張不可採此節，違反大法官釋字第576 號解釋云云；惟釋字第576 號解釋文係闡明人身保險相關規定之法律爭議，核與舉證責任或上訴人所稱「相同案件應為相同處理」原則無關，上訴人所指顯屬有誤；再者，上訴人指稱本件就其遭脅迫而為意思表示之舉證責任應適用民事訴訟法第277 條但書之規定乙節，然上訴人為該意思表示之表意人，其就如何遭脅迫之情節，自負有舉證之責，此為向來實務及學說之穩定見解，且由表意人證明遭對造脅迫而為意思表示，亦無證據偏在他方或顯失公平之虞，是原判決依舉證責任分配之原理，認上訴人就遭脅迫之待證事實無法證明，而認其主張不可採信，並無違誤。原判決既係因舉證責任分配之結果認上訴人主張不可採信，自亦無上訴人所稱原判決認定事實有違論理法則與經驗法則之情形，蓋原判決並未就是否遭脅迫一節為具體之認定或推論，是上訴人此部分主張亦無理由。

㈢至上訴人再以其與被上訴人簽署之系爭同意書第3 條約定「立書人收訖上述應得之資遣相關費用後，不得再向公司主張任何權益。」（見原審卷第13頁），認該同意書違反民法第71條、憲法第15條、第23條之規定而無效云云。惟系爭同意書第3 條約定究竟如何違法憲法第15條、第23條之規定，始終未見上訴人表明具體內容，上訴人僅空言泛稱違反憲法上開規定，洵屬無據；再按和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力；和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張，此有最高法院19年上字第1964號判例要旨可資參照。次按勞基法令關於勞工工資、加班費、勞保投保薪資等規定，固可認係保護勞工權益之強制規定，但此僅於勞資雙方所訂定之勞動契約或條件有所牴觸，或當僱主欲以不利勞工之方式，單方面予以處分時，始認其勞動契約或條件之約定

為無效，非謂勞工不得在其自由意思之下，處分其依勞基法令所定而得行使之權利，是勞工縱因調解、和解等而有所退讓，所得受領之數額或其他利益不如勞基法令之規定，然仍屬其權利之自由處分，尚難認該等調解或和解契約違反強制規定而無效。本件上訴人於簽立同意書前，就其請求之主管加給、績效獎金、超時加班費等倘若成立，均屬獨立之債權，則依契約自由原則，上訴人拋棄該等請求權以求和解契約（即系爭同意書）之成立並非無效，亦無違反強制規定之情形；況和解契約本係兩造當事人基於自主意願以磋商和解條件，經兩造意思合致後而成立，則其各自讓步至何程度，於個案差異極大，均取決於當事人之決定，不可一概而論，是上訴人稱其不可能為了取得資遣費143,582元，而先放棄64,285元，原判決依據系爭同意書第3條認定其主張不可採乙節，不符經驗法則云云，無非為其事後翻異之詞，洵屬無據，為無理由。至上訴人再稱原判決認定其於簽署系爭同意書前已知無績效獎金，核與事實不符，其於訴訟中始看見被上訴人提出之系爭獎金發放表，故認被上訴人違反誠信原則云云，然上訴人於簽署系爭同意書前，即知其106年度並無績效獎金乙節，為上訴人於民事起訴狀載明無誤（見新北地院重勞小字卷第13頁），原判決援引上訴人所自陳之事實為判決基礎，難認有何違誤，而上訴人據此簽立系爭同意書，亦難謂有何違反誠信原則之情形，是上訴人此部分所為主張，亦無可採。

五、綜上所述，原審判決並無上訴人所指違背法令情事，依上訴意旨足認本件上訴為無理由，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。

六、本件第二審裁判費為1,500元，應由上訴人負擔，爰確定第二審訴訟費用額如主文第2項所示。

七、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449 條第1 項、第436 條之29第2 款、第78條、第436 條之19第1 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　29　　日

勞工法庭　審判長　法　官　林春鈴

法　官　林玲玉

法　官　陳威帆

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　29　　日

書記官　黃瑋婷