臺灣臺南地方法院民事裁定

109年度勞小上字第1號

上　訴　人　陳志雄
訴訟代理人　陳欣怡律師
被上訴人　　安維斯汽車租賃股份有限公司
法定代理人　彭仕邦

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國108年12月20日本院臺南簡易庭108年度南勞小字第3號第一審判決提起上訴，本院裁定如下：

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、按對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，又上訴狀應記載上訴理由，並表明原判決所違背之法令及其具體內容，依訴訟資料可認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項及第436條之25分別定有明文。且依同法第436條之32準用同法第468條之規定，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條第1款至第5款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於小額程序之第一審判決提起上訴，如依民事訴訟法第468條規定，以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，或最高法院之判例，則應揭示該判解之字號或其內容。如以民事訴訟法第469條第1款至第5款所列情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者，顯與上開法條規定之情形不相合時，即難認為已對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。

二、本件上訴意旨略以：

(一)原審判決認定上訴人同意調降薪資並自願性離職，惟兩造前經臺南市政府勞工局調解未成，經臺南市政府勞工局職權認定上訴人離職原因屬「非自願離職」，並載明於上訴人之離職證明書，原審判決未敘明不採上述臺南市政府勞工局認定結果之理由，有民事訴訟法第469條第6款判決當然違背法令之事由。

(二)原審判決認定被上訴人對上訴人調降薪資及職務調動係經上訴人同意，復以上訴人為智識正常、社會閱歷豐富之成年人，且上訴人與主管地理位置甚遠，無遭施以強暴脅迫之可能為由，不採信上訴人有關被迫簽署異動通知單之抗辯。惟系爭異動通知單為被上訴人跨部門討論後未經上訴人參與而作成職務異動及調降薪資之決議，再單方面擬定上載有「職位異動為車隊客戶服務專員」、「薪資異動為34,500元」、「我已瞭解並『接受』此通知單所列之內容」等字樣之異動通知單，以電子郵件傳送予上訴人，要求上訴人在通知單上「確認簽名」欄位簽名表示同意，並註明「需於明日2018/10/02下班前回傳！！」，語氣直接且嚴厲，亦未予上訴人思考時間，無任何員工對於主管上開告知內容會認為自己可以拒簽，上訴人經諮詢臺南市政府勞工局並於民國107年11月9日收到10月份薪資明細確認自己遭減薪後，即於翌日向臺南市政府勞工局提出勞資爭議調解之申請，足以證明上訴人並未同意上開職務與薪資之異動。如上訴人有勞動基準法第11條規定「對於所擔任之工作確不能勝任時」之情形，被上訴人本得依法資遣上訴人，但應遵守同法第16條預告期間之規定並依同法第17條規定給付資遣費，詎被上訴人為規避上開法令，片面調降上訴人薪資逼迫上訴人自行離職，此為實務上常見資方壓榨勞方之情形，故臺南市政府勞工局才會依職權認定本件上訴人屬於「非自願性離職」，原審判決以上訴人可以選擇不回傳異動通知單為由認定被上訴人係經上訴人同意而調降其薪資，未以勞工角度看待資方強勢作法，其自由心證違反論理與經驗法則，有違民事訴訟法第222條規定等

語。

(三)聲明：1.原判決廢棄；2.上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）99,003元，及自108年2月21日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、經查：

(一)本件訴訟標的金額在10萬元以下，依民事訴訟法第436條之8第1項規定，應適用小額訴訟程序，揆諸前揭說明，上訴人非以原判決違背法令為由不得提起上訴，且上訴理由須表明原判決所違背之法令及其具體內容，並依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，始符合上訴程式。

(二)次按小額事件之上訴程序，不得以民事訴訟法第469條第6款之「判決不備理由或理由矛盾」為由，指摘原判決為違背法令，蓋小額訴訟程序之判決書得僅記載主文，而就當事人有爭執事項，僅於必要時得加註理由要領而已（民事訴訟法第436條之18第1項參照），是小額事件之上訴程序，自不得以「判決不備理由或理由矛盾」為由，指摘原判決為違背法令，此觀民事訴訟法第436條之32第2項並無準用同法第469條第6款之規定，亦可明瞭。是上訴人指摘原判決未敘明不採臺南市政府勞工局有關上訴人為非自願性離職之認定結果之理由，有民事訴訟法第469條第6款判決當然違背法令之事由云云，並據此以為本件上訴理由，於法不合。

(三)又按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，固為民事訴訟法第222條第3項所明定。惟所謂論理法則，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；而所謂經驗法則，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（最高法院91年度台上字第741號判決意旨參照），亦即論理法則與經驗法則，係具有客觀性與普遍性，而非個人之推論臆斷或主觀經驗。又取捨證據、認定事實，屬於事實審法院之職權，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（

最高法院28年上字第1515號判例意旨參照）。上訴意旨指摘原審判決認定被上訴人係經上訴人同意而調降其薪資乙節，未以勞工角度看待資方強勢作法，其自由心證違反論理與經驗法則云云，係就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，並就原審命為辯論及已論斷者，泛言謂為違法，並未明確指出原審判決究竟如何違背何種內容之經驗法則及論理法則，本件事實既業經原審法院斟酌卷內證據資料，並已敘明其得心證之理由，則原審法院依職權取捨證據、認定事實，並依自由心證判斷事實之真偽而為法律之適用，揆諸上開判例要旨，此屬原審法院之職權，其認定若無違背法令，自不許上訴人任意為指摘；而觀之本件上訴理由，已詳列如上，無非為上訴人依據有利於己之主觀認知任為推論以指摘原判決，對於原審判決如何違背法令並無具體之指摘，自難認合法。

(四)綜上所述，上訴人並未合法表明上訴理由，其上訴為不合法，應予駁回。本件小額事件之上訴既經駁回，第二審訴訟費用1,500元（即第二審裁判費）應由敗訴之上訴人負擔，爰確定如主文第2項所示。

四、據上論結，本件上訴為不合法，依民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之32第2項、第444條第1項前段、第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　29　　日

民事勞動法庭審判長法　官　蘇正賢

法　官　羅郁棣

法　官　許嘉容

以上正本證明與原本無異。

本裁定不得抗告。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　1　　日

書記官　謝靜茹