

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞小上字第2號

上訴人 劉昱廷

被上訴人 劉恭志即愛爾麗診所

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於民國112年10月31日本院112年度勞小字第30號第一審判決提起上訴，本院不經言詞辯論，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、按關於請求給付金錢或其他代替物或有價證券之訴訟，其標的金額或價額在新臺幣（下同）10萬元以下者，適用小額程序；對於小額程序之第一審判決提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之；所謂判決違背法令，乃指判決不適用法規或適用不當，或有民事訴訟法第469條所列第1款至第5款事由，其判決當然為違背法令，民事訴訟法第436條之8第1項、第436條之24第2項、第436條之32第2項準用第468條及第469條第1款至第5款分別定有明文。又小額訴訟程序之上訴狀內應記載上訴理由，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規定甚明。準此，當事人依民事訴訟法第468條規定以小額程序之第一審判決有不適用法規或適用法規不當為上訴理由時，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，如依民事訴訟法第469條所列第1款至第5款事由提起上訴者，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者，即難認為已對小額程序之第一審判決之違背法令有

01 具體之指摘，其上訴自難認為合法（最高法院71年度台上字
02 第314號判決意旨參照）。次按上訴不合法者，第二審法院
03 應以裁定駁回之。小額程序之第二審判決，依上訴意旨足認
04 上訴為無理由者，得不經言詞辯論為之，民事訴訟法第436
05 條之32第2項準用同法第444條第1項前段及同法第436條之29
06 第2款亦分別定有明文。

07 二、上訴意旨略以：兩造間僱傭契約法律關係之訴訟，應適用簡
08 易程序而非小額程序，原審行小額程序，即有重大瑕疵。被
09 上訴人從未主張保留終止權，原審未經闡明逕行適用，顯有
10 違反民事訴訟法第199條、第222條第1項規定之情形。原判
11 決認定於試用期間內，容許雇主有較大彈性之終止契約權
12 限，亦有判決理由矛盾之違法。再者，被上訴人恣意終止兩
13 造契約，係保留終止權之權利濫用，違反權利濫用禁止原
14 則、程序正義、比例原則、誠信原則、明確性原則，當屬不
15 合法。申言之，原判決採認被上訴人僅以證人張婷雯之主觀
16 回報即作成解僱上訴人之決定，而未考量上訴人有無經客觀
17 審查或考核，此部分判決理由矛盾，並違反民事訴訟法第22
18 2條第3項規定；另依實務見解，公司應對試用期勞工依其表
19 現及合格標準進行考核，及召開人事評審會予以審查，被上
20 訴人未曾對上訴人進行考核或輔導以迴避解僱，違反程序正
21 義、比例原則及誠信原則；又原判決採認被上訴人以上訴人
22 不適合為由解僱，惟被上訴人未具體明確告知解僱事由，且
23 被上訴人開立之非自願離職證明書亦未記載具體事由，僅於
24 事先印製之離職原因欄位勾選勞動基準法（下稱勞基法）第
25 11條第5款，已違背雇主負有明確告知解僱事由之義務；以
26 上均屬違背法令之情形。末查，被上訴人於原審時多次違反
27 民事訴訟法第119條規定，未給予上訴人完整答辯狀之內
28 容，妨礙上訴人之攻擊防禦方法，爰提起本件上訴等語。並
29 聲明：(一)原判決廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應給付上
30 訴人14,314元。

31 三、本院之判斷：

01 (一)關於財產權之訴訟，其標的之金額或價額在50萬元以下者，
02 適用本章所定之簡易程序；僱用人與受僱人間，因僱傭契約
03 涉訟，其僱傭期間在1年以下者，不問其標的金額或價額一
04 律適用簡易程序；關於請求給付金錢或其他代替物或有價證
05 券之訴訟，其標的金額或價額在10萬元以下者，適用本章所
06 定之小額程序，民事訴訟法第427條第1項、第2項第2款及第
07 436條之8分別定有明文。準此，民事訴訟法第427條第2項第
08 2款規定之事件，如其訴訟標的金額或價額在10萬元以下，
09 應一律適用小額程序進行審理而非簡易程序，故原審就本件
10 以小額程序進行審理，於法並無違誤，上訴人主張：其與被
11 上訴人間之僱傭契約法律關係之訴訟，應適用簡易程序而非
12 小額程序云云，容有誤解。

13 (二)按民事訴訟法第469條第6款規定「判決不備理由或理由矛
14 盾」，並不在同法第436條之32第2項準用之列，自不得以此
15 為由，指摘第一審判決當然違背法令。上訴人主張原判決認
16 定於試用期間內，容許雇主有較大彈性之終止契約權限，有
17 判決理由矛盾之違法等語。此部分核屬係對判決理由欠缺、
18 矛盾之指摘，屬同法第469條第6款規定範疇，依前揭法條規
19 定及說明，此部分不在小額事件之上訴程序準用之列，上訴
20 人不得以此為由，指摘原判決當然違背法令，其據此提出上
21 訴，並非合法。

22 (三)查民事訴訟所謂不干涉主義（廣義的辯論主義）係指當事人
23 所未聲明之利益，不得歸之於當事人，所未提出之事實及證
24 據，亦不得斟酌之，此觀民事訴訟法第388條之規定自明。
25 至於適用法律，係法官之職責，不受當事人所主張法律見解
26 之拘束。因此，辯論主義之範圍僅為判決基礎之事實及其所
27 憑之證據，而不及於法律之適用（最高法院99年度台上字第
28 1422號判決意旨參照）。上訴人既不爭執任職被上訴人期間
29 為試用期間（見原審卷第160頁），按試用期間，係基於勞
30 雇雙方同意，於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫
31 期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、技

01 術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後
02 繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職
03 場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知
04 彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞
05 動關係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任
06 工作之性質，有試用之必要，且勞工與雇主間有試用期間之
07 約定，自應承認試用期間之約定為合法有效（最高法院109
08 年度台上字第2374號判決意旨參照）。又按勞動契約附有試
09 用期間之約款者，雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業
10 務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者
11 是否為適格員工，如不適格，雇主即得於試用期滿前終止勞
12 動契約，於雇主未濫用權利之情形下，其終止勞動契約應具
13 正當性（最高法院109年度台上字第2205號判決意旨參
14 照）。原審依上訴人陳述、任職聘僱同意書及證人張婷雯之
15 證述，認定試用期間之約定，法律上性質為附保留終止權之
16 約定，兩造間之勞動契約經被上訴人合法終止，依上開說
17 明，自無違反辯論主義原則之可言，該所認保留終止權乃適
18 用法律之結果，無違背法令之情事。上訴論旨，以被上訴人
19 無保留終止權之主張或陳述，原審竟任作主張，有違民事訴
20 訟所採不干涉主義原則云云，指摘原判決違背法令，不無誤
21 會。

22 (四)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
23 違背法令，即不許任意指摘其認定不當，以為上訴理由；而
24 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
25 果，依自由心證判斷之，苟其判斷並不違背法令，即不許當
26 事人以空言指摘（最高法院28年渝上字第1515號、21年上字
27 第1406號判例參照）。苟經法院對於證據依自由心證判斷決
28 定採信與否，並說明得心證之理由，應屬法院採證認事職權
29 行使之範圍，不得指為違背法令。原審本於採證認事職權之
30 行使，依上訴人陳述、任職聘僱同意書及證人張婷雯之證述
31 等卷內證據，已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，詳細說

01 明上訴人係試用期間之員工，被上訴人本得以較大彈性認定
02 上訴人是否適任工作並行使解僱權，其以上訴人不適任，依
03 勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，並無解僱最後手段
04 性原則適用之理由。且兩造既約定得以試用結果，決定是否
05 終止兩造間勞動契約，被上訴人自無須盡到輔導改進或使用
06 勞基法所賦予保護之各種手段後仍無法改善情況下，始得終
07 止兩造間勞動契約，否則承認或賦予勞資雙方在試用期間之
08 制度設計，即無意義可言，亦與該試用契約之本質目的不
09 符，則上訴人主張被上訴人違反解僱最後手段性原則，其終
10 止為不合法云云，自不足採。再查，被上訴人於試用期間係
11 以合理之標準、程序篩選判斷上訴人是否適任，是否進一步
12 僱用成為正式員工，而上訴人有跟診、衛教及盤點疏失情
13 形，事涉被上訴人聲譽、服務形象，及團隊合作、紀律及業
14 務運作，與職業適格性或勞務內容確有關連性。故被上訴人
15 以上訴人於試用期間內不能勝任工作為由，終止兩造間勞動
16 契約，乃權利之正當行使，且依前說明，在試用期間內雇主
17 以試用勞工不適格為由行使所保留之解僱權，法律上應容許
18 較大之彈性，不若一般勞動契約基於保護正式任用勞工之地
19 位，該終止權亦不以被上訴人實際受有損害始得為之，自難
20 認被上訴人有權利濫用、違反程序正義、比例原則、誠信原
21 則及明確性原則等情事，亦無違反論理及經驗法則。從而，
22 原判決駁回上訴人自民國111年4月17日起至111年5月2日止
23 之薪資共14,314元之請求，並未違反法令。至確認僱傭關係
24 存在部分，上訴人於聲明中既未請求判決，而係於理由中主
25 張被上訴人之終止勞動契約無效，僅能認係其攻擊防禦方
26 法，且原審就此重要之攻擊防禦方法，已於判決理由中詳為
27 審酌，並敘明理由，自無違法可言。上訴論旨指摘原判決認
28 事用法為不當，求予廢棄，非有理由。

29 (五)上訴人又稱原審未盡闡明義務，違反民事訴訟法第199條云
30 云。惟查，法院於當事人之聲明或就訴訟關係之事實或法律
31 之陳述有不明瞭或不完足時，應向當事人發問或曉諭，令其

01 為必要之敘明或補充，固為民事訴訟法第199條第2項所明
02 定。然法院闡明權之行使，本屬原審訴訟指揮權之裁量範
03 圍，如事實已明而未予闡明，並無違法之處。且所謂判決違
04 背法令，指原判決有不適用法規或適用不當之情形，若僅係
05 取捨證據、認定事實等屬於原審法院職權行使之事項，除有
06 認定違法之情形外，不生違背法令之問題。本件原審於112
07 年9月15日言詞辯論期日已當庭調查兩造主張之事實，並向
08 上訴人發問，令其得為答辯表示意見，並於兩造表明無其他
09 證據提出或請求調查後，始為辯論終結之宣示，有言詞辯論
10 筆錄在卷可稽（見原審卷第209至215頁），足見原審就本件
11 事實已調查詢問，尚無何等未為適當完全辯論之情，自無違
12 反闡明義務之處。是原審審酌卷內證據後，認事實已得確
13 定，未就上訴人所主張之事實諭知再提出其他證據或陳述，
14 核屬法院訴訟指揮權之範疇，難認違法。

15 (六)末按書狀及其附屬文件，除提出於法院者外，應按應受送達
16 之他造人數，提出繕本或影本；當事人因準備言詞辯論之必
17 要，應以書狀記載其所用之攻擊或防禦方法，及對於他造之
18 聲明並攻擊或防禦方法之陳述，提出於法院，並以繕本或影
19 本直接通知他造，民事訴訟法第119條第1項及第265條第1項
20 分別定有明文。被上訴人向原審所提書狀，雖未依民事訴訟
21 法第119條第1項提出完整繕本或影本，然原審於112年9月15
22 日通知兩造到庭行言詞辯論程序，且兩造均到庭陳述（見原
23 審卷第209至215頁），則上訴人已到庭聽取被上訴人之陳述
24 並陳述自己之意見，難認上訴人有何無法提出說明以致失去
25 公平攻防機會之情，上訴人主張，即無理由。

26 四、綜上所述，上訴人之上訴為一部不合法，一部顯無理由，上
27 訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，不應准許，爰依民
28 事訴訟法第436條之29第2款規定，不經言詞辯論予以判決駁
29 回。

30 五、本件第二審訴訟費用額，確定如主文第2項所示金額，並應
31 由上訴人負擔。

01 六、據上論結，本件上訴為一部不合法、一部無理由，依民事訴
02 訟法第436條之29第2款、第436條之32第1項、第2項、第444
03 條第1項前段、第449條第1項、第78條、第436條之19第1
04 項，判決如主文。

05 中 華 民 國 113 年 5 月 30 日
06 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 渙 文
07 法 官 吳 昀 儒
08 法 官 董 惠 平

09 正本係照原本作成。

10 本判決不得上訴。

11 中 華 民 國 113 年 5 月 30 日
12 書 記 官 廖 于 萱