臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞小上字第2號

上　訴　人　李天莽

被上訴人　　春雨工廠股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳其泰

上列當事人間給付年終獎金事件，上訴人對於民國112年8月31日本院112年度勞小字第12號第一審判決提起上訴，本院管轄之第二審合議庭判決如下：

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、按小額程序之第二審判決，有下列情形之一者，得不經言詞辯論為之：經兩造同意者、依上訴意旨足認上訴為無理由者。又第二審法院認為上訴為無理由者，應為駁回之判決，民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之29、第436條之32第2項準用第449條第1項定有明文。

二、上訴意旨略以：

原判決於解釋勞動基準法（下稱勞基法）第29條時，增加營業年度終了「結算時」仍在職之限制，與該條規定原文不符，有違該條規定之精神，亦與多數實務見解不符。且被上訴人亦未依其年終獎金分配原則辦法（下稱系爭辦法）給付年終獎金，原判決就系爭辦法引用之條文亦有錯誤。況勞基法應為最低標準，系爭辦法有多處違反勞基法之情形，被上訴人自不得增加勞基法第29條所無之條件拒絕給付年終獎金等語，並聲明：原判決廢棄。

三、按勞基法第29條規定：事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。可知公司年終或績效獎金之發放，乃為回饋員工一年來辛勤耕耘，

給予公司成長，當公司年度營運績效有盈餘時，分別回饋給同仁與股東，一部份並作為公司擴展之用，並以稅後盈餘之概念為分配原則，給與員工獎金或分配紅利，故年終獎金應以勞工於事業單位營業年度終了結算時仍在職為要件，原則上並以全年工作並無過失之勞工始有領取之資格，亦即所謂全年工作之勞工，應指全年均有任職之勞工，故如於營業年度終了結算前已離職之勞工，自非屬全年工作之勞工。是以事業單位於發放年終獎金時，得另行規定優於上開勞基法規定之發放條件，惟如規定因於營業年終終了結算時已離職而未全年工作之勞工不得領取年終獎金，則因與上開勞基法規定並無衝突，自難謂有何低於勞基法規定之情事。上訴人誤解原判決所闡述勞基法第29條規定之意旨，自行解讀原判決認定僅須「營業年終終了結算時仍在職」之勞工即符合勞基法第29條之要件，顯有誤會。是上訴人據以主張原判決增加該條所無之限制，與該條規定意旨不符等語，自不足採。至上訴人引據之實務見解，多在闡述勞基法第29條並無於「發放時」仍在職之限制，與前述「營業年度終了結算時」仍在職之要件，係因「全年工作之勞工」要件所致之情形明顯有別，自難比附援引，上訴人據以主張原判決違反勞基法第29條，更無理由。

四、又按對於小額程序第一審判決之上訴，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2項定有明文。所謂判決違背法令，乃指判決不適用法規或適用不當，為同法第468條所明定，此亦為小額事件之上訴程序所準用（民事訴訟法第436條之32第2項）。又依民事訴訟法第436條之32第2項規定，第469條第6款判決不備理由或理由矛盾之當然違背法令於小額事件之上訴程序並不準用，是於小額事件中所謂違背法令，並不包含認定事實錯誤、取捨證據不當或就當事人提出之事實或證據疏於調查或漏未斟酌之判決不備理由情形。上訴意旨其餘關於原判決就系爭辦法之解讀及適用、上訴人簽立之勞動契約書記載之內容是否正確、上訴人

是否全年均有工作及以在職率計算得請求之年終獎金數額等上訴理由，無非係就原判決關於事實認定及證據取捨之職權行使加以指摘，惟依首揭規定及說明，上開事由非屬小額事件之上訴程序中所謂違背法令之情形，自不能據以為小額程序之上訴理由，本院應無庸審究。

五、綜上所述，原審判決並無上訴人所指之違背法令情事，上訴人提起本件上訴，指摘原判決不當，求予廢棄改判，依上訴意旨足認其上訴顯無理由，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。

六、末按於小額訴訟之上訴程序，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，復為民事訴訟法第436條之19第1項、第436條之32第1項明文。本件第二審訴訟費用為新臺幣1,500元，應由上訴人負擔，爰併為確定如主文第2項所示。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　30　　日

勞動法庭　審判長法　官　謝文嵐

法　官　許家菱

法　官　蕭承信

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　30　　日

書記官　林慧雯