

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞小上字第18號

上訴人 網訊科技股份有限公司

法定代理人 張家豪

被上訴人 梁湧昇

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國109年8月6日本院109年度勞小字第58號第一審小額民事判決提起上訴，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

一、按對於小額程序之第一審判決上訴，非以其違背法令為理由，不得為之；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：原判決有下述不適用法規等瑕疵，構成判決違背法令：(一)原審就勞動基準法第29條規定、內政部民國74年2月27日(74)台內勞字第290597號函釋、勞動部103年7月24日勞動條4字第1030070998號函釋之解釋違法不當，以之認定年終獎金之給予要件，亦有錯誤。原判決既謂內政部74年2月27日(74)台內勞字第290597號函釋「勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並無過失，即具領取年終獎金之要件」，復謂勞動部就所詢事業單位於工作規則「訂定年終獎金及分配紅利已核發時在職為限」是否牴觸性別工作平等法第21條之疑義，曾於103年7月24日以該部4字第1030070998號函釋「年終獎金屬事業單位之勞工福利，勞動基準法並無規定其發放要件、標準及方式，可由勞

01 雇雙方約定或訂於工作規則。受僱者於育嬰留職停薪期間雖
02 無出勤義務，惟事業單位仍可依比例發給年終獎金，以落實
03 性別工作平等法之立法精神」等語。惟前開函釋係為落實性
04 別工作平等法之立法精神，而認育嬰留職停薪期間，事業單
05 位仍可依比例發給年終獎金，以免性別平等法淪為無物。然
06 本件並無育嬰留職停薪等性別平等法之情形，原判決貿然賦
07 予前開勞動部函釋錯誤之適用於本件情形，應有判決違背法
08 令。(二)與本件原因事實相同之本院109年度勞小字第42號小
09 額民事判決謂：「解釋意思表示，應探求當事人之真意，不
10 得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。本件兩造間雖
11 約定保障年薪13個月，但並未將13個月之年薪總額平均分配
12 為12個月，再於每年1至12月按月平均給付予員工，而係將
13 其中第1至12個月薪資按月給付，第13個月則於年度結束
14 後，於隔年之1月或2月始行發放。由是約定以觀，堪認兩造
15 已約定於勞工依約提供勞務至該年度之末日，雇主即應於隔
16 年之1月或2月無條件給付第13個月薪資。....從而，勞工於
17 符合前揭給付條件時，雇主即有給付之義務；反之，如勞工
18 於年度中提前離職，而未提供勞務至該年度之末日，即不符
19 合前揭給付條件，勞工亦無得請求給付第13個月薪資。」其
20 他與本件原因事實相同之見解，亦有本院109年度勞小字第6
21 0號、第61號民事小額判決可佐，更徵原審判決就勞動部函
22 釋、內政部函釋之見解有誤。(三)原審判決既謂「...可知除
23 非勞僱雙方已約定或定於工作規則，年終獎金之給予以勞工
24 於核發時在職為限者外，事業單位仍可依比例發給年終獎
25 金」。因此原判決亦認前開勞動法規及函釋，並未強求事業
26 單位必須依比例發給年終獎金，則原審既命上訴人必須按比
27 例發給年終獎金，與前開判決理由文義不符，顯有判決理由
28 矛盾之違誤。為此提起上訴，並聲明：原判決應廢棄、被上
29 訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回等語。

30 三、本件未經言詞辯論，故無被上訴人之聲明或陳述。

31 四、經查：

01 (一)上訴人提起上訴，既已揭示原判決不適用法規或適用不當之
02 條項及內容，並具體指摘原判決有何不適用法規或適用不當
03 之違法，應認其上訴已符合民事訴訟法第436之24第2項規
04 定，應由本院就其主張予以審究。

05 (二)上訴人指稱原判決援引勞動基準法第29條規定、內政部74年
06 2月27日（74）台內勞字第290597號函釋、勞動部103年7月2
07 4日勞動條4字第1030070998號函釋，認兩造間並無約定年終
08 獎金之給予以勞工於核發時在職為限，且被上訴人當年度工
09 作並無過失，具領取年終獎金之要件，上訴人應依比例發給
10 年終獎金；然前開勞動部函釋係為落實性別工作平等法之立
11 法精神，而本件並無育嬰留職停薪等性別平等法之情形，原
12 判決實屬對上開勞動部函釋內容之解釋錯誤，而有違法不當
13 云云；惟該勞動部函釋要旨首為「年終獎金屬事業單位之勞
14 工福利，勞動基準法並無規定其發放要件、標準及方式，可
15 由勞雇雙方約定或訂於工作規則。....」且該函釋說明欄
16 三、記載「另事業單位依民俗發給之年終獎金，屬事業單位
17 之勞工福利事項，其發放要件、標準及方式等事宜，勞動基
18 準法並無規定，可由勞雇雙方於勞動契約中約定或雇主於工
19 作規則中訂定，報請當地勞工行政主管機關核備後並公開揭
20 示之，惟不得對申請育嬰留職停薪之受僱者另為不利處
21 分。」足認該函釋內容係適用於所有事業單位及勞工，並特
22 別強調不得對申請育嬰留職停薪之受僱者有不利處分，上訴
23 意旨認該函釋僅對於育嬰留職停薪之勞工始有適用，顯有誤
24 會，原判決適用該函釋並無違法或不當。

25 (三)原審認上訴人所提出之制式聘僱合約未經被上訴人簽名，足
26 認兩造間並無約定或工作規則明訂年終獎金須以被上訴人於
27 次年度發放日仍在職為限，係屬事實審法院認定事實與適用
28 法律之權限，難認有何違背法令。況本院109年度勞小字第4
29 2號、本院109年度勞小字第60號、本院109年度勞小字第61
30 號小額民事事件，與本件並非同一當事人，各該判決係法官
31 針對個別事實本於調查所得之證據適用法律，對本件並無既

01 判力或爭點效，本院自不受各該判決之拘束。上訴意旨主張
02 依照上述各判決，足認原審適用勞動部前開函釋有違背法令
03 云云，亦不足採。

04 (四)另上訴人指摘原判決理由文義前後不符，認判決理由矛盾，
05 顯屬違背法令云云，然按小額事件之上訴程序，不得以民事
06 訴訟法第469條第6款之「判決不備理由或理由矛盾」為由，
07 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
08 主文，而就當事人有爭執事項，僅於必要時得加註理由要領
09 而已（同法第436條之18第1項參照），是小額事件之上訴程
10 序，自不得以判決不備理由或理由矛盾為由，指摘原判決為
11 違背法令，此觀同法第436條之32第2項僅有準用同法第468
12 條、第469條第1款至第5款之規定，並無準用同法第469條第
13 6款之規定即明，上訴人據此指摘原判決違背法令，亦難認
14 合法。

15 五、綜上所述，原判決並無上訴人所指違背法令情事，依上訴意
16 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
17 款規定，不經言詞辯論，逕以判決駁回之。

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

20 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436 條之32
21 第1項、第2項、第449條第1項、第436條之29第2款、第78條
22 、第436條之19第1項，判決如主文。

23 中 華 民 國 109 年 10 月 30 日
24 勞動法庭 審判長法官 林春鈴
25 法官 李桂英
26 法官 薛嘉珩

27 以上正本係照原本作成。

28 本判決不得上訴。

29 中 華 民 國 109 年 10 月 30 日
30 書記官 范國豪

