臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞小上字第11號

上　訴　人　臺銀綜合證券股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　魏江霖

訴訟代理人　洪紹恒律師

　　馬傲秋律師

　　黃品瑜律師

被上訴人　　江士田

000000000000000000

上列當事人間請求給付獎金事件，上訴人對於中華民國111年6月1日本院111年度勞小字第38號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。

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；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，民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之25分別定有明文。所謂違背法令，依同法第436條之32第2項準用第468條、第469條第1款至第5款規定，係指判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；判決有同法第469條規定所列第1款至第5款情形之一者，為當然違背法令。而依前開規定，民事訴訟法第469條第6款所定「判決不備理由或理由矛盾」之上訴第三審當然違背法令事由，於小額事件上訴程序不在準用之列，是於小額事件之上訴程序中，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所提事實或證據疏於調查或漏未斟酌等判決不備

理由、理由矛盾情形。又裁判違背法令，固不以違背有明文規定的法律、命令為限，倘有違反論理法則或經驗法則，仍屬裁判違背法令，此觀民事訴訟法第222條第3項規定：「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」自明。因此，對於小額程序第一審裁判，以違背論理法則或經驗法則為由，提起上訴或抗告時，自應表明其所違背論理或經驗法則之具體內容，不得僅以第一審對於事實之認定不利於己，即空泛指摘違背論理或經驗法則，否則無異得藉違背經驗或論理法則之指摘，無限制地對於小額程序第一審裁判上訴或抗告，從而架空其上訴或抗告之法定程式規定，違反小額程序應妥適簡速終結確定之立法本旨。又按小額訴訟程序之當事人除有因原法院違背法令致未能提出者外，於第二審程序不得提出新攻擊或防禦方法，民事訴訟法第436條之28定有明文。其立法理由在於貫徹小額程序之簡速性，避免因當事人於上訴程序提出新事實及證據而延滯訴訟。若當事人於第二審方才提出新攻防方法，且未釋明未及時提出係因原審違背法令所致時，第二審法院即不得加以斟酌。另小額訴訟程序之第二審判決，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。

二、上訴意旨係以：

㈠被上訴人於民國106年間受臺灣金融控股股份有限公司（中華民國財政部百分之百持股）指派，擔任上訴人總經理及董事，並於107年及108年部分期間兩度代理董事長，被上訴人身份為董事與經理人，實質上即上訴人之「雇主」角色，是兩造間為委任關係，原審逕認為僱傭關係，有不適用法規或適用不當情事。

㈡又被上訴人前就108年度給付獎金事件提起訴訟，經本院110年度勞小字第25號判決駁回，被上訴人提起上訴，經本院110年度勞小上字第10號裁定駁回確定（下稱前案訴訟）。而前案訴訟就上訴人經營績效獎金核發作業要點(下稱系爭作

業要點)，其中第6點第2項所定「董事長及總經理之特殊績效獎金同時以不超過特殊績效獎金6分之1為限」，認定該6分之1上限為董事長及總經理就特殊績效獎金共用之上限額度，即董事長及總經理特殊績效獎金合計不得超過特殊績效獎金之6分之1。原審既認前案訴訟就「該6分之1上限究係董事長及總經理獎金各別或合計上限」判斷，於本案訴訟有爭點效適用。然原審計算107年董事長及總經理特殊績效獎金時，增加「需實際受領」之要件，與前案訴訟為不同之認定，復未說明不採納上訴人計算標準之理由，有判決理由矛盾及不備理由之違誤。

㈢再者，特殊績效獎金屬恩給制獎金，目的為獎賞董事長、總經理及員工功績與貢獻，特殊績效獎金發放原則，係以各人員功績及貢獻度計算，董事長因其自身付出，當受分配相對應之特殊績效獎金，縱使董事長未領取，董事長之功績與貢獻非當然可歸屬於總經理所有，又董事長及總經理所得受分配特殊績效獎金係在當年度上限範圍內分別計算，系爭作業要點並無規定上開獎金數額得相互流用，且董事長未實際領取之績效獎金，依上訴人發放特殊績效獎金習慣，將直接細分予其他員工。原審因董事長未領取107年特殊績效獎金，逕將董事長所得分配額度加計至總經理所得受領特殊績效獎金額度，有違民法第1條及一般經驗法則、論理法則。又原審未以106年特殊績效獎金發放明細表、被上訴人親自簽核之106年特殊績效獎金簽文及105至108年歷任首長特殊績效獎金核發金額表等上訴人所提供之證據資料，作為特殊績效獎金依慣例取整數至千元發放之依據，其認定事實不憑證據且漏未斟酌重要證據。

㈣又系爭作業要點並非請求權基礎，乃係特殊績效獎金計算原則，原審未就特殊績效獎金之請求依據及計算標準，課予被上訴人負舉證責任，且就「董事長未領取之特殊績效獎金額度應如何分配」，未依職權闡明使兩造能充分陳述及辯論，致上訴人受突襲性裁判，有判決不適用法令等語，並聲明:

㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴駁回。

三、本件係依民事訴訟法第436條之29條第2款規定，不經言詞辯論而為判決，故無被上訴人提出之書狀或陳述。

四、經查：

㈠本件被上訴人請求上訴人給付之訴訟標的金額未逾新臺幣(下同)10萬元，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。本件原審為被上訴人全部勝訴之判決後，上訴人不服提起上訴，始抗辯兩造為委任關係，而非僱傭關係，另系爭作業要點並非請求權基礎云云。惟兩造於原審中就兩造間契約關係均未予爭執，另已當庭就「被上訴人就106、107、108年度之特殊績效獎金均依系爭要點發給」乙節協議並不爭執，原審就未經當事人主張之事實自不得依職權斟酌，復依民事訴訟法第436條之28前段明定，當事人於小額訴訟第二審程序不得提出新攻擊或防禦方法，上訴意旨上述所陳顯屬新攻擊或防禦方法，本院自無審究餘地。

㈡再者，上訴理由固主張原審判決有理由矛盾及不備理由、認定事實不憑證據、重要證據漏未斟酌、判決不適用法令及違反一般經驗法則與論理法則，判決違背法令云云，惟原審判決認系爭作業要點所定上限為董事長及總經理獎金合計上限，列出計算方式得出被上訴人得請求甫發差額，另就上訴人所辯各節交待不予採納之理由（見原審判決第5、6頁），且綜觀原審審理過程，兩造不爭執依系爭作業要點發放特殊績效獎金外，並就特殊績效獎金計算方式、是否取整數至千元發放及董事長未領取特殊績效獎金部分分配方式為相關陳述，原審以上訴人陳述表明其發放董事長未領取部分予其他員工之作法並無依據，則因未實際發放予董事長，自不應占用該上限額度。又除被上訴人否認獎金發放係取整數至千元外，觀諸上訴人所提供106年特殊績效獎金發放明細表，亦有部分員工領取非取整數至千元之金額，並認被上訴人依系爭作業要點第6點第2項請求給付獎金差額為有理由，此有111年5月18日言詞辯論筆錄及兩造書狀、相關證據可佐，此

係事實審法院本於職權，取捨證據而認定事實，揆諸上揭說明，自無判決違背法令情形，上訴意旨仍執詞認定其事實錯誤、取捨證據不當，顯與上訴要件不合。

㈢又所謂論理法則，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；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，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79年度第1次民事庭會議決議、91年度台上字第741號判決意旨參照)。申言之，取捨證據及認定事實乃屬原審法院職權行使之事項，苟其為判決時，合於民事訴訟法第222條第1項及第3項規定，已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證判斷事實之真偽，且不違背論理及經驗法則，即難謂為違法，當事人不得以此提起上訴。又論理及經驗法則具有客觀性與普遍性，若法院綜合卷證資料中多項證據之證明力推理結果，其可能發生某種事實，且依自由心證判斷與情理無違者，除有反證外，即不得指為與論理及經驗法則有違。是原審判決綜合全辯論意旨，本於職權取捨證據及認定事實，且未悖於客觀普遍之價值判斷及社會生活經驗，尚難謂有違論理法則、經驗法則。上訴意旨既未具體指出原審判決所違背經驗法則及論理法則之內容及如何可認有該經驗法則及論理法則存在，徒將有利於己之主觀認知謂為經驗法則，並認原審判決採用不利於其之處，即係違反上開法則云云，自無從認為已對於原審判決如何違背經驗法則及論理法則有具體之指摘。

五、綜上，原審判決並無上訴意旨所指違背法令情事。上訴理由指摘原判決不當，求予廢棄改判，核無理由，爰不經言詞辯論，逕以判決駁回其上訴。

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，依民事訴訟法第436 條之32第1項準用同法第436條之19規定，確定本件第二審裁判費為1,500元，應由敗訴之上訴人負擔，如主文第2項所示。

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

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　4　　日

勞動法庭　審判長法　官　方祥鴻

法　官　楊承翰

法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　4　　日

書記官　江慧君