臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞小上字第2號

上　訴　人　江士田

000000000000000000

被上訴人　　臺銀綜合證券股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　許慈美

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間給付獎金事件，上訴人對於民國111年11月23日本院111年度勞小字第119號第一審判決提起上訴，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、起訴及上訴意旨略以：

（一）上訴人自民國106年7月18日至108年12月1日止，任職於被上訴人公司擔任總經理，分別於107年7月16日至107年9月13日，以及108年9月1日至000年00月0日間，兩度同時以總經理身分代理董事長，直至108年12月2日卸任退休，106年度月薪為新臺幣（下同）16萬0,020元。依「臺銀綜合證券股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項」（下稱系爭注意事項）第2、5點及被上訴人公司107年11月15日第4屆第8次董事會決議修正通過之「臺銀綜合證券股份有限公司經營績效獎金核發作業要點」（下稱系爭要點）第6點第2項規定，就106年度之特殊績效獎金，被上訴人公司原應給付伊時任總經理之特殊績效獎金（下稱系爭獎金）數額為13萬3,350元，然依伊先前分別訴請被上訴人公司給付108年度特殊績效獎金差額事件（本院110年度勞小字第25號事件，下稱前案A訴訟），及訴請被上訴人公

司給付107年度特殊績效獎金差額（本院111年度勞小字第38號事件，下稱前案B訴訟）判決理由計算，董事長、總經理合計不得超過特殊績效獎金9% （總額度266萬7,581元）之6分之1（即44萬4,597元），則被上訴人公司應給付伊之系爭獎金為11萬1,597元，被上訴人公司僅於107年12月26日給付8萬1,700元，應再給付伊2萬5,597元及自系爭獎金發放日即107年12月26日起至清償日止之法定遲延利息。

（二）原審兩造同意不爭執事項包含系爭獎金均應依照系爭要點發給，且公司法第33條規定經理人不得變更股東會董事會決議或逾越股東會、董事會決議權限，而系爭要點明確規定，績效獎金以2個月薪給為原則，不超過系爭獎金9%的六分之一為限，且年度績效未達最高時，比例減給之，並未授權被上訴人經理人為裁量權，且依照系爭注意事項，系爭獎金屬於工作對價之工資，原審以上訴人對系爭獎金有裁量權且非工資，並未適用公司法第33條規定，亦未依照系爭要點各項規定，自屬違背法令。

（三）上訴人於言詞辯論終結前即已變更主張系爭獎金為達成預定目標之經常性工資，非恩惠性給予，原判決對於上訴人於合法時期所提出之攻擊防禦方法未加斟酌，違背民事訴訟法第222條、第196條、第255條第1項第6款。

（四）前案A訴訟、前案B訴訟均拘束兩造及法院，依據最高法院99年台上字第1701號、100年度台上字第1627號判決，重要爭點經兩造各為充分舉證攻防辯論，經法院為實質審理判斷，不得再為相反主張，法院亦不得為相反判斷，原審判決認定系爭獎金為恩惠性給予，且領取金額得掐頭去尾而有裁量權等節，與前案A訴訟、B訴訟認定之內容矛盾。

（五）爰請求廢棄原判決，並請求被上訴人給付前述差額及利息。

三、被上訴人則以：上訴人主張原審違背之法規為系爭注意事項、系爭要點，此為被上訴人內部規範，非屬民事訴訟法第

468條情形，而上訴人主張原審判決違背公司法第33條，亦非其本案請求權基礎，上訴人擔任被上訴人公司董事長兼總經理多年、兩度代理董事長，身分乃是雇主而非勞工，107年因時任董事長甫到任，發放系爭獎金明細、內容均交由上訴人全權決定，由時任管理部經理與之討論，僅因利益迴避無法簽核自身獎金簽呈，而拆成兩份簽呈簽名，上訴人於退休數年後否認自己先前以雇主身分核准發放之獎金，以勞工身分自居，就同一類獎金分別依年度提起本案、前案A訴訟、前案B訴訟，亦對昔日部屬即管理部經理提告妨害名譽等刑事案件，企圖利用民刑事手段滋擾被上訴人並恫嚇承辦同仁。上訴人所提上訴僅一再重申原審判決事實認定有誤或係指摘原審未適用被上訴人董事會通過之系爭注意事項，未就原審違背何項法令提出具體理由，其上訴應不合法而裁定駁回。

四、經查：

（一）就指摘原審違背公司法第33條部分：

1. 上訴人形式上已指摘原判決違反公司法第33條，堪認就該部分提起本件上訴已具備前開合法要件，合先敘明。

2. 上訴人以系爭要點既經董事會決議通過，被上訴人經理人無系爭獎金裁量權，認原審違反公司法第33條規定云云。原審係依照被上訴人董事會決議通過之系爭注意事項及系爭要點、財政部所屬事業機構經營績效獎金實施要點之規定，整體解釋認定系爭獎金為恩惠性給予，本得視財務狀況自行辦理，非不得刪、減而有裁量權，再被上訴人董事會並未就系爭獎金之裁量權為決議或限制權限，原審自無違反公司法第33條規定，上訴人片面解釋經理人並無裁量權云云，均無足採。

（二）就指摘原審違背系爭要點屬於違背法令部分：

系爭要點均僅為被上訴人所制定之公司內部規範，非屬我國現行有效之法律、條約、命令，原審就系爭要點之適用情形，亦非屬民事訴訟法第468條所定之違背法令，是依

前揭說明，該部分上訴自非合法。

（三）就指摘原審違背民事訴訟法第222條斟酌全辯論意旨、第196條、第255條第1項第6款部分：

1.上訴人形式上已指摘原判決違上開規定，堪認就該部分提起本件上訴已具備前開合法要件，合先敘明。

2.上訴人以其變更主張系爭獎金屬於工資，原審仍未審酌而違背前開規定云云。原審已就系爭獎金屬於恩惠性給予，非屬工資，上訴人更易之主張並無可採一節詳予論述，是原審判決已綜合全辯論意旨，依照兩造於言詞辯論終結前適時提出之主張，本於職權取捨證據及認定事實，尚難謂其違反前開規定，上訴人主張並無理由。

（四）就指摘原審違反前案A訴訟、前案B訴訟爭點效之認定：

1.上訴人形式上已指摘原判決違反爭點效，堪認就該部分提起本件上訴已具備前開合法要件，合先敘明。

2.經查，前案A訴訟係上訴人請求被上訴人給付108年度系爭獎金差額，該案認定依據系爭要點第6點第2項計算之金額為20萬7231元，上訴人已超額領取而無差額，駁回上訴人之訴，並未就系爭獎金性質究為工資或恩惠性給予為實質認定，而無從拘束原審。前案B訴訟係上訴人請求被上訴人給付107年度系爭獎金差額，經被上訴人辯稱獎金發放依慣例取整數至千元部分之辯解不可採，亦未實質認定被上訴人有無系爭獎金發放裁量權，亦難拘束原審有無裁量權之認定，上訴人主張原審違背爭點效，亦無可採。

五、綜上，原審判決，於法有據，無不適用法規或適用不當之違背法令情形，依上訴人上訴意旨已足認其上訴為一部無理由，一部不合法，爰不經言詞辯論，逕以判決駁回其上訴。

六、本件第二審訴訟費用確定為1500元，應由上訴人負擔，爰諭知如主文第2項所示。

七、據上論結，本件上訴一部為無理由，一部為不合法，依民事訴訟法第436條之32第1項、第2項、第449條第1項、第436條之29第2款、第78條、第436條之19第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　5　　日

勞動法庭　審判長法　官　薛嘉珩

法　官　莊仁杰

法　官 曾育祺

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　5　　日

書記官　林祐均