

臺灣南投地方法院民事裁定

109年度勞小上字第1號

上訴人 欣美實業股份有限公司

法定代理人 蔡啟程

被上訴人 韓惠鈴

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於民國109年9月24日本院勞動法庭109年度勞小字第1號第一審小額民事判決提起上訴，本院合議庭裁定如下：

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、按對於小額程序之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，民事訴訟法第436條之24第2項及第436條之25分別定有明文。所謂判決有違背法令，依同法第468條之規定，乃指判決不適用法規或適用不當而言，且依同法第436條之32第2項之規定，為小額事件之上訴程序所準用。以判決有不適用法規或適用不當為上訴理由時，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內容，若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣，倘為司法院解釋或最高法院之判例，則應揭示該判解之字號或其內容，如依民事訴訟法第469條所列第1款至第5款理由提起上訴時，其上訴狀或理由書應揭示合於該條款之事實，上訴理由狀如未依此項方法表明者，即難認為已對原判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法（最高法院71年台上字第314號判決意旨參照）。又上訴人雖以判決違背法令不適用法規或適用法規不當，判決不備理由或理由矛盾為由，惟如其上訴理由係就原審取捨證據、認定事實之職權行使，及依職權解釋意思表示指摘其為不當，並就原審已論斷者，泛言未論斷，而未具體表明合於不適用

法規或適用法規不當、判決不備理由或理由矛盾之情形，難認對該判決之如何違背法令已有具體之指摘，應認其上訴為不合法（最高法院81年度台上字第429號判決意旨參照）。又上訴不合法者，第二審法院應依同法第436條之32第2項準用第444條第1項規定，以裁定駁回之。

二、上訴意旨略以：被上訴人任職於上訴人公司時，上訴人業已告知依公司規定有供餐情況，此情狀為被上訴人所同意，兩造並因此自民國104年3月2日起成立勞動契約直至108年8月23日被上訴人離職日止，故兩造勞動契約係以實物即供餐給付，除符合勞動基準法第22條第1項規定，且符合上訴人公司歷來之習慣及公司對員工管理之需求，每月供餐之給付，每月扣除相等之「伙食津貼」之「伙食費」新臺幣（下同）1,200元公平合理。況依證人吳佩婷、阮慧琳之證述，亦可知上訴人公司與員工成立勞動關係時，即表明伙食津貼以實物（供餐）給付，並經員工同意。故原判決命上訴人給付被上訴人5萬7,320元及法定遲延利息等，認事用法已有違誤等語，爰提起本件上訴，並聲明：原判決及假執行之宣告均廢棄。上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、經查：上訴人雖以兩造於勞動關係成立時已就伙食津貼以實物供餐給付，每月薪資並扣除1,200元有所合意，主張原判決認事用法有所違誤云云，惟原判決已敘明自證人吳佩婷、阮慧琳證述觀之，上訴人給付其員工之工資，不論其擔任之職務內容，均於薪資條所得項目列明「伙食津貼」1,200元，該筆款項亦不因員工出勤情況或有無在公司用餐情形而隨同調整。而認前開「伙食津貼」應屬勞務對價，形成固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，自屬工資之性質。此外，上訴人未能舉證證明其有於面試被上訴人時或於其簽立之勞動契約，告知工資將扣除「伙食費」，並經兩造同意成為勞動條件之事實，認上訴人前揭所辯不可採等情，核係原審本於調查證據結果所為事實認定，並依其認定事實之事實適用法規，並無違誤。復審究上訴

理由前開主張，乃係就原審取捨證據、認定事實之職權行使指摘其為不當，然所指摘內容未足以具體指明原審判決有何不適用法規或適用法規不當，即難認已對原判決之違背法令有具體之揭示，其上訴自難認為合法，應認本件上訴為不合法，本院自應裁定予以駁回。

四、依民事訴訟法第436條之32第1項準用同法第436條之19第1項規定，第二審法院為訴訟費用之裁判時，應確定其訴訟費用額。本件第二審訴訟費用額確定為新臺幣1,500元，應由上訴人負擔，爰諭知如主文第2項所示。

五、據上論結，本件上訴為不合法，依民事訴訟法第436條之32第2項、第1項、第444條第1項前段、第436條之19第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

中	華	民	國	110	年	1	月	6	日
			勞	動	法	庭	審	判	長
							法	官	張
							法	官	許
							法	官	葛
									耀
									陽

以上正本係照原本作成。

本件不得抗告。

中	華	民	國	110	年	1	月	7	日
						書	記	官	