臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞小上字第6號

上　訴　人　曾武傳
被上訴人　仁友汽車客運股份有限公司
法定代理人　李坤龍
訴訟代理人　廖茂雄

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國107年12月24日本院臺中簡易庭107年度中勞小字第123號第一審小額民事判決提起上訴，本院合議庭判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣1500元由上訴人負擔。

理　由

一、上訴意旨略以：

㈠上訴人於民國104 年10月2 日受僱於被告擔任駕駛工作。依被上訴人員工獎懲辦法（下稱系爭辦法）第1 章第2 條及第3 條規定，上訴人每年的獎懲結算週期為1 年，員工於獎懲結算年度內，經功過相抵後滿3大過者，公司得逕予解僱。故上訴人應以每年10月2日起至次年10月1日止每年度結算功過後重新歸零，但並非有累計3大過者，就應立即革職，需至當年度結算日終結前，大功抵大過後始為結算。

㈡被上訴人於107 年1 月8 日以上訴人累計3 大過為由，資遣上訴人。但被上訴人將「結算日」解釋為「最新一次獎懲紀錄往前推算1 年」進行功過相抵的結算，顯然違反系爭辦法第1 章第2 條及第3 條規定。則依被上訴人工作規則，上訴人並未規定記小過仍得解僱，原審認被上訴人違反工作規則情節重大，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1 項第4 款規定，解僱合法，自違反最高法院107 年度台上字第1172號「特定事由必須情節重大始得解僱」的判決意旨。

㈢被上訴人於原審提出上訴人薪資應領清冊（下稱系爭清冊，見原審卷第60頁），為被上訴人自行製作的私文書，上訴人業於107 年10月15日本院審理期日，否認其上「各項獎金」

欄內之金額為紅利或獎金。則原審應命上訴人舉證該記載確屬非經常性給與。但原審判決逕認上訴人所提出私文書明細為真正，已違反民事訴訟法第277 條、第357 條規定及最高法院107 年度台上字第535 號判決意旨。

㈣請求法院判決：1.原判決不利上訴人之部分廢棄；2.被上訴人應再給付上訴人新臺幣（下同）5 萬1974元，及自107 年4 月14日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；3.被上訴人應再提繳2 萬0743元至行政院勞動部勞工保險局設立之上訴人勞工退休金個人專戶。

二、被上訴人答辯：

㈠系爭辦法第1 章第3 條結算年度係「獎懲結算年度」，非上訴人所稱「任職結算年度」，系爭清冊所載「各項獎金」，前經勞動部認定為恩惠性給與。

㈡請求法院判決：上訴駁回。

三、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，表明下列各款事項：㈠原判決所違背之法令及其具體內容。㈡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定有明文。且第二審法院審核第一審訴訟程序及判決內容有無違背法令，以第一審程序已提出之訴訟資料為據，進而判斷其適用法律有無錯誤，不就事實另行調查。又小額訴訟程序之第二審判決，依上訴意旨足認為上訴無理由者，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。本件上訴人提起上訴，指摘原審判決解釋系爭辦法錯誤，認定解僱合法，違反勞基法第12條第1項第4款規定，且上訴人否認系爭清冊上「各項獎金」記載之真正，然原審並未命被上訴人證明，逕認其為真正，違反民事訴訟法第277條、第357條舉證責任分配之規定等情，對於原審判決違背法令形式上有具體之表明，其上訴固屬合法，但本院綜合卷內訴訟資料，依其上訴意旨，足認上訴為無理由，分述如下：

㈠系爭辦法第1章第3條規定：「員工於『獎懲結算年度』內，經功過相抵後滿3大過者，公司得逕自予以解僱。」，另該章第2條規定，「『員工獎懲結算期為1年』，並以『最新一次獎懲紀錄』往前推算1年進行功過相抵之結算…」（見原審卷第29頁）。由此可知，所謂「獎懲結算年度」的計算，是以「最新一次獎懲紀錄往前推算1年」，故如最新一次獎懲紀錄往前推算1年的期間內，經功過相抵結算結果，已經累積滿3大過者，被上訴人就可以本此規定予以解僱，其文義已屬明確。上訴人主張應以每年10月2日起至次年10月1日止每年度結算功過後重新歸零，但並非有累計3大過者，就應立即革職，需至當年度結算日終結前，大功抵大過後始為結算云云，並無可採。據此，原審經調查證據結果，以上訴人於107年1月8日終止兩造勞動契約之日回溯至106年1月17日止1年內的期間內，已經累積達3大過，並審酌其各項違規情節及職務角色功能，因而認定上訴人於該1年的期間內持續違反工作規則且情節重大，被上訴人依系爭辦法第1章第2條及第3條規定解僱上訴人，符合懲戒處分相當性原則及解僱最後手段性原則而屬合法等情，經核並無違誤，自難認原審判決有違反勞基法第12條第1項第4款規定之情事。

㈡小額訴訟程式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。為了貫徹小額訴訟程序的簡速性，避免因當事人於上訴審提出新事實及證據而延滯訴訟，小額事件之第二審法院原則上應按第一審之訴訟資料，審核其訴訟程式及判決內容有無違背法令，當事人於第一審言詞辯論終結前未曾提出的訴訟資料，不得再行提出。此外，當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認，民事訴訟法第436條之23、第436條、第280條第1項亦分別有明文規定。上訴人主張於107年10月15日原審審理期日，否認系爭清冊上「各項獎金」欄內之金額為紅利或獎金，

其文書明細非真正，原審未命上訴人舉證，逕認其為真正，違反民事訟法第第277 條、第357 條規定云云。然本院核閱原審於107 年10月15日之言詞辯論筆錄，上訴人就此部分是主張「退休金部分應該是以所有工資總額的計算，不應扣除獎金」；同年11月26日言詞辯論期日，上訴人就此問題另表示「我們認為這不是紅利，不是獎金，是經常性的給與，所以我們的計算方式如原告提供的附表所示」（見原審卷第74頁背面）。可見上訴人並不是否認系爭清冊上「各項獎金」記載的真正（見原審卷第70頁背面），所爭執者，應為系爭清冊「各項獎金」的記載，究竟是否為經常性給與，而屬工資之一部，或僅是恩惠性給與，不得列入工資計算的問題，甚為明確。準此，上訴人於本院重為爭執系爭清冊「各項獎金」記載的真實性，自屬新攻擊防禦方法的提出，且該攻擊防禦方法並沒有因原審違背法令致上訴人不能於原審提出，依前揭法文規定及說明，上訴人此部分主張，本院依法不能審酌。至於系爭清冊上「各項獎金」記載的性質，原審經調查結果，認定春節、勞動、端午、中秋獎金及非經常性獎金部分，乃雇主的恩惠性給與，不是勞工工作的對價，不屬於工資的一部，不得納入勞工退休金條例按月提繳退休金之計算基礎，進而計算被上訴人應提繳2 萬3113元的差額至行政院勞動部勞工保險局設立之上訴人勞工退休金個人專戶，經核於法亦無違誤，上訴人此部分主張，也不可採。

四、綜上所述，原審判決並無上訴人所指違背法令情事，上訴人提起本件上訴，依其上訴意旨足認上訴為無理由，本院依民事訴訟法第436 條之29第2 款規定，不經言詞辯論，逕以判決駁回其上訴。

五、本件第二審訴訟費用額，確定如主文第2 項所示，且因上訴為無理由，應由上訴人負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　22　　日

民事第五庭　審判長法　官　李　蓓

法　官　李慧瑜

法　官　李嘉益

以上正本係照原本作成。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　22　　日

書記官　黃麗靜