臺灣臺南地方法院民事裁定

108年度勞小上字第12號

上　訴　人　茂迪股份有限公司
法定代理人　曾永輝
訴訟代理人　方金寶律師
　　吳冠龍律師
　　陳婉青律師
被上訴人　　李育禎

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於民國108年3月18日本院新市簡易庭108年度新勞小字第2號第一審判決提起上訴，本院裁定如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣1,500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，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，並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。上訴理由若係就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，而非具體表明合於不適用法規、適用法規不當或民事訴訟法第469條第1款至第5款所列各款之情形，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。再者，取捨證據、認定事實屬於事實審法院之職權，若其認定並不違背法令，即不許任意指摘其認定不當，以為上訴理由；事實之真偽，應由事實審法院斟酌辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證判斷之，苟其判斷並不違背法令，即不許當事人以空言指摘（最高法院28年上字第1515號、21年上字第1406號判例要旨參照）。所謂違背法令，依同法第436條之32準用同法第468條、第469條第1款至第5款之規定，係指判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同法第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。是對於小額程序之第一審裁判提起上訴時，如係以第一審判決有不適用法規或適用法規不當為上訴理由時，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其內容，若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；其為經驗法則、證據法則者，亦應具體揭示該經驗法則或證據法則；倘為司法院解釋或本院之判決，則應揭示該判解之字號或其內容。上訴狀或理由書如未依此項方法表明者，即難認為已對小額程序之第一審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、70年台上字第720號判例意旨參照）。又上訴不合法者，依同法第436條之32第2項準用第471條第1項、第444條第1項前段規定，法院毋庸命其補正，應逕以裁定駁回之。

二、上訴意旨以：

㈠依兩造簽訂之聘僱書載明：「本人願遵從茂迪公司所訂立之一切公司制度規章、工作規則、契約」、「其他說明：2.臨時工期間不列入考績作業與不適用標準獎金(三節獎金、年終獎金、紅利)」，可知兩造間勞動契約之真義，除聘僱書之約定外，至多僅適用上訴人之工作規則及人事手冊等規定，但不包括被上訴人提出之2013年(102)版企業社會責任報告書（即系爭報告書），且系爭報告書係臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定之「上市上櫃企業社會責任實務守則」相關規定所編制，揭露企業社會責任相關資訊，僅表明上訴人整體經營方向、策略及營運方針，並非用於規範勞僱權利義務，被上訴人自民國94年9月19日起任職於上訴人，系爭報告書係於103年8月出刊，兩造成立勞動契約之際，系爭報告書根本不存在，實無從作為兩造間勞動契約內容之一部，被上訴人非因系爭報告書而至上訴人任職，上訴人未曾以系爭報告書作為招聘條件，且被上訴人於得知資遣時，始自其他員工取得並認識系爭報告書，為被上訴人於原審所自認及不爭執，顯見系爭報

告書不具法律上拘束力，更非屬兩造合意之勞動契約內容，原審以系爭報告書作為兩造間勞動契約內容之解釋依據，顯有違反辯論主義、民事訴訟法第279條、經驗法則及契約解釋不當之違背法令。

㈡勞動基準法施行細則第10條明文排除年終獎金為勞動基準法第2條所定工資，且依兩造間勞動契約之一部即人事行政管理程序第5.4.4.2條、第5.4.6條之規定，及上訴人發放年終獎金通知單，可知年終獎金之發放限於正職員工，排除留職停薪、藍領外籍、派遣及約聘人員等，且設有發放時仍在職者為條件，並非無條件全數發放予全體員工。又年終獎金之發放既以員工於年終獎金發放時在職為要件，並非以員工提供勞務為對價，顯與不論員工是否在職、期間長短，只須已提供勞務者，縱使工作1天亦得領取勞務對價之「工資」不同，故縱使上訴人每年按在職比例，對發放年終獎金時仍在職之員工發放年終獎金，而認為具有固定性，然年終獎金是否為工資，仍須視其是否具有勞務對價姓而定，不因年終獎金係固定性發放，遽謂為工資。原判決認定年終獎金屬工資，違反兩造訂立之勞動契約、勞動基準法第2條第3款、勞動基準法施行細則第10條第2款之規定。

㈢又人事行政管理程序第5.4.6條明訂「年終獎金之發放，僅限發放日仍在職之同仁方具領取資格」，非以員工是否具可歸責性為前提，亦即員工只要發放日不在職，即不得領取年終獎金，始符合發放年終獎金係為獎勵久任、整年在職員工之目的。上開人事行政管理程序之規定並無不明或疑義，原判決捨棄契約文字，曲解為是否非可歸責員工，解釋契約顯有不當，違反最高法院17年上字第1118號判例意旨，亦與卷內所存事證不符。又上訴人雖於106年度發放年終獎金予資遣員工，惟係經上訴人與106年度資遣員工另行達成合意始發放等情，足證年終獎金之發放確屬恩惠性給與，於上訴人與資遣員工另行合意時，始例外排除人事行政管理程序之規定，且不得以此例外情形，反推或反證年終獎金即屬工資性

質。被上訴人並非106年度資遣員工，亦未證明曾與上訴人另行達成合意排除人事行政管理程序之適用，則兩造間勞動權利義務應回歸人事行政管理程序辦理，無從比附援引106年度資遣員工領取年終獎金。又上訴人因業務緊縮，而預計於108年1月28日大量解僱員工，依大量解僱勞工保護法第4條第1項之規定，於解僱60日前之107年11月29日將事業單位大量解僱計畫書函報主管機關，原判決竟以上訴人遵守法令之行為，指摘上訴人為規避人事行政管理程序逕將資遣員工離職日延至108年1月28日云云，顯有違誤。原判決曲解人事行政管理程序真意，認定人事行政管理程序第5.4.6條規定於本件不適用，顯已違反證據法則、論理法則、經驗法則、契約自治、當事人意思自主原則及解釋契約不當之違法。

㈣並聲明：原判決廢棄；被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回；第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

三、本院之判斷理由：

原判決理由欄說明系爭報告書編製之依據、揭露原則、目的以及有關公司員工部分之記載與修正，依調查證據之結果，據以認定系爭報告書屬兩造勞動契約內容之一部，係原審依職權所為證據取捨、事實認定之範疇，並無違反辯論主義、民事訴訟法第279條自認之規定、經驗法則及契約解釋不當之情事。又原判決理由欄說明上訴人歷年來發放予員工年終獎金之額度均為2個月全薪，未曾有未發放年終獎金之情況，縱於106年、107年間處於業務虧損、裁員、賣出部分廠房，仍依員工該年度在職比例按2個月全薪予以發放年終獎金，僅排除留職停薪、藍領外籍、派遣及約聘人員，未針對個別員工獎金績效、表現為區分，員工於該年度有任職即可領取固定報酬之事實，及依系爭報告書及人事行政管理程序第5.4.6條等客觀書證資料，認定上訴人發給之年終獎金具有勞務對價性及經常性，屬勞動基準法第2條第3款所定之工資，並非勞動基準法施行細則第10條所定之獎金，且說明因不可歸責於員工之事由遭資遣離職，依目的性限縮解釋原則，

不適用人事管理程序第5.4.6條規定，亦即不受該規定之拘束等節，經核亦屬原審依職權得為證據取捨、事實認定之範疇，且原判決判斷之結果具有客觀上合理性，並未違背證據法則、論理法則、經驗法則、契約自治、當事人意思自主原則及解釋契約不當之違法，亦無違反兩造勞動契約、勞動基準法第2條第3款、勞動基準法施行細則第10條第2款之規定。

四、綜上所述，原審依調查證據結果，本於職權所為證據取捨，認定系爭報告書屬兩造勞動契約內容之一部，及發放之年終獎金屬工資性質，以及本件不適用人事行政管理程序第5.4.6條之規定，並於判決理由欄詳以說明，原判決並無不適用法規或適用法規不當之違背法令情事，應認本件上訴不合法，且毋庸命其補正，逕以裁定駁回之。

五、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，民事訴訟法第436條之32第1項準用同法第436條之19第1項規定甚明。本件上訴既經駁回，第二審訴訟費用即裁判費1,500元，應由敗訴之上訴人負擔，爰確定如主文第2項所示。

六、據上論結，本件上訴為不合法，依民事訴訟法第436條之32第1項、第2項、第471條第1項、第444條第1項前段、第95條、第78條、第436條之19第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　26　　日

民事勞工法庭審判長　法　官　林雯娟

法　官　吳金芳

法　官　張桂美

以上正本係照原本作成。

本裁定不得抗告。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　26　　日

書記官　蘇冠杰