臺灣臺南地方法院民事裁定

108年度勞小上字第14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　蔡東欽
訴訟代理人　方金寶律師
訴訟代理人　吳冠龍律師
訴訟代理人　陳婉青律師
被　上訴人　江亭慧

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國108年3月11日本院新市簡易庭107年度新勞小字第17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，非以其違背法令為理由，不得為之，又上訴狀應記載上訴理由，並表明原判決所違背之法令及其具體內容，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。 且依同法第436條之32準用同法第468條之規定，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條第1款至第5款情形之一者， 為當然違背法令。是當事人對於小額程序之第一審判決提起上訴，如依民事訴訟法第468條規定， 以第一審判決有不適用法規或適用法規不當為理由時，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。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。如以民事訴訟法第469條第1款至第5款所列情形為理由時， 其上訴狀或理由書，應揭示合於該條款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者，顯與上開法條規定之情形不相合時，即難認為

已對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。

二、本件上訴意旨略以：

（一）被上訴人曾與上訴人簽訂聘僱書，約定兩造間勞動權利義務關係。聘僱書約定：「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、作業規範與保密條款……等」、「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、工作獎金）」，可知關於兩造間勞動契約內容之真意，除聘僱書之約定外，至多僅適用上訴人公司工作規則及人事手冊等規定，並未包括所謂企業社會責任報告書。企業社會責任報告書所揭露之企業社會責任相關資訊僅係表明上訴人公司整體經營方向、策略及營運方針等，非規範勞僱間之權利義務，不具法律上拘束力，且自始至終非屬兩造合意之勞動契約內容。則於解釋本件勞動契約時，企業社會責任報告書即不可作為參考之依據。詎原審援引企業社會責任報告書解釋勞動契約，顯有違反辯論主義、民事訴訟法第279條、契約解釋不當及違反經驗法則之違法。又此所牽涉之法律問題意義亦屬重大，實有加以統一闡釋之必要，本院依民事訴訟法第469條之1規定，自應許可。

（二）勞動基準法施行細則第10條已明文排除年終獎金為勞動基準法第2條所定工資，詎原審卻仍認為本件年終獎金為工資云云，即與勞動基準法施行細則規定不符。其次，兩造勞動契約一部之上訴人公司人事行政管理程序第5.4.4.2條規定：「年終獎金：二個月全薪。發放額度依獎金發放所屬年度之在職年資比例發放。」、第5.4.6條規定：「激勵獎金、年終獎金及員工紅利之發放，僅限發放日仍在職之同仁方具領取資格」，上訴人發放年終獎金通知亦清楚記載：「發放對象：2017/12/31前到職且發放日在職的正職同仁（不含留職停薪人員、藍領外籍），派遣及約聘人員則依據合約規定辦理，可知年終獎金之發放限於正職

員工，並排除留職停薪、藍領外籍、派遣及約聘人員等，且設有以發放時仍在職者為其條件。再者，年終獎金之發放，既以該員工於年終獎金發放時是否在職為要件，並非以員工提供勞務為對價，顯與不論是否在職、期間長短，只須已提供勞務者，縱使工作一天亦得領取勞務對價之「工資」，顯然不同。原審遽認年終獎金為工資云云，即與勞動基準法第2條第3款規定及勞動基準法施行細則第10條第2款，更與兩造間勞動契約約定不符。又所牽涉之法律問題意義亦屬重大，實有加以統一闡釋之必要，本院依民事訴訟法第469條之1規定，自應許可。

（三）上訴人人事行政管理程序第5.4.6條已明訂：「激勵獎金、年終獎金及員工紅利之發放，僅限發放日仍在職之同仁方具領取資格」，就所謂「發放日仍在職之同仁方具領取資格」，並未另行設定以員工是否具可歸責性為前提，即不論員工是否具可歸責性，只要發放日不在職，即不得領取年終獎金。又本件被上訴人並非106年度資遣人員，無從比附援引106年度資遣案，應依上訴人人事行政管理程序規定辦理。而上開人事行政管理程序之文字並無任何不明或疑義，已表明當事人真意，本無須別事探求，詎原審卻自行區分為「是否可歸責於員工」，實有違反證據法則、論理法則及經驗法則、契約自治、當事人意思自主原則及契約解釋不當之違法。

（四）並聲明：

1.原判決廢棄。

2.第一項廢棄部分，被上訴人於原審之訴及假執行聲請均駁回或發回臺灣臺南地方法院新市簡易庭更為審理。

3.第一項廢棄部分、第一、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

三、本件被上訴人於原審起訴請求上訴人公司給付新臺幣（下同）47,670元，核其訴訟標的金額在100,000元以下，依民事訴訟法第436條之8第1項規定，本件應適用小額訴訟程序，

合先敘明。上訴人對本院前開簡易庭所為之小額訴訟第一審判決，固於法定期間內提起上訴，惟查：

（一）原審依據被上訴人企業社會責任報告書認定被上訴人已明確向上訴人揭露員工薪資政策為固定薪資14個月，被上訴人請求之年終獎金，其性質為工資，與勞動基準法第29條、勞動基準法施行細則第10條所規定之獎金並不相同；以及依據人事行政管理程序第5.4.4條規定，認定被上訴人公司係以員工進入公司貢獻勞力之時間作為計算發放年終獎金之基準，係對其勞工之勞力付出給與對價，自具有勞務對價性；另說明本件為不可歸責於被上訴人之事由致遭上訴人資遣之情形，依目的性限縮解釋原則，故不適用上揭人事行政管理程序第5.4.6條（即限發放日員工需仍在職始可領取）之規定，經核均屬原審本於證據法則、自由心證所為之事實認定，係屬事實審法院之職權範圍。並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，更無上訴人所指違背證據法則、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，尚難認原審判決有何不適用法規或適用法規不當之違背法令之情事，故應認本件上訴為不合法，且毋庸命其補正，應逕以裁定駁回之。

（二）至上訴人援引民事訴訟法第469條之1規定請求本院許可上訴，惟民事訴訟法第436條之30明文規定：對於小額程序之第二審裁判，不得上訴或抗告。另民事訴訟法第469條之1第1項之規定，僅適用於提起第三審上訴，並不在民事訴訟法第436條之32第2項準用之列，是上訴人援引民事訴訟法第469條之1規定請求本院許可上訴云云，自非有據，附此敘明。

四、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19第1項、第436條之32第1項規定甚明。本件上訴人小額訴訟之上訴，既經駁回，關於第二審訴訟費用自應由上訴人負擔。查本件第二審訴

訟費用，為上訴裁判費用1,500元，揆諸前開規定，應由上訴人負擔，爰併予確定如主文第2項所示。

五、結論：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444條第1項前段、第95條、第78條、第436條之19第1項，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　10　　日

民事勞工法庭　審判長法　官　林雯娟

法　官　張桂美

法　官　張麗娟

以上正本證明與原本無異

本件不得抗告。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　11　　日

書記官　黃郁淇