臺灣臺南地方法院民事裁定

108年度勞小上字第18號

上　訴　人　台灣艾瑪文化事業股份有限公司
法定代理人　董光桓
訴訟代理人　陳樹村律師
　　林于椿律師
被上訴人　王正翔

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8月2日本院臺南簡易庭108年度南勞小字第9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；又判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；有民事訴訟法第469條第1款至第5款所列事由時，其判決當然為違背法令；而上訴不合法者，第二審法院應以裁定駁回之；前開規定，於小額事件之上訴程序均準用之，民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之25、第468條、第469條、第444條第1項前段及第436條之32第2項分別定有明文。次按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，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條第1款至第5款所列事由提起上訴者，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者，即難認為已對原審判決之

違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、上訴意旨略以：

㈠職工福利金之性質係屬恩給，並非薪資：依原審判決所示，是否為薪資應依勞動、對價性和給與經常性為斷，不以其給付名目為準。又業績獎金必須上訴人公司員工之業績達到公司所定標準始能發放，且業績獎金是否能領取，領取之金額皆不固定，是業績獎金係獎勵恩給性質，並非固定薪資給與，亦非其他經常性給與。本件上訴人於被上訴人薪資單中依照業績獎金比例扣除0.5%作為職工福利金，自非屬於被上訴人之薪資。

㈡被上訴人薪資單扣繳之職工福利金，係經勞雇雙方同意符合勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項但書「勞雇雙方另有約定」之規定：

1.按工資應全額 直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。次按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，前項基本工資，由中央主管機關擬訂後報請行政院核定之，勞基法第21條定有明文。如勞雇雙方約定之薪資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工資及延時工資等之總和，該工資之約定，並不違反勞動基準法之規定，雙方均應受其拘束。亦即勞工應獲得之薪資總額，原則上得分別工作性質之不同，任由勞雇雙方予以議定，僅所議定之約定薪資數額不得低於行政院所核定之基本工資，雙方依所議定之工資給付收受，並不違背勞基法保障勞工權益之意旨（最高法院97年度臺上字第2178號判決參照）。

2.本件原審判決雖認：「…雇用職工50人以上企業組織，依職工福利金條例規定扣取之福利金，始可謂符合勞基法第22條第2項但書所指法令另有規定。又員工人數未達50人，雖非不得依組織之需求自行興辦職工福利事項，而不受職工福利金條例之規範，但仍需勞雇雙方另有約定，及勞工同意由其工資中扣繳一定金額，非由雇主一方片面決定

者，否則仍違反勞基法第22條第2項之規定。」惟依行政院勞工委員會民國92年3月24日勞福一字第0920016167號解釋令，職工福利金條例第1條第2項規定，訂定「其他企業組織之範圍」，為平時僱用職工在50人以上之金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等，亦即50人才適用職工福利金條例規定，本件上訴人公司員工約47人，不到50人，故不適用職工福利金條例規定。

3.又上訴人於被上訴人面試、新人訓練及第一次領取薪資時，均有告知會扣除職工福利金乙項，金額係依照各人業績金額之0.5%。被上訴人任職後（自103年3月起至同年10月止）對其每月領取薪資單上之扣除職工福利金並無意見，足證被上訴人係以行為間接使人推知其同意扣除之意思，原則上與明示之意思表示有同一之效力。

4.被上訴人薪資單中扣繳之福利金，實為零用金，此部分並非經常性定額之給付，亦非報酬之對價，而係由上訴人扣繳後交由各單位開會決定如何運用，依原審卷附之福利金明細表所示（原審卷第20至22頁），福利金有用於影印費（憑單號數1-4）、觀光旅遊（憑單號數5-3）、展示場地費用（憑單號數6-5）、中秋烤肉（憑單號數10-2)等，屬於獎勵員工交各單位綜合運用之金錢，並非勞工之勞動報酬可得單獨支配，因此才會由各單位用於公眾支出。

5.由原審證人洪千貽證述：「（該福利金支出表，是否全部為了員工的利益，沒有例外？）是」等語，已可證明上訴人公司關於員工之婚、喪、喜、慶、生育、年節慰問金等均係由上訴人公司支出，不會動用到員工福利金，且該福利金為勞雇雙方合意由員工每月業績中扣除，非由渠等薪資中扣除，故該制度實比職工福利金制度優良。

㈡並聲明：

1.原判決不利於上訴人部分廢棄。

2.上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、經查：

㈠本件訴訟標的金額在新台幣（下同）100,000元以下，依民事訴訟法第436條之8第1項規定，應適用小額訴訟程序，揆諸前揭說明，上訴人非以原判決違背法令為由不得提起上訴，且上訴理由須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，始符合上訴程式。

㈡審酌上訴人前開主張之上訴理由，無非係以原審認定「職工福利金係屬工資且被上訴人未同意自薪資中扣除該職工福利金」為由，即為上訴人不利之認定；即上訴人僅係對於原審認定事實之爭執，並未具體指出原審判決究有如何違背法令之情事，更未指明原審判決所違反之法令條項或其內容及依訴訟資料有何判決違背法令之具體事實，揆諸前旨，自不得謂已合法表明上訴理由。至上訴人之上訴理由中雖提及本件不適用職工福利金條例規定，然原審判決並未適用前開條例，是上訴人此部分之主張尚有誤會，自不得謂已合法表明上訴理由。從而，本件上訴人之上訴為不合法，應予裁定駁回。

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、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　　10　　月　　22　　日

民事勞工法庭　審判長法　官　蔡雅惠

法　官　李杭倫

法　官　洪碧雀

以上正本證明與原本無異。

本裁定不得抗告。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　22　　日

書記官　林政良