臺灣臺南地方法院民事裁定

108年度勞小上字第3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　賴沅禧

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1月15日本院新市簡易庭107 年度新勞小字第7 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，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分別定有明文。又依民事訴訟法第436 條之32第2 項準用同法第468 條及第469 條第1 款至第5 款規定，所謂判決違背法令，係指判決不適用法規或適用不當者而言，且判決有同法第469 條第1 款至第5 款情形之一者，為當然違背法令。而依民事訴訟法第436 條之32第2 項規定，第469 條第6 款之判決不備理由或理由矛盾之當然違背法令於小額事件之上訴程序並不準用。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，自難認已對原判決之違背法令有具體之指摘，其上訴即不合法（最高法院71年台上字第314號判例意旨參照）。另因小額訴訟程序之判決書得僅記載主文，而就當事人有爭執事項，僅於必要時得加註理由要領而已（民事訴訟法第436條之18第1項參照），且小額事件之上訴程序，並未準用民事訴訟法第469條第6款之規定，故小額事件之上訴程序，不得以民事訴訟法第469條第6款之「判決不備理由或理由矛盾」為由，指摘原判決為違背法令。再按當事人於第二審程序不得提出新攻擊或防禦方法。但因原法院違背法令致未能提出者，不在此限，民事訴訟法第436條之28亦有明定。其立法之意旨乃在貫徹小額程序之簡速性，避免因當事人於上訴程序提出新事實及證據而延滯訴訟，故小額事件之第二審法院原則上應按第一審之訴訟資料，審核其訴訟程序及判決內容有無違背法令，當事人於第一審未曾提出之訴訟資料，不得再行提出，縱使提出，第二審法院亦不得審酌之。復依民事訴訟法第436條之32第2項準用同法第471條第1項之上訴法律審規定，小額訴訟程序之上訴人若未於提起上訴後20日內提出如上所述之合法上訴理由書於第二審法院，第二審法院無庸命其補正，即得依同法第436條之32第2項準用同法第444條第1項前段之規定，逕以裁定駁回之。

二、上訴意旨略以：

㈠原審以上訴人即被告（下稱上訴人）企業社會責任報告書（下稱系爭報告書）雖非兩造間正式之契約內容，但並不失作為探求上訴人核發與年終獎金真意究竟是否為薪資之參考。惟查，被上訴人即原告（下稱被上訴人）曾與上訴人簽訂之任職同意書約明：「甲方（按：即被上訴人）依茂迪頒布之工作規則、人事行政規章及上級主管合理之指示，服務於下列之場所」、「關於甲方之工作時間、休息時間、休假、例假、請假、考核、獎懲、教育、訓練、安全衛生福利、電腦

資料防毒、防止破壞及其他雙方應盡之義務、應享之權利等事項，本同意書未規定者，悉依茂迪頒布之工作規則行之」，兩造另簽訂Employment Offer Letter 亦約明：「Please note however that prevailing Motech company policies ,guidelines and personnel manuals apply to you as well . Moetch may issue workplace policies ,guidelines and personnel manuals from time to time and these maybe subject to change at Motech's sole discretion .」（中譯：但請注意，現行的茂迪公司政策、準則和人事手冊也適用於您。茂迪有時會發布工作場所政策、準則和人事手冊，且茂迪對其有變更權限；下稱系爭英文聘僱合約，與上開任職同意書合稱為系爭聘僱合約），並未將系爭報告書納入兩造之勞動契約。系爭報告書係上訴人單方對外之宣示，為表明公司之整體經營方向、策略及營運方針，上訴人未曾以系爭報告書作為招聘條件，被上訴人於經資遣時始自其他員工取得等情，皆為被上訴人於原審所自認及不爭執，顯見系爭報告書非屬兩造合意之勞動契約內容，基於辯論主義及民事訴訟法自認之規定，法院即應受拘束，而不得為歧異之認定。原審未察而援引系爭報告書解釋兩造間勞動契約，已違反辯論主義、民事訴訟法第279 條，且違反經驗法則，顯有違背法令之處。

㈡原審依系爭報告書之內容，及上訴人歷年發給員工年終獎金之事實，認被上訴人請求之年終獎金為可領取之固定報酬，性質上應為經常性領取之工資性質。惟勞動基準法施行細則第10條已明文將年終獎金排除於工資之外，實務見解亦肯認年終獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資。另系爭英文聘僱合約將「Base Salary 」即基本薪資與「Year-end Bonus」即年終獎金分列，可知兩造已合意年終獎金與經常性發放之基本薪資不同。又參以上訴人人事行政管理程序第5.4.4.2 條、第5.4.6 條規定，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，且以發放時仍在職者為其條件，以當年度在職年資比例發放，並非全體員工均無條件全數發放，具有不確定性，且上訴人之年終獎金通常於農曆年前發生，並非按月發放，亦未與月薪同時發放，顯然不具有勞務對價性。原審遽認被上訴人請求之年終獎金具工資性質，與勞動基準法第2條第3款、勞動基準法施行細則第10條第2款，更與兩造間勞動契約約定不符，顯有違背法令之處。

㈡原審另以上訴人人事行政管理程序第5.4.6條之規定，解釋上不適用於非可歸責於員工、由雇主主動所為之終止僱傭關係而離職之情形等語。惟解釋契約，契約文字業以表示當事人之真意，無須別事探求者，自不得反捨契約文字而更為曲解。然查，上訴人人事行政管理程序第5.4.6條明定員工領取之年終獎金之條件，並非以員工是否具可歸責性為前提，原審卻捨棄契約文字，解釋契約顯有不當。原審固以上訴人於民國106年度資遣案有發放年終獎金為例，姑不論當時發放性質為優惠離職金，縱屬年終獎金，亦係經上訴人與106年度資遣員工另行達成合意，排除上訴人人事行政管理程序始發放，與本件之情形有別。本件被上訴人並非106年度資遣人員，亦未證明曾與上訴人達成合意排除適用人事行政管理程序，自應回歸上訴人人事行政管理程序辦理。原審曲解人事行政管理程序真意，認定上訴人未發放，顯已違反契約自治、當事人意思自主原則，更有解釋契約不當、認定事實未依證據之違法。至原審另謂如以在職為發放年終獎金之條件，無異於雇主一旦虧損或業績下滑，即得任意選擇資遣時間，以規避年終獎金之發放。惟關於雇主資遣員工，業經勞動基準法第11條所規範，並非雇主得任意為之，若依原審邏輯，縱使資遣合法，豈非資遣員工仍可主張雇主係為規避資遣後之工資發放，而得請求資遣後之每月工資？原審上開論述，亦已違反論理法則及經驗法則。況原審既已認定上訴人所為之資遣合法，並非不正當之手段，無被上訴人主張民法第101條第1項規定之適用，卻又謂「發放日仍在職之同仁

方具領取資格」不適用於不具可歸責性員工情形，判決理由顯有互為矛盾之情形。

㈣綜上所述，原審判決不適用法規或適用不當，違背法令甚明。又上開事項均屬須依事件性質、憲法原則或法律論理原則為創造性之補充，且所牽涉之法律問題意義重大，實有加以統一闡釋之必要，應許上訴人依民事訴訟法第469條之1規定提起上訴等語。並聲明：1.原判決廢棄。2.上開廢棄部分，被上訴人於原審之訴及假執行之聲請均駁回，或發回本院新市簡易庭更為審理。

三、本院之判斷：

㈠原審判決意旨略以：上訴人雖辯稱年終獎金為勉勵性、恩惠性之給付，並非經常性發放，然上訴人於102年、103年之系爭報告書，均將「年終獎金」列為「固定薪資」之欄位下，系爭報告書為上訴人網站上公開資料，本有彰顯上訴人對於其發給員工薪酬性質之意，自非不得作為探求上訴人核發與年終獎金真意之參考。又即便於105、106年度及107年度前3季均有虧損，上訴人仍有發放年終獎金之事實或計畫，僅排除留職停薪、藍領外籍、派遣及約聘人員部分，並未另針對個別員工獎金幅度有其他績效、工作表現等考量加以區分，足徵「年終獎金」之性質上與其他「季獎金」、「員工分紅」、「激勵獎金」分別規範係依分紅或季獎金所屬年度或季別核算年資比例發放，且激勵獎金有達成特定任務目標作為要件，其他各類獎金、分紅之數額均未明確規範，顯有不同。是認上訴人歷年發給員工之年終獎金，乃不論盈虧、不特別區分工作績效、表現，僅須員工該年度有任職在其職務上，即可領取之固定報酬，具有對於勞務所給付對價及制度上可經常性領取之工資性質。與上訴人所提最高法院102年度台上字第1817號判決、臺灣高等法院102年度重勞上字更㈡第5號判決之基礎事實與本件不同，無從比附援引。又上訴人人事行政管理程序第5.4.6條之規定，全未提及有關當員工離職原因係不可歸責於員工或違反員工意願之情況

下，應如何處理，未避免雇主因虧損或業績下滑任意選擇資遣時間，規避年終獎金之發放，再綜合上訴人人事行政管理程序所為限制之目的、過去類似案例之適用狀況及目的性解釋之合理性等，認本件被上訴人係非可歸責資遣之員工，故不受「年終獎金發放限制發放日在職同仁」之限制。從而，被上訴人本於兩造間之勞動契約，按被上訴人於107 年任職服勞務日數之比例，請求上訴人給付年終獎金新臺幣（下同）58,988元，應屬有據，並駁回其餘之訴（駁回上訴部分，被上訴人並未上訴而告確定）等語。

㈡查本件訴訟標的金額為96,206元，因在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，則依前開說明，上訴人非以原判決違背法令為理由不得上訴，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。上訴人固以原審審酌系爭報告書作為兩造間勞動契約之解釋依據，認定年終獎金屬工資性質，並排除上訴人人事行政管理程序第5.4.6 條規定之適用，有前述不適用法規或適用不當而違背法令之處，無非係就就原審判決取捨證據，認定事實之指摘，並非屬判決違背法令之事項（最高法院28年上字第1515號、21年上字第1406號判例意旨參照），原審法院既經斟酌調查證據之結果，就被上訴人之請求為認定，並於原審判決理由欄內加以說明，於法即無違誤之處。上訴人固以系爭聘僱合約為據，稱兩造之勞動契約已合意基本薪資與年終獎金分列，然本院遍查原審之證據資料，均無上訴人所指之系爭聘僱合約，上訴人上開主張，核屬未曾提出之訴訟資料及攻擊防禦方法，復查無原審有何違背法令致上訴人未能提出之情事，依民事訴訟法第436 條之28規定，本院自不得予以審究。另上訴人稱原審認定本件無民法第101 條第1 項規定適用部分與判決其餘理由互為矛盾云云，然依首揭說明，小額事件之上訴程序應不得以判決不備理由或理由矛盾為由，指摘原判決為違背法令，上訴人此部分指摘

，於法亦有未合。此外，上訴人除就原審之事實認定為指摘外，未具體指明原判決有如何不適用法規或適用法規不當，亦未揭示所違背之法規條項、解釋、判例或其內容，或有何民事訴訟法第469條第1款至第5款所稱當然違背法令之情事，及符合該條款要件之具體事實，迄至本件裁定時仍未補正，自不得謂已合法表明上訴理由。至上訴人另援引民事訴訟法第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，是該條於小額程序之上訴程序，亦無適用之餘地。綜上所述，上訴人之上訴不合程式，並非合法，依民事訴訟法436條之32準用同法第471條、第444條第1項前段規定，本院自毋庸命其補正，爰以裁定駁回其上訴。

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32第1項準用同法第436條之19第1項規定甚明。查本件上訴人所提之上訴既經駁回，則第二審訴訟費用即裁判費1,500元，即應由上訴人負擔。

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471條第1項、第444條第1項前段、第95條、第78條、第436條之19，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　30　　日

民事第五庭　審判長法　官　李杭倫

法　官　田幸艷

法　官　徐安傑

以上正本證明與原本無異。

本裁定不得抗告。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　謝明達