臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞小上字第5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　楊靜雯

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14號第一審判決提起上訴，本院判決如下：

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；又提起上訴，上訴狀內應記載上訴理由，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；判決不適用法規或適用不當者，為違背法令，民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之25、第468條分別定有明文。另民事訴訟法第468條規定，於小額事件之上訴程序準用之，為同法第436條之32第2項所明定。是當事人對於小額程序第一審判決提起上訴時，其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，或有關判例、解釋字號，或成文法以外之習慣或法理等及其具體內容，暨係依何訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實（最高法院71年臺上字第314號判例意旨參照）。本件上訴人於民國108年1月18日收受原審判決，並於同年2月1日向本院提起上訴，經核其上訴理由已具體表明：（一）原審以企業社會責任報告書（以下簡稱系爭報告書）作為兩造勞動契約之解釋依據，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法；（二）原審認定年終獎金為

工資，違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）第2條第3款及勞基法施行細則第10條第2款之違法；（三）原審不適用上訴人公司人事行政管理程序第5.4.6條「僅限發放日仍在職之同仁方具領取資格」之規定，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等上訴理由（詳如後述之上訴意旨），揆諸上開法條說明，應認本件上訴係屬合法。

二、次按小額訴訟程序之第二審判決，依上訴意旨足認上訴為無理由者，得不經言詞辯論為之，民事訴訟法第436條之29第2款亦有明文規定。

三、上訴意旨略以：

（一）原審以上訴人之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。惟被上訴人曾與上訴人簽訂之聘僱書約明：「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」，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。

（二）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。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，與勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第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。

（三）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。

（四）綜上所述，原判決有不適用法規或適用不當，違背法令之情形甚明。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。3.第一項廢棄部分，第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

四、本件依民事訴訟法第436條之29條第2款「小額程序之第二審判決，依上訴意旨足認上訴為無理由者，得不經言詞辯論為之」規定，不經言詞辯論而為判決，故無被上訴人提出之書狀或陳述。

五、得心證之理由：

（一）上訴人雖指摘原審依系爭報告書作為認定年終獎金是否為工資之依據，有判決違法之情事云云。然查，原審係依據包含上訴人公司之人事行政管理程序及系爭報告書在內之證據（原審卷第75至82頁、89至93頁），得知上訴人之員工薪資政策乃固定薪資14個月，且此固定薪資之定義包含本件爭執之2個月年終獎金，與變動薪資分列；是原判決僅係以系爭報告書作為間接證據，認定固定14個月年薪為上訴人公司之政策，而綜合其他證據方認本件年終獎金屬被上訴人之工資，並非認系爭報告書屬兩造勞動契約之內容，上訴人執此指摘原審違反辯論主義、民事訴訟法第279條、契約解釋不當及違反經驗法則云云，自屬無據。

（二）按工資乃勞工因工作而獲得之報酬，如經常性給與之工資、薪金固均屬之，即便是按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義經常性之給與，如係以勞工達成預定目標而發給，具有因工作而獲得對價之性質者，參諸勞動基準法第2條第3款及該法施行細則第10條規定之精神，亦應包括在內，初不因其形式

上所用之名稱而受影響（最高法院96年度台上字第5號判決意旨參照）。查，原審係依上訴人公司人事行政管理程序第5.4.4條規定，認定本件年終獎金發放係以員工進入公司貢獻勞力之時間作為計算之基準，性質屬勞工勞力付出之對價，具有勞務對價性，加以上訴人歷年發放予員工之年終獎金均為2個月全薪，未曾有未發放年終獎金之情形，即便上訴人於106、107年度處於業務虧損、裁員、賣出部分廠房之情況下，上訴人亦依員工該年度在職比例按2個月全薪發放年終獎金，且106年度離職之員工更於年終獎金發放前離職仍得依比例領得年終獎金，未適用上開人事管理程序第5.4.6條之規定，更足見上訴人發放之年終獎金屬制度上之經常性給與，具有勞務對價性及經常性，自屬勞基法第2條第3款所定之工資而非獎金，均為原審本於自由心證所為之事實認定，經核並無違背論理法則、經驗法則及證據法則。上訴人徒以本件給付項目形式上名稱為「年終獎金」，即遽謂原審認此部分給付屬工資，違反勞基準法第2條第3款、勞動基準法施行細則第10條第2款之規定云云，揆諸上開說明，亦難憑採。

（三）又本件年終獎金既經原審認定為工資，已如前述，應認其屬勞工即被上訴人對雇主即上訴人提供勞務之對價，其給付目的即在給付勞工提供雇主勞務之報酬。又被上訴人既已依勞動契約關係提供勞務，於非可歸責於被上訴人之情形下，由上訴人片面終止勞動契約時，如依上訴人公司人事管理程序第5.4.6條之規定，上訴人竟可拒絕給付被上訴人此部分工資，確有違工資之給付目的。原審就上訴人公司人事行政管理程序第5.4.6條作目的性限縮解釋，將年終獎金以勞工「發放時仍在職」方得領取之要件限於「有可歸責於員工之事由終止勞動契約」之情形方有適用，係屬就兩造勞動契約所為公平且合理之解釋，並能防免上訴人藉由恣意選擇資遣員工之時間，以逃避年終獎金發放所生之疑慮。雖上訴人以：106年度離職員工於年終獎金

發放前離職仍依比例領得年終獎金，未適用上訴人公司人事行政管理程序第5.4.6條之規定，係上訴人與其等另行合意排除該規定之適用云云置辯。惟就上訴人與106年度資遣人員有另行合意而排除人事行政管理程序第5.4.6條之事實，上訴人並未提出任何證據以實其說，僅泛言本件年終獎金非屬工資，而認定原判決違反證據法則、論理法則、經驗法則、契約自治、當事人意思自主及契約解釋不當之違法，自無足採。

六、綜上所述，上訴人上訴意旨指摘原判決違背法令之理由，均屬無據，其上訴並無理由，依民事訴訟法第436條之29第2款規定，爰不經言詞辯論，逕予駁回其上訴。

七、末按於小額訴訟之上訴程式，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，此於小額事件之上訴程式準用之，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。本件第二審訴訟費用為上訴裁判費用1,500元，依前開規定，應由敗訴之上訴人負擔。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之29第2款、第436條之32第1項、第2項、第436條之19第1項、第449條第1項、第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　30　　日

臺灣臺南地方法院勞工法庭

審判長法官　林　福　來

法官　洪　碧　雀

法官　王　獻　楠

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　30　　日

書　記　官　蕭　雅　文