臺灣臺南地方法院民事裁定

108年度勞小上字第7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　曾寶興

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16號第一審民事判決提起上訴，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、按對於小額訴訟程序第一審判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，又其上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：㈠原判決所違背之法令及其具體內容；㈡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。是當事人以小額訴訟程序之第一審判決違背法令為理由提起上訴時，就原判決如何不適用法規或適用法規不當，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 款所列各款事由提起上訴者，其上訴狀或理由書應揭示合於該條款之事實，若小額訴訟程序上訴人之上訴狀或理由書未依上述方法表明者，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（參照最高法院71年臺上字第314 號判例意旨及民事訴法第436 條之32第2 項規定）。再者，所謂判決違背法令，乃係指判決不適用法規或適用不當，亦為同法第468 條所明定，且此亦

為小額事件之上訴程序所準用（民事訴訟法第436 條之32第2 項規定參照）。

二、上訴意旨略以：

㈠、按契約解釋，固須探求當事人立約時之真義，不能拘泥於契約之文字，但契約內容已表示當事人真意，無須別次探求者，即不得反捨契約文字而更為解釋；次按當事人於訴訟上所為之自認，於辯論主義所行之範圍內有拘束法院之效力，法院自應認當事人自認之事實為真，以之為裁判基礎（最高法院17年上字第1118號判例意旨）。本件兩造曾簽訂任職同意書，約定兩造間之勞動權利義務關係，是上訴人主張解釋系爭勞動契約僅能依任職同意書、聘僱合約書、工作規則、人事手冊等規定解釋之，不能適用上訴人公司之企業社會責任報告書。原審解釋系爭勞動契約時，竟參考企業社會責任報告書之內容，顯有違反辯論主義、民事訴訟法第279 條、經驗法則之違法，解釋不當。

㈡、原審遽認年終獎金為固定報酬，具有勞務所得對價給付關係，且為經常性之領取，屬工資性質云云，然上訴人抗辯應屬恩惠性給與，發放日需仍在職始可領取，不具勞務對價性，並非工資。原審如此認定違反勞動基準法第2 條第3 款、勞動基準法施行細則第10條第2 款規定及系爭勞動契約。

㈢、原審認為上訴人之人事行政管理程序第5.4.6 條規定「僅限發放日仍在職之同仁方具領取資格」於本件不適用云云，然本件被上訴人並非106 年度裁員人員（是107 年度資遣人員），亦未能證明兩造曾合意排除人事行政管理程序之適用，自應予以適用。又上訴人並非任憑喜好資遣員工、或為規避年終獎金之發放而任意選擇資遣員工之時間，故原審如此認定實有違證據法則、經驗法則、論理法則、契約自治、當事人意思自主等原則，契約解釋不當等語。

㈣、為此，爰依法提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄。被上訴人於原審之訴及假執行之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。

三、經查，原審依據上訴人之年終獎金通知聯絡單、歷年薪資匯款紀錄、企業社會責任報告書、財報資訊等客觀書證資料認定上訴人所發給之年終獎金具有固定薪資之性質，有勞務對價性及經常性，因此認定系爭年終獎金乃屬經常性給付之工資，而非獎金，並說明不受字面名義拘束之理由，及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（即限發放日員工需仍在職始可領取），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，是上訴人主張原審就年終獎金之性質認定有誤、契約解釋不當云云，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。另確定上訴人應負擔之第二審訴訟費用額如主文第2 項所示。

四、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　　4　　月　　30　　日

民事第一庭　審判長　法　官　林雯娟

法　官　游育倫

法　官　吳金芳

以上正本係照原本作成。

本裁定不得抗告。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　陳雅慧