臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞小上字第9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
　　方金寶律師
　　吳冠龍律師
　　陳婉青律師
被上訴人　　林郭廷

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10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

壹、程序方面：

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3月20日收受原審判決書，並於同年4月8日向本院提起上訴，經核其上訴理由已具體表明：1.原審判決以企業社會責任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；2.將年終獎金認定為工資，違反勞動基準法第2條第3款及勞動基準法施行細則第10條第2款之違法；3.原審判決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。

貳、實體方面：

一、上訴意旨略以：

㈠被上訴人與上訴人簽訂聘僱書，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，且年終獎金係與三節獎金同屬獎金而非薪資。企業社會責任報告書係依「上市上櫃企業社會責任實務守則」相關規定所編製，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整體經營方向、策略及營運方針等，相當於宣言式聲明而無特定的義務要求，亦非規範勞僱間之權利義務。被上訴人並非因企業社會責任報告書而至上訴人公司任職、上訴人亦未曾以企業社會責任報告書作為招聘條件、企業社會責任報告書乃被上訴人於得知資遣時始由其他員工取得而認識等節，皆為被上訴人於原審所自認及不爭執，顯見企業社會責任報告書不具法律上拘束力，且自始至終非屬兩造合意之勞動契約內容，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。故企業社會責任報告書既為被上訴人單方對外之宣示，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。詎原審未察，卻援引企業社會責任報告書作為兩造勞動契約內容之解釋依據，顯有違反辯論主義、民事訴訟法第279條規定、經驗法則及契約解釋不當之違法。

㈡原審認為年終獎金為工資云云，違反勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款、勞基法施行細則第10條第2款規定及兩造間勞動契約：

1.勞基法施行細則第10條已明文排除年終金為勞基法第2條所定工資，詎原審卻仍認為本件年終獎金為工資云云，即與勞基法施行細則規定不符。又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，並非就全體員工均無條件全數發放，即年終獎金之發放係有條件之限制，並非未設有條件均得以一律領取，亦非不論任職情形如何均得領取，存有不確定性。況上訴人就年終獎金之發放，通常係於農曆年前另行發放，並非如同一般經常性工作薪資按月發放，亦非與經常性工作薪資同時發放，足證年終獎金並非員工領取之工資甚明。

2.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，縱工作一天亦得領取勞

務對價之「工資」，顯然不同。換言之，若員工於發放日前離職或留職停薪或屬藍領外籍，縱已工作達數月之久，亦不得請求按其到職月數給付年終獎金。因此縱上訴人每年按在職比例，對發放年終獎金時仍在職之員工發予年終獎金，而認為具有固定性，然年終獎金是否為工資，尚須視其是否具有勞務對價性而定，不因年終獎金係固定性發放，遽謂其屬工資。本件年終獎金並非員工付出相當時、日勞務即可取得，尚須符合發放日仍在職之條件，且發放金額更依據其在職情形而調整，故年終獎金之發放確實不具勞務對價性。至企業社會責任報告書並無拘束力且自始至終非屬兩造合意之勞動契約內容，故無從以企業社會責任報告書內容推認年終獎金為工資性質。原審遽認年終獎金為工資云云，即與勞基法第2條第3款規定及勞基法施行細則第10條第2款，更與兩造間勞動契約約定不符。

㈢原審認為上訴人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，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：

1.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，始符合年終獎金之發放係為獎勵久任、整年在職員工之目的。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，詎原審卻捨棄契約文字而曲解為能否及於非可歸責員工情形云云，解釋契約顯有不當，違反最高法院判例，亦與卷內所存事證不符。

2.原審另以上訴人於106年度資遣案有發放年終獎金云云，姑不論當時發放性質為優惠離職金，縱屬年終獎金，惟由

106年度資遣員工本不符年終獎金發放資格，而係經上訴人與106年度資遣員工另行達成合意始發放等情，足證年終獎金之發放確屬恩惠性給與，且係經上訴人與資遣員工合意而例外排除人事行政管理程序之規定，蓋人事行政管理程序本為勞動契約內容，勞動契約當事人自得就勞動權利義務另行達成合意，惟此為特殊例外情形，自不得以此反推或反證年終獎金即係屬工資性質。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人事行政管理程序之適用，既無合意排除，則兩造勞動權利義務自應回歸人事行政管理程序辦理，無從比附援引106年度資遣案，故上訴人依人事行政管理程序規定辦理，洵屬正當。

3.原審謂上訴人未於發佈後60日將員工資遣、係為規避人事行政管理程序而逕將資遣員工離職日延至108年1月28日云云。惟大量解僱勞工保護法第4條第1項規定，事業單位大量解僱勞工時，應於符合第2條規定情形之日起60日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件，不受60日之限制。本件上訴人因業務緊縮而預計於108年1月28日大量解僱員工，遂依上開規定於解僱60日前之107年11月29日將事業單位大量解僱計畫書函報主管機關，乃依法令所為，並無原審所稱未於60日內資遣云云，原審判決顯有違誤。又上訴人公司107年度之年終獎金係於108年1月21日發放，上開大量解僱員工因係於108年1月28日資遣，符合人事行政管理程序第5.4.6條「發放日仍在職」的規定而得以領取年終獎金，益證年終獎金之發放係依人事行政管理程序為之。

㈣綜上所述，原審判決違背法令，⑴涉及法院判決可否不受自認效力之拘束？可否違背辯論主義？可否將非屬兩造契約內容、未經兩造合意之文件作為解釋契約之依據？契約解釋可否違背經驗法則？⑵涉及法院判決可否違反勞基法第2條第3款及勞基法施行細則第10條第2款規定？不具勞務對價性之

獎金，是否仍屬工資？工資之認定是否可不受勞動契約之拘束？⑶涉及人事行政管理程序文字已表明當事人真意，法院可否捨棄文字而另為曲解？法院判決可否違反契約自治、當事人意思自主原則？法院認定事實可否未依證據？

㈤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。

二、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。

三、本院得心證理由：

㈠上訴人雖指摘原判決依企業社會責任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：原判決係依據包含上訴人公司之人事行政管理程序及企業社會責任報告書在內之證據（原審卷第116~121頁、129~133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，是原判決僅係以上訴人公司企業社會責任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，並非認上訴人之企業社會責任報告書屬兩造勞動契約之內容，上訴人執此指摘原判決違反辯論主義、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。

㈡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）。經查：原判決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，自屬勞動基準法第2條第3款所定之工資而非獎金，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」，即遽謂原判決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。

㈡又本件年終獎金既經原判決認定為工資，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，則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，並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，原判決因而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，係上訴人與渠等另行合意排除該規定之適用等語置辯，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。

四、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，其上訴顯無理由，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。

五、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。

六、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　　7　　月　　26　　日

民事勞工法庭　審判長法　官　李昆南

法　官　張季芬

法　官　洪碧雀

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　26　　日

書記官　林政良