

臺灣新竹地方法院民事判決

112年度勞再微字第1號

再審原告 陳潤柔

林敬浔

再審被告 元晶太陽能科技股份有限公司

法定代理人 廖國榮(即偉任投資股份有限公司之指定代表人)

上列當事人間再審之訴事件，再審原告對於本院110年度勞小上字第2號民事確定判決，提起再審之訴，本院判決如下：

主 文

再審之訴駁回。

再審訴訟費用由再審原告負擔。

理 由

一、按提起民事再審之訴，應於30日之不變期間內為之，又該期間自判決確定時起算，判決於送達前確定者，自送達時起算(民事訴訟法第500條第1、第2項前段)。查本院民國112年1月16日110年度勞小上字第2號確定判決(下稱原確定判決)，於112年1月19日送達予再審原告，有送達證書附於原確定判決卷可稽(見原確定判決卷卷二第21頁)，並經本院調取該事件全卷審閱無訛。而再審原告於112年2月17日對原確定判決提起再審之訴，有本院收文章可證(本院卷第9頁)，核與上開規定相符，先予敘明。

二、再審原告主張略以：原確定判決認定再審被告之薪資管理辦法，以實際出勤者始得加給輪班津貼，並以實際工時計算輪班津貼，符合勞動基準法(下稱勞基法)第21條規定云云，已違反勞基法第39條前段、勞工請假規則第3條、第8條、性別工作平等法第14條工資照給之強制規定，原確定判決已有適用法規顯有錯誤之情形，且原確定判決稱再審原告混淆與勞務具對價性之真實工資及基於法定保護之擬制工資之法條概念云云，並無實定法基礎，為法所未有之區分與限制，構

成適用法規之顯有錯誤。另原確定判決以再審原告對於整體薪資影響尚屬有限之喪假、公假、生理假，未見再審原告曾因金錢短缺之壓力而影響其等請假資以恢復或維持勞動力之意願，認排除輪班津貼給付未抑制勞工行使特別休假、喪假、公假、生理假之權利云云，與勞基法上工資相關規範不符，逸脫法續造之界限，並增加法所未有之限制，顯有適用法令之違誤。再者，原確定判決以本件輪班津貼規範，排除生理假之工資續付，但對再審原告乙○○所失經濟利益有限，亦即對其薪資總額影響有限，故不構成性別歧視云云，亦違反生理假之立法目的，設下法所未有之限制，亦顯有適用法令之違誤，爰依民事訴訟法第496條第1項第1款之規定提起再審之訴，並聲明：(一)、原確定判決廢棄。(二)、上開廢棄部分：1、再審被告應給付再審原告乙○○新台幣（下同）18,469元，及自109年11月17日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；2、再審被告應給付再審原告甲○○17,712元，及自109年9月20日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(三)、前審訴訟及再審訴訟費用由再審被告負擔等語。

三、本件未經言詞辯論，故無再審被告之聲明及陳述。

四、按「有下列各款情形之一者，得以再審之訴對於確定終局判決聲明不服。但當事人已依上訴主張其事由或知其事由而不為主張者，不在此限：一、適用法規顯有錯誤者所謂適用法規顯有錯誤者，不包括漏未斟酌證據及認定事實錯誤之情形在內。」，民事訴訟法第496條第1項第1款訂有明文。又所謂適用法規顯有錯誤，係指確定判決所適用之法規顯然不合於法律規定，或與現尚有效之判例、解釋顯然違反者而言，不包括認定事實錯誤、取捨證據失當、判決不備理由及在學說上諸說併存致發生法律上見解歧異等情形在內；同法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤，係指就確定之事實所為法律上判斷，顯有錯誤而言。本件再審意旨所指各節，核屬事實審法院取捨證據並參酌行政規章規定，認定事實之

職權行使範圍，本院上開確定判決以第二審判決確定之事實所為法律上之判斷，尚難謂適用法規顯有錯誤（有最高法院63年台上字第880號判例、90年度台再字第27號、79再字第105號判決意旨可資參照）。次按對於小額程序之第一審裁判提起上訴或抗告，經以上訴或抗告無理由為駁回之裁判者，不得更以同一理由提起再審之訴或聲請再審，民事訴訟法第436條之31亦有規定，其立法理由乃為避免當事人以同一理由對於第二審判決提起再審之訴，致增不必要之勞費。又按再審之訴，顯無再審理由者，得不經言詞辯論，以判決駁回之，民事訴訟法第502條第2項定有明文，此規定依同法第436條之32第4項規定，於小額事件之再審程序準用之。

## 五、經查：

（一）、再審原告主張原確定判決適用法規顯有錯誤，主要係以其前於原確定判決該審，已提出之臺灣高等法院110年度勞上易字第102號民事判決、學者前所發表之文章見解及前於他案提出之鑑定意見書見解（以上見本院卷第45-131頁），均已認定輪班津貼係屬勞工有薪假期間工資照付之範圍內，再審被告之薪資管理辦法第6條第1項第6款【請休假期間輪班津貼不給付】之規定（下稱系爭規定），因抵觸勞基法第39條前段、勞工請假規則第3條、第8條、性別工作平等法第14條工資照付之強制規定而無效，原確定判決認定系爭規定合法有效，即構成適用法規顯有錯誤云云。然查，勞基法第39條前段、勞工請假規則第3條、第8條、性別工作平等法第14條工資照付雖屬強制規定，惟工資照付之給付範圍，於類似本件之爭議，即員工請特休假、喪假、生理假等時，其工資是否應包括輪班津貼，已為實務與學說上諸說併存（見原確定判決所引之臺灣高等法院110年度勞上字第137號及再審原告主張之同院110年度勞上易字第102號民事判決），尚無明確法律規範或統一之司法判解足以為據，是縱再審原告於原確定判決該審級及本件，數度引據臺灣高等法院110年度勞上易字第102號民事判決、學者前所發表之文章見解及前於他案

提出之鑑定意見書內容，重申輪班津貼係屬勞工有薪假期間工資照付之範圍內，然上開實務及學者見解，尚無從當然拘束本院及原確定判決該審之判斷。況原確定判決業就系爭規定詳加判斷其合法性及合理性，並於判決理由項下說明其心證之所由得，進而認定第一審並無違背法令之情，是原確定判決實已就此詳細說明且已為法律上之判斷，自難僅憑與再審原告所執見解相左，即可率爾認定原確定判決適用法規顯有錯誤。

(二)、再審原告雖主張：原確定判決認定「對勞工影響不大」即可縮減工資照付之範圍，或以「所失經濟利益有限亦即對薪資總額影響有限」而不構成性別歧視，實已設下法所未有之限制，當然構成適用法令顯有錯誤云云。然查，原確定判決係詳列兩造間之系爭薪資管理辦法內容，說明再審被告係以淺顯易懂之文字設下【請休假期間輪班津貼均不給付】即系爭規定，且以實際出勤者始得加給輪班津貼，並以實際工時計算輪班津貼，自應已符合勞動基準法第21條即工資應由勞雇雙方議定之原則，且詳列再審原告之薪資結構、輪班津貼之金額、所請輪班津貼期間之請假情況等，並由系爭規定之規範意旨、勞工所失之經濟利益、立法者制訂薪資照給之目的，以及依卷內資料，未見再審原告曾因未能領得系爭輪班津貼而受有金錢短缺之壓力，致影響其等請假資以恢復或維持勞動力之意願，亦無因請生理假而受影響未能領取輪班津貼或遇生理期而未請生理假，有遭受性別歧視等情，依實際狀況綜合判斷系爭規定之合法性與合理性，進而評價系爭規定並未抑制勞工行使特別休假、喪假、公假、生理假之權利，並無不當限縮現行法所保障勞工有薪期間之工資，尚非僅係以再審原告所失經濟利益判斷，是原確定判決自無構成適用法令顯有錯誤之情，再審原告上開主張，亦難以憑採。

(三)、復查，再審原告針對原確定判決之原審判決（即本院110年度竹北勞小字第5號判決），判認：系爭規定就會務假以外之系爭休假部分，並未違反勞基法第39條前段等之強制規定而

01 無效，並判決就再審原告會務假以外之系爭休假部分，不得  
02 請求再審被告給付其輪班津貼，不服而提起上訴，其上訴理  
03 由乃係主張系爭規定因違反勞基法第39條前段等之強制規定  
04 而無效，系爭輪班津貼係屬再審被告應付之工資範圍乙節，  
05 已經原確定判決以其上訴無理由，予以判決駁回其上訴，此  
06 有原確定判決可參，則再審原告復以與其於原確定判決該審  
07 級，所持上訴理由相同之理由，提起本件再審之訴，揆諸前  
08 開民事訴訟法第436條之31之規定，再審原告本件再審之訴  
09 亦非合法。

10 六、綜上所述，再審原告依民事訴訟法第496條第1項第1款提起  
11 再審之訴，顯無理由，亦有不合法之處，茲不經言詞辯論，  
12 逕以判決駁回之。

13 七、依民事訴訟法第502條第2項、第95條、第78條，判決如主  
14 文。

15 中 華 民 國 112 年 7 月 10 日  
16 勞動法庭 審判長法 官 鄭政宗  
17 法 官 林麗玉  
18 法 官 陳麗芬

19 以上正本係照原本作成。

20 本判決不得再上訴。

21 中 華 民 國 112 年 7 月 11 日  
22 書 記 官 黃志微