

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞再易字第4號

再審原告 劉永隆

再審被告 ○○○○銀行股份有限公司

法定代理人 陳芬蘭

訴訟代理人 林雅芬律師

姜威宇律師

孫永蔚律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，再審原告對於中華民國113年9月25日本院113年度勞上易字第17號確定判決，提起再審之訴，本院不經言詞辯論，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。

事實及理由

一、按再審之訴，應於30日之不變期間內提起；前項期間，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項、第2項前段分別定有明文。查再審原告對本院113年度勞上易字第17號確定判決（下稱原確定判決）提起再審之訴，而原確定判決為不得上訴第三審之事件，於民國113年9月25日宣示判決時即告確定，並於113年10月4日送達再審原告（見本院卷第11頁）。則再審原告於113年10月30日對原確定判決提起本件再審之訴（見本院卷第3頁收狀章），未逾30日之不變期間，合先敘明。

二、本件再審原告主張略以：依再審被告之○○○○銀行駐外人員薪給及其他補助標準管理要點（下稱系爭要點）第3條規定，薪給結構分為：單一月固定薪資、延長工時薪資、海外津貼、地域加給、房租津貼，第4條則為子女教育補助、核補所得稅、醫療及其他保險等其他補助。再審被告於伊海外任職8年期間，均依系爭要點第3條規定，每月支付伊海外津

01 貼、地域加給（下稱系爭津貼），足認系爭津貼具有經常性
02 及勞務對價性，而屬薪資結構之一部分，符合勞動基準法
03 （下稱勞基法）第2條第3款所定工資，且依勞動事件法第37
04 條規定，應推定為勞工因工作而獲得之報酬，而非恩惠性給
05 與。又系爭要點乃再審被告內部規章，其訂定薪資名目已有
06 規避法令且不符社會觀念。原確定判決以再審被告依系爭要
07 點所給付之系爭津貼非屬工資，而為恩惠性給與，構成民事
08 訴訟法第496條第1項第1款之再審事由。爰依前開條款規
09 定，對原確定判決提起再審之訴，並聲明：(一)原確定判決廢
10 棄。(二)再審被告於前審之上訴（再審原告贅載「之訴」）駁
11 回【即再審被告應給付再審原告退休金差額新臺幣（下同）
12 69萬6,654元本息，及應補繳38萬6,346元至勞動部勞工保險
13 局所設立再審原告之勞工退休金個人專戶】。

14 三、再審被告提出書狀答辯略以：再審原告空言主張伊所給付之
15 系爭津貼具有經常性及勞務對價性，然並未具體指明原確定
16 判決錯誤適用何法規，難謂已合法表明再審事由，且再審原
17 告雖主張依勞動事件法第37條規定，系爭津貼應推定為工資
18 等語，然再審原告已於前審提出該主張，並經原確定判決於
19 判決理由認定系爭津貼非工資，再審原告於再審程序重複提
20 出相同主張，亦未敘明原確定判決經審理後駁回再審原告此
21 部分主張有何適用法規錯誤。又伊所給付之系爭津貼係為補
22 貼員工至海外工作，維持與在臺灣工作相同生活水準而需額
23 外支出之生活所需費用，不具對價性，僅為勉勵、恩惠性質
24 之給與，非屬工資，此經前審調查伊所提出之系爭要點之體
25 系及相關給付等證據後，認系爭津貼不具對價性，且不符合
26 經常性給與要件，非屬工資，並於判決理由敘明，原確定判
27 決所適用之法規及法律見解，並無顯然不合於法律規定，或
28 違反司法院大法官解釋或勞動事件法第37條情事，再審原告
29 主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款之再審事
30 由，顯無理由。並答辯聲明：再審之訴駁回。

31 四、按民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤，

01 係指確定終局判決為確定事實而適用法規，或就所確定之事
02 實而為法律上判斷，顯有不合於法律規定，或與司法院大法
03 官解釋或憲法法庭裁判顯有違反者而言，不包括取捨證據、
04 認定事實不當之情形在內（最高法院112年度台上字第1173
05 號判決意旨參照）。且按勞動事件法第37條固規定勞工與雇
06 主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受
07 領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。其立法理由
08 為：關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主
09 受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲
10 得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否
11 認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付
12 非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與
13 而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與
14 雇主間訴訟上之實質平等。查，前審就再審被告所舉系爭要
15 點及再審原告受領系爭津貼之方式等反證之證據調查結果，
16 認再審被告依系爭要點第3條所給付之系爭津貼，以駐外員
17 工是否在國外生活為斷，與工作內容無涉，係為補助員工至
18 海外工作，得以維持與在臺灣工作相同之生活水準而需支出
19 之生活所需費用，屬勉勵、恩惠性質之給與，與再審原告之
20 勞務對價無關，非屬工資，已於原確定判決理由中詳述明確
21 【見原確定判決事實及理由欄貳、五（原確定判決誤載為
22 四）、（一）】，即難認原確定判決有適用勞基法第2條第3款及
23 勞動事件法第37條法規顯有錯誤情事。再審原告主張原確定
24 判決違反前開法律規定，認定系爭津貼非屬工資，適用法規
25 顯有錯誤等語，核係對原確定判決依其取捨證據、認定事實
26 錯誤之職權行使而為指摘，亦與適用法規顯有錯誤無涉。

27 五、綜上所述，本件再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第49
28 6條第1項第1款之再審事由，提起本件再審之訴，顯無理
29 由，爰不經言詞辯論，逕以判決駁回之。

30 六、據上論結，本件再審之訴顯無理由，爰判決如主文。

31 中 華 民 國 113 年 12 月 30 日

01 勞動法庭 審判長法官 許秀芬
02 法官 吳國聖
03 法官 戴博誠

04 正本係照原本作成。
05 不得上訴。

06 書記官 張惠彥

07 中 華 民 國 113 年 12 月 30 日