臺北高等行政法院判決

110年度簡上再字第22號

再 審原 告　和欣汽車客運股份有限公司

代　表　人　順翊投資股份有限公司

指定代表人　許惠萍（董事）

訴訟代理人　許英傑　律師
　　彭之麟　律師
　　陳亭熹　律師

再 審被 告　勞動部勞工保險局

代　表　人　鄧明斌（局長）

上列當事人間勞工退休金條例事件，再審原告對於中華民國110年6月25日本院109年度簡上字第84號判決，本於行政訴訟法第273條第1項第1款事由，提起再審之訴部分，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、事實概要：

再審原告申報其勞工ＯＯＯ（下稱Ｏ君）民國96年11月起至106年7月之月提繳工資如臺灣臺北地方院108年度簡字第144號卷㈠第61至63頁所載，且上開月提繳工資均未納入「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」。再審被告於107年8月27日以再審原告未覈實申報及調整其所屬勞工Ｏ君96年11月份至106年7月份間之工資，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，以107年8月27日保退三字第1076013

8611號函（下稱A處分），逕予更正及調整如A處分所附月提繳工資明細表所載。另再審被告於107年8月27日以再審原告員工O君於104年11月至105年1月工資已有變動，再審原告未於105年2月底前覈實申報調整O君勞工退休金月提繳工資，依勞退條例第52條規定，以107年8月27日保退三字第10760138612號裁處書（下稱B處分，與A處分合稱原處分）對再審原告裁處罰鍰新臺幣（下同）5,000元，A處分、B處分則均於107年8月29日對再審原告為送達。再審原告不服原處分，提起訴願，經訴願決定駁回。再審原告不服，提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院108年度簡字第144號行政訴訟判決駁回（下稱原判決）。再審原告仍不服，提起上訴，經本院109年度簡上字第84號判決（下稱原確定判決）上訴駁回確定。再審原告猶未甘服，以原確定判決有行政訴訟法第273條第1項第1款事由，提起本件再審之訴。

二、再審原告起訴主張略以：

（一）原確定判決違反行政訴訟法第235條之1之規定，造成基礎事實及爭點完全相同之二案件裁判矛盾，已構成適用法規顯有錯誤之再審事由：

1、因再審被告認定再審原告短報O君之工資，故分別就「短繳勞工退休金」及「勞保金額」二事進行裁處，進而衍生此二件訴訟案。惟二案基礎事實相同，爭點均係「再審原告給付之『季度紅利獎金』及『節約燃料競賽獎金』性質是否為工資」。則此二案既均經再審原告提起上訴，上訴審法院對於再審原告所給付獎金之性質，自應作成統一見解，以避免裁判矛盾，令人民無所適從，合先敘明。

2、就勞退條例案件，本院109年度簡上字第85號行政判決（下稱本院另案判決）認定再審原告提供之「節約燃料競賽獎金」性質應非工資，故廢棄臺灣臺北地方法院108年度簡字第168號行政訴訟判決（下稱另案原判決）。然原確定判決卻在本院另案判決作成後，方於110年7月5日作成，認定再審原告支付之「節約燃料競賽獎金」性質為工

資，故駁回再審原告之上訴。由上可知，上開二案基礎事實及爭點均相同，法院卻分別作出迥然相異之法律見解，同一筆節約燃料競賽獎金，先判決認定其性質非屬工資，復判決稱性質屬於工資，前後判決矛盾，令再審原告無所適從。是以，本件所涉法律見解既於終審法院裁判間有歧異，自屬行政訴訟法第235條之1所規範有確保裁判見解統一必要之情形，受理訴訟事件之高等行政法院，應裁定移送最高行政法院，以確保裁判見解的統一。然原確定判決未依法辦理，致造成裁判矛盾之結果，實已違背前開法令，而構成再審事由。

（二）本案就「節約燃料競賽獎金」之性質認定，法院判決見解歧異，再審原告之行為應不具有期待可能性，而得阻卻責任。原確定判決未予審酌，逕駁回再審原告之上訴，顯已違反行政罰法之規定，構成再審事由：

本件基於相同基礎事實及爭點所衍生之二案，法院間對於同一爭點之認定，分別作出迥然相異之法律見解，造成裁判歧異之情形，已如前述。本件「節約燃料競賽獎金」之性質是否屬於勞動基準法規範之「工資」，其解釋或適用（涵攝）尚有不同見解，再審原告於行為時所採取之見解於法理上亦具有相當合理之理由，亦獲有判決見解肯認。是以，不論行為後司法或行政機關是否認定另一見解為適法，均應認再審原告行為時不具期待可能性，而得阻卻責任，否則將因法律解釋機關見解之歧異，導致人民動輒得咎，無所適從。原確定判決未慮及此，逕駁回再審原告之上訴，顯已違反行政罰法之規定，而構成再審由。

（三）綜上所述，聲明求為判決：

1、原確定判決及原判決均廢棄。

2、訴願決定及原處分均撤銷。

3、前程序第一、二審及再審訴訟費用均由再審被告負擔。

三、再審被告答辯略以：

（一）本院另案判決內容略以，另案原判決雖認「季度紅利獎金」非屬「三節節金」，未見另案原判決理由論明，參以再審原告提出自103年1月起之薪資轉帳明細表，每月均有薪資及節金等二筆項目金額之發放，雖於106年4月後，未再發給勞工O君16,000元之金額，惟於106年5月後，仍繼續發放予O君1萬多元至數千元不等之金額，該筆金額是否仍係「季度紅利獎金」？惟原審未查。次查，另案原判決認勞工O君受領之「節約燃料競賽獎金」屬工資，駕駛長須達一定上班時間及符合車輛時速、冷氣溫度之工作要求，與工作密切相關，又觀諸再審原告公告之「駕駛長節約燃料競賽辦法」，係規定油耗值低於標準，須接受再教育課程，惟該規定並非針對油耗值低於標準而為之處罰規定，則駕駛長駕駛車輛油耗值低於標準，是否會遭致記過之不利益，原審應依職權調查予以釐清。是以，另案原判決未辨別及此，逕認駕駛長有針對「油耗」之計算基礎提供其勞務給付義務，其認事用法容有違誤。部分油耗獎金及服務獎金之總和與薪資明細上「節約燃料競賽獎金」金額之差異處究竟為何？即有查明之必要。故本院另案判決，「另案原判決廢棄，發回臺灣臺北地方法院行政訴訟庭」，並非已確認「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」非屬工資。況本院另案判決並非最終判決，再審原告主張原確定判決未依行政訴訟法第235條之1裁定移送最高法院，有同法第237條第1項第1款「適用法規顯有錯誤」之違法，顯屬無據。

（二）再審原告就「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」，如無法確定是否屬於工資之一部分，亦應向再審被告及勞工主管機關確認，再審原告捨此不為，逕將給付O君之上開獎金剔除每月工資總額範圍，依月提繳工資分級表申報月提繳工資，顯具容任違規結果發生之未必故意，再審被告依勞退條例第52條規定對再審原告裁處罰鍰5,000元，應無不合。

（三）綜上所述，聲明求為判決：

1、再審之訴駁回。

2、再審訴訟費用由再審原告負擔。

四、本院之判斷：

（一）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。」、「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。……」分別為行政訴訟法第278條第2項及同法第273條第1項第1款所明定。而該款所謂「適用法規顯有錯誤」，係指確定判決就所確定之事實而為法律上判斷，有適用法規顯有錯誤之情形而言；具體而言，係指確定判決所適用之法規顯然不合於法律之規定，或與司法院現尚有效之解釋顯然違反者而言；若尚無法規判解可據而屬法律上見解之歧異者，僅在學說上諸說併存或當事人一己主觀之見解，均不得指為適用法規顯有錯誤，持為再審之理由。且確定判決消極的不適用法規，則以顯然影響裁判者，始屬行政訴訟法第273條第1項第1款所定適用法規顯有錯誤之範圍，此參司法院釋字第177號解釋意旨甚明。至於事實之認定或法律上見解之歧異，再審原告對之縱有爭執，要難謂為適用法規顯有錯誤，而據為再審之理由（最高行政法院97年判字第360號、62年判字第610號判例參照）。

（二）再審原告雖主張：原確定判決違反行政訴訟法第235條之1之規定，造成基礎事實及爭點完全相同之二案件裁判矛盾，已構成適用法規顯有錯誤之再審事由云云。惟查：

1. 本院另案判決於事實及理由欄四、(四)及(五)載明：「(四)查原判決認勞工O君受領之『季度紅利獎金』屬工資，係以上訴人工作規則分別於第4章第15條、第19章第1條第8至10款，明定『公司年度盈餘績效獎金或紅利分配』、『春季、年終慰勉與端午、中秋二節節金』，及證人O君之證述與與原告所陳，認『紅利獎金』與『三節節

金』為不同之給付項目，非屬三節節金，並以103年5月至106年5月取得之獎金數額均相同，認符合經常性給與之要件，而屬工資為論據，固非無據。惟依前揭所述，是否屬工資，應具『勞務對價性』及『經常性給與』二要件，而原判決僅論及『經常性給與』之要件，並未論及是否具『勞務對價性』之要件，即認係屬工資，尚有率斷。又原判決雖認『季度紅利獎金』非屬『三節節金』，惟究否屬原判決所載之上訴人工作規則第4章第15條之『公司年度盈餘績效獎金或紅利分配』，未見原判決理由論明，況上訴人於原審主張『季度紅利獎金』係屬盈餘，用以勉勵及感念勞工之恩惠性給與乙節（原審卷一第27頁），則『季度紅利獎金』究否屬『盈餘』，而有無勞務對價性一節，未見原審調查並於理由中說明，其理由容有未備。復觀諸勞工O君104年9月至105年6月收入，均領取名目為『季度紅利獎金』或『節金』或『佳節獎金』之16,000元金額，惟自106年4月以後，其已無此項金額之收入（原審卷一第400-402、425-426、440-442頁之上訴人提出之薪資明細、O君提出之薪資明細及原審調取之O君薪資帳戶交易明細等資料）。則該筆項目之金額，上訴人是自何時開始發放？為何至106年4月後即停止發放？除勞工O君外，上訴人之其他員工，是否也有領取該筆項目之金額？是否同樣領取至106年4月為止？再者，參以上訴人提出自103年1月起之薪資轉帳明細表（原審卷二第293-412頁），每月均有薪資及節金等二筆項目金額之發放，雖於106年4月後，未再發給勞工O君16,000元之金額，惟於106年5月後，仍繼續發放予O君1萬多元至數千元不等之金額，該筆金額是否仍係『季度紅利獎金』？以上均關乎該筆項目金額之性質為何，且上訴人於原審即主張105年後即停止發放乙情（原審卷二第487頁），原審應有查明之必要，惟原審未查，即認定『季度紅利獎金』屬工資，其認定應有違誤。(五)次查，原判決認勞工O君受領之『節約燃料

競賽獎金』屬工資，係以上訴人公告之『駕駛長節約燃料競賽辦法』，駕駛長須達一定上班時間及符合車輛時速、冷氣溫度之工作要求，與工作密切相關；且油耗值低於標準，須接受再教育課程，連續3個月未達標準，須安排3天實車見習，如均未改善，則由車廠主管統一約談，駕駛長無故未參加教育訓練課程，上訴人得記小過等不利益；駕駛長未核對油單逕簽章、未按時繳交公司規定駛車憑單及加油紀錄表、車上文件表格未妥善保存致遺失毀損、行車紀錄紙紀錄重疊或不完整、未確實填寫行車紀錄資料等，上訴人得記警告、申誡等處分，駕駛長有計算油耗、登載行車紀錄表及保存資料之給付義務；上訴人主張106年3月前之『節約燃料競賽獎金』與『考核獎金』併計，並不實在；加以，上訴人不待勞工申請，主動為駕駛長按月計算『節約燃料競賽獎金』，是該獎金與勞工O君提供之勞務有勞務對價性，且符合經常性給與要件，係屬工資為由，尚非無據。然查，勞工O君104年9月至105年6月，固均領取名為『節約燃料競賽獎金』之收入，惟該金額係按當月油耗值（即當月之總里程/總油量+總尿素）計算獎勵之級數，有達四級獎勵者，除受發3,000元之金額外，並記有小功1次，或有達三級獎勵者，而受有2,000元之金額外，並記有小功1次，或有達二級獎勵之標準，僅受發2,000元，亦有未達標準，而未受發任何金額及記功（原審卷一第82-93頁及卷二第21頁之該辦法及計算明細）。是以，勞工O君並非每次領取該金額均屬一致，亦非每月均可領取，且搭配有記功等獎勵制度，此標準又為上訴人單方所制定，該金額之發給非基於勞工O君提供之駕駛勞務而來，而係按每月駕駛結果所呈現之油耗值為計算發給，則該金額之發給是否具『經常性給與』及『勞務對價性』等二要件，即非無疑。又觀諸上訴人公告之『駕駛長節約燃料競賽辦法』，係規定油耗值低於標準，須接受再教育課程，連續3個月未達標準，須安排3天實車見習，如均未改

善，則由車廠主管統一約談，如要取消上課，應待上級同意，並未規定駕駛長無故未參加教育訓練課程，上訴人得記小過之不利益（原審卷一第90-91頁）。雖上訴人工作規則第22條訂有對於參加公司教育訓練課程，無故未到者得記小過之規定（原審卷一第343頁），惟該規定並非針對油耗值低於標準而為之處罰規定，則駕駛長駕駛車輛油耗值低於標準，是否會遭致記過之不利益，原審應依職權調查予以釐清。復因駕駛長行車在上訴人公司之外，上訴人針對駕駛長所為駕駛勞務行為，本有賴於行車文件進行監督及管理，是駕駛長負有核對油單、繳交駛車憑單及加油紀錄表、保存車上文件表格與行車紀錄完整性之義務（原審卷一第341-342頁之工作規則），則駕駛長未履行上開義務，上訴人對之所為申誡或警告，係基於其駕駛勞務之給付不完全所為不利益而來，是以，原判決未辨別及此，逕認駕駛長有針對『油耗』之計算基礎提供其勞務給付義務，其認事用法容有違誤。再者，關於上訴人主張勞工Ｏ君104年9月至105年6月所領取之『節約燃料競賽獎金』，係併計『考核獎金』乙節，依上訴人提出薪資明細（原審卷一第398-402頁），與『節約燃料競賽獎金』計算明細、服務考核名冊、油耗獎金及服務獎金發放表（原審卷一第93頁，卷二第21、105-143、266-278頁）對照以觀，上訴人提出之薪資明細上『節約燃料競賽獎金』項目大致為油耗獎金及服務獎金之總和，難逕認上訴人主張係屬不實在。則部分油耗獎金及服務獎金之總和與薪資明細上『節約燃料競賽獎金』金額之差異處究竟為何？如『節約燃料競賽獎金』之內容包含『服務獎金』（或稱『考核獎金』），則此二筆獎金是否分別具『經常性給與』及『勞務對價性』等二要件，即有查明之必要。原審認『節約燃料競賽獎金』不包含『服務獎金』（或『考核獎金』），其認事用法難謂與卷證相符，且『節約燃料競賽獎金』之範圍，攸關被上訴人計算罰鍰基礎之短報保險費

金額範圍，原審自應予以查明。」等語（見本院卷第82頁至第86頁）。

2. 由上可知，本院另案判決認另案原判決雖認「季度紅利獎金」非屬「三節節金」，未見另案原判決理由論明，參以再審原告提出自103年1月起之薪資轉帳明細表，每月均有薪資及節金等二筆項目金額之發放，雖於106年4月後，未再發給勞工O君16,000元之金額，惟於106年5月後，仍繼續發放予O君1萬多元至數千元不等之金額，該筆金額是否仍係「季度紅利獎金」？惟原審未查。又另案原判決認勞工O君受領之「節約燃料競賽獎金」屬工資，駕駛長須達一定上班時間及符合車輛時速、冷氣溫度之工作要求，與工作密切相關，又觀諸再審原告公告之「駕駛長節約燃料競賽辦法」，係規定油耗值低於標準，須接受再教育課程，惟該規定並非針對油耗值低於標準而為之處罰規定，則駕駛長駕駛車輛油耗值低於標準，是否會遭致記過之不利益，原審應依職權調查予以釐清。是以，另案原判決未辨別及此，逕認駕駛長有針對「油耗」之計算基礎提供其勞務給付義務，其認事用法容有違誤；另部分油耗獎金及服務獎金之總和與薪資明細上「節約燃料競賽獎金」金額之差異處究竟為何？即有查明之必要等情，乃認另案原判決仍有上開未依職權調查之事項，廢棄另案原判決，發回臺灣臺北地方法院行政訴訟庭更為審理，足認本院另案判決並非終局確定判決，且並非已確認「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」非屬工資；實與原確定判決已於事實及理由欄（一）認定原判決審認O君受領「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」係具有工資性質之給付，乃屬終局確定判決，二者情形迥然不同。是以，本件所涉法律見解（即原確定判決及本院另案判決之法律見解）於本院間並未有歧異之情形，不屬行政訴訟法第235條之1所規範有確保裁判見解統一必要之範疇，故原確定判決並未違反行政訴訟法第235條之1之規定，亦未造成基礎事實及爭

點完全相同之二案件裁判矛盾之情形，自不構成有行政訴訟法第273條第1項第1款之再審事由。足見再審原告此部分之主張，不足採信。

（三）再審原告又主張：本案就「節約燃料競賽獎金」之性質認定，法院判決見解歧異，再審原告之行為應不具有期待可能性，而得阻卻責任。原確定判決未予審酌，逕駁回再審原告之上訴，顯已違反行政罰法之規定，構成再審事由云云。惟查：原確定判決就「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」係具有工資性質之給付之法律見解，與本院另案判決之上開法律見解，並未有歧異之情形，不屬行政訴訟法第235條之1所規範有確保裁判見解統一必要之範疇，亦未造成基礎事實及爭點完全相同之二案件裁判矛盾之情形，業如前述，則再審原告於行為時，就「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」為勞動基準法第2條第3款所定之「工資」，其依勞退條例第15條第2項規定，自有覈實申報調整候君勞工退休金月提繳工資之行政法上之義務，且具有期待可能性，而不得阻卻其違法責任。況再審原告就「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」，如無法確定是否屬勞動基準法第2條第3款所定之「工資」之一部分，亦應向再審被告及勞工主管機關確認，再審原告捨此不為，逕將給付O君之上開獎金剔除每月工資總額範圍，依月提繳工資分級表申報月提繳工資，顯已違反勞退條例第15條第2項所定之行政法上之義務，再審原告主觀上具有過失之責，故再審被告依勞退條例第52條規定對再審原告裁處罰鍰5,000元，於法並無不合。從而，原確定判決逕行駁回再審原告之上訴，並未違反行政罰法第7條第1項及第8條規定，亦不構成有行政訴訟法第273條第1項第1款之再審事由。足見再審原告此部分之主張，亦非可採。

五、綜上所述，再審原告主張原確定判決有行政訴訟法第273條第1項第1款之再審事由，而提起本件再審之訴，依其起訴主

張之事實，顯難認有再審理由，爰不經言詞辯論，逕以判決駁回之。

據上論結，本件再審原告之訴顯無再審理由，爰依行政訴訟法第278條第2項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　20　　日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法官　許麗華

法官　郭淑珍

法官　林學晴

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　20　　日

書記官　賴淑真