

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞再易字第2號

再審原告 中華郵政股份有限公司臺北郵局

法定代理人 黃良江

訴訟代理人 官朝永律師

複代理人 蔡信章律師

再審被告 王耀慶

上列當事人間再審之訴事件，再審原告對於民國113年1月19日本  
院112年度勞簡上字第6號確定判決，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

壹、程序方面：

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項前段定有明文。查本院112年度  
勞簡上字第6號判決（下稱原確定判決）於民國113年1月19  
日宣判，為不得上訴第三審之判決，於宣示時即告確定，再  
審原告於同年2月17日提起再審之訴，揆諸前揭規定，未逾  
法定不變期間，合先敘明。

貳、實體方面：

一、再審意旨略以：

（一）再審原告屬國營事業，就其所屬勞工之退休及其他人事管理  
事項，特別法之國營事業管理法（下稱國管法）應優先於勞  
動基準法（下稱勞基法）適用，並應依循行政院所規定之標  
準或核定之辦法為之。再審原告於前訴訟程序中主張國管法  
應優先於勞基法適用，此由原確定判決記載之上訴理由即可  
明悉，然原確定判決在判決理由中對上開主張未置一詞，除

01 有判決不備理由之違法外，顯然已有消極不適用國管法之情  
02 事。

03 (二)最高法院對於相同事實之另案（最高法院85年度台上字第  
04 1445號民事判決、85年度台上字第600號民事判決），已明  
05 白揭示全勤獎金、績效獎金及考核獎金均非屬勞基法上之  
06 「工資」，原確定判決解釋適用勞基法並為法律上判斷時，  
07 亦應遵循最高法院上開判決先例，或論述不採納最高法院見  
08 解之理由，否則其所為之法律上判斷具有不合於法規規定之  
09 情事，而屬適用法規顯有錯誤，具備民事訴訟法第496條第1  
10 項第1款之再審事由。

11 (三)原確定判決除未尊重行政機關之判斷餘地外，更未斟酌行政  
12 院112年9月26日院授人給字第11240012902號函已就本案事  
13 實明確表示績效獎金、考核獎金均非屬工資之意見，逕以尚  
14 難一概相提並論等語帶過，顯具足以影響裁判之重要證物漏  
15 未斟酌之違法瑕疵。原確定判決固以：「判斷某項給付是否  
16 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常  
17 觀念為之…無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞  
18 務，並在時間上可經常性取得之對價，即具工資之性質而應  
19 納入平均工資之計算基礎」，惟再審原告訂定勞動契約、工  
20 作規則及團體協約時，均係依國管法授權訂定之法令及主管  
21 機關函釋作為計算勞動成本基礎，而以兩造勞動契約而言，  
22 經營績效獎金另外規定於第7章「獎金、加給、津貼」；另  
23 就再審原告與郵政工會所簽訂之團體協約，亦將獎金事宜與  
24 工資事宜分別規定於第26點及第27點，就體系性解釋而言，  
25 前揭文件均清楚區隔工資與獎金，而績效獎金與考核獎金之  
26 核發規定亦早已公告周知，實已成一般社會通念，因而非屬  
27 工資性質。詎原確定判決未審究前開行政院函文、再審原告  
28 之勞動契約、工作規則及團體協約，顯漏未斟酌足以影響裁  
29 判之重要證物情事，而具備民事訴訟法第436條之7再審事  
30 由。

31 (四)爰提起本件再審之訴，並聲明：1.本院111年度勞簡字第24

01 號民事判決及原確定判決關於命再審原告提繳新臺幣（下  
02 同）9萬3,743元至再審被告之勞工退休金專戶，暨該部分假  
03 執行之宣告及訴訟費用之裁判均廢棄。2.上開廢棄部分，再  
04 審被告之訴及其假執行之聲請均駁回。

05 二、本件未經言詞辯論，再審被告未提出任何書狀為聲明或陳  
06 述。

07 三、按確定終局判決適用法規顯有錯誤者，當事人得對之聲明不  
08 服，提起再審之訴，民事訴訟法第496條第1項第1款定有明  
09 文，所謂適用法規顯有錯誤，係指確定判決就事實審法院所  
10 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  
11 言（最高法院71年台再字第30號裁判先例意旨參照），並應  
12 以確定判決違背法規或現存判例解釋者為限，不包括認定事  
13 實錯誤、取捨證據失當、判決不備理由及在學說上諸說併存  
14 致發生法律上見解歧異，尚無法規判解可據者（最高法院57  
15 年度台上字第1091號裁判先例及90年度台再字第27號判決意  
16 旨參照）。再按對於簡易訴訟程序之第二審確定終局裁判，  
17 如就足影響於裁判之重要證據，漏未斟酌者，依民事訴訟法  
18 第436條之7規定，固得提起再審之訴。惟所謂之重要證物漏  
19 未斟酌，係指前訴訟程序第二審言詞辯論終結前，已經存在  
20 並已為聲明之證據，而第二審並未認為不必要，竟忽略而未  
21 予調查，或雖調查而未就其調查之結果說明其取捨之理由而  
22 言。如已在確定判決理由中說明無調查之必要，或縱經斟酌  
23 亦不足影響判決基礎者，即與漏未斟酌有間，不得據為本條  
24 所定之再審理由。

25 四、本件再審原告主張原確定判決有如上所述民事訴訟法第436  
26 條之7、第496條第1項第1款之再審事由，茲就再審原告主張  
27 之上開各點，是否符合上述法規之要件，分別論述於下：

28 (一)再審原告主張原確定判決消極不適用國營事業管理法，且在  
29 判決理由中對此未置一詞，且未採納最高法院判決先例，亦  
30 未論述不採納最高法院見解之理由，屬適用法規顯有錯誤部  
31 分：

01 1.按勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法  
02 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復  
03 國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民  
04 生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3  
05 條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組  
06 織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活  
07 之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係  
08 上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織  
09 型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業  
10 此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之  
11 勞雇關係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地  
12 位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營  
13 事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規  
14 定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相  
15 當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉  
16 及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理  
17 性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安  
18 排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的  
19 而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足  
20 以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在  
21 勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國  
22 營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定  
23 之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。另勞基法係於73  
24 年7月30日公布，同年8月1日施行，依該法第84條之2規定：  
25 「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，  
26 其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計  
27 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或  
28 勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費  
29 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。」本件再  
30 審被告於勞基法施行後始受僱於再審原告，有關工資及平均  
31 工資之認定，應適用勞基法第2條第3款、第4款之規定之經

01 常性及勞務對價性為據。此外，有關勞工退休金之請領及給  
02 付，則應適用勞基法第55條之規定無訛。

03 2.參照國管法第14條之規定觀之，並未將國營事業員工所支領  
04 之特別休假未休折算工資、夜點費、壽險甲佣、全勤獎金、  
05 績效獎金、考核獎金（下合稱系爭費用）等排除於工資之  
06 外，則再審原告主張國營事業員工退休及其他人事管理事項  
07 均應適用特別法之國管法，並優先於勞基法適用，限縮再審  
08 被告應領「工資」之定義，而謂系爭費用均不應列入工資計  
09 算云云，顯非可採。是原確定判決本諸其法律上之確信，認  
10 定本件系爭費用為工資，並認定本件系爭費用屬於勞基法第  
11 2條第3款所規定之「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給  
12 與」，其適用法規並無違誤，原確定判決縱未就工資認定部  
13 分適用國管法及參酌最高法院判決先例，揆諸上開說明，亦  
14 非所謂適用法規顯有錯誤，是再審原告主張原確定判決消極  
15 不適用國管法，未參酌最高法院判決先例，顯有錯誤，自無  
16 理由。

17 (二)再審原告主張原確定判決漏未斟酌足以影響裁判之重要證物  
18 情事，而具備民事訴訟法第436條之7再審事由部分：

19 再審原告指稱原確定判決漏未審酌行政院112年9月26日院授  
20 人給字第11240012902號函及再審原告之勞動契約、工作規  
21 則及團體協約云云，惟原確定判決已於事實及理由欄五、(5)  
22 敘明：「前揭行政院函之意旨固否認績效獎金、考核獎金之  
23 工資性質，惟本院認於個案中當應就個別項目之性質惟實質  
24 認定，且因各國營事業之經營模式各有不同，尚難一概相提  
25 並論，無礙於本院本於司法權、獨立行使職權認定本件績效  
26 獎金、考核獎金之性質」，並於事實及理由欄七、「本件事  
27 證已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據，核予判決結  
28 果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。」。足認經原審斟  
29 酌相關事證均認不足影響判決結果，且認前開行政院函文無  
30 礙於本院獨立行使職權認定本件績效獎金、考核獎金之性  
31 質，亦如上述，並非漏未斟酌，且縱經斟酌再審原告所指證

01 物，亦難認可受較有利益之裁判，故再審原告指摘原確定判  
02 決有民事訴訟法第436條之7規定之再審事由，亦非可採。

03 五、綜上所述，原確定判決並無再審意旨所指民事訴訟法第436  
04 條之7、第496條第1項第1款之再審事由，再審原告提起本件  
05 再審之訴，顯無理由，依民事訴訟法第502條第2項之規定，  
06 不經言詞辯論，逕予判決駁回。

07 六、據上論結，本件再審之訴為顯無理由，依民事訴訟法第502  
08 條第2項、第78條，判決如主文。

09 中 華 民 國 113 年 7 月 17 日

10 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 薛 嘉 珩

11 法 官 梁 夢 迪

12 法 官 林 怡 君

13 以上正本係照原本作成。

14 本判決不得上訴。

15 中 華 民 國 113 年 7 月 17 日

16 書 記 官 林 昀 潔