臺灣高等法院花蓮分院民事判決

108年度勞再易字第2號

再審原告　新光人壽保險股份有限公司

法定代理人　吳東進

訴訟代理人　鄭乃琇

再審被告　李添福

上列當事人間請求給付退休金差額事件，再審原告對於中華民國108年6月28日本院108年度勞上易字第2號確定判決提起再審，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；其再審之理由發生或知悉在後者，均自知悉時起算。但自判決確定後已逾5年者，不得提起，民事訴訟法第500條第1項、第2項分別定有明文。查本院民國108年6月28日108年度勞上易字第2號確定判決（下稱原確定判決）於108年7月3日送達再審原告之訴訟代理人等情，有送達證書附卷可稽(見本院108年度勞上易字第2號卷〈下稱本院前審卷〉第90頁)。是再審原告於108年7月31日對原確定判決提起本件再審之訴（見本院卷第5頁之收狀戳章），未逾30日之不變期間，合先敘明。

二、再審原告主張：原確定判決認定「汽油補助費」為勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款所稱之工資而駁回再審原告之上訴，有民事訴訟法第496條第1項第1款適用法規顯然錯誤之再審事由：

(一)汽油補助費實為費用償還性質之給付且依勞工執行業務距離之遠近而為計算，並非再審被告單純提供勞務即可獲得之金錢，更遑論具有勞務對價性：

1.再審原告於103年12月3日修訂公布之「汽油費補助辦法」(

見原證1)說明二之(一)即敘明：「為簡化核銷程序，自104年1月1日起取消檢據核銷方式，改採下列方式核發：1.人資部每季依補助額度核發...。2.符合補助資格者，須主動填具申請書，郵寄至人資部薪福課審認後始予核發。...」乃為減輕財務、出納、會計等作業工作負荷量及表單使用量等，以節省費用成本，於考量實際上管理之困難及耗費之成本，並基於對員工之信任，改以執行職務之遠近所生之支出數額為核算上限之方式作為管理方式並依此為標準發放，不影響其屬費用償還性質，應屬勞基法施行細則第10條第9款規定之差旅費、差旅津貼。原審僅以勞基法施行細則第10條第9款各款規定，並沒有將汽油補助費列在其中，文義上排除汽油補助費屬於勞基法施行細則第10條所列之項目，顯背離該條規定之立法目的，有適用法規上之錯誤。

2.汽油補助費並非制度上所謂經常性給與，而係再審原告對於符合相關辦法之職員，於員工提出申請之前提下提供之恩惠性給與。且再審原告在000年00月0日○○○字第1000000000號函內容說明二、(一)2.詳細說明：本項補助係費用補助，依稅法相關規範，補助金額列員工個人所得，惟非屬平均工資...外，在汽油補助費申請書亦有上開記載，足認原審上開認定，確有適用法規上之錯誤。

(二)汽油補助費金額設有補助金額對照表，其標準因出地點、距離不同而區分不同額度，並非具有勞務對價性或屬經常性給與：

1.汽油補助費之給付，係以距離換算油價後，訂出每個月得請領之上限，所得請領之金額會因出勤距離而有所差異，此差異性更體現汽油補助費非單純勞務對價，否則同職等者所應獲得之汽油補助均應相同。

2.勞工縱然得「經常性」地領到勞基法施行細則第10條項目之給付，亦不應認為該給付即屬勞基法第2條第3款之工資，例如員工每月均有出差，每月均有領取差旅費，自不得以每月均因出差在外而領有差旅費，即謂該差旅費屬工資，否則勞

基法施行細則第10條規定即成具文，非立法原意。

(三)依實務見解，交通費不屬工資；以加油事實為據，憑發票實支實付之交通津貼，不屬工資；因職務需要所衍生的交通費用，免出具費用單據而給付的交通津貼，亦非屬工資，有臺灣高等法院106年度勞上字第91號、106年勞上易字第74號、105年度勞上易字第30號、臺灣高等法院台中分院105年度勞上字第5號判決意旨可參。

(四)依勞動部(前行政院勞工委員會)80年11月2日台勞動二字第28790號函(見原證2)、臺北市政府勞動局北市勞動檢字第10732191900號函(見原證3)、國立政治大學王惠玲教授著工資的定義(見原證4)、稽查轄區里程數表(見原證5)、與再審被告職階同為業務稽查專員襄理並領有汽油補助者所領取之金額(見原證6)、再審被告填具之汽油補助費申請書(見原證7)，可證104年以前汽油之補助均需以憑證核實報銷，104年以後為簡化核銷手續，改為依申請核准後給付，汽油補助費除考量油價水準外，另會綜合工作內容、是否有替代交通工具、外出頻率、次數及路程遠近等因素評估金額，實質上屬於墊款之返還並具有恩惠之性質。即便具有資格者申請，再審原告仍有審核是否發放之審查權，自不屬工資之一。

(五)查再審被告請求再審原告准以汽油費收據申請出差旅費之簽辦單(原證8)，為再審被告主動提起之勞資協議，可見再審被告對於汽油費之性質屬於出差旅費並無疑問，其清楚知悉出差旅費並不納入勞工退休金計算工資之基數，實際上清楚瞭解台東汽油費及花蓮出差費(也是汽油費)均屬費用償還性質之差旅費、差旅津貼、作業用品及其代金。

(六)外務員以自有車輛使用於公務，緣起於財政部台財稅第0000000號函(原證9)，外務員以自有車輛推銷產品補貼之汽油費可列為費用，再審原告爰此訂定相關汽油補助辦法。

(七)今費用償還性質之汽油費補助是否屬於勞基法第2條第3款之工資，是否屬於勞基法施行細則第10條第1項第9款差旅費、差旅津貼及交際費、第10款工作服、作業用品及其代金有適

用法規之疑義，原判決誤將勞基法施行細則割裂適用而有適用法規錯誤，爰提起本件再審之訴。

(八)並聲明：(一)原確定判決與臺灣臺東地方法院107年度勞訴字第4號確定判決不利於再審原告部分廢棄。(二)上開廢棄部分，再審被告第一審之訴駁回。(三)再審及前訴訟歷審訴訟費用均由再審被告負擔。

二、再審被告則以：

(一)前行政院勞工委員會80年11月2日台勞動二字第28790號函(原證2)係指上下班之交通補助費，系爭汽油津貼係再審被告自駐點(台東關山分處)打卡上班後，外出至台東縣及花蓮各營業據點例行查核及專案調查之汽油津貼，並非每天自關山住宅至駐點(台東關山分處)之交通補助費。

(二)再審原告之「汽油費補助辦法」(原證1)明顯為從事外務之人員(如收費人員、理賠調查人員、業務稽查人員等)始能有汽油津貼，並非實支實付，單以再審被告台東及花蓮汽油津貼分別為每月3,100元及5,500元，總計8,600元為例，轄區含蓋半個台灣，除了每個月例行查核外，尚有專案調查件，而依再審被告當時每個月實際汽油費用，平均約為14,000元左右，然公司依然固定給付8,600元，亦即再審被告固定每個月必需自薪資中提撥約5,000元來因應汽油費用之不足。再次證明再審原告所述之實支實付及費用償還性質為虛擬之假設。「汽油費補助辦法」儼然為勞資雙方僱傭契約之一部份，明載外務工作有汽油津貼，為一變動薪資。是故，除了有勞務對價關係外，因係在職時每月經常性固定支領，當符合勞基法第2條第3款之工資定義。

(三)再審原告公司訂有「員工國內出差旅費支給辦法」(被證一)，依規定每次出差必須申請及報准，核准後依出差距離、天數、職級等參數，給付膳食費、交通費、雜項支出等出差費用，每次出差費用並無固定之金額，再審原告將「汽油費補助辦法」與「員工國內出差旅費支給辦法」混為一談，自不可取，本件再審之訴，顯無理由。

(四)並聲明：再審之訴駁回；再審訴訟費用由再審原告負擔。

三、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，係指確定判決所適用之法規顯然不合於法律規定，或與司法院現尚有效及大法官之解釋，或最高法院尚有效之判例顯然違反，或消極的不適用法規，顯然影響判決者而言，並不包括判決理由矛盾、理由不備、取捨證據失當、證據調查欠周、漏未斟酌證據、認定事實錯誤及在學說上諸說併存致發生法律上見解歧異等情形在內（最高法院101年度台再字第2號、103年度台上字第2403號、105年度台再字第23號判決意旨、108年度台再字第6號、107年度台聲字第1284號裁定意旨參照）。

四、駁回再審之理由：

(一)所謂工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文(108年6月19日該條款僅就原條文用語「工資：謂勞工...」修正為「工資：指勞工...」，其餘文字內容均未修正)；另勞基法施行細則第10條則規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」故雇主因勞工提供勞務及為保障勞工生活所為之給與，除勞基法施行細則第10條負面所列舉各款項目等實非經常性給與及具勞務對價性之性質者外，均應包括在內，以保

障勞工權益(最高法院102年台上字第979號、101年度台上字第10號判決意旨參照)；工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準(最高法院106年台上字第2679號判決意旨參照)。

(二)按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎(最高法院105年度台上字第220號、103年度台上字第1659號、102年台上字第1481號判決意旨參照)；此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別(最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照)。

(三)由上可知，工資係指勞工因工作而獲得之報酬，即勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價，須具備「勞務對價性」之要件；而是否具備「勞務對價性」，應依一般社會之通常觀念判斷，而不問其給付名稱為何；於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之

判斷標準；而所謂「經常性之給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付，無論其名義為何，如在「制度上」通常屬勞工提供勞務，並在「時間上」可經常性取得之對價，即具工資之性質。

(四)本件再審原告就原確定判決認定再審被告於106年10月、107年1月領取之「汽油補助費」(分別為9,300元，平均為每月3,100元，下稱系爭汽油補助費)，應為勞基法第2條第3款所稱之工資等情，主張系爭汽油補助費並非勞基法第2條第3款所稱之工資，而為費用償還性質或恩惠性質之給付，非具有勞務對價性或屬經常性給與，原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款適用法規顯有錯誤之再審事由等語，並提出原證1至9之證據為其論據，即應依前述判斷標準具體加以認定系爭汽油補助費是否為再審被告所獲得之工資。經查：

1.再審被告於106年擔任再審原告之稽查專案襄理；再審原告訂定之各類人員汽油費補助辦法，自96年起規定「稽查專案襄理」得於每月3,100元額度內檢附相關單據申領汽油補助；嗣再審原告以000年00月0日○○○字第0000000000號函暨修訂之汽油費補助辦法、汽油費補助申請書、汽油費補助金額對照表（見原審107年度勞訴字第4號卷〈下稱原審卷〉第98頁至第101頁反面及本院卷第89-97頁原證1）、000年0月0日○○○字第0000000000號函暨汽油費補助辦法、汽油費補助申請書、汽油費補助金額對照表（原審卷第19-22頁），再審原告自104年1月1日起，給與再審被告固定金額的汽油補助費，再審被告並於106年10月、107年1月領取系爭汽油補助費等情，為兩造所不爭執之事實（見原審卷第128頁背面、第129頁、本院前審卷第43頁）。原確定判決因而認定系爭汽油補助費不僅有制度上的經常性，且有時間上、次數上的經常性，即系爭汽油補助費是再審被告在一般情形下經常可以領得的給付，且非勞基法施行細則第10條各款規定非經常性給與之給付，認系爭汽油補助費具有再審被告前往稽查場所服勞務所生對價的性質，有工作的報酬性及給與經常

性，非再審原告為改善再審被告的生活而給付之非經常性給與，應屬勞基法第2條第3款規定之工資等語，已詳細說明適用法規之心證理由，並無適用之法規顯然不合於法律規定，或與司法院現尚有效及大法官之解釋，或最高法院尚有效之判例顯然違反，或消極的不適用法規，顯然影響判決之情事，依前揭說明，已難認有適用法顯有錯誤之再審事由。

2.再審原告雖以其000年00月0日○○○字第1000000000號函及所附修訂公布之「汽油費補助辦法」(即原證1)說明二之(一)敘明：「為簡化核銷程序，自104年1月1日起取消檢據核銷方式，改採下列方式核發...」、「本項補助係費用補助、非屬平均工資...」乃為減輕財務等作業工作負荷量及表單使用量等，以節省費用成本，改以執行職務之遠近所生之支出數額為核算上限之方式作為管理方式並依此為標準發放，不影響其屬費用償還、恩惠性給與性質，應屬勞基法施行細則第10條第9款規定之差旅費、差旅津貼云云。然原確定判決就再審原告上開主張已加以斟酌，理由並說明：給與的性質為何，應依勞基法等相關法規為據加以認定，應該不是雇主可以片面決定的。而且為了避免雇主刻意將工資給付去勞務對價化，迂迴地透過勞動契約或工作規則等手段，將實質工資包裝成「恩惠性」給付的性質，藉此規避雇主應負擔的相關人事成本責任，更不容許雇主以此方式規避或破壞勞基法等相關法規的設計等語(見原確定判決第10頁)，再審原告徒憑己見，對原確定判決所採並非顯然有誤之見解加以爭執，已非可取；況且96年間再審原告就員工汽油補助費原規定須「檢附相關單據申領」，亦即須實際支出方可檢據申領汽油費補助，但自104年1月1日起依修訂之汽油費補助辦法，除首次須填具申請書經審認符合申請資格外，再審原告即按季給與再審被告固定金額的汽油補助費，再審被告在符合該辦法規定之通常情形下，原則上均可領得汽油補助費，無須再檢據核實發給，亦即再審原告藉上開辦法之修訂而予以制度化，固定按季給付再審被告一定金額之汽油補助費，無論

再審被告實際有無支出汽油費用，再審原告均依所訂之汽油費補助辦法經常性給與汽油補助費，修正前、後再審原告給與之汽油費補助性質上實難謂未發生變異，難以逕認仍屬費用償還性質或恩惠性給與之非經常性給付。

3.再審原告雖援引實務上其他個案判決，認交通費或交通津貼不屬於工資等語，然上開個案之事實或與本件不同，或法律關係相異，難以比附援引，且不能拘束本院，難以作為原確定判決適用法規顯有錯誤之依據。

4.再審原告所引勞動部(前行政院勞工委員會)80年11月2日台勞動二字第28790號函(原證2)、臺北市政府勞動局北市勞動檢字第10732191900號函(原證3)，亦據原確定判決說明上開函釋與本件事實基礎不同，無法援引作為系爭汽油補助費不是勞基法第2條第3款規定工資之依據(見原確定判決第10頁2.之理由)，經核亦無不合。至於再審原告引用國立政治大學王惠玲教授就費用償還性質之給付，如差旅費、交際費、工作服代金等，認無對價性，並非工資(見原證4)等語，除依前揭三之說明，無法據為原確定判決有適用法規顯有錯誤之再審事由外，本件系爭汽油補助費性質上並非屬差旅費、不具費用償還性質之給付，已說明如前，再審原告援引上開見解指摘原確定判決適用法規顯有錯誤云云，亦非可採。

5.再審原告提出之稽查轄區里程數表(見原證5)、與再審被告職階同為業務稽查專員襄理並領有汽油補助者所領取之金額(見原證6)，已於本院前審提出主張(見本院前審卷第37、38頁)，經原確定判決加以審酌後，認系爭汽油補助費屬再審被告在一般情形下經常可領得之給付，並無顯有錯誤之情事；另再審被告填具之汽油補助費申請書(原證7)乃再審被告依再審原告上開103年12月間修訂之「汽油費補助辦法」規定之程序而為，依前所述，仍須依前述有關工資之判斷標準加以評價是否屬於工資，方能落實保障勞工之權益。

6.再審原告所提出之再審被告請准以汽油費收據申請出差旅費之簽辦單(原證8)，其上記載之日期為103年7月，主旨為再

審被告請准以「汽油收據」申請出差旅費，即非依再審原告103年12月修訂自000年0月0日生效汽油費補助辦法所為之相關申請，自難據為有利再審原告之認定。

7.再審原告所提出財政部75年4月22日台財稅第0000000號函(原證9)雖謂：外務員以自有車輛推銷產品，約定由營利事業補貼之汽油費可列為費用，免視為外務員之薪資所得等語，然上開函文對於營利事業補貼汽油費之具體情形並未詳加說明，依前所述，系爭汽油補助費應否視為工資，仍應依本件兩造間給與系爭汽油補助費之具體情況加以判斷，自難僅依上開函文即認定系爭汽油補助費非屬再審被告之工資。

(五)綜上所述，再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款之再審事由，所指各節均不足憑採，其提起本件再審之訴，為顯無理由，爰不經言詞辯論，逕以判決駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及立論之證據資料，均經本院審酌後，認為對判決結果不生影響，無逐一論述之必要，併予敘明。

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

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　19　　日

勞工法庭審判長法　官　邱志平

法　官　王紋瑩

法　官　林碧玲

以上正本係照原本作成。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　19　　日

書記官　徐珮綾