臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞再易字第2號

再審原告　鴻明船舶貨物裝卸承攬股份有限公司

法定代理人　楊正行

訴訟代理人　陳業鑫律師

再審被告　葛仁友

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，再審原告對於民國109年7月22日本院108年度勞上易字第87號確定判決提起再審，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。

事實及理由

一、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。

二、再審原告主張：㈠兩造間所約定之春節獎金一個月（下稱系爭春節獎金），係為維持再審被告原於總公司之福利，性質應依再審原告母公司陽明海運股份有限公司岸勤從業人員待遇辦法（下稱待遇辦法）第10條規定，屬獎勵員工辛勞之恩惠性或勉勵性之給付，乃勞動基準法（下稱勞基法）施行細則第10條第3款之給與，非屬工資，無須列入退休金計算，詎本院108年度勞上易字第87號確定判決（下稱原確定判決）認定系爭春節獎金排除於福利即再審原告所稱恩惠性給予之外，且無庸再行審酌兩造間係屬委任或僱傭關係，逕依再審原告員工工作規則（下稱系爭工作規則）判命再審原告應給付新臺幣（下同）605,466元予再審被告。然兩造間倘為委任關係，無所謂恩惠性給予，依兩造當時之約定，退休金應係以「原薪」為計算基準，未納入其他項目，再審原告毋庸再給付再審被告退休金差額；如認兩造間為僱傭關係，則兩造間除勞動契約約定外，應有勞基法等相關法規適用，非如原確定判決所述無適用勞基法相關規定餘地；則原確定判決未認定兩造間之法律關係，構成消極不適用法規顯然影響

裁判之情事，有適用法規顯有錯誤之再審事由。㈡再審被告於第二審之請求權基礎為請求擇一依勞基法第55條及民法第547條規定為有利之判決，原確定判決錯誤認定係請求擇一依民法委任、僱傭或系爭工作規則為判決，捨上開成文法規定不用，逕擇系爭工作規則為判決，復未述及係適用何法律關係而須適用系爭工作規則，且系爭工作規則並無工資定義，竟未回歸兩造間之法律關係，適用相關規定，並曲解兩造約定內容，顯有消極不適用法規之違誤，對裁判結果有影響，構成適用法規顯有錯誤之再審事由。㈢再審原告未定有春節獎金之相關規範，系爭春節獎金加發係依待遇辦法第10條：「本公司為獎勵各級已試用期滿從業人員工作之辛勞，於每年春節加發一個月薪給之獎金」規定，故待遇辦法規定為本件重要證物，原確定判決漏未斟酌待遇辦法規定，逕認定系爭春節獎金是工資，顯有就足影響於判決之重要證物漏未斟酌之情形。爰依民事訴訟法第496條第1項第1款及第497條之規定提起本件再審之訴。聲明求為判決：㈠原確定判決廢棄。㈡再審被告之訴駁回。

三、再審被告未提出書狀作何聲明或陳述。

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，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（會議）之解釋，或本院現尚有效之判例顯有違反，或消極的不適用法規顯然影響裁判者而言，並不包括判決理由矛盾、理由不備、取捨證據失當、調查證據欠週、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，有最高法院60年台再字第170號判決、63年台上字第880號判決、92年度台上字第320號、101年度台再字第15號判決可資參照。又上開規定須以本院確定判決所確定之事實而為之法律上判斷，有適用法規顯有錯誤之情形為限。再者，所謂消極不適用法規情形，應指本於確定判決所認定之基礎事實，依據司法院現尚有效及大法官會議之解釋，或最高法院現尚有效之判例，確有

應適用之法規竟未適用而有顯然影響裁判結果者，方屬當之，倘依確定判決所認定之事實，並無再審意旨所指應適用法規之餘地，且原確定判決已將其為法律判斷之論據詳加記載，而無前述顯然錯誤之情形，自難謂與民事訴訟法第496條第1項第1款再審事由相符。經查：

㈠原確定判決係以：再審被告於民國106年間奉陽明海運公司之命，調派擔任再審原告董事長。嗣再審原告於107年12月28日通知再審被告屆齡退休並依照系爭工作規則核發退休金，然平均工資項目未納入春節獎金等節，為兩造所不爭執，並有陽明海運公司職務異動公告函、系爭工作規則、再審原告通知退休電子郵件、實付退休金總金額計算表在卷可稽，堪信真實。因系爭工作規則未就「工資」為定義，故應依兩造間之約定定之。而再審被告調派擔任再審原告董事長時，兩造約定再審原告核給之薪資每月除本薪、職等加給、職務加給及伙食津貼外，每年並固定給與系爭春節獎金乙節，為兩造所不爭執，並有再審原告106年6月5日電子郵件所附再審被告核薪明細（下稱系爭核薪明細）可稽。依系爭核薪明細說明欄第1點記載：「『薪資』比照蘇國殷董事長模式，維持月支原薪191,200元及春節獎金一個月（即系爭春節獎金），『福利』事項則比照轉任人員支領三節福利金（各2,000元）及固定年終獎金55,000元」等語，認再審被告每年除固定領取一個月之系爭春節獎金外，尚有領取固定年終獎金，而兩造明文約定將三節福利金（各2,000元）及固定年終獎金列入「福利」項目，將再審被告「薪資」結構定為「月支原薪191,200元及春節獎金一個月」，故系爭春節獎金業經兩造特約約定排除於福利即再審原告恩惠性給予之外，並與再審被告之月支薪均屬每年固定所得支領之薪資，為全年度工作之對價，自屬兩造所約定之工資，亦無適用勞基法相關規定之餘地。從而，再審原告依系爭工作規則規定，自應將系爭春節獎金納入再審被告退休前一個月平均工資內計算。再審原告主張系爭春節獎金係屬恩惠性給予，不應列

入退休金計算云云，顯與上開約定內容不符。又認不論兩造間之關係應屬何者，因兩造已約定再審被告得請求退休金，再審原告復已給付退休金，僅未將系爭春節獎金列入平均工資計算，為兩造所不爭執。參以再審被告復請求擇一依民法委任、僱傭或系爭工作規則為判決，則兩造間屬委任或僱傭關係，自無庸再行審酌。再認系爭春節獎金列入退休金計算後，再審被告所得請領之退休金差額為605,466元乙節，為兩造所不爭執，故再審被告請求給付上開退休金差額即屬有據，乃廢棄前訴訟程序之第一審判決，改判再審被告勝訴等情，經核並無適用法規顯有錯誤之情。

㈡至再審原告上開二、㈠之論旨，固以兩造間倘為委任關係，退休金應以「原薪」為計算基準，毋庸再給付退休金差額；如為僱傭關係，則系爭春節獎金依待遇辦法第10條規定，屬獎勵員工辛勞之恩惠性給付，乃勞基法施行細則第10條第3款之給與，非屬工資，亦無須列入退休金計算，詎原確定判決認定本件無庸審酌兩造間屬委任或僱傭關係，逕依系爭工作規則判命再審原告給付605,466元予再審被告，認構成消極不適用法規之再審理由云云。惟原確定判決已認定兩造明文約定將再審被告「薪資」結構定為「月支原薪191,200元及春節獎金一個月」，系爭春節獎金業經兩造特約約定排除於「福利」即再審原告恩惠性給予之外，且為全年度工作之對價，係屬兩造所約定之工資，亦無勞基法相關適用餘地。又此乃法院依兩造辯論意旨及調查證據結果，依職權所為之判斷，自不得指為有消極不適用法規之適用法規顯有錯誤。故再審原告據以主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款所規定適用法規顯有錯誤之再審理由云云，尚難採信。又上開二、㈡之論旨，固以再審被告於前訴訟第二審準備程序，陳述請求權基礎為請求擇一依勞基法第55條及民法第547條規定為有利之判決，原確定判決錯誤認定再審被告係請求擇一依民法委任、僱傭或系爭工作規則為判決，逕擇系爭工作規則為判決，未回歸兩造間之法律關係而適用相關

規定，曲解兩造約定內容，認亦有消極不適用法規之違誤云云。然再審原告既對原確定判決所載：再審原告通知再審被告屆齡退休並依照系爭工作規則核發退休金，於108年2月27日按勞工舊制匯付38個基數乘以平均工資之退休金，平均工資項目未納入系爭春節獎金，為兩造所不爭執等節；及兩造將系爭春節獎金得否列入（平均工資）計算再審被告之退休金一節列為爭點等部分，均無意見，足見再審原告於前訴訟言詞辯論程序中，應已知悉再審被告亦列系爭工作規則作為請求退休金差額依據，且主張其得將系爭春節獎金列入平均工資計算，再按勞工舊制匯付38個基數乘以平均工資計算退休金，因此，兩造始會將系爭春節獎金得否列入（平均工資）計算再審被告之退休金乙節，列為兩造爭點。再者，原確定判決已認定系爭春節獎金為工資，得列入平均工資計算退休金，並依再審被告聲明擇一為有利之判決，暨再審被告依系爭工作規則，請求再審原告給付退休金差額係屬有據，且敘明認定之事實、理由，證據之取捨及法律上之見解，於法並無不合。此外，再審原告前揭二、㈡所為再審主張，亦屬就原確定判決認定事實，取捨證據之職權行使及法律見解予以指摘，或認定原確定判決理由有無不備，揆諸上開說明，應非屬適用法規顯有錯誤之事由，故均難認原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款之再審理由。

五、次按依民事訴訟法第466條不得上訴於第三審法院之事件，除依同法第496條規定外，其經第二審確定之判決，如就足以影響於判決之重要證據漏未斟酌，得提起再審之訴。民事訴訟法第497條定有明文。而所謂重要證據漏未斟酌，係指前第二審言詞辯論終結前已經存在，並已為證據聲明之證據，而第二審法院並未認為不必要而仍忽略該證據聲明未為調查，或已為調查而未就調查之結果予以判斷而言。若在前判決理由中已說明其為不必要之證據，或說明就調查之結果並不能為有利於再審原告之事實判斷者，則為已予斟酌，不得作為再審理由。又此漏未斟酌之重要證物，須足以影響原確

定判決之結果始足當之；若縱經斟酌，亦不足以影響原確定判決之結果，即與本條規定之要件不符。經查：再審原告主張原確定判決漏未斟酌之重要證物，係待遇辦法，並以待遇辦法第10條規定，認系爭春節獎金之性質為恩惠性給予云云。惟查，原確定判決除認定兩造約定核給再審被告之薪資，每月除本薪、職等加給、職務加給及伙食津貼外，每年尚固定給與系爭春節獎金，並依核薪明細說明欄第1點記載，兩造明文約定將再審被告之三節福利金（各2,000元）及固定年終獎金列入「福利」項目，將「薪資」結構定為「月支原薪191,200元及春節獎金一個月」，系爭春節獎金經兩造特約約定排除於「福利」即再審原告所辯恩惠性給予之外，屬兩造所約定之工資，無適用勞基法相關規定等語外，並敘明再審原告所稱系爭春節獎金係屬恩惠性給予（即再審原告辯稱依母公司之待遇辦法第10條規定之恩惠性給予），不應列入退休金計算云云，與上開約定內容不符，並不足採，已如前述，顯見原確定判決已依兩造辯論意旨及調查證據結果，依職權為依兩造特約約定，系爭春節獎金屬工資之法律上判斷，堪認已無適用再審原告母公司之待遇辦法之餘地及必要。故縱斟酌待遇辦法上開規定，亦不足以影響原確定判決之結果。從而，再審原告以原確定判決漏未斟酌待遇辦法，依民事訴訟法第497條提起再審之訴，顯無理由。

六、綜上所述，再審原告主張本院確定判決有上開之再審事由，洵非有據，自難採取。從而，其執此提起本件再審之訴，顯無理由，爰不經言詞辯論，逕予駁回。

七、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　　109　　年　　9　　月　　16　　日

勞工法庭

審判長法　官　李昭彥

法　官　王　琁

法　官　楊淑珍

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　16　　日

書記官　杜怡涵