

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞再易字第4號

再 審 原 告 良御國際股份有限公司

法定代理人 郭建成

訴訟代理人 林石猛律師

戴敬哲律師

再 審 被 告 李偉斌

訴訟代理人 李宜庭(法扶律師)

上列當事人間請求給付資遣費事件，再審原告對於中華民國111年8月25日本院108年度勞簡上字第18號確定判決提起再審之訴，本院於113年1月19日言詞辯論終結，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項前段定有明文。本院108年度勞簡上字第18號判決於民國111年8月25日宣判，因不得上訴而確定（下稱原確定判決），依上開規定，以送達再審原告之111年8月31日（參本院108年度勞簡上字第18號卷，下稱勞簡上卷，第689頁送達證書）開始計算可提起再審之訴之30日不變期間，則再審原告於同年9月29日提起本件再審之訴（參本院卷第9頁民事再審之訴狀上之本院收狀戳章），並未逾30日之不變期間，合先敘明。

二、再審原告主張：

（一）再審原告於107年4月8日給付再審被告同年3月份之工資，則再審被告當時即已確知工資數額，若有違反勞動基準法（下稱勞基法）第21條規定未達基本工資之情形，而欲依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，則依勞基法第14條第2項

規定應自知悉其情形之日起30日內為之，是該30日除斥期間之起算點應自再審被告知悉之日即107年4月8日起算，並不因再審原告遲未補足工資而可延後起算，且對再審原告107年4月8日違反勞基法第21條之行為，再審被告也只是取得一個終止權，殊無於再審原告補足工資前，再審被告得以持續不斷取得終止權可言。而原確定判決認再審原告107年4月8日之違法行為，於補償再審被告損害前，再審被告持續取得終止權等情，顯已逾越法條文義，並牴觸除斥期間係為使權利狀態早日確定，以維持法秩序安定之目的，亦有悖於大法官釋字第474號、第723號解釋理由書與釋字第385號、第587號解釋所揭示除斥期間之長短、起算日屬法律保留事項，不容當事人或法官任意改變，及最高法院109年度台上字第1619號、第2214號判決所闡述違法行為造成之結果未獲賠償，並不會使除斥期間因而延長，更無從認定可繼續不斷取得終止權之意旨，而具有民事訴訟法第496條第1項第1款「適用法規顯有錯誤」之再審事由，故原確定判決應予廢棄。況且，再審被告所引用最高法院92年度台上字第1779號民事判決，稱雇主違法行為停止前，勞工均有依法終止契約之形成權等語，然此部份乃上開最高法院判決敘述二審判決理由，至於最高法院所持之法律上意見，則為「原判決就除斥期間起算之說明，雖欠妥當，惟不影響本件判決之結果。」，益見原確定判決認再審被告之終止權於107年3月工資經補足前繼續存在，確有適用法規顯有錯誤之情事。從而，再審被告於107年5月11日對再審原告所為終止僱傭關係之意思表示，實已逾越勞基法第14條第1項第6款、同條第2項所定30日之除斥期間而不生效力，此情已為前訴訟程序第一審判決所查明，並據為駁回再審被告起訴之理由，是前訴訟程序第一審判決認事用法並無錯誤，自應駁回再審被告在前訴訟程序之第二審上訴。

(二)又再審被告現雖欲以107年4月份工資低於基本工資而行使終止權，然其前於107年5月11日為終止權行使之意思表示時，

01 所主張之原因事實乃再審原告所發給107年2月、3月工資低
02 於基本工資，且再審被告於前訴訟程序中，主張不足基本工
03 資之事實亦僅限於107年2、3月，而未曾以000年0月間之工
04 資低於基本工資為由向再審原告為終止契約之意思表示，故
05 不論000年0月間之工資是否有低於基本工資之情事，再審被
06 告現以107年4月份工資低於基本工資為由而行使終止權，顯
07 已逾越除斥期間，遑論兩造間之勞動契約業經再審原告以10
08 7年6月6日存證信函合法終止。再者，再審被告於前訴訟程
09 序中既未曾主張000年0月間之工資低於基本工資，現於再審
10 程序中方提出此新攻擊防禦方法，依民事訴訟法第505條準
11 用同法第447條規定，亦於法不合。

12 (三)為此，爰依民事訴訟法第496條第1項第1款之規定，對原確
13 定判決提起再審之訴等語。並聲明：1、原確定判決廢棄。
14 2、再審被告在前訴訟程序第二審上訴駁回。

15 三、再審被告則以：

16 (一)原確定判決已明確依勞基法第14條第1項第6款規定，認定再
17 審被告終止勞動契約有理由，並一併審酌勞基法第14條第2
18 項除斥期間之規定，此乃屬適用正確之法律，且所持之法律
19 見解亦與最高法院92年度台上字第1779號民事判決所持之見
20 解相同，顯見原確定判決並無任何適用法規顯有錯誤之情
21 形。準此，再審原告主張原確定判決有錯誤適用勞基法第14
22 條第2項規定之情形，顯然對原確定判決認事用法形成之結
23 論有所誤解，且關於是否逾越除斥期間，係屬原確定判決事
24 實認定問題，並非民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用
25 法規顯有錯誤之範疇。再者，再審原告雖援引大法官釋字第
26 474號、第723號解釋理由書與釋字第385號、第587號解釋，
27 主張除斥期間屬絕對法律保留事項，及依最高法院109年度
28 台上字第1619號、第2214號民事判決意旨謂雇主或勞工違法
29 行為造成之結果未獲賠償，並不會使除斥期間因而延長，更
30 無從認定勞工或雇主有繼續不斷取得終止權云云。然釋字第
31 474號解釋乃關於公務人員發生公務人員保險事故之保險金

01 請求權消滅時效、釋字第723號解釋係關於保險醫事服務機
02 構向保險人申報其所提供醫療服務之點數之消滅時效期間、
03 釋字第385號解釋則係獎勵投資條例施行期間內核准之案件
04 仍繼續適用該條例予以獎勵、釋字第587號解釋係認民法第1
05 063條規定得提起否認之訴者僅限於夫妻之一方，子女本身
06 則無獨立提起否認之訴之資格，且未顧及子女得獨立提起該
07 否認之訴時應有之合理期間及起算日等情形，另上開最高法
08 院判決意旨亦係對於勞基法第12條第1項第6款、同條第2項
09 規定所為之闡述，顯見再審原告所引用之上開大法官解釋及
10 最高法院見解，均與本案事實截然不同，自不得比附援引，
11 且由上開實務見解之意旨，更足徵原確定判決認定勞基法第
12 14條第1項第6款為繼續性終止權，並未違反現尚有效之大法
13 官會議解釋或判例，故再審原告主張原確定判決適用法規顯
14 有錯誤，實屬無據。

15 (二)臺灣高等法院106年度勞上易字第107號民事判決意旨，亦肯
16 認勞基法第14條第1項第6款契約終止之形成權並非一時性之
17 權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知
18 悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，三十日內行
19 使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工
20 法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工終止契約
21 權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行
22 為前，勞工均有依法終止契約之形成權。從而，退步言之，
23 再審原告一再以再審被告於107年4月8日收受其所給付之107
24 年3月份工資時，已知悉其違反勞基法第21條之情形，認終
25 止權除斥期間應由該日起算云云，然再審被告自96年11月19
26 日起至107年5月31日止受雇再審原告，此乃原確定判決兩造
27 不爭執事項(一)所明載，而再審被告於107年4月8日收受再審
28 原告給付107年3月薪資後，嗣其仍繼續提供勞務並於107年5
29 月9日收受107年4月未達基本工資之薪資18,922元，倘如再
30 審原告所主張應以再審被告收受未達基本工資之薪資時為除
31 斥期間之起算日，則再審被告於107年5月9日復收受107年4

01 月未達基本工資之薪資，縱以該日為起算日，再審被告於10
02 7年5月11日終止勞動契約，亦未逾勞基法第14條第2項所定
03 之除斥期間，原確定判決認定再審被告已合法終止勞動契約
04 確無違誤。

05 (三)再審原告固主張再審被告於107年5月11日為終止權意思表示
06 時，所主張之原因事實為107年2、3月工資低於基本工資，
07 再審被告現欲以107年4月工資低於基本工資為由行使終止
08 權，顯已逾越除斥期間云云，然勞基法第14條第1項規定，
09 並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，只須
10 在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可。而再審被告於10
11 7年2月、3月、4月所領薪資均低於基本工資，亦屬勞動基準
12 法第14條第1項第5款「不依勞動契約給付工作報酬」之情
13 形，且該款之終止權並不受同法第14條第2項除斥期間之限
14 制，則再審被告業於107年5月11日依據勞動基準法第14條第
15 1項第5款、第6款合法終止兩造間之勞動契約，並依此請求
16 再審原告給付資遣費，自屬於法有據等語資為抗辯。

17 (四)並答辯聲明：再審原告之訴駁回。

18 四、得心證之理由：

19 (一)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
20 者，係指確定判決就其認定之事實所適用之法規顯然不合於
21 法律規定，或與司法院現尚有效之大法官解釋，或消極的不
22 適用法規顯然影響裁判者而言，且以顯然影響於判決者為
23 限，並不包括判決理由矛盾、理由不備、取捨證據失當、調
24 查證據欠周、漏未斟酌證據、認定事實錯誤之情形在內，而
25 就法律規定事項所表示之法律上見解，均無適用法規顯有錯
26 誤可言(最高法院57年度台上字第1091號、63年度台再字第6
27 7號、63年度台上字第880號、104年度台再字第2號等裁判意
28 旨參照)。

29 (二)經查，原確定判決係基於再審原告於107年2、3月所發給再
30 審被告之薪資未達法定基本工資，再審被告於107年5月11日
31 終止兩造間之僱傭契約等事實，進而適用勞基法第14條第1

項第6款、第2項規定，認符合勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之終止事由，且再審被告終止權之行使未逾同條第2項除斥期間規定等節(參本院卷第21頁至第23頁)，乃屬適用正確之法律即勞基法第14條第1項第6款、第2項等規定，已無消極不適用法規之適用法規顯有錯誤情形。而原確定判決關於上開勞基法第14條第2項除斥期間之規定，係闡述：「此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權」此法律見解，因而認定於再審原告合法補足達基本工資之薪資前，再審被告之終止權並未逾除斥期間等情(參本院卷第23頁)，查此法律見解乃基於最高法院92年度台上字第1779號判決中所引之二審判決見解而來(參本院卷第117頁)，且此見解迭為日後實務判決所引用(如臺灣高等法院高雄分院112年度勞上字第14號、102年度勞上易字第28號、臺灣臺中地方法院112年度勞訴字第19號、臺灣嘉義地方法院110年度勞訴字第41號等判決可資參照)，足徵實務基於保護勞工權益之立場，而將勞基法第14條第2項所規定勞工之終止權除斥期間寬予解釋認定，此乃屬就法律規定事項所表示之法律上見解，揆諸前揭說明，並非民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤之範疇。又再審原告雖主張上開二審判決法律見解業經最高法院92年度台上字第1779號判決認定：「原判決就除斥期間起算之說明，雖欠妥當，惟不影響本件判決結果。」，是原確定判決認再審被告之終止權於107年3月工資經補足前繼續存在，確有適用法規顯有錯誤之情事云云(參本院卷第106頁)，然觀諸最高法院92年度台上字第1779號判決，雖未採二審判決所認定：「查

01 本件被上訴人於87年5月19日以上訴人未提撥職工福利金及
02 退休準備金，向高雄縣政府申請調解時，固可認為業已知悉
03 上訴人違反勞工法令之情事，然上訴人於被上訴人依法終止
04 勞動契約前，均未依法提撥職工福利金及退休準備金，被上
05 訴人終止勞動契約之權利，尚在不斷發生中，被上訴人於87
06 年6月27日、28日、29日終止契約，尚未逾30日之除斥期
07 間，自均已發生勞動契約終止之效力。」之除斥期間時點，
08 惟係將除斥期間起算點另認定為：「應自被上訴人向高雄縣
09 政府申請調解，而於87年6月25日接獲高雄縣政府函復上訴
10 人未依限改善，提撥職工福利金及退休準備金，明確知悉上
11 訴人違反勞工法令，致其權益有受損害之虞，其得不經預告
12 終止勞動契約時起算，至其於87年6月27日、28日、29日通
13 知上訴人終止勞動契約，並未逾30日除斥期間之規定。」
14 (參本院卷第117頁至第118頁)，即將除斥期間起算點更往後
15 自接獲高雄縣政府函復未依限改善之87年6月25日方開始起
16 算，且未指謫該二審判決所揭示之上開法律見解係屬判決違
17 背法令，僅係就除斥期間之起算點認定與二審判決之認定不
18 同為說明，是原確定判決援引該二審判決之見解，仍屬對勞
19 基法第14條第2項規定所表示法律見解之範疇，故再審原告
20 執此主張原確定判決適用法規顯有錯誤，並非可採。

21 (三)另再審原告固主張原確定判決認再審原告107年4月8日之違
22 法行為，於補償再審被告損害前，再審被告持續取得終止權
23 等情，核與大法官釋字第474號、第723號解釋理由書與釋字
24 第385號、第587號解釋所揭示除斥期間之長短、起算日屬法
25 律保留原則事項，不容當事人或法官任意改變，及最高法院
26 109年度台上字第1619號、第2214號判決之意旨相違，故適
27 用法規顯有錯誤云云，然細繹該等大法官解釋之意旨，乃重
28 申時效制度與公益有關，屬絕對法律保留事項等語(參本院
29 卷第9頁至第10頁)，而本院審酌就勞工終止權除斥期間之規
30 定，勞基法第14條第2項業定有明文，則原確定判決適用勞
31 基法第14條第2項規定而為有無逾越除斥期間之認定，並未

違反上開大法官解釋所揭櫫之法律保留原則，且上開大法官解釋均非就勞基法第14條第2項規定為闡述，自難謂原確定判決基於上開規定所表示之法律見解有牴觸前揭大法官解釋之情形；復觀再審原告所引之上開最高法院109年度台上字第1619號、第2214號判決之意旨，均係針對勞基法第12條第1項第6款、第2項即雇主單方終止勞動契約及除斥期間之規定為論述(參本院卷第31頁至第33頁)，核與本件係適用勞基法第14條第1項第6款、第2項規定之情節不同，是再審原告執此主張原確定判決適用法規顯有錯誤，亦非可採。

(四)至再審被告就其於107年5月9日所受領107年4月份之薪資仍未達基本工資，故其於107年5月11日行使終止權未逾除斥期間之主張，因本件再審原告所提再審之訴並無理由，業如前述，爰無就此部分再予審酌之必要，附此敘明。

五、綜上所述，原確定判決並無再審原告所指民事訴訟法第496條第1項第1款所定之再審事由，再審原告依該規定提起本件再審之訴，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件再審之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 2 月 23 日
勞動法庭 審判長法 官 楊觀華

法 官 鍾淑慧

法 官 呂佩珊

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 113 年 2 月 23 日
書 記 官 解景惠