

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度重勞再字第1號

再審原告 蔡垂彰

再審被告 特許投資顧問股份有限公司

法定代理人 Svilen Ivanov Karaivanov

訴訟代理人 余天琦律師

朱仙莉律師

周秉萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，再審原告對於中華民國114年1月15日本院113年度重勞上字第4號確定判決，提起再審，本院於115年3月10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

壹、程序部分：

一、再審原告對前訴訟程序即本院113年度重勞上字第4號民事判決（下稱原確定判決），提起第三審上訴，經最高法院認其上訴不合法，於民國114年6月12日以114年度台上字第767號裁定（下稱767號裁定）駁回上訴確定在案，再審原告於114年6月23日收受該裁定，則再審原告於114年7月23日具狀提起本件再審之訴（見不爭執事項第3項），未逾民事訴訟法第500條規定之30日再審不變期間。

二、按訴訟代理人，應於最初為訴訟行為時，提出委任書；私文書經本人或其代理人簽名、蓋章或按指印或有法院或公證人之認證者，推定為真正，民事訴訟法第69條第1項前段、第358條第1項分別定有明文。又按印章由自己蓋用，或由有權使用之人蓋用為常態，由無權使用之人蓋用為變態，故主張變態事實之當事人，應就此負舉證責任（最高法院74年度台

01 上字第2143號民事裁判意旨參照)。查本院將本件民事再審
02 之訴狀繕本送達予再審被告收受，再審被告於114年8月12日
03 提出本件民事委任書(下稱系爭委任書)，復以115年2月6
04 日聲明書陳明：「...本公司自2023年起即依法委任理律法律
05 事務所代理本公司處理與蔡垂彰先生間之各項勞資爭議事
06 件，包括申訴、調解、強制執行、訴訟、異議及抗告等程
07 序，理律事務所於上開各程序中所出具之委任書，均經本公
08 司依照內部規範用印，委任程序均屬合法有效，特此嚴正澄
09 清。...」等語(見本院卷一第99、451頁)，而再審原告既
10 不爭執系爭委任書之上「Svilen Ivanov Karaivanov(下稱
11 Svilen)」之印文(下稱系爭印文)係屬真正(見本院卷二
12 第8頁)，揆諸前揭說明，應推定系爭委任書為真正，可認
13 再審被告確有委任余天琦律師、朱仙莉律師、周秉萱律師為
14 訴訟代理人而為答辯之意，始依再審被告之公司內部規範由
15 受任職掌人員蓋用系爭印文。再審原告雖主張Svilen未曾入
16 境臺灣，系爭印文是否遭人盜蓋容有疑義，且系爭委任書未
17 經我國駐外單位認證，難認再審被告有合法委任云云，惟委
18 任關係存否未規定須經我國駐外單位認證為之，再審原告否
19 認系爭委任書上開推定之效力，自應就其所主張變態事實提
20 出證據以資推翻，惟其僅空言否認，自難為採。是以再審被
21 告所提系爭委任書及相關民事陳述意見狀(見本院卷一第11
22 7至121、257至265、445至451頁)，既均屬合法，再審原告
23 聲請本院職權函查Svilen於114年8月份之入出境紀錄，及裁
24 定命再審被告補正合法委任狀、核發證明書等情(見本院卷
25 一第388、400、431頁)，自無函查、補正或核發等必要，
26 併此敘明。

27 貳、實體部分：

28 一、再審原告主張：原確定判決有附表一編號1至9所示符合民事
29 訴訟法第496條第1項第1款規定之再審事由要旨，其中，就
30 附表一編號1之114年7月23日民事再審之訴狀整理為下列(一)
31 至(四)所示再審事由；而附表一編號2至9之各次書狀整理為下

01 列(五)至(八)所示再審事由：

02 (一)原確定判決忽視勞工撤回權之契約優先保障，違反特別法優
03 於普通法之法理：兩造間僱傭關係（下稱系爭勞動契約）所
04 涉工作合約第11條、工作規則及離職政策，業已基於私法自
05 治及契約自由之法理，賦予伊優於勞動基準法（下稱勞基
06 法）及有利於伊之撤回權，該撤回權優先於勞工終止權，原
07 確定判決卻僅以普通法形成權性質之勞工終止權，遽認系爭
08 勞動契約已終止，有消極未適用民法第166條規定並違反特
09 別法優於普通法之法理，剝奪伊之撤回權特別保障，且有悖
10 保障勞工權益精神及司法院釋字第576號解釋協同意見書及
11 平等原則之揭示。

12 (二)原確定判決將禁止不利於勞工之限制特約曲解為否定有利於
13 勞工之保障約定解釋，而未依法實際探究本件離職真意及手
14 段等關鍵脈絡，逕自認定辭職郵件文字明確，無須另行探求
15 真意，並逸脫自由心證之界線，全然採信證人林光亮有瑕疵
16 證詞而剝奪伊之勞工權益，已違反民法第98條、民事訴訟法
17 第222條第3項規定。

18 (三)又系爭勞動契約既仍有效存續且雙方就爭議事項已進入勞資
19 爭議調解（自112年9月14日後），再審被告相關終止系爭勞
20 動契約、驅離伊之行為，已違反勞資爭議處理法（下稱爭議
21 處理法）第8條規定，原確定判決卻漠視勞資爭議處理法第2
22 條所揭示誠信與自治原則，以「本件係伊終止勞動契約，自
23 無再審被告於調解期間終止契約之舉」之由，而為不利於伊
24 之裁判結果，有消極不適用爭議處理法第2、8條規定之違
25 誤。

26 (四)另再審被告先後關閉伊之電子郵件帳號權限及脅迫伊刪除相
27 關電郵紀錄等措施，係刻意妨礙伊取得及利用證據之「證明
28 妨礙」行為，詎原確定判決片面遽認證人林光亮證詞可採，
29 據此剝奪伊之權益，有消極不適用民事訴訟法第282條之1及
30 勞動事件法第8條第2項規定之疏失。縱認伊於112年9月1日
31 所寄發電子郵件（下稱甲郵件）發生終止效力，然伊已於同

01 年月4日提出延後離職日請求之電子郵件（下稱乙郵件），
02 且積極參與同年月6日之改善計畫會議，並於同年月8日再提
03 出「附條件離職方案」，最後於同年月13日撤回辭職，依民
04 法第153條規定，可認兩造自112年9月1日至同年月7日間之
05 互動，已成立勞動契約之新合意，原確定判決無視此質變，
06 率以簡化的法律標籤，將再審被告誘引伊協商之行為降格為
07 「行政流程」，有消極未適用民法第148條、第153條規定之
08 違誤，並違反最高法院108年度台上字第2150號、102年度台
09 上字第120號、110年度台上字第14號民事判決、112年度台
10 再字第18號等民事判決意旨。

11 (五)前訴訟程序之第二審法院及承辦法官（下稱受命法官）之審
12 判方法屬系統性違法，原承諾以「書狀為審理框架」，卻利
13 用伊對於法規及判例要旨之不熟稔，於前訴訟程序之準備程
14 序中之爭點簡化協議階段，誘導伊放棄合法權益之主張，構
15 成以程序之名行偏頗之實之「程序構陷」，且怠於行使職權
16 調查義務，導致原確定判決之心證形成方法之基礎受損，並
17 於理由中論述再審原告之主張為「未經同意之追加」，構成
18 突襲性裁判，違背勞動事件法第33條規定，嚴重侵害憲法保
19 障伊之訴訟權與勞工權益。

20 (六)伊自112年8月24日起，即多次行使法定申訴權，卻遭再審被
21 告違反勞基法第74條第2項規定，以報復性、突襲式解僱，
22 原確定判決縱容再審被告所採取「權利自助餐式」背信模
23 式，對內部規章採「有利則用、不利則廢」之投機心態，已
24 違背「法官知法」之基本原則，構成司法院釋字第177號解
25 釋之情形。

26 (七)原確定判決程序結構性排除了伊之核心實體權利，且法官未
27 盡闡明義務並已有預斷心證，暨違反法官中立義務，導致伊
28 在資訊不對等下誤為同意，嚴重剝奪伊之聽審權，足認該審
29 級所為「爭點簡化協議」顯失公平，不應以民事訴訟法第27
30 0條之1第3項規定予以拘束，且原確定判決有消極不適用民
31 事訴訟法第297條規定及最高法院37年上字第6935號、48年

01 台上字第837號原民事判例要旨。

02 (八)再審被告以虛構違紀事實陷再審原告於錯誤，受命法官知法
03 卻未依職權適用民法第92條規定，反而以除斥期間過期為由
04 封殺撤銷權。況再審被告利用程序工具合法化先前背信行
05 為，法院不應淪為其規避責任之工具。

06 (九)爰依民事訴訟法第496條第1項第1款規定，提起再審之訴，
07 並聲明：1.原確定判決及臺灣彰化地方法院（下稱彰化地
08 院）113年度重勞訴字第2號民事判決均廢棄。2.確認系爭勞
09 動契約存在。3.再審被告應為附表二所示給付。4.願供擔
10 保，請准宣告假執行。

11 二、再審被告則以：契約約定與法律規範無絕對之上下位階關
12 係，契約特別約定優先於普通法原則乃再審原告自行創設原
13 則，不足作為原確定判決適用法規顯有錯誤之依據。本件係
14 再審原告單方面行使終止之形成權，該意思表示到達伊時即
15 生效力，與民法第166條規定適用無涉，且原確定判決已敘
16 明再審原告未辦理約定離職手續，不影響終止效力，難認有
17 何違誤。又原確定判決就兩造所提書證、證人證詞等為完整
18 調查，且評價其證明力而後形成心證，並於判決中予以詳細
19 論理、邏輯完整且前後一致，無矛盾之處，亦未採取顯違背
20 社會經驗之論證，再審原告僅憑與其個人理解不同即謂原確
21 定判決有誤，並不足採。再審原告復主張原確定判決未適用
22 爭議處理法第8條，有消極不適用法規之違法，惟本件係再
23 審原告自請離職，非伊主動解僱或資遣，自無適用爭議處理
24 法第8條規定之餘地。另本件再審原告實際上仍僅係針對兩
25 項事實進行爭執，一為再審原告提出自請離職之背景與動
26 機；二為再審原告與伊後續之溝通過程中，雙方是否形成同
27 意再審原告撤回離職之合意，惟查，此等事項均屬對原審法
28 院業已認定之事實進行指摘，而非原審判決適用法律有無錯
29 誤的問題，再審原告此部分主張顯非屬合法之再審事由。況
30 民事訴訟法第199條所規範闡明義務應侷限在辯論主義範圍
31 內，適時、適當釐清當事人陳述不明或欠缺之處，非介入攻

01 擊防禦方法的形成，勞動事件法第33條所定闡明義務亦同此
02 理，否則有違法院中立義務。則受命法官為避免訴訟失序而
03 命再審原告整理繁複冗長請求權主張，係維護訴訟經濟之正
04 常指揮，況受命法官曾建議再審原告尋求法律專業協助，但
05 再審原告仍執意自行應訴，則爭點協議內容無艱澀術語，再
06 審原告本身即具足夠智識理解其內容與後果，而後於筆錄上
07 親自簽名確認，且在後續上訴三審過程中均未異議，應無智
08 識霸凌情形，再審原告自不得於敗訴後翻異其說。此外，本
09 件僅能在前訴訟程序之二審階段中所為爭點簡化協議內，審
10 酌原確定判決是否適用法律顯有錯誤，不得逾越該範圍而重
11 新審酌其他事項。基上，原確定判決無民事訴訟法第496條
12 第1項第1款規定之再審事由，應予駁回等語，資為抗辯。並
13 聲明：如主文所示。。

14 參、就本件再審之訴是否合法及是否有再審原因，整理結果如下
15 （見本院卷一第163至164頁、卷二第12頁）：

16 一、兩造不爭執事項：

17 (一)兩造間請求確認僱傭關係存在等事件，經原確定判決諭知再
18 審原告上訴駁回，復由最高法院於114年6月12日以767號裁
19 定駁回上訴確定。

20 (二)767號裁定係於114年6月23日送達再審原告之訴訟代理人盧
21 江陽律師。

22 (三)本件民事再審之訴狀繫屬本院之日為114年7月23日，未逾民
23 事訴訟法第500條規定之不變期間。

24 (四)再審原告係以原確定判決有符合民事訴訟法第496條第1項第
25 1款規定聲請再審。

26 以上雙方所不爭執之事實，並有原確定判決、767號裁定、
27 最高法院送達回證、114年7月23日民事再審狀、114年8月30
28 日民事再審準備狀附卷可稽（見最高法院卷宗第111頁、見
29 本院卷一第3、133至136頁），並經本院依職權調閱原確定
30 判決卷宗核閱無訛，應堪信為真正，上開事實，本院均採為
31 判決之基礎。

01 二、兩造爭執事項：

02 (一)原確定判決是否有附表一編號1之114年7月23日民事再審之
03 訴狀所列前揭(一)至(四)項再審事由？

04 (二)再審原告於收受最高法院確定裁定逾30日後補提出得獨立提
05 起另一再審之訴之再審理由（即就附表一編號2至9所示各次
06 書狀整理為前揭(五)至(八)所示再審事由），是否已逾不變期間
07 而不合法？如為合法，原確定判決是否有前揭(五)至(八)所示再
08 審事由？

09 肆、本院之判斷：

10 一、再審原告指摘前揭(一)至(四)項之再審事由，僅係就法院認定事
11 實、審酌證據、取捨證據之職權行使，任意曲解指摘，並無
12 法定再審事由存在。

13 (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，
14 係指確定判決所適用之法規，顯然不合於法律規定，或與司
15 法院大法官解釋或憲法法庭裁判意旨顯然違反，或消極不適
16 用法規，顯然影響判決者而言，不包括漏未斟酌證據及認定
17 事實不當，或判決不備理由或理由矛盾，及在學說上諸說併
18 存致發生法律上見解歧異等情形在內（司法院釋字第177號
19 解釋、最高法院113年度台再字第31號民事判決意旨參
20 照）。且原確定判決有無適用法規顯有錯誤，應以原確定判
21 決所認定之事實為據，故提起再審之訴，並不得以當事人於
22 原確定判決事實審言詞辯論終結前未主張之新事實或未提出
23 之新攻擊防禦方法，據以指摘原確定判決有適用法規顯有錯
24 誤。

25 (二)再審原告主張原確定判決忽視勞工撤回權之契約優先保障，
26 違反特別法優於普通法之法理，有悖於保障勞工權益之精
27 神，及違反司法院釋字第576號解釋協同意見書及平等原則
28 之揭示云云。惟再審原告所主張撤回權（即：在經理批准
29 前，您可以在人事系統Workday中撤回您的辭職（You can
30 withdraw your resignation in Workday before your
31 manager approves it by going to your Worker Profi

01 le and selecting "Actions>Job Chang Wintdraw Resigna
02 tion") 」) 固優於勞基法及有利於勞工，然觀諸再審被告
03 人資Jamie Lim (即林靜涵) 於112年9月7日寄給再審原告之
04 電子郵件：「…regarding your resignation, I understa
05 nd that you have expressed this intention. You can r
06 efer to go/leavingGoogle for more information and su
07 bmit the resignation through go/resignation when you
08 are ready. (譯為：關於辭職，我了解你已表達了這意向。
09 你可以參考go/leavingGoogle獲取更多資訊，並在準備好時
10 透過go/resignation啟動辭職流程。) 」等語 (見原審卷一
11 第243至245頁) ，及林光亮於同年月8日寄發電子郵件：
12 「…It's sad to hear about your current situation an
13 d your decision to leave Google. …We have received y
14 our resignation request and accepted your resignatio
15 n…Jamie will add an invitation to our calendar to
16 discuss your last day and next steps on next Monday.
17 (譯為：很遺憾聽到你目前的情況，以及你打算離開Google
18 的決定。…我們收到了你的辭職請求，並接受了你的辭職…
19 Jamie會在我們的日曆中加入一個邀請，以便在下周一討論
20 你的最後工作日和下一步計劃。) 」等語 (見原審卷一第247
21 至249頁) ，顯見再審被告至遲已於112年9月7日及8日之前
22 接受再審原告之辭職通知，縱兩造間有撤回權約定，因再審
23 被告既已為同意終止勞動契約之表示，本件仍無適用該撤回
24 權約定適用之餘地。故原確定判決前揭認定：系爭契約已因
25 上訴人以甲郵件為終止之意思表示，於112年12月31日終
26 止，並無適用法規錯誤之情形。再審原告以此主張原確定判
27 決有違反特別法優先普通法適用原則、有悖於保障勞工權益
28 之精神等節，於法並無根據。另原確定判決已認定本件係再
29 審原告終止系爭勞動契約，再審原告主張原確定判決消極不
30 適用民法第166條規定及違反司法院釋字第576號解釋協同意
31 見書及平等原則揭示云云，僅係指陳原確定判決證據取捨、

01 事實認定是否有錯誤情事，揆諸前揭說明，顯與法不符，難
02 認有據。

03 (三)細觀甲、乙郵件（見原審卷一第235至241頁）所示：「…De
04 ar managers, Please accept this letter as notice of m
05 y resignation from my position as FT for CHG GDC. My
06 last day of employment will be 2023/12/31. …（譯為：
07 致經理們：請接受這封信作為我辭去CHGGDC部門FT職位的通
08 知。我將於2023年12月31日辭職。…」、「…I trust this
09 message finds you well. After careful consideration,
10 I have decided to tender my resignation from my curr
11 ent position within the company. …（譯為：希望這封信
12 能讓您一切安好。經過慎重考慮，我決定遞交辭呈，辭去目
13 前在公司的職位。這個決定並非草率做出…）In order to
14 ensure a seamless transition, I am fully prepared to
15 assist in training and transferring my responsibilit
16 ies to a junior team member of your choice. …With th
17 is in mind, I propose extending my last day of emplo
18 yment to March 31, 2024. （譯為：為了確保銜接順暢，我
19 已完全準備好協助培訓並將我的職責移交給您選擇的資淺團
20 隊成員。…基於這些考量，我建議將我的最後工作日延長至
21 2024年3月31日。…」等語，可認上開2封郵件之用語明
22 確，則原確定判決以再審原告以甲郵件表示自112年12月31
23 日終止系爭勞動契約之意思，已因該郵件到達再審被告而生
24 效，且林光亮未於112年9月1日、5日慰留再審原告，亦未同
25 意再審原告撤回辭職之意思表示，而認定系爭契約已因上訴
26 人以甲郵件為終止之意思表示，於112年12月31日終止（見
27 原確定判決第2至6頁），足認原確定判決已斟酌全辯論意旨
28 及調查證據結果逐一分析並予以論駁，俱就關連證據之評
29 估、取捨，於職權行使範圍內作成必要判斷，核與論理及經
30 驗法則無違。且就甲、乙郵件（見原審卷一第235至237、35
31 頁）所示內容是否明確而無庸再探究當事人真意乙情，核屬

01 原確定判決之事實認定，並未悖於論理法則及經驗法則，亦
02 無違反民法第98條、民事訴訟法第222條第3項規定之適用法
03 規顯有錯誤之情形。況且，「解釋意思表示原屬事實審法院
04 之職權，原確定判決不過就事實審法院所確定之事實為法律
05 上之判斷，事實審法院解釋意思表示，縱有不當，亦不生適
06 用法規顯有錯誤問題」（最高法院64年台再字第140號原判
07 例參照），故原確定判決綜合相關事證據以認定系爭勞動契
08 約業經再審原告以甲郵件到達再審被告而生效終止，無論其
09 解釋當事人意思是否有誤，亦不生適用法規顯有錯誤問題。

10 (四)按爭議處理法第8條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決
11 期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動
12 契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事
13 件而罷工或為其他爭議行為。」，是勞方終止契約，不在上
14 開規定限制範圍之列，此與同法第7條規定對照觀之自明
15 （最高法院93年度台上字第1613號民事判決意旨參照）。從
16 而，本件原確定判決係認定由再審原告終止系爭勞動契約為
17 認定之基礎事實，不足以採認為再審被告確有於勞資爭議調
18 解期間違反誠信原則而終止系爭勞動契約之情，況爭議處理
19 法第8條未限制「勞方」之終止權，是再審原告主張原確定
20 判決有違反爭議處理法第2、8條規定之違誤云云，要屬無
21 據。

22 (五)再審原告於本件再審程序始主張：再審被告威脅伊刪除相關
23 電郵紀錄等證明妨礙之惡意行為，構成違反民事訴訟法第28
24 2條之1及勞動事件法第8條第2項規定；且縱認伊所為辭職曾
25 生效，然兩造後續已成立重啟協商之新合意，原確定判決卻
26 未審酌，逕自認定系爭勞動契約不存在等節，核均屬新攻擊
27 方法，原確定判決自無從加以審究該等當事人未曾主張之事
28 實並進而斟酌，再審原告執此主張原確定判決有消極不適用
29 民事訴訟法第282條之1、勞動事件法第8條第2項、民法第14
30 8條、第153條等規定，認原確定判決有適用法規顯有錯誤云
31 云，殊無可取。再審原告另主張有違反最高法院108年度台

01 上字第2150號、102年度台上字第120號、110年度台上字第1
02 4號民事判決、112年度台再字第18號等民事判決云云，惟此
03 等判決既非判例，均不生可為各級法院裁判依據之拘束力，
04 核非民事訴訟法第496條第1項第1款所定之法規，自無適用
05 法規顯有錯誤之問題，再審原告據此提起再審之訴，亦無理
06 由。

07 (六)綜上所述，原確定判決並無再審原告指摘前揭(一)至(四)項適用
08 法規顯有錯誤之再審事由，再審原告僅係就法院認定事實、
09 審酌取捨證據之職權行使，任意曲解指摘，上開4項再審事
10 由，均無理由。

11 二、再審原告補提出得獨立提起另一再審之訴之前揭(五)至(八)項再
12 審事由，已逾30日之不變期間，並非合法，且該等事由僅係
13 再審原告就原確定判決認定事實、審酌取捨證據職權行使，
14 任為指摘，亦不能有再審事由：

15 (一)又按再審之訴提起後，雖非不得補提追加其他再審事由，然
16 若追加之原因事實可據以獨立提起另一再審之訴時，自仍須
17 受30日不變期間之限制（最高法院72年台聲字第392號原判
18 例、110年度台抗字第247號裁定要旨參照）。而當事人對於
19 確定判決只須主張一個法定再審理由，即得據以提起一個獨
20 立的再審之訴，以一訴主張同一條款之數個再審理由，其再
21 審之訴之標的亦為複數，再審理由既不相同，所應遵守之不
22 變期間，自應分別計算。否則，若謂當事人以民事訴訟法第
23 496條各款事由提起再審之訴後，嗣後再就同一條款主張之
24 事由，不論與先前主張之具體事由是否相關，均可認係補充
25 先前再審事由之主張或陳述，僅係新攻擊防禦方法之提出，
26 不受再審不變期間之限制，非但將造成再審訴訟程序之不當
27 延滯，亦與最高法院所揭槩：再審之訴應於訴狀中具體表明
28 再審理由，亦即必須指明確定判決有如何合於法定再審事由
29 之具體情事，否則其訴即屬不合法，毋庸命其補正，逕以裁
30 定駁回之裁判意旨有違（最高法院70年台再字第35號原判例
31 要旨參見）。另再審之訴，法院認無再審理由，判決駁回

01 後，不得以同一事由，對於原確定判決或駁回再審之訴之確
02 定判決，更行提起再審之訴，民事訴訟法第498條之1規定甚
03 明，則若謂當事人以民事訴訟法第496條同一項款之再審事
04 由提起再審之訴遭駁回後，日後均不得再以同一項款之其他
05 具體事由提起再審之訴（例如：前以發現未經斟酌之A證物
06 提起再審經駁回，日後不得再以發現未經斟酌之B證物提起
07 再審），應非事理之平。

08 (二)再審原告於114年7月23日提起本件再審之訴後，復於附表一
09 編號2至9所示期日，分別提出如附表一編號2至9所示書狀，
10 就如前揭(五)至(八)項再審事由，主張有民事訴訟法第496條第1
11 項第1款之情形而提起再審。惟再審原告所提出如附表一編
12 號2至9所示書狀，除附表一編號3、4、8所示再審事由要
13 旨，與附表一編號1民事再審之訴狀內所示內容部分相同，
14 應係就前開合法提起再審之訴之原因事實予以重申外；餘如
15 附表一編號2至9所示書狀之記載再審事由要旨，雖與前揭(一)
16 至(四)項再審事由，同係主張原確定判決有民事訴訟法第496
17 條第1項第1款適用法規顯有錯誤之再審事由，惟細譯其此部
18 分主張具體事由，以及其所指摘原確定判決違背法令之法條
19 及最高法院裁判，均截然不同，揆諸前揭說明，其再審理由
20 既不相同，所應遵守之不變期間，自應分別計算而應受民事
21 訴訟法第500條第1項、第2項前段不變期間之限制。惟參見
22 再審原告補提出附表一編號2至9所示書狀之期日，距其訴訟
23 代理人收受最高法院上開駁回上訴之確定裁定之114年6月23
24 日，顯已逾30日之不變期間，自非合法。況再審原告補提出
25 前揭(五)至(八)再審事由，或為事實審法院取捨證據職權行使、
26 認定事實當否之範疇，或為法律審法院就上開事項所表示法
27 律上見解之問題，要與原確定判決是否適用法規顯有錯誤無
28 涉。再審意旨據此指摘原確定判決適用法規顯錯誤，求予廢
29 棄，非有理由。

30 伍、再審之訴審理程序，可分為三階段，首應審查再審之訴是否
31 合法，即其合法要件是否具備，次應審查其有無理由，即其

01 有效要件（有再審原因）是否具備，如具備上述二要件後，
02 始得進而為本案之審理程序（即前訴訟程序之再開及續行）
03 （見王甲乙、楊建華、鄭健才共著「民事訴訟法新論」第71
04 8頁、92年8月出版、三民書局有限公司總經銷）。再審原告
05 補提出之前揭(五)至(八)項再審事由，已逾30日之不變期間，而
06 非合法；另原確定判決亦無再審原告所指前揭(一)至(四)項適用
07 法規顯有錯誤情事，均有如前述，從而再審原告提起本件再
08 審之訴，要屬無據，應予駁回。而原確定判決既無法定再審
09 原因，再審原告於再審之訴提起後，諸多關於系爭事件本案
10 爭執之主張及調查證據之聲請，均無必要審理准駁，附此敘
11 明。

12 陸、據上論結，本件再審之訴為無理由，判決如主文。

13 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

14 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 劉 長 宜

15 法 官 吳 昀 儒

16 法 官 郭 玄 義

17 正本係照原本作成。

18 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
19 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
20 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

21 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
22 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
23 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。
24 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

25 書記官 廖家莉

26 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

27 附表一：

28

編號	書狀日期	書狀名稱	再審事由要旨	卷證出處頁碼
1	114年7月23日	民事再審之訴狀	1. 適用法規顯有錯誤：原確定判決無視「私法自治」及「契約自由」原則，消極不適用兩造間優	本院卷一-P.3-P.45。

			<p>於勞基法之內部規範（離職政策），反而適用位階較低之法律一般原則。</p> <p>2. 違背契約拘束力：離職政策規定需經「協議離職日」、「本人提交」、「批准前可撤回」等特定方式，原確定判決將此降級為行政流程，違反民法第153條及第166條規定。</p> <p>3. 謬引最高法院判決：原確定判決誤引旨在「禁止限制勞工辭職」之最高法院102年度台上字第120號民事判決，反而剝奪勞工「更優保障之撤回權」，並同時誤引最高法院110年度台上字第14號民事判決，率認勞工終止形成權具有絕對性。</p> <p>4. 違背論理與經驗法則：原確定判決切割職場霸凌與勞資爭議脈絡，曲解辭職意向之真意，且全然採信利害關係人矛盾之證詞，違反民法第98條、民事訴訟法第222條、<u>同法第282條之1</u>等規定。</p> <p>5. 違反誠信與信賴保護原則：再審被告誘使協商後背信毀諾，原判決竟予認可，違反民法第148條及爭議處理法第2條。</p> <p>6. <u>無視「更新僱傭合意」</u>：縱認辭職曾生效，兩造後續協商已成立「重啟協商」之新合意，原確定判決卻未予審酌，且認定系爭勞動契約不存在，錯誤排除爭議處理法第8條適用。</p>	
2	114年7月28日 (同年月29日收受)	民事再審 補充理由 狀	原確定判決以程序之名行偏頗之實，審判方法屬系統性違法，且怠於行使職權調查義務， <u>違背勞動事件法第33條規定</u> 立法精神，且未踐行民事訴訟法第22條規定。	本院卷一P. 87 -P. 95。
3	114年8月30日	民事再審 準備狀	<p>1. 針對114年7月23日民事再審之訴狀之再審理由要旨，分別就上開「原確定判決心證方法違法而非結論不當」、「無視私法自治及契約自由之特別約定優先原則」、「違反誠信原則」、「去脈絡化引用最高法院民事判決」、「證明妨礙」等內容予以補充。</p> <p>2. 針對114年7月28日民事再審補充理由狀之「<u>違背勞動事件法第33條規定</u>立法精神，且未踐行民事訴訟法第222條規定」等內容補充。</p> <p>3. 受命法官利用再審原告對於法規及判例要旨之不熟稔，於前訴訟程序之準備程序中所為「爭點簡化協議」階段，誘導再審原告放棄合法權益之主張，構成「<u>程序構陷</u>」，導致原確定判決之心證形成方法之基礎受損，嚴重侵害憲法保障再審原告之訴訟權與勞工權益。</p>	本院卷一P. 12 7-P. 146。
4	114年10月22日	民事言詞 辯論意旨 暨總整理 狀	1. 針對114年7月23日民事再審之訴狀之再審理由要旨，就「無視私法自治及契約自由之特別約定優先原則」、「違反誠信原則」、「去脈絡化引用最高法院民事判決」等內容予以補充。且原確定判決之裁判論述方法違反司法院釋字第576號解釋協同意見書及平等原則之揭示，應先回歸事實認定，再為法律適用之初衷，以免嚴重侵害憲法保障再審原告之訴訟權。	本院卷一P. 18 3-P. 218。

			<p>2. 兩造自112年9月1日至同年9月7日間之互動，已依<u>民法第153條成立復活系爭勞動契約之新合意</u>，原確定判決無視此法律關係之質變，將再審被告誘引協商之行為降格為「行政流程」，屬適用法規顯有錯誤。且參見最高法院112年度台再字第18號民事判決意旨，原確定判決在審判方法論上忽視系爭勞動契約之新合意，以簡化的法律標籤，草率地涵蓋內容複雜且具「創設性」的新契約合意，構成違法裁判。</p> <p>3. 再審原告自112年8月24日起，即多次行使法定申訴權，卻遭再審被告<u>違反勞基法第74條第2項規定</u>，以報復性、突襲式解僱，原確定判決縱容再審被告所採取「權利自助餐式」背信模式，對內部規章採「有利則用、不利則廢」之投機心態，已違背「法官知法」之基本原則，構成司法院釋字第177號解釋之情形。</p>	
5	114年10月28日	民事言詞 辯論意旨 續狀	<p><u>解除爭點簡化協議之拘束力</u>：主張原確定判決程序之「爭點簡化協議」構成「顯失公平」，因其結構性排除了再審原告核心實體權利且法官未盡闡明義務，依民事訴訟法第270條之1第3項應不受拘束。</p>	本院卷一P. 249 -P. 255。
6	114年11月21日	民事再審 準備續狀	<p>1. 針對114年7月28日民事再審補充理由狀之「<u>違背勞動事件法第33條規定</u>」內容補充。</p> <p>2. 受命法官透過113年11月4日開庭通知書之附件，預先將再審原告主張之「契約」、「誠信」、「新合意」等核心爭點全數排除，顯示其心證已有預斷；且未闡明適用最高法院102年度台上字第120號民事判決意旨後，將產生「排斥契約特別約定」之法律效果，導致再審原告在資訊不對等下誤為同意，足認該審級之爭點簡化協議顯失公平。</p> <p>3. <u>違反法官中立義務</u>：參見113年12月23日「公務電話查詢紀錄表」，足認受命法官確有私下致電再審被告律師，指導其針對勝敗關鍵（離職流程）補強證據，卻完全未通知再審原告，嚴重破壞武器平等原則，違反法官中立義務。</p> <p>4. 補充上開所主張<u>解除爭點簡化協議之拘束力</u>：再審被告於113年12月24日先以傳真方式供原確定判決之合議庭事先閱覽，卻遲至同年9月25日開庭當下才將繕本交付給再審原告，致再審原告無暇翻閱、理解之際，立刻啟動審理程序並辯論終結，嚴重剝奪再審原告之聽審權，有消極不適用民事訴訟法第297條規定及最高法院37年上字第6935號、48年台上字第837號原民事判例要旨，應回歸114年9月25日準備程序整理之核心爭點（包含誠信與信賴保護原則），方能維護再審原告之訴訟權。</p>	本院卷一P. 283 -P. 292。
7	114年12月4日	民事再審 準備(三)狀	<p>1. 補充上開所主張「<u>違背勞動事件法第33條規定</u>」及「<u>違反法院中立義務</u>」等重大瑕疵之內容。</p> <p>2. 再審被告以虛構違紀事實陷再審原告於錯誤，受命法官未依職權適用<u>民法第92條</u>，反而以除斥期</p>	本院卷一P. 303 -P. 321。

(續上頁)

01

			間過期為由封殺撤銷權。 3. 另聲請勘驗原確定判決之法庭錄音光碟內容。	
8	115年2月24日	民事再審 言詞辯論 意旨(三)狀	1. 補充上開所主張「契約特別約定之優先性與私法自治原則」、「去脈絡化引用最高法院民事判決」、「已成立重啟協商之新合意」、「解除爭點簡化協議之拘束力」等重大瑕疵等內容。 2. 補充再審被告訴訟代理權欠缺之物理時空矛盾之論述理由。	本院卷一P. 43 3 -P. 441。
9	115年3月5日	民事再審 言詞辯論 意旨(四)狀	1. 補充再審被告訴訟代理權欠缺之物理時空矛盾之論述理由。 2. 補充上開所主張「 <u>違反法院中立義務</u> 」、「契約特別約定之優先性與私法自治原則」、「違反誠信原則」、「 <u>解除爭點簡化協議之拘束力</u> 」等重大瑕疵等內容。	本院卷一P. 45 5-P. 480。

02
03

附表二（見本院卷一第45頁）：【新臺幣】

編號	給付內容
1	自113年1月1日起至再審原告復職之日止，按月於當月25日給付再審原告薪資14萬7,316元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
2	自113年1月1日起至再審原告復職之日止，按月提撥勞工退休金9,000元至再審原告勞工退休金專戶。
3	自113年1月1日起至再審原告復職之日止，按年度於當年1月25日前給付再審原告年度獎金24萬7,500元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
4	依股權售予計畫約定之期日、股數，向再審原告給付或賠償Alphabet Inc. Class C (GOOG) 302股。