

臺灣高等法院臺南分院民事判決

110年度勞再字第3號

再審 原告 邱憲杉

訴訟代理人 蘇慶良律師

再審 被告 欣冠達股份有限公司

法定代理人 李昆霖

訴訟代理人 蔡政儒

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，再審原告對於中華民國109年4月21日本院107年度勞上字第20號確定判決，提起再審之訴，本院於111年5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、按提起再審之訴，應於30日之不變期間內為之。上開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107年度勞上字第20號判決後，再審原告邱憲杉（下稱邱憲杉）不服提起上訴，經最高法院於民國（下同）110年8月30日以110年度台上字第45號裁定上訴駁回確定。而上開最高法院裁定係於110年9月9日送達邱憲杉之訴訟代理人，有送達證書附卷可稽（見110台上45卷第201頁），並經本院調取該確定事件卷宗核閱無訛。是邱憲杉於110年10月4日對本院107年度勞上字第20號確定判決（下稱原確定判決）提起本件再審之訴（見本院卷第5頁），核與上開規定相符，合先敘明。

二、再審原告主張：

（一）其於原確定事件108年10月1日即已提出民事辯論意旨狀三，主張再審被告欣冠達股份有限公司（下稱欣冠達公司）僅以離職證明書勾選勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款事由，臨時通知資遣，未說明確切理由，難認欣冠達公司已合法告知解僱事由，解僱不合法之情。然原確定判決竟誤認邱

01 憲杉係至109年3月20日之辯論意旨狀四才為上開抗辯，顯有
02 「採證違反證據法則」之適用法規錯誤。又欣冠達公司所提
03 出邱憲杉違反工作規則之事由，既係違反工作規則且情節重
04 大，則欣冠達公司依勞基法第12條第2項規定，應於知悉後3
05 0日內終止勞動契約；然欣冠達公司卻故意改用同法第11條
06 第5款以不能勝任工作為由解僱，原確定判決未類推適用同
07 法第12條第2項除斥期間之規定，而對邱憲杉予以雙重評
08 價，違反「雙重評價禁止原則」，適用法規顯有錯誤。另勞
09 基法第11條是否應類推適用或準用同法第12條第2項除斥期
10 間之規定，有民事訴訟法第469條之1所稱之「以從事法之續
11 造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上
12 重要性者」情形，然原確定判決未予說明理由，自有消極不
13 適用法規之違法。再者，原確定判決亦有違反大法官釋字第
14 369號解釋，及消極不適用憲法第15條工作權保障、第23條
15 比例原則之再審事由。

16 (二)本院107年度勞上字第20號確定判決廢棄原審所為確認兩造
17 僱傭關係存在及命欣冠達公司給付薪資之判決，駁回邱憲杉
18 之請求，其適用法規顯有錯誤；爰依民事訴訟法第496條第1
19 項第1款規定，提起本件再審之訴。並再審聲明：1. 本院107
20 年度勞上字第20號確定判決廢棄。2. 再審被告之上訴駁回。
21 3. 原確定事件第一、二、三審及再審之訴訟費用均由再審被
22 告負擔。

23 三、再審被告欣冠達公司則以：邱憲杉所指之再審事由，皆在指
24 摘原確定判決取捨證據失當、漏未斟酌證據及判決不備理
25 由，均非民事訴訟法第496條第1項第1款所稱之適用法規顯
26 有錯誤。次按民事法並無所謂「雙重評價禁止原則」，邱憲
27 杉執此為再審理由，核無所憑。又原確定事件於108年7月23
28 日準備程序終結，108年10月1日辯論終結，邱憲杉於108年1
29 0月1日辯論終結期日始庭呈民事辯論意旨狀三，主張欣冠達
30 公司未合法告知解僱事由，自是逾時提出攻擊防禦方法，原
31 確定判決就此亦已詳述逾時提出之理由。再者，欣冠達公司

01 係於105年10月發生outlook信件遺失事件後，追查邱憲杉經
02 手之採購案件，始知悉差勤門禁系統採購事件，故僅能將之
03 作為勞基法第11條第5款決定資遣之考量因素之一，並無雙
04 重評價可言。而勞基法第12條第2項除斥期間之規定，僅適
05 用於第12條第1項第1、2、4、5、6款之情形，此法所明定，
06 原確定判決更已說明本件無勞基法第12條第2項除斥期間之
07 適用，故邱憲杉仍一再主張勞基法第11條應類推適用第12條
08 第2項除斥期間之規定，並執為再審理由，自非有據。從
09 而，邱憲杉提起本件再審之訴，顯無理由等語，資為抗辯。
10 並答辯聲明：再審之訴駁回。

11 四、兩造不爭執之事實：

12 (一)邱憲杉自101年11月5日起受僱於欣冠達公司，至106年1月9
13 日遭欣冠達公司以無法勝任工作為由，依勞基法第11條第5
14 款規定終止勞動契約（見106勞訴40卷第45至49頁）。

15 (二)邱憲杉遭資遣前6個月平均工資為每月85,000元。

16 (三)邱憲杉於欣冠達公司任職期間主要擔任資訊部主管，並曾兼
17 任副總特別助理及管理部經理。依欣冠達公司105年7月4日
18 （總）人字第00000000號人事命令，邱憲杉自105年7月1日
19 起免兼副總特別助理及管理部經理兩職，歸建資訊部門專職
20 資訊維護領域（見106勞訴40卷第233頁）。

21 (四)依欣冠達公司104年5月25日（總）人字第00000000號人事命
22 令，邱憲杉曾自請二支大過處分（見106勞訴40卷第227
23 頁）。

24 (五)於105年10月19日，欣冠達公司內部信箱（OUTLOOK）信件檔
25 案，曾經有員工表示信件無法收發。

26 (六)邱憲杉自107年10月1日起受僱於笠豐食品有限公司，至108
27 年1月8日為止，共受領薪資222,608元（見107勞上20卷二第
28 185頁）。

29 五、本件爭點：

30 (一)邱憲杉主張：其在原確定事件，已於108年10月1日之民事辯
31 論意旨狀三抗辯欣冠達公司未實際說明解僱理由，解僱為不

01 合法；然原確定判決竟誤認邱憲杉係至109年3月20日之辯論
02 意旨狀四始為上開抗辯，有「採證違反證據法則」之適用法
03 規錯誤，而有民事訴訟法第496條第1項第1款適用法規顯有
04 錯誤之再審事由，是否有理由？

05 (二)邱憲杉主張：原確定判決適用勞基法第11條第5款顯然「違
06 反雙重評價禁止原則」，及漏未類推適用勞基法第12條第2
07 項除斥期間之規定，而有民事訴訟法第496條第1項第1款適
08 用法規顯有錯誤之再審事由，是否有理由？

09 (三)邱憲杉主張：原確定判決未適用憲法第15條工作權保障、第
10 23條比例原則規定，有民事訴訟法第496條第1項第1款適用
11 法規顯有錯誤之再審事由，是否有理由？

12 六、得心證之理由：

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 者，係指確定判決所適用之法規顯然不合於法律規定，或與
15 司法院現尚有效之解釋及大法官會議之解釋顯然違反者而
16 言，含消極的不適用法規，顯然影響裁判者，但不包含裁判
17 理由矛盾、理由不備、取捨證據失當、調查證據欠周、漏未
18 斟酌證據、認定事實錯誤之情形在內（大法官釋字第177號
19 解釋、最高法院60年台再字第170號、63年台上字第880號、
20 92年度台上字第320號判決意旨參照）。又原確定判決依其
21 所認定之事實而為法律上之判斷，關於事實認定部分不生適
22 用法規顯有錯誤問題（最高法院64年台再字第140號判決意
23 旨參照）。準此，民事訴訟法第496條第1項第1款「適用法
24 規顯有錯誤」之再審事由，僅以原確定判決所認定之事實而
25 為之法律上判斷，有適用法規顯有錯誤之情形為限，至事實
26 審法院認定事實錯誤、調查證據欠周或判決不備理由，雖得
27 於判決確定前執為上訴之理由，究與適用法規顯有錯誤有
28 別，當事人不得據之提起再審之訴。

29 (二)查原確定判決於得心證之理由(二)10.固記載：「被上訴人（指
30 邱憲杉）另辯稱雇主基於誠信原則，有告知勞工其被解僱事
31 由之義務，基於保護勞工之意旨，不得隨意改列其解僱事

01 由，上訴人（指欣冠達公司）僅以離職證明書勾選勞基法第
02 11條第5款事由，臨時通知資遣被上訴人，未實際說明確切
03 理由，難認上訴人已合法告知解僱事由，解僱不合法云云，
04 然被上訴人於原審106年9月15日起訴起，迄於本院『109年2
05 月18日準備程序終結時』，均未為前開抗辯，則其於『109
06 年3月20日言詞辯論意旨狀(四)』始為前開抗辯，顯有逾時提
07 出之情事」（見本院卷第40頁）。惟原確定判決發現誤載
08 後，業於109年6月10日將上開記載裁定更正為「原判決原本
09 及正本第20頁第12行關於『迄於本院109年2月18日準備程序
10 終結時』之記載，應更正為『迄於本院108年7月23日第一次
11 準備程序終結時』；第13行關於『109年3月20日言詞辯論意
12 旨狀(四)』之記載，應更正為『108年10月1日民事辯論意旨狀
13 (三)』」（見107勞上20卷三第479頁、本院卷第137頁），業
14 經本院調取原確定事件卷宗核閱無誤。參以上開更正僅係判
15 決誤載之更正，並不影響裁判之結果，更無違反證據法則可
16 言。從而，邱憲杉指稱上開原確定判決誤載之更正，係採證
17 違反證據法則云云，洵屬無據。是邱憲杉主張原確定判決
18 「採證違反證據法則」，而有民事訴訟法第496條第1項第1
19 款適用法規顯有錯誤之再審事由云云，不足憑採。

20 (三)次按邱憲杉主張：欣冠達公司所提出邱憲杉違反工作規則之
21 事由，既係違反工作規則且情節重大，則欣冠達公司依勞基
22 法第12條第2項規定，應於知悉後30日內終止勞動契約；然
23 欣冠達公司卻故意改用同法第11條第5款以不能勝任工作為
24 由解僱，原確定判決未類推適用同法第12條第2項除斥期間
25 之規定，而對邱憲杉予以雙重評價，違反「雙重評價禁止原
26 則」，適用法規顯有錯誤云云。惟查，欣冠達公司始終係以
27 勞基法第11條第5款不能勝任工作為由解僱邱憲杉，未曾以
28 邱憲杉違反工作規則為由予以解僱。是欣冠達公司既未同時
29 以邱憲杉不能勝任工作及違反工作規則情節重大而解僱，難
30 謂有對邱憲杉之行為為重複評價。邱憲杉主張：原確定判決
31 適用勞基法第11條第5款顯然「違反雙重評價禁止原則」，

而有民事訴訟法第496條第1項第1款適用法規顯有錯誤之再審事由云云，自無足取。

(四)又本件無勞基法第12條第2項除斥期間30日之適用一節，原確定判決業於理由闡述：「邱憲杉另辯稱差勤門禁系統採購事件係發生於000年間，欣冠達公司既指稱該事件違反工作規則9-10-12，自應有勞基法第12條第2項所定30日除斥期間之適用，欣冠達公司不得以此事件，另依勞基法第11條第5款規定資遣邱憲杉云云。查欣冠達公司係以勞基法第11條第5款規定終止與邱憲杉間之僱傭關係，並非依同法第12條第1項規定解僱邱憲杉，而勞基法第11條、第12條之法律構成要件及法律效果均不相同，勞基法第12條第2項除斥期間僅適用於勞基法第12條第1項第1款、第2款及第4至6款之情形；況欣冠達公司係於105年10月發生outlook信件遺失事件後，經追查邱憲杉經手之採購案件後始知上情，是邱憲杉抗辯本件應適用或類推適用第12條第2項除斥時間規定，不得再以差勤門禁採購事件作為資遣事由云云，並無依據。又違反工作規則9-10-12之法律效果乃得以免職，欣冠達公司雖非依勞基法第12條第1項第4款規定為懲戒解僱，然尚非不得以該事由予以評價邱憲杉於兩造之僱傭關係是否已違反忠誠義務，是邱憲杉前開抗辯，為不可採」（見本院卷第39至40頁）。是邱憲杉就原確定判決依職權所認定之事實及法律之判斷，指摘為適用法規顯有錯誤，難認有據。從而，邱憲杉主張原確定判決漏未類推適用勞基法第12條第2項除斥期間之規定，而有民事訴訟法第496條第1項第1款適用法規顯有錯誤之再審事由云云，實屬無由。

(五)邱憲杉再主張：勞基法第11條是否應類推適用或準用同法第12條第2項除斥期間之規定，有民事訴訟法第469條之1所稱之「以從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性者」情形，然原確定判決未予說明理由，自有消極不適用法規之違法云云。按「以前條所列各款外之事由提起第三審上訴者，須經第三審法院之許可。前

01 項許可，以從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及
02 之法律見解具有原則上重要性者為限」；民事訴訟法第469
03 條之1固定有明文。惟上開規定係對第三審上訴所採之上訴
04 許可制度，亦即以第469條所列各款當然違背法令以外之事
05 由為上訴理由者，其上訴應經第三審法院許可。邱憲杉執此
06 作為再審事由，殊非有據。

07 (六)審諸原確定判決業於理由認定：「1. 邱憲杉身為資訊部最高
08 主管，卻未定期備份ERP系統資料，且知悉即將停電，仍未
09 自行或督促資訊部員工備份資料，致ERP系統內所有進銷存
10 貨資料及帳務資料全部遺失，使欣冠達公司蒙受巨大損失，
11 為明顯失職。2. 104年10月間邱憲杉負責之POS系統導入，因
12 事前規劃不足及溝通不良，且邱憲杉拒絕改善，致105年3月
13 間公司ERP及POS系統整合之年度計畫延宕，足見邱憲杉欠缺
14 整合、溝通能力。3. 欣冠達公司outlook資料，係邱憲杉負
15 責之工作範圍，該次係伺服器端所有信件均遺失，並非單純
16 壞軌所導致，然邱憲杉於發生上開outlook信件遺失事件
17 後，僅向欣冠達公司報告係壞軌因素所致，並未就發生原因
18 予以詳細調查並回報，且因平時未予備份資料而無從回復，
19 是邱憲杉自屬未善盡身為資訊部主管維護資訊安全之責。4.
20 邱憲杉主導之差勤門禁機採購案，其明知FH-310A及BIC-302
21 兩型號實為同一物品，卻指示下屬以規格錯誤為由淘汰以BI
22 C-302報價之優惠廠商，且知悉一套管理軟體為已足之情形
23 下，竟採購54套，甚至最終購入之軟體均為盜版，足認其確
24 未依其資訊專業提供正確建議，致令欣冠達公司蒙受損失。
25 5. 於欣冠達公司103年3月間採購門禁管理系統之際，邱憲杉
26 同時擔任台煜股份有限公司（下稱台煜公司）董事，卻未告
27 知欣冠達公司，且其身兼欣冠達公司管理部及資訊部門主
28 管，未為避嫌，竟主動提出台煜公司報價單列為候選廠商，
29 嗣並指示淘汰僅名稱不同，規格實屬相同，且報價較為優惠
30 之其他廠商，進而擇定台煜公司為得標廠商，更於知悉僅需
31 一套管理軟體、台煜公司提供之軟體係屬盜版後，仍續向台

01 煜公司採購，致生損害於欣冠達公司，顯有利益衝突，違反
02 其對於欣冠達公司應負之忠誠義務。足認邱憲杉有不適任工
03 作之情事，已無法達成欣冠達公司透過兩造間僱傭契約所欲
04 達成客觀合理之經濟目的。是欣冠達公司主張邱憲杉有不適
05 任工作之情事，其得依勞基法第11條第5款規定終止兩造間
06 之勞動契約，應屬有據」等語（見本院卷第29至37頁）；此
07 乃原確定判決認定事實及適用法律之職權行使，自無妨害邱
08 憲杉之工作權或違反比例原則可言。邱憲杉未表明原確定判
09 決有未適用憲法第15條工作權保障、第23條比例原則規定之
10 具體內涵，僅因原確定判決認定欣冠達公司解僱邱憲杉合
11 法，即謂該判決有未適用憲法第15條工作權保障及第23條比
12 例原則之違法，核非有據。從而，邱憲杉主張原確定判決未
13 適用憲法第15條工作權保障、第23條比例原則規定，有民事
14 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云
15 云，難以憑採。

16 七、綜上所述，再審原告邱憲杉主張原確定判決有民事訴訟法第
17 496條第1項第1款適用法規顯有錯誤之再審事由，不足為
18 採，其提起本件再審之訴，為無理由，應予駁回。

19 八、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
20 料，均經本院審酌後，認為對判決結果不生影響，無逐一論
21 述之必要，併予敘明。

22 九、據上論結，本件再審之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
23 判決如主文。

24 中 華 民 國 111 年 6 月 9 日
25 勞動法庭 審判長法官 張世展

26 法 官 洪挺梧

27 法 官 黃佩韻

28 上為正本係照原本作成。

29 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

01 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書
02 狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師
03 或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律
04 師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1
05 項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律
06 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 111 年 6 月 9 日

08 書記官 黃玉秀

09 **【附註】**

10 民事訴訟法第466條之1：

11 (1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上
12 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

13 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
14 為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
15 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

16 民事訴訟法第466條之2第1項：

17 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請
18 第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。