

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞再易字第3號

再審原告 何亞萍

再審被告 內政部

法定代理人 劉世芳

上列當事人間請求返還不當得利等事件，再審原告對於民國113年2月7日本院112年度勞簡上字第40號確定判決提起再審之訴，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

壹、程序方面：

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項前段分別定有明文。查本件再審原告於民國113年2月20日收受本院112年度勞簡上字第40號判決（下稱原確定判決），於同年3月20日提起本件再審之訴，則自知悉時起算，尚未逾30日法定不變期間，合先敘明。

二、在審被告法定代理人，原為林右昌，嗣變更為劉世芳，並經其聲明承受訴訟，核與民事訴訟法第170條、第175條、第176條規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、再審原告主張：

（一）再審原告補充未經斟酌之證物、新證物如下：

1. 行政院61年6月6日臺61人政肆字第15366號令略以：各機關學校臨時工友年資准予併計，核給工友退職金。該令並未廢止或停止適用，應洽請中文系教授說文解字，原確定判決就此未詳查究明、調查證據及認定事實。
2. 行政院人事行政局67年10月7日67局肆字第18532號函略

01 以：凡各機關學校臨時人員，爾後補為正式工友，其服務
02 年資未曾中斷時，准予併計辦理退職，原確定判決對此有
03 利證據未予採認及論斷。

04 3. 於勞基法施行後因臨時人員存廢研議，結合營建署約200
05 餘人抗議陳情，再審被告遂有「編餘工友處理原則」補償
06 方案，以內政部87年6月11日台87內總字第8786685號函報
07 請行政院以「謀職金」名義給予該等人員臨時年資補償，
08 然再審被告未依「編餘工友處理原則」規定確實執行，且
09 仍持續雇用臨時人員，並且於87年時還報請行政院給予補
10 償，行政院也予同意，再審被告自始未依「編餘工友處理
11 原則」的規定確實執行，反又引用該規定剝奪再審原告權
12 益，原確定判決並未就此論列。

13 4. 依據再審被告於111年7月8日台內總字第111035788號函，
14 可知會議內容為討論工作調整、年資併計問題，非如原確
15 定判決所稱僅具宣導效果。因無會議紀錄，再審原告一再
16 請求傳喚證人調查證據，皆未被接受，置之不理，漠視人
17 權。

18 5. 再審原告提出已名冊登錄資料及退休簽呈佐證，林蘇阿月
19 是在67年1月1日以臨時工友到職（未於64年11月3日前進
20 用），於73年10月1日補實（未於70年6月30日前補實）；
21 沈田和蘭於70年7月1日以臨時工友到職（未於64年11月3
22 日前進用），於79年2月16日補實（未於70年6月30日前補
23 實），其等退休簽呈就退休金及退職補償金皆有併計臨時
24 年資，則對再審原告不得為差別待遇。

25 (二) 原確定審判決有適用法規顯有錯誤之適用法規不當情形

26 1. 行政院於64年核定「編餘工友處理原則」，由人事局於64
27 年11月3日以64局壹字第23522號通函實施，規定對於當時
28 已受僱之臨時工友（包含臨時技工及臨時駕駛），應比照
29 編制內工友發給半數之一次退職金，自66年度起，於5年
30 內（即70年6月30日以前）予以遣散完畢，不得留用，嗣
31 後亦不得再行僱用臨時工友，其逕以未經授權之行政函釋

01 排除64年11月3日以後進用之臨時工友或70年7月1日以後
02 始改僱為編制內正式工友之臨時工友年資，顯已抵觸勞動
03 基準法第10條及第84條之2規定，與法律優位原則有違。
04 且屬違憲應受憲法法庭嚴格審查。

- 05 2. 原確定判決雖以工友管理要點、編餘工友處理原則作為在
06 審原告當時應適用之法律，然再審原告於60年9月26日至7
07 0年11月30日時年資應依照當時之事務管理規則，工友管
08 理要點則尚未訂定，而事務管理規則已規定就臨時員工年
09 資銜接，准予併計。94年間，事務管理規則廢止，訂立工
10 友管理要點，及其逐點說明，工友管理要點內未就廢止之
11 事務管理規則內臨時員工定義納入條文內，則逐點說明之
12 臨時員工定義並無意義，不可規制再審原告。而依據實體
13 從舊之法理，原則適用行為時之法規，再審原告之年資應
14 按當時適用之法令即事務管理原則，而非工友管理要點。
- 15 3. 再審原告已提出書函、函釋表明臨時員工之年資均應併
16 計，原確定判決認為前開書函、函釋僅針對退休工作年
17 資，非退休金給予標準，惟工作年資與退休金結合一體，
18 不得割裂適用，而原告既已成就退休年資，應依照勞基法
19 標準給予退休金。
- 20 4. 原確定判決認再審原告於70年11月30日前為臨時員工，然
21 人事進用一定先簽奉核准，再審被告無法提出簽呈，僅提
22 供異動表，而再審原告退休簽呈內無臨時技工記載，原確
23 定判決有認定事實不依證據之違法。
- 24 5. 原確定判決認發放退休金、退職補償金均屬事實行為，然
25 此經簽呈、機關首長判行，即具法律效果，非事實行為而
26 舉強制性、約束性，再審原告經核發退休金後，已逾1年1
27 1月時程，處理程序違反行政程序法第51條第2項所定之2
28 個月期限，而有信賴保護原則。且再審原告經再審被告公
29 文、通知書受領一次退休金，並經內政部勞工退休準備金
30 監督委員會審查決議通過，兩造已達成意思合致，原確定
31 判決顯然違背信賴保護原則。

01 6. 原確定判決認本案為私法行為，不受行政程序法拘束，然
02 私法行為如與憲法義務相違背，應以憲法義務遵守為優
03 先，部分機關為所欲為，就臨時年資部分併計，部分不
04 計，部分給予補償，違背憲法第7條平等權、第15條工作
05 權、第153條及釋字第727號、第457號。

06 7. 再審被告於起訴狀自承有過失，其錯誤之意思表示，已逾
07 民法第90條之1年除斥期間，且再審原告行使權利顯違背
08 誠信原則。

09 (三) 爰依民事訴訟法第496條第1項第1款、第13款規定，提起
10 再審之訴，並聲明：(一) 原確定判決廢棄，再審被告於
11 前審之訴駁回。(二) 命再審被告返還原確定判決標的金
12 額41萬3223元及利息3萬2596元。

13 二、再審被告則以：

14 再審原告執其於原確定判決上訴時已主張事由重複作為再審
15 理由，已違反民事訴訟法第496條第1項但書之再審補充性原
16 則。而原確定判決依照勞基法第84條之2規定及說明，認定
17 年資併計者僅退休條件，退休金採取分段適用，係就法律規
18 定事項所為之法律上見解，非適用法規顯有錯誤，再審原告
19 另前審已提出、前審事實審終結前已存在之證據，辯稱為新
20 證物，與民事訴訟法第1項第13款規定有違，並聲明：再審
21 原告之訴駁回。

22 三、經查：

23 (一) 再審原告主張重要證物漏未斟酌部分：

24 1. 按民事訴訟法第497條係規範通常訴訟程序之第二審判決
25 之再審事由，本件為簡易訴訟程序，應適用民事訴訟法第
26 436之7條之規定。又按對於簡易訴訟程序之第二審確定終
27 局裁判，如就足影響於裁判之重要證物，漏未斟酌者，亦
28 得提起再審之訴或聲請再審，民事訴訟法第436條之7定有
29 明文。所謂就足影響於判決之重要證物漏未斟酌，係指在
30 前訴訟程序之言詞辯論終結前，已存在並經證據聲明之證
31 物，確定判決非認為不必要而未為調查，或已為調查而未

01 就調查之結果予以判斷，且該證物足以影響確定判決之結
02 果者而言。申言之，該項證物如經斟酌，原判決將不致為
03 如此之論斷，若縱經斟酌亦不足影響原判決之內容，或原
04 判決曾於理由中說明其為不必要之證據者，均與本條規定
05 之要件不符。

06 2. 再審原告固提出名冊登錄資料及退休簽呈以佐訴外人林蘇
07 阿月、沈田和蘭之臨時員工年資均併計，而應對在審原告
08 為相同之處理，惟該等人員之任職起日、轉為正式員工時
09 間等客觀條件均有不同，卷內亦乏證據可佐其等進用之依
10 據或規範均與原告相同，此並經原確定判決斟酌該證據
11 後，認訴外人個案情形，不足影響其認定，難謂再審原告
12 前開主張可採。

13 3. 再審原告以行政院61年6月6日臺61人政肆字第15366號、
14 行政院人事行政局67年10月7日67局肆字第18532號函、內
15 政部87年6月11日台87內總字第8786685號函，主張機關學
16 校之臨時工友、臨時人員補為正式工友者，應核給退職
17 金，且應給予謀職金名義之臨時年資補償云云，然此均非
18 本案依照勞動基準法請求給付退休金之相關依據，亦難認
19 可採。

20 4. 再審原告另以111年7月8日台內總字第111035788號函主張
21 說明三所載座談會已承諾協商年資併計，然此經原確定判
22 決認定座談會之與會人不具代理權而難認協商成立，且無
23 調查證據之必要，再審原告主張，亦無可採。

24 (二) 再審原告主張原確定判決適用法規顯有錯誤部分：

25 1. 按適用法規顯有錯誤者，得以再審之訴對於確定終局判決
26 聲明不服，民事訴訟法第496條第1項第1款固定有明文。
27 所謂適用法規顯有錯誤，係以確定判決所適用之法規，顯
28 然不合法律規定，或與司法院現尚有效之大法官解釋或最
29 高法院現尚有效之判例顯然違反，或以消極的不適用法
30 規，顯然影響判決者而言（最高法院86年度台再字第102
31 號判決意旨參照），並不包括漏未斟酌證據，認定事實錯

01 誤及在學說上諸說併存致發生法律上見解歧異之情形（最
02 高法院60年台再第170號、63年台上字第880號、96年度台
03 上字第1884號裁判意旨及司法院釋字第177號解釋參
04 照）。

05 2. 就兩造間於適用勞動基準法前之年資及退休金如何計算，
06 業經原確定判決認定：再審原告87年7月1日起適用勞基
07 法，此前工作年資之資遣費、退休金給予標準，按當時應
08 適用之法令或各事業單位自訂規定或勞雇雙方協商計算
09 之。再審原告仍執此主張「編餘工友處理原則」、人事局
10 於64年11月3日以64局壹字第23522號函文違背勞動基準法
11 第10條及第84條之2規定，與法律優位原則有違、違憲云
12 云，已無足採。

13 3. 原確定判決已就再審原告應適用之法規、暨其沿革、廢止
14 之銜接等節，詳敘說明適用之法規略為：行政院核定編餘
15 工友原則，規範64年11月3日以前進用之臨時工友，應於7
16 0年6月30日前發給半數之一次退職金，遣散完畢，此後年
17 資不得併計，此前改僱為編制內工友者，其臨時工友年資
18 得予併計。而原事務管理規則於94年7月1日廢止後，由工
19 友管理要點第365條第3款規定：曾依據法令規定進用之本
20 機關按月支給工資臨時員工年資銜接，具有證明文件者，
21 服務年資准予併計，工友管理要點第24點立法說明則規範
22 臨時員工需為依照編餘工友處理原則，於70年6月30日前
23 改僱為編制內工友，甚為明確。再審原告徒憑個人想法，
24 主張前述規範、立法說明無從規制原告，仍請求以廢止之
25 法規計算原告年資，並無可採。

26 4. 原確定判決已就再審原告所提出書函、函釋表明僅針對退
27 休工作年資，非退休金給予標準，並依照勞動基準法第84
28 條之2、同法施行細則第5條之規定，確認工作年資得合併
29 計算，至退休金給予標準，應分段適用。再審原告主張年
30 資與退休金給予標準均不得割裂適用云云，亦無可採。

31 5. 至再審原告主張原確定判決認再審原告於70年11月30日前

01 為臨時員工，屬於認定事實不依證據之違法云云，惟依前
02 說明，此核非適用法規錯誤情形，其主張亦無可採。

03 6. 再審原告主張發放退休金具法律效果，應適用行政程序法
04 第51條第2項所定之2個月期限，且其縱為私法行為，兩造
05 已達成意思合致，未經合法撤銷，再審被告更有憲法義
06 務，不應違背平等原則云云，然此經原確定判決認定發放
07 為事實行為，且屬私法自治，不受行政訴訟法相關規定拘
08 束，而因個別員工任職職位、年資、起始期間不同，而給
09 予不同之給付，亦無違憲法平等原則。

10 四、綜上所述，原確定判決並無民事訴訟法第436條之7、第496
11 條第1項第1款規定之再審事由存在，再審原告執以提起本件
12 再審之訴，顯無理由，爰依民事訴訟法第502條第2項規定，
13 不經言詞辯論，逕以判決駁回之。

14 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

15 中 華 民 國 114 年 1 月 14 日

16 勞動法庭 審判長 法官 林瑋桓

17 法官 劉宇霖

18 法官 曾育祺