

臺灣高等法院民事判決

109年度勞再易字第7號

再 審 原 告 捷飛運通股份有限公司

設臺北市○○區○○路0段000巷0

弄00號00樓

法定代理人 陳偉利

訴訟代理人 史馨律師

郭哲華律師

再 審 被 告 易厲生

訴訟代理人 邱昱宇律師

上列當事人間請求給付退休金等再審之訴事件，再審原告對於中華民國109年5月12日本院108年度勞上易字第65號確定判決起提起再審之訴，本院於109年12月1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；其再審之理由發生或知悉在後者，均自知悉時起算。民事訴訟法第500條第1項、第2項前段定有明文。本院108年度勞上易字第65號請求給付退休金等事件（下稱前程序）於民國109年5月12日宣示判決（下稱原確定判決），該訴訟標的金額為新臺幣（下同）119萬4,667元，為不得上訴第三審法院之事件，再審原告於同年月19日收受原確定判決，其於同年6月1日提起本件再審之訴（見本院卷第3頁），未逾30日之不變期間，合先敘明。

二、再審原告主張：伊公司僅因原有股東將股份全部轉讓，並無依公司法規定變更組織或合併或移轉其營業、財產而消滅其原有之法人人格，非屬「事業單位改組或轉讓」之情形，應無勞動基準法（下稱勞基法）第20條、第57條適用。再審被

告於前程序並未抗辯於89年11月15日書立「捷飛運通股份有限公司辭職申請書」（下稱系爭辭職申請書）違反憲法第153條第1項規定而無效，前程序審判長未就此法律上之爭點及所涉證據上之爭點曉諭當事人，令其就法律觀點為必要之陳述及做適當完全之辯論，亦未適時適度公開法院對當事人聲明證據與待證事實關聯所為證據評價之心證或法律觀點，而有突襲性裁判之疑義；復未命再審被告舉證系爭辭職申請書記載內容係迫使其拋棄舊有工作年資之權益之事實，有消極不適用民事訴訟法第199條第1項、第2項、第277條及第296條之1第1項規定，顯然影響裁判之情形。再依證人陳香玲、黃任鵬、劉柏平之證述，均足證再審被告知悉於89年11月30日領取離職金119萬4,667元（下稱系爭離職金）係為了結算年資而發給，倘若伊為感謝並鼓勵再審被告繼續留任而發給，再審被告為何不想要，最後仍領取，原確定判決認定再審被告於89年11月30日領取系爭離職金為伊公司感謝並鼓勵再審被告繼續留任原有工作所發給，而非結算年資，有違論理法則及經驗法則，消極不適用民事訴訟法第222條第3項規定，並違背最高法院69年台上字第771號判例。復未就證人陳香玲證述內容與前程序第一審判斷足資證明之事實迥異之相關爭點向當事人發問或曉諭，亦未適用民事訴訟法第199條第1項、第2項及第296條之1第1項規定，並違背最高法院83年台上字第2118號判例。又再審被告於前程序第二審言詞辯論期日，經合法通知未到庭，經前程序第二審准伊一造辯論，就伊主張依89年度營利事業所得稅結算申報書（下稱系爭申報書）記載系爭離職金係伊按勞基法規定給付之資遣費乙節，應有民事訴訟法第280條第1項、第3項規定之適用，而生再審被告自認之效力，原確定判決竟未予適用，顯然影響裁判之情形。依系爭離職申請書之記載，再審被告領取系爭離職金之前提為其同意不再向再審原告及股東為任何請求，倘再審被告仍有請求退休金差額權利，何能主張其受領系爭離職金仍具有法律上之原因。原確定判決遽認再審被告

01 受領系爭離職金有法律上之原因，違反論理法則及適用民法
02 第179條不當。又原確定判決漏未斟酌伊於前程序提出證人
03 劉柏平簽回之離職金年資結算明細表（下稱系爭結算明細
04 表）、系爭申報書、伊公司副總經理余國柱出具之聲明書
05 （下稱系爭聲明書）等足以影響於判決之重要證物，而有民
06 事訴訟法第497條之再審事由。爰依民事訴訟法第497條及第
07 496條第1項第1款規定提起本件訴訟，求為廢棄原確定判
08 決，並駁回再審被告在前程序上訴之判決。

09 三、再審被告則以：再審原告於前程序不爭執公司改組之事實，
10 自不得於再審程序為相反之主張。原確定判決認系爭離職申
11 請書相關記載係迫使伊拋棄舊有工作年資之權益，乃法院就
12 該文書內容適用法律之職權行使，與伊有無主張或舉證證明
13 受有脅迫情事無涉。至原確定判決如何取捨認定證人陳香玲
14 之證詞及系爭辭職申請書之法律性質，核屬自由心證之行
15 使，並無違背論理法則及經驗法則。再審原告於前程序提出
16 之系爭結算明細表、系爭申報書及系爭聲明書等，均非足以
17 影響原確定判決之證物。伊於89年11月15日領取系爭離職金
18 非一部分退休金，再審原告無權扣除。伊主觀上自始無結清
19 年資之意思，兩造間並無成立結清年資契約，伊領取之系爭
20 離職金具有獎勵性質，並非不當得利等語，資為抗辯。

21 四、得心證之理由：

22 (一)再審原告雖主張原確定判決有前揭適用法規顯有錯誤之再審
23 事由云云，惟：

24 1.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
25 者，係指確定判決所適用之法規顯然不合於法律規定，或與
26 司法院現尚有效及大法官會議之解釋顯然違反，及確定判決
27 消極的不適用法規，顯然影響裁判者而言（司法院大法官會
28 議釋字第177號解釋、最高法院60年台再字第170號判例意旨
29 參照）。所謂適用法規顯有錯誤者，不包括漏未斟酌證據、
30 認定事實錯誤、取捨證據失當、判決不備理由及在學說上因
31 諸說併存致發生法律上見解歧異等情形在內（最高法院63年

01 台上字第880號判例意旨)。

02 2.再審原告主張：伊公司法人人格仍然存在，僅為原有全部股
03 東將股份全部轉讓，非屬「事業單位改組或轉讓」之情形，
04 應無勞基法第20條、第57條適用等語。惟勞基法第57條規
05 定：「勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主
06 調動之工作年資，及依勞基法第20條規定應由新雇主繼續予
07 以承認之年資，應予併計。」；第20條規定：「事業單位改
08 組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依
09 第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工
10 資遣費，其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承
11 認。」。從而新舊雇主已向勞工表示新雇主為舊雇主之改
12 組、轉讓而生之事業單位，且新雇主按原條件繼續僱用勞
13 工，勞動條件未有任何變動者，即有上開規定之適用，應由
14 新雇主繼續予以承認併計年資。原確定判決認定再審原告於
15 89年11月間因外商併購而改組（見本院卷第84頁，原確定判
16 決事實及理由欄四、兩造不爭執之事項(一)），併購前後之新
17 舊雇主已向再審被告表示新雇主按原條件繼續僱用再審被
18 告，新雇主不得於再審被告同意留用之際，令再審被告拋棄
19 舊有工作年資之權益，應依勞基法第20條規定承認勞工於舊
20 雇主之工作年資，始符合勞基法保障經濟地位居於弱勢之勞
21 工權益之目的，再審被告於102年間退休時，再審原告應併
22 計其新舊工作年資以計算退休金，並無適用勞基法第20條、
23 第57條規定顯有錯誤之情事。

24 3.原確定判決綜合證人即89年間擔任再審原告之董事長陳香玲
25 證述：伊是代表香港方跟美方談併購，當時美方希望所有的
26 員工都不要動，要給員工一筆獎勵。員工寫一份辭職信，公
27 司給他一份聘僱書，員工的工作是接續的，年資其實沒有中
28 斷。公司沒有明確告知再審被告要結清年資。而公司之所以
29 能夠賣掉，是因為員工這麼多年幫公司賺錢，所以把這些賺
30 的錢給員工，感謝他們的意思；證人即再審原告於89年間運
31 務部經理劉柏平證述：系爭辭職申請書是伊拿給再審被告簽

01 的，員工簽了辭職申請書後沒有離開公司。就伊所知，員工
02 當初簽署這份離職書，就代表離開舊公司，由新公司聘用；
03 及證人即再審原告退休員工黃任鵬證述：伊於89年間向再審
04 原告領取一筆離職金104萬元，是按伊的年資計算，沒有被
05 告知是要離開舊公司到新公司任職之離職金，且會結算先前
06 年資。當時因為公司合併，再審原告跟員工說如果要繼續任
07 職，就必須要簽辭職申請書與新進人員聘僱約定書。再審原
08 告沒有告訴員工未來退休時，須從退休金中扣除離職金，伊
09 沒有親耳聽到再審被告向再審原告表示不要領離職金（見原
10 確定判決事實及理由欄五、（一）2、3；前程序第一審卷第41
11 至43頁、第44至46頁、第112至114頁）各等語，認定系爭離
12 職金係再審原告為感謝並鼓勵再審被告繼續留任原有工作所
13 發給，再審被告同意留任後，再審原告仍按原有勞動條件繼
14 續僱用，並非再審原告於89年間因應公司併購改組，為結清
15 員工年資而發給，則新雇主不得於再審被告同意留任之際，
16 令其拋棄舊有工作年資之權益。從而，再審被告於102年間
17 退休時，應併計其新舊工作年資以計算退休金，且不得扣除
18 系爭離職金（見原確定判決事實及理由欄五、（一）、（二），本院
19 卷第88至89頁）。就相關事實之認定並無違背日常生活閱歷
20 所得而為一般人所本於經驗累積歸納所得之定則，就相關法
21 律事實所為價值判斷亦無抵觸邏輯分析方法，難認有何違反
22 經驗法則、論理法則可言。至再審被告簽立系爭離職申請書
23 及兩造間有無結清年資合意，核屬前程序法院事實認定問
24 題，要與判決適用法規顯有錯誤有間。另再審原告主張證人
25 陳香玲亦證述發給離職金係為結清年資云云，原確定判決逕
26 推論系爭離職金無結清年資之意思等情，違背經驗法則、論
27 理法則云云，核係對前程序第二審法院就證據取捨及認定事
28 實有無欠當所為指摘，即與判決適用法規顯有錯誤有間。原
29 確定判決基於系爭離職金係再審原告為感謝員工多年的幫忙
30 並鼓勵再審被告繼續留任原有工作所發給之事實，認再審被
31 告受領給付，有法律上原因。再審原告辯稱再審被告於89年

01 領取系爭離職金，屬無法律上原因而受有利益，請求如數返
02 還，並主張與再審被告之本件請求抵銷云云，應屬無據（見
03 原確定判決事實及理由欄五、(二)），亦無錯誤適用民法第17
04 9條規定之情事。是再審原告此部分之主張，亦無足取。

05 4.民事訴訟採辯論主義，舉凡法院判決之範圍及為判決基礎之
06 訴訟資料均應以當事人所聲明及所主張者為限。審判長之闡
07 明義務或闡明權之行使，亦應限於辯論主義之範疇，不得任
08 加逾越。準此，審判長因定訴訟關係而行使闡明權，必以當
09 事人之聲明或陳述有不明瞭或不完足者，始得令其敘明或補
10 充之。兩造於前程序就再審被告領取系爭離職金有無結清年
11 資之意所生爭點，互為攻防，經核其聲明或陳述並無不明瞭
12 或不完足之情形（見本院卷第84至85頁；原確定判決第1至3
13 頁）。又法院就當事人之主張及提出之證據依調查證據程序
14 確定事實後，應依職權尋求、發現法之所在，本不受當事人
15 所表示或陳述法律意見之拘束，原確定判決認定系爭辭職申
16 請書記載：「奉准辭職者，不得向公司、股東……請求任何
17 給付……。」，係使再審被告拋棄舊有工作年資之權益，抵
18 觸勞基法第20條、第57條之規定，違反憲法保障之勞工退休
19 權利，應屬無效，乃屬法院對於系爭辭職申請書內容所為法
20 律之評價、判斷及適用之職責，基於法官知法原則，前程序
21 審判長亦無令其再為敘明或補充之必要。再審原告主張前程
22 序審判長未闡明就證人陳香玲證述內容所為事實之認定與第
23 一審判斷不同，及系爭離職申請書前揭文字記載，違反憲法
24 保障勞工退休權利，應屬無效，使兩造充分辯論，致其遭受
25 突襲性裁判，顯有違反民事訴訟法第199 條第1項、第2項、
26 第296條之1第1項之違誤，並有未命再審被告舉證之舉證責
27 任分配之適用法規顯有錯誤云云，均無足採。至於再審原告
28 所提最高法院83年台上字第211號判例、83年台上字第2118
29 號判例（依據108年1月4日修正，108年7月4日施行之法院組
30 織法第57條之1第2項，其效力與未經選編為判例之最高法院
31 裁判相同）、98年度台上字第2371號判決、99年台上字第20

01 32號判決、103年度台上字第620號判決、104年度台上字第7
02 99號判決、108年度台上字第798號判決，僅係最高法院就該
03 個案所表示之法律見解，再審原告據此主張原確定判決適用
04 法規顯有錯誤云云，亦有誤會。

05 5.民事訴訟法第280條第1項規定：「當事人對於他造主張之事
06 實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認。但因他項陳述可認
07 為爭執者，不在此限」。再審原告雖主張：再審被告於前程
08 序第二審言詞辯論期日，經合法通知未到庭，經前程序第二
09 審准予一造辯論而為判決，就伊主張依系爭申報書記載，系
10 爭離職金係伊按勞基法規定給付之資遣費乙節，應依民事訴
11 訟法第280條第1項、第3項規定發生再審被告自認之適用，
12 原確定判決竟未予適用，顯然影響裁判之情形云云。然再審
13 被告於前程序既主張系爭離職金係再審原告感謝員工多年的
14 幫忙而將所賺的錢分配給員工，是感謝之意，並非結清員工
15 原有年資之離職金（見原確定判決事實及理由欄五、（一）、
16 3，本院卷第88頁），顯然寓有否認領取系爭離職金係結清
17 年資之資遣費之意，依上規定，自無足認再審被告於前程序
18 對於再審原告抗辯系爭離職金係按勞基法規定給付之資遣費
19 乙節可視同自認。再審原告就法院取捨證據、認定事實之職
20 權行使，指摘原確定判決適用法規顯有錯誤云云，洵無足
21 取。

22 6.從而，再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項
23 規定之適用法規顯有錯誤云云，均無足取。

24 (二)再審原告復以原確定判決漏未斟酌於前程序提出系爭結算明
25 細表、系爭申報書、系爭聲明書等足以影響於判決之重要證
26 物，而有民事訴訟法第497條之再審事由，惟：

27 1.依民事訴訟法第466條不得上訴於第三審法院之事件，其第
28 二審確定之判決，如就足影響於判決之重要證物，漏未斟
29 酌，亦得提起再審之訴，同法第497條定有明文。所謂就足
30 以影響於判決之重要證物漏未斟酌之情形，係指足以影響判
31 決基礎之重要證物，雖當事人已在前程序提出，然未經確定

判決加以斟酌者而言。若於判決理由項下說明無調查之必要，或縱經斟酌亦不足以影響判決基礎之意見，即與漏未斟酌有間，不得據為民事訴訟法第497條所定之再審理由。

2.再審原告雖主張：系爭結算明細表、系爭申報書、系爭聲明書，均係伊於前程序提出，原確定判決漏未斟酌，且足以影響原確定判決之重要證物云云。然系爭結算明細表、系爭申報書、系爭聲明書等證物，充其量僅能證明再審原告於會計作業，係依勞基法規定給付資遣費方式辦理所得稅結算申報稅務，再審原告公司經理劉柏平、副總經理余國柱均知悉離職金係資遣費，均無足證明再審被告領取系爭離職金時已知悉並同意再審原告發給系爭離職金係為結算年資，核與就足以影響於判決之重要證物漏未斟酌有間。再審原告主張原確定判決漏未斟酌上開證據，足以影響原確定判決之結果云云，洵非可採。

3.至當事人發見未經斟酌之證物，專指物證而言，不包含證人在內；發見人證，不能據為再審之訴之事由，以發見新證物為理由提起再審之訴時，自不許以發見之人證與發見之新證物合用為證（最高法院23年上字第2951號、29年上字第696號判例參照）。再審原告雖因再審被告否認系爭結算明細表形式真正，向本院聲請傳喚證人劉柏平作證（見本院卷第157頁），然劉柏平為人證，非屬民事訴訟法第497條所謂未經斟酌之證物，且系爭結算明細表亦非足以影響原確定判決之結果之證物，再審原告聲請傳喚證人劉柏平作證，核無必要，併此敘明。

五、綜上所述，再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款、第497條之再審事由，均不足取。從而，再審原告提起本件再審之訴，為無理由，應予駁回。並依民事訴訟法第78條之規定，為訴訟費用負擔之判決。

六、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決結果，爰不逐一論列。

七、據上論結，本件再審之訴為無理由，爰判決如主文。

01 中 華 民 國 109 年 12 月 29 日

02 勞動法庭

03 審判長法官 胡宏文

04 法官 陳心婷

05 法官 朱慧真

06 正本係照原本作成。

07 不得上訴。

08 中 華 民 國 109 年 12 月 30 日

09 書記官 陳永訓