

臺灣高等法院民事判決

111年度重勞再字第2號

再審原告 馮澤源

再審被告 台灣美光晶圓科技股份有限公司

法定代理人 Burton Leon Nicoson

上列當事人間確認勞動契約不存在等再審之訴事件，再審原告對於中華民國110年10月19日本院109年度重勞上字第26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

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。查本院109年度重勞上字第26號判決（下稱原確定判決）係得上訴第三審事件，再審原告聲明不服，提起上訴，經最高法院於民國111年4月28日以111年度台上字第445號裁定駁回，該裁定係於111年5月20日送達再審原告，有公務電話紀錄及送達證書影本在卷可參（見本院卷第103、111至113頁），再審原告於111年6月17日提起本件再審之訴，未逾30日不變期間，合先敘明。又按再審之訴顯無再審理由者，得不經言詞辯論，以判決駁回之，民事訴訟法第502條第2項定有明文。所謂再審之訴顯無再審理由，係依再審原告所主張之再審事由，不經調查即可認定，在法律上顯無理由而不能獲得勝訴之判決者而言。

二、再審原告主張：

（一）再審原告為台灣美光晶圓企業工會理事長，因執行工會會務，於106年11月14日上午遭再審被告以違反門禁安全規定

為由第一次不當解僱，再審原告受再審被告第一次不當解僱之影響，方於同日下午前往再審被告會議室內朝桌上丟擲水瓶（下稱系爭丟擲水瓶行為），以抗議遭不當解僱，再審被告再以再審原告之系爭丟擲水瓶行為，作為106年11月24日第二次解僱之事由，則第二次解僱行為肇因於再審被告之第一次不當解僱行為，係可歸責於再審被告；又系爭丟擲水瓶行為之對象為桌面，再審原告並無傷害他人之意圖，非屬勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款之對公司員工實施暴行之行為，再審被告竟以勞基法第12條第1項第2款作為第二次解僱事由，違反解僱最後手段性原則，原確定判決認定再審被告第二次解僱為合法，有違反解僱最後手段性之不適用法規，即有民事訴訟法第496條第1項第1款之再審事由。

(二)又再審被告之第二次解僱係以第一次解僱無效為條件之終止行為，屬附條件之單方行為而應為無效，且再審原告因遭再審被告第一次不當解僱而於106年11月24日並不具員工身分，再審被告自不得依勞基法第12條第1項第2款規定對再審原告進行解僱，原確定判決竟使無效之法律行為發生法律上解僱之效果，有不適用民法第263條準用同法第258條第3項法規之違誤，而有民事訴訟法第496條第1項第1款之再審事由。

(三)再者，原確定判決未斟酌上證8即證人姚姿瑋於109年6月5日在另案刑事案件中所稱桌面有水瓶擲中的痕跡等證述，如經斟酌上開證述，可證再審原告係朝桌面丟擲水瓶，非直接朝人丟擲，並無傷害他人之故意，不符勞基法第12條第1項第2款之實施暴行要件，上開證物經斟酌後可使再審原告受到較有利之判決，故原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第13款之再審事由。

爰依民事訴訟法第496條第1項第1款及第13款之規定，提起本件再審之訴。

三、本件未經言詞辯論，無再審被告之聲明及陳述。

01 四、經查：

02 (一)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
03 之再審事由部分：

04 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，
05 係指確定判決所適用之法規，顯然不合於法律規定，或與大
06 法官會議之解釋顯然違反，或消極的不適用法規，顯然影響
07 判決者而言，不包括認定事實錯誤、取捨證據失當、漏未斟酌
08 證據、調查證據欠週、判決理由不備或矛盾之情形在內
09 (最高法院110年度台再字第35號判決參照)。

10 2. 關於第二段(一)部分：

11 再審原告主張原確定判決認定再審被告依第12條第1項第2款
12 第二次解僱為合法，有違反解僱最後手段性之不適用法規，
13 即有民事訴訟法第496條第1項第1款之再審事由存在云云，
14 所稱原確定判決所違反之法規，並未具體指明，又依其再審
15 之訴狀第一段所提及者，包括最高法院92年度台上字第1631
16 號判決、96年度台上字第2630號判決、95年度台上字2465號
17 判決、臺灣高等法院高雄分院102年度勞上字第31號判決
18 (見本院卷第5至7頁)，均非屬民事訴訟法第496條第1項第
19 1款之法規。且經核再審原告此部分再審理由之主張內容，
20 均係就原確定判決取捨證據、認定事實之職權行使為論斷，
21 而認定事實問題非屬第496條第1項第1款之適用法規顯有錯
22 誤之內涵，是再審原告此部分主張，顯無理由。

23 3. 關於第二段(二)部分：

24 再審原告主張再審被告之第二次解僱係以第一次解僱無效為
25 條件之終止行為，屬附條件之單方行為而應為無效，且再審
26 原告因遭再審被告第一次不當解僱而於106年11月24日並不
27 具員工身分，原確定判決認定第二次解僱為合法係使無效之
28 法律行為發生法律上解僱之效果，有不適用民法第263條準
29 用同法第258條第3項法規之違誤，而有民事訴訟法第496條
30 第1項第1款之再審事由存在云云。查原確定判決理由欄實體
31 方面第五段(二)2.記載：「馮澤源抗辯第二次解僱行為，係建

01 構在『第一次解僱無效』之條件為前提，而解僱意思表示附
02 條件者，無效，故第二次解僱行為為附條件之終止行為，準
03 用民法解除權規定，該附條件單獨行為無效云云。然查，美
04 光公司係先後二次以不同之原因事實對馮澤源終止勞動契
05 約，均未附加任何條件，僅生各次終止契約合法有效與否之
06 問題。又美光公司先位所主張第一次解僱，既屬不合法，業
07 經認定於前，則兩造僱傭關係仍屬存在，自須就美光公司於
08 備位聲明所主張第二次解僱約是否合法予以審認」等語（見
09 本院卷第38頁第8至17行），是原確定判決已本於前訴訟程
10 序所存之證據資料，並依上開調查證據結果，認定再審被告
11 先位主張第一次解僱不合法，兩造僱傭關係於斯時仍存續，
12 且第二次解僱並未附加條件，非附條件之終止行為，進而再
13 就第二次解僱行為是否合法予以判斷，並無再審原告所主張
14 有不適用民法第263條準用同法第258條第3項法規之顯有錯
15 誤之情事。至再審原告所陳其餘理由，核屬對原確定判決取
16 捨證據、認定事實之職權行使所為爭執，要與原確定判決是
17 否適用法規顯有錯誤無涉，其執此主張原確定判決有民事訴
18 訟法第496條第1項第1款再審事由，顯無理由。

19 (二)再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第13款
20 之再審事由部分：

- 21 1. 按民事訴訟法第496條第1項第13款所謂當事人發現未經斟酌
22 之證物或得使用該證物者，係指前訴訟程序事實審之言詞辯
23 論終結前已存在之證物，因當事人不知有此致未經斟酌，現
24 始知之；或雖知有此而不能使用，現始得使用者而言（最高
25 法院103年度台上字第614號判決意旨參照）。若其證據在前
26 訴訟程序中業已提出，經法院審核不予採取者，自不得據為
27 再審之理由（最高法院91年度台聲字第358號裁定意旨參
28 照）。倘證物及證人之證言均為前第二審訴訟程序所存之訴
29 訟資料，並經第二審確定判決予以斟酌。無論其採證是否允
30 當，有無忽略部分內涵，要與發見未經斟酌之證物情形有間
31 （最高法院81年度台上字第279號判決意旨參照）。

01 2. 本件再審原告主張原確定判決未斟酌上證8即證人姚姿瑋於1
02 09年6月5日在另案刑事案件中所稱桌面有水瓶擲中的痕跡等
03 證述，有民事訴訟法第496條第1項第13款「當事人發現未經
04 斟酌之證物或得使用該證物」之再審事由云云，惟依其所
05 述，該證物為前訴訟程序中業已提出之證物，且原確定判決
06 亦已加以斟酌（見原確定判決第18、19頁即本院卷第42、43
07 頁），揆諸前揭說明，再審原告此部分主張，顯與民事訴訟
08 法第496條第1項第13款規定當事人發現未經斟酌之證物或得
09 使用該證物者之要件不合。

10 五、綜上所述，原確定判決並無再審原告所指之再審事由，已如
11 前述，則再審原告依民事訴訟法第496條第1項第1款、第13
12 款規定，提起本件再審之訴，顯無理由，爰依民事訴訟法第
13 502條第2項規定，不經言詞辯論，逕以判決駁回。

14 六、據上論結，本件再審之訴顯無理由，爰判決如主文。

15 中 華 民 國 111 年 12 月 30 日

16 勞動法庭

17 審判長法 官 林佑珊

18 法 官 華奕超

19 法 官 戴嘉慧

20 正本係照原本作成。

21 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
22 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
23 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
24 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
25 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項但
26 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，
27 應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 112 年 1 月 3 日

29 書記官 莊昭樹