

臺灣高等法院民事判決

112年度勞再易字第9號

再審原告 陳美如

再審被告 臺南企業股份有限公司

法定代理人 楊青峯

上列當事人間請求給付工資等事件，再審原告對於中華民國112年7月4日本院111年度勞上字第39號確定判決，提起再審之訴，本院不經言詞辯論，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。但自判決確定後已逾5年者，不得提起。民事訴訟法第500條第1項、第2項定有明文。查本院111年度勞上字第39號判決（下稱原確定判決）不得上訴第三審，於宣示日即民國112年7月4日判決確定，再審原告於112年7月17日收受本院原確定判決（送達證書見本院卷第69頁），其於112年8月15日就原確定判決提起再審之訴（見本院卷第3頁收狀戳章），未逾30日之不變期間，合先敘明。

二、再審原告主張：

（一）再審被告於109年10月初表示欲終止兩造間勞動契約時，已違反兩造於107年11月1日簽訂外派人員合約書（下稱系爭外派合約）第2條第4項須於合約期限屆滿前3個月提出之約定，構成債務不履行，再審原告自得請求再審被告給付因違反2個月預告期間之履行利益即新臺幣（下同）13萬元，即

01 依最後約定薪資每月6萬5,000元計算之損害賠償，原確定判
02 決未予准許，顯有不適用民法第227條第1項、第226條第1項
03 之適用法規顯有錯誤之再審事由。又再審被告違反系爭外派
04 合約之約定，違法終止兩造間勞動契約，基於舉輕明重法
05 則，自仍應比照勞動基準法（下稱勞基法）第16條第2項規
06 定給予謀職假，方符公平正義；且謀職假乃勞基法保障勞工
07 最低勞動條件之強制規定，亦屬保護他人之法律，則再審原
08 告自得依勞基法第16條第2項、民法第184條第1項前段、第2
09 項規定，請求再審被告給付109年10月5、6、12、13日謀職
10 假之8,667元工資或損害賠償。原確定判決認勞基法第16條
11 第2項關於謀職假工資規定，僅適用於雇主合法終止勞動契
12 約，未能由勞基法整體價值體系觀察，有不適用法律體系解
13 釋法則之錯誤。

14 (二)再審原告外派期間之工作時間，應以我國勞基法為準據法：

15 1.依系爭外派合約第4條第3項約定：「婚、喪假、國（固）定
16 假日依當地政府規定辦理」，僅有婚假、喪假、國定假日及
17 固定假日適用柬埔寨勞工法令之規定。本件自應以我國勞基
18 法為準據法。至系爭外派合約第6條第1項固稱再審原告外派
19 柬埔寨期間，應遵守再審被告之工作規則及派任單位規定，
20 然此約定與準據法無涉，且僅有依勞基法第70條訂立且足令
21 勞工知悉的工作規則，方能成為勞動契約之一部，再審被告
22 從未合法訂立任何足令勞工知悉之工作規則，其柬埔寨廠外
23 籍幹部注意事項雖對勞工產生事實上約束，但無工作規則效
24 力。原確定判決不當擴張系爭外派合約第4條第3項約定之文
25 義，認再審原告外派期間之工作時間均應以柬埔寨勞動法令
26 為準據，並推論再審原告外派期間應適用柬埔寨勞工法令、
27 工作規則及派任單位規定，顯有違反民法第98條意思表示解
28 釋原則，及不適用勞動法基本原則之錯誤。

29 2.原確定判決以比較我國勞基法與柬埔寨勞工法工作時間及休
30 假規定，認再審原告外派待遇提升，卻未說明其計算過程及
31 結果，僅片面摘取並以文字臚列即得出結論，從形式上觀

之，有未依民事訴訟法第222條第4項記明得心證理由之錯誤。又原確定判決將外派期間約定薪資與柬埔寨未將外籍人士考慮在內之出版品所列數據相比較，稱待遇有所提升；且未考量出勤時數及職務差異，率以約定薪資數額片面比較待遇水準；復認系爭外派合約第4條第1項每年28日返台休假為特別休假，未考量對外派人員之特殊意義，不經調整即以勞基法第38條第1項日數相互比較，亦未進一步按柬埔寨法令檢視再審原告是否延長工作時間而應加給工資，原確定判決認再審原告外派期間工作時間應以柬埔寨勞動法令為準據，顯有違背民法第98條意思解釋、舉證責任分配及論理法則、勞基法最低勞動條件標準適用不當與未記明得心證理由等諸多適用法規顯然錯誤。再審原告請求再審被告給付休息日、例假出勤及於該等日期請假扣款工資59萬0,584元，及平日延時工作工資68萬0,785元當有理由。

(三)再審被告從未合法訂立勞基法第70條之工作規則，即使其採行加班申請制，亦無從免除給付延時工資之義務：

1.再審被告抗辯已訂立含有加班申請制之工作規則，自應舉證其曾踐行公開揭示之事實。惟原確定判決認再審被告合法訂立加班申請制之工作規則，卻於再審被告未能充分證明有公開揭示之情形，以未能預料再審原告將抗辯為由，免除再審被告之舉證責任，有消極不適用民事訴訟法第277條舉證責任分配法則。再審被告提出之92年、108年工作守則及101年加班申請單均屬其自行製作且管領文件，然其遲至前訴訟程序第一審言詞辯論終結前陸續提供，就起算加班時間、有無加班申請制、外派柬埔寨規定上下班間等說詞屢次變更，欠缺主張一貫性，原確定判決無視此足以影響判決結果之重要攻防，肯定再審被告有合法訂立工作規則，亦違反民事訴訟法第222條第3項經驗法則、第4項應記明得心證理由及第226條第3項記明對攻擊防禦方法意見之顯然錯誤。

2.即便再審被告採行加班申請制，惟再審被告明知再審原告加班事實，從未反對，已受領再審原告服務勞務之成果，亦無

01 從免除給付延長工作時間工資之義務。原確定判決以再審原
02 告未申請加班為由駁回延長工作時間工資之請求，有不適用
03 勞基法第24條工資給付勞動條件強制規定之錯誤。此外再審
04 原告外派期間，柬埔寨廠線上系統並無申請加班功能，再審
05 被告所舉再審原告離職後拍攝影片及柬埔寨籍員工使用文
06 件，均與再審原告無干。原確定判決認再審原告未舉證加班
07 申請制不適用於本國籍員工，有消極不適用民事訴訟法第27
08 7條舉證責任分配法則之錯誤。再審原告於外派期間確實遵
09 守出勤要求，並無擅自彈性利用工時或其他異常。原確定判
10 決未檢視再審原告外派期間出勤紀錄，及違背文義過度解讀
11 再審被告人員獎懲原因，有違民事訴訟法第222條第3項經驗
12 法則及適用民法第98條意思表示解釋法則不當之顯然錯誤。
13 又原確定判決無視再審原告外派期間單獨負責再審被告東埔
14 寨廠超過40%之訂單，工作負擔繁重，及胡宗憲於再審原告
15 離職後接手時，因無需接待參訪而甚少加班，又陳凱齡、王
16 月娥知悉再審原告常態加班事實等證據，亦屬消極不適用民
17 事訴訟法第222條第1項裁判方法及自由心證法則之錯誤。故
18 再審原告在台任職期間出勤紀錄完整，又已充分舉證外派東
19 埔寨期間延長工作時間之事實及必要性，再審原告請求再審
20 被告給付平日延時工作工資68萬0,785元及請求休息日、例
21 假出勤及再審被告要求於該等日期請假扣款之工資590,584
22 元，當有理由。

23 (四)關於特休未休工資或損害賠償7萬1,100元部分：

24 系爭外派合約第4條第5項：「派任海外期間……不得另享有
25 國內之特休假」，則外派每3個月有7日、每年合計28日之返
26 台休假，性質應屬特別休假。我國勞基法第39條前段明定特
27 別休假為有給薪之休假，且內政部(75)台內勞字第379354號
28 函示「排定之期間適逢例假、紀念日、勞動節日及其他由中
29 央主管機關規定應放假之日，均應予以扣除」。系爭外派合
30 約第4條第3項約定國（固）定假日依柬埔寨當地規定的情形
31 （第4條第3項），則再審原告排定返國休假期間與柬埔寨國

(固)定假日重疊時，應自己休假日數中扣除，此乃勞基法就特別休假安排方式勞動條件的強制規定。原確定判決未予考慮，有消極不適用勞基法特別休假安排方式強制規定之錯誤。又不論兩造間外派合約有無折算發給工資之約定，倘再審原告於勞動契約終止時有未休畢返台休假的日數，均應折算發給工資。原確定判決僅從系爭外派合約文字表面意思予以理解，漏未考量勞基法第38條第4項規定，亦屬消極不適用折算發給工資勞動條件強制規定之錯誤。

(五)綜上，原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款之再審事由等語。並聲明：1.原確定判決關於駁回再審原告後開第二審上訴部分廢棄。2.上開廢棄部分，再審被告應給付再審原告148萬1,136元，及其中147萬8,569元自110年3月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、本件未經言詞辯論，無再審被告之聲明及陳述。

四、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。又按民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤，係指確定判決所適用之法規，顯然不合於法律規定，或與司法院現尚有效之大法官解釋顯然違反，或消極不適用法規，顯然影響判決者而言，並不包括取捨證據失當、漏未斟酌證據、認定事實錯誤及在學說上諸說併存發生法律上見解歧異或判決不備理由之情形（最高法院90年度台再字第27號判決意旨參照）。即不包括判決理由矛盾、理由不備、取捨證據失當、調查證據欠周、漏未斟酌證據及認定事實錯誤等情形在內（最高法院63年台上字第880號、100年度台再字第33號判決意旨參照）。事實審法院解釋意思表示，縱有不當，亦不生適用法規顯有錯誤問題（參照最高法院64年台再字第140號判例意旨）。

五、再審原告主張原確定判決違反民法第98條意思表示解釋及債務不履行判斷標準、民事訴訟法第222條第3項、第4項之論理法則、經驗法則、得心證之理由應記明於判決，同法第27

01 7條舉證責任分配與勞基法勞動條件強制規定或適用不當，
02 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
03 事由云云，茲分述如下：

04 (一)關於再審原告主張原確定判決未准許其請求兩個月薪資13,0
05 00元及謀職假8,667元部分，有不適用民法第227條第1項、
06 第226條第1項規定及不適用法律體系解釋法則，適用法規顯
07 有錯誤部分（即上開二、(一)所載）：

08 1.原確定判決就此認定：再審原告係自行預告終止勞動契約，
09 再審被告已給付至再審原告預告期滿即109年10月31日止之
10 薪資，依前說明，再審原告仍主張其依勞基法第16條第2
11 項、第3項規定，得請求再審被告給付預告期間2個月工資13
12 萬元云云，於法不合，洵無足取。又再審原告於寄發存證信
13 函終止勞動契約（下稱系爭存函）後，分別於109年10月19
14 日、20日、26日、27日請謀職假，經再審被告准許，且薪資
15 照付，另於同年月5日、6日、12日、13日請事假，亦經再審
16 被告准許，並依事假規定扣薪等情，為兩造不爭執，有假單
17 可按，惟系爭存函係於同年月12日送達再審被告，難認再審
18 原告於同年月5日、6日、12日、13日所請事假性質上應屬謀
19 職假，況依前揭說明，再審被告並無依勞基法第16條第2項
20 規定給予再審原告謀職假之義務。再審原告依勞基法第16條
21 第2項請求給付謀職假8,667元薪資云云，亦屬無據。再審被
22 告違反外派合約，未於3個月前告知再審原告不擬續約，對
23 債務之履行具有可歸責之事由，再審原告依法得終止勞動契
24 約；縱再審被告依約定於3個月前告知再審原告不擬續約，
25 其亦僅需給付至期限屆至之薪資，並無另給付再審原告預告
26 期間工資或謀職假之義務；再審原告主張再審被告上開義務
27 之違反為債務不履行，其得另請求2個月預告期間工資，及
28 侵害其謀職假權利，得請求薪資損害云云，顯屬無據，亦無
29 可採等節（見原確定判決「事實及理由」欄六、(二)2.）。已
30 詳予說明再審原告依債務不履行損害賠償請求權請求再審被
31 告給付2個月預告期間及謀職假薪資之損害賠償並無理由。

01 原確定判決認定再審被告違反外派合約，經再審原告自行終
02 止勞動契約，再審被告已給付至預告期滿之薪資，並無另給
03 付再審原告預告期間工資或謀職假義務乙節，核屬原確定判
04 決取捨證據、認定事實職權之行使，再審原告就此部分主張
05 原確定判決有消極不適用民法第227條、第226條規定之適用
06 法規顯有錯誤云云，亦無可取。

07 2.再審原告另主張：再審被告違法終止兩造間勞動契約，基於
08 舉輕明重法則，自仍應比照勞基法第16條第2項規定給予相
09 同日數之謀職假，方符公平正義，且謀職假乃勞基法保障勞
10 工最低勞動條件之強制規定，原確定判決認勞基法第16條第
11 2項僅適用於雇主合法終止勞動契約，未能由勞基法整體價
12 值體系觀察，顯有不適用法律體系解釋法則之錯誤云云。無
13 非係就原確定判決未依其所主張之法理為法律解釋之爭論，
14 而非就原確定判決所適用之法規有顯然不合於法律規定，或
15 與司法院現尚有效及大法官會議之解釋顯然違反者為論述，
16 要與是否適用法規顯有錯誤無涉。再審原告執此主張原確定
17 判決有民事訴訟法第496條第1項第1款之再審事由，並無可
18 取。

19 (二)關於再審原告主張原確定判決就外派合約及外派期間工作時
20 間以柬埔寨勞動法令為準據，顯有違反民法第98條意思表示
21 解釋原則、不適用勞動法基本原則及認定準據法之錯誤，並
22 違背民事訴訟法第222條第3項論理法則、第4項記明心證理
23 由之適用法規顯然錯誤部分（即上開二、(二)所載）：

24 1.原確定判決本於所認定：勞基法為勞動條件之最低標準（勞
25 基法第1條立法目的參照），倘若勞僱雙方之約定未低於勞
26 基法之規定，自仍應受拘束，不得置勞僱雙方之約定於不
27 顧，逕依勞基法之規定為請求。本件兩造均為本國人，所簽
28 立之勞動契約自有勞基法規定之適用，惟依兩造所簽立之系
29 爭外派合約，再審原告外派至柬埔寨廠期間關於國定例假日
30 應適用柬埔寨勞工法令規定，及第6條第1項規定，再審原告
31 應遵守再審被告工作規則及派任單位規定，若兩者在同一事

01 項有不同規定者則以派任單位為準，此為兩造所不爭執（即
02 原確定判決「事實及理由」欄四、不爭執事項(二)），而認再
03 審原告外派柬埔寨期間，如依柬埔寨勞工法令、工作規則及
04 派任單位規定，未低於勞基法之標準，自無另行依勞基法規
05 定適用之餘地等情（見原確定判決「事實及理由」欄六、(三)
06 1.），尚難謂有何解釋契約未探求當事人真意，及違背勞動
07 法基本原則可言。再審原告此部分主張，無非係就原確定判
08 決法院事實認定或解釋契約當否問題加以指摘，要與是否適
09 用法規顯有錯誤無涉。

10 2.至再審原告主張原確定判決忽略我國經濟發展較柬埔寨早，
11 勞動行情也較高，以再審原告外派柬埔寨期間約定每月薪資
12 達5萬5,000元以上，較在台任職時的3萬8,000元增加約莫半
13 數，認為待遇有所提升。惟再審原告在台與柬埔寨外派期
14 間，出勤時間明顯不同，自不能單從約定月薪數額斷定待遇
15 之優劣，原確定判決未考量出勤時數及職務差異，率以約定
16 薪資數額片面比較待遇水準，亦未考量外派人員之特別休假
17 不能與國內勞工等同視之，不經調整即以勞基法第38條第1
18 項日數為比較，顯違背民事訴訟法第222條第3項之規定云
19 云。然原確定判決就此認定：(1)外派合約第4條休假之規
20 定：「①每隔3個月可返國休假一次，每次7天（含假日及搭
21 機時間），往返機票由公司購買。如因公休假未休，則將機
22 票款折合現金發給乙方；若特殊事故，另案處理…③婚、喪
23 假、國（固）定假日依當地政府規定辦理，若不適用者，由
24 當地最高主管核決。…⑤派任海外期間，除依本條規定休假
25 外，不得另享有國內之特休假，年資繼續計算」，兩造關於
26 再審原告毋庸提供勞務之國定或固定假日等約定應依柬埔寨
27 當地法令，並另行約定因外派特性返國之休假。(2)柬埔寨法
28 定勞動條件為一週工作48小時（如以每日工作8小時計算，
29 一週工作為六天，周日為例假），每年例假52日、加計其公
30 共假日（國定假日）約27、28日（106年27日、107年、108
31 年增至28日，每年有1至3日差異），約79、80日，有柬埔寨

01 勞工法、柬埔寨經貿商情公布國定假日訊息可按（見前訴訟
02 程序第一審卷一第391、392頁、卷三第165、166頁）；而我
03 國勞基法規定之1例1休（周休2日），每年休息日及例假日
04 各52日，加計國定假日13日，共117日（見前訴訟程序第二
05 審卷一第169、231頁）。而外派合約約定每年尚有由再審原
06 告自行安排共28日返國休假，並額外給與往返機票費用，及
07 勞基法第38條規定之特別休假（再審原告於106年至109年特
08 別休假日為10、14、14、15日），則需於繼續滿一定期間始
09 為遞加，如未休畢尚得換算薪資等情，是再審原告依外派合
10 約計算之非工作日數，雖少於勞基法之全部休息日、例假
11 日、國定假日及特別休假日數；惟再審原告在臺月薪3萬8,0
12 00元，經外派至柬埔寨後，自105年11月1日、107年3月1
13 日、107年11月1日起依序調整月薪為5萬5,000元、6萬1,000
14 元、6萬5,000元，再審原告自承柬埔寨高級經理薪資分布約
15 美金1,000元至1,500元（折合新臺幣約2萬9,000元至4萬3,5
16 00元），再審被告亦稱當地其他員工月薪在美金800元至1,0
17 00元間，及再審被告提供再審原告三餐食、宿等，有外籍幹
18 部注意事項可按，可知再審原告外派至柬埔寨後，其月薪每
19 月增加約1萬7,000元，約增加原月薪之半數，且以柬埔寨之
20 薪資水準，其一般消費水準應較我國低廉，再審原告復因外
21 派因此可簡省相關食、宿等生活必要支出，可認其整體工作
22 及勞動條件顯較未外派前高。況以再審原告於柬埔寨每年非
23 工作日數較勞基法規定減少約1個月（即柬埔寨52日+28日+2
24 8日=108日，在臺約為117日+15日=132日），依勞基法第39
25 條加計此部分之薪資，再審原告外派契約所為約定，實未低
26 於在臺期間已符合勞基法規定之勞動條件。(3)再審原告於10
27 5年11月1日同意接受再審被告外派，對柬埔寨週休1日、公
28 共假日、返臺休假等工作時間均依柬埔寨當地法令及外派合
29 約之約定如實履行知之甚詳，於期滿後仍於107年11月1日簽
30 立外派合約，應認已經相當考量，並已符合勞基法規定之最
31 低標準，自應受拘束等節（見原確定判決「事實及理由」欄

01 六、(三) 2.(1)(2)(3))。是原確定判決就兩造所簽訂之系爭外
02 派合約是否符合勞基法規定之最低標準及有拘束兩造效力等
03 事實認定依據及理由等闡述甚詳，核無再審原告所稱違背民
04 事訴訟法第222條第4項、第277條規定之再審事由，亦要無
05 何認定事實及解釋契約悖於經驗法則、論理法則之可言；而
06 再審原告前揭主張，顯係就原確定判決取捨證據及認定事實
07 所為之指摘，要與適用法規有何錯誤無關。

08 (三)關於再審原告指摘原確定判決未給予平日延長工時工資及於
09 休息日、例假出勤或因請假扣款之工資59萬0,584元，有適
10 用法規顯有錯誤部分（即上開二、(三)所載）：

11 1.再審原告固以再審被告從未合法訂立勞基法第70條之工作規
12 定，原確定判決就兩造間是否存在工作規則之事，未依法分
13 配舉證責任，且再審被告即便採取加班申請制，亦無從免除
14 給付平日延長工時工資之義務；且於外派期間，柬埔寨廠線
15 上系統並無申請加班功能，再審被告以再審原告離職後所拍
16 攝之影片自無從證明，而同部門同事之加班申請單係柬埔寨
17 籍員工使用，與身為臺灣籍外派幹部之再審原告無涉，原確
18 定判決無視再審原告外派期間單獨負責柬埔寨廠超過40%之
19 訂單，工作負擔繁重，及胡宗憲於再審原告離職後接手時，
20 因無需接待參訪而甚少加班，主張原確定判決有消極不適用
21 民事訴訟法第277條舉證責任分配之規定，及違反勞基法第2
22 4條工資給付之強制規定，適用法規顯有錯誤之情形云云。

23 2.惟原確定判決就此部分係認：再審被告所提出之108年間之
24 工作規則第58條規定：「職員工非必要儘可能不加班。確需
25 加班時，應先填寫加班單，經單位主管批准後始得加班」、
26 加班申請單為參，且再審被告92年、105年之工作規則第58
27 條亦有相同規定，認該歷年修正之工作規則中均有規定且均
28 經報備，應非臨訟所偽造，並參諸證人林素群之證述內容，
29 另依再審被告所提出108年3月15日人力資源部閱覽室（臺
30 北）網路磁碟資料夾內「工作守則」檔案及實際操作攝像方
31 式全程紀錄等節，認再審被告所稱曾以網路系統公告工作規

則，所抗辯工作規則於主管機關歷次核備後均經公告，並於勞工任職經告知尚非不可採信，而認確有此工作規則及再審被告抗辯員工加班流程依該工作規則辦理為可採，認再審原告若有加班需求，應循所定方式辦理後，始得請求給付加班費。況再審原告刷卡紀錄亦與實際出勤時間並非完全相同，尚不得執刷卡紀錄作為計算出勤時間之依據，及因再審原告未按表定時間正常出勤，自行彈性出缺勤，利用零碎時間、寄發督導性質電子郵件，並非必要，而認再審原告之工作內容並無不能於正常工作時間完成，或需配合其他職員或客戶僅能在正常工作時間外提供勞務之情形，縱有於正常工作時間外寄送電子郵件，尚無從證明再審原告係經雇主同意，且不能於正常工作時間處理，不能以再審原告自行於該期間內寄發電子郵件而列入工作時間計算加班時間等情（見原確定判決「事實及理由」欄六、(三)3.(1)①②③、(2)①②），是以，原確定判決已自勞基法第38條立法理由及兩造締結勞動契約之本旨等節，詳為論述兩造間確有工作規則及該工作規則之有效性，依此認再審原告未依此手續辦理，自不得請求加班費之理由。況原確定判決既認兩造間既訂有工作規則可資依循，則再審原告未依所定程序申請加班，應就有加班之事實及必要性負舉證責任，亦屬適法及合理，再審原告執此認為原確定判決係消極不適用民事訴訟法第277條舉證責任分配及勞基法第24條、民法第98條等規定，或違反民事訴訟法第222條第3、4項之經驗法則、未記名得心證理由及攻防方法而有適用法規顯有錯誤之再審事由云云，自屬無據。

3.至再審原告另以東埔寨廠副總王月娥、陳凱齡知悉再審原告常態加班事實，且未為反對之意思，原確定判決忽視該等證據，有消極不適用民事訴訟法第222條第1項應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證判斷事實真偽為判決之錯誤云云。然原確定判決就此認：再審原告所提出與陳凱齡間通訊軟體對話截圖內容僅係陳凱齡輾轉聽聞再審原告加班一事，非其所親見，無從證明再審原告確有加班需求，且經再

01 審被告之同意等情，認再審原告未依工作規則申請加班，復
02 未證明其外派柬埔寨寄發之電子郵件時間為正常工時之外有
03 勞務提出之必要，尚不得以此作為其平日工作之加班時間，
04 請求平日延時工資等節（見原確定判決「事實及理由」欄
05 六、(三)3.(2)②③），核並無再審原告上開所述違反舉證責任
06 分配、論理及經驗法則、未記明得心證理由及違反民事訴訟
07 法第222條第1項規定之情，此為原確定判決取捨證據、認定
08 事實職權之行使，與適用法規有何錯誤無關。

09 (四)關於再審原告指摘原確定判決未給予未休畢返台休假（即特
10 別休假）折算工資或損害賠償7萬1,100元部分（即上開二、
11 (四)所載）：

12 1.再審原告固謂：再審原告排定返國休假期間與柬埔寨國
13 （固）定假日重疊時，應自己休假日數中扣除，且於勞動契
14 約終止時有未休畢返台休假的日數，均應折算發給工資。原
15 確定判決有消極不適用勞基法特別休假安排方式強制規定及
16 不適用勞基法第38條第4項折算發給工資勞動條件強制規定
17 之錯誤云云。

18 2.惟原確定判決以：依系爭外派合約第4條第1項、第5項規
19 定，再審原告因每3個月可返國休假（含假日及搭機時間）1
20 次，每次7日，每年共28日休假，而不得另享有國內之特休
21 假，並無得發給工資之約定，且該返國休假既已包含假日。
22 再審原告主張於106年至109年間已依系爭外派合約第4條第1
23 項規定休假之日數，與勞基法休息日、例假日或國定假日重
24 疊日數各11日、8日、13日、3日，應休而未休。然每年28日
25 休假，扣除與上開假日重疊日數，再審原告依系爭外派合約
26 之規定，可休之日數為17日、20日、15日、25日，仍高於再
27 審原告年資依勞基法規定106年法定特別休假為10日、107
28 年、108年各14日、109年15日，對再審原告依勞基法規定最
29 低限制之特別休假權益並無減損，且與兩造之約定相符，並
30 無給付不能或不完全給付之情形等情，認再審原告主張其返
31 國休假與勞基法休息日、例假日或國定假日重疊日數部分應

給付其特別休假工資，於法無據等情（見原確定判決「事實及理由」欄六、(四)），可見原確定判決認定系爭外派合約之約定並無違反勞基法就特別休假日數之規定，再審原告自不得再就返國休假與勞基法休息日、例假日或國定假日重疊日數另請求特別休假之工資等情，核係關於原確定判決取捨證據、認定事實當否之問題，要與原確定判決是否適用法規顯有錯誤無涉。再審原告指摘原確定判決依系爭外派合約據以認定該合約未減損再審原告依勞基法規定最低限制之特別休假權益，有消極不適用勞基法第39條、第38條第4項就特別休假為有給薪之休假及安排方式等語，即屬無據。

六、綜上，再審原告前開所指各節，均係指摘原確定判決有不備理由、認定事實錯誤或調查證據欠周之瑕疵，依首開判決意旨，非民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤，不得據以提起再審之訴。從而，再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款規定之適用，提起再審之訴，求予廢棄，顯無理由，爰依民事訴訟法第502條第2項規定，不經言詞辯論予以判決駁回。

七、據上論結，本件再審之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 9 月 15 日
勞動法庭

審判長法官 黃雯惠
法官 華奕超
法官 林佑珊

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 112 年 9 月 15 日

書記官 蕭進忠