

最高法院民事判決

110年度台再字第12號

再 審 原 告 陳文德

訴訟代理人 劉彥廷律師

再 審 被 告 台灣應用材料股份有限公司

法定代理人 余定陸

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，再審原告對於中華民國109年9月29日本院判決（109 年度台上字第1008號），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。

理 由

一、本件再審原告主張本院109 年度台上字第1008號確定判決（下稱原確定判決）有民事訴訟法第 496條第1項第1款適用法規顯有錯誤之情形，對之提起再審之訴，係以：伊於民國102年4月15日及25日以電子郵件向再審被告表示接受資遣及請假之要約，均因再審被告另對伊提出特別離職方案而拒絕伊之要約，已分別於同年4 月23日及25日失效，不生拘束力。且伊於同年4月25日寄發之電子郵件中所稱「Leave」係欲請假而非離職；另於同年4 月26日所寄之電子郵件亦未表明「拒絕特別離職方案而選擇資遣」，伊既係請謀職假，可推知並無合意資遣之意；又再審被告違反誠信，變更資遣事由通報主管機關，亦應認為合意不成立。惟臺灣高等法院臺南分院106年度勞上字第8號第二審判決（下稱原二審判決）未審查本件實際上是否符合勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款、第5款資遣事由之要件，逕認兩造合意以資遣方式終止勞動契約，排除勞基法第11條規定之適用，顯有違誤，原確定判決未指摘該判決違背法令，仍予維持，違反民法第71條、第148條第2項、第153條、第154條第1項但書、第155

條、第160條第2項、第166條、勞動基準法第11條、第16條、民事訴訟法第476條第1項等規定，及經驗法則、論理法則，適用法規顯有錯誤云云，為其論據。

二、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，或與司法院大法官會議之解釋顯然違背，或消極的不適用法規，顯然影響判決者而言。且第三審為法律審，其所為判決，以第二審判決所確定之事實為基礎，上開規定所謂適用法規顯有錯誤，對第三審判決而言，應以該判決依據第二審判決所確定之事實而為之法律上判斷，有適用法規顯有錯誤之情形為限。從而第二審法院取捨證據、認定事實及解釋意思表示或契約之職權行使，是否妥當，即與第三審判決適用法規是否顯有錯誤無關。次按勞雇雙方合意終止勞動契約，並非法律所不許，既係基於合意，而非雇主依己意片面終止契約，自無具備勞基法第11條所定事由之必要。

三、查原確定判決以：原二審判決認定再審原告於102年4月15日拒絕簽署再審被告所提之績效改善計畫書，並表示願意接受再審被告因此決定之資遣，再審被告再提出特別離職方案，作為兩造合意終止勞動契約之方式，亦為再審原告所拒，並於同年月26日重申其接受以資遣之方式終止僱傭契約，再審被告乃告知於同年5月6日終止契約等情，再審原告係自主選擇拒絕簽署再審被告所提之績效改善計畫書，且表示可接受終止僱傭契約，並非立於不對等地位而無從自由決定。且再審被告係配合再審原告之要求，乃向行政院科技部南部科學園區管理局申報變更資遣事由為勞基法第11條第4款，即兩造係合意以資遣方式終止勞動契約，並非再審被告片面終止勞雇關係，且解僱事由亦經兩造協商改列，並無違反誠信原則及民法第71條強制規定之情，自不影響合意終止勞動契約之效力。從而，再審原告先位請求確認兩造間僱傭關係存在、再審被告應給付原二審判決附表編號1至4先位聲明欄之金額、合約加註無效，及備位請求再審被告給付新臺幣71萬

01 4000元本息，均屬無據，原二審判決駁回再審原告對於第一
02 審所為其敗訴判決之上訴，於法並無不合等語，因而維持第
03 二審所為不利於再審原告之判決，駁回其第三審上訴，核無
04 適用法規顯有錯誤情事。再審論旨所述，無非仍係不服原二
05 審判決就兩造確有合意終止勞動契約之事實認定，及解釋意
06 思表示職權行使之理由，無涉原確定判決就事實審判決確定
07 之事實，所為法律適用是否顯有錯誤，其指摘原確定判決不
08 當，求予廢棄，揆諸前揭說明，自非有理。

09 四、據上論結，本件再審之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，
10 判決如主文。

11 中 華 民 國 110 年 3 月 4 日

12 最高法院勞動法庭

13 審判長法官 林 恩 山

14 法官 滕 允 潔

15 法官 吳 青 蓉

16 法官 吳 美 蒼

17 法官 黃 麟 倫

18 本件正本證明與原本無異

19 書 記 官

20 中 華 民 國 110 年 3 月 10 日