臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞再易字第1號

再審原告　謝光明

再審被告　錦有企業有限公司

法定代理人　許錦有

上列當事人間請求給付工資事件，再審原告對於民國108 年3 月8 日本院107 年度勞簡上字第22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。

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。經查，再審原告於民國108 年3 月15日收受本院107 年度勞簡上字第22號確定判決（下稱原確定判決），有送達證書附於該案卷可稽，此經本院調閱上開卷宗核閱無誤。再審原告於108 年3 月22日提起本件再審之訴，尚未逾30日之不變期間，於法即無不合，合先敘明。

二、再審意旨略以：

（一）原確定判決理由四（一）認為依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1 項規定工作未滿3 個月者，無須預告資遣勞工，除自創法令外，更逾越法律之界限，擴大解釋為資方片面資遣勞工無須通知勞工，實則勞基法第16條第1 項未明確規定工作未滿3 個月者之資遣預告時間，亦未規定工作未滿3 個月者資遣無須預告，更未規定資方片面資遣勞工時無須通知勞工。又原確定判決理由四（二）更認定雇主片面資遣勞工，可以無須預告及無須通知，隨時立即資遣勞工，顯然違背勞基法第11條、就業服務法第33條第1 項等諸多法令及憲法工作權保障之核心價值，合於民事訴

訟法第496 條第1 項第1 款之再審事由。

（二）原確定判決理由四（四）末段及（五）末段意旨，依循原一審判決僅審理民法終止契約合法與否，至於兩造主張請求審判之勞基法資遣合法與否一事，原確定判決卻不備任何理由，逾越法律之界限，不顧當事人處分權及不顧特別法（勞基法）優於普通法（民法終止勞動契約）之適用。又原確定判決理由四（一）、（二）將解僱硬稱為資遣，再以勞基法第11條第5 款下判決，然理由四（四）末段及（五）末段意旨，卻推翻硬掰之判決結果，即以「不審究勞基法第11條第5 款資遣規定」為判決基礎，再改判決「再審原告爭執資遣部分有所誤解，混淆視聽」、「爭執勞基法第11條第5 款資遣規定，係屬誤解、混淆視聽」，判決前後矛盾。縱再審原告誤解訴訟爭點及標的，原一審及原確定判決卻明知而故意不予曉諭及闡明，違反民事訴訟法第199 條第2 項規定，符合同法第496 條第1 項第1 款再審事由。

（三）原確定判決理由四（四）第5 行載「於106 年9 月22日合法終止契約，因被上訴人（即再審被告）自認這部分沒有跟上訴人（即再審原告）講，也不可能因此發生終止契約之效力」，正好符合再審原告主張「再審被告片面終止勞動契約，沒有跟再審原告講，不可能發生終止契約之效力」，故再審原告得依在職身分請求給付工資，然原確定判決主文卻駁回再審原告之訴，亦有民事訴訟法第496 條第1 項第2 款理由與主文顯有矛盾之再審事由。

（四）又原確定判決理由四（六）載「關於再審被告爭執106 年9 月22日再審原告不適任及不願調職之情事是否存在」，然根本無人請求此部判決，原確定判決不顧當事人處分權主義，不顧兩造僅主張「再審被告於106 年9 月26日通報臺中市政府勞工局，資遣再審原告離職時間為106 年10月12日」，且再審原告於原確定判決言詞辯論期日所為之言詞辯論主張，全部未有一字登載於原確定判決書「上訴人

主張」中，違反民事訴訟法第221 條、第213 條規定，原確定判決既無真實正確的上訴人主張，當然違反當事人處分權、程序正義，符合民事訴訟法第496 條第1 項第1 款規定。又再審原告於言詞辯論期日中，曾質疑原確定判決法院未曾提示證據給兩造互為辯論，但原確定判決法院僅命書記官於筆錄上加載「提示證據予兩造互為辯論」，仍未提示任何證據，故再審原告主張本件爭點應由再審被告負舉證責任，但再審被告仍無任何舉證，原確定判決明知再審原告已當庭異議卻無任何作為，顯然違反言詞辯論主義、民事訴訟法第194 條、第199 條第2 項、第201 條、第285 條第1 項，亦符合民事訴訟法第496 條第1 項第1 款規定。

（五）綜上，爰依民事訴訟法第496 條第1 項第1 款、第2 款規定提起再審之訴，並聲明：原確定判決廢棄。

三、再審被告方面：本件未經言詞辯論，再審被告亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

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。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2 款之再審事由，本院審認如下：

（一）關於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 款規定適用法規顯有錯誤之再審事由部分：

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，係指確定判決所適用之法規顯然不合於法律規定，或與現尚有效之司法院大法官會議解釋顯然違反，或消極的不適用法規顯然影響裁判者而言，不包括漏未斟酌證據、取捨證據失當、認定事實不當、判決不備理由或理由矛盾等情形在內（最高法院108 年度台再字第18號、108 年度台再字第38號、87年度台上字第1936號判決意旨參照）。且原確定判決依其所認定之事實而為法律上之判斷，亦不生適用法規顯有錯誤問題（最高法院64年台再字第140 號

判例意旨參照）。

2.再審原告主張原確定判決認勞工工作未滿3個月者，雇主無須預告及無須通知，即可隨時資遣勞工，違反勞基法第16條第1項、第11條、就業服務法等規定；且原確定判決僅審理民法終止契約合法與否，就兩造主張請求審判之勞基法資遣合法與否一節，卻未敘明理由；縱再審原告誤解訴訟爭點及標的，原確定判決卻明知而故意不予曉諭及闡明，違反民事訴訟法第199條第2項規定，而有適用法規顯有錯誤云云。查原確定判決整理兩造不爭執事項為再審被告曾於106年9月22日當眾向再審原告表示：因再審原告不適任且不接受調職，應自當天中午起終止勞動契約等語，又再審被告片面於106年9月26日向臺中市政府勞工局（下稱勞工局）通報資遣再審原告，逕自填載再審原告離職日期為106年10月12日，並敘明106年9月26日向勞工局通報資遣再審原告乙事，並未告知再審原告，原確定判決並據此認定本件爭點為兩造間勞動契約有無終止或何時終止，且因再審被告於106年9月26日向勞工局通報資遣再審原告乙事並未通知再審原告，是原確定判決認應判斷再審被告於106年9月22日通知再審原告終止勞動契約乙事是否合法，故原確定判決並未認定雇主終止勞動契約無須通知勞工。又原確定判決理由記載於準備程序期日使兩造整理並協議簡化爭點，經兩造確認不爭執事項及本件爭點，難認原確定判決有何違反民事訴訟法第199條規定之情事。

3.再審原告復主張其於原確定判決言詞辯論期日所為之言詞辯論主張，全未記載於原確定判決書之「上訴人主張」欄中，違反民事訴訟法第221條、第213條規定；另再審原告於言詞辯論期日中，曾質疑原確定判決法院未曾提示證據給兩造互為辯論，故再審原告主張本件爭點應由再審被告負舉證責任，但再審被告仍無任何舉證，原確定判決明知再審原告已當庭異議卻無任何作為，顯然違反言詞辯論

主義、民事訴訟法第194 條、第199 條第2 項、第201 條、第285 條第1 項等規定。查原確定判決已將上訴人起訴主張之訴訟標的及其原因事實，記載於「上訴人主張」欄中，並無違反民事訴訟法第221 條、第213 條規定。又按言詞辯論筆錄內，應記載辯論進行之要領，民事訴訟法第213 條第1 項前段定有明文；再按確定判決消極的不適用法規，顯然影響裁判者，自屬民訴法第496 條第1 項第1 款所定適用法規顯有錯誤之範圍，應許當事人對之提起再審之訴，以貫徹憲法保障人民權益之本旨。惟確定判決消極的不適用法規，對於裁判顯無影響者，不得據為再審理由（司法院釋字第177 號解釋參照）。原確定判決理由載明「兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決結果不生影響，毋庸逐一論列」等語，已有審酌兩造之攻防方法，縱認原確定判決之審判長未逐一具體提示，惟證據資料既經第一審提示調查，於第二審亦有效力，自難認未逐一具體提示證據資料有適用法規顯有錯誤之情，況此對於判決本旨亦顯無影響，依前揭說明，亦不得遽為再審理由。

4.原確定判決依再審原告之考勤表、書面警告、再審原告於106 年9 月21日與再審被告經理許藝馨之對話譯文，及證人鄒仁淵、許藝馨之證述為據，認定再審被告於106 年9 月22日合法依勞基法第11條第5 款，向再審原告為終止勞動契約之意思表示，兩造間勞動契約既已於106 年9 月22日經再審被告合法終止，則再審原告請求106 年9 月23日起至106 年12月22日3 個月薪資75,000元，為無理由。是原確定判決依其證據取捨，而為認定事實，並依其所認定之事實而為前述法律上之判斷，自非法律適用顯有錯誤之情事。

5.綜上，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 款規定之再審理由云云，乃不可採。

（二）關於再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第496 條第1 項第2 款規定判決理由與主文顯有矛盾之再審事由部分：

1.按民事訴訟法第496條第1項第2款所謂：判決理由與主文顯有矛盾，係指判決依據當事人主張之事實，認定其請求或對造抗辯為有理由或無理由，而於主文為相反之諭示，且其矛盾為顯然者而言（最高法院80年台再字第130號判決要旨參照）。

2.再審原告主張：原確定判決理由四（四）第5行記載「於106年9月22日合法終止契約，因被上訴人（即再審被告）自認這部分沒有跟上訴人（即再審原告）講，也不可能因此發生終止契約之效力」，與再審原告主張「再審被告片面終止勞動契約，沒有跟再審原告講，不可能發生終止契約之效力」相符，故再審原告得依在職身分請求給付工資，原確定判決主文卻駁回再審原告之訴，而有民事訴訟法第496條第1項第2款理由與主文顯有矛盾之再審事由云云。然查，原確定判決理由四（四）係敘明再審被告於106年9月26日向勞工局通報資遣再審原告，及逕自填載再審原告離職日期為106年10月12日乙事，並未告知再審原告，故此部分不發生終止契約之效力，亦無庸審究，且原確定判決理由（六）已具體敘明認定再審被告於106年9月22日合法依勞基法第11條第5款，向再審原告為終止勞動契約之意思表示，兩造間勞動契約既已於106年9月22日終止，則再審原告請求106年9月23日以後之工資即無理由，不應准許，並於判決主文諭知：「上訴駁回」，經核並無判決理由與主文顯有矛盾之情形，再審原告主張原確定判決有此條款之再審事由，亦屬無據。

五、綜上所述，原確定判決並無再審原告所主張之民事訴訟法第496條第1項第1款、第2款所定再審事由。從而，再審原告提起本件再審之訴，顯無再審理由，爰不經言詞辯論，逕以判決駁回之。

六、據上論結，本件再審之訴為顯無理由，依民事訴訟法第502條第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　31　　日

民事第一庭　審判長法　官　李悌愷

法　官　鄭舜元

法　官　廖欣儀

正本係照原本作成。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　108　　年　　12　　月　　31　　日

書記官　許家豪