

臺灣高等法院民事判決

107年度勞再易字第15號

再審原告 常來實業股份有限公司

法定代理人 林鑑堂

訴訟代理人 高亘瑩律師

複代理人 李松霖律師

再審被告 許毓文

訴訟代理人 張清浩律師

上列當事人間給付資遣費事件，再審原告對於中華民國107年10月23日本院107年度勞上易字第52號確定判決提起再審，本院於108年1月9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

壹、程序方面

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。本院107年度勞上易字第52號判決（下稱原確定判決），於民國107年11月2日送達再審原告，有送達證書可稽（見前程序二審卷第183頁），並經本院調取該案卷查閱無訛。則再審原告於107年11月27日對原確定判決提起本件再審之訴（見本院卷第5頁），未逾30日之法定不變期間，合先敘明。

貳、實體方面

一、再審原告主張：原確定判決准許再審被告於前程序第二審提出新攻擊、防禦方法即其與訴外人林宏文間之對話錄音及譯文（下稱系爭錄音及譯文），未適用民事訴訟法第447條第1項規定，亦未說明准許之理由；卻據此認定再審被告已於107年10月26日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造間僱傭契約，因而判命伊給付資遣費新台幣（下同）51萬8865元本息；適用法規顯然錯誤。又再審

01 被告於106年9月29日向伊公司預告將於同年10月31日離職
02 其意思表示於同日到達，即發生預告終止契約之效力，之
03 後自不得再任意撤回，則其再於106年10月26日以口頭方式
04 及於106年11月4日補寄存證信函終止已經不存在之契約，
05 有礙法律關係之安定，應不生效力。惟原確定判決竟認再審
06 被告得撤回自請離職之意思表示並為終止勞動契約，違背民
07 法第94條及第95條第1項規定，亦有適用法規顯有錯誤。另
08 兩造曾在中華民國勞資關係服務協會調解（下稱系爭調解）
09 再審被告於106年11月2日第一次調解期日因自知其係自
10 請離職不得請求資遣費，故撤回資遣費請求，嗣雙方於106
11 年11月22日以15萬元成立調解，並於所達成之調解方案第3
12 點約定：「…民、刑事及行政之申訴權利等皆拋棄，不得再
13 為其他主張、請求或申訴」，再審被告自不得再為任何主張
14 。詎原確定判決竟曲解為再審被告於系爭調解時僅同意不再
15 就「勞健保及勞退休金多報少之損害賠償爭議」為其他主張、
16 請求或申訴，並不及於其依勞基法第14條第1項第6款規定
17 終止勞動契約部分，與民法第98條規定及最高法院17年上字
18 第1118號判例不符，且違反論理法則，自有錯誤適用法規之
19 再審事由。爰依民事訴訟法第496條第1項第1款規定提起
20 再審之訴，並聲明：(一)原確定判決廢棄。(二)再審被告在前訴
21 訟程序第二審之上訴駁回。

22 二、再審被告則以：再審原告於前程序第二審並未就系爭錄音及
23 譯文提出程序上異議，並同意列為不爭執事項，原確定判決
24 就上開證據之取捨並無適用法規錯誤之處。另兩造雖曾於10
25 6年9月26日合意於106年10月31日終止勞動契約，然於10
26 6年10月26日因有再審原告違反勞動契約及勞工法令之事由
27 發生，故由伊依勞基法第14條第1項第6款規定單方終止契
28 約，乃原確定判決事實認定之範疇，難謂有適用法規錯誤之
29 再審事由。又伊於系爭調解第一次期日已撤回資遣費之請求
30 ，第二次調解期日成立調解之範圍自無包含資遣費，且調解
31 方案第3點更載明雙方拋棄之權利係針對「提繳退休金之差

額及未投保勞健保差額之損失賠償」部分，並未包含資遣費，原確定判決對調解方案第3點所為之契約解釋並無錯誤，況此亦屬事實認定問題，自無違背法令情事等語，資為抗辯。並答辯聲明：再審之訴駁回。

三、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者，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及大法官會議之解釋，或最高法院有效之判例顯然違反者而言，含消極之不適用法規，顯然影響裁判者，但不包含漏未斟酌證據、判決理由不備、判決理由矛盾、取捨證據及認定事實錯誤之情形在內（司法院大法官釋字第177號解釋、最高法院60年台再字第170號判例、63年台上字第880號判例、92年度台上字第320號判決意旨參照）。

四、按當事人於第二審訴訟程序不得提出新攻擊或防禦方法，但對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限，觀諸民事訴訟法第447條第1項但書第3款自明。且第二審法院認當事人所提新攻擊防禦方法符合前揭規定未予以駁回者，他造當事人應不得任加指摘為違背法令（最高法院97年度台上字第322號裁定意旨參照）。查再審被告於前程序第一審即主張：再審原告違反勞工保險條例第72條第3項規定，將伊投保金額以多報少，伊於106年10月26日向再審原告口頭表示依勞基法第14條第1項規定終止勞動契約並請求資遣費等語（見前程序一審北司勞調卷第2頁）。是再審被告於前訴訟程序第二審再詳述106年10月26日口頭終止契約之經過，復提出系爭錄音及譯文資以證明其確有於上開期日以口頭向再審原告為終止勞動契約意思表示之事實（見前程序二審卷第25頁至29頁），自屬再審被告對於其在第一審已提出攻擊防禦方法之補充，則原確定判決准再審被告提出系爭錄音及譯文未予駁回，且採為認定事實之證據，與民事訴訟法第447條規定並無違背。是再審原告主張原確定判決未引用民事訴訟法第447條第1項規定，即准許再審被告提出系爭錄音及譯文為新攻擊防禦方法，復無說明准許之理由，

有不適用法規之違法云云，委無足取。

五、按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。民法第94條、第95條第1項固有明文。然查，原確定判決係認：再審被告於106年9月29日所提離職申請書已由再審原告之協理林宏文於106年9月30日簽核，堪認兩造於106年9月30日達成勞動契約將於106年10月31日終止之合意，勞動契約於106年10月31日時將因兩造合意終止之始期屆至而消滅。然再審被告係因再審原告業務緊縮而提出上開離職之申請，是如在兩造所合意之終止生效日106年10月31日前有其他勞基法所定終止事由發生，勞雇雙方均非不得行使其法定終止之權利。又再審被告係在勞動契約尚存續之106年10月23日發現再審原告有將勞保投保薪資以多報少之違反勞工法令情事，而於106年10月26日以言詞依勞基法第14條第1項第6款規定向再審原告之協理林宏文為終止系爭勞動契約之意思表示，且其所為係行使勞基法所賦予之終止權，並非撤回申請自請離職之意思表示，自非法所不許，故兩造間勞動契約於106年10月26日消滅，並非因兩造於106年9月30日達成合意而於106年10月31日消滅等語（參原確定判決理由六（一）2.所敘，本院卷第75頁至77頁）；核並未認定再審被告已合法撤回其自請離職之意思表示至明。是再審原告指摘原確定判決錯誤適用民法第94條、第95條規定云云，洵屬無據。

六、又查，原確定判決係本於系爭調解筆錄記載再審被告已於106年11月2日第一次調解期日先行撤回就資遣費爭議進行調解之請求，及調解方案第3點已明確記載：「日後勞資雙方就未依法（94年7月1日至106年10月31日止以多報少）提繳勞工退休金級距差額損失賠償、未依法（86年2月27日至106年10月31日止以多報少）投保勞、健保級距差額損失賠償之民、刑事及行政之申訴權利等皆拋棄，不得再為其他主

張、請求或申訴…」之內容；以及105年11月2日調解紀錄已記載再審被告申請調解時，係主張「資方於106年9月15日告知業務緊縮，調動本人，因本人不同意，故主張資方應給付資遣費新台幣477,000元」各節（見前程序一審勞訴卷第25-2頁、25-3頁、26頁）；核均並未及於其得以再審原告違反勞工法令而依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約部分，故而認定再審被告本於勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約及據此請求資遣費之權利，並非系爭調解之標的（原確定判決第7頁至8頁），核並無違反調解記錄文義而曲解當事人意思之情事。且其依據各該事證所為之前揭判斷，論理上更未見有扞格、矛盾之處。則再審原告主張原確定判決解釋意思表示未探究當事人真意，且捨調解記錄文字更為曲解，已違反民法第98條及最高法院17年上字第1118號判例意旨，且有違論理法則，乃有適用法規顯有錯誤之再審事由云云，亦無可採。

七、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款規定之再審事由，為無理由，其再審之訴應予駁回。

八、本件事證已臻明確，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，併此敘明。

九、據上論結，本件再審之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中華民國 108 年 1 月 30 日

勞工法庭

審判長法官 李瑜娟

法官 沈佳宜

法官 邱景芬

正本係照原本作成。

不得上訴。

中華民國 108 年 1 月 30 日

