臺灣士林地方法院民事裁定

111年度勞簡字第2號

原　　告　鄭新添
被　　告　好市多股份有限公司

法定代理人　趙建華
訴訟代理人　沈以軒律師
　　林晉源律師
　　郭銘濬律師

上列當事人間請求請求給付工資等事件，原告為訴之追加，本院裁定如下：

主　文

原告如附表編號2、編號3及編號4所示追加之訴，除附表編號2、編號3說明欄所示追加合法部分外，均駁回。

前項追加之訴經駁回部分之聲請訴訟救助駁回。

追加之訴訴訟費用由原告負擔。

理　由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但有下列各款情形之一者，不在此限：（一）被告同意者。（二）請求之基礎事實同一者。（三）擴張或減縮應受判決事項之聲明者。（四）因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者。（五）該訴訟標的對於數人必須合一確定時，追加其原非當事人之人為當事人者。（六）訴訟進行中，於某法律關係之成立與否有爭執，而其裁判應以該法律關係為據，並求對於被告確定其法律關係之判決者。（七）不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。民事訴訟法第255條第1項定有明文。又訴有無追加或變更及其變更追加應否准許，法院應依職權調查之，如認追加或變更應准許者，即應就追加之訴與原有之訴，或變更之訴訟為裁判；如認不應准許者，即應以裁定駁回之，仍就原有之訴為裁判（最高法院92年度台抗字第184號裁定意旨參照）。

二、原告於民國110年12月3日起訴主張被告好市多股份有限公司（下稱好市多公司）未告知疫苗接種假為無薪假，未使原告行使申請普通傷病假之權利，以「強迫或強制」或「詐欺」手段，而限制原告行使普通傷病假之權利，致使原告於110年10月18日及19日請疫苗接種假，該疫苗接種假無效，依兩造間勞動契約，請求被告給付該2日薪資等語，聲明為如附表編號1所示（見補字卷第11頁，對甲○○部分業於111年3月11日撤回）。後來於111年3月11日言詞辯論期日提出「民事訴之變更或追加二狀」、「民事訴之變更或追加三狀」（見本院卷第138頁、第140頁、第246頁），聲明為如附表編號2所示（下稱第一次追加）。再於111年5月20日言詞辯論期日提出「民事訴之變更或追加四狀（確認之訴，確認好市多公司違反勞基法）」及「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」（本院卷第300頁至307頁），追加聲明如附表編號3所示（下稱第二次追加）。另再於111年7月29日言詞辯論期日提出「民事訴之追加暨事實及理由狀（請求侵權行為之損害賠償）」（即本院卷第324頁至325頁），追加甲○○、王友玫、陳宜琳及王世堯（下合稱追加被告）為被告（下稱第三次追加），聲明如附件編號4所示，並對「好市多公司、甲○○、王友玫、陳宜琳及王世堯職業災害事件」聲請訴訟救助（見本院卷第328頁）。然原告所為訴之追加，被告已表明不同意（本院卷第247頁、第322-1頁）。

三、原告第一次追加主張之事實略為：好市多公司於110年12月30日對其發送員工約談通知書，就原告於同年9月23日至12月9日間之諸行為（詳如本院卷第147頁約談通知書內容），稱原告已違反公司員工手冊2.1開放政策等規範。然好市多公司上開行為實為對原告為職場霸凌，故而原告於對上開爭議，向主管機關聲請調解，而於111年1月24日出席懲戒處分調解會議，好市多公司應給付該日之公假薪資4,236元。另原告亦於110年12月3日就申請疫苗接種假之爭議出席調解會

議，好市多公司亦應給付該日之公假薪資4,236元。基於上開事由，乃追加請求確認好市多公司之上開防疫接種假給薪政策及開放政策之懲戒處分無效，及追加請求被好市多公司給付上開2調解期日之工資。然查，其中僅聲明①、聲明②前段，及聲明③於110年12月3日就申請疫苗接種假之爭議出席調解會議，好市多公司亦應給付該日之公假薪資4,236元部分，核與原起訴的事實係基於相同的事實，此部分追加合於規定，應予准許。其餘聲明②後段及聲明③於111年1月24日出席懲戒處分調解會議，好市多公司應給付該日之公假薪資4,236元部分，係基於與原起訴事實不同之懲戒處分事實，不能認其基礎事實同一，且爭點亦有差異，致原訴之訴訟及證據資料無法全然利用，且有礙被告防禦及訴訟之終結。本件復不符情事變更等得准予追加他訴之情狀。從而，原告前述不合法部分所為訴之追加，應予駁回。

四、原告第二次追加主張之事實（除如附表編號3說明欄所載追加合法部分外）略為：原告係主張被告未發給30日未休完特別休假之薪資；未給予30日特別休假；未足額投保全民健康保險；就109年清明節及兒童節之給薪政策違法；未依員工手冊6.2C之國定假日調整規定，經全台月薪主管同意，擅自挪移國定假日及選舉日等應放假日；未與原告以外之員工「個別約定」過年薪資；月薪主任與時薪員工之給付延長加班、國定假日、特別休假等給薪政策違法；110年12月24日提早1小時前往健康檢查之加班費計算違法；111年1月22日（例假日）出勤之加倍工資計算違法；因原告於110年9月至111年3月間檢舉好市多公司違反勞動基準法，而損害原告依法所享有之權益，作出扣薪、懲戒處分等不利益對待；110年9月22日至111年1月24日期間，就好市多公司違反勞動基準法第10條之1規定之爭議事件聲請調解，好市多公司對上開事件予以原告不利之行為及不利益之對待；未自110年5月25日（或同年6月3日）依規定為原告投保勞健保；員工手冊10.3年終獎金之修正無效；員工手冊增訂6.9額外加給無

效；甲○○、王友玫、陳宜琳及王士堯等4人違反好市多職業道德規範，並故意對原告進行職場霸凌；106年7月29日尼莎颱風原告出勤2小時加倍薪資；109年1月11日總統大選薪資給付；109年2月份加班0.5小時加班費；109年4月3日清明節給付薪資；109年4月5日延長加班1小時之薪資；109年4月27日所給付之109年及110年未休特別休假工資；110年12月24日延長加班1小時之薪資；111年1月1日國定假日薪資；111年1月22日例假日加班薪資；111年1月29日至2月1日之農曆春節薪資；111年2月28日國定假日薪資；111年4月4日至4月5日之國定假日薪資；未依最高法院110年度台抗字第1015號裁定完全給付原告薪資，並自行扣除補充保費等事實。上開追加主張之事實顯均係基於與原起訴事實不同之事實，不能認其基礎事實同一，且爭點亦有差異，致原訴之訴訟及證據資料無法全然利用，且有礙被告防禦及訴訟之終結。本件復不符情事變更等得准予追加他訴之情狀。從而，原告前述不合法部分所為訴之追加，應予駁回。

五、原告第三次追加主張之事實（除如附表編號3說明欄所載追加合法部分外）略為：好市多公司與追加被告對原告為職場霸凌，而依職業災害法律關係、債務不履行法律關係及侵權行為法律關係，請求被告負損害賠償責任。上開追加主張之事實顯係基於與原起訴事實不同之事實，不能認其基礎事實同一，且爭點亦有差異，致原訴之訴訟及證據資料無法全然利用，且有礙被告防禦及訴訟之終結。原告雖稱上開追加之事實與原起訴之疫苗接種假事件的事實，均係好市多公司及追加被告故意對原告為職場霸凌之事實，原告起訴所主張之疫苗接種假事件僅是原告遭受職場霸凌中的一小塊事實，其基礎事實其實相同云云。然所謂職場霸凌並非法律用語，且職場霸凌的型態、手法不一而足，訴訟上是否合於追加起訴之要件，應個別事件檢討之，不能以原告主觀認其均屬職場霸凌之情形，即認在訴訟上其即屬基礎事實同一，而合於追加起訴之要件，是原告此部分主張並非可採。又本件復不符

情事變更等得准予追加他訴之情狀。從而，原告此部分所為訴之追加，應予駁回。

六、原告追加之訴經駁回部分，其聲請訴訟救助應併予駁回。

七、爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　林銘宏

本件為正本係照原本作成。

如不服本裁定，應於送達後10日內，向本院提出抗告狀並表明抗告理由，如於本裁定宣示後送達前提起抗告者，應於裁定送達後10日內補提抗告理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　30　　日

書記官　許秋莉

附表：

編號		聲明	說明
1	起訴 （110年12月3日）	①確認兩造間於110年10月18日及19日假單申請表之約定無效。 ②好市多股份有限公司應給付原告新臺幣（下同）8,472元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。	
2	第一次追加 （111年3月11日）「民事訴之變更或追加二狀」、「民事訴之變更或追加三狀」（見本院卷第138頁、第140頁、第246頁）	①確認兩造間於110年10月18日及同年月19日疫苗接種假申請單約定無效。 ②確認好市多公司防疫接種假給薪政策及開放政策之懲戒處分無效。 ③好市多公司應給付原告16,944元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（16,944元包括原起訴之8,472元及追加請求8,472元。）	一、追加合法部分： 聲明①、聲明②前段，及聲明③中追加請求於110年12月3日就申請疫苗接種假之爭議出席調解會議，好市多公司應給付該日之公假薪資4,236元部分。 二、追加不合法部分： 聲明②後段及聲明③追加請求於111年1月24日出席懲戒處分調解會議，好市多公司應給付該日之公假薪資4,236元部分。
3	第二次追加 （111年5月20日）	①確認好市多公司應於111年5月3日發給原告30日未休完特別休假之薪資。	一、追加合法部分： 聲明③、⑥。 二、追加不合法部分：

	「民事訴之變更或追加四狀（確認之訴，確認好市多公司違反勞基法）」及「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」（本院卷第300頁至307頁）	②確認好市多公司應於110年5月25日（或同年6月3日）給予原告30日特別休假。 ③確認好市多公司未依勞動部公告防疫政策，使原告於110年10月18日至19日得以普通傷病假申請防疫接種假，違反勞動基準法第22條及第43條規定。 ④確認好市多公司未依全民健康保險法施行細則第46條第1項第2款第2目規定，將原告及全好市多公司員工之夜間津貼、月薪主管第13個月薪資、年終獎金、延長加班、國定假日加班、特別休假加班、111年3月調薪10萬元之薪資計入最近3個內平均工資申報原告之投保金額。（另含「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」聲明第1項） ⑤確認確認好市多公司未依同上規定，將原告月薪主管第13個月薪資、兼職所得薪資計入最近3個內平均工資申報原告之投保金額。 ⑥確認好市多公司員工手冊未明文規定有關健康檢查可申請公假，及員工得以普通傷病假等申請疫苗接種假，且未適時依勞動基準法第74條、勞動基準法施行細則第37條第3項規定修正及向主管機關報請核備。且好市多公司未給付員工有關健康檢查可申請公假，及得以普通傷病假等疫苗接種假之薪資，違反勞動基準法第43條規定。 ⑦確認好市多公司109年清明節及兒童節之給薪政策違反勞動基準法第37條及第39條規定。好市多公司未給付全部員工及月薪主管於109年4月4日出勤之雙倍薪資，違反勞動基準法第22條第2項前段規定。 ⑧確認好市多公司歷年來未依員工手冊6.2C之國定假日調整規定，經全台主管同意，擅自挪移國定假日及選舉日等應放假日，違反勞動基準法第37條及第39條規定。 ⑨確認好市多公司於111年1月給付過年薪資時未與原告以外之員工「個別約定」，且於同年1月28前給付違反勞動基準法第22條及第23條規定。 ⑩確認好市多公司月薪主任與時薪員工之給付延長加班、國定假日、特別休假等給薪政策違反勞動基準法第25條後段規定。 ⑪確認好市多公司未給付原告110年12月24日提早1小時前往台北醫學院附設醫院實施健康檢查，該1小時之延長加班工資。	除上述合法部分外，其餘均不合法。

		⑫確認好市多公司未給付原告111年1月22日（例假日）出勤之加倍工資。 ⑬確認好市多公司因原告於110年9月至111年3月間檢舉好市多公司違反勞動基準法，而損害原告依法所享有之權益，作出扣薪、懲戒處分等不利益對待，違反勞動基準法第74條第2項規定。 ⑭確認好市多公司因原告於110年9月22日至111年1月24日期間，就好市多公司違反勞動基準法第10條之1規定之爭議事件聲請調解，好市多公司對上開事件予以原告不利之行為及不利益之對待，違反勞資爭議處理法第8條規定。 ⑮確認好市多公司未自110年5月25日（或同年6月3日）依規定為原告投保勞健保，違反全民健康保險法第15條規定。 ⑯確認好市多公司員工手冊10.3年終獎金之修正無效。 ⑰確認好市多公司員工手冊增訂6.9額外加給無效。 ⑱確認好市多公司與甲○○、王友玫、陳宜琳及王士堯等4人違反好市多職業道德規範，並故意對原告進行職場霸凌。 ⑲確認好市多公司計算106年7月29日尼莎颱風原告出勤2小時加倍薪資時，未將原告第13個月薪資列入平均工資計算，違反勞動基準法第22條第2項規定。（即「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」聲明第2項） ⑳確認好市多公司計算原告109年1月11日總統大選薪資給付時，未將原告第13個月薪資列入平均工資計算，違反勞動基準法第22條第2項規定。（即「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」聲明第3項） ㉑確認好市多公司計算原告109年2月份加班0.5小時加班費時，未將原告第13個月薪資，及延長加班、國定假日加班、特別休假加班之薪資列入平均工資計算，違反勞動基準法第22條第2項規定。（即「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」聲明第4項） ㉒確認好市多公司計算原告109年4月3日清明節給付薪資時，未將原告第13個月薪資，及延長加班、國定假日加班、特別休假加班之薪資列入平均工資計算，違	

		反勞動基準法第22條第2項規定。（即「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」聲明第5項） ㉓確認好市多公司計算原告109年4月5日延長加班1小時之薪資時，未將原告第13個月薪資，及延長加班、國定假日加班、特別休假加班之薪資列入平均工資計算，違反勞動基準法第22條第2項規定。（即「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」聲明第6項） ㉔確認好市多公司計算原告109年4月27日所給付之109年及110年未休特別休假工資時時，未將原告第13個月薪資，及延長加班、國定假日加班、特別休假加班之薪資列入平均工資計算，違反勞動基準法第22條第2項規定。（即「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」聲明第7項） ㉕確認好市多公司計算原告110年12月24日延長加班1小時之薪資時，未將原告於110年11月3日之兼職所得列入平均工資計算，違反勞動基準法第22條第2項規定。（即「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」聲明第8項） ㉖確認好市多公司計算原告111年1月1日國定假日薪資時，未將原告於110年11月3日之兼職所得、第13個月薪資，及延長加班、國定假日加班、特別休假加班之薪資列入平均工資計算，違反勞動基準法第22條第2項規定。（即「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」聲明第9項） ㉗確認好市多公司計算原告111年1月22日例假日加班薪資時，未將原告於110年11月3日之兼職所得、第13個月薪資，及延長加班、國定假日加班、特別休假加班之薪資列入平均工資計算，違反勞動基準法第22條第2項規定。（即「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」聲明第10項） ㉘確認好市多公司計算原告111年1月29日至2月1日之農曆春節薪資時，未將原告於110年11月3日之兼職所得、第13個月薪資，及延長加班、國定假日加班、特別休假加班之薪資列入平均工資計算，	

		違反勞動基準法第22條第2項規定。（即「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」聲明第11項） ㉙確認好市多公司計算原告111年2月28日國定假日薪資時，未將原告於110年11月3日之兼職所得、第13個月薪資，及延長加班、國定假日加班、特別休假加班之薪資列入平均工資計算，違反勞動基準法第22條第2項規定。（即「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」聲明第12項） ㉚確認好市多公司計算原告111年4月4日至4月5日之國定假日薪資時，未將原告於110年11月3日之兼職所得、第13個月薪資，及延長加班、國定假日加班、特別休假加班之薪資列入平均工資計算，違反勞動基準法第22條第2項規定。（即「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」聲明第13項） ㉛確認好市多公司未依最高法院110年度台抗字第1015號裁定完全給付原告薪資，並自行扣除補充保費，違反勞動基準法第22條第2項規定。（即「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」聲明第14項） ㉜前開④及⑲至㉛請求之給付薪資，好市多公司與甲○○應給付自給付日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。	
4	第三次追加（111年7月29日）「民事訴之追加暨事實及理由狀（請求侵權行為之損害賠償）」（即本院卷第324頁至325頁）	追加被告甲○○、王友玫、陳宜琳、王世堯（下合稱追加被告）。 ①確認被告對原告故意職場霸凌。 ②好市多公司與王友玫、陳宜琳應連帶給付原告18萬元，及自追加起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（職業災害法律關係）。 ③好市多公司與王友玫、陳宜琳應連帶給付原告18萬元，及自追加起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（侵權行為法律關係）。 ④好市多公司與甲○○應連帶給付原告36萬元，及自追加起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 ⑤好市多公司與追加被告應連帶給付原告49萬元，及自追加起訴狀繕本送達翌日起	

		至清償日止，按週年利率5%計算之利息（職業災害法律關係）。 ⑥好市多公司與追加被告應連帶給付原告49萬元，及自追加起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（侵權行為法律關係）。 ⑦好市多公司與甲○○應連帶給付原告99萬元，及自追加起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 ⑧前開②至④給付，及⑤至⑦給付，各擇一有利於原告為判決，且所命給付，如其中一人已為給付時，其他人於其給付範圍內，免給付義務。	