臺灣高等法院民事裁定

112年度重勞上字第2號

上　訴　人　鄭新添

被 上訴 人　好市多股份有限公司

000000000000000000

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

追 加被 告　趙建華

陳雅鈺

上列上訴人因與被上訴人好市多股份有限公司間請求確認僱傭關係存在等事件，對於中華民國111年11月29日臺灣士林地方法院109年度重勞訴字第21號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院就追加之訴裁定如下：

主　　文

追加之訴駁回。

追加之訴訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但有第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限，民事訴訟法第446條第1項定有明文。次按民事訴訟法第255條第1項第2款所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之原因事實，有其社會事實上之共通性及關聯性，而就原請求所主張之事實及證據資料，於變更或追加之訴得加以利用，且無害於他造當事人程序權之保障，俾符訴訟經濟者，始足當之（最高法院104年度台抗字第662號、105年度台抗字第499號、第550號裁定意旨參照）。所謂訴之變更或追加，固包括當事人之變更或追加，惟除法律別有規定或因訴訟標的對於數人必須合一確定者外，應得他造及追加當事人之同意，始得為之；且按在第二審以請求之基礎事實相同，

追加原非當事人之人為他造當事人者，因該被追加之人於第一審未參與訴訟程序，就請求之基礎事實並無攻防之機會，為保障該當事人之審級利益，原則上除經他造及該當事人之同意外，應不得為之，此觀前述民事訴訟法第446條第1項規定及該條於民國（下同）89年2月9日修正公布所揭「於無害保障當事人之審級利益及對造防禦權行使之前提下，放寬當事人於第二審為訴之追加、變更」之立法理由自明；縱認於符合前述基礎事實同一之情形下，於除法律別有規定或因訴訟標的對於數人必須合一確定者，亦得追加原非當事人之人為被告外，仍應綜合考量被追加為被告之人之審級利益、程序保障及訴訟之經濟、防止裁判之矛盾、發見真實、促進訴訟、擴大解決紛爭效能、避免訴訟延滯與程序法上之紛爭一次解決等項而為准否追加之依據（最高法院103年度台抗字第820號、105年度台抗字第324號、第727號裁判意旨參照）。又民事訴訟法第255條第1項第5款所謂該訴訟標的對於數人必須合一確定，係指依法律之規定必須數人一同起訴或一同被訴，否則當事人之適格有欠缺，原告即因此不能得本案之勝訴判決者而言。關於連帶之債，債權人除得對債務人全體為請求外，亦得對債務人中之一人或數人為請求，其法律關係對全體債務人並非必須合一確定。故連帶之債之債權人追加連帶債務人為被告，並無上開法條規定之適用（最高法院91年度台抗字第8號裁定意旨參照）。

二、本件上訴人於原審以被上訴人好市多股份有限公司（下稱好市多公司）為被告，起訴主張：伊與好市多公司於88年5月3日簽立僱傭契約，職務及每月薪資陸續調整後，擔任好市多公司汐止店會員服務部經理，每月薪資為新臺幣（下同）12萬7089元。好市多公司於109年4月6日僅告知伊違反公司規定，惟未詳述及說明事由，且未召開正式之賞罰評審委會，復未給伊陳述或申辯機會，即對伊處以5天停職停薪之懲戒處分（下稱系爭懲戒處分），自非適法。好市多公司復於同年月27日認伊於108年10月起至109年4月期間，有曠職1日及

未依規定戴口罩等情事，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止兩造間之勞動契約，亦非合法等情，依民事訴訟法第247條第1項、民法第487條規定，聲明請求如附表一所示（下稱原訴）。原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服，提起上訴，並於第二審程序，依民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第4款、第7款規定，追加趙建華、陳雅鈺（下合稱趙建華等2人）為被告，追加之訴聲明如附表二「追加聲明」欄所示（下合稱系爭追加之訴）。

三、經查，上訴人所提原訴之基礎事實係主張：好市多公司所為系爭懲戒處分違法，且好市多公司違法終止與伊間之勞動契約，伊與好市多公司間之僱傭關係仍存在等情，依民事訴訟法第247條第1項、民法第487條規定，聲明請求如附表一所示。上訴人提起系爭追加之訴，主張其因職場霸凌事件而受有職業災害，好市多公司應與趙建華等2人連帶負損害賠償責任及回復其名譽，而有請求確認好市多公司與趙建華等2人有無違反好市多職業道德規範、好市多公司行使懲戒及解雇處分、相關給薪政策是否合法之必要，並聲明如附表二「追加聲明」欄所示。經核原訴與系爭追加之訴之社會基礎事實顯然不同，主要爭點並無共同性，且兩造就原訴所主張之事實及證據資料，於系爭追加之訴難加以利用，而有再行調查之必要，陳雅鈺於原審復未參與訴訟程序，就上訴人原訴主張之基礎事實即無攻防之機會，且上訴人於第二審追加趙建華等2人為被告，將影響趙建華等2人之審級利益，是則上訴人主張系爭追加之訴與原訴請求之基礎事實同一，且不甚礙好市多公司及趙建華等2人之防禦及訴訟之終結，難謂有理。其次，好市多公司與趙建華等2人均不同意上訴人所為系爭追加之訴（見本院卷第559至565、595至596頁）。再者，上訴人係就原訴之請求外，復追加趙建華等2人為被告，提起系爭追加之訴聲明如附表二「追加聲明」欄所示，並無原訴之請求難以實現之情事，且非屬因上訴人與好市多

公司間法律關係或事實狀態變動，致不能繼續為原來請求，乃以他項聲明代最初聲明之情形，自與民事訴訟法第255條第1項第4款規定不符，本件亦非屬同條項第3、5、6款所定情形。甚且，於第二審為訴之追加，有民事訴訟法第255條第1項第2款至第6款情形，始得為之，此觀同法第449條第1項但書即明，上訴人依同法第255條第1項第7款規定，提起系爭追加之訴，亦為無理。此外，原訴與系爭追加之訴基礎事實不同，業如前述，非僅為補充或更正事實上或法律上之陳述，上訴人主張其得依民事訴訟法第256條規定提起系爭追加之訴，自不足取。準此，上訴人提起系爭追加之訴，不符民事訴訟法第446條第1項規定，為不合法，應予駁回。

四、據上論結，本件追加之訴為不合法，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　3　　日

勞動法庭

審判長法　官　鍾素鳳

法　官　楊雅清

法　官　陳心婷

正本係照原本作成。

如不服本裁定，應於收受送達後10日內向本院提出抗告狀，並應繳納抗告費新臺幣１千元。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　3　　日

書記官　江珮菱

附表一：上訴人原審訴之聲明（見本院卷第12至13頁）

㈠確認好市多公司行使109年4月27日之解僱處分無效，兩造間之僱傭關係(於109年4月27日後仍然繼續有效存在)，及勞工舊制退休金年資仍然存在(即於109年4月27日之後仍然繼續有效存在，且解僱期間之上訴人未給付及已給付勞務之年資，應併入勞工舊制退休金請求權之計算基礎)，並依原部門職務繼續僱用上訴人。

㈡確認好市多公司5天停職停薪之懲戒處分，及其他請病假、未戴口罩、指控濫發與工作無關信件、指控侵犯員工隱私權等事件之懲戒處分無效。

㈢好市多公司應自109年4月28日起至上訴人復職日止，按月於各該月次月5日前給付上訴人12萬7089元及差額（首期未滿1個月者），按日數比例折算，且每月薪資之計算標準，應以每年9月18日調薪3%後，且應加計月薪主管於110年3月非例行性調薪之薪資，及當年度總薪資再加計10萬元為計算基礎，下同），及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈣好市多公司應給付上訴人2萬1180元及差額，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。

㈤好市多公司應自109年4月28日起至上訴人復職日止，按年於1月15日前給付上訴人第13個月薪資及差額，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈥好市多公司應自109年4月28日起至上訴人復職日止，按年於6月3日前給付上訴人未休完特別休假薪資及差額，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈦好市多公司應給付上訴人110年3月之調薪金額為10萬元（即月薪主管110年3月非例行性調薪薪資），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。

㈧好市多公司應自109年4月28日起至上訴人復職日之前1日止，按年於5月3日前給付上訴人彈性休假薪資及差額，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈨好市多公司應自106年11月14日起至同意上訴人復職日之前1日止，按月於各該月次月5日前給付上訴人於工作日之30分鐘延長加班費薪資及差額，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈩好市多公司應給付上訴人於111年10月17日、11月7日、11月15日出庭之公假薪資，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

附表二：

日期	追加聲明	出處
111年12月7日提出民事上訴理由狀（上訴聲明暨訴之追加）、民事上訴理由狀（追加趙建華、陳雅鈺等事件）、112年8月2日準備程序期日陳述上訴聲明之備位聲明第㈠項至第㈤項、第㈤項前段、第㈥項部分	（確認職業災害事件存在即職場霸凌事件存在） ㈠好市多公司與趙建華等2人應連帶給付上訴人933萬6805元及差額，及自被告追加狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。 ㈡上開請求，如其中一人已為給付者，其他人於其給付範圍內，免給付義務。 （確認僱契約與職業災害、侵權行為、僱傭契約債務不履行等法律關係之基礎事實） ㈠確認好市多公司行使懲戒及解僱處分，違反勞基法第74條第2、3項、職業安全衛生法第39條第1項第1至3款、第4項、就業服務法第5條等規定。 ㈡確認好市多公司歷年來國定假日給薪政策違反勞基法第37、39條規定。 ㈢確認好市多公司之109年清明節及兒童節之給薪政策違反勞基法第22條第2項前段、第37、39條規定。 ㈣確認好市多公司未將與全台灣好市多公司員工約定之夜間津貼、月薪主管第13個月薪資、員工年終獎金，及延長加班、國定假日加班、特別休假加班、月薪主管111年3月調薪10萬元之薪資，於計算事由發生時依勞基法第2條第1項第4款規定計入平均工資計算，用以核算延長加班、國定假日、特別休假、普通傷病假、公假、公傷假、喪假、婚假、產假、陪產假、產檢假、育嬰假、勞退(新舊制）、資遣費、預告工資、競業禁止補償金、職災補償等勞基法所規定之最低給付標準，違反勞基法第22條第2項前段規定。 ㈤確認好市多公司與趙建華等2人違反好市多職業道德規範，並為好市多公司利益而說謊，且為獲利而不法侵害上訴人權利，及好市多未保護上訴人免遭陳雅鈺、訴外人王友玫、陳宜琳、洪禮健、王郁涵、陳	本院卷第31至33、64、631至632頁。

	秀蓁、蔡致維及陳其弘等人報復，並故意對上訴人職場霸凌。 ㈥確認趙建華等2人違反職業道德規範。 ㈦確認好市多公司未給予職災員工即訴外人林泓志公傷病假。	
112年3月7日提出民事訴之變更或追加狀（請求恢復名譽之適當處分）	（回復上訴人之名譽） 好市多公司、趙建華等2人應在好市多公司官網頂端公告：「好市多公司為報復會員服務部經理鄭新添向好市多公司申訴，並向主管機關檢舉，且為獲利而違法，並故意對會員服務部經理鄭新添進行職場霸凌，最後竟採取報復性手段懲戒及解僱會員服務部經理鄭新添，經台灣最高法院判決確定違法（中英文版）」，且公告時間為期1個月，並在好市多公司員工刷卡電腦系統上貼公告：「好市多公司為報復會員服務部經理鄭新添向好市多申訴，並向主管機關申訴，且為獲利而違法，並故意對會員服務部經理鄭新添進行職場霸凌，最後竟採取非法手段懲戒及解僱會員服務部經理鄭新添，經台灣最高法院判決確定違法（中英文版）」，且公告時間為期1個月，再以好市多公司公務信件系統傳送前揭相同內容予除好市多公司全台灣有公務信箱者(包括美國總裁克雷格.傑理尼克、亞洲總裁張嗣漢)。	本院卷第531頁
112年8月2日準備程序期日陳述上訴聲明之備位聲明第㈤項後段、第㈥項部分	㈠好市多公司應依工作規則第11.3終止僱用條款規定懲戒及解僱趙建華等2人。 ㈡關於追加請求恢復名譽之適當處分之公告內容增加好市多公司、趙建華等2人為報復會員服務部經理鄭新添向好市多公司申訴等語，且字體大小應為20，字型應為標楷體。	本院卷第632頁