

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第81號

上訴人 鄭新添

被上訴人 好市多股份有限公司

兼法定代理人 趙建華

共 同

訴訟代理人 沈以軒律師

林晉源律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國114年1月10日臺灣士林地方法院112年度勞訴字第67號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於114年10月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用（含追加之訴部分）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限；民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。又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，均屬之（最高法院101年度台抗字第404號民事判決意旨參照）。查本件上訴人在原審之起訴聲明如附表一所示，嗣上訴人上訴後，變更原上訴聲明第2項如附表二編號二之(二)所示，及追加請求如附表二編號(四)、(七)所示（見本院卷第235頁至第237頁、第241頁至第243頁、第245頁），經核其追加請求之基礎事實與起訴請求之基礎事實，均係本於上訴人依原法院109年度勞全字第9號定暫

01 時狀態處分，命被上訴人好市多股份有限公司（下稱好市多
02 公司）於本案訴訟判決確定前，應繼續僱用上訴人，並按月
03 給付上訴人工資所衍生之爭執，請求之基礎事實為同一，依
04 前揭規定相符，自應予准許（上訴人於本院追加請求112年1
05 0月3日於原法院出庭之公假薪資5,594元本息部分，上訴人
06 於原法院已為追加請求，於本院再為請求，係更行起訴，另
07 以裁定駁回之）。

08 貳、實體方面：

09 一、上訴人主張：伊自88年5月3日起受僱於好市多公司擔任會員
10 服務部經理，然好市多公司於109年4月27日以伊違反工作規
11 則，且情節重大為由，不經預告終止兩造間之僱傭關係，伊
12 就此已對好市多公司提起確認僱傭關係存在之訴，並聲請定
13 暫時狀態處分，經原法院另案以109年度勞全字第9號民事裁
14 定命好市多公司於本案訴訟確定前，應繼續依伊原任職部門
15 職位僱用伊，並按月給付伊工資（下稱系爭定暫時狀態處分
16 裁定），好市多公司提起抗告，經本院以110年度勞抗字第1
17 號民事裁定駁回抗告，好市多公司提起再抗告，亦經最高法
18 院以110年度台抗字第1015號民事裁定駁回再抗告而確定在
19 案。嗣好市多公司與其負責人即被上訴人趙建華於110年9月
20 1日收受原法院民事執行處就系爭定暫時狀態處分裁定所核
21 發110年度司執全更實字第1號執行命令（下稱系爭執行命令
22 ）後，竟於110年9月14日通知伊繼續採取在家上班措施，為
23 配合相關防疫措施，在未獲好市多公司指示下，不應任意前
24 往好市多公司所營賣場或其他辦公場所，且不提供會員卡及
25 不得進入好市多公司所營賣場購物或消費，好市多公司與趙
26 建華以此方式強制伊長期居家上班撰寫研究報告、限制伊行
27 動自由，實質上已變動兩造勞動契約內容而為調動工作，且
28 好市多公司又未給付原勞動契約之各項福利措施，顯係為使
29 伊知難而退、不讓伊復職等不當動機，故意未依原勞動條件
30 繼續僱用伊，有權利濫用、不利益對待之情形，損害伊依法
31 令、契約、習慣上所應享有之權益，顯已違反勞動基準法（

01 下稱勞基法）第10條之1規定，並侵害伊之工作權、健康權
02 、名譽權、申訴權、自由權、就勞請求權、團結權、團體協
03 商權、爭議權等人格權，且情節重大，使伊受有精神上痛苦
04 。爰依原勞動契約、工作規則、勞基法第10條之1、第74條
05 第3項規定，請求確認好市多公司對伊所為調職處分無效，
06 被上訴人應依原工作職務繼續僱用伊，取消居家上班措施、
07 允許伊進入賣場與申辦會員卡；依民法第18條、第28條、第
08 184條第1、2項、第185條、第195條、第227條之1之規定，
09 請求被上訴人連帶負損害賠償責任等語。並聲明：如附表一
10 所示（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上
11 訴，並於本院為訴之追加）。其上訴及追加之訴聲明：如附
12 表二所示。

13 二、被上訴人則以：上訴人與好市多公司間於原法院另案109年
14 度重勞訴字第21號確認僱傭關係存在之訴，業經法院為上訴
15 人之敗訴判決確定，且系爭定暫時狀態處分裁定復經原法院
16 以114年度勞全聲字第1號民事裁定撤銷而自始無效，上訴人
17 與好市多公司間即無任何僱傭關係存在，則本件上訴人訴請
18 確認好市多公司所為調動工作處分無效部分，已無確認利益
19 。又上訴人請求好市多公司應依上訴人原工作職務與工作內
20 容繼續僱用上訴人，及應取消居家上班及撰寫研究報告之措
21 施，容許上訴人前往好市多公司所營賣場或辦公場所，且同
22 意上訴人申辦好市多會員卡，並得進入好市多公司所營賣場
23 購物或消費；並應回復上訴人到職日為88年5月3日，亦應提
24 供好市多公司公務郵件信箱（0000000000000000.COM.TW）、
25 員工識別證供上訴人使用，並應定期對上訴人施予安全衛生
26 及勞工教育訓練部分之主張，係以好市多公司負有依勞動事
27 件法第49條第1項規定，暫時繼續僱用義務為前提，然上訴
28 人與好市多公司間之本案訴訟既經法院判決敗訴確定，且系
29 爭定暫時狀態處分裁定復經原法院裁定撤銷，好市多公司即
30 無暫時繼續僱用上訴人之義務，上訴人此部分請求失所附麗
31 ，應無理由。至上訴人請求及追加請求出席新北市政府勞工

局調解日及原審、本院出庭日之薪資部分，均不符合勞工請假規則第8條所定公假要件，上訴人此部分請求及追加請求，均為無理由。另伊指派之居家辦公措施業經本院111年度勞抗字第53號民事裁定認無違反勞動事件法第49條第1項規定與系爭定暫時狀態處分裁定，是伊並無任何違反法令或權利濫用之行為，自不該當侵權行為之要件。且縱依勞動事件法第49條規定命雇主為繼續僱用勞工之情形，雇主仍得於不侵害勞工權益為適法之職務調整，而伊自始即通知上訴人將依其會員服務部之原職繼續僱用，部門、職級、職稱與工作內容均未變動，並無調動上訴人職務，伊係考量過去幾年受疫情衝擊後，配合防疫需求與企業營運政策改變工作型態，因而將居家工作作為其中一種常態性工作措施選項，故請上訴人依其長年任職於會員服務部之經驗，執行撰寫研究報告等工作，有明確工作指示，好市多公司並無拒絕受領勞務，上訴人也確實能於時限內實際配合交辦工作製作研究報告，顯見伊所交辦工作內容乃上訴人主、客觀上均足以勝任之工作，無體能或技術上之困難，上訴人更因省下通勤支出而獲有額外財產利益，足見上訴人並無受任何刁難，上訴人之權利亦未受侵害。是上訴人請求伊等應連帶賠償精神慰撫金99萬9,999元，亦屬無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴及追加之訴均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)附表二編號一部分：

- 1.上訴人主張：伊於113年11月22日已依民事訴訟法第33條第2項但書規定，具狀聲請原審承審法官迴避，雖聲請迴避之原因發生或知悉在伊就本件訴訟有聲明或為陳述之後，惟不受同法條第2項本文規定之限制。伊於書狀具體敘明聲請法官迴避之事實及理由，並舉其原因，並無同法第37條第1項但書規定之不得停止訴訟程序之事由，則承審法官於該聲請迴避事件終結前，應裁定停止本件訴訟程序，且本件訴訟尚未

01 進行爭點整理，伊並無意圖延滯訴訟之情形。況伊前曾於11
02 2年10月3日具狀聲請承審法官迴避，亦經原法院以113年度
03 勞聲字第7號受理在案。惟承審法官仍強行將本件訴訟言詞
04 辯論終結，訴訟程序顯有重大瑕疵，為維持審級制度之必要
05 ，應將原審判決廢棄，並發回原法院更為審理云云。

06 2.按法官被聲請迴避者，在該聲請事件終結前，應停止訴訟程
07 序。但其聲請因違背民事訴訟法第33條第2項，或第34條第1
08 項或第2項之規定，或顯係意圖延滯訴訟而為者，不在此限
09 。同法第37條第1項著有明文。

10 (1)查本件承審法官固於112年8月15日審理單批示「通知被上
11 訴人（即被告）應於文到7日內提出答辯狀及其他供證明
12 或釋明用之相關證據過院，繕本逕送對造。並敘明：(1)對
13 上訴人（即原告）書狀所載事實爭執及不爭執，如有爭執
14 ，應敘明其理由。(2)本件事實、證據及法律上之爭點。」
15 （下稱補正事項）等語，原法院於112年8月16日函請被上
16 訴人於文到7日內提出提出答辯狀及其他供證明或釋明用
17 之相關證據過院，並敘明補正事項，前開補正函文於112
18 年8月23日送達被上訴人，被上訴人於112年8月28日提出
19 民事答辯狀，惟並無載明對上訴人所載事實爭執及不爭執
20 ，卻遲至112年10月17日始以民事答辯二狀提出等情，有
21 前揭審理單、函文、送達證書、民事答辯狀在卷可參（見
22 原審卷第160頁、第168頁、第170頁至第174頁、第176頁
23 至第181頁、第248頁至第259頁）。則上訴人於112年10月
24 3日言詞辯論期日時，雖無收受被上訴人應依原法院上開
25 函文請其補正之事項，卻仍為本件訴訟之聲明及陳述；嗣
26 上訴人於112年10月6日至原法院閱覽本件全部卷宗完畢，
27 有民事聲請閱卷狀在卷可稽（見原審卷第236頁）。

28 (2)次查上訴人於113年11月8日陳報狀陳稱：「112年10月3日
29 法院如期開庭，且從當日言詞辯論記載內容即可得知並無
30 就前揭交辦事項進行審理及記載…」等語（見原審卷第28
31 6頁），足證上訴人於113年11月8日已就被上訴人未依原

01 法院112年8月16日函文所諭知於文到7日內提出提出答辯
02 狀，亦無敘明補正事項乙事，上訴人並就此有所陳述，核
03 屬自願拋棄聲請法官迴避之權利。是上訴人於113年11月2
04 2日具狀主張：承審法官於112年8月15日所製作之審理單
05 內容有竄改與假造交辦事項之迴避原因，為此聲請承審法
06 官迴避云云，依民事訴訟法第33條第2項本文之規定，即
07 屬不應准許。從而，承審法官以上訴人聲請法官迴避，並
08 不合法，依民事訴訟法第37條第1項但書規定，無停止本
09 件訴訟程序之必要，而於113年11月28日辯論終結，於法
10 尚無不合。上訴人主張本件訴訟程序顯有重大瑕疵，請求
11 將原審判決廢棄，並發回原法院更為審理，為無理由，不
12 應准許。

13 (二)附表二編號二(二)所示部分：

14 1.按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
15 者，不得提起之；民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
16 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不
17 明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險
18 得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係之
19 訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益
20 ；反之，如不得以確認判決加以除去，原告自無即受確認判
21 決之法律上利益可言。

22 2.查，本件上訴人前因好市多公司於109年4月27日以上訴人於
23 108年10月至109年4月期間，有向主管機關檢舉好市多公司
24 、曠職2日、未依規定戴口罩等事由，違反COSTCO員工手冊
25 之終止雇用條款相關規定，依勞基法第12條第1項第4款規定
26 ，不經預告終止好市多公司與上訴人間之僱傭關係，惟上訴
27 人認好市多公司終止僱傭關係之意思表示為無效，並已逾30
28 日除斥期間等為由，向原法院提起請求確認好市多公司行使
29 109年4月27日之解僱處分無效，及上訴人與好市多公司間僱
30 傭關係（於109年4月27日後仍繼續有效存在）仍然存在等事
31 件之訴訟，經原法院審理後，認好市多公司於109年4月27日

01 依勞基法第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，為有理由，
02 於111年11月29日以109年度重勞訴字第21號民事判決駁回上
03 訴人之訴等情，有該判決附卷可稽（見原審卷第138頁至第1
04 57頁）。上訴人並另向原法院聲請定暫時狀態處分，經原法
05 院於109年12月25日以系爭定暫時狀態處分裁定命好市多公
06 司於本案訴訟確定前，應繼續依上訴人原任職部門職位僱用
07 上訴人，並按月給付上訴人工資，好市多公司提起抗告，經
08 本院以110年度勞抗字第1號民事裁定駁回其抗告，好市多公
09 司提起再抗告，經最高法院以110年度台抗字第1015號民事
10 裁定駁回其再抗告而確定在案之情，亦有前開各裁定在卷可
11 稽（見本院卷第389頁至第412頁）。又上訴人對原法院109
12 年度重勞訴字第21號民事判決提起上訴，經本院於114年2月
13 18日以112年度重勞上字第2號民事判決駁回上訴人之上訴及
14 追加之訴，上訴人再提起上訴，經最高法院於114年8月21日
15 以114年度台上字第1040號民事裁定駁回上訴人之上訴及擴
16 張、追加之訴而確定在案乙節，亦有本院112年度重勞上字
17 第2號民事判決、最高法院114年度台上字第1040號民事裁定
18 在卷可按（見本院卷第139頁至第162頁、第199頁至第202頁
19 ）；且系爭定暫時狀態處分裁定復經原法院以上訴人之本案
20 訴訟業已受敗訴判決確定，而有得撤銷之事由為由，於114
21 年9月2日以114年度勞全聲字第1號民事裁定予以撤銷之情，
22 並有原法院114年度勞全聲字第1號民事裁定在卷可佐（見本
23 院卷第285頁至第286頁）。是上訴人與好市多公司間之僱傭
24 關係自109年4月27日起即因好市多公司合法終止而不存在，
25 且系爭定暫時狀態處分裁定命好市多公司於本案訴訟確定前
26 ，應繼續依上訴人原任職部門職位僱用上訴人，並按月給付
27 上訴人工資部分，亦經原法院以114年度勞全聲字第1號民事
28 裁定予以撤銷而溯及的歸於無效。則上訴人就已不存在之僱
29 傭關係，求為判決如附表二編號二(二)所示部分，顯無訴訟實
30 益，自無即受確認判決之法律上利益，而不應准許。

31 (三)如附表二編號二之(三)聲明所示部分：

承前所述，上訴人與好市多公司間之僱傭關係自109年4月27日起已不存在，且系爭定暫時狀態處分裁定亦經原法院以114年度勞全聲字第1號民事裁定予以撤銷而溯及的歸於無效，則上訴人請求好市多公司應依原工作地點為新北市○○區○○路0段000號，及原部門工作職務與工作內容繼續僱用上訴人，及不得在賣場並無全面對員工實施居家上班時，強制以居家上班並撰寫研究報告之方式繼續僱用上訴人，並應容許上訴人前往好市多公司所營賣場或辦公場所，且同意上訴人申辦好市多公司會員卡，並可進入好市多公司所營賣場購物或消費，亦應取消強制上訴人居家上班及撰寫研究報告之措施，並應提供好市多公司公務郵件信箱（0000000000000000.COM.TW）、員工識別證供上訴人使用，亦應回復上訴人原到職日為88年5月3日，更應定期對上訴人施予安全衛生及勞工教育訓練等部分，即屬欠缺權利保護要件，亦不應准許。

(四)如附表二編號二(五)聲明所示部分：

1.本件上訴人主張：好市多公司與趙建華於110年9月1日收受原法院民事執行處就系爭定暫時狀態處分裁定所核發之系爭執行命令後，竟於110年9月14日通知伊繼續採取在家上班措施，為配合相關防疫措施，在未獲好市多公司指示下，不應任意前往好市多公司所營賣場或其他辦公場所，且不提供會員卡及不得進入好市多公司所營賣場購物或消費，好市多公司與趙建華以此方式強制伊長期居家上班撰寫研究報告、限制伊行動自由，且好市多公司又未給付原勞動契約之各項福利措施，顯係為使伊知難而退、不讓伊復職等不當動機，故意未依原勞動條件繼續僱用伊，有權利濫用、不利益對待之情形，顯已侵害伊之工作權、健康權、名譽權、申訴權、自由權、就勞請求權、團結權、團體協商權、爭議權等人格權，且情節重大，使伊受有精神上痛苦云云。

2.經查：

(1)系爭定暫時狀態處分裁定主文係命好市多公司應於本案訴訟確定前，應繼續依上訴人原任職部門職位僱用上訴人，

並按月於次月5日給付上訴人12萬7,089元（見本院卷第38
9頁）；上訴人並於110年6月9日執系爭定暫時狀態處分裁
定及本院110年度勞抗字第1號裁定為執行名義（下稱系爭
執行名義）向原法院聲請對好市多公司為強制執行，經原
法院司法事務官於110年6月23日以110年度司執全字第157
號裁定駁回上訴人之聲請，上訴人聲明異議，原法院於11
0年8月10日以110年度執事聲字第55號裁定廢棄前開裁定
，發回原法院司法事務官另為處理，原法院司法事務官於
110年10月22日另以110年司執全更字第1號（下稱系爭執
行事件）受理在案，並於110年8月27日核發系爭執行命令
，命好市多公司應履行系爭執行名義內容，且於同日核發
扣押命令，在債權金額114萬3,801元及執行費9,150元之
範圍內扣押好市多公司於第三人銀行之存款債權（下稱系
爭扣押命令）等情，有本院111年度勞抗字第53號裁定之
記載可據（見原審卷第182頁）。而系爭執行名義內容並
未包括好市多公司應提供會員卡予上訴人及允許上訴人進
入好市多公司所營賣場購物或消費，則好市多公司自無提
供會員卡予上訴人，並持會員卡進入好市多公司所營賣場
購物或消費之義務。是縱好市多公司或趙建華於收受系爭
執行命令後，未提供會員卡予上訴人，並讓上訴人持會員
卡進入好市多公司所營賣場購物或消費，尚難認好市多公
司或趙建華有何違反系爭自動履行命令之情事。

(2)又上訴人於系爭執行事件主張好市多公司應給付本於兩造
間僱傭契約所得享有權益，包括為上訴人投保全民健康保
險、勞工保險、主管失能險、團體保險、告知特別休假權
益、告知普通病假權益、並給予視力保健、中秋節禮金、
年度調薪等權益。然好市多公司已自110年9月1日起繼續
僱用上訴人，且好市多公司人自繼續僱用上訴人起，已為
上訴人投保全民健康保險、勞工保險，並給予特別休假，
及給付繼續僱用後之三節禮金、第13個月基數年薪等情，
有本院111年度勞抗字第53號裁定之記載可參（見原審卷

第186頁)。而上訴人請求好市多公司應為其投保主管失能險、團體保險、告知普通病假權益、給予視力保健、年度調薪等權益部分，並未載明於系爭執行名義主文，且審酌上訴人前依勞動事件法第49條第1項、第3項規定聲請繼續僱用之定暫時狀態處分，聲明為好市多公司應依上訴人原任職部門職位繼續僱用上訴人，應自109年4月28日起至上訴人復職之日止，依原勞動契約約定或習慣所應享有之權益，按月於次月5日給付薪資，系爭定暫時狀態處分裁定為上訴人為好市多公司供擔保後，好市多公司應於本案訴訟確定前，應繼續依上訴人原任職部門職位僱用上訴人，並按月於次月5日給付上訴人12萬7,089元，上訴人就前揭裁定不利於上訴人部分提起抗告，本院110年度勞抗字第1號裁定僅廢棄原法院上開裁定關於命上訴人供擔保部分，其餘部分予以維持（見本院卷第389頁、第399頁）。而定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終局判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，使勞工於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，依保全程序為暫時權利保護，衡量上情，應認好市多公司依系爭定暫時狀態處分裁定及系爭執行名義主文繼續僱用上訴人，並按月給付工資12萬7,089元予上訴人，已足達到定暫時狀態處分之目的等語，則好市多公司或趙建華於收受系爭執行命令後，縱未為上訴人投保主管失能險、團體保險、告知普通病假權益、給予視力保健、年度調薪等權益，亦難謂好市多公司有未給付上訴人原勞動契約之各項福利措施之情事。

- (3)上訴人另以好市多公司應取消居家辦公措施及撰寫研究報告指示，同意其返回辦公處所提供勞務，並據此主張好市多公司未履行系爭執行名義所命好市多公司繼續僱用上訴人義務等情。然好市多公司自110年9月1日起按店部門經理職務繼續僱用上訴人，並按月給付薪資之情，已如前述，且好市多公司於繼續僱用上訴人之際，於110年9月14日

，以因應當時DELTA變種病毒疫情嚴峻，為落實中央流行
疫情指揮中心要求各企業應予落實之「企業因應嚴重特殊
傳染性肺炎（COVID-19）疫情持續營運指引」規範，明定
企業應啟動在家工作機制因應，採取員工在家上班措施，
通知上訴人在家執行好市多公司指派之任務，並指派上訴
人應自110年9月1日起至110年12月31日為止，陸續按月執
行撰寫「手扶梯安全指引手冊撰寫研究報告」、「電梯安
全指引手冊撰寫研究報告」、「會員服務標準撰寫研究報
告」、「樓面安全指引撰寫研究報告」乙節，有好市多公
司所寄發台北信維郵局第000000號存證信函在卷可稽（見
原審卷第46頁至第48頁），且上訴人確已依序完成「手扶
梯安全指引報告」、「電梯安全指引報告」、「撰寫會員
服務標準報告」、「樓面安全指引」等報告之情，亦有本
院111年度勞抗字第53號裁定之記載可據（見原審卷第188
頁），可見上訴人確已提出好市多公司所指派撰寫研究報
告之工作結果，好市多公司亦已受領上訴人所提供撰寫研
究報告之勞務，並無好市多公司拒絕受領上訴人提供勞務
之情。

(4)從而，好市多公司或趙建華既無違反系爭執行命令之情事
，則上訴人主張好市多公司或趙建華於收受系爭執行命令
後，通知上訴人繼續採取在家上班措施，在未獲好市多公
司指示下，不應任意前往好市多公司所營賣場或其他辦公
場所，且未提供會員卡予上訴人，讓上訴人持會員卡進入
好市多公司所營賣場購物或消費，以此方式強制上訴人長
期居家上班撰寫研究報告、限制上訴人行動自由，好市多
公司又未給付上訴人原勞動契約之各項福利措施，已侵害
上訴人之工作權、健康權、名譽權、申訴權、自由權、就
勞請求權、團結權、團體協商權、爭議權等人格權云云，
並無可採。是上訴人以好市多公司及趙建華侵害其前開各
權利，致上訴人受有精神上痛苦為由，請求好市多公司與
趙建華應連帶賠償精神慰撫金99萬9,999元，及法定遲延

01 利息，即為無理由。

02 (五)如附表二編號二(四)追加聲明所示部分，及編號二(七)追加聲明
03 部分：

04 按勞工依法令規定應給予公假者，工資照給；勞工請假規則
05 第8條著有明文。次按有關勞工與雇主因勞資爭議事件出席
06 主管機關召開之協議或調解會議或經法院之傳喚出庭時，可
07 先請事假或特別休假，如該爭議事項經有權機關（法院或主
08 管機關）判（認）定係出自於雇主違法所引起，雇主應改給
09 公假，有行政院勞工委員會（現改制為勞動部）85年1月13
10 日（85）台勞動二字第000000號函在卷可參（見本院卷第11
11 1頁）。查，上訴人因本件爭訟，雖分別於110年11月4日、1
12 10年12月8日、111年1月24日請事假出席新北市政府勞工局
13 之勞資爭議調解，及於114年1月10日、114年8月4日、114年
14 9月8日請事假出庭，惟本件勞資爭議及訴訟，業經本院認定
15 上訴人之請求及追加請求均為無理由，則依前開規定及說明
16 ，好市多公司自無將上訴人所請事假改為公假，並給付該日
17 薪資之義務。是上訴人追加請求被上訴人應另給付如附表二
18 編號二(五)、(七)部分，即屬無據。

19 四、綜上所述，上訴人依原勞動契約、工作規則、勞基法第10條
20 之1、第74條第3項規定，請求判決如附表二編號一、編號二
21 (一)、(二)、(三)、(五)、(六)所示部分，非屬正當，不應准許。從而
22 ，原審為上訴人敗訴之判決，所持理由雖與本院不同，惟結
23 論並無二致，仍應予維持。上訴論旨指摘原判決不當，求予
24 廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另上訴人追加請求如
25 附表二編號(四)、(七)部分，亦為無理由，併予駁回。

26 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
27 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
28 逐一論列，附此敘明。

29 六、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法
30 第449條第2項、第78條，判決如主文。

31 中 華 民 國 114 年 11 月 25 日

01 勞動法庭

02 審判長法官 邱 琦

03 法官 邱靜琪

04 法官 高明德

05 正本係照原本作成。

06 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
07 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
08 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
09 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
10 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
11 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者
12 ，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 11 月 25 日

14 書記官 郭彥琪

01 附表一：原審訴之聲明

02

編號	
一	先位聲明： 確認好市多公司於民國110年6月3日至原法院112年度勞訴字第67號確認兩造間調動工作無效等事件訴訟終結前，行使之調動工作處分無效。 備位聲明： 確認好市多公司於111年12月5日至原法院112年度勞訴字第67號確認兩造間調動工作無效等事件訴訟終結前，行使之調動工作處分無效。
二	好市多公司應依原工作職務與工作內容繼續僱用上訴人，及應取消居家上班及撰寫研究報告之措施，容許上訴人前往好市多公司所營賣場或辦公場所，且同意上訴人申辦好市多會員卡，並得進入好市多公司所營賣場購物或消費。並應回復上訴人到職日為88年5月3日，亦應提供好市多公司公務郵件信箱（0000000000000000.COM.TW）、員工識別證供上訴人使用，並應定期對上訴人施予安全衛生及勞工教育訓練。
三	被上訴人好市多公司、趙建華應連帶給付上訴人精神慰撫金新臺幣99萬9,999元，及自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。
四	第三項聲明所命給付如其中一人已為給付，其餘被上訴人於其給付範圍內無給付義務。

03 附表二：上訴及追加之訴聲明（本院卷第321頁至第323頁）

04

編號	
一	本案先位聲明：原判決廢棄，發回原法院更為審理。
二	本案備位聲明：

(一)原判決關於駁回上訴人下列第2、3、5、6項之訴部分，及該部分之假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

(二)先位聲明：

確認好市多公司於民國110年6月3日至原法院112年度勞訴字第67號確認兩造間調動工作處分無效等事件或原法院109年度重勞訴字第21號確認僱傭關係存在之訴判決確定前，所行使之調動工作處分無效。

備位聲明：

確認好市多公司於111年12月5日至原法院112年度勞訴字第67號確認兩造間調動工作處分無效等事件或原法院109年度重勞訴字第21號確認僱傭關係存在之訴判決確定前，所行使之調動工作處分無效。

(三)好市多公司應依原工作地點為新北市○○區○○路0段000號，及原部門工作職務與工作內容繼續僱用上訴人，及不得在賣場並無全面對員工實施居家上班時，強制以居家上班並撰寫研究報告之方式繼續僱用上訴人，並應容許上訴人前往好市多公司所營賣場或辦公場所，且同意上訴人申辦好市多公司會員卡，並可進入好市多公司所營賣場購物或消費，亦應取消強制上訴人居家上班及撰寫研究報告之措施，並應提供好市多公司公務郵件信箱（0000000000000000.COM.TW）、員工識別證供上訴人使用，亦應回復上訴人原到職日為88年5月3日，更應定期對上訴人施予安全衛生及勞工教育訓練。

(四)被上訴人應另給付上訴人因本案勞資爭議事件於110年11月4日、110年12月8日出席新北市政府勞工局調解之公假薪資各新臺幣（下同）4,917元，111年1月24日出席新北市政府勞工局調解之公假薪資5,283元，114年1月10日出庭之公假薪資5,761元，114年8月4日出庭公

	假薪資5,761元，114年9月8日出庭公假薪資5,761元，及自每月5日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 (五)好市多公司與趙建華應連帶給付上訴人99萬9,999元，及自起訴狀繕本送達被上訴人之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 (六)前三項聲明所命給付如其中一人已為給付，其他人於其給付範圍內免給付義務。 (七)被上訴人如在本案訴訟確定後7日內未履行系爭被上訴人應給付一定行為或不行為者，每逾1日應給付上訴人4,321元及差額，至原法院109年度重勞訴字第21號確認僱傭關係存在之訴判決確定日止，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定利息。
--	---