

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第67號

原告 鄭新添
被告 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 林晉源律師
郭銘濬律師
沈以軒律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，經本院於民國113年11月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

（一）按法官被聲請迴避者，在該聲請事件終結前，應停止訴訟程序；但其聲請因違背民事訴訟法第33條第2項，或第34條第1項或第2項之規定，或顯係意圖延滯訴訟而為者，不在此限。民事訴訟法第37條第1項定有明文，同法第33條第2項並規定：當事人如已就該訴訟有所聲明或為陳述後，不得依前項第2款聲請法官迴避。但迴避之原因發生在後或知悉在後者，不在此限。查，原告雖以本件承辦法官於民國112年8月15日所製作之審理單有竄改、假造交辦事項為由，於113年11月22日具狀聲請法官迴避（見本院卷第292頁），但查，原告曾先後於112年10月6日、113年11月8日至本院閱覽本件全部卷宗完畢，有民事聲請閱卷狀在卷可稽（見本院卷第236、284頁），是其就本件承辦法官於112年8月15日所製作之審理單內容即所主張迴避之

01 原因自應已有所知悉，但其嗣仍先後有就本件訴訟為聲明
02 及陳述，此有原告於112年10月6日所提民事陳報二狀暨理
03 由書狀（見本院卷第240-246頁）、於113年11月8日所提
04 民事陳報狀（見本院卷第286頁）在卷可參，準此，原告
05 所為法官迴避之聲請顯已違背民事訴訟法第33條第2項規
06 定，依同法第37條第1項但書規定，本無停止訴訟程序之
07 必要。且原告前於112年10月3日即曾以其他事由就本件訴
08 訟聲請本件承辦法官迴避，本院並因此停止本件訴訟程
09 序，而其所為聲請經本院其他法官受理並以112年度勞聲
10 字第17號裁定駁回後，原告不服提起抗告，再經臺灣高等
11 法院於113年6月19日駁回抗告，因原告逾期未提再抗告而
12 確定後，原告旋又任意執上開理由再次就本件訴訟聲請承
13 辦法官迴避，則其一再就本件訴訟聲請法官迴避，顯係意
14 圖延滯訴訟，是依民事訴訟法第37條第1項但書規定，更
15 難認有停止訴訟程序之必要，爰不停止本件訴訟程序。

16 （二）按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求
17 之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不
18 在此限又。民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。
19 查原告原起訴聲明為：請求確認被告被告好市多股份有限
20 公司（下稱好市多公司）行使調動工作處分無效，且命被
21 告應依原工作職務繼續雇用原告，及應取消居家上班之措
22 施，容許原告前往被告好市多公司所營賣場或辦公場所；
23 且同意原告申辦好市多會員卡，並可進入賣場購物及消
24 費，併請求被告連帶給付原告新臺幣（下同）999,999
25 元。原告嗣於113年11月28日言詞辯論期日當庭具狀追加
26 及變更聲明為：（一）先位聲明：確認被告好市多公司於
27 110年6月3日至本院112年度勞訴字第67號確認兩造間調動
28 工作無效等事件訴訟終結前，行使之調動工作處分無效。
29 備位聲明：確認被告好市多公司於111年12月5日至本院11
30 2年度勞訴字第67號訴訟終結前，行使之調動工作處分無
31 效；（二）被告好市多公司應依原工作職務與工作內容繼

續僱用原告，及應取消居家上班及撰寫研究報告之措施，容許原告前往被告好市多公司所營賣場或辦公場所，且同意原告申辦好市多會員卡，並得進入被告好市多公司所營賣場購物或消費。並應回復原告到職日為88年5月3日，亦應提供被告好市多公司公務郵件信箱（W874M0000000TCO.COM.TW）、員工識別證供原告使用，並應定期對原告施予安全衛生及勞工教育訓練；（三）被告好市多公司應給付原告於112年10月3日出庭之公假薪資5,594元，及自112年11月4日起至清償日止按週年利率5%之利息，應給付原告113年11月28日之公假薪資5,761元，及自113年12月6日起至清償日止按週年利率5%之利息；（四）被告應連帶給付原告精神慰撫金999,999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；（五）第四項聲明所命給付如其中一人已為給付，其餘被告於其給付範圍內無給付義務（見本院卷第298、299、310-312頁）。核其上開第三項聲明追加請求被告好市多公司應給付原告出庭之公假薪資部分，與本件起訴請求之基礎事實並非同一，且顯有礙於被告之防禦與訴訟之終結，復經被告當庭表示不同意追加（見本院卷第300頁），是其此部分追加之訴於法未合，爰由本院另以裁定駁回，故此部分不在本件訴訟審理之範圍；至其餘變更、追加之訴部分則與本件起訴請求之基礎事實均屬同一，且為擴張或減縮應受判決事項之聲明，應予准許，合先敘明。

貳、實體部分

一、原告起訴主張略以：原告自88年5月3日起受僱於被告好市多公司擔任會員服務部經理，然被告好市多公司於109年4月27日以原告違反工作規則情節重大為由，不經預告終止兩造間之僱傭關係，原告就此已對被告好市多公司提起確認僱傭關係存在之訴，並聲請定暫時狀態處分，經本院109年度勞全字第9號民事裁定、臺灣高等法院110年度勞抗字第1號作成繼續僱用原告之定暫時狀態處分裁定（下稱系爭定暫時狀態

處分裁定），並經最高法院以110年度台抗字第1015號民事裁定駁回被告好市多公司之抗告而確定在案。嗣被告好市多公司與其負責人即被告趙建華於110年9月1日收受本院民事執行處就系爭定暫時狀態處分裁定所核發110年度司執全更實字第1號執行命令後，竟於110年9月14日通知原告繼續採取「在家上班措施」，為配合相關防疫措施，在未獲被告好市多公司指示下，不應任意前往被告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被告好市多公司所營賣場購物或消費，被告好市多公司與被告趙建華以此方式強制原告長期居家上班撰寫研究報告、限制原告行動自由，實質上已變動兩造勞動契約內容而為調動工作，且被告好市多公司又未給付原勞動契約之各項福利措施，顯係為使原告知難而退、不讓原告復職等不當動機，故意未依原勞動條件繼續僱用原告，有權利濫用、不利益對待之情形，損害原告依法令、契約、習慣上所應享有之權益，顯已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，並侵害原告工作權、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，使原告受有精神上痛苦。為此，爰依原勞動契約、工作規則、勞基法第10條之1、第74條第3項規定，請求確認被告好市多公司對原告所為調職處分無效，被告應依原工作職務繼續僱用原告，取消居家上班措施、允許原告進入賣場與申辦會員卡；依民法第18條、第28條、第184條第1、2項、第185條、第195條、第227條之1之規定，請求被告連帶負損害賠償責任等語。並聲明：（一）先位聲明：確認被告好市多公司於110年6月3日至本院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：確認被告好市多公司於111年12月5日至本院112年度勞訴字第67號訴訟終結前，行使之調動工作處分無效；（二）被告好市多公司應依原工作職務與工作內容繼續僱用原告，及應取消居家上班及撰寫研究報告之措施，容許原告前往被

告好市多公司所營賣場或辦公場所，且同意原告申辦好市多會員卡，並得進入被告好市多公司所營賣場購物或消費。並應回復原告到職日為88年5月3日，亦應提供被告好市多公司公務郵件信箱（W874M0000000TCO.COM.TW）、員工識別證供原告使用，並應定期對原告施予安全衛生及勞工教育訓練；（三）被告應連帶給付原告精神慰撫金999,999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，其餘被告於其給付範圍內無給付義務。

二、被告則以：被告指派之居家辦公措施業經臺灣高等法院111年度勞抗字第53號民事裁定（下稱系爭第53號裁定）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，是被告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，而被告自始即通知原告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，並無調動原告職務，被告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，故請原告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，被告好市多公司並無拒絕受領勞務，原告也確實能於時限內實際配合交辦工作製作研究報告，顯見被告所交辦工作內容乃原告主、客觀上均足以勝任之工作，無體能或技術上之困難，原告更因省下通勤支出而獲有額外財產利益，足見原告並無受任何刁難，原告之權利亦未受侵害。再者，勞動事件法第49條第1項規定之定暫時狀態處分僅係創設「暫時性之僱傭關係」，並非以此變動「原先之私法或公法關係」，是此「暫時性之僱傭關係」與「當事人間原先法律關係」乃各自相互獨立之法律關係，當事人僅有遵守此裁定執行名義履行之義務，不應再回溯過往法律關係加以混為一談，過往法

律關係應由確認僱傭關係訴訟之承審法院予以審認，以確定不同審判籍之分工。至被告好市多公司提供員工申辦會員卡，屬恩惠性、福利性質給予，並無強制給付義務，且兩造間之僱傭關係業於109年4月27日合法終止，目前僅係依系爭定暫時狀態處分裁定暫時僱用原告，原告自無從依員工手冊請求被告好市多公司提供會員卡。況原告對被告另案提起確認僱傭關係存在之訴，業經本院以109年度重勞訴字第21號判決駁回其全部請求在案，目前卻仍能依勞動事件法第49條第1項規定獲得生計之額外保障，顯已獲取相當大之優惠，益徵被告所為暫時僱用措施並無侵權行為之事實。此外，原告請求確認之內容，均為系爭第53號裁定確定效力所及範圍，屬已過去之法律關係，而非以現在之法律關係作為確認之訴標的，亦非屬不能提起他訴訟之情形，故欠缺確認利益等語置辯。並答辯聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。勞動事件法第49條第1項定有明文，其立法理由並謂：「勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護，爰設第一項規定。又本項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量。」準此，法院依勞動事件法第49條第1項規定，作成命雇主應於勞工所提確認僱傭關

01 係存在之訴確定前繼續僱用勞工之定暫時狀態處分裁定時，
02 其繼續僱用之具體內容自應依該定暫時狀態處分裁定定之。
03 經查：

04 (一) 原告前曾對被告好市多公司提起確認僱傭關係存在之訴

05 (經本院以109年度重勞訴字第21號受理，該案業於111年
06 11月29日判決駁回原告之訴，原告不服提起上訴，現繫屬
07 於臺灣高等法院112年度重勞上字第2號)，併依勞動事件
08 法第49條第1項規定聲請命被告好市多公司為繼續僱用及
09 給付工資之定暫時狀態處分，經本院、臺灣高等法院以系
10 爭定暫時狀態處分裁定命「被告好市多公司於本院109年
11 度重勞訴字第21號確認僱傭關係存在之訴確定前，應繼續
12 依原告原任職部門職位僱用，並按月於次月5日給付原告1
13 27,089元」確定等情，業經本院核閱上開裁判確認無訛。
14 準此，揆諸前揭規定及說明，兩造間之權利義務關係，即
15 被告好市多公司所負繼續僱用原告、給付薪資之具體內
16 容，於上開確認僱傭關係存在之訴判決確定前，自應以系
17 爭定暫時狀態處分裁定之內容定之，合先敘明。

18 (二) 次查，原告雖係以被告好市多公司未依系爭定暫時狀態處
19 分裁定之旨，按原勞動條件繼續僱用原告為由，提起本件
20 訴訟，惟其於本院審理時復陳明本件訴訟並非依系爭定暫
21 時狀態處分裁定為請求之基礎，而係依原勞動契約、員工
22 手冊、勞基法第10條之1、第74條第3項、民法第71條、第
23 72條等規定為請求等語（見本院卷第240、302頁）。然被
24 告既抗辯兩造間之勞動契約業經其合法終止，且原告對被
25 告好市多公司所提本院109年度重勞訴字第21號確認僱傭
26 關係存在之訴，業於111年11月29日判決駁回原告之訴，
27 已如前述，則本難認兩造間之僱傭契約關係仍然存在；再
28 者，兩造間之權利義務關係即被告好市多公司應如何繼續
29 僱用原告之具體內容，於本院109年度重勞訴字第21號確
30 認僱傭關係存在之訴確定前，復應以系爭定暫時狀態處分
31 裁定之內容定之，亦如前述，是若不援引系爭定暫時狀態

處分裁定為請求之依據，則原告請求被告好市多公司繼續僱用原告之權利顯即失所附麗。從而原告不援引系爭定暫時狀態處分裁定而逕以業經被告單方終止之原勞動契約為本件請求之依據，已難認為可採。

(三) 況查，依系爭定暫時狀態處分裁定內容觀之，被告好市多公司於本院109年度重勞訴字第21號確認僱傭關係存在之訴確定前，僅負有「依原告原任職部門職位僱用」繼續僱用原告，並按月給付原告工資127,089元之作為義務。而被告好市多公司已自動履行系爭定暫時狀態處分裁定所命依原告原任職部門職位繼續僱用原告、給付工資之義務，至於被告好市多公司是否對原告為不利勞動條件之變更，而有違反勞基法調職規定、應否容許原告前往被告好市多公司所營賣場或辦公場所提供勞務或進行消費、應否同意原告申辦好市多公司會員卡、應否提供原告公務郵件信箱及員工識別證供原告使用等部分，均已逾越系爭定暫時狀態處分裁定之範圍，被告好市多公司依系爭定暫時狀態處分裁定就此並不負有履行之義務，此復經系爭第53號裁定認定在卷（見本院卷第182-190頁），則原告於本院109年度重勞訴字第21號確認僱傭關係存在之訴確定前，提起本訴主張被告好市多公司命其居家辦公、拒絕其進入所營賣場、辦公處所、拒絕核發會員卡等情，有違系爭定暫時狀態處分裁定所命依原勞動條件繼續僱傭乙節，亦非有據。

(四) 此外，原告雖主張被告好市多公司會提供其員工會員卡已規定於員工手冊，為工資之一部分，非屬恩惠性、福利性給予等語（見本院卷第223頁），但對此並未提出任何證據以實其說，是其就此所為主張，更難認可採。

四、綜上所述，兩造間之權利義務關係，於本院109年度重勞訴字第21號確認僱傭關係存在之訴確定前，既應以系爭定暫時狀態處分裁定之內容定之，則原告不以系爭定暫時狀態處分裁定為請求之基礎，而訴請確認被告好市多公司調職處分無效，併請求被告好市多公司取消居家上班及撰寫研究報告之

01 措施，容許原告前往被告好市多公司所營賣場或辦公場所提
02 供勞務或進行消費、同意原告申辦好市多會員卡、提供被告
03 好市多公司公務郵件信箱、員工識別證供原告使用及定期對
04 原告施予安全衛生及勞工教育訓練等請求，均無理由。且被
05 告好市多公司已依系爭定暫時狀態處分裁定履行其所負繼續
06 僱用原告、給付薪資之義務，即難認被告有未履行其義務而
07 不法侵害原告權利之情形，是原告本於侵權行為之規定請求
08 被告連帶賠償其精神慰撫金，亦無理由。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決
10 結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

11 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
13 勞動法庭 法 官 趙彥強

14 以上正本係照原本作成。

15 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
17 命補正逕行駁回上訴。

18 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
19 書記官 陳珮彤