

臺灣橋頭地方法院民事裁定

115年度勞全字第1號

聲 請 人 張展旗

相 對 人 泓達化工股份有限公司

法定代理人 呂文局

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)聲請人自民國111年6月1日起任職於相對人擔任專案經理，兩造並有為保障職務及薪資之約定，自114年起保障月薪新臺幣（下同）16萬元、年薪250萬元。相對人於111年10月起調動聲請人職務為副廠長，並承諾薪資條件與當初錄取通知書相同。然相對人於114年8月1日未事前告知聲請人，即以聲請人「工作不積極，上級交辦工作，非有正當理由而未能完成」之空泛理由，逕行公告依相對人所定之工作規則（下稱系爭工作規則）第43條第1項第2款第3目規定為懲處，將聲請人職務降調為專員，調整職務加給、取消技術津貼（下稱系爭調職處分），以此變相減少聲請人每月薪資35,000元，經聲請人向相對人表示不同意，請求恢復原職務及薪資條件，相對人仍不為置理，聲請人業已對相對人提出確認職務調動無效訴訟。

(二)相對人於為系爭調職處分前，雖曾於114年7月間三度與聲請人開會，然均未提出任何具體客觀事證說明聲請人不適任副廠長之職務，亦未曾告知將對聲請人為降任為專員之處分，且相對人自行錄影留存，未提供正式會議紀錄予聲請人確認

或陳述意見，是相對人於114年8月1日對聲請人所為系爭調職處分，顯非基於前述會議中所形成之合理結論，而係欠缺事實基礎及正當程序之單方處分，已嚴重侵害聲請人之工作權及程序保障。聲請人於接獲系爭調職處分後，除立即於114年8月4日向相對人表示不同意該處分外，亦多次請求相對人說明懲處之客觀事證，然相對人均不為回覆、說明，足見相對人所為系爭調職處分並無明確實質之理由，顯與勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定相違。而相對人授權外部顧問公司人員於114年7月會議要求聲請人工作日誌按時段區隔撰寫，然部門內僅有工務課技術員及工程師有此按時段區隔工作日誌寫法，此針對性作法有帶貶低打壓之意，符合職場霸凌態樣，顯見相對人行使不合理指揮監督之權。

(三)相對人代表於114年8月28日勞資調解會議上主張聲請人不適任原因為「公司給予高薪，雙方約定勞方負責純水計劃，惟勞方自入職以來，未有任何進展。工作報告提出虛偽不實的工作日報表。且於114/07要求勞工提出專案PPT報告，內容亦無實質進展。故公司擬已不適任，資遣勞方」，然相對人於陳述狀中稱為長期消極怠工及專案延宕之事實，足認相對人資遣理由前後不一，非具備客觀事證對聲請人為合理之降職減薪，違反勞基法第10條之1規定。再者，聲請人已就純水專案按勞雇約定執行並於112年11月完成階段性任務，相對人稱聲請人三年來未確實執行純水專案與事實不符。相對人明知純水專案現階段停滯於詢價階段，而該專案採購業務並非聲請人之權責，卻將該專案因採購業務而停滯之責任歸咎於聲請人，實屬不當。另聲請人曾於114年5月9日以電子郵件向生產部直屬主管陳述其已近二年未獲實際職務分派，並懇請主管協助分派工作，以期得為生產部盡一己之力。倘如相對人所稱聲請人長期消極怠工，則聲請人豈有主動以書面方式請求分派工作之理？顯見聲請人主觀上具有履行勞務之積極意願並無消極怠惰之情事。至相對人稱聲請人多次對上級主管之指揮監督採取相應不理之消極態度，並未說明具

01 體事實及事證。又關於相對人就聲請人所為現場技術測驗，
02 相對人刻意剝奪聲請人職務應有權限，致聲請人已逾二年無
03 法實際接觸生產部相關管理文件及管理實務運作，卻仍對聲
04 請人實施現場技術測驗，故意製造聲請人績效不佳現象，該
05 測驗之基礎已欠缺公平性與合理性，且該測驗係於製程區公
06 開場合進行，並以手持攝影機拍攝全程過程，其方式顯逾越
07 必要範圍，足使聲請人於同仁面前承受貶抑與羞辱，侵害人
08 格尊嚴與名譽權，與企業管理上之必要手段顯不相當。

09 (四)相對人雖以聲請人違反系爭工作規則第43條第1項第2款第3
10 目規定為由為系爭調職處分，然系爭工作規則並未依勞基法
11 第70條及勞基法施行細則第38條規定，於事業場所內公開揭
12 示並印發各勞工公開曉示，亦未於為系爭調職處分前提供予
13 聲請人知悉，此部分業經高雄市政府勞工局認定違反勞基法
14 第70條規定屬實，並依法對相對人為裁處。而工作規則公開
15 揭示為勞動契約之一部而拘束勞雇雙方之必要條件，是相對
16 人自不得以聲請人入職時閱覽簽署後，於員工無法隨時閱覽
17 系爭工作規則之狀態下，遽認為勞動契約之一部，並用以拘
18 束聲請人。且聲請人於113年11月25日被懲罰小過後，於113
19 年度員工滿意度調查也於獎懲制度滿意選項勾選不滿意，並
20 建議公開揭示系爭工作規則，可證聲請人時隔多年對系爭工
21 作規則早已記憶模糊，是系爭工作規則自非兩造間勞動契約
22 之一部，對聲請人自不發生效力，相對人不得以系爭工作規
23 則為懲處聲請人之依據。況系爭工作規則第8頁第11行為

24 「工作不積極，缺少團隊精神，經檢討仍不改進，致部門無
25 法達到目標」，而系爭調職處分公告事由係「工作不積極，
26 上級交辦工作，非有正當理由而未能完成」，構成要件不完
27 整，系爭調職處分顯亦違反勞基法第10條之1條第1款及第2
28 款規定。

29 (五)相對人雖復以聲請人於現場製程單元造粒休息區及包裝區抄
30 錶記錄桌上使用手機之照片，指稱聲請人消極怠工，影響業
31 務執行與團隊效率，然相對人於公告系爭調職處分前，從未

就聲請人使用手機之具體情節與聲請人進行事實釐清或提供說明機會，且上開照片亦未曾交付或揭示予聲請人知悉，是系爭調職處分程序顯未踐行基本之程序正當性。又相對人公告進入廠區不得攜帶手機，且為廠區安全規定之一，惟上開照片係同事使用手機至現場分成二次日期共拍照三次，此舉卻未違反安全規定，相對人之懲處標準不一，是相對人對聲請人於113年11月25日所為懲處有失勞工法上平等待遇原則及比例原則。

(六)綜上，系爭調職處分違反勞基法第10條之1規定而屬無效，則聲請人請求相對人除回復聲請人副廠長之職務外，亦應依原薪資條件，按月於每月5日給付聲請人164,000元，暨給付所保障之年薪，實屬有據，堪認聲請人就本案訴訟顯有勝訴之望已為釋明。又相對人於近一年內已多次違反勞基法相關規定，包括未依法於約定發薪日給付應得薪資、113年11月25日未公開系爭工作規則即公告懲處及未提及事由、將聲請人依法申請之特別休假違法改列為曠職，並迄今未更正相關出勤紀錄或補發薪資等。相對人自作成系爭調職處分起，剝奪聲請人之權責範圍，並未向聲請人提出足供聲請人發揮專業能力之勞務需求，聲請人持續處於職務地位遭貶抑之狀態，此一持續性不利益，已實質影響聲請人之專業發展、工作技能累積及人格自我實現之可能性。況聲請人提出本件聲請後，於115年2月9日即發現聲請人座位右後方約2點鐘方向，距離約2公尺處架設有收音效果的監視器，更是加劇對聲請人冷落、孤立狀態，刻意針對並監視聲請人於辦公桌上的所有活動，顯逾合理管理範圍，已侵害聲請人人格權及造成精神痛苦。再者，相對人登記之資本額為6億元，在職員工為100餘人，衡情不至於因聲請人本件請求，而對相對人之營運或資金運用產生重大不利、造成不可期待之經濟上負擔、危及企業存續之情事，足認相對人回复聲請人員職務及薪資條件非顯有重大困難，爰依勞動事件法第50條規定聲請定暫時狀態處分等語，並聲明：相對人應於聲請人所提起之

01 確認職務調動無效等事件終結確定前，回復聲請人之副廠長
02 職務及原工資條件，並按月給付聲請人164,000元，暨給付
03 所保障之年薪。

04 二、相對人陳述意見略以：

05 (一)系爭工作規則經高雄市政府勞工局109年7月2日高市勞條字
06 第10936736600號函准予核備在案，且聲請人於111年6月1日
07 亦簽具同意書，就系爭工作規則及薪資管理辦法等文件表示
08 皆已審閱清楚了解，並同意自正式任用時起就上揭文件內容
09 開始實施及執行，是系爭工作規則即為相對人與個別勞工約
10 定勞動契約之一部，而有拘束勞雇雙方之效力。再者，相對
11 人制定之薪資管理辦法，皆有明定關於「職務加給」與「津
12 貼」之給付條件，是以該等薪資項目皆具有特定對價性，倘
13 若給付條件消失時，亦得予停發特定津貼或加給，此有內政
14 部74年5月24日（74）台內勞字第316877號函可參。前揭辦
15 法中有關發放技術津貼之定義為：「以任用單位為主，就新
16 進人員或在職人員依其特殊專長或經歷，由任用單位主管建
17 議並依核薪流程處理。」，另有關核薪流程之規範略以：

18 「…員工異動部門，經層峰核定後，始可異動，其薪資參酌
19 新任職務及職稱，於附件四『員工異動單』中敘明並呈層峰
20 核定之。」，是相對人得依前揭規定，針對特定不適任之員
21 工，施以職務改調等適當之懲戒方法，且經審酌員工職務異
22 動情形後，再參酌該員工新任職務及職稱並即重新核定薪
23 資，倘若所任職務不再具有特定薪資項目之給付條件時，得
24 依前開內政部之解釋停發特定津貼，即該等津貼之發放係以
25 勞工「實際擔任該職務」或「實際運用該技術」為前提，而
26 非僅憑勞工個人之資歷即可無條件保有永久受領之權利。

27 (二)聲請人擔任生產部副廠長一職，相對人係考量其面試時自陳
28 具有多家化工廠之工作經歷，期許藉由其專業能力與經驗，
29 提升相對人之製程與業務規劃情形，並賦予其導入純水系統
30 流程之專案職責（即純水專案）。為提高其就任與努力付出
31 之誘因，相對人針對渠擔任副廠長一職之情形，核定發給職

01 務加給，另就其負責執行純水專案等特定職責部分，則係另
02 發給技術津貼。惟聲請人自到任三年以來不僅未確實執行純
03 水專案完成任務，亦未切實執行日常應盡之各項業務與工作
04 事項，甚或於工作期間內不當使用手機、檢視股票軟體等與
05 工作無關之不正行為，聲請人消極怠工除已嚴重影響業務執
06 行狀況與團隊效率，亦對相對人之職業安全衛生造成潛在之
07 重大危害風險。經相對人多次勸導並要求改善其工作狀況，
08 亦曾發布公告要求全體勞工應注意工作紀律，惟聲請人仍多
09 有工作不力之事實，且交辦之純水專案亦毫無進展，相對人
10 於114年7月18日召開會議檢視推展情形，進度竟停滯於一年
11 前之狀態，顯見其怠忽職守之情節重大。更甚者，其於同年
12 7月23日之技術能力測試中，聲請人對於身為「副廠長」應
13 具備之基礎設備運作知識均無法正確回答，且多次對上級主
14 管之指揮監督採取相應不理之消極態度。迫於無奈之下，相
15 對人遂經決議後，於114年8月1日將聲請人自副廠長降調為
16 專員一職，除依薪資管理辦法所定之核薪流程核定渠職務應
17 有之職務加給外，另因聲請人歷次之技術測試中顯現其專業
18 能力不足，已無法達成該技術津貼所設定之「運用特殊專
19 長」推動特定業務之給付目的，相對人爰停止發放原有之技
20 術津貼。聲請人既經降調為專員且經證明不具備該技術能
21 力，該津貼之存續基礎即已滅失，相對人予以停發，實屬有
22 據。聲請人之職務已合法調整，其工作內容、職責範圍及所
23 需承擔之責任均已大幅減輕，基於「同工同酬」與「職務對
24 價」之公平原則停止發放技術津貼。是相對人並非逕行扣發
25 勞工之工資，而係基於勞基法第22條第2項後段規定，依照
26 勞雇雙方之約定（即系爭工作規則），於符合法定原則之情
27 形下調整聲請人之職務，再依照聲請人新任之職務重新評價
28 相對應之薪資，於法並無不符，亦未有工資未全額直接給付
29 之情事。

30 (三)退步言之，聲請人長期消極怠工及專案延宕，客觀上已達不
31 能勝任工作及嚴重違反勞動契約之程度，已該當勞基法第11

01 條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之要件，相
02 對人本得依法終止勞動契約，然相對人於114年8月1日選擇
03 以「迴避資遣型調動」方式調整聲請人之職務，冀望透過減
04 輕其職責壓力，給予其繼續留任及改善績效之機會，顯係相
05 對人為維護勞工工作權，於經營管理權限內所為之合法處
06 置，並非恣意權利濫用，自不得僅機械式認定工資數額變動
07 即屬未全額直接給付，忽略職務加給及技術津貼係依附於原
08 任職務而生之本質。若聲請人經相對人合法調整職務後仍得
09 受領原高階職務之津貼或加給，不僅對企業內部其他安分盡
10 職之員工顯失公平，亦將嚴重影響企業之管理與經營秩序。

11 (四)綜上，相對人調整聲請人職務，按其調整後之職務給付職務
12 加給及取消技術津貼，並無違法或違反兩造勞動契約之虞，
13 且聲請人職務調整後，仍月領薪津125,000元，於聲請人之
14 日常經濟活動、生活需要，當不致發生立即危害，而無予以
15 暫時保護之必要等語，並聲明：聲請駁回。

16 三、按勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動
17 勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資
18 會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工
19 作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工
20 作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分，勞動
21 事件法第50條定有明文。其立法理由謂：「勞工因雇主調動
22 其職務而發生爭執，於訴訟中如法院認雇主調動勞工之工作
23 有違法或違反契約之虞（例如違反勞基法第10條之1、第16
24 條、第17條，性別工作平等法第17條等情形），且雇主依勞
25 工原職繼續僱用又非顯有重大困難者，自宜視具體狀況依勞
26 工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定。本條係斟酌勞動關
27 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
28 爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本條所定事
29 由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分……本條為
30 民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定之部分
31 仍適用民事訴訟法相關規定。」。又勞工依上開規定為聲請

者，就雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之，勞動事件審理細則第81條第1項亦有明文。再定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益，不許是項處分所受損害、相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係人之利益暨公益。

四、經查：

(一)聲請人主張相對人所為系爭調職處分違反勞基法第10條之1規定，並向本院提起確認職務調動無效等之訴乙情，業經本院調取本院115年度勞補字第16號確認職務調動無效等案件卷宗核閱無訛，堪認兩造間就系爭調職處分是否合法等法律關係確有爭執，相對人所為系爭調職處分有違反勞工法令之虞，且該等爭執之法律關係得以本案訴訟加以確定，堪認聲請人已就本案定暫時狀態處分之請求為釋明。至系爭調職處分是否合法、妥適，屬本案訴訟有無理由之問題，應待本案訴訟審理釐清，尚非為本件定暫時狀態之保全處分所得審究，本院僅就是否具備保全處分要件為形式審查，附此敘明。

(二)聲請人雖主張相對人資本額為6億元，在職員工為100餘人，衡情不至因聲請人本件請求，而對相對人之營運或資金運用產生重大不利、造成不可期待之經濟上負擔、危及企業存續之情事，足認相對人回復聲請人職務及薪資條件非顯有重大困難等語。然本件副廠長職務涉及生產部門之管理與專業技術領導，相對人既已具體指摘聲請人於專案推進及技術知識上有所不足，若強令相對人於本案判決確定前，繼續將一位其主張「專案毫無進展」、「技術測試不合格」之員工，置於負責生產製程管理之「副廠長」關鍵職位，是否將對相對人之生產管理、專案推動、團隊領導乃至職業安全衛生造成

01 難以預期之風險與障礙，尚非無疑，此類涉及企業核心營運
02 及安全風險之事項，具有即時性與不可逆性，倘於本案尚未
03 經實體審理確定前即強制回復原職，顯有逾越暫時處分制度
04 所欲維持現狀、避免重大損害之本旨。在此情況下，本院認
05 聲請人僅以相對人資本額達6億元及員工數額為100餘人為
06 由，主張相對人依調動前原工作繼續僱用無重大困難，尚難
07 採認，其就此部分之釋明顯有不足。

08 (三)另聲請人主張系爭調職處分減少聲請人每月薪資35,000元，
09 且致聲請人持續處於職務地位遭貶抑之狀態，已實質影響聲
10 請人之專業發展、工作技能累積及人格自我實現之可能性等
11 語。惟查，聲請人調動後每月仍可領取125,000元之薪資，
12 此一收入水準仍遠高於一般受薪階級，聲請人並未釋明此等
13 減薪已使其個人或家庭之基本生活陷入困境，或有其他急迫
14 之經濟上危險。至聲請人所稱「職務貶抑影響專業發展、人
15 格自我實現」等非財產上損害，雖屬可能，然此類損害通常
16 非屬「急迫」或「重大」至無法等待本案訴訟判決確定，而
17 必須以定暫時狀態處分提前介入之程度，此等損害倘經本案
18 訴訟認定調動違法，核其性質，尚屬事後得以金錢或其他方
19 式回復之損害。衡諸聲請人因未即時回復原職所受之不利
20 益，與相對人可能承受之營運風險相比，難認聲請人之利益
21 有優先保護之必要，從而，聲請人未能釋明倘不准許定暫時
22 狀態之處分，即無法防止急迫之危險或重大之損害發生，而
23 有定暫時狀態之處分予以避免或防止之必要，其聲請定暫時
24 狀態之處分，與法尚有不符。

25 五、綜上所述，聲請人雖已釋明兩造間就系爭調職處分之合法性
26 存有爭執，然就聲請定暫時狀態處分所須具備之「相對人依
27 調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難」及「有定暫時狀態
28 處分之必要性」等要件，均未能為充分之釋明。從而，聲請
29 人依勞動事件法第50條規定聲請定暫時狀態之處分，於法未
30 合，其聲請不應准許，應予駁回。

31 六、據上論結，本件聲請人之聲請為無理由，裁定如主文。

01 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日
02 勞動法庭 法官 翁熒雪

03 正本係照原本作成。

04 如對本裁定抗告須於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳
05 納裁判費新臺幣1,500元。

06 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日
07 書記官 林孟嫻