

臺灣高等法院高雄分院民事裁定

115年度勞抗字第8號

抗 告 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

代 理 人 唐小菁律師

上列當事人間請求定暫時狀態處分事件，抗告人對於民國115年3月31日臺灣橋頭地方法院115年度勞全字第1號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理 由

一、聲請及抗告意旨略以：伊自民國111年6月1日起任職於相對人擔任專案經理，於111年10月起調動伊為副廠長，兩造有保障職務及薪資約定，伊自114年起保障月薪新臺幣（下同）16萬元、年薪250萬元。惟相對人於114年8月1日以伊「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，依相對人之工作規則（下稱系爭工作規則）第43條第1項第2款第3目規定懲處，將伊降調為專員，調整職務加給及取消技術津貼（下稱系爭調職處分），變相減少伊月薪35,000元。惟系爭工作規則未公開揭示並印發各勞工，前經高雄市政府勞工局（下稱市府勞工局）認定違反勞動基準法（下稱勞基法）第70條規定而裁處，自不得以之為勞動契約之一部為懲處依據。又相對人為系爭調職處分前，曾三度與伊開會，然均未提出具體客觀事證說明伊不適任原職務，且未提供正式會議紀錄予伊確認或陳述意見，足徵系爭調職處分無明確實質理由，侵害伊工作權及程序保障，伊已

01 提起確認職務調動無效訴訟（下稱本案訴訟）。再者，伊就
02 純水專案已按勞雇約定執行，且有以郵件請求主管分派工
03 作，並無消極怠惰之情。而相對人聲稱伊3年來未確實執行
04 該專案，將採購業務停滯責任歸咎於伊，自屬不當。另相對
05 人以同事分二日拍攝伊於休息區及包裝區使用手機3次為消
06 極怠工，然同事拍照卻未違反安全規定，足見懲處標準不
07 一。又相對人刻意剝奪伊職務權限，再對伊實施現場技術測
08 驗，製造伊績效不佳現象，該測驗欠缺公平性與合理性，且
09 使伊於同仁前受貶抑與羞辱。此外，系爭調職處分公告之事
10 由不符法定要件，違反勞基法第10條之1條第1款及第2款規
11 定而無效。相對人於勞資調解時，竟由不具律師身分之第三
12 人李梓成為代表，惡意指謫伊技術測驗不合格，誠屬不當。
13 故伊依勞動事件法第50條規定聲請定暫時狀態處分，並已釋
14 明本案訴訟有勝訴之望，而以相對人之資本額及員工人數，
15 應非有重大困難，伊之業務範圍亦未涉及生產管理決策或營
16 業祕密，不足使相對人受有重大營業風險；又伊每月例行支
17 出貸款85,000元、生活與扶養子女費用計29,641元，達114,
18 641元（尚未含非例行性支出），且已動用伊既有存款，斟酌
19 雙方利益及損害，自有定暫時狀態必要性。惟原裁定竟以
20 伊月領125,000元，無急迫或重大損害而駁回所請，自有違
21 誤。爰提起抗告，求為原裁定廢棄，命相對人應於抗告人提
22 起之確認職務調動無效等事件終結確定前，回復抗告人之副
23 廠長職務及原工資條件，並按月給付抗告人164,000元，暨
24 給付保障之年薪。

25 二、相對人則以：系爭工作規則經市府勞工局核備在案，且抗告
26 人於111年6月1日簽具同意書，就系爭工作規則及薪資管理
27 辦法等文件已審閱了解，同意自任用時起就上揭文件內容開
28 始實施及執行，系爭工作規則即為兩造勞動契約之一部，有
29 拘束勞雇雙方之效力。又相對人制定之薪資管理辦法，皆明
30 定關於「職務加給」與「津貼」之給付條件，具有特定對價
31 性，若給付條件消失時，得停發特定津貼或加給，此有內政

部74年5月24日（74）台內勞字第316877號函可參。則相對人依前揭辦法規定，針對特定不適任員工，施以職務改調等適當懲戒方法，重新核定薪資，且依前開內政部解釋得停發特定津貼，並非僅憑勞工資歷可保有永久受領原薪資權利。又相對人前因考量抗告人面試時，自陳具有多家化工廠工作經歷，期許藉由其專業能力與經驗，提升製程與業務規劃，故賦予其導入純水系統流程之專案職責（即純水專案），擔任生產部副廠長一職；為提高其就任付出誘因，核定發給職務加給及負責執行純水專案職責之技術津貼。惟其到任3年來未確實執行純水專案完成任務及日常各業務與工作事項，甚或於工作期間內不當使用手機、檢視股票軟體等不正行為，消極怠工，嚴重影響業務執行狀況與團隊效率，對相對人職業安全衛生造成潛在之重大危害風險，經多次勸導要求改善，仍多有工作不力，於114年7月18日召開會議檢視推展純水專案情形，進度停滯於一年前狀態，顯見怠忽職守情節重大；於同年月23日之技術能力測試中，對於「副廠長」應具備之基礎設備運作知識均無法正確回答，多次對主管指揮監督採取相應不理之消極態度，無奈下決議於114年8月1日將其降調為專員，依薪資管理辦法核定其應有職務加給，此係基於「同工同酬」、「職務對價」公平原則，及於勞基法第22條第2項後段規定而停發技術津貼，並非扣發工資，並無違法或違反兩造勞動契約之情。另其長期消極怠工及專案延宕，已該當勞基法第11條第5款不能勝任要件，然相對人選擇以「迴避資遣型調動」方式調整其職務，維護其工作權，若調整職務後，仍得受領原高階職務津貼或加給，對其他員工顯失公平，且嚴重影響企業管理與經營秩序。又其職務調整後，仍月領薪津125,000元，於其日常經濟活動、生活需要不致發生立即危害，無定暫時狀態必要等語置辯。

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

01 作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工
02 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
03 事件法第50條定有明文。其立法理由謂：「勞工因雇主調動
04 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
05 有違法或違反契約之虞（例如違反勞基法第10條之1、第16
06 條、第17條，性別工作平等法第17條等情形），且雇主依勞
07 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
08 工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定。本條係斟酌勞動關
09 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
10 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
11 由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分……本條為
12 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
13 仍適用民事訴訟法相關規定。」。又勞工依上開規定為聲請
14 者，就雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、
15 工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇
16 主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之，勞
17 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
18 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
19 大損害、避免急迫危險或其他相類情形，於具體個案應透過
20 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
21 能獲得之利益，不許是項處分所受損害、相對人因該項處分
22 所受不利益及其他利害關係人之利益暨公益。

23 四、經查：

24 (一)抗告人主張相對人所為系爭調職處分，違反勞基法第10條之
25 1規定，已向原法院提起確認職務調動無效等事件乙情，業
26 經原審及本院調取原法院115年度勞補字第16號確認職務調
27 動無效等事件卷宗核閱無訛，堪認抗告人已就本案定暫時狀
28 態處分之請求為釋明。至系爭調職處分是否合法、妥適，屬
29 本案訴訟有無理由之問題，應待本案訴訟審理釐清，尚非為
30 本件定暫時狀態之保全處分所得審究。

31 (二)其次，抗告人就定暫時狀態之保全處分之原因及必要性雖主

張：若未回復其職務，已動用其存款而影響生計，而相對人資本額6億元，在職員工100餘人，抗告人之業務範圍未涉及生產管理決策或營業祕密，是本件聲請不足使相對人受有重大營業風險、造成不可期待之經濟上負擔及危及企業存續之情事，足認相對人回復其職務及薪資條件非顯有重大困難等語。然為相對人以前詞否認。本院審酌抗告人原擔任相對人生產部之副廠長職務，涉及該部門之管理與專業技術領導，而由相對人已對抗告人為技術測驗並具體指摘其於專案推進及技術知識上有所不足（抗告人對技術測試成績不佳未爭執，僅稱測試不公），若強令相對人於本案訴訟判決確定前，繼續將相對人已開會檢討工作情形不佳且技術測試不合格之抗告人，仍置於負責生產製程管理之「副廠長」關鍵職位，自有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，造成難以預期之風險與障礙，又此類涉及企業核心營運及安全風險事項，具有即時性與不可逆性，倘於本案訴訟未確定前強制相對人回復其原職，難謂無逾越暫時處分制度所欲維持現狀、避免重大損害之本旨。參以抗告人自承調動後，其每月仍可領取薪資125,000元，而此一收入遠高於一般受薪階級；並依其陳稱每月支出貸款85,000元、生活與扶養子女費用計29,641元，達114,641元，加計其臚列非例行性支出金額換算月支出為9,791元（見本院卷第43頁之抗告人製作之支出明細表，抗告人自114年6月迄今近一年支出117,500元，每月約9,791元），合計12,443元，仍未逾125,000元。又抗告人縱使偶有月支出增加，而動用既有存款之情，惟其仍有餘裕應付其開銷，仍難認其月領125,000元，足使其與家庭之基本生活陷入困境，或有何急迫經濟上危險。故衡諸抗告人因未即時回復原職所受之不利益，與相對人可能承受之營運風險相比，難認抗告人之利益有優先保護之必要。從而，抗告人以相對人之資本額、僱用員工人數及其負責業務範圍為由，主張相對人回復其原職務並無重大困難，不足使相對人受有重大營業風險，其已釋明有定暫時

01 狀態之原因及必要性云云，難認可採。至抗告人所稱「職務
02 貶抑影響專業發展、人格自我實現」等非財產上損害，雖屬
03 可能，然此亦非屬「急迫」或「重大」危險，而核屬事後以
04 金錢或其他方式回復之損害，無須以定暫時狀態處分提前介
05 入之程度，亦難認有定暫時狀態之必要性。故其聲請定暫時
06 狀態之處分，難認具有必要性而於法不符，不應准許。

07 五、綜上所述，抗告人雖已釋明聲請定暫時狀態處分之請求，然
08 就聲請定暫時狀態處分所須具備之原因及必要性，均未能釋
09 明，則抗告人依勞動事件法第50條規定聲請定暫時狀態之處
10 分，於法未合，其聲請不應准許，應予駁回。是原裁定駁回
11 其聲請，於法並無不當。抗告意旨仍執前詞，指摘原裁定不
12 當，為無理由，應予駁回。

13 六、據上論結，本件抗告為無理由，裁定如主文。

14 中 華 民 國 115 年 5 月 21 日

15 勞動法庭

16 審判長法 官 洪能超

17 法 官 張琬如

18 法 官 楊淑珍

19 以上正本證明與原本無異。

20 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出再抗告狀（須按他造
21 當事人之人數附繕本），並繳納再抗告費新臺幣1,500元。再為
22 抗告僅得以適用法規顯有錯誤為理由，並應委任律師為代理人。
23 如委任律師提起再抗告者，應一併繳納再抗告費。

24 中 華 民 國 115 年 5 月 21 日

25 書記官 李佳旻

26 附註：

27 再抗告人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或再抗告
28 人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
29 經法院認適當者，亦得為第三審代理人。

30 再抗告人或其法定代理人具有律師資格者及前項情形，應於提起
31 再抗告或委任時釋明之。