

臺灣新北地方法院民事裁定

115年度勞全字第24號

聲 請 人 邱凱

相 對 人 新壽公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 吳昕達

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：聲請人自民國113年12月4日起任職於相對人，擔任物管部門新板金融大樓主任職務，月薪新臺幣（下同）47,000元。相對人於115年5月27日，以新壽行政人字第0043號通知聲請人自115年6月1日起調任新光摩天大樓擔任安全管理職務（下稱系爭調動命令），聲請人於次日即寄發不同意調動之存證信函予相對人。系爭調動命令對聲請人有不利影響，聲請人原職務為安全管理主任，為主管保全勤務監督事務，調動後對聲請人職場專業生涯有不利影響，亦造成聲請人社會地位下降。再系爭調動命令並無正當理由，不具有業務必要性。聲請人已提起訴訟請求確認系爭調動命令無效，相對人已通知訴外人林○儒自115年6月1日接任聲請人原職位，聲請人日後縱使勝訴，亦難回復原職位。聲請人因相對人片面停止給付薪資，生計陷入困難，命相對人暫停執行系爭調動命令，遠低於聲請人因調動所受之損害，爰提出本件聲請，並願供擔保以代釋明之不足。並聲明：(一)相對人不得於本案訴訟確定前，對聲請人為免職、終止勞動契約或任何不利之人事處分。(二)相對人應於本案訴訟確定前，繼續給付聲請人每月薪資47,000元。(三)相對人應於本案訴訟確

01 定前，停止執行系爭調動命令，並維持聲請人原任職於新板
02 金融大樓主任職務之工作條件。

03 二、相對人陳述意旨略以：系爭調動命令為企業經營上所必須，
04 無不當動機或目的，相對人與新光人壽保險股份有限公司
05 （下稱新光人壽）訂定不動產委託物業管理契約書，受託處
06 理大樓各項物業管理事務，契約第15條約定相對人留駐人員
07 不適任時，新光人壽得要求相對人於10日內更換之，新光人
08 壽於115年5月14日通知相對人聲請人不適任之情形，依契約
09 要求相對人儘速調整新板金融主任。相對人已與聲請人進行
10 職務面談數次，均未見聲請人改善，始為系爭調動命令。調
11 動後之工作內容為聲請人體能及技術可勝任，更無聲請人所
12 稱社會地位下降之事。勞動條件亦無不利變更，亦無上班不
13 方便或工作地點過遠之情形，調動行為對聲請人影響甚小。
14 聲請人原職務已於系爭調動命令生效後由林○儒擔任，兩造
15 間勞動契約，已因聲請人收受系爭調動命令後未到職，連續
16 曠工，相對人已依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止，
17 無定暫時狀態處分之必要等語。

18 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
19 勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資
20 會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工
21 作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工
22 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
23 事件法第50條定有明文。其立法理由謂：「勞工因雇主調動
24 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
25 有違法或違反契約之虞（例如違反勞基法第10條之1、第16
26 條、第17條，性別工作平等法第17條等情形），且雇主依勞
27 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
28 工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定。本條係斟酌勞動關
29 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
30 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
31 由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分……本條為

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)聲請人主張系爭調動命令無效，業已提起確認調動命令無效訴訟，視為聲請調解，現由本院以115年度勞專調字第49號事件審理中，此據本院調取上開卷宗核閱屬實，堪認兩造間就系爭調動命令是否合法，有爭執之法律關係存在。
- (二)聲請人雖主張系爭調動命令對其有不利影響、欠缺業務上正當理由等違法情形，然聲請人所主張之情形，均與勞動基準法第10條之1所定調動原則無關。再依相對人所提出之新光人壽郵件、會議記錄(見本院卷第63頁、第73-74頁)，可見相對人係因業主即新光人壽要求，始將聲請人調動，相對人依契約為新光人壽提供保全服務，亦有依約定更換不適任人員之義務，堪認為企業經營上所必須，且相對人於調動前亦有與聲請人會談說明調動之原因，難認係有不當動機或目的之調動行為。且聲請人調動後之勞動條件亦未有不利變更，工作地點亦未有明顯過遠之情形，均難認有違反勞動基準法第10條之1規定之虞。從而，聲請人本件聲請定暫時狀態處分，並無理由。

五、爰裁定如主文。

中 華 民 國 115 年 7 月 22 日
勞 動 法 庭 法 官 陳昱翔

01 以上正本係照原本作成。

02 如不服本裁定，應於送達後十日內，向本院提出抗告狀並表明抗
03 告理由，如於本裁定宣示後送達前提起抗告者，應於裁定送達後
04 十日內補提抗告理由書（須附繕本）。

05 中 華 民 國 115 年 7 月 22 日
06 書記官 王顥儒