

臺灣士林地方法院民事裁定

112年度勞全字第17號

聲請人 姜松如

代理人 王尊賢律師

相對人 大潤發流通事業股份有限公司

法定代理人 林弘斌

代理人 王嘉琪律師

上列當事人間確認調職處分無效等事件，聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請訴訟費用新臺幣1,000元由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：聲請人自民國88年起受僱於相對人，至112年6月14日遭職務調動前，任職於相對人營運管理處OP（不分組），職等為2職級9職等。聲請人於擔任雙十店之店總經理期間，發覺部分主管之決策有影響公司利益之虞，乃於111年間陸續呈報相關改善意見予上級，詎料部分主管對聲請人有所不滿，相對人並自112年1月起冷凍架空聲請人，除上班時無人理會，且公司春酒、勞動節提貨券等，均刻意排除聲請人，而111年績效考評結果、112年度調薪審核結果、112年度績效目標設定均未提出，也未發放進步獎金予聲請人。相對人顯要以此手段逼迫聲請人自請離職。後來相對人於112年4月17日透過人資總監向聲請人提出退休或離職要求，倘若聲請人不配合，則要將聲請人降職。聲請人拒絕並於同年4月21日向相對人提起職場霸凌申訴，相對人於6月14日提出職場霸凌事件調查報告後，隨即於6月15日將聲請人自2職級9職等降職等為4職級7職等。相對人上開調動時，適逢聲請人向相對人提出經營、績效評核意見，以及提出職場霸凌申訴，在在可證相對人之調動處分充斥不當動機。又聲請人之調動結果，薪資、補助及績效獎金、進步獎金之基數

01 等勞動條件，有不利之變更，是以相對人之調動，有違勞工
02 法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞
03 動習慣之虞。而聲請人自111年12月12日起即任職於營運管
04 理處，並在中崙店以店總經理職稱任職，雖上班地點在中崙
05 店，但工作內容為舊營運規範之修正及新營運規範之開發
06 等，不以中崙店之業務為限，故相對人以聲請人原工作繼續
07 聘用聲請人，應無困難，則聲請人請求相對人暫時回復調動
08 前原工作及職級職等，應屬有據。爰依勞動事件法第50條規
09 定聲請定暫時狀態處分等語。並聲明：相對人於兩造確認調
10 職處分無效事件判決確定前，應回復聲請人於營運管理處之
11 工作，並回復聲請人之職級職等為2職級9職等。

12 二、相對人陳述意見略以：聲請人原先擔任店總經理之雙十分店
13 於000年00月間結束營業閉店，閉店後幾乎所有員均已資遣
14 離職，相對人其他各分店均已有「店總經理」，並無該職
15 缺，考量聲請人為非常資深、高階之員工，而需要一點時間
16 與聲請人商議職務調整，聲請人乃暫時以「（Support Offi
17 ce，簡稱SO）支援辦公室營運處店總經理」此一過渡性、組
18 織編制所無之職務進行安置，因此聲請人至中崙分店後，實
19 際上並無具體之工作任務或工作內容，為閑置狀態。相對人
20 本於迴避資遣之善意而暫時為上開安排，反遭聲請人於申訴
21 職場霸凌時，藉詞指摘為相對人冷凍、架空之舉，相對人深
22 感遺憾。而以聲請人每月月薪高達新臺幣（下同）12萬元，
23 上開安排如持續長久顯不符合企業經營之理性，相對人乃於
24 112年1月6日、4月17日及4月20日三度與聲請人進行面談，
25 商討職務異動，甚至提出優厚之優退、資遣方案供聲請人參
26 考，然均遭聲請人拒絕。相對人始於112年6月15日通知相對
27 人調整職務為「SO支援辦公室供應鏈處經理」。故本件實為
28 雙十店歇業閉店後，本得依法資遣，但相對人為迴避資遣，
29 而為之調職，並無調職五原則之適用，員工並無拒絕之權
30 利，否則將嚴重限縮雇主調職之空間，恐難達成迴避資遣之
31 目的。縱認有調職五原則之適用，相對人公司之工作規則第

01 7條明定員工需接受公司所交派之工作及工作地點，並遵從
02 上級主管合理之調度指派，聲請人本即有接受相對人基於業
03 務需要所為之合理調度、調整工作職務及地點之義務。而相
04 對人係在雙十店閉店後不得進行職務調動，無任何不當動機
05 或目的。而聲請人之薪資於調整職務後雖降為93,300元，然
06 此乃職位自「店總經理」調整為「經理」，工作性質有本質
07 上不同，依相對人之薪資級距核給之規定所致。調整後的職
08 務確為聲請人之體能及技術所能勝任，工作地點均在臺北
09 市，並無過遠問題。故相對人所為之調動於法於約均屬有
10 據，並未違反勞工法令、工作規則、勞動契約或勞動習慣，
11 而不合於勞動事件法第50條所定之要件。聲請人聲請應先回
12 復調動前之職務，顯無理由。而相對人「支援辦公室營運處
13 店總經理」僅暫時安排，並無該職缺編制，且實際上亦無具
14 體工作任務或內容，倘要求相對人創設，使聲請人回復該職
15 務，實不符合企業經營之理性，對相對人顯有重大困難。又
16 聲請人調職後，仍得按月領取95,100元之薪資，其生計並無
17 重大困難，縱仍認聲請人之聲請有理由，亦無准免供擔保處
18 分之理。並聲明：聲請駁回。

19 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
20 勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資
21 會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工
22 作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工
23 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
24 事件法第50條定有明文。其立法理由謂：勞工因雇主調動其
25 職務而發生爭執，於訴訟中如法院認雇主調動勞工之工作有
26 違法或違反契約之虞（例如違反勞動基準法第10條之1、第1
27 6條、第17條，性別工作平等法第17條等情形），且雇主依
28 勞工原職繼續僱用又非顯有重大困難者，自宜視具體狀況依
29 勞工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定等語。惟勞工為本
30 法第50條之聲請者，就雇主調動勞工之工作，有違反勞工法
31 令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動

01 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
02 應釋明之，勞動事件審理細則第81條第1項亦有明定。又
03 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
04 部分仍適用民事訴訟法之相關規定。末按法院為前條第1項
05 裁定前，於認有必要時，得依聲請以裁定先為一定之緊急處
06 置，其處置之有效期間不得逾七日。期滿前得聲請延長之，
07 但延長期間不得逾三日，民事訴訟法第538條之1第1項亦有
08 明文。

09 四、經查：

10 （一）聲請人主張遭相對人調動職務，已向本院提起請求回復原
11 職事件之訴訟等情，業據其提出歷史職務為佐，且兩造間
12 因請求回復原職事件涉訟，由本院以113年度勞補字第15
13 號案件審理中，亦經本院調取前揭案卷核閱無訛，堪認兩
14 造間就回復原職乙節確有所爭執。

15 （二）就定暫時狀態處分之原因及必要性部分：

16 聲請人固主張相對人係因其對公司提出經營、績效評核意
17 見以及不接受相對人所提優退、資遣方案，故惡意藉由調
18 職逼迫聲請人離職，並非經營之需要。且調整職務後薪資
19 條件不利聲請人，其調動有違法之虞等語，然為相對人否
20 認，並以前詞置辯。經查：

21 1. 聲請人原擔任雙十店之店總經理，該店於111年11月30日
22 結束營業閉店，此為聲請人所不爭執，並有經濟部商工登
23 記公示資料查詢可佐（見本院卷第102頁），堪信為真。
24 當時相對人全台各分店均有店總經理，顯然無法將聲請人
25 安置至其他分店擔任店總經理，又依相對人提出之總公司
26 SO支援辦公室組織圖（見本院卷第106頁、第108頁），並
27 無「營運處店總經理」職位。其中與店總經理相關之職位
28 為「SGMLeader/店總Leader」，該職位係由各區域現職店
29 總經理中擇優或資深之店總經理兼任，並非獨立之職缺。
30 則相對人稱其將聲請人安排至營運處，並暫時以「營運處
31 店總經理」職位安置聲請人，係過渡時期之安置，應屬可

01 信。又在相對人之組織編制中既無「營運處店總經理」職
02 位，意謂者實際上並無相對於該職位之固定執掌內容及任
03 務可以指派予聲請人，充其量只能指派或交辦一些臨時性
04 支援其他單位的任務。又以聲請人每個月月薪達近12萬
05 元，如長期為上開暫時性安置，而無固定執掌及任務工
06 作，顯非公司治理之道，則相對人將聲請人暫時安置後，
07 進而著手評估聲請人之最終安置職位，應認係基於企業經
08 營上所必須。

09 2. 承上，相對人所經營之雙十分店結束營業後，因該分店之
10 裁撤所進行之人力調整，多數員工係以資遣方式終止勞動
11 契約，此有相對人提出資遣通報可佐（見本院卷第104
12 頁），就相對人所編制之店總經理職位而言，顯然亦因裁
13 撤雙十分店，而發生業務性質變更，致全公司有減少一名
14 店總經理之必要，如無適當工作可供安置該店總經理，相
15 對人非不可以依勞動基準法規定進行資遣，而相對人於雙
16 十分店裁撤後半年間，均無其他店總經理或相當之職缺，
17 相對人於112年6月15日通知聲請人，將其自原來暫時之
18 「營運處店總經理」職位調整為編制內之「S0支援辦公室
19 供應鏈處經理」，應認係迴避資遣型安置之一部分，而為
20 雙十分店裁撤後之經營上必要，難認有不當動機，自無違
21 法調動之情狀。聲請人稱相對人係因其對公司經營、績效
22 評核提出意見以及不接受相對人所提優退、資遣方案，故
23 惡意藉由調職逼迫聲請人離職，而有不當動機云云，並非
24 可採。

25 3. 聲請人稱其遭調動後，其薪資及津貼減少，已為不利之變
26 更等語。按雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必
27 要性及調職之合理性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之
28 工資當有不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法
29 （最高法院98年度台上字第600號判決意旨參照）。是
30 以，調職對勞工之工資是否有不利之變更，應綜合考量薪
31 資與職務內容變動關係，任職不同工作，受領工資自合理

伴隨職務內容而有所調整，不得僅以薪資減少而認為違法。查，聲請人原任職店總經理，薪資為117,600元，調職為供應鏈處經理，薪資為93,300元，因兩職位之工作內容、性質不同，其薪資自有所不同。至於聲請人原任職店總經理所得支領之配車補助、油資、電信補助等，亦因總經理與經理級別不同而有所不同，此有相對人提出行動通訊資費補助辦法、主管配車管理辦法可佐（見勞專調卷第268頁至270頁）。故聲請人以其調職後薪資及津貼總額減少，稱相對人之調動處分違法，自非可採。

4. 又聲請人調動後之職位「S0支援辦公室供應鏈處經理」係其任職雙十店總經理前之職位，堪信該職位係聲請人所得勝任。而聲請人之工作地點與調動前相同，均在臺北市，並無工作地點過遠問題。是以，本件相對人就聲請人職務之調動，並無違反勞動基準法第10條之1規定。故依聲請人所提證據，難認已釋明相對人調動聲請人職位，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之情形。

5. 再者，聲請人於調動前之職位係暫時性之「營運處店總經理」職位，乃相對人組織編制所無，而屬臨時安置聲請人所設職位，業如前述。而聲請人在該職位之半年期間，相對人未有固定性工作之安排及交辦，如令相對人以該職位繼續僱用聲請人，顯然強要相對人將臨時性的職位變成常態性、固定性的職位，但卻無實質之任務執掌，此明顯影響公司之營運及治理，是以聲請人主張相對人以原職繼續僱用，非顯有重大困難云云，即非可採。

（三）綜上，聲請人就定暫時狀態處分之要件未能釋明，從而，本件聲請人聲請定暫時狀態之處分，於法不合，應予駁回。

五、爰裁定如主文。

中 華 民 國 113 年 2 月 19 日
勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

01 以上正本係照原本作成。

02 如對本裁定抗告，應於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並
03 繳納抗告費新臺幣1,000 元。

04 中 華 民 國 113 年 2 月 19 日

05 書記官 陳怡文