

臺灣高等法院臺中分院民事裁定

112年度勞抗字第19號

抗 告 人 張益利

相 對 人 寶成工業股份有限公司

法定代理人 詹陸銘

相 對 人 英屬維京群島商裕元工業有限公司

法定代理人 盧金柱

共同代理人 張詠善律師

上列當事人間聲請定暫時狀態假處分事件，抗告人對於中華民國112年9月28日臺灣臺中地方法院112年度勞全字第12號裁定，提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告程序費用由抗告人負擔。

理 由

- 一、按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷原裁定之當否，民事訴訟法第528條第2項關於假扣押裁定之抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見機會之規定，於定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀同法第538條之4、第533條規定即明。本件抗告人聲請定暫時狀態假處分，經原裁定否准，抗告人不服提起抗告，經兩造提出書狀各自陳述意見，合於上開規定。
- 二、抗告人聲請及抗告意旨略以：相對人英屬維京群島商裕元工業有限公司（下稱裕元公司）為相對人寶成工業股份有限公司（下稱寶成公司）轉投資之子公司，二公司均為寶成國際集團旗下公司，屬同一事業。伊於民國104年應徵寶成公司刊登勞務提供地為越南之職缺，並自同年6月16日起於裕元

公司提供勞務。伊自108年7月起受派任至裕元公司越南寶元廠區擔任承攬商勞工安全管理師，同時因新冠肺炎疫情爆發，兼任管理口罩廠一職，每月基本薪資新臺幣（下同）5萬450元及派駐津貼美金1334元（折合4萬1500元）。嗣伊於112年6月26日接獲寶成國際集團人力資源部以電子郵件寄送之人員調動通知，以因應集團企業經營所需為由，自112年7月1日起將伊調動回臺灣至寶成公司擔任總公司工程部工程規劃處專案課資深高級管理師（下稱系爭調動），終止海外派駐協議書，並要求伊簽署勞動權益轉換協議書，由寶成公司承受伊與裕元公司間勞動契約，且於112年7月4日擅將伊勞工保險投保單位變更為寶成公司。惟系爭調動取消派駐津貼之發給，造成伊實質薪資減半，對伊之工資條件為重大不利變更；自112年3月14日起主管常為刁難及指責，伊與主管溝通相處間屢生衝突，甚至遭受職場霸凌，相對人係藉由跨國調動以達懲處伊之目的；自伊接獲系爭調動通知至回臺任職，僅1週時間準備遷離越南事宜，在極短時間內面臨工作與生活環境劇烈改變，身心備受壓力，相對人未給予必要之協助，亦未考量伊與其家庭之生活利益；伊於調動後之工作性質與104年間應徵職缺之專業經歷或證照內容不符，亦與調動前派駐越南所任職務性質不同，顯非伊專業技術所能勝任，是系爭調動違反勞動基準法第10條之1所定調動五原則，並有權利濫用、違反誠信原則之虞。伊已對相對人提起確認調動無效及請求回復原職事件訴訟（下稱本案訴訟），於本案訴訟期間，伊所面臨之經濟上損害將持續擴大，倘未先定暫時狀態處分，伊之權益將受有難以回復之重大損害之急迫危險，相較於相對人僅有暫時給付薪資支出等不便，由裕元公司繼續僱用伊擔任原管理職應無重大困難。爰依民事訴訟法第538條、勞動事件法第50條規定，聲請准予定暫時狀態處分，命相對人於本案訴訟判決確定前，暫時回復伊任裕元公司越南寶元廠區工程部承攬商勞工安全管理師之原職務等語。原裁定以抗告人未釋明本件定暫時狀態假處分之原

因及必要性予以駁回，實有不當，為此提起抗告，求予廢棄原裁定等語。

三、相對人於本院及原審陳述意見略以：寶成公司及裕元公司各具獨立之法人格，二者並非同一。系爭調動係在抗告人同意與寶成公司簽立勞動契約，同時終止與裕元公司間原勞動契約時起，寶成公司始成為抗告人之雇主，系爭調動前抗告人之雇主為裕元公司，與寶成公司無涉，抗告人以寶成公司為相對人為本件聲請，應有當事人不適格之違法。裕元公司越南寶元廠區工程部不曾有承攬商勞工安全管理師職稱或職位存在，無從回復該職務。裕元公司為改善員工工作表現，制定員工績效輔導改善計畫，適用於全體員工，非針對抗告人，而抗告人於擔任口罩廠課長期間工作表現不佳，其主管施以輔導改善，屬正常工作監督範疇，無職場霸凌情事。112年間因新冠疫情趨緩，越南寶元廠工程部進行口罩廠關廠作業，抗告人為該工廠權責主管，其主管於112年6月14日偕同承辦人及抗告人開會討論關廠作業後續人力處理，擬終止抗告人與裕元公司間勞動契約，回國由寶成公司予以僱用，幾經溝通協調，過程中均使抗告人充分表達意見，終獲抗告人同意，於112年6月21日簽署與寶成公司間之勞動契約及其3項附屬文件，同意終止其與裕元公司間勞動契約，自112年7月1日起受僱於寶成公司。抗告人收到112年6月26日人資人員寄發電子郵件檢附人員調動通知後，回覆郵件表示會依該通知遵期至指定地點報到工作，可見抗告人同意系爭調動，並無異議。依勞動契約書及海外派駐協議書約定，派駐津貼僅派駐海外人員始得領取，經調任回國，即予以取消，相對人並無扣減其薪資。抗告人與裕元公司間勞動契約已終止，並與寶成公司成立新勞動契約，雇主已變更，無適用勞動事件法第50條規定之情形。抗告人與裕元公司係合意終止勞動契約，其請求裕元公司繼續僱用伊，有違契約自由原則，更介入裕元公司意思形成及表意自由。抗告人於調職後每月薪資5萬450元，高出臺中市平均每人消費支出之兩倍

有餘，考量抗告人單身，子女已成年，其調職後之薪資顯足以維持其生活等語，資為抗辯。

四、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作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分，勞動事件法第50條定有明文。其立法理由明白揭示：「本條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，於具備本條所定事由時，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依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述事由之情形為自由之裁量。又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」等語。另按勞工為本法第50條之聲請者，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；法院依本法第50條規定所為之定暫時狀態處分，以依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用為限，勞動事件審理細則第81條第1項、第2項亦有明文。

五、經查：

(一)按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用（最高法院109年度台上字第690號判決意旨參照）。依抗告人所提出其與裕元公司臺灣分公

司於104年6月1日簽訂之海外派駐協議書，其第3條派駐地點第1款約定：甲方（即裕元公司臺灣分公司）因經營上之需要而調動乙方（即抗告人）之工作職務、地點或調至寶成公司、裕元工業（集團）及上述二公司既有與未來之關係企業或轉投資公司等單位服務時，乙方同意照辦等語（原審卷第35-43頁）；復參酌寶成國際集團人員調動通知內容，乃係將時任裕元公司越南工程部課長之抗告人，調動回臺灣至寶成公司總公司工程部工程規劃處專案課就任等情（原審卷第79頁），可見相對人雖各具獨立之法人格，然均為隸屬寶成國際集團內之關係企業，且寶成國際集團對相對人員工之人事有管理決策權，整體上具有實體同一性。故就抗告人在寶成國際集團內之相對人等間所為系爭調動，仍有勞動事件法第50條、勞動基準法第10條之1規定之適用。先予敘明。

(二)本件抗告人主張其前經派任至裕元公司越南寶元廠區任職，嗣經相對人為系爭調動，其已向原法院提起請求確認系爭調動無效，請求回復原職之訴訟等情，業據提出勞工保險投保資料、海外派駐協議書、薪資單、寶成國際集團人員調動通知、勞動權益轉換協議書、民事起訴狀封面等件為證（原審卷第29-51、79-89頁），且兩造間因確認調動無效及請求回復原職事件涉訟，由原法院以112年度勞專調字第96號審理中，亦據本院依職權調取前揭本案訴訟案卷核閱無誤，堪認兩造間就系爭調動及回復原職等節確有所爭議。

(三)惟就定暫時狀態處分之原因及必要性部分，抗告人固主張系爭調動取消派駐津貼，形同減薪，調動後職務亦非其技術所能勝任，已對其勞動條件造成不利之變更，及產生生活上不利益，違反勞動基準法第10條之1所規範之調動五原則；而以相對人公司規模，由裕元公司繼續僱用其擔任原職務應無重大困難云云，然為相對人所否認，並以前詞置辯。經查：

1. 按雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，因此勞基法第10條之1明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則。又雇主因遷廠，致須變更

勞工工作地點，屬變更勞動契約原約定工作場所，如符合勞基法第10條之1所規範之調動五原則，即難謂其調職非合法（最高法院110年度台上字第34號判決意旨參照）。另按雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用。

2. 依抗告人與裕元公司臺灣分公司於104年6月1日簽訂之勞動契約第3條工作地點約定：甲方（即裕元公司臺灣分公司）視企業經營之需要，得彈性調整乙方（即抗告人）之工作地點，至寶成工業股份有限公司、裕元工業集團有限公司及上述二公司既有與未來之關係企業或轉投資公司負責相關業務等語（原審卷第137-139頁）；而抗告人與裕元公司臺灣分公司間之104年6月1日海外派駐協議書亦有相類約定，已如前述，可見抗告人於受僱裕元公司時，就其工作地點，有接受由寶成國際集團所屬寶成公司、裕元公司為人事指揮及調職處分之合意。再抗告人原經裕元公司臺灣分公司派任至越南寶元廠區擔任工程部能源課課長，於110年5月15日起由原職務調動至工程部轄下之口罩廠擔任課長乙職，嗣因新冠疫情趨緩，防疫口罩需求大減，寶元廠區工程部規劃進行口罩廠關廠作業，經協調後而為系爭調動等情，業據相對人提出之工程部組織架構圖、抗告人另簽訂之新勞動契約、電子郵件等件為證（原審卷第141-150頁），並有抗告人提出之電子郵件可佐（原審卷第91-97頁）。足認相對人係因越南口罩廠關閉，致抗告人無續任口罩廠課長職務必要而為系爭調動，應認系爭調動係基於企業經營上必要性與合理性，且符合雙方勞動契約之約定。
3. 又調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內

容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法（最高法院98年台上字第600號判決參照）。上開勞動契約第2條薪資第2款約定：「派駐海外人員海外工作加給：新台幣10,000元。若調任回台灣，海外工作加給取消」等語（原審卷第137頁）；另海外派駐協議書第4條外派薪資第1項前段亦約定：「外派薪資包括基薪及派駐津貼，如乙方（即抗告人）經調任回台灣者，取消發給派駐津貼」等語（原審卷第35頁），可見派駐津貼係給予派駐海外人員之工作加給，調任回臺即取消發給，該發給條件已明訂於抗告人與裕元公司臺灣分公司間之勞動契約。而抗告人於系爭調動前之每月工資包含基本薪資5萬450元及派駐津貼美金1334元乙情，此有抗告人112年4、5月份薪資單可稽（原審卷第43-51頁）；抗告人自調動生效日起（即112年7月1日），取消發給派駐津貼，基薪維持為新台幣50,450元等語，亦有寶成國際集團人員調動通知可憑（原審卷第79頁），然依前開說明，抗告人既未再派駐海外，本即無從領取海外派駐津貼或工作加給，相對人因抗告人調職回臺灣，而取消發給海外工作加給或派駐津貼，自符合勞工法令及前述勞動契約之約定，亦難認有何不合理或無正當理由違法減少工資之不利益勞動條件變更。依此，自無從以抗告人於系爭調動後無法領取海外派駐津貼，即謂抗告人就系爭調動有違反勞工法令或勞動契約之虞已盡相當之釋明。

4. 抗告人於112年3月14日收受工程能源部主管○○○所寄發之電子郵件（原審卷第53-57頁），依其附件員工績效輔導計畫表之輔導原因說明欄記載：「口罩廠主管應具備經營分析能力並清楚成本結構，對上級呈報之資料應清晰明瞭、訊息正確」，核無明顯刁難及指責情事。再細繹抗告人與單位主管○○○、○○○、○○○間電子郵件往來內容（原審卷第59-71頁），均係單位主管指導作為越南口罩廠主管之抗告人如何呈現管理報告、擬定口罩廠關廠計畫之討論，客觀上

- 未逾越雇主指揮、監督權之合理行使範圍，使用之文字亦未涉及對抗告人之身分攻擊。抗告人執以主張系爭調動係出於懲處之不當目的而屬違法調動云云，亦難認已盡釋明之責。
5. 抗告人居住於臺中市○○○，調動後之工作地點位在臺中市西屯區○○○00○0○，相距約車程10餘分鐘，有相對人提出之Google map網頁查詢資料可證（原審卷第265頁），尚無調動工作地點過遠，或明顯對抗告人及其家庭之生活利益有何不利影響之情事。抗告人主張系爭調動變動其工作地點，致其居住處所、家庭生活均有不利之變動云云，未據其提出相關證據以為釋明。另抗告人因系爭調動所任職務為寶成公司總公司工程部工程規劃處專案課資深高級管理師（原審卷第77頁），以抗告人前任職越南寶元廠區工程部能源課課長及口罩廠課長多年之資歷，實難認調動後之工作非其所能勝任，抗告人亦未釋明有何非其體能或技術所能勝任，而屬不合法之調動乙情，抗告人此部分主張，要無可採。
 6. 至調動後派駐津貼之減少，為抗告人與裕元公司簽訂勞動契約、及其嗣後與寶成公司簽訂新勞動契約時所得預見，且派駐津貼係給予派駐海外人員因應外派地點之物價、生活習慣及日常花費之額外補貼，其發給目的並非為補貼抗告人因遭調動所面臨適應及財務問題，自不得以此為由，即認有該當於民事訴訟法第538條第1項所謂「防止發生重大之損害或避免急迫之危險」，亦難認抗告人就定暫時狀態處分之必要性已為釋明。
 7. 再抗告人主張自108年7月起受派任至裕元公司越南寶元廠區擔任承攬商勞工安全管理師，並因新冠肺炎疫情爆發，臨時兼任管理口罩廠一職等語，為相對人所否認，並辯稱：抗告人原任裕元公司越南寶元廠區工程部能源課課長，於新增口罩廠，由抗告人擔任口罩廠權責主管，越南寶元廠區工程部從無承攬商勞工安全管理師職稱或職位存在，無從回復該職務等語，並提出越南寶元廠區工程部110年5月異動前、後組織架構圖、110年5月15日越南行政中心前江工程部暨寶元工

程部組織異動之內部聯絡函、越南寶元工程部112年1月31日行政組織圖為證（原審卷第141-143、251、261頁），核上開組織圖確未見抗告人所稱承攬商勞工安全管理師一職。復綜覽抗告人所提系爭調動前之薪資單，其上僅載有所任部門為口罩廠，及員工績效輔導計畫表所載「職務/工作項目：越南寶元口罩廠主管」、「職等/職稱：6/課長」，亦與相對人所辯相符。則裕元公司是否有抗告人所稱「越南寶元廠區承攬商勞工安全管理師」職務可供暫時回復？縱有，此亦與抗告人於系爭調動前之原職務即越南寶元廠區工程部轄下口罩廠課長乙職有所不同，抗告人請求暫時回復該管理師職務，已與勞動事件法第50條所定「依調動前原工作」繼續僱用之要件不符；且抗告人就裕元公司繼續僱用伊擔任「越南寶元廠區工程部承攬商勞工安全管理師」職務非顯有重大困難乙節，亦僅泛稱以相對人公司之規模並無困難云云，難認已盡釋明之責。

(四)綜上，本件抗告人就系爭調動有違反勞工法令、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，及裕元公司依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難之定暫時狀態處分之原因及必要性，顯未盡相當釋明之責，則其依勞動事件法第50條規定，聲請回復其任裕元公司越南寶元廠區工程部承攬商勞工安全管理師之原職務之定暫時狀態處分，自屬無據。

六、從而，依抗告人所提證據資料既無法釋明本件定暫時狀態之原因及必要性，其依勞動事件法第50條規定，聲請定暫時狀態處分，即有未合，不能准許。原裁定駁回抗告人之聲請，尚無不合。抗告意旨猶執前詞指摘原裁定不當，求予廢棄，非有理由，應予駁回。

七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中 華 民 國 113 年 1 月 3 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 裕 仁
法 官 李 慧 瑜

法 官 劉惠娟

正本係照原本作成。

本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。

如提起再抗告者應於裁定送達後10日內向本院提出抗告理由狀（須按照他造人數附具繕本）並繳納抗告裁判費新台幣1000元，同時委任律師或具有律師資格之關係人為代理人。

書記官 陳文明

中 華 民 國 113 年 1 月 3 日