

臺灣高等法院臺中分院民事裁定

114年度勞抗字第3號

抗 告 人 鐘立杰

上列抗告人因與相對人台灣客服科技股份有限公司間聲請定暫時狀態處分事件，對於中華民國114年3月21日臺灣臺中地方法院裁定（114年度勞全字第3號），提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

一、本件係抗告人針對原法院駁回其定暫時狀態處分聲請之裁定為抗告，本院已依法通知兩造陳述意見（見本院卷第25至29頁），合先敘明。又提起抗告，應表明抗告理由，民事訴訟法第488條第3項固有明文。惟抗告人提起抗告而未表明抗告理由者，依同法第495條之1第1項準用同法第442條第2項、第3項、第444條之1第1項規定，該抗告並非不合法，且非法院應定期命補正事項，僅抗告法院審判長得斟酌情形定相當期間命抗告人提出抗告理由書，以利參考而已。抗告人未提出抗告理由，抗告法院仍得依全案卷證資料並斟酌全意旨而為論斷（最高法院108年度台抗字第237號裁定同此意旨），抗告人迄未提出抗告理由，根據上開說明，即應由本院依全案卷證資料並斟酌全意旨予以認定。

二、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。其立法理由謂：「勞工因雇主調動其職務而發生爭執，於訴訟中如法院認雇主調動勞工之工作有違法或違反契約之虞（例如違反勞基法第10條之1、第16

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

18 三、抗告人聲請意旨略以：伊自民國95年7月21日起受僱於相對
19 人，前因相對人於110年7月16日違法解僱，經法院判決兩造
20 間僱傭關係存在確定（下稱前案）後，伊於113年3月11日復
21 職。詎相對人將伊之工作由原先固定津貼班群組（上班時間
22 為16時起至翌日1時止，下稱固定16-01班）調動為無津貼班
23 群組與非固定津貼班群組（下稱系爭調職），致伊固有之夜
24 勤津貼或兩段班津貼隨之取消，每月工資因而減少約新臺幣
25 （下同）8,000元至1萬2,000元，而屬對伊之工資為不利之
26 變更。因伊尚有5名親屬待扶養，相對人實欲藉此不利益對
27 待，迫使伊因經濟上受脅迫而自請離職。又伊之銷售KPI因
28 系爭調職而不再享有15%折扣，變相提高KPI，使伊之考核較
29 系爭調職前更難達成，便利相對人遂行資遣，足認系爭調動
30 顯有不當動機及目的。相對人為臺灣規模最大之客服公司，
31 依調動前固定16-01班繼續僱用伊，不至造成經濟上之負擔

01 或企業存續之危害，亦非顯有重大困難，系爭調動違反勞動
02 基準法第10條之1規定，故請求相對人於兩造間確認調動無
03 效之事件程序終結（判決確定、調解或和解成立、撤回起
04 訴）前，應暫時回復伊原職務。詎原法院駁回伊之聲請，故
05 依法提起抗告等語。

06 四、相對人則以：抗告人復職並接受教育訓練後，因不符伊「臺
07 中專線服務處排班作業準則」（下稱作業準則）規定而無法
08 排入固定16-01班。伊並未調動抗告人之工作，亦未對抗告
09 人之工資為不利之變更，抗告人未釋明伊有何違背勞工法
10 令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動
11 習慣之情事，亦未釋明有何定暫時狀態處分以避免或防止急
12 迫危險或重大損害發生之必要等語，資為抗辯。

13 五、經查：

14 (一)抗告人以其前遭相對人違法解僱，嗣經法院判決兩造間僱傭
15 關係存在確定並復職後，相對人卻透過系爭調動致其工資減
16 少，意圖以此迫使其自請離職，另變相提高其銷售KPI標
17 準，使相對人得便於將其資遣等情，經其訴請確認系爭調動
18 無效，現由原法院以114年度勞訴字第22號（下稱本案訴
19 訟）審理等情，業據其提出原法院通知書、前案判決確定證
20 明書、抗告人薪資單（見原審卷第13至45頁）為證。堪認兩
21 造間就系爭調職處分是否有效等法律關係確有爭執，相對人
22 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
23 關係得以本案訴訟加以確定，抗告人已就本案定暫時狀態處
24 分之請求為釋明。至系爭調動處分是否合法、妥適，屬本案
25 訴訟有無理由之問題，應待本案訴訟審理釐清，尚非為本件
26 定暫時狀態之保全處分所得審究。

27 (二)抗告人雖主張其有5名親屬待扶養，系爭調動影響其家庭生
28 活利益甚鉅，且系爭調動變相提高其KPI，致考核更難達成
29 云云，未曾釋明其何需扶養5名親屬及相關考核之內容。況
30 比較抗告人於提起本件聲請前之114年1月、系爭調職處分前
31 之113年12月及其經相對人違法解僱前之110年6月，其任職

01 單位、職稱均同為「臺中專線」、「專員」，並均領有本
02 薪、津貼（見原審卷第33、44、45頁），雖其於114年1月領
03 取之兩段班津貼數額略低於113年12月領取之夜勤津貼，惟
04 抗告人既仍持續領取本薪、津貼，於訴訟期間難認無資力維
05 持生活，更無因此失去技能或競爭力之虞。

06 (三)抗告人雖以相對人為臺灣規模最大之客服公司，登記資本額
07 高達2億元，與其月薪4萬元相較，依調動前原工作繼續僱
08 用，不會造成相對人經濟上之負擔云云，惟相對人辯稱固定
09 16-01班時段受限於主管人力較少，排定該固定時段者，條
10 件較為嚴格，方能支援現場突發狀況並維持該時段客戶服務
11 品質，既與常情無違，且依相對人提出之作業準則特別針對
12 固定16-01班設有申請條件【需服務達一定時數及客戶一定
13 滿意度】及檢核機制（見原審卷第112頁），亦足徵相對人
14 此部分辯解為可採。查抗告人於110年7月16日遭相對人解
15 僱，於113年3月11日復職，已有2年7月餘未曾實際在相對人
16 公司執行電話客服工作，若貿然將其排入固定16-01班，可
17 能因抗告人因服務時數不足而無法即時提供客戶正確之回
18 覆，進而衍生後續客訴糾紛甚或賠償等問題。故相對人辯稱
19 因抗告人不符作業準則規定條件，將其排入固定16-01班顯
20 有重大困難等情，應屬可採。

21 (四)從而，抗告人雖已釋明本案定暫時狀態處分之請求，然系爭
22 調職處分是否合法，尚待本案訴訟審理釐清。此外，抗告人
23 未能釋明倘不准許定暫時狀態之處分，即無法防止急迫之危
24 險或重大之損害發生，而有定暫時狀態之處分予以避免或防
25 止之必要，其聲請定暫時狀態之處分，與法尚有不符。

26 六、據上論結，本件抗告為無理由，依法裁定如主文。

27 中 華 民 國 114 年 5 月 20 日
28 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 謝 說 容
29 法 官 陳 正 禧
30 法 官 施 懷 閔

31 正本係照原本作成。

01 再為抗告應以適用法規顯有錯誤為理由。
02 如提起再抗告，應於裁定送達後10日內委任律師或具有律師資格
03 之關係人為代理人向本院提出再抗告狀（須按他造人數附具繕
04 本），並繳納再抗告費新臺幣1,500元。

05 書記官 洪鴻權

06 中 華 民 國 114 年 5 月 20 日