

臺灣高等法院臺南分院民事裁定

113年度勞抗字第5號

抗 告 人 東懋食品股份有限公司

法定代理人 鄭舜日

代 理 人 劉士睿律師

複 代 理 人 吳榮昌律師

相 對 人 鄭百惠

代 理 人 鄭漢蓁律師

楊亭禹律師

汪令璿律師

上列抗告人因與相對人鄭百惠間定暫時狀態之處分事件，對於中華民國113年7月31日臺灣臺南地方法院所為裁定（113年度勞全字第4號），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、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，於假處分及定暫時狀態之處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀民事訴訟法第538條之4、第533條規定即明。次按於定暫時狀態之處分，法院為裁定前，應使兩造當事人有陳述之機會，但法院認為不適當者，不在此限，民事訴訟法第538條第4項定有明文。查本件相對人於原法院聲請定暫時狀態之處分，請求抗告人應於本院113年度重勞訴字第8號確認僱傭關係存在等事件訴訟終結確定前，回復相對人於品管部門之職位，經原裁定准許，抗告人不服提起抗告，並提出抗告理由狀，相對人業已提出民事答辯狀，堪認已使兩造有充分陳述意見之機會，先予敘明。

01 二、相對人於原法院聲請及抗告答辯意旨略以：相對人自民國10
02 2年8月1日起任職抗告人品管部門，熟悉品管業務。因調查
03 抗告人購買基底醬油調味乙事，臺南市政府衛生局（下稱衛
04 生局）分別於113年3月19日、113年3月23日稽查並訪談相關
05 人員，相對人均配合衛生局之調查。惟抗告人卻突於113年4
06 月10日以113東（管）字第000000000號公告稱相對人於衛生
07 主管機關稽查時有「未如實告知」、「未符職務上義務」之
08 行為，將相對人自品管部門調動至包裝部門（下稱系爭調
09 動）。然相對人根本不知道系爭調動事由為何，更何況相對
10 人盡力配合衛生主管機關調查，最終抗告人之產品亦無違規
11 情事，何來系爭調動公告所稱「未如實告知」、「未符職務
12 上義務」之行為，系爭調動顯係違法。且抗告人在調動相對
13 人職務之同日亦解僱其父兄即鄭旭峰、鄭宇傑，更顯抗告人
14 因家族經營紛爭，而刻意調動相對人之職務，違反勞動基準
15 法（下稱勞基法）第10條之1之規定。抗告人將相對人調離
16 品管部門後，並未再增補人力，目前品管部門僅有一人，而
17 相對人之資歷較目前在職之品管人員更加資深，亦具有更加
18 豐富的品管經歷，也因此衛生局至抗告人稽查時，抗告人係
19 推由相對人接受調查，顯見相對人對於品管業務的熟稔，故
20 使相對人繼續擔任品管人員並無現實上之困難，對於抗告人
21 之營運或經濟負擔不致有何明顯不利情事，爰依勞動事件法
22 （下稱勞事法）第50條規定，請求抗告人應於本院113年度
23 重勞訴字第8號確認僱傭關係存在等事件訴訟終結確定前，
24 回復相對人於品管部門之職位，原裁定並無違誤等語。並答
25 辯聲明：抗告駁回。

26 三、抗告意旨略以：相對人原任職於品管部門，掌管抗告人產品
27 之成分及生產配方，依抗告人之工作規則第5條規定，相對
28 人負有保密義務及忠誠義務。然相對人於113年3月19日未經
29 公司允許，竟將公司內部資料攜出公司交付第三人，且迄今
30 仍未歸還，此有監視錄影畫面可證，相對人交付第三人之營
31 業秘密應為公司產品之成分及配方，已嚴重違反工作規則及

01 勞工之忠誠義務，此更涉刑法侵占、背信等罪嫌，抗告人已
02 對之提起刑事告訴，如相對人繼續擔任品管職務將使抗告人
03 內部機密繼續有遭侵占、洩漏之危險，顯見以原職務繼續僱
04 用相對人有重大困難。又相對人業務之一為依據產品成分，
05 設計、製作產品外包裝，經衛生局調查由相對人設計包裝之
06 「黑豆酵素壺底油」產品，調配紀錄表成分含有乳酸、冰醋
07 酸，惟外包裝標示之成分未見上述原料，違反食品安全衛生
08 管理法第22條規定，另調配料品名未見有酵素萃取液或其他
09 含有酵素成分相關之產品，惟品名標註酵素，違反食品安全
10 衛生管理法第28條之規定，抗告人因而遭裁罰新臺幣（下
11 同）4萬元。抗告人實因相對人上開不符職務上義務之情
12 事，而為系爭調動，且抗告人對於相對人之工資、勞動條件
13 均未有不利益之變更。此外，包裝部之工作並非粗重工作，
14 一般人均可勝任，且工作地點相同僅部門不同，並無調動工
15 作地點過遠之情事，且已考量相對人及其家庭之生活利益而
16 未變動薪資條件，系爭調動符合勞基法第10條第1項之規
17 定。原裁定命抗告人回復相對人於品管部門之職務，對抗告
18 人將有重大不利益，違反比例原則及必要性，爰提起抗告，
19 請求廢棄原裁定等語。

20 四、按債權人於爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免
21 急迫之危險或有其他相類之情形而有必要時，以其本案訴訟
22 能確定該爭執之法律關係者為限，得聲請為定暫時狀態之處
23 分，民事訴訟法第538條第1項、第2項定有明文，債權人並
24 應依同法第538條之4準用第533條、第526條第1項、第2項規
25 定，釋明與債務人間有爭執之法律關係及定暫時狀態之處分
26 之原因。次按勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院
27 認雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作
28 規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依
29 調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲
30 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
31 態處分，勞事法第50條定有明文。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（例如違反勞動基準法第10條之1、第16條、第17條，性別工作平等法第17條等情形），且雇主依勞工原職繼續僱用又非顯有重大困難者，自宜視具體狀況依勞工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定。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。是依勞動事件審理細則第81條第1項規定勞工為本法第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。而所謂「依調動前原工作繼續僱用顯有重大困難」係指繼續依調動前原工作僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同。至於債權人起訴主張之實體上理由是否正當，所主張之債權能否成立或確實存在，因定暫時狀態處分係保全程序，並非確定私權之訴訟程序，除已有確定裁判否認債權人之權利外，即非定暫時狀態處分之裁判所能審究。

五、經查：

- (一)本件相對人提起本案訴訟請求確認兩造間之僱傭關係存在，現由原法院以113年度重勞訴字第8號（下稱113重勞訴第8號事件）受理在案，堪認相對人已釋明本件定暫時狀態處分請求之原因。相對人又主張其原任職於抗告人之品管部門，負

責品管業務，經抗告人卻突於113年4月10日以113東（管）字第000000000號公告（下稱第000000000號公告）稱相對人於衛生主管機關稽查時有「未如實告知」、「未符職務上義務」之行為，將相對人自品管部門調動至包裝部門，系爭調動違反勞基法第10條之1乙節，有相對人113年5月20日民事起訴狀、上開第000000000號公告為憑（見上開113重勞訴第8號事件卷一第13-85頁）。由此可見，抗告人對相對人職務所為之系爭調動是否合法，尚待審認，兩造間就此滋有爭議，應認相對人就該爭執事項所提訴訟非顯無勝訴之望一事，已為相當釋明。

(二)查相對人已否認其有系爭調動命令所載之事由，且抗告人不爭執其於調動相對人職務之同日亦解僱其父兄即鄭旭峰、鄭宇傑，則相對人主張抗告人將其調至包裝部門，係因家族糾紛而為，抗告人係出於不當動機及目的為系爭調動，系爭調動有違反勞工法令、勞動契約之虞等情，尚非毫無所據。又查抗告人為生產醬油之知名公司，品管部門原有2人，現僅剩1人，抗告人並未陳明繼續僱用相對人將造成何等經濟上負擔，足認相對人所請並未造成抗告人不可期待之經濟上負擔。而抗告人雖辯稱相對人於113年3月19日未經抗告人允許，竟將公司內部資料交付予不明人士，已違反工作規則及忠誠義務，抗告人為確保公司之營業秘密不被相對人洩漏，始將相對人調離原職，倘使相對人依調動前原工作繼續任職，將使抗告人受有營業秘密遭洩漏之風險云云。惟觀之上開第000000000號公告所載關於系爭調動之事由，並非係以相對人洩漏營業秘密為由，有上開公告可佐；且依抗告人所提出之光碟資料，尚無法認定相對人有交付何營業秘密予第三人之事實，抗告人復未舉證釋明相對人尚持有何營業秘密或其會因繼續任職品管部門而持有該營業秘密，而有遭相對人洩密之可能一節，則抗告人抗辯倘使相對人依調動前原工作繼續任職，將使抗告人受有營業秘密遭洩漏之風險，本件並無保全之必要性云云，不足採信。再者，抗告人雖辯稱系

01 爭調動係因相對人負責之產品包裝標示違反食品安全衛生管
02 理法第22、28條規定，致抗告人因而遭裁罰4萬元，有不符
03 職務上義務之情事，故為系爭調動等語，並提出衛生局裁處
04 書為憑（下稱系爭裁處書，見原審卷第115頁），惟觀之系
05 爭裁處書係衛生局於113年5月23日所為之裁罰處分，然抗告
06 人係早於該裁罰處分之前即113年4月10日，就對相對人為系
07 爭調動，是以，抗告人此部分所辯，亦難憑採。

08 (三)基上所述，相對人本件所請，尚難認有造成抗告人經濟上沉
09 重負擔、企業存續之危害或其他相類之情形，堪認相對人已
10 有釋明其回復抗告人品管部門之職位乙事，對抗告人非顯有
11 重大困難之情。再者，相對人遭抗告人為系爭調動後，縱薪
12 資未有變動，然仍會影響其他勞動權益（例如業務熟稔程
13 度、相對人勞動意願），甚至害及信用、名譽等人格法益；
14 反之，抗告人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付薪資損害
15 及調整職務之不便，然顯較相對人所欲避免之損害為小，且
16 得受領相對人提供勞務以彌補，是應認抗告人就繼續僱用相
17 對人為原職務內容並無重大困難。又勞事法第50條為民事訴
18 訟法定暫時狀態處分相關規範之特別規定，民事訴訟法所規
19 範關於定暫時狀態處分之保全必要性要件，已非勞工聲請定
20 暫時狀態處分時應備及應為釋明之要件，是縱認相對人之薪
21 資於系爭調動後並未受影響，亦不得據此否定勞工獲暫時狀
22 態處分保障之權利。

23 六、綜上所述，相對人就其與抗告人間確認系爭調動無效之訴訟
24 有勝訴之望，及抗告人繼續僱用相對人非顯有重大困難之定
25 暫時狀態處分之請求及原因已為釋明，相對人請求命抗告人
26 應暫時回復其原職即品管部門之職位，於法有據，應予准
27 許。原裁定准許相對人之聲請，並無違誤。抗告人指摘原裁
28 定不當，求予廢棄，並駁回相對人定暫時狀態處分之聲請，
29 為無理由，應予駁回。

30 七、據上論結，本件抗告為無理由，依民事訴訟法第495條之1第
31 1項、第449條第1項、第95條、第78條，爰裁定如主文。

01 中 華 民 國 113 年 9 月 18 日
02 勞動法庭 審判長法官 黃瑪玲

03 法官 郭貞秀

04 法官 黃聖涵

05 上為正本係照原本作成。

06 本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提再抗
07 告，應於收受送達後十日內向本院提出再抗告狀（須附繕本），
08 並繳納再抗告費新臺幣一千元。

09 提起再抗告應委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
10 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
11 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

12 中 華 民 國 113 年 9 月 18 日

13 書記官 徐振玉

14 **【附註】**

15 民事訴訟法第495條之1第2項準用同法第466條之1第1、2項規
16 定：

17 (1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上
18 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

19 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
20 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
21 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

22 民事訴訟法第466條之2第1項：

23 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
24 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。