

臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第22號

聲請人 林政衛
訴訟代理人 黃逸哲律師
相對人 華信航空股份有限公司

法定代理人 張程皓

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

事實及理由

一、本件聲請意旨略以：聲請人於民國112年4月6日經相對人培訓合格出任其航務部總機師室ATR副機師職，而與同樣受僱於相對人之A女往來密切，嗣因事生隙受A女報復以向相對人舉報聲請人對其有跟蹤騷擾、違反性別工作平等法等行為，經相對人以應為必要隔離措施為由，於113年12月20日調整聲請人職務為工作地點位在臺北之航務部標準訓練科標準組業務員（下稱第一次調職），並處以記小過1次、申誡2次；相對人復基於同前述理由，於114年4月14日再對聲請人調整職務為自同年5月1日至相對人位在臺中之機務部後勤技管科技術工程組、擔任與前揭工作內容大相逕庭、聲請人未曾受培訓亦非其專業之業務員職（下稱第二次調職），顯係就同一事件為2次處分，有擬使聲請人因無法勝任工作場合致無法勝任工作而使相對人得以曠職為由將聲請人解僱並索賠之虞，而有違勞動基準法第10條之1調動原則，是聲請人有於本案即本院114年度勞訴字第155號確認第二次調職處分無效訴訟確定前，為定暫時狀態處分之必要。為此，爰依勞動事件法第50條之規定，聲請本件定暫時狀態處分等語，並聲明：相對人應於本院114年度勞訴字第155號確認相對人114

01 年4月14日調職命令無效事件終結確定前，回復聲請人於臺
02 北航務部標準訓練科考核組業務員之職位。

03 二、相對人陳述意見略以：受僱於相對人公司之空服員A女，因
04 其私人物品遭竊、行李箱遭破壞等情報警處理，經警至相對
05 人公司調查，相對人始於113年12月4日經聲請人坦承確有對
06 A女發黑函、破壞A女車體行為，而於同年1月18日召開人事評
07 議委員會，依相對人公司人事行政業務手冊員工獎懲規定，
08 對聲請人予以降調職務如第一次調職，聲請人對此並無爭
09 議；至A女於同年1月13日提出性騷擾申訴，為相對人於同年
10 月16日受理，並於114年1、2月間陸續進行該次申訴調查，
11 經聲請人於同年1月2日訪談坦承對A女有如對話紀錄所示不
12 當言語、2次放置釘子在A女車輛輪胎旁等情，並同意簽署道
13 歉聲明及調離臺北駐地；再於同年2月6日性騷擾申訴委員會
14 會議中，相對人因上開調查結果擬採防治措施將聲請人調任
15 至臺中機場擔任非專長職務者，業經聲請人答覆「了解」，
16 並表示願意接受相對人之政策與安排，惟因配合聲請人於11
17 4年2月26日申請勞資爭議調解，而依勞資爭議處理法第8條
18 暫緩調動至同年3月31日調解不成立後，始對聲請人發如第
19 二次調職之職務命令，是上開2次調職情形分屬不同情狀所
20 為處分，無不當動機與目的或違反勞動事件法第50條情形，
21 並聲明：聲請駁回。

22 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
23 勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資
24 會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工
25 作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工
26 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
27 事件法第50條定有明文。其立法理由謂：勞工因雇主調動其
28 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
29 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
30 6條、第17條，性別工作平等法第17條等情形），且雇主依
31 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

01 勞工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定等語。惟勞工為本
02 法第50條之聲請者，就雇主調動勞工之工作，有違反勞工法
03 令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動
04 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
05 ，應釋明之，勞動事件審理細則第81條第1項亦有明定。又
06 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
07 部分仍適用民事訴訟法之相關規定。

08 四、經查：

09 (一)、聲請人主張受相對人基於不當動機與目的調動其職務，有違
10 反勞動基準法第10條之1情形，而向本院提起確認調職處分
11 無效之訴，現由本院114年度勞訴字第155號審理在案，經本
12 院調閱該案卷宗核閱無誤，堪認兩造間就相對人對聲請人所
13 為調職處分乙節確有爭執。

14 (二)、按相對人對聲請人前後2次調職處分，雖均基於聲請人對A女
15 有如前述種種不當行為，並均為聲請人坦承不諱，然係分別
16 依據113年12月18日人事評議委員會、114年2月6日性騷擾申
17 訴委員會各自作成之處分結果，前者係因經警介入調查聲請
18 人有觸法行為，促使相對人主動開啟人事評議程序，經調查
19 後，按其公司人事行政業務手冊第11篇第1章員工獎懲規定
20 5.4.1.、5.4.24.之規定，於員工有行為不檢損及公司聲譽
21 或形象而情節較重、其他相當於前述各款程度之不當行為經
22 查證屬實者，予以記大過、降調職或降級或併予降級處分，
23 而依其內部2024IZ00887號簽呈所為第一次調職處分；後者
24 則因A女申訴聲請人職場性騷擾，經相對人開啟調查程序，
25 依其公司內部2025IZ00111號簽呈作出第二次調職處分，並
26 處以記小過1次、申誡2次，有相對人人事異動獎懲通報公
27 告、(2025)人報獎(懲)字第008號通知、面談紀錄表在卷可
28 憑（見本院卷第25頁、第27頁、第97頁）。是上開2次處
29 分，程序各別、緣由互殊，且第二次調職處分並經聲請人表
30 達理解且同意，有相對人0000000號性騷擾案件訪談紀錄、
31 華信航空性騷擾申訴委員會會議紀錄、面談紀錄表附卷可憑

01 (見本院卷第86頁、第93頁、第97頁)，故無聲請人所指一
02 行為受二次調職處分情形。

03 (三)、又按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
04 合勞基法第10條之1規定之5款原則。揆其立法意旨係雇主調
05 動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應視
06 調職在業務上有無必要性、合理性。又勞工違反勞動契約
07 (或工作規則)，其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主
08 如不行使其依勞動契約(或工作規則)之懲戒權，改以調整
09 勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，尚難認不符
10 企業經營之必要性及調職合理性(最高法院111年度台上字
11 第2號判決意旨參照)。衡相對人所為對聲請人第二次職務
12 調動，係考量其公司機務部近期有精通英文人才需求、聲請
13 人有民用航空器運作專業，其體能及技術均得勝任之，且相
14 對人亦願意輔導聲請人學習該職務；復依聲請人提出卷附調
15 職命令(見本院卷第33頁)，載有相對人申明第二次調職係
16 基於性騷擾事件審議成立後之隔離措施，非懲處調動，聲請
17 人以目前薪資平敘不另行調整，並有依公司規定因應工作地
18 點調整而提供台中機場工作獎金、房屋津貼補助；聲請人現
19 已至台中機場機務組報到等情，足徵聲請人指稱相對人有擬
20 使其因無法勝任工作場合致無法勝任工作而使相對人得以曠
21 職為由將聲請人解僱並索賠之虞，純屬臆測，乃無理由。

22 五、綜上所述，聲請人就其定暫時狀態處分之要件難認已予釋
23 明，揆諸首開規定及說明，本件聲請定暫時狀態之處分，於
24 法未合，不應准許，應予駁回。

25 六、爰依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條、第78條，裁定
26 如主文。

27 中 華 民 國 114 年 8 月 14 日
28 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

29 以上正本係照原本作成。

30 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告
31 費新臺幣1,500元。

01 中 華 民 國 114 年 8 月 14 日
02 書記官 高宥恩