臺灣臺北地方法院民事裁定

115年度勞全字第58號

聲　請　人　蔡銘儒

相　對　人　格上汽車租賃股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　闕源龍

代　理　人　沈以軒律師

陳佩慶律師

林栗民律師

葉佳齡

陳裕德

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主　　文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理　　由

一、聲請意旨略以：

㈠聲請人原任職相對人擔任策略投資發展室經理，相對人竟於民國113年 10月起，以組織調整、不再需要投資專業為由要求聲請人接受降職，惟其後仍持續指派聲請人辦理企業投資評價、撤資協商、IPO 法規分析及高階主管財務教育等與原職務相同之工作內容，足認原工作並未消失，且查相對人為國內第二大汽車租賃業者，其母公司為隸屬於裕隆集團之上市公司裕融企業，近年亦無經營困難之重大公開訊息，相對人實收資本額達新臺幣（下同）1,479,653,030元，另114年全資母公司裕融企業年報認列相對人獲利達 402,979,000元，並指出相對人「規模與獲利持續成長」，聲請人請求恢復原職之經濟利益僅每月數萬元，相對人承受此經濟負擔顯無危害其存續或其他相類之重大困難，故聲請人就相對人營運與財務狀況及依原工作繼續僱用聲請人顯無重大困難，已盡

釋明義務，不得以勞工生活未陷入困難而否定聲請人之權利。

㈡相對人以組織調整為由要求聲請人同意降職減薪（下稱系爭調動），該變更協議係於資遣壓力下形成，非屬聲請人自由意思之合意，又後續相對人持續指派聲請人辦理與原工作具高度相關連性質之業務，依據民法第148條第2項及最高法院103 年度台上字第2700號判決意旨，聲請人本件已提起確認降職減薪無效之訴，且相對人已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之 1調動原則規定，如不准暫時處分，聲請人於本案審理期間將持續每月受有34,000元薪資差額及原職級福利之損害，且勞工薪資具有生活維持功能，日後即使勝訴，恐亦難完全填補訴訟期間長期生活壓力，及勞工退休金提繳不足致期間勞退金投資分紅短缺等損害，為此依勞動事件法第50條規定聲請定暫時狀態之處分。

㈢相對人雖稱已無策略投資發展室編制，惟自113年 10月迄今，相對人陸續交辦聲請人策略投資發展室相關工作達12起之多，相對人對於商場競爭與公司發展動態似未能掌握，況至115年 5、6月期間，相對人仍需聲請人擔任中高階主管財務投資教育訓練講師，並要求聲請人承擔持續進行中之東南亞策略投資專案，足證策略投資發展室職能始終未消滅，亦有恢復之理由，相對人辯稱無此職缺，係為遂行以減薪持續詐取聲請人專業之嫌。聲請人遭降職減薪後所執行之策略投資專業工作，皆由聲請人獨立執行完成，實務上逕向總經理報告交付工作成果，工作性質與模式與擔任策略投資發展室主管時期高度相類，相對人辯稱部分工作由各級主管共同檢視、參與完成云云，實屬臨訟編造，諸如自由現金流折現法之模型建構、折現率與永續成長率之設定依據、投資架構試算、資本市場法規與實務等財務核心專業，各級主管尚須諮詢聲請人專業意見，如何期待各直屬主管實質檢視工作成果？。況相對人辯稱將減薪合理性依附於解編、降職之上，若此說可採，任何雇主皆可恣意發動連結解編、降職後順勢減薪

之連環手段，則勞基法第10條之1強行規定豈非形同虛設。

㈣相對人辯稱協助轉介關係企業一節，聲請人面談過程始發現並無實質職缺可提供，亦無轉任安排之下文，相對人此節再度刻意混淆扭曲事實。故 113年10月聲請人面臨之選擇僅有遭資遣失業，與接受降職減薪此二選項，皆屬對勞工造成重大不利益之結果，相對人濫用其經濟上優勢地位與勞動從屬關係，使聲請人無法爭取更優惠之方案或至少保留原有勞動條件，難謂聲請人有何締約自由可言。相對人矯稱從未施壓、脅迫聲請人做出違背意願之決定，顯忽略雇主濫用從屬關係所展現之經濟壓迫，應由相對人舉證說明何以違背社會常情，而出於自願接受遭降職減薪之重大不利益變更。

㈤相對人以間接方法違反或以迂迴方式規避勞基法第10條之 1規定，或已有直接違反該禁止規定之虞。相對人刻意無視過去22個月期間，確有策略投資職能需求，並交辦聲請人持續執行相關任務之客觀基礎事實，且此一對聲請人不利益事實係隨時間漸進式、逐步累積而成並持續擴大。相對人執意稱無該組織編制可供恢復原職（恢復編制自始皆為雇主可自主調整權限），難認可採。聲請人為免損害持續擴大，並保全本案訴訟之時效，始提出本件聲請，難謂欠缺必要性與急迫性。況聲請人定暫時狀態處分聲請亦依勞動事件法第50條規定，可接受兩造所同意工作內容，已為相對人保留協調空間。並聲明：請求裁定命相對人應自聲請狀送達翌日起至本案訴訟確定之日止，依聲請人遭調動前原工作之策略投資發展室經理職級部門主管，或經兩造同意之工作內容繼續僱用聲請人，並按月於每月約定給付日給付工資 107,400元，及每月用車燃油補助 5,000元與電信費補助，及其他同職級員工全部應有待遇。

二、相對人陳述意見略以：

㈠相對人前有「評估併購其他產業」之政策需求而成立「策略投資發展室」，故基於該單位業務執掌，於111年 3月1日起以「經理」職級僱用聲請人，並由聲請人直接向相對人之總

經理匯報其所負責業務；詎料 113年間相對人營收下滑，故改變經營策略、啟動組織調整等方式以力求轉型，而相對人為兼顧員工生計，當時已對將近70名員工（聲請人為其中之一）提供轉職、由相對人支付優於法規之離職金等方案予相關人自由選擇，亦同時給予合理時間評估，希望盡可能降低對相對人、員工之衝擊。相對人之組織調整、人力精簡，係基於營收下滑致改變經營策略之對應措施，且適用於全體員工，並非針對聲請人；在聲請人部分，相對人於113年10月1日將單位裁撤事宜通知聲請人，並於113年10月8日及翌日提供不同方案予聲請人選擇（包括但不限於相對人協助將聲請人轉介至關係企業、相對人提供優於法規之離職金等），相對人亦協助安排聲請人於 113年10月11日與關係企業高階主管面談，希望藉此協助聲請人媒合新職缺，持續發揮其專業，惟經聲請人與關係企業高階長官面談並自行評估後，仍選擇於 113年10月11日與相對人簽立協議書並繼續留任，亦接受相對人提供之新版薪資方案。

㈡聲請人基於相對人為國內第二大汽車租賃業者、相對人母公司為上市公司、近年經營無重大困難等原因，主張相對人繼續僱用聲請人顯無重大困難云云，惟相對人之營運規模、市場影響力、財務實力、母公司是否為上市公司，均與相對人「繼續僱傭聲請人是否顯無重大困難」無直接關聯。相對人資金本應用於日常營運所需，而市場規模係相對人自成立以來之所有員工共同努力創造之成果，聲請人僅主張相對人營運規模、母公司是否上市等原因，即輕率判斷相對人得繼續按「調動前原職務」僱用無重大困難，顯未盡其釋明義務。

㈢聲請人任職於策略投資發展室期間，其既身為單位主管，本應向直屬長官（即相對人之中心級主管、總經理）直接匯報單位事務、對自身單位部屬負擔管理責任；聲請人自 113年10月依其自願簽立之協議書轉調至新單位（事業發展課）後，其職級已調整為副理，且自轉調新單位後，除短暫管理一名部屬2個月之外（該名部屬受聲請人管理2個月後，轉調其

他單位），現行編制除聲請人本人，已無其他部屬供其管理，且聲請人與相對人之總經理間新增其他中層、高階主管，易言之聲請人現於新單位不需負擔管理責任，亦有其他主管完成任務，其工作負擔已因職務調整而降低。承上，依相對人之組織權責，基層、中階人員若有工作產出，原則應由各階主管審核後逐級上呈，最後由高階主管參酌各階主管、平行單位意見後予以核定；以最單純（不需會辦平行單位）之作業流程觀之，聲請人在新單位若有產出工作成果，應先經部級主管（經理）核可再轉交處級主管（協理），最後依相對人之內規由權責主管核定，縱使聲請人主張部份工作係由其逕向總經理報告，該工作亦多數經中間階層之各級主管檢視、共同討論、參與後之結果，或由部級、處級等主管特許後之流程，聲請人不應以特許流程而主張權益受損。又聲請人前任職之策略投資發展室既經裁撤，為相對人現行組織編制所無，即已不存在「調動前原職務」可供相對人憑以繼續僱用聲請人。

㈣查113年10月8日聲請人經相對人充分告知調整方案及給予合理期間後，已於 113年10月11日出於自由意志與相對人簽立協議書，該協議書不僅確認聲請人自願繼續留任約定其新職務對應之新版薪資方案，而聲請人簽署時既已明確知悉並同意該等變更，即屬勞雇雙方對勞動條件之「合意變更」，且雙方既已達成合意，自無相對人不當行使單方調動權之情事，聲請人事後將雙方合意曲解為相對人違法之單方調動，顯昧於事實。再查相對人係因營收下滑而啟動組織調整，經通盤檢討營運策略後裁撤聲請人所屬之單位，並於裁撤其單位時已提供聲請人優離、轉介等不同方案，聲請人既已自行選擇續留及同意相對人對其之職務調整，且相對人又已依前述書面協議核發對應薪資，相對人實無不合理或無正當理由違法減少薪資之不利益勞動條件變更。依此，聲請人自無從以「調動後無法比照前職領取本薪、主管加給」之單一結果，即謂聲請人就「系爭調動有違反勞工法令或雙方約定之虞」

已盡相當之釋明。

㈤聲請人於職務調整22個月後始提訴訟，且其新職務之薪資亦大幅高於勞工整體薪資水準，顯見其主張並無「防止發生重大之損害或避免急迫之危險」之保全必要性。聲請人新職務之薪資總額減少，於其 113年10月11日與相對人簽訂協議書時即可明確知悉，然其新職務之薪資中，本薪58,000元、主管加給12,000元（此加給係因應其新職級為「副理」所支付，聲請人未實際負擔管理責任），伙食費 3,000元，每月薪資總額達73,000元，且除每月月薪外，另有相對人每年額外保障之 2個月薪資，即使不計入相對人額外提供之恩惠性給與（如:員工旅遊補貼、農曆年前核發之年節變動獎金），聲請人異動後之最低年薪仍有1,022,000元（73,000×14＝1,022,000），不論其所受領之月薪（73,000元）、年薪（1,022,000元），均已明顯高於行政院主計總處統計之114年全體受僱人之薪資平均水準（月薪平均數47,884元，月薪中位數38,406元，年薪平均數 760,632元），且聲請人在系爭調動22個月後始提起本案訴訟，而其於此期間均安於新職並按月依雙方協議領取薪資、執行業務，堪認聲請人於訴訟期間並非無資力維持生活，亦無失去技能或競爭力之虞，其遲至今日始突襲性聲請定暫時狀態處分，並以薪資總額減少為由聲請回復職務、薪資，其聲請不僅欠缺權利保護要件，客觀上亦不存在民事訴訟法第538條第1項之「急迫危險」或「重大損害」，而其主張既不具備前述要件，自難認其就定暫時狀態處分之必要性已為釋明。

㈥相對人於 113年間因營收下滑、組織調整，並於確定裁撤聲請人之單位後，已與聲請人多次溝通、提供不同方案予聲請人選擇，亦予合理期間供聲請人評估，從未施壓、脅迫其作出違背意願之決定，而聲請人經多方思考後，於 113年10月選擇接受相對人調整職級之方案後留任，現雖主張相對人應回復其原始職務並繼續僱用，惟聲請人並未對相對人繼續以原職僱用聲請人顯非重大困難及必要性盡相當釋明，且相對

人已無策略投資發展室編制，如同意聲請人所請，相對人必應為其虛設一無實際業務可供執行之單位與職缺，將嚴重干預相對人經營管理與組之編制，更將使相對人每月白耗數萬元無益人事成本，對相對人造成不可期待之經濟上負擔，所受損失亦將大於聲請人未獲回復職務之損害，依利益衡量原則，本件應無定暫時狀態處分之必要。並聲明：聲請駁回。

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……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。」。又勞工依上開規定為聲請者，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，勞動事件審理細則第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，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，於具體個案應透過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能獲得之利益、其因不許可假處分所可能發生之損害、相對人因假處分之許可所可能蒙受之不利益，及其他利害關係人

之利益或法秩序之安定、和平等公益加以比較衡量。所稱防止發生重大之損害，通常係指如使聲請人繼續忍受至本案判決時止，其所受之痛苦或不利益顯屬過苛。其重大與否，須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損害是否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害而定。聲請人因處分所應獲之利益或防免之損害大於相對人因該處分所受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性。

四、經查：

㈠聲請人主張相對人所為系爭調動違反勞基法第10條之1規定，並向本院提起確認降職減薪無效等之訴乙情，業經本院調取本院115年度勞訴字第184號事件卷宗核閱無訛，堪認兩造間就系爭調動是否合法等法律關係確有爭執，相對人所為系爭調動有違反勞工法令之虞，且該等爭執之法律關係得以本案訴訟加以確定，堪認聲請人已就本案定暫時狀態處分之請求為釋明。至系爭調動是否合法、妥適，屬本案訴訟有無理由之問題，應待本案訴訟審理釐清，尚非為本件定暫時狀態之保全處分所得審究，本院僅就是否具備保全處分之要件為形式審查，附此敘明。

㈡聲請人雖主張相對人實收資本額達1,479,653,030元，另114年全資母公司裕融企業年報認列相對人獲利達402,979,000元，衡情不至因聲請人本件請求，而對相對人之營運或資金運用造成重大不利、造成不可期待之經濟上負擔、危及企業存續之情事，足認相對人回復聲請人原職務及薪資條件非顯有重大困難云云。然本件策略投資發展室主管職務已因組織調整而裁撤，現無實際業務可供執行之單位與職缺，若令相對人於本案判決確定前，另行設一並無管理部屬需求之主管職位，是否將對相對人之生產管理、專案推動、團隊領導造成難以預期之風險與障礙，尚非無疑，此類涉及企業核心營運及安全風險之事項，具有即時性與不可逆性，倘於本案尚未經實體審理確定前即強制回復原職，顯有逾越暫時處分制度所欲維持現狀、避免重大損害之本旨。在此情況下，本院

認僅聲請人僅憑上開主張認相對人依調動前原工作繼續僱用無重大困難，尚不足採，其就此部分之釋明顯有不足。

㈢另聲請人主張系爭調動減少聲請人每月薪資34,000元及福利損害，日後勝訴亦難以完全填補訴訟期間生活壓力及勞退金提繳不足及分紅短缺所受損害云云。惟查，聲請人調動後每月仍可領取73,000元之薪資，此一收入水準仍遠高於一般受薪階級，且已持續近2年，聲請人並未釋明此等減薪已使其個人或家庭之基本生活陷入困境，或有其他急迫之經濟上危險。至聲請人所稱之薪資福利、勞工退休金等財產上損害，核其性質，均屬事後得以金錢或其他方式回復之損害。衡諸聲請人因未即時回復原職所受之不利益，與相對人可能承受之營運風險相比，難認聲請人之利益有優先保護之必要，從而，聲請人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止之必要，其聲請定暫時狀態之處分，與法尚有不符。

五、綜上所述，聲請人雖已釋明兩造間就系爭調動之合法性存有爭執，然就聲請定暫時狀態處分所須具備之「相對人依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難」及「有定暫時狀態處分之必要性」等要件，均未能為充分之釋明。從而，聲請人依勞動事件法第50條規定聲請定暫時狀態之處分，於法未合，其聲請不應准許，應予駁回。

六、爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　1　　日

勞動法庭 法　官　薛嘉珩

以上正本係照原本作成。

如不服本裁定，應於送達後10日內向本院提出抗告狀（須附繕本），並繳納抗告裁判費新臺幣1,500元。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　1　　日

書記官　馮姿蓉