

# 臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗字第91號

抗 告 人 湯千毅

上列抗告人因與相對人台灣電力股份有限公司間撤銷定暫時狀態處分事件，對於中華民國113年9月30日臺灣臺北地方法院113年度勞全聲字第3號裁定提起抗告，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、抗告意旨：伊於民國108年經相對人錄用為營建處專員，然在112年1月30日遭違法解僱，遂提起原法院112年度勞訴字第313號確認僱傭關係存在等事件（下稱系爭訴訟，現為本院114年度勞上字第72號事件）。為避免訴訟期間遭受不可回復之損害，伊聲請定暫時狀態假處分，本院112年11月6日112年度勞抗字第94號確定裁定，一部廢棄原法院112年度勞全字第27號裁定，命相對人於系爭訴訟終結確定前應繼續依原僱傭契約僱用伊，並自該裁定送達相對人翌日起，按月給付伊薪資新臺幣(下同)4萬0751元（下稱系爭定暫時狀態裁定）；業經最高法院113年度台抗字第58號裁定駁回相對人再抗告確定。嗣相對人以伊並未提供勞務為由，聲請撤銷系爭定暫時狀態裁定，經原裁定准許聲請。但是，伊於112年1月15日前去相對人上班，營建處副處長林明照表示伊無須提供勞務，足見兩造合意伊無須提供勞務。再者，相對人另於112年12月11日通知伊在同年月18日報到，伊遵期報到，相對人人力資源部門（下稱人資部門）淡致嘉亦表示伊無須提供勞務，故兩造再度合意伊無須提供勞務，伊從未拒服勞務。再其次，相對人於112年12月18日無故將伊自營建處工安部門（下稱工安部門）調至營建處檢驗組（下稱檢驗組），顯然違背系爭定暫時狀態裁定，伊得拒絕違法調動，無須前往檢驗組提供勞務。何況，相對人自112年4月至113年8月

01  ，對伊非法監控，伊要求相對人調查卻未獲置理。足見系爭  
02  定暫時狀態裁定之原因並未消滅，也無情事變更情狀；原裁  
03  定竟准許相對人聲請而撤銷系爭定暫時狀態裁定，實有違誤  
04  ，爰提起抗告，請求廢棄原裁定，駁回相對人聲請云云（兩  
05  造經本院通知後，分別陳述如後）。

06  二、按「勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之  
07  望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
08  為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分」，勞動事件法第  
09  49條第1項定有明文。次按「假扣押之原因消滅、債權人受  
10  本案敗訴判決確定或其他命假扣押之情事變更者，債務人得  
11  聲請撤銷假扣押裁定」，民事訴訟法第530條第1項定有明文  
12  ，並依同法第533條、第538條之4準用於定暫時狀態處分，  
13  且依勞動事件法第15條規定，適用於該法所為定暫時狀態處  
14  分。再按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝  
15  訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難或第一審法院判決  
16  僱傭關係存在者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資  
17  之定暫時狀態處分，此觀勞動事件法第49條規定自明。倘定  
18  暫時狀態處分後，當事人依處分所保全之請求已消滅、喪失  
19  其聲請處分之權利，或因有明顯僱用障礙或將生重大損害之  
20  危險，應認雇主得聲請撤銷定暫時狀態處分（最高法院111  
21  年度台抗字第939號裁定意旨參照）。

22  三、經查：

23  (一)抗告人原為相對人員工，於112年1月30日遭到解僱，遂提起  
24  系爭訴訟，經系爭定暫時狀態裁定一部廢棄原法院112年度  
25  勞全字第27號裁定，並依勞動事件法第49條第1項規定，命  
26  相對人於系爭訴訟終結確定前應繼續依原僱傭契約僱用抗告  
27  人，並自該裁定送達相對人翌日起，按月給付抗告人薪資4  
28  萬0751元，此有系爭訴訟一審判決、本院114年度勞上字第7  
29  2號案卷明細、系爭定暫時狀態裁定、最高法院113年度台抗  
30  字第58號裁定在卷可查（見本院卷第275-281頁判決書、第2  
31  71頁案卷明細及原法院卷第19-27、29-30頁裁定書）。堪認

01 抗告人對相對人提起系爭確認僱傭關係存在之訴，前經系爭  
02 定暫時狀態裁定命相對人暫時繼續僱用抗告人。

03 (二)嗣相對人於112年11月10日收受系爭定暫時狀態裁定（見原  
04 法院卷第19頁收發章），先後以下列方式通知抗告人提供勞  
05 務：

06 (1)相對人以112年12月11日建字第1128151196號函，通知抗  
07 告人於112年12月18日上午8時30分至9時，向人資部門報  
08 到（見原法院卷第33頁），同時以電子郵件將上開信函通  
09 知抗告人（下稱112年12月11日通知，見同卷第37頁）。  
10 抗告人於同年月15日以電子郵件覆稱將在同年月18日前往  
11 （見同卷第39頁電子郵件）。迨112年12月18日，抗告人  
12 前往原本任職之工安部門，堅持在該部門提供勞務，工安  
13 督導陳虹升要求其前去人資部門所指定單位（檢驗組）報  
14 到但遭拒絕，此有陳虹升112年12月18日面談紀錄表在卷  
15 可考（見同卷第41頁）。堪認抗告人於112年12月18日並  
16 未依相對人人資部門指示提供勞務。

17 (2)相對人於113年1月16日發函，請抗告人說明未提供勞務原  
18 因，並要求其依相對人規定提供勞務（見原審卷第49-53  
19 頁）；抗告人於本院113年11月7日抗告狀陳明知悉此情（  
20 見本院卷第12頁之113年11月7日抗告狀第八段、第49頁）  
21 。迨113年2月2日，抗告人前去相對人營建處領取福利品  
22 時，人資部門淡致嘉再度告知其應依公司規定提供勞務，  
23 但未獲置理（見原法院卷第57頁清冊、第58頁淡致嘉面談  
24 紀錄表）。相對人再於113年5月23日以存證信函通知抗告  
25 人依公司規定提供勞務（見原法院卷第75-77頁），然抗  
26 告人並未領取信函。嗣兩造在113年7月9日開會，相對人  
27 主張抗告人並未提供勞務，抗告人則陳情遭受相對人監控  
28 云云（見同卷第105-106頁會議紀錄）。可見直到113年7  
29 月9日為止，抗告人仍然未向相對人提供勞務。

30 (3)又抗告人於系爭訴訟一審113年9月2日庭期表明：「（依  
31 上開裁定被告要求你要到公司提供勞務，你是否同意？）

01 我不同意，依雙方合意，官司打到底，判決輸贏，且林明  
02 照已經說我不一定要去」（見原審卷第120頁及本院卷第1  
03 74頁筆錄）。是相對人主張抗告人經數度通知均拒絕依系  
04 爭定暫時狀態裁定向其提供勞務，自屬可據。

05 (三)抗告人辯稱營建處副處長林明照於112年11月15日表示其不  
06 必服勞務，人資部門淡致嘉在112年12月18日亦表示其不必  
07 服勞動，足見兩造合意抗告人不必提供勞務予云云（見本院  
08 卷第12、14-15頁、原法院卷第127-128頁）。相對人固然不  
09 爭執林明照曾於112年11月15日為前述發言（見本院卷第161  
10 、174頁）；然此與系爭定暫時狀態裁定內容相違，且相對  
11 人嗣以112年12月11日通知另為人事命令，是以抗告人收受1  
12 12年12月11日通知後，即應依相對人最新指令於112年12月1  
13 8日報到並提供勞務；不得再以林明照先前指令而免除提供  
14 勞務之義務。再者，抗告人固然表示人資部門淡致嘉於112  
15 年12月18日表示其不必服勞務云云；但是，淡致嘉當天係陳  
16 述：「應該是說我們是補這個程序，至於要不要來上班，這  
17 個你自己去評估啦」（見本院卷第43頁錄音譯文），足見淡  
18 致嘉係要求抗告人自行分析系爭定暫時狀態裁定關於勞方出  
19 勤義務為何，並未表示抗告人不必出勤；是抗告人認淡致嘉  
20 要求其不必服勞務云云，亦非可採。抗告人另稱相對人自11  
21 2年4月至113年8月對伊實施監控，伊要求相對人調查卻未獲  
22 置理云云（見原審卷第133頁、本院卷第14頁）；然其並未  
23 提供任何資料釋明此情，本院自難採信。至於抗告人稱相對  
24 人訴訟代理人章修璇於112年9月19日調解程序，已表明不同  
25 意其回任；可見相對人無意遵守系爭定暫時狀態裁定云云  
26 （見本院卷第14頁）。惟依抗告人所陳，相對人在收受系爭  
27 定暫時狀態裁定以前，曾經拒絕其提供勞務；嗣相對人已遵  
28 照系爭定暫時狀態裁定，另於112年12月11日通知抗告人報  
29 到，既如前述，則抗告人執此主張毋須依系爭定暫時狀態裁  
30 定提供勞務，並無可採。

31 (四)抗告人辯以相對人於112年12月18日逕自將其自工安部門調

01 至檢驗組，違反勞動事件法第49條第1項規定與系爭定暫時  
02 狀態裁定，其得拒絕向檢驗組提供勞務云云（見本院卷第14  
03 -18、105頁）。經查：

04 (1)按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應  
05 符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不  
06 當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞  
07 工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後  
08 工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，  
09 雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利  
10 益」，勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1定有明文。  
11 系爭定暫時狀態裁定命相對人於系爭訴訟終結確定前應繼  
12 續依原僱傭契約僱用抗告人，已如前述。而抗告人於108  
13 年3月向營建處報到成為新進人員，同年9月改任營建處電  
14 氣組擔任發電設計專員，109年10月調至工安部門擔任工  
15 業安全衛生專員；迨112年12月18日，調至營建處檢驗組  
16 擔任工程檢驗專員，此有相對人所舉抗告人任職經歷可參  
17 （見本院卷第231頁）；核與抗告人陳述經歷相符（本院  
18 卷第245頁）。茲抗告人自108年3月任職以後，先後調至  
19 電氣組、工安部門任職，堪認相對人如依上開規定調動抗  
20 告人職務，並不違反勞動契約之約定，先予說明。

21 (2)兩造均表明抗告人係大學電機系畢業，曾在相對人工安部  
22 門任職數年（見同卷第223-224、245頁），足見其具有電  
23 機等專業技能並從事相關工作。又相對人陳明抗告人以往  
24 在工安部門工作內容為「辦理工地即時影像監視系統(CCT  
25 V)線上抽看紀錄」、「工程系統責任中心及分級檢核資料  
26 填報」等文書工作；檢驗組工作則為「彙整工程查核委員  
27 建議改善缺失事項與改善情形」、「協助彙報工程新設告  
28 示牌」等文書工作，有工作職掌表可考（見本院卷第225  
29 、233-235頁），可知抗告人在工安部門與檢驗組所從事  
30 工作均屬一般性內勤文書，二者差異有限，以抗告人所具  
31 有電機學經歷而言，應可勝任檢驗組工作。

01 (3)再者，抗告人於112年12月18日前往原本任職之工安部門  
02 ，堅持在該處提供勞務，經工安督導陳虹升要求其前去人  
03 資部門指定單位報到遭拒，已如前述；則以抗告人與工安  
04 部門主管、同仁相處狀況，相對人將抗告人調至檢驗組從  
05 事相同性質工作，尚符合企業經營管理之需求，且無資料  
06 顯示相對人有何不當動機或目的。又相對人並未針對工資  
07 等勞動條件為不利之變更，且陳明抗告人在檢驗組與工安  
08 部門工作均為一般性內勤文書，是以二者所需技術與體能  
09 並無差異；且工作地點均在營建處，並未增加抗告人通勤  
10 等成本，對於抗告人或其家庭生活利益亦無影響。

11 (4)基上所述，相對人於112年12月18日將抗告人調至檢驗組  
12 任職，尚符合系爭定暫時狀態裁定、勞基法第10條之1及  
13 勞動事件法第49條第1項之規定。抗告人空言前述調動違  
14 法而拒絕向人資部門指定單位報到云云，尚屬無憑。

15 四、相對人主張抗告人拒絕依系爭定暫時狀態裁定提供勞務，因  
16 有明顯僱用障礙，系爭定暫時狀態裁定之必要性因上開情事  
17 而事後不具備，本件業已發生情事變更狀態等語，應屬可  
18 取。是其依勞動事件法第15條、民事訴訟法第538條之4、第  
19 533條、第530條第1項之規定，聲請撤銷系爭定暫時狀態裁  
20 定，應予准許。

21 五、從而，原裁定准許相對人聲請，並無不合。抗告意旨指摘原  
22 裁定不當，聲明廢棄；為無理由，應予駁回。爰裁定如主  
23 文。

24 中 華 民 國 114 年 6 月 25 日

25 勞動法庭

26 審判長法官 李慈惠

27 法官 謝永昌

28 法官 吳燁山

29 正本係照原本作成。

30 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  
31 抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗

01 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

02 中 華 民 國 114 年 6 月 25 日

03 書記官 莊雅萍