

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗字第71號

抗 告 人 莊秀惠

許淑芬

相 對 人 天主教耕莘醫療財團法人耕莘醫院

法定代理人 鄒繼群

代 理 人 張仁興律師

許弘奇律師

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國113年7月31日臺灣臺北地方法院113年度勞全字第25號所為裁定提起抗告，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、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，於定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀勞動事件法第15條準用民事訴訟法第538條之4準用第533條、第528條第2項規定即明。查抗告人對原裁定不服提起本件抗告，已提出民事抗告狀、抗告補充理由(一)狀（見本院卷第15-93頁、第163-168頁），經本院通知相對人表示意見後（見本院卷第99、121、169頁），相對人亦提出民事定暫時狀態處分答辯(一)狀、(二)狀、(三)狀（見本院卷第105-111頁、第125-155頁、第173-175頁），是本件裁定前已有賦予兩造陳述意見之機會，合先敘明。

二、抗告人聲請及抗告意旨略以：抗告人莊秀惠自民國87年4月1日起受僱於相對人，原擔任相對人資訊室主任，並兼任耕莘醫療財團法人行政中心資訊主任，約定薪資為新臺幣（下同）8萬2000元；另抗告人許淑芬自108年1月2日起受僱於相

對人，原擔任相對人會計室主任，並兼任耕莘醫療財團法人董事會任命之耕莘醫療財團法人主辦會計，約定薪資為5萬4900元。相對人於113年4月26日以抗告人莊秀惠、許淑芬

（下合稱抗告人，分則各稱其姓名）辦理電腦採購業務，逕行拆單而違反相關採購辦法為由，卸除抗告人之主管職務，並於同年4月29日將莊秀惠降職為非資訊領域專業之醫療品質管理中心管理師，另將許淑芬降職為非會計專業領域之企劃室管理師，而對抗告人任意為懲戒性之調職處分（下稱系爭調職處分），使抗告人無法在各自專業領域發展長才，亦造成工作技能鈍化及勞動尊嚴貶損，令抗告人之人格權遭受重大侵害。相對人所為系爭調職處分，顯然違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1至第5款規定之調動五原則，自屬無效。縱認抗告人辦理電腦採購業務確有疏失，相對人應依「員工獎懲管理辦法」施以其他較輕微之懲戒處分；且人事評議委員未給予抗告人當場說明及表示意見之機會，即逕予為懲戒性調職，不符規定；而抗告人任主管職均係由董事會聘任，卸任主管職時，卻未經由董事會決議，調動程序亦有瑕疵，且違反醫療財團法人會計處理準則第6條之規定。伊已向原法院提起確認系爭調職處分無效之訴（案列原法院113年度勞訴字第234號，下稱本案訴訟）；又抗告人原職務現由他人暫代，相對人如以原職繼續僱用抗告人，僅需終止或廢棄該委由他人暫代抗告人原職務之人事令，顯無重大困難。爰依勞動事件法第50條規定聲請定暫時狀態處分等語。並聲明：(一)原裁定廢棄。(二)相對人於兩造確認調職處分無效事件判決確定前，應回復莊秀惠為相對人新店耕莘醫院資訊室主任、許淑芬為相對人新店耕莘醫院會計室主任之原職。

三、相對人則以：伊於113年間接獲檢舉，有關醫院電腦主機採購案，資訊室及會計室等涉有違反醫院採購規定，將採購數量拆單化整為零，用以迴避報請董事會監督之規範，嗣經進一步調查，發現電腦主機之需求單位即資訊室申請電腦更新

採購案時，將所需求之132台電腦主機採購，拆分為4筆採購單，分別為25台、80台、7台及20台，除檢舉內容該採購稱係會計主任指示者外，擔任最終稽核之會計主任亦應依規範執行採購作業，抗告人莊秀惠、許淑芬原各擔任伊之資訊室主任、會計室主任，係各該部門之最高主管，本應循採購作業管理辦法第5.4條等相關規定辦理採購業務，卻未遵照而有難以適任之情事；經伊審酌後認有調整之需要，故以系爭調職處分調整其等主管職務，係基於企業營運、管理目的所需，以免違反規範情事繼續發生，所為處置適法有據。而抗告人於任期屆滿前雖受調整職務為非主管職，惟薪資結構等勞動條件或工作地點，均不變動，為使其體能及專業技術可得勝任，亦有給其調職後之指導、協助，並未違反勞基法第10條之1各款規定。況基於伊之經營營運情狀，抗告人原職務之綜管監督職務重要性及前所運用職務之作為等，倘有資安外洩或系統崩壞，將產生難以回復之損害，除損及病患個人權益外，亦將造成伊聲譽嚴重受影響，且此損害並非一般金錢賠償得以估量，若欲命伊回復抗告人原職，確有重大困難；抗告人亦未釋明其有何防止發生重大之損害或避免急迫之危險等保全必要性等語置辯。並聲明：1.如主文所示。2.如受不利處分，願供擔保請免為或准撤銷定暫時狀態處分。

四、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。……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」。又所謂「雇主繼續僱
用顯有重大困難」，係指繼續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。
次按勞工為本法第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，勞動事件審理細則第81條第1項
亦定有明文。又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，不許是項處
分所受損害、相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係
人之利益暨公益。

五、經查：

(一)相對人以其於113年間接獲檢舉，關於醫院電腦主機採購
案，資訊室及會計室等涉有違反醫院採購規定，將採購數量
拆單化整為零，用以迴避報請董事會監督之規範，經調查資
訊室申請電腦更新採購案時，將所需求之132台電腦主機採
購案，拆分為4筆採購單，分別為25台、80台、7台及20台，
擔任最終稽核之會計主任應依規範執行採購作業卻未查核釐
清為由，認抗告人未遵循採購作業管理辦法第5.4條而有疏
失，依系爭辦法第5.2條規定，於113年4月29日將抗告人分
別調整職務至醫療品質管理中心及企劃室，擔任非主管職務
之管理師，但薪資結構條件，於原任期屆滿前均不變動等
情，有卷附檢舉訊息、相對人內部調查資料、採購作業管理
辦法、會計室主任工作規定、（資訊室）主任工作規定、相
對人113年5月6日人事令、通知、醫療品質管理中心管理師

01 工作規定、企劃室管理師工作規定、薪資明細表、薪資轉帳
02 明細表可稽（見原審卷第71-98頁、第119-138頁）。抗告人
03 乃主張相對人於113年4月26日違法卸除伊之主管職務，請求
04 確認系爭調職處分無效，現由原法院以113年度勞訴字第234
05 號（即本案訴訟）確認調動無效等事件審理中等情，業據提
06 出天主教耕莘醫療財團法人113年4月26日人事令、相對人11
07 3年5月6日人事令、新北市政府勞資爭議調解紀錄、本案訴
08 訟起訴狀等件為證（見原審卷第15-21頁、本院卷第179-219
09 頁）。堪認兩造間就系爭調職處分是否有效等法律關係確有
10 爭執，被上訴人所為系爭調職處分有違反勞工法令之虞，且
11 該等爭執之法律關係得以本案訴訟加以確定，抗告人已就本
12 案定暫時狀態處分之請求為釋明。

13 (二)抗告人雖主張伊等事實上並無拆單情事，而是依作業需求並
14 顧及相對人利益安全，分批下單採購，資訊室僅為評估需求
15 提出規格，且依院內採購流程會辦相關單位，並依規定簽核
16 辦理，另永和耕莘醫院採取相同的方式，分批進貨201台電
17 腦，卻未有被指責為拆單，相對人認定有無拆單，顯係因人
18 而異，有失公平性且欠缺合理性；及主張伊等調職前、後之
19 職位，所需之資格、適用人員條件、資歷要求、應具備之專
20 長、技術等完全不同，相對人係刻意安排與抗告人專業完全
21 不符之低階工作，用以羞辱抗告人，顯係權利濫用，為典型
22 職場罷凌；再依相對人過往慣例，卸任主管職後，應至少調
23 任為七職等專員職務，相對人之調動違反常例，為惡意調動
24 云云，並提出相對人所提之會計室主任工作規定、（資訊
25 室）主任工作規定、醫療品質管理中心管理師工作規定、企
26 劃室管理師工作規定、職等級暨薪資管理辦法為據（見原審
27 卷第83-85頁、第93-98頁、本院卷第29-35頁）。然抗告人
28 辦理採購業務是否違反相對人所訂採購作業管理辦法等相關
29 規定而有疏失，及系爭調職處分是否合法、妥適，應否改以
30 其他較輕微之懲戒處分等節，均屬本案訴訟有無理由之問
31 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。

(三)又抗告人主張其原任職務現係由他人暫代，相對人現僅需終止或廢棄該由他人暫代之人事令即可，其以原職繼續僱用聲請人非顯有重大困難云云。惟相對人以抗告人辦理電腦採購業務，逕行拆單而違反相關採購辦法為由，而為系爭調職處分，本具有懲戒性質；且抗告人於113年12月31日前，薪資結構等勞動條件並未變動（見原審卷第89-91頁），難認抗告人有回復原職之急迫性，且依卷附會計室主任工作規定第3條、資訊室主任工作規定第4條所示（見原審卷第83-85頁），可知莊秀惠原任資訊室主任一職，其工作內容為業務電腦化之統籌規劃、制訂未來工作發展方向、規劃工作目標及推動各項專案、領導及整合人員之專案規劃及問題解決、各單位電腦軟硬體設備需求評估、院方與電腦系統商間購買及維護合約之訂定與執行等；許淑芬原任會計室主任，主要工作內容為督導會計帳務作業、執行預算管理委員會各項工作、負責各項財務報表說明與呈報、配合會計師帳務稽核及稅務規劃事宜等，足認抗告人為相對人資訊及會計兩大機敏單位之最高主管，經手諸多機密資訊並掌握單位權利。惟相對人主張許淑芬於113年4月26日與相對人之院長就疏責情事討論後，竟逕行聯絡相對人所委外之會計師事務所，以會計室主任身分要求該事務所提供永和耕莘醫院之會計資料，因會計師察覺有異而予以婉拒，並立即告知相對人上開異常情事；而莊秀惠於調動後，試圖聯繫承辦本件爭議採購案供應商葛氏兄弟企業之窗口趙艷，業已提出許淑芬與會計師事務所之對話截圖、趙艷之錄音檔及錄音譯文為憑（見原審卷第99頁、本院卷第147-151頁）。足見許淑芬曾利用其主管職務調取非其職務上所需之機敏資料，莊秀惠對相對人之合作廠商已生干擾，造成相對人管理之負擔與障礙，足致兩造間信賴關係產生動搖。是若命相對人暫時回復抗告人調動前之原職，對相對人之公司治理及營運管理可能造成無法預期之影響，有礙相對人業務之推展，經權衡相對人因此所受不利

01 益，顯然大於抗告人因系爭調職處分所受之損害，且抗告人
02 如因此受有損害，將來非不得向相對人請求金錢賠償或調整
03 職務以獲得彌補，尚難認有遭受不可回復之損害或危險之情
04 形。故本件尚難僅以相對人係用代理人暫代抗告人職位之情
05 形，即逕認相對人繼續僱用抗告人無重大困難之情形，而有
06 保全之必要性。

07 (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
08 調職處分是否合法，尚待本案訴訟審理釐清。此外，抗告人
09 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
10 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
11 止之必要，其聲請定暫時狀態之處分，與法尚有不符。

12 六、綜上所述，抗告人不能釋明勞動事件法第50條所定定暫時狀
13 態處分之要件，其聲請為無理由，不應准許。原裁定駁回抗
14 告人之聲請，核無不合，抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢
15 棄，為無理由，應予駁回。

16 七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

17 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
18 勞動法庭

19 審判長法 官 郭顏毓

20 法 官 楊雅清

21 法 官 陳容蓉

22 正本係照原本作成。

23 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
24 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
25 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

26 中 華 民 國 114 年 1 月 3 日

27 書記官 林桂玉