

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第50號

抗 告 人 台灣杜邦股份有限公司

法定代理人 陳俊達

代 理 人 朱瑞陽律師

許雅婷律師

相 對 人 高蘇美

代 理 人 劉冠廷律師

張道鈞律師

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國114年6月26日臺灣臺北地方法院113年度勞全字第34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、相對人聲請意旨略以：伊自民國79年9月1日起受僱於抗告人，自105年4月起擔任抗告人桃園廠人資經理，抗告人於109年11月13日違法終止兩造間勞動契約，經本院111年度重勞上字第45號、最高法院113年度台上字第263號判決確認兩造間僱傭關係存在並應給付薪資及獎金確定（下稱前案訴訟）。嗣伊憑前案訴訟判決請求抗告人回復伊原職，抗告人竟不顧伊原任之桃園廠人資業務仍存在，要求伊必須至距離桃園廠65公里外之竹南廠（即抗告人竹科二廠）報到，並降調伊為「資深人資專員（Sr. HR Specialist）」（下稱系爭調動）。伊已對抗告人提起確認調動無效等訴，經原法院113年度勞訴字第254號判決伊勝訴（抗告人提起上訴，現由本院審理中，下稱本案訴訟）。抗告人所為系爭調動，對伊個人勞動生活可能性之開展、家庭生活利益均侵害重大，而抗告人為大型跨國企業，財力雄厚、員工眾多，依調動前原工

01 作繼續僱用伊並無造成不可期待相對人接受之經濟上負擔或
02 危害企業存續之重大困難，爰依勞動事件法第50條規定，聲
03 請定暫時狀態之處分等語。經原法院113年度勞全字第34號
04 裁定（下稱原裁定）抗告人於本案訴訟終結確定前，按相對
05 人桃園廠人資經理之原職位及職級繼續僱用相對人，並應按
06 月於25日給付新臺幣（下同）36萬0,092元，及於每年6月25
07 日及12月25日各給付相對人33萬8,372元。抗告人不服，提
08 起本件抗告。

09 二、抗告意旨略以：原裁定就命獎金部分，未經兩造表示意見，
10 況相對人已回任，原裁定再命給付薪資，有未據事實認事用
11 法之違誤。且系爭調動維持相對人原勞動條件，對其家庭生
12 活影響甚微，並無防止發生重大之損害或避免急迫之危險存
13 在，而原裁定命相對人在非有駐廠人資需求之桃園廠提供勞
14 務，將使抗告人竹二廠僅剩之一名人資經理及一名人資專
15 員，無法及時處理及負荷該廠區多達599名員工繁重之工
16 作，造成抗告人重大損害之不利益等語。

17 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
18 勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資
19 會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工
20 作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工
21 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
22 事件法第50條定有明文。次按勞工為上開規定之聲請者，就
23 雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規
24 則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調
25 動前原工作繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之，勞動事件
26 審理細則第81條第1項亦有明文。經查：

27 (一)相對人已釋明其已提起確認調動無效或回復原職之訴，法院
28 認抗告人所為系爭調動，有違反勞工法令之虞：

29 1.相對人主張自79年9月1日起受僱於抗告人，自105年4月起擔
30 任抗告人桃園廠人資經理，經前案訴訟判決確認兩造間僱傭
31 關係存在並應給付薪資及獎金確定，相對人依此請求回復原

01 職，抗告人竟為系爭調動，相對人以系爭調動違反勞動基準
02 法（下稱勞基法）第10條之1規定，聲請調解不成立，經本
03 案訴訟第一審判決確認系爭調動無效，抗告人應給付薪資及
04 獎金等情，業據相對人提出判決書、復職通知書、職位說明
05 書、電子郵件往來紀錄、調解紀錄、管理辦法、網頁截圖、
06 招募系統、員工名冊等件以為釋明（原法院卷第55-99頁，
07 本院卷第119-123頁）。堪認相對人就其已提起確認調動無
08 效或回復原職之訴，且法院認雇主調動勞工之工作，有違反
09 勞工法令之虞，已為相當之釋明。

10 2.又所謂釋明，乃當事人提出能即時調查之證據，使法院就其
11 主張之事實，得生薄弱之心證，信其大概如此而言（最高法
12 院99年度台抗字第311號裁定參照），此與證明須就當事人
13 所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真
14 實者，尚有不同。相對人既已釋明抗告人系爭調動之合法性
15 有所疑義且本案訴訟有勝訴之望。至於抗告人抗辯系爭調動
16 合法是否確實可採，係屬本案訴訟之實體爭執，並非本件保
17 全程序所得審究。故抗告人抗辯系爭調動合於勞基法第10條
18 之1規定等情，自不能動搖前揭相對人就本案訴訟有勝訴之
19 望已釋明之判斷。

20 (二)相對人已釋明抗告人依調動前原工作繼續僱用相對人非顯有
21 重大困難：

22 1.依相對人提起確認調動無效或回復原職之本案訴訟第一審判
23 決書所載，兩造均不爭執系爭調動將相對人由「主管職」調
24 為「非主管職」，已對其人格產生精神層面不利益對待，要
25 難認符合抗告人歷來調派習慣及正當性；且系爭調動後之新
26 職偏向機械性行政庶務之處理，無法發揮其過去累積之領導
27 統合地位與專業價值；加以調動後之獎金目標比重按職級由
28 主管職之21%調整為非主管職之20%，對相對人之勞動條件
29 確有不利益之變更等語以觀（本院卷第91-92頁），堪認相
30 對人就其主張抗告人所為系爭調動，侵害其勞動人格權甚
31 鉅，已有所釋明。

01 2.再依抗告人自陳相對人自113年12月起一週有兩天採行遠距
02 工作，只有三天需到竹二廠區，桃園廠區人資支援係由竹一
03 廠負責等語（本院卷第51、52頁）；相對人亦主張抗告人公
04 司已無駐廠人資概念，其人資服務係透過線上作業，同時針
05 對各廠區之人資需求即時提供協助，且其桃園廠之人力自相
06 對人回任後有所成長，並對外招募至少17個職缺，抗告人針
07 對竹一、二廠增加之人力，按比例增加該廠區人力資源專員
08 數量即可，並無調動原在桃園廠，從事人資經理工作之相對
09 人至竹二廠任資深人資專員之需求及經營必要性，並提出人
10 資改組簡報、招募公告等件以為釋明（本院卷第125-137
11 頁）。足認相對人已釋明得於原職為抗告人提供勞務，抗告
12 人依調動前原工作繼續僱用相對人非顯有重大困難。抗告人
13 辯稱原裁定命相對人在非有駐廠人資需求之桃園廠提供勞
14 務，將因抗告人竹二廠人資經理及人資專員，無法及時處理
15 及負荷該廠區多達599名員工繁重之工作，造成抗告人重大
16 損害之不利益云云，亦不能動搖相對人前揭已釋明抗告人依
17 調動前原工作繼續僱用相對人非顯有重大困難之判斷。

18 (三)本院審酌相對人業已釋明抗告人所為系爭調動，侵害其勞動
19 人格權甚鉅，且抗告人依調動前原工作繼續僱用相對人非顯
20 有重大困難，而相對人因系爭調動所受損害，業據其提起確
21 認調動無效或回復原職之本案訴訟，經法院認定為違反勞工
22 法令之系爭調動所致；則以此為兩造間之利益衡量，相對人
23 聲請本件定暫時狀態處分所可防免之損害，顯然大於抗告人
24 因此所受之不利益或損害，應認相對人就本件定暫時狀態處
25 分之原因已盡釋明之責。

26 四、綜上所述，相對人就已提起確認調動無效或回復原職之訴，
27 法院認抗告人所為系爭調動，有違反勞工法令之虞，且抗告
28 人依調動前原工作繼續僱用相對人非顯有重大困難之定暫時
29 狀態處分之請求及原因已為釋明，其請求命抗告人應於本案
30 訴訟終結確定前，按相對人桃園廠人資經理之原職位及職級
31 繼續僱用相對人，並依前案訴訟判決確定原職之勞動條件，

01 即按月於25日給付工資36萬0,092元，及於每年6月25日及12
02 月25日各給付獎金33萬8,372元，自屬有據，應予准許。原
03 裁定准許相對人之聲請，並無不合。抗告人指摘原裁定不
04 當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

05 五、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

06 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日

07 勞 動 法 庭

08 審 判 長 法 官 李 慈 惠

09 法 官 吳 燁 山

10 法 官 謝 永 昌

11 正本係照原本作成。

12 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
13 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
14 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

15 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

16 書 記 官 鄭 信 昱