

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞訴字第48號

原告 徐啓平

訴訟代理人 戴雯琪律師

被告 裕新汽車股份有限公司

法定代理人 許文鏘

訴訟代理人 劉正穆律師

李秋峰律師

上列當事人間請求回復原職務等事件，本院於110年2月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意者、請求之基礎事實同一者，不在此限；又被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第1款、第2款、第2項定有明文。又按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期日起；其未於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤回書狀送達之日起，十日內未提出異議者，視為同意撤回。同法第262條第1項、第4項亦有規定。本件原告起訴時，訴之聲明原為：（一）、被告應回復原告在被告公司苗栗分公司資深服務專員之職務。（二）、被告應自民國109年5月起至原告回復原職務止，按月給付原告新臺幣（下同）6萬元，並主張併有依民法侵權行為法律關係為本件之請求（見本院卷第15頁）。嗣原告於109年9月18日具狀將上開聲明變更、追加為：（一）、

01 被告應回復原告在被告公司苗栗分公司資深服務專員之職
02 務。(二)、被告應給付原告457,560元，及自原告之民事準
03 備(一)暨承受訴訟狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
04 率百分之5計算之利息。(三)、被告應自109年7月起至原告
05 回復原職務之日止，按月於隔月10日前給付原告短付薪資3
06 1,173元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利
07 率百分之5計算之利息。(四)、被告應自109年4月起至原
08 告回復原職務之日止，按月於隔月10日前給付原告交通補助
09 費9,064元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年
10 利率百分之5計算之利息（見本院卷第57頁），並於109年9
11 月29日辯論時，撤回依民法侵權行為法律關係之請求（見本
12 院卷第103頁）。核原告所為之變更、追加係本於同一之基
13 礎事實，且為被告於訴之變更、追加無異議，而為本案之言
14 詞辯論，另原告撤回依民法侵權行為法律關係之請求部分，
15 亦經被告無異議而進行言詞辯論（見本院卷第103頁），揆
16 諸前開規定，核均無不合，應予准許，合先敘明。

17 二、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅
18 者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受
19 其訴訟以前當然停止；又第168條至第172條及前條所定之承
20 受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，他造當事
21 人，亦得聲明承受訴訟；另聲明承受訴訟，應提出書狀於受
22 訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第175
23 條、第176條定有明文。經查，被告公司法定代理人原為姚
24 振祥，於本案訴訟繫屬中變更為乙○○，有被告裕新汽車股
25 份有限公司變更登記表在卷可佐（見本院卷第39至48頁），
26 並經原告聲明由乙○○承受訴訟，核無不合，應予准許。

27 貳、實體部分

28 一、原告主張：

29 (一)、原告於88年12月20日起任職於被告公司，期間雖曾被多次調
30 動職務及工作地點，如附表一所示，然原告在職期間擔任被
31 告之引擎技師或資深服務專員，均認真工作且屢獲公司表

01 揚。嗣被告於107年1月10日，將原告從頭份分公司之引擎技
02 師職務，調至新竹總公司擔任接待即服務專員，已變動原告
03 之工作地點，原告當時已向被告反應係不當調動，然被告未
04 予置理。詎料其後被告在未經原告同意下，又先於107年11
05 月19日，以該年度之不實多次客訴資料，在未告知原告，亦
06 未給予原告申訴或先予警告予以改善機會之情況下，即逕將
07 原告從原先在新竹總公司擔任接待即資深服務專員之工作，
08 降職減薪為零件助理兼零件送貨員，被告之調動已違反勞動
09 基準法（下稱勞基法）第10條之1之規定，並非合法有效，
10 之後被告至108年2月中，才又將原告調回苗栗分公司，同樣
11 擔任零件助理兼零件送貨員。嗣於109年3月間，被告又不實
12 以原告於該月間，傳送不雅影片騷擾客戶劉小姐，且與該客
13 戶之對話，暗貶被告之保養廠收費不當云云為由，在109年3
14 月31日突然決定要嚴懲原告，並由被告公司之郭協理於109
15 年4月1日電話告知開除原告，原告於當日在苗栗縣提出勞資
16 爭議調解，被告公司遂由主管傳訊息告知原告因勞資協商未
17 定案，原告還是員工，但表示自109年4月1日起，將原告再
18 調至離家甚遠之新竹總公司擔任零件文書助理工作，且月薪
19 僅有基本工資23,000元，與先前擔任技師或服務專員時短少
20 甚多，其後並在調動後原告之工作地點，架設監視器對準原
21 告，讓原告工作時備感壓力。因上開之客戶劉小姐是原告之
22 購車客戶與原告熟識，原告亦認識其母親，絕無對其騷擾情
23 事，被告所稱原告傳送其不雅影片，應係誤會，被告以此為
24 藉口予以調動原告職務，係因其公司內部之人事鬥爭等不當
25 動機及目的所為，且對原告降薪甚多，另調動原告之工作地
26 點過遠，又無予以必要之協助，其調動均有違前述勞基法調
27 動之規定而無效。因被告上開之非法調動原告職務，亦對原
28 告構成民法第227條之不完全給付債務不履行。從而，原告
29 自得本於勞基法第10條之1、兩造勞動契約及民法第227條、
30 第213條第1項之規定，依選擇合併關係，訴請被告應回復原
31 告在被告公司苗栗分公司之資深服務專員之職務。

01 (二)、因原告於未遭被告於107年11月19日非法調整職務前，以該
02 年度5月至10月之薪資數額計算，原告平均每月薪資為53,10
03 3元，惟遭被告先後於107年11月19日、109年4月1日非法調
04 職後，其中自107年11月至109年6月止，原告該期間所實領
05 之薪資，與上開期間原告於遭調職減薪前，每月原應有之薪
06 資53,103元相較，被告短付之薪資為457,560元（計算式見
07 本院卷第61頁原告之附表），且因原告於109年4月至6月該
08 三個月期間，實領之平均月薪僅為21,930元，與原告在107
09 年11月間遭違法調職前之平均月薪53,103元，每月差額為3
10 1,173元（即53,103元－21,930元），故原告自得依勞動契
11 約及勞基法第21條至第23條之規定，及民法第227條、第213
12 條第1項之規定，擇一請求被告給付原告，自107年11月至10
13 9年6月止之薪資差額457,560元及其法定遲延利息，及自109
14 年7月起至回復原告職務之日止，按月於隔月十日前給付原
15 告短付之薪資差額31,173元，及其法定遲延利息。

16 (三)、原告遭被告無故從離家較近之苗栗分公司，調職至新竹總公
17 司工作，按被告公司之規定，原告自得依勞動契約及勞基法
18 第21至23條之規定，向被告請求給付自109年4月調職後之每
19 月交通費補助，以原告住家及被告新竹總公司上班地點之距
20 離，被告公司每月來回含eTag過路費，應補助原告之金額合
21 計為9,064元（即每日來回補助350元，加上eTag過路費62
22 元，合計412元，乘以每月工作22日）。爰請求被告自109年
23 4月起，按月於隔月10日前支付原告上開金額及其法定遲延
24 利息。

25 (四)、原告爰依兩造勞動契約、勞基法第10條之1、第21至23條及
26 民法第227條、第213條第1項之規定，提起本件訴訟，為擇
27 一法律關係之請求，並聲明：如上述變更後之聲明所示。

28 二、被告則以：

29 (一)、原告於任職被告公司期間，自105年起涉嫌侵占顧客之汽車
30 音響、多次未經顧客同意逕更換零件等客訴事件，被告公司
31 經調查屬實，並給予原告陳述意見後，方進行懲處，原告亦

無異議。即使原告有上開諸多違反勞動契約情形，被告公司並未逕為終止勞動關係，仍屢次輔導原告改善其工作態度及加強其守法意識，不斷給予機會。詎料原告却自107年2月1日至107年10月30日止，於該期間仍發生多達5次客訴事件，其遭客訴之次數甚繁、情節重大，顯示其工作能力已不堪勝任須直接接觸客戶之工作性質，且原告於106年間，已另有2次遭記大過處分之紀錄，然當時被告公司未予調職處分，可見被告公司確有先實施相關督導、考核手段，且未逕為終止勞動契約，已給予原告充足之時間與機會自我改善，然原告於107年間之工作表現仍屢遭投訴，基此被告公司為避免客訴事件不斷，影響公司形象及業務，不得已乃於107年11月19日將原告調至內勤單位，擔任新竹總公司之零件助理兼零件送貨員工作，以使其擔任不需接觸客戶之職務，期間於108年2月間因苗栗分公司人力不足，乃將原告調至苗栗分公司支援，並同樣擔任零件助理兼零件送貨員。然原告仍不思改進、恪守職位，竟於109年3月間傳送不雅影片予一女性顧客，並暗貶被告公司收費不當，該女性顧客親至被告新竹總公司投訴，被告公司始知上情，遂立即於109年3月31日召開人事評議會，並給予原告陳述意見確認其事後，被告公司為避免原告藉與顧客大量接觸機會，再發生損及公司商譽及形象之情形，故於109年4月1日調整原告改擔任新竹總公司之零件內勤文書助理工作，以示懲處。

(二)、被告於107年11月19日及109年4月1日上開兩次之調動原告職務，均為基於被告公司企業經營上所必須，且無不當動機與目的，對原告之工資及其他勞動條件並無不利之變更，調動後之工作，為原告體能及技術可勝任，調動之工作地點亦未過遠，且調動時已考量原告及其家庭之生活利益，未對原告之生活有重大影響，被告公司對原告之職務調動，並無權利濫用或違反勞基法第10條之1規定情事，屬合法調職行為而有效，原告主張此等調職無效，請求被告回復其職務及請求差額工資暨遲延利息云云，並無理由。況縱認（假設語氣）

01 被告對原告之上開職務調動不合法，並認被告公司應給付原
02 告短付之工資，然被告否認原告於被系爭職務調動前之平均
03 月薪為53,103元，其中就107年11月19日之調動，原告於調
04 動前之平均月薪，應以107年3月至10月間之經常性薪資平均
05 每月25,240元為準，就109年4月1日之調動，原告於該次調
06 動前之平均月薪，應以108年2月至109年3月間之經常性薪資
07 每月24,740元為準，以計算其間被告短付薪資之差額。又被
08 告公司並未針對交通補助於工作規則中有相關規範，原告薪
09 資明細中之交通津貼，為被告公司對所屬員工，不論職務高
10 低及住家遠近等，均有之相同數額之補助，與原告主張之交
11 通補助費無關，且原告就其要求之每日過路費62元及350元
12 補助部分，並未說明其依據。況原告從苗栗分公司調職至新
13 竹總公司工作，其每日增加之交通通勤時間僅約20分，並未
14 過久，亦與國內所統計105年度之員工平均上下班通勤所需
15 時間相差不多，且因原告有自用車可駕駛，故被告公司就此
16 亦不需給予原告協助，自無需給付原告主張之交通補助費。
17 並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保
18 請准免為假執行。

19 三、原告主張其自88年12月20日起任職於被告公司，於系爭107
20 年1月10日、107年11月19日、109年4月1日被調動職務前，
21 其任職被告公司之職務及地點（即分公司），暨開始任職於
22 各該分公司之日期，係如附表一編號1至5所示，職務為引擎
23 技師或接待即服務專員，嗣被告其後先後於107年1月10日、
24 107年11月19日及109年4月1日，調整原告之職務、薪資或工
25 作地點，其中107年11月19日職務調整為零件助理兼零件送
26 貨員、工作地點在新竹總公司；109年4月1日調整為零件內
27 勤文書助理、工作地點在新竹總公司乙節，為被告所不爭
28 執，堪信為真實。原告另主張被告上開於107年1月10，將原
29 告從頭份分公司之引擎技師，調職為新竹總公司之接待即服
30 務專員，已變更原告之工作地點，被告其後另於107年11月1
31 9日、109年4月1日對原告之調職，亦均已降低原告之薪資及

01 變動原告工作地點，係對原告勞動條件不利之變更，違反勞
02 基法第10條之1之規定，其調動非為合法係無效，爰請求被
03 告應回復原告之原職務即苗栗分公司之資深服務專員，並請
04 求被告給付原告差額之薪資及交通補助費等情，則為被告所
05 否認，並以前詞置辯。是本院所應審酌者厥為：(一)、被告分
06 別於107年1月10日、107年11月19日及109年4月1日，調整調
07 動原告之職務及工作地點等，是否合法？(二)、如被告上開調
08 動原告職務不合法，原告請求被告給付短付之薪資，有無理
09 由？如有理由，其數額為多少？(三)、原告請求被告給付交通
10 補助費，有無理由？茲分別論述如下：

11 (一)、被告分別於107年1月10日、107年11月19日及109年4月1日，
12 調整調動原告之職務及工作地點等，是否合法？

13 1、按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
14 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
15 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
16 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
17 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
18 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10
19 條之1定有明文，故判斷雇主之調職命令是否合法，應就其
20 經營上有無必要性，調職之合理性及勞工因調職所受之不利
21 益綜合判斷。又按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經
22 營或合理行使懲戒權之需要，調整勞工之職務，在所難免，
23 如要求雇主於行使調職命令權，均必須得到每個勞工之同
24 意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全
25 體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上或合理懲戒上之
26 需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其
27 薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反勞
28 動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理並本於勞資合
29 作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。
30 又調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨勞
31 工職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企

業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法（有最高法院98年台上字第600號判決要旨可資參照）。是審究薪資及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅以工資總額是否減少作為認定之依據。故雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用。

2、查，原告係自88年12月20日起任職於被告公司，其間自105年間起至107年1月初為止，原告即因發生如附表二所示懲處事由欄所示之多次工作疏失等情形，經被告公司分別給予如附表二所示之懲處結果，其間並經被告公司將原告從其原任職之苑裡分公司，調至頭份分公司任職等情，有被告提出相關懲處案之簽辦單、原告書立之自白悔過書、F1案例提案表、服務案例提案表、預約報價單、交修單影本為證（見本院卷第123-173頁），且為原告所不否認（見本院卷第277頁），此部分之事實，堪信為真實。可見原告於上開105年至107年1月初任職被告公司苑裡分公司、頭份分公司擔任維修技師之期間，已有多次工作疏失違反兩造勞動契約及被告之工作規則之情形，尤其於106年間、107年1月初任職被告頭份分公司時，短短不到半年期間，即有多次情節非輕之工作疏失，導致多次之客訴事件，嚴重降低被告公司對顧客之服務品質及客戶對被告公司之企業形象，且經被告多次給予原告改善機會，並加以懲處、警告後猶然，則被告公司在此一情況下，考量原告擔任技師所應具備之維修專業恐有不足，及多次未遵守公司規定之維修程序，如繼續讓原告擔任該工作，恐造成客訴事件之繼續發生及被告公司之損害，被告乃於107年1月10日將原告之職務，從頭份分公司之引擎技

01 師，調任為原告所主張之新竹總公司之接待即服務專員，核
02 屬被告公司基於其企業之經營管理，對原告所為必要之職務
03 調整及調動，且原告之工作地點從頭份改為至新竹市經國路
04 之總公司，所增加之上下班路途約20多公里，以原告係自行
05 駕車上下班而言，所增加之上下班時間尚屬非多，係為原告
06 所得承受之範圍，另調動後之該工作，亦為原告體能及技術
07 所能勝任，何況原告就此次之職務調動，亦未舉證其先前曾
08 有表示異議或有何意見，應認原告當時亦已同意此次之職務
09 調動，則其此時再予以爭執，難認有理。從而，堪認被告此
10 次於107年1月10日調動原告之職務，合於勞基法第10條之1
11 之規定，其調動係屬合法有據，應堪認定。

12 3、就被告107年11月19日調動原告之職務部分：

- 13 (1)、被告主張原告於107年2月至10月間，任職被告新竹總公司擔
14 任接待即服務專員時，發生5次客訴事件，客訴內容包含報
15 價錯誤、與客戶口角、結帳結錯單、服務態度差等情形，已
16 據被告提出乙證18，即列印之裕隆集團總公司登錄原告遭客
17 訴之明細資料一份在卷為憑（見本院卷第249頁），原告亦
18 不爭執上開客訴資料，係裕隆集團總公司受理顧客之客訴後
19 所製作，並由被告向裕隆集團總公司所調取者（見本院卷第
20 296-297頁）。可見上開資料之客訴事件編號，係針對包括
21 被告等裕隆集團轄下之所有公司，其客訴事件之編號，非僅
22 係被告一家公司而言，則原告於短短之8、9個期間，即在裕
23 團集團總公司之多家公司及眾多員工，在全部143件客訴事
24 件中，即占了5件（另有一件係同一位顧客之客訴），其遭
25 客訴之頻率及比例實屬甚高，原告主張其僅占被告公司143
26 件客訴事件中之5件，比例僅為3.4%不高云云，並不可採。
27 則原告原既因維修專業能力及未遵守維修程序規定等問題，
28 已屢遭客訴，被告為避免影響公司之維修業務進行及企業形
29 象，始將原告調為接待即服務專員，原告本當記取教訓，對
30 進廠維修保養之顧客，做好接待人員對顧客所應為之包括詢
31 問保養項目、報價、解說相關事項、排定保養之工作時間、

完工後與顧客之確認及安排顧客結帳等，與顧客相關之溝通及服務工作（接待之工作內容詳見本院卷第282頁原告之書狀第三（一）點所載），詎原告却於短短之數個月期間，即遭顧客多次投訴反應其服務不佳，被告為避免繼續讓原告擔任接待顧客之服務專員工作，客訴事件仍會不斷發生，影響公司之形象及業務，且考量先前原告擔任技師因工作疏失遭客訴後，雖經被告公司予以懲處、輔導並給與改善之機會，原告亦數次書寫悔過書，承諾會積極改善回應，然之後仍不斷發生客訴，未予改正其工作情形等情，認原告已無法勝任該服務專員之第一線接待服務顧客之工作，乃將原告調至內勤單位，擔任零件助理兼零件送貨員此一不必接觸修車顧客之職務，核屬被告公司基於維護事業單位營運管理，及避免影響公司聲譽之必要，對原告所為之職務調動，應屬被告合理之職務調整，亦難認被告有何不當動機或目的，原告雖主張係因被告公司內部人事鬥爭而調動原告，然為被告所否認，原告就此並未舉證證明，所述即不可採。又被告此次調動原告後之工作內容，為在被告新竹總公司之零件中心內理貨，並支援新竹、苗栗地區二位送貨員於休假時之載運零件，核其性質尚屬單純、簡易，且原告持有駕駛執照，送貨距離亦非遠，應屬原告體能、技術上所可勝任。

(2)、原告雖主張：就上開所述107年間之5次客訴，被告先前均未告知原告，也沒有給予任何警告，且就該等客訴原告並無過失，被告逕予調職顯不合法等語。經查：觀以上開原告於107年間遭5次之客訴資料（見本院卷第249頁，即乙證18），其上詳細記載具體客訴日期、申訴人、客戶姓名、領牌日、車型、客戶之聯絡電話及客訴內容，且原告亦自稱：這幾件我有在客戶打電話給總公司客訴前，跟上級先報告，且這次調職我有跟經理、總經理反應過，他叫我寫改善報告，我有寫改善報告，一直沒有下文，當時我反應不當調動，及不當減薪等語（見本院卷第278頁、第297頁），是依原告上開所述及被告所提之乙證18，可知此5次客訴確有其事，原告更

是在客戶投訴前就已知悉可能有客訴事件。且觀之此5次客訴內容，客訴之內容具體明確，已如前述，且其中107年7月14日該次客訴，顧客提及「…接待人員甲○○無理的要求對待... 為了不想跟接待任何的口角爭議」，107年8月24日客訴表示「…結果接待徐先生很不客氣跟他說：沒辦法沒有人，車主不開心就說車子請放下來，他不要處理了，車主表示服務態度很差」等內容（見本院卷第249頁），主要都係指訴原告服務態度不佳之問題。則不論上開5次客訴之原始起因為何，原告既係身為接待第一線服務顧客之人員，且其先前於104、105年間，亦曾於被告之苑裡分公司擔任該職務，應已知悉該工作之重點，在於應對顧客之服務態度方面，縱使顧客因不了解或其他原因，而有不符合公司規定之要求或表示，雖須予以正確回應，然本於服務人員之工作要求，仍應以溫和之態度為之，參以被告為品牌汽車之經銷商，以銷售、保養車輛為業，重視服務顧客之品質，原告身為第一線服務人員，直接接觸消費者，其服務客人態度之良否，攸關被告公司之企業品牌及公司形象，則被告於原告遭顧客於短期間內，多次投訴「服務態度不佳」之情況下，將原告調離第一線服務現場，實符合其企業經營之必要性及合理性，原告以其就上開客訴之原因無過失，謂被告以客訴為由調動其職務不合法乙節，亦非可採。原告另主張：其任職被告公司期間，亦有多名客戶對原告之服務加以稱讚，且原告先前多次獲公司表揚，足認原告非不能勝任服務專員之工作等語。惟查，原告接受被告公司之表揚，均係在104年度（含）之前，此有原告提出之原證1原告獲表揚之資料影本在卷可憑（見本院卷第21-31頁），核與此等107年度發生客訴之時間已相距甚遠。又原告被改為擔任接待之客服專員後，其之工作內容及重點，依兩造勞動契約之意旨及要求，乃為重視與客戶之溝通協調，以便提供客戶良好之服務品質及內容，縱然依原告提出之原證8資料，曾有顧客稱讚原告之服務，此本為接待服務專員之工作要求，尚難據此免除其

01 上開因屢遭客訴，而為被告進行職務調整之懲戒責任，再參
02 諸原告在短期內屢遭客訴，堪認原告居於被告公司第一線，
03 應對、服務顧客之工作態度及能力，確有問題，則被告予以
04 調整原告職務，應無不當。

05 (3)、原告另主張：被告107年11月19日此次調動其職務後，減少其
06 薪水甚多，已對原告之勞動條件作不利之變動，違反勞基法
07 第10條之1第2款之規定而無效，為被告所否認。經查：被告
08 公司此次調動原告職務為必要且合理，業經本院認定如前，
09 且原告未經調動前，從事接待即服務專員之工作時，因有伴
10 隨此一工作特性而得獲取之包括零件促銷獎金，及與調動後
11 之內勤工作相較，因不同之業績評比而得領取較高額之業績
12 獎金等情，以致其此次調動工作前後所領取之薪資數額不
13 同，此有卷附之原告107年1月至109年3月份之月薪資袋影本
14 在卷可憑（見本院卷第257-271頁），然原告既因不適合再
15 從事原來之服務專員工作，經被告調職為零件助理兼零件送
16 貨員而擔任不同之工作，則其於調職後所受領之工資，因而
17 伴隨其職務工作內容而調整，亦屬合理之事，非謂工資總額
18 減少即認調職違法。

19 (4)、從而，堪認被告107年11月19日調動原告之職務，確屬合法
20 有據，並無違反勞基法第10條之1規定之情事。

21 4、就被告109年4月1日調動原告職務部分：

22 (1)、被告主張原告於109年3月間，傳送不雅色情影片予1名女性
23 顧客，並於與該顧客LINE對話中，提及「去保養跟我說一
24 聲，別當盤子」、「現正被業績逼到、什麼都叫客戶換」、
25 「像三腳架老化啦、皮帶剎車片週期太久硬化等」、「苗栗
26 廠還缺業績」、「再五十萬就100%了」、「麻煩明天貢獻多
27 一點喔！」，暗貶被告所屬之保養廠收費不當，該名女性顧
28 客嗣後親至被告公司投訴遭原告騷擾一事，被告公司於109
29 年3月31日召開人事評議會，並給予原告陳述意見後，於109
30 年4月1日調整原告之職務，從原先之零件助理兼零件送貨
31 員，並支援苗栗分公司之職務，調為在新竹總公司之零件內

01 勤文書助理等情，業據被告提出員工工作輔導紀錄、原告傳
02 送色情影片予該女性客戶及與該顧客之對話翻拍照片、被告
03 公司簽辦單影本在卷為憑（見本院卷第177-197頁），原告
04 就此部分證據之形式真正亦不爭執。觀之上開原告傳送予該
05 名女性顧客之影片，已包括有4則為1名女性裸露胸部及撫摸
06 下體之畫面，難認未對該名女性客人有構成騷擾之情，實屬
07 不當行為。原告雖主張其與該女性客戶熟識，該客戶之投
08 訴，應屬誤會云云，顯不足採；再參酌原告與該女性顧客之
09 上開對話中，亦可見原告暗指被告公司有將客戶當盤子（指
10 冤大頭）之意，是以原告上開之舉措、行為，確已嚴重違反
11 勞動契約、工作規則及職場倫理，損及被告之業務經營，並
12 明顯逾越與女性客戶間正常人際交往之分際，更導致該女性
13 客戶至被告公司投訴，嚴重影響被告公司商譽及形象，則被
14 告公司基於適度懲戒，以及避免原告再藉與顧客接觸機會，
15 再度發生損及被告公司商譽及形象，甚至因而必須負連帶賠
16 償責任之情形，而調整原告之職務為新竹零件中心之零件內
17 勤文書助理，負責統計庫金、商品理貨及臨時交辦工作等業
18 務，工作性質單純、內容簡易，為原告技術體能所能勝任，
19 揆諸前揭見解，足認此次被告公司調動原告職務，係係屬其
20 企業經營所合理及必要之措施，亦無何不當動機及目的可
21 言。

22 (2)、原告固主張：此次之調動已減少其薪資，且工作地點從原來
23 之苗栗分公司改至新竹總公司，原告係居住苗栗公館鄉，上
24 下班之通勤距離及時間均增加許多，惟被告公司未予以必要
25 之協助或給予交通費補助，均違反勞基法第10條之1規定而
26 調動無效。經查：被告公司此次109年4月1日調動原告職務
27 為必要且合理，已如前述，則原告既因調職而擔任不同之工
28 作內容，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容而調整，亦
29 屬合理之事，非謂工資總額減少即認調職違法。又原告先前
30 任職被告公司時，即有先後分別調到苑裡分公司、頭份分公
31 司任職之情形，而從原告住家之苗栗公館鄉到苑裡或頭份，

與到新竹市之距離，相差並不多，且於系爭109年4月1日調動職務前，原告從其苗栗公館鄉住家開車至被告苗栗分公司上班，車程時間約1、20分，調動後從原告住家開車至新竹市總公司，車程時間約4、50分之情，有被告提出之乙證16Google地圖查詢資料在卷可憑，且經兩造陳述在卷（見本院卷第233、235、279-280頁），是原告因此增加之通勤距離及時間，尚屬非多及非長，應在原告可承受之範圍，難認已影響原告之家庭生活，及被告因此應給付原告交通補助費用，是原告此部分之主張，亦無理由。從而，堪認被告109年4月1日調動原告之職務，確屬合法有據，並無違反勞基法第10條之1規定之情事。

5、綜上，被告先後於107年1月10日、107年11月19日及109年4月1日，調整原告之職務及工作地點，均於法有據，為合法有效之調動，原告主張該等調職違反勞基法第10條之1規定而無效，應不可採，被告亦無債務不履行之情事，則原告請求被告回復原告在被告苗栗分公司之資深服務專員職務，即無理由而不應准許。

(二)、如被告上開調動原告職務不合法，原告請求被告給付短付之薪資，有無理由？如有理由，其數額為多少？

因被告公司上開調動原告職務合法，且原告之工資隨職務內容而調整，亦屬合理之事，業經本院認定如前，故原告請求被告給付其短付之薪資及法定遲延利息，並無理由。

(三)、原告請求被告給付交通補助費，有無理由？

原告主張其自109年4月起，遭被告公司由苗栗分公司調至新竹總公司工作，按被告公司之規定，其得請求被告給付其每月之交通補助費9,064元，此為被告所否認。經查，被告否認其公司有針對員工住家離上班地點較遠者，給予員工上下班交通補助費之規定，而原告就此迄未能舉證證明。至於被告公司員工薪資表上之交通津貼，為被告公司所有之員工，不論其職級及住家距離遠近，均有之相同金額之補貼，原告亦有領取此部分之津貼，此有原告之月薪資袋影本在卷可查

（見本院卷第257-272頁），並為兩造所不爭執（見本院卷第278頁），則被告公司既已依公司內部規定，給予原告與其他員工相同之交通津貼，被告公司亦無另規定需給予距離較遠員工額外之交通費補助，況依上開所述，原告被調至被告新竹總公司任職，其通勤距離及時間，係屬原告可承受之合理範圍，是原告此部分請求被告給付其交通補助費，亦屬無據。

四、綜上所述，被告上開之調動原告職務，並未違反勞基法第10條之1之規定，原告因職務變動造成薪資變動及改變工作地點，並非被告對原告間關於勞動條件不利之變更，被告對原告之系爭職務調動係屬合法有效，原告請求被告另行給付其交通補助費，亦於法無據等情，均經本院認定如前，則原告依前述之法律關係，為上開聲明之請求，即均無理由，而應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 3 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 鄭 政 宗

以上正本證明與原本無異。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 4 月 1 日
書 記 官 黃 志 微

附表一

編號	開始任職之日期	任職職稱	工作地點
1	88.12.20	引擎技師	苗栗總公司
2	90年間	接待（即服務專	苗栗總公司

01

		員)	
3	104.9月	接待(即服務專員)	苗栗分公司(94年間苗栗總公司與訴外人永慶汽車股份有限公司合併,總公司移至新竹市,原苗栗總公司之址,變為苗栗分公司址)
4	104.12月	接待(即服務專員)	苑裡分公司
5	105.4月	引擎技師	頭份分公司

02

附表二

03

編號	日期	被懲處人	當時職務	懲處事由	工作地點及懲處單位	懲處結果
1	105年1月6日	原告	接待(即服務專員)	將顧客理賠出險車輛之音響拆下,欲裝在自己之車輛上	苑裡分公司	小過2支
2	105年9月30日	原告	引擎技師	未經公司接待報價,即	頭份分公司	寫自白書即悔過書

				擅自施工，且未經客戶同意更換定期保養外之零件		
3	106年7月3日	原告	引擎技師	欠缺維修技術、就客戶未過保固期之零件，認為已過保固期而予以報價、未等公司之接待報價即先行領料施工等，其之多次疏失造成多次之客訴	頭份分公司	大過1支
4	106年12月6日	原告	引擎技師	未開立交修單、未報備，即自行將報廢車輛引擎蓋裝至客戶車上	頭份分公司	大過1支，定保流程重新參加檢定，業績N值調降為80%為期1年
5	106年12月25日	原告	引擎技師	未確認問題點就更換零件，亦未處理好客戶之問題	頭份分公司	寫自白書即悔過書
6	106年12月29日	原告	引擎技師	公司之接待尚未報價完成，原告就洩放客戶汽車之機油	頭份分公司	
7	106年12月29日	原告	引擎技師	未完成客戶車輛之交修	頭份分公司	寫自白書即悔過書

(續上頁)

01

				項目，就表示完工交車		
8	107年1月2日	原告	引擎技師	未正確安裝零件導致客戶抱怨	頭份分公司	寫自白書即悔過書