

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第115號

上訴人 李詩偉

被上訴人 新北市政府環境保護局

法定代理人 程大維

訴訟代理人 陳金泉律師

上一人

複代理人 黃胤欣律師

訴訟代理人 葛百鈴律師

上列當事人間請求確認調職處分無效等事件，上訴人對於中華民國113年3月19日臺灣新北地方法院112年度勞訴字第203號第一審判決提起上訴，本院於114年4月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院112年度台上字第323號判決意旨參照）。本件上訴人主張被上訴人於民國111年12月28日函調動上訴人職務之行為（下稱系爭調動）無效，應回復上訴人原任早班掃路組之職務等語，惟為被上訴人所否認，則系爭調動是否有效即屬不明確，上訴人主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，上訴人提起本件訴訟，自具確認利益。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：上訴人自106年8月1日受被上訴人僱用，至被

01 上訴人所屬樹林區清潔隊報到，擔任臨時清潔隊員，負責車
02 輛維修，上班時間為上午8時至下午5時，並於106年11月1日
03 起擔任正式清潔人員，職務不變。惟於109年10月中旬，訴
04 外人即樹林區清潔隊隊長黃淑雲（下逕稱其名）分別於同年
05 10月22日、同年12月28日要求上訴人簽署勤務異動書，上訴
06 人遂表示其家人因病需要復健協助，其必須在晚上參加傳統
07 整復推拿課程，陪伴家人分擔復健辛勞，無法擔任夜間職
08 務。兩造協商後，遂將上訴人之勤務自110年1月1日起，改
09 至早班掃路組，工作時間為上午6時至10時、下午1時至5
10 時。嗣黃淑雲明知上訴人之家庭狀況，卻於111年12月28日
11 為系爭調動，將上訴人調動至夜班清運組廚餘班司機，工作
12 時間為下午1時至9時30分，然上開時段係上訴人已跟被上訴
13 人協商無法給付勞務之時段，經上訴人多次反應職務調動違
14 反前開兩造協議。被上訴人在2年內高達3次調動上訴人職
15 務，且3次職務皆不相同，難謂有短期內多次調動上訴人職
16 務之必要，況上訴人遭調動之職務，長期以來人數均相同，
17 並無額外調派人力支援必要，可證該職務並無額外人力需
18 求。況兩造早已充分就調職與上訴人家庭因素進行討論，被
19 上訴人也同意因上訴人之家庭因素，將上訴人調任至早班掃
20 路組，方符合上訴人之需求。是系爭調動嚴重影響上訴人之
21 生活與家庭利益，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條
22 之1規定而屬權利濫用，應為無效等語。爰依勞基法第10條
23 之1規定，聲明請求確認系爭調動無效，被上訴人應回復上
24 訴人原任早班掃路組之職務【原審為上訴人全部敗訴之判
25 決，上訴人不服，提起上訴】，並上訴聲明：(一)原判決廢
26 棄；(二)確認系爭調動無效；(三)被上訴人應回復上訴人原任早
27 班掃路組之職務。

28 二、被上訴人則以：兩造僅約定上訴人為清潔隊員，並未具體約
29 定工作內容或工作時間，且依被上訴人工作規則（下稱系爭
30 工作規則）第17條、第31條規定、被上訴人清潔隊員勞動契
31 約（下稱系爭勞動契約）第4條約定，被上訴人所屬清潔隊

員本有日夜班之分，被上訴人有調動勞工職務之權限，被上訴人進行調動本無庸先行與上訴人達成協議，被上訴人前係考量當時上訴人有夜間進修課程，故暫停上訴人之職務調動，兩造間並無不得調動上訴人至夜班之協議存在，縱有協議亦僅限於該進修事由。又依勞基法第10條之1規定之調動五原則，被上訴人之夜班司機人力本即嚴重不足，復因農曆春節期間將近，垃圾清運勤務繁重，其調動係基於被上訴人企業經營上所必須，無任何不當動機及目的，不僅未影響上訴人之薪資及例休假，上訴人更因此獲有夜點費與駕駛安全獎金，對其工資及其他勞動條件，並未作不利之變更，亦無調動工作地點過遠之問題，自屬合法。又上訴人於報考甄試時早已知悉可能安排夜班工作，此與其他一般清潔隊員工作常態相符，上訴人亦曾表達被上訴人應尊重其「106年度考職業駕駛請注意個人專業能力」之意見，且上訴人係以職業駕駛資格錄取，其有職業駕駛執照，系爭調動後之工作應為上訴人體能及技術所可勝任。另就社會一般通念檢視，上訴人之調職並未使上訴人承受對其及家庭生活難以忍受之不利利益，系爭調動自屬合法，上訴人主張並無理由等語置辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項（兩造同意援用原判決之記載，見本院卷第102頁）：

(一)上訴人於106年8月1日受雇於被上訴人，擔任臨時清潔隊員，負責車輛維修人員，上班時間為上午8時至下午5時，自106年11月1日起擔任正式清潔隊員及車輛維修人員，有被證1支給對象明細表、被證2之雇用通知書、系爭勞動契約可按（見原審卷第87頁至94頁）。

(二)被上訴人於109年10月22日欲將上訴人調職至早班掃路組，並將於109年11月1日生效，工作時間為上午6時至10時，下午1時至5時，但上訴人在原證1異動報告書上記載：「調動職務未與勞動方協調，以上報告書非本人填寫，未安排人員進行財產盤點移交作業，本人是106年度考職業駕駛，請注

01 意個人專業能力」等語，拒絕調動，有原證1之隊員勤務異
02 動報告書可按（見原審卷第17頁）。故被上訴人並沒有將上
03 訴人調職，上訴人仍擔任車輛維修人員。

04 (三)被上訴人於109年12月28日欲將上訴人調職至廚餘組擔任司
05 機，並自110年1月1日生效，有原證2及被證4之隊員勤務異
06 動報告書可按（見原審卷第19頁、95頁）。但因為上訴人在
07 原證2之異動報告書上記載「以上報告書非本人填寫，調整
08 勤務內容未與該員協調，本人晚上有在致理技術學院進修課
09 程，因此無法就任晚班工作內容，12月28日已【誤載為
10 『以』】提出在學證明」，故被上訴人從110年1月1日起，
11 暫將上訴人調至早班掃路組（此次調職是實際上第1次調職
12 成功），工作時間為早上6時至10時，下午1時至5時。本來
13 預計110年4月起調至廚餘組，後來也沒有調職到廚餘組，上
14 訴人一直擔任掃路組。

15 (四)被上訴人於111年12月28日將上訴人調職至夜班清運組廚餘
16 班司機，工作時間為下午1時至晚上9時30分，112年1月1日
17 生效，有原證3及被證6隊員勤務異動報告書可按（見原審卷
18 第21頁、101頁）。上訴人在就任前提出異議，並聲請如不
19 爭執事項(五)之勞資爭議調解，上訴人此次有就任（實際上第
20 2次調職成功），目前上訴人在夜班清運組擔任司機。

21 (五)上訴人於111年12月27日聲請勞資爭議調解，經調解不成
22 立，有上訴人提出原證4新北市政府勞資爭議調解紀錄可按
23 （見原審卷第23頁）。

24 四、本院之判斷：

25 (一)按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反
26 勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上
27 所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從
28 其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變
29 更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工
30 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家
31 庭之生活利益。」。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利

01 濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有
02 無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不
03 利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通
04 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
05 可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台
06 上字第43號判決意旨參照）。

07 (二)查系爭勞動契約第4條約定：「甲乙雙方（按甲方為被上訴
08 人，乙方為上訴人）僱用受僱期間之權利義務，諸如服務守
09 則、工作時間、差勤、獎懲、福利、退休、撫卹、休假、例
10 假、考核等事項，依甲方清潔隊員工作規則（按即系爭工作
11 規則）辦理，其他未規定事項則依相關法令規定辦理。」等
12 語（見原審卷第93頁），是系爭工作規則即成為系爭勞動契
13 約內容之一部，而有拘束兩造之效力。而依系爭工作規則第
14 17條規定：「本局（即被上訴人，下同）為因應環境清潔工
15 作需要，隊員需接受本局於其相關區隊或單位合理調動。調
16 動時應依下列五項原則辦理：一、基於本局業務上所必須；
17 二、不得違反勞動契約；三、對隊員薪資及其他勞動條件，
18 未作不利之變更；四、調動後工作與原有工作性質為其體能
19 及技術所可勝任；五、調動工作地點過遠，本局應予必要之
20 協助。」等語（見原審卷第104頁至105頁）。是以，被上訴
21 人如符合系爭工作規則第17條規定，並合於勞基法第10條之
22 1調職五原則之規範，即得對上訴人之職務進行調動。

23 (三)上訴人雖主張：被上訴人已違反兩造間先前調職時之協議，
24 且未依照慣例與員工協商，待員工接受後始進行調動云云。
25 然查，被上訴人於109年10月22日欲將上訴人調職至早班掃
26 路組時，雖經上訴人反應調動未與其協調，且請注意個人專
27 業能力，被上訴人最終未調動上訴人；另於109年12月28日
28 擬將上訴人調職至廚餘組擔任夜班司機，惟經上訴人稱其夜
29 間在致理技術學院進修課程，並提出在學證明，被上訴人後
30 將上訴人調至早班掃路組（見不爭執事項(二)、(三)），惟此至
31 多僅能認為係被上訴人於正式為職務調動前，依程序會使勞

01 工表示意見，作為清潔隊隊長最後決定之參考，尚無法由此
02 逕論有上訴人所稱調動時會與員工協商，並得員工同意後始
03 調動之慣例存在。且系爭勞動契約及系爭工作規則均未規定
04 調動勞工工作須經勞工同意，另依上訴人所稱：106年8月1
05 日報到時就有與被上訴人時任樹林區清潔隊隊長表示要與太
06 太結婚，希望能上早班，隊長就安排伊去接任早班車輛維修
07 的工作，沒有保證日後不會調到夜班，伊也沒有跟他表示日
08 後不會同意夜班調動等語（見本院卷第100頁），亦未見上
09 訴人於入職時與被上訴人達成雇主須經勞工同意始得調動勞
10 工工作之特約，上訴人復未就其主張110年1月1日調職時曾
11 與被上訴人協議僅能從事早班工作乙節為舉證，堪認系爭調
12 動並未違反兩造間勞動契約之約定。

13 (四)再參酌卷附被上訴人106年度儲備環保車輛駕駛甄試簡章記
14 載，可知被上訴人清潔隊員之工作內容，包括各種環保車輛
15 駕駛工作，例如駕駛垃圾母車、密封壓縮車、密封轉運車、
16 資源回收車、溝泥車、掃街車、灑水洗街車或其他車輛機
17 具，另相關清潔工作包括垃圾清運、資源回收、廚餘回收、
18 環境稽查、道路清掃、側溝清理、髒亂點清除、廢車查報、
19 大型家具清運、公廁管理、消毒、小廣告清除、綠美化、彈
20 簧床拆解及其他環境清潔維護交辦事項等（見原審卷第100
21 頁），且各地清潔隊均常有為配合民眾一般生活作息，或避
22 免影響交通順暢，而有於夜間執行職務之必要，此為公眾周
23 知之事實，上訴人亦自承其報考被上訴人所舉辦之甄試時，
24 已知悉可能有夜班工作之安排等語（見本院卷第100頁）。
25 另被上訴人就系爭調動之原因係陳稱：111年11月夜班司機
26 人數為40人，每日平均有5.6人請假，扣除請假人員後被上
27 訴人所餘夜班司機已不堪負荷，110年4月起已新進10名夜班
28 司機始勉強達成平衡，然111年期間有3位司機退休、2位司
29 機請育嬰留停，因農曆春節將近，垃圾清運勤務繁重但所屬
30 司機人力短缺等語，並提出樹林區清潔隊司機清單、111年1
31 1月休假一覽表、110年5月至112年2月間新進與離退司機一

覽表等件為證（見原審卷第184頁至185頁、187頁至189頁、191頁），上訴人則表示對被上訴人所稱此部分事實不爭執（見本院卷第208頁），堪認被上訴人係基於其企業營運需要而為系爭調動，從而被上訴人為系爭調動之原因，應係基於111年間長期夜班司機人力短缺情形所為之通盤調動考量，尚難認僅為因應農曆春節前垃圾清運需求，而做暫時性調動，自無假期後即應將上訴人調回原日班職務之理。

(五)上訴人固稱：被上訴人於2年內3度調動上訴人職務，且職務各不相同，實有不當調動之針對性，且被上訴人未直接將新進人力派至夜班工作，卻使上訴人忍受早班調動至夜班之不利利益，且夜班領班也是司機，卸下領班職務後卻可選擇在夜班廠區做早班工作，可見被上訴人並未缺少夜班司機，其調動亦非公平云云。惟查，系爭調動實際上僅係對上訴人為第2次調職（見不爭執事項(四)），且如前所述，被上訴人於109年10月間擬將上訴人調至早班掃路組時，上訴人尚表示請被上訴人尊重其係以職業駕駛考入之個人能力，被上訴人嗣於同年12月28日即擬將上訴人調職至廚餘組擔任夜班司機，因上訴人夜間進修而暫調整至早班掃路組，則系爭調動將上訴人調整為清運組司機，即係尊重上訴人之個人能力，難認有何不當動機及目的；且被上訴人所為夜班人員之安排，核屬雇主對員工勞務之指揮監督權，除有證據足認被上訴人行使權利有何違反法令、勞動契約等情形外，法院即應尊重其適時適所運用人力之裁量權限，以達成有效經營事業體之企業目的，自不得以上訴人所稱各節，遽論系爭調動為不當。

(六)又比對系爭調動前後之工作條件，系爭調動前上訴人在早班掃路組負責道路清掃，工作時間為上午6時至10時、下午1時至5時；系爭調動後上訴人在夜班清運組廚餘班擔任司機，工作時間為下午1時至晚上9時30分（見不爭執事項(三)、(四)），而上訴人之職等於系爭調動前後均為「技工年功餉二級、170點」，另其可得領取之薪資，除原有之本俸及專業加給均無變動外，尚可支領夜點費1,360元及安全獎金600

元，嗣於113年間調整為夜點費1,920元、安全獎金1,500元，有上訴人之員工薪資單在卷可考（見本院卷第119頁至124頁、133頁至135頁）。可知主要差別在於上班時間之變動，薪資條件反而優於調動前，雖調動後需於夜間工作，致人體生理時鐘、生活作息受影響，此實為被上訴人業務性質使然，而為上訴人應徵時所知悉，已如前述，又被上訴人已就夜間上班情形為相對應之補償措施。綜上，考量被上訴人已就輪班及夜間上班之不利人體生理時鐘、生活作息之情事為薪資補償，是應認系爭調動對勞工之工資及其他勞動條件未作不利之變更。再者，上訴人自陳係依106年度儲備環保車輛駕駛甄試簡章而應徵司機（見原審卷第136頁），則調動後之工作應為其體能及技術可勝任，且兩造均不爭執系爭調動前後之工作地點廠區有變更，惟均在新北市樹林區，距離多5分鐘路程（見本院卷第101頁），則本件顯無調動工作地點過遠之情形。

(七)至關於上訴人及其家庭之生活利益部分，查證人即上訴人配偶顏涵茹在本院具結證稱：伊有2份工作，平日在工廠，假日在加油站，平日早上9點到下午6點，假日為早上6點45分到下午5點15分，伊的2份工作是為了養家，伊父母與哥哥皆無工作，之前還有房貸；上訴人工作時間現在是從下午1點到晚上9點半，星期三、日休息，他平日工作回來伊洗完澡要睡了，只有禮拜日晚上相處時間比較長，星期三上訴人休息，伊回來會遇到。伊與上訴人沒有生育子女，伊母親有就醫需求時，因為她行動不便，需要上訴人開車接送，之前上訴人上早班比較方便，現在大多是調整到星期三，如果無法就只能搭計程車。原審卷第181頁是伊與上訴人間的LINE通訊軟體訊息紀錄，應該是去年的對話，這是伊有感而發，因為上訴人原本是早班，怎麼會突然變晚班，伊曾經因為此事跟上訴人吵過架，因為相處時間實在太少等語（見本院卷第171頁至172頁），雖見上訴人與其配偶之相處時間有所減少，及接送長輩就醫之時間上不便利情形。然本院審酌上訴

01 人仍可運用例假日、休息日、國定假日、特別休假等假期，
02 而培養家庭生活感情，且依現今經濟及社會型態，原先同住
03 之家人嗣在不同區域工作、就學之情形，已非罕見，並因科
04 技進步，尚得以文字訊息、語音通話、視訊等方式相互聯
05 繫，並非限於見面始能聯絡感情；又關於長輩就醫之安排，
06 依證人顏涵茹上開證詞足認其已因應上訴人於系爭調動後之
07 工作時間而為調整，自難認系爭調動所致上訴人及其家庭之
08 生活上不利益，依一般通念已逾勞工可忍受之程度範圍，則
09 上訴人主張系爭調動已違反勞基法第10條之1第5款規定，即
10 非有據。

11 (八)從而，系爭調動未違反兩造間勞動契約之約定，且符合勞基
12 法第10條之1所定之調職五原則，而無權利濫用之情事，應
13 屬合法有效。

14 五、綜上所述，系爭調動既屬合法有效，則上訴人依勞基法第10
15 條之1之規定，請求確認系爭調動無效，及被上訴人應回復
16 上訴人原任早班掃路組之職務，為無理由，應予駁回。原審
17 為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴論旨指摘原判決不
18 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
21 逐一論列，附此敘明。

22 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

23 中 華 民 國 114 年 4 月 29 日

24 勞動法庭

25 審判長法 官 黃雯惠

26 法 官 林佑珊

27 法 官 宋泓璟

28 正本係照原本作成。

29 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
30 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
31 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或

01 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
02 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
03 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
04 者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 114 年 4 月 29 日

06 書記官 簡素惠