

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第167號

原告 蔡麗環

訴訟代理人 林立婷律師

被告 亞東預拌混凝土股份有限公司

法定代理人 李坤炎

訴訟代理人 陳金泉律師

李瑞敏律師

徐榕逸律師

上列當事人間請求回復原職事件，本院於民國115年3月23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

一、原告主張：原告自民國91年6月17日起受僱於被告，擔任運
務股調度員，負責被告所屬桃園營運處管轄之八德、新屋及
南崁廠派車調度工作，職務內容為依客戶各工地施工進度、
狀況，將客戶需求輸入電腦出貨系統，拌合機操作員收到出
貨系統訊息後開始拌料，完成後由調度員派車並追蹤派車是
否按時送達工地，並掌握派車運送間隔，當日全部派車結束
後，調度員需製作相關表格與拌合機操作員核對出貨與拌合
數量，製作生產差異說明表，送交運務股長，是調度員經常
性中午無法休息，且在正常工時外延時工作，具有常態性加
班職務，每月所領取之延時工資在新臺幣（下同）9,749元
至17,307元間，相較於每月本薪35,146元，延時工資對原告
整體收入具有重大影響。然被告僅因有駕駛員反應原告派車
不公及言語霸凌情事，未有任何正式調查暨人事命令情況
下，無視「114.08.04駕駛人員反映調度員蔡麗環不公派車
及語言霸凌」調查報告（下稱系爭調查報告）認定「提案人

01 所提日期：……米數及趟次差異不大」、「無因裝料機組不
02 同而跳班往後情形」、「總體載運米數尚無不佳」等，逕於
03 114年8月26日對原告下達停止上調度台派車2星期之懲戒。
04 訴外人即原告主管陳慶義於同年9月12日晚間，以通訊軟體L
05 INE告知原告「公司意思 先不要上調度派車 請妳先沉
06 澱」，並隨即於該月之南崁廠調度員班表，將原安排原告派
07 車日期改為「南崁上班」，同年10月之南崁廠調度員班表更
08 是直接將原告除名，顯見被告已將原告調離調度員職務（下
09 稱系爭調動）。被告片面調動致原告每月收入由45,629元至
10 57,134元間，驟降為35,146元，對原告及家庭生計造成衝
11 擊，另原告任職迄今已逾23年而未轉換勞退新制，系爭調動
12 減少原告可支領加班費，變相降低平均工資而影響原告退休
13 權益，被告逕自將原告自調度員調動為運務助理，已片面變
14 更勞動契約重要事項，違反勞動基準法第10條之1第1至3、5
15 款規定，且屬權利濫用，系爭調動亦欠缺事實基礎而程序有
16 重大瑕疵、違反比例原則。嗣原告向桃園市政府申請勞資爭
17 議調解，經該市府於同年10月31日召開調解會議，但因被告
18 拒絕恢復原告調度員職務而調解不成立。為此，爰依民法第
19 113條、第213條規定提起訴訟。並聲明：被告應恢復原告為
20 桃園區營運處南崁廠運務股調度員職務。

21 二、被告則以：被告在北區、桃園區、竹苗、中區、嘉南區及高
22 屏區設有各區營業處據點，其中桃園區營運處再分設桃園
23 廠、八德廠以及新屋三廠，原告隸屬被告桃園區營運處生產
24 科運務股，是被告組織並非龐大而並無調度員單一、專職，
25 原告職稱亦非調度員，原告所稱調度工作或運務助理僅係職
26 務分派而非職務調整，無涉及調職。原告過往工作職務包含
27 車輛調度（出車調度、車輛掌控等），地點均在桃園廠（即
28 班表所示南崁），原告平時均在桃園廠上班，除一般運務
29 外，尚負責調動，在114年9月1日前每月有3至4天輪流到新
30 屋廠處理調度事宜。惟114年8月4日，被告接獲桃園區桃園
31 廠司機6名提出申訴，表示原告有派車安排及人際互動上重

大不當行為，亦即司機集體申訴原告有派車不公、言語霸凌與收受回扣（下稱系爭申訴事件），除調查期間先停止調度外，另自114年9月1日起亦請原告停止派車等調度工作而僅從事其原有之運務助理內勤工作，原告一切勞動條件與權益均無影響，月薪均為35,146元（本薪12,096元、績效津貼10,600元、房租津貼9,450元、伙食津貼3,000元）。然原告對系爭申訴事件難以接受，甚至對其中1名司機提告刑事，被告認原告有系爭申訴事件之情形，確已不適合繼續調度車輛，為避免糾紛而為系爭調動，惟原告工作地點、勞動條件與權益均無改變，亦無不利，僅係工作內容分配，應屬被告合理人事管理範疇，為企業自治範圍。再被告調查後認原告確實有派車不公，亦確實有多人反應原告情緒控管應改善，另就原告收取訴外人即被告所屬司機王景寬款項部分，雖原告與王景寬各執一詞，惟被告亦無懲處原告，僅要求原告不再擔任調度派車工作，對原告並無不利。又系爭調動工作為原告熟悉且一貫負責之工作內容，工作地點未變動，亦無影響其家庭生活利益，是系爭調動有其合理與必要性等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷152、271頁）：

- (一)原告自91年6月17日起受僱於被告，原擔任運務股調度員，負責桃園營運處管轄之八德、新屋及南崁三廠派車調度工作。
- (二)原告於114年9月前後之薪資結構為本薪12,096元、績效津貼10,600元、房租津貼9,450元、伙食津貼3,000元，合計35,146元。
- (三)原告原任調度員工作內容，為配合客戶需求，上調度台調度派車，將工地所需用料運送至工地現場。
- (四)原告因原調度工作，每月加班費約9,749元至17,307元間，依每月實際加班時數而定。
- (五)被告於114年8月26日對原告為停止上調度台派車2週之命

01 令。

02 (六)原告所屬主管陳慶義於114年9月12日晚間，以通訊軟體LINE
03 告知原告先不要上調度派車，嗣於同年10月起之調度員班表
04 並無原告排班。

05 (七)原告於114年10月14日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經
06 該市府於同年月31日召開調解會議，但因兩造無共識而調解
07 不成立。

08 (八)兩造對於卷內資料形式真正不爭執。

09 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

10 (一)被告停止原告調度派車之職務，是否違反勞基法第10條之
11 1？

12 1.按勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工
13 作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定。嗣後資方
14 如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除
15 勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為
16 之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院77年度台上字
17 第1868號判決意旨參照）。次按勞基法第10條之1明定：

18 「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
19 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
20 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
21 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
22 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
23 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」，自應依此
24 作為判斷雇主調動勞工是否合法，有無符合勞資雙方權益及
25 有無違反誠實信用原則之具體化基準。雇主行使調職命令權
26 若未違前揭規定，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不
27 得主張雇主違反勞動契約。據此，對於勞工調職之舉是否合
28 法之判斷，應就該調職在業務上有無必要性或合理性、並注
29 意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所
30 可能蒙受之生活上不利益之程度，就社會一般通念，檢視該
31 調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜

合之考量，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法（最高法院98年台上字第600號判決意旨參照）。

2.經查：

(1)有關係爭調動之原因，係因被告接獲桃園廠6名司機提出系爭申訴事件等情，業據被告提出利晉工程大園三廠（航空城）一期廠房新建工程出貨統計表、114年7月17日司機載運統計表為證（本院卷109、111頁），且為原告所不爭執〔兩造不爭執事項(八)〕，而依該出貨統計表可知，114年7月17日有關利晉工程大園區橫湳來回運距20公里之運送趟次部分，訴外人即被告所屬司機林晉陞可達36次，惟同屬司機之林藝玟則為0次，王景寬、魏清泉僅分別為9次、9次，明顯低於同屬司機之林晉陞36次，確有派車次數不平均之情。另同日林藝玟送貨客戶為億東營造1趟、三民營造3趟，出廠及回廠約須耗費2小時，至於林晉陞則負責利晉工程4趟、三民營造1趟，平均約須1至1.5小時，確有較優惠於林晉陞之派車情形。再被告於114年8月7日召開會議，由被告所屬司機李明東、林藝玟、劉宏軒、楊朝益、楊世豪、王景寬及魏清泉一同參與，林藝玟、楊朝益於會中反應原告派車工地趟次及裝料順序偏頗，劉宏軒則以原告在無線電中爆粗口穢言而情緒管理不當，楊世豪另補充原告要求司機開快車，下班對其喊滾，不理性對待，王景寬另補充原告錯喊車號裝料卻責怪司機亂裝料，魏清泉另補充造成其上班壓力大等情，有該次會議記錄表、王景寬、楊世豪之通訊軟體LINE對話紀錄各1份在卷可考（本院卷113-117頁），且為原告所不爭執〔兩造不爭執事項(八)〕，應信屬實。又王景寬曾以LINE向被告表示略以：「……我也有表達說蔡小姐對司機賣料時有跟司機拿取金錢事實，對於有給予她錢的人都不囉唆給予剩料出門去賣料，本人我曾經確實有給予蔡小姐1000元……」（本院卷121頁），可明原告確曾遭被告所屬司機指控其對於職務上行行為收受賄賂，而原告對於王景寬提出妨害名譽刑事告訴一

情，為原告所自承（本院卷155頁），並有桃園市政府警察局蘆竹分局南崁派出所受（處）理案件證明單影本在卷可憑（本院卷107頁），則原告確實就派車職務與前揭司機發生衝突，甚至進入刑事調查程序，被告為避免原告與司機間衝突擴大或橫生枝節，並確認原告是否有收賄情事，進而影響對客戶之運送業務，遂停止原告調度派車職務以釐清事實真相，亦無事證可認被告有給予原告任何懲處，則系爭調動確屬基於其實際上需要及經營上所必須，亦非出於不當動機及目的。

(2)原告於系爭調動前後，上班地點均位在南崁，工作地點未調整，未執行調度職務時，係進行一般行政庶務，包含分工簽單回收整理、分工核對司機資料等，屬所有調度員均會進行之業務等情，為原告陳述在卷（本院卷92-93、153-155頁），可見原告之勞動條件並無不利變更，且未從事調度業務後，其進行一般行政庶務亦為其原有職務內容，是為原告之體能及技術可勝任。

(3)原告固主張系爭調查報告認定「提案人所提日期：……米數及趟次差異不大」、「無因裝料機組不同而跳班往後情形」、「總體載運米數尚無不佳」等，惟該調查報告並無被告所屬相關主管進行簽核，是否屬實，已有可疑，況系爭調查報告「原因差異／改善」欄尚有記載：「114.07.17遠距離三民營造林口工地距離桃園廠18公里，來回時間1:40分鐘。近距離利晉營造大園工地距離桃園廠11公里，來回時間50分鐘。兩地差異來回14公里路程和50分鐘時間。114.08.12遠距離益展工地距離桃園廠12公里，來回時間1:20分鐘。近距離和峻營造蘆竹工地距離桃園廠3公里，來回時間40分鐘。近距離出車趟數平均派遣避免差異擴大差距」（本院卷27頁），可知原告於近距離派車趟數仍有瑕疵。另系爭調查報告查證欄亦記載略以：「……確認無線電應答方式，有時口氣不良，言詞尖銳回應」、「……下班喊（滾）個人不予認同」、「怕被罵」、「114.08.13當日出貨紀錄-車輛出貨

01 表，顯示該員剩料回廠11:34後，有兩輛車……裝料先出
02 廠，該員……在12:04裝料出車，而非剩料回廠先補料出工
03 地的慣例」（本院卷29頁），可明原告調度過程確有對司機
04 態度不佳及違反裝料慣例之狀況，是被告為系爭調動仍有必
05 要性。

06 (4)至於原告所舉最高法院109年度台上字第2715號判決，及廢
07 棄發回後之臺灣高等法院110年度重勞上更一字第2號判決固
08 認：勞動條件有無不利變更，或是否為被上訴人之體能及技
09 術所能勝任者，並非單以調動前後之工時為據（本院卷219
10 頁），惟該案之事實為勞工擔任雇主所屬客戶推廣部協理，
11 職掌為產品研發、商品企劃、系統教育訓練、商品推廣銷售
12 及售後客服等業務，嗣雇主將該勞工調至網媒中心擔任儲備
13 幹部職務，惟該調動係使該案勞工從事與其原工作事務具諸
14 多差異之業務，除與其過往之工作模式與內容尚有差異，且
15 新指派職務又事項繁多且範圍甚廣下，雇主不提供任何奧
16 援，逕要求該案勞工單憑一己之力亟需完成雇主所交待之全
17 部事務，核與本件具體個案事實係取消原告職務中之調度業
18 務，並未使原告從事其他與原有職務性質差異過大之工作內
19 容，與原有工作模式差別不大之情形不同，尚無從比附援引
20 而遽為有利於原告之認定。

21 (5)原告又主張系爭調動後，原告不但要處理原由5名調度員分
22 攤之事務工作，尚增加其他各組主管臨時交辦事項云云（本
23 院卷275頁），惟原告既省去調度工作負擔，則其他5名調度
24 員相對應則須分攤原告原有調度之排班，且被告僅增加非常
25 態性屬臨時交辦事項之業務，則被告對此調整原告職務內
26 容，尚難即屬勞動條件不利變更，原告復未舉證證明其工作
27 較系爭調動前有不利變更情形，則原告此部分主張，難認可
28 採。

29 (6)原告另主張系爭調動剝奪其原可預期之加班費收入，造成其
30 實際收入減少，甚至影響原告退休金權益云云（本院卷158-
31 159、277頁），而原告固因執行調度業務經常性中午無法休

01 息而屬正常工時外延時工作，惟勞工加班與否應由雇主視其
02 經營事業之需求而定，延長工時本係例外，雇主並無使勞工
03 在正常工時外工作之義務，且縱認有延長工時需要，仍應取
04 得勞工同意始能為之，此觀諸勞基法第32條第1項、第2項之
05 規定自明，是勞工僅有加班同意權，被告所營事業既無使原
06 告於正常工作時間以外工作之必要，原告亦無須於正常工時
07 外提供勞務，況原告非不得於每日8小時工時以外在他處服
08 勞務以賺取符合家庭經濟需求之工資，尚難認對原告之工資
09 或勞動條件有何不利之變更，亦不致影響原告及其家庭之生
10 活利益。

11 3.據上所陳，系爭調動符合勞基法第10條之1規定，且符誠信
12 原則而無權利濫用情事。

13 (二)原告請求回復調度派車之原職，是否有理？

14 揆諸前揭說明，被告對原告所系爭調動應屬合法，則原告主
15 張系爭調動違反前開規定等，並據以請求被告應回復原告之
16 桃園區營運處南崁廠運務股調度員職務，即無理由。

17 五、綜上所述，原告原告所舉之證據皆不足以證明被告之系爭調
18 動有何違法之情，則原告依勞基法第10條之1等規定，請求
19 被告應回復其原任之桃園區營運處南崁廠運務股調度員職
20 務，非屬正當，不應准許。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
22 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

23 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
24 條。

25 中 華 民 國 115 年 4 月 22 日
26 勞動法庭 法 官 謝志偉

27 正本係照原本作成。

28 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
29 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
30 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
31 應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 115 年 4 月 23 日
02 書記官 吳孟育