臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第40號

原　　告　翁瑋辰

000000000000000000

被　　告　火箭物流倉儲股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　Mark Ross

000000000000000000

訴訟代理人　曾家貽律師

複　代理人　劉彥呈律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國115年8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、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款分別定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。經查，原告原起訴時訴之聲明為：㈠被告應回復原告每月4天自選假制度。㈡如無法回復自選假制度，被告應自民國115年1月12日起至判決確定之日止，給付每月新臺幣（下同）6,000元予原告（本院卷7、9頁），嗣原告於同年8月18日言詞辯論期日變更訴之聲明為：請求被告按月給付6,000元予原告（本院卷207-208頁），核其減縮前後主張之事實，均以被告違法變更兩造間勞動條件為據，且請求權基礎均係相同，基礎事實同一，揆諸前揭規定，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告於114年10月28日起受僱於被告所屬楊梅第七倉儲並擔任理貨員，入職時約定工作時間為每日下午5時至翌日凌晨2時，休息時間為晚間8時45分至9時30分、翌日凌晨1時30分至2時(合計75分鐘)，實際下班時間為凌晨1時30分，並每月享有4天自行安排假期之權。詎被告於115年1月12日始通知原告班表已變更為晚上6時至翌日凌晨3時，休息時間僅晚上10時至11時(合計60分鐘)，實際工作時間增加15分鐘，夜間工作時間向後遞延1.5小時，且取消每月4天自選假期，改由被告統一安排，惟前開變更未經原告同意，亦未依兩造簽立之勞動契約（下稱系爭勞動契約）第2條第1項約定經兩造協議後辦理，構成違反勞動契約，亦違反勞動基準法（下稱勞基法)第10條之1第2款規定。原告遂於同年月29日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同年2月25日在桃園市勞資關係發展協進會進行調解，惟因兩造未能達成共識以致調解不成立。為此，爰依系爭勞動契約第2條第1項約定、勞基法第10條之1第2款、民法第184條、第193條等規定提起本件訴訟等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：

㈠兩造約定時薪為250元，原告於114年間實際工作時間為7小時又45分，惟被告仍優惠給付原告8小時薪資，被告公告自115年1月1日起調整TA07倉OB人員工作時間為每日晚上6時起至翌日凌晨3時止，休息時間為晚上10時至11時共1小時（下稱系爭公告），原告自同年月12日起，實際工作時間即為8小時，被告依約給付8小時薪資，並未短付薪資。依系爭勞動契約第2條第1項、第3項約定之內容，被告自得應業務實際需要，依被告之相關不定期公告規章辦法辦理調整，從而在被告業務實際需要下，自得以公告之規章進行調整工作及休息時間，原告即應依按被告公告後排定之時間上、下班。再被告提供相同就業環境，並未增加原告負擔，且原告亦持續任職於被告處，並依調整後之工作時間出勤至今，被告未違反系爭勞動契約。

㈡被告係經營物流倉儲業，被告原係委由外包車隊進行運送貨物配送，為配合物流車隊時間、現場作業、員工休息等營運需求，被告始公告調整全公司各倉之晚班員工工作時間，被告調整後之休息時間，並無違反勞基法第35條規定，再被告給予原告之工資，無論調整前或後之休息時間，均給足原告8小時工資，被告過往曾於原告實際工作時間為7小時又45分情況下，仍優惠給付8小時工資，僅工作時間計算上的便宜措施，單方給予員工優惠，非兩造系爭勞動契約之約定。被告所為工作及休息時間之調整，乃為因應業務經營之實際需要，實難逐一與勞工個別協商，而有系爭勞動契約第2條第1項後段以公告方式辦理調整變更之必要，其調整變更具有合理性及必要性。原告工作時間調整前後每日均為8小時，無勞動時間遞延1.5小時情事，則原告請求被告每日加給1.5小時×時薪250元×0.34，自無理由。另原告休息時間由75分鐘調整為60分鐘，被告仍給足8小時薪資，則原告請求15分鐘之薪資賠償，亦無理由。

㈢無論依系爭勞動契約或被告工作規則，被告從未同意員工得於每月自選休假4天，此為原告所任職之TA07倉之主管擅自未經被告同意而給予該倉人員自選假情形，被告基於人力配置需求，須統一排班調度以求準時出貨，故公告週知不得再擅自實施調假或自選假，則原告主張其有4天自選假，並請求被告回復該制度，進而請求被告賠償按月以每日600元共計4日2,400元之損害，自無理由等語，資為抗辯。

㈣並聲明：1.原告之訴駁回。2.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208-209頁）：

㈠原告自114年10月28日起任職於被告楊梅區TA07倉，擔任晚班理貨人員，約定時薪250元。

㈡被告經原告同意，而於114年12月1日將原告調至觀音區TA05倉，惟原告未實際到該處就職。

㈢嗣因楊梅區TXRC8倉之營運需求，原告於115年1月12日調往

該倉出貨組任職（代號OB）。

㈣原告於114年間每日正常工時為下午5時至翌日凌晨2時，晚間8時45分至9時30分、翌日凌晨1時30分至2時為休息時間，而被告同意讓原告於翌日凌晨1時30分先行下班。

㈤被告公告自115年1月1日起，調整TA07之OB人員工時為每日晚間6時至翌日凌晨3時，休息時間變更為晚間10時至11時（本院卷157-159頁）。

㈥系爭勞動契約第2條第1項有約定工作時間之相關內容（本院卷13、85頁）。

㈦原告於115年1月29日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃園市勞資關係發展協進會於同年2月25日召開調解會議，但因兩造無共識調解不成立。

㈧兩造對下列資料形式真正不爭執：

1.原告薪資清冊（本院卷37-55、117-156頁）。

2.原告114年10月28日至115年3月24日之出勤紀錄（本院卷83頁）。

3.被告工作規則（本院卷87-106頁）。

4.被告頒布之酷澎物流中心人員請假辦法（本院卷107-113頁）。

5.原告於114年11月28日簽立之調任通知書（本院卷115-116頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠被告系爭公告調整原告工時及休息時間之合法性？

原告主張被告未經其同意而調整工時，違反系爭勞動契約第2條第1項約定及勞基法第10條之1第2款等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1.按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工

作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」雇主為因應營運之需要而有必要變更勞工工作內容、調整人力資源之配置，勞工之工作時間、工作地點、職務內容等長期性變更，縱係雇主未經勞工同意而片面調整，亦非當然發生違反勞動契約之問題，惟仍應依勞基法第10條之1規定調動原則辦理之。

2.依兩造所提出且均不爭執之系爭勞動契約第2條第1項約定：「乙方（按即原告）正常工作時間為每週至多〔5〕日；每日至多〔8〕時。甲方（按即被告）得應業務實際需要，經甲乙雙方協商同意後採輪班制或變更工作時間以彈性調整前述之工作時間，或依甲方工作規則及相關甲方不定期公告之規章辦法辦理」（本院卷13、85、212頁），可知兩造對於原告工時之調整，係由被告依營運需要，透過雙方協商、工作規則規定或不定期公告規章辦法為之，代表勞工在簽約時已「事前概括同意」此勞動條件，並將工時決定權授予雇主。

3.被告對於原告工時之調整，業據提出系爭公告為證（本院卷157-159頁），且為原告所不爭執（本院卷212頁），其內容略以：「親愛的同仁您好：基於公司確保營運效率，並考量現場作業需求與員工休息品質，我們將自2026/01/01起，調整現場員工的休息時間安排。調整重點：●依各倉班別與職務屬性統一調整，不同班別及各職務將依其作業流程與人力配置需求進行休息時間調整……。●後續將依營運狀況、現場需求與員工回饋進行滾動式調整……」可見被告係以公告方式調整原告工時，未逾越原告前述概括授權範圍。

4.又原告主張其工時調整前為每日下午5時至翌日凌晨2時，休息時間為晚間8時45分至9時30分、翌日凌晨1時30分至2時，實際下班時間為翌日凌晨1時30分（本院卷9、71、209頁），可認原告原總工時為7時又45分，休息時間為1.25小時。至於原告工時調整後為每日晚上6時至翌日凌晨3時，休息時間為晚上10時至11時共1小時（本院卷159頁），則原告

工時經被告調整後，總工時仍為8小時，並未違反系爭勞動契約第2條第1項之約定。另審酌物流業常因運量多寡、市場需求、配送地點及人力考量等，具有隨時調整作業流程之必要性，又被告僅將原告上下班時間各延後1小時，總工時仍為8小時，休息時間為1小時，均無違反勞基法第30條第1項、第35條等規定，亦未超逾系爭勞動契約第2條第1項有關每日工時上限之約定，依社會一般通念檢視，難認已使原告承受難忍及不合理之不利益，況依系爭公告所示，被告係基於確保營運效率，並考量現場作業需求與員工休息品質，依各倉班別與職務屬性統一調整，不同班別及各職務將依其作業流程與人力配置需求進行休息時間與調整（本院卷157-159頁），益證被告係因確保營運效率，通盤調整包含原告在內之所有倉班別與職務屬性，進行人力配置需求之休息時間調整，並以系爭公告通知原告及相關異動人員，難認被告調整工作時間有何權利濫用或業務上欠缺合理性之情事。原告復主張被告前揭調整對其健康造成危害，惟原告就此並未舉證以實其說，且原告自承目前仍為被告員工（本院卷70頁），亦不足認被告對原告之前揭調整確有造成其損害之事實。

5.綜前，被告依系爭公告調整原告工時及休息時間為合法。

㈡原告有無自選假及被告有無侵害原告該假之情事？

按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文；又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判決先例意旨參照）。原告主張其每月享有自選假之權利（本院卷9頁），惟為被告所否認，原告應就其具有該權利之事實負舉證之責。惟原告迄未舉證其說，且原告自承其自選假取消後之相關排假日並無減少之情（本院卷73頁），亦難認原告受有何種損害，是難認原告

每月具有自選假之權利及該權利遭侵害之事實。

㈢原告請求被告賠償因系爭公告調整工時所生之損害，有無理由？如有理由，金額為何？

承前所述，被告前揭調整原告工時之行為具備合法性，且原告迄未舉證有何相關權利遭到損害，則原告據此請求被告負侵權行為損害賠償責任，難認可採。

五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明被告對其工時之調整有何不法性及權利受損，從而原告依系爭勞動契約第2條第1項約定、勞基法第10條之1第2款、民法第184條、第193條等規定，請求判命如其變更後聲明所述之事項，均為無理由，應予駁回。

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

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條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　23　　日

勞動法庭　　法　官　謝志偉

正本係照原本作成。

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　115　　年　　9　　月　　23　　日

書記官　劉明芳