

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第54號

原告 吳素娟
訴訟代理人 黃泓勝律師
被告 橡樹工業材料股份有限公司
法定代理人 田嶋達也
訴訟代理人 王瀨珮律師
吳建忠

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國109年3月26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71年6月1日起任職於被告處，於97年起負責出口業務工作，後於100年7月1日起擔任採購物流部出口業務課長之職務。詎料，被告竟於107年8月14日以「公司未來之發展需要及人員之學習發展」為由，公告將原告與訴外人即物料處進口倉儲管理人員黃淑珍之工作職位對調，然調動後之工作內容非原告體能可勝任，更已造成原告受傷，且被告之調動職務行為實出於對原告年齡歧視之不當動機與目的。退步言之，被告縱有企業經營上所必須調動原告之處，實不須調動至需體力負擔之工作，故被告調動原告工作已違反勞動基準法第10條之1。為此，爰依兩造勞動契約及勞動基準法第10條之1提起本訴訟等語。並聲明：確認原告為被告採購物流部出口業務課長之僱傭關係存在，被告應回復原告在被告公司採購物流部出口業務課長之職務。

二、被告則以：

(一)原告任職被告處至今37年來已有多次職務調動，且被告歷次對原告所為之職務調動均符合工作規則之規定，職等與薪資等皆未曾有任何不利益變動，至於原告指稱本次調動乃係被告出於年齡歧視之不當動機與目的，此業經桃園市就業歧視

評議委員調查審議後，認為被告並無違反就業服務法第5條第1項之情事，原告之主張顯不足採。

(二)原告於任職物流部門期間，曾因個人疏失未能掌握海運出口運費之市場行情，以致被告營運成本增加，使被告不得不將原告調離職務，而原告於本件工作調動前即已在物料部任職近30年，也曾從事過相同或相類工作內容，未聞其有體能無法勝任之情事，且被告調動原告係基於企業經營所必須，並非出於不當之動機或目的，原告之職等、薪資、工作地點等勞動條件並無變更，而調職後使原告回歸其已任職30年之物料部，工作內容為原告之體力與技術足以勝任，被告並未違反勞動基準法第10條之1等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、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。」勞動基準法第10條之1定有明文。

四、查被告之工作規則分別經77年9月8日府社勞字第139339號、104年3月6日府勞條字第1040055126號、104年4月24日府勞條字第1040099597號等函核備後實施，其中涉及工作調動規範於工作規則第14條規定：「本公司因業務需要依據勞動契約有權合理派定從業人員服務地點、部門、職務，惟以不降低原有勞動條件及確為其能力所能勝任為原則。如調離廠區時，以徵得從業人員同意為原則。」（本院卷一第77-99頁）。原告自71年6月1日起擔任被告MPC即物料部門職員，MPC物料部門係負責進出口物流與物料管理等業務，換言之，原告早已在物料部任職近30年，原告與黃淑珍即現任負責510A物流採購之員工，先前已有多次輪調職務，職務內容分別為「進出口」、「進口暨倉管」事務（本院卷一第

141-147 頁職位說明書)等情，業據證人即原告現任物料部主管陳天祥證稱：「(問：在物料部期間被告公司有無不定期互相輪調原告吳素娟與黃淑珍之職務?)有不定期之組織變更，吳素娟與黃淑珍之職務也有曾經輪調過。最後一次輪調為去年八月，吳素娟與黃淑珍互相輪調。」(本院卷一第326頁)，而證人即被告總經理朱家裕亦證稱：「原告吳素娟來公司已經30年，在未來5年內符合隨時可退休的條件，且原告吳素娟與黃淑珍工作本來就可互調，黃淑珍目前約50歲左右，故考慮公司銜接及長久經營的立場，必需要有人隨時可銜接工作。」(本院卷一第518頁)、「她們兩個工作本來就是互相學習、交替工作，是很多公司都有的，若有突然離職的話要找新人來學習，對公司來講或許工作上有不順利的可能，也是我交代主管、同仁要去互相瞭解工作內容。」(本院卷一第522頁)。原告歷次職務輪調過程如下，為原告所不爭執(本院卷一第199、333頁)：

時 間	部 門	職 稱
民國 71 年 6 月 1 日	MPC物料部	辦事員
民國 88 年 5 月 25 日	507物料部	辦事員
民國 99 年 10 月 25 日	510物流部	資深專員
民國 104 年 4 月 1 日	507物料部	課長
民國 106 年 1 月 1 日	510物流部	課長
民國 107 年 8 月 14 日	507物料部	課長

由上表可知，原告對於被告公司不定期輪調員工職務乙事知之甚悉，堪認被告員工部門間職務之輪調或互調機制，係基於被告人力資源管理、避免企業組織僵化，提升人力運用彈性等目的，乃企業經營上所必須，尚難認出於不當動機及目的。

五、原告過去擔任物流部職務之其中一主要工作內容為「與船公司及攬貨業者商討出口運費議價」（本院卷一第141-147頁職位說明書），惟於原告從事物流部工作期間之107年6月15日經被告公司財務長發現並向被告公司總經理報告5月份運費異常增加，且由攬貨業者世邦國際集運股份有限公司（下稱世邦公司）開立之5月份運費發票部分項目僅列「其他費用」（本院卷一第149頁），收費項目不清，雖然世邦公司提供之請款細目清單記載為「港壅費」、「旺季附加費」，但該清單上並未有其公司用印（本院卷一第151頁）；當被告公司開始進行調查後，世邦公司旋即告知自7月起每只貨櫃運費減收被告美金50元作為退回款項，因而被告對世邦公司報價產生懷疑，立即要求原告先暫停與世邦公司之配合，並請配合多年之大鐸報關行協助向船公司及其他攬貨業者詢價，經其提供其他同為知名攬貨業者之報價後，發現不但航商或其他攬貨業者未收取「港壅費」、「旺季附加費」、且世邦公司每只貨櫃運費收費高於市場行情（本院卷一第351、353頁）。原告接獲更換攬貨業者之指示後，事隔數日向被告呈報新配合之攬貨業者為「世運船務代理有限公司」（下稱世運公司），而該公司早遭原告主管向其揭露世運公司與世邦公司本質上為同一家公司，董監事均相同、僅公司名稱不同（本院卷一第155-157頁），惟原告仍向被告總經理呈報將和世運公司配合等情，有勞條字第0000000000號審議案件卷證資料內，原告直屬主管李圳杰107年8月8日電子郵件：「世邦及世運是同一集團，是否換湯不換藥，我不曉得，不是如妳所說的換不同業務就好，你所說世運報

01 價比昨天總經理說的兩家便宜，那當然是好，但之後會不會
02 又偷偷摸摸巧立名目漲價，妳自己要把關考慮清楚。如果妳
03 確認世運報價及服務都比其他家有優勢，建議你去跟總經理
04 報告說明後再執行。」在卷可佐（本院卷一第425頁）。證
05 人朱家裕亦到庭證稱：「…因為還要釐清費用為何暴增，當
06 下就與原告講暫時不與世邦航運往來，因為公司還有另案配
07 合的船運公司，原告也可再請其他的船務公司來瞭解實際狀
08 況為何，但隔了大約一個禮拜8月8日有一個EMAIL，當時
09 業務經理跟我報告原告告訴他找了一個新的船務公司世運公
10 司，但經理告訴她世運與世邦是同一個公司，總經理已經說
11 不要用世邦了，但為何原告還要推薦世運公司，當日下午原
12 告又來向我報告新的船務公司世運公司，當下我有詢問世邦
13 與世運是否與她有特別或親戚關係，不然為何要堅持用這家
14 ，我也已經直接告訴她世運公司不准用，到今天為止我還是
15 不了解為何原告這麼喜歡世邦、世運公司。」等語明確（本
16 院卷一第519頁）。且原告曾要求沛華船務代理有限公司（
17 下稱沛華公司）配合提供調高自105年1月起至107年8月
18 止之運費報價乙節，亦據證人朱家裕證稱：「沛華公司107
19 年8月17日來拜訪的時候，有他們營運長、運務協理許元繼
20 、承接被告公司業務李專員、溫剴如，當時李專員給我一份
21 資料是2017、2018年沛華公司的運價報價，我覺得很奇怪因
22 為之前我就請原告整理所有船公司之前的報價做比較，怎麼
23 會是由船務公司做這份資料交給我，這在我們公司內部電腦
24 就可以拉出資料，為何要船務公司幫她整理。另許元繼當下
25 說原告吳素娟與他們聯繫要把價格寫高，但是許元繼說他們
26 公司不可以做這件事情，我相信許元繼不可能當著他們公司
27 執行長的面說謊話，到今天為止我還是不清楚原告為何要這
28 樣做。」（本院卷一第520-521頁）、證人許元繼證稱：「
29 （問：原告有無跟妳要求過要請你們將報來的價格調高或調
30 低？）有請我們調高到與萬海航運一樣，但我們有說不行，

01 因為我們的價格報比較低，如果調高會影響商譽。」（本院
02 卷二第24頁），上開情由確足使被告對原告擔任物流部之工
03 作產生合理疑慮，其爰依循上開輪調機制輪調原告與黃淑珍
04 之工作，尚難認有不當動機及目的。

05 六、本次調職後，原告之薪資與職等、工作地點等勞動條件均未
06 因調動而有不利之變更，仍維持調動前之課長乙職，且仍按
07 月領取54,000元與交通津貼2,850元之薪資（本院卷一第11
08 7-133頁員工薪資通知單），為原告所不爭執（本院卷一第
09 333頁）。至原告主張被告將其調動後僅發給其0.5個月特
10 別紅利獎金乙節，核屬原告調職後之績效評核是否妥當爾，
11 要與被告將原告調職是否合於勞動基準法第10條之1無涉，
12 原告此部分主張尚難憑採。

13 七、原告自71年6月1日起即係任職於物料部，負責出口事務與
14 生產排程規劃，黃淑珍則是負責進口及材料、零件等物料倉
15 儲管理，兩人不定期輪調職務施行多年，業如前述，因而當
16 被告對原告在物流部之工作表現產生合理疑慮之情況下，將
17 原告調回物料部，縱調職前後之部分職務內容有所差異，然
18 而調動後之職務，對於原告而言並非毫無經驗，原告雖一再
19 主張物料部倉儲管理工作內容需搬運重物，非其體力所能勝
20 任云云，然證人陳天祥證稱：「從以前到現在我們都不會要
21 求女生搬重物。」（本院卷一第329頁）、「（問：證人方
22 稱部門其他人員協助原告搬運重物，是基於同事情誼，還
23 是在組織編制職掌上有義務要協助原告？）組織上有義務要去
24 幫忙。（問：如果拒絕不幫忙是否會遭到懲戒或其他待遇？）
25 沒有碰到過。（問：若范先生、李先生的職位換了其他人
26 ，該人是否也有義務協助原告搬重物？）證人：是。」（本
27 院卷一第331頁）。如有需使用搬運機具時，亦是由被告倉
28 庫同仁實施操作等語明確（本院卷一第331-332頁），尚難
29 認原告體能及技術無法勝任調職後工作。

30 八、原告曾於107年10月17日向桃園市政府申訴被告本件職務調

動有違反就業服務法第5條第1項「年齡歧視」，惟經桃園市就業歧視評議委員會調查相關事證後，認為被告並無就業歧視之事實，原告申訴被告違反就業服務法（年齡歧視）乙案不成立（本院卷一第135-140頁），此有桃園市就業歧視委員會審定書附卷可稽（見本院卷一第135-139頁），其內容記載：「2.本案爭點為申請人調動職務之原因究竟是否為年齡因素而遭被申訴人調動？卷查被申訴人提供之2017年至2018年度調班、轉部門人員明細，調動人員之年齡散落在26歲至60歲，年資散落在1年7個月至36年6個月不等，應無申訴人陳稱公司調動老員工逼老員工辦理退休之情形。另據被申訴人提出之報價事證，被申訴人之主張亦未無中生有，惟申請人職掌業務之道德操守問題，非本委員會所評議之任務。」（本院卷一第137頁），原告亦未提出其他具體事證，是原告主張被告係基於年齡歧視、逼退老員工之動機而為本件調動云云，尚難憑採。

九、綜上所述，被告所為本件調職符合勞動基準法第10條之1之規定，原告之訴為無理由，應予駁回。

十、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張、陳述並所提證據均與本件之結論無礙，爰不再一一論述，附此敘明。

十一、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 109 年 4 月 30 日
民 事 第 二 庭 法 官 游 智 棋

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後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 109 年 4 月 30 日
書 記 官 李 韋 樺