

原告 李詩偉

訴訟代理人 程立全律師
陳愷閱律師

被告 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
葛百鈴律師
吳宗奇律師

上列當事人間請求確認調職處分無效等事件，經本院於民國113年3月5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、原告起訴主張：

(一)緣原告自民國(下同)106年8月1日至被告所屬樹林區清潔隊報到，因個人專業汽車修護經歷，先擔任樹林區清潔隊車輛維修人員，平常上班時間為08:00至17:00，持續擔任該職務數年有餘。詎料，於109年10月中旬，樹林區清潔隊新任隊長由黃淑雲接任，黃淑雲旋即在109年10月22日就要原告簽勤務異動書(下稱第一次調職)，在同年12月28日又再要求原告簽勤務異動書(下稱第二次調職)，而原告家人前因病狀需要復健協助，原告遂主張因家人需要復健需要，原告必須在晚上參加傳統整復推拿課程，陪伴家人分擔復健辛勞，以及接年幼子女放學下課，故無法擔任夜間職務。雙方協商後，遂將原告工作時間及勤務均自110年1月1日起，改至掃

01 路組報到，工作時間06:00至10:00、13:00至17:00。詎料黃
02 淑雲隊長明知前開情形，卻在111年12月28日，發通知要求
03 原告再次進行職務異動(下稱第三次調職)，且該次職務異動
04 更係調動至夜班清運組廚餘班司機，工作時間13:00至21:3
05 0，然上開時段竟係原告早已跟被告協商過，無法給付勞務
06 之時段，經原告多次反應工作時間調動之後果違反前開雙方
07 協議，原告唯恐若主張調職不合法而拒絕給付勞務則會以曠
08 職3日懲戒性解雇，故原告僅得提起勞資爭議調解表明調職
09 不合法之後，先行至夜班清運組給付勞務。

10 (二)參照最高法院111年度台上字第2號判決意旨，雇主調動勞工
11 工作，本應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，然
12 被告卻在短短一年內高達三次調動原告職務，且三次職務皆
13 不相同，實難謂有在短期內多次調動原告職務之必要。況原
14 告遭調派之職務，長期以來之人數均為相同，並無須額外調
15 派人力支援之必要，可證該職務並無額外人力需求。更有甚
16 者，雙方早已在上開第一次、第二次調動之情形下，充分就
17 調職與原告家庭因素進行討論，被告也同意原告因為家庭因
18 素，將原告調任至掃路班，方能符合原告之需求。綜上，被
19 告於兩年內之三次職務調動，實以嚴重影響原告之生活利
20 益，爰依勞基法第10條之1之規定，提起本訴，並聲明：確
21 認被告於111年12月28日函調動原告職務之行為無效。被告
22 應回復原告原任早班掃路組之職務。

23 二、被告則以：

24 (一)依被告提出被證7工作規則第17條、第31條、及兩造間勞動
25 契約第4條約定，依兩造間勞動契約，僅約定原告職稱為清
26 潔隊員，並未具體約定其工作內容或工作時間，且依上開規
27 定，被告確實有調動勞工職務之權限，並視被告實際之需求
28 安排職務，故被告將原告由日班車修人員調整為夜班機動司
29 機，於法有據。原告雖稱被告未依慣例與原告協商，且違反
30 兩造間之協議云云，然此與事實並不相符，蓋從原證1、2之
31 勤務異動報告書可知，被告進行調動本無庸先行與原告達成

01 協議，依勞動契約中關於勞動內容之合意範圍內，具有法之
02 拘束力，在此合意範圍內，勞工負有承擔勞務調動之義務。
03 而就第二次調動，亦係出於考量當時原告有正在進行之夜
04 間進修課程，故暫時停止對原告之職務調動，兩造間並無不
05 得調動原告至夜班之協議存在，縱有(假設語氣，非屬自
06 認)，亦僅限於第二次調動時存在的事由。

07 (二)參照最高法院110年度台上字第43號判決意旨，在現代勞務
08 關係中，雇主就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受
09 僱人之差勤、退休、撫卹及資遣等各種工作條件，通常訂有
10 共通適用之工作規則，俾受僱人一體遵循。該工作規則若無
11 違反法律強制規定或團體協商，當然成為雇傭契約內容之一
12 部。而企業為永續經營之需要而改變經營策略時，倘不允許
13 雇主有調職命令權，亦與社會一般認知脫軌。從而，於判斷
14 勞資雙方就調職是否已有默示之合意，需考量企業經營及勞
15 動實務狀況，除勞動契約已有明確約定，或從勞資雙方履約
16 過程中得確定勞資雙方就工作場所、工作內容已有限定之合
17 意外，如工作規則訂有勞工須遵守雇主調職命令之條款者，
18 應認勞工在訂定勞動契約時，已有接受雇主調職之默示合
19 意。另於綜合考量雇主之調職有無其他不當之動機或目的、
20 該調職命令在業務上有無必要性或合理性，與勞工因調職所
21 可能蒙受之生活上不利益之程度下，基於尊重企業經營自主
22 權，於調職之人選為企業合理營運上所考慮之必要措施時，
23 應視為調職人選具有妥當性。

24 (三)再參照台灣高等法院91年度勞上字第47號判決意旨，被告之
25 職務調動符合勞基法第10條之1調動五原則，被告因農曆樽
26 節期間將近，故被告之調動純係基於企業經營上所必須，且
27 無任何不當動機及目的。此外，系爭調動不僅未影響原告之
28 薪資及例休假，原告更因系爭調動或有夜點費與駕駛獎金，
29 故對勞工之工資及其他勞動條件，並未作不利之變更，亦無
30 調動工作地點過遠之問題。又原告本係以職業駕駛資格錄
31 取，原告已有職業駕駛執照，且於甄試簡章記載工作內容為

01 環保車輛駕駛，且原告亦曾表達被告應尊重原告106年度考
02 職業駕駛請注意個人專業能力之意見，故調動後工作亦為勞
03 工體能及技術可勝任。未查，被告所屬清潔隊員，本有日夜
04 班之分，依前開規定，被告可按其業務需要，調動原告至其
05 他班別服務，況甄試簡章記載工作內容為環保車輛駕駛，並
06 未限於日班，而擔任清潔隊原本有日夜班輪調之可能，此亦
07 與其他一般清潔隊員工作常態相符，故就社會一般通念檢
08 視，系爭調職命令並未使原告承受對其及其家庭生活難忍及
09 不合理之不利益。更況，原告亦未於系爭調動後依勞基法第
10 14條終止契約，且原告至今擔任夜班司機並無產生任何家庭
11 生活之問題，更遑論，原告並未具體舉證究竟系爭調動對其
12 家庭生活發生何種難以忍受且不合理之不利益。綜上，原告
13 主張，顯屬無據。

14 (四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
15 行。

16 三、兩造不爭執之事項（見112年12月19筆錄，本院卷第133至13
17 7頁）：

18 (一)原告於106年8月1日受雇於被告，擔任臨時清潔隊員，負責
19 車輛維修人員，上班時間為上午8時至下午5時，自106年1
20 1月1日起擔任正式清潔隊員及車輛維修人員，有被證1支
21 給對象明細表、被證2之雇用通知書、被證3之勞動契約可
22 按（見本院卷第87-94頁）。

23 (二)被告於109年10月22日欲將原告調職至巡掃組，負責道路維
24 護(以下簡稱早班路掃組)，並將於000年00月0日生效，工作
25 時間為上午6時至10時，下午1時至5時，但原告在原證1異動
26 報告書上記載：「調動職務未與勞動方協調，以上報告書非
27 本人填寫，未安排人員進行財產盤點移交作業，本人是106
28 年度考職業駕駛，請注意個人專業能力」等語，拒絕調動，
29 有原證1之隊員勤務異動報告書(以下簡稱原證1異動書，以
30 下簡稱第1次調職命令)可按（見本院卷第17頁）。故被告並
31 沒有將原告調職，原告仍擔任正式清潔隊隊員及車輛維修人

01 員，如不爭執第一項所示。

02 (三)被告於109年12月28日將原告調職至廚餘組擔任司機，並自0
03 00年0月0日生效，有原證2及被證4之隊員勤務異動報告書
04 (以下簡稱原證2異動書，以下簡稱第2次調職命令)可按
05 (見本院卷第19、95頁)。但因為原告在原證2之異動報告
06 書上記載「以上報告書非本人填寫，調整勤務內容未與該員
07 協調，本人晚上有在致理技術學院進修課程，因此無法就任
08 晚班工作內容，12月28日已提出在學證明」故被告從110年1
09 月1日起，暫將原告調至早班掃路組(此次調職是實際上第1
10 次調職成功)，工作時間為早上6點至中午10點，休息1小
11 時，下午1點至5點。本來預計110年4月起調至廚餘組，後來
12 也沒有調職到廚餘組，原告一直擔任掃路組。

13 (四)被告於111年12月28日將原告調職至夜班清運組廚餘班司
14 機，工作時間為下午1時至晚上9時30分(以下簡稱第3次調
15 職命令)，000年0月0日生效，有原證3及被證6隊員勤務異
16 動報告書。原告在就任前提出異議，並聲請如不爭執事項5
17 之勞資爭議調解，原告此次有就任(實際上第2次調職成
18 功)，目前原告在夜班清運組擔任司機。

19 (五)原告於111年12月27日聲請勞資爭議調解，經調解不成立，
20 有原告提出原證4新北市政府勞資爭議調解紀錄可按(見本
21 院卷第23頁)

22 四、本件爭點應為：原告依據勞基法第10條之1之規定，請求確
23 認第2次調職之行為無效，被告應回復原告早班路掃組之職
24 務，是否有理由?茲分述如下：

25 (一)雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下
26 列原則：(一)基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
27 及目的。但法律另有規定者，從其規定。(二)對勞工之工
28 資及其他勞動條件，未作不利之變更。(三)調動後工作為
29 勞工體能及技術可勝任。(四)調動工作地點過遠，雇主應
30 予以必要之協助。(五)考量勞工及其家庭之生活利益。勞
31 基法第10條之1定有明文。惟按雇主調動勞工工作，不得違

01 反勞動契約之約定，並應考量勞工及其家庭生活利益，勞基
02 法第10條之1第5款定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工
03 應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在
04 業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生
05 生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日
06 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
07 未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用。（最高法院
08 110年度台上字第43號判決意旨）。雇主調動員工，變更員
09 工之工作場所，應斟酌員工之利益而決定。故判斷雇主之調
10 職命令有無權利濫用之情事，應就該調職命令在業務上有無
11 必要性或合理性，與勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益
12 之程度為綜合之考量，此外尚需注意雇主之調職有無其他不
13 當之動機或目的。易言之，基於尊重企業經營自主權，於調
14 職之人選為企業合理營運上所考慮之必要措施時，可視為調
15 職人選具有妥當性。至於勞工所受不利益，並不適合就勞工
16 個別家庭生活情事進行判斷，蓋每一勞工家庭或日常生活各
17 自有別，若過度重視個別勞工私人事由而影響企業之人力運
18 用，則自企業經營合理性之觀點，或勞工職業利益面加以考
19 量，均非妥適，況過度拘泥勞工個人情事之調職限制，反將
20 導致企業內部人事異動有不公正之虞，是考量於勞工所受不
21 利益，尚不宜就勞工個別家庭生活情事進行判斷，而應就社
22 會一般通念檢視該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理
23 之不利益（最高法院91年度勞上字第47號判決意旨參照），
24 準此以解，調動勞工時，就考量勞工及其家庭之生活利益部
25 分，應依據一般社會通念檢視是否有權利濫用或是否已逾越
26 勞工可忍受之範圍，或將使勞工難以忍受及忍受不合理之不
27 利益等各情判斷之。

28 (二)經查，原告於被告辦理甄試簡章之工作內容包括各種環保車
29 輛駕駛工作，例如駕駛垃圾母車、密封壓縮車、密封轉運
30 車、資源回收車、溝泥車、掃街車、灑水洗街車或其他車輛
31 機具，另可依據實際清潔隊工作之需求，統一指揮調度相關

01 清潔工作，不得有異議，相關清潔工作包括垃圾清運、資源
02 回收、廚餘回收、環境稽查、道路清掃、側溝清理、髒亂點
03 清除、廢車查報、大型家具清運、公廁管理、消毒、小廣告
04 清除、綠美化、彈簧床拆解及其他完境清潔維護交辦事項
05 等，有被告提出被證5之甄試簡章可按（見本院卷第100
06 頁），足見，原告參加甄選被告之公開甄選工作內容，包括
07 如上所述之駕駛車輛及環境清潔維護工作，並未區分日夜
08 班，至為明確。

09 (三)另依被告公布之被證7工作規則第17條之規定：「本局為因應
10 環境清潔工作需要，隊員需接受本局於其相關區隊或單位合
11 理調動。調動時應依下列五項原則辦理：一、基於本局業務
12 上所必須；二、不得違反勞動契約；三、對隊員薪資及其他
13 勞動條件，未作不利之變更；四、調動後工作與原有工作性
14 質為其體能及技術所可勝任；五、調動工作地點過遠，本局
15 應予必要之協助。」，參以被證3勞動契約可按（見本院卷
16 第93頁），其上記載兩造僱用受雇期間之權利義務，依被證
17 7之工作規則辦理，是原告與被告簽立勞動契約時即知悉被
18 告有依法調動原告職務至被證5之甄試簡章之各項工作內
19 容，先為敘明。

20 (四)原告自106年8月1日起至109年12月31日止，係擔任清潔隊員
21 及車輛維修人員，上班時間為上午8時至下午5時止，自110
22 年1月1日起至111年12月31日止，調動至早班路掃組，上班
23 時間為上午6時至中午10時，下午1時至5時止，112年1月1日
24 調動至夜班清運組廚餘班司機，上班時間為下午1時至晚上9
25 時30分許，參酌上開調動經過，因農曆春節將近，垃圾清運
26 工作繁重，居民無法忍受垃圾車一日不來，因此，基於環境
27 清潔工作需要而調動，而以被告夜班司機最低需求人數為38
28 人，目前夜班司機人數為40人，111年間因有司機3人退休、
29 2位司機育嬰留職停薪，雖於110年4月新近10名司機，僅能
30 勉強維持，有被提出被證8、9、10之表格可按（見本院卷第
31 187-191頁），被告調動原告至夜班司機，顯基於企業經營

01 上所必須，無法認定有何不當動機及目的，況原告第一份工作
02 時間長達3年5個月，第二份工作時間長達2年，並非短期
03 之頻繁調動，對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變
04 更，甚至調動後，原告之薪資因夜點費或駕駛獎金將因此增
05 加，更有利於原告，原告已有職業駕駛執照，調動後之工作
06 內容亦為原告體能及技術所能勝任。又原告係清潔隊員本有
07 日班與夜班輪調之分，依前開被證7工作規則之規定，被告
08 自得依業務需求，調動原告至其他工作時間，從事清潔工作
09 或司機工作，本件調動亦無工作地點過遠之問題，自無權利
10 濫用可言，至為明確。

11 (五)原告主張被告調動至夜間工作，改變原告生活作息，與家人
12 相處時間過短，將減少6分之1，並未考量家庭生活之生活利
13 益云云。然查，原告第2次調動至夜班司機之工作時間為下
14 午1時至晚上9時30分，並非至深夜時分，不影響平日一般家
15 庭生活作息，依據被告之業務需求，本有夜班工作之必要，
16 為原告甄選時早已知悉，果原告以其上夜班工作將影響其家
17 庭生活為由而拒絕調動，則其他共同工作之其他夜班司機或
18 清潔員，均以此為由而拒絕調動至夜班工作，則被告之業務
19 將難以進行，影響被告之業務甚鉅。況原告尚有例假日、休
20 息日、國定假日、特別休假之假期，可供培養家庭生活感情，
21 難認有何影響家庭生活之生活利益，揆之前開說明，依
22 據一般社會通念而言，被告之調動，難認有何權利濫用或已
23 逾越勞工可忍受之範圍，或將使勞工難以忍受及忍受不合理
24 之不利益等情，綜合上情，且被告未違反調動五原則，自屬
25 合法之職務調動，甚為明確。

26 五、綜上述，原告依勞基法第10條之1之規定，請求確認被告於1
27 11年12月28日函調動原告職務之行為無效。被告應回復原告
28 原任早班掃路組之職務，為無理由，應予駁回。

29 六、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨所提
30 之攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影
31 響，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

01 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
02 判決如主文。

03 中 華 民 國 113 年 3 月 19 日
04 勞動法庭 法官 徐玉玲

05 以上正本係照原本作成。

06 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
07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 113 年 3 月 19 日
09 書記官 王思穎