

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 43 號

3 【裁決要旨】

4 再按雇主行使調動權不得為權利濫用，從而對勞工形成不利之待遇。
5 因之，雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若調動後之新工
6 作將造成勞工人格權之損害，難謂合法的調動。而人格權之保障，包
7 含財產性利益與精神性利益的保障，人格上的精神性利益並不能僅以
8 金錢計算，易言之，造成人格權受損之不利益待遇，不應僅解釋為經
9 濟層面上之不利益對待，精神層面上之不利益對待亦需包含在內。是
10 以在調職中，若勞工經由提供勞務以實現的人格開展可能性受到剝
11 奪，則難謂勞工之人格權未受到影響。至於勞工得否經由勞務提供之
12 過程以開展其人格自由而落實人性尊嚴之保障，繫於勞工是否能執行
13 合於契約所訂之職務，且契約中縱使未約定有特定之職務，依勞資雙
14 方締約時與締約後之各種情狀，例如勞工任職期間雖曾分派至不同單
15 位，但均是擔任主管級職務，則雇主在行使調職權時，亦僅能指派勞
16 工執行一項與其專業性程度相當的工作，而評斷標準之一則為調動前
17 後職務之薪資水準是否相似，若雇主調動勞工至與原職務相比專業度
18 差距甚大之工作位置，縱使續付工資且工資給付水準未有變動，仍屬
19 侵害勞工之一般人格權之行為。因之，雇主縱使維持原有勞動條件，
20 但若新工作將使勞工無法發揮與原職務專業度相似之職業技能，亦將
21 造成勞工人格權受損之不利益待遇，難謂為是合法的調動。

22 【裁決本文】

申 請 人： 范○○

住：桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

申 請 人：臺灣汽車客運產業工會

設：同上

代 表 人：李彥興

住：同上

共 同 代 理 人：劉冠廷律師

陳宣劭律師

均設：臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相 對 人：桃園汽車客運股份有限公司

設：桃園市延平路 28 號 3 樓

代 表 人：黃伯弘

住：同上

代 理 人：宋燁玲律師

設：桃園市桃園區國豐三街 42-1 號 4 樓

楊仁欽律師

設：桃園市桃園區中央街 32 號

1

2 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會

3 （下稱本會）於民國（下同）110 年 3 月 19 日詢問程序終結，並於

4 同日作成裁決決定如下：

5 主 文

6 一、確認相對人於 109 年 7 月 28 日調動申請人范○○職務之行為，

- 1 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。
- 2 二、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，回復申請人范
- 3 ○○原任於相對人督導課保安股專員之職務。
- 4 三、申請人其餘請求駁回。

5 事實及理由

6 壹、程序部分：

- 7 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第
- 8 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項
- 9 裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由
- 10 或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：
- 11 「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所
- 12 為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1
- 13 項、第 43 條至第 47 條規定。」經查，申請人於 109 年 9 月 17
- 14 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：「（一）確
- 15 認相對人於 109 年 7 月 28 日調任申請人范○○職務之行為，構
- 16 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及第 5 款之不當勞動行為。
- 17 （二）確認相對人於 109 年 7 月 28 日調任申請人范○○職務之
- 18 行為無效。（三）命相對人應於收受本裁決決定書 10 日內，回
- 19 復申請人范○○之原任職務。」本件相對人係於 109 年 7 月 28
- 20 日調動申請人范○○之職務，申請人上開請求自事實發生之次
- 21 日起未逾 90 日，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條
- 22 第 2 項及第 51 條第 1 項 90 日期間之規定。

1 二、又申請人於 110 年 3 月 19 日詢問會議時就請求裁決事項之第一
2 項主張：「確認相對人於民國（下同）109 年 7 月 28 日調任申
3 請人范○○職務之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及
4 第 5 款之不當勞動行為。本件先位主張為降調，故有請求裁決
5 事項第二項之主張無效；倘若貴會認非降調，則備位主張請求
6 裁決事項一之聲明為不利待遇。」相對人當場表示反對申請人
7 上開變更（參本會 110 年 3 月 19 日詢問會議紀錄第 6 頁）。查
8 勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，就申請人得否追加
9 （擴張）或變更請求裁決事項，均未設有明文規定，故就是否
10 允許當事人追加或變更，本會有裁量權。行政訴訟法第 111 條
11 第 1 項但書後段規定，亦同此法理。核申請人提出變更請求部
12 分，申請人於調查程序中既未以該等事項為請求裁決事項，相
13 對人亦無法提出相關證據資料或理由以資防禦，為維相對人程
14 序上應有之正當權利，本會認以不同意申請人之上開變更為
15 宜。

16 貳、實體部分：

17 一、申請人之主張及請求：

18 (一)從本件整體勞資脈絡觀察，相對人所為調任申請人范○○職務
19 之行為，乃針對申請人工會提起勞動檢舉、協助相對人公司員
20 工提起民事訴訟，所採取之報復性行動，具有不當勞動行為動
21 機與認識，事實經過整理如下：

22 1. 申請人范○○於 88 年 8 月 1 日起受僱於相對人擔任駕駛員，
23 加入桃園縣桃園客運股份有限公司產業工會（下稱「桃客產工

會」)，自 99 年起至 105 年間經選任為桃客產工會理事（申證 1）；申請人工會成立於 106 年 4 月 27 日（申證 7），申請人工會會員總數約為 170 人，其中約有 130 人為相對人公司員工，申請人范○○現於申請人工會之職務為理事（申證 8）。申請人范○○頻繁且積極參與工會事務，為工會核心幹部成員。

2. 105 年起，因相對人駕駛員逾時工作及逾時工資計算等問題，申請人范○○多次向相對人提出質疑，雙方勞資關係因此趨於緊張。105 年 10 月 20 日申請人范○○因相對人苛扣員工延長工時工資，違反勞動基準法等情形，向桃園市政府勞動局提出檢舉，經桃園市政府派員對相對人實施勞動檢查，查得相對人確有違反勞動基準法，短少給付延長工時工資，並裁處罰鍰。詎料，相對人於 105 年 12 月 12 日對申請人范○○檢舉行為採取報復措施，逕以申請人范○○私自調換班次違反工作規則為由，對申請人范○○為記大過處分，並以累計滿三大過解僱申請人范○○。相對人上開記過及解僱行為，經貴會 106 年勞裁字第 7 號裁決決定（附件 1）、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1240 號判決（附件 2），認定構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；臺灣高等法院亦以 107 年度勞上字第 145 號民事判決（附件 3），認定相對人解僱違法，確認兩造間僱傭關係存在，最終兩造達成協議，相對人同意申請人范○○於 108 年 1 月 1 日起再至相對人公司任職，擔任督導課保安股專員。於相對人違法解僱期間，申請

1 人范○○仍積極參與上開申請人工會活動，協助會員爭取權
2 益。

3 3. 106 年起至今，申請人工會與相對人公司因相對人駕駛員工時
4 過長、加班費計算等問題，迭起爭議，雙方雖於 106 年 4 月 7
5 日進行勞資協商會議（申證 2），然未解決爭議；嗣申請人工
6 會協助駕駛員向相對人公司提起多件民事訴訟（附件 4），請
7 求給付工資、加班費，並就相對人違反勞動基準法之行為向
8 主管機關提起檢舉；申請人工會多次代理相對人公司員工進
9 行勞資爭議調解，協助處理勞資糾紛（申證 9）；又如 106 年
10 6 月 20 日，申請人工會理事長李彥興、申請人范○○等 39
11 人，為相對人公司積欠加班費事件，於桃園市政府勞動局提
12 起勞資爭議調解，於同年 7 月 13 日進行勞資爭議調解會議（申
13 證 10），經調解不成立，申請人工會協助該些駕駛員提起請
14 求給付加班費之訴訟（申證 20），其中一件原告即申請人范
15 ○○，經臺灣桃園地方法院 106 年度勞訴字第 72 號判決范
16 ○○勝訴在案（附件 8），現訴訟繫屬於臺灣高等法院（108
17 年度勞上字第 145 號）。此外，申請人工會於 106 年至 109 年
18 多次發起抗議活動，抗議相對人長期壓榨駕駛員、積欠加班
19 費，並要求主關機關積極介入處理，為相對人駕駛員爭取權
20 益（申證 3、申證 18），足見雙方勞資關係脈絡長期處於緊張
21 狀態。

22 4. 109 年 3 月 10 日，申請人工會協助邱○○等 42 人請求給付加
23 班費，向桃園地方法院聲請勞動調解（109 年度勞專調字第 65

號)(申證 14)，於同年 3 月 27 日收受開庭通知(申證 15)；同年 4 月 7 日開庭；同年 6 月 8 日，邱○○等 42 人陳報下次調解期日預計出席之人員，並於書狀上記載申請人范○○為預計出席之人員，相對人至遲於收受該陳報狀時即知悉申請人范○○協助該些員工進行訴訟(相證 5)；同年 6 月 11 日，相對人提出陳報狀表示強烈反對申請人范○○出席調解程序(申證 5)；同年 6 月 15 日，申請人范○○於工會群組內徵詢會員同意，授權由其代表會員協助案件進行，並受到多數會員響應(申證 4、申證 11)；同年 6 月 22 日，桃園地方法院 109 年度勞專調字第 65 號調解庭，因相對人表示反對意見，法官認定申請人范○○不適宜到場旁聽，遂請其離場(申證 5)；本案經調解不成立，以 109 年度重勞訴字第 9 號繫屬於桃園地方法院。上述事證在在證明相對人對於申請人范○○確實懷有敵意。

5. 109 年 7 月，申請人工會協助另外 26 名員工提出給付加班費民事訴訟，詎料，申請人范○○隨即於同年 7 月 28 日收受相對人發布之調職令，通知申請人范○○自同年 8 月 1 起調任至營運課收金股專員(申證 6)，該調職令生效日為同年 8 月 1 日，然相對人發布調任通知時點恰為申請人范○○喪假期間，致其無表達意見之機會；申請人范○○於同年 8 月 1 日至收金股報到後，便向相對人請喪假及特休假，於同年 8 月 23 日實際於收金股工作。

6. 109 年 9 月 30 日，申請人工會協助彭○○等 30 人請求給付加

1 班費，向桃園地方法院聲請勞動調解(案號：臺灣桃園地方法
2 院 109 年度勞專調字第 240 號)(申證 16)；同年 10 月 16 日，
3 桃園地方法院寄發開庭通知(申證 17)；同年 12 月 3 日調解
4 庭開庭。

5 7. 查，相對人上開 109 年 7 月 28 日調任通知，係申請人工會於
6 109 年 4 月、7 月協助相對人員工提起民事訴訟爭取自身權益
7 後所為，時間上具有密接性，該調任通知係片面而無理由之
8 調職，且相對人知悉申請人范○○為領導、團結申請人工會
9 之核心成員，此舉顯然針對申請人工會協助相對人員工採取
10 合法救濟手段所為事後報復性手段，自兩造整體勞資關係脈
11 絡以觀，相對人所為調職處分，具有不當勞動行為惡意動
12 機，應屬違法。

13 (二)相對人雖未調降申請人范○○之薪資，然調職行為將造成申請
14 人范○○工作技能鈍化，而有精神上或人格權受損之感受，依
15 貴會歷來見解，相對人調任申請人范○○應屬不利益處分；又
16 相對人雖辯稱調任為輪調或是因業務需求等語，均與事實未
17 符，而無可採：

18 1. 按臺灣高等法院 101 勞上字第 29 號判決意旨，揭示雇主如有
19 業務需要而將勞工調職，因涉及勞動條件之變更，應秉誠信
20 與勞工進行協商，且不得以調職手段來懲戒或報復勞工：「依
21 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
22 作有關事項，應於勞動契約內訂定之』可知，工作場所及工作
23 內容，為勞動契約之要素，必須由勞資雙方合意特定。如嗣

1 後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項
2 時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原
3 則為之，否則，應得勞方之同意始得為之（最高法院 77 年度
4 台上字第 1868 號判決參照）。又勞動契約乃民法僱傭契約之
5 社會化，依勞動契約行使權利、履行義務，仍有民法第 148
6 條規定之適用，亦即應依誠實及信用方法，並不得違反公共
7 利益或以損害他人為主要目的。而為保障勞工權益，避免雇
8 主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職命
9 令權加以限制……」（附件 5）。

- 10 2. 次按貴會 103 勞裁字第 15 號裁決決定：「查相對人依工作規
11 則之規範固取得調動權限，惟雇主行使調動權時不得對勞工
12 有不利待遇，相對人雖表示系爭調動非屬降調亦無減薪，甚
13 且申請人可以從事較原職務簡易之鎖螺絲工作與搬運重物，
14 對於申請人無任何不利存在，惟勞工受僱之目的，不僅在提
15 供勞務換取工資，尚且藉由履行勞動義務，培養工作技術、
16 經驗及潛能，並與其他職場勞工結合，完成社會生活，因
17 之，雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若調動之
18 新工作將造成勞工工作技能鈍化等傷害，難謂為是合法的調
19 動。」（附件 6）、105 勞裁字第 13 號裁決決定：「雇主對於
20 勞工所為之調動行為，縱使在薪資等經濟層面上並未帶來不
21 利益的結果，如在精神層面上給予不利益，亦應認為該當於
22 不利益待遇，易言之，若雇主藉調動權之行使，將勞工調動
23 至與原職務相比顯然評價較低之工作位置，縱使續付工資且

工資給付水準未有變動，仍屬侵害勞工之一般人格權之行為，且職業本身固無貴賤之分，惟就申請人之立場而言，雖於調動後之職級及薪資等勞動條件均維持不變，然調動後職務由高度專業性之電鍍技術員轉任至鎖螺絲組裝工作，累積35年之專業技術幾無所用，按任何人立於此立場均會有精神上或人格權受損之感受，此屬工會法第35條第1項第1款所欲防止產生之不利益待遇。」（附件7）。

3. 查，申請人范○○係於109年7月28日突然收到相對人調任通知，通知自同年8月1起調任至營運課收金股專員，不僅調任通知未記載調職理由（申證6），此前相對人亦未與申請人范○○就調任一事進行協商，該調職顯為未經勞工同意而片面做成之決定，依上開高等法院判決意旨，以難謂為合法。

4. 次查，申請人遭調動前後之工作，業務內容、性質相差甚遠，收金股未來升遷機會渺茫，相對人將申請人調動至收金股懲罰意味濃厚，顯屬不利益對待：

(1) 申請人范○○原職務為督導課保安股專員，其工作內容為專責處理相對人公司客運事故相關保險業務，須具備一定保險相關知識及面對客戶之應對技巧；其中以交通肇事調解為申請人最主要業務，因申請人曾於相對人公司擔任駕駛員，熟悉駕駛員工作內容，因此就該工作駕輕就熟，自108年至109年7月底由申請人出面處理並調解成功之案件至少已有一百多件，足見申請人在原職位應無不能勝任之情形，且工作成果優異。

1 (2) 調任後職務為營運課收金股專員，僅負責機械化點數及重物
2 搬運，屬於低技術之勞力工作（相對人公司收金股工作內容
3 及流程，參申證 12）。相對人公司收金股員工包含申請人目
4 前僅有三人，除申請人外之兩位員工均為女性，其中一位
5 已屆退休年齡，前述粗重工作均由申請人一人負責；申請
6 人已屆高齡，近半年來連續每日搬運重物已導致申請人身
7 體不堪負荷（申證 13），收金股之工作並非申請人體能、身
8 體狀態可以勝任，相對人所為調動行為已有違反勞基法調
9 職五原則之虞。

10 (3) 收金股未來毫無升遷發展之機會，且因收金股工作對體力負
11 擔極大，收金股職員通常無法久任且鮮少有人自願至收金
12 股工作；過去相對人多將犯錯或違反工作規則之職員調至
13 收金室，作為懲處，相對人無理由將申請人調至收金股顯
14 然具有處罰、警告之意味。

15 (4) 由此可知，相對人係將申請人范○○自原須一定技術、知識
16 之工作，調任為勞力型、低技術之工作，相對人雖未調降
17 申請人范○○之薪資，然調職行為將造成申請人范○○工
18 作技能鈍化，而有精神上或人格權受損之感受，依貴會上
19 開見解，相對人調職行為應屬不利待遇。

20 5. 相對人稱為使勞工對各單位之業務有所熟悉與歷練，而有輪
21 調工作之情形，卻未見其提出公司內部輪調之機制，調任送
22 審單尚難證明相對人為使員工精進有何輪調規則或計畫：

23 (1) 相對人提出調任送審單（相證 7、相證 8），辯稱其因業務需

1 求常有不同職務相互輪調云云；然而，相對人公司之調動
2 可分為「調任」、「降調」，所謂「調任」，若非「升職」
3 （例如：相證 7 第 2 頁第 1 欄，該員即是從站長升為課長）
4 則為「相同業務內容於不同單位或部門間之調動」（例如：
5 相證 7 第 5 頁第 5 欄，該員即是從總公司管理專員調至營業
6 課管理專員，實際工作內容相同）；所謂「降調」，則係因
7 違反工作規則或工作疏失遭相對人公司懲處。無論是調任
8 或降調，均與本件申請人未有犯錯卻遭調任至完全不同
9 工作之情形不同。

10 (2) 次查，相證 13-1 所載之調動原因，均未記載於相對人所提出
11 之相證 8、9（按：應指相證 7、8）調任送審單，且相對人
12 亦未提出公司內部考核考評或其他相關人事簽呈佐證該些
13 人員調任之原因屬實，是相證 13-1 表格調動原因是否真
14 實，顯有疑義。

15 (3) 再細究相證 13-1 表格所載之調動原因，其中大多為「原單位
16 工作內容學習、歷練完成」，與本件相對人調動申請人范
17 ○○所執之原因相同，然而申請人自 88 年進入相對人至今
18 二十餘年，未曾聽聞相對人內部有何訓練、輪調之制度或
19 規劃，且從相證 13-1 未能看出該些人員是否有固定輪調之
20 情形；此外，相證 13-1 表格中不乏有多名員工於原職位任
21 職已經長達 3~4 年，核與相對人所辯「公司內部為了讓員工
22 掌握各部門工作狀況，幾個月會輪調一次」之主張完全不
23 同，證明相對人所謂「訓練、輪調」制度，恐係臨訟辯詞，

1 並無可採。

2 6. 相對人另稱申請人於 108 年 1 月 1 日復職時表示期望勞力型、
3 低技術性之工作，且申請人不諳電腦文書處理工作有不適任
4 工作，而因業務需求進行調任云云，均與事實未符，而無可
5 採：

6 (1) 申請人於 108 年 1 月 1 日復職時確有與相對人時任副總經理
7 林○○商談工作職位，然係林○○認為申請人熟悉客運駕
8 駛員工作流程與內容，且工作能力符合保安股之需求，因
9 此強力推薦申請人至保安股任職；申請人因當時已遭公司
10 不當解僱而失業兩年，遂於得知副總林○○希望申請人到
11 保安股後表示願意配合公司安排，最後雙方合意申請人復
12 職到保安股擔任專員。相對人稱申請人期望之工作職務內
13 容應係勞力型、低技術者云云，實屬無稽。

14 (2) 相對人所提相證 18，主張申請人范○○所希望之工作為勞力
15 型之低技術工作云云，然細究相證 18 譯文，該對話為申請
16 人范○○與公司內其他同事之對話，並非與相對人副總林
17 ○○之對話譯文，且觀對話前後文，申請人范○○所表達
18 係可以盡量配合相對人公司安排，故於對話中表示「公司
19 好，大家都好」，表示希望可以與公司盡快達成共識，讓爭
20 端落幕，相對人逕自擷取片段對話並稱申請人范○○希望
21 勞力型之低技術工作，顯係曲解申請人之意思；況，申請
22 人與相對人於 108 年復職時已達成到保安股任職之合意，申
23 請人與相對人副總商談階段所為陳述，自不得作為相對人

1 公司事後任意調任申請人范○○職務之理由。

2 (3) 相對人復稱申請人不諳電腦文書處理工作並暗指申請人有不
3 適任工作之情形，惟申請人於保安股主要係處理對外業
4 務，另一位專員負責處理文書作業。申請人復職時時任副
5 總經理林○○看中申請人業務處理能力，讓申請人於保安
6 股負責處理對外業務。由此可知，申請人工作內容本就無
7 需負責處理電腦文書作業，相對人稱申請人不諳電腦文書
8 處理工作，需由他人代為處理文書作業云云，顯無可採。

9 (三) 綜上，相對人已明確展現敵視工會之意思，相對人對申請人范
10 ○○所為調職之不利益處分，係巧立名目、殺雞儆猴，企圖引
11 發寒蟬效應甚為明確，自應構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款
12 不當勞動行為；相對人對申請人范○○所為調職行為構成不當
13 勞動行為，該調職行為自屬無效，貴會為恢復公平之勞資關
14 係，自有必要命相對人應於收受本裁決決定書 10 日內，回復申
15 請人范○○之原任職務：

16 1. 按工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款以及同條第 2 項規定：

17 「(第一項) 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行
18 為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔
19 任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利
20 之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活
21 動。(第二項) 雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定
22 所為之解僱、降調或減薪者，無效。」

23 2. 查，本案申請人范○○為申請人工會核心成員，相對人基於

1 針對工會協助相對人公司員工依法提起民事訴訟報復之動
2 機，違法調任申請人范○○之職務，屬工會法第 35 條第 1 項
3 第 1 款之「不利益待遇」，相對人所為調職處分構成不當勞動
4 行為。相對人透過針對申請人工會核心成員，於申請人工會
5 協助相對人員工提起訴訟後立即採取違法調職之手段，明顯
6 企圖產生寒蟬效應，使工會凝聚力降低，將造成相對人員工
7 不願意參與申請人工會活動，或使申請人會員萌生退會念
8 頭，核屬對工會之成立、組織或活動有不當影響、妨礙或限
9 制，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

10 3. 另依工會法第 35 條第 2 項規定，該調職行為既構成不當勞動
11 行為，應屬無效。

12 (四)請求裁決事項：

13 1. 確認相對人於 109 年 7 月 28 日調任申請人范○○職務之行
14 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及第 5 款之不當勞動
15 行為。

16 2. 確認相對人於 109 年 7 月 28 日調任申請人范○○職務之行為
17 無效。

18 3. 命相對人應於收受本裁決決定書 10 日內，回復申請人范○○
19 之原任職務。

20 (五)其餘參見申請人 109 年 09 月 17 日不當勞動行為裁決案件申請
21 書、109 年 09 月 17 日不當勞動行為裁決案件申請原因及事實
22 狀、110 年 01 月 11 日補充理由狀、110 年 01 月 21 日補充理由
23 (二)狀、110 年 01 月 28 日陳報狀，及各該書狀檢附之證物。

1 二、 相對人之答辯及主張：

2 (一)申請人請求裁決事項第二項「確認相對人於 109 年 7 月 28 日調
3 任申請人范○○職務之行為無效」之請求，於法應屬無據：

4 1. 依最高行政法院 102 年度判字第 413 號判決（相證 1）、臺北
5 高等行政法院 102 年度訴更一字第 94 號判決（相證 2）意旨
6 可知，工會法第 35 條第 2 項僅規定雇主或代表雇主行使管理
7 權之人違反同法條第 1 項禁止規定，對勞工所為之解僱、降
8 調或減薪無效，並未規定對勞工所為之其他不利之待遇亦無
9 效，則縱認雇主係出於不利待遇之動機，違反工會法第 35 條
10 第 1 項第 1 款禁止規定，對勞工為不利待遇，因非屬解僱、降
11 調或減薪之行為態樣者，則不在無效之列。

12 2. 經查，申請人主張相對人調任申請人范○○應屬不利益處
13 分，然查，該不利益處分並非屬工會法第 35 條第 2 項所定解
14 僱、降調或減薪之行為態樣，自不得逾越法律之規定而請求
15 裁決該不利益處分為無效，是以，申請人請求裁決事項第二
16 項「確認相對人於 109 年 7 月 28 日調任申請人范○○職務之
17 行為無效」之請求，於法應屬無據。

18 (二)申請人不得以兩造間過去曾有爭議事件，即逕推測相對人具有
19 不當勞動行為之認識及動機：

20 1. 按最高行政法院 108 年度判字第 430 號判決意旨，於判斷雇主
21 或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為
22 時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動
23 內容及雇主平時對工會之態度、所為不利待遇之程度、時期

1 及合理性等一切客觀因素，特別是雇主就同種事例之處理方
2 式前後是否不同，綜合判斷其是否具有阻礙勞工參與工會活
3 動、減損工會實力或影響工會發展之情形而構成不當勞動行
4 為（相證 3）。

5 2. 兩造過去之爭議事件於裁決後，勞資關係並無處於緊張狀
6 態，亦未具有敵意之情形：

7 (1) 申請人范○○於 88 年 8 月起進入相對人公司擔任駕駛員，99
8 年起擔任相對人公司企業工會（原名「桃園縣桃園客運股份
9 有限公司產業工會」，104 年 1 月 23 日更改名稱為「桃園市
10 桃園汽車客運股份有限公司企業工會」）之理事（後於 105
11 年 12 月 12 日因遭相對人解僱而未繼續擔任），嗣於 106 年
12 4 月 27 日另成立申請人臺灣汽車客運業產業工會（即申請人
13 工會）並擔任理事（相對人係於雙方事後爭訟時方知悉），
14 相對人均未曾予以過問或干預。附帶一提，依申證 2 所載，
15 為駕駛員爭取加班費之人並非僅有申請人范○○及尚未成
16 立之申請人工會，勞方代表亦有「姜○○」（即桃園汽車客
17 運股份有限公司企業工會理事長）為駕駛員提出協商，故相
18 對人之企業工會並非申請人所稱之御用工會。

19 (2) 申請人范○○與相對人於 105 年 12 月間之解僱爭議事件，已
20 於民事庭法院判決前，先自行繼續僱傭關係，相對人未對
21 申請人范○○存有敵意：申請人范○○於 106 年 4 月另成立
22 申請人工會之前，與相對人曾有於 105 年 12 月 12 日發生解
23 僱爭議事件，該爭議事件雖經貴會裁決認定構成不當勞動

1 行為而應回復原職，惟經相對人提起民事訴訟後，臺灣桃
2 園地方法院民事庭於 107 年 8 月 21 日作成確認僱傭關係不
3 存在之判決結果（相證 4）。嗣申請人范○○提起上訴，然
4 約莫於 107 年 12 月間，臺灣高等法院之二審程序尚進行中
5 時，相對人公司之新任法定代理人黃伯弘即先行同意申請
6 人范○○自 108 年 1 月 1 日起至公司任職，以示善意。嗣於
7 二審訴訟程序，因申請人范○○已先回公司任職，相對人
8 即為訴訟標的之減縮（有爭議之僱傭關係期間僅為 105 年 12
9 月 13 日～107 年 12 月 31 日），經減縮後之標的金額（價額）
10 已不得上訴最高法院，相對人亦尊重之，因此，就雙方 105
11 年 12 月 12 日解雇爭議而衍生 2 年又 19 天之僱傭關係存否
12 爭訟事件，至遲於臺灣高等法院 108 年 7 月 3 日作成二審判
13 決時，已為確定。由上開相對人於一審法院判決僱傭關係
14 不存在、二審法院尚未判決前即先行恢復僱傭關係，以及
15 自申請人范○○108 年 1 月 1 日復職時起迄 109 年 7 月 28 日
16 止（逾 1 年半之期間），雙方並未發生任何爭議事件之情況
17 可知，申請人范○○與相對人之勞資關係並無處於緊張狀
18 態，相對人並無對申請人范○○具有敵意。

19 3. 相對人與申請人工會間逾 3 年之期間，未有任何不當勞動行
20 為發生，由此勞動關係脈絡以觀並為綜合判斷之結果，相對
21 人與申請人工會間之關係亦未處於緊張之狀態，相對人之行
22 為並無有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會
23 發展之情形。

1 4. 因此，申請人與相對人於 105 年間固有不當勞動行為之爭議
2 事件，然每件不當勞動行為爭議事件有其不同事實及爭議，
3 以前述爭議事件既已於法院判決僱傭關係存在前相對人即先
4 自行恢復僱傭關係、恢復僱傭關係逾 1 年半之期間雙方並未
5 發生任何爭議事件、相對人與申請人工會間逾 3 年之期間未
6 有任何不當勞動行為發生，由此等勞動關係之脈絡觀之，申
7 請人與相對人間並無連續、頻繁發生不當勞動行為，相對人
8 與申請人間之關係未處於緊張之狀態，自難逕以兩造間過去
9 曾有爭議事件，即推測相對人具有不當勞動行為之認識及動
10 機。

11 (三)相對人並未對申請人工會因提起勞動檢舉、協助相對人公司員
12 工提起民事訴訟而以將申請人范○○調任職務作為報復性行
13 動，更無具有任何不當勞動行為動機與認識：

14 1. 申請人提及之勞動檢舉行為，係於 105 年間所為，然相對人
15 已於 108 年 1 月 1 日起自行恢復與申請人范○○間之僱傭關
16 係，且再度任職已長達一年半以上期間，未有任何爭議，實
17 難謂相對人有因申請人范○○於近 4 年前之勞動檢舉行為而
18 有採取報復性行動之可能及必要。

19 2. 此外，若以申請人所提申證 3 所示之申請人工會活動內容，
20 該等活動亦係於 106 年 5 月 26 日、107 年 8 月 1 日所為（均
21 早於申請人范○○108 年 1 月 1 日再度回相對人公司任職之
22 前），此與相對人 109 年 7 月 28 日將申請人范○○調職亦有
23 相距 2、3 年之期間，亦難以此即謂相對人於釋出善意先行恢

1 復與申請人范○○之僱傭關係後，又會因 2、3 年前申請人工
2 會所為之工會活動而對申請人范○○採取報復性行為。

3 3. 相對人於 106、107、108、109 年陸續有退休、離職或仍在職
4 之駕駛員提起請求給付加班費之訴訟（共計 26 件），就此等
5 爭議事件，申請人范○○於 107 年 9 月至同年 12 月期間曾代
6 理勞方 32 人與相對人協商，相對人亦有與申請人范○○進行
7 協商；然依相證 10（按：應指申證 10）之調解紀錄所示，僅
8 106 年 7 月 13 日之調解由申請人范○○為代理人，其他則為
9 由李彥興為代理人，嗣申請人范○○因故於 107 年 12 月 11 日
10 發函終止委託（相證 16），相對人亦無從知悉申請人於終止
11 該等協商委託後，與嗣後 109 年間繫屬法院之 42 人調解事件
12 具有何等關聯，然相對人同樣尊重之，不問申請人范○○如
13 何協助他人提起訴訟，並未因此對其存有敵意或干涉之舉，
14 相對人仍於 108 年 1 月 1 日先行同意申請人范○○於 108 年 1
15 月 1 日返回公司任職。

16 4. 再者，相對人無管道得以獲知申請人工會所從事之工會活動
17 或申請人范○○之參與狀況。即使如申請人所言，申請人工
18 會有協助他人向臺灣桃園地方法院提出給付工資之民事訴
19 訟，惟若非申請人自承或提供資料，相對人亦不會知悉該等
20 訴訟之原告（包括有退休、離職或在職之人員）與申請人間究
21 竟有何關聯，時間上亦與調職行為無密接性：

22 (1) 以 109 年 4 月繫屬法院之 42 人調解事件（即臺灣桃園地方法
23 院 109 年度勞專調第 65 號）為例：聲請人共有 42 人，其中

1 13 人為已退休或離職，另 29 人仍在職，但聲請人於 109 年
2 4 月間提起聲請時並未表明與申請人工會或申請人范○○之
3 關係，亦未表明是否具有申請人工會會員之相關訊息（迄今
4 相關卷證內亦無從窺得是否具有工會會員之身分）。迄至
5 109 年 6 月 8 日，聲請人之代理人提出「勞動調解陳報狀」
6 （相證 5），相對人經法官諭知於 3 日內對聲請人名單陳述
7 意見時，方悉申請人范○○為 42 名聲請人之對外聯繫窗
8 口，相對人係依法官諭知而於 109 年 6 月 11 日提出民事陳
9 報狀，表明相關事實及意見，惟法院並不受相對人意見之
10 拘束；申請人工會會員提議授權予申請人范○○之 Line 對
11 話紀錄係於 109 年 6 月 16 日（申證 4、申證 11），而申請
12 人之代理人係於 109 年 6 月 8 日提出「勞動調解陳報狀」，
13 相對人於 109 年 6 月 11 日依法官諭知提出民事陳報狀，表
14 明相關事實及意見，相對人於具狀回覆法院時根本不知前
15 開 Line 對話內容，更不知申請人范○○將於 5 日後會取得會
16 員之授權，申請人等所言，顯有時間前後倒置之情；且相
17 對人所陳報之相關事實及意見（申證 5），均係為促成調解
18 所為，此由自 106 年起相對人之駕駛員陸續提出之給付加班
19 費訴訟，現已由一審法院判決將原告加班費等之請求駁回
20 （迄今共 9 件），而相對人仍有意願持續進行和解以消弭紛
21 爭並努力維持勞資關係和諧之行為可見。109 年 6 月 22 日，
22 法院進行勞動調解程序時，經法官聽取兩造意見後，勞動
23 調解委員會認定本件不適宜由范○○到場旁聽（申證 5 第 2

1 頁第 13、14 行），勞動法庭之法官及勞動調解委員與申請
2 人范○○應無任何嫌隙，不可能刻意排除申請人范○○參
3 與，惟申請人卻將勞動法庭之認定結果曲解為相對人刻意
4 反對並稱相對人對之具有敵意，顯屬無稽。

5 (2) 申請人另提及「109 年 7 月，申請人工會協助另外 26 名員工
6 提出給付加班費民事訴訟，惟申請人范○○隨即於 109 年 7
7 月 28 日收到調任通知…」等節（詳參不當勞動行為裁決申
8 請原因及事實狀第 4 頁第 2 行以下內容），然迄至今日，相
9 對人並未接獲有 26 名員工共同對相對人公司提起給付加班
10 費之民事訴訟事件之通知（相對人實不明申請人前開所指為
11 何）。縱設相對人公司現另有一件 30 人共同起訴之勞動訴
12 訟事件（臺灣桃園地方法院 109 年度勞專調字第 240 號），
13 惟由聲請人共 30 人之「勞動調解聲請書狀」第 17 頁（相證
14 22）可看出具狀日期為 109 年 9 月 29 日，而相對人係於 109
15 年 10 月間接獲法院通知得悉此事件，此等時間點已遲於相
16 對人於 109 年 7 月 28 日以相證 8 將申請人范○○調職之後 2
17 個月餘；且提起訴訟之原告 30 人中，亦有 21 人已退休或離
18 職，其餘 9 人於書狀中同樣未表明與申請人工會或申請人范
19 ○○之關係，亦未有資料得以查悉是否具有申請人工會會
20 員之身份。該聲請勞動調解事件與本件申請裁決之理由實
21 不具有關聯性，難謂二者有何時間上之密接性，遑論相對
22 人會以此對申請人范○○產生不利益處分之動機及認識。

23 5. 綜上所述，相對人對於申請人范○○之調職行為，與申請人

工會之檢舉行為、工會活動時間相隔甚久，毫無關聯，申請人以「申請人工會於 109 年 4 月、7 月協助相對人員工提起民事訴訟爭取自身權益後所為，時間上具有密接性，該調任通知係片面而無理由之調職，且相對人亦知悉申請人范○○為領導、團結申請人工會之核心成員，此舉顯然是針對申請人工會協助相對人員工採取合法救濟手段所為事後報復性手段」，顯有誤會。

(四)相對人係基於企業經營之需要而適度為勞工職務之調整及調動：

1. 相對人經營業務為大眾運輸事業，故勞工之任職單位，除有總公司外，另尚有各公車站、修車廠等不同處所，而相對人為使勞工得對各單位之業務有所熟悉及歷練，本於工作規則第 49 條之規定，而得對於勞工進行調動(相證 6、相證 23)，除向有總公司、各公車站、修車廠間提供勞務地點不同之調動外，另亦有不同職務間之相互輪調。以 109 年 1 月起迄同年 11 月止為例，為使勞工得以累積經驗、增進日後職能而為不同職務之調整調動前例，有調任送審單(相證 7、相證 8)以及調動事由說明(相證 13、相證 13-1、相證 13-2)可稽。

2. 受相對人調動之勞工共計 35 人，調動情況分別有提昇(3 人)、調任(29 人)、降調(3 人)，非如申請人所陳多數調任皆為升職，且調職前後在不同部門單位、從事不同職務內容者，亦不在少數(相證 7、8)，以相證 7 中 109 年 3 月 23 日之多位勞工調動情況為例說明，如：營運課站務股股長調

動為旅遊課旅遊股股長；旅遊課課員調動為總務課勞務股課員；主計課統計股課員調動為修車廠材料組課員；督導課辦事員調動為中壢車站辦事員（站務員）等。本件申請人范○○於 108 年 1 月 1 日之職務、薪資係為處理雙方於 105 年 12 月 12 日解僱爭議，相對人先行同意申請人范○○再至公司任職而為個案特別之協議（參相證 18 後附錄音譯文第 1 頁），故無法以相對人公司一般情況下之職務分級表歸類之；又申請人范○○之調職情況為「調任」，於調職前、後一樣均為「專員」，非提昇或降調。次就相對人於 109 年 7 月 28 日發布之調任命令（相證 8），當次同時調動 5 名勞工，而非僅有申請人范○○一人，絕非申請人所陳，係因申請人范○○參加工會活動而遭相對人採取之報復性行動。

3. 相對人於 109 年 7 月 28 日調動申請人范○○，係基於企業經營之需要而為擴展員工工作技能、工作領域、增進日後職能以及培育相對人公司管理人員所進行之輪調，且該調動確屬相對人公司業務上需要，未違反勞動基準法第 10 條之 1 規定之調動原則，並不構成不當勞動行為，亦非為因其表現不佳而為之懲戒性調職：

- (1) 申請人范○○於 108 年 1 月 1 日起至公司任職時，其工作職務屬性即非伊原先所任駕駛員之行車人員，而係歸屬於管理人員（相對人公司之人員編制區分為行車人員、管理人員、修護人員三種）。於 109 年 7 月 28 日調動前，原職務隸屬之督導課，除保安股（負責車輛肇事及後續和解、訴訟

1 程序……等）外，另亦有稽查股（負責稽查有無貪贓不法之
2 情事）。

3 (2) 申請人范○○經調動後之新任職務，為營運課收金股專員，
4 目前於收金室負責收金之人員，計有股長（女性，55 年次，
5 年 54 歲餘，自 74 年 2 月 26 日起到職迄今）、副股長（女
6 性，49 年次，年 61 歲餘，自 65 年 7 月 1 日起到職迄今）、
7 專員（即申請人）各一名。每月薪資分別為股長 5 萬多元、
8 副股長、專員為 4 萬多元，如果為懲罰之工作，其職位及薪
9 資顯與通常人之認知不符；申請人復稱，收金室幾乎所有
10 粗重工作均由伊一人處理，然實際上其他人員均有分擔工
11 作（申證 12 編號 1、2、3、6、7、8 之照片），申請人所言
12 顯非事實；又該工作與駕駛員有更多更直接之接觸機會（駕
13 駛員於車輛趟次結束後，須將投幣箱之現金繳回），對於駕
14 駛員當天執行職務之狀況更可有第一線之了解，非單純機
15 械化點數及重物之搬運（相對人收金室人員工作流程參相證
16 11、相證 12），對於日後若有其他調整之職務，亦得以預先
17 有更深之體認，且為避免滋生弊端，收金室負責人員亦有
18 輪調之必要，因此，相對人對於收金室負責人員之培養及
19 輪調，亟有重視，且時有輪調之情，並非僅就申請人范
20 ○○而為之。

21 (3) 申請人范○○先前所任督導課保安股專員之工作內容，則為
22 負責車輛肇事之處理，除須將「肇事案件處理歷程」於公司
23 內部網站以電腦文字建檔記錄外，另亦負責與肇事雙方、

1 保險公司協調和解、理賠等事宜，無法和解或和解後仍可
2 能需進行訴訟程序、強制執行程序、甚至有代理出庭、撰
3 擬各類書狀之必要。申請人范○○在此之前之工作職務為
4 駕駛員，因此不諳電腦文書作業之處理，於擔任保安股專
5 員期間，凡為文書作業，均需他人代為處理，申請人稱保
6 安股之工作分配為一人負責對外、一人負責文書，並非事
7 實，保安股人員己身之職務本即有包含文書工作，此參職
8 務相關網頁內容及相關撰擬書狀（相證 17）即明；近年來，
9 民眾權利意識高漲，選擇以訴訟方式主張權益者不在少
10 數，且所主張之法律關係漸趨多元化，彰顯應規劃改由具
11 法律背景之人員較為適合，申請人亦不具法律相關專業知
12 識及背景；申請人另稱調解成功案件有一百多件，對於原
13 職位應無不能勝任之情形等語，惟查，不論調解成立案件
14 為若干，依一般實務經驗及常情，調解成立與否須取決於
15 對造、保險公司、駕駛員、相對人公司等多方之共同努力
16 及配合，且申請人范○○已歷練一年半餘，則相對人基於
17 企業經營之考量將伊調動至其他部門歷練、培養，更有其
18 必要。綜上，相對人係基於業務之需要考量，而為適度之
19 職務調動，非申請人所指之報復性行為。

20 (4) 相對人對於申請人范○○之調任係基於員工職能培訓計畫，
21 設定之學習或歷練目標及評核如後：因相對人新進之管理
22 人員最初之任職單位常以督導課為先，故安排申請人范
23 ○○於督導課保安股；歷時 1 年 7 個月，申請人范○○對於

1 保安相關工作內容大致已熟悉，惟對於所涉法律規定及相
2 關訴訟內容、文書作業處理缺乏熟稔度，因其本身並非法
3 律相關背景，相對人亦認知此等事實難以改變，故仍認其
4 於原單位工作內容學習、歷練完成，調任至收金室進行其
5 他學習；未來，申請人范○○於收金室學習完成後，可再
6 調任至車站學習站務工作，第一線了解乘客需求，以及各
7 路線路網分佈，繼而學習調度作業、車輛路線調派等，為
8 日後提昇為站長進行培養；另或可再調任至督導課稽查股
9 進行稽查作業，惟文書處理能力應再予以強化。綜上，相
10 對人對於申請人范○○之調任係基於員工職能培訓計畫，
11 並非如申請人所指之懲戒性調職。

12 4. 申請人范○○於 108 年 1 月 1 日起與相對人公司恢復僱傭關係
13 時，當時相對人副總林○○請同仁就伊所擬擔任之職務協助
14 詢問，申請人范○○表示：「隨便啊，你覺得我要當工友就去
15 當工友，你要我去當司機就當司機，或什麼工作我都可以
16 以……」等語（相證 18）可見，申請人范○○所認同、期望
17 之工作職務內容應係屬勞力型、低技術性者。

18 5. 關於相對人年終考績考核辦法、考核評分表如相證 14，申請
19 人范○○自本件裁決提出（即 109 年 9 月 17 日）前五年之考
20 績資料：

21 (1) 申請人范○○曾於 105 年 12 月 12 日遭相對人解僱，故 105
22 年度無年終考績資料。

23 (2) 申請人范○○106、107 年未實際在職提供勞務，故該二年度

1 亦無考績資料。

2 (3) 108 年之年終考績表如相證 15；申請人范○○之 108 年度員
3 工成績考核評分表如相證 19；收金股股長（員工編號
4 740012）之 108 年度員工成績考核評分表如相證 20。

5 (4) 109 年度之考績資料尚未完成，故現無資料可為提供。

6 (5) 相對人公司於 108 年度(含)以前，歷年考核考績結果為「甲」
7 之人數比例約占 30%，其餘大抵為「乙」，少數為「丙」，
8 併予敘明。

9 6. 申請人所援引之二件案例事實（即附件 6、附件 7）均與本件
10 不同，自無比附援引適用之餘地：

11 (1) 就附件 6（103 年勞裁字第 15 號）而言，以臺北高等行政法
12 院 103 年度訴字第 1554 號判決認定結果，該案例事實係勞
13 雇雙方訂定勞動契約所合意之職務係具有實際權責之經理
14 職務，惟調職後之職位，部門隸屬、職務內容未明，雇主
15 未賦予勞工具體之職務內容、實際上架空勞工之職務，除
16 未給予勞工具體之工作指示、甚至要求勞工親自檢查員工
17 車輛輪胎胎紋（寓有懲罰意味），亦即，刻意將勞工閒置，
18 未配置具體工作內容，將造成勞工工作技能鈍化等傷害（相
19 證 9）。本件相對人調動申請人范○○後之職位，部門隸屬
20 及職務內容均甚明確，申請人范○○有具體之職務內容須
21 為從事，相對人並未刻意將伊閒置，實難謂相對人之調職
22 會造成申請人工作技能鈍化之傷害。

23 (2) 就附件七（105 勞裁字第 13 號）而言，以臺北高等行政法院

1 105 年度訴字第 1433 號判決認定之結果，該案例事實係勞工
2 曾數度申請不當勞動行為裁決並均認定成立不當勞動行
3 為，而其中於 104 年 12 月 18 日經裁決認定構成不當勞動行
4 為，裁決決定書於 105 年 1 月 7 日送達後，雇主旋即於同年
5 2 月 16 日對勞工為職務之調動，除具有時間上之密接性外，
6 亦將勞工累積 35 年之工作專業技能棄而不用，有貶損勞工
7 之勞動尊嚴而有精神上不利益，構成不當勞動行為（相證
8 十）。本件申請人范○○自 88 年起於相對人公司原係擔任
9 駕駛員之職務，已長達 17 年餘之期間；另自 108 年 1 月 1
10 日起為相對人公司督導課保安股之專員，迄 109 年 7 月 28
11 日調職時止，僅約 1 年半餘之期間，後者職務上之專業技能
12 尚未為長期之累積，且有需其他部門之工作歷練而為日後
13 之職能增進。再者，申請人並未能具體說明相對人所為之
14 調職行為係針對參加申請人工會活動有時間上之密接性，
15 相對人亦非對申請人長期累積之工作專業技能棄而不用，
16 故無非法調職。

17 (3) 綜上，申請人所援引之案例與本件事實況並不相同，應無參
18 考適用之餘地。

19 (五) 答辯聲明：

20 申請人之請求均駁回。

21 (六) 其餘參見相對人 109 年 12 月 21 日不當勞動行為裁決案件答辯
22 書、110 年 01 月 05 日不當勞動行為裁決案件答辯書（二）、110
23 年 01 月 12 日不當勞動行為裁決案件答辯書（三）、110 年 01 月

1 19 日不當勞動行為裁決案件答辯書（四）、110 年 01 月 21 日不
2 當勞動行為裁決案件答辯書（五）、110 年 01 月 28 日不當勞動行
3 為裁決案件答辯書（六）、110 年 02 月 08 日不當勞動行為裁決案
4 件綜合答辯書，及各該書狀檢附之證物。

5 三、 雙方不爭執事項：

6 (一)申請人范○○於 88 年 8 月 1 日起至 105 年 12 月 11 日受僱於相對
7 人擔任駕駛員。

8 (二)申請人范○○自 99 年起至 105 年間為桃園縣桃園客運股份有限
9 公司產業工會（104 年 1 月 23 日更改名稱為「桃園市桃園汽車客
10 運股份有限公司企業工會」）理事（申證 1），後於 105 年 12 月
11 12 日因遭相對人解僱而未繼續擔任。

12 (三)申請人工會成立於 106 年 4 月 27 日（申證 7），申請人范○○前
13 職務為申請人工會理事（即第 1 屆理事），任期至 110 年 4 月 30
14 日止（申證 8）。

15 (四)相對人於 105 年 12 月 12 日對申請人范○○為記大過處分，並以
16 累計滿三大過解僱申請人范○○，相對人上開記過及解僱行
17 為，經勞動部 106 年勞裁字第 7 號裁決決定（附件 1）、臺北高
18 等行政法院 106 年度訴字第 1240 號判決（附件 2），認定構成工
19 會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；臺灣桃園地方法院
20 107 年度勞訴字第 8 號判決認定兩造間僱傭關係不存在（相證
21 4），當事人提起上訴，臺灣高等法院 107 年度勞上字第 145 號
22 民事判決則認定兩造間僱傭關係存在（附件 3）。最終兩造達成
23 協議，相對人同意申請人范○○於 108 年 1 月 1 日起再至相對人

1 公司任職，擔任督導課保安股專員。

2 (五)桃園市桃園汽車客運股份有限公司企業工會與相對人於 106 年 4

3 月 7 日進行勞資協商會議（申證 2）。

4 (六)106 年 6 月 20 日，申請人工會理事長李彥興、申請人范○○等

5 39 人，為相對人公司積欠加班費事件，於桃園市政府勞動局提

6 起勞資爭議調解，於同年 7 月 13 日進行勞資爭議調解會議（申

7 證 10），經調解不成立，提起請求給付加班費之訴訟（申證 20），

8 其中一件原告即申請人范○○，經臺灣桃園地方法院 106 年度勞

9 訴字第 72 號判決范○○勝訴（附件 8），現訴訟繫屬於臺灣高等

10 法院，案號為 108 年度勞上字第 145 號。

11 (七)109 年 3 月 10 日，邱○○等 42 人向桃園地方法院聲請勞動調解

12 請求相對人給付加班費（109 年度勞專調字第 65 號）（申證 14），

13 於 109 年 4 月 7 日開庭；109 年 6 月 8 日，邱○○等 42 人於勞動

14 調解陳報狀陳報調解期日（109 年 6 月 22 日）預計出席人員，記

15 載申請人范○○為預計出席之代理人（相證 5）；109 年 6 月 11

16 日，相對人提出陳報狀反對申請人范○○出席調解程序（申證

17 5）；109 年 6 月 15 日，申請人范○○於工會群組徵詢會員同意，

18 授權由其代表會員協助案件進行（申證 4、申證 11）；109 年 6

19 月 22 日於桃園地方法院 109 年度勞專調字第 65 號調解庭，法官

20 認定申請人范○○不適宜到場旁聽，請其離席（申證 5）；本案

21 經調解不成立，以 109 年度重勞訴字第 9 號繫屬於桃園地方法

22 院。

23 (八)申請人范○○於 109 年 7 月 28 日收受相對人發布之調職令，通

1 知申請人范○○自同年8月1起自督導課保安股調任至營運課收
2 金股專員（申證6），該調職令生效日為同年8月1日。

3 (九)申請人范○○於109年8月1日至收金股報到後，於同年8月2
4 日至8月20日向相對人請假（假別為喪假及特休），實際到職
5 收金股之日期為同年8月23日。

6 (十)109年9月30日，彭○○等30人向桃園地方法院聲請勞動調解
7 請求相對人給付加班費（臺灣桃園地方法院109年度勞專調字第
8 240號）（申證16）；同年10月16日，桃園地方法院寄發開庭
9 通知（申證17）；同年12月3日於桃園地方法院進行第一次勞
10 動調解程序。

11 四、 本案爭點為：相對人於109年7月28日調動申請人范○○職務
12 之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款以及第5款之不
13 當勞動行為？

14 五、 判斷理由：

15 (一)相對人於109年7月28日調動申請人范○○職務之行為，構成
16 工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

17 1. 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以
18 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
19 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
20 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
21 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
22 外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及

1 快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員
2 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。工會法第 35 條第 1 項
3 規定：「(第 1 項) 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有
4 下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活
5 動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其
6 他不利之待遇。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成
7 立、組織或活動。(第 2 項) 雇主或代表雇主行使管理權之
8 人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」又工會
9 法施行細則第 30 條第 1 項明定：「本法第 35 條第 1 項第 1 款
10 及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會
11 活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間
12 接不利之對待。」可知，工會法第 35 條係為保障勞工之團結
13 權，及保護團體協商功能之發揮，對雇主或代表雇主行使管
14 理權人之行為限制規定。基此，判斷雇主之行為是否構成不
15 當勞動行為，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，
16 作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之
17 成立、組織或活動之情形。至於行為人構成不當勞動行為之
18 主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞
19 動行為之認識為已足。(本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定
20 書、最高行政法院 107 年度判字第 204 號判決參照)。

- 21 2. 再按雇主行使調動權不得為權利濫用，從而對勞工形成不利
22 之待遇。因之，雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，
23 但若調動後之新工作將造成勞工人格權之損害，難謂合法的

1 調動。而人格權之保障，包含財產性利益與精神性利益的保
2 障，人格上的精神性利益並不能僅以金錢計算，易言之，造
3 成人格權受損之不利益待遇，不應僅解釋為經濟層面上之不
4 利益對待，精神層面上之不利益對待亦需包含在內。是以在
5 調職中，若勞工經由提供勞務以實現的人格開展可能性受到
6 剝奪，則難謂勞工之人格權未受到影響。至於勞工得否經由
7 勞務提供之過程以開展其人格自由而落實人性尊嚴之保障，
8 繫於勞工是否能執行合於契約所訂之職務，且契約中縱使未
9 約定有特定之職務，依勞資雙方締約時與締約後之各種情
10 狀，例如勞工任職期間雖曾分派至不同單位，但均是擔任主
11 管級職務，則雇主在行使調職權時，亦僅能指派勞工執行一
12 項與其專業性程度相當的工作，而評斷標準之一則為調動前
13 後職務之薪資水準是否相似，若雇主調動勞工至與原職務相
14 比專業度差距甚大之工作位置，縱使續付工資且工資給付水
15 準未有變動，仍屬侵害勞工之一般人格權之行為。因之，雇
16 主縱使維持原有勞動條件，但若新工作將使勞工無法發揮與
17 原職務專業度相似之職業技能，亦將造成勞工人格權受損之
18 不利益待遇，難謂為是合法的調動（參見德國圖靈根邦勞動法
19 院 2001 年 4 月 10 日 5 Sa 403/2000 判決，收錄於 NZA-RR
20 2001, 347，頁 355 至 356；德國慕尼黑邦勞動法院 2002 年 9
21 月 18 日 5 Sa 619/02 判決，收錄於 NZA-RR 2003，269，頁 270
22 至 271；本會 105 年度勞裁字第 13 號裁決決定、105 年度勞裁
23 字第 23 號裁決決定、106 年度勞裁字第 59、60 號裁決決定、

1 臺北高等行政法院 106 年度訴字第 32 號判決、最高行政法院
2 107 年度判字第 204 號判決參照），此部分新修正之勞動基準
3 法第 10 條之 1 亦明文揭示：「雇主調動勞工工作，不得違反
4 勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上
5 所必須，且不得有不當動機及目的」，合先敘明。

6 3. 申請人主張，申請人范○○於 88 年 8 月 1 日起受僱於相對人
7 擔任駕駛員，加入桃園縣桃園客運股份有限公司產業工會，
8 自 99 年起至 105 年間經選任為桃客產工會理事，自申請人工
9 會於 106 年 4 月 27 日成立起擔任理事，持續頻繁且積極參與
10 工會事務，為工會核心幹部成員。且自 106 年起至今，申請
11 人工會與相對人間因駕駛員加班費計算等問題迭起爭議，申
12 請人工會與申請人范○○協助相對人員工對相對人提出給付
13 加班費民事訴訟，詎料，申請人范○○隨即於 109 年 7 月 28
14 日遭相對人自同年 8 月 1 起調任至營運課收金股專員，相對人
15 雖未調降申請人范○○之薪資，然調職行為將造成申請人范
16 ○○工作技能鈍化，而有精神上或人格權受損之感受，依本
17 會歷來見解，相對人調任申請人范○○應屬不利益處分；又
18 相對人雖辯稱調任為輪調或是因業務需求等語，均與事實未
19 符，而無可採等語。

20 4. 相對人則主張，申請人范○○108 年 1 月 1 日復職時起迄 109
21 年 7 月 28 日止，雙方並未發生任何爭議事件之情況可知，申
22 請人范○○與相對人之勞資關係並無處於緊張狀態，且相對
23 人不問申請人范○○如何協助他人提起訴訟，並未因此對其

1 存有敵意或干涉之舉，相對人為使勞工得對各單位之業務有
2 所熟悉及歷練，本於工作規則第 49 條之規定，而得對於勞工
3 進行調動，以 109 年 1 月起迄同年 11 月止為例，為使勞工得
4 以累積經驗、增進日後職能而為不同職務之調整調動前例，相
5 對人於 109 年 7 月 28 日調動申請人范○○，係基於企業經營
6 之需要而為擴展員工工作技能、工作領域、增進日後職能以
7 及培育相對人公司管理人員所進行之輪調，且該調動確屬相
8 對人公司業務上需要，未違反勞動基準法第 10 條之 1 規定之
9 調動原則，並不構成不當勞動行為，亦非為因其表現不佳而
10 為之懲戒性調職云云。

- 11 5. 查申請人范○○自 99 年起至 105 年間經選任為桃園縣桃園客
12 運股份有限公司產業工會（104 年 1 月 23 日更改名稱為「桃
13 園市桃園汽車客運股份有限公司企業工會」）理事（申證 1）；
14 並於 106 年 4 月 27 日成立申請人工會（申證 7），申請人范
15 ○○現於申請人工會之職務為理事（申證 8），於 107 年至 109
16 年間持續參與工會爭取駕駛員加班費之活動，為工會核心人
17 物（申證 18）。嗣於 109 年間，申請人工會於同年 4 月 7 日
18 協助相對人員工任駕駛員之邱○○等 42 人向桃園地方法院聲
19 請勞動調解，請求相對人給付延長工時工資（桃園地方法院
20 109 年度勞專調字第 65 號）（申證 14、15），同年 6 月 8 日，
21 邱○○等 42 人陳報下次調解期日預計出席之人員，並於書狀
22 上記載申請人范○○為預計出席之人員並明確註明「代理人部
23 分：張○○律師、范○○（按：伊目前任職於相對人公司擔任

1 司機工作，與 42 名聲請人之工作相同，亦係渠等對外聯繫窗
2 口，對本件延長工時工資等爭議知之甚詳，懇請鈞院准其到
3 庭，以促成調解之進行與成立)」(相證 5 第 2 頁)，本案承審
4 法官亦註明：「傳真相對人訴代：請於三日內提出出席名單，
5 及對於聲請人名單陳述意見。」(相證 5 第 1 頁)

6 而相對人代理人宋燁玲律師於同年 6 月 11 日提出之提出陳報
7 狀表示「范○○—相對人認無必要，且不宜(以下略)」(申證 5
8 第 5 頁)，反對申請人范○○出席桃園地方法院 109 年度勞專
9 調字第 65 號調解程序；嗣於同年 6 月 22 日調解庭，法官聽取
10 本案相對人與相對人員工邱○○42 名聲請人之意見，相對人
11 援用申證 5 第 5 頁所示之陳報狀，反對申請人范○○出席桃園
12 地方法院 109 年度勞專調字第 65 號調解程序，相對人員工邱
13 ○○○42 名聲請人代理人張○○律師則表示：「范○○長期擔
14 任相對人公司駕駛員職務，對於薪資相關計算有相當瞭解，
15 且其與相對人公司之訴訟爭點與本件相同，且相對人書狀已
16 多次引用范○○另案陳述，如不許他到庭有失公平(以下略)」

17 (申證 5 第 2 頁)，後法院之勞動調解委員會認定申請人范
18 ○○○不適宜到場旁聽，遂請其離場(申證 5 第 2 頁)，由相對
19 人反對申請人范○○出席之理由亦可得知相對人與申請人范
20 ○○○已有多數爭議前案且均調解不成，勞資關係緊張；另由
21 勞資調解之經驗而言，於調解階段，雙方多仍希望以較為友
22 善之互動促成調解以弭紛爭，相對人對於申請人范○○出席
23 調解程序一事表示強烈之反對，更可證相對人對於申請人范

○○之針對性，而可見雙方勞資關係持續處於緊張之狀態，亦可見相對人對於申請人范○○非無針對性。

再參諸申請人范○○自 106 年以來持續以工會幹部之身分為駕駛員爭取加班費，曾於 106 年間對相對人進行抗爭、提出勞動檢查，於 108 年、109 年間至勞動部繼續抗議客運業駕駛員之工時問題，並均以工會成員身分公開發言（參申證 3 第 5 頁、申證 18），於 106 年間於桃園市政府協助相對人駕駛員對相對人提出勞資爭議調解、自 106 年起對相對人提出加班費訴訟並迄今仍持續爭議中（臺灣桃園地方法院 106 年度勞訴字第 72 號判決、二審案號臺灣高等法院 108 年度勞上字第 145 號判決）對此，相對人固表示「相對人於 109 年 6 月 11 日依法官諭知提出民事陳報狀，於具狀回覆法院時根本不知前開 Line 對話內容，更不知申請人范○○將於 5 日後會取得會員之授權，申請人等所言，顯有時間前後倒置之情」云云，然觀上述勞資關係脈絡，相對人對於申請人范○○長期協助工會會員為相關勞資爭議調解案件之代理或處理，甚或協助相對人員工對相對人提起訴訟請求延長工時工資等情事，無不知之理，再審酌相對人代理人宋燁玲律師自承該陳報狀所記載之理由，係依據相對人歷年來提供之資訊所做的判斷（問：「請問相對人，申證 5 最後一頁之陳報狀對於邱○○42 名聲請人等代理人范○○所表示的不適合擔任代理人之意見，是相對人本身的意見或是訴訟代理人的意見？」相對人答：「具狀人是我本人，就過往擔任承辦相關事件的代理人，與相對

1 人歷年來提供之資訊所做的判斷。」，參本會 110 年 1 月 12
2 日第二次調查會議紀錄第 6 頁），相對人於該陳報狀所羅列五
3 大項反對申請人范○○出席調解會議之理由，且相對人於 109
4 年 7 月 28 日調動申請人范○○職務與上開事件具有時間上之
5 密接性，益徵相對人因申請人范○○所具工會會員身分，並
6 持續參與針對相對人之工會活動而具有針對性，合先敘明。

7 6. 相對人主張於 109 年 8 月 1 起將申請人范○○調任至營運課收
8 金股擔任專員，並非基於申請人范○○之考績或是為具有懲
9 戒性質的報復性行為，而係考量營運上之需求與對於員工為
10 職務歷練，進行之不同職務間的輪調云云，對此，本會調查如
11 下：

12 (1) 相對人提出 109 年 1 月起迄同年 11 月止之調動送審單（相證
13 7、相證 8），並製作為相證 13-2 附表，記載相對人調動員
14 工之新部門、新職稱、勤務內容、調動原因與原部門、原職
15 稱、原職務工作期間與年資等，並主張相證 13-2 附表編號
16 17、18、20、22、23、26 之員工的原職務工作之年資大約
17 為 5 至 6 月，對該等員工之調動係屬相對人公司對新進員工
18 例行性之調動，以使其知悉公司各項相關業務內容；至於
19 相證 13-2 附表編號 2、8 至 13、19、25、27、28、33、34
20 之員工，於原職務工作之年資均有 1 年半以上（除編號 13
21 員工為 1 年 3 個月外），此類調動係屬於原單位工作內容學
22 習、歷練完成後，調至其他單位作為日後職能之培訓，申請
23 人范○○即編號 33 亦屬之。

1 (2) 惟查，相證 13-2 附表編號 2、8 至 13、19、25、27、28、
2 33、34 之員工在原職務之年資短為 11.5 個月（編號 2 之員
3 工）、長為 3 年 6.5 個月（編號 10 之員工），其餘有 1 年 3
4 個月、1 年 3.5 個月、1 年 6.5 個月或 2 年 11.5 個月等，實難
5 見有固定或規律之原職務歷練期間，再參相對人工作規則
6 第 49 條僅規定：「公司為業務需要在不變動其原有勞動條
7 件及薪資，且技術體能所能勝任，在營業地區內得調動員
8 工職務。」（相證 23）亦未訂有相對人所稱之不同職務間的
9 相互輪調，且相對人員工共有 880 位（內勤人員即非駕駛員
10 220 位與駕駛員 660 位，以 109 年 8 月 1 日為基準點），109
11 年 1 月起迄同年 11 月間卻僅有 14 位員工係基於職能培訓調
12 動，更難以認定相對人主張之員工職能培訓輪調制度為真
13 實，且申請人范○○自 88 年 8 月 1 日起至 105 年 12 月 11
14 日受僱於相對人擔任駕駛員，以及自 108 年 1 月 1 日起復職
15 至 109 年 7 月 31 日擔任相對人督導課保安股專員，約 18 年
16 多之期間，均從未受到相對人調動，實難認定相對人公司
17 有何例行性或規律性針對員工培訓所為之職務調動規則或
18 計畫。

19 (3) 復觀相對人提出之收金室員工調動說明表（相證 21-1），其
20 員工劉○○自 103 年 7 月起調動至收金室股長至於 107 年 6
21 月 27 日退休，亦有任職原職務長達四年之期間，又員工呂
22 ○○自 93 年起調動至收金室副股長，且其因求穩定，表明
23 無意願接受其他職務之培訓，故自 93 年起至 109 年持續任

1 職於收金室整整長達 16 餘年未有任何調動，由相對人接受
2 員工個人表明不願接受培訓即不加以培養、輪調，更可證
3 相對人主張對於員工有例行性或規律性職能培訓輪調制度
4 非屬真實。

5 (4) 相對人復主張，目前於收金室負責收金之人員，計有股長、
6 副股長、專員各一名，其中每月薪資分別高達股長 5 萬多
7 元、副股長、專員均為 4 萬多元，該職務實為相對人為培育
8 日後管理人員之營運需求而有使勞工得對各單位之業務有
9 所熟悉或體認及歷練而對於勞工進行調動之一環，藉此，
10 可對於日後其他部門之職務調整得預先有更深之體認云
11 云。惟經本會調查，由相對人提出收金室員工調動說明表
12 (相證 21-1) 與相對人之職務分級規定 (參相對人不當勞動
13 行為裁決案件答辯書 (六) 第 3 頁) 觀之，員工許○○103
14 年 1 月 8 日調任至收金股，並擔任收金股副股長，於 104 年
15 8 月 14 日調動至修車廠副股長、於 108 年間再調動為二級副
16 站長，副股長與二級副站長皆為「五職等」，可見其自 103
17 年 1 月 8 日擔任收金股副股長後迄今均無職務之提昇；員工
18 彭成章自 106 年 11 月 8 日調任至收金室擔任課員，迄 109
19 年 8 月 1 日調離收金室，新職務為中壢站課員並從事站務工
20 作之職級並無提升 (與收金室課員職級相同)；員工劉林玉
21 燕於 107 年 1 月 27 日進入收金室，至 109 年 6 月 21 日調離
22 收金室，新職務為督導課辦事員之職級並無提升 (與收金室
23 辦事員職級相同)；員工劉○○103 年 7 月 1 日調任收金室股

1 長，至 107 年 6 月 21 日退休；員工余○○104 年 8 月 14 日
2 調至收金室擔任課員，至 106 年 10 月 3 日因侵占收金室款
3 項遭相對人公司解職。由收金室員工調動說明表（相證
4 21-1）可知，相對人員工任職於收金室後，不論因何原因離
5 開收金室，職級均無提昇之情形，亦未見有何職能之提昇
6 或是昇任為更高職級之管理人員之情形，相對人所稱「調動
7 收金室係為增進員工日後職能以及培育相對人管理人員」云
8 云，顯非可採。

9 7. 至於相對人主張，「收金股工作可第一線接觸駕駛員繳納現金
10 之情況，藉此了解公司金流及營運情況，又駕駛員於繳納現
11 金時，可反映乘客對於有關支付車資之相關問題，收金室處
12 理之流程之親身歷練亦可對於公司業務內容更加詳盡知悉，
13 未來在督導課稽查股之工作亦是要稽查有無貪贓不法，例如
14 在收金流程中有無侵占現金情況，因歷年來收金室人員侵占
15 現金前例亦不在少數，故有收金室工作經驗則可較為知悉整
16 體流程」云云，對此，本會調查如下：

17 (1) 就收金室之工作，於駕駛員將投幣箱提至收金室後，收金室
18 人員需確認投幣箱封條之完整性，再由收金室人員開拆封
19 條，將硬幣依序倒入鐵盤、再倒入塑膠籃，之後由收金室人
20 員將塑膠籃置放於手推車上或直接徒手搬移至數幣機處並
21 將硬幣倒入由數幣機分類、點數。硬幣經由數幣機分類、點
22 數後，先由收金室人員依分類、點數結果裝入小袋後，置放
23 於旁之金庫內，亦可供附近店家、攤商持紙鈔兌換硬幣。由

1 於相對人桃園收金室位於一樓，硬幣經分類、點數並集結為
2 大袋裝後，依序提上手推車（每日約 10-15 袋），以手推車推
3 至約 5 公尺附近之車輛停靠處，再將錢袋提放上車，以車輛
4 載送至銀行，到達銀行固定供車輛停放處，再將前開各錢袋
5 提放置於手推車，推入銀行。中壢收金室則位於二樓，因無
6 電梯，故硬幣經分類、點數並集結為大袋裝後（每次約 5-6
7 袋，月底時則近 10 袋），從金庫將錢袋提放至手推車上，推
8 至樓梯口，復由收金室人員 2 人共同在樓梯處斜架鐵板，將
9 袋裝硬幣以鐵板滑下於一樓處，或是由收金室人員將錢袋提
10 下樓梯至一樓處，再將錢袋放上車，以車輛載送至銀行，到
11 達銀行固定供車輛停放處，再將各錢袋提放置於手推車，推
12 入銀行。

13 (2) 由上開收金股工作內容及流程（申證 12、相證 11、相證 12）

14 可見其主要工作內容係屬需要密集重物搬運之勞力型工
15 作，又相對人收金股員工包含申請人目前僅有三人，申請
16 人主張搬運重物皆由其一人負責（參申請人補充理由狀，第
17 6 頁），相對人則抗辯員工均會一起幫忙（參本會第二次調
18 查會議記錄第 4 頁第 19 行），惟無論何者主張為真，此一
19 工作需經常搬運重物，尤其收金室收集硬幣後經分類、點
20 數後，需集結至錢袋再行運送，雙方對於錢袋對重量雖有
21 爭執，但經調查後可知 1 元硬幣一袋至少為 19 公斤，5 元硬
22 幣一袋至少為 17 公斤，10 元硬幣一袋至少為 15 公斤（參本
23 會第一次調查會議記錄第 4 至 6 頁），可見此一職務係以勞

1 力型為主，並無法達到相對人所稱讓申請人范○○了解公
2 司金流及營運情況之目的。更何況，相對人主張在收金室
3 之工作得讓申請人對於乘客可反映給駕駛員之車資繳納方
4 式或其他意見亦能有了解云云，然駕駛員就電子支付關係車
5 資繳納方式等問題，並非由收金室負責處理，實無從藉由上
6 述收金室之工作而培訓員工了解車資繳納方式之營運問
7 題，且申請人范○○於相對人處任職駕駛員已有長達 18 年
8 多之資歷，對於了解乘客反映支付車資之相關問題亦難謂無
9 所知悉，更可證相對人主張基於營運上之需求與對於員工為
10 職務歷練而調動申請人范○○，顯屬虛妄。

11 (3) 再查，相對人主張申請人范○○原職務即督導課保安股專員
12 之工作內容，為負責車輛肇事之處理，申請人范○○不諳電
13 腦文書作業之處理且又不具法律相關專業知識及背景，應規
14 劃改由具法律背景之人員較為適合；且申請人范○○已於保
15 安股歷練一年半餘，則相對人基於企業經營之考量將伊調動
16 至其他部門歷練、培養，更有其必要等語。然督導課保安股
17 專員乙職係相對人副總林○○代表相對人與申請人范○○
18 協商之結果，且相對人又自承申請人范○○於保安股工作並
19 無疏失，今相對人反稱其文書處理能力不佳、法律專業不
20 足，但卻又稱肯定申請人「於保安股之工作內容學習、歷練
21 完成」因而調動申請人（相證 13-1、相證 13-2），其調動申
22 請人范○○之事由已見矛盾。

23 (4) 按雇主行使調動權仍不得為權利濫用，從而對勞工形成不利

1 之待遇。系爭調動雖未對申請人范○○之職等職級有所變
2 動，且亦無減薪，惟勞工受僱之目的，不僅在提供勞務換取
3 工資，尚且藉由履行勞動義務，培養工作技術、經驗及潛能，
4 並與其他職場勞工結合，完成社會生活。因之，雇主縱使維
5 持原有職稱與工資等勞動條件，但若調動後之新工作將造成
6 勞工人格權之損害，難謂合法的調動。復以人格權之保障為
7 我國現行法制所明文保障（民法第 18 條參照），而勞工人格
8 權甚至需要特別之保護，實因勞工之人格權益處於隨時受雇
9 主影響之狀態，因此與其他勞務提供契約相比，自有加強其
10 人格權保護之必要。而人格權之保障，包含財產性利益與精
11 神性利益的保障，人格上的精神性利益並不能僅以金錢計
12 算，易言之，造成人格權受損之不利益待遇，不應僅解釋為
13 經濟層面上之不利益對待，精神層面上之不利益對待亦需包
14 含在內。是以在調職中，若勞工經由提供勞務以實現的人格
15 開展可能性受到剝奪，則難謂勞工之人格權未受到影響。至
16 於勞工得否經由勞務提供之過程以開展其人格自由而落實
17 人性尊嚴之保障，繫於勞工是否能執行合於契約所訂之職
18 務，且契約中縱使未約定有特定之職務，依勞資雙方締約時
19 與締約後之各種情狀，例如勞工任職期間雖曾分派至不同單
20 位，但均是擔任主管級職務，則雇主在行使調職權時，亦僅
21 能指派勞工執行一項與其專業性程度相當的工作，而評斷標
22 準之一則為調動前後職務之薪資水準是否相似，若雇主調動
23 勞工至與原職務相比專業度差距甚大之工作位置，縱使續付

工資且工資給付水準未有變動，仍屬侵害勞工之一般人格權之行為。因之，雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若新工作將使勞工無法發揮與原職務專業度相似之職業技能，亦將造成勞工人格權受損之不利益待遇，難謂為是合法的調動，上引德國法院之判決與本會見解，自可供我國參考。經查，本件系爭調動對於申請人范○○有造成人格上之不利益待遇，本會審酌依據詳如前述，相對人將申請人范○○調動至收金股工作，相對人對於其職級及薪資等勞動條件雖均維持不變，然使其原於保安股累積 1 年 7 個月之交通肇事調解專業經驗、保險專業知識以及應對客戶之技巧，再無用武之地，其於保安股工作之成就感亦隨之失去；且其於收金股主要工作僅負責機械化點數及重物之搬運，屬勞力型為主之工作，是職業本身固無貴賤之分，惟就申請人之立場而言，其由較高專業性與應對技巧之保安股專員，遭調動至收金股從事勞力型為主之搬運工作，累積多時之專業技術幾無所用，按任何人立於此立場均會有精神上或人格權受損之感受，是以申請人范○○主張相對人系爭調動，使其工作技能鈍化，從而對於申請人有精神上之不利益或人格權之受損，在判斷上顯具有合理性，屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所欲防止產生之不利益待遇。

8. 綜上，相對人 109 年 7 月 28 日調動申請人范○○職務之行為，有損及申請人范○○之人格權而屬精神上之不利之待遇，故構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

1 (二)相對人於 109 年 7 月 28 日調動申請人范○○職務之行為，構成
2 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

3 1. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，該禁止支配介入之行為
4 本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被
5 置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，
6 即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的
7 意思（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。而團結權之保障
8 非僅於保護工會組織本身，個別工會會員之工會活動權亦受到保護，
9 同時，抽象的「具工會會員身分」本身亦受保護，換言之，團結權之保障具有
10 個別權與集體權之雙重面向，即雙重基本權(Doppelgrundrecht)。而對於
11 團體權之保護，在保護個人會員的團結權之同時，亦同時以擁護工會的
12 團結權作為目的，因為同一行為除具有個人的團結權性質，亦具有工會
13 團結權的性質。換言之，多數的工會活動，係透過各個工會會員的行為而
14 做成，因而，工會的團結權與工會會員個人的團結權乃有所重疊，工會
15 團結權保障乃是個人團結權強化與有效行使的基礎（參德國學者 Däubler
16 in: Däubler (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, Einleitung, Rn.89, 4. Auflage, 2016.），
17 則例如以特定的工會活動或更為抽象的「身為工會會員」為理由之不利益
18 待遇之雇主的行為態樣，除違反禁止不利益待遇（如我國工會法第 35 條
19 第 1 項第 1 款）之同時，因為也具有雇主對於工會的運作支配介入的性質，
20 而可構成雇主之支配介入（如我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款）

1 即屬其適例（本會 109 年勞裁字第 40 號裁決決定書參照）。

2 2. 查，本件申請人范○○為申請人工會核心成員，相對人 109
3 年 7 月 28 日調動申請人范○○之職務，係基於不當勞動行為
4 之動機，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之「不利益待遇」，
5 已如前述。相對人透過針對申請人工會核心幹部進行違法調
6 動之手段，乃屬減弱申請人工會之實力及弱化其組織之行
7 為，並將造成寒蟬效應，使工會凝聚力降低，其後果將造成
8 相對人員工不願意參與申請人工會活動，或使申請人會員萌
9 生退會念頭，核屬對工會之成立、組織或活動有不當影響、
10 妨礙或限制，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
11 行為。

12 (三)相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，回復申請人范
13 ○○原任於相對人督導課保安股專員之職務：

14 1. 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明
15 文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，
16 究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享
17 有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限
18 制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟
19 命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具
20 體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量
21 權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法
22 目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本
23 權，以及透過此等保障來形塑應有的、公平的集體勞資關

1 係，具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1
2 項規定依同條第 2 項而無效之場合，裁決委員會於審酌如何
3 發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為無效
4 為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決
5 委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定
6 行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件
7 之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

8 2. 本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，確認相對人於 109 年 7
9 月 28 日對於申請人之調動行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1
10 款及第 5 款之不當勞動行為，申請人范○○確實因此受有損
11 害，又此不利益待遇恐導致申請人工會會員減少參與工會，
12 而結果對於工會之組織與活動將產生重大之影響，是申請人
13 請求裁決事項三「命相對人應於收受本裁決決定書 10 日內，
14 回復申請人范○○之原任職務」，應屬適當之救濟方法，而無
15 再為請求裁決事項二「確認相對人於 109 年 7 月 28 日調任申
16 請人范○○職務之行為無效」之認定的必要性。爰此，本會認
17 上開裁決救濟命令之方式，足以樹立該當事件之公平勞資關
18 係之必要性及相當性，故裁決如主文第二項所示。

19 六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核
20 後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

21 七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，爰依
22 勞資爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

23 勞動部不當勞動行為裁決委員會

1 主任裁決委員 黃程貫
2 裁決委員 康長健
3 林佳和
4 蔡崧萍
5 蔡志揚
6 侯岳宏
7 林垵君
8 張國璽
9 蔡正廷
10 黃雋怡
11 徐婉寧
12 蘇衍維
13 吳慎宜
14 邱羽凡

15 中 華 民 國 1 1 0 年 3 月 1 9 日

16 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動
17 部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政
18 法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。