

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 59 號

106 年勞裁字第 60 號

【裁決要旨】

自雙方勞資關係之脈絡及申請人潘○○於工會擔任之職務、參與工會活動之情形、集體勞動關係的狀況、本件調職處分與過去同種事例之處理方式顯有差別待遇等情事綜合觀察，該調職處分依社會通念判斷已超過合理之程度，相對人確有不當勞動行為之認識與動機，其將申請人潘○○懲戒性調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，係對於申請人潘○○參加工會活動所為之不利待遇，使申請人長年累積之經驗與技能無法發揮，亦不利於其家庭生活，致其人格權受損，且調職後確實發生實質上減薪之結果，應屬降調，而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同條第 2 項之規定無效。

【裁決主文】

申請人 潘○○

住高雄市

代理人 黃○○、林○、林甲○○

設桃園市

設臺北市

申請人 中華航空股份有限公司企業工會

設桃園市大園區航站南路 1 號 T 棟 2 樓

代表人 劉惠宗

住同上

代理人 黃○○、林○
設桃園市

申請人 桃園市空服員職業工會
設臺北市中山區民生東路二段 119 號 3 樓之 3

代表人 趙剛
住臺北市

代理人 黃○○、林甲○○
設臺北市

上三人共同代理人 邱顯智律師
設新竹市北區北大路 179 號 6 樓

相對人 中華航空股份有限公司
設桃園市大園區航站南路 1 號

代表人 何煖軒
住同上

代理人 陳金泉律師、葛百鈴律師、李瑞敏律師

複代理人 康立賢律師
均設臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

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（下稱本會）於民國（以下均同）107 年 3 月 2 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

一、 確認相對人 106 年 10 月 13 日將申請人潘○○調職為臺灣貨運

- 中心高雄貨運部貨運管制員之行為，對申請人潘○○、申請人中華航空股份有限公司企業工會及申請人桃園市空服員職業工會，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人 106 年 10 月 13 日將申請人潘○○降調為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為無效。
 - 三、 相對人應於裁決決定書送達日起 7 日內，回復申請人潘○○原任高雄分公司空服組空服員職務。
 - 四、 申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、 查申請人潘○○及中華航空股份有限公司企業工會於 106 年 10 月 19 日(本會收受日期)提出 106 年勞裁字第 59 號裁決申請，同日申請人潘○○與桃園市空服員職業工會以相同之事實(即相對人 106 年 10 月 14 日將申請人潘○○調任為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員)向本會提出另一不當勞動行為裁決申請案(106 年勞裁字第 60 號)，惟申請人 106 年 12 月 8 日具狀請求將上開二案件併案審理(見不當勞動行為裁決案件補充理由書(一)暨調查證據申請書)。本會考量二件併案審理可達程序經濟之目的，且相對人亦未反對，爰予併辦審理，先予敘明。
- 二、 次按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 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 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：

「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」查本件申請人潘○○、中華航空股份有限公司企業工會及申請人桃園市空服員職業工會主張相對人 106 年 10 月 14 日將申請人潘○○自中華航空股份有限公司高雄分公司空服組空服員調任為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，並於 106 年 10 月 19 日提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定。

- 三、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權(最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照)。查 106 年勞裁字第 59 號申請人原請求裁決事項為：
- (一)確認中華航空股份有限公司於 106 年 10 月 14 日，將中華航空股份有限公司企業工會第十屆理事暨中華航空股份有限公司企業工會第六分會會員代表潘○○，自中華航空股份有限公司高雄分公司空服組空服員，調任為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。(二)命中華航空股份有限公司將潘○○調回原職。106 年勞裁字第 59 號申請人原請求裁決事項為：(一)確認中華航空股份有限公司於 106 年 10 月 14 日，將桃園市空服員職業工會第一屆華航分會會員代表暨高雄辦公室主任潘○○，自中華航空股

份有限公司高雄分公司空服組空服員，調任為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員，違反工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。(二)命中華航空股份有限公司將潘○○調回原職。嗣於併案後，申請人請求裁決事項為：(一)確認相對人於 106 年 10 月 14 日，將申請人溯及自 106 年 10 月 13 日調職為臺灣貨運中心高雄貨部貨運管制員之行為，對申請人潘○○、申請人中華航空股份有限公司企業工會及申請人桃園市空服員職業工會，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。(二)確認相對人於 106 年 10 月 14 日，將申請人潘○○溯及自 106 年 10 月 13 日調職為台灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，依工會法第 35 條第 2 項無效。(三)相對人應於裁決決定書送達 7 日內，回復申請人潘○○原任高雄分公司空服組空服員職務。(三)相對人應於裁決決定書送達 7 日內，給付申請人潘○○新臺幣 7,450 元及美金 222.33 元，暨自 106 年 11 月 19 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(五)相對人應自 106 年 11 月 19 日起至申請人潘○○回復原任職務日止，按月於次月 19 日給付申請人潘○○新臺幣 9,756 元及美金 478.33 元，暨自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息(見申請人不當勞動行為裁決案件補充理由書(一)、補充理由書(三))。本會考量申請人變更請求裁決事項與原申請裁決事項內容大致相同，且變更後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之追加請求。

貳、實體部分：

一、申請人之主張：

- (一) 請求裁決事項：1.確認相對人於 106 年 10 月 14 日，將申請人溯及自 106 年 10 月 13 日調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，對申請人潘○○、申請人中華航空股份有限公司企業工會及申請人桃園市空服員職業工會，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。2.確認相對人於 106 年 10 月 14 日，將申請人潘○○溯及自 106 年 10 月 13 日調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，依工會法第 35 條第 2 項無效。3.相對人應於裁決決定書送達 7 日內，回復申請人潘○○原任高雄分公司空服組空服員職務。4.相對人應於裁決決定書送達 7 日內，給付申請人潘○○新臺幣 7,450 元及美金 222.33 元，暨至 106 年 11 月 19 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。5.相對人應自 106 年 11 月 19 日起至申請人潘○○回復原職務日止，按月於次月 19 日給付申請人潘○○新臺幣 9,756 元及美金 478.33 元，暨至每月發薪之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- (二) 相對人於 106 年 10 月 14 日，將申請人潘○○溯及自 106 年 10 月 13 日調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 兩造於系爭調職前後，乃繼續處於緊張之狀態，且空服員得否於執勤時穿戴手套，業為兩造持續爭執

(1)申請人潘○○於 106 年 10 月 14 日，遭相對人溯及自 106 年 10 月 13 日調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員。而申請人於受此調動之時，任申請人中華航空股份有限公司企業工會第十屆理事，及任申請人桃園市空服員職業工會第一屆會員代表暨高雄辦公室主任，並積極參與工會之爭議活動。

(2)於系爭調職之前，兩造早已頻生不當勞動行為案件乃至刑事案件之糾紛，且相對人之行為屢遭貴會認定為不當勞動行為：

A.申請人桃園市空服員職業工會部分：請參見貴會 105 年勞裁字第 21 號、105 年勞裁字第 41 號、106 年勞裁字第 4 號、106 年勞裁字第 33 號等裁決決定。此外，就相對人停止申請人工會幹部及眷屬優待機票之申請使用構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，申請人桃園市空服員職業工會業於 106 年 9 月 11 日對相對人提出裁決，刻於貴會 106 年度勞裁字第 48 號案審理中。又相對人於 105 年 10 月間，以申請人空服員職業工會秘書長林甲○○、申請人之法律顧問吳俊達律師二訴外人於該月 14 日，參與申請人桃園市空服員職業工會至相對人臺北分公司丟雞蛋抗議事件時之行為

涉犯刑法妨害名譽罪而提出刑事告訴，刻由臺灣臺北地方法院檢察署以 106 年度調偵字第 1274 號案偵查中。

- B. 申請人中華航空股份有限公司企業工會部分：申請人中華航空股份有限公司企業工會前已於 106 年 8 月 9 日對相對人提出裁決，主張「一、確認中華航空公司於 106 年 6 月 1 日否准本會候補理、監事自 106 年 6 月 1 日以後出席本會理、監事會議之會務假。並於 106 年 6 月 15 日否准本會全體理事與候補理事出席 6 月 16 日第十屆理事會第二次臨時會議會務假。接著於 106 年 6 月 15 日與 6 月 27 日，否准本會全體理、監事和候補理、監事出席 7 月 13 日第十屆理、監事會第二次定期會議之會務假。更於 106 年 7 月 27 日否准本會全體理、監事與候補理、監事出席 8 月 10 日第十屆理、監事會第三次定期會議會務假，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人應依法與依照勞資慣例提供本會理、監事與候補理、監事出席理、監事會之會務公假，並將前述遭否准之假別改為會務公假。二、確認中華航空公司於 106 年 6 月 19 日否准本會第十屆理、監事 2017 年 6 月輪值駐會日會務假，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人應依法提供本會理、監事輪值駐會

之會務公假。三、確認中華航空公司於 106 年 6 月 13 日否准鄭○○與汪○○借調本會擔任會務人員。並於 106 年 7 月 27 日否准發給本會外聘秘書林乙○○通行證，並拒絕本會外聘秘書林乙○○進入本會處理會務，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人應依法和依照慣例，核准本會借調之會務人員，並發給本會外聘秘書通行證，且不得阻擋本會外聘秘書進入本會執行會務。

四、確認中華航空公司否准本會第二分會、第三分會、第四分會候補幹事出席幹事會會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人應依照慣例，提供本會各分會候補幹事出席各分會幹事會之會務公假。

五、確認中華航空公司擅自變更會客作業流程，要求本會辦理會客需事先經過相對人人力處批准同意，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。本會辦理會客應本工會自主原則，無需受相對人限制，且無需事先經相對人批准同意。

六、確認中華航空公司違反慣例，不再提供本會第五分會與松訓園區工會辦公室，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人應依照慣例，提供五分會工會辦公室與松訓園區工會辦公室予本會使用。

七、確認本會於 106 年 6 月底開始無法使用全員信箱向全體會員寄發本會

公告及快訊，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人應恢復本會使用相對人全員信箱，寄發本會公告與快訊予全體會員之功能。」，刻於貴會 106 年度勞裁字第 44 號案審理中。

(3)另於本件解僱之不當勞動行為發生前，申請人中華航空股份有限公司企業工會之第三分會早於 106 年 8 月 17 日之空服處第 269 次勞資會議，即以臨時動議促請相對人重新考量不戴手套收餐之公告，並於 106 年 9 月 21 日之空服處第 270 次勞資會議、106 年 10 月 19 日之空服處第 271 次勞資會議持續討論。申請人中華航空股份有限公司企業工會之第三分會後於 106 年 10 月 3 日迄同月 20 日，以記名方式施行收餐是否配戴手套之網路問卷調查，且於 1569 份實名問卷中，有 1563 份贊成，贊成率高達 99.7%，並於 106 年 10 月 23 日提案至相對人之職業安全衛生委員會，建請開放組員於收餐時配戴塑膠手套。申請人中華航空股份有限公司企業工會之第六分會亦曾在 106 年 8 月 23 日第 30 屆幹事會第 2 次會議中，由常務幹事許○○提案，請求相對人撤銷 106 年 8 月 4 日編號 AMI106H02 要求組員在提供旅客服務時不得配戴手套之通告。此外，106 年 10 月 3 日時，申請人潘○○曾以相對人未同意申請人潘○○於收餐時使用手套，似已違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 12 款「雇主對下列事項應有符合規

定之必要安全衛生設備及措施：……十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。」為由，向高雄市政府勞工局提出陳情，高雄市政府勞工局並於 106 年 10 月 12 日至相對人高雄分公司實施勞動檢查。

(4)由上述雙方勞資關係之脈絡可知，兩造於系爭調職前後乃繼續處於緊張之狀態。而關於提供旅客服務時(特別是收餐時)能否配戴手套，已是申請人等與相對人間具有重大爭議之事項。且申請人潘○○曾於不當勞動行為裁決案件中，作出不利於相對人之證詞，並經貴會採為認定相對人之行為構成不當勞動行為之證據。申請人潘○○復於調職前以相對人未同意其於收餐時戴手套，向高雄市政府勞工局陳情，致高雄市政府勞工局於系爭調職之一日前至相對人高雄分公司實施勞動檢查。

2.相對人將申請人潘○○調職為貨運管制員，但已對申請人潘○○造成工作技能、工資所得及家庭照顧之不利益，並妨礙申請人潘○○參與申請人桃園市空服員職業工會與申請人中華航空股份有限公司企業工會第六分會之工會活動：

(1)相對人雖於 106 年 11 月 17 日之不當勞動行為裁決案件答辯書第 10 頁，稱本件調職前後之職等與工資均無不利益變更、無法領取空勤加給為職務之必然而非不利益對待、也無影響申請人家庭生活利益云云。然查，

空服員之工資除與地勤人員相同之職等薪、職位薪、交通津貼之外，尚有每月中給付 16,758 元之 Fixed Fly Pay，以及每月月底給付之 Flight Payment，則雖然地勤人員有每月 4,000 元之伙食津貼及合計 15,000 元之地勤津貼，然與申請人潘○○調職前六個月之工資相較，每月仍有約新臺幣 4,396 元加美金 419 元，至新臺幣 13,921 元加美金 566 元之差距，與調職前六個月之平均工資相較，亦有新臺幣 9,756 元加美金 478.33 元之差距(附表 1)，其工資水準實有巨大落差，而已造成申請人潘○○財產性利益之受損。

(2)次查航空器飛航作業管理規則第 2 條第 11 款規定：「本規則用詞，定義如下：……十一、客艙組員：指由航空器使用人或機長指定於飛航時，在航空器內從事與乘客有關安全工作或服務之人員。但不能從事飛航組員之工作。」，本規則第 190 條復規定：「(第 1 項)航空器使用人應訂定客艙組員訓練計畫，報請民航局核准後，據以實施。(第 2 項)客艙組員經完成訓練，並經考驗合格後，始得執勤。(第 3 項)航空器使用人應執行客艙組員定期複訓，以確使客艙組員熟練下列事項：一、在飛航中發生緊急情況或需緊急撤離時之職責及工作，包括對行動不便之身心障礙者處理作業程序。二、各項緊急及求生裝備之使用與緊急程序，如救生背心、救生艇、緊急出口及滑梯、便攜式滅火器、氧氣

裝備、急救箱、醫療箱及衛生防護箱等之使用方法。

三、具有於一萬呎以上飛航缺氧及艙壓失效時之生理現象知識。

四、緊急情況時，其他組員之職責及工作。

五、與客艙安全有關之人為因素表現，包括飛航組員與客艙組員之協調。客艙組員定期複訓應每二十四個月內執行二次，二次複訓之間隔時間應於八個月以上十六個月以下。(第4項)航空器使用人應每二十四個月執行客艙組員危險物品複訓，以確保客艙組員能分辨可能攜入客艙內之各類危險品，並依相關規定為必要之處理。」，故空服員最主要之工作，非僅送餐或商品販賣等服務，而是於發生可能危及飛航安全之事故時，協助機長維持機內之秩序，甚至負責誘導乘客逃生，其工作具有相當之重要性與專業性，且經驗豐富之資深空服員亦為正確有效執行客艙組員勤務所不可或缺者。而申請人潘○○自87年受僱於相對人迄遭調職之106年，擔任空服員之年資已達19年，職級已至資深空服員最高之FA-15，且年年均接受相當程度之在職訓練，已累積相當豐富之經驗與技能。然於調為地勤職務後，除其職業生涯長期所累積之經驗與技能毫無用武之地外，亦恐因未能參與客艙組員之定期複訓，致未能保持技能熟練。此外，申請人長期任職空服員，而於空服組內所建立起之工作上人際關係，亦將因此一調動而嚴重影響，顯不利於其社會生活之完

整。此均已造成申請人無法發揮所長及人際關係斷裂等人格上精神性利益之嚴重受損，而屬致勞工人格權受損之不利益待遇。

(3)又查申請人潘○○與其甫就讀小學一年級之六歲稚子共組單親家庭，且為稚子之主要照顧者。然查，申請人遭調職後週間之工作時間，多為 GD(14:30-22:30)、FP(15:30-23:30)或 FN(17:00-01:00)時段，致難以參與稚子之課後生活照顧，遑論培育感情。故相對人稱此一調職曾考量申請人家庭生活之利益，甚至並無造成申請人潘○○家庭照顧之不利益云云，亦諉難令人信服。本件係懲戒性調動，從空服員調職為地勤人員，本身就是降調。況且先前也有機師或空服員遭到相對人懲處，也係調職為地勤人員。

(4)末查申請人潘○○於遭調職時，為申請人中華航空股份有限公司企業工會第十屆理事及申請人桃園市空服員職業工會第一屆會員代表暨高雄辦公室主任，且積極參與工會活動，業如前述。又申請人遭調職臺灣貨運中心為申請人中華航空股份有限公司企業工會之第五分會，工會活動地點以桃園、臺北為主，與申請人向來積極參與之第六分會(申請人高雄分公司之分會)為不同之分會，且其職業為地勤人員，亦與申請人桃園市空服員職業工會之職業類型不同。則自雙方勞資關係之脈絡以及申請人潘○○所隸屬與從事之工會組

織，相對人所為之調職，亦難謂對於申請人潘○○參與工會活動毫無阻礙。

3. 相對人先後對申請人等以書面或口頭表達，以及於勞資爭議調解及本不當勞動行為裁決案件中所主張調職之事實及事由均有所出入，是相對人之主張是否確為調職之真實與唯一動機，而無不當勞動行為之意思，已有疑問：

- (1)相對人於 106 年 11 月 17 日之不當勞動行為裁決案件答辯書，略以：其係基於申請人潘○○罹患蕁麻疹，以及申請人之工作態度符合「能為而不為，可以做而無意願做」等不能勝任空服員工作情事，並進而主張申請人存在不能勝任工作之資遣事由，而為迴避資遣型之調職，且調職符合勞動基準法第 10-1 條規定云云，為其防禦之主張。

- (2)然查，相對人於 106 年 10 月 14 日通知申請人潘○○調職事宜時，當日面談紀錄之組上說明部分雖稱「經 10/13 評議會已符合人事業務手冊 IM-IZ-001 不適任人員處理規則 2.3.工作態度類：不接受指正影響工作秩序，2.4.身心類：久病不癒無法正常工作者。」，惟詳觀 106 年 10 月 13 日之客艙組員評議會紀錄表，於「事件經過」欄僅記載申請人潘○○「自 2015/01/25 至 2017/10/11 陸續違反多項員工工作規則，尤於今年在執行任務期間，連續多次不遵守公司規定也不服客艙經理管理」，而於「評議會」欄下之 6.3，亦係紀錄「由

於各類長期證明，例如『要求於每次執行任務時，需穿戴手套或行進間穿著矮跟鞋等，需經組上審核同意後開立證明始得為之，並非持醫生證明於每次任務由客艙經理決定……。』等雙方關於申請戴手套流程之歧見，可知評議會實未討論蕁麻疹之狀況是否已無法正常工作。再觀上開面談紀錄，亦僅記載「潘員因連續不遵守空服規定之行為，無法配合空服管理規定，轉任地勤服務工作高雄貨運管制員」之事實，故是否以申請人有蕁麻疹而不適任為由而調職，已難以遽信。且苟如相對人所稱其係考量申請人潘○○之蕁麻疹病情而為調職，則相對人於調職前自應就申請人潘○○之蕁麻疹病情嚴重程度、是否不能治癒等情，委由具備醫療專業之醫師詳加調查確認，以認定申請人潘○○是否確不能勝任工作，然相對人竟捨此不為，更難認其將申請人調職時確有考量申請人之病況。又於面談紀錄之組上說明部分，亦記載貨運管制員之主要工作職責包括「處理進出及轉口貨物、危險品、貴重品、活生動物等特殊貨物之運送」、「執行公務車領用登記、檢查、清洗、維護、保養及巡場等作業」，則申請人調職後之工作似較原本之工作有更多機會接觸各式可能之過敏原。是相對人陳稱已考量申請人潘○○罹患蕁麻疹之狀況，甚至申請人潘○○之身心狀況為由調動職務，僅為臨訟置辯，要無可採。

(3)況查，相對人通知申請人中華航空股份有限公司企業工會申請人潘○○遭調職之函文中，說明事項一、二為：「一、本公司員工(貴會理事)潘○○因未依據標準作業程序熱餐，未回應 AllCall、未服從客艙經理指揮及未遵守工資規定等數項違規行為，雖經管理單位進行多次輔導面談，仍未改善。二、潘員違反員工工作規則及不遵守工作紀律等情事，足資證明該員無意配合空服管理規定，實屬工作不能勝任之情形。惟為保留其工作權，自 2017 年 10 月 13 日起調任臺灣貨運中心高雄貨運部，擔任貨運管制員乙職。」。於高雄市政府勞工局 106 年 11 月 2 日之勞資爭議調解過程中，相對人亦係主張「本公司係基於勞方多件評議會在案之連續不遵守空服規定行為，無法配合空服管理等紀錄，經 10/13 評議會綜合判斷勞方不適任空服員始採取調任最後手段」。相對人於 106 年 11 月 3 日回覆申請人潘○○於 106 年 10 月 16 日要求恢復原職之申訴時，亦係持 105 年 2 月 10 日之熱餐爭議、106 年 8 月 9 日行進間穿著服裝之爭議及 106 年 9 月 26 日至 10 月 11 日間之手套爭議等為據。故相對人於解僱後之陳述與主張，顯均係以「違反員工工作規則及不遵守工作紀律」作為調職之事由，而與勞工具有蕁麻疹是否已達客觀不能勝任工作無涉。

(4)綜上，相對人究竟有無主張申請人潘○○因患蕁麻疹

致不能勝任工作而調職，抑或僅主張申請人潘○○違反工作規則及不遵守工作紀律等情事而調職，甚至就調職究竟考量哪些「違反工作規則及不遵守工作紀律」之事實，前後主張已有出入，且不斷追加前未提及之事實與事由(詳後述)，則相對人所主張之調職事由是否為其調動申請人職務之真實或唯一動機，已有可疑。

4.相對人並無將申請人潘○○調職之正當理由：

(1)觀相對人主張得將申請人潘○○合法調職，共有：事後追加主張調職所依據之事實、證據無法證明申請人潘○○有違反工作規則之行為、懲戒不符合工作規則與勞動基準法所定之程序與實體要件、違反職業安全衛生法第 39 條第 4 項規定等瑕疵，顯無將申請人調職之正當理由，茲一一析述於後。

(2)相對人不得事後追加主張調職所依據之事實：

A. 按雇主依勞動基準法第 11 條對勞工行使契約終止權時，法律雖未強制規定終止權行使之方式，惟因勞動基準法第 11 條係採列舉方式臚列雇主得經預告終止契約之事由，則仍以明白告知勞工終止契約之事實及依據為宜，且若勞資雙方對終止契約是否符合勞動基準法第 11 條規定產生爭議時，雇主亦須就其主張符合勞動基準法第 11 條得終止契約之全部事實加以說明，俾始勞工知所依循。又依臺灣高等法院高雄分院 103 年勞上字第 25 號民事判決意

旨：「被上訴人主張上訴人有未經核准擅自與其他同仁調換值勤時段，以及於 100 年年底拒絕陪同學務長巡視宿舍等不能勝任工作之行為云云。然按勞基法第 11、12 條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符『解僱最後手段性原則』（最高法院 101 年度臺上字第 366 號判決意旨參照）。」，可知若雇主本非以某事實作為判斷勞工不能勝任工作之事由，而係爭議發生後，始臨時增列或羅織當時解僱事由所不及之其他具體事由而據為解僱之事實，並非法之所許。又雇主以勞工具有勞動基準法不能勝任工作之情事，而主張迴避資遣型調職時，既仍以具備勞動基準法第 11 條之事由為前提，衡諸上開說明，雇主亦須就其主張符合不能勝任工作之全部事實加以說明。

B. 查相對人於 106 年 10 月 13 日之評議會、同月 14 日之調職面談、同月 16 日發函予中華航空股份有限公司企業工會及 11 月 2 日於高雄市政府勞工局勞資爭議調解時，均一再強調係主張申請人潘○○違反工作規則及不遵守工作紀律等情事而調職。故相對人於本案繫屬貴會後，始追加宣稱係為免申請人

潘○○之蕁麻疹病情加劇等主張。揆諸上開說明，此既非相對人於調職時所主張之事實，則自亦不得事後追加作為調職合法之依據。

C. 此外，相對人於 106 年 10 月 13 日之評議會，雖泛稱申請人潘○○「自 2015/01/25 至 2017/10/11 陸續違反多項員工工作規則」，然詳閱評議會之會議紀錄，該評議會所考量之事實，僅為 106 年 9 月 22 日至同年 10 月 11 日因得否戴手套所發生之爭議，以及 105 年 2 月 10 日預熱餐點之爭議。106 年 10 月 14 日調職通知之面談紀錄，亦僅籠統記載「連續不遵守空服規定之行為，無法配合空服管理規定」，未有考量其他具體事實。然於調職之意思作成後，相對人復於同月 16 日發予申請人中華航空股份有限公司企業工會之函中，追加 105 年 9 月 26 日「未回應 AllCall」之爭議，復於 106 年 11 月 17 日之不當勞動行為裁決案件答辯書，追加所謂 104 年 1 月 25 日碰觸同仁肢體、106 年 3 月 23 日收餐戴手套之爭議、106 年 7 月 15 日未按規定辦理請假手續之爭議、106 年 8 月 9 日行進間得否穿著外套及塞餐器具放置處之爭議。上開追加之部分既均非評議會乃至調職處分作成時相對人所考量之事實，則揆諸上開說明，自亦不得追加作為調職合法之依據。

(3)申請人潘○○並無相對人所稱於106年9月25日至106年10月11日共計6個航班中不遵守公司規定戴手套及抗命之行為：

A. 相對人無非以相證 12 之面談紀錄與客艙經理報告，主張申請人潘○○於106年9月25日至106年10月11日共計6個航班，有「不遵守公司規定於收餐時戴手套」及「抗命」等情云云，作為其主張具有調職權之依據。然查：

I. 於106年9月25日之航班，相對人決定「將藉潘員今日執行CI937/938之機會，協助該員找出其導致接觸性蕁麻疹之過敏原，今日請潘員協助於本班次全程工作時無須佩戴防護手套」，並於組上說明欄之附註稱「如於航程中該員手部出疹，請該員立即戴上手套」。然而，相對人上開作法，無異於以申請人潘○○之身體健康作為試驗品，是否具有醫療專業上之依據亦有疑慮。而於相對人非不得委由醫師專業診斷以找出病因之情況下，上開指示實有違反雇主對勞工之安全保護義務(民法第483-1條參照)。故申請人潘○○於當日拒絕配合上開指示，並非無由。

II. 於106年9月26日，雖相對人稱申請人潘○○當日有「悍然違抗組長職務上之合理命令」，然依相對人於相證12所附之「20170926 637668 潘

○○訪談紀錄」，其上內容為「請問是否於 106.09.22 提出 CABIN CREW REPORT(如附件)，依所附 106.08.24 診斷證明書(接觸性蕁麻疹)之醫囑『建議工作時穿戴適合的手套防護可能接觸的過敏原』，要求於每次執行任務時，需穿戴手套以為防護？」，申請人潘○○並答：「依照醫囑建議穿戴適合手套防護可能的過敏原。」，其後均為關於病情狀況、有無就醫、病況能否於提供服務時不配戴手套等情，要無所謂「悍然違抗組長職務上之合理命令」之情。

III. 於 106 年 9 月 30 日之航班，申請人潘○○亦於簡報時出示醫生證明，請求客艙經理同意其佩戴手套收餐，而客艙經理雖然當下拒絕，然嗣後申請人於收餐前再次請求客艙經理戴手套收餐時，客艙經理「便告知他不需收餐，請他詢問免稅品購買及清理洗手間。潘員無異議，也立即執行。」，是申請人既依客艙經理指示立即執行而毫無異議，當日要無不遵守公司規定或抗命之行為。

IV. 於 106 年 10 月 2 日之航班，申請人潘○○雖於簡報時出示醫生證明，請求客艙經理同意其佩戴手套收餐，惟客艙經理「仍請潘員依 AMI106H02 通告執行，但若遇過敏情形發生即向客艙經理報

告，並依客艙經理指示執行。」，申請人乃依客艙經理指示而未配戴手套值勤。是當日要無不遵守公司規定戴手套及抗命之行為。

V. 於 106 年 10 月 4 日、同年 11 月 11 日之航班，申請人潘○○雖於簡報時出示醫生證明，請求客艙經理同意其佩戴手套收餐，惟經客艙經理拒絕後，當日收餐時申請人潘○○無配戴手套收餐，顯無不遵守公司規定戴手套及抗命之行為。

B. 綜上可知，相對人雖一再主張申請人潘○○有「不遵守公司規定於收餐時戴手套」及「抗命」等情，然自相對人所呈之客艙經理報告，明顯可知除 106 年 9 月 25 日之航班係申請人拒絕相對人所為不合理之命令外，106 年 9 月 30 日申請人係遵守客艙經理指示而詢問免稅品購買及清理洗手間乃未收餐，且其後至調職前之航班，申請人均遵照客艙經理指示，於收餐時未戴手套值勤。

(4)相對人將申請人潘○○認定為不適任人員之程序及據以認定之事實範圍，違反〈人事業務手冊不適任人員處理規定 IM-IZ-001〉第 3.4.之規定：

A. 按相對人於 106 年 3 月 15 日修訂之〈人事業務手冊不適任人員處理規定 IM-IZ-001〉第 2.3.及第 2.4.條，將工作態度類及身心類之不適任人員定義為：

「2.3.工作態度類：工作態度散漫、敷衍塞責、不

接受指正或拒不受理交付工作等，影響士氣或工作秩序者。」、「2.4.身心類：久病不癒或精神病患無法正常工作者，惟因公受傷者不在此範圍。」，又關於不適任人員之認定程序，該工作規則第 3.3.及第 3.4.條規定為：「3.3.其餘類別以不適任行為或其他具體事實者為認定要件，以實施面談為首要。若人員有不適任行為或事實，用人單位應主動約談當事人，辦理面談並填寫『面談紀錄表』。實施面談有三要點：明確向員工說明其不適任之行為或事實、單位後續處理建議方案以及雙方面談者簽名。各單位主管實施面談得視需要得請其他見證人在場，該項『面談紀錄表』可經呈單位主管核閱後，作為日常考核及年度考核佐證資料。」、「3.4.依據上述認定方式，一年內面談紀錄達三次以上者，由用人單位裁定該員屬不適任人員，並以『不適任人員處理建議表』為呈報要件，由其一級主管核定後知會人力處。」。故依上開工作規則之規定，可知工作態度類及身心類不適任員工之認定，應實施面談，並應「明確向員工說明其不適任之行為或事實、單位後續處理建議方案以及雙方面談者簽名」。又不適任人員既以「一年內面談紀錄達三次以上者」為認定方式，則雇主據以認定勞工是否不適任之事實，應以一年內之事實為限。蓋雇主之懲

戒權或調職權如將影響勞工之職務及工資，而屬變更勞動契約之內容者，其性質仍為形成權之一種，其行使若非於相當之期間內為之，將使勞動關係長期處於不確定之狀態。況且，雇主如以工作態度或身心狀況作為不適任之理由，則勞工倘若於事實發生後相當期間內未有不適任之情事，或雇主未立即認定為不適任之人員而仍繼續工作相當時間，除是否確不適任已有疑問外，雇主苟以勞工已改正之工作態度或未確實影響工作適任與否之身心狀況，作為認定勞工不適任之事由，亦有違誠實信用原則。故應認為工作規則「一年內面談紀錄達三次以上者」之規定，除規範應採「面談紀錄」之流程與形式外，亦將相對人認定勞工不適任之形成權，限縮於自事發時起一年內，且僅得參酌一年所發生之事實。

B. 查相對人係於 106 年 10 月 13 日召開評議會，並以迄 106 年 10 月 11 日之事實作為處分之依據。則依上開說明，相對人所得審酌申請人是否適任之事實，至多僅能溯及至 105 年 10 月 11 日。然查，相對人竟主張以 104 年 1 月 25 日碰觸同仁肢體、105 年 2 月 10 日預熱餐點、105 年 9 月 26 日未回應 AllCall 等事實作為調職處分合法之依據，顯已違反上開工作規則應以一年內之事實作為不適任與否

依據之規定。況查，自上開事件發生當時迄調職時，相對人未曾以上情主張申請人不適任空服員之工作，甚至迄 105 年之考績均為甲等，而於事件發生後一年至逾二年半之期間內，申請人潘○○亦未曾再犯同樣之錯誤。相對人於事過境遷之際，再以上情主張其具有調職之權利，確已違反誠實信用原則。

C. 次查相對人雖以相證 8 之面談紀錄，作為已對申請人潘○○就 106 年 3 月 23 日收餐戴手套之爭議實施面談之證明。惟查，該面談紀錄之「員工簽名」欄並無申請人潘○○之簽名，已不符合「雙方面談者簽名」之規定。且電腦所登載之面談日期雖為「2017/03/27」，惟「組員說明」及「組上說明」所記載日期卻為同月 24、29 日，而「擬辦」欄位所記載之時間，竟為「2017/07/20」，故相對人是否確有實施面談及談論該紀錄所記載事項，亦或事後另行編輯製作，已有可疑。再觀「組員說明」欄，係記載「3/29 潘員自 CI996 返回高雄分公司後，職於大樓一樓之吸菸區對該員雙手過敏情形表示關懷。該員表示其雙手在碰觸不潔物時，會有過敏情形發生。」等，「組上說明」欄則記載「3 月 24 日廖助理於春酒宴席上，關懷潘員其手部的過敏情形，並請他去看醫生，若有需要協助的話，可持醫

生證明到組上辦理」、「3/29 潘員自 CI996 返回高雄分公司後，職對該員雙手過敏情形表示關懷。該員表示其雙手在碰觸不潔物時，會有過敏情形發生。今日該員執飛 CI995/996，本航班收餐時皆依規範戴手套收餐，但該員左右手背無名指及小指關節處皆有紅腫。職關懷其健康狀況，建議潘員利用公暇就醫，辦公室將給予協助。」等，亦均未記載有談及 106 年 3 月 23 日收餐戴手套之爭議，故縱使貴會認定相對人有「於 106 年 3 月 29 日在大樓一樓之吸菸區」進行面談，相對人亦顯未「明確向員工說明其不適任之行為或事實」。此外，於 106 年 3 月 23 日收餐戴手套之爭議發生後，直至同年 9 月 22 日始再度發生戴手套與否之爭議，長達半年內，相對人均未以申請人戴手套或蕁麻疹之事實主張申請人不適任工作之事實。故申請人於遭調職處分之時，除其是否確因上開事實而不適任已顯有疑問外，相對人若以上開事實為調職之依據，亦有違誠實信用原則。

(5)相對人將申請人潘○○調任高雄貨運部貨運管制員，違反工作規則之規定：

A. 按〈人事業務手冊不適任人員處理規定 IM-IZ-001〉

第 4.3.及 4.4.條定有之不適任人員後續處理方式：

「4.3.屬工作態度者：4.3.1.員工不當工作態度，若

違反員工工作規則 12.8.至 12.10 各款之規定時，單位應視其情節輕重，依『國內員工獎懲規定』辦理行政懲處。4.3.2.若員工因經常性工作態度不佳，然尚未達於違反員工工作規則者，請各單位主管反應於年度考績分數。」、「4.4.屬身心類者：4.4.1.員工因普通傷病，疾病或精神異常，影響工作表現，得依『國內員工申請留職停薪規定』申請因病留職停薪。無申請留職停薪者，用人單位得按相關規定提報職務調動或降等等建議。」。是工作態度類之不能勝任工作情事，應依「國內員工獎懲規定」為斷；而身心類之不能勝任工作，則應先給予勞工選擇申請留職停薪之機會。

- B. 次按〈國內員工獎懲規定〉第 10.2.及第 10.19.條規定：「員工有下列情事之一，經查證屬實者，予以記過：……10.2.妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節較重者。……10.19.違抗職務上合理命令情節較輕者。」，第 11.2.及第 11.12.條規定：「員工有下列情事之一經查證屬實者，予以記大過或/及降調職務或/及降級：……11.2.妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節重大或累犯者。……11.12.無故違抗主管正當之管理或業務督導人員合理指導，態度倨傲者。」，故勞工縱有不遵守工作場所之規定或違抗職務上命令之情事，亦非必採調職之手段，

僅於勞工不遵守工作場所規定之情況已達情節重大或累犯，或者違抗管理指導之主觀態度倨傲時，雇主始得採取調職之手段。而所謂「情節重大」或「累犯」均為不確定法律概念，然雇主所為之懲戒處分既應遵守比例原則，則懲戒性調職與勞工之違規行為在程度上即應屬相當，始得謂符合此之情節重大或累犯之要件。且上開工作規則第 10.2.條既已明訂「妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節較重者」僅得採取記過處分，則第 11.2.條所規定之「情節重大」或「累犯」，必須受懲戒之單次行為已顯逾第 10.2.條之「情節較重」，或者多次行為均達「情節較重」之標準以上時，始屬相當。又參酌〈人事業務手冊不適任人員處理規定 IM-IZ-001〉第 3.4.條以「一年內面談紀錄達三次以上者」為要件，則此之「累犯」，亦應解釋為具有一年以內有三次以上情節較重程度之行為。

- C. 身心類不能勝任工作之部分：查相對人實並非以申請人潘○○具有身心類不能勝任工作之情事而調職，業如前述，惟縱使相對人係以此為由調職，然相對人於 106 年 10 月 13 日之評議會時，並未討論申請人潘○○具有身心類不能勝任工作之情事，亦未曾詢問申請人潘○○留職停薪之意願，即逕為調職處分，顯違人事業務手冊不適任人員處理規定第

4.4.1.條之規定。

D. 工作態度類不能勝任工作之部分：

- I. 查 106 年 3 月 23 日之收餐爭議發生時，相對人並未對申請人潘○○為任何懲處，僅其事後製作之面談紀錄稱已給予「口頭警告」，除是否確有抗命行為及給予口頭警告已有疑問外，相對人既稱僅給予口頭警告，則縱使申請人確有上開行為，亦難謂已達情節較重之程度。
- II. 次查於 106 年 7 月 15 日之特休假爭議，相對人已允許申請人潘○○以實體假單方式請假，且未給予任何懲處，則縱使申請人確有此一行為，亦難謂已達情節較重之程度。
- III. 再查申請人潘○○雖於 106 年 9 月 25 日之航班拒絕配合雇主以身體測試過敏之要求，惟此係因相對人不合理之要求而起，並非「無故」，且當日申請人仍完成包括收餐在內之全部工作，並未影響機上秩序，則此單一事件難謂已達情節「重大」甚至「較重」之程度。而其後至調職前之航班，申請人既均已遵照客艙經理之指示工作且於收餐時亦未戴手套值勤，即無不遵守工作場所規定或違抗主管正當之管理或業務督導人員合理指導等情事。
- IV. 又於 106 年 9 月 26 日實施訪談時，於 106 年 9

月 26 日，申請人潘○○亦係就病情狀況、有無就醫、病況能否於提供服務時不配戴手套等情與主管討論，並無所謂「悍然違抗組長職務上之合理命令」之情。且其後至調職前之航班亦均遵照客艙經理指示而服勞務。

V. 綜上所述，對於相對人主張得據以調職申請人潘○○之事實，或未能證明為真，或未達情節重大或累犯之程度，不合於〈國內員工獎懲規定〉第 11.2.及第 11.12.條所定之要件，相對人自無從以上開規定，主張具有得將申請人潘○○調職之懲戒權。

(6)相對人於 106 年 10 月 13 日高雄市政府實施勞動檢查後，將申請人潘○○調任高雄貨運部貨運管制員，違反職業安全衛生法第 39 條第 4 項之規定：

A. 按「工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。二、疑似罹患職業病。三、身體或精神遭受侵害。」、「雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。」，職業安全衛生法第 39 條第 1、4 項定有明文。

B. 查 106 年 10 月 3 日時，申請人潘○○曾以相對人未同意申請人收餐時使用手套，似已違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 12 款「雇主對下列事項應

有符合規定之必要安全衛生設備及措施：……十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。」為由，向高雄市政府勞工局提出陳情，高雄市政府勞工局並於 106 年 10 月 12 日許至相對人高雄分公司實施勞動檢查。而於高雄市政府勞工局勞動檢查之次日，申請人潘○○於下午 1 時 30 分本有飛行任務，卻遭臨時停飛，相對人並於當日下午 1 時 6 分，始以電子郵件寄送開會通知予申請人中華航空股份有限公司企業工會第六分會之會員代表，通知將於當日下午 2 時召開組員評議會。考量相對人於與申請人潘○○10 月 11 日之爭議發生後，並未立刻取消班表，卻於高雄市政府勞工局實施勞動檢查後，隨即將申請人潘○○停飛並召開評議會，並於評議會之次日將申請人調職。依其時間上發生之緊密程度，相對人將申請人調職之處分，顯係以申請人之申訴為決定性之動機。而相對人因申請人向高雄市政府勞工局申訴並致該機關實施勞動檢查，乃發動調職之不利處分，已違反職業安全衛生法第 39 條第 4 項之禁止規定，而屬無效。

(7)相對人調職程序違反職業安全衛生法第 21 條規定：

- A. 按雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行下列健康檢查：一、一般健康檢查。二、從事特別危害健康作業之特殊健康檢查。三、經

中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查。又雇主依前條體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作，不得僱用其從事該項工作。健康檢查發現勞工有異常情形者，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。職業安全衛生法第 20 條第 1 項、第 21 條第 1 項分別定有明文。

B. 經查，相對人對於申請人潘○○調職行為應適用安全衛生法並無爭執(參本案 106 年 12 月 11 日調查紀錄)。然而，相對人若係考量申請人潘○○身體因素不適任於空服員工作而將其調職，依法應經醫師評估，使能將申請人潘○○調職。惟相對人完全未踐行法定程序，逕自將申請人潘○○由空服員職務調為地勤人員，如此恣意之違法調職行為顯然係出於相對人主觀對於申請人潘○○參與工會活動所產生之好惡所致，應屬不當勞動行為，無疑。

C. 又按「本法第二十條第一項所稱體格檢查，指於僱用勞工時，為識別勞工工作適性，考量其是否有不適合作業之疾病所實施之身體檢查。」、「本法第二十條第一項所稱在職勞工應施行之健康檢查如下：一、一般健康檢查：指雇主對在職勞工，為發

現健康有無異常，以提供適當健康指導、適性配工等健康管理措施，依其年齡於一定期間或變更其工作時所實施者。」，職業安全衛生法施行細則第 27 條第 1 項及第 2 項第 1 款定有明文。依職業安全衛生法施行細則第 27 條第 2 項第 1 款之規定，雇主認為勞工因健康因素不適任工作時，應實施勞工健康檢查。本件相對人如以申請人罹患蕁麻疹為由(此為假設語氣，申請人到目前為止，尚不知究竟係因罹患蕁麻疹而遭調職，或係因懲戒而遭調職)，而認申請人潘○○不適任空服員之職務，惟根本未實施任何健康檢查，且退萬步言，如相對人認申請人因得蕁麻疹而不適任空服員職務，則相對人未進一步了解申請人之病況，是否申請人得以復原？是否申請人就醫後情況得以改善？完全未依上開規定對申請人實施健康檢查，即立即將申請人調離空服員職務，顯然有先射箭，再畫靶，不管如何欲將申請人調離空服員職務之用心，不言而喻。

5. 查空服員因工作環境特殊，處於長時間飛行、在特殊艙壓工作，以及未充分休息，作息不正常之情況下，常見之發蕁麻疹、起疹子等，乃該職業性質之職業病，相對人亦知之甚詳。但空服員因身體免疫系統降低，有蕁麻疹之症狀，絕非不能勝任工作，而不能擔任空服員，否則豈非諸多空服員，一但有此症狀，都不能繼續擔任空服員之職

務？且蕁麻疹絕非不治之惡疾，只要該員身體狀況再度恢復，該症狀即可痊癒，猶如人體有時免疫能力較低而感冒亦然。本件相對人以一空服員間常患之短暫職業病，而將申請人永久調離已工作 19 年之空服員職務，顯違常情，且顯有惡意整肅申請人之意。又人體感冒，為恐傳染，或安全衛生之考量，因此選擇帶口罩，或者，空服員因牙齒矯正而有帶牙套之需求，亦應屬在身體特殊狀況下之要求，雇主自無拒絕之理。同樣的，本件申請人因罹患空服員特殊工作條件所患得之職業病，因此要求帶手套收餐，且有醫生之醫囑，相對人未給予關懷、照顧，反而將其調離值勤 19 年之空服員職務，不僅史無前例，小題大作，更屬欲加之罪，打壓工會之意圖十分明顯。

6. 綜上所述，相對人於 106 年 10 月 14 日，將申請人潘○○溯及自 106 年 10 月 13 日調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，雖主張申請人潘○○具有工作態度及身心不適任工作之主客觀不能勝任工作情事，惟除事後追加之事實無從作為先前調職合法之依據外，尚有所依據之事實已逾工作規則規定之時間範圍、不符合工作規則所定之程序與實體要件，以及違反職業安全衛生法第 39 條第 4 項之規定等瑕疵。相對人既顯無將申請人潘○○調職之正當理由，且兩造之勞資關係於系爭調職前後繼續處於緊張之狀態，相對人並迭對申請人中華航空股份有限公司企業工會、申請人桃園市空服員職業工會及申請人之會員或

幹部為不當勞動行為，且兩造空服員得否於值勤時穿戴手套持續存有歧見，足認相對人就調職處分之作成存在不當勞動行為之動機，並造成申請人潘○○遭受調職之不利之待遇，則相對人將將申請人潘○○調職之行為，即構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(三) 相對人於 106 年 10 月 14 日，將申請人潘○○溯及自 106 年 10 月 13 日調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 查本件申請人潘○○於遭調職時任申請人中華航空股份有限公司企業工會第十屆理事，及任申請人桃園市空服員職業工會第一屆會員代表暨高雄辦公室主任，且積極參與包括爭議行為在內之各項工會活動，業如前述。又申請人遭調職之臺灣貨運中心高雄貨運部為申請人中華航空股份有限公司企業工會之第五分會，工會活動地點以桃園、臺北為主，與申請人向來積極參與之第六分會為不同之分會，且其職業變更為地勤人員，亦與申請人桃園市空服員職業工會之職業類型不同。則自雙方勞資關係之脈絡以及申請人潘○○所隸屬與從事之工會組織，相對人所為之懲戒，已難謂對於申請人等工會會務之進行及運作無不當影響。
2. 因申請人為工會核心幹部，火速遭調職至貨運部，並遭安排上 FN 及 FF 班，每日須工作至凌晨 1 點，確已造成工

會會員人人自危，相對人顯有藉此打壓工會之不當勞動行為

- (1) 目前申請人遭調職後任職之貨運部，已十多年未招收新進人員，而貨運部內除督導外，每人均負責相同之工作，相對人所稱每人工作內容不同，申請人為新手，需要學習，必須排 FN 及 FF 班云云，並不實在。且由申請人之班表可看出，C 與 D6 班即對應 FN 及 FF 班，絕非有何非上班至凌晨 1 點之理由。又依小港機場平面圖可知，貨運部與航廈距離相當遙遠，步行至少須 15 分鐘，申請人被調至貨運部後，根本無接觸空服組員之可能性。
- (2) 然相對人刻意將申請人調至貨運部，且上班至凌晨 1 點(11 月、12 月之班表，全然未獲申請人同意)，不啻告知其他工會會員及幹部，只要如申請人般如此積極參與工會事務，即便擔任空服員已達 19 年，年年考績甲等以上，相對人仍可一聲令下，讓其調至貨運部搬貨，到深夜方可返家。
- (3) 申請人之同期同學蔡○○，因申請人受懲戒性調職後，即承受不住壓力而申請退出工會。蓋申請人與蔡○○，均於相對人公司擔任空服員近 20 年，如以申請人近 20 年之資歷，年年考績甲等，僅因細故，就遭公司調至貨運部，誰還能安心加入工會？誰願意擔任工會幹部，協助會員爭取勞動權利，甘冒被形同剪

掉翅膀，不能飛行的懲戒，甚至資遣？故相對人此舉，已造成寒蟬效應，係對工會活動之重大打擊。

3. 綜上，相對人將申請人潘○○調職之行為，既已不當影響、妨礙申請人等工會之組織或活動，亦同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(四) 申請人潘○○請求回復原任高雄分公司空服組空服員職務及給付薪資之救濟命令部分：

1. 按「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」、「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。」，工會法第 35 條第 2 項、民法第 487 條分別定有明文。
2. 相對人於 106 年 10 月 14 日，將申請人潘○○溯及自 106 年 10 月 13 日調職時，相對人既有不當勞動行為之動機、調職之行為違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之規定而屬不當勞動行為，依工會法第 35 條第 2 項規定，其所為之調職處分即屬無效。次查相對人將申請人潘○○調任之處分既屬無效，則兩造間之勞動契約應仍以空服員之勞務為申請人之給付，並以空服員之工資為申請人潘○○之對待給付。然申請人潘○○既係因相對人之違法調職致無法服空服員之勞務，即係相對人之受領遲延，依民法第 487 條之規定，申請人自無補服勞務之義務，而仍得

向相對人請求報酬。又申請人潘○○所得請求之已發生工資與工資差額，因申請人等於相對人之系統權限問題，尚未能取得資料並詳細計算，僅得暫先概算，待相對人提出相關證據及說明後，再確認具體金額並變更申請裁決事項(參附表 1)：

(1) 調職前後之工資差額部分：

查申請人潘○○遭調職時之工資結構為：每月月底發給之 Fixed Fly Pay 16,758 元、每月月底發放之職等薪 33,008 元、職位薪 11,500 元、交通津貼 1,800 元，再加計次月月中另行發放之 Flight Payment(包括其它飛行加給與以美元為單位之 Perdiem)；而申請人遭調職後之貨運管制員職務，工資結構則為：職等薪 33,008 元、職位薪 11,500 元、交通津貼 1,800 元、伙食津貼 4,000 元、地勤津貼(一)5,000 元、地勤津貼(二)10,000 元。又兩造間前後職位之職等薪 33,008 元、職位薪 11,500 元、交通津貼 1,800 元之發薪日均為每月月底(通常為每月末日)，Fixed Fly Pay 之發薪日亦為每月月底，其餘空服員工資之發薪日為次月月中(通常於 19 日前後)。而依申請人潘○○調職前六個月之月平均工資為新臺幣 75,054 元(無條件捨去至個位數)及美金 478.33 元(無條件捨去至小數點後二位數)，與調職後之工資相較，調職前後之工資有每月新臺幣 9,756 元及美金 478.33 元之差距。又如工資請求權之

遲延利息，以較晚發生之 Flight Payment 通常發薪日(以次月 19 日計)之翌日起算，對相對人應無不利。另為方便計算及主文表示清晰起見，2017 年 10 月份之報酬單獨列為一項請求(詳後述)。故申請人潘○○應得請求相對人自 106 年 11 月 19 日起至申請人潘○○回復原任職務日止，按月於次月 19 日給付申請人潘○○工資新臺幣 9,756 元及美金 478.33 元，暨自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

(2) 已發生報酬部分：

依據 106 年 10 月 12 日申請人潘○○之班表，該月 13-31 日均仍有勤務，惟囿於資料欠缺，此部分報酬計算實有困難，爰先參酌調職前 6 個月之月平均工資即新臺幣 75,054 元及美金 478.33 元，與 106 年 10 月相對人已清償之部分即 Fixed FlyPay 新臺幣 7,191 元、Flight Payment 新臺幣 2,384 元及美金 256 元、職等薪 33,008 元、職位薪 11,500 元、交通津貼 1,800 元、免稅伙食津貼 2,400 元、應稅伙食津貼 127 元、地勤津貼(一)3,065 元、地勤津貼(二)6,129 元相抵，有新臺幣 7,450 元(計算式： $75054-7191-2384-33008-11500-1800-2400-127-3065-6129=7450$)及美金 222.33 元(計算式： $478.33-256=222.33$)之差額。如工資請求權之遲延利息，以較晚發

生之 Flight Payment 通常發薪日(以次月 19 日計)之翌日起算，申請人潘○○應得請求相對人給付申請人潘○○新臺幣 7,450 元及美金 222.33 元，暨自 106 年 11 月 19 日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

- (五) 其餘參見申請人 106 年 10 月 19 日不當勞動行為裁決申請書 2 份、106 年 12 月 8 日不當勞動行為裁決案件補充理由書(一)暨調查證據申請書、106 年 12 月 20 日不當勞動行為裁決案件補充理由書(二)暨陳報狀、106 年 12 月 28 日不當勞動行為裁決案件補充理由書(三)、106 年 12 月 28 日不當勞動行為裁決案件補充理由書(四)、107 年 1 月 5 日不當勞動行為裁決案件補充理由書(五)、107 年 1 月 9 日不當勞動行為裁決案件更正書、107 年 2 月 5 日不當勞動行為裁決案件陳報書、107 年 2 月 26 日不當勞動行為裁決案件辯論意旨狀，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯：

- (一) 申請人之請求駁回。
- (二) 本件調動與申請人潘○○工會幹部身分無涉，更絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
1. 申請人潘○○於前述調動命令生效後，旋即提出調解、以及本件裁決申請，然在調解、裁決期間內，申請人潘○○卻強勢召開記者會，指稱相對人係為打壓工會而調動等云云，然此指摘絕非事實！業如前述，空服員接觸旅客、接

觸各種物品之機會甚多，事實上為執勤時所必然，也難期待空服員上機後不碰觸任何物品。至於全程攜帶手套一事，國內外各家航空公司均無此情事(吾人搭乘飛機如稍加注意，會發現無論中外航班，空服人員執勤時未有戴上手套者)，如申請人潘○○堅持其手部疾病，為免疾病加劇，相對人予以調整職務、使申請人潘○○不必再接觸乘客或航機上任何物品，如此調動，洵有其合理與正當性無誤。

2. 申請人潘○○所主張之接觸性蕁麻疹有兩種，其一為「非免疫性接觸性蕁麻疹」，可能跟皮膚接觸物品有關，但其二則為「免疫性接觸性蕁麻疹」，則跟過敏原有關且一旦發病還會有其他全身症狀。是以，無論申請人潘○○所罹患之疾病為前述何者，因空服員難免要接觸旅客、碰觸各種物品(如遞送毛毯、協助放置旅客行李，甚至觸碰到餐盒等等)，為保護旅客、也為保護申請人潘○○，調整其工作職務而不變更職等與薪資地改調高雄貨運部貨運管制員，此舉洵屬正當而無違法，更絕非不當勞動行為。

3. 至若申請人潘○○主張可以戴手套執行空服員職務，然並非僅有在送餐或收餐時有前述觸碰物品的可能，機上值勤所碰觸的物品甚多，除非全程戴手套，否則難以杜絕申請人病灶也。但就目前而言，國內兩大航空公司並無空服員全程戴手套之例，即便國外航空亦無，更何況空服員全程攜帶手套，不僅引起旅客擔憂或疑慮，申請人潘○○既然提出手部罹患疾病、罹患蕁麻疹，則為免疾病加劇或造成

旅客不必要誤解或恐慌，相對人予以調整職務，確實具有其合理與必要性。

4. 相對人對申請人潘○○予以職務調整，絕無涉其工會幹部身分，蓋申請人工會之會員代表人數近百名，且申請人潘○○亦曾擔任工會第九屆會員代表，相對人並無必要也絕不會刻意針對其身分而調動。至若申請人復主張其為第十屆工會幹部，然事實上，工會幹部人數亦為眾多，且個別工會幹部如有不適合擔任原職而予以調整，理應判別該調動之適法性而不能僅因為身為工會幹部就將一切合理與合法的管理曲解為不當勞動行為。

(三) 申請人潘○○多有不能勝任空服員工作之情事，相對人予以職務上調整，此洵為合理、合法、正當之人事管理而無涉工會因素，絕非不當勞動行為

1. 按所謂不能勝任工作，我國司法實務上採主觀說，亦即包含勞工主觀上及客觀上不能勝任之情形；法院判決認為「能為而不為，可以做而無意願做」該當於不能勝任工作，且「怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務」亦屬不能勝任工作(最高法院 84 年臺上字第 673 號判決)。是以，業如前述，申請人潘○○前有多次工作態度與行為核屬上開「能為而不為，可以做而無意願做」等不能勝任空服員工作情事。
2. 本件申請人潘○○多有違規情事，且其亦一再主張手部患有接觸性蕁麻疹，已不適合繼續擔任空服員工作，相對人

公司從而為職務之調整，絕對無涉申請人潘○○之工會幹部身分。易言之，早於 2015 年間申請人潘○○即已有違規情事，例如 2015 年 1 月 25 日，相對人接獲客艙經理與組員反映申請人潘○○執行勤務而與同仁互動時，有不當觸碰女性同仁肢體而致同仁感受不佳，涉及職場性騷擾。及至 2016 年 2 月 10 日，竟再有客艙經理報告申請人潘○○數度不聽管理指揮(如已多次說明並要求在飛機未後推前進前，為確保餐點品質不要熱餐，申請人卻屢勸不聽)，申請人如此不遵空勤紀律的工作態度仍持續發生，同年即 2016 年 9 月 26 日再發生未返回崗位回覆 ALL CALL、不遵守安全規範等情事(相證四內部簽呈，當時申請人潘員負責 1R，於關艙門後僅執行 CROSS CHECK，未完成回覆 3rd ALL CALL，逕行執行服務事宜)，相對人公司確實已對其諸多包容。

3. 又相對人早於十幾年前之 2004 年(即民國 93 年)即已明文公告組員不得在服務旅客時佩戴手套(相證五)，實際上亦均如此執行，相對人僅有在 2003 年 SARS 疫情之香港、越南及新加坡航線、2013 年 H7N9 疫情之大陸地區航線、2014 年伊波拉疫情之歐洲地區航線開放於回收餐點等作業時可佩戴手套，且亦非全數航線均有開放。詎料，2017 年(即 106 年)3 月 23 日，申請人潘○○執意不遵守公司規範也不服從客艙經理指示，執意主張要戴手套執勤完全無視公司規範與客艙經理之管理行為，當時申請人並未提交手部染患尋

麻疹之診斷證明，甚至強硬地表達稱：不會給醫生證明。至此，相對人公司認為 2014 年 10 月 30 日後固未再更新相關通告，實際上也是舊規範繼續執行，但仍為免不必要誤解，相對人復再於 2017 年 8 月 3 日再度重申發布通告：提供旅客服務時不得佩戴手套，如當次航班遇特殊狀況(如旅客疑似傳染病)，需先報告當班客艙經理由經理評估。另組員如需長期、每航班需佩戴手套，則應至高雄空服組申請證明。前述相對人 2017 年 8 月 3 日之通告係發布於申請人潘員申請診斷書之前，絕非如其所言是因其提出診斷證明書，相對人公司才針對其一人發布通告也。

4. 另 2017 年 7 月 15 日，申請人潘○○又未依規定請假，同年 8 月 9 日在制服統一等規範部分不願聽從客艙經理指揮、監督，以上各項申請人潘○○執意不遵規範、各種能為而不為、可以做而無意願做之工作態度，早已令相對人思考其是否適合繼續擔任空服員工作。及至同年 9 月 25 日起至 10 月 11 日共計 6 個航班，均有客艙經理提出報告，指出申請人潘○○不遵守公司規定堅持於收餐時要戴手套。實際上，申請人潘○○從未將其手部罹患蕁麻疹問題向相對人總公司提出反映，其僅係選擇性地提出蕁麻疹問題(例如自 2017/9/22 至 2017/10/11 止計有 10 航班，其中有 4 航班未配戴手套、3 航班因未准許其配戴手套調整由其他組員協助收餐、2 航班著手套收餐、1 班次潘員稱其蕁麻疹發作，客艙經理解除其任務 ECM 返回高雄)；事實上，相

對人公司也希望可以找出病源，無奈申請人潘○○不願配合，相對人考量空服員手部接觸物品或旅客乃執勤時所必然，如申請人潘○○所稱之疾病確實存在，復考量前述其各項違規以及能為而不為、可以做而無意願做等工作態度，申請人潘○○已不適合繼續擔任空服員工作，因此於職等、薪資均未改變之前提下調整其工作職務，此並無違法可言，更絕非不當勞動行為。

5. 觀諸申請人潘○○職場作為，屢屢不聽從客艙經理指示，惟依客艙組員須知之「客艙組員職責」，明訂客艙組員職責應接受客艙經理(Cabin Manager 簡稱 CM)指揮；客艙組員必須服從客艙經理並受其指揮，且此為客艙組員的重要職責，並為確保日後航機飛安之指示遵從，無論客艙經理是否較組員資淺或資深，在執行執勤務必須遵從客艙經理指揮，絕不能無視或輕忽。申請人潘○○斷無不知可能，但卻刻意不從，舉凡熱餐等明顯簡易的行為要求與服從，申請人均視若罔聞、毫無意願遵從，甚至刻意唱反調而讓餐點過熱、破壞餐點品質。試問，申請人如此工作態度，若真有安全上的操作指令，其是否服從客艙經理之指揮監督、能否確保航機與乘客安全，在在讓人心生疑慮。尤有甚者，申請人更主張其有手部蕁麻疹疾病，為避免申請人手部疾病惡化，且審酌申請人確有前述多次不聽從客艙經理指示之例，為此相對人依據「不適任人員處理原則」調離現職，避免申請人面臨最不利益之資遣(不能勝任工作之

資遣)，相對人此舉，絕非不當勞動行為。

6. 在調動種類上，實務上常見迴避資遣型調動，亦即雇主存在資遣事由時，不逕發動資遣而改以調動方式處理，就此雇主本可發動資遣但卻未資遣而是改以調動職務之緩和方式，藉此再給予勞工繼續工作之機會，本於工作權保障優先原則，理應予以肯認其適法性。就此申請人或謂調整職務為非空勤人員，勢必無法領取空勤加給，然此實因不同職務有不同薪資給付，且調任為非空勤人員後即無須再忍受飛航辛勞、為此對應無法領取空勤加給並非不利益對待。
7. 相對人對申請人潘○○所為之職務調整，亦符合勞動基準法第 10-1 條規定。按勞動基準法第 10-1 條明定：「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需，且不得有不當動機與目的。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、調動後工作為勞工人體能及技術可勝任。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。」：本件調動確有其必要性(申請人多次能為而不為、刻意不從客艙經理指揮)，且調動前後之職等與薪資均無不利益變更(無法領取空勤加給係因為職務必然而非不利益對待)，調動後職務亦為申請人潘○○所能勝任者且並無調動地點過遠也無影響申請人家庭生活利益情事。

(四) 本件並無職業安全衛生法第 21 條適用之情形。

1. 相對人不爭執應有職業安全衛生法之適用，但本件與職業安全衛生法第 21 條規定情形有別。
2. 職業安全衛生法第 21 條第 1 項規定：「雇主依前條體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作，不得僱用其從事該項工作。健康檢查發現勞工有異常情形者，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。」，係指勞工依同法第 20 條實施健康檢查後發現有異常情形。然本件並非係申請人潘○○於接受健康檢查後發現有異常情形者(按申請人潘○○在職時之健康檢查正常並無異狀)，而無前述條文之適用。
3. 事實上，依據申請人潘○○所提出之兩份診斷證明，即相證十二所附 106 年 8 月 24 日診斷證明書記載「工作時穿戴適合的手套防護」、106 年 9 月 29 日診斷證明書「本病為慢性病，建議戴手套工作」，相對人如未予理會、完全不處理，申請人潘○○亦會主張相對人罔顧其健康安全，又是另一種打壓工會形式。另且申請人潘○○也於 106 年 9 月 22 日提出書面報告、要求相對人公司協助(相證 18)，然業如前述，機上全程配戴手套服勤，誠有困難，相對人兩全之計，考量相對人營運需求並本於協助申請人潘○○的立意，確實係只能調整申請人潘○○之職務。
4. 另相對人公司經營數十載以來，從未有空服員如同申請人

潘○○一般，故並無空服員每每於執勤時方臨時向客艙經理貨事務長提出要戴手套者，也從無申請人潘○○一樣主張自己手部過敏、手部罹患接觸性蕁麻疹之空服員，為此並無類似的調動案件。

5. 至若員工有健康因素而不適任工作者，是否應先經健康檢查才能調動部分；相對人認為依據相證 15 不適任人員處理規定並無此額外限制與要求；另職業安全衛生法施行細則第 27 條規定：「(I)本法第二十條第一項所稱體格檢查，指於僱用勞工時，為識別勞工工作適性，考量其是否有不適合作業之疾病所實施之身體檢查。(II)本法第二十條第一項所稱在職勞工應施行之健康檢查如下：一、一般健康檢查：指雇主對在職勞工，為發現健康有無異常，以提供適當健康指導、適性配工等健康管理措施，依其年齡於一定期間或變更其工作時所實施者。…」亦無此要求。易言之，前述職業安全衛生法與施行細則之規定均係指勞工經健康檢查後發生異狀者；本件申請人潘○○一般性健康檢查正常而無前述條款適用；更何況，相對人早於 106 年 3 月份面談時請其就醫、9 月 19 日空服組也回覆請申請人至醫務部進行醫療諮詢(相證 20)，申請人不願為之，相對人也莫可奈何、無法強迫。須予敘明者，本件實因申請人潘○○一再主張手部患疾、不宜觸碰旅客或旅客物品，無論其實際罹患疾病狀況如何(按相對人一度想要查明確認狀況，但申請人不願配合)，惟申請人就是有主觀上認為自己手部患

疾、無法執勤之情事，相對人只能調整其職務。事實上，如執意解釋必須再經健康檢查才能調整職務，此反而對勞工不利益，蓋部分勞工主觀認知疾患疾病，若雇主仍堅持要健康檢查後才能調職，一來是否進行健康檢查也無從強迫為之，再者執意如此則恐遭主張雇主無視其健康安全而徒惹爭議。

(五) 申請人潘○○調動後之排班與雙方 106 年 11 月 2 日的勞資爭議調解無涉。

1. 申請人陳稱相對人係因為調解不成立後而刻意在排班上對申請人潘○○為不利益等云云，更非事實！業如申請人所主張，雙方調解不成立時點為 106 年 11 月 2 日，然申證十七班表係 11 月 5 日以後班表，現實上絕無可能調解不成立再排班！亦即，班表排定後必須要公告、通知勞工且預留調整可能，豈有可能等候 11 月 2 日下午調解不成立後再排班？事實上，申證十七班表也就是 11 月份班表(11/05~12/02)早於 10 月 26、27 日左右排定，當時也曾已跟申請人潘○○說明 11 月起會排晚班之原因(詳如下述)，當時申請人潘○○並未提出任何反對意見，今怎可臨訟卻故意曲解？
2. 至於申請人潘○○前述班表安排考量係申請人於 106 年 10 月 16 日至高雄貨運部報到後，因無機場識別證/倉庫工作證/車輛駕駛證等證件，況且對貨運業務不熟稔，無法至機坪或倉庫實習，故只能先安排白天班，先由內勤電腦操作與基本文件之認識開始，並在同仁指導下學習，同時等候

機場當局的通知隨時準備考照(車輛筆試與路考)。而高雄貨運部的班表排定，是以四週為一期(2017/10/08~2017/11/04)。考量申請人潘○○為新手又沒證件，故自報到後的前3週期間內(即10/16到11/04)因無法至機坪操作，基本上以內勤學習為主。下一個排班週期即11月05日~12月02日，為新一輪班表，其中的第一週(即11月05日~11月11日)，申請人潘○○因多公出，第二週(11月12日~11月18日)也並非一開始就是晚班，而係從11月14日開始才有GD/FP/FN班，主要是申請人已領有證件並在資深員工帶領下開始出外勤進口接機。這是貨運業務中的基本功，先從進口接機、再進到出口班機之打盤操作。

3. 基此說明，相對人必須重申：申請人潘○○排班絕對與11月2日調解不成立無涉，另外申請人潘○○班表會與其他員工略有不同的原因係申請人目前的班表、業務單純，全以接機業務為主，必須要等申請人潘○○熟悉進口流程後再排其他業務。而進口航班多集中在每日中/下午以後，也因此短期內，申請人潘○○會有GD/FP/FN班別出現。前述排班原因，早已向申請人潘○○說明過，申請人誠不應明知緣由卻誣指相對人不當連結或打壓。

(六) 謹陳報申請人潘○○懲處紀錄如相證38所示；另就下述所涉本件兩次申誡之行政懲處，申請人潘○○並無提出後續爭議或申訴，附此敘明。

1. 106年7月15日事件經過

相關資料請參前呈相證 10。亦即，申請人無視於相對人公司內部設有請假系統、且系統上均會顯示當日特休名額人數，依據相證 39 所示「客艙組員須知—客艙組員請休假作業準則」第 5.5.6 條規定應網路申請，同時不能影響他人權益為原則(例如當天特休名額已滿，就請調整處理而再勿超出名額請特休，以免影響勤務人數)，申請人潘○○任職多年，絕無不知可能。然 106 年 5 月 31 日，申請人卻刻意用 MAIL 請假而不以請假系統方式處理，此請參相證 10 最後 1 頁正面的 106/5/31 下午 15:59 分電子郵件即明。至此空服組即開始溝通，除電話說明外，也以郵件回覆說明請假應以系統為之、且 7 月 15 日組員特休名額已滿(特休名額均顯示於系統上)，同時也告知七月份其他特休名額未滿的天數尚有 18 天，還請申請人配合處理。如有特定當日休假需求，也可以透過換班、指定保證休假日等方式處理。無奈，前述溝通均無法使申請人依規範辦理；一直到 7 月 14 日休假前一日，相對人仍持續溝通(相證 10 第 2 頁背面 2017/7/14 電子郵件)，然申請人潘○○依然故我。及至 106 年 7 月 15 日，申請人即無到勤、也無依規定透過系統另以指定保證休假日等方式處理、更無換班處理，相對人甚為無奈，只好發簡訊給申請人、請其於當日下午 4 點半前依規定完成請假手續(相證 10 最後一頁背面簡訊)，一直到 7 月 15 日晚上 21:34 分，申請人才回信但也再無處理該日請假事宜。為此，相對人於 7 月 20 日面談，再次給予機會請申請人於

當日下午 4 點半前完成請假規定，但申請人執意 5 月 31 日已為特休行使而拒絕。至此，相對人本欲依規定予以記申誡一次，但聽從主管機關建議，等候主管機關函詢後再憑處理(此部分行政懲處尚未執行)。

2. 106 年 8 月 9 日之事件經過

相證 11 最後一頁背面公告，相對人公司早已於 106 年 7 月 21 日公告客艙組員穿著制服規定，但 106 年 8 月 9 日，客艙經理報告申請人潘○○不願接受公告中「男性夏季制服穿著規範：1.1 行進間得選擇穿著外套或背心，由客艙經理/帶班事務長統一規範」，同時當日服勤尚有不當將餐點 main course rack(主菜架)放在地上等違規情事，此請參相證 11 最後 1 頁(即第 2 頁)正面「面談紀錄」記載內容，同時客艙經理報告則如相證 11 第 1 頁背面所示。據此，申請人確實不聽從客艙經理指揮監督，相對人依據相證 40 所示員工獎懲規定第 9.7 條「初次不遵守主管人員或業務督導人員合理指揮者」予以記申誡一次。

3. 106 年 10 月 11 日之事件經過

相證 26 所示客艙經理報告，當日執勤時，申請人潘○○要求特殊處理即要求配戴手套，客艙經理則告知請遵守公司規定，也就是再無空服組的核可證明前提下，必須一視同仁、與其他同仁相同，即不能配戴手套。申請人潘○○收完餐後即主張蕁麻疹發作且回覆「病症會更嚴重」，客艙經理為顧及申請人身心健康暨避免病情惡化，向機長報告後

即取消其回程勤務，為此當日回程確實無提供勞務，相對人要求其請假辦理。同樣地也是數次通知申請人請假辦理，但申請人執意不肯，為此相對人僅能依據相證 41 客艙組員獎懲規定第 3.3.2 條規定未按規定程序辦理請假或報離手續者，給予申誡處分(請參申證 28)。

4. 前述申請人各項作為與相對人對應之懲處，均與申請人潘○○工會幹部身分無涉。亦即，無論是否身為工會幹部，只要是相對人公司員工，公司規範本有遵循義務，實不能如申請人一般我行我素！至若行政懲處之後，是否仍再為認定不能勝任乙節，相對人認為二者並無適用上之矛盾，也就是依據前呈相證 15 所示不適任人員處理規定本得併為行政懲處(相證 15 第 4.3.1 條規定)；另就法制上而言，不能勝任工作之態樣包含主觀上不能勝任，即勞工能為而不為、違反忠誠義務者均屬之，是勞工主觀上不遵守規範自然會同時該當行政懲處要件與主觀不能勝任之認定，又或者行政懲處亦多作為前揭主觀不能勝任之認定事證也(按多數勞工均會於訴訟中主張從未對其懲處、顯無不能勝任也)。懇請貴會審酌客艙組員執行勤務時應向客艙經理負責、並接受其指揮，此有前呈相證 14「客艙組員須知—客艙組員職責」第 5.1.1 條明定在案；各種勤務之客艙經理指揮監督，客艙組員均不能刻意唱反調、蓄意不遵守，否則一旦發生重大危難時，如何期待客艙組員可以按照指示、航空公司規範順利協助旅客逃生？！是以，本件職務調整

並非降等，除申請人不再執行空勤任務而無法領取外站津貼外，薪資待遇並無不利益，實僅係考量申請人潘○○工作態度或身心狀況已不適合繼續擔任空服工作，故為職務調整。

(七) 本件調動無涉工會因素，亦無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 依工作規則條款明定相對人有調動權限，而申請人華航企業工會係採強制入會、除管理階層外全員入會，故如相對人一旦調動即謂影響工會運作，豈非等同僱傭員工上萬人之相對人並無調動權限？！此與工作規則規範暨現實狀況亦不相符。事實上，敬請參諸相對人與申請人企業工會間團體協約第 50 條亦明訂相對人有調動權限，申請人潘○○為團體協約關係人，故申請人華航企業工會與申請人潘○○均應受團體協約之拘束。申請人企業工會固有六大分會，然各分會運作與分類均為申請人工會自主運作，誠不能僅因相對人合法、依團協所為之調動即謂係不當勞動行為。

2. 另申請人桃園市空服員職業工會依法所應招募與組織者為桃園市空服員，申請人潘○○自始均非桃園市空服員，相對人公司予以合法調動，誠無打壓或影響申請人職業工會之情事。

(八) 茲陳報相對人公司其他調動案例，用以說明本件調動並無不利益對待。

1. 業如前述，本件調動並非懲戒調動，亦即相對人對於申請人潘○○並非降調，單純係考量其多次不服從客艙經理指示、屢屢主張手部患疾而不宜擔任客艙組員工作。至於何以調至高雄貨運部，此乃考慮申請人潘○○前為高雄空服組員、考量其居住在高雄，故其調動仍以高雄地區為主；而高雄地區僅臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員有編缺，且該單位亦缺員，其他高雄地區單位均無編缺(高雄空服組僅為組編制，無多餘空編)，故將其調動至臺灣貨運中心高雄貨運部服務。
2. 至若申請人先前所受之行政懲處、與本件調動是否一事二罰，相對人前已說明本次調動無涉一事二罰，原因係行政懲處部分僅有二則，其餘相證 28 所列各項申請人潘○○行為，仍得作為綜合考量，且業如前述，本次調動並非降調，僅單純考量申請人潘○○多次不聽從客艙經理指揮、屢屢主張手部患疾而不宜續任客艙組員，並無調降申請人職等或課予懲罰或不利益。
3. 事實上，其他涉及違規等調動案例，例如 2017 年 11 月 9 日，相對人公司簡姓員工、原任上海辦事處無錫站經理，因「對所屬員工督導不週及不當分享社群媒體資訊」而遭懲處並調動，其懲處為記過、調動結果為人力處待職。另 2014 年 7 月 1 日，則有劉姓空服員於外站組員旅館行為不當，依『人事業務手冊』第十一篇第一章「國內員工獎懲規定」11.1 規定：「言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節

較重者。」予以「記大過一次及調地勤職務」，該員因有國貿會計背景故調任為會計員；同年6月7日，韓姓正機師亦因於外站組員旅館行為不當，依『人事業務手冊』第十一篇第一章「國內員工獎懲規定」11.1規定：「言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節較重者。」予以「記大過一次及調地勤職務」，惟該機師則自請離職。

(九) 其餘參見相對人106年11月17日不當勞動行為裁決案件答辯書2份、106年12月19日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、106年12月20日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、106年12月25日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書、106年12月27日不當勞動行為裁決案件答辯(五)書、107年1月4日不當勞動行為裁決案件答辯(六)書、107年1月11日不當勞動行為裁決案件答辯(七)書、107年3月2日不當勞動行為裁決案件辯論意旨書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實

- (一) 申請人潘○○自105年1月22日起擔任申請人桃園市空服員職業工會高雄辦公室主任，並自105年4月1日起擔任申請人工會會員代表。
- (二) 申請人潘○○擔任申請人中華航空股份有限公司企業工會第10屆理事，任期自106年5月19日起至110年5月18日止；並擔任第六分會(高雄分公司)會員代表。
- (三) 申請人潘○○原擔任空服組員(客艙組員)工作，106年10月13日經相對人以「申請人潘○○違反客艙組員行為規範」為

主旨召開評議會，工作態度及身心均不適任，建議為轉任地勤服務工作(相證 35)，並於翌日通知申請人潘○○自 106 年 10 月 13 日調職為高雄貨運部貨運管制員。

- (四) 相對人 93 年 8 月 27 日曾公告客艙組員配戴塑膠手套時機，客艙組員配戴塑膠手套時機為清理洗手間及廚房內工作時；組員不得在服務旅客時配戴手套(相證 6)。相對人 106 年 8 月 3 日再次公告前開客艙組員配戴塑膠手套時機，並註明「如遇特殊狀況(如旅客疑似傳染病)，組員須先報告客艙經理，經客艙經理評估後得適時彈性調整為於回收餐點、垃圾、報紙雜誌等作業時，可穿戴機內裝載之塑膠手套以為防護，客艙經理並應紀錄於客艙報告備查。」(相證 9)

四、經審酌雙方之主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於 106 年 10 月 14 日將申請人溯及自 106 年 10 月 13 日調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？是否依同條第 2 項之規定而無效？以下說明之：

- (一) 相對人 106 年 10 月 13 日將申請人潘○○調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為：

1. 按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的主觀要件不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認

識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能，不因其具有行使合理企業管理權限之外觀而有異(本會 101 年勞裁字第 1 號、102 年勞裁字第 18 號、第 41 號第裁決決定書參照)。

2. 復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。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，不應僅解釋為降調、減薪等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含在內。是以在調職

中，縱非降調，但若勞工經由提供勞務以實現的人格開展可能性受到剝奪，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(本會 105 年度勞裁字第 23 號裁決決定參照)，此部分新修正之勞動基準法第 10 條之 1 亦明文揭示：「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。...」。

3. 查相對人主張申請人潘○○有不能勝任空服員工作之情事，而有調整職務之必要，其理由係以申請人潘○○客觀上因手部罹患蕁麻疹而不適合擔任空服員工作，及刻

意不遵守工作規則，多次不聽從客艙經理指示而有主觀上不能勝任工作情事；相對人並主張調動前後之職等與薪資均無不利益變更，非屬不利待遇。惟依相對人高雄分公司對申請人潘○○申訴處理回復函(見申證 23)，相對人係以申請人多次違反工作規則，連續多次不遵守公司規定且不服從客艙經理、組長之管理指揮為由，依據人事業務手冊 IM-IZ-001 不適任人員處理規則，經評議會決議調整申請人職務。再參酌相對人針對申請人潘○○執勤時要求帶手套乙事，曾以 106 年 10 月 11 日申請人未依規定請假(申請人執勤中因蕁麻疹發作被解除職務，嗣未依相對人規定請假)予以申誡處分，及其同年 13 日以內部簽呈提報申請人潘○○違反客艙組員行為規範懲處案後建議調動職位(相證 29)等情觀之，相對人調整申請人潘○○職務之行為顯帶有懲戒處分性質。而相對人前開調整職務行為是否成立不當勞動行為？其判斷基準應就申請人潘○○在工會中的地位、參與活動內容、相對人平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。

4. 查相對人 106 年 10 月 13 日調動申請人潘○○職務前，相對人與申請人桃園市空服員職業工會間頻生不當勞動行為爭議，其中經本會認定相對人為不當勞動行為者即有 105 年勞裁字第 21 號裁決決定、105 年勞裁字第 41

號裁決決定、106 年勞裁字第 4 號裁決決定、106 年勞裁字第 33 號裁決決定。除本件爭議外，兩造目前仍有 106 年度勞裁字第 48 號裁決案審理中，且相對人 105 年 10 月間以申請人空服員職業工會秘書長林甲○○、法律顧問吳俊達律師參與申請人桃園市空服員職業工會至相對人臺北分公司丟雞蛋抗議事件時之行為涉犯刑法妨害名譽罪而提出刑事告訴，足見兩造勞資關係持續存在緊張對立之狀態。又相對人與申請人中華航空股份有限公司企業工會長期關係良好，然自申請人工會第 10 屆改選理監事後，勞資關係轉而緊張，前曾因相對人約談申請人工會理事長劉惠宗而生爭議(見 106 年勞裁字第 45 號裁決決定)，目前另因會務假、會務人員及辦公室等爭議經本會作成 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定，可知兩造勞資關係亦屬緊張對立。

5. 次查申請人潘○○自 105 年 1 月起擔任申請人桃園市空服員職業工會高雄辦公室主任，並自 105 年 4 月起擔任申請人工會會員代表，於申請人工會 105 年 6 月間發動罷工投票時，負責組織高雄地區罷工投票事宜，包括罷工說明會、罷工投票地點申請、動員參加罷工活動等，是申請人潘○○屬申請人桃園市空服員職業工會核心幹部，足堪認定。又申請人潘○○擔任申請人中華航空股份有限公司企業工會第 10 屆理事，屬第六分會(即高雄分公司)選舉之理事，而第六分會僅有兩名理事，申請人

潘○○即為其中之一，亦可認申請人潘○○屬申請人中
華航空股份有限公司企業工會重要幹部。

6. 相對人主張申請人潘○○多次違反工作規則，連續多次不遵守公司規定且不服從客艙經理、組長之管理指揮為由，依據人事業務手冊 IM-IZ-001 不適任人員處理規則，經評議會決議調整申請人職務為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員。其違紀具體事由係指 105 年 2 月 10 日熱餐、106 年 8 月 9 日不遵守男性夏季制服穿著規範、同年 9 月起屢屢臨時性地於當班之際向客艙經理提出手部患疾、要求配戴手套(申請人不願依公司規定向空服組提出申請、並經空服組認定後辦理，卻多次選擇性地為此主張，致令客艙經理甚至須因此臨時調整勤務而衍生執勤上之困擾)。相對人並主張前開調動並非降調，僅單純考量申請人潘○○多次不聽從客艙經理指揮、屢屢主張手部患疾而不宜續任客艙組員，並無調降申請人職等或課予懲罰或不利益。至於薪資部分，調職前後並無過大差異，而係不同職務有不同之薪資給付，並非不利益對待。

- (1) 查申請人潘○○原擔任空服員，自 87 年任職至今，期間考績多為甲等、甲上，表現尚稱良好。今相對人以申請人潘○○多次不聽從客艙經理指揮、屢屢主張手部患疾而不宜續任客艙組員為由調整其職務為貨運管制員，然申請人為資深空服員(自 87 年受

僱迄今年資達 19 年)，職級已至資深空服員最高之 FA-15，今遭調動至工作性質顯然不同之地勤職務，其多年來累積相當豐富之經驗與技能，瞬間毫無用武之地，長期於工作中所建立起之人際關係亦將因此受到影響，顯不利於其社會生活之完整。是申請人主張因調動職務而無法發揮所長及人際關係斷裂，致人格權受損而受有不利益待遇，應屬可採。復參酌本件調動具懲處性質，且申請人調職後不僅薪資減少約 2 萬元，其調職後工作型態(調職後班表幾乎為 1700-0100 時段)亦不利於其家庭生活(申請人潘○○有單獨撫養幼子之需求)等情，可認前開調職對申請人潘○○屬不利之待遇。

- (2) 相對人主張申請人潘○○自 106 年 9 月起屢屢臨時性地於當班之際向客艙經理提出手部患疾、要求配戴手套，而申請人不願依公司規定向空服組提出申請、並經空服組認定後辦理，卻多次選擇性地為此主張，致令客艙經理甚至須因此臨時調整勤務而衍生執勤上之困擾。惟查相對人自承申請人潘○○106 年 9 月 22 日提出書面報告，要求相對人公司協助(見相證 18)，足見相對人 9 月 22 日已知申請人經診斷為「接觸型蕁麻疹」。又依相對人 106 年 10 月 13 日客艙組員評議會紀錄表：「2017/9/22 潘員向空服組提出 CABIN CREW REPORT，依所附 8/24 高雄

長庚醫院皮膚科開立之診斷證明書，表示因患『接觸性蕁麻疹』，依醫囑『建議工作時穿戴適合的手套防護可能接觸的過敏源』，要求於每次執行任務時，需穿戴手套以為防護。...與潘員訪談，詢問『是否已知道過敏原為何？是否存在於飛機客艙(請提供於工作時發生之證明)？是否已知道適合防護的手套為何種材質？』等問題，潘員皆無法明確回答，大多以一切依照專業醫生判斷等語含混帶過，是故組上無法同意開立證明。」(見相證 35)可知相對人明知申請人罹患「接觸性蕁麻疹」，於申請人潘○○向空服組提出穿戴手套防護之申請時，仍以不確定過敏源是否存在於飛機客艙為由，拒絕提供申請人核可之證明，核其行為已屬可議。是相對人主張申請人潘○○不願依公司規定向空服組提出申請，與事實不符。實則申請人向空服組提出申請後，空服組仍要求申請人舉證，遲未提供申請人證明，導致申請人執勤時持醫療證明向客艙經理申請配戴手套，衡情實難謂申請人刻意違反公司規定。又依相對人所提 106 年 9 月 19 日客艙經理報告，針對客艙經理反應申請人潘○○帶手套收餐，「組上將關懷潘員手部個人皮膚敏感情形，為維員工身心保健及預防措施，本案惠請醫療部提供醫療專業諮商。」(見相證 20)惟申請人於同年 9 月 22 日持醫療證明向空

服組申請核可證明時，空服組僅以不確定過敏源是否存在於飛機客艙為由遲未提供證明，相對人亦未舉證其事後確有提供醫療專業諮商，難謂相對人確有盡其保護照顧勞工之責。縱相對人主張空服組為查明是否有開立核可證明之必要，曾於 106 年 9 月 25 日試圖確認申請人手部狀況而遭申請人拒絕，惟空服組不具醫療專業背景，其試圖以申請人不配戴手套工作前後照片以確定申請人「接觸性蕁麻疹」之過敏源，此種土法煉鋼式的檢測方式恐衍生爭議，亦難謂具醫療檢測意義。申請人拒絕配合此種檢測方式，實難苛責。況申請人潘○○固於執勤時向客艙經理反應有配戴手套之必要，惟除 106 年 9 月 25 日外，於其他航班如客艙經理拒絕其請求，申請人仍依客艙經理指示，未有拒絕服從之行為，此觀 106 年 9 月 30 日、同年 10 月 2 日、同年 4 日、同年 11 日客艙經理報告(CM'S TRIP REPORT)可稽。是以相對人主張申請人違反公司規定，拒絕服從客艙經理指示，與事實有所出入，實不足據以懲處並作為調動申請人職務之理由。

- (3) 復查本會請相對人提出空服員非自願性調職或其他涉及違規等調動案例，相對人僅提出 2017 年 11 月 9 日簡姓經理因對所屬員工督導不週及不當分享社群媒體資訊而遭記過並調動，以及 2014 年 7 月 1

日劉姓空服員及韓姓正機師於外站組員旅館行為不當，二人遭「記大過一次及調地勤職務」處分。依相對人所提案例，員工因涉及違規之職務調動，其懲處均達記過之程度。惟本件相對人主張申請人潘○○有違紀情事，僅有 106 年 8 月 9 日因申請人不遵守男性夏季制服穿著規範，及同年 10 月 11 日因申請人未依規定程序辦理請假或報離手續，經相對人分別各予乙次申誡處分，申請人前開行為未達記過處分，然相對人 106 年 10 月 13 日即召開評議會調動其職務，其行為與過去處理涉及違規調動案例不盡相符，難認非係刻意針對申請人而為。相對人另主張申請人潘○○105 年 2 月 10 日啟動烤箱熱餐，二度不聽勸阻。惟此部分事件發生於 105 年 2 月，與相對人調動職務相距長達一年 8 個月之久，且依相對人所提面談紀錄，申請人當時經客艙經理制止後表示下次會更注意，如有問題會先請詢問客艙經理。而相對人對申請人前開行為僅註明將持續觀察後續表現(見相證 3)，未有任何懲處。足見前開事件尚未達懲處程度，實難據此主張其調動申請人職務具合理性。

7. 相對人另主張申請人因手部罹患蕁麻疹，客觀上不適合擔任空服員工作，惟姑不論申請人手部罹患蕁麻疹客觀上是否即無法擔任空服員工作(此涉及專業醫療意見介

入始得確認)，依相對人所提客艙組員評議會紀錄表(相證 35、45)、106 年 10 月 13 日內部提報懲處簽呈(見相證 29)及相對人高雄分公司申訴處理回復函(見申證 23)，可知相對人調整申請人潘○○職務非基於客觀上不能勝任工作情事，而係基於申請人潘○○多次不遵守公司規定，亦不服客艙經理管理之行為，而有主觀上不能勝任工作情事。是相對人辯稱申請人潘○○因手部罹患蕁麻疹，客觀上不適合擔任空服員工作等詞，既屬相對人事後所提辯詞，非其 106 年 10 月 14 日調整申請人職務之原因，此部分自無審究之必要。

8. 綜上所述，自雙方勞資關係之脈絡及申請人潘○○於工會擔任之職務、參與工會活動之情形、集體勞動關係的狀況、本件調職處分與過去同種事例之處理方式顯有差別待遇等情事綜合觀察，該調職處分依社會通念判斷已超過合理之程度，相對人確有不當勞動行為之認識與動機，其將申請人潘○○懲戒性調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，係對於申請人潘○○參加工會活動所為之不利待遇，使申請人長年累積之經驗與技能無法發揮，亦不利於其家庭生活，致其人格權受損，且調職後確實發生實質上減薪之結果，應屬降調，而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同條第 2 項之規定無效。

(二) 相對人 106 年 10 月 13 日將申請人潘○○調職為臺灣貨運

中心高雄貨運部貨運管制員之行為，對申請人桃園市空服員職業工會及中華航空股份有限公司企業工會，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為

1. 按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：...五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，工會法第 35 條第 1 項第 5 款定有明文。復按，禁止支配介入之行為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，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意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明(最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決參照)。
2. 查本件申請人潘○○擔任申請人桃園市空服員職業工會核心幹部職務，並負責推動高雄辦公室事務，相對人將申請人潘○○調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，不僅將使申請人喪失空服員身分，對申請人桃園市空服員職業工會會務之進行及運作產生不當影響、妨礙或限制，甚至可能造成寒蟬效應，故相對人前開懲戒行為亦同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3. 復查申請人潘○○擔任申請人中華航空股份有限公司企業工會第 10 屆理事，屬第六分會(即高雄分公司)選舉之理事，而第六分會僅有兩名理事，申請人潘○○即為其中之一，屬空服員代表。又申請人潘○○調至臺灣貨運中心高雄貨運部，改隸屬於中華航空股份有限公司企業工會第五分會之會員，惟依申請人所提資料，第五分會會員人數多數在桃園，高雄會員人數僅有 25 人，且該分會之會務活動均在桃園舉行，足見本件調職不僅直接影響申請人潘○○對工會之參與，亦對申請人中華航空股份有限公司企業工會第六分會之運作產生不當影響、妨礙，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 救濟命令部分：

1. 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依

同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分(即救濟命令)時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則，先予敘明。

2. 按本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人於 106 年 10 月 13 日將申請人潘○○調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，而依同條第 2 項之規定，該降調行為應屬無效。相對人於 106 年 10 月 13 日所為調動申請人潘○○之行為既屬不當勞動行為而無效，則相對人自當回復申請人潘○○原任高雄分公司空服組空服員職務，以回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係，爰裁決如主文第一至三項所示。本會認上開裁決救濟命令之方式，即足以樹立該當事件之公平勞資關係所必要及相當。且相對人應按民國 106 年 10 月 13 日前之平均工資補足每月工資之差額予申請人，因申請人潘○○調動後每月職等薪、職位薪未變更，然原薪資之 Perdiem 係依美金計算，每月金額均不相同，其中所列項目是否均為薪資？相對人多有爭執，因申請人亦自承部分報酬計算實有困難，故本會尚難判斷，申請人應

另循民事法院救濟，以回復其原有薪資，併予敘明。

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

六、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 3 月 2 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款第 1 項之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高

等行政法院(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告向普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。