

勞動部不當勞動行為裁決決定書

102 年勞裁字第 50 號

【裁決要旨】

申請人收到調動派令之後是否依相對人公司程序報到，或無法報到之原因是否可歸責於申請人等等，容有審究之餘地，進而相對人前開解僱行為是否符合解僱最後手段性原則？或違反勞資爭議處理法第 8 條之規定，於調解期間終止勞動契約，有妥適合法與否之爭議？但上述爭議均非本會認定之職權，本會無法論處，申請人應另循民事訴訟法律程序，解決該等爭議。

又按工會法第 35 條第 2 項規定：「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。」故雇主或代表雇主行使管理權之人所為之解僱行為，須有符合工會法第 35 條第 1 項者，本會始有依工會法第 35 條第 2 項之規定，為確認解僱有效與否之權限。反之，若經本會綜合評判，認雇主之解僱行為尚不構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，則本會對雇主之解僱行為並無確認解僱有效與否之權限，自無權予以裁決。

【裁決本文】

申請人：簡○○

住：新北市

相對人：東南汽車客運股份有限公司

設：台北市建國北路 3 段 169 號

送達地址：台北市內湖區行愛路 141 巷 23 號

代表人：黃仕旻

住：同上

代理人：黃○○、林甲○○、楊○○

住：同上

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（以下稱本會）於民國（以下均同）103 年 3 月 7 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

壹、程序部分：

- 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 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。」
- 二、查申請人主張相對人公司 102 年 8 月 5 日所為職務調動行為及 102 年 8 月 9 日所為解僱行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同法條第 2 項應屬無效。申請人於 102 年 10 月 25 日提起本件裁決，是本件裁決之申請未逾 90 日除斥期間之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 申請人主張伊有依據相對人 102 年 8 月 5 日之調動公文，翌日即 8 月 6 日確實有至內湖站向副站長郭○○報到，她告訴申請人的工作內容是清潔工，總公司已經把申請人調為清潔工。當時申請人就跟副站長說：「我明天會到台北市政府勞動局陳情公司違反調動五原則。」，說完之後申請人又到二樓找人事室主任(吳○○主任)及另一位游副站長，經向他們告知申請人被調為清潔工之事情，他們說他們並不知情，是董事長決定，不是他們決定」。證人郭○○說沒跟申請人講話之證詞並不實在，且相對人並沒有告知申請人應向何人報到。惟遭相對人及證人否認，並強調申請人應知當日報到地點係總公司，而非內湖站，故認申請人並未依規定報到而確有曠職事由。

(二) 申請人 8 月 7 日即至台北市政府勞動局以相對人非法調動為由提出勞資爭議申訴，8 月 9 日即收到相對人以申請人無故曠職予以解僱之通知，申請人認為其已於 8 月 7 日提出申訴，依勞資爭議處理法第 8 條規定，相對人不得予以解僱。

(三) 申請人主張自 101 年進入相對人公司任職後，一直協助相對人員工處理勞資爭議事件，例如：102 年 3 月 5 日擔任退休員工陳○○因退休金與相對人間有爭執之勞資爭議代理人，申請人因認為相對人過去對成立工會態度上並非正面，故不敢將籌組工會之事宜曝光，只能暗中進行，個別徵求員工參加意願，員工害怕曝光後遭解僱，因此都非常謹慎，怕風聲走漏，遭相對人予以不利益處分，但於 8 月

5 日公告籌組工會事宜之前，已有收受員工簽署之籌組意願書，申請人係利用新北市保險業務工會網站公告有關相對人企業工會籌備會徵求會員入會，旋於 8 月 5 日接獲相對人調動通知，因之主張相對人顯係針對申請人組織工會、參與和支持勞資爭議行為意圖打壓。

(四) 相對人指稱申請人於萬芳站執行職務種種失職行為，申請人矢口否認，主要理由係相對人所述皆非申請人工作上應負責之事項，不應全部歸責於申請人，何況若真可歸責於申請人，為何申請人迄今從未遭相對人正式懲戒或記過處分？相對人所提出包括相對人內部簽呈等證物，皆未記載處罰之對象，亦可證明，申請人雖曾與公司高層發生爭執，但真實情況係高層人員誤解，申請人並無頂撞，故事後亦未遭受懲處，證人林乙○○所言其擅離職守云云，並非事實。

(五) 請求裁決事項：

申請人主張 8 月 5 日之調動行為及 8 月 9 日之解僱行為皆違反工會法第 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」之規定，因此請求：

- 1、請求確認相對人 102 年 8 月 5 日的調動行為違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 2、請求確認相對人 102 年 8 月 9 日解僱行為違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，並依第 35 條第 2 項之規定為無效，相對人應回復申請人原任職務，及給付解僱後之薪資。

(六) 其餘參見調查程序會議紀錄、及申請人提出之 102 年 10 月 25 日不當勞動行為裁決申請書、其所檢附之證物，及歷

次提出之證物。

二、相對人之答辯及主張：

(一)申請人之裁決請求應予駁回。

(二)相對人102年8月5日對於申請人之調動，完全基於業務需要，跟工會籌組無關。

1、申請人在職期間屢屢疏失職責，未盡確實控管司機準點發車，以致申請人所任職萬芳站之公車屢有未依核定時間發車之違規情節，屢屢遭台北市政府公共運輸處發函處分，有台北市政府公共運輸處通知查獲相對人未依核定時間發車之公函六份足稽，申請人相關失職行為，將使相對人遭受營運路線補貼或營運路權申請權剝奪等重大損失。

2、申請人荒廢職務行為，與證人林乙○○證述互相吻合。即申請人在上班時間，都在做私人的事務。幾乎每天從早上一直到下午都在維修自己的私人車輛。有時候車子開了就跑出去，就不知道申請人去那裡了？公司主任打電話來找申請人，也找不到申請人等等(參閱貴會102年12月26日調查紀錄第11頁即明)。準此，相對人公司基於工作紀律的維護，人力資源的調派運作，自102年8月6日起將申請人調任台北市內湖站完全是相對人公司之人事裁量權，依據勞工調動五大原則，兼及申請人工作能力、工作表現、人力資源運用調整、業務需要等綜合考量。

(三)何況，簡員原工作地點(木柵萬芳站)與調動工作地點(內湖)，均為台北市區，相對人公司依職權可依據營運業務需要調整員工之工作地點，符合勞工調動五大原則。而相對

人公司於雙方勞動契約成立之前均事先明確告知簡員：任職期間必須遵守公司規定，盡忠職責，及接受公司工作地點之調派分配等基本義務，並且經簡員確認同意並簽署書面志願書在案(詳參證物 4)，準此，簡員當有義務接受服務服從相對人公司之職務調動，不得無故拒絕提供勞務之違約行為。

(四) 申請人已經在 102 年 8 月 5 日獲得人事調動令的告知(自己表示經由站務魯○○表示知情)，所以依規定申請人必須至新單位報到，但是申請人並無依規定報到，申請人所表示有向游副站長、郭○○副站長、吳○○主任等詢問新工作內容，均與事實不符，而且申請人自己表示新工作是清潔工，也與事實不符，純為自己杜撰之詞。內湖站已經有專任清潔工，所以並不需要再有清潔工的人力。縱然申請人對於調任的工作內容不滿意，也必須依正常的行政救濟程序，例如以書面提出申述、謀求正確的救濟方式，並不能擅自不到職，拒絕提供勞務，已違反勞動契約及工作規則，此之事實已經申請人自認 8 月 6、7 日確實只有打卡而未工作，而且到舊的工作單位萬芳站打卡，違反正確的提供勞務之方式，所以明顯違反工作規則。

(五) 相對人對申請人籌組工會並不知情，即使知情，也完全尊重勞工的各種勞動權益，並無申請人所言阻擋工會籌組之情形，申請人就此之表示，完全與事實不符。證人陳○○雖然表示，相對人略有所聞申請人要籌組工會而有干涉之意思云云，係屬個人揣測，並無證據，相對人否認。

(六) 相對人基於申請人連續曠職三天之理由，依法於 102 年 8 月 9 日發存證信函通知申請人終止勞動契約。申請人並於 102 年 8 月 16 日收受該函文，台北市政府勞工局於 102 年

8月16日發函通知申請人的勞資爭議調解會，並於102年8月23日召開勞資爭議調解會議，所以相對人終止勞動契約的時間點，並非在勞資爭議調解期間之內，而是在調解之前，因此雙方勞動契約已經合法終止。

(七) 相對人係由稽查室負責各站之違規查報處理工作，相對人代理人並陳述，稽查工作是日常性之工作，每天發車時間是由站務人員控制，如果發生晚點慢發的情況時，公司的稽查部門會先詢問站務人員，發生什麼事情造成班車脫班及晚發之現象，站務人員回報後，稽查人員會依照站務人員的回報回覆給公共運輸處，在站務人員回報的過程當中，申請人的理由經常用不可抗拒的理由作為說明，因此，稽查人員會屢屢要求申請人對提出的理由去要求每一個工作人員，所以雖然稽查室的簽呈內管理階層要求要懲處，可是站務主管還是要求給予站務人員及司機，改善的機會，並沒有每一次都去懲處，亦即稽查室從3月份至6月份僅要求申請人改善，而未予懲處。

(八) 其餘參見調查程序會議紀錄、及相對人提出之102年12月3日不當勞動行為裁決案件答辯書、102年12月15日行政陳報狀、103年1月9日不當勞動行為裁決案件答辯(二)狀、103年1月13日不當勞動行為裁決案件陳報(二)狀及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人於101年12月22日受僱於相對人，自101年12月27日起擔任相對人萬芳站之站務員工作。
- (二) 相對人102年8月5日以因業務需求為由，公告調動申請人職務，將申請人自萬芳站調動至內湖站，調動公告之人

事令自 102 年 8 月 6 日起生效。(三) 申請人籌組工會及招募會員之公告，係委由鼎燊整合行銷公司，於 102 年 8 月 9 日建置在「新北市保險業務工會網站」平台。

(四) 相對人於 102 年 8 月 9 日發存證信函，以申請人連續三日無故曠職為由，解僱申請人。

四、 本案爭點：

(一) 相對人於 102 年 8 月 5 日調動申請人之行為，是否構成工會法第 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，依同條第 2 項之規定而無效？

(二) 相對人於 102 年 8 月 9 日解僱申請人之行為，是否構成工會法第 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，依同條第 2 項之規定而無效？

(三) 如是，相對人應按月給付申請人之薪資為何？

五、 判斷理由：

(一) 相對人於 102 年 8 月 5 日調動申請人之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定，對於勞工組織工會而為降調之不利益待遇：

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。在懲戒解僱之場合，

是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒解僱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（本部 102 年勞裁字第 18 號裁決書參照），不因具有企業行使合理管理權限之外觀而有異。因此，本會將依上述之判斷基準，據以認定本件雇主調動及懲戒解僱之行為是否存在不當勞動行為之動機。

2. 我國於 2009 年通過之公民與政治權利國際公約及經濟、社會與文化權利國際公約施行法。其中公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟、社會與文化權利國際公約第 8 條第 3 項均規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律妨礙該公約所規定之保證。」。而國際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號「結社自由與團結權保障公約」以及第 98 號「團結權與團體協商公約」之申訴案件，所成立之結社自由委員會作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」（2006 年版）第 800 項載明：「結社自由委員會提請注意 1971 年之勞工代表公約（第 135 號）及建議書（第 143 號），其明白地建立，事業單位勞工代表對其任何侵害之行為，應享有有效之保護，包括基於其為勞工代表或工會會員之資格或活動或參與工會活動而為之解僱，只要其行為符合現行法律或團體協約或其他共同同意的安排。」以及第 801 項：「一個勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到侵害之原則，並不意味一個擁有工會職務之人員，不論環境條件均能取得解僱之豁免權。」亦即，工會幹部雖未取得解僱之豁免權，但若其行為符合現行法律或

團體協約或其他共同同意之安排，則應享有有效之保護。上開決定之內容於判斷雇主懲戒解僱之行為是否構成不當勞動行為時，自得引為參考之依據。

3. 本件並無證據證明，相對人於102年8月5日調動申請人職務之原因，與申請人籌組工會活動及招收會員有關：

(1) 申請人主張，過去因恐相對人發現其籌組工會及招收會員會遭不利益處分，故皆於私下秘密進行及連絡，並提出同意加入為工會發起人之同意書影本予本會（本會於102年12月26日第2次調查會議中當場檢視後返還申請人）。申請人並主張，因102年3月5日曾擔任同事與相對人間之勞資爭議調解案件代理人，同時於102年8月5日於「新北市保險業務工會網站」平台上，刊登籌組工會及招募會員之公告，申請人於102年8月6日即接獲公司調動通知，因之認為相對人顯係對申請人組織工會及參與和支持勞資爭議行為而意圖打壓云云。相對人則抗辯，102年8月5日調動申請人之理由，係因相對人業務之需要，後又追加主張，係因申請人屢屢疏忽職責，始調動申請人，於本會調查程序中，始終否認相對人公司之主管人員於102年8月5日調動申請人前，曾知悉或聽聞申請人或相對人員工有籌組工會及招收會員之情事云云。

(2) 經查，申請人主張，過去因恐相對人發現其籌組工會及招收會員會遭不利益處分，皆係於私下秘密進行及連絡，是申請人並無法證明相對人於102年8月5日之前，即已知悉其進行籌組工會

及招收會員等事宜，且其所提出同意加入工會發起人之同意書並非正本，本會亦無從認定申請人有發起或籌組工會乙事，遑論相對人因而知悉進行打壓。縱上述同意書為真，但申請人並未提出其他曾經為了籌組工會而為之招募、宣傳或廣告等活動等證據，僅表示所有籌組工會等活動均係私下秘密進行，所以無法提出證明云云，卻又強調相對人理應知悉其發起籌組工會等活動，並刻意予以打壓，因無具體事證足資證明，殊難採信。另申請人主張，其曾於102年8月5日將籌組工會及招募會員之公告，刊登於「新北市保險業務工會」之網站上。惟經本會傳喚承攬新北市保險業務工會網站之維修公司，「鼎燊整合行銷公司」之負責人廖偉傑到會證述，該證人證稱，申請人係於102年8月6日或7日始將公告內容以電子郵件傳送給證人公司人員，該公司人員係於102年8月9日始完成網路上建置，該建置完成之日期，已係在相對人調動申請人職務之102年8月5日之後，而上述證人之證述，皆復為申請人與相對人所不爭執，堪認縱相對人之人員，曾上網瀏覽而知悉該公告之內容，亦應係在102年8月9日之後，實難持為相對人因知悉申請人籌組工會及招募會員之事實，進而於102年8月5日為調動申請人之不當勞動行為之意圖認定。

- (3) 相對人102年8月5日之調動公告，雖未載明報到程序及所調動職務內容，固有爭議，致滋生申請人與內湖站郭○○副站長間報到過程中之口角，惟依申請人與證人郭○○對話內容中，僅論及受指派之工作內容和監督主管，未有隻字片語

提及申請人籌組工會或相對人知悉申請人籌組工會等情事，實難於本件持為對申請人有利之認定。

- (4) 本件申請人既無法證明，其於 102 年 8 月 5 日遭調職與其籌組工會及招收會員有任何關聯性，則申請人與相對人於僱傭關係存續中申請人是否忠實履行僱傭契約之義務？相對人有無善盡監督指揮之責？相對人調動申請人之行為是否符合調動之原理？及相對人懲戒處分是否合理而無逾比例原則等，或有妥適合法與否之爭議等情，但上述爭議均非本會認定之職權，本會無法論處，申請人應另循民事訴訟法律程序，解決該等爭議。

(二) 相對人於 102 年 8 月 9 日解僱申請人之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 查相對人於 102 年 8 月 9 日以申請人無故曠職 3 日為由，以存證信函通知終止僱傭關係，申請人主張其於 102 年 8 月 7 日即向台北市政府勞動局提出非法調動之申訴，依勞資爭議處理法第 8 條之規定，相對人於調解期間，不得予以解僱為由，主張其解僱無效。按勞動部(即改制前行政院勞工委員會)於 101 年 4 月 16 日作出勞資 3 字第 1010125649 號解釋函，對上勞資爭議處理法第 8 條所規定「勞資爭議調解期間」之定義作出解釋。該號函釋指出，所謂「調解期間」，是指直轄市或縣(市)主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方

之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終
止。惟依申請人所提出之「台北市政府勞資爭議調解
紀錄」內容所載，申請人申請日期係「102年8月8
日」，並非申請人所稱之「102年8月7日」，而申請人
所提出台北市政府開會通知單之發文日期，係102年8
月12日，該通知單乃通知雙方於102年8月23日上
午9時召開勞資爭議調解會議，並檢附申請人之調解
申請書一份予雙方。是相對人應係於102年8月12日
以後始收受台北市政府所寄發之申請人調解申請書。
相對人辯稱，其於102年8月9日寄發解僱通知之存
證信函時，尚未知悉申請人有向台北市政府提出勞資
爭議之申請云云，尚非無稽。參考上述解釋令之意旨，
雖調解期間係於102年8月8日起算，然審酌申請人
於102年8月23日勞資爭議調解會議所陳述「勞方主
張」之內容可知，申請人自始即以相對人非法調動、
102年8月6日及8月7日有至相對人內湖站報到，並
無曠職等理由，主張相對人之解僱行為無效。而申請
人上述於勞資爭議調解會議之主張，並未有任何述及
籌組工會及招收會員或於網站上公告遭相對人不利益
對待之聲明或陳述。揆諸相對人籌組工會及招收會員
公告，首次上網日期係自102年8月9日起，至102
年8月23日雙方進行勞資爭議調解日期止，將近半個
月有餘，仍未見申請人以「申請人籌組工會及招收會
員」為遭相對人解僱緣由背景之指控或質疑，加諸申
請人亦無法再有其他書證或證人之證明，實尚不足認

定相對人解僱申請人具有不當勞動行為之動機。

2. 承前，申請人收到調動派令之後是否依相對人公司程序報到，或無法報到之原因是否可歸責於申請人等等，容有審究之餘地，進而相對人前開解僱行為是否符合解僱最後手段性原則？或違反勞資爭議處理法第 8 條之規定，於調解期間終止勞動契約，有妥適合法與否之爭議？但上述爭議均非本會認定之職權，本會無法論處，申請人應另循民事訴訟法律程序，解決該等爭議。
3. 又按工會法第 35 條第 2 項規定：「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。」故雇主或代表雇主行使管理權之人所為之解僱行為，須有符合工會法第 35 條第 1 項者，本會始有依工會法第 35 條第 2 項之規定，為確認解僱有效與否之權限。反之，若經本會綜合評判，認雇主之解僱行為尚不構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，則本會對雇主之解僱行為並無確認解僱有效與否之權限，自無權予以裁決。

(三) 綜前所述，本會審酌卷內資料，無從認定相對人調動及解僱申請人之行為構成不當勞動行為而無效（工會法第 35 條第 2 項參照），是有關相對人應按月給付申請人薪資之數額為何，自無審酌之必要。

- 六、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。
- 七、據上論結，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 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 劉志鵬

吳慎宜

劉師婷

侯岳宏

林振煌

林佳和

蘇衍維

吳姿慧

邱琦瑛

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 3 年 3 月 7 日

一、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6

條第 1 項之決定，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（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。

二、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，向被告住所地之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。