

勞動部不當勞動行為裁決決定書

113 年勞裁字第 08 號

【裁決要旨】

1 「判斷雇主之行為是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為時，應
2 依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具
3 有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不
4 以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。惟雇主為
5 達成營業目的，本具有指揮、監督、考核及調整勞工工作之管理權限，
6 此項雇主人事權為勞動契約核心內容之一，若非專以損害勞工權益為目
7 的，且未違背權利濫用、不得有不當勞動行為等禁止規範，則於合理範
8 圍內，自應尊重雇主之人事自主權及裁量權。

9 關於申請人郭○○與公塹工作站秦○○站長間發生言語衝突爭議後之
10 報告書，既係經申請人郭○○審閱並自行加註個人意見後，方由申請
11 人郭○○親自簽名，故該報告書內容應屬可採。且細繹該報告書內
12 容，足認雙方當天確有發生言語衝突之爭議。故相對人主張係為避免
13 雙方未來發生更嚴重之衝突，遂將申請人郭○○自公塹工作站調動至
14 西港工作站，足堪採信，難認此調動係因申請人郭○○具勞資會議勞
15 方代表、或工會理事身份而有針對性。參諸申請人郭○○參與團體協
16 商事務、會員大會及理監事會議、拜訪會員等從事會務期間，相對人
17 均給予公假、尚無因此發生爭議，以及相對人亦與申請人工會進行團
18 體協商、簽訂團體協約等情，堪認勞資雙方勞資關係及互動應尚屬平
19 和，故相對人主張對申請人郭○○所為之系爭調動，核屬相對人基於
20 職場管理而合理行使之人事權範疇，與申請人郭○○具工會理事身份

1 或以勞資會議勞方代表提案、從事工會事務無關，洵堪採信；縱申請
2 人郭○○將因相對人將其自新化分處調動至佳里分處，進而導致其喪
3 失新化分處勞資會議勞方代表身份，亦難認相對人之系爭調動係出於
4 不當勞動行為之動機。故申請人郭○○主張相對人於113年2月1日將申
5 請人郭○○自新化分處公塹工作站調動至佳里分處西港工作站之行
6 為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款規定之不當勞動行為云云，
7 尚難認採。」

【裁決本文】

申請人：郭○○

住臺南市

農業部農田水利署企業工會

設桃園市八德路介壽路1段199號3樓

申請人代表人：張珮翎

住桃園市

上二共同：劉冠廷律師

代理人 張道鈞律師

林琬純律師

設臺北市中山區南京東路2段90號15樓

相對人：農業部農田水利署

設新北市新店區北新路一段45巷5號6樓

代表人：蔡昇甫

住新北市

代理人：郭子揚律師

設臺北市大安區忠孝東路三段100號7樓

朱○○

楊○○

杜○○

李甲○○

李乙○○

李丙○○

王○○

均住新北市

1 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
2 本會）於民國（以下均同）113年11月29日詢問程序終結，並於同日作成
3 裁決決定如下：

4 主 文

5 申請人裁決之申請駁回。

6 事實及理由

7 壹、程序部分：

8 一、查申請人工會之代表人前為「翁靖惠」，裁決程序中變更代表人為「張
9 珮翎」，業據申請人代表人具狀承受本件裁決程序，核無不合，應予
10 准許，首予敘明。

11 二、按勞資爭議處理法第39條第1及2項規定：「勞工因工會法第35條
12 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
13 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
14 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
15 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
16 準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。」

17 三、申請人於113年3月7日向本會提起本件裁決申請，其請求裁決事
18 項為：「（一）請求將申請人郭○○工作地點調動回到相對人嘉南管理
19 處安南工作站。（二）確認相對人113年2月1日將申請人郭○○調
20 動至佳里分處西港工作站之行為為不當勞動行為，違反工會法第35
21 條第1項第1款、第5款。」故申請人之上開請求，自相對人所為

1 之 113 年 2 月 1 日調動生效日發生之次日起至申請日止，未逾 90 日
2 之期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第
3 1 項之規定。

4 四、次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，行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，亦同此法理。本會考量申請人提出本件裁決後，於 113 年 7 月 23 日初審會議變更請求裁決事項為：「(一) 確認相對人於 113 年 2 月 1 日將申請人郭○○調動至佳里分處西港工作站之行為，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。(二) 確認相對人於 113 年 2 月 1 日調動申請人郭○○之行為無效。(三) 相對人應於收受本裁決決定書 10 日內，回復申請人郭○○之原任職務。」經核與原申請裁決事項實質內容相同，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，爰同意申請人之變更，併此敘明。

15 貳、實體部分：

16 一、申請人之主張及請求：

17 (一) 相對人於 113 年 2 月 1 日調動申請人郭○○之行為，係針對申請
18 人郭○○擔任申請人工會理事及相對人新化分處之勞資會議勞方
19 代表之報復性行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之
20 不當勞動行為：

21 1. 相對人之調職行為直接影響申請人郭○○於相對人新化分處之勞
22 資會議勞方代表之資格存在，並大幅增加申請人郭○○作為身心
23 障礙者之通勤、就醫困難，已構成身心障礙就業歧視而侵害其人格

1 權甚鉅，可認相對人調任申請人郭○○之行為屬不利益處分甚明：

2 (1) 申請人郭○○原工作地點位於新化分處安南工作站，長達近4年，
3 工作認真負責，擔任申請人工會理事與相對人新化分處之勞資會
4 議代表亦積極為基層爭取福利，卻遭到打壓。相對人112年10月
5 將申請人郭○○從新化分處安南工作站調動到新化分處公塏工作
6 站，近期又宣布113年2月1日要求申請人郭○○調動到佳里分
7 處西港工作站。經查，申請人郭○○原任職之「安南工作站」，及
8 112年10月遭相對人調動後任職之「公塏工作站」，於相對人「嘉
9 南管理處」之編制下均屬「新化分處」轄下，而相對人此次調任之
10 「西港工作站」則屬「佳里分處」轄下。又相對人實施勞資會議，
11 係以「分處」為單位舉行，申請人郭○○係自110年4月起，經
12 申請人工會會員選舉，以第一高票當選「新化分處」之勞方代表。
13 相對人於112年10月將申請人郭○○自「安南工作站」調動至
14 「公塏工作站」之行為，雖已對申請人郭○○造成不利影響，惟並
15 未妨礙其勞資會議代表之資格；至113年2月1日相對人將申請
16 人郭○○自「新化分處公塏工作站」調任至「佳里分處西港工作
17 站」後，直接使申請人郭○○不再具有新化分處之勞資會議代表
18 資格，已對其參與工會事務、爭取勞動權益之身分影響甚鉅。

19 (2) 申請人郭○○已因泌尿及生殖系統功能障礙領有「極重度」身心
20 障礙證明，需每週3次赴安南醫院進行時間長達4小時之透析治
21 療（即「洗腎」），已可見申請人郭○○對於工作地點、通勤就醫時
22 間尤具特殊之需求。且申請人郭○○之身心障礙狀況已使其難以
23 如常人般負荷大量之通勤時間、就醫時間，相對人明知此情，而仍

1 故意將申請人郭○○調任至西港工作站，只為了使其喪失新化分
2 處之勞資會議代表資格，113年2月的調動，導致距離住家遙遠且
3 對於以機車為通勤工具的申請人郭○○來說，幾乎是一大折磨，
4 申請人郭○○從家中至「西港工作站」需時23至25分鐘，但至
5 原任職之「公塭工作站」需時僅僅一半之13分鐘，已可見其通勤
6 成本及勞累對於申請人郭○○產生之嚴重不利益。

7 (3) 準此，相對人所為之調動行為，顯未因申請人郭○○之身心狀況
8 為合理之差別對待，而已對身心障礙者平等參與政治、經濟、社會
9 等領域之權利造成不平等限制，核已構成身心障礙歧視，其對申
10 請人郭○○之人格權侵害甚鉅，而具嚴重之精神上不利影響，自
11 已該當工會法第35條第1項第1款所稱之「不利益待遇」甚明。

12 2. 從本件整體勞資脈絡觀察，相對人所為調任申請人郭○○職務之
13 行為，乃針對申請人工會於團體協約過程中不斷就調薪、發薪日期
14 延後等議題積極爭取並向勞動檢查單位提出檢舉，所採取之報復
15 性行動，具有不當勞動行為動機與認識：

16 (1) 經查，申請人郭○○係自110年4月起擔任新化分處勞資會議勞
17 方代表，並自112年4月起擔任申請人工會理事，申請人郭○○
18 於擔任工會職務、參與工會活動之過程中，多次提案爭取事業單
19 位勞工之權益，並因此遭到相對人針對性之舉措。申請人郭○○
20 係因近期向嘉南管理處反應發薪日期遭片面變更之問題，並於通
21 報勞動檢查、陪同勞動檢查後，隨即於短短一個月內即遭調動至
22 申請人郭○○無勞資會議代表資格之佳里分處。

23 (2) 由其時間上密接性、行為上之關連性，即可明確看出相對人所為

1 之調動行為，顯係針對申請人郭○○依法為勞工爭取權益之報復
2 手段。自兩造間之勞資互動脈絡以觀，相對人所為調職處分，具有
3 不當勞動行為惡意動機，應屬違法。

4 (二) 相對人雖辯稱其所為之調職行為係因申請人郭○○於 113 年 1 月
5 2 日之所謂「職場暴力」行為云云，惟細譯其所檢附之調查經過，
6 非但違反勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」所定程序，其
7 調查內容更係先射箭再畫靶，強令申請人郭○○配合簽署相對人
8 早已預擬之報告書，而置申請人郭○○之主張於不顧，故自不得
9 僅憑該等程序及實質內容均有瑕疵之調查結果，即認定申請人郭
10 ○○確有所謂之「疑似人身攻擊及言語恐嚇」行為，申請人爰特此
11 表明爭執相證 9 第 1 頁記錄表之形式上真正性：

12 1. 查，依本件相對人提出之相證 9「職場不法侵害事件調查結果」以
13 觀，顯然已經完全違反勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」
14 所定程序，置申請人郭○○之正當程序利益於不顧，致人懷疑該等
15 處置流程記錄之形式上真正性。茲就相對人調查 113 年 1 月 2 日
16 「疑似職場不法侵害事件」處理內容，其瑕疵包括未由人資部門或
17 最高主管單位擔任通報受理窗口、未由客觀、中立之第三方專責人
18 員處理調查、調查時無勞工代表參與、未賦予被申訴人即申請人郭
19 ○○受獨立公正調查之機會等。

20 2. 綜上可知，相對人僅憑「秦站長」自行捏造之事實經過，強迫申請
21 人簽署報告書，對於當日實際發生狀況根本未盡實質調查，即逕予
22 認定申請人「導致秦站長遭受疑似人身攻擊、言語恐嚇等驚嚇」，
23 而根本未實質依照勞動部公布之指引實質踐行應盡之程序，甚至

1 無法明確描述具體、確定之調查結果。蓋當日之事發經過，原係申
2 請人郭○○之同事陳○○向伊抱怨考績僅有乙，言談過程中公塏
3 工作站秦姓站長出現，並於交辦陳○○工作後，向申請人郭○○稱
4 「我知道考績打乙，你很不爽」，郭○○答「我很不爽」，後即無任
5 何肢體及言語交鋒，而相對人竟執此污衊申請人郭○○之品行人
6 格，實不足取。

7 (三) 本件申請人郭○○前後分別於 112 年 10 月、113 年 2 月遭到相對
8 人調動，其頻率異常過高而具密集性，與過去相較，相對人嘉南管
9 理處下之各工作站根本並無此等頻繁調動之常態，究其根本，實
10 係因本件調動屬針對申請人郭○○擔任工會幹部、勞資會議代表
11 之報復性舉措，有不當勞動行為之意圖甚明：

12 1. 經查，本件申請人郭○○分別於 112 年 10 月、113 年 2 月遭相對
13 人前後自「安南工作站」調動至「公塏工作站」、又自「公塏工作
14 站」調動至「西港工作站」，其調動頻率實甚為頻繁。蓋自相對人
15 提出之人事管理系統資料以觀，其所列舉之 2 名「計畫人員」調動
16 頻率，均在 1 至 2 年以上（參相證 16）。實相對人內部適用勞基法
17 之勞工，根本無定期輪調、改派之慣例，除非勞工因個人生活安排
18 等需求，主動提出調動之申請，相對人並不會無由調動各工作站之
19 約僱人員、計畫人員等適用勞基法之勞工，申請人郭○○於短短不
20 到半年內 2 次遭到輪調，實已違反相對人之管理常態。

21 2. 細究申請人郭○○前於 112 年 10 月遭相對人自「安南工作站」調
22 動至「公塏工作站」之原因，相對人辯稱係因申請人郭○○於 110
23 年 5 月 27 日有所謂之「職場暴力事件」（參相證 4 及相證 5）、於

1 111年6月11日有所謂「轉傳不實訊息」之行為（參相證6）；惟
2 前揭二事件均相隔實際調動之112年10月有1年以上，且於該次
3 調動前亦未有任何協商徵詢申請人郭○○同意之程序，實已可見
4 相對人之前次調動行為根本無任何立即調動之必要性，而應有不
5 當動機。雖相對人於112年10月所為之調動不在本件請求裁決事
6 項內，惟仍應作為本件勞資互動脈絡之重要指標，以證明相對人對
7 於申請人郭○○實早已具有敵對之態度，而有不當勞動行為之高
8 度嫌疑在前，並據以觀察相對人後續所為之本件調動，即可清晰辨
9 明相對人本件行為確實存在不當勞動行為之動機與意圖。

10 3. 復查，申請人郭○○於113年2月短時間內再次遭到相對人自「公
11 塹工作站」調動至「西港工作站」，其與申請人郭○○前次遭到調
12 動之時間緊密相連、更與申請人郭○○因「臨時人員發薪日」爭議
13 之勞檢日期緊密相連。實則申請人郭○○過去多有耳聞，相對人公
14 塹工作站時任之秦站長（現已退休）經常藉由不當打壓、調動來排
15 除異己。申請人郭○○即因擔任工會幹部、勞資會議勞方代表之緣
16 故，多次為爭取勞工權益，而與秦站長發生齟齬，進而遭到秦站長
17 惡言相向、刻意打壓。詎料秦站長竟僅憑雙方於113年1月2日
18 發生之普通對話，據以調動申請人郭○○，顯不具備任何經營管理
19 上之正當性與必要性，而純係針對申請人郭○○之報復行為甚明。

20 （四）本件調動除根本無必要性外，相對人嘉南管理處新化分處亦仍至
21 少有3所工作站之座落位置，對於申請人郭○○之通勤、就醫路
22 程而言，均較佳里分處西港工作站便利，亦不會剝奪申請人郭○
23 ○之勞資會議勞方代表資格，可見系爭調動所致之不利益，核屬

1 工會法第 35 條第 1 項所稱之「降調」，至為明確：

2 1. 相對人所為之本件調動具有不當動機，已如前述。進一步言之，相
3 對人將申請人郭○○自新化分處「公塭工作站」調動至佳里分處之
4 「西港工作站」，其最直接之不利益影響，即係申請人郭○○「新
5 化分處」勞資會議勞方代表資格，亦當然喪失。倘細究申請人郭○
6 ○原任之新化分處下轄工作站，可以發現，除申請人郭○○曾經服
7 務之安南工作站、公塭工作站之外，仍尚有「港口工作站」、「安定
8 工作站」、及「新市工作站」對於申請人郭○○之通勤時間、就醫
9 時間均較為便捷。

10 2. 復查，相對人轄下之各工作站所聘用之計畫人員（包括申請人郭○
11 ○在內），其人員之調度安排實不受政府員額規範之限制，而得由
12 相對人內部基於管理之必要自行調配。故相對人為本件調動行為
13 時，實有充分之可能性選擇將申請人郭○○調動至其他「新化分
14 處」之工作站，不但不會增加其上下班通勤、就醫之時間，更不會
15 剝奪其擔任勞資會勞方代表之資格。相對人捨此不為，刻意將申請
16 人郭○○調動至通勤、就醫時間較長之西港工作站，更將其自「新
17 化分處」調動至「佳里分處」而致其勞資會議勞方代表資格喪失，
18 此已顯然造成對於申請人郭○○嚴重之不利益，可見本件調動行
19 為，尚不宜僅憑「薪資」、「職稱」等流於形式之空泛判準，而應實
20 質審認申請人郭○○所蒙受之不利，並認定屬工會法第 35 條第 1
21 項第 1 款所稱之「降調」，方屬適當。

22 （五）綜上所述，相對人確有敵視工會之意思，其對申請人郭○○所為
23 之不利益調動處分，實係為殺雞儆猴，企圖引發寒蟬效應甚為明

1 確，自應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行
2 為：

3 1. 按「(第一項)雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：
4 一、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，
5 而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影
6 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。(第二項)雇主或代表
7 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
8 效。」工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款及同條第 2 項訂有明
9 文。

10 2. 查本案申請人郭○○為申請人工會理事、相對人新化分處之勞資
11 會議勞方代表，相對人基於報復申請人郭○○長期協助申請人工
12 會活動爭取勞方權益、依法向勞動檢查單位申訴之動機，違法調任
13 申請人其任職處所，增加其就醫通勤之不便，屬工會法第 35 條第
14 1 項第 1 款之「不利益待遇」，相對人所為調職處分構成不當勞動
15 行為。且相對人於申請人理事郭○○陪同勞檢後立即採取違法調
16 職之手段，明顯企圖產生寒蟬效應，使工會凝聚力降低，其後果將
17 造成相對人員工不願意參與申請人工會活動，或使申請人工會會
18 員萌生退會念頭，核屬對工會之成立、組織或活動有不當影響、妨
19 礙或限制，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。另
20 依工會法第 35 條第 2 項規定，該調職行為構成不當勞動行為應為
21 無效，足堪認定。

22 (六) 請求裁決事項

23 1. 確認相對人於 113 年 2 月 1 日將申請人郭○○調動至佳里分處西

1 港工作站之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不
2 當勞動行為。

3 2. 確認相對人於 113 年 2 月 1 日調動申請人郭○○之行為無效。

4 3. 相對人應於收受本裁決決定書 10 日內，回復申請人郭○○之原任
5 職務。

6 二、相對人之答辯及主張：

7 (一) 相對人於 113 年 2 月 1 日將申請人郭○○調動至佳里分處西港工
8 作站之行為，並非因申請人郭○○擔任工會職務或參加工會活動，
9 也非基於不當影響申請人工會之組織或活動而為調動，並無構成
10 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，亦無違反
11 勞資會議實施辦法第 12 條第 4 項之規定：

12 1. 經查，申請人郭○○前於 110 年 1 月 12 日至 112 年 10 月 1 日間
13 於安南工作站擔任計畫人員，惟因伊於上開任職期間，先於 110 年
14 5 月間對站內同事口出惡言及肢體動作過大，致他人認定其具職場
15 暴力行為而對伊分別提出申訴，相對人接獲上開職場暴力申訴事
16 件後，因申請人郭○○之主管已給予勸戒，並給予申請人郭○○觀
17 察期，然申請人郭○○於 111 年 6 月間發生未經查證即於群組中
18 散播錯誤訊息，造成當事人困擾之行為，更有不服從站長指揮等
19 情，相對人基於管理之必要，遂將申請人調離原單位至公塹工作
20 站。然申請人郭○○調動至公塹工作站後，工作態度未見改善，除
21 有於上班時間打盹及未屆午休時間即外出買午餐，經告誡仍不理
22 會外，更因年終考核不如預期，於 113 年 1 月 2 日對站長表示「我
23 很不爽」、「等著瞧」，並作勢要將水壺丟向站長等疑似人身攻擊

1 及言語恐嚇等行為，令站長心生恐懼，站長基於安全考量於事發當
2 日在站長群組回報此事，申請人郭○○自 110 年被申訴迄今之行
3 為態度未見改善，反有變本加厲之虞，且申請人之行為已違反勞動
4 基準法第 12 條第 1 項第 2 款規定，對雇主代理人或其他共同工作
5 之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，相對人得不經預告終止
6 契約。

7 2. 又依據職業安全衛生法第 6 條規定，雇主對於職場不法侵害應予
8 以預防及採取必要之安全衛生措施，相對人為保護其他同仁，避免
9 未來發生更重大之職場傷害事件，亦同時考量申請人長期受僱於
10 嘉南管理處，當前又有身心障礙之特殊情況，為兼顧申請人郭○○
11 之工作權及生活利益，爰決定僅調整申請人郭○○之職務至西港
12 工作站，以取代終止勞雇契約，將影響降至最低。嗣於 113 年 1 月
13 22 日相對人嘉南管理處發出異動通知書確認申請人郭○○調職至
14 西港工作站後，站長方因此於 113 年 1 月 23 日以聲明書表示原諒
15 申請人郭○○。管理處係為保護工作站同仁，降低內部不法侵害之
16 風險，充分考量申請人郭○○身心障礙之身分及上下班通勤、就醫
17 之便利性後，再衡酌新化分處其他工作站，排除已安置他案霸凌受
18 害者之工作站及通勤、就醫距離較遠者，已無相同之業務職位可供
19 申請人郭○○調動，而對申請人郭○○最便利之通勤、就醫條件且
20 有相同之業務職位為西港工作站，方依行政院農業委員會農田水
21 利署嘉南管理處臨時工工作規則（下稱嘉南管理處臨時工工作規
22 則）第 10 條：「應服從單位主管指示暨管理人員調度…」之規定，
23 基於預防職場不法侵害而行使指揮調度權，而於 113 年 2 月 1 日

1 將申請人郭○○調至鄰近之西港工作站，相對人並無不當動機及
2 目的，另，相對人亦有基於管理及業務需求進行相關職務調整之前
3 例可參。

4 3. 次按，「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞資會議代表
5 因行使職權而有解僱、調職、減薪或其他不利之待遇。」勞資會議
6 實施辦法第 12 條第 4 項明定之。由上開條文可知，勞資會議實施
7 辦法第 12 條第 4 項係禁止雇主因勞工行使勞資會議代表之職權，
8 而為調職等不利之待遇，即調職與行使勞資會議代表職權間須有
9 因果關係，始構成勞資會議實施辦法第 12 條第 4 項之違反。然相
10 對人係基於前揭原因，而將申請人郭○○調職至西港工作站，並非
11 因伊行使勞資會議代表之職權而為調職。且依申請人所述於 112 年
12 7 月 14 日新化分處第 1 屆第 10 次勞資會議時，申請人郭○○共
13 提出 5 點建議，並獲相對人嘉南管理處 112 年 11 月 9 日函復，其
14 中除同意臨時人員由半年一簽改為一年一簽外，對於其餘 4 點建
15 議相對人雖未採納，卻也給予申請人相關回應及說明，並非全面反
16 對或置之不理，顯見相對人對於勞資會議代表意見之重視。

17 4. 申請人雖爭執相證 9 所示職場不法侵害通報事件之調查程序合法
18 性云云：

19 (1) 然查，由「執行職務遭受不法侵害預防指引（第三版）」前言：「本
20 指引係提供雇主預防勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主
21 管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精
22 神傷害之安全衛生措施參考；至個案之違法處理（如已遭受傷害、
23 性騷擾或跟蹤騷擾等），依職安法施行細則第 11 條規定，應視個

1 案所涉違反法律（如刑法、性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法等）事
2 實，轉由各該管主管機關或司法機關依規定調查或認定。另本指引
3 為行政指導，係提供雇主預防工作者遭受職場不法侵害所採取安
4 全衛生措施之參考，所述內容非唯一之方法…」等語，可知上開指
5 引僅為參考性質，並無強制力，縱相對人就申請人郭○○於 113 年
6 1 月 2 日所發生之職場暴力行為，未依上開指引進行調查（假設
7 語，非自認）亦難謂所為調動行為有何不法。

8 (2)次按，「關於上訴人終止勞動契約是否肇因參加人加入工會而屬不
9 當勞動行為，依上開規定及說明，仍應循勞資關係脈絡，就參加人
10 於 100 年即加入工會、在工會之地位、參與活動內容、至 105 年
11 間之工作狀況及績效、參加人面談時失控之原因及影響、上訴人平
12 時對工會之態度、就同種事例之處理方式、所為終止勞動契約之合
13 理性等一切客觀因素，綜合判斷其是否具有阻礙勞工參與工會活
14 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為」最
15 高行政法院 108 年度判字第 430 號行政判決參照。準此可知，是
16 否構成不當勞動行為仍應審酌相對人對申請人郭○○所為之調動，
17 是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展
18 等一切客觀因素綜合判斷，非謂相對人所為職場不法侵害事件之
19 調查程序有瑕疵，遽認相對人於 113 年 2 月 1 日因申請人郭○○
20 於 113 年 1 月 2 日所生職場暴力事件所為之調動，即具有阻礙勞
21 工參與工會活動或減損工會發展等不當勞動行為之意思。

22 5. 綜上，有關相對人於 113 年 2 月 1 日對申請人郭○○所為調動行
23 為，與申請人郭○○具備工會會員身分並參與工會活動無關，且相

1 對人亦無影響工會組織、活動之意圖，單純係因申請人郭○○工作
2 態度非佳，且對站長為疑似言語恐嚇及作勢攻擊之行為，而為調
3 動，要無構成工會法第 35 條第 1 項第 1 及 5 款之不當勞動行為，
4 亦未違反勞資會議實施辦法第 12 條第 4 項之規定。

5 (二) 申請人雖稱：「從本件勞資脈絡觀察，相對人所為調任申請人郭○
6 ○之行為，乃針對申請人工會於團體協約過程中不斷就調薪、發薪
7 日期延後等議題積極爭取並向勞動檢查單位提出檢舉，所採取之
8 報復性行動，具有不當勞動行為動機與認識」云云，亦屬穿鑿附會，
9 並非事實：

10 1. 申請人雖主張申請人郭○○於 112 年 7 月 14 日勞資會議臨時動議
11 程序中，建議將薪資發放改為月初或每月發放 2 次，復於 112 年
12 12 月 25 日發函主管機關聲明「相對人嘉南管理處片面變更發薪
13 日，涉有違法建請臺南市政府勞工局實施勞動檢查」云云。然查，
14 申證 10 所示申請人工會 112 年 12 月 25 日函文之發函單位、正副
15 本收文單位等記載，均未見申請人郭○○之名字列於其上，遑論相
16 對人並非上開函文之受文者，相對人實無法聯想該函文係由申請
17 人郭○○所為。又當日勞動檢查時，勞動檢查員告知相對人為例行
18 性抽查，並未提及有檢舉案件。事實上申請人郭○○主張相對人嘉
19 南管理處片面變更發薪日之言論，實屬臆斷，相對人嘉南管理處於
20 改制前、後未曾更動臨時人員之發薪日，伊卻認為相對人嘉南管理
21 處若不能於每月 1 日發薪，即是違法，此為對法規之誤解。

22 2. 次查，有關發薪日期除於 110 年 8 月 18 日臺南市政府核備之嘉南
23 管理處臨時工工作規則第 31 條已有規定於每月 10 日前發放外；

1 早於 110 年 7 月 30 日申請人工會提起團體協約協商之要求時，即
2 於渠草擬之協約版本第 24 條提出「於每月 1 日發給」之要求，當
3 時申請人郭○○亦非申請人工會之協商代表，且最後雙方於 113 年
4 5 月 13 日簽立之團體協約，並未包含上開申請人工會草擬有關發
5 薪日之條文，可見雙方於團體協約協商過程中，對於發薪日期已有
6 經過討論而達成共識。

7 3. 綜上，相對人不僅就 113 年 1 月 4 日之勞動檢查係由申請人郭○
8 ○發起一事不知情，且臺南市政府於實施勞動檢查後查無不法，申
9 請人郭○○當日陪同檢查亦應瞭解勞動檢查結果，又相對人就發
10 薪日已有工作規則規範，並與申請人工會就發薪日於團體協約協
11 商過程中達成共識，實無對申請人郭○○秋後算帳之動機與必要。

12 (三) 申請人雖稱相對人所為之調動行為，顯未因申請人郭○○之身心
13 狀況為合理之差別對待，而已構成身心障礙歧視，對申請人郭○○
14 之人格權侵害甚鉅，已該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益
15 待遇云云：

16 1. 然身心障礙者權益保障法第 16 條第 1 項係禁止雇主基於身心障礙
17 而作出區別、排斥或限制，且於不造成過度或不當負擔之情況下，
18 並非不得作出適當之調整。

19 2. 準此，相對人係基於前述原因而將申請人郭○○進行調動，又申請
20 人為泌尿與生殖系統相關之身心障礙類別，而非神經、肌肉、骨骼
21 之移動相關之肢體障礙，相對人考量員工之生活利益，在合理通勤
22 時間內優先評估申請人赴洗腎醫院的便利性，故相對人考量安南
23 工作站及公塭工作站至申請人郭○○洗腎醫院騎車均為 12 至 14

1 分鐘，而西港工作站至醫院騎車為 14 至 16 分鐘，僅增加 2 至 4
2 分鐘，並未造成伊過度負擔；且申請人郭○○雖表示 113 年 2 月 1
3 日之調動導致伊每週一、週三、週五等 3 天必須請假往返云云，然
4 自申請人郭○○取得身心障礙證明之日（即 110 年 11 月 12 日）
5 起至離開安南工作站（即 112 年 10 月 1 日）止，申請人郭○○即
6 經常於此三日申請休假，由此足證，申請人郭○○並非因調動後才
7 衍生請假往返就醫之情，故申請人所稱上開調動造成勞動條件不
8 利益云云，並非事實。

9 3. 綜上，相對人於 113 年 2 月 1 日對申請人郭○○所為調動，與伊
10 具備身心障礙身分無涉，且上開調動已充分考量申請人郭○○自
11 工作地點至醫院之路程相近，未造成伊過度負擔等情，無違反身心
12 障礙者權益保障法第 16 條第 1 項之規定。

13 (四) 相對人於 113 年 2 月 1 日對申請人郭○○所為之調動，並未降低
14 申請人郭○○之職等、薪資，申請人主張上開調動行為依工會法第
15 35 條第 2 項之規定為無效云云，要無理由：

16 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
17 調或減薪者，無效。」工會法第 35 條第 2 項明定之。

18 2. 經查，申請人郭○○自 110 年 1 月起即擔任「計畫人員」，乃至
19 113 年 2 月 1 日調動至西港工作站後，同樣為「計畫人員」，職等
20 及工作內容並無不同；且申請人郭○○於上開調動後，薪資亦未減
21 少，而無遭相對人減薪之情。故相對人於 113 年 2 月 1 日將申請
22 人郭○○調動至西港工作站，並非「降調」，亦無「減薪」，要無
23 工會法第 35 條第 2 項之適用餘地，申請人主張上開調動行為依工

1 會法第 35 條第 2 項之規定應屬無效云云，實屬無據。

2 (五) 答辯聲明：

3 申請人之請求均駁回。

4 三、雙方不爭執之事實：

5 (一) 申請人郭○○自 110 年 4 月起擔任相對人新化分處之勞資會議勞
6 方代表，並自 112 年 4 月起擔任申請人工會理事。

7 (二) 相對人 112 年 10 月將申請人郭○○自「新化分處安南工作站」調
8 動至「新化分處公塏工作站」，113 年 2 月 1 日將申請人郭○○調
9 動至「佳里分處西港工作站」。

10 (三) 申請人調動至「佳里分處西港工作站」後，不再具有新化分處之勞
11 資會議勞方代表資格。

12 四、本案爭點為：

13 相對人於 113 年 2 月 1 日將申請人郭○○自「新化分處公塏工作站」
14 調動至「佳里分處西港工作站」之行為，是否構成工會法第 35 條第
15 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

16 五、判斷理由：

17 (一) 相對人於 113 年 2 月 1 日將申請人郭○○自「新化分處公塏工作
18 站」調動至「佳里分處西港工作站」之行為，不構成工會法第 35
19 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

20 1. 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經
21 濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權
22 時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受
23 侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行

1 政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主
2 之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核
3 心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基
4 此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行
5 為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主
6 之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動
7 行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為
8 之認識為已足。惟雇主為達成營業目的，本具有指揮、監督、考核
9 及調整勞工工作之管理權限，此項雇主人事權為勞動契約核心內
10 容之一，若非專以損害勞工權益為目的，且未違背權利濫用、不得
11 有不當勞動行為等禁止規範，則於合理範圍內，自應尊重雇主之人
12 事自主權及裁量權。

13 2. 本件申請人主張申請人郭○○係因為自 110 年 4 月起擔任相對人
14 新化分處之勞資會議勞方代表，以及自 112 年 4 月起擔任申請人
15 工會理事，並以相對人新化分處之勞資會議勞方代表身分提出臨
16 時動議，反應相對人嘉南管理處變更發薪日期事宜，並報請臺南市
17 政府勞工局實施勞動檢查等，因此遭相對人打壓，而於 112 年 10
18 月間先將申請人郭○○自新化分處之安南工作站調動至公塭工作
19 站，復於 113 年 2 月 1 日將申請人郭○○自新化分處公塭工作站
20 調動至佳里分處西港工作站（以下稱 113 年 2 月 1 日系爭調動），
21 導致申請人郭○○在 113 年 2 月 1 日系爭調動後喪失相對人新化
22 分處之勞資會議勞方代表身分。相對人之前揭調職行為構成工會
23 法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為云云。

1 3. 然查，相對人主張 113 年 2 月 1 日將申請人郭○○自新化分處公
2 塭工作站調動至佳里分處西港工作站之系爭調動，係因申請人郭
3 ○○於 113 年 1 月 2 日因不滿年終考核成績而與公塭工作站站長
4 秦○○發生言語衝突；而在此之前，申請人郭○○於任職安南工作
5 站期間，由於與其他同仁發生相處不睦、言語衝突以及肢體動作過
6 大等爭議，遭同仁提起職場不法侵害申訴等情，相對人為避免未來
7 發生更嚴重之衝突，遂將申請人郭○○自原先任職之新化分處安
8 南工作站調至公塭工作站。關此，分別有經申請人郭○○113 年 1
9 月 31 日簽名之報告書（參相證 9 第 4 頁）、公塭工作站站長秦○
10 ○站長之聲明書（參相證 9 第 3 頁），以及申請人郭○○書寫之致
11 歉聲明書（參相證 5）可憑，堪信為真，故相對人主張其係基於合
12 理之職場管理、避免申請人郭○○與原工作站同仁衍生其他更嚴
13 重之衝突，始為前揭兩次調動，應可採信。

14 4. 申請人另以相對人之職場不法侵害事件調查違反勞動部「執行職
15 務遭受不法侵害預防指引」所定程序，主張相對人職場不法侵害之
16 調查結果不可採云云，然查，姑不論其調查程序如違反勞動部前揭
17 預防指引，其調查結果或依此所為之調動是否即當然無效，尚非無
18 疑，且事涉職業安全衛生法等相關爭議，並非本會職權，本會無法
19 判斷論處，惟申請人郭○○尚非不得另循如民事訴訟、勞動調解等
20 之其他程序以資救濟，尚此敘明。次查，關於申請人郭○○與公塭
21 工作站秦○○站長間發生言語衝突爭議後之報告書（參相證 9 第
22 4 頁），既係經申請人郭○○審閱並自行加註個人意見後，方由申
23 請人郭○○親自簽名，故該報告書內容應屬可採。且細繹該報告書

1 內容，申請人郭○○雖主張其僅係「講話時順勢水壺提高並未向站
2 長」、否認有將水壺丟向公塹工作站秦○○站長之行為，但其並不
3 否認有因考核乙等對秦○○站長說「我很不爽」、「等著瞧」等語，
4 以及願就前揭言行對秦站長造成疑似人身攻擊及言語恐嚇等行為
5 向公塹工作站秦○○站長表示道歉，足認雙方當天確有發生言語
6 衝突之爭議。故相對人主張係為避免雙方未來發生更嚴重之衝突，
7 遂將申請人郭○○自公塹工作站調動至西港工作站，洵堪採信，難
8 認此調動係因申請人郭○○具勞資會議勞方代表或工會理事身份
9 而有針對性。

10 5. 申請人郭○○雖稱其係因於 112 年 7 月 14 日之新化分處勞資會議
11 中，以勞方代表身分提出臨時動議，建議相對人嘉南管理處將發薪
12 日期自每月 10 日發放改為每月初發放（申證 8），以及申請人針對
13 發薪日期一事報請臺南市政府勞工局實施勞動檢查等事宜，始遭
14 相對人打壓而為系爭調動云云。然查，在申請人郭○○於 112 年 7
15 月勞資會議提出前開臨時動議後，相對人新化分處即將該議案提
16 報相對人嘉南管理處，並經相對人嘉南管理處於同年 11 月 9 日函
17 復申請人郭○○所屬之新化分處，說明發薪日期作業時程（參申證
18 9）並給予回應；而就申請人所指針對發薪日期一事報請臺南市政
19 府勞工局實施勞動檢查一節，觀諸申請人 112 年 12 月間報請勞工
20 局實施勞動檢查之函文，係以申請人工會為發文者、發函給臺南市
21 政府勞工局，其上不僅並無申請人郭○○之名義，受文者亦非相對
22 人，況企業工會本得指派人員陪同勞動檢查，因此尚難依前揭函文
23 或申請人郭○○陪同勞動檢查，而逕認相對人知悉報請該勞動檢

1 查係由申請人郭○○所發動。此外，參諸申請人郭○○參與團體協
2 商事務、申請人工會會員大會及理監事會議、拜訪會員等從事會務
3 期間，相對人均給予公假、尚無因此發生爭議，有申請人郭○○之
4 差勤紀錄可憑（參相證 3），以及相對人亦與申請人工會進行團體
5 協商、簽訂團體協約等情（參相證 18），堪認勞資雙方勞資關係及
6 互動應尚屬平和，故相對人主張對申請人郭○○所為之系爭調動，
7 核屬相對人基於職場管理而合理行使之人事權範疇，與申請人郭
8 ○○具工會理事身份或以勞資會議勞方代表提案、從事工會事務
9 無關，洵堪採信。

10 6. 相對人於 113 年 2 月 1 日將申請人郭○○調離「新化分處公塢工
11 作站」之行為，乃相對人基於職場管理而合理行使之人事調度，難
12 謂係出於不當勞動行為之動機，已如前述。另查相對人新化分處轄
13 下，尚有歸仁、西勢、新化、新市、安定、善化、港口等工作站，
14 其中，申請人郭○○主張港口、安定、新市工作站對於申請人郭○
15 ○之通勤、就醫時間均較為便捷，相對人應可優先考量前揭工作
16 站，而非調動至其他分處云云。然相對人主張將申請人郭○○調動
17 至港口、安定、新市等其他工作站，係因港口工作站已安置他案之
18 職場暴力被霸凌者、故不宜將申請人郭○○調動至港口工作站，以
19 及安定、新市等其他工作站並無相同職位可供調動，此尚符合一般
20 企業經營合理考量之範疇，且此既未經申請人否認、或有事證足認
21 前揭工作站確有職缺可供調動，應可採信。且查，調動後鄰近之佳
22 里分處西港工作站，距離申請人郭○○至醫院就醫車程時間約為
23 16 分鐘，與調動前之新化分處安南工作站之車程時間約 13 分鐘相

1 去不遠，有 Google 地圖路程估算圖可參（相證 10）；縱以申請人
2 主張之西港工作站之通勤、就醫時間分別為 25 分鐘以及 22 分鐘
3 （參申證 11 第 1 及 2 頁），此與前揭調動前之車程時間相較，亦
4 僅增加十餘分鐘之車程，應可認尚未對申請人郭○○造成嚴重不
5 便。是以，縱申請人郭○○將因相對人將其自新化分處調動至佳里
6 分處，進而導致其喪失新化分處勞資會議勞方代表身份，亦難認相
7 對人之系爭調動係出於不當勞動行為之動機。

8 7. 綜上所述，相對人於 113 年 2 月 1 日將申請人郭○○自「新化分
9 處公塹工作站」調動至「佳里分處西港工作站」之行為，乃相對人
10 基於職場管理而合理行使之人事調度，難謂係出於不當勞動行為
11 之動機，而對申請人郭○○有不利益之待遇，不構成工會法第 35
12 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為。

13 8. 申請人另主張相對人內部並無定期輪調、改派之慣例，除非勞工個
14 人主動請調，否則相對人並不會無由調動各工作站之約僱人員、計
15 畫人員，然申請人郭○○卻於 112 年 10 月、113 年 2 月分別遭相
16 對人自安南工作站調動至公塹工作站，以及自公塹工作站調動至
17 西港工作站，違反相對人之管理常態、顯具有針對性云云。然查，
18 本件相對人並非主張系爭調動屬定期輪調或改派，而係主張因申
19 請人郭○○涉及遭安南工作站同仁職場暴力申訴、以及與公塹工
20 作站站長間之衝突，基於職場管理始為前揭二次調動，可知相對人
21 之系爭調動與相對人是否有定期輪調之慣例無涉，亦無從比附，故
22 申請人以相對人並無定期輪調之慣例，遽謂系爭調動違反管理常
23 態、具針對性云云，自不足採，其進而申請調取相對人新化分處各

1 工作站適用勞基法人員之調動狀況云云，亦無必要，謹併予敘明。

2 (二) 相對人於 113 年 2 月 1 日將申請人郭○○自「新化分處公塢工作
3 站」調動至「佳里分處西港工作站」之行為，不構成工會法第 35
4 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

5 1. 申請人另主張，相對人 113 年 2 月 1 日系爭調動申請人郭○○之
6 行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入不當勞動行為
7 云云，因本會業已認定相對人該等行為並非針對申請人郭○○之
8 工會理事身分、相對人新化分處之勞資會議勞方代表、參與工會活
9 動而打壓工會，不構成對申請人郭○○不利益待遇之不當勞動行
10 為。

11 2. 且綜合觀察，就申請人郭○○以新化分處勞資會議勞方代表身份
12 於勞資會議中之提案內容，亦經相對人正式函復申請人郭○○所
13 屬之新化分處進行說明，有相對人 112 年 11 月 9 日函可稽（申證
14 9），以及申請人郭○○參與團體協商事務、申請人工會會員大會及
15 理監事會議、拜訪會員等從事會務期間，相對人均給予公假、尚無
16 因此發生爭議，有申請人郭○○之差勤紀錄可憑（相證 3），相對
17 人亦與申請人工會進行團體協商、簽訂團體協約等情（相證 18），
18 足認相對人對申請人工會活動堪稱尊重，應無相對人係欲藉此調
19 職而不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動之情形；實難
20 僅因申請人郭○○具工會理事或調動後將因此喪失新化分處勞資
21 會議勞方代表之身分，即遽為有利於申請人之認定。故申請人主張
22 相對人 113 年 2 月 1 日對申請人郭○○所為調職之行為，構成工
23 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響、妨礙或限制工會之組織或

- 1 活動之不當勞動行為，尚難認採。
- 2 六、又相對人 113 年 2 月 1 日對申請人郭○○所為之調動，既不構成工
3 會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，則申請人請求
4 確認 113 年 2 月 1 日調動申請人郭○○之行為無效、回復申請人郭
5 ○○原任職務，即屬無據，不能准許。
- 6 七、附帶說明，本件相對人調動申請人郭○○之工作地點是否構成降調、
7 符合勞動基準法第 10 之 1 條之規定，非本件爭議審酌之範圍，申請
8 人如有疑義，建議循民事法院或其他管道解決。
- 9 八、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
10 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。
- 11 九、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第
12 1 項及第 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	張詠善
	李瑞敏
	傅柏翔
	蔡志揚
	王嘉琪
	蔡正廷
	徐婉寧
	林俊宏
	林焜君

1 中 華 民 國 1 1 3 年 1 1 月 2 9 日
2 如不服本裁決有關工會法第35條第1項各款之決定部分，得以勞動部為被
3 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高等行
4 政訴訟庭（臺北市士林區福國路101號）提起行政訴訟。