

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 23 號

【裁決要旨】

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(vertragsgemäße Beschäftigung)，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。

【裁決本文】

申請人：周○○

住：高雄市

高雄市高雄銀行股份有限公司企業工會

設：高雄市左營區博愛二路 168 號 B1

代表人：李宗坤，住：同上

代理人：童○○，住：同上

相對人：高雄銀行股份有限公司

設：高雄市左營區博愛二路 168 號

代表人：簡振澄，住：同上

代理人：周○○、劉○○

住：同上

李俊良律師、陳威宏律師

設：台北市中山區建國北路二段 33 號 5 樓之 1

複代理人：劉冠均律師

設：同上

上列當事人間不當勞動行為爭議案件，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）105 年 10 月 28 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

一、確認相對人於 105 年 3 月 24 日調動申請人周○○至相對

人建國分行之行為，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。

- 二、相對人應於本裁決書送達起 30 日內恢復申請人周○○原任於相對人總行研究發展處專員之職務。

事實及理由

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。」。查申請人於 105 年 6 月 20 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）確認相對人於 105 年 3 月 24 日調動申請人周○○工作之行為，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）相對人應回復申請人原任工作職務。申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。
- 二、另查相對人代表人原為李瑞倉，裁決程序中變更為簡振澄，業據相對人代表人具狀承受本件裁決程序，核無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一)申請人於 105 年 3 月 25 日接獲相對人發布之派令，在申請人任職研究發展處僅短短 1 年 8 個月之情形下，遭相對人調派至建國分行擔任駐監理站收稅人員。申請人經相對人人力資源處處長劉○○女士告知，此項調動係因申請人參加相對人 103 年基層主管培訓班參訓後之人員培訓計畫。惟基於下列因素，申請人認相對人對申請人之調動屬違反勞動基準法及工會法之不當勞動行為：

1. 調動非基於企業經營上所必須：

相對人現亟需大量電子金融商務人才，以因應 BANK 3.0 發展電子金融商務之需要，除要求現有從業人員應朝電子金融商務等高附加價值職務轉型外(申證2)，並於近日大舉召募電子金融商務人才(申證3)。此外，相對人總經理黃○○亦於105年3月24日發布從業人員調遷令前，召見申請人周○○，當面告知如果申請人周○○聽話求他，他可考慮調派申請人至業務管理處電子金融商務科任職，並有機會進一步擔任科長，顯然申請人周○○所具有之資訊及金融專業知識，為相對人現在經營企業所必須。

相對人調派申請人周○○至建國分行擔任駐監理站收稅人員，此公庫收稅業務係為非核心、低貢獻度、低專業、重覆作業之勞力性業務，通常由低競爭力、低專業人員擔任。相對人將申請人周○○擁有「資訊、金融」專業能力，且為現行業務所亟需之「電子金融商務」高階人力，調派擔任駐監理站收稅人員，顯非基於企業經營上所必須。

2. 相對人對申請人參與工會事務之負面態度：

相對人總經理黃○○先生於申請人遭調職前夕，曾於總經理室約見申請人，暗示申請人應改邪歸正，並減少參與工會事務，且以申請人歷來在總行各管理單位之經歷，日後將考慮調派至業務管理處電子金融商務科任職，並有機會

進一步擔任科長職務…云云。惟申請人表示因任職研究發展處已經 1 年 8 個月，相關業務已經熟悉並能有效發揮，並表示申請人現任企業工會常務理事，擔負一定程度之工會職務。故申請人於該次會面中，並未能正面同意總經理之要求。

再者，因申請人企業工會與相對人前有 104 年度勞裁字第 58 號不當勞動行為裁決案件審理中，且相對人因有計畫辦理新台幣 18 億元之增資案件，申請人周○○身為企業工會之常務理事，就相關勞資爭議事件或相對人 18 億元增資案件是否將造成財團入侵、員工工作權不保等相關工會事務，亦有積極參與之職責，考量相對人長期以來對申請人企業工會之態度，相對人此一調動行為顯有不當勞動行為之動機與目的。

3. 調職前未經諮詢勞工之意願，其人事權之行使屬權利濫用：申請人被調派至建國分行之前，申請人直屬主管研究發展處黃處長○○(兼任相對人副總經理)、建國分行顏經理○○與申請人本人皆未接獲人力資源處之調動通知或意願諮詢，就調動後之新工作職務，申請人亦一無所悉，相對人之調動行為，顯屬單方面人事權之行使，恐有違反勞動契約與法定調動原則之虞。

4. 派令溯及生效，未給予充分時間完成交接：

另因為申請人 105 年 3 月 25 日接獲申請人發布之派令，其生效日竟為 105 年 3 月 22 日。依相對人過往發布人事調職之慣例，勞工於接獲派令後，應於第 7 日內完成職務交接，並至新單位辦理報到。查相對人使申請人調職生效日溯自 105 年 3 月 22 日生效，故申請人依規定應於 105 年 3 月 29 日前完成現有工作職務交接並至建國分行辦理報到(相對人亦未因單方面派令溯及生效而給予申請人延

長報到時間，以順利完成新舊工作職務之交接)。查申請人係於 105 年 3 月 25 日(週五)接獲派令，扣除 3 月 26、27 日之週休期間，申請人僅能於 3 月 28 日當天完成工作交接，並於 3 月 29 日趕赴建國分行報到。相對人此一調動行為，不僅已嚴重影響申請人之勞動權益，亦為相對人人事權濫用之表徵。

5. 新職位顯與申請人歷來工作型態不符，且未充分給予職前訓練：

申請人自民國 87 年起任職相對人處，相關職能訓練皆為相對人總管理機構之業務管理職務(如資訊管理、風險管理、研究發展處召開業務研究發展小組會議之專責經辦人員)。本次相對人對申請人之調動，美其名係以申請人曾經參與 103 年基層主管培訓班之事由，將申請人調派至建國分行擔任收稅人員，要求申請人自基層開始學習，惟相對人未曾給予申請人任何職前訓練即要求申請人立即走馬上任，並直接面對第一線之客戶，顯以培訓為名以遂其對申請人實施打壓之不當勞動行為，進而造成申請人身心莫大之壓力。

再者，收稅人員之工作係為非核心、低貢獻度、低專業、重覆作業之勞力性業務，通常由低競爭力、低專業人員擔任。相對人究竟有何重要之企業營運目的，而必須調派申請人至建國分行擔任收稅人員？且建國分行現已有申請人企業工會第 7 屆理事顧○○先生擔任大出納一職，相對人此一調動行為除了將造成工會幹部集中化，有礙申請人企業工會理事會之召開，且有不當勞動行為之認識。

6. 新舊任職務所在位置與企業工會會所所在地之比較：

申請人原任職之研究發展處與相對人所屬之企業工會，皆同屬相對人總行大樓，平日如有相關工會事務需處理時，

申請人得於午休或下班時間就近至企業工會研議會務。惟新任職之建國分行與相對人總行距離為 4.9 公里，與企業工會之距離甚遠，將造成申請人參與工會會務之困擾。

(二) 申請人所屬企業工會與相對人存有不當勞動行為之爭議：
(依相對人行為日期排序如下)

1. 104.11.19：申請人企業工會與相對人間，因相對人對申請人企業工會存有不當勞動行為，經申請人企業工會於 104 年 12 月 8 日申請不當勞動行為裁決，經 貴委員會以 104 年度勞裁字第 58 號裁決決定書認定，相對人對申請人企業工會理事長之降調減薪行為，構成違反工會法之不當勞動行為。
2. 105.3.24：相對人對申請人企業工會常務理事周○○存有違反勞動基準法與工會法之不當調職與支配介入之不當勞動行為。(本案)
3. 105.3.29：申請人企業工會第 7 屆理事會第 2 次會議決議為因應相對人將鉅額現金增資乙案，故成立「因應高雄銀行鉅額現金增資工作小組」以籌劃相關因應事宜，工作小組成員：李○○、周○○、童○○、陳○○、錢○○、楊○○、林○○。茲因相對人研究發展處係現金增資主辦單位，將申請人周○○調離該單位，相對人此一調動行為顯有不當勞動行為之動機與目的。
4. 105.4.29：申請人企業工會向相對人申請於 105.4.29 辦理會務之會務假，查該次會務假之事由，係邀集申請人企業工會全體理、監事至高雄市議會遞交陳情書，並關切相對人向高雄市議會報告營運計畫與 18 億元增資案，以避免造成財團入侵與勞工工作權受損之結果。惟相對人遲於會務假當日即 105.4.29 方覆文要求申請人釋明辦理會務之必要性與理由(申證 4)，恐存有違反工會法之不當勞動

行為(支配介入)。(將另案請求裁決)。

5. 105. 4. 29：申請人企業工會依工會理事會決議，依據與相對人簽定之團體協約第6條約定向相對人請求案外人童○○(常務理事)駐會辦公，已為相對人所拒絕(申證五)。(將另案提起不當勞動行為裁決)

6. 105. 5. 10：申請人企業工會於105. 5. 4行文相對人，表示擬於105. 5. 11召開臨時理事會，並請相對人給予出席人員公假。惟相對人遲於105. 5. 10下班後方以電話通知准假事宜，致使申請人全體工會理事無法及時辦理請假手續，部分理事因無法提前安排職務代理人以致無法出席(無相對人同意之公假單、致無法提前辦理請假手續)，部分已出席理事係以個人年度特別休假方式參加會議。(將另案提起不當勞動行為裁決)

(三)相對人之不當勞動行為該當工會法之不利益待遇與支配介入

1. 查工會法第35條第1項第1款規定：「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。」、同法第5款規定：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」，另查工會法施行細則第30條規定：「本法第35條第1項第1款及第3款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待」。另依內政部72年9月10日台內勞字第180052號函：「工會法第三十五條第一項所稱「其他不利之待遇」包括違反法令、契約或習慣上之降級、減薪、調職、資遣及不加薪、不加給獎金或其他處分，以損害勞工權益者而言。」宜先敘明。

2. 查近年來我國雇主對工會幹部之調職，處理上已逐漸傾向

細膩化，惟雇主如以打壓工會幹部、干預工會會務運作等不當勞動行為作為其核心動機，縱使外觀上似乎符合調動五原則，在不當勞動行為領域中就此類偽裝調職、合乎調動原則之行為，應於實質上檢視其調動行為之適法性，以避免調動制度被濫用。於本案中，相對人對申請人調動職務之行為，雖以培養基層主管為由而予以調職，客觀上申請人調動後之職等未為不利之變更，看似合乎現行勞動基準法第 10 條之 1 之調動原則。惟相對人對申請人所為之調動行為，首要應檢視其行為實質上是否違反勞動基準法所定之調動原則，且其行為動機該當於工會法不當勞動行為之要件，試說明如下：

(1) 是否為相對人企業經營所必須之檢視：

相對人就建國分行收稅人員之職務要求，主要以協助監理站收取民眾所繳納之相關稅款，其對擔任收稅人員工作能力之要求，依一般社會通念，相對人現有之從業人員如施以相當之短期職前訓練後，即適足擔任此一職務。相對人亦通常派遣低競爭力、低專業人員擔任收稅職務。意即以收稅人員工作取代可能性之角度觀之，申請人顯非此項職務之唯一人選。然而，申請人周○○所擁有之「資訊、金融」專業能力，卻為相對人現行業務所亟需之「電子金融商務」高階人力，在相對人尚需大舉對外徵求「電子金融商務」人才之際，豈有調派稀有之「電子金融商務」高階人力去擔任低階駐監理站收稅人員之理由。顯然，此次調動非基於企業經營上所必須。

倘以相對人所稱本案係因申請人曾參與「103年度基層主管培訓」之事由而為必要之調職，何以未能調派相對人赴往擔任建國分行之相對應主管職務？此外，當時參訓之其他學員是否亦比照此相同標準予以調派至分行擔任收稅

人員職務？就企業經營所必須之角度觀之，相對人之調動行為除了造成工會幹部集中化之結果外，是否存有意圖阻礙勞工參與工會活動及打壓工會幹部之動機與目的？顯非無疑。

(2)對勞工工資及其他勞動條件未為不利變更之檢視：

申請人所派任之建國分行，其經營獎金之發放需依該分行年度綜合考評績效之結果而決定；惟申請人原任之研究發展處因隸屬總行之管理單位，依相對人現行規定總行各管理單位工作獎金之發放係以採平均數之標準而發放經營獎金。然對申請人而言，本次調動之結果，係將其從原本得預見期待且穩定之工作獎金領取標準之環境，轉換至以績效高低等不確定因素考量之分行環境，始得以確定其工作獎金領取數之多寡，且收稅人員因貢獻度低，經營獎金發放比率通常亦遠低於其他從業人員。再者，分行年度綜合考評結果亦攸關該分行人員之晉升條件，故相對人對申請人之調動行為，就申請人應領工資及勞動條件，已有不利益之變更。

(3)調動後工作為勞工體能及技術可勝任之檢視：

申請人自民國 87 年任職相對人處時，皆持續擔任總行管理單位幕僚或企劃類型之工作職務，未曾有過相關分行工作經驗。相對人以如此倉促之派令要求申請人赴任新職，且未給予合理期間施予相關職前訓練，顯未合理評估調動後之工作是否為申請人之體能及技術可勝任。另查 貴委員會於 103 年度勞裁字第 15 號不當勞動行為裁決決定書：「…查相對人為經營上之重大變革時，衡諸常理，理應預先檢討申請人等受調動者於調職後所應負責之職務內容，以其發揮最大之工作效率，然對照上述相對人作為，顯與常理相違，相對人似欲藉由調職將申請

人「冷凍」，而勞工受僱之目的，不僅在提供勞務換取工資，尚且藉由履行勞動義務，培養工作技術、經驗及潛能，並與其他職場勞工結合，完成社會生活，因之，若雇主刻意將勞工閒置，未配置具體工作內容，縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，亦將造成勞工工作技能鈍化等傷害，難謂為是合法的調職…。」倘相對人所稱調動目的為培養申請人擔任基層主管為真，何以不調任相對人擔任收稅業務之管理職進行歷練？相對人罔顧申請人以往工作經驗與資歷，逕為派任申請人擔任對工作能力要求不高之基層收稅人員，何嘗不是對申請人原有工作技能之鈍化？再者，申請人於任職收稅人員 2 個月後，相對人又於 105 年 6 月 1 日起調派申請人擔任企業金融授信業務人員（而非派任收稅業務之主管職務），申請人對原有收稅業務是否已經熟悉暫且不論，惟相對人於短時間要求申請人重新學習新領域、新業務，相對人此等行為亦屬權利濫用之不當。

3. 查相對人此項調職之作為，其調動理由如以決定性動機之要素進行檢視，即從勞資慣行、雇主對工會之敵意與認識等角度觀之，相對人之行為顯對申請人及企業工會會務運作採取針對性之作為，除了含有動機競合以外，並該當工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。為求事證明確，申請人調查證據之請求與理由如下：

- (1) 傳喚相對人總經理黃○○先生。（確認其對工會之態度及會談內容）
- (2) 傳喚相對人副總經理黃○○先生。（確認是否知悉調動事宜）
- (3) 傳喚相對人人力資源處處長劉○○女士。（說明基層主管培訓事宜）

- (4) 傳喚相對人建國分行經理顏○○女士。(確認是否知悉調動事宜)
- (5) 請求調查相對人 103 年基層主管培訓班所有學員完訓後接任主管職及收稅人員之相關人事資料。
- (6) 請求調查相對人近 10 年擔任分行收稅人員之學經歷、相關職等職級、經營獎金分發比率。

(四) 申請人另提出其薪資明細供參(申證 8)，查申請人 105 年 8 月之月薪資為新台幣(下同)\$88,028 元，相對人於 105 年 7 月(105 年第 2 季)發放工作獎金數為\$35,500。查該筆工作獎金為每三個月定期發放，發放數額為相對人從業人員月薪資之二分之一。相對人依其權責與對員工之工作表現於最高 130%至 70%之間調整其發放比率。查本次申請人 105 年 3 月調職至建國分行後，其工作獎金之計算係以申請人於 105 年 4 月至 6 月間於建國分行之工作表現而進行評估，經計算申請人 105 年第 2 季之工作獎金發放比率為 80.65%(\$35,500/\$44,014)，此比率皆遠低於其任職於研究發展處時領取之工作獎金之 90% 平均值。

(五)相對人於 105 年 3 月調動時，將原建國分行職等五等之建國分行助理員蔡○○調派至研究發展處與申請人對調，並將職等十等之申請人調派至建國分行外派之苓雅監理站擔任收稅人員之工作，明顯為高階低用。查收稅人員之工作類似便利超商店員以條碼機代收水費、電費、停車費之作業內容，其工作性質單一而無需高度工作技能，以申請人歷來於相對人處之工作表現與專業能力，相對人之調職行為顯有意鈍化其專業能力而造成申請人工作能力之減損。

再者，相對人此一調職行為亦造成申請人之身心莫大之

痛苦，查相對人自 104 年勞裁字第 58 號案對申請人工會理事長不當降調、減薪(該案因相對人不服裁決決定，已訴請台灣台北高等行政法院審理中)，再就申請人擔任工會常務理事而調派至建國分行擔任收稅人員，並針對後續申請人企業工會之相關會務假申請予以阻撓之行為，在在皆顯示相對人對申請人工會運作之介入與干涉係屬有意而持續性之行為。申請人僅為一經濟上之弱勢勞工，歷來亦克盡職守戮力為相對人效勞，如今僅因擔任申請人企業工會第 7 屆常務理事，而遭此近乎冰凍、發配邊疆之待遇，其職場升遷希望是否尚存，不禁令人質疑，申請人亦屢屢接獲同事們關愛之勸告，希望勿再與相對人造成對立，或許將來日子會好過一些…如此之寒蟬效應已於相對人從業人員間產生，如果申請人當時拒絕接受工會常務理事之職務，或許現今就無如此令人心寒之窘境發生。

(六) 相對人於 9 月 1 日第二次調查會議中證實，申請人周○○於 103 年基層主管培訓班 60 名受訓人員中，最終訓練總成績排名 57 名。然而，在名次優於申請人周○○的 56 名同仁中，僅有 10 多名獲得擢升的狀況下，居然會優先考量申請人周○○擔任分行主管，相對人提出之說法，自始即難以自圓其說(況且相對人自始即無法提出對申請人周○○之培訓計畫);由此可推論，相對人此次調動申請人周○○之職務，其背後真正動機，實為意圖打壓工會幹部、支配工會正常運作。倘若此類運作模式，被全盤接受或認可，將嚴重阻礙工會正常發展。

(七) 自 104 年度金融監督管理委員會啟動「打造數位化金融環境 3.0」計畫(申證 13)，正式宣示數位金融時代來臨，並要求各銀行提出 Bank 3.0 的銀行人員轉型「三年計畫」。

在數位化時代，許多金融業務將被自動化、機械化取代，金融機構之產品、服務流程、行銷、風險管理等經營型態將面臨轉型。再依據台灣金融研訓院「人才培訓暨現職銀行員工專業能力調整計畫」，規劃多項將傳統金融業務轉型為電子金融業務的研習課程，而申請人周○○入行 17 年專業職能恰已具備：風險管理、資訊、客訴、業務研發等範疇，實為相對人稀缺之數位金融專業人才，且是唯一具備資訊與風險管理專業能力之專業人才，而相對人於近期更大舉招募電子金融商務人才(申證 3)，且這些經相對人錄取任用的電子金融商務人員，皆無風險管理之專業及經歷，如此將擁有資訊與風險管理等專業能力的申請人周○○調至分行從事連工讀生都可勝任的收稅工作，這種捨近求遠、本末倒置的作法，在在顯示相對人打壓申請人周○○的動機與認識甚明。

(八) 但是，就因為申請人周○○擔任工會幹部，以致相對人不願讓申請人周○○發揮所長，並外調至分行從頭學習存、放款等一般銀行傳統業務。在此，請委員俯察明辨，相對人目前並不缺乏一般銀行傳統業務主管人才，卻恰恰是缺乏類似申請人周○○這一類的數位金融專業人才。相對人對於工會的不友善態度、打壓工會幹部的力道，從此次事件，更是昭然若揭。

(九) 相對人說：相對人主管幾乎 100%具備分行經歷。然而，相對人代理人周○○女士(現任相對人處之總機構法令遵循主管)即未有過分行歷練，卻一路由總行經辦、科長，擢升至今今天相當於副總經理職務之總機構法令遵循主管地位。可見擔任總行主管，並不需要具備分行經歷。尤其，數位金融時代來臨，傳統分行業務必定要驟降，分行數將劇烈減少，並導致分行從業人員必須面臨轉型之情境，相對人為因應此一

金融變革及符合金融監督管理委員之規定，近期亦多次發函要求相對人所屬各單位要協助同仁轉型及增進電子金融業務之專業能力（申證14），由此可證總行管理單位主管之擢升，電子金融之專業能力已是大勢所趨，分行經歷已非是必要條件。

（十）又相對人於第二次調查會議中，逐次提及... 申請人周○○在赴建國分行前，曾經答應人力資源處劉○○處長，會在新單位好好學習；建國分行顏經理讚許申請人周○○在工作上的表現及態度... 等等云云。一再意圖以塑造要培訓申請人周○○，擔任分行主管的莫名計畫，規避相對人打壓工會幹部的事實，並期望混淆各委員的認知。申請人周○○一再重申，申請人自擔任工會幹部後即已深刻體會相對人以往之認定，即一旦擔任工會幹部，即不可能被擢為主管的潛規則。

（十一）此次不當調職事件對申請人周○○身心靈造成創傷，使申請人周○○經常反思，因這五個多月所遭到的磨難及壓力，倘若時光可以倒轉，且能提早預期相對人對申請人周○○的打壓。申請人周○○可能會接受相對人所開出的任何條件，遠離工會自求保身。顯見相對人隨時可以動用手中資源，任意打壓工會幹部。

（十二）其餘參見歷次調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及主張：

（一）申請人裁決之申請駁回。

（二）相對人基於企業經營與員工培植之必要，調動申請人周○○工作之行為，係依相對人合法頒訂之「高雄銀行從業人員輪調實施要點」辦理，並符合勞動基準法第十條之一所揭示調動五原則之規定，絕無不當調動或權利濫

用之情事。茲就申請人所陳與事實不符之諸多情節，一一說明並舉證辯駁如下：

1. 查相對人於 105 年 3 月 24 日對包含申請人周○○在內共 81 名員工所為之職務調動(詳相證 1)，乃係每年基於銀行內部控制制度及企業經營與人事管理之必要，依據相對人「從業人員輪調實施要點」(詳相證 2)所辦理之例行性人事調動作業，並非針對申請人周○○特定個人所為之職務調動，申請人稱相對人之調動行為屬人事權之權利濫用，應屬不實。
2. 次查，相對人考量申請人周○○之學識、經歷、歷年任職之單位、職務及工作績效與表現，基於培育及儲備基層主管人才之需要，經其 103 年任職單位之主管推薦，調派申請人參訓「基層主管培訓班(C)」(詳相證 3)。惟衡酌申請人任職相對人之歷任單位中，尚無營業單位(即相對人分行)之業務經驗(詳相證 4)，缺少職務完整歷練，故為積累其營業單位(分行)業務資歷，遂於 105 年 3 月將其調派至建國分行。至於申請人調至建國分行之職務分派，依據相對人內部人事管理與職務分派之分層授權，係屬建國分行經理之權責，惟建國分行經理考量申請人周○○欠缺營業單位各項業務實務歷練之條件下，為培植並儲備更上一層之能力與資歷，經審酌其學識能力與職務歷練後，分派申請人擔任高雄市苓雅監理站稅款收付人員，培訓其從營業單位最基礎及最常用之存匯收付業務做起，同時並借助申請人任職研究發展處擔任全行客訴案件總窗口之經驗，希冀申請人派駐監理站期間，能協助該分行檢討剖析派駐苓雅監理站稅款收付人員屢遭民眾投訴之真正原因，早日解決客訴紛爭頻增之問題，其體能與技能皆足堪

勝任。相對人對申請人之工作調派，係屬於合理調動，絕無出於不當勞動行為之動機。

3. 再者，申請人調派至建國分行後，經建國分行經理積極瞭解申請人對各項業務之學習意願後，配合申請人對授信業務之學習要求，協助安排授信主管林襄理於每日申請人完成苓雅監理站之稅款收付作業返回分行後，教導其學習並參與授信業務之作業流程，並已於 105 年 6 月 1 日起將申請人調派擔任授信業務之公司戶放款 A0 之工作(詳相證 5)，足證相對人係出於培育申請人具備完整歷練之動機，此亦為申請人所理解並接受者，絕無不當勞動行為之情事。
4. 至於申請人所陳相對人對其工作調動，未給予充分時間完成交接乙節，實屬子虛烏有之事。經查，相對人於 105 年 3 月 24 日之全行例行性人員輪調作業，因內部公文簽核作業時程未控制得宜，以致公文實際核定日與表訂調派令生效日差距較短。惟依相對人人事作業慣例，人員有調動之單位皆可敘明原因專案簽准延後辦理交接與報到作業。而本案申請人當時則是以其於 105 年 3 月 31 日至 4 月 1 日已排定休假為由，專案簽准配合其休假而同意其延後至建國分行報到(詳相證 6)，足證申請人所言尚屬不實。
5. 綜上所陳，相對人於 105 年 3 月 24 日對申請人所為之工作調動，確係基於企業經營與銀行從業人員培育之必要所為，唯才適所適用，絕無申請人臆測誣稱之不當勞動行為之動機與目的。

(三) 相對人對於包括申請人周○○在內之全體員工參與工會事務，始終秉持正向支持之正當良善態度，絕無申請人誣稱誣陷之不當影響、妨礙或限制工會活動之情事茲就申請人所陳刻意扭曲事實之諸多情事，說明並舉證辯駁如

下：

1. 經查，相對人約有 9 成以上員工皆屬高雄銀行企業工會之會員，甚至有多數擔任相對人總行部門處長或分行經理之主管，亦屬工會之榮譽會員，顯見相對人之決定，多數係為工會會員參與其中所作成者。相對人亦從未限制或妨礙從業人員參與工會任何活動。
2. 再者，承上所述，相對人為提升銀行內部控制之功能，強化從業人員之職務歷練以因應業務需要，並基於拔擢具發展潛力行員，培育及儲備基層主管人才之需要，開辦「基層主管培訓班(C)」，遴選經單位主管推薦之優秀具發展潛行之行員參訓，不分經推薦行員是否具工會代表或幹部之身分，一概廣納為培訓人員，提供增進其金融專業智識與能力之訓練課程，以及晉升為主管之機會，足證相對人從無對工會代表或幹部施以不利待遇，或企圖「冷凍、羞辱」或鈍化其工作技能之不當動機或目的。
3. 復按申請人指稱相對人將其自研究發展處調派至建國分行，「係將其從原本得預見期待且穩定之工作獎金領取標準之環境，轉換至以績效高低等不確定因素考量始得確定工作獎金多寡之分行環境，…就申請人應領工資及勞動條件，已有不利益之變更」云云乙節，實屬申請人自行臆測者。經查，申請人自研究發展處專員調任至建國分行專員，其薪資、職等及其他勞動條件皆無任何變動。至於相對人對從業人員工作獎金之核發，悉依「高雄銀行核發經營獎金實施要點」辦理(詳相證 7)，原則係由單位主管綜合考量個人對該單位經營績效之貢獻程度、內部控制執行績效、個人工作績效與努力程度及個人勤惰情形等因素予以核發。易言之，工作獎金之核發，係憑諸個人表現與績效為

核心考量因素。就此而言，相對人公司總行與營業單位（分行）人員，尚無二致。申請人片面指稱相對人將其派任建國分行係對其應領工資或勞動條件作不利益變更，顯係斷章取義，並不實在，且此說法亦對於優秀同仁及辛勤工作者亦不公平。

4. 另有關申請人指稱相對人拒絕或遲延核給其工會理事工會會務公假乙節，相對人皆依工會法、團體協約、勞工請假規則有關規定辦理，絕無違法或違約情形，懇請 貴會明察。
5. 綜上所述，相對人於 105 年 3 月 24 日調動申請人工作之行為，既係基於銀行內部控制制度之強化，及企業經營與人員培育管理之必要，所為之全行例行性之人員輪調作業，亦未對申請人造成降調、減薪或其他不利待遇之影響，並無不當勞動行為之動機或目的，懇請 貴會明察，駁回其裁決申請。

（四） 至於申請人請求傳喚相對人之總經理、副總經理、人力資源處處長、建國分行經理等人，以證明上開人員對申請人之調動是否出於不當勞動行為乙節部分，承上所述，相對人於 105 年 3 月 24 日所為之人員調動，既係依據相對人之從業人員輪調實施要點所為之全行例行性輪調與人員歷練培訓作業，並依一定程序完成，並非單一個人授意即得作成決定，故應無傳訊上開人等應訊之必要。至於有關申請人請求相對人提供 10 年來擔任分行收稅人員之學經歷等資料乙節，考量此一資料與申請人所陳不當勞動行為之主張概不相干，且亦涉及其他與本案無關人員之個人資料，尚無提供之必要。

（五） 按相對人與工會間之團體協約（相證 9）第 20 條約定：

「(第 1 項) 甲方確有調動乙方會員之必要時，應依下列五原則辦理：一、基於企業經營上所必需。二、不得違反勞動契約。三、對勞工薪資及其他勞動條件未作不利之變更。四、調動後之工作性質應為其體能或原習技術所能勝任者為限。五、調動工作地點過遠，甲方應予必要之協助。

(第 2 項) 乙方會員因職務調動如將喪失乙方一般會員資格時，僱傭關係變更須先經其本人同意。」是以，相對人所為調動之合法性，應依兩造間之團體協約為判斷基準，始符合「協約自治」之理念。又本於「國家中立原則」，雇主或雇主團體間具有團體協約之締約自由，勞動條件內容悉由勞資雙方以團體協約加以規定，國家不得加以干預。據上，相對人符合兩造團體協約之約定而為調動，則主管機關自不應任意以行政處分而為干預，始符合「協約自治，國家中立」之團體協約法立法意旨。

- (六) 次按「內部控制制度應涵蓋所有營運活動，並應訂定下列適當之政策及作業程序，且應適時檢討修訂：……(六) 總務、資訊、人事管理(銀行業應含輪調及休假規定)。」金融控股公司及銀行業內部控制及稽核制度實施辦法第 8 條第 1 項所明定。足見銀行業為完善化內部控制管理，遵循法令，須實施「輪調」制度。又查行政院金融監督管理委員會檢查局頒布之「本國銀行檢查手冊」，對於銀行業而言，於營業單位業務操作制度上之查核，主管機關亦嚴格監督與查核銀行業「定期輪調及休假實施情形」(相證 10)。此係考量「輪調制度」得避免銀行內部人員久任一職產生弊端之作業風險。且行政院金融監督管理委員會檢查局將「輪調」列為對銀行之「風險管理」評等項目：「人力資源管理：高階主管之任命、人員之配置、資格條件、輪調、休假、績效考核、獎懲、薪酬及訓練之適當性，派

遣人員之管理」(相證 11)之一。

(七) 是以，相對人曾受行政院金融監督管理委員會之金融檢查，對於令勞工久任一職之情形受到糾正，故定期均會實施大規模之輪調。在輪調制度作業上，除總行辦理首長秘書工作、法務行政、營繕、機電、公務車駕駛、資訊及財務操作等人員可能未接受輪調以外(參相證 2 相對人從業人員輪調實施要點第 6 點第 1 項)，為了調動部分「因久任一職而有調動必要」之人員，勢必連同調動其他人員，以空出職缺，進而排入上開有調動必要性之人員。因此，105 年 3 月 24 日一○五高銀人資字第 2564 號從業人員任免調遷令(相證 1)所為之 81 人平行調動，即係為符合內部控制制度以及遵循銀行業之管制法令所為者，合先敘明。

(八) 申請人周○○在相對人銀行內，確屬少數未曾有分行經歷之職員，因此相對人所為之調動，係出於得使申請人周○○「累積分行工作經驗」之動機：

1. 按雇主依勞動契約或工作規則之規定，基於人事權對勞工所為之調職，應受權利濫用禁止原則之規範。至於調職命令是否有權利濫用之情事，除應就調職命令在業務上有無必要性，與勞工因調職所可能蒙受之不利益之程度為綜合之考量外，尚應注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的，而所謂其他不當之動機或目的，不當勞動行為之動機即其適例。在調職之情形，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該被調職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、因調職所受不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，基於人事權對勞工為調職時，

如依上述之判斷基準，認為雇主之調職命令存在不當勞動行為之動機時，亦有構成不當勞動行為之可能。若不足以證明雇主之調職命令有不當勞動行為之動機時，即不得認雇主之調職命令為不當勞動行為，改制前行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 44 號不當勞動行為裁決決定書（附件 1）意旨闡述甚詳。

2. 本次調動中，係相對人人力資源處在 103 年辦理「基層主管培訓班」時，申請人周○○參與該培訓班之 C 班，為能貫徹該培訓班之辦理目的，使申請人周○○未來得因參與培訓班後升遷為主管人員，考量周○○在相對人銀行內，從未有分行之工作經歷，遂本次輪調將之調動至分行單位。相對人尚無出於不當勞動行為之動機：

(1) 首查於 104 年底，相對人總經理詢問申請人周○○是否至電子金融科任職，然而申請人周○○至輪調前均未曾應允或承諾對於相對人所提出至電子金融科之任職表示。相對人考量到申請人周○○參與 103 年「基層主管培訓班」，未來可能得以升任至主管人員職位，又因相對人至今主管職位數有 191 個，分行占有 120 個主管職位（相證 12），因此主管人員之培訓上，大部分仍須以分行主管職務為主。申請人周○○未曾有分行經歷，遂相對人於年度輪調作業時，調動其至建國分行。

茲整理總行主管職與分行各主管職之職務內容如下：

	總行	分行
職務內容	1. 董事會祕書業務 2. 稽核查核業務 3. 會計管理業務	1. 存匯業務 2. 出納業務 3. 理財業務

	4. 電子金融業務 5. 存匯推廣業務 6. 財務操作業務 7. 研究發展業務 8. 規劃考核業務 9. 庶務管理業務 10. 文書管理業務 11. 公共關係業務 12. 財產管理業務 13. 人力管理業務 14. 人力發展業務 15. 資訊設計業務 16. 資訊控管業務 17. 風險管理業務 18. 財富管理業務 19. 放款企劃業務 20. 放款審查業務 21. 鑑價管理業務 22. 信用卡業務 23. 催收管理業務 24. 法遵法務業務 25. 公庫業務 26. 外匯業務 27. 信託營運業務 28. 信託企劃業務	4. 授信業務 5. 催收業務 6. 外匯業務 7. 會計業務 8. 內部自行查核業務 9. 法令遵循業務
--	---	--

(2)相對人內部對於行員之教育訓練，大致可分為經常性訓練及專案性訓練，前者為一般性業務訓練，使行員得以

學習新知能，增加工作能力，改善現在及未來之績效；後者則係以培育高階、中階及基層主管人才為目的，俾利於銀行業主管人才之拔擢與培育。是以，103 年「基層主管培訓班」，係本於相對人人事經營權之行使，為拔擢具發展潛力之行員，培育主管人才，尤其是培育成為基層主管人員而設者（相證 13、相證 14、相證 15）。設置該培訓班之目的，係為未來任命主管人員時，得以從中挑選之。亦因此，對於參與該培訓班之人員，相對人於進行人事考核、調動或訓練時，均會考量過去參與者曾參與主管人員培訓班之經歷，為其未來持續培訓成為主管人員之可能性，而為人事行為之重要評估因素。

- (3)查申請人周○○參與 103 年「基層主管培訓班」時，其總成績排名為 57 名（總共有 60 人接受考核），其中絕大因素係因其筆試成績較低，然於面試成績排名偏屬中間程度（相證 16）（此亦足見相對人歷來對於工會幹部參與訓練，接受面試，均無任何歧視性待遇可言）。於申請人周○○對於相對人提出至電子金融科任職一事，遲無任何回應時，相對人乃考量申請人周○○歷來均僅在相對人總行工作（相證 4，第 2、3 頁），欠缺分行經歷，始考量調動其至分行單位。相對人分行之主管人員，具有分行經歷比例者幾近百分之百。是以，為了能培育周○○為主管人員，本次輪調其至建國分行，尤其是作為「在職」之「交叉訓練」之方法，讓申請人周○○得在特定期間內學習多種不同的工作，經由申請人周○○在職務上調動至分行單位，以增廣勞工之歷練，期能令周○○未來得具有分行主管之升遷可能性。

- (4)從近年來調動情況而言，因無分行經歷，僅有總行工作經歷而調動至分行者，得表列如下：

姓名	職等	原任單位	新任單位	到職日期
蘇 00	9 職等	資訊處	桂林分行	100 年 3 月 14 日
邱 00	8 職等	資訊處	小港分行	103 年 7 月 8 日
陳 00	10 職等	董事會稽核處	鳳山分行	103 年 10 月 8 日
黃 00	8 職等	行政管理處	營業部	105 年 3 月 29 日
周 00 (申 請人)	10 職等	研究發展處	建國分行	105 年 4 月 6 日

在相對人銀行內，無分行經歷而直接至總行任職者本屬少數，是以考量無分行經驗，而令其自總行調動至分行者，本屬正常，此均屬正當之人力調動培訓考量。

- (5)又分行（營業單位）之職務內容，大致上可謂為存匯、授信（包括徵信、審查等業務）此二業務為主。是以，若為累積分行之工作經歷，勢必須經歷「存匯」業務與「授信」業務，始得謂為完整經歷。其中申請人一再所強調之擔任「代收稅款」業務，實質上即屬於分行（營業單位）之「存匯」業務之一。是以，累積分行之工作經歷，實質上必然經過「存匯」業務之歷練，此自屬合理調動考量。再者，當時申請人周○○調動至建國分行時，建國分行之主管經理即口頭告知其在人力安排考量上，至苓雅監理站執行代收稅款業務僅屬過渡性、暫時性之業務，不久即會調動回建國分行營業處工作。是以，絕無申請人所述相對人係出於閒置、鈍化其能力之動機而安排其執行代收稅款業務，毋寧，相對人僅係令申請

人得有代收稅款工作經歷，僅屬暫時性之調動。故相對人建國分行於周○○執行代收稅款業務後不久，即詢問周○○是否欲至建國分行營業處所學習授信放款業務。尤其，建國分行與苓雅監理處相距不過 900 公尺，走路約 11 至 15 分鐘可達，當時建國分行之安排即係令 2 位勞工至苓雅監理站協助代收稅款業務，使周○○於每日送傳票回建國分行之際，學習其他分行業務之工作。日後於 105 年 6 月 1 日時，確實隨即將申請人周○○調回至建國分行辦理授信業務，適為明證。

- (6) 至於周○○抗辯其係與建國分行之員工調換，始得以回去建國分行執行企金授信業務云云。查於 105 年 6 月 1 日時，建國分行專員張○○（相證 17）係調任至苓雅監理站執行代收稅款業務，而周○○至建國分行營業處執行企金授信業務。然而，早在周○○調動至建國分行之初，當時建國分行經理確有口頭告知周○○至苓雅監理站辦理代收稅款業務僅屬過渡性、暫時性之過程，並非為最終調動結果，終究仍得調動至建國分行營業處工作。嗣後張○○表明欲調動至苓雅監理站代收稅款，始令二人工作互調。張○○曾擔任過新興、OBU、六合、中正及七賢等分行之襄理、營業部之科長、屏東分行之副理（相證 17），均曾擔任過主管職位，薪資達新臺幣 101,773 元（相證 18），遠較申請人為高，足見代收稅款業務之辦理，仍有相對人之資深或高階人員從事之可能性，並非屬於申請人所稱純屬低階人力從事者。

3. 再者，自 103 年 7 月起，參與 103 年「基層主管培訓班」之人，其中曾有升任襄理、科長等主管職務者，至今共計 12 人（相證 8）。12 人之中，除資訊處專業人員外，均有營業單位（分行）之存匯、授信或外匯等業務經歷

(相證 8)。是以，因周○○未具有分行業務經歷，又為能培訓其為主管人員，始調動周○○至建國分行，相對人尚無「針對擔任工會職務之人給予不利益或歧視性待遇」之主觀認識。

4. 據上，相對人調動周○○至建國分行後，首先令其熟習分行之存匯業務，指派其至苓雅監理站執行代收稅款業務，再調派至建國分行營業處所，待其熟悉與第一線面對客戶之應對後，繼續學習其餘授信、放款以及其餘存匯、外匯業務，均係出於企業經營培訓主管人才之動機，尚屬合理之調動行為，合乎兩造間團體協約第 20 條約定無疑，自非屬不當勞動行為。

(九) 相對人本次之調動，客觀上對申請人周○○並未構成「不利益待遇」；亦未對於工會有何「支配介入」行為：

1. 查申請人抗辯其調動至建國分行執行代收稅款業務，已蒙有「減薪」之不利益待遇云云，此均僅以「事後之明」反為推論 105 年 3 月 24 日之調動行為（105 年 4 月 6 日始到職）為不利待遇：

- (1) 按相對人發放經營獎金，主要係考量從業人員之工作績效與貢獻度之後，於工資以外所額外發放之獎金，具有勉勵、恩惠性質之給與，非屬「工資」，此由相對人核發經營獎金實施要點（相證 7）第 2 點第 1 項、第 3 點第 2 項即為適證，合先敘明。

- (2) 其次周○○於調動前，歷來領取工作獎金月數分別為：

獎金項目	月數
104 年第 3 季工作獎金	0.49 個月
104 年第 4 季工作獎金	0.49 個月
105 年第 1 季工作獎金	0.485 個月

(3)然查，相對人駐外代收稅款處於 105 年之工作獎金，可能核發之月數，雖起伏不定，但並不全然低於申請人周○○原先所得以領取者，茲舉數例如下

單位	派駐地點	派駐人員	個人領取月數
楠梓分行	高雄市區 監理所	黃 00	0.5 個月 (104 年第 4 季工作獎金)
六合分行	新興地政 西區稅捐 稽徵處	孫 00	0.49 個月 (104 年第 4 季工作獎金)
楠梓分行	高雄市區 監理所	楊 00	0.4971 個月 (105 年第 1 季工作獎金)

是以，代收稅款人員領取工作獎金之月份比例，端視其所在分行每一季得因其總體績效而獲致之核發月數基準，以及個人之績效表現為準。如以建國分行而言，其歷來工作獎金核發月數，如 103 年第 3 季為 0.552068 個月、103 年第 4 季為 0.553926 個月、105 年第 1 季為 0.5 個月、105 年第 2 季為 0.5 個月，均高於或等同於全行基準值 0.5 個月，此部分如乘以個人績效所獲致之核發比例，均有高於周○○過去所領取之獎金月數。是以，究竟能否獲致較高之工作獎金，端視個人績效為準，此亦符合相對人發放工作獎金之內部制度的根本目的，不能以「事後之明」反推論當時之調動絕對造成「客觀不利之待遇」。

2. 至於周○○抗辯其調動至苓雅監理站辦理代收稅款業務，未給予職前訓練，未考量申請人之體能及技術云云，其申請理由自我矛盾，一方面認為其未經職前訓練而有不能勝任代收稅款業務之可能性（申請書第 12、13 頁），另一方面卻認為此「工作能力要求不高」（申請書第 13 頁倒

數第 7 行)。若工作能力要求不高，又何須為職前訓練？況且，如同申請人所自承者，相對人建國分行已另有派員至苓雅監理站與周○○共同辦理代收稅款業務，代收稅款業務之熟悉，其方法唯有「實作」，是以周○○執行代收稅款業務時，絕非完全無人指導下所執行，而係有人得以詢問、指點。足見相對人所為調動事屬合理。

3. 至於申請人述及調動至建國分行影響其會務之進展，調動地點過遠云云，惟查：

(1)按兩造間團體協約第 5 條第 1 項明定：「乙方會員之工會活動原則上應於工作時間外從事之……」是以，相對人合理信賴申請人工會會務，如為團體協約第 5 條第 1 項但書以外者，應於工作時間外從事之。(相對人基於不能支配介入工會之活動，對於工會會務實際之進行、內部分工、業務安排等事宜，均不能得知。因此，若申請人主張「支配介入」此一不當勞動行為之成立，須以「對不當勞動行為事實之『認識』、『意圖』」為前提，則相對人均無法得知每次調動對於相對人工會會務有無影響或影響程度，當無支配介入此一不當勞動行為之認識甚明，合先敘明)

(2)誠如申請人所言，相對人總行位於高雄市左營區博愛二路 168 號；建國分行位於高雄市苓雅區建國一路 199 號，二者相距約 4.9 公里，交通時間如有動力交通工具，約 15 分鐘（相證 19）。又苓雅監理站位於高雄市苓雅區安康路 22 號，距總行為 4.7 公里，交通時間如有動力交通工具，約 13 分鐘（相證 20）；距建國分行為 900 公尺，交通時間約走路 11 分鐘（相證 21）。是以，本次調動申請人至建國分行，離總行距離上甚近，所須額外耗費之交通時間甚少。故對於申請人周○○所造成其至工會會

所之交通時間，或是辦理會務之困難性何在？又何況相對人已准申請人工會代表人「全日駐會辦公」，已有專職人員辦理工會會務，究竟原則上應於工作時間以外者所須辦理之會務，因本次調動受到何等阻礙，均有未明。

(3) 謹陳報建國分行之所有員工之相關資料如相證 22 所示。查周○○若有請假，其從事之業務中，代收稅款業務上有第一職務代理人柯○○、第二職務代理人吳○○；授信業務上有第一職務代理人彭○○、第二職務代理人吳○○（相證 23）。因此，周○○若因辦理會務而向相對人請假，則相對人人力安排儘管吃緊，建國分行均會盡力配合周○○個人之請假，指派職務代理人。何況若有於建國分行人力無從支援周○○因請假造成之職務辦理空缺時，仍得向總行申請調派人力支應之，斷無申請人周○○不能請假而照常至工會辦理業務之情事。

4. 綜上，相對人本次調動，係屬於合理之調動，客觀上並未造成周○○之不利益待遇。對於工會會務之辦理上，依相對人所知之客觀事實，以及相對人於申請人請假後所造成人力空缺，已安排相關職務代理等支援機制，應無支配介入行為可言。

(十) 其餘參見歷次調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人自民國 87 年起任職相對人處，曾任職相對人總行之資訊處、行政管理處、業務管理處、風險管理處與研究發展處專員。

(二) 相對人於 105 年 3 月 25 日將申請人周○○自相對人總

行研究發展處調派至相對人建國分行。

- (三) 相對人調派申請人周○○至建國分行，於 105 年 3 月 24 日迄 105 年 5 月 31 日期間於高雄市苓雅監理站執行代收稅款業務。
- (四) 相對人於 105 年 6 月 1 日時將建國分行專員張○○調任至苓雅監理站執行代收稅款業務，申請人周○○調回建國分行營業處執行企金授信業務。
- (五) 申請人周○○參與相對人於 103 年辦理「基層主管培訓(C)班」，最終訓練總成績於 60 人中排名為 57 名。
- (六) 申請人周○○為高雄市高雄銀行股份有限公司企業工會(以下簡稱「高雄銀行企業工會」)之常務理事與勞資會議代表。
- (七) 相對人之職等職級表薪給對照表，以 105 年 10 月 28 日詢問程序中提示之 104 年勞裁字 58 號之相證第 2 頁為依據。
- (八) 申請人周○○任相對人處之職等職級為 10 職等 15 職級。

三、本案爭點為：

- (一) 相對人於 105 年 3 月 24 日調動申請人周○○至相對人建國分行之行為，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？
- (二) 相對人於 105 年 3 月 24 日調動申請人周○○至相對人建國分行之行為，是否構成工會法第 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？

四、判斷理由：

(一) 相對人於 105 年 3 月 24 日調動申請人周○○至相對人建國分行之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款暨第 5 款之不當勞動行為：

1. 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，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，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，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之認識為已足。
2. 再按工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：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，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。…」查申請人於 105 年 3 月 24 日遭相對人調職，申請人於受此調動之時，任申請人高雄銀行企業工會之常務理事與勞資會議代表，有參與工會各項活動(申證 6，104 年 12 月 25 日高雄銀行企業工會第 7 屆理事會第 1 次會議紀錄、

104 年 11 月 20 日、同年 12 月 8 日暨 105 年 1 月 9 日之第 1、2、3 高雄銀行企業工會臨時會議紀錄；申證 7，104 年 4 月 22 日、同年 6 月 9 日暨 9 月 15 日、105 年 1 月 18 日暨同年 3 月 1 日高雄銀行第 6 屆第 1 次至第 5 次之高雄銀行企業工會勞資會議紀錄)。且於系爭調動之前，申請人高雄銀行企業工會、工會前任理事長陳○○、工會現任理長李○○於 104 年 12 月 8 日對相對人提出裁決，主張相對人對申請人高雄銀行企業工會理事長全日駐會時之職務與薪資變動行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，該案由本會於 105 年 3 月 10 與 105 年 3 月 21 日分別召開第 1、2 次調查會議，並經本會於 105 年 5 月 13 日以 104 年度勞裁字第 58 號裁決決定認定成立不當勞動行為，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。

3. 申請人主張，相對人將之調派至建國分行並外派至苓雅監理站，擔任收稅人員之工作，有明顯高階低用致鈍化其工作技能之不利益，相對人雖辯稱系爭調動係基於企業經營與員工培植之必要而進行，且職級及薪資均維持不變，尚無任何不利申請人周○○之情事，然本會經調查後，審酌如下：

- (1) 相對人抗辯，其於 105 年 3 月 24 日對包含申請人周○○在內共 81 名員工為職務調動，此乃每年基於銀行內部控制制度及企業經營與人事管理之必要，依據相對人「從業人員輪調實施要點」(相證 2)辦理，申請人周○○僅是該次職務調動中受到調動的人之一，且申請人周○○經 103 年任職單位之主管推薦參加基層主管培訓班(C)後，為培訓其未來擔任分行主管，故調派其

至相對人建國分行，並分派申請人擔任高雄市苓雅監理站稅款收付人員，培訓其從營業單位最基礎及最常用之存匯收付業務做起，同時並欲借助申請人任職研究發展處擔任全行客訴案件總窗口之經驗，協助檢討駐苓雅監理站稅款收付人員屢遭民眾投訴之真正原因，以解決客訴紛爭頻增之問題。是以相對人調動至建國分行，並分派申請人至高雄市苓雅監理站稅款收付人員，係基於：第一、培訓其未來擔任分行主管，以累積分行工作經驗；第二、借助申請人周○○處理客訴之經驗，以協助解決苓雅監理站屢遭民眾投訴之問題云云。針對此二點，本會調查如下：

- a. 培訓申請人周○○擔任分行主管，以累積分行工作經驗乙節，顯非事實：

相對人經本會於調查會議數次詢問培訓申請人周○○累積分行經驗之計劃，惟相對人均未提出(問：「請相對人說明 105 年 3 月 24 日調動申請人周○○之培訓安排計畫。」相對人代理人答：「105 年 3 月 24 日調動申請人周○○之培訓安排計畫，會後補呈。」)；問：「相對人就申請人周○○的培訓計畫是否有提出？」相對人代理人答：「有關培訓計畫參見答辯(二)書第 5 頁至第 8 頁。」，惟相對人提出之書狀僅記載「相對人調動周○○至建國分行後，首先令其熟習分行之存匯業務，指派其至苓雅監理站執行代收稅款業務，再調派至建國分行營業處所，待其熟悉與第一線面對客戶之應對後，繼續學習其餘授信、放款以及其餘存匯、外匯業務」之陳述，並未提出調動申請人周○○時之

公司培訓計劃以實其說，亦未說明安排申請人○○於調動後「繼續學習其餘授信、放款以及其餘存匯、外匯業務」之計劃，且相對人又自承係配合申請人周○○對授信業務之學習要求，以協助安排授信主管林襄理於每日申請人周○○完成苓雅監理站之稅款收付作業返回分行後，教導其學習並參與授信業務之作業流程，並非事前主動安排申請人周○○於執行收稅工作期間同時於學習與參與授信業務。

再查，申請人表示將申請人周○○分派至苓雅監理站執行代收稅款業務僅屬過渡性、暫時性之業務，且於105年6月1日時已將建國分行專員張○○（密件相證17）調任至苓雅監理站執行代收稅款業務，申請人周○○則調回建國分行營業處執行企金授信業務，惟相對人代理人劉○○於本會第二次調查會議又自承：「張晟中同仁建議授信主管林襄理請○○回來接他的工作，讓他從做中學學習更快，林襄理有將此訊息向經理報告，經理也請張○○同仁跟林襄理開會，徵詢張○○同仁真正的意願，所以才有這次工作的調派，將○○調回建國分行接授信A0的工作。」足證申請人周○○於第2次調查會議表示：「若非有建國分行同事跟我互換收稅職務，我現在仍還在苓雅監理站代收稅款，恐怕我調回建國分行的時間是遙遙無期」，並非虛言，相對人抗辯為培訓申請人周○○擔任分行主管，並暫時性地將其分派至苓雅監理站擔任收稅工作云云，不足採信。

綜上所證，分行經驗之累積對於擔任主管乙職縱有企

業經營上之必要，惟於相對人分派申請人周○○駐苓雅監理站時，所指派之職務僅收稅工作，且無其他學習或培訓計劃，相對人抗辯該調動係為培訓申請人周○○擔任分行主管，以累積分行工作經驗乙節，不足採信。

- b. 借助申請人周○○處理客訴之經驗，以協助解決苓雅監理站屢遭民眾投訴之問題，亦非事實：

查相對人分派申請人周○○駐苓雅監理站前，苓雅監理站自 102 年迄系爭調動之期間，遭客訴案件僅有三件，相對人復已提出解決方案(相證 24)，且苓雅監理站之業務只有收稅，並無其他分行相關業務(問：「請問申請人，周○○從事收稅業務時有無同時處理客訴紛爭之問題？」申請人周○○答「沒有。因為監理站收稅業務非常繁瑣，且量大，不可能再去處理有關客訴的問題。公司亦未要求剖析苓雅監理站稅款收付人員屢遭民眾投訴之真正原因，我在研究發展處處理客訴紛爭問題，係依照公司處理客訴原則進行，相關案件之資料處理。在苓雅監理站無法進行客訴原因之分析，因為苓雅監理站的業務只有收稅，並無其他分行相關業務。」)，且相對人亦未曾於申請人周○○駐苓雅監理站期間要求其就客訴問題提出解決方案，是以相對人抗辯系爭調動乃是為借助申請人周○○處理客訴之經驗以協助解決苓雅監理站客訴問題云云，顯非事實。

- (2) 又查，相對人稱系爭調動乃是為了培訓申請人周○○擔任分行主管，且參與基層主管培訓班(C)之 60 人中

有 12 人升任襄理、科長等主管職務者(相證 8)，惟查，相對人晉升與調整單位之 12 人之中，並未有由相對人總行調動至分行者，且該 60 名受培訓人並非所有人均受到調動，而依相對人人力資源處 105 年 3 月 17 日簽(密件相證 38)之記載，選派同職等職級升任主管職務者應為經基層主管培訓班(C)表現良好者，然申請人周○○最終訓練總成績排名 60 中之 57 名，若相對人欲擇定人選並培訓擔任主管，選擇於該培訓班中表現不佳(參密件申證 16 之培訓成績統計表)之申請人周○○，難謂無針對性，復以相對人未提出培訓申請人周○○之計劃，已如上述，更足證培訓其擔任分行主管並非系爭調職之真正動機。

(3) 綜上，觀諸上列一連串事件，若將之置於雙方之勞資關係脈絡之中，難謂系爭調動係基於企業經營與員工培植之必要而進行，應係對申請人而為，相對人 105 年 3 月 24 日對申請人為調動時係基於不當勞動行為之動機，足堪認定，此已有違勞動基準法第 10-1 條第 1 款本文之規定：「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須，且不得有不當動機及目的。」。

4. 再查，相對人將申請人由研究發展處調動至建國分行，雖無降調減薪，但對申請人已構成其他不利之待遇：

(1) 按工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定：「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」、工會法施行細則第 30 條第 1 項規定：「本法第 35 條第

1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」經查，相對人與高雄銀行企業工會間訂有團體協約，該協約第 20 條第 1 項規定：「甲方確有調動乙方之必要時，應依下列五原則辦理：一、基於企業經營上所必需。二、不得違反勞動契約。三、對勞工之薪資及其他勞動條件未作不利之變更。四、調動後之工作性質為其體能或原習技術所能勝任者為限。五、調動工作地點過遠，甲方應予必要之協助。」(相證 9)雇主據此固取得調動權限，惟雇主行使調動權仍不得為權利濫用，從而對勞工形成不利之待遇，該不利待遇之判斷標準除上揭團體協約第 20 條第 1 項之規定外，尚有勞動基準法第 10-1 條：「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。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。」合先敘明。申請人固主張經調動後，所領取之績效獎金減少，產生經濟上不利益，然申請人周○○調動後之職等、職級均未有改變，所領取之效獎金亦依相對人之公司規範以為計算，故領取金額縱有波動，亦非當然屬於經濟上之不利益。

(2) 然查，相對人依其與高雄銀行企業工會間之團體協約固取得調動權限，惟雇主行使調動權仍不得為權利濫

用，從而對勞工形成不利之待遇。系爭調動雖未對申請人周○○之職等職級有所變動，且亦無減薪，惟勞工受僱之目的，不僅在提供勞務換取工資，尚且藉由履行勞動義務，培養工作技術、經驗及潛能，並與其他職場勞工結合，完成社會生活。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，此業經本會 105 年勞裁字 13 號裁決決定在案。復以人格權之保障為我國現行法制所明文保障(民法第 18 條參照)，而勞工人格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主影響之狀態，因此與其他勞務提供契約相比，自有加強其人格權保護之必要。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(vertragsgemäße Beschäftigung)，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(參見德國圖靈根邦勞動法院 2001 年 4 月 10 日 5 Sa 403/2000 判決，收錄於 NZA-RR 2001, 347，頁 355 至 356；德國慕尼黑邦勞動法院 2002 年 9 月 18 日 5 Sa 619/02 判決，收錄於 NZA-RR 2003，269，頁 270 至 271)。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，以上德國法院之判決，自可供我國參考。經查，系爭調動對於申請人周○○有造成人格上之不利益待遇，本會審酌依據如下：

- a. 申請人自民國 87 年起任職相對人處，歷來任職單位為相對人之業務管理職務，計有資訊處、行政管理處、業務管理處、風險管理處與研究發展處(相證 4)，申請人周○○於本會第 2 次調查會議並自述「申請人之前的工作是屬於資訊、風險管理、電子金融、研究發展及客訴等專才，在我調動前的一年八個月前，我是負責風險管理(請參考申證 12「優良具體事實欄」即有敘述)，我在研究發展處的工作，是客訴制度的建立、通報及後續改善流程，還有業務研究發展小組召開及提案彙整、追蹤，工作是收集各單位送過來的提案，必須製作會議記錄，而客訴方面要去分析產生原因及提出具體建議報表和追蹤改善(相對人 105 年 7 月 13 日答辯書附件四)」，為相對人所不爭執，惟經相對人調動至建國分行並分至苓雅監理站代收稅款後，工作內容變更為「監理站的業務是收稅，就是民眾拿稅單來

繳費，我的工作就是核對金額、收取稅單上金額及找錢，如金額是 900 元他拿 1000 元鈔票，我要找他餘款 100 元，並在稅單上蓋章即返還收執聯給民眾」，與申請人之資訊、風險管理、電子金融、研究發展及客訴等專業技能，顯無關連。相對人雖辯稱，苓雅監理站之稅款收付作業僅為整體培訓之一部分，惟其未曾針對申請人周○○調任分行訂立培訓計劃，已如上述，是以相對人於 105 年 3 月 24 日之調動，僅指派申請人至監理處從事與其專長毫無相關之工作，足堪認定。

- b. 申請人周○○於 105 年 3 月 24 日由研究發展處調派至建國分行後，其職級及薪資等勞動條件雖均維持不變，惟其自 3 月 24 日起被分派之監理站收稅工作職務內容為「監理站的業務是收稅，就是民眾拿稅單來繳費，我的工作就是核對金額、收取稅單上金額及找錢，如金額是 900 元他拿 1000 元鈔票，我要找他餘款 100 元，並在稅單上蓋章即返還收執聯給民眾」(參本會第二次調查會議)，相對人對此工作內容並不爭執，可知該工作與其專業領域資訊、風險管理、電子金融、研究發展及客訴等均無直接關連，且相對人分派申請人周○○至監理站後，亦未給予職前訓練，且主張該工作經由「實作」即可熟悉，足證該工作所要求之專業技能不高(相對人代理人劉○○於 3 次調查會議表示：「收稅是存匯業務之一，也是最單純的存匯業務，分行考量派駐在苓雅監理站是因為○○沒有分行的工作經驗，所以第一步是先放在收稅。」)。且迄申請人被調至該職務前，相對人分派至苓雅監理站執行代收稅款業務之人員，職等職級均為第 6 職等第 7 職級至第 8 職等

第 15 職級(密件相證 35)，明顯低於申請人周○○10 職等 15 職級之職務，且其就任時之薪資區間為新台幣 43,570 至 66,574 元間(104 年勞裁字 58 號之相證第 2 頁)，亦均明顯低於申請人周○○之 10 職等 15 職級職務對應之月薪新台幣 88,028 元，足證系爭調職後所安排之收稅工作有專業性不相當而確有高階低用之事實，致而有鈍化申請人周○○專業技能並影響甚至剝奪其人格開展之可能性，是以申請人周○○主張系爭調動令其專業純化，從而其主張對其有精神上不利益，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。

5. 另查，工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」申請人周○○為申請人工會之常務理事與勞資會議代表，相對人對伊調職所為之不利益待遇，即難謂對於工會會務之運作無不當影響，甚至因此可能造成其他工會會員及幹部產生畏懼、寒蟬效應，是相對人之行為亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6. 綜上所述，自客觀上而言，相對人將申請人自研究發展處專員乙職調動至建國分行任監理站收稅專員乙職，有損及申請人之人格權而屬精神上之不利之待遇，復對申請人高雄銀行企業工會之組織、運作有不當之影響，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款暨第 5 款之不當勞動行為。

(二) 相對人應恢復申請人周○○於相對人總行研究發展處專員之職務：

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，但並非漫無限制。解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，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、集體協商權、集體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 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。據上，本會衡酌相對人於 105 年 3 月 24 日對於申請人之調動行為，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，申請人確實因此受有損害，又此不利益待遇恐導致工會會員減少參與工會，而結果對於工會之組織與活動將產生重大之影響，是申請人請求事項之二「回復申請人於 105 年 3 月 24 日調動前原職務」，應屬適當之救濟方法，故裁決如主文第二項所示。

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，本件裁決申請為有理由，依勞資爭議處理法第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 張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

康長健

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 5 年 1 0 月 2 8 日

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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。