

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 21 號

【裁決要旨】

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，應受勞動基準法第 10 條之 1 規定及權利濫用禁止原則之規範。調職命令是否有違反勞動基準法第 10 條之 1 規定或構成權利濫用之情事，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。

【裁決本文】

申請人 謝○○

住高雄市

通訊地址：高雄市

相對人 臺灣中小企業銀行股份有限公司

設臺北市大同區塔城街 30 號

代表人 黃博怡

住同上

代理人 陳○○

林○○

楊○○

設同上

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（下稱本會）於民國（以下均同）108 年 11 月 1 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

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。」

二、查申請人於 108 年 5 月 22 日向本會提出之不當勞動行為裁決申請書，其請求裁決事項為：(一) 確認相對人 108 年 5 月 16 日將申請人謝○○調至「國內作業中心」之行為，對申請人謝○○構成工會法第 35 條 1 項第 1 款、第 3 款、第 5 款之不當勞動行為(二)確認相對人 108 年 5 月 16 日將申請人謝○○調至「國內作業中心」之行為無效。(三) 相對人應於裁決決定書送達日 7 日內回復申請人原任「南二區區營運處」債管組組長職務。核申請人上開請求，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。

貳、實體部分：

一、申請人之主張：

(一) 申請人現任工會職務為全臺金融服務產業工會理事長、臺灣中小企業常務理事、全國產業總工會監事。相對人於 108 年 5 月 16 日發布調職異動命令，將申請人由「南二區區營運處」債管組組長調任至「國內作業中心」組長。申請人認為此調職處分有違工會法第 35 條規定，對申請人發

展工會組織及參加工會活動及工作上「經濟層面」與「精神層面」(人格權)均顯有不利益對待之不當勞動行為。

(二) 申請人與相對人之勞資關係脈絡

1. 相對人自 104 年至今共對申請人調職三次，104 年自博愛分行調至大發分行，106 年再調至南二區區營運處，本次調任至國內作業中心。於相對人公司內，一般同單位職務調整最長 6 年，不同單位異動最久是 20 年，申請人 4 年被調動 3 次係特殊案例，且具針對性、懲戒性，均與申請人積極參與工會活動密切關連而有因果關係。106 年將申請人調至南二區區營運處，人力資源處樂○○處長所稱理由為申請人因工會活動請假次數過多。108 年 5 月 16 日，相對人樂○○處長當日下午來電直指本次調動理由係申請人參與常務理事會議次數多(事實是每次均依規定准假)，是相對人長期對申請人「參與工會活動」之不利益對待。
2. 106 年 9 月相對人對申請人之調動即已涉及不當勞動行為，當時申請人考量勞資和諧及接任職務為申請人足發揮所長的授信覆審工作，而未申請不當勞動行為裁決。申請人接任授信覆審組工作，106 年及 107 年度之年終考核均為甲 A 等級，108 年 1 月至 4 月個人績效表現也居第 3 名，說明申請人之工作表現足以堪任。
3. 申請人與臺灣企銀企業工會理事長游○○、相對人人力資源處長期處於關係緊張狀態：

(1)企業工會理事長游○○為首的當權派極力維持勞資和諧、溫良恭讓，對於申請人對法令及勞動權益積極、追根究底的獨特作風不以為然、芒刺在背。申請人面對相對人論辯及自家工會同志挑別質疑，近期又發生證券分公司裁撤案，與企業工會當權派及相對人積怨更深。試舉過去數例說明之：

i 105年9月20日及106年6月22日勞資會議，申請人於提案七有關假日在職訓練內容用詞嚴厲（如吃盡行員豆腐），說明相對人信託部漠視企業工會致不將勞資會議決議、團體協約約定及勞基法規定當一回事，又提案八申請人針對業務管理部官僚心態的指責（申證13）。

ii 107年3月29日勞資會議提案二，申請人對人力資源處經辦就有關「加班費計算」寫一套說一套的嚴厲指控（申證14）。106年12月7日勞資會議提案六，對有關新進行員高離職率由該單位經理自行檢討，申請人提出批判（申證15）。

(2)過往在「勞資會議」申請人與樂○○處長常就勞動權益議題爭辯，表示長期間雙方屢屢關係緊張。

4. 申請人參與團體協約協商，屢與相對人代理人針鋒相對、關係緊張：

(1)107年12月4日，相對人與臺灣企銀企業工會團體協約之續約協商，申請人為企業工會法規組組長也具專

業及經驗，因而參酌合作金庫企業工會團體協約版本而增訂條文：「甲乙雙方為加強勞資關係，甲方（臺灣企銀）對乙方（企業工會）理事長及常務理事監事會召集人調動服務單位前，應知會乙方」。相對人人力資源處樂○○處長極力反對，致與申請人言語爭辯數回。

(2)此次相對人調動申請人前，據樂處長說有通知企業工會游○○理事長，但申請人毫無所悉，直至調動通知公布於公文資訊系統，方打電話給申請人，係因申請人具常務理事職務（其他6位常務理事無此安排）。相對人應知會乙方卻只知會理事長1人，顯已違反團體協約上開條文。

(3)107年12月4日團體協約簽約後不久即對申請人調動工作單位，且為上開調動理由難謂無「挑釁性」「秋後算帳式」意味，顯明打壓申請人參與工會活動力道與心生畏懼，有違工會法第35條第1項第3款規定對申請人不利益對待。

5. 申請人因參與相對人裁撤三民、九如證券分公司事件，而與相對人關係緊張：

(1)108年3月26日董事會通過將裁撤九如及三民證券分公司。游○○是企業工會派任勞工董事，卻長達41天從無聞問相關證券同仁，直到108年5月7日王姓營業員打電話嗆游○○出賣同仁時才回應處理。

(2)108年4月25日，游○○理事長召開「理監事會議」配合資方通過此裁撤案，出席者無人聞問被資遣的同仁苦主，在證券員工不知情下就做決議，沒有自身生計利害關係卻決定十幾位將中年失業的會員前途，會議記錄至今未公布。

(3)108年4月下旬證券同仁經小道消息方知前情，申請人受通知後旋召開座談會研商對策（勞工局輔導員全程參與）、連絡律師準備訴訟對策、協助相關證券苦主同仁寄發陳情書給董事長（申證12）、發函向證交所、金管會檢舉陳情。

(4)證券同仁委任申請人全權代理，並在108年5月6日當面向證券部張協理表示員工權益協商必須申請人在，本來張協理告訴證券同仁準備在5月10日要夥同法務人員及企業工會理事長游○○來跟「相關證券同仁」會談，又表示游○○說「相關證券同仁」不適用團體協約。5月8日裁撤案突然逆轉而暫緩，與申請人強力干預、證交所對裁撤申請有疑慮，有相當因果關係（申證3、申證4、申證11）。另提供5月6日錄音檔（申證21B）佐證。

(5)臺灣企銀企業工會理事長游○○等配合資方相對人，而與申請人之對會員「確保工作權」行事風格相異、對立、非其所好，申請人之產業工會的存在必然不為企業工會理事長游○○與相對人所樂見，對於申請人

強力干預董事會通過的裁撤案竟獲暫緩心生不滿。申請人5月初介入裁撤案，5月16日事先並未與申請人溝通商議就將申請人「無必要性與合理性」調動單位，就時間上之密接，難謂與裁撤案無關，已違工會法第35條第1項第1款，相對人對申請人之「工會活動」有不利益對待。

(6)相對人於108年3月26日至5月3日均未告知將因裁撤影響的證券同仁，108年4月送申請裁撤案至證券交易所，5月6日方才與證券同仁對談。相對人始終提不出所謂安置方案的「員工同意文件」，此即證券交易所責成相對人「應確實依規定辦理，並妥善處理員工勞動條件不利益變更問題」(見申證11)而遲未核准主因。縱相對人欲符合證券交易所要求而補提「員工同意文件」，但知悉申請人介入，相關證券同仁已不可能同意，故只能撤回前開申請案。

(7)證券交易所5月3日回函給申請人(見申證11)，期間也會與相對人連絡，但相對人均無對此過程提出答辯，故其裁撤案暫緩的原因並非如其所言是「分公司的建議」？董事會慎重通過且送達證券交易所的裁撤案，無幾日即叫停撤回，若無重大原因可能嗎？相對人須提出與「證券交易所」申請裁撤的所有過程文件與108年3月26日、108年5月8日兩次的董事會的相關會議記錄及附件、錄音檔來佐證其言。

(8)相對人與配合裁撤案的企業工會所提員工安置方案為

(1) 行政人員轉任營業員。惟證券同仁無人同意，乃因營業員有業績壓力，達成不到 9 個月將被資遣，涉及勞動條件變更。(2) 資遣費再加 1 個月。然證券同仁訴求的是確保工作權。

(9)申請人為企業工會於高雄地區唯一之常務理事，裁撤案 2 家證券分公司都在高雄，相對人與企業工會理事長游○○從無通知申請人，實不符常理。相對人稱 5 月 6 日申請人未參與會談，其背後動機是不欲申請人知情而攪局。蓋依過往經驗申請人與相對人及游○○對勞動權益態度差異甚鉅。

(10)相對人答辯狀(三)辯稱其人力資源處從未獲申請人通知一節：

i 申證 21B 之錄音紀錄始終未聽過三民分公司余經理等有提過建議暫緩裁撤再給機會努力一節，又相對人稱三民、九如兩分公司已連續 4 及 5 年連續虧損、分公司整併是市場趨勢、開過「策略發展委員會會議」列優先整併且經董事會通過、暫緩理由是分公司建議，前後矛盾又反對提出與證券交易所申請裁撤之過程文件與 108 年 3 月 26 日、108 年 5 月 8 日兩次的董事會的相關文件錄音佐證其言。

ii 相對人董事會召開時各部處室主管必定出席(包括人資處)且全程錄音，對證券分公司裁撤屬重大事件，

證券部及策略發展委員會必定提出相關文件，在 5 月 8 日的董事會也必定提出與「證券交易所」申請過程一切資訊文件來報告，經討論後才作暫緩決議。

iii 證券部是系爭裁撤案之管理與執行單位，涉及人員資遣，所以策略發展委員會會議、董事會議，人力資源處必定參與及列席，證券部得不到「員工書面同意書」又員工反應必須有申請人在場協商訴求，申證 21B 之錄音紀錄第 27 分 20 秒顯示張協理表示會帶回去反映大家的訴求，人力資源處卻以從未獲申請人通知推責，不符常理。

6. 證券部是系爭裁撤案之管理與執行單位，涉及人員資遣，所以策略發展委員會會議、董事會議，人力資源處必定參與及列席，證券部得不到「員工書面同意書」又員工反應必須有申請人在場協商訴求，申證 21B 之錄音紀錄第 27 分 20 秒顯示張協理表示會帶回去反映大家的訴求，人力資源處卻以從未獲申請人通知推責，不符常理。

(三) 相對人調動申請人，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定：

1. 相對人對申請人 4 年調動 3 次違背相對人自行規定的「行員輪調要點」，本次調動缺乏必要、合理性，再者 108 年 5 月初因申請人為維護上該同仁工作權的積極介入干預相對人裁撤九如、三民證券分公司乙案等因素，旋在 108 年 5 月 16 日即調動申請人工作單位，兩者時間上之緊密

連結，顯然此調動為掩飾其秋後算帳之動機。

2. 108年5月16日下午5點30分左右人力資源處樂○○處長電話告知申請人調職理由是「申請人參與常務理事等會議請假次數過多」。申請人原任單位辦公室包括「債權管理組」及「授信覆審組」兩單位同仁工作場所，樂○○打電話給申請人時，申請人一時錯愕與不滿，講電話比平時大聲，在場十幾位同仁不得不矚目傾聽(非雙方單獨對話)，申請人的回話幾乎都是關於申請人參與常務理事等會議次數的說明(申證21A錄音)。又申請人之申請書指控樂○○以「申請人參與常務理事等會議次數過多」為調動理由，相對人與樂○○在2次答辯書沒有否認，樂○○也未出席調查會議說明，即默認申請人所述。
3. 相對人調動時對「作業中心」組長組員的工作內容陌生，不知固定期日需要在8點前就要提早上班及周日假日要來加班、不知組長與組員、派遣人員工作內容幾乎相同、都要登打票據要項等(申證9)，又不知持續每日登打工作可能超過6小時久坐而增加職業病風險。遑論將申請人調至「作業中心」是職務歷練，其理由顯不足採，另有動機目的為調動，與業務需求無關。
4. 申請人原任債權管理組組長，108年4月11日即已人事補足配置妥當，為相對人及其人力資源處知悉。蓋區營運處主管轄下18家分行，其組織皆為重要單位，配置組長職位人力資源處豈有不知。縱設有怠職之嫌而不知，還認

為申請人仍在授信覆審組，然其高度專業性歷練經驗兩組相當，又人事此日也是配置妥當，相對人竟又於 108 年 5 月 16 日發佈調動派令已缺乏合理性。又新任單位「南區作業中心」自 95 年成立至今長達 13 年，組長請假有專員代理，也從未有請假不便情形與相關人力問題需求向上反應，此與相對人所稱定期辦理各單位人力需求調查矛盾。

「南區作業中心」另一組長柯○○於 108 年 6/23、6/24、6/26、6/27、8/23 有請休假而其代理人也並非申請人，即申請人調至「南區作業中心」前後，原柯○○組長請假都不會有什麼不便，所以相對人有關「謝員調動後，有利於單位內請假代理」說詞並「無必要性」，另申請人在原單位新單位請假代理亦均無不便，顯然相對人避重就輕，欲蓋彌彰。

5. 相對人答辯書第三點第 6 行所稱「謝員調動後仍為主管職位，有利於單位內請假代理」，對照樂○○處長稱調職理由為「請假次數多」，前後證實刻意調動申請人之真實動機係「因參與工會活動的請假」（申證 16），已抵觸工會法第 35 條。又參照勞基法第 10 條調動原則，相對人顯抵觸第 1 項不得有不當動機目的、第 2 項勞動條件未作不利變更、第 3 項勞工體能可勝任、第 5 項勞工及其家庭生活利益。相對人在調動申請人前，事先根本從無與申請人溝通商議，有違勞基法第 10 條之 1 調職五原則之「未作不利益變更」與「權利濫用禁止原則」規範，相對人顯已違

工會法第 35 條第 1 項第 1 款對申請人不利益對待及不當勞動行為。(申證 20、22)

6. 相對人答辯狀(二)辯稱「債權管理組」組長職務並非「高度專業性」、「新任單位會影響年度考核績效獎金」與「工會活動」無關，惟：

(1) 相對人指稱「債權管理組組長職」並非申請人擔任不可。惟申請人會接任此職乃當時包○○副處長與顏○○組長極力推薦經黃○○處長裁定由申請人接任，不然 108 年 4 月 9 日調動當時如逕由調來之盧○○接任即可，何須費事異動到「覆審組」及「債管組」兩組。黃處長乃是對申請人來接任「債管組」更有信心，及期許對「債管組」的訴訟業務之順利進行有助益。

(2) 「債權管理組」現有 10 位組員，具有法律系背景有 5 位，有多年訴訟經驗者有 4 位，從原單位經理職職調來有 1 位，故要擔任此組長職若無相當資歷及經驗，如何面對管理旗下組員？又所有訴訟案能順利無差池進行，組長職擔任最重要的把關角色，如無相當能力經驗怎能擔負，若任誰可接任那如遇「慶富案」、「潤○○案」逾期大案難道馬虎從事？再者，「債權管理組」就須配有 2 組長，其理不言可喻。

(3) 「債權管理組」業務乃主管「區營運處」轄下 18 家分行授信逾期戶之催收訴訟，其業務涉及各相關法規、訴狀書寫、法院出庭與對造律師論辯，必要時組長也

需親為，如無相當知識經驗如何堪任。相對人近年來屢招考「法律系」畢業的新進人員，近 2 年高雄的債權管理組已累計調任 4 位新近法律系背景的行員，債權管理組業務之專業性，毫無置疑。

- (4) 相對人辯稱「新任單位會影響年度考核績效獎金」與「工會活動」無關。查「年度考核及績效獎金」涉及「勞動條件」變更，亦即勞工擔任工會職務或參加工會活動，而雇主未事先溝通商議就變更勞工之「勞動條件」，已屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款其他不利之待遇。

7. 有關相對人辯稱所謂調動及內部輪調之回應：

- (1) 相對人表示區營運處職務輪調為單位內職務輪調（第 1 次調查會議記錄第 6 頁 5 行），總公司不會干涉，在決定調動前資料太多未必看到。依相對人規定，單位內職務輪調後，總務經辦必須填報「行員職務異動登錄表」（申證 26）經單位主管蓋章後，正本寄送人力資源處建檔。區營運處為轄下 18 家分行之上級單位，其派任組長職務可見重要，相對人當認知申請人已派任「債權管理組組長」。相對人稱調動作業是「職務歷練需要」，應非常清楚申請人新舊職務歷練需要。而債權管理職務剛開始歷練，相對人卻阻止申請人歷練。

- (2) 相對人說「決定調動前不見得看到」，那相對人所謂

「職務歷練需要」竟不需考量申請人新舊職務及隸屬單位無人力需求，且與相對人答辯狀（二）稱「調動前會搜集個人基本資料、職務歷練」矛盾，且調動草率。

(3) 5月16日之調動，同區營運處江○○自高級專員調任組長職，查江君原職務乃授信覆審組組員，而4月9日前申請人是組長。4月9日將盧姓組長調來補缺，卻在5月初申請人介入證券裁撤案後旋在5月16日調任江○○為組長，將申請人調離，此過程難謂無針對性，相對人未合理說明。

(4) 相對人依慣例均定期函文各單位調查人力需求情況（申證27），相對人人力調查及單位回報均藉內部網站「公文管理系統」（申證28）傳報。相對人稱5月16日調動是考量作業中心柯組長年齡63.9歲預為安排主管人員銜接，然相對人在歷次答辯狀及調查庭隻字未提，也提不出如申證27之人力需求表，顯係統計組長年齡時發現新事由以作答辯。柯組長從未想提早退休，以屆齡65歲退休言尚有1年3個月，故相對人所言「預為安排主管人員銜接」，對照（申證27）債權管理組林組長108年2月1日屆齡退休，相對人區營運處在1月提報補充組長職，未曾在1年前預為安排銜接（即使是經理人退休通常也是當月補缺），顯為答辯杜撰，在公文管理系統肯定查無作業中心有

組長職缺額之人力需求報告。

8. 相對人對申請人異動工作之「精神層面人格權」之不利益對待

(1) 申請人原任債權管理工作之工作技能，包含對放款逾期呆帳案件之債權清理，抵押物的強制執行等業務執行與管理，需備高專業知識、經驗、分析能力。周六周日無需上班，平日只要 8:50 到班，每日加班最多 1 小時；申請人新任工作作業中心之工作技能，注重電腦鍵盤登打速度，單調盯住螢幕登打支票號碼、期日、金額等，無需用腦機械式連續反覆登打有如魚群爭搶飼料，國中生、工讀生即可勝任，工作內容也與相對人聘用的派遣人員無差（申證 10）。月底遇假日或周一則周日必須要來上班，遇到每月 5、10、15、月底日必需 8：00 工作到 20：40（申證 9）。

(2) 申請人之工作技能，猶如從工程師降調成作業員，枉費並輕視申請人 32 年來累積的養成訓練與技能經驗，淪為工讀生派遣員工作等級，勢必傷害、鈍化申請人工作技能、智能及尊嚴踐踏，已對申請人精神層面人格權的高度侵害。每月均有幾日 8：00 必要到班的機會，又遇周日要上班已實質影響不利於申請人家庭生活。

(3) 相對人答辯狀（二）第 3 頁稱係爭調動是為加強專業職能養成與業務歷練、加強人才培育等語。惟相對人

明知申請人對銀行主要業務歷練專業職能與經驗皆具備且有相當年資，然新單位作業中心主要工作，國中工讀生或其派遣人員及新進 2 職等人員（申證 23）即可勝任，且就此相對人並無否認，像這樣的工作還需申請人增加職務歷練嗎？相對人之詞顯不符合其調動理由也違背相對人所定「行員輪調要點」所稱參酌個人性向工作表現等等。相對人以其經濟優勢地位權利濫用，漠視勞基法第 10 條、工會法第 35 條及民法第 18 條有關勞工經濟及精神層面之立法保障。

(4) 相對人答辯狀（二）第 7 頁，以相證 6 表示新任單位作業中心在休息日出勤無強迫出勤情事等語。惟相對人將申請人調動，已降損申請人勞動條件及侵害人格權，事先未與申請人溝通商議取得同意，與相對人無強迫休息日出勤不能混談。申請人在 108 年 6 月 30 日（周日）同意出勤乃因作業中心自成立十數年以來的工作必要需求與慣例，在裁決決定作成前，申請人理該配合同意出勤、服勞務，維護作業中心業務正常運作，同仁和諧之職場氛圍。

(5) 綜上，足證相對人臺灣企銀實有對申請人在阻礙產業工會發展、參與工會活動，及對工作經濟層面與精神層面（人格權）均顯有不利益之對待之不當勞動行為。

9. 相對人對申請人異動工作之「經濟層面」之不利益對待

(1) 申請人員原任債權管理工作，連續6年年度考核甲A，在南二區營運處是連2年甲A。108年債權管理組績效成長樂觀1至4月全6區名列第2名（申證7）又申請人個人績效名列第3名（申證8）對今年考核甲A樂觀可期。且原任單位周六、周日無需上班，平日只要8：50到班，每日加班最多1小時；申請人新任工作於作業中心，作業中心著重鍵盤登打數量為考核成績標準，以申請人年齡及登打技能勢必居於劣勢，年終考核已難達原甲A等級。且月底日遇假日或周一則周日必須要來上班，遇到每月5、10、15、月底日必需8：00工作到20：40（申證9）。

(2) 申請人新任工作勢必降低年度考核並連帶影響績效獎金、年度薪資晉級加薪幅度。原任工作績效考核不因請假次數多寡影響，新任工作績效考核重在登打數量，為拼績效每日將連續數小時久坐登打，如請假越多將實質落後。長期間久坐盯住螢幕，勢必超速增加眼力負荷、醫療保養藥品費用，長期對申請人身體健康的侵害，職業傷害風險無可避免。

(3) 有關相對人答辯狀（二）第7頁「作業中心」組長績效配分僅占20%等（相證5）說明。

i 相對人強調考核辦法只強調稱申請人登打工作等僅占20%績效配分（相證5），但相對人避談申請人新任工作須持續、每日久坐及緊盯電腦螢幕與派遣人員

相同之工作性質內容，即考核分數占 20%卻花費申請人幾乎全日的工作量（申證 20、22）。

ii 考核辦法另外的 80%配分，其考核標準在考核辦法表下備註 1，著重在非量化之組長管理等之職場行為表現。若輕視登打工作等僅占 20%、消極擺爛，另 80%「職場行為表現」還能得多少？再者當大家的 80%都相當時，登打 20%則舉足輕重。

iii 申請人新任作業中心與原任債權管理部的績效考核辦法南轅北轍，涉及勞動條件的變更，調動前就應與申請人溝通商議取得同意，否則違法。又申請人原任單位 108 年 4 月累計績效考核排名在第 3 名(申證 8)，調動後抹煞無用，此也涉及申請人之人格權之經濟層面的侵害（申證 20、22）。

(4) 相對人答辯狀（二）第 7 頁有關作業中心組長之年齡分佈。若要談年齡也該談身裁體況，新任單位作業中心的工作必須持續久坐及緊盯電腦螢幕，以申請人極瘦的身裁體況，較他人更影響視力、肩腕腰背臀部長期不適及傷害，惟要探討這些因素是否屬勞動條件變更？若是則相對人將申請人調動降損申請人的勞動條件及侵害人格權，事先就應與申請人溝通商議取得同意，否則違法（申證 20、22）。

(5) 107 年 12 月南二區區營運處另一債權管理組林姓組長退休，懸缺至 108 年 4 月方才調任盧姓組長至本區，

在南二區處黃處長、包副處長、顏組長與申請人召開的幹部會議，考量債權管理組牽涉訴訟管理業務需具經驗能力接任方有利績效，而在包副處長與顏組長力薦申請人 108 年 4 月 16 日自授信覆審組調整至債權管理組。申請人接任後，該組績效即適時成長可觀，如抵押不動產拍定順利、信保基金代償等債權收回，雖非直接功勞但申請人有參與，對今年的年度考核顯可預見將有重大助益。

(6) 申請人雙眼受過飛蚊症雷射治療，右眼少年時受過撞擊受傷，年齡已長必須配戴老花眼鏡，已不堪負荷每日需連續幾乎 8 小時專注電腦螢幕。再對國內作業中心之業務績效競爭模式相對與申請人原任債權管理組今年績效樂觀預期，將有不利益之對待。

(四) 申請人因參與團體協約受相對人工會法第 35 條第 1 項第 3 款不利益對待之說明：

1. 申請人為臺灣企銀企業工會法規組組長，參酌合作金庫企業工會團體協約版本建議增訂第 8 條之一條文：「甲乙雙方為加強資關係，甲方（臺灣企銀）對乙方（企業工會）理事長及常務理事監事會召集人調動服務單位前，應知會乙方」。旨在企業工會常務理事擔當會務決策重任，相對人調動其工作單位除需依據勞基法相關規範外，居於勞資和諧尊重，增訂上該條文，防範相對人對調動人不利益待遇時並有緩衝期間，以免派令一出有違反工會法第 35 條

情事。

2. 相對人人力資源處是主辦團體協約單位，對於申請人力爭團體協約第 8 條之一，人力資源處樂○○處長，在幾次協商會議中除對「一例一休」等議題外，對此條文更是極力反對，屢與申請人爭辯相對。此過程樂○○在答辯書不否認、調查庭也未出席說明即為默認，相對人高層傾向同意時，樂○○甚至動怒認為此條文通過勢將增加人力資源處在調動人事業務上之不便。回顧過去樂○○與申請人在勞資會議也屢與申請人為員工勞動權益如加班費、假日上課未補薪等爭辯，累加對此團協條文之不滿，又在 5 月初發生申請人介入董事會通過的三民、九如證券分公司裁撤乙案，隨即將申請人以「工會活動請假」為由 4 年調動 3 次，缺乏必要性合理性，淪為工讀生派遣員相同工作，輕視申請人 32 年養成、技能、經驗。難謂相對人及樂○○就團體協商過程不滿而無秋後算帳動機，申請人不利益對待與申請人參與團體協約協商有相當因果關係，顯已違背工會法第 35 條第 1 項第 3 款。

3. 回應相對人核定嘉獎一節。依慣例參與團體協約協商代表會記嘉獎，乃由企業工會提報相對人再經人事評議委員會決議通過後發佈。申請人現為常務理事，於嘉獎發布前從未知悉或被告知，顯是理事長游○○與人力資源處商議而為。相對人稱 108 年 5 月 10 日發佈嘉獎一事，其發佈日期及人事評議委員會何日決議，有待查證。回顧樂○○與

申請人在「勞資會議」屢為員工權益爭鋒論辯，加上對團協條文不滿及 5 月初申請人介入證券裁撤乙案，記嘉獎不能掩飾相對人 5 月 16 日不利益調動。

(五) 有關申請人所屬產業工會如何受工會法第 35 條第 1 項第 5 款之影響：

1. 申請人為「全臺金融服務產業工會」理事長，本年度正是積極招募會員時期，而申請人更是招募會員之要角。相對人在「證券裁撤案」爭議後旋即針對性調動，又涉勞動條件變更及侵害人格權等等，就社會通念此舉影響產業工會會員對申請人之信心及降低一般同仁加入產業工會的意願，認為理事長都自身難保將來疑慮如何維護眾人權益，造成「寒蟬效應」。顯有干擾致申請人在工會活動困難之不利益對待。
2. 申請人與人力資源處樂○○長期關係緊張，又與企業工會游○○對勞動權益之心態相異甚遠，其等不樂見對產業之存在發展。申請人對此寒蟬效應之引證，因申請人不想因個人爭議再牽扯其他同仁因此曝光，故保留之。

(六) 有關 108 年 5 月 16 日調動影響申請人 5 月 17 日競選「勞資會議勞方代表」「108 年 12 月之會員代表選舉」之說明：

1. 參照 100 年第 1 號裁決及 105 年第 13 號判斷意旨（申證 16），行為人構成不當勞動行為不以故意者為限，只要行為人有不當勞動行為之認識已足。工會法施行細則第 30 條規定：「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。」

2. 108年12月的「企業工會會員代表」改選(高雄市選區)，相對人對申請人調職，依社會通念申請人會員及一般員工生「寒蟬效應」，致申請人參與「企業工會會員代表」改選困難及申請人為產業工會招募會員之阻礙。雖然企業工會代表選舉尚未至選舉時程，申請人是資深代表，以申請人過去現在工會職務及多年與相對人互動過程，申請人必定參選，相對人不否認有所認知。
3. 勞資會議勞方代表選舉由會員代表直選，工會會員代表因理念不同，難免區分為溫和派、積極派、中間派，臺灣企銀企業工會在游○○擔任理事長期間積極主張勞資和諧，其溫和派理念風格顯與申請人相異，相對人刻意在選舉前一日調動申請人職務顯然突兀，難免動搖會員代表投票傾向，尤其是中間派選民。
4. 構成不當勞動行為不以故意者為限，僅相對人有不當勞動行為之「認識」已足，對相對人此舉有利無害，尤在申請人介入相對人證券分公司裁撤案致暫緩收場，而游○○等溫和派配合資方相對人，相對人對申請人不悅程度直衝最高。5月初裁撤爭議，5月中選舉前夕發佈調動派令，兩者時間上之緊密連結，在無必要、合理理由下，其調動背後動機不言可喻(申證18)。
5. 8月1日調查庭相對人代理人陳○○表示，不知悉108年

5 月 16 日下午的調動派令申請人異動一事。查陳○○現為人力資源處經辦，人事調動非其所管，但在同一辦公處所人事異動非小事。陳○○認識申請人已久，說他到 5 月 17 日都不知申請人有異動又不敢列入詢問筆錄，不符常理。

6. 相對人陳○○表示 5 月 17 日開會選舉時未必知悉此事。當今通訊、社群軟體資訊傳播超乎想像，申請人當日在會場就有多位代表關心此事，多數人得知悉理解，一定程度影響申請人選情。不管影響深淺，僅可能影響即是相對人認識。參閱 105 年第 13 號裁決書第 23 號裁決：「勞工是否從而在工會選舉中落選，則非所問，亦即勞工只要因雇主之調動而有參與包含工會選舉之工會活動的困難，即有不利益產生，應認為屬於工會法第 35 條第 1 項第 1 款所欲防止產生之不利益待遇。」(申證 19)。
7. 另檢附，臺灣中小企業銀行企業工會勞方代表選舉辦法第 2 條：「理事長為當然代表，勞方代表應選 8 人。」同法第 3 條：「本會之理監事或會員得當選為勞資會議之勞方代表，但各不得超過勞方所選出之代表總額之三分之二。女性勞工人數佔勞工人數二分之一以上者，其當選名額不得少於勞方應選出代表總額之三分之一(即保障 3 名)。」及臺灣中小企業銀行企業工會最近之第 5、6、7 屆勞方代表選舉結果(申證 25)，供參。

(七) 108 年 5 月 16 日相對人將申請人謝○○調至國內作業中心，

就業務上實無必要性及合理性，顯見相對人對申請人在「阻礙產業工會發展」「參與工會活動」具有不當勞動行為工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之認識與動機。

1. 南二區處原配置授信覆審組 1 位組長、債權管理組 2 位組長，108 年 2 月 1 日債權管理組一位林姓組長退休而出缺，相對人於 108 年 4 月 9 日既已發派令調任盧姓組長至南二區處，108 年 4 月 11 日南二區黃處長在包副處長與顏組長力薦下則將申請人自授信覆審組內調至債權管理組，就此組長職已然妥善配置，即情理上已無再更動的理由存在，此回 108 年 5 月 16 日調職顯有動機刻意為秋後算帳而做包裝矯飾（申證 2）。

2. 時間密接：

(1) 觀 108 年 5 月 16 日之本次異動名冊，在「南二區區營運處」部分將江○○升任組長再將申請人擠出所任債管組組長，查 108 年 4 月 16 日「南二區處」方配置 2 位債管組組長，情理上已無再更易理由，縱有理由則將江○○升任「國內作業中心」即可，卻將江○○內升組長再擠出申請人，顯為刻意安排、懲戒動機明顯；又 108 年 4 月 16 日，「南二區處」授信覆審組長一位、債權管理組長二位已配置妥當，相對人卻在 108 年 5 月 16 日又發佈申請人調職命令，與 108 年 5 月初申請人參與確保三民、九如證券分公司員工工作權事件，兩者時間密接因果連結，相對人斧鑿刻深對

申請人「秋後算帳」意圖顯明。

(2) 108年3月26日臺灣企銀董事會通過將裁撤高雄地區三民、九如證券分公司乙事，欲資遣後檯行政人員十幾位，但此涉違法資遣，申請人因受上該人員委任於勞動條件協商時聲明必須在場，又申請人向證券交易所、金管會陳情，在金管會可能退件及員工抗議升溫擴大事端，致此108年5月8日裁撤暫緩後，相對人108年5月16日即發佈申請人之異動，前後因果時間之密接，「秋後算帳」「懲戒動機」明顯，藉以打壓申請人致發展工會組織及參與工會活動增加困難，以生「寒蟬效應」，致申請人、會員及一般員工心生畏懼。

(3) 108年5月初發生相對人裁撤九如、三民證券分公司要資遣約12位員工乙事，因申請人為維護同仁工作權的積極參與，108年5月6日上該同仁已明白當面對證券部張○○協理表示必需要申請人在場才可以協商，又因證交所有退件可能，致5月8日相對人暫緩裁撤5月16日即對申請人調職，兩者時間密接顯然有對申請人「報復」「秋後算帳」動機。就此關鍵過程相對人均無正面否認，即申請人所述為真，5月6日相對人已然明白清楚申請人已介入干預裁撤案之進行。(申證21B)。

(4) 相對人刻意選在臺灣企銀企業工會勞資會議勞方代表選舉前一日，即108年5月16日發布申請人異動，

涉有意圖藉此人事異動操作影響選情，已造成申請人落選。觀上 3 項陳述連結時間密接，每每明顯干擾申請人參與工會活動力道。甚至再影響 108 年 12 月的臺灣企銀企業工會會員代表之改選，致申請人選舉居於會員喪失信心及信賴之不利狀況，繼而減損削弱參與工會之機會。

(5) 至於相對人答辯狀（二）第 6 頁述及「有關調動申請人時間與勞資會議代表選舉，兩者時間相近純屬巧合。」相對人確實對申請人之工會資歷職務及工會活動情況及企業工會的運作及活動皆知悉甚詳，相對人答辯狀（二）表示相對人對申請人之職務與工會活動有相當認知。即符合「相對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」之意旨。

3. 就相對人答辯狀（二）稱 104 年 1 月 1 日至 108 年 7 月 31 日企業工會幹部調動次數 3 次者有十人（相證 1），無其他人表示異議等等回應：

(1) 相對人曾答辯「4 年調動 3 次」者另有 4 人，現又說「含申請人有 10 人」。相對人員工超過 5000 人以上，不論 4 人或者 10 人其所占不及千分之 2 且明顯與相對人董事會決議通過之「行員輪調要點」之規定差異甚鉅，顯難謂無對申請人「特殊及針對性」之不利益對待。

- (2) 相對人辯說 5 月 16 日之調動者有 146 人，但衡觀 5 月初「證券裁撤案之爭議」至 5 月 16 日之調動及過去調動經驗，這期間相對人已有充分時間「特意」調動申請人，且相對人 4 月 9 日對申請人已調動補缺為債管組組長，5 月 16 日卻又突兀調動，相對人 2 次答辯狀及前次調查庭皆未對此提出辯駁，卻再三強調是「業務經營必要」，顯有違常理、避重就輕，其背後動機不言可喻。
- (3) 相證 1 之表列人員究其調動各有原因，若硬將此框架套用在申請人身上顯失公理公平，非如相對人所辯從無其他人表示過異議，申請人就應該不能異議！顯明相對人沉迷優勢地位，無視勞基法第 10 條之 1 之立法理由，即雇主應受權利濫用禁止原則之規範。且真正焦點，應究此調動是否構成相對人行為具有不當勞動行為之主觀要件為是。(申證 20、16)。
- (4) 回顧過往經驗，相對人調動人事如涉勞動條件之變更。幾乎也無事先與當事人溝通商議。相證 1 之表列人員，只有申請人是調至「作業中心」而涉勞動條件之變更。而其中許○○、陳○○、陳○○等 3 人皆為「升任副理職」應為利益對待、其中林○○、劉○○、蔡○○等 3 人皆為「初級專員升任襄理職」應為利益對待(林○○1080715 調動乃本裁決案申請之後)、其中楊○○兩度調到大安分行，劉○○兩度調到學甲分行，應為

其主動申調有關，以上合計 8 人應為有利益對待。

- (5) 108 年 5 月 16 日下午 5 點 30 分左右，人力資源處樂○○處長以電話告知，申請人調職理由是申請人參與常務理事會議次數過多。又相對人答辯書第三點第 6 行所稱「方便請假代理」，對照樂○○處長稱調職理由為「請假次數多」，前後證實「刻意」調動申請人「因參與工會活動」為真實動機。相對人單對申請人三番兩次調動，以申請人參與董事會會議、常務理事會議、理事會議、勞資會議等公假「次數過多」為由，藉經濟優勢權勢地位行「秋後算帳」調職，打壓削弱申請人工會活動力與產業工會擴展，顯見相對人有其認知與動機，相對人辯說對申請人公假均有核准，但爭議者是相對人對於申請人因請假涉工會活動次數為由屢次調動申請人單位，此與工會法第 35 條相背，不利益對待申請人。

4. 申請人請假未對業務產生影響或不便

- (1) 申請人原任單位「債權管理組」，申請人請假全無對業務產生影響或不便現象。新任單位「南區作業中心」自 95 年成立至今長達 13 年，組長請假有專員代理也從未有請假不便情形與相關問題之向上反應，業務上亦無人力增加需求。
- (2) 相對人指稱申請人所請工會活動均有准予公假。惟是否有准予公假並無連結本案爭執焦點，爭執在於申請

人之工會活動也為相對人所認識（參相對人答辯狀（二）第4頁之一之3），又以「因參與工會活動的請假」為理由的調職已抵觸工會法第35條而有不利益對待。

(3) 第2次調查會議記錄第4頁，相對人指稱申請人說詞模糊一節：「…，不准公假、遊說會員代表、阻止行員加入產業工會」等等。申請人3次補充說明理由狀，根本沒有上述「遊說」「阻止」之字眼，並無表示「不准公假」，公假屬請假類別，申請人講的是「請假的方便性」，故相對人答辯書稱「謝員調動後仍為主管職位，有利於單位內請假代理」，對照樂○○處長稱調職理由為「請假次數多」，前後證實刻意調動申請人乃「因參與工會活動的請假」也為相對人認知（申證16）。

5. 相對人目的係使申請人參與工會活動困難與寒蟬效應。

(1) 申請人現任全臺金融服務產業工會理事長，主要活動範圍在高雄地區也正積極招募會員，臺灣企銀屢屢調動申請人工作單位，顯明以打壓申請人發展工會組織及參與工會活動增加困難，以生「寒蟬效應」，致申請人、會員喪失信心及一般員工心生畏懼。「全臺金融服務產業工會」本年度正是積極招募會員時期，相對人此時對申請人調職，確有致「寒蟬效應」，已有阻礙產業工會發展之認識與動機（申證6）。

(2) 相對人明知臺灣企銀企業工會 108 年 5 月 17 日要選舉「勞資會議」勞工代表，即刻意選在前一日發佈對申請人調職命令，意圖使申請人選舉居於不利狀況，確實使申請人前已連任 2 屆的「勞資會議」勞工代表在本屆落選，相對人此舉操作顯以有其認識藉其經濟優勢地位，不論申請人是否當選，相對人必定有益無損，藉以干擾削弱申請人參與工會困難之目的。

6. 相對人人力資源處主掌人事任免調動權，該處最高長官樂○○處長。相對人（尤其是樂○○處長）與申請人過去在「勞資會議」為員工權益經常爭鋒論辯。最近在「團體協約協商會議」，針對「一例一休」與「團體協約增訂第八條之一」言語爭辯數回。108 年 5 月 16 日調職，顯有惡搞、秋後算帳動機。且調動前據樂○○處長所言僅知會企業工會理事長游○○，但申請人全然未知，未依第八條之一「知會乙方（工會）」顯有瑕疵並具挑釁、秋後算帳動機，違反工會法第 35 條第 1 項第 3 款。

(八) 綜上，申請人在工會活動積極為維護會員同仁勞動法規基本權益，然在本業職務工作亦從未懈怠克盡職守兢兢業業負責完成業務目標，從任職 32 載年度考績有 29 次均達甲 B 等級以上(近 6 年連續甲 A 等級)可見。查企業經營之道，追求業務績效目標，首當在適才適任，然相對人卻捨棄其雍容高度，竟藉其權勢地位對工會異議人士行操弄惡搞秋後算帳手段，不思企業永續經營正道，實非企業經營之福

與良策。

(九) 請求裁決事項如下：

1. 確認相對人 108 年 5 月 16 日將申請人謝○○調至「國內作業中心」之行為，對申請人謝○○構成工會法第 35 條 1 項 1 款、第 3 款、第 5 款之不當勞動行為。
2. 確認相對人 108 年 5 月 16 日將申請人謝○○調至「國內作業中心」之行為無效。
3. 相對人應於裁決決定書送達日 7 日內回復申請人原任「南二區區營運處」債管組組長職務。

(十) 其餘參見申請人 108 年 5 月 22 日不當勞動行為裁決案件申請書、108 年 8 月 1 日補充理由狀、108 年 8 月 20 日補充理由狀(2)、108 年 8 月 20 日補充理由狀(3)、108 年 9 月 3 日補充理由狀(4)、108 年 9 月 10 日補充理由狀(5)，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯：

- (一) 申請人裁決之請求駁回。
- (二) 相對人為金融服務業，為加強行員專業職能養成與業務歷練，相對人依業務發展需要，皆不定期辦理行員職務及單位輪調作業，藉由學習各項業務以強化人才培育，此為銀行業特性亦為行員所熟知。
- (三) 申請人歷次補充理由狀所述內容，多有「申請人認為」云云等之瑣碎描繪且與本案系爭調職命令無關者，或有涉及臺灣企銀企業工會內部自治事項者，相對人未便一一對號回應，

謹就其他事項重點彙整說明如後；至於申請人陳述身有舊疾乙節，相對人自始未知，如申請人不適應現有工作謹建議依規定請調，相對人將視業務需要及人力缺口情形酌處。

(四) 相對人於 108 年 5 月 16 日所發布 108 人企字第 1086009827 號任免通知書，共計調動 146 人，本案申請人為其中之一，係配合本行業務需妥的例行性調動，並無針對性。就申請人所指稱「4 年異動三次」為特例及本行以「公假請假次數過多」而對其不利益等情，說明如次：

1. 相對人不定期辦理行員職務及單位輪調作業之原因已如前述，而同企業工會幹部 4 年異動達三次者另有 10 人，申請人所稱「4 年異動 3 次」為特殊中的特殊乙節，非屬事實。
2. 相對人與企業工會向來維持良好的溝通、互動，勞資關係和諧，企業工會理事、監事有辦理會務之必要者，相對人均依循工會法規定辦理。企業工會幹部參與常務理事會議、理監事會，會議及各項委員會會議等，本行均依其實際需要核給公假，而同為企業工會常務理事且公假請假次數超逾謝員者有之，惟從無人指稱相對人對長期以公假參與企業工會活動者有不利益對待。
3. 過往申請人依法執行工會職務，相對人從無不准公假或干預工會會務之不當行為，而本裁決案之系爭調職命令，並不影響申請人從事工會事務，茲舉近期申請人於 108 年 8 月 30 日依全國產業總工會（臺灣企銀企業工會之上級工

會)函(參相證7)提出公假之申請，而相對人國內作業中心之權責主管依法照准公假之事可為證明。

(五) 本件調動具合理性，對申請人亦無不利益

1. 申請人於本行任職 32 年中，存款業務相關職務歷練 14 年、放款帳務職務歷練約 9 年、徵授信職務歷練約 5 年、外匯及其他業務相關職務歷練 4 年，本次將申請人由南二區區營運處組長調至國內作業中心組長，作業中心業務性質與存款業務相關，以其所具備存款業務豐富歷練，新任職務對於申請人應屬有利；且本次調動係增設 1 位作業中心組長，申請人調動後仍為主管職位，有利於單位內請假代理；又調動後仍為同址同樓層上班，並無工作地點過遠之情形，未有違反勞動基準法第 10-1 條有關雇主調動勞工工作之原則。另有關申請人提及本行刻意為擠出申請人而做安排乙節，該遞補人選江員徵授信職務歷練達 15 年以上且具催收相關資歷，調任南二區區營運處組長一職並無不當。
2. 相對人亦考量國內作業中心(南區)組長柯○○現齡已 63.9 歲(參上表最下行)，實有預為安排主管人員以利業務銜接及經驗傳承之必要性。補呈有關國內作業中心組長之年齡層分布情形等(如下表)：

單位代號	單位	區域	員工代號	職稱	姓名	年齡
------	----	----	------	----	----	----

H80	國內作業中心	北區	0005	組長	李○○	60.7
H80	國內作業中心	北區	0007	組長	王○○	62.7
H80	國內作業中心	北區	0009	組長	謝○○	51.5
H80	國內作業中心	北區	0004	組長	楊○○	44.4
H80	國內作業中心	中區	0009	組長	康○○	60.4
H80	國內作業中心	中區	0006	組長	陳○○	63.0
H80	國內作業中心	南區	05030	組長	謝○○	56.6
H80	國內作業中心	南區	0007	組長	柯○○	63.9

3. 銀行業各種業務面向龐雜，債權管理組組長一職，並非必須為申請人擔任不可，該職務並非達到高度專業性、無其他人可以代替之情形。申請人 108 年 8 月 1 日庭呈補充理由狀第 5 頁及第 4 頁之說明欄，自比猶如從工程師降調成作業員，以及「新任工作勢必降低年度考核並連帶影響績效獎金…」云云，此等描繪及假設等情節，對於申請人行使工會法賦予勞工參與工會活動或發展工會組織(含企業工會與外部產業工會)之權利，應無任何關聯。
4. 依據相對人國內作業中心行員 KPI 考核辦法，組長之登打及放行作業所配分數僅占 20%，而擔任主管主要應負領導統御之責及其他業務表現則占分 80% (參相證 5)。
5. 國內作業中心如遇休息日出勤，均經同仁事先同意後出勤，出勤後由同仁選擇補休或加班費，並未強迫出勤 (參相證 6)。

6. 有關相對人調動程序之補充說明：

- i. 本次調動係屬例行性輪調，共計調動 146 人。基於專業養成及培育人才等業務需要，由相對人人力資源處定期辦理各單位人力需求調查及行員請調服務單位申請，依各單位業務需要及人力缺口，並搜集行員資料妥善規劃及內部分層研商於簽奉首長核定後，實施行員單位輪調作業。
- ii. 於辦理調動前，相對人會搜集行員個人基本資料、職務歷練、考績表現及主管人員評鑑資料列入參考，除非有必要，並不會徵詢調動人員主管之意見。
- iii. 申請人指摘相對人本次調動未事先與其溝通商議乙節，申請人恐已錯誤引用最高法院判決意旨（申證 20）而有斷章取義，當勞僱雙方未約定特定之工作場所及從事之工作有關事項時，倘要求雇主行使調職命令權前，都必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展及人力運用，進而影響全體勞工之職業利益。相對人與申請人並無約定特定之工作場所及工作內容，相對人因企業經營之必要，均在合法、合理範圍內辦理調動作業。

(六) 查申請人擔任本行企業工會之常務理事，依據相對人與企業工會所簽訂團體協約第八條之一：「甲乙雙方為加強勞資關係，甲方對乙方理事長、常務理事、監事會召集人調動服務單位前，應知會乙方。」之協議，相對人遵照該協議，對謝員本次調動服務單位前，業已知會乙方代表即企業工會理事長。

(七) 相對人對申請人 108 年 5 月 16 日之調職命令，並無工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不利益待遇或支配介入工會之不當勞動行為。

1. 相對人行使人事調動權並無權利濫用情事，亦無其他不當之動機或目的，故無工會法第 35 條第 1 項第 1 款之違法行為。

(1) 統計 104 年 1 月 1 日至 108 年 7 月 31 日期間，擔任相對人企業工會各級幹部經單位輪調(係指不同單位間調動，不含同一單位內之職務輪調)達 3 次以上者，共計 10 人(參相證 1)，均係相對人業務經營之必要性考量所為之例行性調動。除申請人外，從無其他人曾對相對人之單位輪調任免通知表示異議。

(2) 近年因戰後嬰兒潮退休及本行實施優惠退休方案，故行員輪調以及調任主管職之人員較多，經統計 104 年 1 月 1 日至 108 年 7 月 31 日期間曾有調動紀錄之總人數為 2,109 人，共計調動 2,953 人次。(如下表)

調動次數	第 7 屆企業工會 各級幹部人數	一般行員人數	總計人數
5		2	2
4	1	20	21
3	9	106	115
2	15	528	543
1	26	1402	1428

總計	51	2058	2109
----	----	------	------

(3) 排除前述企業工會各級幹部調動達 3 次以上之 10 人外，104 年 1 月 1 日至 108 年 7 月 31 日期間不同單位間輪調次數達 3 次以上之一般行員，尚有 128 人，同屬相對人業務經營之必要性考量所為之例行性調動，一般行員均能認知相對人基於專業養成、加強行員業務歷練、強化人才培育所為輪調作業之必要性且無異議。

(4) 申請人自 98 年 3 月至 101 年 3 月擔任企業工會第五屆理事、101 年 3 月至 105 年 3 月擔任企業工會第六屆常務理事、105 年 3 月至今擔任企業工會第七屆常務理事，依申請人自擔任工會重要幹部長久以來之勞資關係脈絡而言，相對人就申請人擔任工會職務從無干涉、無任何不利之對待行為。

(5) 本次 108 年 5 月 16 日所發布 108 人企字第 1086009827 號任免通知書共計調動 146 人（參相證 2），其例行性調職命令無針對性已如前述，對申請人亦無額外增加通勤時間，且上班地點同棟、同樓層仍為申請人熟悉之活動範圍，應不影響其從事工會事務，相對人絕對尊重任何員工參與社團組織（參相證 3，相對人於官方網站所宣示之「臺灣中小企業銀行人權政策—第三點」），絕無任何阻礙申請人參與工會活動之動機。

2. 相對人與企業工會依法進行團體協商並簽訂團體協約，與

企業工會向來維持良好的溝通、互動，勞資關係和諧，並無工會法第 35 條第 1 項第 3 款之違法行為

(1) 相對人與企業工會自 106 年 6 月即已發動團體協約續約協商，勞方、資方協商代表各為 8 人（申請人為勞方協商代表之一），共召開數次協商會議，歷時將近一年半的時間，終於 107 年 12 月 4 日完成第三次簽訂團體協約。

(2) 協商之目的為求取共識，協商過程中，勞資雙方針對協約條文逐條討論，部分條文偶有意見相左是常情，亦有擱置再議之情形，雙方充分討論及溝通，並本於誠信、理性及公開透明之原則進行團體協商。申請人僅因與相對人資方協商代表樂處長於協商過程有所論辯（參申請人 108 年 8 月 1 日庭呈充理由狀第 3 頁第 6 點），即指摘人力資源處樂處長有秋後算帳動機，實為無稽之臆。

(3) 續約前之團體協約已有多項優於法令的勞動條件，如病假 30 天薪資照給、婚假 10 天等，107 年 12 月 4 日續簽之團體協約針對員工再增訂全薪安胎假 7 天、短期妊娠三個月以下之產假由無改為有薪假、部分喪假增加請假天數等等，此協約備受主管機關勞動部肯定，勞動部許部長特於 108 年 6 月 11 日親臨相對人總行頒發企業工會獎勵金新臺幣 20 萬元，相對人首長除出席與會並贈以盆花致意，足以表彰勞資雙方齊

心協力提升員工權益，勞資關係所作的努力。

- (4) 同為團體協約勞方協商代表之劉○○、楊○○、陳○○(參相證 1 編號 1、2、7，4 年間輪調達 3 次以上)亦均為企業工會之重要幹部，顯見相對人對該等現任工會幹部，仍基於專業養成、加強行員業務歷練，強化人才培育之業務必要性予以調職，相對人對於申請人並無差別之不利益對待。
- (5) 相對人與企業工會於 107 年 12 月 4 日完成第三次簽訂團體協約後，人力資源處專案簽報敘獎並於 108 年 5 月 10 日以 108 人行字第 1086009383 號獎懲通知書核予申請人「嘉獎一次」之獎勵，即為對申請人參與工會活動之正面肯定與鼓勵，而申請人指摘相對人 108 年 5 月 16 日所發布 108 人企字第 1086009827 號任免通知書，讓其會員心生畏懼之「寒蟬效應」云云，應屬無稽。
- (6) 相對人每年召開約 5 次勞資會議，每次提案數件至十數件不等，針對勞資會議所有提案，均分派由各相關業務職掌部處先行提出意見說明，再開會由勞資雙方委員進行討論充分溝通，人力資源處於作成會議紀錄後即函知企業工會，以及發函總行各單位據以辦理相關決議事項，均秉持公開透明之精神進行團體協商。申請人舉數個勞資會議之提案(申請人證 13、14、15)，陳述與人力資源處互動長期處於緊張狀態乙節，恐係

對此勞資會議協商平台之功能性有所誤解。

3. 相對人支持企業工會之會務活動，重視企業工會對業務發展之各項建言，絕無工會法第 35 條第 1 項第 5 款有關支配介入工會之違法行為

(1) 相對人一向重視員工的權益，也非常支持企業工會各項活動，自董事長以降各管理階層經理人，均係企業工會之贊助會員，此乃勞資關係和諧之最佳明證。

(2) 企業工會自 85 年成立以來，勞資合作溝通順暢，會員 5 千多人，企業工會一直都是勞資互動的良好平台，相對人從無工會法第 35 條第 1 項第 5 款所述之不當行為。

(3) 企業工會各級幹部參與常務理事會議、理監事會議、勞資會議及各項委員會會議等，相對人均依其實際需要核給公假，除申請人外，從無其他工會幹部稱相對人對長期以公假參與企業工會活動者，有不利益對待。本次共計 146 人之調動後，相對人仍將一秉初衷支持申請人參與工會活動並配合給予公假。

(4) 申請人指稱相對人調職命令意圖使申請人選舉居於不利狀況乙節。

i 申請人於 108 年 8 月 1 日第 1 次調查會議紀錄第 4 頁表示，所有人都知道申請人被調動，因此會干擾會員代表投票之意願。惟本次調職命令係配合相對人業務需要的例行性調動且發布的時間是 108 年 5 月 16

日下午 5 點以後，企業工會於 108 年 5 月 17 日上午 9：30 召開會員代表大會時，來自全臺灣各地之會員代表未必知悉有此調動，兩者時間接近僅屬巧合。

ii 此次會員代表大會選舉勞資會議之勞工代表，據悉採無記名投票，相對人亦無從知悉申請人已爭取支持之票數，且向來絕不干涉企業工會會務，申請人指摘相對人干擾會員代表投票之意願，顯屬憑空臆測。

(5) 申請人自 98 年 3 月起擔任企業工會之重要幹部，如基於維護勞工權益為出發點，企業工會應屬合理性、正當性俱足，可為 5 千多位會員作出貢獻之發揮平台，查申請人 107 年 3 月 25 日另於高雄市登記設立企業外部之「全臺金融服務產業工會」，相對人尊重員工籌組外部的產業工會亦不干涉，申請人 108 年 8 月 1 日庭呈補充理由狀第 3 頁所言「寒蟬效應」乙節，無憑無據，相對人在對該外部產業工會之會員組成或宗旨均毫無所悉之情形下，卻遭惡意指摘支配介入工會活動，相對人表示遺憾。

(6) 有關申請人所提產業工會函（證 6）之回覆：

該產業工會來函反應事項所涉及之當事人林經理，經林經理書具說明略以：「來函稱警示部屬不要與工會人士往來之部分，在 3 月份某天傍晚 6 點多尚有少數行員在加班，有一人士入行發傳單後離去，基於行舍安全之考量後於開會時要求同仁注意下午 3 點半後

之門禁問題，不能任何人叫門就開門，以防歹徒尾隨進入行舍；來函稱經理權勢造成部屬恐懼不安乙節，由於聯行間同仁會互相比較業務責任額，因此希望同仁對分行內部規定制度不要對外傳遞，以避免被曲解而產生不必要的事端。」來函所述內容經查林經理尚無相關具體違反本行工作規則情事，爰另以相對人 108 年 6 月 17 日 108 人行字第 1086012112 號函回覆該產業工會（如相證 4）。

（八）有關本行三民及九如證券分公司整併案，謹說明如下：

1. 證券經紀商整併為市場趨勢，相對人為提升業務發展績效，於 108 年「策略發展委員會」第 1 次會議審議通過「本行證券業務通路效益發展計畫」。三民及九如證券分公司因經營績效不佳連續虧損 4 年及 5 年，且短期並無法改善虧損情形，108 年 3 月 26 日第 15 屆董事會決議通過「證券通路整併案」，其中三民及九如分公司列為優先整併對象。
2. 相對人證券部、人力資源處及法務單位派員於 108 年 4 月 25 日與企業工會召開「證券通路整併協商案」會議，討論三民及九如分公司「員工安置計畫」，開會當日適逢企業工會召開理監事會議，當日出席企業工會理監事共 23 人。三民及九如分公司整併之人員係依照勞動基準法規定辦理，企業工會並於會議中爭取優惠補償方案，對於年資 10 年以上者加發 1 個月月薪，年資不足 10 年者按年

資比例發放。

3. 相對人證券部張○○協理於108年5月6日至三民及九如分公司告知整併案，並請同仁提出個人生涯規劃(包括「轉任營業員」、「調至其他分公司」、「符合自願退休」或「接受資遣」等方案)經與該2家分公司人員溝通後，分公司反應希望整併案暫緩，給予努力推展業績機會。經報告108年5月8日第15屆董事會第7次會議決議該案暫予緩議。108年5月9日證券部張○○協理和游理事長親至三民及九如分公司告知整併案暫緩辦理。
4. 相對人證券部張○○協理表示，申請人之申證3及申證4從未見提出；108年4月25日企業工會「證券通路整併協商案」會議及理監事會議，申請人未出席；108年5月2日收到陳情書(未有申請人簽署)；108年5月6日至三民及九如分公司溝通時申請人未參加。
5. 相對人為金融業，組織部門職掌劃分明確(參相證8-組織結構圖)、各司其職。有關證券分公司裁併案，均由相對人之證券部專責規劃辦理。申請人自稱如何協助證券人員爭取權益等，以及如何強力干預裁併案云云，惟查，相對人於108年4月25日與企業工會召開「證券通路整併協商案」會議時，卻未見申請人出席，此為申請人所不爭執；另，申請人表示證券同仁委任其為代理人，惟證券部張○○協理於108年5月6日至三民及九如分公司與相關同仁會談時，亦未見申請人出席。前述證券部張協理與證

券同仁會談之行程規劃，相對人人力資源處並不知悉，且申請人自述強力干預裁併案等等事項均為私下作為，相對人人力資源處未曾獲申請人任何通知、無從知悉。

(九) 綜上所述申請人各項裁決請求均不合法或無理由，為此請求駁回申請人之裁決申請如相對人答辯聲明所載。

(十) 其餘參見相對人 108 年 6 月 12 日不當勞動行為裁決案件答辯書、108 年 8 月 16 日不當勞動行為裁決案件答辯狀 (二)、108 年 9 月 5 日不當勞動行為裁決案件答辯狀 (三)，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實

(一) 108 年 3 月 26 日，相對人董事會決議通過「證券通路整併案」，將相對人三民及九如分公司列為優先整併對象。

(二) 108 年 4 月 25 日臺灣中小企業銀行企業工會召開「證券通路整併協商案」會議及理監事會議，申請人未出席。

(三) 108 年 4 月 16 日申請人職務自南二區區營運處授信覆審組組長調為債權管理組組長。

(四) 108 年 5 月 6 日，相對人張○○協理至三民及九如分公司與員工就整併案事宜會談時，申請人未到場。

(五) 108 年 5 月 8 日，相對人董事會決議暫緩「證券通路整併案」。

(六) 108 年 5 月 16 日，相對人發佈 108 人企字第 1086009827 號任免通知書，調動 146 人，其中將原任南二區區營運處債權管理組組長之申請人調動為國內作業中心組長。

(七) 申證一為相對人公司行員輪調要點；該要點第一項第二款規

定，各單位內各項業務之主管，職務任期以三年一任為原則。

四、經審酌雙方之主張及所舉事證，本件爭點為：(一)相對人 108 年 5 月 16 日將申請人謝○○調至「國內作業中心」之行為，是否對申請人謝○○構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？(二)相對人 108 年 5 月 16 日將申請人謝○○調至「國內作業中心」之行為，是否對申請人謝○○構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為？(三)相對人 108 年 5 月 16 日將申請人謝○○調至「國內作業中心」之行為，是否對申請人謝○○構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？以下說明之：

(一) 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之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為

已足。

(二) 相對人 108 年 5 月 16 日將申請人調至「國內作業中心」之行為，不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為

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，應受勞動基準法第 10 條之 1 規定及權利濫用禁止原則之規範。調職命令是否有違反勞動基準法第 10 條之 1 規定或構成權利濫用之情事，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（本會 102 年勞裁字第 44 號裁決決定書參照）。

2. 查申請人主張相對人四年間對申請人調職三次，違反一

般人員異動常態慣例，具針對性、懲戒性，並與申請人積極參與工會活動有密切關係，特別是申請人於參與高雄三民、九如證券分公司裁撤乙事後，旋即於 108 年 5 月 16 日遭到調職，足見本次調職屬於秋後算帳，而構成不當勞動行為。相對人否認有不當勞動行為，辯稱 108 年 5 月 16 日以 108 人企字第 1086009827 號任免通知書將包含申請人在內之 146 人進行職務調動，係基於金融服務業特性所為之不定期輪調作業，目的為加強行員專業職能養成與業務歷練。經查：

- (1) 依相對人行員輪調要點第 2 條規定，「單位輪調」係指跨單位間行員之調動、「職務輪調」則為各單位內行員所擔任職務之調換。本件申請人自「南二區區營運處」調至「國內作業中心」，核屬單位輪調。再依申請人所提 108 年 5 月 16 日 108 人企字第 1086009827 號任免通知書、南二區區營運處職務輪調表、行員輪調要點等資料可知，「單位輪調」係由總行辦理、「職務輪調」則由各單位自行辦理。
- (2) 申請人主張相對人於四年間將申請人調職三次，有違一般人員異動常態，並以「行員輪調要點」為據，主張一般同單位職務調整最長 6 年、不同單位異動最久為 20 年。惟依申請人所提資料，無從確認其主張職務調整最長年限為何。復查相對人「行員輪調要點」第 3 條第 1 項第 2 款固規定：「各單位內各項

業務之主管或經授權之非主管人員，由單位主管參酌其個人性向、工作表現良窳，以培育兼具多項業務專長及領導統御能力之幹部人才為目標辦理職務輪調，職務任期以三年一任為原則…」，惟本件申請人調動非屬職務輪調，又遍查前開行員輪調要點就輪調之實施辦理方式，除各單位之正副主管外，未就其他人員之單位輪調設有期限規範，無從認定相對人對申請人之單位輪調違反前開辦法，亦無從認定相對人本次所為調動具有針對性。

(3) 復查相對人主張近年因實施優惠退休方案，輪調情形較為頻繁，統計 104 年 1 月 1 日至 108 年 7 月 31 日期間調動總人數為 2,109 人、調動 2,953 人次；同期擔任相對人企業工會各級幹部經單位輪調達三次以上者，共計 10 人；一般行員調動達三次以上者則有 128 人。由上可知，申請人四年內單位輪調三次，非屬特例，難認有申請人所稱「特殊中的特殊」之情事。

(4) 申請人固主張 108 年 4 月 16 日自授信覆審組組長轉任債權管理組組長，南二區處二名組長已配置妥適，情理上無再更易之理由，卻為內升另名同事江員為組長而擠出申請人，具懲戒動機。然江員原為南二區區營運處高級專員，職等為 12 級，高於申請人(申請人職等為 11 職等)，縱認相對人係為使江員內升

組長而將申請人調至他單位即國內作業中心，此部分亦不排除相對人基於業務或人事管理需要所為之安排，難認具懲戒動機。又申請人固於 108 年 4 月 16 日甫轉任債權管理組組長，惟前開調職係屬職務輪調，由南二區處級主管任免；本次申請人調動至國內作業中心，屬總行辦理之例行性單位輪調，不排除相對人於例行性單位輪調上有不同於單位內職務輪調之想法。況相對人辯稱單位輪調前除有必要不會徵詢單位主管之意見，申請人對此僅提出內部網站對於人力調查及單位回報，尚難證明相對人於辦理單位輪調前有徵詢單位主管意見之慣例，是尚無從以申請人 108 年 4 月 16 日甫轉任債權管理組組長旋於同年 5 月 16 日調動至國內作業中心，遽認相對人調動具有針對性。

- (5) 申請人主張 108 年 3 月 26 日相對人董事會通過裁撤高雄三民、九如證券分公司，申請人受證券同仁委任於勞動條件協商時須在場，並向證券交易所、金管會陳情，造成相對人出於懲戒動機而調動申請人，屬秋後算帳。相對人辯稱三民、九如證券分公司因連續虧損經 108 年 3 月 26 日董事會列為優先整併對象，同年 4 月 25 日與企業工會協商員工安置計畫，嗣經分公司爭取，於同年 5 月 8 日董事會決議暫緩整併計畫。經查：

i 查相對人108年3月26日董事會通過將高雄三民、九如證券分公司列為優先整併對象，於同年4月25日與企業工會召開「證券通路整併協商案」會議協商員工安置計畫(申請人未出席該會議)。惟因三民、九如證券分公司員工無法接受整併，向申請人(企業工會於高雄地區之常務理事)請求協助，申請人遂於108年4月28日以個人名義向證券交易所股份有限公司(下稱證交所)民意信箱申訴，經證交所函覆表示已責成相對人依「證券商停業、終止營業暨申請復業辦法」規定辦理並妥善處理員工勞動條件不利益變更之問題(參見證交所108年5月3日臺證輔字第1080007020號函)。相對人證券部張○○協理於108年5月6日至三民、九如證券分公司與員工溝通，相對人嗣於同年月8日經董事會決議暫緩整併計畫。

ii 承前，相對人董事會於108年3月26日通過三民、九如證券分公司優先整併案，旋於同年5月8日經董事會決議暫緩。相對人暫緩原因為何？申請人固主張係因證交所強力介入，然依證交所108年5月3日臺證輔字第1080007020號函，證交所僅是責成相對人依「證券商停業、終止營業暨申請復業辦法」規定辦理，檢具員工安置計畫及與工會協商會議記錄，函送證交所轉報主管機關核准，並提及相對人

於108年4月25日與企業工會協商取得具體共識與結論等語，可知證交所尚無認定相對人有違反前開辦法之情事。又相對人於取得與企業工會協商結論後，仍願意撤回分公司裁併案，足見相對人非一意孤行，願意傾聽員工意見。再參以三民、九如分公司員工為反對整併案，曾於108年4月29日聯名向相對人董事長陳情等情，是相對人主張係因分公司員工一再反應希望暫緩整併案，應屬可採。

iii 復查證券部張○○協理於108年5月6日前往分公司與員工溝通，申請人並未參與，申請人亦自承雖受證券分公司員工委託，惟因同年月8日董事會決議暫緩整併計畫，未提出委任狀，是以無事實證明相對人知悉申請人於整併案爭議之參與情形及扮演之角色。又申請人為企業工會於高雄地區之常務理事，故縱有部分員工表示企業工會代表即申請人應於協商中在場，實屬合理要求，尚難據此認定相對人將因此對申請人感到不悅而進行秋後算帳。

iv 承前，申請人固曾以個人名義就整併案向證交所提出陳情，並經證交所回函，惟相對人是否知悉申請人提出陳情？實屬疑問。蓋三民、九如分公司員工為反對整併案，曾於108年4月29日聯名向相對人董事長陳情（相對人於同年5月2日收到），故相對人縱然知道有人向證交所陳情，亦僅能得知前開聯

名之員工，無從證明相對人知悉申請人陳情乙事。申請人固請求調查相對人向證交所申請裁撤所有過程文件、相對人 108 年 3 月 26 日及同年 5 月 8 日董事會會議記錄及附件、錄音檔等，惟本會認定相對人暫緩整併案之原因、相對人無從知悉申請人陳請等事實，已如前述，申請人請求調查前開證據核無必要。

V 綜上所述，申請人主張相對人係因三民、九如證券分公司整併計畫受阻而秋後算帳，進而調動申請人，難認可採。

3. 申請人另以電話錄音為據，主張相對人人力資源處樂○○處長於 108 年 5 月 16 日下午 5 時 30 分左右以電話告知申請人，調職理由是「申請人參與常務理事等會議請假次數過多」。惟查相對人否認係因會務假而調動申請人，又申請人所提電話錄音，僅有申請人單方面錄音內容，無從確認人力資源處處長是否表示申請人係因請假過多而遭調動。又當日相對人發布 108 人企字第 1086009827 號任免通知書調動申請人，足見通話時，申請人調動已成定局，而對照相對人於裁決時主張本次調動係增設 1 位作業中心組長，申請人調動後仍為主管職位，有利於單位內請假代理等語（見答辯狀第 2 頁），不排除人力資源處係以相同說法勸說申請人接受調動，進而引發申請人反彈。再者，申請人因擔任企業工會常務理事、企業

工會外之工會代表（如全國產業總工會監事）所請之會務假，相對人均准予請假，兩造從未因會務假請假而生爭議。綜合上情，申請人主張相對人係因其請假過多而為調動，實難採認。

4. 綜上所述，依申請人所提事證，無從證明相對人有不當勞動行為之動機，是相對人主張 108 年 5 月 16 日調動申請人等 146 人係不定期輪調作業，非屬不當勞動行為，應屬可採。

（三）相對人 108 年 5 月 16 日將申請人調至「國內作業中心」之行為，不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為

1. 按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇，工會法第 35 條第 1 項第 3 款設有明文。
2. 申請人主張其參與團體協約協商過程中，與人力資源處樂○○處長多方爭辯，且相對人於 107 年 12 月 4 日團體協約簽約後不久即於 108 年 5 月 16 日調動申請人，調動理由經人力資源處樂○○處長告知係因申請人具常務理事職務，違反工會法第 35 條第 1 項第 3 款規定。惟查相對人擔任企業工會團體協約代表參與協商，縱如申請人主張曾與人力資源處處長於協商過程中針鋒相對，然勞資雙方因立場相左，針鋒相對，實屬勞資協商之常態，

又企業工會與相對人既於 107 年 12 月 4 日簽訂團體協約，且相對人 108 年 5 月 10 日以申請人積極促成團體協約為由予申請人嘉獎一次，可知相對人主張勞資關係尚無緊張情形，仍屬可信，實難僅以申請人曾於協商中與資方協商代表爭辯，遽認相對人有不當勞動行為之動機。

3. 復查申請人主張人力資源處樂○○處長告知調動理由係因申請人具企業工會常務理事職務，惟申請人亦表示其他 6 名常務理事無此安排，是相對人是否確因申請人擔任常務理事而調動其職務？實屬疑問。至申請人又主張人力資源處樂○○處長告知係因申請人會務假請假次數過多而調動，此部分主張難認可採，理由已如前述。
4. 未查申請人主張相對人未依其與企業工會之團體協約約定，於調動申請人前告知工會。惟查，相對人主張於調動申請人前已告知企業工會理事長，此為申請人所不爭，是相對人是否有違反與企業工會間團體協約之情事？已屬可疑。退步言之，縱相對人有違反與企業工會團體協約之違約情事，仍應依具體情形判斷是否構成不當勞動行為，非一旦違約即構成不當勞動行為。申請人未就相對人有違約之情事及如何構成不當勞動行為，舉證以實其說，是無從認定相對人構成不當勞動行為。
5. 綜上，申請人主張相對人 108 年 5 月 16 日將其調至「國內作業中心」之行為構成違反工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為，因乏實據，難認可採。

(四) 相對人 108 年 5 月 16 日將申請人調至「國內作業中心」之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

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 款設有明文。
2. 申請人主張相對人選在企業工會勞資會議勞方代表選舉前一日發佈調職命令，有影響選情之意圖，事實上亦造成申請人落選，而構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。惟查相對人係於 108 年 5 月 16 日下午 5 時之後發布 108 人企字第 1086009827 號任免通知書，故申請人於當日下午 5 時 30 分左右與人力資源處處長通話時，對相對人公布調職命令一事仍毫無所悉。又企業工會於翌日即 108 年 5 月 17 日召開會員大會選舉勞方代表，究竟有多少會員代表得知申請人調動乙事？仍屬未知數。又縱然會員得知申請人調動，如何干擾、影響勞方代表選舉？是否必然造成申請人落選之結果？實難預測。又依常情，如相對人欲借調動申請人乙事以達到干擾勞資會議勞方代表選舉之目的，自應早於選舉前一日公布以求更多會員代表知悉，而非於選舉前一日下午 5 時後公布，是以相對人主張調動命令公布時間應屬巧合，尚屬合理，自難以申請人片面主張遽以認定相對人發佈調職命令係為干擾企業工會勞方代表選舉。

3. 申請人另主張其為「全臺金融服務產業工會」(下稱產業

工會) 理事長，相對人對申請人所為調動將造成申請人發展工會組織及參與工會活動增加困難，造成會員及一般員工心生畏懼而生寒蟬效應。惟承前，申請人調動至國內作業中心，與原單位同址同樓層，工作地點不變，對申請人辦理工會事務應無影響，又申請人亦未提出有關會務假受影響或其他辦理會務受阻之證明，亦未具體說明發展工會組織及參與工會活動所增加困難為何？又於調動頻繁之金融業，員工何以僅因申請人調動即心生恐懼而生寒蟬效應？未見申請人說明。故本會無從以相對人將申請人調職為由遽認相對人不當影響、妨礙或限制產業工會之組織或活動。

4. 再從勞資關係之脈絡觀察，在本次申請人調職前，未見相對人對產業工會有任何支配介入之行為，或在本次對申請人調職之前，對產業工會幹部或會員有何不利對待之行為，且申請人復未提出其他事證足資證明相對人對申請人所為之調職，有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，則申請人此部分之主張，即非可採。

(五) 綜上所述，相對人於 108 年 5 月 16 日發文將申請人由南二區區營運處 11 職等組長調任國內作業中心 11 職等組長之行為，不構成工會法第 35 條 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為。從而申請人請求確認相對人 108 年 5 月 16 日將申請人調至「國內作業中心」之行為無效，應回復申請人原任

「南二區區營運處」債管組組長職務，為無理由，不能准許。

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，本件裁決申請為無理由，爰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 劉志鵬

張詠善

林佳和

蔡志揚

侯岳宏

林埜君

張國璽

蔡正廷

黃儁怡

蘇衍維

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 1 1 月 1 日

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。