裁判字號：臺北高等行政法院 103 年訴字第 1554 號判決

裁判日期：民國 104 年 09 月 09 日

裁判案由：工會法

臺北高等行政法院判決

103年度訴字第1554號

104年8月12日辯論終結

原　　告　橡樹工業材料股份有限公司

代　表　人　淺田雅司（董事長）

訴訟代理人　朱百強　律師

　　林靖苹　律師

被　　告　勞動部

代　表　人　陳雄文（部長）住同上

訴訟代理人　張詠善　律師

參加人　　彭材

上列當事人間工會法事件，原告不服被告不當勞動行為裁決委員會中華民國103 年7 月25日103 年勞裁字第15號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決決定），提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告於民國102 年12月25日公告人事職務調動，對原任工安衛生部經理之參加人彭材進行職務調動，參加人不服，向被告申請不當勞動行為爭議裁決，經被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）於103 年7 月25日作成103 年勞裁字第15號裁決決定（下稱原裁決決定），於主文第1 項確認原告102 年12月25日調動參加人工作之行為，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，並於主文第2 項命原告於原裁決決定書送達7 日內回復參加人與原任工安衛生部經理相當的工作職務。原告不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張：（一）查原告為因應103 年度之擴廠投資計畫，於102 年12月25日進行整體組織改造，對包含參加人在內之9 名員工進行職務調動。其中，因工安衛生部與環保部之部門整併，由環保部之資深經理李泰利負責管理，復考量參加人至今多年仍未取得技術士執照、且102 年度工安部門在其管理下發生多起工傷及工安事故，表現不佳，造成原告在橡樹所屬之全球集團公司內，表現欠佳，遭總部要求改善，故衡酌參加人專業性及表現、職務傳承及各部門人力需求配置

之各項因素下，將其調往行政部。（二）至參加人主張原告103 年擴廠計畫僅為預算案乙節，則經證人林千翔為詳實說明擴廠計畫為真，事後擴廠計畫雖於103 年10月間因建照問題而有所變動，然此乃計畫執行後將近一年後始發生之新事件，自非102 年間原告決行系爭調職行為時可得預料，尚不得據此否定當初為執行擴廠計畫而進行人員調動之正當性。（三）復以，參加人調任行政部支援建廠計畫後，因工作內容及時間較具彈性，反而更能投入工會事務，是以其調職後因工會事由而請公假時數較調職前多將近一倍時間；再者，參加人調職後之職稱（仍為經理）、職等（仍為8 職等）、薪資及各項福利，並無受任何不利之變更。況且系爭人事調整中，具工會幹部身分者，含參加人僅2 人，而綜觀原裁決決定援引參加人與總經理朱家裕就外籍勞工操作堆高機、吊車適法性疑慮之郵件往來可知，朱總經理對於參加人身為工安主管，卻未積極站在維護原告利益之角度研擬解決方案，未與主管商討後即獨斷獨行，顯屬針對參加人工作表現上不滿之回應，與其擔任工會幹部、或執行工會職務無涉。（四）又原告為人事調整後之組織圖上所載方格上方未載明行政部，乃篇幅有限之故，實則，該圖繪製時已置於行政部方格之下，即表示參加人亦隸屬於行政部門（編號502C）之意；且參酌原告102 年12月25日發佈調職之公告內容，亦可證參加人係調職至行政部，並無所謂部門隸屬不明之情形。（五）復按原告訂定之工作規則第14條規定可知，原告與參加人締結勞動契約時，即合意原告如有業務上之必要性時，有在不降低原有勞動條件及其能力所能勝任為原則之前提下，因應業務需要調動參加人；是系爭調職行為應符合勞動契約，而屬雇主正當行使基於企業自主之調職權，自應予尊重。（六）另查，原告向來要求各部門主管及經理職級以上擔任管理職務之員工提出工作規劃內容，由上級批准後並主動執行，惟參加人於103年職務調動後迄今仍未提出103年度之工作計畫，此為參加人所不否認；至於原告要求參加人檢查員工輪胎胎紋乙節，乃考量其歷任維護經理、總務經理、工安經理等職務，對員工車輛輪胎胎紋深度此等與車輛維護、人身安全有關之事項具有專長，更與行政部負責公司相關行政事務之職務相符，確實屬參加人之職務範圍。況且原裁決決定認定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云云，亦違反最高行政法院103年判字第458號判決意旨。（七）綜上，原裁決決定以原告未於系爭調職後即配置具體工作內容予參加人，逕認此舉與常理相違，並認原告刻意將參加人閒置，將造成其工作技能鈍化等傷害，有違勞動契約且非屬合法調職云云，其判斷顯然過度限制原告之營業自由及職務指揮權，有違一般公認之價值判斷標準。該決定據上開偏頗見解，認定原告為系爭調職，具不當勞動行為之認識及動機而非基於

經營上所必須，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，顯與事實相違。其復逕自命原告回復參加人與工安經理相當之工作職務，違反明確性原則及勞資爭議法第51條第2 項之意旨，而屬裁量濫用之違法，應予撤銷等語。並聲明求為判決：原裁決決定主文第1項及第2項均撤銷。

三、被告則以：（一）按勞資爭議處理法第51條第2 項賦予裁決委員會得針對個案案情作成命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令），此項裁量權之行使，法院於審理時應予最大之尊重。是原裁決決定審酌參加人擔任工安衛生部經理已久，亦無不能勝任該項職務之情形，爰命原告應於原裁決決定書送達7 日內回復參加人與原任工安衛生部經理相當的工作職務，以維護參加人之勞工權益，並已考量原告之人事權限，復未以無關之因素作為考量，顯無逾越判斷餘地之界線，應無違誤。（二）次按雇主之行為是否構成不當勞動行為之判斷，應就勞資關係脈絡並依客觀事實之一切情狀認定之，且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為已足。且判斷雇主之調職命令是否合法，除依內政部74年9 月5 日（74）台內勞字第328433號函釋發佈之調職五原則外，亦應符合誠信原則，尤應注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的，及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益程度，就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受，並綜合觀察調職前後之所有勞動條件，非僅單就薪資一項判斷即可。（三）查參加人於調職後已無部門及職稱，有原告為人事調整前、後之組織圖可稽；且經參酌調整後之組織圖之職位從屬關係，參加人等人與維護處、工安衛生環保部及行政部處於平等地位，並無任何隸屬關係。復以，原告102 年12月25日公告說明第㈣項，特別將參加人等人與502B(C)人員（即原行政部人員）區隔，益證原告並未將參加人等人列入行政部門。（四）再者，原告調動參加人後並未配置具體工作內容，反指示其檢查員工輪胎胎紋，顯係藉調職將參加人冷凍、閒置，有違勞工受僱之目的，縱然工資並未改變，亦難認系爭調職對參加人之勞動條件無不利益變更。原告另指稱提出工作計畫係針對公司各部門主管及經理職級以上擔任管理職務員工之一貫要求云云，然查參加人在任職工安衛生部門主管期間，從未受原告指示提出系爭工作計畫。（五）至於原告指稱參加人至今多年未取得技術士執照，且102 年度工安部門在其管理下發生三起工安事件，表現不佳，造成原告遭總部要求改善云云，似直指參加人不適任工安衛生部經理一職，則原告調動參加人之性質洵屬懲戒性調職，與原告一再稱其該次調動係因應公司103 年擴廠計畫而基於企業經營上所必需云云，明顯矛盾。且查參加人曾參加主管機關舉辦有關安全衛生業務之研習，並順利修業完畢，已有該二研習之合格證書，依法已取得擔任甲種勞工安全衛生主管之資格。況且原告所

指上開工安事件後，其已就第一線之執行人員主管為懲處，惟從未指責或告知參加人應為此事負責，遑論對參加人有相關懲處，足認原告始終未認為參加人應就其所指之各項違規或工安事件負責。（六）末查，參加人自101 年起擔任原告所屬工會幹部並擔任監事會召集人，並協助發動團體協約談判，是參加人於執行工安衛生部之工作時，自難與工會業務切割。是被告認定原告為系爭調職，具不當勞動行為之認識及動機而非基於經營上所必須，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，並無違誤等語，資為抗辯。並聲明求為判決：駁回原告之訴。

四、參加人主張：查參加人擔任原告工會幹部多年，並曾代表工會提起不當勞動行為裁決，而與原告管理階層有所衝突，致遭系爭調職之不利益待遇，且原告指派參加人之工作，舉凡在座位上閱讀經濟日報、檢查員工停車場之汽、機車輪胎胎紋等事，均與參加人之職位、專長差異甚大，顯係為報復參加人積極參與工會所為之屈辱性調動，符合不當勞動行為之構成要件。況且參加人102年至103年之考核成績，經考核為90分，並無原告所稱表現不佳等情；原告甚且於104年4月1日將參加人降調為工安課成員，益證其打壓之意圖；至於原告所稱之擴廠計畫並未如期實行，系爭職務調動是否有其必要性，亦值懷疑等語。

五、上開事實概要欄所述之事實，為兩造所不爭執，並有原告人事職務調動公告、不當勞動行為裁決申請書、原裁決決定書影本在卷可稽（原處分卷第1 至16頁、本院卷□第21頁），堪認為真正。又歸納兩造前開主張及陳述，本件之主要爭執在於：原裁決決定認原告102 年12月25日將參加人調職，構成工會法第35條第1 項第1 款、第5 款之不當勞動行為，依勞資爭議處理法第51條第2 項規定作成裁決主文第一、二項所示之救濟命令，於法有無違誤？

六、本院之判斷：

（一）按「（第1 項）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。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。（第2 項）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。」工會法第35條第1 項第1 款、第5 款及第2 項定有明文。次按「（第1 項）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。（第2 項）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。」「（第1 項）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。（第2 項）前項處分並得令當事

人為一定之行為或不行為。（第3 項）不服第1 項不受理決定者，得於決定書送達之次日起30日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。（第4 項）對於第1 項及第2 項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2 個月內提起行政訴訟。」為98年7 月1 日修正公布、100 年5 月1 日施行之勞資爭議處理法第39條及第51條所明定。

（二）次按「中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動裁決委員會。」「裁決委員會置裁決委員7 人至15人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之。」「裁決委員會應有3 分之2 以上委員出席，並經出席委員2 分之1 以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。」為勞資爭議處理法第43條第1 項、第2 項、第46條第1 項所明定；並參以同法第51條立法理由：「……二、雇主違反工會法第35條第1 項及團體協約法第6 條所為之不當勞動行為，原則除得由中央主管機關課予罰鍰外，並得由裁決委員會為救濟命令課予雇主一定行為或不行為之義務，如雇主不遵守救濟命令，中央主管機關仍可予以處罰。針對此種非涉及私權之爭議所為之處分，性質上雖屬行政處分，惟鑑於不當勞動行為爭議之處理有其專業及迅速性考量，原則上仍依處理涉及私權紛爭之不當勞動行為裁決機制處理，爰於第1 項規定，非涉及私權爭執不當勞動行為應準用之條文。……五、針對非涉及私權爭議之不當勞動行為所為之裁決程序，於修正第46條明定作成裁決決定前，應有當事人言詞陳述意見程序，性質上類似法院審判程序，或至少具備行政程序法中之聽證程序（第54條以下）相當保障。另行政救濟之目的在於得到適當救濟可能性，應避免有延長或拖緩救濟期間的可能。因此，考量裁決決定之合議特質及程序之嚴謹性，再堅持所謂『行政自我審查』之訴願程序，已無實質意義。是以，審酌司法院釋字第396 號解釋意旨（類似正當法律程序所為之決定，得限制訴訟救濟），於第4 項明定就此類之裁決決定不服者，排除訴願程序，直接提起撤銷該裁決決定之行政訴訟，以資救濟。」據此可知，被告依勞資爭議處理法第43條規定組成之裁決委員會，其委員均係來自被告以外之熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，渠等行使職權不受被告指揮，具有獨立地位，為獨立專家委員會，其作成之裁決決定具有合議特質並具專業性。基於被告裁決委員會裁決決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，行政法院採取較低密度之審查，除其判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或抵觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事外，應予尊重（

最高行政法院102年度判字第748號判決可資參照）。

（三）另按基於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、團體協商權及集體爭議權時，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工會法第35條第1 項之不當勞動行為時，應依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，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（最高行政法院以103 年度判字第357 號參照）。又為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限制，因此，內政部74年9 月5 日(74) 台內勞字第328433號函釋略以：「如雇主確有調職勞工工作必要，應依下列原則辦理：⑴基於企業經營上所必需；⑵不得違反勞動契約；⑶對勞工工資及其他勞動條件未作不利變更；⑷調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；⑸調動地點過遠，雇主應予必要之協助。」等語（下稱調職五原則）。從而，判斷雇主之調職命令是否合法，除調動五原則外，亦應符合誠信原則，尤應注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考量；且就是否無不利益變更一節，應綜合觀察調職前後之所有勞動條件。

（四）本件原告於102 年12月25日公告人事職務調動，對原任工安衛生部經理之參加人彭材進行職務調動，有原告人事職務調動公告附卷可稽（見本院卷□第21頁）。原告雖主張參加人調職前後之職稱、職等、薪資、福利等勞動條件並無不利變更，且與參加人過去資歷相符，並為其體能及技術所可勝任，更無變動工作地點，是系爭調職符合上開調動五原則，屬雇主正當人事權之行使，自應受法律保護云云。惟查：

1.原告人事職務調動公告載明：「茲因2014年公司有重大改造計畫，自2014年1 月1 日起，做下列人事調整：……㈣孫特助繼續負責509 之管理工作。因工作項目繁雜，原502B(C)人員，彭材、蔡明言、張永霖由孫特助負責管理工作分配與調度。」等語；另參酌參加人調職前後原告公司之組織表，行政部原為「資深經理：蔡明言」，嗣為「鄒家駒、方宣媃」；參加人及蔡明言、張永霖、黃顏淵（下

稱參加人等4 人）則被框註在另一方格內，該方格並無任何部門名稱（見原處分卷第7 頁）。是系爭調職將參加人調離工安衛生部經理職務，調職後並無固定之部門、職稱。原告雖主張參加人等4 人隸屬於行政部云云，惟倘參加人等4 人任職行政部，為何其等未與鄒家駒、方宣媃2 人同列在一個方格內？其等列在行政部底下，只是同受特別助理孫克傳之監督，不能因此認為屬於行政部，原告上開主張尚難採認。況且，倘參加人任職行政部，應有特定職稱與工作內容，然公司特別助理孫克傳以103 年1 月2 日郵件通知參加人：「原工安工作交接後，另行指派工作。」等語（見原處分卷第8 頁）；嗣於同年1 月7 日要求參加人及另一名員工草擬「個人的103 年度工作計畫：1.有什麼可以做的。2.有什麼你想做的。3.如何做、怎麼做。」等語（見原處分卷第37頁）。衡諸原告為經營上之重大變革時，理應預先檢討參加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，原告反以參加人未填具工作計畫為由合理化其調職理由，所為顯與常理相違，可見原告此項調職作為，具有針對性。

2.另查，原告特別助理孫克傳以103 年2 月18日郵件指示參加人檢查員工汽車輪胎胎紋（見原處分卷第14頁）；是參加人指稱：除了一開始指示我看經濟性報紙外，這是唯一的具體工作指示等語，尚有所據，且為原告所不否認，堪以採認。原告雖主張其向來重視員工之生命安全，而參加人歷任維護經理、總務經理、工安經理等職務，自對員工車輛輪胎胎紋深度此等與車輛維護、人身安全有關之事項具有專長，且與行政部負責公司相關行政事務之職務相符云云。惟查，參加人擔任原告公司之經理職位係屬管理階層，其工作豈會僅有親自檢查全公司員工車輛之胎紋？且原告如關心員工交通安全，本可發出公文要求員工自行檢查車輛之胎紋，或者委託輪胎維修之專業廠商進行檢查，然原告未循此途徑，竟命擔任公司要職之參加人檢查輪胎胎紋，實違背常理。

3.又查，就原告進行系爭調職之原因，原告先則主張參加人之職務調動係因應公司103 年擴廠投資計畫而為之組織重大改造云云，並援引上開工作規則第14條規定（見原處分卷第19、47、150 頁）；證人即原告技術處處長林千翔到庭結證稱：「彭材調動原因主要是因為公司高層認為該擴廠計畫是很大的案件，在工安方面是比較需要注意的地方，因彭材擔任工會的幹部及省紡聯理事長，在會務假上面會比較多，無法全心照顧到工安事務，所以將其調離該工作崗位。」等語（見本院104 年7 月2 日準備程序筆錄第4 頁）。惟原告嗣另主張參加人尚未取得技術士執照，且102 年度工安衛生部門在其管理下發生三起工安事件，表現不佳，造成原告遭總部要求改善云云（見行政訴訟起訴

狀第8 頁第11行以下、原處分卷第206 頁），似指參加人不適任工安衛生部經理一職，則原告調動參加人亦具有懲戒性調職之性質，與原告先前所稱該次調動單純因應公司103 年擴廠計畫而基於企業經營上所必需之理由迴異，是原告此部分主張先後不一，容有瑕疵可指，自難採信。再者，縱使原告以參加人不適任工安衛生部經理一職為由將其調職，惟查原告於裁決程序第二次調查會議陳稱：「申請人是否具備甲種安全衛生業務主管資格乙事，在本案而言，並不重要……」云云（見原處分卷第111 頁），惟又卻以相同事由主張其調動參加人職務有理由云云，已明顯矛盾。又參加人先後於84年間參加主管機關舉辦之「甲種勞工安全衛生業務主管安全衛生教育研習」、92年參加「勞工安全衛生管理員訓練班」，並已修業完畢，有該二研習之合格證書在卷可稽（見原處分卷第55、56頁）。倘原告認參加人取得上開研習合格證書，仍不足擔任工安衛生部門主管，何以從未明確告知參加人須取得技術士執照始適任工安衛生部門主管乙事，甚或要求參加人應再予進修取得相關資格後始為勝任？是原告顯係臨訟始主張上開調職事由。再者，原告主張參加人任職工安衛生部門期間發生多次違規及工安情事，表現不佳，亦為調職原因之一云云。然查參加人於102 年間擔任原告公司工安衛生部門之主管，主要工作內容在於擬訂、規劃及推動勞工安全衛生管理事項，並非從事實際操作執行工作，故上開工安事件發生後，原告已就第一線之執行人員主管為懲處，惟未指責或告知參加人應為此事負責，亦未對參加人進行相關懲處，何以在系爭調職時將此執行層面所生之工安缺失歸責於參加人？是原告執此主張調職理由，亦為臨訟卸責之詞，實難採信。況查，就參加人之工作表現乙節，證人即參加人於102 年間之直屬長官林千翔到庭證稱：「（問：事證2 及原證18內容你給彭材90分，你覺得給這樣的分數你覺得彭材工作表現如何？）90分是我給的，我認為其工作表現佳。」「（問：你打分數的標準為何？）彭材與我之間的配合度及默契是可以的。」「（問：依照證人評分標準，是否有完成事證2 及原證18所列事項即可達到90分以上？）對。」等語（見本院104 年7 月2 日準備程序筆錄第6 頁），且有參加人之年度目標及考績評核表附卷可稽（見本院卷□第89頁），是原告主張因參加人表現不佳，始為系爭調職，難以採認。

4.綜上，原告對參加人所為調職，外觀上似乎符合調職五原則，但探究其實際內涵，發現原告並未賦予參加人具體之職務內容，實際上架空參加人之職務。再者，原告指示已經擁有多年經理履歷之參加人親自檢查員工車輛輪胎胎紋一節，亦寓有懲罰意味。又雇主基於經營需要，於勞動契約所合意之範圍內，固得調動員工，但參加人與原告簽訂

勞動契約所合意之職務係擔任具有實際權責之經理級職務，因此原告若無正當理由而將參加人調職至部門隸屬、職務內容未明之職位，能否謂符合勞動契約，實有疑義。再者，雇主對於違反勞動契約或工作規則之勞工，固得以調職（降調）作為懲戒處分之手段。惟原告係以公司有重大改造計畫為由進行調職，而參加人於調職後形同無所事事，甚至需檢查員工汽車輪胎胎紋，已如前述，足徵原告欲藉由調職將參加人「冷凍」。查勞工受僱之目的，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，其調職實為形同降調之不利待遇，原告徒以符合調職五原則置辯，要難採信。原裁決決定認定原告於102 年12月25日將參加人調職，構成工會法第35條第1 項第1 款之不當勞動行為，於法並無不合。

（五）復按雇主是否成立不當勞動行為，其動機之判斷基準應就該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。本件參加人主張原告上述調職係因自101 年起擔任工會幹部並擔任監事會召集人，更兼任桃園縣總工會顧問、全國紡織業工會聯合會理事長，且於擔任工會幹部期間，協助橡樹工會發動團體協約談判，於102 年6 月擔任102 年勞裁字第28號不當勞動行為案件參加人之代理人，因此得罪原告公司等情，有參加人與原告總經理朱家裕等人間之電子郵件、被告102 年勞裁字第28號不當勞動行為裁決決定書等附卷可稽（見原處分卷第127 至145 頁、本院卷□第200 至214 頁）。衡諸參加人寄給原告之電子郵件，雖係以工安衛生部經理身分發言，惟觀其實質內容，參加人實係有執行工會任務之意；另由參加人與原告總經理朱家裕間之電子郵件，可知原告總經理對於參加人維護工安之行為，有針對性之情緒反應；又被告不當勞動行為裁決委員會102 年勞裁字第28號裁決決定書就原告總經理朱家裕對於參加人所屬工會的不友善態度，亦有認定等情，可知本件參加人因擔任工會幹部，執行工會會務，遭到原告所為之不利益待遇，除構成工會法第35條第1 項第1 款之不當勞動行為外，如容任原告所為該項調職，將令其他工會會員及幹部產生畏懼、寒蟬效應，原告此項調職顯不當、妨礙或限制參加人工會之活動，亦構成工會法第35條第1 項第5 款之不當勞動行為。

七、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原裁決決定認原告102 年12月25日將參加人調職，構成工會法第35條第1 項第1 款、第5 款之不當勞動行為，依勞資爭議處理法第51條第2

項規定作成裁決主文第一項「確認相對人102 年12月25日調動申請人彭材工作之行為，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。」、第二項「相對人應於本裁決決定書送達7 日內回復申請人與原任工安衛生部經理相當的工作職務。」之救濟命令，於法並無違誤。原告徒執前詞，訴請撤銷原裁決決定主文第一項、第二項救濟命令，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法經審酌後，均與本件判決之結果不生影響，爰不逐一論述。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1 項前段，判決如主文。

中　華　民　國　104　年　9　月　9　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　蕭惠芳

法　官　鍾啟煒

法　官　侯志融

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關

	、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。

中　華　民　國　104　年　9　月　9　日

書記官　徐偉倫

資料來源：司法院法學資料檢索系統