最 高 行 政 法 院 裁 定

109年度裁字第848號

上　訴　人　新海瓦斯股份有限公司工會
代　表　人　董家鈺
上　訴　人　袁照雯（原名袁月嬌）
共　　同
訴訟代理人　蔡晴羽　律師
被 上訴 人　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　張國璽　律師
參　加　人　新海瓦斯股份有限公司
代　表　人　謝榮富
訴訟代理人　陳金泉　律師
　　李瑞敏　律師
　　黃胤欣　律師

上列當事人間工會法事件，上訴人對於中華民國108年1月31日臺北高等行政法院105年度訴字第995號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、按對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。依同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同法條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第243條第1項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣，倘為司法院解釋或本院之判例，則應揭示該判解之字號或其內容。如以行政訴訟法第243條第2項所列各款

情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明者，即難認為已對高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、上訴人袁照雯自民國80年6月起即受僱於參加人，負責處理由參加人與上訴人新海瓦斯股份有限公司工會（下稱工會）共同設置之職工福利委員會（下稱福委會）相關行政庶務工作，並編制於管理部總務課，自任職時起工作地點為門牌號碼新北市○○區○○路0段000號2樓（即福委會會址暨工會會址）。參加人於104年7月至8月間約談上訴人工會幹部，並於104年8月26日約談上訴人袁照雯，告知將調動原工作地點後，分別於104年10月21日以新瓦管字第1040520457號函（下稱系爭調動行為）及於104年10月29日以新瓦管字第1040520467號函通知上訴人袁照雯應於104年11月1日將工作地點移至總務課辦公室（即門牌號碼新北市○○區○○路0段00號4樓），否則將依相關人事管理規定處置，上訴人袁照雯並於104年10月26日提出不同意勞動契約變更聲明書。上訴人工會於104年11月2日以參加人調動工作地點一事向新北市政府（下稱市府）勞工局（下稱勞工局）申請調解，並於104年12月10日於勞工局進行調解，惟調解不成立；市府則認定參加人違反勞資爭議處理法第8條規定，以104年12月23日新北府勞資字第1042419278號勞資爭議處理法罰鍰裁處書，裁處罰鍰新臺幣（下同）20萬元。期間參加人於104年11月11日以新瓦管字第1040510006號通知要求上訴人袁照雯應切實至總務課辦公室工作，並表示如僅打卡後逕離職場，仍屬曠職，並於104年11月17日以新瓦管字第1040520495號函表示上訴人袁照雯雖提起勞資爭議調解，惟仍應至總務課辦公室提供勞務。嗣參加人於104年12月25日召開人事審議委員會，以上訴人袁照雯於104年11月6日、10日及11日連續3日無正當理由曠職，違反工作規則第87條第1項第6款規定為由，作成解僱之決議，並於104年12月28日以新瓦人字第104

0520549號函發布人事命令，終止參加人與上訴人袁照雯間勞動契約（下稱系爭解僱行為）。上訴人認參加人系爭調動及解僱行為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，遂於105年1月6日向被上訴人提出不當勞動行為裁決申請，並經被上訴人不當勞動行為裁決委員會（下稱勞裁會）作成105年勞裁字第1號不當勞動行為裁決決定書（下稱原處分），其主文為：「一、確認相對人（即參加人，下同）於104年12月28日終止與申請人袁照雯間勞動契約之行為，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104年12月28日終止與申請人袁照雯間勞動契約之行為無效。三、相對人應於本裁決書送達起7日內回復申請人袁照雯之原任管理部總務課三級專員職務。四、相對人應自104年12月28日起至申請人袁照雯復職日止，按月於次月15日給付申請人薪資60,130元及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。五、相對人應給付申請人104年度年度獎金240,520元，及自105年1月27日起至清償日止，按年息5%計算之利息。六、申請人其餘裁決之申請駁回。」上訴人不服原處分主文第6項部分，遂提起行政訴訟，並聲明撤銷原處分主文第6項部分；上開撤銷部分，被上訴人應作成裁決確認參加人於104年10月21日通知上訴人袁照雯自104年11月1日起調動工作地點（即系爭調動行為），構成工會法第35條第1項第1款及第5款不當勞動行為；參加人應自裁決送達翌日起10日內於參加人公司網站訊息公告區以標題將如裁決卷第29頁所示啟事以標楷體26號字型公告30日以上，並將公告存查，經原判決駁回其訴。

三、上訴人對原判決提起上訴，主張：系爭調動行為欠缺「企業經營上所必須」之必要性，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定而屬違法調動，構成工會法第35條第1項第1款之其他不利待遇，原判決並未具體說明何以本件調動有何企業經營上所必須；而參加人作成調動命令，片面毀棄與上訴人工會間之勞資約定，有妨礙上訴人袁照雯於上訴人工會

辦公室從事勞務而有不利益，原審無視有利於上訴人之主張，矛盾地以有無契約及工作規則解釋系爭調動之合法性；而自證人侯晴耀證述，可知上訴人工會與參加人協商後約定雇用上訴人袁照雯於上訴人工會辦公室履行勞務，參加人卻未經與上訴人工會再行協商即片面調動工作地點，故意破壞勞資關係和諧及工會自主運作，原判決無視上訴人袁照雯於工會辦公室履行福委會等行政庶務具有重要性，明顯對上訴人工會於福委會之影響力有所削弱置若不論，自有判決適用工會法第35條第1項第1款、第5款不當、理由不備及矛盾、違反證據、論理及經驗法則之違誤。次以，參加人先前基於勞資慣例，從未以工會法第36條第2項施以每月50小時會務假之限制，惟參加人以系爭調動行為將上訴人袁照雯調離上訴人工會辦公室後，使其申請會務假受會務假控管，並緊縮其依工會法第36條第2項申請會務假，亦係不當勞動行為之情事，原判決就本件課予義務訴訟，卻未審酌事實審言詞辯論基準時點即已存在之上述情事，自有違法。再者，原判決以工作規則第112條係關於職務與服務單位調動，與本件工作地點之調動無涉；若依此觀點，則參加人與上訴人袁照雯於80年間簽立契約（下稱系爭契約）第2條僅涉及「職務」與「工作內容」之調動，第3條只有工作地點之約定，均無涉工作地點之調動，即系爭契約亦無法作為本件調動命令之合法基礎，原判決理由顯然矛盾。繼以，臺灣新北地方法院105年度重勞訴字第11號確認僱傭關係不存在等事件（下稱相關民案，即本件參加人以本件上訴人袁照雯為被告所提起）確定判決，已指上訴人袁照雯與參加人間之約定，工作內容為處理福委會之事務，並不包括處理總務課之事務，原審逕為相反論斷，有違爭點效、證據法則，混淆「必要性」與「權利濫用」，有適用法規不當、理由不備之違法等語。雖以原判決違背法令為由，惟核其上訴理由，無非係就原審取捨證據、認定事實之職權行使，所論斷：上訴人袁照雯於80年間基於其自由意願與參加人簽立系爭契約，受僱於參加人而

成為參加人編制內員工，而不再受僱於福委會，且未明文記載工作內容僅限上訴人工會或福委會之事務，亦未限定工作地點係在上訴人工會會址而永遠不得移至他處，其依約自有受參加人指揮監督之義務，縱上訴人袁照雯簽訂系爭契約前、後之工作地點均在會址，然參加人仍得視實際經營與管理之需要於符合上開約定之情形下，調動上訴人袁照雯之職務或工作地點；綜合觀察本件勞資關係脈絡及上述客觀情事，參加人於分別於104年10月21日、104年10月29日所為系爭調動行為，並未對上訴人袁照雯有何不利益，且與上訴人工會所為拒絕未經會員同意調動之工會活動無直接關聯，亦無不當影響、妨礙或限制上訴人工會之組織與活動，不構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為；至於系爭解僱行為固構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，惟究與系爭調動行為不同，則兩者為不同之法律評價並無不合，指摘其為不當，並就原判決已論斷所不採者，復執陳詞再為爭議，而非具體表明合於不適用法規、適用法規不當、或行政訴訟法第243條第2項所列各款之情形，難認對原判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認其上訴為不合法。

四、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條、第78條、第85條第1項前段，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　28　　日

最高行政法院第一庭

審判長法官　侯　東　昇

法官　陳　國　成

法官　王　碧　芳

法官　蘇　嫦　娟

法官　鍾　啟　煌

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　29　　日

書記官　蔡　宜　婷