臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@105年度訴字第

108年1月3日辯論終結

原　　告　新海瓦斯股份有限公司工會
代　表　人　董家鈺
原　　告　袁照雯（原名袁月嬌）
共　　同
訴訟代理人　蔡晴羽　律師
複代理人　趙乃怡　律師（兼送達代收人）
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）住同上
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（董事長）
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，原告不服勞動部中華民國105年4月15日105年勞裁字第1號不當勞動行為裁決決定，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。

一、程序事項：

本件被告代表人原為郭芳煜，訴訟中變更為林美珠，再變更為許銘春，已據被告新任代表人林美珠、許銘春分別提出承受訴訟狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別定有明文。查本件原告於起訴時聲明為：「1.撤銷原處分主文第6項部分。2.上開撤銷部分，被告應作成認定參加人於民國104年10月21日通知原告袁照雯自104年11月1日起調動工作地點，構成工會法第35條第1項第1款及第5款不當勞動行為；或應依本判決之意旨重為適法之處分。」嗣於本院準備程序期日變更其訴之聲明為：「1.撤銷原處分主文第6項部分。2.上開撤銷部分，被告對原告105年1月6日不當勞動行為裁決之申請，應作成裁決確認參加人於104年10月21日通知原告袁照雯自104年11月1日起調動工作地點，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日內於公司網站訊息公告區以標題將附件啟事以標楷體26號字型公告30日以上，並將公告事證存查。」（見本院卷1第576至577頁）。核其訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變，並無礙於訴訟終結及被告防禦，且被告已為本案之言詞辯論（本院卷2第155至159頁），本院亦認原告所為訴之變更，洵屬適當，應予准許。

二、事實概要：

原告袁照雯自80年6月起即受僱於參加人，負責處理由參加人與原告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即為新北市○○區○○路0段127號2樓（即福委會會址暨工會會址）。參加人

於104年7月至8月間約談原告工會幹部，並於104年8月26日約談原告袁照雯，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號函通知原告袁照雯應於104年11月1日將工作地點移至總務課辦公室（即新北市○○區○○路0段52號4樓），否則將依相關人事管理規定處置，原告袁照雯並於104年10月26日提出不同意勞動契約變更聲明書。原告工會於104年11月2日以參加人調動工作地點一事向新北市政府勞工局申請調解，並於104年12月10日於新北市政府勞工局進行調解，惟調解不成立；新北市政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，處以罰鍰新臺幣（下同）20萬元。期間參加人於104年11月11日以新瓦管字第1040510006號通知要求原告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號函表示原告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，以原告袁照雯於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1040520549號函發布人事命令，終止參加人與原告袁照雯間勞動契約（下稱系爭解僱行為）。原告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日向被告提出不當勞動行為裁決申請，並經被告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，按年息百分之五計算之利息。五、相對人應給付申請人104年度年度獎金24萬0,520元，及自105年1月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。六、申請人其餘裁決之申請駁回。」原告不服原處分主文第6項部分，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

系爭調動行為已構成不當勞動行為，原處分為相反認定，已有法律概念涵攝明顯錯誤、違反論理及經驗法則而有一般公認價值判斷標準之違法：

查原告袁照雯自80年6月起受僱於參加人，負責處理福委會相關行政庶務工作，工作地點即工會辦公室，雙方100年起頻起勞資爭議而關係緊張，明知原告袁照雯無調動意願，且原告工會發放拒絕調動文宣後，參加人於104年10月21日以系爭調動行為將原告袁照雯調離工會辦公室，使原告工會辦公室再無專職行政人員駐守，並片面減縮會務公假時數，以達整肅原告工會之目的。復據證人侯晴耀證稱，原告袁照雯係經由原告工會與參加人勞資協商後，由參加人同意以工作內容為福委會與原告工會行政庶務，且工作地點於工會辦公室之主要勞動條件下直接僱用，並直接受福委會總幹事和主

任委員指揮監督。參加人系爭調動行為要求原告工會配合變更福委會開會地點、電話或信件於參加人公司，明顯支配介入原告工會主導之福委會事務，使原告工會日常行政庶務受到妨礙與影響，構成不當勞動行為。

原處分一方面以勞資關係脈絡、客觀事實之一切情況，綜合認定參加人對原告袁照雯之解僱決定，乃因原告袁照雯擔任工會核心幹部並積極參與原告工會活動之身分特殊性，而為差別待遇之處分，參加人系爭解僱行為具針對性，構成不當勞動行為。則何以基於同等緊張對立勞資關係脈絡下接續為之系爭調動行為，原處分卻認為不是針對工會幹部身分、積極參與工會活動所為決定，原處分前後認定明顯矛盾齟齬，也未能說明合理之理由。且原告於原處分審理階段，即主張參加人係以原告共同提起103年勞裁字第42號不當勞動行為裁決案為由，作成系爭調動行為，構成報復之不當勞動行為；原處分無視上開原告之重要攻擊防禦方法，也未說明不可採之理由。

原處分既已指出，是否構成不當勞動行為應以是否採取「反工會組織及相關活動」為認定，就集體勞資關係脈絡之一切客觀情狀觀察，不應狹隘拘泥於個別勞動關係履行情況為判斷基礎。就勞資關係脈絡觀察，原告袁照雯與參加人間勞資關係長期處於緊張對立狀態，系爭調動行為又是在本院判決肯認參加人構成不當勞動行為之翌日，具有「反工會組織」之不利益。依侯晴耀之證述，其代表原告工會與參加人進行勞資協商，雙方約定參加人正式僱用原告袁照雯於工會會址服勞務，是縱使參加人事後與原告袁照雯簽署之「個別書面」勞動契約針對工作地點沒有特別明文約定於工會會址，然勞資雙方既有上開合意，則參加人未與原告工會協商片面決

定調動原告袁照雯，即構成片面違反與原告工會勞資協商之結果，構成反工會組織之不利益待遇。原處分對此置之不論，違反一般公認價值判斷標準。

被告78年10月27日(78)臺勞福一字第26507號函（下稱被告78年10月27日函釋），明揭福委會委員係由事業單位人員兼任，其仍應從事其本職工作，然原告袁照雯為「專任幹事」並非委員，並無被告78年10月27日函釋適用。況依原告袁照雯僱用當時適用之72年1月20日修訂之「職工福利委員會組職規程」（嗣95年1月19日修正名稱：職工福利委員會組織準則）第14條規定，可由職工中遴選派充福委會幹事，原處分認定非屬須設立福委會專任人員之事業單位云云，與當時法規不符。又原告袁照雯工作地點係在工會會址，雖參與非屬例行工會辦公室庶務者須另行申請工會會務假，惟此仍無礙於原告袁照雯每日工作內容本即包括工會會址辦公室日常行政庶務之事實。且查，工會活動是否兼含辦理福委會事務，本應依各實際勞資關係脈絡觀察，原告工會依福委會組織規程規定，推派工會幹部兼任福委會3分之2多數委員，且原告工會方針即以協助福委會順利運作為職志，會務多有重疊之處，此亦合乎工會法第5條規定，工會處理職福會會務自屬工會活動。原處分純以組織互為獨立為由，認定福委會事務不是工會事務，有基於不完全資訊、錯誤事實為認定之違法。

依工會法施行細則第30條第1項規定，是否對勞工構成不利之對待，不以直接為限，且應考慮是否減損工會實力或影響工會發展而作判定。關於發放員工子女獎勵補助、年節慰問金等均屬原告工會主導事務，且福委會一切事務於工會會址進行申請辦理均較為便利，原告袁照雯確實為原告工會會址

唯一專任人員，如果被調走，則工會辦公室之行政庶務自然必受系爭調動行為影響，明顯減損工會實力。又原告袁照雯至總務課辦公後將處理先前未曾交辦之臨時工作，是否因此遭受主管刁難亦未可知，原處分或為相反論斷、或未論斷，自有違法。

按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，然只要客觀上係依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護，本院104年度訴字第2021號判決參見。原告自始主張參加人僅詢問原告袁照雯是否有意願調動而已，並非已經命令或要求調動。縱使有約談，原告袁照雯已具體表明不同意調動，而此立場亦與原告工會於104年9月14日發放「教戰手冊-調動篇」表明拒絕調動之活動方針一致，亦應屬於工會活動而應受到法律保護；況參加人確實是在原告工會發放文宣之後才通知原告袁照雯調動工作地點，更見參加人所為確實是為妨礙工會組織活動。原處分就原告主張參加人係權利濫用乙事並未說明，顯有錯誤。

查參加人與原告袁照雯間於80年間簽立之契約（下稱系爭契約）第2條僅涉及「職務」與「工作內容」之調動，第3條也只有工作地點約定，均無涉調動，何以原處分將以援用認定參加人可以調動工作地點，明顯有疑。另原處分關於系爭解僱行為部分，援引工作規則第89條第1款、第4款、第12款及第87條第1項第6款規定，以舉輕明重之法理，認定系爭解僱行為係對原告袁照雯參加工會活動而為之不利待遇，則何以在系爭調動行為就不考慮工作規則，前後明顯矛盾。實則，系爭調動行為違反工作規則，即構成違法調動，當然構成不

利待遇。

參加人強迫原告袁照雯接受系爭調動行為，帶給原告袁照雯精神上不利益，自構成不利之待遇。原處分為相反之認定，認事用法明顯錯誤：

查勞動基準法第10條之1第1款、系爭契約第2條及工作規則第112條均以「業務需要」為合法調動之前提。原告袁照雯近24年來均於工會辦公室處理福委會與工會事務，臺灣新北地方法院105年度重勞訴字第11號民事判決並肯認原告與參加人間未約定從事總務課工作，且原告袁照雯因業務需要，確實有必要於工會會址辦公；福委會與總務課之工作相互獨立無隸屬關係，足認無調動回總務課辦公室之必要。原處分復以參加人未來願提供足夠檔案櫃等無關之理由，認定系爭調動行為不構成不利之待遇，明顯考慮顯然無關之事物。參加人辯稱會參考年度考評為升等及發放獎金依據故有調動必要云云，惟查，過往參加人發放獎金係全體員工一致，103年度貢獻度獎金亦經參加人依據考評給付，更見本件沒有調動工作地點之必要。

勞動契約不以書面為要件，侯晴耀證稱勞資協商已就原告袁照雯工作地點有所約定，其於相同工作地點已長達25年之久，於書面勞動契約並未約定可否調動工作地點之情況下，何以不得解釋為雙方默示限定合意？又最高法院77年度台上字第1868號民事判決指出，資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，資方應依誠信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之。本件原告袁照雯與參加人既有默示限定合意，參加人於未經原告袁照雯同意且未敘明調動後職務內容之情況下，足以構成違反誠信原則之權利濫用。縱如參加人所述，其可依工作規則第112條規定調動工作地點，

應舉證有業務上需要且應發布人事調動命令，惟參加人卻刻意採用「通知」規避，構成對工會幹部之差別待遇之手段，對於原告工會具有針對性。

精神上不利益審酌重點應在對勞工之精神、工會活動之進行等不利益，應判斷雇主是否有命勞工為違反職場慣常之行為，原處分單以工作地點之工會會員人數比例論斷，是出於無關事務之考量。據楊欽城、侯晴耀及黃文鴻之證述，原告袁照雯僅須聽從福委會主委及委員之指示從事福委會工作，調至總務課無非欲透過高階主管就近監視、看管；日後原告袁照雯如要處理相關事務，若未請示參加人，勢遭以曠工要脅，確實會造成原告袁照雯精神上不利益。惟原處分對之均未審酌。

原處分認定系爭調動行為不構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為之事實，全無引用任何證據為基礎，且與事實完全不符：

依72年修訂之職工福利委員會組織規程第2條、工會法第5條第3款、第5款及第11款規定，工會任務本即包括會員福利事項促進與勞工教育和符合法律規定之事項，福委會依職工福利委員會組織規程既已明文由工會代表參與，自然屬於法律規定工會應處理事項，且涉及勞動條件與福利和勞工教育舉辦等等，自然都屬於工會任務，原告工會參與協助福委會運作當然也是工會活動，此亦有曾任福委會委員之侯晴耀、現任福委會委員之黃文鴻於105年2月18日調查會證述在案可稽。又原告工會理監事會議多有報告協助福委會辦理相關活動，更見原告工會業務與福委會務高度重疊。

原處分稱遇有緊急事務時，原告袁照雯得即時至工會會址處理工會事務，然原告袁照雯離開新工作地點返回工會會址，

與直接於工會會址處理會務完全不同，也無任何證據證明調動工作地點後，參加人必然會准假或同意原告袁照雯得即時至原工會會會址處理工會事務。又過去原告袁照雯雖已經由申請會務公假方式處理原告工會會務，然調動工作地點後，原告袁照雯申請會務公假是否會被刁難以致妨礙其處理工會會務，根本無從以調動工作地點前之情形推論。況原處分作成後，參加人便開始追查工會幹部請假時數，並一反先前寬認請假時數之方式，直接表明一旦超過每月50小時上限就不准假；復參加人於明知原告袁照雯有必要於105年7月26日請假處理工會會務之情形下，不予准假。

原處分認定數名幹部先請公假輪流駐會，即便有緊急事務需處理，駐會幹部亦可即時處理事務云云，明顯涉及原告工會內部事務，卻完全沒有引用任何證據，工會固然有於第8屆第1次理監事會決議由原告袁照雯以外之其餘7位理、監事排值，惟後續第9屆及第10屆均未繼續決議執行此制度。況上開理由係參加人於105年3月10日第3次調查會（最後一次調查會）結束後之105年3月21日提出，且未附證據，如勞裁會認其為判斷重要基礎，自應再開調查會進行調查，惟裁決會卻捨而不為，未經任何調查，幾近照抄參加人一方所為主張事實作為裁決理由，明顯有不依證據之違法。

況被告100年勞裁字第6號裁決決定早已指出，如果針對工會核心幹部所為調職，根本不需論斷是否合乎調職5原則（包括是否有勞動條件不利益變更）就已經構成支配介入工會。原處分未秉持相同之原則進行判斷，也沒有說明為何本案也屬勞資關係脈絡緊張期間針對核心幹部調動，卻不構成寒蟬效應，違反行政自我拘束原則與平等原則。況本案特殊之處在於將原告袁照雯「調離原近25年來履行勞務工會會址」，

警告意味濃厚，原處分僅以對原告袁照雯個人而言沒有不利益，遽認不會對於原告工會之其他會員造成何等寒蟬效應云云，顯未考慮原告袁照雯工作地點於工會會址與經勞資協商後方為正式僱用之特殊性。

末按最高行政法院104年度判字第423號判決，工會法第35條第1項第5款判斷重點，應在資方所為行為是否可能危害集體勞資關係正常化，不當勞動行為制度之目的，應在穩定和諧之集體勞資關係為核心目標，針對雙方已形成之習慣，不應由單方擅予變動。縱使原告工會與參加人間沒有針對原告袁照雯於工會會址服勞務協助工會與職福會庶務乙事正式簽立書面約定，惟近25年來之運作，參加人不可能全然不知情，如今卻於勞資關係脈絡緊張之際，未經與原告工會為任何協商，即片面決定調動原告袁照雯工作地點，如此行為勢將破壞雙方勞資關係之穩定與工會自主之情，自構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。為此，提起本件訴訟，並聲明求為判決：　撤銷原處分主文第6項部分。　上開撤銷部分，被告對原告105年1月6日不當勞動行為裁決之申請，應作成裁決確認參加人於104年10月21日通知原告袁照雯自104年11月1日起調動工作地點，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日內於公司網站訊息公告區以標題將附件啟事以標楷體26號字型公告30日以上，並將公告事證存查。

四、被告答辯略以：

按勞裁會為獨立專家委員會，所作成之裁決決定具備合議特質並具專業性，基於勞裁會決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，法院應採低密度審查（勞資爭議處理法第43條第1、2項、第46條第1項

、最高行政法院102年度判字第748號、104年度判字第512號及第670號判決意旨參照）。原處分既依法定程序辦理，並給予原告以及參加人適當陳述意見機會，復經傳喚數名證人，誠屬適法有據，除有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牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法之情事外，本院於審查時應予尊重。次按勞資爭議處理法第51條第2項規定，勞裁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，法令並未設有限制，勞裁會「得」令當事人為一定之行為或不行為，享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，亦非屬「應」然為特定之行政處分類型。原告於訴之聲明第2項後段，與前揭立法旨趣有悖，適法性並非無疑。

參加人系爭調動行為，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

自系爭契約第2條及第3條約定之內容可知，參加人已與原告袁照雯約定得視參加人實際經營與管理之需要，於符合上開約定之情形下，調動原告袁照雯之職務或工作地點。是以，參加人調動工作地點之行為，與系爭契約之旨並無違背，此亦為原告袁照雯於訂定系爭契約時所得預見且為其同意之條款，系爭契約乃於兩造協商後所訂定，並未見有限定工作地點之條款。而侯晴耀於訂定系爭契約時並未在場，自難以其證詞遽認兩造簽定系爭契約時另有此限定工作地點之合意存在。

自系爭契約第2條之內容觀之，兩造未曾約定原告袁照雯之工作內容包括工會事務，或僅限於福委會之事務。又福委會

成員與工會成員雖有重疊，然自設立依據、設立目的、組織性質、組成員、會員資格、經費來源及是否可請會務假等以觀，均見兩者並非同一。復依被告78年10月27日函釋，明揭福委會委員係由事業單位人員兼任，其仍應從事其本職工作，且查參加人依法及依福委會章程，均非屬須設立福委會專任人員之事業單位，顯見並無可僅以原告工會與福委會辦公地點、人員或業務等有所重疊，即得將福委會業務解為工會事務。甚者，倘當時參加人與原告袁照雯之約定工作內容已包含工會事務在內，則其於處理工會事務時何須再申請會務假？在在顯示原告袁照雯原定之工作內容並未包含工會事務之處理在內。

原告袁照雯係編制於參加人管理部總務課，此觀侯晴耀於之證詞及參加人人事通知單位一欄記載「總務部」自明。從而，原告工作地點既未限定於工會會址，工作內容亦未包括工會事務，更自始即隸屬管理部總務課，則參加人將其工作地點移回至總務課辦公室，當無任何不妥之處。況且，自事務處理之便利性以觀，未來其處理發放員工子女獎勵補助、年節慰問金等事務，可直接於公司內處理；請假時更無須再由原工作地點回到參加人處請假；其他員工有需求亦可直接至總務課向原告袁照雯洽詢，對原告袁照雯而言並無不利或不方便之處。再者，本次調動僅為單純工作地點之變更，且原告袁照雯原工作地點與新工作地點僅隔一條馬路，相距約150公尺，步行僅約需2分鐘，無論係工作內容、職稱、職級、薪資待遇等，均未有任何變動。此外，總務課員工總計共有5位，其中2位為工會會員，3位非工會會員，若再加上原告袁照雯，總務課員工已達半數為工會成員。況且參加人員工更有高達近7成之比率加入原告工會，是以綜合上述整體觀

察，尚難認參加人命原告袁照雯至總務課辦公，將對原告袁照雯造成精神上之不利益。雖福委會有大量資料置於原告工會會址，然參加人亦已表示未來將於新工作地點提供改善，並願提供足夠之檔案櫃，櫥櫃鑰匙更將交由原告袁照雯保管、運用。綜此，自客觀上而言，參加人通知原告袁照雯移回總務課辦公室辦公之行為，無論於實質上或精神上均未對原告袁照雯構成不利待遇。

參加人雖於104年10月21日始正式通知原告袁照雯調動工作地點，然原告工會係於參加人於104年7、8月間口頭約談原告袁照雯調離工作地點後之104年9月17日，始制作「教戰手冊-調動篇」並發予其會員，宣示工會拒絕未經會員同意之調動的立場。另工作規則第112條係規定：「各單位人員由於業務上之需要，依據勞動契約，得隨時遷調其『職務』及『服務單位』時……」，而本件並未變更原告袁照雯之職務或服務單位，有否該條之適用，已有疑義。甚且，是否有違反工作規則與是否構成工會法第35條第1項第1款之不利待遇係屬二事，更非勞裁會所得審查之範圍，自難單以參加人違反工作規則第112條之規定，逕認其調動之行為構成不當勞動行為。

參加人系爭調動行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

工會法第35條第1項第5款規定意旨，係在確實保障勞工之團結權，避免雇主以其經濟優勢地位，對勞工於行使法律所賦予之團結權，不當影響、妨礙或限制勞工團結權活動或干涉工會自主運作，以保障勞工之權益。查原告袁照雯之工作內容並不包含工會事務之處理，且福委會與工會無論自設立依據、設立目的、組織性質、組成員、會員資格、經費來源及

是否可請會務假等均屬有異，已詳如前述。其次，原告袁照雯自101年至104年起分別向參加人請准會務假各達110.5日、104日、110日及118.5日，顯見原告袁照雯業已經由申請會務公假之方式用以處理原告工會事務。且觀之縱使兩造間處於緊張對立之勞資關係時，參加人仍依法准許原告之會務假，而原告袁照雯工作地點縱然有所變更，惟新工作地點與工會會址僅2分鐘路程，遇有緊急事務時，原告袁照雯亦得即時至原工會會址處理工會事務，則參加人將其調離工會會址至總務課辦公，尚難認為有何不當影響、妨礙或限制勞工團結權活動或干涉原告工會自主運作之情事。

原告工會幹部共有12人，由數名幹部先請公假輪流駐會，即便有緊急事務需處理，駐會幹部亦可即時處理事務。且觀之參加人統計1年所准之會務公假天數達8百多天，已相當於3至4名專職會務人員全日之辦公天數。是以，尚難單憑參加人將原告袁照雯調離工會會址移回總務課辦公之行為，而認有何支配介入工會之情事。且該調動之行為並未對原告袁照雯有何不利益，已如前述，是亦難認參加人調動原告袁照雯工作地點之行為，即會因此對於原告工會之其他會員造成寒蟬效應，自與工會法第35條第1項第5款之規定無涉。

ŋ 參加人原無償提供予原告工會之會所地點，亦未因系爭調動行為而收回原告工會原址，或要求原告工會支付租金或相關場地使用費等不利益待遇，或其他增益原告工會不利之行為，更未要求原告工會應一併遷至調動後地點，而仍讓原告工會維持原狀留於會址，並維持原有之工會自主運作，遑論依參加人所述，其與原告工會尚有訴訟糾葛，迄今亦未曾聽聞因調動原告袁照雯而致使工會會務運作窒礙之情，在在可見縱有勞資慣例，但系爭調動對原告工會而言，實無構成不利

益或有何不當影響、妨礙或限制勞工團結權活動或干涉原告工會自主運作之支配介入工會活動之不當勞動行為，原處分實無違誤。為此，求為判決：駁回原告之訴。

五、參加人陳述略以：

按本院103年度訴字第959號判決、102年度訴字第1431號判決意旨，勞裁會為獨立專家委員會，對裁決決定有判斷餘地，司法審查範圍應採取較低密度之審查。原告工會無充分證據證明參加人通知原告袁照雯移回辦公有何支配介入或不利益對待等情，是以原處分之認事用法並無違誤，實無容原告恣意、漫為指摘其違法。且上揭判決見解肯認，原則上法院應尊重獨立專家委員會對事實之認定及判斷，採行較低之審查密度，僅在有裁量逾越、裁量濫用情事時，始得予以撤銷其裁決決定；就本件而言，原處分既未有任何基於錯誤之事實認定、不完全之資訊或與事物無關之考量，原處分之認定及判斷，與證據資料相符，法院自應予以尊重。

原處分已詳為審酌而認參加人無不當勞動行為之動機，並無原告所指有違反有利不利一體注意、未為論斷等之違法：

工會法第35條第1項第1款之不利益待遇，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，兩者間有相當因果關係始能成立，最高行政法院105年度判字第40號判決參照。參加人係通知原告袁照雯移回辦公，僅短短150公尺、2分鐘路程之工作地點移動，其薪資、職等、工作內容均未變更，故移回辦公對於原告袁照雯並無任何不利益情形，參加人更無任何不當勞動行為動機，兩者間欠缺相當因果關係。且移回辦公後有半數以上總務課同仁均係工會會員，故亦不會造成原告袁照雯精神上不利益情形。又原告袁照雯前雖在原告工會處所上班，然工會會址並非參加人之事業場所，參照勞

動基準法施行細則第18條規定，勞工原則上應在雇主「事業場所內從事工作」，則參加人通知原告袁照雯移回辦公，完全符合上開規定。

查兩造涉及的兩件行政訴訟案件（本院104年度訴字第389、第692號），言詞辯論期日都定在104年10月6日上午開庭，宣判期日也十分接近，參加人委任律師是在104年10月27日始上網查得判決結果後再以電子郵件告知參加人兩案之判決結果。是以參加人於104年10月21日書面通知原告袁照雯移回辦公時，根本尚未知悉本院上開兩案行政訴訟判決結果，當然更不可能因知道敗訴判決後即刻對於原告袁照雯為不利益行為。況早在104年8月間，參加人已多次口頭通知移回辦公，足見移回辦公通知與前述原告主張行政法院宣判結果，根本毫無相關。況原告與參加人自100年起陸續有多起爭議，可知無論參加人在哪一個時點請其移回辦公，原告都會有理由說參加人具報復、針對性。

原處分已詳述參加人給予原告工會全體幹部之會務公假總天數早已相當3到4人專職駐會辦公，收發文之負責並非不可替代性，原告工會自得以參加人准許之會務公假內，自行調配會務處理，且參加人所准會務公假之天數與時數，也絕對足夠工會處理行政庶務。足見原告指稱袁照雯是唯一一位收發文人員，參加人通知移回會影響工會運作等語，顯屬無稽而不足採。是以原處分並無原告所指有違反有利不利一體注意原則之違法。

原處分已經詳為審酌而認定參加人依聘僱契約、工作規則有通知移回權限，並無原告所指有未為論斷情事：

- 查系爭契約並未明訂原告袁照雯之辦公地點應在工會辦公室，而參加人公司永遠不能調整之，反係明訂參加人依據

聘僱契約、工作規則，有調動原告工作之權限，此並經原處分指明參加人與原告袁照雯間並無默示地點合意之理由。舉重以明輕，參加人並未就原告袁照雯之職稱、職等、職務內容以及薪資待遇有任何改變，難認參加人之移回命令對原告袁照雯有何不利益。而除原告袁照雯外，參加人亦有其他工作地點移動，或是定期輪調變換工作地點之例，更有在同一單位任職13年以上，甚至逾34年以上同仁有工作地點移動情形，並非原告袁照雯所言係因其為工會幹部身分所為針對性行為，故參加人將其移回總務課辦公室辦公，單純是考量「移回總務課辦公」一事本身之合理性及必要性，與袁照雯之工會幹部身分無關。

㈡原告袁照雯稱過去除了其本身以外，還有3個常務理事使用新北市○○區○○路0段127號2樓辦公地址云云。然查，常務理事同時具備原告工會幹部身分外及參加人所僱員工之身分，就身為參加人所僱員工身分時，工作地點則均在參加人公司內部，絕非工會辦公室。此外，依福委會委員名單可知，所有福委會委員之辦公地點亦均在參加人公司處，是參加人公司要求原告袁照雯移回辦公，應屬適法之舉措。且依原告袁照雯陳述內容，其明確說明僱傭當時有經過參加人面試，亦有正式簽約，且依參加人之派令，記載隸屬單位為參加人總務課，薪資亦係由參加人支給，足見袁照雯為參加人員工，本應遵守工作規則規範及兩造簽屬之聘僱契約。查原告袁照雯承認其工作內容為服務福委會職工（即參加人所屬全體員工），工作地點更應在參加人公司處所；再者，原告袁照雯曾因不服參加人103年度獎金分配結果向被告申請裁決，原告袁照雯之主管即管理部總務課之課長，辦公地點亦在總務課，故袁照雯移回

辦公，可便利課長監督及評核原告袁照雯平日工作表現，如總務課有臨時事務需同仁支援，袁照雯也與其他同仁享有被分配到臨時事務之機會，以作為年度考評之基礎。

．此外，原告工會處所雖係由參加人提供，但現已置於原告工會實際支配下，非屬參加人之辦公處所，目前參加人亦無員工在原告工會處所提供勞務。至原告袁照雯稱總務課長試圖增加其工作內容云云，顯非事實。查原告袁照雯工作內容為處理福委會事務，從未變更過，另參加人更從未要求袁照雯去考取消防設備等任何證照，足見並無增加其工作內容。再者，原告袁照雯為總務課一員，在總務課有臨時事務需要支援時，總務課課長請同為總務課一員之原告袁照雯協助分擔處理，應亦無不合理或不當。

福委會之設立目的係為辦理福委會庶務，而原告工會之設立目的係為促進勞工團結等，兩者設立目的截然不同；再且，就事務處理上，福委會事務處理不需事先向參加人請假，然就工會會務處理，工會幹部則須先向參加人請工會會務公假；且除設立目的、事務處理外，設立依據、組織、入會資格、構成員、經費來源等亦均迥異，足見福委會絕不等同於原告工會。是以，就原告袁照雯身為工會幹部所為工會會務處理，參加人均依法准會務公假，是以原告袁照雯移回辦公處理福委會庶務，絕無影響其工會事務處理。此外，編制於參加人總務課、並實際在參加人總務課辦公室提供勞務之員工，有一半以上均是原告工會之會員，原告袁照雯移回總務課辦公室辦公，絕不會有任何不適應、或任何感到精神上不利益之問題

參加人員工方百餘人，工會會員成員人數亦僅約百人上下，以如此規模之工會，參加人給予的會務公假天數合計相當於

請了3至4名專職工會會務人員，絕對足夠原告工會運作，難謂有任何打壓工會或妨礙工會運作等情。再參原告所提工會會議紀錄，就理監事輪班排職討論之決議及105年10月5日被告105年勞裁字第30號裁決會議紀錄，足證事實上原告工會每月亦均有安排理監事輪班排值以處理工會會務，原告袁照雯移回辦公並不會影響工會運作。另外，原告袁照雯在105年勞裁字第30號裁決決定認定其一再濫用會務公假而未到總務課服勤，參加人對其記曠職為有理由後，即已實際回到總務課辦公室上班，請假則一直以來均係由總務課課長等主管層層核准。而從原告袁照雯切實回到參加人提供勞務迄今，袁照雯仍職司福委會職務處理，每月50小時會務假之範圍內，參加人均依法准假，且薪資不變，可見移回辦公後對原告袁照雯並無不利情形。原處分之認定並無原告所指有認定事實不依證據情事。

福委會1年僅開會6次，全數福委會委員提供勞務之處所均在參加人事業單位，故無一定要在工會會所開會之必要。婚喪補助、傷病慰問、年節慰勞等等補助對象為參加人之員工，而員工均係在原告事業場所內提供勞務，原告袁照雯在總務課辦公室辦公，對於補助金之發放只會更為便利；文康、育樂等活動之舉辦亦同。關於福委會日常帳務處理，參加人也準備充足檔案櫃，並將鑰匙交由袁照雯自由保管與利用，移回辦公對於日常帳務處理亦無困難。就原告袁照雯配合福委會主委用印部分，查福委會主委係在參加人公司內提供勞務，袁照雯移回辦公反而更能便利配合用印事宜；更且，證人黃文鴻於原處分程序已說明，其身為福委會委員除非很緊急，不然不會單純針對福委會過去。上情並經原處分敘明在案，並無原告所指有違有利不利一體注意原則之違法等語。

六、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有參加人104年10月21日新瓦管字第1040520457號函（原處分卷第140頁）、參加人104年10月29日新瓦管字第1040520467號函（原處分卷第141至142頁）、原告哀照雯104年10月26日不同意勞動契約變更聲明書（原處分卷第91頁）、104年12月10日新北市政府勞資爭議調解紀錄（原處分卷第95至96頁）、新北市政府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（原處分卷第103至106頁）、參加人104年11月11日新瓦管字第1040510006號通知（原處分卷第97頁）、參加人104年11月17日新瓦管字第1040520495號函（原處分卷第101頁）、參加人104年12月25日人事審議委員會會議記錄（原處分卷第148至150頁）、參加人104年12月28日新瓦人字第1040520549號人事命令（原處分卷第155頁）、原告105年1月6日不當勞動行為裁決申請書（原處分卷第1至3頁）、原處分（原處分卷第976至1005頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：參加人系爭調動行為是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？

七、本院之判斷：

按工會法第35條第1項第1款、第5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。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」次按依工會法第48條授權訂定之工會法施行細則第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。」再按勞資爭議處理法第39條規定：「（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43條第1項、第2項規定：「（第1項）中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。（第2項）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，……。」第44條第2項、第3項規定：「（第2項）裁決委員會應指派委員1人至3人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後20日內作成調查報告，必要時得延長20日。（第3項）裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。」第46條第1項規定：「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。」第51條第1項、第2項、第4項規定：「（第1項）基於工會法第35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。」準此可知，勞裁會之委員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，渠等職權之行使亦不受被告之指揮，而具有獨立地位，為獨立專家委員會，作成之裁決決定具備合議特質並具專業性，有一定之法律上效力，基

於該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，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牴觸上位規範、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，法院為審查時，應予尊重（最高行政法院102年度判字第748號判決參照）。

依本件勞資關係脈絡及諸多客觀事實綜合觀察，參加人系爭調動行為，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

查系爭契約第1條、第2條、第3條、第4條及第6條分別約定：「契約期間：自中華民國80年6月20日起，乙方（即原告袁照雯，下同）在甲方（即參加人，下同）服務。」「工作項目：乙方接受甲方之指揮監督，擔任左列各項工作：　甲方務部各項工作。　有需要時得調至其他各部門工作，不得異議。　其他與上述工作相當之職務與工作。（內外勤輪調等）」「工作地點：乙方接受甲方之監督指揮，於下列地點，擔任本契約所定之工作。　甲方之營業區域－三重市、板橋市、新莊市。　其他因業務需要而洽商之地區。」「其他有關事項悉依照甲方訂定之人事管理規則及員工薪津表辦理。……。」「本契約一式兩份，由雙方各執一份存照。」，此有經原告袁照雯及參加人簽署之系爭契約在卷可考（原處分卷137頁）；復觀諸參加人之新瓦人字第1676號人事通知（原處分卷第138頁），已明載原告袁照雯於80年間受參加人任用，新職隸屬總務部庶務課，職稱為佐理業務員。再參酌原告袁照雯於本院準備程序中係陳稱：伊於79年受福委會任用時，工作地點就在新北市○○區○○路0段127號2樓，

那時伊的薪水是由福委會以福利金支付，並不是由工會支付，但伊有兼工會職務，擔任工會的收發文、接電話、辦公室清潔等工作，當伊工作還未滿1年時，因為工會跟參加人要勞資協商的時候，常務理事問伊是否要繼續上班，如果要的話就要請參加人付伊薪水，因為伊在福委會是沒有什麼福利事項，如果編制在參加人就可以享受公司員工福利，才會變成正式的員工，嗣經工會常務理事林子文、侯晴耀與參加人董事長吳東進協商以後，參加人就同意任用伊，後來侯晴耀他們協商完了以後，回到辦公室口頭告知伊說伊的上班地點一樣是在工會，工作地點跟工作內容都沒有改變，雖然講好了，之後形式上伊有照公司一般員工任用程序參加考試，面試官就跟伊說放輕鬆，因為都已經講好了，伊做一樣的工作，工作地點不變；伊由參加人正式僱用時，有簽立契約，亦有收到人事派令，隸屬單位為總務部庶務課，伊的薪資即由參加人支付，當時工會常務理事及面試官都有跟伊說只是掛名在那邊，因為公司要付薪水就是要掛在公司的一個單位裡面，伊於協商當時就是做福委會專任的幹事，專做福委會工作及兼做工會的工作，所以他們也都清楚，20幾年來都如此；而伊與參加人簽立契約時證人侯晴耀並不在場等情（本院卷1第512至517頁）。據上可知，原告袁照雯係於80年間，基於其自由意願，與參加人簽立書面契約，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，則原告袁照雯對於其依約係有受參加人監督指揮之義務，當無不知之理。是以，縱使原告袁照雯之工作地點於簽立系爭契約之前、後均係在會址，然參加人仍非不得視實際經營與管理之需要，於符合上開約定之情形下，調動原告袁照雯之職務或工作地點，此應為原告袁照雯於訂定系爭契約時所得預見且為經

其同意之條款。

雖原告主張依據證人侯晴耀證稱，原告袁照雯係經由原告工會與參加人勞資協商後，由參加人同意以工作內容為福委會與原告工會行政庶務，且工作地點於工會辦公室之主要勞動條件下直接僱用，並直接受福委會總幹事和主任委員指揮監督云云。惟查，固然證人侯晴耀於接受勞裁會調查時證稱：工會成立之前，公司就有福委會，在工會成立後，伊有擔任福委會第1屆委員及第2屆主任委員，原告工會成立後有很多勞資爭議，伊等依照職工福利委員會組織準則第17條規定，要求參加人提供福委會的幹事，經與參加人協調，並找臺北縣政府勞工局福利課幫忙溝通未果，就登報以福委會名義僱用幹事，第一位幹事離職後，原告袁照雯來應徵接任福委會專任幹事，嗣因有員工指責福委會用職工福利金請幹事，是影響員工權益，後來工會在年度與董事長為勞資協商會議中提出討論，董事長認為前揭職工福利委員會組織準則既有明文規定，即指示林副總經理依法辦理，當時因為福委會已聘僱原告袁照雯一段時間，伊等遂要求由參加人聘任原告袁照雯，工作內容就是福委會專任幹事，當時約定原告袁照雯工作地點就在工會辦公室那邊，因為工會辦公室那邊比較方便，因為工會福利組要輔導福委會作職工福利事項的業務，所以當然是在工會比較方便，因為文件都在那邊，所以幹事在那邊工作比較方便；後來參加人就與原告袁照雯簽訂僱傭契約，但伊個人並沒有參與原告袁照雯被參加人僱用的過程；原告袁照雯是在工會辦公室上班，也在那邊簽到，但後來改由參加人聘任後，參加人就要求原告袁照雯到總務部去簽到，再回到工會這邊上班等語（原處分卷第497至499頁）；且證人侯晴耀於本院準備程序中除明確證述伊於接受勞裁會調

查時所述均實在外，尚證稱：伊當時有跟董事長講好原告袁照雯就是做原來福委會的工作，也有提到工作地點還是在工會辦公室；伊等協商回來後有告訴原告袁照雯上情，經徵詢原告袁照雯後，其願意改由參加人僱用，並以參加人為投保單位為其加入勞健保，林副總也接受董事長的指示就請原告袁照雯過去辦理手續；至於當時原告袁照雯在公司那邊簽什麼契約，伊並沒有看到，也沒有參與等情甚詳（本院卷1第521至524頁）。基上可知，證人侯晴耀於原告袁照雯與參加人簽訂系爭契約時並未在場，而原告袁照雯既係基於自由意願而另與參加人簽訂系爭契約，自難僅以證人侯晴耀證述提及原告袁照雯工作地點是在工會辦公室等情，即遽認原告袁照雯與參加人於簽訂系爭契約時，有限定工作地點只能是在工會會址而永遠不能移至他處之合意存在。且參以原告袁照雯於與參加人簽訂系爭契約後，簽到處所即由工會會址改為參加人總務部，亦足資佐證原告袁照雯確係隸屬總務部，係有受總務部主管之指揮監督。是以，縱使原告袁照雯因擔任福委會幹事，而須直接受福委會總幹事和主任委員之指揮監督，然其既為參加人之受僱人，亦應受參加人之指揮監督無疑，二者並無相扞格之處。

依據證人侯晴耀前揭證述意旨以觀，僅係證明原告袁照雯原先受僱於福委會從事福委會及後來改受僱於參加人，均擔任福委會幹事，從事福委會的行政工作等情，惟證人侯晴耀並未證述原告袁照雯受僱於參加人之工作內容有包括工會事務。復細觀系爭契約第2條之內容，亦未有明文記載原告袁照雯之工作包括工會事務，或僅限於福委會之事務。又固然依職工福利委員會組織準則第4條規定，福委會委員之產生，由工會推選之委員不得少於委員總人數3分之2，以致福委會

委員與工會成員係有重疊，然而經究明福委會與工會之設立依據、目的、組織性質、組成員、會員資格、所處理事務、經費來源及可否向雇主請公假處理會務等以觀，均可見兩者並非同一主體。再者，依職工福利委員會組織準則第17條第1項、第3項規定：「職工福利委員會得設總幹事1人，協助主任委員處理日常會務；會務人員若干人，受總幹事指揮監督辦理會務，並得分組辦事。」「前2項人員，由職工福利委員會主任委員商請事業單位，就職工中遴選派兼之。但平時僱用員工人數在5百人以上之事業單位，得置專任人員1人至5人，就職工中遴選派充之。」（72年1月20日修正公布之職工福利委員會組織規程第14條第1項、第3項係規定：「職工福利委員會置總幹事1人，協助主任委員處理日常會務；幹事、助理幹事各若干人，受總幹事之指揮監督辦理會務，並得分組辦事。」「前2項人員，均由職工福利委員會主任委員商同事業單位，就職工中遴選派充之。」）；復依福委會組織章程第5條、第6條規定：「本會設總幹事1人、幹事1人、助理幹事1人，由本會主任委員商同事業單位就職工中遴選派充之。」「本會委員總幹事、幹事、助理幹事概為義務職。」（原處分卷第159頁）。準此可知，福委會之幹事，係由事業單位之職工人員兼任，其固然係受總幹事指揮監督辦理會務，然其亦有應從事其本職工作而受其雇主即參加人之指揮監督之可能。此外，原告袁照雯於本院準備程序中自承：工會幹部是無給職，伊有擔任過工會理事、常務理事，伊在工會會址上班，若工會開會時，伊會請工會假等語（本院卷1第516頁），佐以原告袁照雯自101年至104年起分別向參加人請准會務假各達110.5日、104日、110日及118.5日，此為其所不爭執，並有參加人提出之會務假統計表在卷可

憑（原處分卷第139頁）。基上，顯見原告袁照雯係經由申請會務公假之方式用以處理原告工會事務。況且，參加人與原告工會屬不同法人格，原告袁照雯受僱於參加人而受指派何種職務，與原告工會欲指派予原告袁照雯擔任何種職務，當屬不同二事。是以，倘若當時參加人與原告袁照雯之約定工作內容即有包含工會事務在內，則原告袁照雯於處理工會事務時焉有須另向參加人申請核准會務假之理？由此益徵原告袁照雯原定之本職工作內容並未包含工會事務之處理在內。從而，即使原告工會與福委會之辦公地點、人員或業務等事實上係有部分重疊，然並非可因此當然將福委會業務等同於工會事務。

參酌證人即福委會主任委員黃文鴻於接受勞裁會調查時係證稱：伊不會一直在福委會，除非很緊急，否則伊不會單純針對福委會過去，福委會服務對象是有繳交職工福利金的公司員工等情（原處分卷第494頁）。且原告工會所推派之第10屆及第11屆福委會委員之工作地點均非在工會會址，甚且福委會主任委員黃文鴻及2位委員之工作地點均位在新北市○○區○○路0段52號1樓，而第10屆及第11屆福委會總幹事之工作地點則均位在新北市○○區○○路○○號，此為原告所不爭執，並有原告提出之「原告工會推派之職工福利委員會委員名單一覽表」在卷可憑（本院卷1第497頁），則原告袁照雯既係福委會之幹事，參加人以系爭調動行為將原告袁照雯工作地點移至總務課辦公室之結果，係與福委會主任委員黃文鴻之工作地點更為相近，衡情乃有助於其協助福委會主任委員處理日常會務，且不論原告袁照雯工作地點調動前或後，均與福委會總幹事之工作地點分隔兩地，衡情其辦理會務仍可受到總幹事指揮監督，並不致因此而有所影響或妨礙。

再者，自事務處理之便利性以觀，原告袁照雯於移至總務課辦公室後，其處理發放員工子女獎勵補助、年節慰問金等事務，可直接於公司內處理，且參以原告袁照雯請假向來係由總務課課長等主管層層核准，此有其101年間之員工請假單存卷可考（參加人證物冊第320頁之參證35），則其請假時已可無須再由原工作地點回到總務課辦公室辦理請假手續，而其他員工有關於職工福利需求時，當可直接至總務課向原告袁照雯洽詢，衡情對原告袁照雯而言並無不利或不便之處。況且，系爭調動行為僅單純為原告袁照雯工作地點之變更，且原告袁照雯原工作地點與新工作地點僅隔一條馬路，相距約150公尺，步行僅約需2分鐘，無論係工作內容、職稱、職級、薪資待遇等，均未有任何變動，且總務課員工總計共有5位，其中2位為工會會員，3位非工會會員，若再加上原告袁照雯，總務課員工已達半數為工會成員。此外，參加人員工更有高達近7成之比率加入原告工會等情，此亦為原告所不爭執。雖謂福委會有大量資料置於原告工會會址，然參加人亦已表示將於新工作地點提供改善，並願提供足夠之檔案櫃，櫥櫃鑰匙更將交由原告袁照雯保管、運用。是以，綜合上述客觀事實予以整體觀察，參加人通知將其工作地點移回至總務課辦公室，尚難謂有何違反系爭契約之處，亦難認參加人以系爭調動行為命原告袁照雯至總務課辦公室辦公，將對原告袁照雯造成實質上或精神上之不利待遇。

雖參加人係於104年10月21日始正式通知原告袁照雯調動工作地點，然參加人曾於104年8月26日、同年9月15日與原告袁照雯詢問調回總務課辦公室工作之意願，此為原告袁照雯所不否認（本院卷1第493至494頁）。而原告工會則係於原告袁照雯遭約談調離工作地點後之104年9月17日，始制作「

教戰手冊－調動篇」並發予其會員，宣示工會拒絕未經會員同意之調動的立場，有上開「教戰手冊－調動篇」在卷可稽（原處分卷第55頁）。由此可徵，參加人於原告工會制作並散發「教戰手冊－調動篇」之前，即已開始進行對原告袁照雯人事權行使之相關先置程序。至原告主張參加人縱可依工作規則第112條規定為系爭調動行為，然應舉證有業務上需要且應發布人事調動命令，惟參加人卻採用通知方式，構成對工會幹部之差別待遇，對於原告工會具有針對性云云。然按工作規則第112條係規定：「各單位人員由於業務上之需要，依據勞動契約，得隨時遷調其『職務』及『服務單位』時……」（原處分卷345頁），而本件既並未變更原告袁照雯之職務或服務單位，則尚難認有該條之適用。況且，是否有違反工作規則與是否構成工會法第35條第1項第1款之不利待遇係屬二事，自難單以參加人違反工作規則第112條之規定，逕認其調動之行為構成不當勞動行為。

綜上，自客觀上觀察，系爭調動行為並未對原告袁照雯有何不利益，亦與原告工會所為拒絕未經會員同意之調動之工會活動無直接關連，且與對勞工組織工會、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、減薪或為其他不利待遇之行為有間，核與工會法第35條第1項第1款之規定無涉。

依本件勞資關係脈絡及諸多客觀事實綜合觀察，參加人系爭調動行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

工會法第35條第1項第5款規定意旨，係在確實保障勞工之團結權，避免雇主以其經濟優勢地位，對勞工於行使法律所賦予之團結權，不當影響、妨礙或限制勞工團結權活動或干涉

工會自主運作，以保障勞工之權益。查原告袁照雯受僱於參加人之工作內容並不包含工會事務之處理，且福委會與工會無論自設立依據、設立目的、組織性質、組成員、會員資格、所處理事務、經費來源及是否可請會務假等均屬有異，且原告袁照雯自101年至104年起分別向參加人請准會務假各達110.5日、104日、110日及118.5日，顯見原告袁照雯業已經由申請會務公假之方式用以處理原告工會事務，已詳如前述。又查，原告與參加人間，曾因100年度中秋獎金（被告100年勞裁字第23號裁決案）、100年度考核獎勵金（被告101年勞裁字第58號裁決案）、101年度考核獎勵金（被告102年勞裁字第57號裁決案）、102年度考核獎勵金（被告103年勞裁字第38號裁決案，該案裁決確認參加人有不當勞動行為，嗣經參加人提起行政訴訟後，迭經本院104年度訴字第389號判決及最高行政法院105年度判字第135號判決確定，維持原裁決）及103年度貢獻度獎金（被告103年勞裁字第42號，該案裁決參加人不構成不當勞動行為，經原告工會提起行政訴訟後，案迭經本院104年度訴字第692號判決及最高行政法院105年度判字第134號判決維持原裁決）等勞資爭議案件，而多次向被告為不當勞動行為裁決之申請，並因此衍生多件行政訴訟，此為原告及參加人所不爭執。而縱使參加人與原告仍處於緊張對立之勞資關係時，參加人仍有依法准許原告之會務假，已如前述，則原告袁照雯工作地點縱然有所變更，惟新工作地點與工會會址僅2分鐘路程，遇有緊急事務時，原告袁照雯亦得即時至原工會會址處理工會事務，則參加人將其調離工會會址至總務課辦公，尚難逕認為有何不當影響、妨礙或限制勞工團結權活動或干涉原告工會自主運作之情事。

雖原告主張福委會係由原告工會主導，原告工會所推選之福委會委員即佔3分之2，另有工會推選總幹事1人，參加人未經與原告工會及福委會協商，片面為系爭調動行為，致工會辦公室日常收發文、電話接聽等行政庶務受影響，構成不當妨礙工會活動云云。惟查，參諸原告所提原告工會第8屆第1次理監事會會議紀錄（原告附件證物冊第319至321頁之原證29）可知，原告工會理監事會曾就理監事輪班排職討論決議，足徵事實上倘若原告工會可落實執行上開決議，每月安排理監事輪班排值以處理工會會務，衡情原告袁照雯縱使移回總務課辦公室辦公對於工會運作尚難謂有何不當影響。況原告工會理、監事等幹部共有12人，則倘若由數名幹部先請公假輪班排值駐會，即便有緊急事務需處理，駐會幹部亦可即時處理事務。且觀之參加人提出之會務假統計表可知，參加人統計104年度1年所准之工會會務公假天數達8百多天，已相當於3至4名專職會務人員全日之駐會辦公天數。另酌以收發文之工作並非具不可替代性，原告工會自得以參加人准許之會務公假內，自行調配會務處理，且參加人所准會務公假之天數與時數，衡情難謂不足以處理工會之行政庶務。再者，據參加人稱其訴訟代理人於107年11月13日將另案（即本院106年度訴字第963號、第966號）行政訴訟綜合辯論意旨狀以雙掛號寄送原告工會會址，原告工會於107年11月14日即已收受送達，此有郵件收件回執在卷可查（參加人證物冊第331頁之參證39），足見原告工會係可以正常收信。此外，雖原告稱袁照雯移回辦公後無人接聽電話云云。惟查，參加人係有提供專線電話予原告袁照雯，此有辦公室照片在卷可憑（參加人證物冊第318頁之參證34）；參以原告工會代表人於本院準備程序中係陳稱：原告袁照雯於原處分作成後

回總務課辦公，目前工會開會並沒有受影響；但之前工會通訊地址都是工會會址，所以工會收發文、郵局送掛號無人收受，必須在其他時間前往郵局收受；友會、會員、主管機關、活動通知電話無人接聽，會員找不到人會打電話向我反映；伊找原告袁照雯通常是透過手機，不是用公司電話等情（本院卷1第582頁）。由此可證，原告袁照雯移回辦公後，原告工會開會運作並未受影響，僅原告工會之通訊聯絡受有若干影響，參加人並未禁止或限制原告袁照雯繼續從事工會活動，而衡情原告工會更改其聯絡人電話及通訊地址並無事實上之困難，且原告工會之行政庶務並非無其他方式可供正常聯繫。是以，尚難單憑參加人為系爭調動行為，即認有何支配介入工會之情事。從而，系爭調動行為既如前述，並未對原告袁照雯有何不利益，則亦難認會因此對於原告工會之其他會員造成寒蟬效應，是自客觀上觀察，系爭調動行為並未有不當影響、妨礙或限制原告工會之成立、組織或活動之情事，自與工會法第35條第1項第5款之規定無涉。

ŋ 原告尚主張系爭調動行為並無必要性，參加人明知原告袁照雯不可能遵從調動，而日後即可據以解僱之目的，構成權利濫用，原處分卻未說明為何不構成權利濫用，即認為系爭調動行為不構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，且原處分有漏未判斷參加人係以原告共同提起103年度勞裁字第42號不當勞動行為裁決申請案，作為系爭調動行為之理由，法律解釋過於狹隘，有違立法目的和勞動法學理、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤云云。惟查，原告前係因參加人核發103年度貢獻度獎金行為而申請不當勞動行為裁決之案件，業經被告以103年勞裁字第42號裁決認定參加人於103年9月1日發給原告袁照雯103年度貢獻度獎金

5,000元之行為不構成工會法第35條第1項第1款之不利益待遇、第5款支配介入之不當勞動行為，並迭經本院104年度訴字第692號判決及最高行政法院105年度判字第134號判決維持原裁決，而考諸該裁決案件之裁決及判決理由，係以參加人之單位主管經考量所屬員工之工作性質、工作量、工作態度及配合度等表現，作為將原告袁照雯等人103年度貢獻度獎金發放之分級評核為C，依單位主管所述內容觀之，多屬具體事實之陳述，雖主管對所屬員工之評核有其主觀之評價在內，然其評價均與原告袁照雯等人工作上之表現等事實相關聯，並未逸脫合理之裁量範圍。復酌以依參加人所述，調動原告袁照雯反可便利服務職工，及有助於課長監督及評核原告袁照雯平日工作表現，如總務課有臨時事務需同仁支援，袁照雯也與其他同仁享有被分配到臨時事務之機會，以作為年度考評之基礎等語，則參加人基於以上開理由之考量而將原告袁照雯調動至總務課，衡情尚難謂欠缺必要性而有權利濫用之情形。且參加人原提供予原告工會無償使用之工會會址，並未因系爭調動行為而隨之有所改變，而倘參加人並未限制原告袁照雯辦理會務或從事工會活動，則對原告工會與原告袁照雯而言，實難遽認參加人系爭調動行為即係出於支配介入工會活動之目的，或有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。至於系爭調動行為之後，參加人是否有拒絕給予原告袁照雯會務假參加工會活動而該當於不當勞動行為之問題，乃須另依據具體客觀事實予以判斷，參加人是否有基於阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之意圖，或出於支配介入工會活動之目的，此與系爭調動行為本身是否構成不當勞動行為，顯屬二事，尚難將之混為一談。

是以，原告主張參加人明知原告袁照雯不可能遵從調動，參加人於系爭調動行為之後有未准會務假之情形，即遽認原處分認定系爭調動行為未構成不當勞動行為乃屬違誤云云，並無足採。

ē另原告主張原處分認定系爭調動行為不構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，但卻認系爭解僱行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，明顯矛盾，也違反論理及經驗法則云云。惟查，裁決機制主要係在審酌雇主行為究否構成工會法上之不當勞動行為，而本件原告於原處分程序提出申請者，係包含本件參加人所為之系爭調動行為及系爭解僱行為，是否分別該當工會法第35條第1項第1款及第5款規定之不當勞動行為。是以，原處分既已有就系爭調動行為及系爭解僱行為，分別詳予勾稽卷內事證後，綜合客觀事證予以進行判斷，認定系爭調動行為不構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，系爭解僱行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，從結論而言，固屬有異，然所持理由均已有論述甚詳，核無違反經驗法則、論理法則之處。原告此部分主張，顯屬其一己見解，並無可採。

八、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原處分認參加人系爭調動行為，不構成工會法第35條第1項第1款及第5款不當勞動行為，係基於勞資關係脈絡等諸多相關客觀事實予以綜合觀察，並非出於錯誤之基礎事實認定，且已敘明理由，亦無違反論理法則、經驗法則及一般公認之價值判斷標準，其認事用法，並無違誤，原告徒執前詞，訴請撤銷原處分主文第6項部分，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結

果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

十、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、第104條、民事訴訟法第85條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　31　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　曹瑞烽

法　官　林麗真

法　官　林淑婷

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
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。
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　、　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　所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　31　　日

書記官　黃玉鈴