# 臺灣高雄地方法院民事判決

107年度勞訴字第131號

原　　告　中華航空股份有限公司
法定代理人　謝世謙
訴訟代理人　陳金泉律師
　　李瑞敏律師
被　　告　潘家洛
訴訟代理人　魏千峯律師

當事人間確認調職命令有效事件，本院於民國108 年6 月18日言詞辯論終結，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、原告主張：原告因不服勞動部106 年度勞裁字第59、60號不當勞動行為裁決決定書（下稱系爭決定書）主文第二項後段關於依工會法第35條第2 項規定認定調職行為無效部分，而依勞資爭議處理法第48條第1 項規定提起本件訴訟，又原告調職命令是否有效、被告是否應按新職務提供勞務，已屬法律上地位存有不安之狀態，則原告自得訴請確認該調職行為有效。查被告於民國104 年1 月間曾遭客艙經理與組員反映被告執行勤務時有涉及職場性騷擾之不當行為，復於105 年2 月10日、9 月26日遭客艙經理報告屢有不聽管理指揮、不遵守安全規範等情事，在在顯示被告已然不適任空服員工作。另原告公司早在93年8 月27日即已明文公告客艙組員不得在服務旅客時佩戴手套，於106 年8 月3 日再發通告重申組員在提供旅客服務時不得佩戴手套，實際上亦依此執行多年，詎料，被告於106 年3 月23日卻執意不遵守上開規範、不服從客艙經理指示，以手碰到旅客東西會引發過敏反應為由，執意要戴手套執勤，且於主管詢問有無醫師證明時，更拒絕出示證明文件，完全無視原告公司規範與客艙經理之管理行為。被告復於106 年7 月15日未依規定請假、同年8 月9

日就制服統一規範不願聽從客艙經理指揮監督等，且於106年9月25日起至10月11日共計6個航班中，屢屢以手部過敏、罹患蕁麻疹為由，堅持於收餐時要戴手套，而不願遵守原告公司規定，然查被告並非於每個航班中均提出手部罹患蕁麻疹問題，而係選擇性地提出（按自106年9月22日至同年10月11日間計有10航班，其中4航班遵守原告公司規範未配戴手套、3航班因未准許其配戴手套調整由其他組員協助收餐、2航班著手套收餐、1班次被告稱其蕁麻疹發作，客艙經理解除其任務ECM返回高雄）。被告一再主張手部患有接觸性蕁麻疹，如被告主張為真，則被告已然不適合繼續擔任空服員工作（按空服員工作絕對須使用到雙手且與旅客有直接之雙手接觸互動），原告公司為保護旅客及被告手部健康，故而不得不為被告進行職務之調整，另審酌被告前有多次不遵循客艙經理指示，更曾涉及職場性騷擾，且態度囂張傲慢，並不適合繼續擔任與旅客第一線接觸之空服員，以上足認被告主觀、客觀上均有不適任空服員工作情事，自符合勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款不能勝任工作情事，然原告公司為確保被告工作權，極盡可能的避免採取終止勞動契約之手段，乃對被告進行迴避資遣型調動，僅調整其職務為地勤人員即臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員（下稱系爭調職），況調動前後之職等與薪資均無不利益變更（無法領取空勤加給係因職務必然而非不利益對待，且調整為地勤人員後亦領有地勤部分加給而無減少待遇），顯非降調，調動後之職務亦為被告所能勝任且無調動地點過遠，亦無影響被告家庭生活利益情事，自符合勞基法第10條之1規定。原告公司對被告之調動有其必要性，且與被告擔任工會幹部無涉，更無任何妨礙工會活動之意思或可能，與工會活動間亦無相當因果關係，並未構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不利益對待或妨礙工會運作。綜上，原告公司於106年10月13日將被告調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為係屬合法，且與被告工會幹部身分或工會行為

無涉，惟勞動部不當勞動行為裁決委員會未察及此而逕認定原告公司之上開調職行為無效，認事用法實有違誤。為此，爰依法提起本件訴訟，並聲明：確認原告於106 年10月13日將被告調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之調職行為有效。

二、被告則以：原告主張被告有不能勝任空服員工作之情事，而有調整職務之必要云云，惟觀諸原告106 年10月13日客艙組員評議會紀錄表、106 年10月13日內部簽呈、原告高雄分公司106 年11月3 日對被告申訴處理回復函內容所載，原告調整被告職務之行為顯帶有懲戒處分性質，此亦有勞動部106 年勞裁字第59、60號裁決決定書意旨足資參照。經查，系爭調職前後，原告公司之勞資關係持續存在緊張對立之狀態，而被告除為桃園市空服員職業工會高雄辦公室主任及會員代表外，亦為中華航空股份有限公司企業工會第10屆理事及第六分會（高雄分公司）會員代表，積極參與工會活動，從而，系爭調職自影響上開二工會之運作，並造成寒蟬效應。原告主張被告自106 年9 月25日起至同年10月11日間共6 個航班，屢屢反映手部患疾，不願遵守規定云云，然硬性規定空服員不准配戴手套收餐，是否合理，本非無可議，且原告106 年8 月3 日公告雖重申提供旅客服務時不得配戴手套，但亦註明如遇涉及健康之特殊狀況，授權客艙經理個案調整權限，查被告於106 年9 月22日簡報時出示診斷證明書，請求准許穿戴手套收餐獲准，並經主管說明應持醫生證明至辦公室申請核發證明，以便出示給各艙經理、事務長，被告亦於同日提出正式書面報告，請求原告協助並准許戴手套收餐，然卻遭空服組以不確定過敏源是否存在於飛機客艙為由，拒絕提供被告核可證明，此乃被告必須每次執勤時持醫療證明向客艙經理申請配戴手套之原因，實不應謂被告刻意違反公司規定，更不得以此作為懲處之理由。又查原告過往懲處前例，空服員至少須同時受記過以上懲處，才會受降為地勤，而觀諸原告指控之被告違規行為，無一達記過處分程度，僅

有其二受申誡處分，然原告卻於106 年10月13日召開評議會調動其職務，甚至將距離系爭調職已久且被告已改善之往事重提，其行為與過去處理涉及違規調動案例顯不盡相符，衡以勞資間緊張關係，難認非係刻意具有針對性之調動，且依社會通念判斷已超過合理之程度，原告確有不當勞動行為之認識與動機，況系爭調職對被告薪資收入造成大幅減少、夜班出勤時間更對被告扶養幼子造成極大負擔，對其家庭生活產生不利益之影響，堪認系爭調職非屬勞基法第10條之1 規定之合法調職，且構成工會法第35條第1 項第1 、5 款之不當勞動行為。再查，被告於106 年10月3 日以原告不同意其收餐時配戴手套為由，向高雄市政府勞工局勞動檢查處檢舉原告涉違反職業安全衛生法第6 條第1 項第12款規定，經高雄市政府勞工局勞動檢查處於106 年10月12日對原告高雄分公司實施勞動檢查，原告於翌日旋即作成系爭調職，其時間上的緊密程度、系爭調職各項行政流程之緊迫密接，足見原告針對被告申請勞動檢查所為之報復性動機，是系爭調職因違反職業安全衛生法第39條第4 項之禁止規定，依民法第71條規定，應屬無效。又被告身為工會幹部，其申請勞動檢查之行為，自屬工會法第35條第1 項第1 款所謂工會活動，原告針對被告申請勞動檢查而為報復性調職，更顯其不當勞動行為之動機，且原告對被告所為之系爭調職，除明顯違反比例原則外（被告之違規最多僅達申誡，連記過程度都未達到，遑論解僱，乃至於原告所謂迴避解僱之調職），亦違反一事不再理、一事不二罰之嫌等原則，綜上，系爭調職確實因違法而無效，系爭決定書之認定並無不當之處等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項如下：

㈠被告為中華航空股份有限公司企業工會第十屆理事；並擔任桃園市空服員職業工會第一屆會員代表暨高雄辦公室主任。

㈡原告93年8 月27日曾公告客艙組員配戴塑膠手套時機，客艙組員配戴塑膠手套時機為清理洗手間及廚房內工作時；組員

不得在服務旅客時配戴手套。原告106 年8 月3 日再次公告前開客艙組員配戴塑膠手套時機，並註明「如遇特殊狀況（如旅客疑似傳染病），組員須先報告客艙經理，經客艙經理評估後得適時彈性調整為於回收餐點、垃圾、報紙雜誌等作業時，可穿戴機內裝載之塑膠手套以為防護，客艙經理並應紀錄於客艙報告備查」。

㈢被告原擔任空服組員（客艙組員）工作，原告於106 年10月13日召開評議會，決議以被告符合不適任人員處理規則之工作態度類與身心類不適任，改調地勤工作，並於翌日通知被告調職為高雄貨運部貨運管制員。

㈣被告對原告106 年10月13日調職行為，向勞動部申請不當勞動行為裁決，經系爭決定書認定原告106 年10月13日將被告調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，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，事經本案原告提起107 年度訴字第587 號行政訴訟，臺灣臺北高等行政法院判決原告之訴駁回，現正上訴最高行政法院中。

㈤被告依106 年度勞裁字第59、60號之裁決，暫時復職為高雄分公司空服員。

四、本件爭點如下：

㈠系爭調職是否符合勞基法第10條之1 規定？有無構成工會法第35條第1 項規定之不當勞動行為？

㈡系爭調職是否違反職業安全衛生法第39條第4項規定？

㈢系爭調職是否無效？

五、本院得心證之理由

系爭調職是否符合勞基法第10-1條規定？有無構成工會法第35條第1 項規定之不當勞動行為？

㈠按雇主調動勞工工作，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。勞動基準法第10-1條著有明文。次按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。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、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。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、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。工會法第35條亦有規定。

㈡被告為中華航空股份有限公司企業工會第十屆理事；並擔任桃園市空服員職業工會第一屆會員代表暨高雄辦公室主任等情，為兩造所不爭執，復有桃園市空服員職業工會函文、中華航空公司企業工會職員當選證明書可佐（見院一卷第44-45頁），而被告自最高階FA-15 空服員調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員即系爭調職，由空服轉地勤，從飛機客艙之安全維護、乘客服務轉變為貨運倉儲物流之管理，兩者服務內容之性質，天差地別，無法使被告之工作技能發揮，已屬至明。再被告因減領空服加給，致工資所得實質減少約2 萬元，兼顧家庭幼子之照顧部分，被告調職後班表自106 年11月13日起大部分上班時間為傍晚5 時至隔日凌晨1 時，此有被告之班表單可佐（見院一卷第93-94 頁，被證16），被告復為單親家庭，上開大量夜間之出勤時間，顯然無法兼顧幼子之教育照顧，是否符合前揭勞動基準法各款之規定已然有疑。

㈢就原告主張系爭調職係因被告有下列不適任空服員工作情事：

①潘員於104 年1 月25日有涉及職場性騷擾之情事。

②105 年2 月10日有客艙經理多次說明並明確要求在飛機未後推前進前，為確保餐點品質不要熱餐，潘員卻屢勸不聽。

③105 年9 月26日潘員負責1R於關艙門後未完成回覆3rd ALL

CALL，就逕行執行服務，完全無視原告公司之安全規範。

④潘員106年3月23日執意不遵守原告公司規範、也不服從客艙經理指示，執意主張要戴手套執勤，且並無手部罹患蕁麻疹之診斷證明、亦未向原告高雄空服組提出佩戴手套服勤之申請，無視原告公司規範與客艙經理之指示。

⑤106年7月15日潘員未依規定請假。

⑥106年8月9日客艙經理要求潘員於行進間穿著背心，以維服制之一致性，其竟以習慣穿外套為由拒絕經理之指揮。及塞餐時將主餐架（main course rack）放在地上。

⑦106年9月19日起至10月11日的諸多航班，均有客艙經理提出報告，指出潘員不遵守規定堅持於收餐時要戴手套。原告公司為確保被告工作權，極盡可能的避免採取終止勞動契約之手段，乃對被告進行迴避資遣型調動云云。

㈣查：①發生於000年0月00日、②於105年2月10日、③於105年9月26日、④於106年3月23日，①②③於系爭調職之評議會起算，均超過一年，而且因適當之原因而為適當之處理（無進行懲處、即時改派、註記違紀），而④予以口頭警告，自無法將之納入一年半以後的懲處案事項。原告稱①雖發生於000年0月00日，然仍應作為勞工是否勝任工作之判斷，又因空服員在機艙執勤乃代表原告公司接觸旅客之第一線人員，被告如有此不當碰觸女性同仁肢體之事例，若發生在乘客身上，對於原告公司之信譽及商譽影響極為甚鉅，足認此事件應作原告考量被告適任空服員與否之因素云云。倘原告所述為真，對原告公司之信譽及商譽影響極為甚鉅，為何當初僅有宣導及嚴詞矯正，而仍讓被告繼續執勤？以②③而言，勞工之執勤表現，通常以一年度作為考核，藉此核發年終及考績獎金等，何以被告發生上述事件後，不見原告為任何調職或其他懲戒處分，被告105年度之考績仍為甲等？原告反而拖了一年半，等被告擔任工會幹部後，與原告勞資緊張關係之後，再來翻此舊帳，更見原告之動機非純。

㈤就⑤、⑥之事件而言，除被告就⑥106年8月9日客艙經理

要求潘員於行進間穿著背心之初次不遵守合理指揮行為為申誡處分外，⑤未有懲戒行為。⑦106年9月19日起至10月11日的諸多航班之未符規定，收餐戴手套之情，除106年9月25日外，被告因客艙經理拒絕其請求，其均依客艙經理指示，未有拒絕服從之行為，此參以106年9月30日、同年10月2日、同年月4日、同年月11日客艙經理報告（CABIN CREW DIVISION- CM'S TRIP REPORT）即明。是原告主張被告在該6次航班違反公司規定，拒絕服從客艙經理指示，難謂與事實相符，亦不可採。

㈥空服員之服務工作守則內容及細節、遵守事項，如收餐戴手套之規定，固然為航空公司企業管理及企業形象所必要，惟收餐戴手套是否真影響旅客觀感乙節，實見仁見智，此經被告提出收餐戴手套之20餘家航空公司照片及統計資料可佐（見院一卷第66頁），且原告依職業安全衛生法第6條之規定，負有應具備防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起危害之必要安全衛生設備及措施。既被告依醫囑之指示，建議配戴手套以隔絕過敏原，原告酌情工作情況，例外允許被告收餐戴手套或令其免除收餐勤務，亦在事理之平。然原告主張被告自106年9月起屢屢臨時性地於當班之際向客艙經理提出手部患疾、要求配戴手套，而被告不願依原告公司規定向空服組提出申請、並經空服組認定後辦理，卻多次選擇性地為此主張，致令客艙經理甚至須因此臨時調整勤務而衍生執勤上之困擾。惟查原告自承被告106年9月22日提出書面報告，要求原告公司協助（見院一卷第95頁，被證17），原告並於106年9月22日與被告進行面談，此有面談記錄及長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫院診斷證明書可佐（見雄司勞調卷第88頁，原證12），可知原告9月22日已知被告經診斷為「接觸型蕁麻疹」。又依原告106年10月13日客艙組員評議會紀錄表：「2017 /9/22潘員向空服組提出CABIN CREW REPORT ，依所附8/24高雄長庚醫院皮膚科開立之診斷證明書，表示因患『接

觸性蕁麻疹』，依醫囑『建議工作時穿戴適合的手套防護可能接觸的過敏源』，要求於每次執行任務時，需穿戴手套以為防護。…與潘員訪談，詢問『是否已知道過敏原為何？是否存在於飛機客艙（請提供於工作時發生之證明）？是否已知道適合防護的手套為何種材質？』等問題，潘員皆無法明確回答，大多以一切依照專業醫生判斷等語含混帶過，是故組上無法同意開立證明。」（見院一卷第46頁背面，被證3），可知原告明知被告罹患「接觸性蕁麻疹」，於該診斷證明書上之醫囑亦清楚載明「建議工作時穿戴適合的手套防護可能接觸的過敏原」等語，且機艙上的過敏原，按常理很有可能如跳蚤、臭蟲、疥蟲，或環境中的過敏原，如空氣中的花粉、黴菌、頭皮、灰塵、噴霧劑等，此經搜尋相關網路資訊即知。而被告向空服組提出穿戴手套防護之申請時，仍以不確定過敏源是否存在於飛機客艙為由，拒絕提供被告核可之證明，處處刁難，行為已屬可議，是原告主張被告不願依公司規定向空服組提出申請，與事實不符，難認原告主張可採。

(七)被告向空服組提出申請後，空服組仍要求被告舉證，遲未提供被告證明，導致被告執勤時持醫療證明向客艙經理申請配戴手套，衡情實難謂被告刻意違反公司規定。又依原告所提106年9月19日客艙經理報告，針對客艙經理反應被告帶手套收餐，「組上將關懷被告手部個人皮膚敏感情形，為維員工身心保健及預防措施，本案惠請醫療部提供醫療專業諮商。」，惟被告於同年9月22日持醫療證明向空服組申請核可證明時，空服組僅以不確定過敏源是否存在於飛機客艙為由遲未提供證明，原告亦未舉證其事後確有提供醫療專業諮商，難謂原告確有盡其保護照顧勞工之責。縱原告主張空服組為查明是否有開立核可證明之必要，曾於106年9月25日試圖確認被告手部狀況而遭被告拒絕，惟空服組不具醫療專業背景，其試圖以被告不配戴手套工作前後照片以確定被告「接觸性蕁麻疹」之過敏源，此種土法煉鋼式的檢測方式恐衍

生爭議，亦難謂具醫療檢測意義。被告拒絕配合此種檢測方式，實難苛責。況被告固於執勤時向客艙經理反應有配戴手套之必要，惟除106 年9 月25日外，於其他航班如客艙經理拒絕其請求，被告仍依客艙經理指示，未有拒絕服從之行為，此觀106 年9 月30日、同年10月2 日、同年月4 日、同年月11日客艙經理報告( CM'S TRIP REPORT) 可稽。是以原告主張被告違反公司規定，拒絕服從客艙經理指示，與事實有所出入，實不足據以懲處並作為調動被告職務之理由。

㈧原告另辯以空服員工作無法全程配戴手套，且會造成其他空服員之工作負擔，且另曾有患慢性蕁麻疹之空服員，經醫院診斷不適合目前空服員工作者，故考量被告之健康條件，故為系爭調職云云，並執高雄醫學大學附設中和紀念醫院診斷證明書為據（見院一卷第160 頁，原證27）。惟其他空服員之慢性蕁麻疹之患病情況，嚴重程度及病因不盡相同，不可逕自類比於被告之患病情況，風馬牛不相及，本不可採。再以，系爭調職之工作地點為臺灣貨運中心高雄貨運部，鎮日與倉庫、貨櫃、包裹、起重機、運輸帶為伍，過敏源環境絕對甚過於以客為尊之飛機機艙，更見原告考量被告之健康條件，而為系爭調職之理由無稽。

㈨原告辯稱系爭調職並非工會法第35條第2 項規定之「降調」，且已符合勞動基準法第11條第1 項第4 款後段之迴避資遣型調職云云。查從空服員轉為地勤，而且是從客運部轉到貨運部，雖兩者薪資、職等相同，但少了空勤加給，實質已有減薪之不利益，實質減少約2 萬餘元，且空服員是航空公司之主要門面，服務提供之重心，旅客之要求除了客機本身之飛行平穩性、舒適性、事故率、機艙空間外，空服員之服務，亦是重要的評價、選項之一，空服員本身，相較於地勤或其他部門人員，亦具有一定之自我榮譽感，及人格自我實現感。空服等機組員若有懲戒事由，將之轉為地勤，亦素來為航空業所慣用，早為業界及一般大眾所已知，益且，原告公司家大業大，除了被告所屬之空服處外，尚有地勤服務處、

航務處、貨運處暨其他大小部門，大小員工共1萬2000餘人，此見原告公司之官網及維基百科介紹「中華航空」即明，竟無視被告之專業技能在於空勤服務，不轉服至空勤服務處之其他職缺，或其他較貨運處更為適才適所之地勤服務處、航務處等地，逕調至空間環境遠差於空勤機艙，專業領域截然不同之貨運處，是系爭調職明顯為降調之懲戒手段，被告更謔稱「拔掉翅膀」等語，可知，系爭調職已屬降調，亦不符勞動基準法第11條第1項第4款之規定，原告未盡「安置前置義務」至明。

㈡按構成工會法第35條第1項各款之不當勞動行為的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。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分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、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，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能，不因其具有行使合理企業管理權限之外觀而有異。次按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，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。查被告於105 年1 月起陸續擔任工會幹部，並參加各項工會活動，兩造自然形成勞資緊張關係，而從兩造形成緊張關係後，被告遭原告列為黑名單，秋後算帳，亦屬事理人性之常。系爭調職既不符勞動基準法之規定，原告主張被告違反工作規則之各項情節，或時間久遠，或已行懲處，或與事實不符，或遭原告刁難，被告憤而消極不配合，業如本院認定如上述，原告以不實或誇大之情節，追溯被告人事工作評價，逾越合理性及比例原則，恰被告於工會重要幹部之地位重要性，兩者相互勾稽，適足以認為系爭調職已屬原告之不當勞動行為。

㈤按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：…五、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 款定有明文。復按，禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第35條第1 項第5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第1 款、第3 款、第4

款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院102 年度判字第563 號判決參照）。查被告擔任原告桃園市空服員職業工會核心幹部職務，並負責推動高雄辦公室事務，原告將被告調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，不僅將使原告喪失空服員身分，對原告桃園市空服員職業工會會務之進行及運作產生不當影響、妨礙或限制，甚至可能造成寒蟬效應，故原告前開懲戒行為亦同時構成工會法第35條第1 項第5 款之不當勞動行為。復被告擔任原告中華航空股份有限公司企業工會第10屆理事，屬第六分會（即高雄分公司）選舉之理事，而第六分會僅有兩名理事，被告即為其中之一，屬空服員代表。又被告調至臺灣貨運中心高雄貨運部，改隸屬於中華航空股份有限公司企業工會第五分會之會員，惟依原告所提資料，第五分會會員人數多數在桃園，高雄會員人數僅有25人，且該分會之會務活動均在桃園舉行，足見本件調職不僅直接影響被告對工會之參與，亦對原告中華航空股份有限公司企業工會第六分會之運作產生不當影響、妨礙，構成工會法第35條第1 項第5 款之不當勞動行為亦至為明顯。

㈤原告所主張被告之上開各項不適任繼續擔任空服員缺失，及系爭調職是否為原告之不當勞動行為等節，在充分程序保障下，業據兩造認真攻防，並經勞動部不當勞動行為裁決委員會、臺灣臺北高等行政法院（下稱北高行）為判斷，並作出系爭調職對被告確實構成工會法第35條第1 項第1 款、第5 款之不當勞動行為，依同條第2 項之規定無效，此有該委員會106 年度勞裁字第59、60號裁定、北高行107 年訴字第587 號行政判決在卷可佐，該裁定及判決所持理由，大致與本院認定相符，且上開判決現因上訴最高行政法院而尚未確定，然本院認應已產生類似爭點效之法律效果，雖不當然拘束本院，然本院應予相當之尊重，洵認被告答辯之舉證已足，綜上足認原告對於被告之系爭調職，違反勞動基準法第10-1條之規定及對被告確實構成工會法第35條第1 項第1 款、

第5款之不當勞動行為，系爭調職應屬無效。

六、綜上所述，本件原告依勞動基準法第10-1條，確認原告於106年10月13日將被告調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之調職行有效為無理由，系爭調職確實違反工會法第35條第1項第1款、第5款，依同條第2項之規定為無效，故原告主張無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，其餘爭點暨兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後認於判決結果無影響，爰不另一一論駁，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　19　　日

勞工法庭法　官　沈宗興

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　19　　日

書記官　吳和卿