

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 110 年勞裁字第 01 號

3

4 【裁決要旨】

5 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
6 成勞工人格權之損害，難謂合法的調動，復以人格權之保障為我國現
7 行法制所明文保障（民法第 18 條參照），是以在調職中，若勞工經由
8 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
9 受到影響，已如上述，則相對人將申請人高○○調動為銷售人員，使
10 其原於已累積有 7 年多之店長經驗再無所用，其於店長此一主管職之
11 成就感亦隨之失去，且就申請人之立場而言，其由負責統籌一分店之
12 店長乙職遭調動至過去所管理之銷售人員工作，按一般人立於此立場
13 均會有精神上或人格權受損之感受，復以相對人亦不認為申請人有何
14 不適任店長之情事，是以申請人高○○主張相對人系爭調動對其同時
15 有財產上與人格上之受損，在判斷上顯具有合理性，該調動顯屬降調
16 而為工會法第 35 條第 1 項第 1 款所欲防止產生之不利益待遇。

17

18 【裁決本文】

申 請 人：高○○

住：新北市

申 請 人：全國電子股份有限公司企業工會

設：同上

代 表 人：高○○

住：同上

共同代理人：邱靖棠律師、程居威律師

設：臺北市大同區承德路二段 46 號 8 樓

相對人：全國電子股份有限公司

設：新北市五股區五工六路 55 號

法定代理人：林琦敏

住：同上

代理人：沈以軒律師、陳佩慶律師、游鎮瑋律師

設：臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

1

2 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

3 （下稱本會）於民國（下同）110 年 8 月 27 日詢問程序終結，並於

4 同日作成裁決決定如下：

5 主 文

6 一、相對人於 109 年 11 月 1 日將申請人高○○調動至相對人樹林館

7 門市（數位家電體驗館），降調為一般門市銷售人員並解除主管

8 職務與取消主管加給之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款

9 與第 5 款之不當勞動行為。

10 二、相對人對於申請人高○○之每月績效管理，未將申請人高○○當

11 月所請工會會務假時數，扣減其績效目標之行為，構成工會法第

12 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

13 三、確認相對人於 109 年 11 月 1 日將申請人高○○降調為一般門市

1 銷售人員之行為無效。

2 四、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，回復申請人高

3 ○○之主管職務及給付主管加給，並將事證送交勞動部存查。

4 五、申請人其餘請求駁回。

5

6 事實及理由

7 壹、程序部分：

8 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

9 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

10 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

11 或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：

12 「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

13 為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、

14 第 43 條至第 47 條規定。」申請人於 110 年 1 月 18 日向本會提

15 出之裁決申請書，請求裁決事項為：「一、確認相對人民國 109

16 年 11 月 1 日調動申請人高○○至數位家電體驗館—樹林館並解

17 除主管職務、取消主管加給之行為，構成違反工會法第 35 條第

18 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人於申請

19 人高○○進行每月績效管理時，未將申請人高○○當月所請工

20 會會務假時數，扣減其績效目標，構成違反工會法第 35 條第 1

21 項第 5 款之不當勞動行為。三、確認相對人要求申請人全國電

22 子股份有限公司企業工會應於每月 20 日前將次月會務假均先

23 安排完成之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當

1 勞動行為。四、相對人應恢復申請人高○○之主管職務及給付
2 主管加給，並將事證送交勞動部存查。五、相對人應對申請人
3 高○○進行每月績效管理時，應依申請人高○○當月所請工會
4 會務假時數，扣減其績效目標，並將事證送交勞動部存查。」
5 就請求裁決事項第一項，經查「數位家電體驗館—樹林館」係
6 指相對人樹林館門市（數位家電體驗館），另申請人110年3月
7 29日第一次調查會議與110年8月27日詢問會議將之調動職
8 務名稱增加「門市」二字，核此文字補充與原請求裁決事項第
9 一項相同，而申請人此一請求裁決事項自事實發生之次日起未
10 逾90日，故上開裁決申請事項符合勞資爭議處理法第39條第
11 2項及第51條第1項90日期間之規定。

12 二、次就申請人請求裁決事項第二項：「確認相對人於申請人高○○
13 進行每月績效管理時，未將申請人高○○當月所請工會會務假
14 時數，扣減其績效目標，構成工會法第35條第1項第5款之不
15 當勞動行為。」經查申請人高○○之會務假時數與其績效之關
16 聯，自其薪資給付明細表可知，自109年7月至109年12月間
17 皆有會務假時數之記載在案（申證9），係屬基於同一概括不
18 當勞動行為之意思表示所為之繼續性之不當勞動行為，故上開
19 請求裁決事項之事實之發生仍屬持續進行中；末就申請人之請
20 求裁決事項第三項「確認相對人要求申請人全國電子股份有限
21 公司企業工會應於每月20日前將次月會務假均先安排完成之
22 行為，構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」，
23 相對人固抗辯申請人等主張相對人於109年7月3日起片面增

1 加前所無之會務假申請限制（申證 4 即相證 7），而申請人等
2 於 110 年 1 月 18 日始向本會提出本件不當勞動行為裁決申請，
3 已超過 90 日法定期間云云。然查，迄申請人提出裁決時，申請
4 人所主張之會務假申請限制仍持續，亦即自 109 年 7 月 3 日起
5 至今，相對人並無取消此一限制，申請人亦有持續申請會務假
6 之紀錄在案（依據相證 31，申請人高○○最後一次申請會務假
7 之日期為 110 年 3 月 30 日，申請 110 年 4 月 27 日之會務假）。
8 是可認上開兩項請求裁決事項，經申請人於 110 年 1 月 18 日提
9 起本件裁決申請，仍符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項、第
10 51 條第 1 項，應自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項規定之事
11 由或事實發生之次日起 90 日內為之規定，併予敘明。

12 貳、實體部分：

13 一、申請人之主張及請求：

14 (一)相對人於 109 年 11 月 1 日調動申請人高○○至樹林館門市（數
15 位家電體驗館），並同時解除主管職務、降調為一般銷售人員、
16 取消主管加給之行為，除違反勞動基準法第 10 條之 1 規定外，
17 亦構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行
18 為：

19 1. 申請人高○○自 79 年 2 月 12 日起受僱於相對人（現仍在職中），
20 年資長達 30 年 8 月；於 105 年 11 月 30 日完成申請人工會之
21 登記，並擔任申請人工會第一屆理事長，近期連任第二屆理事
22 長，任期至 113 年 11 月 29 日（附件 1、申證 1）。申請人高○○
23 自 93 年起迄本件不當調動之 109 年 11 月前，因工作態度積極

認真且相較其他一般銷售人員資深，擔任門市店長乙職（店主任、店副理等）長達 16 年餘，主要工作係管理門市人員。於 102 年 4 月起，擔任相對人北區營業處新莊民安門市（下稱民安門市，址設：新北市新莊區民安西路 135 號，代號：2166，申證 5）店副理乙職，於新莊民安西地區擔任店長期間長達 7 年有餘（申證 11）。

2. 申請人工會為會員爭取相關權利、進行團體協約協商、提出勞資爭議調解、向相對人額外爭取職工福利金（急難救助金）、發動勞動檢查、向新北地方法院提出給付工資之訴等，相對人以舊民安西店閉店須將申請人高○○轉調為由，作出本件之降職調動命令，顯係出於兩造雙方長期緊張、對立關係所為（附件 3）：

(1) 團體協約部分，早在 106 年 2 月 14 日即開始團體協約之協商會議，因多為對申請人工會會員及勞工有利之條文（申證 12），相對人堅持立場，稱須帶回討論，直至今日（4 年餘）仍在進行團體協約之協商（申證 13），甚於會議討論雙方二次均無異議之結果（申證 14），欲先行簽立部分團體協約，仍遭相對人拒卻，相對人除可能構成不誠信協商外，亦足見相對人與申請人工會及工會理事長即申請人高○○間之對立關係。

(2) 勞資爭議調解部分，除申請人高○○自身申請者外（申證 1），於 106 年即陸續針對特別休假工資計算、勞資會議之組成、職工福利金等相關問題於新北市勞工局進行勞資爭議調解

1 (申證 15)，然除 108 年 5 月 3 日之調解相對人願帶回協商
2 有積極成立者外，其於均調解不成立，且上開帶回協商之內
3 容迄今相對人亦未同意，實質上僅係拖延程序。

4 (3) 職工福利金委員會部分（申證 16），於 107 年 12 月 19 日第
5 十九屆第二次會議，希望爭取營業額收入提撥自 0.1%提高至
6 0.12%、109 年 6 月 22 日第十九屆第七次會議中要求相對人
7 撥款提繳職工福利委員會之急難救助金，惟 109 年 7 月 13
8 日發函後相對人仍拒絕提撥、補足等相關事宜（申證 17）。

9 (4) 其他如申請勞動檢查導致相對人遭各地勞工局裁罰（申證
10 18）、發函向相對人爭取會員相關權益（如未經工會同意、
11 投票日出勤、勞資會議代表爭議、延長／女性夜間工作等工
12 會同意權、工作規則之不利益變更等，申證 19）、於 109 年
13 9 月間，因申請人工會會員部分特休未休工資爭議，向臺灣
14 新北地方法院提起給付工資之訴（案號：109 年度勞簡字第
15 133 號）（相證 3）等，足見實際上勞資關係乃處於緊張狀態，
16 且相對人多數回應均係消極回覆，益徵相對人係出於不當動
17 機打壓工會成員（如申請人高○○、申請人工會監事丁
18 ○○）。

19 3. 相對人以申請人高○○原任職之民安門市閉店為由，將其調往
20 樹林館門市（數位家電體驗館），惟相對人於 109 年 5 月 23 日
21 即在相距申請人高○○前任職之民安門市 350 公尺、門牌號碼
22 僅差距 100 餘號附近新開設民安西門市（址設：新北市新莊區
23 民安西路 238 號，代號：2198，申證 6），於正常地區規模經

1 濟之考量下，企業經營上根本無必要於緊鄰之二處所開立二間
2 同質性高之門市，蓋此將蠶食緊鄰二分店之營業利潤，徒增無
3 謂成本，縱便利商店亦未見有如此緊密之開立方式，遑論並非
4 於日常必須時常採購使用之家庭電器之相對人門市，其新開設
5 民安西門市顯係為關閉申請人高○○所任職之店面作相當準
6 備，且調動、閉店時點恰為申請人工會提出給付工資之訴後，
7 相對人具有不當動機，至為灼然。

8 4. 相對人稱閉店係因攤提後營收不彰為由，始遷址至現新民安西
9 店云云，然舊民安西門市因申請人高○○擔任申請人工會理事
10 長，須長期辦理會務，導致該門市人力始終須較原門市多一人
11 支援，故攤提後因薪資費用較高，營收數當然較他店為低；惟
12 相對人刻意忽略此節，將舊民安西店人力較他店支出更多乙事
13 忽略不提，僅單就營業收入不彰故須遷址閉店始降調申請人高
14 ○○云云，顯非相對人實質上之理由：

15 (1) 相對人略以：申請人高○○原任職之舊民安西門市因長期營
16 運出現嚴重虧損，106 至 108 年之「攤提」後虧損達新臺幣
17 (下同) 16 萬元至 96 萬元不等，故於 109 年初始決定遷址
18 (相對人答辯書第 3 頁以下)，合理化其關閉舊民安西店、
19 於附近 350 公尺處開設新民安西店之行為。

20 (2) 惟查，相對人多次強調「攤提」，除租金成本外，人事費用
21 亦為「攤提」成本相對高之一環。相對人所稱 106 年起，正
22 巧即為申請人工會成立之初（申請人工會於 105 年 11 月 30
23 日成立，附件 1 編號 96），申請人高○○身兼工會理事長及

1 舊民安西店店長，須辦理會務、招募會員等，耗費大量時間，
2 無法長時間在店，故相對人時常須額外增補支援人力，均會
3 算入舊民安西店之人力成本（薪資等），故舊民安西店「攤
4 提」後之損益，相較於其他人力適中之門市，帳面數字有落
5 差。自舊民安西店 106 年至 109 年（109 年 10 月後閉店）之
6 損益合計表（申證 22）觀之，每年營業毛利率均在 22%至
7 23%不等，均有營收（109 年因疫情影響跌至 21.29%）；然舊
8 民安西店之人力多數情況都超過 3（即為店內人力超過 3 人
9 之情況），甚有近 4 人（3.94、3.97）或 4 人以上（4.03）之
10 情形，此時，人力成本「攤提」後，當稀釋該店之淨利。

11 (3) 相對人未提及上開申請人高○○因擔任申請人工會理事長，
12 須辦理會務而實質上人力有相對於相同門市額外增加、「攤
13 提」後將導致淨利遭稀釋進而虧損之情況，僅將該店與一般
14 其他門市相比較，以形式上「攤提」後虧損為由閉店，達到
15 將申請人高○○轉調至他處並降調為一般銷售人員之不當
16 勞動行為目的。

17 5. 相對人於 109 年 4 月 10 日簽立新民安西店租約（相證 2）、確
18 定不再續租舊民安西門市時，即知將關閉申請人高○○所在之
19 舊民安西店，但卻未告知申請人高○○，相對人稱 109 年 4 月
20 15、16 日即已告知申請人高○○新民安西門市開立，惟相對
21 人於 109 年 4 月 15 日僅提及同年 5 月 23 日將開立新民安西門
22 市，未告知申請人高○○其所在之舊民安西門市即將閉店（相
23 證 9），遲至 109 年 9 月底方告知申請人高○○閉店乙事（第 2

1 次調查會議筆錄第 6 頁第 20 行以下)。縱如相對人所述並無規
2 定應於閉店前通知閉店之店長（僅假設語氣），然無論自誠信
3 原則抑或商業經營上慣例，通常均會事前通知閉店之店長以利
4 其作相關準備，或優先將其調往鄰近新開設之門市，蓋當地商
5 圈當由原地所在之店長最為熟稔歷來客戶，而非自他處調任之
6 其他店長，遑論申請人高○○業已於舊民安西店服務 7 年有餘。
7 縱相對人仍有合法調動申請人高○○之必要性（僅假設語氣），
8 亦應將其調往鄰近之新民安西門市（申證 6），始對其屬最小
9 之勞動條件變更，然相對人捨此不為，亦未提出該選擇予申請
10 人高○○，申請人高○○亦提出相關質疑（申證 21）而並未
11 於異動申請單上簽名（申證 3），顯未同意相對人於 109 年 10
12 月降調之行為（申證 2），相對人稱申請人高○○自願選擇調
13 動至樹林館門市，顯與事實不符。

14 6. 相對人於 109 年 10 月給予申請人高○○選擇之三間門市（樹
15 林、板橋、幸福），其店長之資歷均較申請人高○○資淺，相
16 對人顯係出於羞辱、報復式動機；再者，相對人關閉舊民安西
17 店時，加計申請人高○○共有三名勞工，其中申請人高○○（申
18 請人工會理事長）、洪○○（申請人工會會員）、許○○（申請
19 人工會會員）三人均為申請人工會之會員，於新民安西店開立
20 後均被調離至他店，無人被調往新民安西店，相對人此一閉店
21 行為係針對該店內之工會成員，存有不當影響、妨礙工會之活
22 動之不當勞動行為意圖至明。

23 7. 申請人高○○所任職之民安門市閉店後，相對人未附理由將其

1 自原本之店副理（門市主管）乙職，降調為一般銷售人員。申
2 請人高○○於新莊民安西地區擔任店長長達 7 年餘，擔任相對
3 人門市店長（店主任、店副理等）年資更長達 16 年餘，相對
4 人稱自功能最適角度觀之，年資不及申請人高○○一半之店主
5 任莊○○為最優先之人選，實難理解；自相對人 107 年 11 月
6 1 日起適用之職位職務體系表(申證 23)可知，A 職等為最低，
7 本件新民安西店之店長莊○○為店主任，職等為 A7，本件申
8 請人高○○擔任舊民安西店長時為店副理，職等為 B2，較莊
9 ○○為高。又新舊民安西店重疊時間僅 5 個月（109 年 6 月至
10 10 月），相對人亦得以支援方式暫先調動莊○○負責開店準備
11 業務，閉店後申請人高○○可逕任新民安西店店長，然相對人
12 捨此不為，僅稱其係商業經營考量云云，改調任申請人高○○
13 於較遠之樹林店，並降調其職位為一般銷售人員。於申請人高
14 ○○前，亦有申請人工會監事丁○○遭調動後，降調為一般銷
15 售人員之前例（附件 2、申證 10）；證人丁○○亦證稱，相對
16 人曾有店長兼任二家鄰近門市之情形，其自身亦有相同經歷
17 （期間兼任約一個月），以相對人提出之相證 16 中之 2185 台
18 北通化為例，其前閉店之門市（2023，台北通化二門市）閉店
19 時點為 106 年 10 月 23 日，新開幕之門市（2185，台北通化門
20 市）之開店時點為 106 年 8 月 13 日，期間重疊 2 月餘，仍為
21 同一店長兼任二店門市，益徵相對人歷次答辯稱「相對人公司
22 過往亦從無由原店長兼任新舊店同時營業期間 2 間店店長之
23 前例」（第 2 次調查會議紀錄第 9 頁），與事實顯不相符。

1 8. 相對人解除申請人高○○之主管職務，雖形式上僅有調降申請
2 人高○○之主管加給 1,000 元（申證 1），相對人之主管加給本
3 即由本俸中所抽出，改列一般津貼作為工資，係相對人巧取方
4 式調整之薪資結構，亦有 105 年 12 月 30 日相對人函文（申證
5 7）可稽，實則該調動之行為，無異於降低申請人高○○之工
6 資；又申請人高○○原先擔任門市店長，其台數獎金之請領係
7 按「門市總業績」發放，現因相對人將其降調為一般門市銷售
8 人員，其獎金金額視其「個人銷售業績」發放（申證 8），為
9 求與日前擔任門市主管之相同薪資水平，必須額外於門市中銷
10 售商品始有獎金收入，無法抽身辦理工會會務，必須要在門市
11 銷售，自相對人提出之工資明細（相證 5）及申請人 2 月份工
12 資明細（申證 20）可見，申請人調動至樹林館後，會務假時
13 數自 80、72 小時不等，逐步下滑至 48、40 甚至 16 小時（陳
14 證 1），嚴重影響申請人工會之會務運作，尤以會員招募部分
15 則完全無法執行，申請人工會會員數僅增加 3 員（申證 24），
16 嚴重影響申請人工會存續，且造成申請人高○○參加工會活動、
17 辦理工會事務產生困難，亦構成對其之不利益待遇。

18 9. 綜上，整體觀察申請人在工會中之地位、相對人平時對工會之
19 敵意、降調處分之時機及該時點前之勞資關係發展脈絡適逢相
20 對人與工會處於對抗關係等因素，堪認相對人此一調職處分乃
21 基於不當勞動行為之動機；且相對人對申請人高○○前開降調
22 之行為，依兩造間勞資關係之脈絡中亦足推知相對人對此行為
23 可能造成阻礙申請人高○○參與工會活動、減損工會實力或影

1 響工會發展之結果有所認識，顯已構成違反工會法第 35 條第
2 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

3 (二)相對人於申請人高○○進行每月績效管理時，未將申請人高○○
4 當月所請工會會務假時數，扣減其績效目標，構成違反工會法第
5 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

6 1. 相對人將申請人高○○降調為一般門市銷售人員已如前述，申
7 請人高○○於 110 年 1 月 15 日之勞資爭議調解前及調解中，
8 不斷與相對人協商其身為企業工會理事長，必須負責全會會務
9 之總理、招募會員及會員相關事務及與相對人、主管機關溝通
10 等事務需要處理，故有駐會半日之需求（正於團體協商中），
11 有 109 年下半年申請人高○○申請會務假時數暨薪資明細（申
12 證 9）可稽，實難長時間在店銷售，故請求相對人按照申請會
13 務假之比例，扣減其績效之比例。

14 2. 惟相對人仍片面稱已特別考量業務分派，悍然拒絕申請人高
15 ○○之請求（申證 1），相對人明知申請人高○○為企業工會
16 理事長之身分及長時間有會務辦理需求（申證 9），仍以一般
17 門市人員相同之處理方式，拒絕按會務假比例調整申請人高
18 ○○之績效目標，實有變相影響、妨礙工會活動之情節（貴會
19 101 年勞裁字第 12 號、106 年度勞裁字第 9 號不當勞動行為裁
20 決決定書意旨參照）。

21 3. 綜上，相對人將申請人高○○降調為門市人員，又不願降低其
22 業績標準，實質上嚴重影響申請人工會會務之運行，應構成工
23 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1 (三)相對人要求申請人全國電子股份有限公司企業工會應於每月 20
2 日前將次月會務假均先安排完成之行為，構成工會法第 35 條第 1
3 項第 5 款之不當勞動行為：

4 1. 按「是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，則應依
5 勞資關係脈絡，綜合客觀事實之一切情狀為斷，特別是雇主就
6 同種或相類事例之處理方式前後是否不同，綜合判斷其是否具
7 有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之情
8 形而構成不當勞動行為。至於構成不當勞動行為之主觀要件，
9 則不以故意為限，亦不以雇主有具體之不當勞動行為意圖或願
10 望為必要，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推知雇主對於其行
11 為可能造成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會
12 發展之結果有所認識，即為已足。」最高行政法院 109 年度判
13 字第 306 號行政判決參照。次按「(四)相對人對申請人
14 工會所發之函文是否有別於以往情形或其他發文者而另設請
15 假流程？.....針對林甲○○老師據申請人工會發函辦理請假，
16 相對人於 105 年 8 月 24 日起變更請假流程，而新請假流程顯
17 然增加林甲○○老師辦理手續之繁複，須耗費較多之請假時
18 間.....相對人尚無法舉證說明變更請假流程之合理性與必要
19 性。且同以林甲○○老師為受文者，相對人對『非』申請人工
20 會所發之公文，即准予林甲○○老師採取較簡易之請假手續，
21 卻對申請人工會發文要求繁瑣請假程序，自具有針對性。」貴
22 會 105 年度勞裁字第 45 號不當勞動行為裁決決定書參照。

23 2. 申請人工會成立後，就會務假之申請僅須登錄相對人人力資源

1 管理系統中，填載會務假之申請已足；然而，於 109 年 7 月 3
2 日起，相對人北區營業部余○○襄理單方變更申請方式，要求
3 申請人工會須將會務假之申請，於每月 20 日前提出並申請完
4 成（申證 4）。

5 3. 相對人辯稱申請人工會應於每月 20 日前提出會務假期日，因
6 不具強制性，申請人工會僅在 109 年 7 月提出 8 月份班表後，
7 後續即未再提出，故非不當勞動行為云云，惟查，申請人高○○
8 於後續月份均有依照相對人要求於每月 20 日提出次月之會務
9 假日期，可參相對人提出之 LINE 對話紀錄（相證 4），該內容
10 確實有 10 月份會務假須安排支援日期之圖示，相對人所述僅
11 有提出一次，與事實顯不相符。

12 4. 申請人高○○遭降調至樹林館後，亦於每月 20 日前向其主管
13 告知其次月之會務假安排日期，以避免相對人部長余○○之敵
14 意、命令性語氣（申證 4）；又若預排會務假後復額外申請會
15 務假，亦會遭相對人部長余○○嚴厲指責（申證 4），或不時
16 向申請人或其主管抱怨「為何遲至今日才申請，不是告知應於
17 20 日前申請」，造成對申請人工會之心理壓力，致使不敢申請
18 會務假。

19 5. 綜上，相對人於 109 年 7 月 3 日起，片面增加前所無之會務假
20 申請限制（須於每月 20 日前排定次月會務假日期），除未經申
21 請人工會同意、有違勞動習慣外，參酌勞資關係脈絡，綜合客
22 觀事實之一切情狀觀察，相對人所為業已嚴重阻礙申請人工會
23 會員參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，且相關之

1 結果相對人亦有所認識；相對人要求應於每月之 20 日前排定
2 次月之會務假日期，亦顯係針對工會之會員所為，難謂對於申
3 請人工會之活動、組織，無不當影響、妨礙或限制，應已構成
4 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

5 (四)據上所述，相對人上開所為均構成不當勞動行為，對申請人高
6 ○○之調動、減薪應為無效，故應恢復申請人高○○主管職務及
7 主管加給（工會法第 35 條第 2 項），且應對申請人高○○進行每
8 月績效管理時，應依申請人高○○當月所請工會會務假時數，扣
9 減其績效目標，並將事證送交勞動部存查（勞資爭議處理法第 51
10 條），俾符法制。

11 (五)敬請貴會傳喚證人丁○○到會作證，待證事實為相對人以閉店為
12 由，將工會幹部降調至他店係出於不當勞動行為之動機。丁○○
13 早於本件申請人高○○一個月即遭相對人以閉店為由調動至其
14 他門市，並同樣自店主任（店長、管理職）降調為一般門市銷售
15 人員；且其最初係本俸亦遭下修，後經工會討論後要求其向相對
16 人表示異議後，相對人始未降其本俸，可見相對人有藉由閉店（其
17 稱商業經營考量云云）為由，順帶行打壓工會幹部之實（降調）。

18 (六)請求裁決事項：

19 1. 確認相對人於 109 年 11 月 1 日將申請人高○○調動至相對人
20 樹林館門市（數位家電體驗館），降調為一般門市銷售人員並
21 解除主管職務與取消主管加給之行為，構成工會法第 35 條第
22 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。

23 2. 確認相對人於申請人高○○進行每月績效管理時，未將申請人

1 高○○當月所請工會會務假時數，扣減其績效目標，構成工會
2 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3 3. 確認相對人要求申請人全國電子股份有限公司企業工會應於
4 每月 20 日前將次月會務假均先安排完成之行為，構成工會法
5 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6 4. 相對人應恢復申請人高○○之主管職務及給付主管加給，並將
7 事證送交勞動部存查。

8 5. 相對人應對申請人高○○進行每月績效管理時，應依申請人高
9 ○○當月所請工會會務假時數，扣減其績效目標，並將事證送
10 交勞動部存查。

11 二、相對人之答辯及主張：

12 (一)關於申請人等請求裁決事項第一項「確認相對人民國 109 年 11
13 月 1 日調動申請人高○○（下稱高員）至樹林館門市（數位家電
14 體驗館）並解除主管職務、取消主管加給」之行為，構成不當勞
15 動行為部分：

16 1. 按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
17 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
18 目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其
19 他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及
20 技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
21 五、考量勞工及其家庭之生活利益。」勞動基準法（下稱勞基
22 法）第 10 條之 1 著有明文規定，是雇主調動勞工固須符合勞
23 基法關於調動規範，惟若不足以證明雇主調動勞工具具有不當勞

1 動行為之動機時，即不得逕認雇主之調職命令構成不當勞動行
2 為。

3 2. 相對人關閉高員原任職之門市，乃基於企業經營之必要：

4 (1) 高員原任職店面(址設新莊區民安西路135號，門市代碼2166，
5 下稱舊民安西門市)之租賃期間係自102年5月1日起迄至
6 110年4月30日(相證1)，租期8年，然相對人檢討108
7 年營運狀況發現舊民安西門市為該部內績效最差之門市(年
8 度攤前盈餘新臺幣25萬餘元、但攤後虧損高達96萬餘元)，
9 相對人復觀察該門市前3年營運狀況，發現近年來持續下滑
10 而未有改善(106年攤前盈餘新臺幣141萬餘元、攤後虧損
11 16萬餘元，107年攤前盈餘新臺幣29萬餘元、攤後虧損82
12 萬餘元)，評估認為縱然近幾年營運狀況不佳，然因鄰近四
13 維商圈、西盛商圈仍有發展潛力，應積極勵精圖治，以避免
14 營運持續惡化，參以租賃契約屆至後已預期將大幅調整房租，
15 甚有不續租之可能等情形，公司最後決策必須先提前準備因
16 應策略，此係為商業持續穩健經營所必要。

17 (2) 相對人適於109年3月間發現距舊民安西門市約400公尺的
18 民安西路350號有店面進行招租，發現此營運點在內部條件
19 如格局(營業面積大、且倉庫大位置亦佳)、租金均優於舊
20 民安西門市；外部條件以所含納商圈客數範圍亦較廣，新設
21 升級為二代門市後有相當程度刺激消費，故將此方案作為假
22 設點併同進行營運評估，最終評估後認為該地點各條件均優
23 於舊民安西門市，故以新設門市提案經奉准。為避免遲誤時

1 間而錯失商機，以及市場競爭而有租金漲價可能，本案於奉
2 准後即開始著手辦理，於 109 年 4 月 10 日與屋主簽訂租賃
3 契約（相證 2），於營運規劃以二代門市規模辦理（門市代碼
4 2198，下稱新民安西門市）。依照相對人過往經驗，於舊門
5 市鄰近區域開設新門市並關閉舊門市之情況迭有成功獲利
6 案例，本次相對人亦係依循商業經營模式辦理，要無任何不
7 當動機存在。

8 3. 相對人因營運上需要而開設新門市、關閉舊民安西門市，並非
9 出於不當勞動行為之動機，而調動高員之行為屬關閉門市後所
10 必要，調任後高員仍任副理職，並無降調情形，而主管加給為
11 擔任主管職務所加給之給付，非擔任主管職，尚不具領取該給
12 付之身分，故高員之調動應符合勞基法第 10 條之 1 規範，不
13 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：

14 (1) 相對人所為開設新門市、關閉舊門市之舉，係基於企業經營
15 上所必須，事前亦經充分評估，已如前述。高員原任舊民安
16 西門市店副理，新、舊民安西門市併設期間，因考慮新門市
17 設立有諸多事務需整備上線，舊門市則需盤點、整理及收尾
18 階段，店長工作量能無法兼任兩店，輔以新門市設立過程中，
19 有面臨開創新業務及拓展新客戶之營運需要，需要相當經驗
20 之門市主管擔任，故相對人最終選擇原先擔任後港門市之店
21 主任莊○○為新民安西門市之門市主管，此由職務分派之功
22 能最適角度而論，相對人選擇調動他人擔任新民安西門市職
23 務，並由高員負責處理舊門市於契約終止前持續營運及最後

1 盤點、收尾盤點、整理及收尾工作，較為合理。

2 (2) 至於申請人質疑相對人所為調動、閉店之時機恰為申請人工
3 會向臺灣新北地方法院提出給付工資之訴（案號：109 年度
4 勞簡字第 133 號）後，應具有不當動機云云，然此說法實悖
5 於常情，蓋不論申請人工會並非該案件之當事人，且相對人
6 係於 109 年 10 月 19 日始收到新北地方法院民事庭開庭通知
7 （相證 3），然於數個月前即已簽訂新租約，不可能於 10 日
8 期間（10 月 19 日至 11 月 1 日間）即倉促決定閉店，相對人
9 更早於 109 年 9 月 20 日即通知高員舊民安西門市將於 10 月
10 20 日閉店（相證 4），顯然早於高員之起訴時間，遑論該案
11 件之訴訟標的金額僅為 20 萬元左右，相對於此，開設新店
12 之營運地點選定且租賃契約簽訂後，開業前即須進行門市裝
13 潢整修，所需裝潢費用動輒數百萬元（相證 11，相對人創設
14 新民安西門市成本支出單據）；而關閉門市時，無論契約是
15 否有回復原狀約定，該門市舊裝潢幾乎無法回收重複使用，
16 已支付裝潢整修費用即為消耗性費用，故在辦理新租門市所
17 簽訂租賃契約，多數為五年至十年以上且經公證之契約，是
18 依照經驗法則，相對人如非經營上確有必要，且經審慎評估，
19 不會隨意耗費鉅資進行新設門市與關閉門市之行為。

20 (3) 依相對人職位職務體系表（相證 17），員工可分為專業職系、
21 功能主管職系及行政主管職系之三軌職涯發展，其中專業職
22 系銷售服務職等，係自 A1 至 B2 職等；其次功能主管職系在
23 營業部分職等，係自 A7 至 B3 職等，分別為銷售主任、銷售

1 副理及銷售經理；而行政主管職系營業店層級部分自 A3 至
2 B3 職等，分別為店主任、店副理及店經理；至少須為 A7 以
3 上至 B3 職等始得擔任店長職務，然符合資格後相對人即不
4 會再行考量職等、年資等因素。高員因舊民安西門市關店緣
5 故而調動至樹林數位體驗館，係自行政主管 B2 職等之店副
6 理，平行職務調整為功能主管 B2 職等之銷售副理職務（銷
7 售副理因無需負擔管理工作，故均無主管加給），職等既未
8 有變更（申證 2、申證 3「職稱」欄位，均屬副理職級），非
9 屬工會法第 35 條第 1 項所稱之「降調」。

10 (4) 就相對人原先給付申請人高員之「主管加給」，係考量門市
11 主管之工作量、管理職責及額外可能開支（如行動電話費），
12 所伴隨門市主管職務身分而取得之給付，離開門市主管職務
13 時即不能取得該給付，給付與職務之間方有實質連結（申證
14 7）。準此，參酌臺灣高等法院臺中分院 107 年度勞上易字第
15 29 號民事判決意旨，高員縱然被調離主管職，然不同工本即
16 不同酬，況高員亦無需勞心勞力負擔管理、績效責任，所伴
17 隨主管加給之取消自屬合理調整，此不僅符合兩造就薪資給
18 付之約定，亦自未違反勞基法第 10 條之 1 第 2 款之規定。
19 至於申請人陳稱「主管加給由本俸中所抽出，改列一般津貼
20 作為工資，係相對人巧取調整薪資結構等」云云，實與事實
21 不符，蓋依照申請人所提申證 7 公告內容，業已提及薪資科
22 目整併乃為簡化薪資科目，爰將固定薪資項目整併縮為本薪，
23 其中除將業績獎金基數金額併入本薪外，並將原主管特支改

- 1 為主管加給，此種作法實質上提高員工所得領取之本薪數額，
2 此觀察制度實施前後高員之薪資項目即可證明：

時間	本薪	伙食津貼	主管加給	生活補助	固定薪合計	業績基數（隨達成率增減）
105.10.1	35,700	1,800		2,932	40,432	12,000
106.1.23	49,632	1,800	1,000		52,432	
106.5.1	49,132	1,800	1,000		51,932	
107.11.1	49,132	2,400	1,000		52,532	
109.11.1	49,132	2,400			51,532	

- 3 (5) 再以高員調動前後薪資觀察（相證 5），其於調動前 3 個月應
4 領薪資分別為 109 年 8 月 62,775 元、9 月 60,111 元、10 月
5 59,113 元共計 181,999 元，平均每月薪資 60,666 元（元以下
6 四捨五入）；調動後同年 11 月 58,810 元、12 月 61,938 元、
7 110 年 1 月 61,372 元，總計 182,120 元每月平均薪資為 60,707
8 元（元以下四捨五入），故從實際領取薪資觀察，高員薪資
9 並未減少，亦可證明高員縱經調動，所領取之薪資亦未有變
10 動，並無勞動條件不利益變更之情事。

	調動前	調動後
年月份/應領薪資	109 年 8 月 62,775 元	109 年 11 月 58,810 元
年月份/應領薪資	109 年 9 月 60,111 元	109 年 12 月 61,938 元
年月份/應領薪資	109 年 10 月 59,113 元	110 年 1 月 61,372 元
總計薪資	181,999	182,120
平均薪資	60,666（元以下四捨五	60,707（元以下四捨五

	入)	入)
--	----	----

1 (6) 調動後工作為高員體能及技術上能勝任：兩工作均為門市銷
2 售及服務性質，非異於原工作類型或性質，並無體能上及技
3 術上有不能勝任情形。

4 (7) 相對人所為調職，並無調動地點過遠情況，應已考量勞工及
5 其家庭之生活利益：勞動基準法第 10 條之 1 第 5 款所謂「勞
6 工及其家庭生活利益」，應係指調職對勞工家庭生活之影響
7 (如育兒或照顧家庭等均屬之)，對此相對人於調動聲請人
8 之工作地點時，即已考量聲請人之居住處所及其家庭之生活
9 利益，何況於舊民安西門市關閉後門市需進行人員異動安排
10 及妥善與員工溝通時，即經余○○部長於 10 月中旬提出樹
11 林館門市、板橋館門市、幸福門市等三間鄰近門市徵詢高員
12 意願，經高員自行選擇樹林館門市（數位家電體驗館）為調
13 動後工作點，相對人復考量舊民安西門市（新莊區民安西路
14 135 號）與樹林館門市（新北市板橋區溪北路 2 號），地點前
15 後僅差距約 3.8 公里，尚無調動地點過遠之情況。相對人未
16 提供新民安西門市供申請人高員選擇係因當時新民安西門
17 市於人員編制已無人力需求（無論是舊民安西門市，或新民
18 安西門市，人力需求上均僅須三人為已足），且當時高員亦
19 未請求調動至新民安西門市，相對人提供高員鄰近門市（樹
20 林館門市、板橋館門市、幸福門市）有缺編且人手較多者供
21 其選擇，高員自行選擇調動至樹林館門市（相證 6），足證相
22 對人實給予高員諸多程序上保障，絕無打壓申請人之動機存

1 在。

2 4. 相對人早於 109 年 4 月 15 日即於門市主管之內部群組中佈達
3 開設新門市之相關事宜（相證 9），申請人高○○至遲於當時
4 即已知悉新民安西門市即將設立，而從未表示調動至新門市之
5 意願，於相對人詢問時自行選擇調動至樹林館門市；再以非工
6 會會員非因職務疏失，自店長職轉為非店長職之案例亦屬常見
7 （相證 10、相證 25、相證 26），又調動前擔任店長職者，於
8 調動後擔任非店長職者仍為多數（相證 29、相證 30，繼續擔
9 任店長職者為 37 人，未擔任店長職者 45 人），並非調動前擔
10 任店長職者，於調動後即必然會繼續擔任店長職，應可證明本
11 次相對人將申請人高○○自店長職調動為非店長職，於相對人
12 實屬常態，並無刻意針對申請人高○○之情形。

13 5. 就貴會詢問證人丁○○是否知悉「有無原店長於新舊店同時營
14 業期間擔任二間店之前例？」，丁○○答以「有。我本人於永
15 安門市擔任店長時，因該門市將關閉，但相對人另外開立永和
16 二門市，本人當時兼任二家店店長。約兼任二店店長一個月左
17 右」（第 3 次調查會議紀錄第 14 頁第 23 行以下），然事實為丁
18 ○○於 101 年 9 月擔任永安門市店長期間，因同年月 26 日永
19 和二門市即將開幕（相證 23），故丁○○當時以業務支援性質
20 協助永和二門市，同時自同年 10 月 1 日起，丁○○便轉任永
21 和二門市店長，根本未有同時兼任二間店店長之情況，與相對
22 人先前所述過往從無原店長於新舊店同時營業期間擔任二間
23 店店長之說法相符，本案情況為新舊民安西門市同時存在近 5

1 個月，店長之工作量能確實無法同時兼任，此由相對人近五年
2 開店閉店資料（相證 24）亦可見並無店長同時兼任二間店店
3 長之案例。

4 6. 申請人主張「（調動後）自主管職變更為非主管職，無法對一
5 般銷售人員有管理考核權限」等亦非事實，蓋就高員原任職之
6 店長職務無論就人事管理、績效考核、獎金評核均無實質考核
7 權，相關權責均由部長、處長方有最終評核權，則高員調動前
8 後之權限既未有變更，難認有何構成不當勞動行為之情事。

9 7. 自申請人工會成立後與相對人互動，雙方自 106 年 2 月起召開
10 團體協約協商會議，每二個月一次協商會議至今已舉行達 23
11 次（相證 13），顯見相對人始終對申請人工會秉持善意交流態
12 度並善盡誠信協商義務，並無申請人所稱「勞資關係緊張」等
13 情事：

14 (1) 相對人重視員工勞動條件提升，定期檢討員工薪資，並參考
15 營運成果、勞動市場薪資水準及員工薪資在業界水準等因素，
16 適時調整員工薪資，此外在其他薪資項目亦審酌發給數額之
17 合理性進行調整，於員工福利或勞動條件等亦均經常性檢視，
18 務求符合法令甚至優於法令之規範。

19 (2) 依申請人所提附件 3「申請人企業工會成立後與相對人發生
20 之相關事件大事紀整理」觀察（下稱大事紀），申請人工會
21 所提出如協商請求，相對人均積極與申請人進行團體協約之
22 協商會議；另申請人提出增加或調整薪資或津貼補助部分，
23 相對人亦給予正面回應，諸如申請人工會 107 年 6 月 28 日

1 發布公告（申請人附件 3 編號 21）要求將員工伙食津貼自
2 1,800 元實質增加至 2,400 元部分，相對人公司即於同年 11
3 月 1 日調整伙食津貼為 2,400 元，以落實照顧勞工福祉；再
4 以證人丁○○薪資調整事件亦屬適例（第 2 次調查會議紀錄，
5 頁 3、第 12 行至第 19 行，如依照相對人公司過往處理方式，
6 如非擔任店長者，本俸亦會一併調整，然經丁○○反映、雙
7 方協商後即未調整）。

8 (3) 相對人於 110 年 3 月 16 日發函與申請人工會（相證 14），表
9 明相對人已針對各條文詳細檢視並提出建議版本，並邀請申
10 請人工會於 110 年 3 月 19 日進行團體協約之協商，俟因高
11 員告知因排班因素，期望於下次團體協商會議再為進行，故
12 雙方已商議安排於 4 月之團體協商進行商討（相證 15），證
13 明相對人始終秉持善意交流態度。

14 (4) 就申請人主張係因渠等向臺灣新北地方法院提出給付工資
15 之訴，方遭相對人予以打壓等云云，實際上該爭議於 106 年
16 1 月間即已發生（申證 15），相對人實無在實隔三年多後再
17 對申請人進行清算之理，殊難認為本次調動有何違反工會法
18 第 35 條所定之不當勞動行為。

19 (二)關於申請人等請求裁決事項第二項「確認相對人於申請人高○○
20 進行每月績效管理時，未將申請人高○○當月所請工會會務假時
21 數，扣減其績效目標」，構成不當勞動行為部分：

22 1. 申請人所援引貴會 101 年度勞裁字第 12 號裁決決定書、106
23 年度勞裁字第 9 號裁決決定書，其原因事實與本案全然不同，

1 亦無可供參考之處；於 101 年度勞裁字第 12 號裁決案件中，
2 實係因該案雇主業已同意部門主管在進行績效管理時，會考慮
3 工會幹部當月所請工會假時數作調整，然本案相對人自始即未
4 同意設有此種條件，蓋因相對人所設立之績效目標早於申請人
5 工會設立之前，所設內容對全體員工均一體適用，相對人認為
6 消極團結權與積極團結權之保障應等量齊觀，殊無作差別待遇
7 之理，106 年度勞裁字第 9 號裁決決定則係績效評等過程之爭
8 議，與本案雇主有無針對工會會員降低考績標準義務之爭議無
9 涉。

10 2. 雇主並無因工會幹部請休會務假而降低考績標準之法定義務，
11 況相對人之每月績效目標與計算方式早於工會成立前即已施
12 行，對於全體員工一體適用，則相對人計算高員績效過程既係
13 遵照公司規定辦理，與其他員工並無不同，相對人依據其所設
14 定績效標準所為之評定，並無違反工會法及相關法律之規定，
15 亦非基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫
16 合理裁量範圍之情形，此時宜尊重相對人之裁量權限，不應認
17 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

18 3. 相對人績效考核之計算方式為店長適用「團體績效」與非店長
19 適用「個人績效」，差異在於前者應視「店長及所屬銷售人員
20 之總體業績」是否達標，據以判斷有無領取獎金之資格及方式，
21 後者則純以個人業績為依歸（申證 8）。高員於調動前後所適
22 用之績效目標差異係自「團體績效」轉為「個人績效」，二者
23 差異在於前者應視轄下銷售人員之業績是否達標，據以判斷有

1 無領取獎金之資格及方式，後者則純以個人業績為依歸，此等
2 績效目標與計算方式早於工會成立前即已施行，本無優劣之分，
3 何況自高員調動前後薪資觀察（相證 5），高員薪資並未減少，
4 亦可證明高員縱經調動，所適用績效目標有所改變，實質上亦
5 不影響每月所得受領薪資，難認有何構成不當勞動行為之情
6 事。

7 (三)關於申請人等請求裁決事項第三項「相對人要求申請人全國電子
8 股份有限公司企業工會，應於每月 20 日前將次月會務假均先安
9 排完成」之行為，構成不當勞動行為部分：

10 1. 就申請人主張相對人於 109 年 7 月 3 日起單方變更會務假之請
11 假方式，未經申請人工會同意等云云，此緣由係於相對人與申
12 請人工會之團體協約協商會議中，高員向營業部最高主管反應，
13 曾有工會人員請會務假而遭嚴格審查或否准情形。惟經公司以
14 系統勾稽請假紀錄後，並未發現有工會幹部請會務假而遭主管
15 否准之紀錄。其後，為協調日後工會之會務假請假順利，雙方
16 亦協商為了門市人力班表能提前調度，工會如能於前月排班前
17 即通知會務假期日，較利於店長及營業主管之提前調度因應，
18 故協商後採用於隔月排班前（當月 20 日左右），直接提出隔月
19 會務假請假期日並副知主管（相證 7）之方式，然此要非新增
20 請假程序，如申請人工會、高員無意遵守，相對人亦不會因此
21 否准會務假申請，申請人所為主張容有誤會。

22 2. 高員僅於 109 年 7 月 18 日發出工會會員 8 月份會務假日期（相
23 證 8），後續便未再發出，然因此實非新增請假程序，故相對

1 人除未曾阻擋工會申請會務假外，縱令未於 20 天前提出均仍
2 照准，且從寬審查，縱有發現參與外部半日會議，但申請會務
3 假一日之情況，公司仍一律照准一日會務假。

4 3. 依申請人高○○109 年 1 月起迄今之會務假申請資料(相證 31)，
5 除可證明申請人僅於 109 年 7 月提出 8 月份請假期日，於後續
6 月份即未繼續於當月 20 日前提供隔月班表，至今所請會務假
7 相對人均仍照准外，就申請人主張自調動後會務假請假時數有
8 大幅降低等云云，係將會務假之申請與調動處分作不當連結，
9 蓋相對人既未限制申請人高○○請休會務假之方式及時數，而
10 由申請人高○○自行決定，則嗣後請休會務假之時數多寡，即
11 非必然因相對人之調動行為所致。

12 4. 綜上，實際運作中相對人未新增請假申請程序，無涉會務假之
13 准否，而係出於工會於團體協約協商會議中反應事項，公司高
14 階主管為落實工會會員請會務假權益受到保障，殊難認為有何
15 違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為。

16 (四)相對人既未構成不當勞動行為，均如上述，則申請人工會請求裁
17 決事項第四項「相對人應恢復申請人高○○之主管職務及給付主
18 管加給，並將事證送交勞動部存查」、第五項「相對人應對申請
19 人高○○進行每月績效管理時，應依申請人高○○當月所請會務
20 假時數，扣減其績效目標，並將事證送交勞動部存查」之救濟命
21 令部分即失所附麗，望貴會迅予駁回。

22 (五)答辯聲明：

23 申請人裁決之申請駁回。

1 三、雙方不爭執事項：

2 (一)申請人高○○自 79 年 2 月 12 日起受僱於相對人（現仍在職），

3 自 102 年 4 月 24 日起，擔任相對人新莊民安門市（代號：2166）

4 店主任；自 107 年 11 月 1 日起，擔任相對人新莊民安門市（代

5 號：2166）店副理；自 109 年 11 月 1 日起，擔任相對人樹林館

6 門市（數位家電體驗館）銷售副理。

7 (二)申請人工會於 105 年 11 月 30 日完成登記，申請人高○○擔任申

8 請人工會第一、二屆理事長，任期至 113 年 11 月 29 日（附件 1、

9 申證 1）。

10 (三)相對人於 109 年 4 月 10 日簽訂民安西門市（代號：2198）房屋

11 租賃契約書。

12 (四)相對人於 109 年 4 月 15 日於社群軟體 LINE 中表示同年 5 月 23

13 日將開立新民安西門市（相證 9）；於 109 年 9 月 20 日於社群軟

14 體 LINE 中表示民安門市（代號：2166）將於 10 月份閉店。

15 (五)相對人績效考核之計算方式為店長適用「團體績效」，視店長及

16 所屬銷售人員之總體業績是否達標，據以判斷有無領取獎金之資

17 格及方式；非店長則適用「個人績效」，純視個人業績（申證 8）。

18 (六)相對人北區營業部余○○襄理於 109 年 7 月 3 日於社群軟體 LINE

19 中向申請人高○○表示請其協助配合每月 20 日以前提出隔月會

20 務假請假日期並且副知副總，以利相對人事先安排人力支援（申

21 證 4、相證 7）。

22 (七)申請人高○○等人與相對人間存有臺灣新北地方法院 109 年勞簡

23 字第 133 號民事裁定之案由請求給付工資之訴之爭議（相證 3）。

1 四、 本件爭點為：

2 (一)相對人於 109 年 11 月 1 日將申請人高○○調動至相對人樹林館門
3 市（數位家電體驗館），降調為一般門市銷售人員並解除主管職
4 務與取消主管加給之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1
5 款與第 5 款之不當勞動行為？

6 (二)相對人於申請人高○○進行每月績效管理時，未將申請人高○○
7 當月所請工會會務假時數，扣減其績效目標之行為，是否構成工
8 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

9 (三)相對人要求申請人工會應於每月 20 日前將次月會務假均先安排
10 完成之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
11 行為？

12 五、 判斷理由：

13 (一)相對人於 109 年 11 月 1 日將申請人高○○調動至相對人樹林館門
14 市（數位家電體驗館），降調為一般門市銷售人員並解除主管職
15 務與取消主管加給之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之
16 不當勞動行為，依同條第 2 項之規定，該降調行為無效：

17 1. 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
18 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
19 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
20 速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當
21 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
22 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
23 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

1 謀求迅速回復其權利。工會法第 35 條第 1 項規定：「(第 1 項)
2 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於
3 勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而
4 拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、
5 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。(第 2 項)雇
6 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
7 或減薪者，無效。」又工會法施行細則第 30 條第 1 項明定：「本
8 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
9 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
10 對勞工為直接或間接不利之對待。」可知，工會法第 35 條係為
11 保障勞工之團結權，及保護團體協商功能之發揮，對雇主或代
12 表雇主行使管理權人之行為限制規定。基此，判斷雇主之行為
13 是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一
14 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
15 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
16 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
17 為之認識為已足。(本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參
18 照)。

19 2. 再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
20 待遇。因之，雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若
21 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。
22 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
23 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

1 損之不利益待遇，不應僅解釋為經濟層面上之不利益對待，精
2 神層面上之不利益對待亦需包含在內。是以在調職中，若勞工
3 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
4 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
5 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
6 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
7 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
8 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
9 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
10 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
11 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
12 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
13 之行為。因之，雇主縱使維持原有勞動條件，但若新工作將使
14 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
15 人格權受損之不利益待遇，難謂為是合法的調動（本會 109 年
16 度勞裁字第 43 號裁決決定、臺北高等行政法院 106 年度訴字第
17 32 號判決、最高行政法院 107 年度判字第 204 號判決參照），此
18 部分新修正之勞動基準法第 10 條之 1 亦明文揭示：「雇主調動
19 勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、
20 基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的」，合先敘
21 明。

22 3. 申請人主張，申請人高○○自 79 年 2 月 12 日起受僱於相對人，
23 於 102 年 4 月 24 日起即於相對人新莊民安門市（代號：2166）

1 擔任店主任、自 107 年 11 月 1 日起於同一門市擔任店副理，然
2 自 109 年 11 月 1 日起改至相對人樹林館門市(數位家電體驗館)
3 擔任銷售副理，相對人將申請人高○○降調為一般門市銷售人
4 員，使其喪失主管職務與主管加給，且亦使其有精神上或人格
5 權受損之感受，依貴會歷來見解，相對人調任申請人高○○應
6 屬不利益處分；又而申請人高○○自 105 年 11 月 30 日開始擔
7 任申請人工會理事長，任期至 113 年 11 月 29 日（附件 1、申證
8 1），期間與相對人多有勞資爭議，相對人雖辯稱該調動係因業
9 務需求等語，然均與事實未符，該調動顯具針對性等語。

10 4. 相對人則主張，相對人初期是發現舊民安西門市 108 年有營業
11 虧損現象，之後發現該門市之租賃期限屆滿只剩一年，預期房
12 租將大幅調整，並往前發現在 108 年度之前舊民安西門市即有
13 虧損，另外評估該商圈附近仍有商機，相對人決定必須要提前
14 準備因應，故後來始於 109 年 3 月湊巧發現於舊民安西門市約
15 400 公尺距離處有更適合之店面在招租，經評估後認為新民安西
16 門市各條件均優於原有地點，始於新址開設新民安西門市，且
17 相對人公司決定閉店及開設新店，均牽涉相對人之營運，所需
18 費用動輒高達數百萬，甚至數千萬以上，以經驗法則而言，不
19 可能會以調動工會會員之方式行打壓工會之目的，且申請人高
20 ○○早於 109 年 4 月 15 日、16 日即已知悉新門市設立之相關事
21 宜，然其過程從未表示有調動至新門市之意願，反於相對人詢
22 問時自行選擇調動至樹林館門市，已可證明客觀上相對人並無
23 打壓申請人之情等語。

1 5. 經查，自申請人工會成立以來，與相對人間迭有爭議。首先，
2 申請人高○○當選相對人職福會主委後，於 107 年 12 月 19 日
3 第十九屆第二次會議決議要求相對人將每月營業額收入提撥比
4 率自 0.1%提高到 0.12%，遭相對人拒絕（附件 3、附件 4 編號
5 31、42，申證 16），復於 109 年 6 月 22 日第十九屆第七次會議
6 要求相對人撥款提繳職工福利委員會之急難救助金，惟 109 年 7
7 月 13 日發函後相對人仍拒絕提撥、補足（附件 3、附件 4 編號
8 57，申證 17）；再者，於 108 年 7 月間，申請人高○○以申請人
9 工會理事長之身分具名向勞動部檢舉相對人涉有違反勞動基準
10 法置備勞工出勤紀錄相關規定之情事、申請勞動檢查，致相對
11 人遭各地縣市政府勞工局裁罰（申證 18、申證 25）；此外，申
12 請人高○○更以申請人工會理事長之身分積極發函相對人以及
13 主管機關，如針對總公司發布關於休假與加班費相關事項之公
14 告未經工會同意之爭議（申證 19，申請人工會 105 年 12 月 30
15 日 105 年全工字第 10501 號）、延長工時與女性夜間工作等同意
16 權之爭議（申證 19，申請人工會 108 年 12 月 27 日 108 年全工
17 字 10817 號、109 年 2 月 4 日全工字 1090204001 號等）、工作規
18 則不利益變更之爭議（申證 19，申請人工會 109 年 1 月 20 日全
19 工字 1090120001 號等）、勞資會議代表之爭議（申證 19，申請
20 人工會 109 年 2 月 22 日全工字第 1090222001 號）等。由此可
21 見，申請人高○○於 108 年、109 年間持續密集地以申請人工會
22 理事長身分以發函相對人及主管機關、申請勞動檢查等方式向
23 相對人爭取申請人工會會員權益；最後，時間上與本件裁決密

1 接者尚有 109 年 7 月 29 日之勞資爭議調解（附件 3、附件 4 編
2 號 59，申證 15）及後續所提起之民事訴訟（案號：臺灣新北地
3 方法院 109 年勞簡字第 133 號）等爭議事件，此等爭議係因申
4 請人高○○與其他三位相對人員工等人針對 99 年（含）以前之
5 特休未休暨 104 年至 107 年特休折算工資之爭議，於 109 年 7
6 月 29 日於新北市政府經勞資爭議調解不成立（申證 15），故向
7 臺灣新北地方法院提起請求給付工資之訴（案號為 109 年勞簡
8 字第 133 號）（相證 3）。綜上所述，足見雙方勞資關係持續處於
9 緊張之狀態，合先敘明。

10 6. 復查，申請人主張相對人亦曾對其擔任申請人工會監事之員工
11 丁○○進行與申請人高○○相似之調動模式，經本會傳喚丁
12 ○○○到庭作證，並經本會調查如下：證人丁○○自 105 年 11 月
13 30 日申請人工會成立之始即擔任工會監事（參本會第 3 次調查
14 會議紀錄頁 8），且其亦有參與 109 年 7 月 29 日有關 99 年（含）
15 以前之特休未休暨 104 年至 107 年特休折算工資爭議之勞資爭
16 議調解（申證 15），以及後續請求給付工資之民事訴訟（臺灣新
17 北地方法院 109 年勞簡字第 133 號）（相證 3）。證人丁○○於
18 108 年 6 月自擔任店主管之永和二門市調至永平門市亦擔任店主
19 管，然於 109 年 9 月份中旬經相對人通知永平門市閉店，並於
20 調動前約 10 日方接到相對人通知調往中和二門市，且相對人原
21 將其本俸及主管加給一併降低，經申請人工會與相對人協調後，
22 始無調降丁○○之本俸（參本會第 3 次調查會議紀錄頁 9），然
23 其職位仍降為一般銷售人員。由此可知，相對人亦曾對於積極

1 參與申請人工會事務之工會幹部（如工會監事即證人丁○○）
2 進行與申請人高○○相似之調動模式，亦即於其擔任店主任或
3 店副理等主管職位之原店閉店後，將其調動至他店並解除其主
4 管職務、取消主管加給，並使其擔任一般銷售人員。是相對人
5 所稱以其經驗不可能以調動工會會員之方式行打壓工會之目的
6 云云，實有可議。

7 7. 相對人主張 109 年 11 月 1 日起將申請人高○○調動至相對人樹
8 林館門市（數位家電體驗館）擔任銷售副理，乃係單純考量營
9 運上之需求而為，不但為申請人高○○所自行選擇之結果且相
10 對人對於員工之調動，縱然於調動前擔任店長職，於調動後不
11 當然繼續擔任店長職，反之亦然（相證 30），故此次將申請人高
12 ○○自店長職調動為非店長職，不但合法且無針對性，而未將
13 申請人高○○調動至距離原工作地最近、且為新開幕民安西門
14 市（代號 2198，下稱新民安西門市），係因新民安西門市開始營
15 業時，無法讓當時仍為民安西門市店長之申請人高○○身兼兩
16 間店之店長云云。惟查，相對人對於申請人高○○之調動有無
17 針對性，需獨立判斷，此不因相對人曾將員工自店長職調動為
18 非店長職，即認為對於申請人高○○之調動不存在不當之動機。
19 經查：

20 (1) 查相對人於 109 年 4 月 10 日簽訂代號 2198 之民安西門市(下
21 稱新民安西門市) 房屋租賃契約書，並於 109 年 4 月 15 日於
22 社群軟體 LINE 中表示同年 5 月 23 日將開立新民安西門市(相
23 證 9)，惟相對人係於 109 年 9 月 20 日始於社群軟體 LINE 中

1 表示民安門市（代號：2166）將於 10 月份閉店，則申請人高
2 ○○縱使於 109 年 4 月間已知悉相對人將新設新民安西門市，
3 亦不當然知悉所任職之民安西門市將關閉，而新民安西門市開
4 幕時，當時民安西門市仍正常營運中，且申請人高○○為該店
5 之店長，難以期待申請人高○○於正常職務中貿然主動提出調
6 動之要求，申請人高○○自 79 年 2 月 12 日起受僱於相對人，
7 已有 30 多年之年資，且自 102 年起即已擔任民安西門市店長，
8 迄 109 年 5 月間新民安西門市開幕時已累積有 7 年多之店長工
9 作經驗，對於新民安西門市附近亦屬熟悉，然相對人不但自承
10 未於籌備新門市時通知或徵詢申請人高○○繼續擔任店長之
11 意願，且以職等僅 A7 之莊○○為新民安西店之店長店主任（申
12 請人高○○職等為 B2，職等高於莊○○二級，參相證 17），
13 並於已知將 109 年 10 月關閉民安門市之情形下，反而以申請
14 人高○○未主動表達意願為理由，由而未將申請人高○○調動
15 至新民安西門市，顯非合理，亦與事實不符，不足為採。

16 (2) 另相對人主張，申請人高○○調動至樹林館門市（數位家電體
17 驗館）擔任銷售副理為其自行選擇之結果，惟經本會調查，申
18 請人高○○於 109 年 10 月間面對所任職門市即將歇業，無法
19 於相對人處持續原職務下，難謂有何自由選擇之空間，且相對
20 人於 109 年 10 月 17 日僅提供樹林館門市、板橋館門市、幸福
21 門市此三間門市以徵詢其意願（申證 21），惟申請人高○○除
22 未於職務異動單上簽名（申證 3），並於收到相對人通知後即
23 提出對於調動之質疑（申證 21），實難認申請人高○○調動至

1 樹林館門市（數位家電體驗館）係自行選擇之結果（申請人：
2 「相對人為 109 年 9 月 20 日後直接告知申請人高○○只有樹
3 林、板橋、幸福門市 3 間店可調動（相證 6），且僅告知店名
4 未告知職務，申請人高○○原有表示要調至就近門市，但相對
5 人部長表示有困難，因此申請人高○○才自 3 間門市中勉為選
6 擇調至樹林館門市（數位家電體驗館），但最後也未同意調動。」
7 參本會第二次調查會議紀錄第 8 頁）。

8 (3) 承上可知，相對人主張申請人高○○早於 109 年 4 月 15 日、
9 16 日即已知悉新門市設立之相關事宜，然其從未表示有調動
10 至新門市之意願，而至樹林館門市亦為自願選擇結果等主張，
11 均與事實不符而不足採信。

12 8. 相對人另主張，申請人高○○調動至相對人樹林館門市（數位
13 家電體驗館）後之職級仍為 B2，且本俸亦未變更，而取消主管
14 加給係因其未繼續擔任主管職務，故不屬於降調云云。經查：

15 (1) 申請人高○○自 102 年 4 月 24 日起迄調動相對人樹林館門市
16 （數位家電體驗館）之前，均於相對人新莊民安門市（代號：
17 2166）任職，且均任店長職務，102 年 4 月 24 日開始為店主
18 任、107 年 11 月 1 日升職為店副理，雖其調動至相對人樹林
19 館門市（數位家電體驗館）後之職級仍為 B2，但依相對人之
20 職務體系表（相證 17）可知，於店層級僅有店主任、店副理
21 與店經理為行政主管而可任店長乙職，銷售副理則僅屬一般門
22 市銷售人員而非主管職（參本會第二次調查會議紀錄第 7、9
23 頁，申請人答：「職稱第 1 個字是『店』則為該店店長，至於

1 後方之主任、副理或襄理僅與年資及本俸有關，銷售副理則只
2 是一般銷售人員，職稱前為『銷售』則僅是門市在店銷售人員，
3 因此高○○自店副理調為銷售副理，就是從店長變成非店長。」；
4 相對人亦表示：「因高○○並非擔任主管職務，故刪除該 1000
5 元之加給。銷售副理亦為儲備主管，但非店長職。」）可知申
6 請人高○○至樹林館門市（數位家電體驗館）任職級 B2 之銷
7 售副理，乃由行政主管更動為僅具儲備主管性質功能主管，並
8 非屬相對人職務體系表中之主管職，亦無法任店長乙職，僅屬
9 一般門市銷售人員，亦因而遭取消主管加給，至於相對人主張
10 員工伴隨門市主管職務身分而取得之給付，離開門市主管職務
11 時即不能取得該給付，給付與職務之間方有實質連結云云，乃
12 倒果為因，不足為採。

13 (2) 再查，相對人員工若由主管職調動為非主管職，相對人除取消
14 每月 1000 元之主管加給外，亦對其獎金有所影響，對此，本
15 會傳喚相對人員工丁○○為證人到庭，問：「請問證人，你擔
16 任店長或銷售人員時，台數獎金之計算標準是否相同？如果未
17 銷售任何商品，店長及銷售人員是否還可領取台數獎金？」證
18 人丁○○答：「台數獎金（大多為大型家電才有）計算標準不
19 同，每位銷售人員台數獎金的一半即為店長的台數獎金，但因
20 銷售商品種類不同，獎金亦不同。店長縱使未銷售任何商品仍
21 可領取台數獎金。」參本會第三次調查會議紀錄第 15-16 頁）
22 可知店長縱使未銷售任何商品仍可領取台數獎金。承上可知，
23 申請人高○○遭相對人調動至樹林館門市（數位家電體驗館）

1 後之職級雖仍為 B2，但已非屬主管職，且申請人高○○改任
2 銷售副理後已無法領取主管加給、且亦對其獎金有所影響，難
3 認該調動未生財產上之不利益待遇。

4 (3) 另考量申請人高○○自於 102 年 4 月 24 日起即於相對人處擔
5 任店長，迄 109 年 11 月 1 日調動至樹林館門市（數位家電體
6 驗館）前已任店長此主管職七年多，且店長乙職主要為負責管
7 理門市與、人員管理、貨物及財務管理，雖亦有商品銷售，但
8 店長承擔者為團體業績，與銷售人員承擔之個人業績職責有所
9 不同（證人丁○○答：店長負責管理門市、商品銷售及管理、
10 人員管理、貨物及財務管理，銷售人員則主要負責商品銷售。
11 銷售人員僅負責自己的業績，店長則負責整家店業績，店長業
12 績以其所在店營業人員人數訂定，其業績基數取決於門市人員
13 之人數...。」問：「如店長達不到績效，有何效果？」證人丁
14 ○○答：「對店長薪資無影響，但如長期達不到績效，則考核
15 會較差。如果績效不佳，則店長會需要進行社區新客源開發，
16 例如有新社區就有新客戶，就要做顧客開發顧客管理。」，參
17 本會第三次調查會議紀錄第 12 頁），可知申請人高○○改任
18 銷售副理後，職務內容上亦有變更。

19 (4) 按雇主行使調動權仍不得為權利濫用，從而對勞工形成不利之
20 待遇。系爭調動雖未對申請人高○○之職等職級有所變動，但
21 除有減薪之影響外，另考量勞工受僱之目的，不僅在提供勞務
22 換取工資，尚且藉由履行勞動義務，培養工作技術、經驗及潛
23 能，並與其他職場勞工結合，完成社會生活。因之，雇主縱使

1 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
2 勞工人格權之損害，難謂合法的調動，復以人格權之保障為我
3 國現行法制所明文保障（民法第 18 條參照），是以在調職中，
4 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
5 謂勞工之人格權未受到影響，已如上述，則相對人將申請人高
6 ○○調動為銷售人員，使其原於已累積有 7 年多之店長經驗再
7 無所用，其於店長此一主管職之成就感亦隨之失去，且就申請
8 人之立場而言，其由負責統籌一分店之店長乙職遭調動至過去
9 所管理之銷售人員工作，按一般人立於此立場均會有精神上或
10 人格權受損之感受，復以相對人亦不認為申請人有何不適任店
11 長之情事（問：「請問相對人，將申請人高○○自主管職（店
12 副理）調為非主管職（銷售副理），相對人認為申請人高○○
13 不適合主管職之原因為何？」相對人答：「並非認為申請人高
14 ○○不適合擔任主管職，只是在關閉舊門市與開設新門市之間，
15 舊門市有收尾盤點工作，新門市有開創新業務拓展新客戶之業
16 務需求，業務狀況本較為繁多，事實上難以由申請人高○○兼
17 任二間店店長之方式。」參本會第二次調查會議紀錄第 9 頁），
18 是以申請人高○○主張相對人系爭調動對其同時有財產上與
19 人格上之受損，在判斷上顯具有合理性，該調動顯屬降調而為
20 工會法第 35 條第 1 項第 1 款所欲防止產生之不利益待遇。

21 9. 綜上所述，相對人於 109 年 11 月 1 日將申請人高○○調動至樹
22 林館門市（數位家電體驗館），降調為一般銷售人員並解除主管
23 職務與取消主管加給之行為，確具有不當勞動行為之動機，構

1 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

2 10.按工會法第 35 條第 2 項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之

3 人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」相對人

4 於 109 年 11 月 1 日所為降調申請人高○○之行為，既構成工會

5 法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，則該降調行為依工會

6 法第 35 條第 2 項規定當屬無效。

7 (二)相對人於 109 年 11 月 1 日調動申請人高○○至相對人樹林館門市

8 (數位家電體驗館)，並同時解除主管職務、降調為一般門市銷

9 售人員、取消主管加給之行為，以及相對人於申請人高○○進行

10 每月績效管理時，未將申請人高○○當月所請工會會務假時數，

11 扣減其績效目標，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞

12 動行為：

13 1. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，該禁止支配介入之行為本

14 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

15 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

16 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

17 的意思（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。

18 而團結權之保障非僅於保護工會組織本身，個別工會會員之工

19 會活動權亦受到保護，同時，抽象的「具工會會員身分」本身

20 亦受保護，換言之，團結權之保障具有個別權與集體權之雙重

21 面向，即雙重基本權。而對於團體權之保護，在保護個人會員

22 的團結權之同時，亦同時以擁護工會的團結權作為目的，因為

23 同一行為除具有個人的團結權性質，亦具有工會團結權的性質。

1 換言之，多數的工會活動，係透過各個工會會員的行為而做成，
2 因而，工會的團結權與工會會員個人的團結權乃有所重疊，工
3 會團結權保障乃是個人團結權強化與有效行使的基礎，則例如
4 以特定的工會活動或更為抽象的「身為工會會員」為理由之不
5 利益待遇之雇主的行為態樣，除違反禁止不利益待遇（如我國
6 工會法第 35 條第 1 項第 1 款）之同時，因為也具有雇主對於工
7 會的運作支配介入的性質，而可構成雇主之支配介入（如我國
8 工會法第 35 條第 1 項第 5 款）即屬其適例（本會 109 年勞裁字
9 第 40 號裁決決定書、109 年勞裁字第 43 號裁決決定書參照）。

10 2. 經查，另就相對人於 109 年 11 月 1 日調動申請人高○○至樹林
11 館門市（數位家電體驗館），並同時解除主管職務、降調為一般
12 銷售人員、取消主管加給之行為，係基於不當勞動行為之動機，
13 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇，已如前述，而
14 申請人高○○經相對人降調為門市銷售人員後，依相對人績效
15 考核之計算方式，即店長適用「團體績效」與非店長適用「個
16 人績效」，差異在於前者以「店長及所屬銷售人員之總體業績」
17 是否達標為準，以判斷領取獎金之資格及方式，後者則係以個
18 人業績為據（申證 8），故申請人高○○經降調後，所適用之績
19 效標準自團體績效轉為個人績效，則勢必需出勤以能在店進行
20 銷售，始能達到績效目標。申請人高○○為申請人工會理事長，
21 於受到降調前，多申請 80 至 68 小時間之會務假以辦理會務，
22 而自 109 年 11 月遭調動為銷售人員後，會務時數申請時數即降
23 至 16 到 40 小時不等，顯已嚴重影響工會會務之推展與進行，

1 且雇主若以勞工提供之勞務較未申請會務公假時之貢獻少，從
2 而給予績效上不利益，豈非容任雇主以績效管理之方式左右勞
3 工參與工會之意願，從而使工會法第 36 條第 2 項對於企業工會
4 會務公假保障之立法目的喪失，此與工會法就會務公假保障之
5 規範實不相符（本會 109 年度勞裁字第 13 號裁決決定參照），
6 故相對人將申請人高○○解除主管職務、降調為一般銷售人員，
7 並於進行每月績效管理時，未將申請人高○○當月所請工會會
8 務假時數，扣減其績效目標，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5
9 款之不當勞動行為。且相對人透過違法調動申請人工會理事長
10 之手段，企圖產生寒蟬效應，使工會凝聚力降低，其後果將造
11 成相對人員工不願意參與申請人工會活動，或使申請人會員萌
12 生退會念頭，相對人所為核屬對工會組織或活動有不當影響、
13 妨礙或限制，亦為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
14 行為之理由。

15 (三)相對人要求申請人工會應於每月 20 日前將次月會務假均先安排
16 完成之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
17 為：

18 申請人主張，相對人北區營業部余○○襄理於 109 年 7 月 3 日起，
19 要求申請人工會須於每月 20 日前提出並申請完成會務假(申證 4)，
20 乃片面增加先前所無之會務假申請限制。相對人則主張，其要請
21 申請人工會 20 天前提出會務假期日，並不具強制性，亦非正式
22 請假程序之規範。經查，申證 4 所示要求申請人工會於每月 20
23 日前提出並申請完成會務假，乃相對人主管余○○於 Line 對話紀

錄，並非正式之請假規定，且參酌申請人高○○109 年 1 月起迄
110 年 3 月之會務假申請紀錄，可見於 109 年 7 月 3 日之後亦有
未於每月 20 日前提出但仍經相對人准假者（相證 31，例如：單
據編號 W00202008300005 及其後續之請假紀錄等），則相對人主
張其主管余○○之主張不具強制性，應屬可信，而不致對於申請
人之工會運作造成影響，故不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
之不當勞動行為。

(四)相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，回復申請人高
○○之主管職務及給付主管加給，並將事證送交勞動部存查：

1. 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。

裁決委員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，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之
裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，
救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須
具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回
歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀
察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團
結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障
來形塑應有的、公平的集體勞資關係，具體言之，於雇主不當
勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定依同條第 2 項而無效
之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確
認雇主該當不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法
第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第

1 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命
2 令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為
3 其裁量原則。

4 2. 本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，確認相對人於 109 年
5 11 月 1 日調動申請人高○○至相對人樹林館門市（數位家電
6 體驗館），並同時解除主管職務、降調為一般銷售人員、取消
7 主管加給之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款
8 之不當勞動行為，而依同條第 2 項之規定，該降調行為應屬無
9 效。相對人於 109 年 11 月 1 日所為調動申請人高○○之行為
10 既屬不當勞動行為而無效，則相對人自當回復申請人高○○原
11 任主管之職務與及主管加給，以回復申請人與相對人間應有之
12 公平集體勞資關係，是申請人請求裁決事項「相對人應恢復申
13 請人高○○之主管職務及給付主管加給，並將事證送交勞動部
14 存查」，應屬適當之救濟方法。而申請人高○○既恢復主管職
15 務，則將適用「團體績效」，而非適用「個人績效」，故就「相
16 對人應對申請人高○○進行每月績效管理時，應依申請人高
17 ○○當月所請工會會務假時數，扣減其績效目標，並將事證送
18 交勞動部存查。」則無必要。爰此，本會認上開裁決救濟命令
19 之方式，足以樹立該當事件之公平勞資關係之必要性及相當性，
20 故裁決如主文第四項所示。

21 六、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
22 於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

1 七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，爰依勞資
2 爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

3 勞動部不當勞動行為裁決委員會

4 主任裁決委員 黃程貫

5 裁決委員 張詠善

6 李瑞敏

7 蔡志揚

8 侯岳宏

9 張國璽

10 王嘉琪

11 黃儁怡

12 徐婉寧

13 邱羽凡

14 林垠君

15

16 中 華 民 國 1 1 0 年 8 月 2 7 日

17 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
18 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
19 法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

20

21 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為
22 之決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被

- 1 告向普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方
- 2 當事人依裁決決定書達成合意。