

1

勞動部不當勞動行為裁決決定書

2

109 年勞裁字第 25 號

申 請 人：郭意平

設臺北市

申 請 人：全球人壽股份有限公司企業工會

設臺北市中山區民權西路 20 號 3 樓之 2

代 表 人：張業宇

住臺北市

共 同 代 理 人：陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

設臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

相 對 人：全球人壽保險股份有限公司

設臺北市信義區市民大道六段 288 號 16 樓

代 表 人：彭騰德

住同上

代 理 人：劉素吟律師

李有容律師

臺北市松山區民生東路三段 109 號 16 樓

梁嘉旭律師

設臺北市信義區市民大道六段 288 號 16 樓

3

4 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

1 (下稱本會)於民國(以下均同)110年2月19日詢問程序終結，
2 並作成裁決決定如下：

3 主 文

4 一、申請人郭意平有關確認相對人於109年4月30日資遣申請人郭
5 意平，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為之申請
6 部分；以及申請人全球人壽股份有限公司企業工會有關確認相
7 對人於109年4月30日資遣申請人郭意平，構成工會法第35
8 條第1項第1款及第5款之不當勞動行為、確認相對人於109
9 年4月30日資遣申請人郭意平之行為無效之申請部分，均不受
10 理。

11 二、申請人其餘請求駁回。

12 事實及理由

13 壹、程序部分：

14 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人
15 不得追加或變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟
16 標的之前提下，僅補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴
17 訟法第256條規定參照），故是否允許申請人追加、變更或僅
18 補充或更正陳述，本會均有裁量權（最高行政法院104年度判
19 字第440號判決、本會104年勞裁字第50號裁決決定意旨參
20 照）。次按「勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向
21 中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工
22 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
23 之。」、「基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1

1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41
2 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」勞資爭議處理法第 39 條
3 暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。又基於工會法第 35 條第
4 1 項、第 2 項規定所為之裁決申請，違反第 39 條第 2 項規定
5 者，裁決委員應作成不受理之決定，但其情形可補正者，應先
6 限期令其補正。勞資爭議處理法第 41 條第 1 項與同法第 51 條
7 第 1 項；不當勞動行為裁決辦法第 15 條亦有明文。

8 二、查本件 109 年 7 月 10 日申請時(有本會收文戳章附卷可稽，下
9 均同)，原僅以「郭意平」為申請人，申請裁決事項為：(一)
10 請求確認相對人違法資遣申請人。(二)請求確認相對人違反
11 勞動基準法第 25 條。(三)請求確認相對人偽造非自願離職證
12 明。(四)請求確認相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款。

13 (五)請求確認相對人違法資遣申請人，造成申請人勞保舊制
14 身分喪失之損失。嗣於 109 年 9 月 14 日具狀追加請求系爭資遣
15 行為亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為；復在
16 109 年 11 月 23 日狀請追加「全球人壽股份有限公司企業工會
17 (下稱全球人壽企業工會)」為本件申請人，並變更請求裁決事
18 項為：(一)確認相對人於 109 年 4 月 30 日資遣申請人郭意平，
19 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定之不當勞動行
20 為。(二)相對人應於本裁決決定書送達之次日起 10 日內回復
21 申請人郭意平原任職職務及新臺幣(下同)79,638 元，並將事
22 證送交勞動部存查。(三)相對人應自 109 年 5 月 1 日起，按
23 月於次月 15 日給付申請人郭意平 79,638 元及自應給付之日之

1 次日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息。（四）相
2 對人應自本裁決決定書送達之次日起 10 日內，將本裁決決定
3 主文以 16 號標楷體公告於相對人公司之網頁首頁（網址：
4 <https://www.transglobe.com.tw/>），並將事證送交勞動部存查。
5 及同時撤回上開原請求事項（二）、（三）、（五）；又在 109
6 年 12 月 17 日狀陳追加請求：依工會法第 35 條第 2 項規定，確
7 認相對人於 109 年 4 月 30 日資遣申請人郭意平之行為無效，及
8 調整餘項部分文字。經核申請人上開追加及變更，與原請求同
9 係基於相對人資遣申請人郭意平構成不當勞動行為之事實所
10 生，或部分祇係按卷內事證調整陳述，並無變更請求裁決之法
11 律依據，雖無不許，惟本件所請求之相對人資遣申請人郭意平
12 之行為，係在 109 年 4 月 30 日發生勞動契約關係消滅之效力，
13 此有相對人開立之離職證明附卷足佐（見申證 3），然申請人
14 遲至 109 年 9 月 14 日、11 月 23 日分別追加工會法第 35 條第 1
15 項第 5 款之請求及全球人壽企業工會為本件申請人，顯已逾上
16 開法律所規定之 90 日期間，又逾越裁決申請期間非屬可補正
17 之事項，則據上開規定，申請人郭意平有關確認工會法第 35
18 條第 1 項第 5 款之請求部分，以及追加申請人工會暨申請人工
19 會所為本件請求，悉應不予受理。至申請人郭意平 109 年 12 月
20 17 日追加之工會法第 35 條第 2 項請求，因其於 109 年 7 月 10
21 日申請裁決時已就相對人系爭資遣侵害其私權而有所主張，尤
22 其主張復職時其適用勞動基準法之工作年資不應中斷，改以適
23 用勞工退休金條例等語，本會從寬自斯日認定申請人郭意平已

1 有請求工會法第 35 條第 2 項之意思，故此部分並未逾 90 日之
2 申請期間，併此敘明。

3 三、申請人雖主張申請人郭意平在裁決申請時有提及因擔任工會秘
4 書職務而遭相對人不利之對待等語，已同時該當工會法第 35
5 條第 1 項第 5 款規定，並未逾 90 日期間；同理，追加申請人工
6 會部分亦同云云，惟按工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所
7 定之不當勞動行為，各有其構成要件，前者係以「個別勞工」
8 是否因雇主不當勞動行為而受有不利益待遇，作為判斷標準；
9 而與後者所欲判斷雇主有無支配介入工會活動，即侵害或干涉
10 「工會」自主運作之不當勞動行為，兩者規定容屬有間，不應
11 混淆（最高行政法院 109 年度判字第 504 號之判旨可參；另構
12 成要件不同，參照最高行政法院 102 年判字第 563 號、106 年
13 度判字第 222 號判決意旨）。本件申請人郭意平提起裁決申請
14 時，係主張伊因擔任工會秘書職務而遭受系爭資遣之不利對
15 待，並無述及任何有關相對人對申請人工會之支配介入或干預
16 該工會之運作或活動等陳述，顯然主張祇涉申請人郭意平請求
17 工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇一項而已，又申請人
18 郭意平與申請人工會各有其獨立之裁決申請權，尚無以個別勞
19 工之裁決申請同時遽認所參加之工會業已申請。是本件申請人
20 郭意平初申請工會法第 35 條第 1 項第 1 款裁決時，難遽作為伊
21 已請求同條項第 5 款支配介入，抑或全球人壽企業工會請求成
22 為本件申請人之申請時點。該兩項既分別在 109 年 9 月 14 日、
23 11 月 23 日始追加申請裁決，顯已超過其知悉或事實發生後 90

1 日之申請期間，申請人上開主張，難謂有據。

2 四、另相對人辯稱本件 90 日之裁決申請期間，應以 109 年 4 月 9 日
3 預告資遣時起算云云，然按本件情形，雇主依勞動基準法第 11
4 條終止勞動契約，依同法第 16 條規定，應有一定期間之預
5 告，惟預告期間屆至前仍屬完整之勞動契約關係，雇主之預告
6 尚未終局且確定地消滅該法律關係，且原該當之終止事由事實
7 在預告期間屆滿前發生變動因而喪失時，抑或另該當其他法定
8 終止事由（如勞動基準法第 12 條），能否再據原本終止事由資
9 遣而終止勞動契約，亦非無疑（臺灣高等法院 92 年度勞上易字
10 110 號民事判決意旨可參）。是雇主之資遣行為如該當不當勞
11 動行為，在勞動契約關係終局消滅前之預告行為，尚難認已對
12 勞工之私權造成侵害，無從遽以起算不當勞動行為裁決申請期
13 間，而應自勞動契約關係確定消滅時起算，庶符法制。是相對
14 人此部分所辯，亦難憑採。

15 貳、實體部分：

16 一、申請人之主張及聲明：

17 （一）相對人行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及工會法第 35 條
18 第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 19 1. 申請人郭意平與張業宇等全球人壽企業工會會員於 106 年 4 月
20 1 日不願放棄原有的全工時僱傭制勞工身分後，申請人等屬相
21 對人公司舊制的工會會員被經常處在被霸凌狀態。相對人的
22 主管在新制業務員（部分工時業務員或承攬制業務員）或內勤
23 職員（全工時僱傭制職員）中以言語貶低申請人等舊制工會會

員，放話說：「舊制業務員，是貪心之人」。又對於申請人等前述工會會員採取不給予參加海外業績競賽獎勵的刁難規定。106 年 3 月至 108 年 1 月，2 年之內相對人要求申請人等工會的舊制業務員會員搬 3 次辦公室：第 1 次由總公司搬到舊辦公大樓、第 2 次命令搬遷時，申請人等工會舊制業務員請求相對人給予 1 間獨立辦公室未果，相對人硬將申請人等 8 位工會會員分別安插入新制業務人員所屬的 4 個單位、第 3 次由 11 樓、13 樓的業務員樓層搬到郵務室隔壁的 4 坪大會議室充作的辦公室。

2. 申請人郭意平自 107 年起擔任全球人壽企業工會秘書處幹部以來，承辦諸如相對人未經業務員同意下，擅自修改基本津貼、推介獎金等工會會員申訴案件。申請人又在裁決會 108 年度勞裁字第 17 號案件審理期間，不理會相對人高管秘書來電為廖甲○○直屬長官（行政長黃○○）說項撇清一事，至相對人被裁定違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款後，相對人與申請人關係更趨緊張。

3. 108 年申請人與全球人壽企業工會理事長張業宇在總公司 3 樓電梯附近發放差勤管理問卷時被總務處郭經理透過警衛攔阻並被總務處郭經理約談。數周後，申請人改在 4 樓申請人的辦公室門口發放差勤管理問卷時，又被總務處郭經理當面制止。

4. 凡此種種均使得身為全球人壽企業工會會員兼幹部的申請人郭意平，處在被敵意及不友善對待的職場環境下，倍感威

1 脅、深受羞辱。

2 5. 尤有甚者，申請人郭意平 109 年 4 月 30 日在被資遣構成條件
3 牽強的情況下，仍被相對人強制資遣並退保勞保。回顧申請
4 人郭意平為北院 108 年風股第 945 號案原告及 108 年不當勞裁
5 第 17 號案申請人以來，相對人巴不得申請人郭意平速速離
6 職，督導長徐甲○○屢次坦言其承受業務人力資源行政
7 (SPA)部門壓力；此乃肇因於 SPA 部門劉○○、吳甲○○、
8 林甲○○等及法務、法遵部門衛○○、吳乙○○、邱○○等
9 多人涉入前述兩案件使然。且在北院 108 年風股第 945 號案於
10 109 年 4 月 8 號判決申請人方勝訴翌日（109 年 4 月 9 日），
11 相對人便預告資遣申請人郭意平。109 年 4 月 30 日，在相對
12 人資遣申請人郭意平的同一天，同樣涉入前述兩案的相對人
13 行政長機要廖甲○○，便向高等法院提起上訴（幸股 109 年上
14 字第 743 號案），申請人郭意平當日轉為幸股 109 年上字第
15 743 號案之被上訴人。相對人御用工會上訴後，相對人執意在
16 同一天資遣申請人郭意平，使申請人郭意平後續可能喪失前
17 述案件之被上訴資格，以致於相對人的御用工會在前述高院
18 訴訟案可以不戰而勝。

19 6. 基上，相對人實乃繼續不利對待工會幹部、不當影響工會組
20 織及活動；壓制真正勞方工會的發展，故請求確認相對人構
21 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 35 條第 1 項第 5 款之不當
22 勞動行為。

23 (二) 相對人資遣申請人郭意平，主觀上有不當勞動行為之認識：

1. 按雇主構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要雇主具有不當勞動行為之認識為已足。此外，工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該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。
2. 再者，依裁決會歷來裁決決定見解，於雇主解僱工會會員是否構成不當勞動行為，判斷基準應就該受解僱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。
3. 本件申請人郭意平於 109 年 4 月 30 日遭相對人資遣前，任職相對人公司已長達 23 年 10 個月之久，於 110 年 7 月 1 日即符合工作年資滿 25 年之自請退休要件而得請領勞動基準法(下稱勞基法)舊制退休金（申請人郭意平不適用勞退新制）。但在申請人郭意平即將符合退休要件之際，相對人竟以申請人郭意平 109 年第 1 季業績考核僅差 892 元而資遣申請人，完全未顧及申請人在 1 年 2 個月即符合退休要件，除不符解僱最後手段原則外，該資遣行為顯然是刻意針對申請人郭意平所為。
4. 按申請人郭意平擔任全球人壽企業工會秘書，協助處理工會內部行政作業，也對外協助工會發文，工會函文中載明承辦

人為申請人郭意平（申證 9A 至 9J、申證 10、12、13），也曾偕同申請人工會代表人張業宇理事長一同擔任工會代理人，參加與相對人公司間之勞資爭議調解會（申證 11），且相對人有給予會務假之事實及相證 20 部分天數請假事由為：「2019 年 7 月 25 日：參加工會幹部勞動法令研習班、2019 年 9 月 16 日：爭議調查會議、2019 年 12 月 16 日：上勞基法課程」。足見相對人對於申請人郭意平為工會會員、並擔任工會職務，且為申請人工會代表人張業宇理事長得力左右手一事，知之甚詳。是以相對人資遣申請人郭意平，勢必會相當程度對於申請人工會運作造成相當影響，相對人主觀上確有此認識。

5. 此外，申請人郭意平在 2 月 13 日向直屬主管徐甲○○表示：

「我有一個還未生效（計入考核計算之新契約首期傭金），但決定喊卡的契撤單，要麻煩你抽空去找○○簽名，我 12：40 前會送給她」（詳相證 6 第 2 頁之 Line 通訊紀錄）。因該名客戶徐乙○○原同時買了兩張主約保單，後致電給申請人郭意平說要取消其中 1 張保單，申請人知悉後，遂在 3 月 31 日之前又送 4 件新保單，如相對人在 4 月 8 日順利至客戶指定的銀行扣到保費，則這 4 張新保單的首期傭金，均可計入 3 月業績，則申請人郭意平 109 年第 1 季考核即可達成相對人制訂之目標值。因此申請人郭意平在 109 年 3 月 31 日向徐甲○○表示：「我業績還有四張，會在 4/8 前扣到款」（相證 6 第 3 頁最後一行之 Line 通訊紀錄）。可見申請人郭意平直至 109 年 3

1 月 31 日時，均無離開相對人公司工作之想法，後續包括 109
2 年 4 月 23 日、109 年 4 月 30 日的調解會上，申請人郭意平也
3 再向相對人明確表示不同意被資遣。是以，相對人稱申請人
4 郭意平同意資遣云云，顯非事實。

5 (三) 相對人未主動向申請人郭意平提示相證 3 考核留任申請規
6 定，僅提供申請人郭意平轉任承攬制或終止合約選擇，迫不
7 及待資遣申請人，有不當勞動行為認識：

8 相對人辯稱相證 3 考核留任申請規定應由保險業務員主動提
9 出申請，申請人郭意平未主動提出申請，不可歸責於相對人
10 云云。惟查，相證 3 考核留任申請書雖然應該由保險業務員
11 填寫，但前提是主管要先同意留任，在相對人明知申請人郭
12 意平為工會秘書，負責處理工會事務且年資已長達 23 年之
13 久，即將符合退休要件，且申請人 3 月 31 日所言的 4 張新契
14 約保單中，相對人只扣到其中 3 張新契約的保費、相對人沒
15 能確實在 4 月 8 日扣到第 4 張熊○○的新契約保費之下，業績
16 僅差 892 元即達標，相對人未主動向申請人郭意平提出建議
17 可考慮提出留任申請，反而僅給申請人郭意平 2 個選擇，一
18 為轉為承攬制（即轉任 ALI），二為終止合約（相證 8），顯
19 見相對人不想讓申請人郭意平繼續維持全時僱傭制及僱傭關
20 係，凸顯相對人迫不及待想要資遣申請人郭意平，主觀上確
21 有不當勞動行為之認識無疑。

22 (四) 申請人郭意平有持續爭取復職，並無同意資遣：

23 1. 109 年 4 月 9 日當天傍晚申請人郭意平便趕赴臺北市政府勞動

局針對相對人所預告的資遣一事申請相關調解，並在 109 年 4 月 23 日第 1 次調解會時聽到調解人勸說，只有差業績 800 多元就要資遣業務員是否日後會衍生問題，申請人郭意平方才恍然大悟而得知申請人郭意平有權可以不同意被資遣，旋即當場表示不願意被資遣。申請人郭意平當時考量自父親 107 年癌末以來，曾向相對人請求調臺中單位以便下班後方便照顧父親，但申請人郭意平請求未蒙相對人應允，母親便獨扛照料父親之苦，故申請人郭意平基於前述考量並且因 109 年 4 月 23 日相對人堅決表態要資遣申請人的情勢所迫，當下同意與相對人談看看資遣條件（相證 11）；然而，父親得知申請人郭意平處境又自知其來日不多，再次叮嚀申請人郭意平和顏悅色地跟相對人爭取留在已待了近 24 年的相對人公司之繼續工作權益，也好服務 1000 多位老客戶。故 109 年 4 月 30 日第 2 次調解，申請人郭意平再度表示不同意被資遣，但再次未記錄在調解內容，申請人郭意平要求將申請人不同意被資遣的主張記錄在當次調解紀錄，經調解委員同意而補充說明如相證 12、申證 1。

2. 相證 6 第 5 頁相對人督導長徐甲○○給申請人郭意平的業績統計數字，申請人當時信以為真（實則申請人業績其實有達標）。申請人郭意平當時不知道也沒有被提供相證 3、相證 4 的選項。申請人郭意平深黯因自己沒有配合相對人改簽相對人大力宣導的新制，故申請人郭意平於 106 年 4 月 1 日起便已淪為相對人公司的次等勞工，並沒有被賦予完整的資訊。

1 3. 申請人郭意平於 109 年 5 月 25 日先至相對人辦公室談復職，
2 但因相對人要求申請人郭意平重新簽訂保險業務登錄申請書
3 等相關文件，故申請人郭意平轉向臺北市政府勞動局詢問
4 後，採取勞動局人員建議申請復職調解（申證 15），請求在
5 第 2 季季末（109 年 6 月初）復職時，相對人對申請人郭意平
6 的業績要求應減為三分之一，以免申請人郭意平遭相對人又
7 以考核未通過為由再次惡整申請人郭意平。但申請人郭意平
8 前述請求在調解會未正式開始前，要求相對人以書面方式保
9 證確認，但遭相對人代表拒絕，故申請人郭意平決定撤回申
10 請，改循提出本件裁決請求復職。

11 4. 事實上，109 年 4 月 23 日勞動局調解會議現場，當申請人郭
12 意平表示不同意被相對人資遣時，調解委員曾詢問相對人委
13 派出席調解會議之代理人之意見，當時代理相對人出席調解
14 會議之 3 位代理人均表示，相對人公司不同意申請人郭意平
15 「不被資遣」，調解委員在相對人堅持資遣申請人郭意平下，
16 只好又向申請人郭意平提議：「你打官司費力又花錢，且現在
17 有勞動事件法，你走司法最後也是要回到這裡來先調解，那
18 你要不要先調解？」，申請人郭意平只好繼續進行調解會議，
19 但申請人郭意平並沒有放棄復職之想法，109 年 4 月 30 日因
20 相對人提出之金額誤差太大，申請人郭意平即再度表示不同
21 意接受相對人資遣，最後雙方調解不成立。相對人今以申請
22 人郭意平在調解會議上之陳述，主張申請人郭意平對於遭相
23 對人資遣一事有同意，申請人郭意平認為，既然兩造勞資爭

1 議調解不成立，參照民事訴訟法第 422 條及勞動事件法第 30
2 條規定之意旨，於調解程序中，申請人郭意平基於調解善意
3 所為之陳述或讓步，均應不能作為裁決或訴訟等審理之基
4 礎。

5 5. 此外，證人徐甲○○在 109 年 4 月 9 日與申請人郭意平面談
6 時，當天並未提供 109 年第 1 季業績考核明細，申請人郭意平
7 在 109 年 4 月 10 日進辦公室，看見徐甲○○應係在 109 年 4
8 月 9 日晚上放在申請人郭意平辦公桌上的 109 年 1 至 3 月份明
9 細（申證 21），但僅有記載保單號碼，並無詳細要保人及被
10 保險人之姓名，申請人郭意平根本無從核對，造成申請人郭
11 意平無法及時發現是否有客戶保單保費未扣到款。直至 109
12 年 5 月，相對人公司要申請人郭意平幫忙送保單給熊○○
13 時，申請人郭意平始知悉是因該客戶的保單晚扣款而造成申
14 請人 109 年第 1 季考核金額差 892 元。如對照相對人提出之相
15 證 3，該名業務員考核標準為 6 萬元，其第一季業績金額為
16 48,671 元，差額達 11,329 元，相對人同意該名業務員留任。
17 反觀申請人郭意平當時年資長達 23 年 10 個月，109 年第 1 季
18 考核金額僅差 892 元，卻無法獲相對人同意留任，二者標準
19 顯不一致。也凸顯相對人刻意對申請人郭意平之不利待遇。

20 6. 至於證人徐甲○○另證稱，其通知申請人郭意平考核未達標
21 準，申請人郭意平告知他來談資遣費是多少云云。惟查，因
22 徐甲○○當時只給申請人郭意平 2 個選項，當申請人郭意平
23 表示不同意轉承攬制，徐甲○○即稱那就只能資遣，申請人

郭意平當時也只能先順應並表示，那相關的資遣費金額及條件要如何計算？申請人郭意平只是想先瞭解相對人關於資遣費的計算方式及資遣條件，而不是有同意接受資遣之意思。

7. 證人徐甲○○證稱，申請人郭意平並未繳回原先承諾繳回之門禁卡云云。惟查，因申請人郭意平當時認為，如繳回門禁卡，將有可能遭相對人解釋已同意接受資遣，故申請人郭意平始未繳回門禁卡，且申請人郭意平也從未辦理離職交接手續（申證3，相對人提供之離職證明記載相對人離職手續完成日為109年4月30日，顯然不實）由此均足以證明申請人郭意平並無同意接受相對人資遣之意思。

(五) 申請人郭意平移轉部分客戶予其他保險業務員，並不會影響個人業績考核，僅會影響續期佣金金額之計算。

1. 相對人主張：「依據業務一部壽險規劃師/新近業務經理考核辦法」第3及5條規定，LP（即壽險規劃師）同仁之業績考核標準為每季FYC（即首年佣金）達5萬元、全年FYC達20萬元。季考核點分別為3月31日、6月30日、9月30日及12月31日」。據此，由相對人上述主張可知，影響季業務考核者為「首年佣金」，而非「續期佣金」。因此相對人主張申請人郭意平移轉部分客戶予其他保險業務員會影響每季業績考核云云，顯與事實不符。

2. 申請人郭意平預計於110年7月1日以後有退休規劃，而因申請人郭意平手上保戶客戶不少，為讓手上客戶後續有保險業務員服務，不致於變成孤兒保單，因此必須找尋申請人郭意

1 平認為服務比較好的保險業務員接手轉讓保單，而申請人郭
2 意平移轉部分客戶予其他保險業務員，僅影響申請人郭意平
3 個人關於續期保單的續期佣金，而申請人手上的續期保單約
4 1500 張，以申請人過往平均每季約有 10 萬元續期佣金收入，
5 平均每 1 份保續期保單之續期佣金收入約為 66 元（以 10 萬除
6 以 1,500 張續期保單計算），影響申請人郭意平續期佣金收入
7 並不大。況且申請人自己開發的客戶有約 800 位，從 108 年下
8 半年至 109 年 4 月底止，申請人郭意平僅移轉約 30 幾位客戶
9 的保單，且因為轉移的大部分是投保超過 5 年以上的保單，
10 已沒有甚麼續期佣金可言，對申請人原本預計 110 年 7 月以後
11 退休金並沒有影響。

12 3. 此外，相證 18、19 業務員轉換同意書，在其他欄位上有記載
13 「原業務員離職」，此部分並非申請人郭意平之筆跡。此應係
14 接手業務員自行填寫，因其等當時聽聞相對人公司已對申請
15 人郭意平發動資遣，故不得以此解釋，申請人郭意平同意接
16 受相對人資遣。相證 19 業務員轉換同意書上之「原服務員親
17 簽」欄位之郭意平簽名，亦非申請人郭意平之筆跡，張業宇交
18 付申證 20 業務員轉換同意書給證人徐甲○○時，其上也沒有
19 申請人郭意平之簽名。證人徐甲○○亦證稱，當時已將相證
20 19 退回給張業宇，則為何後續徐甲○○又在業務員轉換同意
21 書轉入單位欄位（5）單位主管下方簽名？顯然徐甲○○證詞
22 彼此矛盾，不足採信。

23 (六) 證人徐甲○○證稱必須要由業務員主動提出留任之意願或不

1 清楚通路主管或部門主管有無向業務員建議留任之權利，顯
2 與事實不符：

3 1. 證人徐甲○○證稱：「(問：提示相證 3，請問證人是否會提
4 供未達考核標準的業務員相證 3 的考核留任申請書?)是業務
5 員當事人如有留任意願會跟主管反映，主管才會提供這張表
6 格，因為填寫這張表格需要提出改善計畫，會再送到上級主
7 管核定是否同意留任。」、「(問：請問證人，申請人郭意平
8 若有留任意願，是否需要向您反映？後續程序如何處理。本
9 件郭意平是否有填寫相證 3 表格留任申請書?)若申請人郭意
10 平有留任意願是需向我們反映，會再面談填寫彼此認同的改
11 善計畫，但她本人一直沒有表達留任的意願，故我們沒有提
12 供該申請書給郭意平..申請人代理人：通路主管或本部主管對
13 業務員考核未達標準的留任是否有建議權？我不是通路主管
14 或本部主管，我不清楚。但若業務員提出留任申請，我可以
15 幫他爭取。」。

16 2. 然查，申請人郭意平於 109 年 4 月間，任職相對人期間已長達
17 23 年 10 個月之久，近 20 年來均無業務未達標之狀況，證人
18 徐甲○○於 107 年 11 月開始擔任申請人郭意平之直屬主管，
19 也僅有本件爭議之 109 年第 1 季考核經相對人認定有未達標之
20 情形，未達標金額也僅有 892 元之差。相對人公司本於解僱
21 最後手段原則之考量，自應主動向申請人郭意平提及有留任
22 之選項可以考量，而非僅單純提供轉為承攬制或終止契約之
23 選項，蓋上述 2 種選項對於申請人郭意平之勞動條件或工作

1 權均有影響。證人徐甲○○明知業務員有留任制度，也知悉
2 申請人郭意平 109 年第 1 季考核未達標之金額僅僅只有 892 元
3 之差，但卻選擇不向申請人郭意平提供留任之建議，僅係「被
4 動式地等候」申請人郭意平會不會主動提出留任的想法，而相
5 對人也默許徐甲○○此等作法，顯然是刻意要資遣申請人，
6 造成申請人郭意平喪失工會會員身分，進而影響工會會務運
7 作。

8 3. 是以，縱使形式上相證 3 考核留任申請書，必須要由業務員
9 填寫，但依據申請人郭意平所悉，倘相對人要資遣業務員，
10 當業務員表達不同意資遣時，主管通常會主動建議業務員有
11 無意願留任而非被動式地視業務員有無主動提出留任之意
12 願。109 年 4 月 9 日證人徐甲○○找申請人郭意平面談時，只
13 給申請人郭意平 2 個選擇，一為轉為承攬制，一為終止契約
14 （即資遣），申請人郭意平向徐甲○○表示，無意願改承攬
15 制，證人徐甲○○即稱：那就是資遣。證人徐甲○○根本無
16 意願要申請人郭意平留任。更且，於相對人通知之 109 年 4 月
17 30 日資遣生效日前，申請人郭意平在 109 年 4 月 23 日勞動局
18 調解會議現場已有表達不同意被資遣，而證人徐甲○○亦證
19 稱：一開始確有聽到。亦即在 109 年 4 月 23 日證人徐甲○○
20 知悉申請人郭意平已有表達不同意被資遣的情形下，在 109
21 年 4 月 30 日資遣生效前，仍然未再向申請人郭意平詢問是否
22 有留任之意願，顯見相對人亟欲資遣申請人郭意平之企圖。

23 (七) 相對人明知申請人郭意平為全球人壽企業工會會員暨幹部，

對身為工會會員及幹部的申請人郭意平諸多刻意打壓：

1. 由 108 年不當勞裁第 17 號案之申證 6、7、8、9、10、21、22、23、46 及 54（提出列為本案申證 22 至申證 31），可證明申請人為勞資調解勞方代表（申證 23 至 26）、工會函文之承辦人（申證 27 至 29）、參與工會事務（申證 30 至 31）。

2. 相對人拒絕給申請人佣金率表：

(1) 從 106 年 4 月 1 日區分新、舊制以來，相對人並沒有公告舊制同仁的佣金率表，徐甲○○亦不提供申請人郭意平書面佣金率表，行為十分反常。申請人郭意平並曾向公司主管表達請相對人將申請人郭意平等舊制工會會員的佣金率調整成與新制業務員相同（並沒有拒絕拉高每季考核），以降低內勤人員核計舊制業務員薪資報表作業時的錯誤率並避免同工不同酬的情況，但相對人不處理。

(2) 而原與申請人郭意平同為舊制的工會會員唐○○在 108 年 4 月初退出本工會，轉混合制（新制）前，相對人方才願意補足唐○○自 106 年 4 月 1 日起至其 108 年 5 月 1 日轉新制為止之新制與舊制之佣金差額累計金額。

(3) 顯見相對人自知其違反勞基法第 25 條而不願將舊制的佣金率公布。要在舊制業務員退出工會後，才允許其轉換新制並彌補新、舊制佣金差額，足見相對人對身為工會幹部的申請人郭意平及張業宇理事長有差別性之不利待遇。

3. 相對人多次企圖以勞基法第 12 條第 6 款規定解僱申請人郭意平：

1 (1) 申請人曾在 107 年 3 月及 107 年 12 月兩次被相對人通知申
2 請人當月累積 6 次未打卡所以要解聘申請人（申證 32），
3 申請人當時檢具申請人在電腦卡鐘 9：01（申證 33）等不能
4 輸入打卡的拍照畫面及早上直接拜訪客戶等證明後，相對
5 人始 2 次放棄主張解僱申請人。

6 (2) 申請人在直接拜訪客戶結束、回到辦公室簽到並註記時間
7 的旁邊均有寫明去哪裡拜訪或拜訪事由、而申請人公假單
8 上也皆檢附當天上午所辦理理賠或契約變更等文件及註明
9 有保單號碼之庶務助理簽收確認單來佐證，這些受理文件
10 的保單號碼當日均已由庶務助理輸入、相對人電腦紀錄可
11 稽，並且這些公假單與佐證，亦已由相對人核准（參考相證
12 20）。相證 27 中，申請人註記之 SAPP 是第 1 次與準客戶
13 見面，FF 是保險規劃面談、PC 是送建議書、PD 是送保
14 單、CSC 是保全服務等，申請人是確實直接拜訪保戶辦理
15 公務。

16 (3) 反觀相證 27，相對人針對申請人等工會幹部（張業宇理事
17 長、莊○○理事、郭意平祕書）修改簽到方式：相對人徐甲
18 ○○9：00 前送來簽到簿、並且 9：00 準時取走簽到簿，未
19 在 9：00 前簽到者會被蓋「未到」章、當天 16：30 左右再
20 送來簽到簿、當天 18：00 準時取走，當天未在此時間內簽
21 退者，會被蓋「早退」章；此乃罔顧外勤業務員經常性外地
22 作業的特性。尤有甚者，108 年 10 月 20 日申請人郭意平當
23 日傍晚在辦公室處理文書工作未完成，還沒簽退，相對人

1 徐甲○○罔顧申請人郭意平桌面有未完成文件、包包也仍
2 放在辦公室，明顯仍未下班，相對人就逕自取走簽到簿。
3 申請人郭意平忍無可忍，故在簽到紙（相證 27）左列下方
4 以書面方式提醒相對人違反勞基法第 30 條第 6 款。相對人
5 數月後才肯放棄以此法來製造申請人郭意平違反勞基法第
6 12 條第 6 款的假象。

7 (4) 109 年相對人仍不放棄糾纏簽到一事，相證 6 第 1 頁 Line
8 對話背景是相對人徐甲○○又談公假單，申請人郭意平拜
9 託相對人徐甲○○不要再用這類手段刁難。相對人於相證 6
10 中斷章取義地以相證 6 第 2 頁為藉口，以為資遣申請人郭意
11 平有理!更直接在 109 年 4 月 8 日一審宣判（相證 17）後次
12 日，以考核差 892 元為由資遣申請人郭意平。顯見相對人
13 想透過資遣申請人郭意平而讓御用工會（相證 17 案被告廖
14 甲○○等）取代本會的企圖。

15 4. 相對人執意資遣工會幹部申請人郭意平：

16 (1) 109 年 4 月 9 日到 109 年 5 月 14 日期間，相對人執意要資
17 遣申請人郭意平。109 年 4 月 9 日相對人徐甲○○給申請人
18 郭意平看相證 8，只告訴申請人要被資遣，並要申請人把門
19 禁卡交出來。隨後申請人要求要看考核明細，相對人徐甲
20 ○○回說沒帶，才悠悠地說：「那不然你改承攬制」（放棄
21 申請人郭意平原全工時勞工身分），申請人郭意平亦不願
22 意，申請人郭意平在相對人只提供前述 2 選項之下，才會
23 當日立刻去勞動局申請相關調解。

1 (2) 109 年 4 月 23 日申請人郭意平表達不同意被資遣，調解人
2 遂問相對人代表意見，但相對人代表徐甲○○、林乙
3 ○○、林丙○○(參申證 26) 3 人當場表示不同意申請人郭
4 意平要求，也就未提供申請人郭意平留任原職務的申請
5 書。足見相對人執意要資遣申請人郭意平的意志。

6 (3) 申請人郭意平在 109 年 5 月 15 日接獲相對人以 Line 通知 109
7 年 5 月 18 日星期一復職訊息，立刻向相對人徐甲○○陳明
8 申請人郭意平父親骨灰當天在臺中入塔，無法去相對人公
9 司(申證 34)。相對人佯為同意，但卻在 109 年 5 月 18 日
10 起連續 3 天責問申請人郭意平怎麼沒有前去相對人公司報
11 到，甚或告訴申請人郭意平 109 年 5 月 20 日當日早上去
12 時，申請人郭意平沒留下來等相對人處經理徐甲○○，停
13 留時間太短、所以不算出勤(相證 28 第 1、2 頁)云云。直
14 到申請人郭意平主張申請人郭意平沒有收到相對人存證信
15 函復職郵件時(相證 28 第 8 頁)，相對人方才暫時不再騷
16 擾服喪中的申請人郭意平。後來申請人郭意平去相對人公
17 司，預備再以保戶身分登記進去辦公大樓卻被警衛拒絕
18 時，才知相對人總務處郭經理竟然將 109 年 5 月 20 日同意
19 申請人郭意平以保戶身分進入相對人辦公室的警衛記申誡 2
20 次!相對人運用各種手段，欲攔阻申請人郭意平於 109 年 5
21 月 18 日到 20 日這 3 天進入辦公室簽到，可見相對人根本不
22 希望申請人郭意平復職。

23 (4) 109 年 5 月 26 日申請人郭意平與相對人法務長通過電話後，

1 當天下午前去相對人公司與處經理徐甲○○碰面，相對人
2 處經理徐甲○○卻又相反地提醒申請人：「可能是以新制身
3 分復職」，此舉令申請人相當困惑，故申請人郭意平再次要
4 求相對人徐甲○○協助申請人郭意平索取白紙黑字復職及
5 108 年第 2 季考核調降等相關細節的書面確認單，但申請人
6 郭意平當晚與徐甲○○通電話得知相對人仍不願出具書面
7 證明（相證 28 第 13、14、15 頁）。

8 (5) 109 年 6 月 4 日談復職條件時，相對人再次表達不願意書面
9 保證復職調解是以勞退舊制身分及全工時僱傭制身分為前
10 提，經查方知業務部北一督導區科長徐甲○○早已在 5 月
11 初就與處經理持續開會討論分配申請人郭意平 1500 張保
12 單，故不希望申請人郭意平復職。且相對人於七月將申請
13 人郭意平的 1500 張保單分配完成後，相對人徐甲○○就調
14 升為業務部北二督導區督導長。顯見相對人徐甲○○刻意
15 刁難、打壓申請人郭意平，絕不希望本工會幹部暨相證 17
16 案原告郭意平復職。

17 (6) 相對人於 109 年 6 月後聘用新的人力資源部經理，找申請人
18 保戶李○○來遊說申請人郭意平退休。李○○聲稱認識相
19 對人新聘的人力資源部經理等人，多次嘗試約申請人郭意
20 平談退休金。但申請人郭意平堅決表達絕不可能與相對人
21 私底下談！保戶李○○始不再為此與申請人郭意平聯絡。此
22 勸退之舉已足見相對人始終不願意申請人郭意平復職。

23 (7) 申請人郭意平接受貴會 109 年 12 月 28 日的和解提議，但相

1 對人不接受申請人以復職為前提的和解請求。相對人以「已
2 將申請人郭意平的（800 多位）客戶分配出去而不能在申請
3 人復職後歸戶給申請人」為由，後又補充說申請人郭意平有
4 詆毀相對人而不願談同意申請人郭意平復職。然而，申請
5 人郭意平 800 多位保戶保單只要電腦系統處理歸戶或保戶
6 補簽同意書，作業並不困難。由相對人不同意申請人郭意
7 平以復職為前提的和解談判一事看來，相對人堅持消滅本
8 會幹部的決心始終如一。

9 (八) 請求裁決事項：

- 10 1. 確認相對人於民國 109 年 4 月 30 日資遣申請人郭意平，構成
11 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。
- 12 2. 確認相對人於民國 109 年 4 月 30 日資遣申請人郭意平之行為
13 無效。
- 14 3. 相對人應於本裁決決定書送達之次日起 10 日內回復申請人郭
15 意平原任職職務，並將事證送交勞動部存查。
- 16 4. 相對人應自民國 109 年 5 月 1 日起，按月於次月 15 日給付申
17 請人新臺幣 79,638 元及自應給付之日之次日起至清償日止，
18 按年利率百分之五計算之利息。
- 19 5. 相對人應自本裁決決定書送達之次日起 10 日內，將本裁決決
20 定主文以 16 號標楷體公告於相對人公司之網頁首頁（網址：
21 <https://www.transglobe.com.tw/>），並將事證送交勞動部存
22 查。

23 (九) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

一、 相對人之答辯及聲明：

(一) 相對人資遣申請人郭意平行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為：

1. 系爭資遣申請人郭意平行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益待遇之不當勞動行為：

(1) 裁決會 107 年勞裁字第 63 號裁決決定書揭示：「按不當勞動行為裁決制度之目的固在保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權。然非謂勞工一旦加入工會，即當然取得免遭雇主解僱之保障；亦非勞工參與工會，雇主即應給予其優於其他未參與工會員工之對待。又按我國於 2009 年通過之『公民與政治權利國際公約及經濟、社會與文化權利國際公約施行法』，其中，公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟、社會與文化權利國際公約第 8 條第 3 項皆規定：『關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。』；而國際勞工組織依其憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號『結社自由與團結權保障公約』以及第 98 號『團結權與團體協商公約』申訴案件，所成立之結社自由委員會 2006 年作成之『結社自由委員會決定及原則摘要』第 801 項即載明：『一個勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到傷害的原則，並不必然意涵，不論環境條件，一個擁有工會職務的人員取得解僱的豁免（原文：The principle

1 that a worker or trade union official should not suffer prejudice
2 by reason of his or her trade union activities does not
3 necessarily imply that the fact that a person holds a trade union
4 office confers immunity against dismissal irrespective of the
5 circumstances.)。』上開原則亦可供參考（本會 102 年勞裁
6 字第 10 號、106 年勞裁字第 6 號裁決決定意旨足參）。...
7 相對人係依據資遣前約 3 年期間勞工之平均績效分數、請
8 假時數等標準，選擇人員進行裁減，對申請人廖乙○○資
9 遣行為，容無不當勞動行為動機或認識」

10 (2) 按，相對人定期每季辦理業務員例行性業績考核（相證 1、
11 相證 4），申請人郭意平業績考核標準均未變更，系爭資遣
12 係因申請人郭意平 109 年第 1 季業績考核未達標準，相對人
13 依既有考核規定辦理之結果；考核對象為全體業務員，進
14 行方式、作業流程乃至業績未達考核標準之處理，均係機
15 械性地按照既有之考核規定辦理（相證 1、相證 2、相證
16 4），絕未因個別業務員是否為工會會員或參加工會事務等
17 而有相異處理，亦未單單針對申請人郭意平提高或適用與
18 以往不同之業績標準。

19 (3) 換言之，相對人僅係機械性地按既有規定辦理例行性考
20 核，對相同職級業務員，採取相同考核標準，以申請人郭
21 意平為例，其屬全工時制 LP 業務員，業績標準均為每季首
22 年度佣金 5 萬元（First year commission, FYC）（如屬聘僱暨
23 承攬雙合約制之 TS 業務員，業績標準均為每季 6 萬元），

1 若業務員之業績未能達到考核標準，無論差距金額多寡，
2 基於管理之公平性，相對人即會依考核規定而終止與該業
3 務員之僱傭關係（除非業務員有留任原職意願，另提出考核
4 留任申請書（例如相證 3），並經主管核定准予留任，始例
5 外不終止僱傭關係）；相對人於 106 年度第 1 季至 109 年度
6 第 3 季，每季因業務員考核未達標準而與其終止僱傭關係
7 之人數，謹整理如附表 1，可見每季均有數十人至上百人因
8 未達考核標準而終止聘僱關係；又 109 年度第 1 季例行性業
9 績考核，除申請人郭意平外，該季業績未達標準之業務員
10 尚有 146 人，其中除主動提出考核留任申請並經主管核准
11 留任之 66 人外，其餘 80 名業務員，相對人無一例外地均係
12 以終止僱傭關係之方式辦理（詳細名單請參附表 2）。依上
13 所述，足見相對人對於申請人郭意平之系爭資遣並無任何
14 針對性，殊非基於不當勞動行為意思所為之行為。

15 (4) 甚者，是否發生資遣結果，主導權乃在於申請人郭意平，
16 相對人僅是被動、機械性地按照既有規定辦理業績考核及
17 考核未通過之處理措施。實係因申請人郭意平有意使自己
18 以略微差距未達業績考核、安排最高之平均工資、進而向
19 相對人爭取最高之離職給付，始會發生系爭資遣之結果，
20 倘若申請人郭意平有意願繼續任職，當可藉由自行安排、
21 調整保單業績等方式，避免其業績考核未達標準，縱使是
22 在 109 年 4 月 9 日核定業績考核結果未通過後，申請人郭意
23 平亦得主動向相對人提出留任申請，然而，正因申請人郭

1 意平本有意藉由考核制度離職、立刻向相對人爭取離職給
2 付、立刻將其保單轉讓給其他業務員，完全未採取上開任
3 何留任之措施，相對人最終始依既有規定作業而辦理系爭
4 資遣。

5 (5) 倘若相對人是基於不當勞動行為意思或是惡意動機而對申
6 請人郭意平為系爭資遣（假設語），相對人豈可能會在申請
7 人郭意平首次向相對人表達復職之意思時（相證 13），即
8 立刻欣然同意申請人郭意平復職（相證 14），並於當日回
9 函予申請人郭意平告知同意其復職（相證 15），由此益證，
10 相對人絕非基於不當勞動行為意思甚或任何惡意動機而為
11 系爭資遣。

12 (6) 抑有進者，申請人郭意平向相對人爭取提高離職給付之過
13 程中，從未表達資遣係因不當勞動行為所致，反而刻意對
14 相對人放話，如未同意提高離職給付，就會向裁決會提出
15 不當勞動行為裁決，申請人郭意平於 4 月 15 日傳送予徐副
16 理之 Line 即明確記載：「我還沒空核對 3 月薪資明細 但麻
17 煩你跟他們說：（1）109.1 發的不休假獎金我要求全數計入
18 我被資遣前六個月總工資，109.1-3 的未休假獎金則以 109.3
19 的薪資為基礎×24（天） 全數計入我這六個月的總工資中。

20 （2）Aegon 的退離金若公司不希望我走訴訟（我若拿不到，
21 我一定會走訴訟）把事情鬧大到勞動部勞動庭，那就把它計
22 入在我總工資中，（即約 65 萬除以 23 個基數後，加計入我
23 被資遣前六個月的平均薪資中。）意即：換名目給我，不要

1 讓我透過未來可能勝訴的官司開先例，造福後來離開的
2 Aegon 人。」(相證 6 第 11 頁)，可見申請人郭意平自始係
3 因離職給付數額未達申請人郭意平之要求，方衍生本件裁
4 決。

5 (7) 綜上說明，相對人並無不當勞動行為之認識與動機。申請
6 人既未舉證證明，相對人基於不當勞動行為之目的，單單
7 對申請人郭意平適用與其他全工時制業務員不同之業績標
8 準，或刻意提高其業績標準、或變更其考核期間或考核時
9 點，其主張顯無理由。

10 2. 系爭資遣申請人郭意平行為，並非「不利益待遇」：

11 (1) 申請人郭意平不僅是在考核未過後同意相對人辦理資遣，
12 早在相對人進行 109 年第 1 季績效考核作業前，即有意離
13 職，有意使自己因業績考核未通過而被資遣，由下列事證
14 即足見之：

15 A. 申請人郭意平多次向主管表達離職意願：

16 申請人郭意平於 108 年下半年起，即多次向主管徐甲
17 ○○副理表示因父親癌末等因素，要回臺中照顧父親，
18 無意願再繼續任職相對人公司等語；而於 109 年 1 月底，
19 申請人郭意平亦向主管徐甲○○副理表示：「...我只想官
20 司(按：指申請人郭意平與全球人壽企業工會、工會會員
21 間民事訴訟)結束後走人，不想再開一個案子留到明年 7
22 月，領退休金(更多)40 幾個基數。」(相證 6 第 2 頁)，
23 證人徐甲○○亦證稱：「(問：郭意平是否曾向證人表達

離職意願？若有，表達內容為何？）...108 年下半年開始郭意平就一直有提到想回臺中照顧爸爸。就我的認知，這個意思就是要離職。」（第 3 次調查紀錄第 9 頁第 1、17-18 行）。證人證詞與 Line 對話紀錄相符（參相證 6 第 2 頁），亦與相證 18、相證 19 等業務員轉讓申請書相符，更有附表 3、附表 7 可為佐證，足見相對人之確有離職意願。

B. 申請人郭意平早於 109 年 3 月間即開始大量安排將其保單轉讓給其他業務員：

業務員招攬保單、相對人承保後，於業務員在職期間，業務員主動將保單轉換給其他業務員之情形非常罕見，通常係因業務員離職，方由業務員於離職前將保單轉給其屬意之業務員（須經轉讓業務員之主管及承接業務員之主管同意），或業務員離職後，為避免保單成為孤兒保單，由公司主管指派其他業務員承接。惟由附表 3，申請人郭意平自 109 年 3 月 24 日起，即開始主動、大量將保單轉讓予其屬意之業務員，轉讓之保單高達 65 張之多，其中，109 年 3 月 24 日業務員轉換同意書即勾選轉換原因為「業務員要求」，4 月 29 日、30 日業務員轉換同意書更明載「原業務離職」，在在足證本件契約終止為申請人郭意平刻意安排，否則申請人郭意平怎可能在第 1 季考核時點未到前即開始安排保單轉出作業，甚至於 4 月 29、30 日仍持續、大量轉出保單給其他業務員。

1 C. 主管通知考核未過後，申請人郭意平當下不僅接受考核
2 結果及資遣，更旋即爭取更高額之離職給付：

3 109 年 3 月 31 日主管徐甲○○副理注意到申請人郭意平
4 業績未達考核標準，以 LINE 軟體撥電話予申請人郭意平
5 關心業績狀況時，申請人郭意平之回應並不積極。嗣於
6 109 年 4 月 9 日申請人郭意平業績考核結果經核定未達標
7 準時，主管徐甲○○副理先將相關主管均尚未簽核之「未
8 達考核彙總表」(即相證 8)拍照以 LINE 軟體傳給申請人
9 郭意平看，申請人郭意平旋即回覆「來談吧~」、「幾點？」

10 (相證 6 第 5 頁)，在主管徐甲○○副理與申請人郭意平
11 面談、告知業績考核未通過依規定應予資遣之意旨時，
12 申請人郭意平即表示接受考核結果及資遣，並在面談後
13 以 LINE 軟體向主管徐甲○○副理表示：「Thank You」、「
14 「辛苦了」(相證 6 第 5 至 6 頁)。假若系爭資遣與申請
15 人郭意平之意思不符，或是申請人郭意平對於系爭資遣
16 之適法性存有疑義，申請人郭意平在主管徐甲○○副理
17 告知業績考核未通過依規定應予資遣之意旨時，又豈可
18 能會是上開反應？申請人郭意平之主張顯未依實陳述。

19 證人徐甲○○並證稱：「(問：請問證人，如果業務員考
20 核未達標準，通常你是如何作業？)會提供考核表給當事
21 人核對承保的業績是否正確。」(第 3 次調查紀錄第 2 頁
22 第 24 至 27 行)；「(問：請問證人，除了考核表外，還
23 會給未達考核標準的業務員任何資料？)若業務員對承保

業績有疑問，會提供保單號碼等明細。」(第3次調查紀錄第3頁第4至7行)、「(問：請問證人，申請人郭意平109年第1季考績未過，是否由您通知？當時過程情形為何？)確定日期我不記得，約於4月8日或9日，在全球人壽松山總公司大樓我將考核報表(相證8)給郭意平看，通知她考核未達標，她告訴我說那我們就來談資遣費有多少，她可能要對保單明細是否真的未達標準，對完後就開始談資遣費。不休假獎金是否有全額計入平均工資，她也提供原全球人壽的留才服務辦法，她主張按照該辦法，她還可以領約60多萬元(除了資遣費外還可以再加領該款)，...郭意平還有提到有沒有預告期間工資...。」(第3次調查紀錄第3頁第22行至第4頁第7行)、「(問：(提示相證3)請問證人，是否會提供未達考核標準的業務員相證3的「考核留任申請書」?)是業務員當事人如有留任意願會跟主管反映，主管才會提供這張表格，因為填寫這張表格需要提出改善計畫，會再送到上級主管核定是否同意留任。」(第3次調查紀錄第3頁第8至14行)；「若業務員提出留任申請我可以幫他爭取。」(第3次調查紀錄第7頁第7至8行)、「(問：請問證人，申請人郭意平若有留任意願，是否需要向您反應？後續程序如何處理？本件郭意平是否有填寫相證3表格留任申請書?)若申請人郭意平有留任意願是需向我們反映。會再面談填寫彼此認同的改善計畫，但她本

1 人一直沒有表達要留任的意願，故我們沒有提供該申請
2 書給郭意平。」(第3次調查紀錄第3頁第15至21行)、
3 「(問：證人與郭意平4月9日面談及離職前，申請人郭
4 意平是否曾向證人表達要求留任或反對資遣?)沒有。」
5 (第3次調查紀錄第9頁第2至3行及第19行)、「(問：
6 (提示申請理由補充(三)狀第6頁第12行熊x雯)郭
7 意平是否曾向證人表達有一張保單未及4月8日扣到款，
8 要爭取留任?)沒有告訴我。」(第3次調查紀錄第9頁
9 第4至5行及第20行)
10 復由相對人通知資遣申請人郭意平後，申請人郭意平對
11 於系爭資遣本身是否合法完全未有質疑，僅是不斷爭取
12 其離退福利、未休假天數及平均工資計算之提高(相證6
13 第7、10、11、15頁)，均再再彰顯申請人郭意平自始即
14 係有意藉由109年第1季業績考核未達標準而被資遣之方
15 式，達到於相對人公司離職並領取資遣費之目的。

16 D. 申請人郭意平於勞資調解時明確選擇同意資遣：

17 申請人郭意平至遲於109年4月23日第1次調解會議時
18 已明確知悉其得不同意資遣，當下仍明確選擇「同意資
19 遣」，此有109年4月23日勞資爭議調解紀錄記載：
20 「(二)調查事實結果：1.勞資雙方不爭議事項：勞資雙
21 方對於受僱日、約定工資、擔任職務及勞動契約終止日
22 等不爭執。....調解人判斷及建議：(1)勞方同意資遣，
23 但雙方對於...之數額有不同見解。」可稽(相證11)，

1 益證資遣確符合申請人郭意平之意願。

2 甚至於 4 月 30 日第 2 次調解時，兩造從頭到尾均在協商
3 離職金額，調解程序結束，調解人請雙方確認會議記錄
4 並簽名時，申請人郭意平方因資遣方案談不攏而要求於
5 會議記錄記載其不同意資遣，相對人之認知係其不同意
6 按相對人之資遣條件辦理資遣，但因相對人已從優加給
7 離職金額，無法同意申請人郭意平之要求，故該次調解
8 會議紀錄明載：「勞方於會後閱覽會議紀錄時，變更主張
9 為不同意資遣但未獲資方同意。」(參相證 12)，申請人
10 郭意平於契約終止前未要求復職。

11 E. 申請人郭意平於 109 年第 1 季考核未過而辦理資遣，可領
12 取最高額之資遣費：

13 保險業務員本得藉由安排與保戶約定會面時間、簽約時
14 間、向公司送件時間等方式，調整其不同時期之業績；
15 而申請人郭意平於 108 年第 4 季（10 至 12 月）的業績，
16 係近 10 季以來最高者、較歷來業績增幅達 50%（相證
17 7），且申請人郭意平於 108 年 12 月所領薪資中含有 27.5
18 天年度特休未休工資，於此條件下，申請人郭意平若於
19 109 年第 1 季以些微差距未達考核標準而被資遣，將可獲
20 得相較於其他時期最高額之資遣費，申請人郭意平是有
21 意安排使自己因 109 年度第 1 季業績考核以微幅差距未通
22 過而遭相對人資遣。若申請人郭意平自身並無離職意
23 願，豈可能會在 109 年第 1 季時僅因 800 元之些微差額而

1 未通過考核？尤其，在 109 年 3 月 31 日時，主管徐甲
2 ○○副理便已特地告知、提醒申請人郭意平 109 年第 1
3 季業績差額尚未達標準！

4 (2) 本件既屬合意資遣，非屬「不利益待遇」：

5 A. 工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益待遇不當勞動行為之
6 禁止，其規範目的係在保障勞工個人不因參與工會事務
7 而受不利益待遇，則是否構成該款規定之「不利益待
8 遇」，自應以勞工本人立場為中心加以判斷；另一方面，
9 日本之學說與實務均認為，在勞工依照勞雇雙方合意而
10 離職之情形，一般而言並不能認為是「不利益待遇」（附
11 件 3）。

12 B. 姑且不論系爭資遣單純僅係既定例行性業績考核之作業
13 結果，相對人對於系爭資遣欠缺不當勞動行為意思，縱
14 僅就系爭資遣是否屬於「不利益待遇」而論，參酌上述工
15 會法第 35 條第 1 項第 1 款之規範意旨以及日本學說與實
16 務見解，系爭資遣既自始即符合申請人郭意平本意，更
17 是申請人郭意平有意安排之結果，則系爭資遣自難謂係
18 對於申請人郭意平之不利益待遇。

19 3. 系爭資遣行為並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介
20 入不當勞動行為：

21 (1) 本件既不構成不利益待遇，自非屬支配介入工會之行為：

22 A. 首按，日本學說明確揭櫫，在雇主一個行為可能重疊該
23 當於不利益待遇與支配介入之案件，對於雇主行為是否

1 構成不當勞動行為之認定，基本上應以要件、標準更為
2 具體之不利益待遇之判斷為主；在欠缺不當勞動行為意
3 思而不成立不利益待遇之情形，對於同一行為，以更抽
4 象的要件、標準而認定其該當於支配介入，此將違反法
5 律的正規解釋而應予以避免（附件 4）。

6 B. 鑑此，相對人所為系爭資遣既欠缺不當勞動行為意思而
7 不構成不利益待遇之不當勞動行為，則自不允許申請人
8 再迂迴主張系爭資遣構成支配介入不當勞動行為云云；
9 況且，相對人對於系爭資遣既無任何不當勞動行為意
10 思，則系爭資遣自無構成支配介入之不當勞動行為之可
11 能。

12 (2) 本件並無支配介入工會之動機或意圖：

13 A. 本件業績考核係對全體業務員實施之例行性考核，並非
14 特別針對工會會員，顯非屬支配介入、矮化、打壓工會
15 之行為；再者，申請人郭意平並非工會之理事長、理事
16 或監事，其離職與否，難認對工會有任何影響；甚者，
17 申請人工會從未對相對人表達不同意資遣郭意平之意
18 見，於申請人郭意平離職後，理事長張業宇旋即向相對
19 人爭取將申請人郭意平之保單轉由其承接，並請保戶簽
20 署業務員轉換同意書（相證 19 號），可見申請人工會自
21 始不認為本件資遣係支配介入工會之行為。

22 B. 又，因申請人郭意平 109 年 4 月 30 日離職後，應不得再
23 以業務員轉換同意書進行業務員轉換，而應由公司統一

1 分派，但因工會理事長的要求，相對人仍融通直接以區
2 督導分派的方式將該等保單轉給張理事長。倘若相對人
3 有任何打壓工會之意圖，自可直接依上開規定拒絕張理
4 事長之要求，避免張理事長日後易於達成業績目標，惟
5 相對人仍從優融通、依張理事長之要求轉讓保單，由此
6 益證相對人從無利用業績考核制度打壓工會之意圖。

7 C. 申請人雖主張郭意平擔任工會秘書職務，惟此為工會內
8 部事務，相對人實無法知悉。申請人固提出申證 9 作為
9 郭意平擔任工會秘書之證據，惟經查，無論是申證 9A 至
10 9K 或申證 11 至 13 之函文上，均只單純記載「承辦人：
11 郭意平」，並未能證明申請人郭意平是否確為「工會秘
12 書」；甚者，在「承辦人：郭意平」上方所載之「電話：
13 0928-545454」、「E-MAIL：axachang@gmail.com」，相
14 對人一望即知此為工會張業宇理事長之個人手機號碼及
15 其私人電子信箱，故即便相對人收受該等函文（假設語；
16 實際上，申證 9A 至 9K 及申證 11 至 13 之函文，多份並
17 未寄送予相對人，申證 9A、9B 及 9C 更是系爭資遣發生
18 後始作成函文），相對人仍認知該等案件係由工會張業宇
19 理事長經辦處理，自毋論基於影響工會運作之意思而資
20 遣申請人郭意平。

21 D. 又，關於申請人所指其與工會會員間之民事訴訟，實係
22 工會內部會員間爭奪工會主導權之訴訟，對於相對人並
23 無任何利害關係，且該案之訴訟標的為工會會員大會決

1 議是否有效，系爭資遣怎可能影響該件民事訴訟之裁判
2 結果，申請人之主張實令人莫名所以；甚者，相對人並
3 非該民事訴訟當事人，對於訴訟審理進度、判決時間甚
4 而一審判決結果等節，在進行109年度第1季業績考核及
5 辦理系爭資遣之當時，均一無所知，而系爭資遣本即係
6 按照既定作業日程辦理（相證2），是系爭資遣與該件民
7 事訴訟一審判決時間點相近，純為偶然之巧合，申請人
8 執此主張相對人意圖透過系爭資遣影響該件民事訴訟裁
9 判結果從而影響工會云云，顯係穿鑿附會之詞，並無可
10 採。

11 E. 此外，是否發生系爭資遣之結果，主導權在於申請人郭
12 意平，相對人僅是被動、機械性地按照既有規定辦理業
13 績考核及考核未通過之處理措施，倘非申請人郭意平有
14 意使自己因業績考核未通過而被相對人資遣，申請人郭
15 意平固得藉由各種措施而避免資遣之結果，由此足見，
16 申請人郭意平主張相對人意圖透過系爭資遣影響其與其
17 他工會會員間之民事訴訟裁判結果，要屬無稽；相反
18 地，申請人郭意平曾於109年1月底向其主管徐甲○○副
19 理表達：「我只想官司結束後走人」（相證6第2頁），
20 則本件實情是否係申請人郭意平在知悉該件民事訴訟一
21 審宣判時間後，刻意安排自己於一審判決後遭資遣而離
22 職，即不無可疑。

23 (二) 申請人罔稱工會創會會員或幹部遭相對人資遣，或遭相對人

1 以階級鬥爭方式逼退，並稱受到相對人壓迫云云，並非事
2 實，說明如下：

3 1. 相對人 108 年間核給申請人郭意平高達 111 天「單位公假」，
4 並於 109 年核發高達 27.5 日之未休假工資：

5 (1) 為遵守勞基法第 30 條第 5 項保存出勤紀錄之義務，相對人
6 公司全僱傭制業務員每日均應進辦公室簽到/簽退，但未限
7 定簽到/簽退的時間，是業務員得自行安排拜訪、服務客戶
8 之時段，並自行安排至公司簽到/簽退之時間。

9 (2) 惟申請人郭意平於 108 年度申請高達 111 天之「單位公假」
10 (相證 20 號)，事由主要為保全作業、或理賠作業、或遞
11 送保單等，惟難認上開作業需耗費一整日之時間、完全無
12 法至辦公室簽到/退，甚至其「至郵局寄送給保戶之文件」，
13 不可能耗時超過幾小時之簡易作業，申請人郭意平亦申請
14 一整天之「單位公假」(如 108 年 2 月 18 日、3 月 5 日)，
15 即便申請人郭意平實際上係因處理私人事務、長期無法至
16 辦公室簽到/退(申請人郭意平可能係請假至臺中照顧父
17 親)，然相對人對此完全未予追究，仍同意申請人郭意平請
18 單位公假，即申請人郭意平全年有近 4 成 5 之上班日均未至
19 辦公室(計算式：108 年之國定假日加上週休二日，全年放
20 假總天數為 115 日，工作日為 250 日， $111 \div 250 = 44.4\%$)，
21 相對人不僅未要求其請個人之特休假，並於 109 年直接核
22 給高達 27.5 日之未休假工資，對申請人郭意平甚為優遇。

23 2. 申請人郭意平不具工會幹部身分，相對人仍從優核給會務

1 假：

2 申請人郭意平不具工會理監事之身分，不符工會法第 36 條會
3 務假之申請資格，惟申請人郭意平提出會務假之申請，相對
4 人亦從寬核准(如 108 年 7 月 24 日、10 月 4 日、10 月 25 日、
5 12 月 16 日)，更可證相對人對工會、對申請人郭意平之優惠
6 待遇。

7 3. 申請人主張相對人因業務員改制一事打壓工會會員，並非事
8 實：

9 (1) 申請人工會於 106 年成立後，在運作上相當沉潛、低調，
10 相對人亦未獲申請人工會委任代扣工會會費而無工會會員
11 名單，因此是否為工會創會會員或工會理、監事，相對人
12 實不得而知，亦無從確認之。申請人工會自應就同仁為創
13 會會員、工會理監事，且相對人當時即知悉其工會身分等
14 情，先負舉證責任。

15 (2) 另一方面，相對人對於業務員是否選擇轉制，均尊重其個
16 人意願，業務員選擇轉新制後之權益，或是關於業績考
17 核、資遣作業等，均係依照公司既有規定機械性、例行性
18 辦理，絕未因業務員是否為工會會員而有差別對待，亦
19 即，相對人並未特別針對工會會員適用較高或較嚴格之業
20 績標準或設計不同之評量區間、考核時點。

21 (3) 實際上，相對人於 106 年間推動改制時，高達 688 名業務員
22 均欣然同意轉為新制、適用較高之佣金率，僅約 19 名業務
23 員選擇留在全僱傭舊制，相對人亦尊重其選擇，且嗣後亦

1 有原選擇舊制之業務員，陸續改為申請適用業務新制，足
2 見業務新制、舊制對業務員各有誘因，業務員本得基於個
3 人之狀況、意願選擇適用之制度。相對人既未因業務員是
4 否具工會會員身分而拒絕其申請轉換新制、亦未因其工會
5 會員身分而強制其適用新制，公平對待所有同仁，益可證
6 相對人並無不當勞動行為之意圖！

7 (4) 甚且，每季因未達考核標準而終止聘僱契約之業務員約莫
8 數十位之譜（參附表 1），縱使將申請人主張遭資遣之申請
9 人工會會員 15 名全數計入（但相對人仍否認知悉具工會會
10 員身分），申請人工會主張之人數亦僅佔全體終止聘僱契約
11 之業務員人數的零頭而已，益證相對人之業績考核制度係
12 一體適用於全體業務員，並未特別針對申請人工會會員為
13 之。

14 4. 申請人郭意平稱受到相對人壓迫乙節，實與事實迥異：

15 申請人郭意平性格分明，與相對人、主管溝通過程，一向係
16 力爭到底，從未低聲下氣或態度較軟，單單檢視相證 6 之
17 LINE 對話紀錄，申請人郭意平在與主管徐甲○○副理對話時
18 之強勢態度，例如「你相信每天都 9：00~18：00 的？太瞎了」
19 （相證 6 第 1 頁）、「叫 SPA 不要挑戰我們的耐心...叫 SPA
20 那些傻瓜別鬧了，我若被扣任何一塊錢，我一定會去找勞動
21 局評理的」(相證 6 第 2 頁)，即可窺知申請人郭意平之氣勢，
22 申請人之主張與事實出入甚大。

23 5. 申請人稱申請人工會曾於總公司發放問卷而遭攔阻、被制

止，並據以主張相對人因此對其不悅云云，應無可採：

(1) 申證 8 第 1 頁及第 2 頁似為不同版本、不同時間之問卷（第 1 頁問卷所載時間「2019 年 6 月 19 日」，而由第 2 頁問卷載「2018 年匆匆過去」以觀，第 2 頁問卷之時間似為 108 年年初），並非同一份問卷。

(2) 再者，申請人工會發放問卷係在一樓門禁閘門處分發給出入之人員，據相對人所知，在場發放問卷者僅有張業宇理事長一人，申請人郭意平並無參與發放問卷，當時張業宇理事長站在總公司門禁閘門前發放問卷，總務處郭經理善意、委婉提醒其在發放時不要妨礙同仁進出，絕無有阻攔、制止或影響其發放問卷之情事。且發放問卷僅有申證 8 第 1 頁，並無第 2 頁內容。申證 8 第 1 頁問卷聯絡信箱為張業宇理事長之私人電子郵件，無申請人郭意平聯絡資料。

(3) 綜上所述，申請人所指申請人工會發放開放遲到打卡問卷乙事，與申請人郭意平無關，則申請人稱相對人因此對其有不悅之意思，應無可採。

(三) 申請人主張其擔任工會秘書承辦案件造成相對人不悅云云；惟，申請人函文根本未送達相對人，其中更有系爭資遣發生後始作成，申證 22 至申證 31 函文內容亦無法知悉申請人郭意平為申請人工會幹部，相對人自無從因此對申請人郭意平產生不悅意思：

1. 申證 9B、9C、9E、9K、申證 10、申證 13，均係工會寄送予主管機關之函文，且並未將相對人作為副本收件人，相對人

1 未收受該等函文，過去並不知悉該等函文存在。

2 2. 甚者，申證 9A、9B 及 9C 均是 109 年 4 月 9 日系爭資遣發生
3 後始作成之函文，則相對人豈可能會因為該等 109 年 4 月 9 日
4 後始存在之函文，而於 109 年 4 月 9 日以前即對申請人郭意平
5 有不悅之意思？

6 3. 申請人雖提出申證 12，並稱該函有以副本方式提醒相對人云
7 云；惟，經相對人確認，相對人未曾收受申證 12 函文，不知
8 該函文存在，申請人應先負舉證責任。

9 4. 再者，申請人所提出之申證 22 至申證 31 亦無法知悉申請人郭
10 意平為工會秘書：

11 (1) 申請人郭意平於第一次調查會議時即已表示：「...我是創始
12 會員，約 107 年 4 月擔任秘書處主秘，未擔任工會幹部。」
13 （見第 1 次調查紀錄第 3 頁第 9-10 行），惟申請人郭意平
14 現又主張其擔任申請人工會幹部要職（申請人補充理由（五）
15 書第 12 頁）云云，核其主張實有重大矛盾，顯未依實陳
16 述。

17 (2) 申證 22 至申證 25，均為申請人郭意平以個人名義申請勞資
18 爭議調解之調解紀錄，申證 26 則係申請人郭意平以個人名
19 義代理他人出席勞資爭議調解，並無任何關於申請人郭意
20 平係工會會員或工會秘書之內容。

21 (3) 申證 27 至申證 29 是工會逕寄給主管機關而未副本予相對人
22 之函文，相對人並無從知悉該等函文之存在；此外，該等
23 函文上僅單純載「承辦人：郭意平」，並未載明申請人郭意

1 平為工會秘書，且「承辦人：郭意平」上方所載電話及
2 E-MAIL，一望即知係申請人工會張業宇理事長之個人手機
3 號碼及其私人電子信箱，可見申請人郭意平僅為掛名承辦
4 人，張業宇理事長方為實際承辦人。

5 (4) 申證 30 係申請人郭意平申請 108 年 7 月 24 日至 25 日單位
6 公假之申請單（參照相證 20 之單位公假紀錄），於 108 年
7 間，因申請人郭意平之主管徐甲○○副理知悉其有照顧癌
8 末父親之需求，故對於申請人郭意平從寬給予單位公假，
9 只要申請人郭意平提出申請，無論請假事由為何、是否屬
10 實等，均會准假；亦即，在申請人郭意平向主管徐甲○○
11 副理提出申證 30 時，徐甲○○副理並不會細究申請人郭意
12 平是否擔任何種工會職務，故申證 30 並無從證明相對人或
13 主管徐甲○○副理知悉申請人郭意平為工會幹部。

14 (5) 申證 31 是申請人工會之理事會會議記錄，屬於申請人工會
15 之內部資料，相對人並無從知悉其內容，且該會議紀錄上
16 僅單純載「記錄：郭意平」，並未提及申請人郭意平為工會
17 秘書。

18 5. 綜上所述，申請人郭意平持申證 22 至申證 31 主張相對人知悉
19 其為工會秘書，要無可採。申請人持上開函文主張相對人對
20 其有不悅之意思，顯係刻意汙蔑。

21 (四) 申請人稱其 109 年第 1 季投保生效案件中至少有 2 案件計佣少
22 於其他業務員，主張相對人違反勞基法第 25 條同工同酬之規
23 定、申請人郭意平業績其實有達標云云；惟申請人之主張洵

屬臨訟置辯之詞，更有重大誤導，並不可採：

1. 首應澄明者係，相對人對於申請人郭意平業績或佣金之計算並無錯誤！申請人稱其計佣少於其他業務員云云，係因申請人郭意平是全僱傭制（即舊制）之業務員，故其佣金計算方式自與承攬暨僱傭雙合約制（即新制；招攬保險部分為承攬關係，每日 1 小時開晨會，則為僱傭關係部份工時）之業務員不同。

2. 舊制業務員與新制業務員佣金計算不同，係為符合保險費用適足性之要求，洵屬適法有據：

(1) 保險制度係將個人於生活中因遭遇風險，分攤於共同團體以填補損失之機制，要保人支付的保費一部分用以支應未來預期發生的保險給付，另一部分作為保險人之行政管理費用，保費之計算必須具有適當性，保險費率額度必須高至足以抵補一切可能發生的保險給付及有關之行政費用，方得確保保險人之償付能力。主管機關為具體嚴控保險業之行政費用，明令保險商品（保單）銷售前應送審，且送審文件應載明向保戶實際收取之費用、費用訂定之適足性、合理性及公平性。此有主管機關頒定「保險商品銷售前程序作業準則」第 9 條第 1 項第 1 款規定：「保險業進行人身保險商品正式開發研擬計算說明書時，應注意下列事項：一、設定給付項目及蒐集費率釐訂之參考資料，並確認其與費率之釐訂具關連性，且費率符合適足性、合理性及公平性，並應反映各項成本及合理利潤，不得以不合理之定

價招攬或承作保險業務。」；「人身保險商品審查應注意事項」第 15 條之 1 第 2 項亦規定：「保險商品送審文件應載明實際收取之費用(率)，不得以費用(率)上限方式列示。保險公司送審商品時，應檢附費用分析並說明其費用(率)訂定之適足性、合理性及公平性。」

(2) 由上可知，保險業受到主管機關高度監理，為保障保戶權益，保險公司之行政管理費用應予精算，據以決定保費，以確保保險公司之償付能力。申言之，保費之計算，原則上是以過去發生保險事故之損失經驗及費用經驗，據以計算現時之保費。人身保險之保費主要以「預定死亡率」、「預定利率」及「預定費用率」加以決定。其中，以「預定死亡率」而言，死亡率越高，保費越高，死亡率主要受年齡、職業及身體狀況等因素所影響；其次，「預定費用率」係用以支應保險公司之行政管理費用，主要包括業務員之報酬、保單行政費用、保險公司經營之營業管理費用等。又由於人身保險為長期保險，保險人收取保費在前，支付保險給付在後，如保險公司實際支出之行政管理費用，超過保險商品設計時預計使用之費用，即產生「費差損」，保費收入可能不足以支應行政管理費用，將影響保險公司之償付能力。

(3) 為保障保戶權益、避免「費差損」導致保險公司之經營風險，主管機關長年來明令業務員之報酬及費用應予嚴格限制，保單不得有「費差損」。因行政管理費用中，最大宗之

1 費用為業務員之報酬，中華民國人壽保險商業同業公會為
2 履行金融監督管理委員會之要求，亦於 105 年 10 月間修訂
3 「人身保險業辦理費用適足性檢測自律規範」第 4 及 5 條，
4 將過往依主管機關要求而精算業務員報酬費用之作法予以
5 明文化。

6 (4) 經查，全僱傭制、雙合約二制度之勞動條件保障、人事成
7 本本有不同，例如舊制業務員全部招攬保險之佣金均列入
8 工資，然而新制業務員招攬保險之佣金係屬於承攬報酬（非
9 工資），從而相對人對於舊制業務員提繳之勞工退休金、負
10 擔之勞健保費，以及在工資保障等方面，均高於新制業務
11 員（如：全僱傭制業務員之收入如未達基本工資之月工資，
12 相對人應補足至基本工資；而雙合約制業務員僅每日 1 小
13 時基本工資時薪受有保障），以致在另一方面，基於保險業
14 者應遵循之費用適足性原則，在預定費用成本之精算後，
15 對新制業務員提供相對較高之佣金率，維持舊制業務員之
16 原佣金率。鑑此，相對人對於勞動條件保障、人事成本支
17 出固有不同之舊制、新制業務員，提供不同之招攬保險佣
18 金率，要無任何違反公平或同工同酬原則之可言。

19 (5) 再者，相對人早在 106 年間進行新舊制度轉換時，即曾對
20 於包含申請人郭意平在內之全體業務員說明新制之制度內
21 容，並按各個業務員具體業績狀況、依照新制佣金率試算
22 其轉換為新制後之佣金金額，此有當初提供予申請人郭意
23 平之說明、試算文件以及申請人郭意平之簽收單（相證 21）

1 可資證明，其中，試算文件即載明新制之佣金率平均約
2 15%；倘若申請人郭意平認為新制之佣金條件較好，得隨
3 時依其意願選擇申請轉換適用新制，但本件申請人郭意平
4 既未選擇申請適用新制，自無從允許申請人郭意平一面主
5 張應給予舊制之勞動條件保障，一面卻又主張應按新制之
6 佣金率計給工資；更何況，申請人郭意平為舊制業務員、
7 職級為 LP，按規定 LP 之考核標準為 FYC 5 萬元，而新制
8 中與舊制 LP 相應之職級為 TS，但 TS 之考核標準為 FYC 6
9 萬元，是若申請人郭意平執意主張應按新制之佣金率計算
10 其業績，則相對地，申請人郭意平豈非應一併適用新制之
11 考核標準 FYC 6 萬元，始為公平？益證申請人之主張毫無
12 理由。

13 (6) 此外，主管每月均會提供業務津貼報表，其上均明載各保
14 單之佣金率，以利業務員核算其佣金收入是否正確，申請
15 人郭意平得經由該報表確知其佣金率（相證 22），申請人
16 郭意平長年以來亦未對其佣金率提出異議，於本件裁決案
17 中遽然爭執其計佣較新制業務員少，甚至指摘相對人計算
18 錯誤云云，顯為臨訟置辯之詞，並無可採。

19 (7) 相對人既未針對工會會員調降其佣金率，或針對申請人郭
20 意平適用不同於其他全僱傭制業務員之佣金率，益證本件
21 並無不當勞動行為之動機。

22 (五) 申請人稱主管徐甲○○副理於 109 年 4 月 9 日通知資遣時，並
23 未提供相證 3、相證 4 資訊選項，申請人郭意平不知道也沒有

1 被提供相證 3、相證 4 云云，主張並不可採：

2 1. 相證 1 考核辦法第 4 條明揭：「上述業績考核標準，若季考核
3 或年度考核未達成者，經通路主管複核及本部主管核定後可
4 以予以留任原職級、解聘或轉任承攬人員。」，該辦法業經公
5 告施行多年，申請人郭意平復為資深業務員，對於該考核辦
6 法之存在以及考核辦法第 4 條所定考核未通過時得採取之措
7 施，自難諉為不知，則申請人郭意平主張相對人通知資遣當
8 時未主動告知，從而其不知有相證 3、相證 4 之選項云云，已
9 無可採。

10 2. 此外，申請人郭意平於 108 年下半年起即多次向主管徐甲
11 ○○副理表達無意願繼續任職意思、109 年 1 月時向徐甲○○
12 副理表達待官司結束後就要離職、陸續安排將保單轉讓予其
13 他業務員，以及在 109 年 3 月 31 日時徐甲○○副理已特地告
14 知申請人郭意平業績尚未達到標準，然而申請人郭意平仍消
15 極以對等事實，致徐甲○○副理認知申請人郭意平有意要被
16 資遣而離職，從而在 109 年 4 月 9 日與申請人郭意平面談時，
17 徐甲○○副理未再特別主動詢問申請人郭意平是否申請留
18 任，此舉在客觀上當屬合理，申請人指摘徐甲○○副理刻意
19 迴避給予申請人郭意平留任選項云云，並不可採。

20 (六) 保險業務員於任職期間將保單轉出，將影響其考績及續期佣
21 金乙事，申請人郭意平卻在考核時點未到前即開始安排保單
22 轉出作業，並將保單轉讓屬意業務員，轉讓保單高達 65 張，
23 證明本件契約終止為申請人郭意平所預期，且係其刻意安排

之結果：

1. 業務員之業績考核是以 FYC（即首年佣金，下同）作為考核標準，以申請人郭意平之職級 LP 為例，其考核標準為 FYC 5 萬元（相證 1）。而 FYC 之計算基礎，是來自於業務員新銷售的保單，業務員於任職期間中，將保戶已購買的保單轉讓予其他業務員，雖不因此直接影響其 FYC，但勢將造成業務員 FYC 之間接影響。
2. 業務員新保單的銷售對象，有相當一大部分會係其目前服務的既有保戶（業務術語上稱為「緣故」），或是其既有保戶所轉介的親友（業務術語上稱為「轉介紹」），至於陌生、新開發的新保戶（業務術語上稱為「陌生」）毋寧屬於少數；從保戶方面而言，同一保戶常常不會只購買單獨一份保單，而若保戶後續有加購或另購新保單的需求，通常均會向目前提供其保單服務之業務員購買。僅以附表 3 所列申請人郭意平之保單為例，由附表 3「要保人」、「險種名稱」及「(保單)生效日」欄位，即可見得同一保戶陸續購買多張（種）保單之情形（附表 3 所列 73 筆保單均是此種情形），例如序號 1 至 4 之保單，乃保戶范 OO 先於 90 年 7 月購買「全球終身壽險」，96 年 4 月又購買「全球人壽新卓越變額萬能壽險」，並分別於 105 年 9 月及 12 月再購買「全球人壽安養久久終身健康保險（C 型）」，又例如序號 7-22 之 16 張保單，是由保戶龔 OO 於 96 年至 108 年期間內所陸續購買；由此足以證明，同一保戶確實可能會陸續向其業務員購買新保單。

1 3. 鑑上，若業務員於任職期間中將其服務的保單轉出，而將其
2 目前服務的保戶轉由其他業務員服務，此無異是將該保戶嗣
3 後加購或另購新保單商品之業績，以及該保戶轉介親友購買
4 保單之業績，均轉讓給其他業務員，而勢必影響該業務員之
5 FYC。

6 4. 另業務員在銷售保單後，除可於首年度領取 FYC 外，亦得於
7 後續年度，按各該險種之佣金率領取續期佣金（續年度佣
8 金），此由相證 22 所列各筆申請人郭意平領取之「續年度佣
9 金」，即足證之。

10 5. 倘若業務員於任職期間將其服務之保單轉出，該業務員即當
11 然喪失領取該份保單續期佣金之資格，而改由承接之業務員
12 領取該份保單之續期佣金，由於將保單轉讓予其他業務員，
13 勢將影響業務員之業績考核，並影響其每月可領得之續期佣
14 金，故除非有極其例外之情事，否則殊難想像業務員會於任
15 職期間或預期繼續任職之情形下，將其保單轉讓予其他業務
16 員；然而，申請人郭意平卻在第 1 季考核時點未到前即開始
17 安排保單轉出作業，主動、大量將保單轉讓予其屬意之業務
18 員，轉讓之保單高達 65 張之多，此在在證明本件契約終止為
19 申請人郭意平所預期，且係其刻意安排之結果，否則申請人
20 郭意平豈可能會在其符合退休條件前即主動、大量轉出保
21 單，致影響其業績考核、每月薪資甚而自身退休金金額（按：
22 續期佣金會算入申請人郭意平之工資，故將保單轉出，必將
23 影響其每月工資金額，從而影響其退休金平均工資金額）？

1 6. 申請人郭意平固辯稱其 110 年 7 月 1 日即工作滿 25 年符合退
2 休條件，為避免退休後，其客戶隨便分派給其他業務員，只
3 好從 108 年下半年開始規畫將手上的客戶轉移給合適的業務
4 員接手，雖然會對續期佣金有影響，但業績考核是針對新送
5 件的首期佣金（FYC）來計算，因此不會影響業績考核云云；
6 然而，對於申請人郭意平前揭主張，實應證明如下：

7 (1) 每名保戶均是相對人公司之寶貴資產，在業務員轉職至其
8 他保險公司時，常能將其服務之客戶群攜至其他保險公
9 司，是相對人為避免保戶隨著業務員轉職而流失，絕不可
10 能搬石砸腳、胡亂將保戶（保單）分配予不適合之業務員服
11 務；實則，相對人對於離職業務員之保單轉讓，均是在符
12 合公司制度之前提下，充分考量一切因素而作適當分派，
13 申請人郭意平恣意指摘相對人將離職業務員之保單隨便分
14 派給其他業務員云云，洵非事實，並不可採。

15 (2) 又，申請人郭意平既然係在 110 年 7 月 1 日始符合退休條
16 件，則申請人郭意平為何不選擇於確定退休日期後再開始
17 轉出保單，而是要早在符合退休條件之 1 年多前，就開始
18 主動、大量將保單轉出，而影響其自身未來 1 年多期間的
19 業績考核甚而退休時之退休金金額？由此顯見，申請人郭
20 意平稱其係因為準備退休，為對客戶負責，只好事先安排
21 適合接手的業務員云云，純屬臨訟置辯之詞，委無可採。

22 (3) 謹整理申請人郭意平離職前轉讓 73 張保單續期佣金明細如
23 附表 7。依附表 7 所示，申請人郭意平轉讓 73 張保單，每

1 年尚可領取諸多續期佣金，其中不乏多筆首年度新契約(附
2 表 7 佣金保費年度欄為 1 者即為 108 年新契約)，如非郭意
3 平欲離職，郭意平應無將今年度(109)續佣相對較好之新
4 契約保單轉出之可能。申請人郭意平雖主張 108 年下半年
5 至 109 年 4 月底僅移轉 30 幾位客戶云云，惟參照附表 3 及
6 附表 7，郭意平於 108 年下半年轉出的保單僅有 9 張，且其中
7 僅有序號 72 的保單尚有續佣(每年 56 元)，然而，其餘眾
8 多保單均係在 109 年 3 月底至 4 月底大量轉出，與 109 年 4
9 月 30 日之契約終止日完全吻合，此安排顯與郭意平希望資
10 遣相關，由此益證郭意平於 109 年第 1 季考核未過顯然係郭
11 意平刻意之安排。

12 (七) 由證人徐甲○○證詞，相對人僅係機械性按既有規定辦理 109
13 年第 1 季例行性業績考核，對於業務員均採取相同考核作業
14 流程，其考核標準亦與其他舊制業務員完全相同，顯見本件
15 對於申請人郭意平之業績考核及系爭資遣，並無任何針對
16 性，自無不當勞動行為之認識或意圖：

- 17 1. 證人徐甲○○證稱：「(問：109 年第 1 季業績考核的時間、
18 標準與流程跟以往業績考核作業有無不同？該次對申請人郭
19 意平之考核與其他業務員有無不同？)都沒有差別。只有新制
20 舊制業務員的考核標準不同，其他作業流程都相同。」(第 3
21 次調查紀錄第 8 頁第 26 至 28 行、第 9 頁第 15 至 16 行)、
22 「(問：證人所轄之業務員是否如郭意平情形，有差距不到
23 1000 元之差額而未達考核的情形？)有過，但名字不太清楚，

印象中件數不多。」(第3次調查紀錄第9頁第8至9行及第24行)、「(問：請問證人，擔任相關業務員主管期間，是否還有其它業務員考核未達標準而被終止合約?)我擔任北一處的副主管期間，轄下300多位業務員都是新制，新制與舊制的標準是考核業績不同，新制為每季6萬、舊制為每季5萬。該新制業務員如有未達考核標準，就終止僱傭合約，處經理同意後能夠直接改簽承攬合約，或簽方才所述的留任申請書保留原本的僱傭契約。另外4位的業務員都是舊制，若未達考核標準，想要留任需自動提出申請，會提供方才所述的留任申請書，或終止僱傭關係辦理資遣，領資遣費離職，或改簽承攬合約等3種方式。」(第3次調查紀錄第5頁第9至19行)

2. 由上可知，109年第1次考核作業之時間、標準、流程，與過往之考核作業完全相同，對申請人郭意平之考核標準亦與其他舊制業務員相同，此亦有相證1號考核辦法可證；更且，申請人郭意平並未爭執或舉證該次考核作業之時間、流程、標準與過往、其他業務員有何差異，足見證人之證詞應屬可信。

(八) 申請人自承舊制業務員之工會幹部均通過109年度第1季業績考核，且每季考核均有數十至上百名業務員因未通過考核而終止聘僱，工會會員僅占其中極少數，足見本次業績考核結果確為例行作業，並非刻意針對申請人郭意平之不利益待遇：

1. 本次績效考核考核時間、考核區間、考核標準俱與往年相同，相對人並未對申請人郭意平單獨實施與以往相異或與其他舊制業務員不同之考核要求，申請人對此均不爭執，可見本次績效考核確屬例行性作業。
2. 其次，申請人郭意平並非工會幹部，而其他工會幹部（舊制業務員）均通過該次之業績考核，此有郭意平自承：「（問：請問申請人，相證 8 莊○○、張業宇是否為申請人工會會員？）在當季考核時，該 2 人仍然是申請人工會會員。莊○○考核當時是工會理事，張業宇考核當時是理事長。」等語可評（請參 109 年 12 月 28 日第 4 次調查會議記錄第 2 頁第 20 至 21 行），再對照相證 8 號，上開二位工會幹部「考核」欄均為「Y」，即均通過考核，如相對人有任何不當勞動行為之意圖，為何其他工會幹部均可通過考核？！由此益證相對人並未有任何不當勞動行為之意圖或認識。
3. 再者，依相證 2 號所示，相對人為公正、公平辦理考核，均會公告每月之承保截止日，於承保截止日當日前承保且保費實際入帳者，均可列為當月業績，因 12 月以 1 月 8 日為承保截止日、3 月以 4 月 8 日為承保截止日，故以 109 年第 1 季為例，於 1 月 9 日至 4 月 8 日間承保且保費實際入帳之保單，均可列入 109 年第 1 季考核業績計算，至於保戶是否於 4 月 8 日前繳交保費，相對人毫無介入、干涉或影響之可能性，自無事先預知或影響業務員考核結果之可能，本件自非屬不利益待遇。

1 4. 甚者，每季考核均有數十、甚至上百名業務員因未通過考核
2 而終止聘僱，如 109 年第 1 季共有 81 名，108 年第 1 季為 95
3 名，107 年第 1 季為 165 名，姑不論相對人並不清楚何人為工
4 會會員，縱依申請人之主張，因考核未過、終止聘僱之工會
5 會員人數 109 年第 1 季為 2 名（包括申請人郭意平）、108 年
6 第 1 季有 3 名、107 年第 1 季為 5 名，由此可見因考核未過而
7 終止聘僱、且具有工會會員身分之之業務員人數極其少數，
8 約占整體終止聘僱業務員人數之 2.9%，絕大多數未通過考核
9 而終止聘僱之業務員均非屬工會會員，足見相對人確實係依
10 客觀之保險業績數據辦理例行性之績效考核，與業務員是否
11 參與工會事務或工會幹部毫無相關。申請人意圖透過抹黑相
12 對人、進行裁決程序對相對人施壓，迫使相對人接受申請人
13 提出之條件，相對人實無法苟同。

14 (九) 答辯聲明：

15 駁回申請人之裁決申請。

16 (十) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

17 二、 雙方不爭執之事實：

18 (一) 申請人郭意平於系爭資遣前係擔任申請人工會秘書。

19 (二) 109 年 4 月 9 日相對人預告申請人郭意平於同年月 30 日終止
20 雙方間之勞動契約（見申證 3）。

21 (三) 109 年 4 月 9 日申請人郭意平申請勞資爭議調解，經 109 年 4
22 月 23 日及 30 日 2 次調解，惟並未調解成立（見申證 1）。

23 三、 本案爭點：

1 經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：相對人 109 年 4
2 月 30 日資遣申請人郭意平之行為，是否構成工會法第 35 條第
3 1 項第 1 款之不當勞動行為？該資遣行為是否依工會法第 35 條
4 第 2 項規定為無效？

5 四、 判斷理由：

6 (一) 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以
7 其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商
8 權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動
9 行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益，因此，與司法
10 救濟相較，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確
11 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
12 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
13 會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主
14 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
15 依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之
16 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
17 動行為之主觀要件，不以故意者為限，祇要行為人具有不當
18 勞動行為之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定
19 書參照）。惟按不當勞動行為裁決制度之目的固在保護勞工
20 或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞
21 動三權。然非謂勞工一旦加入工會，即當然取得免遭雇主解
22 僱之保障；亦非勞工參與工會，雇主即應給予其優於其他未
23 參與工會員工之對待（本會 106 年勞裁字第 6 號及 107 年勞

裁字第 63 號裁決決定意旨足參)。

(二) 經查依照「業務一部壽險規劃師/新進業務經理考核辦法(下稱系爭考核辦法)」規定，109 年第 1 季考核時點為 109 年 3 月 31 日；申請人郭意平所屬之「壽險規劃師(LP)」每季業績考核標準為該季首年佣金(FYC)合計達 5 萬元；須在 109 年 4 月 8 日前完成核保程序之保單，始算入該季業績(即該季承保截止日期為 109 年 4 月 8 日)；如未達季考核標準，經通路主管複核及本部主管核定後，得予以留任原職級、解聘或轉任承攬人員等事實，已有系爭考核辦法、直營通路行事曆通知附卷可查(見相證 1 及 2)，復為申請人郭意平所不爭，可為信實。是相對人對申請人郭意平考核 109 年第 1 季業績時，依照上開規定核算僅 49,108 元(見相證 7 及 8)，未達成該季 5 萬元之考核標準，復無經主管核定留任，及選擇轉任承攬人員，故而予以資遣，尚難認有不當。併有證人徐甲○○證述：「若申請人郭意平有留任意願是需向我們反映。會再面談填寫彼此認同的改善計畫，但她本人一直沒有表達要留任的意願，故我們沒有提供該申請書給郭意平。」、「我擔任北一處的副主管期間，轄下 300 多位業務員都是新制，新制與舊制的標準是考核業績不同，新制為每季 6 萬、舊制為每季 5 萬……另外 4 位的業務員都是舊制，若未達考核標準，想要留任需自動提出申請，會提供方才所述的留任申請書，或終止僱傭關係辦理資遣，領資遣費離職，或改簽承攬合約等 3 種方式。」綦詳附卷可稽(見本件

1 109 年 12 月 22 日第 3 次調查紀錄第 3 及 5 頁)，足堪認定。
2 其次，相對人 109 年第 1 季未達考核標準之員工，含括申請
3 人郭意平共有 147 人，除提出考核留任申請並經主管核准留
4 任之人外，計有 81 名員工皆由相對人終止勞動契約，不論是
5 否具申請人工會會員身分、屬於舊制全時僱傭員工，抑新制
6 部分工時僱傭員工，皆一致性之處理，此有相對人所提統計
7 表，且經申請人代理人於本件調查會議勾稽申請人工會會員
8 身分附卷為憑（見附表 2 及 109 年 12 月 28 日第 4 次調查紀
9 錄第 5 頁），並有證人徐甲○○證述：「（問：109 年第 1 季
10 業績考核的時間、標準與流程跟以往業績考核作業有無不
11 同？該次對申請人郭意平之考核與其他業務員有無不同？）
12 都沒有差別。只有新制舊制業務員的考核標準不同，其他作
13 業流程都相同。」等語可佐（見上開調查紀錄第 8 及 9 頁），
14 益徵相對人尚無針對郭意平而為資遣。復參諸相對人歷年對
15 未通過考核員工之處置，皆係以上開原則辦理，即 107 年第
16 1 季資遣 165 人、108 年第 1 季資遣 95 人，業有相關統計表
17 暨由申請人代理人勾稽核對在卷可查（見附表 4、5 及上開筆
18 錄），不見有不當差別待遇之情。再者，雇主依勞基法第 11
19 條規定終止勞動契約，應於該當法定事由起何時間內資遣，
20 法尚無明文，不似同法第 12 條第 2 項規定情形（本會 109 年
21 勞裁字第 19 號裁決決定判旨足參）。而申請人郭意平並不爭
22 執 109 年第 1 季承保截止日期為 109 年 4 月 8 日，並作為該
23 季核算業績時點，已如前述，並可參伊曾回復主管即證人徐

1 甲○○稱：「我業績還有 4 張，會在 4/8 前扣到款」等語即明
2 （見相證 6），則在核算申請人郭意平未達標，且其亦無申請
3 留任或轉任承攬人員，相對人於翌日預告資遣，由此以觀，
4 相對人對申請人郭意平之資遣時程尚無明顯不利待遇。

5 (三) 續查在相對人例行性地依系爭考核辦法核算申請人郭意平
6 109 年第 1 季考核業績不足 5 萬元後，主管徐甲○○通知郭意
7 平，由伊確認考核結果後，因未提出留任申請或轉任承攬人
8 員，相對人辦理預告資遣，申請人郭意平對此並無爭執。郭
9 意平嗣雖於 109 年 4 月 9 日申請勞資爭議調解，惟在會中表
10 明「同意資遣」，祇是爭取更高額之資遣費及相關給付。上
11 情已有卷附之徐甲○○與申請人郭意平之對話紀錄截圖、經
12 徐甲○○親簽並勾選「終止聘約」選項之未達考核彙總表、
13 兩造第 1 次勞資調解紀錄之調解人判斷及建議欄載明：「勞
14 方同意資遣」等語可稽（見相證 6、8 及 11），且與證人徐甲
15 ○○到會具結所證稱：「會提供考核表給當事人核對承保的
16 業績是否正確。」、「（提示相證 8，問：方才所述考核表是
17 否為相證 8？）是。我會在督導區經辦欄位上簽名。」、「若
18 業務員對承保業績有疑問，會提供保單號碼等明細。」、「是
19 業務員當事人如有留任意願會跟主管反映，主管才會提供這
20 張表格（按：指「考核留任申請書」，見相證 3），因為填寫
21 這張表格需要提出改善計畫，會再送到上級主管核定是否同
22 意留任。」、「若申請人郭意平有留任意願是需向我們反映。
23 會再面談填寫彼此認同的改善計畫，但她本人一直沒有表達

1 要留任的意願，故我們沒有提供該申請書給郭意平。」、
2 「……在全球人壽松山總公司大樓我將考核報表（相證 8）給
3 郭意平看，通知她考核未達標，她告訴我說那我們就來談資
4 遣費有多少，她可能要對保單明細是否真的未達標準，對完
5 後就開始談資遣費。不休假獎金是否有全額計入平均工資，
6 她也提供原全球人壽的留才服務辦法，她主張按照該辦法，
7 她還可以領約 60 多萬元（除了資遣費外還可以再加領該
8 款）……郭意平還有提到有沒有預告期間工資……」、「公
9 司與郭意平的勞資爭議調解總共有 3 次，我有參與 4 月 23
10 日……」、「（問：4 月 23 日參與調解會議時，申請人郭意平
11 主要的訴求為何？）主要是資遣費差額，因為她自己計算是
12 200 幾萬，公司的算法是 160 幾萬，最後委員說公司是否要
13 提補償方案，我回答可以回去確認。我回去確認後有爭取到
14 因為郭意平為資深人員，同意給她獎金 20 萬……」、「（問：
15 證人與郭意平 4 月 9 日面談及離職前，申請人郭意平是否曾
16 向證人表達要求留任或反對資遣？）沒有。」、「（提示申請
17 理由補充（三）狀，問：郭意平是否曾向證人表達有一張保
18 單未及 4 月 8 日扣到款，要爭取留任？）沒有告訴我。」、
19 「（按：指 109 年 4 月 23 日第 1 次調解）一開始委員看到郭
20 意平考核標準只差 800 多元，調解委員就問她訴求是要談資
21 遣費還是要回任，郭意平回答就資遣費內容來談，所以後來
22 才說有其他補償方案。」等語相符（見本件 109 年 12 月 22
23 日第 3 次調查紀錄第 2 至 4、6 及 9 頁），堪信為真。則綜觀

1 申請人郭意平在系爭資遣前後與相對人間之勞資關係脈絡事
2 實，益徵相對人例行性地依系爭考核辦法作成申請人郭意平
3 之 109 年第 1 季考核結果，進而決定予以資遣，無出於不當
4 勞動行為之意思或意圖，復為申請人郭意平所不爭執，尚難
5 僅因嗣後爭取更高額資遣費或相關給付不成後再爭執資遣，
6 即遽斷該資遣屬不當勞動行為。

7 (四) 申請人郭意平固主張相對人並未主動向郭意平提出建議，使
8 其可以考慮留任申請，直至本件裁決相對人之答辯書始知悉
9 得申請留任云云，惟查系爭考核辦法並無申請人所謂相對人
10 或主管應「主動」向員工提出可以留任之建議之明文，且據
11 相對人「考核留任申請書」(見相證 3)，係由有留任意願之
12 員工主動提出申請，嗣經主管層層簽核後准予留任，已附卷
13 可按，該辦法在 104 年 2 月 26 日制定公布，而申請人郭意平
14 並不爭執其在 106 年 7 月起擔任「壽險規劃師」即適用該辦
15 法，則直至系爭 109 年第 1 季考核止，郭意平應已進行 10 季
16 度之考核，對該辦法規定在考核未達標準後之處置方式，自
17 難諉為不知。況參諸申請人郭意平主管徐甲○○在留意郭意
18 平 109 年第 1 季業績尚未達標時，即有事先通知郭意平，關
19 心其業績狀況，嗣後確定未達標亦有與郭意平洽談，申請人
20 表示接受，尚難認有針對郭意平刻意不提出留任之可能性，
21 是申請人上開主張，難謂可採。申請人郭意平復質疑其與全
22 球人壽企業工會等人間之民事訴訟第一審宣判勝訴之翌日
23 (109 年 4 月 9 日)，相對人即預告資遣一節，然相對人並非

1 該民事訴訟之當事人，此有該案判決書附卷可憑（見申證
2 19），尚難於該案宣判當日立即知悉結果進而採取不利於郭
3 意平之舉措，申請人復未能舉證該案判決與系爭資遣、乃至
4 於相對人間之關聯性，自難僅憑期日之接續，遽認系爭資遣
5 對郭意平有針對性；反而如前所述，相對人依系爭辦法所定
6 109 年第 1 季考核之時程，對郭意平進行核算業績並據以資
7 遣，在時程上並無不利益待遇可指。

8 (五) 申請人郭意平另否認同意相對人資遣云云，無非以第 2 次勞
9 資爭議調解陳稱不同意資遣、對相對人提起民事求償起訴狀
10 為據，惟兩者分別發生於 109 年 4 月 30 日、109 年 5 月 28
11 日，均係在 109 年 4 月 9 日不爭執相對人資遣決定而後因爭
12 取增給金額後不成所為。亦即 109 年 4 月 9 日相對人以未達
13 考核標準且未申請留任或轉任承攬人員而預告資遣郭意平，
14 伊並無爭執該決定，雖有提出勞資爭議調解（第 1 次），亦
15 陳明「同意資遣」，兩造祇針對合意勞動契約終止後應給付
16 之項目與金額進行調解，已判認在前，當下無果，乃針對上
17 開金額爭議復於 109 年 4 月 30 日進行第 2 次調解，惟仍無法
18 達成共識，調解即告不成立，在會後閱覽會議紀錄簽名前，
19 申請人郭意平翻悔始改稱「不同意資遣」，此見該次調解會
20 議紀錄調解人判斷及建議欄載：「勞方於會後閱覽會議紀錄
21 時，變更主張為不同意資遣但未獲資方同意」等語自明（見
22 相證 12），伊復於 109 年 5 月 28 日對相對人起訴請求精神賠
23 償 108 萬元（見相證 26），可徵申請人郭意平係在系爭資遣

1 作成後因無法爭取獲得己所希望之應給付項目與金額，嗣後
2 始爭執資遣，並不足以影響相對人作成系爭資遣決定時並無
3 不當勞動行為認識之認定結果，申請人所陳上情，容難憑
4 採。

5 (六) 據上，本會經審酌卷內事證，認定綜觀相對人依系爭考核辦
6 法辦理申請人郭意平 109 年第 1 季業績考核，經核算其並未
7 達考核標準，復無申請留任或轉任承攬人員，終作成系爭資
8 遣行為，作成當下並為申請人郭意平所不爭執等節，該資遣
9 決定在客觀上亦不具針對性，並未因申請人郭意平擔任申請
10 人工會秘書或參加工會活動而有不利待遇之情。則申請人郭
11 意平主張相對人 109 年 4 月 30 日對伊之資遣行為，構成工會
12 法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為云云，洵無足採。至
13 申請人郭意平另主張相對人未顧及伊即將符合勞動基準法之
14 自請退休要件，而可得領取舊制退休金、或該資遣不符合最
15 後手段性原則等節，皆事涉勞動基準法之相關爭議，因非本
16 會職權，本會無法判斷論處，惟申請人郭意平尚非不得另循
17 其他程序(如民事訴訟、勞動調解等)以資救濟，併此敘明。

18 (七) 其次，雇主或代表雇主行使管理權之人，為工會法第 35 條第
19 1 項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。為同條第 2 項
20 所明文。據此，雇主或代表雇主行使管理權之人所為解僱行
21 為無效之前提，須符合工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行
22 為，始足當之。本件相對人於 109 年 4 月 30 日對申請人郭意
23 平之資遣行為，不該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞

動行為，業已認定於前，即無從依同條第 2 項規定判認無效，此部分之請求，不應准許。又申請人餘有關回復原職務、原薪資、續付工資、公告裁決書主文等救濟命令，皆以系爭資遣申請人郭意平構成不當勞動行為之請求成立為必要，則該請求既業經本會駁回如前，申請人之救濟命令即失所附麗，應併駁回，併予敘明。

五、 本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

六、 據上論結，本件裁決申請為一部不受理，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條規定，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 康長健

張詠善

蔡崧萍

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中華民國 1 1 0 年 2 月 1 9 日

如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起 30 日內繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市中正區館前路 77 號 9 樓）向行政院提起訴願。

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法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項所生民事爭議事件之決定，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告，向被告住所地之普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。