

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 1 號

【裁決要旨】

- 一、相對人調動申請人工作地點之行為，與兩造勞動契約之旨並無違背，申請人不得僅以工會與職福會辦公地點、人員或業務等有所重疊，即可將職福會業務解為工會事務；且自客觀上觀察，相對人調動工作地點之行為並未對申請人有何之不利益，亦與拒絕未經同意調動之工會活動無直接關連，更未影響工會事務之處理，故尚不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之規定。
- 二、相對人在申請人完全未耽誤現職之情況下，並經新北市政府認定違法處以罰鍰後，仍執意以申請人僅單純未至總務課辦公，即認違反工作規則情節重大進而作成剝奪其員工身分最嚴厲之解僱處分，難認非係刻意針對申請人所為，且客觀上對申請人顯有不利益。再自相對人對另名員工顯有差別待遇，顯示其確有欲藉機懲罰申請人工會，而透過解僱工會重要幹部以對其他工會員工造成寒蟬效應，而有妨礙工會組織及活動之情事。故相對人終止申請人勞動契約之行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之規定。
- 三、相對人所為終止勞動契約行為既屬不當勞動行為而無效，則自當回復申請人原任職務，惟相對人通知申請人調動工作地點之行為既經本會認定不構成不當勞動行為，則申請人自不得再以其構成不當勞動行為為由而拒絕至新工作地點服勞務，乃屬當然。

【裁決本文】

申請人 袁○○ 新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓

申請人 新海瓦斯股份有限公司工會

設新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓

代表人 董家鈺 同上

共 同

代理人 蔡晴羽律師 臺北郵局第 30-467 號專用信箱

相對人 新海瓦斯股份有限公司

設新北市三重區安慶街 340 號

代表人 謝榮富 同上

代理人 陳金泉律師 臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

李瑞敏律師 同上

黃胤欣律師 同上

複代理人 葛百鈴律師 同上

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（下稱本會）於民國（以下均同）105 年 4 月 15 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

一、確認相對人於 104 年 12 月 28 日終止與申請人袁○○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○○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○○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○○復職日止，按月於次月 15 日給付申請人薪資新臺幣 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 年度年度獎金新臺幣 240,520 元，及自 105 年 1 月 27 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 六、申請人其餘裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分

- 一、按本件相對人先於 104 年 10 月 21 日通知申請人袁○○自 104 年 11 月 1 日起調動工作地點，後於 104 年 12 月 28 日以申請人袁○○連續曠職三日為由終止勞動契約，申請人主張相對人前揭行為構成工會法第 35 條第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，並提出本件裁決之申請。查申請人於 105 年 1 月 6 日提出本件裁決之申請，乃於知悉有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之，符合勞資爭議處理法第 51 條及第 39 條之規定；合先敘明。
- 二、次按申請人於 105 年 1 月 6 日向本部申請裁決時，其請求裁決事項為第 1 至 5 項（詳見下述貳、一、（二）13. 申請人請求裁決事項）；嗣於 105 年 1 月 27 日第一次調查會議時，申請人當場表明追加請求裁決事項第 6 項，核其請求與原申請裁決之原因事實為

同一基礎事實，且本會就不當勞動行為之裁決，依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定得令當事人為一定之行為或不行為，應認本會就如何作成適切裁決救濟命令之方式，有廣泛裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決參照）；而相對人於當日及事後均未表示反對申請人之追加，且其追加對本案調查程序之進行及相對人之答辯並無何妨礙，是申請人所為追加之請求，應予准許。

貳、實體部分

一、申請人之主張及聲明：

（一）事實經過：

1. 申請人袁○○自 79 年 8 月起為相對人職工福利委員會所錄用，協助處理職工福利委員會（下稱職福會）相關會務，其後於 80 年 6 月間為相對人正式聘僱，並編制於管理部總務課，工作內容包含職工福利委員會及工會相關會務，工作地點設於新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓（即目前職福會會址及申請人工會會址所在地），截至 104 年 10 月 21 日經相對人調離工作地點前，25 年間工作內容及工作地點均未有任何改變。
2. 申請人袁○○乃為申請人工會之一員，於 100 年 3 月經選任為第九屆理事、於 103 年 3 月間被選任為第十屆理事兼常務理事，積極參與工會事務，屬於工會核心幹部成員。惟申請人工會與相對人自 100 年起，因 100 年度中秋獎金（本會 100 年勞裁字第 23 號裁決案）、100 年度考核獎勵金（本會 101 年勞裁字第 58 號裁決案）、101 年度考核獎勵金（本會 102 年勞裁字第 57 號裁決案）、102 年度考核獎勵金（本會 103 年勞裁字第 38 號裁決案）及 103 年度貢獻度獎金（本會 103 年勞裁字第 42 號）發放標準不公，多次申請不當勞動行為裁決或提起行政訴訟，兩造勞資關係漸形激化，持續存在緊張對立關係。

3. 相對人於 104 年 7 月至 8 月間開始約談申請人工會幹部，並告知其可能被調職。104 年 8 月 26 日相對人更進一步對申請人袁○○施壓，要求其自目前工作地點移至管理部總務課辦公室（即新北市三重區力行路一段 52 號 4 樓），並協助分擔總務課之工作，申請人袁○○當時已明確拒絕相對人之調職決定。渠料，於 104 年 10 月 21 日（即相對人針對 102 年度考核獎勵金提起行政訴訟之判決宣判日隔日），相對人除發函予工會要求日後申請工會會務假必須釋明必要性外，更進一步通知申請人袁○○應於 104 年 11 月 1 日移回管理部總務課辦公室辦公，此舉顯係針對申請人袁○○及申請人工會所為針對性及報復性之行為。
4. 尤有甚者，申請人袁○○針對此等調職決定，於 104 年 10 月 26 日出具不同意勞動契約變更聲明書，明確表示不同意將工作地點移回管理部總務課，相對人復於 104 年 10 月 29 日發函再次要求申請人袁○○變更工作地點，雖申請人袁○○未同意相對人之調職決定，仍每日持續打卡並至原工作地點為相對人服勞務，相對人事後卻以申請人未於 104 年 11 月 11 日、13 日及 14 日未到職為由施予曠職處分，此業經新北市政府 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認定相對人違反勞資爭議處理法第 8 條規定而處以罰鍰在案。
5. 相對人雖經新北市政府裁罰，卻不思檢討，更進一步於 104 年 12 月 28 日持續違法認定申請人袁○○104 年 11 月 6 日、10 日及 11 日無正當理由曠職三日並予以解僱，此舉無異針對申請人袁○○及申請人工會所採行之報復性手段。相對人違法調動工作地點及終止勞動契約之行為，乃係針對申請人袁○○所為之報復性不利益待遇，更打壓申請人工會之組織與運作，相對人實已構成工會法第 35 條第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，遂依勞資爭議處理法第 51 條及第 39 條之規定申請不當勞動行為裁決。

(二) 理由：

1. 兩造目前仍就本會 103 年度勞裁字第 38 號及 103 年度勞裁字第 42 號案件進行訴訟，雙方迄今仍處於勞資緊張關係。申請人袁○○前係經由申請人工會與相對人協商後，經相對人同意所僱用，25 年來均在申請人工會會址辦公並兼辦工會與職福會事務。相對人竟於 104 年 10 月 21 日即臺北高等行政法院就 103 年度勞裁字第 38 號裁決案判決相對人敗訴翌日，要求申請人工會日後請會務假必須釋明必要性，更執以申請人袁○○於本會 103 年度勞裁字第 42 號裁決所為之主張，要求其應於 104 年 11 月 1 日起將工作地點移回總務課以提高其貢獻度，顯見其針對性。此外，申請人袁○○主管楊○○更曾於 103 年度勞裁字第 42 號裁決案第 2 次調查會議作證時，暗示申請人袁○○之僱用狀態乃屬「不正常」，展現對工會之敵意，益徵相對人違法調動及解僱之舉具有不當勞動行為之認識與動機。
2. 申請人袁○○經相對人調動後必須處理總務課臨時交辦事項，片面增加申請人袁○○勞動契約所未約定工作內容，顯然違反兩造之勞動契約和工作規則。縱如相對人所述調動工作地點後並無任何職務內容之改變，惟相對人總務課並無實際之人力需求，相對人更未能說明確實有業務上之必要性，更證本件並無調動工作地點之必要。甚且，申請人 25 年來均在申請人工會會址辦公，復參諸雙方勞資交涉經過及證人侯○○之證詞，可證雙方確有默示工作地點限定合意，相對人未經申請人袁○○同意下即擅行調動工作地點，自屬違法。
3. 申請人一再表明不同意調動之立場，相對人未知會申請人工會即為調動，顯已破壞勞資間信賴關係。再者，相對人向來排斥工會活動，相對人更於本會 103 年度勞裁字第 38 號及 103 年度勞裁字第 42 號案件於臺北高等行政法院兩案宣判期間作成調動之決

定，實係出於報復之動機。此外，申請人袁○○身為資深工會核心幹部，相對人當可預期身為副理事長兼常務理事之申請人袁○○將不服從此違法調動命令，而得以遂行其解僱之報復手段，益徵相對人之行為已構成權利濫用至明。

4. 相對人明知申請人袁○○為資深核心工會幹部，卻執意片面約談，並以解僱威逼其就範，使申請人袁○○背離工會拒絕不合理調動之運動方針，更將申請人袁○○調離工會會址，明顯阻撓勞工參與工會活動。此外，申請人袁○○至總務課辦公後將處理先前未曾交辦之臨時工作，新辦公處所計有員工 8 人，一半屬高階主管，更僅有 2 人參加工會，工會組成率僅約 28.5%，與全公司工會組成率僅約 67.7%，明顯偏低。甚且，相關職福會卷宗均置於申請人工會辦公室，調動工作地點將妨礙其處理職福會職務，在在顯示相對人違法調動之舉對申請人袁○○已構成不利益待遇。
5. 申請人職福會與工會會務高度重疊，工會與職福會實際上更共用辦公室、聯絡電話與地址，申請人袁○○每日例行業務包括收發工會與職福會公文與接聽同一支聯絡電話，相對人將申請人袁○○工作地點調離申請人工會會址，勢將影響到申請人工會日常庶務。相對人未知會申請人工會暨職福會，逕將申請人袁○○調離申請人工會暨職福會會址之舉，顯構成支配介入工會之不當勞動行為。
6. 查相對人就另名拒絕調動之李姓員工，未予懲處或解僱，即容任其毋庸調動。反觀相對人卻無視勞資爭議調解委員建議，仍執意調動申請人袁○○之工作地點，更對不服違法調動之申請人袁○○採取解僱此等最嚴重處分，顯見其差別待遇。相對人之調動命令既非合法，申請人袁○○當無遵從之必要，而申請人仍至原工作地點繼續服勞務，亦無違法，更不構成無正當理由曠工，在在

顯示相對人解僱行為之針對性。

7. 相對人以申請人袁○○11月6日、10日及11日連續三日曠工為由解僱，顯然違反工作規則第113條所定員工有三日辦妥移交手續之規定。況且，相對人人事審議委員（下稱人審會）全由資方代表組成，完全未調查審酌申請人袁○○所提出書面答辯，遽為解僱，顯然違反正當程序。
8. 相對人明知申請人袁○○為資深核心工會幹部，卻片面約談申請人袁○○，於人審會後已明知申請人工會立場，仍執意再私下約談申請人袁○○施壓其接受調動命令以避免遭解僱。相對人越過工會強加約談申請人袁○○之行為，已構成支配介入工會。
9. 相對人針對工會資深幹部即申請人袁○○調動、解僱之舉，將對工會幹部及會員構成寒蟬效應。職福會運作與工會運作息息相關，相對人卻恣意要求申請人袁○○將職福會事務交接給其指定之主管，其調動申請人袁○○進而解僱之舉，已構成支配介入影響工會之不當勞動行為。
10. 依本會104年度勞裁字第27號裁決之見解，申請人得請求確認解僱無效與命回復原職及給薪之命令。另，104年度年度獎金並非單純年終獎金，而係全體員工均發相當於四個月月薪之獎金，依最高法院104年度台上字第613號民事判決之見解，當然屬工資之性質。縱本會認非屬工資之一部，惟本會裁決救濟命令並無限限制僅能要求給付工資，復參諸本會裁決先例早已多次基於回復原職必要性而命雇主給付應給付之獎金，自應命相對人比照其他員工給予相當於4個月月薪之104年度年度獎金。
11. 相對人已經本會103年度勞裁字第38號裁決認定構成不當勞動行為在先，竟基於行政訴訟再遭判決敗訴之結果而決心採取報復行動，先違法調動申請人工會常務理事即申請人袁○○工作場

所，之後更違法認定申請人袁○○曠工三日逕將之解僱，惡意之情甚為明確，自應命其公告裁決主文與附件啟示以資警惕。

12. 其餘參見歷次調查與詢問程序會議記錄及申請人提出之書狀與證物。

13. 請求裁決事項：

(1) 確認相對人於104年10月21日調動申請人袁○○工作地點及104年12月28日終止與申請人袁○○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。

(2) 確認相對人於104年12月28日對申請人所為之解僱行為無效。

(3) 相對人應於本裁決書送達起7日內回復申請人之原任職務。

(4) 相對人應自104年12月28日起至申請人復職日起，按月於次月15日給付申請人薪資新臺幣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。

(5) 相對人應自本裁決決定書送達翌日起10日內，於公司網站之首頁訊息公告區以標題「勞動部不當勞動行為裁決決定書105年度勞裁字第1號」提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文及附件啟事以標楷體26號字型公告30日以上，並將公告事證存查。

(6) 相對人應給付申請人104年度年度獎金新臺幣240,520元及自105年1月27日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、相對人之答辯

1. 相對人通知申請人袁○○移回總務課辦公，距原工作地點僅有短短 150 公尺、兩分鐘路程之工作地點移動，其薪資、職等、工作內容均未變更，其更能直接服務全體職工，對其處理職福會事務並無任何影響或不便。移回辦公後更有半數以上總務課同仁為工會會員，對申請人袁○○不會造成任何精神上之不利益，從而，相對人之舉對於申請人袁○○並無任何不利益之情形。況且，相對人之行為乃符合勞動基準法施行細則第 18 條，勞工原則上應在雇主「事業場所內從事工作」之規定。此外，相對人經臺北高等行政法院裁定參加訴訟，乃對相對人有利事項，無須對申請人為報復行為。甚且，通知申請人袁○○移回總務課辦公時，相對人根本尚未知悉臺北高等行政法院就 103 年度勞裁字第 38 號裁決案或 103 年勞裁字第 42 號裁決案之判決結果，更可證明相對人通知移回總務課辦公之舉並無不當勞動行為之認識。
2. 申請人袁○○無正當理由連續三日未至總務課辦公，業已符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款「無故連續曠工三日」要件。此外，相對人自 104 年 8 月起即與申請人袁○○溝通移回辦公乙事，於 104 年 10 月 21 日以書面通知申請人袁○○移回辦公後亦非立即生效，已給予申請人袁○○較相對人工作規則第 113 條所定 3 日內辦妥移交手續更長之緩衝期間，申請人袁○○僅需在接獲相對人 104 年 10 月 21 日書面通知後之 104 年 11 月 1 日前移回辦公即可，足見相對人解僱之舉並無任何針對性或不當勞動行為之動機。
3. 申請人袁○○與相對人約定之工作內容乃負責處理職福會事務，並不包含工會會務，使其移回至絕大多數員工工作地點之事業單位場所辦公，具有合理性與必要性，更符合「調動五原則」。況且，無論基於聘僱契約、工作規則，相對人均有調動之權限，遑論此等調動所涉者僅為短短 150 公尺工作場所之遷移，尚不構

成調動。相對人調動之舉亦非工會法第 35 條所稱之降調，自非屬不利益對待。

4. 除申請人袁○○外，相對人公司亦有其他員工工作地點移動之例，更有多位在同一單位任職 34 年以上員工有工作地點移動之情形，對申請人袁○○絕無任何針對性。至於李姓員工原擬由工程一課調動至服務課一事，相對人乃考量其異動前、後之工作內容及性質迥異，而有涉及調動後是否得以勝任問題，故相對人考量其可能不能勝任後，決定暫不調動之，此為相對人公司合理之人事處置決定。惟本件相對人僅係通知申請人袁○○移回辦公，其工作內容並未有絲毫變動，自無不能勝任問題，與李姓員工之情況迥異，無法相提並論。
5. 職福會及工會無論於設立依據、設立目的、組織、組成員、入會資格、主要經費來源及事務處理均有不同，職福會絕不等同申請人工會，否則申請人袁○○何須向相對人請准會務假。況且，相對人均依法照准申請人袁○○之會務公假，申請人袁○○移回辦公處理職福會庶務，絕無可能影響其工會事務處理。此外，縱使申請人袁○○乃負責處理職福會事務，惟依主管機關法規及函釋見解，其僅係兼職員工仍應從事本職工作，當得請其協助處理總務課臨時性交辦事項，絕無任何不當。
6. 申請人袁○○屢屢拒絕移回總務課辦公，一再擅離工作崗位、拒絕主管合理指揮監督，顯然違反工作規則第 89 條規定。而申請人袁○○自移回命令生效後，更未有一日至相對人指定處所提供勞務，相對人更多次與其溝通未果，應可認定申請人袁○○違反義務之情節重大，相對人僅能依法終止契約，並無違解僱最後手段原則。況且，本件申請人袁○○於 104 年 11 月 6、10、11 日僅係形式上打卡而未至相對人指定移回處所實際提供勞務，屬無正當理由連續曠職三日，已符合勞基法第 12 條第 1 項第 6 款「無

正當理由」、「繼續曠工三日」要件，依司法實務及學者見解均肯認本條款並無再另審酌解僱最後手段性之餘地，相對人解僱之舉當屬合法。

7. 相對人乃依據工作規則組成人審會，且設置人審會目的在賦予勞工申辯機會並以多數決方式討論懲處，法律並無特別規定人審會之組織與成員，故相對人依人審會決議結果解僱申請人袁○○，於程序上洵屬合法。
8. 職福會與工會乃屬不同，申請人袁○○更非工會推派之職福會代表，相對人通知申請人袁○○移回辦公及嗣後解僱行為並非不當影響、妨礙或限制工會活動之行為。甚且，申請人袁○○及其他工會幹部從事工會事務，相對人均給予工會會務公假，並無任何打壓工會或妨礙工會運作之情。此外，申請人雖曾提出「教戰手冊—調動篇」，惟其僅係一張文宣，並未有任何所欲達成之目的及訴求，顯與工會活動無關。縱認該文宣係屬工會活動，工會活動也早在文宣發放完畢後即已結束，而無申請人袁○○主張係遵從工會活動方針所為之拒絕調動之情，更與工會活動無涉。
9. 勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分，應以為公平勞資必要、相當者為限。相對人既無任何不當勞動行為動機，且相對人所為移回命令及解僱均屬合法，申請人請求公告道歉啟事等，即屬無由，不應准許之。
10. 其餘參見歷次調查與詢問程序會議記錄及相對人提出之書狀與證物。
11. 綜上，相對人之答辯：申請人之裁決申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人袁○○自 80 年 6 月起即受僱於相對人，負責處理職工福利委員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三重區力行路一段 127 號 2 樓（即職工福利委員會會址及申請人工會會址）。
- (二) 申請人工會及袁○○與相對人自 100 年起，因 100 年度中秋獎金（本會 100 年勞裁字第 23 號裁決案）、100 年度考核獎勵金（本會 101 年勞裁字第 58 號裁決案）、101 年度考核獎勵金（本會 102 年勞裁字第 57 號裁決案）、102 年度考核獎勵金（本會 103 年勞裁字第 38 號裁決案，該案裁決相對人敗訴，經相對人提起行政訴訟後，案經臺北高等行政法院 104 年訴字第 389 號判決維持原裁決）及 103 年度貢獻度獎金（本會 103 年勞裁字第 42 號，該案裁決申請人敗訴，經申請人提起行政訴訟後，案經臺北高等行政法院 104 年訴字第 692 號判決維持原裁決）發放標準是否涉及不利益待遇一事，多次為不當勞動行為裁決之申請並因而衍生多件之行政訴訟。
- (三) 申請人袁○○於 100 年 3 月起擔任申請人工會第九屆理事，並於 103 年 3 月起擔任申請人工會第十屆理事兼常務理事。
- (四) 相對人曾於 104 年 7 月至 8 月間約談申請人工會幹部，並於 104 年 8 月 26 日約談申請人袁○○，告知將調動原工作地點。
- (五) 申請人工會於 104 年 9 月 17 日發放「教戰手冊—調動篇」，內容載有：「調動由於事關原有勞動契約…之變更，因此，公司要調動員工時，應取得當事人之同意，否則即有構成違反勞動契約之行為。茲將對應策略羅列於後，以供會員卓參…」等語（申證 3）。
- (六) 相對人於 104 年 10 月 21 日即臺北高等行政法院 104 年度訴字第 389 號案件敗訴之翌日，以新瓦管字第 1040520459 號函（申

證 5) 要求相對人工會申請會務假時，須釋明其必要性，且應遵照工會法第 36 條第 2 項規定。

(七) 相對人分別於 104 年 10 月 21 日及 104 年 10 月 29 日以新瓦管字第 1040520457 號函(申證 1、相證 3)及新瓦管字第 1040520467 號函(申證 7、相證 4)通知申請人袁○○應於 104 年 11 月 1 日將工作地點移至相對人總務課辦公室(即新北市三重區力行路一段 52 號 4 樓)，否則將依相關人事管理規定處置，申請人袁○○並於 104 年 10 月 26 日提出不同意勞動契約變更聲明書(申證 6)。

(八) 申請人於 104 年 11 月 2 日以相對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(申證 8)。

(九) 相對人於 104 年 11 月 11 日以新瓦管字第 1040510006 號函(申證 9、相證 6)要求申請人袁○○應切實至相對人總務課辦公室工作，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(申證 11)表示申請人袁○○雖提起勞資爭議調解，惟仍應至相對人總務課辦公室提供勞務。

(十) 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(申證 12)，認定相對人違反勞資爭議處理法第 8 條規定，而處以罰鍰 20 萬元。

(十一) 相對人於 104 年 12 月 25 日召開人事審議委員會，以申請人袁○○於 104 年 11 月 6 日、10 日及 11 日連續三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(相證 8)，並於 104 年 12 月 28 日以新瓦人字第 1040520549 號函發布人事命令(相證 10)。

四、本案爭點：

- (一) 相對人於 104 年 10 月 21 日調動申請人袁○○工作地點之行為，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？
- (二) 相對人於 104 年 12 月 28 日終止與申請人袁○○間勞動契約之行為，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？

五、判斷理由：

- (一) 相對人於 104 年 10 月 21 日調動申請人袁○○工作地點之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：
 - 1. 按工會法第 35 條第 1 項第 1 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。…」又同法施行細則第 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。」
 - 2. 次按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益，因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確定外，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，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條

第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之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動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足(本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照)。

3. 查，申請人與相對人自 100 年起即因獎金發放標準是否為不利益待遇一事產生爭議，申請人嗣後並多次提起不當勞動行為裁決之申請及因此衍生行政訴訟，勞資關係長期以來處於緊張對立之狀態。相對人前於 104 年 8 月 26 日即約談申請人工會理事兼常務理事即申請人袁○○，要求其由原工作地點（即新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓，與工會同址處）移至管理部總務課辦公室（即新北市三重區力行路一段 52 號 4 樓）辦公，並於 104 年 10 月 21 日（即臺北高等行政法院 104 年訴字第 389 號判決宣判翌日）正式通知申請人袁○○應於 104 年 11 月 1 日起移回管理部總務課辦公室上班（申證 1）。
4. 然自申請人袁○○於 80 年間與相對人訂定之新海瓦斯股份有限公司契約（相證 1，下稱系爭契約）第二條約定：「工作項目：乙方接受甲方之指揮監督，擔任左列各項工作：（一）甲方○務部各項工作。（二）有需要時得調至其他各部門工作，不得異議。（三）其他與上述工作相當之職務與工作。（內外勤輪調等）」、第三條約定：「工作地點：（一）甲方之營業區域—三重市、板橋市、新莊市。（二）其他因業務需要而須洽商之地區。」之內容可知，相對人已與申請人袁○○約定得視相對人實際經營與管理之需要，於符合系爭契約第二條及第三條之情形下，調動申請人袁○○之職務或工作地點。是以，相對人調動工作地點之行為，與兩造所定契約之旨並無違背，此亦為申請人袁○○於訂定系爭契約時所得預見且為其同意之條款。申請人雖執證人侯○○之證詞主

張兩造間已就工作地點有限於與工會同址之辦公室之默示合意存在云云，然縱使兩造間曾就工作地點協商，惟系爭契約乃於兩造協商後所訂定，系爭契約內並未見有限定工作地點之條款。況且，證人侯○○更自承：「（問：請問你於袁○○與相對人簽訂聘僱契約當時是否在場？）我沒有在場。」等語，既然證人侯○○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。綜此，系爭契約第二條及第三條之約定既已明定相對人得調動申請人袁○○之工作地點，申請人復未能提出其他證據證明自雙方交涉經過中有申請人所主張之默示合意，是以申請人之主張，尚無可採。

5. 再自系爭契約第二條之內容觀之，兩造未曾約定申請人袁○○之工作內容包括工會事務，或僅限於職工福利委員會（下稱職福會）之事務。又者，職福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，均見職福會與申請人工會兩者並非同一。復依本部（改制前為行政院勞工委員會）78年10月27日（78）臺勞福一字第26507號函釋（相證17），明揭職福會委員係由事業單位人員兼任，其仍應從事其本職工作，且查相對人依法及依職福會章程，均非屬須設立職福會專任人員之事業單位，顯見並無可僅以申請人工會與相對人職福會辦公地點、人員或業務等有所重疊，即得將職福會業務解為工會事務。甚者，倘當時相對人與申請人袁○○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？在在顯示申請人袁○○原定之工作內容並未包含工會事務之處理在內。
6. 又查，申請人袁○○係編制於相對人公司管理部總務課，此觀證人侯○○之證詞：「（問：當時有約定申請人袁○○隸屬於公司哪一個部門嗎？）就是在職工福利會那邊上班，沒有其他部門。原

先袁○○是在工會那邊上班，也在工會那邊簽到，但是後來就改由公司聘任後，公司就要求她到總務部去簽到，再回到工會這邊上班。」及相對人人事通知單位一欄記載「總務部」(相證1)自明。從而，申請人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，則相對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相對人公司處請假；其他員工有需求亦可直接至公司總務課向申請人袁○○洽詢，對申請人袁○○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，且申請人袁○○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，若再加上申請人袁○○，總務課員工已達半數為工會成員。縱使同一辦公室尚有另二名文書課員工，惟文書課與總務課分掌不同業務，申請人袁○○乃受總務課課長指揮監督，而與文書課之業務無涉，況且相對人公司員工更有高達近七成之比率加入申請人工會，是以綜合上述整體觀察，尚難認相對人命申請人袁○○至總務課辦公，將對申請人袁○○造成精神上之不利益。又，雖職福會有大量資料置於申請人工會會址，然相對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，櫥櫃鑰匙更將交由申請人袁○○保管、運用。綜此，自客觀上而言，相對人通知申請人袁○○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申請人袁○○構成不利待遇。

7. 此外，相對人係於104年7、8月間陸續約談申請人工會幹部，並於同年8月26日口頭要求申請人將工作地點移回總務課辦公

室。惟申請人工會係於相對人口頭約談申請人袁○○調離工作地點後之 104 年 9 月 17 日，始制作「教戰手冊—調動篇」(申證 13) 並發予其會員，宣示工會拒絕未經會員同意之調動的立場。可知相對人於申請人工會制作並散發「教戰手冊—調動篇」之前，即已開始進行對申請人袁○○人事權行使之相關先置程序。執此以觀，相對人雖於 104 年 10 月 21 日始正式通知申請人袁○○調動工作地點，然相對人於 104 年 8 月 26 日即有與申請人袁○○談及調動工作地點，自難以相對人 104 年 10 月 21 日之調動通知，遽將調動申請人袁○○工作地點之行為認係出於打壓工會活動之目的、或有申請人所稱權利濫用之情事。

8. 另申請人主張相對人未依工作規則第 112 條之規定發布人事調動命令而屬違法云云；惟查工作規則第 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…」(相證 21)，而本件並未變更申請人袁○○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，更非本會所得審查之範圍，自難單以相對人違反工作規則第 112 條之規定，逕認其調動之行為構成不當勞動行為。

9. 綜此可知，自客觀上觀察，相對人調動工作地點之行為並未對申請人袁○○有何之不利益，亦與申請人工會拒絕未經會員同意之調動之工會活動無直接關連，更與對於勞工組織工會、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、減薪或為其他不利待遇之行為有間，而與工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定無涉。

(二) 相對人於 104 年 10 月 21 日調動申請人袁○○工作地點之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 工會法第 35 條第 1 項第 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：…五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」揆諸本款意旨，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。
2. 查，申請人袁○○之工作內容並不包含工會事務之處理，且職福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，申請人袁○○自 101 年至 104 年起分別向相對人請准會務假各達 110.5 日、104 日、110 日及 118.5 日，顯見申請人袁○○業已經由申請會務公假之方式用以處理申請人工會事務。且觀之縱使兩造間處於緊張對立之勞資關係時，相對人仍依法准許申請人之會務假，而申請人袁○○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，申請人袁○○亦得即時至原工會會址處理工會事務，則相對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申請人工會自主運作之情事。
3. 再者，申請人工會幹部共有十二人，各工會幹部於每月初即已將該月所有工作日平均分派，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。且觀之相對人統計一年所准之會務公假天數達八百多天，已相當於三至四名專職會務人員全日之辦公天數。是以，尚難單憑相對人將申請人袁○○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。
4. 另查，相對人於申請人工會對其會員發放拒絕未經會員同意之調職文宣之前，即已口頭要求申請人袁○○將工作地點移回總務課

辦公室，故難認系爭調動指示與申請人工會拒絕未經會員同意之調職之工會活動有任何直接關連；且該調動之行為並未對申請人袁○○有何不利益，已如前述，是亦難認相對人調動申請人袁○○工作地點之行為，即會因此對於申請人工會之其他會員造成何等寒蟬效應。

5. 準此，自客觀上觀察，相對人調動工作地點之行為並末有不當影響、妨礙或限制申請人工會之成立、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。

(三) 相對人於 104 年 12 月 28 日終止與申請人袁○○間勞動契約之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 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。在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒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，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒解僱之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能。(本會 102 年勞裁字第 41 號裁決決定書參照)
2. 查，申請人工會自 100 年起，即因相對人 100 年度中秋獎金(本會 100 年勞裁字第 23 號裁決案)、100 年度考核獎勵金(本會 101 年勞裁字第 58 號裁決案)、101 年度考核獎勵金(本會 102 年勞

裁字第 57 號裁決案)、102 年度考核獎勵金(本會 103 年勞裁字第 38 號裁決案)及 103 年度貢獻度獎金(本會 103 年勞裁字第 42 號)發放標準是否涉及不公,多次提起裁決之申請,雙方並因此衍生多件之行政訴訟。於 104 年 7 月至 8 月間,相對人復多次約談申請人工會幹部告知可能被調職,申請人工會為保會員權益,遂製作拒絕調職之「教戰手冊—調動篇」(申證 13),明白宣示拒絕未經會員同意之調動的立場,兩造勞資關係持續存在緊張對立之狀態。

3. 次查,申請人袁○○分別於 100 年 3 月起擔任申請人工會第九屆理事、於 103 年 3 月起擔任第十屆理事兼常務理事,積極參與工會事務,屬於工會核心幹部;復同時為本會 100 年勞裁字第 23 號及 102 年勞裁字第 57 號裁決案申請人工會之代理人,以及本會 101 年勞裁字第 58 號裁決案、103 年勞裁字第 38 號裁決案及 103 年勞裁字第 42 號裁決案之申請人(後兩案申請人工會均同為申請人)。而相對人於 104 年 8 月間即約談申請人袁○○並口頭告知即將調動工作地點,嗣於 104 年 10 月 21 日正式通知申請人袁○○自 104 年 11 月 1 日起工作地點移回管理部總務課辦公室。申請人袁○○雖曾明白表示不同意工作地點之變更而未於 104 年 11 月 1 日起至總務課辦公室辦公,惟仍於每日先至總務課打卡後,仍回到原工作地點上班。其後,申請人於 104 年 11 月 2 日以調動不合法為由向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解,調解委員調解時雖曾建議:「考量勞方年資及年齡,建議資方可否不以曠職處理,並考量是否仍然維持在原地點工作;也請申請人考慮是否接受工作地點變更,但仍然處理工會事務…」(申證 8),然相對人卻未考量調解委員建議之調解方案,更於新北市政府認定相對人違反勞資爭議處理法第 8 條之規定處以 20 萬元罰鍰後,仍以申請人袁○○於 104 年 11 月 6 日、10 日及 11 日曠職為由作成解僱之決定。

4. 按，相對人係以申請人袁○○於 104 年 11 月 6 日、10 日及 11 日曠職為由，作成解僱之決定；惟依證人黃○○之證詞：「(問：袁○○遭調動工作地點後，是否仍有到力行路一段 127 號 2 樓處理職福會事務？相對人是否知情？) 袁○○經相對人公司調動後，依然是到力行路一段 127 號 2 樓繼續工作，例如禮券發放。相對人知道，因為相對人也打電話到力行路一段 127 號 2 樓這邊。」、「(問：袁○○調動後至解僱前，她處理的職福會業務有無中斷情況？) 從調動後到解僱後，她一直都沒有中斷在執行他的工作。」可證，申請人袁○○於 104 年 11 月 1 日雖未至總務課上班，但仍於每日至總務課打卡後持續於原工作地點為相對人服勞務，相對人亦不否認此情。依前揭本會 102 年勞裁字第 41 號裁決決定書之理由可知，是否成立不當勞動行為，須審酌所為不利待遇程度、時期及理由之重大性。是以，在申請人袁○○完全未耽誤現職之情況下，其僅單純未至總務課辦公，相對人即認其違反工作規則情節重大進而必須作成剝奪申請人袁○○員工身分之最嚴厲的解僱處分，難認非係刻意針對申請人而為。
5. 再查，依相對人工作規則第 89 條第 1 款、第 4 款及第 12 款之規定：「有左列情事之一經查證屬實者予以記大過：一、工作不力、監督不周或擅離工作崗位，而肇致變故使公司蒙受重大損失者。…四、在工作場所拒絕主管合理指揮或監督經勸導仍不聽從者。…十二、不服從主管之正當指揮、調遣而有威脅行為者。…」可知，員工即便有未依主管指揮監督之情事，尚須因而致公司受有重大損失或有威脅行為，甚或在工作場所拒絕主管合理指揮或監督經勸導仍不聽從者，始得依相對人工作規則第 89 條之規定，處以記大過之懲戒。惟本件申請人袁○○於 104 年 11 月 1 日起仍持續於原工作地點為相對人服勞務，而相對人復未舉證證明公司因此受有重大損失，或申請人袁○○對主管有威脅行為，甚或在工作場所拒絕主管指揮或監督經勸導仍不聽從之情事，則申請

人袁○○縱未至新工作地點服勤之行為，似尚難構成工作規則第 89 條第 1 款、第 4 款及第 12 款所列記大過之事由。依舉輕以明重之法理，申請人袁○○單純未至新工作地點辦公之行為，既尚不符合構成懲處較輕之記大過之事由，是否會構成工作規則第 87 條第 1 項第 6 款所定：「有左列情形之一經查證屬實或有具體事證者，得不經預告逕予解僱：…六、無正當理由繼續曠工三日或一個月內曠工達六日者。」此等懲處較重之解僱事由，而得不經預告逕行解僱，即有疑義。相對人僅以申請人袁○○104 年 11 月 6 日、10 日及 11 日僅打卡而未至應到處所辦公確屬曠職（申證 2），即率爾以工作規則第 87 條第 1 項第 6 款規定逕予解僱申請人袁○○，更證相對人終止勞動契約之行為，乃係對申請人袁○○參加前揭第 3 點所述工會活動而為之不利待遇，顯具有針對性甚明。

6. 復觀之，相對人公司曾有另名李姓員工經相對人發布自「工程一課」調動至「服務課」之調職令後，經該名員工反映，相對人乃決定暫不調動。而與申請人袁○○之情形相較，李姓員工之調動乃變更服務單位與職務內容，本件卻僅為單純工作地點之變更，其對於相對人公司內部人事之規劃與安排尚難認有大幅之影響。然相對人於李姓員工反映後，僅作成暫不調動之決議而未對該名員工為任何不利益之處分；反觀本件申請人袁○○已多次反映不願至總務課服勤，且經勞資爭議調解委員提出請相對人考量是否仍然維持申請人袁○○在原地點工作之建議，更經新北市政府認定違法處以罰鍰後，相對人仍以申請人袁○○曠職 3 日以上為由作成最嚴厲之解僱處分，在在顯示相對人確係因申請人袁○○擔任工會核心幹部並積極參與工會活動之身分特殊性，而為差別待遇之處分，益證相對人解僱行為之針對性。
7. 準此，自雙方勞資關係之脈絡及申請人袁○○於工會擔任之職

務、參與工會活動之情形、集體勞動關係的狀況、本件解僱處分與過去同種事例之處理方式顯有差別待遇等情事綜合觀察，相對人確有不當勞動行為之認識與動機，其終止勞動契約之行為，更係對於申請人袁○○參加工會活動，所為之不利待遇，而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(四) 相對人於 104 年 12 月 28 日終止與申請人袁○○間勞動契約之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 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)。
2. 查，申請人袁○○乃屬申請人工會重要幹部，兩造自 100 年起即因獎金發放標準不公屢生爭議，相對人於 104 年 7 月及 8 月間更進一步約談包括申請人袁○○在內之數名工會幹部表示將予以調職，嗣申請人工會制作「教戰手冊—調動篇」(申證 13)之文宣並散發予其會員，宣示工會拒絕未經員工同意之調動的立場。其後，相對人於 104 年 10 月 21 日正式通知申請人變動工作地點，經申請人袁○○明確拒絕後，相對人隨即以其僅打卡而未至總務課服勤之行為予以曠職論，經新北市政府以違反勞資爭議處理法第 8 條裁罰後(申證 12)，相對人復於 104 年 12 月 28 日以申請人於 104 年 11 月 6 日、10 日及 11 日曠職為由，作成解僱之處分

(申證2)。

3. 惟申請人袁○○雖未至總務課上班，但每日仍先至總務課打卡後仍回原工作地點服勤，相對人即予以嚴懲，並作成剝奪其員工及工會成員身分之解僱處分，其妥適性實有疑義。自客觀上而言，相對人確有透過此等解僱之行為懲處未服從公司指示之工會成員，進而干預工會活動之情事。再者，自相對人對申請人袁○○與另名李姓員工同樣不服從相對人之調職或調動工作地點之命令的處理方式觀察，相對人並未對李姓員工為任何處分，卻對申請人袁○○為最嚴厲之解僱處分，明顯有所差別待遇，在在顯示相對人之行為，確有欲藉機懲罰申請人工會，而透過解僱工會重要幹部即申請人袁○○，以對其他工會員工造成寒蟬效應，進而妨礙工會之組織及活動之情事。
4. 是以，相對人所為對申請人袁○○解僱之行為，實已不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(五) 申請人請求裁決事項第三至四項及第六項之請求，應予准許：

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，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項

規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，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 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則（本會 104 年勞裁字第 35 號裁決決定書參照）。

2. 按本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人於 104 年 12 月 28 日終止與申請人袁○○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，而依同條第 2 項之規定，該終止勞動契約之行為應屬無效。相對人於 104 年 12 月 28 日所為之終止與申請人袁○○間勞動契約之行為既屬不當勞動行為而無效，則相對人自當回復申請人袁○○原任管理部總務課三級專員之職務，爰裁決如主文第一至三項所示。惟相對人於 104 年 10 月 21 日通知申請人袁○○調動工作地點之行為既經本會認定不構成不當勞動行為，則申請人袁○○自不得再以其構成不當勞動行為為由而拒絕至新工作地點服勞務，乃屬當然。
3. 其次，依民法第 487 條本文規定：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」相對人解僱申請人袁○○，屬預示拒絕受領申請人勞務給付之意，申請人袁○○經相對人解僱前係管理部總務課人員，其薪資每月為 60,130 元，復審酌 104 年年度獎金依相對人工作規則第 30 條及第 31 條之規定，核屬員工薪資之性質，104 年年度獎金係以相當於員工四個月之薪資計算，相對人對此每月薪資及 104 年年度獎金數額皆不爭執。從而，申請人袁○○請求裁決事項第 4 項「相對人應自 104 年 12 月 28 日起至申請人袁○○復職日止，按月於次月 15 日給付申請人薪資 60,130 元，暨自每月發薪日之翌日起至清償日止，

各按年息百分之五計算之利息」及第 6 項「相對人應給付申請人 104 年度年度獎金新臺幣 240,520 元及自 105 年 1 月 27 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」，核屬適當之救濟方式，應予准許，爰裁決如主文第四、五項所示。

4. 至於申請人請求裁決事項第五項之請求，審酌兩造前於本會所進行多次之不當勞動行為爭議事件，僅 103 年度勞裁字第 38 號本會裁決相對人構成不當勞動行為，其餘各件相對人均未被認定構成不當勞動行為，故本會綜合考量該當事人間之公平勞資關係後，認為申請人請求裁決事項第五項命相對人將裁決決定書及道歉啟事刊登於公司網站乙節，尚非必要、適當，不應准許。

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

七、 據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項及第 2 項，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 劉志鵬

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

吳慎宜

邱羽凡

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 5 年 4 月 1 5 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定，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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。

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，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。