

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 6 號

【裁決要旨】

退萬步而言，即便假定申請人主張雙方在 105 年 9 月 12 日新竹縣勞資爭議調解時有成立調解一事為真，然申請人上開調解係以「因變更排班制度未與工會協商影響勞動權益等問題引發勞資爭議」，僅係針對排班制度為調解，難認相對人之同意有擴及於排班制度以外之其他情況。而本件爭議乃相對人關閉分店之行為，顯無涉排班制度變更，故即便假定兩造在 105 年 9 月 12 日有成立調解，其調解合意範圍亦難認擴及至排班制度以外之一切勞動條件變更。當事人雙方既就關店一事未曾有團體協約之成立，則申請人工會主張相對人違反團體協約內容云云，自無可採。

【裁決本文】

申 請 人 彭宏達

設：新竹縣

申 請 人 普來利實業股份有限公司企業工會

聯絡地址：新竹縣竹北市縣政八街77號1樓

代 表 人 彭宏達

聯絡地址：新竹縣

代 理 人 姚○○、葉○○

聯絡地址均為：桃園市

相 對 人 普來利實業股份有限公司

設：新竹縣竹北市台元街28號6樓之3

代 表 人 徐文宗

聯絡地址：新竹縣

代 理 人 沈以軒律師

陳佩慶律師

邱靖棠律師

均設：106臺北市大安區復興南路一段239號6樓

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）106年4月21日詢問會議終結，裁決如下：

主 文

申請人之裁決請求均駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、申請人106年1月25日提出本件裁決申請之請求裁決事項為：

- （一）請認定相對人公司於105年11月1日關閉普來利實業股份有限公司竹科店，未依105年9月12日勞資爭議調解第一項協議誠信協商，顯有違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
- （二）請認定相對人公司於105年11月1日片面資遣申請人彭宏達之行為，違反工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。
- （三）相對人之資遣行為違反工會法第35條第2項規定無效。
- （四）相對人應自105年11月1日起至恢復原有職務之日止，按月於每月發薪日給付申請人33,000元。

相對人抗辯：其於105年9月22日，由管理部副理陳甲○○偕同

竹科店店長黃甲○○當面口頭告知申請人彭宏達，並以普字第10509220001號函通知申請人工會，是申請人及申請人工會早於105年9月22日即知悉相對人將於105年10月31日關閉竹科店並資遣員工之事實，有申證1可證；惟申請人卻遲至106年1月25日始提出本件裁決申請，顯已逾上開90日法定期間，應不予受理。查相對人實際資遣申請人彭宏達之日期為105年10月31日，故計算勞資爭議處理法第39條及第51條第1項之90日除斥期間，應自105年11月1日起算。申請人上開請求裁決之主張事實發生時間，均未於逾90日法定期間，故本會受理之。

二、嗣申請人於106年3月8日追加請求裁決事項：「請認定相對人公司於105年11月1日關閉普來利實業股份有限公司竹科店，未依105年9月12日勞資爭議調解第一項協議進行誠信協商，違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」。相對人爭執其追加已逾法定90日除斥期間。

按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院104年度判字第440號判決意旨參照）。因申請人上開追加無礙相對人之答辯及本案調查程序之進行，故本會同意申請人之追加請求。且該追加事實與其原請求裁決事項第一項之基礎事實相同，僅主張法條不同，故就本件個案，本會例外採從寬認定認申請人106年1月25日所提申請裁決已涵蓋此部分請求而未逾90日除斥期間。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 相對人於 105 年 9 月下旬由管理部副理陳甲○○告知申請人彭宏達竹科店即將於 105 年 10 月 31 日關閉 (申證 1)，將資遣同意書交彭宏達簽名，但彭宏達拒絕簽名並將資遣同意書退還陳甲○○，表示不接受公司片面資遣而不安置員工工作，並提出六項意見 (申證 3) 請陳甲○○帶回相對人公司討論。而後相對人在未與申請人工會進行任何協商之情況下，逐一約談竹科店員工並告知竹科店關閉一事，並要求渠等簽署資遣同意書。即便申請人工會發函告知相對人，相對人也僅以租約到期、經營困難為由，規避與申請人工會進行實質上誠信協商 (申證 4)。違反申請人工會與相對人在 105 年 9 月 12 日於新竹縣政府勞工處所達成「公司勞動條件變更，須於 1 個月前知會工會於收到公文 7 日內應函覆雇主，雙方誠信協商原則下協議」之協議，顯有違反團體協約法第 6 條第 1 項之規定。

(二) 相對人於 104 年間著手裁撤申請人彭宏達原所屬之財務部收入課之時，於 104 年 9 月 7 日主動向新竹縣勞工處遞交勞資爭議調解申請，並於同年 10 月 22 日召開勞資爭議調解 (申證 9)。在過程中彭宏達表示，如果要被調職的話，不要倉庫，第一優先為銷售人員，幾經爭辯後，彭宏達才同意調任地區為新竹區 (總公司、竹北店、新竹店及竹科店皆為於新竹區)，維持原勞動條件，雙方遂達成協議。相對人副總宋○○同時身為財務部主管，亦為當時申請人彭宏達主管，於調解成立後數天，告知申請人彭宏達將被調往竹科店，並聲稱竹科店距申請人彭宏達家較近因而相對人公

司選擇竹科店進行調動。然竹科店早有虧損及關店之風聲。申請人彭宏達遭相對人調派竹科店之前，店內人員早有耳聞竹科店因營運不佳有可能會關店；105 年 5 月間亦曾有客人詢問竹科店客服人員，竹科店是否要關店，並聲稱其消息從竹北店店長彭○○傳出。

再者，相對人與申請人工會勞資關係異常緊張。申請人工會自 104 年 3 月 11 日成立，於 104 年 4 月底遭相對人嚴重打壓，並於 104 年 9 月 25 日經裁決認定構成不當勞動行為（申證 11）；隨後因工作刁難、會務假及相對人副總宋○○惡言相向等，申請人工會發起第二次裁決案，雙方於 104 年 12 月 30 日達成和解（申證 12）。相對人又因會務假、減薪爭議、受懲處爭議及不當影響工會活動爭議，申請人工會發起第三次裁決案，並於 105 年 8 月 19 日針對會務假及不當影響工會活動爭議遭裁定不當勞動行為（申證 13）。又因為會務假爭議，申請人工會再次發起第四次裁決案，於 105 年 12 月 13 日達成和解（申證 14）。隨後又因為工會會員羅甲○○於 105 年 9 月 14 日遭相對人公司片面解僱，申請人工會又提出第五次裁決案（105 年勞裁字第 48 號案）。由此可見相對人與申請人工會間關係十分惡劣。相對人始終沒提出任何資料佐證其經營困難而無法安置申請人彭宏達，而申請人工會所有之事務幾乎均需由理事長彭宏達親自處理，故相對人有趁關閉竹科店之際，以合法名義資遣申請人工會理事長彭宏達，藉以打壓工會，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（三）相對人在 104 年以前所關店面，皆有安置關店人員之慣例。例如

104 年間第一家關店的平鎮店，申請人公司幾乎將整家店的員工安置至桃園店（兩店皆為桃園市），並加發路程津貼；104 年第二家關店為河南店，相對人公司亦將其員工調往太平店（兩店皆為台中市）亦加發路程津貼；104 年第三家關店的新店店，即使開店地址遠在新北市，也安排有意願留任同仁派往至各處，如黃甲○○○（桃園人）調往竹科店擔任店長、曾○○○（桃園人）調往竹科店擔任課長、羅乙○○○（台北人）調任竹北店擔任營業經理以及黃乙○○○（台北人）調往桃園店擔任銷售人員，可見相對人過往都有安置員工的作法，不論該名員工原先生活在何城市，不惜給予路程津貼也要留下該名員工。但相對人於 105 年竹科店關店之際，並未比照先前關店安置模式，且新竹區尚有相對人公司營業額最大的分店，即竹北店和新竹店兩家旗艦店，還有位於竹北的總公司，按理安置應不構成問題，且竹北跟新竹兩店尚有人力短缺的問題，相對人卻辯稱無法再安置任何員工，全數資遣，相較相對人 104 年以前關店會安置員工的作法，顯有很大差異。

且相對人想要留下的員工，例如竹科店店長黃甲○○○、營業經理陳乙○○○及課長曾○○○，均先行予以調店（例如陳乙○○○及曾○○○），或是選擇不資遣（黃甲○○○），故相對人公司明顯有能力安置人員，卻表示不能夠安置申請人彭宏達等云云。從相對人利用裁撤收入一課，將申請人彭宏達調去營運已有問題的竹科店，再以竹科店房東不續租而關店為由，假藉資遣名義將申請人工會理事長彭宏達予以資遣，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定。且相對人資遣申請人工會理事長彭宏達此舉，明顯為殺雞儆猴，

無異是告知全體員工，如有人挺身反對相對人，就會遭打壓、資遣，只要相對人想做的事情，沒人能阻止，已嚴重影響申請人工會運作及組織，並對內部員工造成相當程度寒蟬效應，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定。因相對人資遣申請人彭宏達之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為，故依同條第 2 項之規定其資遣應屬無效。

（四）請求裁決事項：

1. 請認定相對人公司於 105 年 11 月 1 日關閉普來利實業股份有限公司竹科店，未依 105 年 9 月 12 日勞資爭議調解第一項協議誠信協商，顯有違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
2. 請認定相對人公司於 105 年 11 月 1 日關閉普來利實業股份有限公司竹科店，未依 105 年 9 月 12 日勞資爭議調解第一項協議進行誠信協商，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
3. 請認定相對人公司於 105 年 11 月 1 日片面資遣申請人彭宏達之行為，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行。
4. 相對人資遣申請人彭宏達之行為違反工會法第 35 條第 2 項規定無效。
5. 相對人應自 105 年 11 月 1 日起至恢復原有職務之日止，按月於每月發薪日給付申請人 33,000 元。

（五）其餘參見歷次調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及主張：

- （一）相對人於 104 年間因裁撤總公司財務部門收入課之故，將申請人彭宏達調往竹科店，於勞資爭議調解後，由調解委員建議申請人

彭宏達由財務部調往分店，係經勞資雙方同意後之結果，且符合調動五原則，與申請人加入工會及具有工會理事長之身分無涉。若申請人彭宏達對此一調職不滿，為何於調職後至提出本件裁決申請前，皆未見其就調往竹科店工作提出異議，實悖於常情。且相對人竹科店於 104 年度上半年營收成長比衰退 4.84%(見相證 2，普來利 103 年度/104 上半年度營收成長比數據 1 件)，其營收成長狀況仍為相對人公司 7 家分店中之第 4 名，除其非衰幅最大之分店外，營收成長比更較新竹店、竹北店為佳（各衰退 6.27%、6.25%），實無關店之理，是申請人主張相對人早欲將竹科店結束營業並藉此將其調往工作以合法資遣乙節，顯非事實。

- (二) 相對人係於 105 年 9 月 17 日接獲房東通知擬調漲原房租 43 萬 5 千元至 60 萬元否則不予續約，相對人即於同年 9 月 19 日晚上召開臨時董事會決議：因大環境不佳，外在房市不佳，有走跌降租趨勢，盼房東能調降租金，並只能維持原房租不能調漲，因調漲租金之金額已遠大於廣告效益。並於翌日通知房東。惟房東於同年 9 月 21 日回覆將終止租約，相對人迫於無奈下，始於當日召開主管緊急會議決定關閉竹科店。竹科店之關閉，除年營收將減少 6000 多萬元，亦將直接使相對人投資總額約 3000 萬元歸零，以及關店後之處理費用（含器材損耗、處理費及資遣費）等粗估約 500 萬元；更使銀行授信額度於 106 年 2 月縮減約 3900 萬，均對相對人之財政造成莫大影響。準此，相對人實無必要僅為資遣申請人彭宏達一人，而付出如此高昂成本。又關於黃甲○○調任竹科店店長，實有公司經營上之特殊考量（詳後述），且關店後（黃甲

○○原任新店店長)店長本即會進行輪調，申請人陳稱黃甲○○專為負責關店而調任，實乏所據，純屬其個人臆測，不足採信。相對人於 105 年 9 月 17 日房東通知若不漲租金即不與相對人續約之前，相對人並無將竹科店結束營業之考量與計畫。

按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。...。」勞動基準法第 11 條定有明文。次按「又勞基法第 11 條第 1 款所稱『歇業』，係指事實上歇業，勞工已無工作可做而言；換言之，乃雇主實際上終局地停止其業務之一部或全部之進行，並不以經辦理歇業登記為必要，只須雇主並非為逃避給付退休金，亦非故意不當資遣勞工，而基於事實上需要而歇業者，即得依法終止勞動契約」，有臺灣高等法院 98 年重勞上字第 20 號參照；「查依勞基法第十一條第二款規定之反面解釋，雇主有虧損或業務緊縮情事時，得預告勞工終止勞動契約。故雇主如確有虧損或業務緊縮之法定原因，預告勞工終止勞動契約，即不發生違反誠信原則或與工會法第三十五條第一項規定不符，而為無效之問題。」，有最高法院 81 年台上字第 1207 號判決足供參照。

相對人係因接到房東漲租通知後，因租金暴漲導致營運成本提高，復考量因應大環境不景氣之市場變化而有縮減經營之需要等情，經臨時董事會決議關閉竹科店、停止各項業務之進行，以縮小公司整體業務範圍，並於 105 年 11 月 30 日辦理廢止登記。相對人依勞動基準法第 11 條第 1 款、第 2 款之規定，終止與申請人彭宏達間之勞動契約，與其加入工會及擔任工會理事長職務無

涉，亦無任何利用雇主優勢而干預介入工會活動之情事，參照上開最高法院判決意旨，應不影響相對人依法終止勞動契約，更不僅因申請人具備工會幹部外觀，即當然認為該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為。相對人除竹科店店長黃甲○○為兼任（詳後述）未資遣外，其餘七名員工全數資遣，顯然該資遣並非針對具有工會幹部身分之申請人彭宏達一人所為。

（三）相對人因預測下半年業績反轉而無法達預期目標，故自 105 年 7 月起即開始執行人力縮減：如定期契約到期不續約、正職人力遇缺不補、部分工時員工減少排班等，是相對人員工人數即開始遞減，至 106 年 1 月時，已由 191 人（扣除關閉之太平店 11 人與竹科店 12 人，則為 168 人，計算式：191-11-12=168）減為 127 人，故相對人實無法於縮減人力下再行釋出職缺，安置竹科店之員工。相對人於 104 年關店之際，雖均有安置關店人員之事實，惟當時相對人各分店適逢人力缺口，自有職缺可供安置，且 104 年 9 月平鎮店關店、104 年 10 月河南店關店、104 年 12 月新店店關店後，更開放職缺自外部應徵員工，此與 105 年 10 月關閉竹科店之時空背景顯然不同，申請人之主張自不足採。

另查，因預期景氣環境挑戰大無法有明確轉好之預測，相對人除各店調整人力外，總公司亦同時進行組織變更及人力調整，故在 105 年 8 月 2 日公告將陳乙○○從竹科店營業經理調至新竹店營業經理；105 年 9 月 9 日公告將原商品部採購陳甲○○調往總公司管理部擔任副理，由年資 13 年之薛○○自新竹店調至商品部接替之，復由竹科店之課長曾○○調往新竹店，各項調動皆有互相因

應（見相證 4，105 年度調職彙整表 1 件），有經營層面之考量（主管職務輪調），且相對人調動陳乙○○、曾○○，均係在 105 年 9 月 17 日收到房東漲租通知以前，非如申請人空言僅係為留下相對人想要之員工。

至於竹科店兼任店長黃甲○○，除曾任新店、桃園、新竹、竹北等店之店長，先前亦擔任過區域經理，轄下有新店、桃園、新竹、竹北、竹科、頭份、竹南各店，管理資歷豐富；嗣於 105 年 1 月調至竹科店為小型店專案區經理兼竹科店店長，負責建立小型店標準作業流程（見相證 5，黃甲○○人事異動公告），並指導各店店長、各店陳列與營運改善建議、營運管理 SOP 建立等事項，是相對人須借重其多元經驗，且因兼任店長及小型店區經理之故，於竹科店結束營業後尚需負責帳務釐清與交接工作，於現階段實具有其不可替代性。綜上，相對人公司實已無法提供適當工作職缺安置申請人，確已符合最後手段性，應無疑義；且相對人公司就主管級之調任實因經營上必要所致，與是否加入工會與是否具有工會幹部身分無關，足認相對人公司所為之資遣，並非針對申請人，核無不當。

（四）相對人與申請人工會於 104 年、105 年間固有不當勞動行為之爭議案件，然本件係關於經申請人同意之調職以及因關店而合法資遣員工事宜，與先前爭議迥然不同。申請人僅以過去曾有爭議事件，逕推論相對人具有不當勞動行為之認識及動機，實嫌速斷，不足採信。

（五）相對人否認 105 年 9 月 12 日與申請人工會之勞資爭議調解中有達

成協議。且相對人依法終止與申請人彭宏達間之勞動契約，非關勞動條件變更，故亦無涉 105 年 9 月 12 日調解紀錄調解方案欄第一項所載內容。

(六) 相對人之答辯：申請人之裁決請求駁回。

(七) 其餘參見歷次調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 相對人在 104 間關閉平鎮店、河南店、新店店時，有將該三店部分員工轉調其他分店繼續工作。該三店之閉店員工數及調店員工數如下：

店別	閉店員工數	調店員工數
平鎮店	18	14
河南店	20	10
新店店	19	6

(二) 相對人於 105 年 8 月 2 日公告將竹科店營業經理陳乙○○調職至新竹店營業經理，並自 105 年 8 月 12 日生效。

(三) 相對人於 105 年 9 月 9 日公告將竹科店銷一課課長曾○○調職至新竹店銷三課副課長，並自 105 年 9 月 16 日生效。

(四) 相對人在 105 年 9 月間透過 104 人力銀行在網路徵才下列七種職務：

職稱	資格要求	薪資	工作地點
桃園店/早班晚班兼職銷售人員	工作經歷不拘，高中以上學歷	時薪 120 元/小時	桃園市桃園區
竹北店/兼職客	工作經歷不拘，高	依公司規定	新竹縣竹北

服收銀人員	中以上學歷		市
竹科店/營業課長	3 年以上工作經歷，高中、專科、大學、碩士學歷	面議	新竹市
總公司/商品採購專員	2 年以上工作經歷，專科以上學歷	面議	新竹縣竹北市
總公司/採購助理	1 年以上工作經歷，專科以上學歷	面議	新竹縣竹北市
新竹店/晚班兼職收銀人員	工作經歷不拘，高中以上學歷	時薪 120 元/小時	新竹市
竹科店/銷售專員	1 年以上工作經歷，高中、專科、大學學歷	面議	新竹市

(五) 相對人於 105 年 11 月 1 日關閉其竹科店，並資遣該店七名員工如下：

姓名	年資
陳丙○○	15 年 6 個月
陳丁○○	5 年 8 個月
郭○○	4 年 8 個月
范○○	2 年 9 個月
田○○	2 年
陳戊○○	2 年 5 個月
彭宏達	4 年 11 個月

(六) 上開七名員工除申請人彭宏達及郭○○外，其餘五人均簽署相對人所預擬之「資遣通知書暨應徵店別意願調查表」。

(七) 申請人彭宏達月薪為新台幣 33,000 元。

(八) 相對人發薪日為每月 5 日給付上一個月之薪資。

四、 本案爭點：

(一) 相對人未與申請人工會協商即於 105 年 10 月 31 日關閉其竹科店之行為，有無構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？

(二) 相對人未與申請人工會協商即於 105 年 10 月 31 日關閉其竹科店之行為，有無構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

(三) 相對人於 105 年 10 月 31 日資遣申請人彭宏達之行為，有無構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？若有構成，是否依同條第 2 項應屬無效？

五、 本會判斷：

(一) 相對人未與申請人工會協商即於 105 年 10 月 31 日關閉其竹科店之行為，不構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

1. 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。

2. 申請人工會主張：其於 105 年 9 月 12 日與相對人間於勞資爭議調解時有達成「公司勞動條件變更，須於 1 個月前知會工會於收到公文 7 日內應函覆雇主，雙方誠信協商原則下協議」之協議，屬團體協約，相對人未與申請人工會協商即於 105 年 10 月 31 日關閉其竹科店，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

相對人抗辯：相對人否認其於 105 年 9 月 12 日與申請人工會有達成「公司勞動條件變更，須於 1 個月前知會工會於收到公文 7 日內應函覆雇主，雙方誠信協商原則下協議」之協議，且其依法終止與申請人彭宏達間之勞動契約，非關勞動條件變更，故亦無涉 105 年 9 月 12 日調解紀錄調解方案欄第一項所載內容。

3. 按勞資爭議處理法第 19 條前段及第 20 條分別規定：「依前條規定作成之調解方案，經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立」、「勞資爭議當事人對調解委員會之調解方案不同意者，為調解不成立」。勞資爭議調解辦法第 25 條第 1 項規定：「勞資爭議調解委員會及調解人，應作成調解紀錄，記載下列事項：…七、調解方案之內容。八、調解之結果。…」。
- 故勞資爭議調解紀錄除應有調解委員或調解人作成之調解方案記載外，當事人是否同意調解方案需另為意思表示，並記載於

調解結果；換言之，調解方案與當事人是否同意乃屬二事。

查申請人提出之 105 年 9 月 12 日新竹縣勞資爭議調解紀錄，其上調解方案欄固記載：「1.公司勞動條件變更，須於 1 個月前知會工會於收到公文 7 日內應函覆雇主，雙方誠信協商原則下協議」等字樣，然其下方調解結果欄之內容則為空白，自難認相對人有同意該調解方案，遑論兩造間有成立團體協約。

再者，退萬步而言，即便假定申請人主張雙方在 105 年 9 月 12 日新竹縣勞資爭議調解時有成立調解一事為真，然申請人上開調解係以「因變更排班制度未與工會協商影響勞動權益等問題引發勞資爭議」，僅係針對排班制度為調解，難認相對人之同意有擴及於排班制度以外之其他情況。而本件爭議乃相對人關閉分店之行為，顯無涉排班制度變更，故即便假定兩造在 105 年 9 月 12 日有成立調解，其調解合意範圍亦難認擴及至排班制度以外之一切勞動條件變更。當事人雙方既就關店一事未曾有團體協約之成立，則申請人工會主張相對人違反團體協約內容云云，自無可採。

4. 此外，申請人工會主張：相對人於 105 年 9 月 2 日告知申請人工會理事長彭宏達竹科店即將結束營業，彭宏達即依 105 年 9 月 12 日調解內容，隨即提出資遣及安置等相關勞動條件建議之行為（參申證 3），即屬團體協約之協商請求（第二次調查紀錄第六頁）云云。惟查，團體協約法第 6 條第 1、2 項分別規定：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕」、「勞資之

一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。…」。本會尚難從上述勞動條件建議中，認定申請人工會係為進行團體協約之協商，而提出協商內容、時間、地點及進行方式，遑論論斷相對人有無拒絕協商之情形。故申請人工會該主張亦無可採，本會認為請求裁決事項第一項並無理由。

（二）相對人未與申請人工會協商即於 105 年 10 月 31 日關閉其竹科店之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張：相對人與申請人工會間勞資關係異常緊張。申請人工會自 104 年 3 月 11 日成立起至今與相對人間有多起不當勞動行為之爭議。申請人工會所有之事務幾乎均需由理事長彭宏達親自處理。相對人竹科店早有營運不善風聲，相對人於 104 年間將申請人彭宏達調動至竹科店即有趁關閉竹科店之際，以合法名義資遣申請人工會理事長彭宏達，藉以達成打壓工會目的，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

相對人抗辯：相對人否認其在 105 年 9 月 17 日收到竹科店房東漲租通知以前有關閉竹科店之打算。相對人關閉竹科店與其與申請人工會間之不當勞動行為爭議毫無關連。

2. 承上（一）所述，申請人工會並未提出其與相對人間有團體協約或其他約定以證明相對人於關閉分店前有與申請人工會先行協商之義務，故相對人未與申請人工會協商即逕行決定於 105 年 10 月 31 日關閉其竹科店一事，並無違反法律或契約之情事。

再者，本會調查結果亦無證據可證明相對人在 105 年 9 月 17 日接獲竹科店房東漲租通知前即已有關店計畫；或相對人係因申請人彭宏達在竹科店任職而蓄意以關閉竹科店、資遣申請人彭宏達之方式來打壓申請人工會。至於申請人在詢問會議中主張：「從證人王○○證詞可知，相對人並非臨時得知竹科店房租提高，而是在三個月前即已得知」云云（會議紀錄第 2 頁第 16 至 17 行），惟查，證人王○○（即案外人寶雅國際股份有限公司法務部門法務經理）於 106 年 3 月 23 日來本會作證時證稱：「105 年 7 月接到仲介公司的訊息是原承租人會在 3 個月內搬離該址」（當日調查紀錄第 2 頁第 3 至 4 行）、「公司是在 105 年 7 月下旬接到臻愛仲介公司呂○○先生通知本件租賃標的物要出租，當時出租的金額是 50 萬元(未稅)，…」(當日調查紀錄第 2 頁第 18 至 19 行)、「(問：請問證人，公司與出租人簽訂房屋租賃契約前後，是否有與普來利公司接觸過？) 據我所知沒有。(問：請問證人，公司是否曾經接獲普來利公司來文表示請貴公司接收普來利公司所僱用之員工？) 沒有。…」(當日調查紀錄第 3 頁第 12 至 20 行)、「(問：請問證人，何時確認前手會如期搬離？) 我們在 105 年 10 月 17 日簽約之前至少兩週前已確認前手會如期搬離，這樣本公司才可以在同年 11 月 1 日開始裝修。(問：請問證人，105 年 7 月接獲仲介通知，是於何時開始洽談租約事宜？) 在 105 年 7 月接獲仲介通知起，就馬上開始洽談租賃事宜。(當日調查紀錄第 4 頁第 5 至 13 行)」、「(問：請問證人，剛才所述原承租人會搬離原址的訊息，是從何處聽

聞？）是由仲介告知，105 年 7 月下旬通知本公司時，就有告知原承租人會在 3 個月內搬離」（當日調查紀錄第 5 頁第 5 至 9 行）。上開證詞僅能證明寶雅國際股份有限公司在 105 年 7 月間從仲介公司處得到竹科店該址原承租人會在 3 個月內搬離，且證人王○○否認寶雅國際股份有限公司與相對人曾有接觸。故證人王○○之證詞並未能證明相對人在 105 年 7 月間即有關閉竹科店之意。更何況相對人在 105 年 9 月間還有透過 104 人力銀行在網路徵才內容中，包括「竹科店/營業課長」、「竹科店/銷售專員」兩職務，此為兩造所不爭執。倘若相對人早在 105 年 7 月間即有關閉竹科店之決定，理應不會在 105 年 9 月透過 104 網路銀行徵求上開二職人才，故本會認申請人主張相對人在 105 年 7 月已決定關閉竹科店乙節無可採，請求裁決事項第二項亦無理由。

至於申請人工會因其理事長彭宏達任職於竹科店，故彭宏達因竹科店關閉遭資遣，就申請人工會運作或許事實上可能造成不利影響，然此乃資遣行為所造成之事實上結果，究與雇主之資遣行為本身是否具備工會法第 35 條第 1 項第 5 款之「不當」要件有間。

（三）相對人於 105 年 10 月 31 日資遣申請人彭宏達之行為，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. 申請人彭宏達主張：相對人在 104 年以前所關閉之各分店，均有依照員工意願分別予以資遣或安置至其他分店，然相對人關閉竹科分店，其要求相對人安置卻遭拒。且相對人對其欲留用之陳乙

○○、曾○○等人先行調往新竹店，顯有差別待遇，故認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；另申請人彭宏達為申請人工會理事長，其遭相對人資遣會造成工會會員之寒蟬效應，故亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

相對人抗辯：其於 104 年關店之際，雖有安置關店人員之事實，惟當時相對人各分店適逢人力缺口，自有職缺可供安置，且 104 年 9 月平鎮店關店、104 年 10 月河南店關店、104 年 12 月新店關店後，更開放職缺自外部應徵員工，此與 105 年 10 月關閉竹科店之時空背景顯然不同。相對人將竹科店之陳乙○○、曾○○等人調往新竹店，係在 105 年 9 月 17 日收到竹科店房東漲租通知以前之事，屬相對人主管例行性輪值調動。相對人因預期景氣環境挑戰大無法有明確轉好之預測，故除各店調整人力外，總公司亦同時進行組織變更及人力調整，董事會在 105 年 9 月 19 日召開臨時會議決議若無法談成續租則將七名員工依法資遣，並凍結人力，若有檔期活動或臨時需求，僅找短期兼職人力，故相對人從該時起至今均無新聘正職人員。此外，相對人於同一期間亦關閉其太平店，該店除在閉店前先行自請離職之 4 名員工外，其餘 5 名員工（皆非工會成員）亦全數資遣（見相證 40），是相對人公司資遣竹科店 7 名員工，與其是否加入工會或是否具有工會幹部身分無關，並無針對性。且相對人於 105 年 8 月至 106 年 1 月間，除竹科店外，就竹北店、新竹店、太平店、總公司、修繕部等均因縮減人力而資遣 10 名員工。故竹科店資遣申請人彭宏達之行為，無涉工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款

之不當勞動行為。

2. 按我國工會法第 35 條僅規定雇主不得因勞工參與工會而給予不利益對待，並未規定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。查相對人於 105 年 10 月 31 日關閉其竹科店，資遣包括申請人彭宏達等共七名受僱員工，該七人中，僅彭宏達具備申請人工會會員身分，其他六人均非申請人工會會員，而相對人在 105 年 10 月 31 日同時資遣七人，且資遣條件並無差別，此為兩造所不爭執。又該七名員工在接獲相對人關店通知時，七人均表達希望留任之意願，有相對人提出該七人之資遣通知書暨應徵店別意願調查表可證（相證 26），且亦有其他員工如申請人彭宏達般，以拒絕簽署該資遣通知書作為手段表達其不願意被資遣之意思。再者，相對人在 105 年 10 月底亦同時關閉太平店，除自請先行離職之四名員工外，其餘五名員工相對人亦予全數資遣。而經本會調查結果，也查無證據可證明相對人在 105 年 9 月底至今有新聘僱正職人員，或就竹科店七名員工之資遣有何差別待遇。

至於申請人彭宏達主張相對人有留用陳乙○○、曾○○二人等情，經查相對人公告該二人調動係分別在 105 年 8 月 2 日、9 月 9 日，均在相對人 105 年 9 月 17 日接獲竹科店房東漲租通知之前，且相對人在此次調動以前，即曾有多次調動曾○○、陳乙○○之記錄（相證 4），故實難認相對人調動曾○○、陳乙○○與竹科店關店一事有直接關連。本會認為相對人資遣申請人彭宏達之行為並無差別待遇，故不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不

當勞動行為。

再者，申請人彭宏達固為申請人工會之理事長，然相對人係以相同資遣條件同時資遣申請人彭宏達與其餘 6 名員工，難認有何差別待遇，已詳述如上。則該資遣行為或許可能影響申請人工會之運作，然此乃事實上之結果，與該資遣行為是否具備工會法第 35 條第 1 項第 5 款之「不當」要件有別。故本會認相對人資遣申請人彭宏達之行為亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3. 附帶說明，有關申請人彭宏達主張相對人有安置員工之能力卻未為安置等語云云，係就相對人資遣竹科店七名員工是否符合解僱最後手段性原則、是否符合勞動基準法第 11 條第 1、2 款要件等有所爭執，非屬工會法第 35 條之範疇，本會無權認定。若申請人彭宏達等人就此有所爭執，應循民事訴訟解決爭議。且竹科店七名員工僅申請人彭宏達具工會會員身分，其於六人並不具工會會員身分，本即不受工會法之保障、亦無從提起不當勞動行為之爭議，故申請人彭宏達主張相對人僅需安置其一人云云，本會認無可採。

六、據上論結，本件裁決申請無理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項等規定，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 劉志鵬

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

康長健

中 華 民 國 1 0 6 年 4 月 2 8 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，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。