

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁（100）字第 6 號

【裁決要旨】

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 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。

【裁決本文】

申請人姓名：陳軍智

住址：台北市

相對人姓名：上海商業儲蓄銀行股份有限公司

代表人姓名：榮鴻慶

住址：設台北市

代理人姓名：余天琦律師

住址：台北市敦化北路 201 號 7 樓 理律法律事務所

上列當事人間擔任工會職務而為調職解僱爭議案件，經本會於 100 年 12 月 9 日詢問程序終結，裁決如下：

### 主文

- 一、確認相對人對申請人於民國（下同）99 年 5 月 24 日所為調職行為、100 年 8 月 29 日所為解僱行為均無效。
- 二、相對人應於裁決決定書送達七日內回復申請人原任職之台北作業中心徵信處理中心徵估中級專員職位。
- 二、相對人應給付申請人自 100 年 7 月 1 日起至復職日止每月原領薪資新台幣（下同）五萬二千八百元、膳費三千元；及每月按照五萬二千八百元之百分之五提撥養老儲蓄金；另應給付中秋節金一萬元、旅遊補助款一萬六千元。各項給付並應自本裁決申請書送達翌日起至清償日止按照年利率百分之五加計遲延利息。相對人應自 100 年 7 月 1 日起依照「上海商業儲蓄銀行行員活期儲蓄存款管理辦法」核計優惠存款利率予申請人。
- 三、相對人自本裁決決定書送達時起不得有不當影響、妨礙或限制上海商業儲蓄銀行股份有限公司產業工會之成立、組織或活動之行為。
- 四、相對人應自本裁決書送達日起七日內於台北作業中心徵信處理中心以標楷體 18 號字型公告附件所示之文稿七日，並將公告事證存查。

### 事實及理由

#### 壹、程序部分：

- 一、相對人抗辯：本件相對人於 99 年 5 月 24 日發布關於申請人的職務調動派令，該職務調動已自 99 年 6 月 1 日起生效，申請人就此提出裁決之申請，依法不應受理：（一）違反法規不溯及既往原則。系爭

調職是 99 年 5 月 24 日所為，並自同年 6 月 1 日生效，而工會法係於 100 年 5 月 1 日施行，依據法規不溯及既往原則，不應受理(二)違反一事不再理原則。系爭職務調動業經台北市政府勞工局裁罰相對人(相對人對於該裁罰已提起行政訴訟，目前由臺北高等行政法院審理中)，依據一事不再理原則，本會不應受理有關係爭調職派令之裁決申請(三)逾越 90 日的除斥期間。系爭調職派令在 99 年 6 月 1 日業已生效，本件裁決關於系爭調職部分，已逾勞資爭議處理法第 39 條規定申請裁決的 90 日除斥期間。

- 二、查勞資爭議處理法第 39 條第 2 項及第 51 條第 1 項規定，裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。查系爭調職於 99 年 5 月 24 日發布，自 99 年 6 月 1 日起生效，申請人因不服系爭調職，於同年 6 月 24 日向台北市政府勞工局申訴；100 年 1 月 3 日勞工局審定相對人之調職違反就業服務法，科以罰鍰，相對人不服乃提出訴願。按調職之法律性質固有概括合意、法規範說或特約說等爭議，惟通說並未採取形成權之見解，易言之，非必於調職派令發布生效之日，即時發生調派效力。相對人於 99 年 5 月 24 日發布調職派令，同年 7 月 1 日函催申請人至新職上班，7 月 4 日，7 月 5 日，7 月 11 日亦多次函催申請人，其中，申請人曾於 7 月 5 日覆函相對人，表達因身體狀況原因，請求暫派以內勤工作，待康復後再派予外勤工作等語；7 月 18 日相對人函覆：「本處於日前收到台端請求調派他職之簽呈，秉持著本行一貫關懷與照顧員工之作法，本處已協調華江分行全力協助，並考量台端身體狀況安排由其他同仁暫代需外出之部分業務，因此台端請求調派他職之顧慮已不存在，故請台端仍依前述派令，至本分行報到」等語；7 月 29 日相對人之訴願遭到駁回；8 月 29 日相對人寄發解僱通知，8 月 30 日解僱生效。自上述兩造間函文觀之，申請人於接到調職令之後，主張係因擔任工會職務遭到歧視而向台北市政府勞工局申請救濟，並於 7 月 5 日函請相對人暫時派以內勤職務，相對人於 7 月 18 日之覆函雖維持原已發布之調職令，但對申請人之

請求，則表達於考量申請人身體狀況而安排其他同仁暫代需外出之部分業務，可見系爭調職行為有修正或維持等重新考量斟酌審度之事實，調職行為持續至100年7月18日，故申請人於100年8月17日申請本件裁決，符合工會法第39條第2項所定申請裁決要件，本屬適法；何況，相對人基於同一概括不當勞動行為意思表示，而於申請人申請裁決後，尚於100年8月29日以台北北門郵局第003103號存證信函解僱申請人，從而，相對人辯稱本件裁決之申請違反法規不溯及既往原則、逾越90日除斥期間等語，均不可採。

三、另相對人辯稱本件調職經台北市政府勞工局裁罰後，業已對之提起訴願，本會如受理本件裁決之申請，違反一事不再理原則云云，惟查裁決制度之設立目的，在於保障勞工之團結權、團體協商權及團體爭議權之行使，勞工於從事工會相關活動時，受到雇主之不當侵害，得藉由申請裁決，達到快速、專業之救濟目的，就此而言，與申請人另外援用就業服務法促請勞工主管機關監督、審視相對人之調職有無構成就業歧視，本屬二事，並不發生違反一事不再理原則之問題。

貳、實體部分：

一、申請人之請求及主張：

- (一) 申請人主張相對人基於不當勞動行為動機所為之調職及解僱行為違法，爰(1)請求確認99年5月24日調職行為無效。(2)請求確認100年8月29日解僱行為無效。(3)請求回復99年5月24日調職前之原職。(4)請求自100年7月1日起至復職日止之薪資、膳食費、養老儲蓄金、旅遊補助款之差額與法定遲延利息，及原本應享有之優惠存款利息。
- (二) 相對人對申請人之職務調動主張係對於工會會員身分之歧視及阻礙工會活動。申請人原任職於相對人徵信處理中心，職稱為徵估中級專員，負責徵信估價工作，申請人於99年1月31日成立上海商

業儲蓄銀行股份有限公司產業工會，並擔任常務理事，工會原定於99年3月26日召開第二次理監事會議(證5)，相對人明知工會開會事宜，卻仍於開會當日下午，由相對人之資處處長許○○君個別約談當時之理事方○○君(現已離職)，妨礙會務運作，且對其他幹部亦產生一定嚇阻效果，致第二次理監事會議流會。99年4月間相對人之總經理邱○○、監察人何○○及副總林○○曾約談李甲○○，致其他工會理監事難以承受壓力而紛紛解除會職。99年3月31日總經理邱○○致同仁信函，透過副總林○○轉達、徵信中心經理張甲○○宣讀，內容指明工會成立造成公司對立、對董事長傷害等，已具有打壓工會之涵義。

- (一) 相對人針對申請人及工會理事李甲○○以工會會員身分歧視進行調職，於99年5月24日發布人事派令，將申請人自99年6月1日起調動至華江分行負責個金A0職務，工作內容由非業務職轉為業務性質，於調動初期申請人之職等及薪資雖不變，惟由非業務職轉為業務職，獎金制度不同，未來若業績不如預期恐遭降職減薪，相對人對於申請人之職務調派不僅有違調動五原則。例如過去擔任台北徵信處理中心八職等A級主管(職稱經理)之李乙○○，97年5月12日被調派至三重分行擔任同職等業務職之企金A0，惟績效不彰，目前已被貶至六職等B級主管(職稱襄理)，對照當時與李乙○○同職位職等之黃○○、張乙○○目前仍於原職位職等繼續服務於台北徵信處理中心。
- (二) 申請人任職單位(台北徵信處理中心)內，對不動產之鑑估經驗較申請人經驗更為豐富者不乏其人，如施○○君、陳甲○○君等於徵信處時代即服務至今10餘年，較申請人資歷更為豐富完備，職等為六，高於申請人之五職等，為何不優先考慮將其調職？
- (三) 相對人之人力資源處雖經常規劃推動輪調，惟何以於工會成立未久即對申請人及另一工會理事李甲○○情有獨鍾而調派之？況相對人對台北徵信處理中心同仁主動調職之比例不高，調職者以參與

企金 A0 培訓人員居多，由其停留於該中心之時間長短即可得知，約莫在半年至二年之間。相對人意欲以大量資料(相證 1 號~4 號)模糊焦點，所提主動調派人數資料參考性實屬不高。

- (四) 縱相對人經常為職務之輪調，惟其於短期間內職務調動頻繁異乎常態，張丙○○短短一年內即由資訊服務處轉調至台北授信處理中心、台北徵信處理中心，張丁○○目前服務於相對人之台北外匯中心，該員多次於短期內遊走相對人各個單位部門間，是否享有特權？何以一般員工無此待遇？
- (五) 申請人原工作地點-台北徵信處理中心位於內湖，由申請人住家步行 3 分鐘即有一段票(15 元)之內科直達專車可搭乘，一般狀態下搭至內科基湖路車站再步行至辦公室共約 30 分鐘，經濟又省時，若調派至新單位華江分行，相較之下更為花錢耗時，違反調動五原則。
- (六) 申請人為工會常務理事，自 100 年 8 月 21 日起連續 6 天向相對人大多數員工寄發電子郵件擴展會務，相對人旋即於 100 年 8 月 25 日及 29 日分別以台北北門郵局存證號碼 3059 號函、3103 號函終止與申請人近 18 年之僱用關係，前後時間點連接緊密，難認無妨礙、限制工會組織或活動之實。
- (七) 況相對人於 99 年 5 月 24 日發布之調職派令已遭台北市政府勞工局於 100 年 1 月 3 日審定違反就業服務法第 5 條第 1 項之就業歧視(詳參-北市勞就字第 09939435200 號函及審定書)，勞委會亦於 100 年 7 月 29 日駁回相對人訴願(訴願決定書-勞訴字第 1000006068 號)，故申請人於 100 年 7 月 1 日銷假回原單位上班、提供勞務自屬允當(申請人於 99 年 5 月 21 日起因罹患直腸腺癌而長期告假治療)，相對人執意申請人需至新單位華江分行提供勞務自難成理。申請人雖多次與相對人之人力資源處處長許○○、執行副總陳乙○○、副總彭○○等溝通協調，呈請相對人顧及申請人大病初癒狀況提出折衷辦法，另發內勤派令，惟相對人執意執行且拒不給付薪資，隨後藉此解僱申請人，實非有理。

- (八) 綜上，相對人以工會會員身分歧視進行違法調動業經主管機關審定在案，申請人於 100 年 7 月 1 日銷假上班，自當回原單位復職，相對人拒絕受領勞務，係其受領勞務遲延，嗣後違法解僱申請人等以上行徑均屬明顯不當勞動行為，相對人所為調職、解僱行為均屬違法，爰申請恢復僱用關係與原職位，給付申請人薪資、膳費、養老儲蓄金(係以每月薪資 5%提撥)、中秋獎金、旅遊補助、員工優惠存款等均應賠償。
- (九) 其餘參見 100 年 10 月 3 日、100 年 11 月 3 日申請人對相對人答辯書之意見、申請人對證人調查會議證詞之意見及各該書狀檢附之證物。

## 二、 相對人之答辯：

- (一) 駁回申請人之請求。
- (二) 相對人對於申請人職務調動並無歧視或不利待遇之情形：為提升授信案件之品質，確保擔保品之價值，相對人持續將與授信密切之徵信估價實務工作列為培訓個金 A0 業務人員重要項目。而就申請人之資歷觀之，其自 89 年 5 月起負責徵信估價工作，至 99 年 5 月 31 日止，已累積超過 10 年的徵信估價工作經驗，對於不動產之鑑估經驗豐富。而房屋、信用貸款等業務之承作需仰賴豐富的授信實務經驗，以降低放款業務可能的風險。而申請人豐富的鑑估業務經驗可作為其未來授信工作的後盾，遂調動申請人至華江分行負責個金 A0 職務，使其能於分行營業單位發揮所長，亦有利於其個人職業生涯發展。
- (三) 申請人調動後之職等及薪資維持不變，其他勞動條件亦無不利變更：申請人之新職屬於業務性質，相對人績效獎金之發放係依年度全行盈餘狀況、單位目標達成績效與個人之職等、薪資位置及績效評等因素計算，業務人員績效獎金之計算權數、所領績效獎金較非業務職人員為高(請參閱申請人答辯書(二)表二所示之對照表)。
- (四) 申請人所舉台北作業中心李乙○○職務調動之例，亦事實不符：相

對人並未把李乙○○從 8 職等降調至 6 職等，李乙○○係因個人因素無法繼續擔任資深企金 A0 職位（8 職等），而有調職必要，但當時並無相同職等職缺，相對人僅有 6 職等資深專員乙職，惟李乙○○仍願意轉調該 6 職等的職務，並簽立同意書（相證 23 號）以同意降調安排，此為一特殊個案，不得以通例視之。況，徵信中心同仁轉往分行業務職者如謝○○君、蕭○○君等亦有因工作表現優良，而升任副理(含)以上職位，足見同仁只要積極努力，則調動至分行之發展空間更為寬廣。

(五) 申請人新職所在地華江分行址設新北市（捷運板南線江子翠站旁），以申請人住家距離（台北市）而言，較於其原服務單位徵信處理中心(位於台北市)，交通更形便利(參申請人調動前後之勞動條件及工作地點整理如答辯書(二)表一所示之對照表)。其工作地點（新北市板橋區）與工會主要活動區域（台北市）仍為接近，不生干擾其參與工會事務之情形。

(六) 依相對人之員工調動紀錄顯示，申請人之調職為正常且例行之措施：為加強人員工作歷練及職能，提昇同仁未來職涯發展廣度，並培養人才以利銀行業務之傳承，使相對人之人力資源運用更具靈活彈性，工作輪調為正常且必要的措施。相對人調動職務具體施行狀況為：(1) 自作業中心調動至分行者共 170 人，其中台北作業中心徵信處理中心(申請人調動前工作單位)同仁調動至分行者共 38 人，包括相對人主動調派者至少 17 人，而中南部作業中心徵信人員調派至分行亦有 13 人，其中相對人主動調派有 7 人(相證 13 號)。(2) 各單位人員調動，亦十分常見，以 99 年度各單位調動人員名單，總計 740 人(相證 14 號)。(3) 非業務職同仁調動為業務職，亦屬平常，單以 99 年度計算就有 62 人，其中 38 名為相對人主動調動者(相證 15 號)。且相對人近五年調動台北作業中心同仁擔任業務職，有事例 17 則(相證 16 號)，故相對人並非僅調動陳軍智及李甲○○二人。

(七) 總經理致同仁信函目的在安定同仁工作情緒：由於擔任工會幹部之台北徵信作業中心同仁向所屬單位主管及人力資源處反應並抱怨工會內部意見相左、矛盾，造成同仁間之不安情緒，並已影響業務之正常運作。為免事件日益擴大惡化，遂請林副總與徵信中心全體同仁進行溝通，並由中心主管代為宣達總經理致同仁信函，該信函之用意並無任何不當之處，其目的係在安撫台北徵信作業中心同仁工作情緒，使業務回歸正常運作，與相對人對申請人之職務調派並無關連。

(八) 相對人並無阻撓工會之運作：

1. 申請人主張相對人阻礙理監事會議召開、約談工會幹部造成紛紛解除工會職務云云，與事實不合。工會第二次理監事會議的時間雖訂於99年3月26日下午，惟除申請人陳軍智於當天下午申請公假(相證17號)及另一位理事李甲○○申請特別休假(相證18號)外，其餘理監事如方○○在99年3月26日下午都未請假(相證19號)，足見其等自始即無意願參加理、監事會議。此外，申請人或其他工會幹部根本沒有推展會務之實際作為，申請人不應把工會會務未能順利推展之原因怪罪於相對人。
2. 何監察人及林副總與李甲○○的談話僅是一般業務上討論，性質為平日進行之業務會議，並未觸及工會或調職事宜。李甲○○稱伊與何監察人及林副總談到工會及調職事項，及陳述相對人曾約談工會幹部、若干工會幹部因故請辭云云，均為個人杜撰或臆測之詞，要非真實。
3. 申請人自99年6月1日調任新職後申請病假至100年6月30日為止，該合法請假期間，相對人均依法給付薪資、膳費及提撥養老儲蓄金。且申請人自100年7月1日起病假期滿復職後雖未提供勞務，但關於申請人合法之請假(例如申請人依據工會法第36條第2項申請公假，辦理工會會務)，相對人皆予以准假，並於請假期間繼續給付申請人薪資、膳費及提撥養老儲蓄金(相證10號)，相

對人並未因申請人組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務而拒絕給付薪資或為其他任何不利之待遇。

4. 相對人對於申請人於100年8月向大多數員工寄發電子郵件推展會務之情，並未干涉或阻撓，更從未以此作為兩造間僱傭契約是否存續之考量。
5. 申請人99年5月24日起請假至相對人100年8月30日依法資遣申請人，約一年多期間，相對人未曾就工會的組織或運作事宜與申請人或其他工會幹部有過任何的接觸。

(九) 申請人係擔心身體無法負荷新職，遂藉詞其因擔任工會幹部遭到歧視，分別向相關主管機關申訴與提出裁決申請，企圖以遭受歧視或工會會務遭受打壓為掩護，達成不服從調動業務工作新職之實質目的。申請人見其拒絕接任新職之原意無法順利達成，乃於100年7月間上簽向相對人表示因病無法接任業務外勤工作，請求改派內勤職務(相證22號)，相對人當時已同意其外勤工作會安排其他同仁負責(相證9號)，但申請人依然拒絕至新職報到，顯見其實係因不願接任外勤業務工作才反對調職，與相對人是否歧視工會幹部或意圖干涉工會會務無關。

(十) 臺北市政府之罰鍰處分違法不當：臺北市政府雖於100年1月3日以府勞就字第09939435300號裁處書認定相對人違反前述職務調動構成就業服務法第5條第1項之就業歧視，遂依同法第65條第1項規定處以相對人罰鍰新臺幣30萬元。惟相對人99年6月1日對於申請人之職務調動，並無任何不利待遇，亦與申請人是否為工會成員無涉，臺北市政府徒以空泛言論遽予認定相對人違反就業服務法規定，該機關對於相對人之罰鍰處分顯有違法或不當，相對人已於法定期限內提起行政救濟程序，因此，前述罰鍰處分仍未確定。

(十一) 申請人未提供勞務，故相對人無給付薪資等義務：申請人於本件裁決申請中主張之爭議係相對人自100年7月15日起未給付薪資及相關膳費、養老儲蓄金。然查，申請人未依相對人99年6月

1 日發布之調職令至華江分行報到並提供勞務，反繼續向調職前的徵信作業處的中心報到，終日閒坐於辦公位置或遊走於辦公室間，未提供任何勞務，申請人既未依其與相對人間之勞動契約本旨提供任何勞務，相對人依法自無給付薪資、相關膳費及依公司規定提撥養老儲蓄金之義務，此與是否涉及不當勞動行為要無任何關連。

(十二) 相對人合法終止僱傭契約：申請人於調職令發布當日(即 99 年 5 月 24 日)起即連續請假，於 100 年 7 月 1 日銷假上班後，未依相對人先前發布之調職令至華江分行報到並提供勞務。相對人為求慎重，曾先後寄發五件信函(參照相證 5 號至相證 9 號)通知申請人按照相對人之調職令提供勞務及相關權利義務，惟申請人仍無提供勞務意願，其長期違反勞動契約，雙方勞動契約關係存續目的已不復存在，相對人依據勞動基準法第 11 條第 5 款資遣申請人之決定，與雇主是否對於工會會員歧視或阻撓工會會務，毫無關連。

(十三) 其餘參見答辯書(一)~(四)及各該書狀檢附之證物。

### 三、兩造不爭執之事實：

(一) 申請人自 82 年起任職於相對人，自 89 年 5 月起任職於相對人台北作業中心徵信處理中心負責徵信估價工作，相對人於 99 年 5 月 24 日發布關於申請人之職務調動派令，將申請人調至相對人華江分行，負責個人金融業務，屬業務職。

(二) 申請人於 99 年 1 月 31 日成立上海商業儲蓄銀行股份有限公司產業工會，並擔任常務理事，工會原定於 99 年 3 月 26 日召開第二次理監事會議，嗣未召開。99 年 4 月間相對人之總經理邱○○、監察人何○○及副總林○○曾與李甲○○進行個別會談。

(三) 99 年 3 月 31 日總經理邱○○致同仁信函，透過副總林○○轉達、徵信中心經理張甲○○向徵信中心同仁宣讀。

(四) 申請人於 99 年 5 月 21 日起因罹患直腸腺癌而長期告假治療，於 100 年 7 月 1 日銷假，回到申請人原任職處所報到，但未為相對人所接受。

(五) 相對人於 100 年 8 月 29 日以台北北門郵局第 003103 號存證信函解僱申請人。

#### 四、本件之爭點

(一) 相對人 99 年 5 月 24 日之調職是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，依同條第 2 項無效？

(二) 相對人 100 年 8 月 26 日解僱申請人是否該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款：「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」，依同條第 2 項無效？

#### 五、判斷理由

(一) 相對人 99 年 5 月 24 日之調職是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，而依同條第 2 項為無效？

1. 相對人 99 年 5 月 24 日之調職違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，無效：

(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，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成新工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為的判斷時，應依客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有對支配介入工會會務之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

(2) 查本件申請人於 99 年 1 月 31 日組織上海商業銀行產業工會，擔任常務理事；99 年 2 月 7 日通知召開第 1 屆第 1 次理監事會；99 年 3 月 17 日函知相對人成立工會之事；訂期於 99 年 3 月 26 日召開第 2 次理監事會；但於此期間中，包括申請人、證人李甲○○在內等理監事受到相對人個別約談。關於此節，申請人於本會 10 月 6 日調查程序中陳稱：理監事係受到別約談故沒辦法舉證有哪些理監事受到約談等語；然相對人 99 年 8 月 30 日致台北市政府勞工局補充資料並未否認有個別約談工會理事監事，但辯稱欲了解同仁組成工會之訴求、藉由良性溝通消弭疑慮等語（參照本會調閱之訴願卷宗）；另，證人即相對人監察人何○○於 100 年 11 月 3 日到會證稱：「（你是否於 99 年初與李甲○○先生談話？談話內容為何？）林副總於 99 年初才接任副總，因為林副總對業務不熟，所以我陪著他到業務單位去了解情況；99 年初我有跟李甲○○談話，談話內容與業務有關，因為李甲○○是業務中心第二資深同仁，對內要與分行同事作工作上的溝通，…所以我去找他」「99 年初我沒有跟他談到調單位的事情，亦未談到工會事務，我也不清楚工會成員有哪些人」云云；但證人李甲○○於 100 年 10 月 21 日到會證稱：「（請問 99 年 4 月間，總經理邱○○有無約談你？談到辭任工會幹部之事？）總經理有約談我，但僅話家常，沒有談起工會事務，亦沒談起要我辭任工會幹部之事，他有說很訝異我為何有這種狀況，但沒有明講是何狀況，要我好好表現，一切都還來得及，但我想絕對不會是工會會務上的好好表現」「（總經理約談時間為何？擔任幹部之前有無約談情況？你聽到總經理要你好好表現的反應為何？）上班時間，擔任幹部前並無這種 1 對 1 之情況」「（工會成立後，第 2 次理監事會前，公司有無特別約談過你？）公司指派目前何○○監察人、林○○副總經理到台北徵信內湖辦公室找我去談這件事情，談我想不想調單位，任何單位皆行，但我清楚表達，我沒有調動之意願，這件事情是指工會成立」等語，經查證人何○○與李甲○○之證詞並不一致，然而，證人何○○擔任相對人之監察人，與

相對人之利害關係甚深，且何○○係約談李甲○○之人，或許會有不積極說明雙方約談情況之動機，證詞未必可信，他方面，李甲○○為相對人之受僱人，衡諸常理，伊到會作證，不無心理壓力，故當以證人李甲○○之證詞為可採；而據證人李甲○○證詞，總經理於約談時雖未談到工會事務，但卻使用「他有說很訝異我為何有這種狀況，但沒有明講是何狀況，要我好好表現，一切都還來得及」等隱晦詞句，而李甲○○在此之前，亦從未受到總經理單獨約談，因之可推論總經理單獨約談李甲○○一事有暗示不要參加工會活動之意味；其次，據證人李甲○○證詞，監察人何○○約談李甲○○時，確有談及工會成立一事，且稱可以調職到任何單位等語，亦可證明相對人高階管理階層忌諱工會活動，欲以調職誘導李甲○○，綜上可見，申請人主張工會理監事受到個別約談，約談事項與工會成立有關，自屬可信。

- (3) 其次，相對人於 99 年 3 月 31 日於台北作業中心徵信處理中心（即內湖徵信中心）即透過張甲○○經理轉述邱○○總經理給徵信中心的公開信，該信內容載：「這次工會事件震動全行，…存在我們與董事長之間原本單純、乾淨、互信、和諧、親如家人般的關係受到嚴重傷害，差點因而倒退 30 年，所幸一時亂流並沒有打亂整個團隊前進…除非別有居心，沒有必要設立工會」等語，相對人辯稱總經理發函之目的在安定同仁工作情緒云云，惟自上述信函內容，顯見總經理對於工會之存在意義有極深之誤解，因之對於已經成立之系爭工會，感到不悅、不信，否則豈會使用「除非別有居心，沒有必要設立工會」之嚴重語彙？而總經理發出上述公開信函之時間，在系爭工會成立後之初期階段，工會本較脆弱，而相對人以總經理之高度傳遞此種對工會不友善之態度，易導致相對人員工不敢參加工會活動，可見相對人總經理具有不當勞動行為之認識，而相對人所辯上述信函在安定同仁情緒之詞，顯不可採。

(4) 受到上述相對人個別約談工會理監事之影響，99年3月26日召開第2次理監事會僅有申請人及證人李甲○○準時出席，然而同年6月1日二人同時受到調職。而如上所述，證人李甲○○於受到何○○監察人約談時，何○○雖詢問李甲○○想不想調動單位，任何單位皆行，但李甲○○當時已經清楚表達沒有調動意願，卻仍然遭到調職，且調動之時間與工會成立時間、受到約談之時間接近，據此可見相對人調動申請人確係基於不當勞動行為之動機。關於此點，相對人辯稱系爭調職係基於人才培養及業務歷練、調動後之勞動條件及工作地點未有不利，績效獎金及考績標準未有不利影響、參加工會活動不受影響等語云云，然而，姑不論相對人將申請人調職是否符合調職五原則，相對人將申請人調離台北作業中心徵信處理中心，而擔任工會理事之李甲○○亦同遭調職，按相對人將擔任工會核心幹部之申請人及李甲○○調職，對於相對人同仁將造成寒蟬效應，妨害工會之組織活動自明，查工會法第35條第1項第5款：雇主或代表雇主行使管理權之人不得有「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為，相對人系爭調職行為顯已該當工會法第35條第1項第5款支配介入之行為，依同條第2項無效。就此，申請人雖主張相對人之調職該當工會法第35條第1項第1款不利益待遇，惟本會自得本於所調查之事實後認定系爭調職該當第5款支配介入，不受申請人主張之拘束。

2. 其次，申請人於100年7月5日函覆相對人載：「雖蒙行方錯愛，派予華江分行個金業務，惟與現任之徵信估價業務皆屬外勤之職，前因罹患直腸癌及長期化療影響，現今大病初癒，骨瘦如柴，身體狀況恐難勝任，衡情酌理下呈請派予如總管理處策略規劃、策略專案；行政管理處股務、總務、文書、通路管理部等之內勤職務，假以時日身強體健，或再蒙提攜眷顧派予外務之職，自當戮力以赴，亦猶未晚」，關於此節，申請人於本會100年11月3日調查程序時稱：「(針對相證22號，請申請人說明當時簽呈之動機及目的?) 因為簽呈之前，公司五次來文要我去新單位報到，新單位經理建議

我若不去報到，亦建議我書面回應，我現在身體狀況好了之後再討論是否作業務職。此外，我為相對人考量，該派令在今年年初已被台北市政府勞工局以違反就業歧視為由處罰，故我希望能再重新發派令，讓公司有個下台階，但公司沒有接受而把我解僱」等語，解釋上，申請人係在認知相對人之調職因違反就業服務法致無效之前提下，所提出之新要約（暫時改派內勤，日後再調派外勤），該新要約隨即被相對人於同年7月18日函覆：「本處於日前收到台端請求調派他職之簽呈，秉持著本行一貫關懷與照顧員工之做法，本處已協調華江分行權利協助，並考量台端身體狀況安排由其他同仁暫代需外出之部分業務，因此台端請求調派他職之顧慮已不存在，故請台端仍依前述派令，至本分行報到」等語拒絕，因之，兩造間就此並未產生合意。

(二) 相對人100年8月29日解僱申請人是否該當工會法第35條第1項第1款：「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」而無效？

1. 如上所述，相對人之調職既屬不法無效，兩造間又未產生新的調職合意，則申請人自無依照無效之調職令到新職報到出勤之義務，從而相對人在同一不當勞動行為之概括認識下，以申請人不能勝任工作為由，而於8月29日通知解僱申請人，該項解僱因該當工會法第35條第1項第1款：「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」，依照同條第2項自屬無效。

(三) 查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 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。

據上，本會斟酌申請人係因相對人同一概括支配介入工會之動機而遭到職務調動，繼則受到解僱，不但申請人個人陷於工作無著之狀態，且工會會務推展亦受到影響，故所發救濟命令之內容，自有回復申請人原任職之台北作業中心徵信處理中心徵估中級專員職位之必要，他方面，考諸相對人自承任職台北作業中心徵信處理中心之同仁調動頻繁，依理回復申請人原職當無困難，以及相對人回复申請人原職所需作業時間等情，爰命相對人應於本裁決書送達七日內回復申請人原任職之台北作業中心徵信處理中心徵估中級專員職位。

其次，相對人解僱申請人，屬預示拒絕受領申請人勞務給付之意，參照民法第 487 條前段：「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」，以及申請人於受到解僱後仍到台北作業中心徵信處理中心報到，相對人未受領申請人所提出之勞務給付，因之，爰命相對人給付申請人 100 年 7 月 1 日起每月原領薪資新台幣五萬二千八百元、膳費每月三千元，及每月按照五萬二千八百元之百分之五提撥養老儲蓄金；另應給付中秋節金一萬元、旅遊補助款一萬六千元。各項給付並應自本裁決申請書送達翌日起至清償日止按照年利率百分之五加計遲延利息。另，相對人因無效之調職、解僱蒙受員工優惠存款之損失，亦應予回復，爰命相對人應 100 年 7 月 1 日起依照

「上海商業儲蓄銀行行員活期儲蓄存款管理辦法」核計優惠存款利率予申請人。

3. 再者，相對人之總經理身為公司負責人，對同仁發布系爭公開信，信函內容對於工會之存在意義多有誤會（例如：「除非別有居心，沒有必要設立工會」），且在同一概括之不當勞動行為動機下，相對人將擔任工會常務理事之申請人以及擔任理事之李甲○○同時調職，二位工會核心幹部遭到調職，不但妨害工會之發展，且已經造成其餘勞工不敢加入或從事工會活動之不良效應，工會會務之推動亦受到影響，為樹立相對人公司內部公平之勞資關係，健全工會發展，本會審酌上述作成救濟命令之裁量原則，以及上述公開信係於台北作業中心徵信處理中心經由張甲○○經理轉述等情，爰命相對人不得有不當影響、妨礙或限制企業工會之成立、組織或活動之行為，並應自本裁決書送達日起七日內於台北作業中心徵信處理中心以標楷體 18 號字型公告附件所示之文稿七日，並將公告事證存查。

（四）本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、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，本件裁決申請為有理由，依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條第1項、第2項，裁決如主文。

行政院勞工委員會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

吳姿慧

辛炳隆

謝政達

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

張鑫隆

陳月娥

蘇衍維

康長健

中 華 民 國 1 0 0 年 1 2 月 9 日

附件文稿

「上海商業銀行股份有限公司公告

主旨：上海商業銀行股份有限公司產業工會業於民國 99 年 1 月 31 日成立，本公司員工依法有參與工會活動之權利，員工參與工會活動之權利，並受到工會法等相關法律之保障，特此公告。

上海商業銀行股份有限公司

法定代理人： 容鴻慶

中華民國 100 年 12 月 日(以實際公告日為準)」