

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 53 號

【裁決要旨】

「按工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱之工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護。本會 102 年勞裁字第 38 號、第 41 號及 104 年勞裁字第 6 號裁決決定，均曾揭示此旨。因此，在工會並未下達任何指示之情形，工會會員為向雇主爭取改善勞動條件，而集結同工會會員所發起之各項活動，甚至為確保團結權保障自己權利，提起不當勞動行為裁決之申請，如不違工會運動方針，從工會法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於第一條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護。蓋若不作此解釋，勞工申請不當勞動行為裁決也可能會遭到雇主之解僱等不利益待遇，則將引發勞工對於爭取自身權益有所畏懼，或減損人民對於不當勞動行為裁決制度之信賴，而難以貫徹本會保障勞工團結權之目的。

另以日本為例，關於勞工申請裁決而遭受解僱等不利益待遇之問題，日本勞動組合法第 7 條第 4 款規定：「雇主不得因勞工向勞動委員會提出雇主違反本條規定之申請，或向中央勞動委員會提出依第 27 條之 12 第 1 項之規定對於命令之再審查申請，或在勞動委員會就這些申請進行調查、審問或勸告當事人和解或依勞動關係調整法進行勞資爭議調整時，提出證據或發

言為由，而將該勞工解僱或對其為其他不利之待遇」。學理上一般將其定位為特殊的不利益待遇或報復的不利益待遇類型。禁止雇主因為勞工提起不當勞動行為申請而對其有不利益待遇，其意旨乃為確保不當勞動行為制度的正常運作，以達成保障團結權之目的（菅野和夫，勞動法第十版，2012年12月15日，第750、771頁，弘文堂；盛誠吾，勞動法總論、勞使關係法，2000年5月10日，第235頁，新世社）。

我國工會法第35條第1項雖未如日本勞動組合法將勞工申請裁決而遭受解僱明訂為不利益待遇之一種，然因勞資爭議處理法第39條及第51條明訂本會執掌之裁決範圍均與工會活動有關，故如雇主因勞工提起不當勞動行為裁決之申請而解僱該勞工，倘符合工會法第35條第1項第1款之要件，自可構成不當勞動行為。」

【裁決本文】

申 請 人 姜泰鈞
住：新北市

申 請 人 王紅玉
住：新北市

申 請 人 許旭東
住：新北市

共同代理人 廖蕙芳律師
設：台北市重慶南路1段121號6樓23室
白○○○
聯絡地址：新北市

相 對 人 大同股份有限公司
設：臺北市中山區中山北路三段22號

代 表 人 林蔚山

聯絡地址：同上

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

余○○

聯絡地址：臺北市

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 3 月 4 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 104 年 11 月 19 日解僱申請人姜泰鈞、王紅玉之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人於 104 年 11 月 19 日解僱申請人姜泰鈞、王紅玉之行為無效。
- 三、 相對人應於本裁決決定書送達次日起 7 日內回復申請人姜泰鈞消費事業群家電電子專業部家電廠總務課安勤組之工作、回復王紅玉電力事業群電力設備事業部電纜廠電線中心品保課品保組之工作。
- 四、 相對人應自 104 年 11 月 19 日起至申請人姜泰鈞、王紅玉回復工作日止，按月於次月發薪日，如該月為 31 日者應給付申請人姜泰鈞薪資 36,299 元，申請人王紅玉薪資 22,969 元；如該月為 30 日者應給付申請人姜泰鈞薪資 35,215 元，申請人王紅玉薪資 22,274 元。暨自該次月發

薪日之翌日起至清償日止，各按年息百分之五計算之利息。

五、申請人其餘裁決請求駁回。

理 由

壹、程序部分：

一、申請人 104 年 11 月 5 日提出裁決申請書，其上所載請求裁決事項為：(一) 確認相對人對申請人三人不安排工作，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；(二) 兩造間僱傭關係繼續存在；(三) 相對人應安排申請人至符合調動五原則之工作單位報到。

而後於 104 年 11 月 27 日申請人以姜泰鈞、王紅玉遭相對人解僱為由，提出變更請求裁決事項暨補充陳述狀，變更請求裁決事項為：(一) 確認相對人對申請人姜泰鈞、王紅玉於民國 104 年 11 月 6 日所為調職行為，104 年 11 月 19 日所為解僱行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，均無效，兩造間之僱傭關係存在。(二) 相對人應自 104 年 11 月 19 日起至申請人姜泰鈞、王紅玉復職日止，按月於次月發薪日，如該月為 31 日者應給付申請人姜泰鈞薪資 36,299 元，申請人王紅玉薪資 22,969 元；如該月為 30 日者應給付申請人姜泰鈞薪資 35,215 元，申請人王紅玉薪資 22,274 元。暨自該次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。(三) 確認相對人對申請人許旭東要求支援工作或安排工作不符合調動

五原則，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。(四) 相對人應安排申請人許旭東符合調動五原則之工作。因申請人上開變更請求裁決事項係因情事變更所致，且未影響本案調查時程或相對人答辯時程，故本會同意其變更。

而後，申請人於 105 年 1 月 12 日送達本會之準備(一)書，擴張請求裁決事項第五項為：(五) 相對人應撤銷對申請人許旭東 104 年第 4 季考核 C 之評等，另為適當之評等。復於 105 年 1 月 26 日以其準備(三)書撤回前開請求裁決事項第五項，並變更請求裁決事項第三、四項為：(三) 確認相對人自 104 年 11 月 16 日起對申請人許旭東要求支援非技術性工作構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；(四) 相對人應安排申請人許旭東回復冰洗設計部或非製造部門之幕僚部門相當技術性工作。因變更後請求裁決事項第三項與變更前之請求裁決事項第三項，僅係文義修正，實質內容相同，故本會同意變更。而變更後之請求裁決事項第四項與變更前之請求裁決事項第四項，均為申請人請求本會核發救濟命令之內容，而核發何種內容之救濟命令，乃本會之職權，不受申請人之請求所拘束，故本會毋庸就該項變更表示同意與否。

申請人再於 105 年 1 月 29 日送達本會之準備(四)書，變更請求裁決事項第二項為：(二) 相對人應自 104 年 11 月 11 日起至申請人姜泰鈞、王紅玉復職日止，按月於次月發薪日，如該月為 31 日者應給付申請人姜泰鈞

薪資 36,299 元，申請人王紅玉薪資 22,969 元；如該月為 30 日者應給付申請人姜泰鈞薪資 35,215 元，申請人王紅玉薪資 22,274 元。暨自該次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。本會認為該項變更僅是薪資給付起算日之變更，無礙本會之調查程序或相對人之答辯，故本會同意其變更。從而本案請求裁決事項為下述四項：

- (一) 確認相對人對申請人姜泰鈞、王紅玉於民國 104 年 11 月 6 日所為調職行為，104 年 11 月 19 日所為解僱行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，均無效，兩造間之僱傭關係存在。
- (二) 相對人應自 104 年 11 月 11 日起至申請人姜泰鈞、王紅玉復職日止，按月於次月發薪日，如該月為 31 日者應給付申請人姜泰鈞薪資 36,299 元，申請人王紅玉薪資 22,969 元；如該月為 30 日者應給付申請人姜泰鈞薪資 35,215 元，申請人王紅玉薪資 22,274 元。暨自該次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。
- (三) 確認相對人自 104 年 11 月 16 日起對申請人許旭東要求支援非技術性工作構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- (四) 相對人應安排申請人許旭東回復冰洗設計部或非製造部門之幕僚部門相當技術性工作。

二、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會

法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

查申請人主張之上開四項請求裁決事項，其事實發生時間均在 104 年 11 月間。故申請人在 104 年 11 月 27 日至 105 年 1 月 29 日間雖多次變更請求裁決事項，均未逾勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之 90 日除斥期間。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人三人均為相對人桃園壹廠之員工。申請人姜泰鈞於 104 年 1 月間加入大同股份有限公司關係企業工會（以下簡稱大同關係企業工會）。加入後積極參加該工會會務，並協助該工會招募會員，而申請人王紅玉、許旭東等十餘名員工受號召於 104 年 10 月新加入該工會。皆由該工會造冊通知相對人代扣會費，故相對人知其三人為該工會會員。因相對人長期對大同關係企業工會態度不友善，導致大同關係企業工會與相對人間有諸多爭執、裁決案件及衍生訴訟，且相對人至今仍拒遵最高行政法院確定判決代扣大同關係企業工會會員會費，均可證明相對人對該工會不友善。相對

人為防止員工加入大同關係企業工會此一趨勢，於 104 年 11 月 3 日無預警將申請人三人之原單位工作停止，拒絕渠等進入場內，要求進行工作媒合，而非依調動五原則逕行調動。相對人對該廠約 400 人組織異動員工皆有安排工作，但獨對具有大同關係企業工會會員身分之申請人三人故意不安排工作，其要求媒合，並非保證有工作，對申請人三人有不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

- (二) 申請人等在 104 年 11 月 5 日提出不當勞動行為裁決申請後，申請人姜泰鈞有將蓋有勞動部收文章之裁決申請書封面影本親交相對人桃園壹場人資課長曹○○。然相對人卻於 104 年 11 月 6 日發布人事調派令，將申請人姜泰鈞從消費事業群家電電子事業部家電空調中心服技課服技組，調至消費事業群家電電子專業部家電廠總務課安勤組（負責家電廠五功整理），派令生效日期為 104 年 11 月 9 日。申請人姜泰鈞未去新職報到，並在 104 年 11 月 11 日寄發台北民權 813 號存證信函予相對人，通知相對人其已在 104 年 11 月 5 日向勞動部提出不當勞動行為裁決申請（申證 5 第 1 至 3 頁），但該存證信函並未檢附蓋有勞動部收文章之不當勞動行為裁決申請書。相對人於 104 年 11 月 11 日寄發台北民權 817 號存證信函，通知姜泰鈞無故曠職已達三日（相證 5）；復於 104 年 11 月 13 日以台北民權 827 號存證信函通知姜泰鈞於 104 年 11 月 18 日前依派令單位報到否則將終止勞動契約（相證 6）；並

於 104 年 11 月 19 日發佈獎懲通知，以姜泰鈞無故連續曠職三日（11/9、11/10、11/11）為由自該日起予以免職（相證 7）。

相對人於 104 年 11 月 6 日發布人事調派令，將申請人王紅玉從消費事業群家電電子事業部家電空調中心品保部品管課進料組，調至電力事業群電力設備事業部電纜廠電線中心品保課品保組，派令生效日期為 104 年 11 月 9 日（相證 4）。申請人王紅玉當日有去新職報到並工作 1.5 小時後，以體能無法負荷為由拒絕該人事調動。並在 104 年 11 月 11 日寄發台北民權 814 號存證信函予相對人告知已在 104 年 11 月 5 日向勞動部提出不當勞動行為裁決申請（申證 5 第 4 至 6 頁），但該存證信函並未檢附蓋有勞動部收文章之不當勞動行為裁決申請書。相對人於 104 年 11 月 11 日寄發台北民權 818 號存證信函，通知王紅玉無故曠職已達三日（相證 8）；復於 104 年 11 月 13 日以台北民權 828 號存證信函通知王紅玉於 104 年 11 月 18 日前依派令單位報到否則將終止勞動契約（相證 9）；並於 104 年 11 月 19 日發佈獎懲通知，以王紅玉無故連續曠職三日（11/9、11/10、11/11）為由自該日起予以免職（相證 10）。

相對人上開解僱申請人姜泰鈞、王紅玉之行為，係在申請人提出不當勞動行為裁決申請以後，明顯違反勞資爭議處理法第 8 條：「勞資爭議在…裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而…終止勞動契約或其他不利

於勞工之行為」之規定，且其係因上述調職不當所衍生之解僱，亦屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇，依同法第 35 條第 2 項規定，上開調職及解僱行為均無效，兩造僱傭關係仍繼續存在。故為請求裁決事項第一、二項之請求。

- (三) 申請人許旭東原任職相對人桃園壹廠「冰箱試驗課」，該單位在此次組織整併中，僅單位名稱改為「冰洗試驗課」，編制人員名額未異動（詳相對人答辯書附表 2）。但相對人趁此次組織整併之名，先向許旭東表示將調職，且自 104 年 11 月 3 日起至 6 日止四天停止其原工作，並將申請人許旭東、姜泰鈞、王紅玉三人限制在桃園壹廠會客室，且沒有分派工作。另於 11 月 3 日相對人要求許旭東進行工作媒合。不料在 11 月 9 日相對人對許旭東改變調職之意思，通知許旭東回原單位待命，之後即要求許旭東自 104 年 11 月 16 日起至 105 年 1 月 31 日止支援大園廠電表中心組裝工作。但工作三日後，因該廠得知許旭東有申請裁決，不願涉入該爭議事件，要求許旭東歸建桃園壹廠，致桃園壹廠又將許旭東改支援服技課，從事「冰箱銷退不良單體零件及基板測試分析」工作，惟過幾天又改支援其他單位的其他工作，有許旭東製作之自 104 年 11 月 16 日起至 105 年 1 月 6 日止支援工作列表（申證 14）可知。許旭東係在 104 年 10 月加入大同公司關係企業工會，由申證 12 名冊上註記可知，許旭東也有介紹陳甲○○、黃○○給申請人姜泰鈞招募加入大

同公司關係企業工會，但黃○○事後並沒有加入該工會。

相對人以支援之名，任意命令許旭東三天二頭即改換工作單位，尤其要求許旭東支援非技術性之大園廠電表組裝工作，不但違反內政部函釋及勞基法第 10-1 條之調動五原則規定，也不符合相對人自訂的工作規則，顯見相對人確是有意逼許旭東退休，自有請求貴會核發救濟命令，故為請求裁決事項第三、四項之請求。

（四）請求裁決事項：

1. 確認相對人對申請人姜泰鈞、王紅玉於民國（下同）104 年 11 月 6 日所為調職行為、104 年 11 月 19 日所為解僱行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，均無效，兩造間之僱傭關係存在。
2. 相對人應自 104 年 11 月 11 日起至申請人姜泰鈞、王紅玉復職日止，按月於次月發薪日，如該月為 31 日者應給付申請人姜泰鈞薪資 36,299 元，申請人王紅玉薪資 22,969 元；如該月為 30 日者應給付申請人姜泰鈞薪資 35,215 元，申請人王紅玉薪資 22,274 元。暨自該次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。
3. 確認相對人自 104 年 11 月 16 日起對申請人許旭東要求支援非技術性工作構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

4. 相對人應安排申請人許旭東回復冰洗設計部或非製造部門之幕僚部門相當技術性工作。

(五) 餘參見歷次調查程序會議記錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 相對人所屬桃園壹廠於 104 年 8 月間開始進行內部組織變動之規劃，因上述組織調整整併勢必會有部分員工職務產生異動，而因此次組織調整整併而產生職務異動之員工合計共有 492 人，其中實際工作內容有所異動者有 34 人（不包括申請人姜泰鈞、王紅玉二人，該二人亦屬工作內容有異動之情形）。非如申請人三人主張係因渠等參與大同關係企業工會會務，相對人始為上述組織調整整併之舉，申請人主張顯有誤解。相對人係因內部組織調整而合法調動申請人等三人職務，且該職務調整並非降調，絕無申請人等主張係因渠等從事工會活動而調職，故相對人之調整職務行為並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為。

(二) 相對人對申請人姜泰鈞為職務調整，係因姜泰鈞在桃園壹廠原負責電扇修理工作，但相對人之電扇業務近年來採取 OEM（即委外代工、整機交貨方式），委請案外廠商進行代工，已無須電扇修理人員，故需對姜泰鈞之職務予調整。且當時各產品別如小型冷氣、大型冷氣另計有劉義良等五人需一併作職務調整，加上姜泰鈞在內合計六人，其中劉義良等五人同意接受相

對人新職務之安排，姜泰鈞則拒絕相對人職務之安排，故相對人於 104 年 10 月 30 日約談姜泰鈞，姜泰鈞未同意接受相對人所提供之工作。相對人復通知姜泰鈞於 104 年 11 月 5 日就桃園壹廠內或大同集團內之工作機會進行媒合，然姜泰鈞當日未到場。

相對人將王紅玉調職，係因王紅玉原屬相對人桃園壹廠品管部門員工，當時桃園壹廠計有大型冷氣、小型冷氣及家電三中心，各中心均有各自所屬品管部門員工，合計共十六名員工。王紅玉隸屬家電品管部門負責進料檢驗工作，而家電品管部門因當時同時有三名負責進料檢驗之人員，因組織整併之故，就進料檢驗人員部分，相對人僅需二名員工負責該部分業務，故比較三人考績，王紅玉為考績評比較差者，相對人遂安排王紅玉調整至新單位。相對人同時亦調動大型冷氣品管人員之一的許○○、小型冷氣品管人員之一的江○○。許○○、江○○二人同意接受相對人新職務之安排，王紅玉則表示拒絕相對人職務之安排，故相對人於 104 年 10 月 22 日約談王紅玉，王紅玉未同意接受相對人所提供之工作。相對人復通知王紅玉於 104 年 11 月 5 日就桃園壹廠內或大同集團內之工作機會進行媒合，然王紅玉當日未到場。

- (三) 因申請人姜泰鈞、王紅玉拒絕相對人安排之新職務，復不接受 104 年 11 月 5 日之工作媒合，故相對人於 104 年 11 月 6 日發布人事調派令，將申請人姜泰鈞從消費事業群家電電子事業部家電空調中心服技課服技

組，調至消費事業群家電電子專業部家電廠總務課安勤組（負責家電廠五功整理），將申請人王紅玉從消費事業群家電電子事業部家電空調中心品保部品管課進料組，調至電力事業群電力設備事業部電纜廠電線中心品保課品保組，派令生效日期均為 104 年 11 月 9 日。新單位職務亦在桃園廠區，薪資、職等均與渠等原職務相同，相對人並安排交通車接送，顯見相對人對其二人調整職務之安排符合調動五原則無疑。

然申請人姜泰鈞未依派令去新職報到，相對人乃於 104 年 11 月 11 日寄發台北民權 817 號存證信函，通知姜泰鈞無故曠職已達三日（相證 5）；復於 104 年 11 月 13 日以台北民權 827 號存證信函通知姜泰鈞於 104 年 11 月 18 日前依派令單位報到否則將終止勞動契約（相證 6），然姜泰鈞仍未為報到，故相對人乃於 104 年 11 月 19 日發佈獎懲通知，以姜泰鈞無故連續曠職三日（11/9、11/10、11/11）為由自該日起予以免職（相證 7）。

至於申請人王紅玉依派令首日有去新職報到並工作 1.5 小時後，以體能無法負荷為由拒絕該人事調動。相對人遂於 104 年 11 月 11 日寄發台北民權 818 號存證信函，通知王紅玉無故曠職已達三日（相證 8）；復於 104 年 11 月 13 日以台北民權 828 號存證信函通知王紅玉於 104 年 11 月 18 日前依派令單位報到否則將終止勞動契約（相證 9）；然王紅玉仍未為報到，故相對人乃於 104 年 11 月 19 日發佈獎懲通知，以王紅玉無

故連續曠職三日（11/9、11/10、11/11）為由自該日起予以免職（相證 10）。

（四）申請人許旭東在 104 年 10 月組織整併前任職單位為冰箱設計部的冰箱試驗課，而冰箱設計部在整併後改名為冰洗設計部，許旭東目前編制仍在冰洗設計部。故在組織整併前後，其單位編制上並無異動。但因許旭東原負責之冰箱服技工作已轉由相對人之子公司即大同綜合訊電股份有限公司負責，相對人僅能安排其他支援性的工作，且許旭東在組織整併前之工作態樣均屬支援性之工作，相對人否認對申請人許旭東有不利利益之對待。

（五）申請人姜泰鈞及王紅玉請求裁決相對人按月給付之新資計算亦有誤。按雇主且有勉勵、恩惠性質之給予，或非勞工勞務之對價，縱勞工可按時領取，仍與經常性給與有別，不得列入工資範圍內（最高法院 87 年台上字第 2754 號判例意旨參）。查相對人為鼓勵員工長期儲蓄、累積財富、保障員工未來安定之生活，乃與中國信託商業銀行簽訂信託契約，由員工組成「大同公司工者有其股員工持股委員會」，加入之會員則由薪資中提撥一定之金額，加上相對人補助 50% 獎勵金由員工購買大同公司股票（相證十一），故申請人姜泰鈞及王紅玉所領取之每月薪資中「購股補助」項目，係其二人為取得大同公司股票、獲取股票股利本應繳納之股款、資金之一部，與勞工提供勞務對價無涉，自不應被列入工資，此有臺灣臺北地方 95 年度勞訴字第

184 號判決可資參照（相證十二）。

此外，申請人姜泰鈞、王紅玉另將其他津貼（品管獎金）納入工資計算，惟依相對人品管獎金辦法第一條規定（相證十三），該品管獎金係為提高工作效率、提升品質目的所設，乃具有勉勵、激勵員工之性質，並以員工達成一定工作目標為發放基礎，非員工提供工作即可獲得，故品管獎金實屬勞基法施行細則第十條規定之激勵、競賽獎金，亦非屬工資。故相對人主張扣除上述購股補助及品管獎金後，申請人姜泰鈞每月工資應為 33,573 元，申請人王紅玉之每月工資金額應為 21,545 元。

（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記錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

（一）申請人姜泰鈞於 104 年 1 月 1 日申請加入大同公司關係企業工會；申請人王紅玉於 104 年 9 月 30 日申請加入大同公司關係企業工會；申請人許旭東於 104 年 9 月 24 日申請加入大同公司關係企業工會。

（二）大同公司關係企業工會於 104 年 10 月 20 日發文通知相對人代扣申請人王紅玉、許旭東及其他十餘名於 104 年 10 月間新加入大同關係企業工會會員會費（即申證 12）。相對人至遲於 104 年 10 月 21 日以前收受該文。

（三）申請人姜泰鈞在相對人桃園壹廠原負責電扇修理工

作，而相對人近年已將電扇業務委外代工，故電扇修理工作減少。

- (四) 相對人於 104 年 10 月間欲調動服技課之姜泰鈞、劉義良、陳○○、陳甲○○、黃○○等五人至品管課或製造部，其中姜泰鈞、陳甲○○為大同公司關係企業工會之會員；五人均為桃園壹廠企業工會會員。除姜泰鈞外，其餘四人均同意接受相對人調動。
- (五) 相對人於 104 年 10 月間調動消費事業群家電電子事業部家電空調中心品保部之王紅玉、許○○、江○○三人，其中王紅玉、江○○為大同公司關係企業工會之會員；該三人均為桃園壹廠企業工會會員。除王紅玉外，江○○、許○○同意接受相對人調動。
- (六) 相對人於 104 年 10 月 30 日上午 9 時 30 分由主管涂○○、戴○○、陳乙○○及人資曹○○與申請人姜泰鈞訪談，當時提供職缺為製造部現場電鍋組裝作業員，姜泰鈞表示要回去考慮，但在 104 年 11 月 2 日以前未回覆相對人。
- (七) 相對人於 104 年 10 月 22 日下午 3 時由主管涂○○、戴○○、陳乙○○、莊明華及人資曹○○與申請人王紅玉訪談，當時提供職缺為製造部現場電鍋組裝作業員，王紅玉不同意接受該職缺。
- (八) 相對人於 104 年 11 月 6 日發布人事調派令，將申請人姜泰鈞從消費事業群家電電子事業部家電空調中心服技課服技組，調至消費事業群家電電子專業部家電廠總務課安勤組（負責家電廠五功整理），派令生效日

期為 104 年 11 月 9 日。申請人姜泰鈞未去新職報到，並在 104 年 11 月 11 日寄發台北民權 813 號存證信函予相對人告知已在 104 年 11 月 5 日向勞動部提出不當勞動行為裁決申請（申證 5 第 1 至 3 頁），但該存證信函並未檢附蓋有勞動部收文章之不當勞動行為裁決申請書。相對人於 104 年 11 月 11 日寄發台北民權 817 號存證信函，通知姜泰鈞無故曠職已達三日（相證 5）；復於 104 年 11 月 13 日以台北民權 827 號存證信函通知姜泰鈞於 104 年 11 月 18 日前依派令單位報到否則將終止勞動契約（相證 6）；並於 104 年 11 月 19 日發佈獎懲通知，以姜泰鈞無故連續曠職三日（11/9、11/10、11/11）為由自該日起予以免職（相證 7）。

- （九）相對人於 104 年 11 月 6 日發布人事調派令，將申請人王紅玉從消費事業群家電電子事業部家電空調中心品保部品管課進料組，調至電力事業群電力設備事業部電纜廠電線中心品保課品保組，派令生效日期為 104 年 11 月 9 日（相證 4）。申請人王紅玉當日有去新職報到並工作 1.5 小時後，以體能無法負荷為由拒絕該人事調動。並在 104 年 11 月 11 日寄發台北民權 814 號存證信函予相對人告知已在 104 年 11 月 5 日向勞動部提出不當勞動行為裁決申請（申證 5 第 4 至 6 頁），但該存證信函並未檢附蓋有勞動部收文章之不當勞動行為裁決申請書。相對人於 104 年 11 月 11 日寄發台北民權 818 號存證信函，通知王紅玉無故曠職

已達三日（相證 8）；復於 104 年 11 月 13 日以台北民權 828 號存證信函通知王紅玉於 104 年 11 月 18 日前依派令單位報到否則將終止勞動契約（相證 9）；並於 104 年 11 月 19 日發佈獎懲通知，以王紅玉無故連續曠職三日（11/9、11/10、11/11）為由自該日起予以免職（相證 10）。

（十）申請人姜泰鈞大月（每月 31 日）及小月（每月 30 日）全勤時所領項目及金額如下：

姜泰鈞	本薪	職加	皆勤津貼	購股補助	其他津貼 (品管獎金)	合計
大月（31 日）	7,258	26,308	1,083	500	1,150	36,299
小月（30 日）	7,023	25,459	1,083	500	1,150	35,215

（十一）申請人王紅玉大月（每月 31 日）及小月（每月 30 日）全勤時所領項目及金額如下：

王紅玉	本薪	職加	皆勤津貼	購股補助	其他津貼 (品管獎金)	合計
大月（31 日）	5,106	16,418	695	50	700	22,969
小月（30 日）	4,941	15,888	695	50	700	22,274

（十二）申請人許旭東在 104 年 10 月組織整併前任職單位為冰箱設計部的冰箱試驗課，而冰箱設計部在整併後改名為冰洗設計部，許旭東目前編制仍在冰洗設計部。

（十三）申請人對相對人所提供之附表及證物，除相證 2、3 之訪談紀錄外，對其餘之形式及內容真正均不爭執。

（十四）相對人對申請人所提供之附表及證物，除申證 17、18 爭執內容真正，就申證 12 爭執其反面手寫字體

乃申請人在本案所添加外，對其餘之形式及內容真正均不爭執。

四、本案爭點：

- (一) 相對人 104 年 11 月 6 日將申請人姜泰鈞、王紅玉調職之行為，相對人自 104 年 11 月 16 日起安排許旭東從事支援性工作之行為，是否構成工會法 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？
- (二) 相對人 104 年 11 月 19 日解僱申請人姜泰鈞、王紅玉之行為，是否構成工會法 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同條第 2 項之規定解僱無效？

五、判斷理由：

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，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，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。

經審酌雙方主張及證據，本會就上述二項爭點判斷如下：

- (一) 相對人 104 年 11 月 6 日將申請人姜泰鈞、王紅玉調職之行為，相對人自 104 年 11 月 16 日起安排許旭東從事支援性工作之行為，均不構成工會法 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

- 1、申請人主張：申請人三人均為相對人桃園壹場之員工。申請人姜泰鈞於 104 年 1 月間加入大同關係企業工會。加入後積極參加該工會會務，並協助該工會招募會員，而申請人王紅玉、許旭東等十餘名員工受號召於 104 年 10 月新加入該工會。皆由該工會造冊通知相對人代扣會費，故相對人知其三人為該工會會員。因相對人長期對大同關係企業工會態度不友善，相對人為防止員工加入大同關係企業工會此一趨勢，於 104 年 11 月 3 日無預警將申請人三人之原單位工作停止，拒絕渠等進入場內，要求進行工作媒合，而非依調動五原則逕行調動。相對人對該廠約 400 人組織異動員工皆有安排工作，但獨對具有大同關係企業工會會員身分之申請人三人故意不安排工作，其要求媒合，並非保證有工作，對申請人三人有不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。相對人則主張：相對人否認知悉申請人三人有為大同關係企業工會招募會員之行為。相對人桃園壹廠自 104 年 8 月間起即開始組織整併，本次組織整併過程中，其中 34 人（不包括申請人姜泰鈞、王紅玉二人，

該二人亦屬工作內容有異動之情形) 工作內容有所異動，其中僅 2 人具備大同關係企業工會會員身分，有 31 人具備桃園壹廠企業工會會員身分，可證明相對人在此次組織整併過程中，僅從工作職缺及專長予以考量安排，並未刻意針對大同關係企業工會會員為不利益對待。且相對人並未調動申請人許旭東之任職單位，但因許旭東原負責之冰箱服技工作已轉由相對人之子公司即大同綜合訊電股份有限公司負責，故相對人僅能安排支援性的工作予許旭東，且在本次組織整併前，許旭東即已開始支援性之工作，且歷次工作安排均經許旭東同意。

- 2、查相對人組織整併從 104 年 8 月開始，且為申請人三人所知悉，此有申請人三人主張：「申請人姜泰鈞在 104 年 1 月加入大同公司關係企業工會，…經過姜泰鈞協助該工會召募會員，直到同 (104) 年 10 月始有其他王紅玉、許旭東等十餘人一起加入大同公司關係企業工會」(申請人準備書 (一) 狀第 2 頁倒數第 2 行起至第 3 頁第 2 行)；以及申請人姜泰鈞陳稱：「(問：請問申請人姜泰鈞，自 104 年 1 月就開始招募會員，但是好像沒有什麼成果，為何到 104 年 10 月才有成果？) 因為我與相對人有發生勞資爭議調解，所以同仁都不願與我往來，直到 104 年 8 月桃園壹廠換新廠長，相對人要開始整併，許多同仁就開始恐慌，所以我有叫他們去問桃園壹廠企業工會，但桃園壹廠企業工會都沒有反應，也沒有自主性，同仁就

又來找我，我跟他們說你們要加入大同關係企業工會，大同關係企業工會比較有自主性，我才會幫你們，他們才在 104 年 10 月加入大同關係企業工會」(本會第四次調查記錄第 5 頁第 15 至 24 行)得以證明。故申請人王紅玉、許旭東在申請加入大同關係企業工會前，即已知悉桃園壹廠有組織整併，因心生恐慌始申請加入大同關係企業工會。故申請人王紅玉、許旭東在申請加入大同關係企業工會前，應已預見渠等有遭相對人調動職務之可能。

而申請人姜泰鈞在桃園壹廠原負責電扇修理之工作，而相對人近年已將電扇業務委外代工，故電扇修理工作減少，此為兩造所不爭執(不爭執事項第三點)。既然其原負責之電扇修理工作減少，則相對人在 104 年 10 月間擬調整其工作內容而予以調動，尚難認有不合理之處。

且相對人在本次桃園壹廠之組織整併過程中，工作內容有實質異動者，除申請人姜泰鈞、王紅玉二人外，尚有另外 34 人。其中僅 2 人具備大同關係企業工會會員身分，該 34 人均同意相對人之調動，僅申請人姜泰鈞、王紅玉二人拒絕調動。相對人因此在 104 年 10 月 22 日約談王紅玉，在 104 年 10 月 30 日約談姜泰鈞，分別與其二人協商調動事宜未果。復通知其二人在 104 年 11 月 5 日與集團內之工作職缺媒合，而其二人亦未到場。故相對人在 104 年 11 月 6 日直接發人事派令調動其職務，申請人姜泰鈞、王紅玉均並

未舉證證明相對人對其二人之調動與其二人加入大同關係企業工會或參與該工會活動有何關聯，僅一再強調相對人之調動屬不利益對待且不符合調動五原則，本會無證據可認定相對人對姜泰鈞、王紅玉二人之職務調動構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

- 3、至於申請人許旭東，並無證據可證明相對人在此次組織整併後有調動其服務單位。且相對人主張許旭東原負責之冰箱服技工作已轉由相對人之子公司即大同綜合訊電股份有限公司負責，故在本次組織整併前，相對人即已安排支援性的工作予許旭東。申請人許旭東對此並無爭執，亦承認相對人在本案所提附表六中臚列之工作內容為真（本會第四次調查會議紀錄第 6 頁第 9 至 12 行），可證明許旭東從 103 年 6 月起即已開始支援性之工作，並非始自其 104 年 9 月 24 日申請加入大同關係企業工會之後。且既然許旭東原負責之冰箱服技工作已轉由相對人之子公司即大同綜合訊電股份有限公司負責，則相對人安排其他支援性之工作予申請人許旭東，亦難認有何不合理之處。故申請人許旭東主張相對人自 104 年 11 月 16 日起對申請人許旭東要求支援非技術性工作構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，本會實難肯認其主張。
- 4、綜上所述，相對人對申請人姜泰鈞、王紅玉之職務調動，對申請人許旭東安排支援性之工作，均無證據可證明構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行

為，故駁回申請人此部分裁決請求。至於相對人上述職務調動是否有違調動五原則，或相對人所安排之工作有無技術性等等，均非本會執掌範圍，如申請人有所爭執，自應循其他救濟途徑解決爭議。另申請人請求調查及詢問證人林慶男，欲證明王紅玉職務調動後之新工作必須搬二、三十公斤重物一事。該待證事實僅涉相對人對王紅玉之職務調動是否有違調動五原則，與工會法第 35 條第 1 項第 1 款並無關聯，故本會認為無調查必要。

（二）相對人 104 年 11 月 19 日解僱申請人姜泰鈞、王紅玉之行為，構成工會法 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同條第 2 項之規定解僱無效。

1、申請人姜泰鈞、王紅玉主張：其二人因不接受相對人 104 年 10 月擬安排之職務調動，乃在 104 年 11 月 5 日向本會提出不當勞動行為裁決申請。相對人在 104 年 11 月 6 日對其二人發出職務調動之人事調派令，要求其二人依派令在 104 年 11 月 9 日至新單位報到就職。其二人乃在同年 11 月 11 日分別寄發存證信函予相對人，通知其二人已在 11 月 5 日提出裁決申請。因其二人不接受相對人 11 月 6 日之調動而未依派令到職，相對人乃以其二人連續曠職三日為由，於 104 年 11 月 19 日將其二人解僱。相對人對申請人姜泰鈞、王紅玉 104 年 11 月 6 日之調職，及同年 11 月 19 日之解僱，均構成工會法 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同法條第 2 項之規定，其解僱應屬無

效。

相對人則主張：申請人姜泰鈞、王紅玉二人雖在 104 年 11 月 11 日寄發存證信函予相對人，聲稱其二人已在 104 年 11 月 5 日提出不當勞動行為裁決申請，然該存證信函並未檢附蓋有勞動部收文章之裁決申請書影本，相對人無從確認其所述是否為真。相對人直至 104 年 12 月 4 日收到勞動部轉送申請人不當勞動行為裁決申請書後始確定知悉申請人於 104 年 11 月 5 日申請裁決。相對人於 104 年 11 月 6 日發佈申請人姜泰鈞、王紅玉之人事調派令，係因其二人一再抗拒相對人所安排之 104 年 10 月 22 日、10 月 30 日及 11 月 5 日之工作媒合，相對人不得不儘速發佈人事調派令以完成桃園壹廠組織整併作業，故相對人並無故意違反勞資爭議處理法第 8 條之規定，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

- 2、按工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱之工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護。本會 102 年勞裁字第 38 號、第 41 號及 104 年勞裁字第 6 號裁決決定，均曾揭示此旨。因此，在工會並未下達任何指示之情形，工會會員為向雇主爭取改善勞動條件，而集結同工會會員所發起之各項活動，甚至為確保團結權保障自己權利，提起不當勞動行為裁決之申請，

如不違工會運動方針，從工會法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於第一條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護。蓋若不作此解釋，勞工申請不當勞動行為裁決也可能會遭到雇主之解僱等不利益待遇，則將引發勞工對於爭取自身權益有所畏懼，或減損人民對於不當勞動行為裁決制度之信賴，而難以貫徹本會保障勞工團結權之目的。

另以日本為例，關於勞工申請裁決而遭受解僱等不利益待遇之問題，日本勞動組合法第 7 條第 4 款規定：「雇主不得因勞工向勞動委員會提出雇主違反本條規定之申請，或向中央勞動委員會提出依第 27 條之 12 第 1 項之規定對於命令之再審查申請，或在勞動委員會就這些申請進行調查、審問或勸告當事人和解或依勞動關係調整法進行勞資爭議調整時，提出證據或發言為由，而將該勞工解僱或對其為其他不利之待遇」。學理上一般將其定位為特殊的不利益待遇或報復的不利益待遇類型。禁止雇主因為勞工提起不當勞動行為申請而對其有不利益待遇，其意旨乃為確保不當勞動行為制度的正常運作，以達成保障團結權之目的（菅野和夫，勞動法第十版，2012 年 12 月 15 日，第 750、771 頁，弘文堂；盛誠吾，勞動法總論、勞使關係法，2000 年 5 月 10 日，第 235 頁，新世社）。

我國工會法第 35 條第 1 項雖未如日本勞動組合法將勞工申請裁決而遭受解僱明訂為不利益待遇之一種，然因勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條明訂本會執掌之裁決範圍均與工會活動有關，故如雇主因勞工提起不當勞動行為裁決之申請而解僱該勞工，倘符合工會法第 35 條第 1 項第 1 款之要件，自可構成不當勞動行為。

- 3、查申請人姜泰鈞、王紅玉二人在 104 年 11 月 5 日向本會提出之勞資爭議裁決申請書，其上所載請求裁決事項為：(一) 確認相對人對申請人三人不安排工作，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；(二) 兩造間僱傭關係繼續存在；(三) 相對人應安排申請人至符合調動五原則之工作單位報到。且其二人於 104 年 11 月 11 日分別寄發存證信函通知相對人已在 104 年 11 月 5 日向本會提出裁決申請，乃兩造不爭執事項。故自相對人收受申請人姜泰鈞、王紅玉存證信函時起，即無法再諉稱其不知申請人二人已就系爭調職所衍生之勞資爭議向本會提出裁決申請。倘相對人不確信該等存證信函所陳已提出裁決申請一事，並非不能事後要求其二人提出蓋有勞動部收文章之裁決申請書影本佐證，或逕向本會查詢/函詢。然相對人卻捨此不為，逕於 104 年 11 月 19 日將申請人二人解僱，顯係針對申請人二人提出裁決申請之工會活動所為。又不論申請人二人就調職爭議所提出之裁決申請是否成立，在裁決期間內，相對人不得因申請人不接

受相對人之調職而未就新職為由，將申請人二人解僱。蓋唯有如此，方能確保不當勞動行為制度正常運作之實益，並落實法律保障勞工團結權之目的。然相對人卻不待本會作出裁決決定，即因系爭調職爭議將申請人二人解僱，顯係針對申請人二人提出裁決申請之工會活動所為，因此本會認為其 104 年 11 月 19 日之解僱行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

附帶說明，勞資爭議處理法第 8 條前段規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而…終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為」，究其目的，顯有意在勞資爭議期間內，盡可能維護勞資雙方，使企業可正常運作及勞工工作權獲得暫行性之穩定狀態，學理上稱之為「冷卻期間」(最高行政法院 98 年度判字第 1127 號判決參照)。該條規定之「裁決期間」，參酌行政院勞工委員會 101 年 4 月 16 日勞資 3 字第 1010125649 號解釋令，係指「中央主管機關接到勞資爭議當事人一方之完備裁決申請書之日起算，至裁決決定書送達之日終止」，與雇主主觀上是否相信勞工存證信函通知內容無關。故相對人以申請人之存證信函並未檢附蓋有勞動部收文章之裁決申請書影本、其無法確信申請人二人所述為真云云置辯，似與本件爭議事件是否已進入裁決期間並無關聯。申請人姜泰鈞、王紅玉二人在 104 年 11 月 5 日因調職爭議向本會提出本件裁決，相對人於 104 年 11

月 19 日將申請人二人解僱，究其理由仍為申請人二人未依人事調派令至單位報到，連續曠職三日而終止勞動契約。核相對人前開行為，難謂非因調職爭議事件而終止勞動契約，而有違勞資爭議在裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約之規定。

- 4、再按工會法第 35 條第 2 項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效」。故雇主或代表雇主行使管理權之人所為之解僱行為，若構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，本會即可依工會法第 35 條第 2 項之規定，確認解僱有效與否。

查相對人解僱申請人姜泰鈞、王紅玉之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，已詳述如上。故依工會法第 35 條第 2 項之規定，本會確認相對人解僱申請人之行為無效，相對人應於本裁決決定書送達次日起 7 日內回復申請人之工作。

又如本裁決決定書理由五-（一）所述，本會既不認為相對人 104 年 11 月 6 日對申請人姜泰鈞、王紅玉之調職行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，則相對人應回復申請人姜泰鈞、王紅玉之工作，自係以其 104 年 11 月 6 日所發人事調派令上所載調職後之新工作，併予敘明。

- 六、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。

相對人於 104 年 11 月 19 日解僱申請人姜泰鈞、王紅玉，屬預示拒絕受領申請人勞務給付之意，本會認為在相對人回復申請人二人工作以前，申請人二人得向相對人請求其二人在職時原可領得之各個給付項目及金額，始能回復公平集體勞資關係。且相對人既否認其 104 年 11 月 6 日將申請人姜泰鈞、王紅玉二人調職屬降調，而一再強調其二人職務調整前後之薪資、職等均未改變（本會第 1 次調查記錄第 4 頁第 8 至 9 行及第 20 行），則其二人之新職與原職可領得之各個給付項目及金額，理應完全相同。

查申請人姜泰鈞大月（每月 31 日）及小月（每月 30 日）全勤時所領項目及金額如下：

姜泰鈞	本薪	職加	皆勤津貼	購股補助	其他津貼 (品管獎金)	合計
大月（31 日）	7,258	26,308	1,083	500	1,150	36,299
小月（30 日）	7,023	25,459	1,083	500	1,150	35,215

申請人王紅玉大月（每月 31 日）及小月（每月 30 日）

全勤時所領項目及金額如下：

王紅玉	本薪	職加	皆勤津貼	購股補助	其他津貼 (品管獎金)	合計
大月(31日)	5,106	16,418	695	50	700	22,969
小月(30日)	4,941	15,888	695	50	700	22,274

以上二表所列明細，均為兩造所不爭執。相對人所爭執者，僅為「購股補助」、「其他津貼（品管獎金）」二者非屬工資，不應納入工資計算云云。惟查，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，本會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，係以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為裁量原則，此乃本會一貫見解。故本會所發佈救濟命令，目的並不在於判斷申請人二人每月薪資單上所列之各個給付項目是否為勞動基準法所定義之工資，而在回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。申請人二人既在大小月份可分別領得上二表所列相應之給付項目及金額，且本會認為相對人所為之 104 年 11 月 6 日調職行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，故命相對人應自 104 年 11 月 19 日起按大小月給付上二表所列相應項目及金額，裁決如主文第四項，以回復申請人二人與相對人間應有之公平集體勞資關係。

七、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。

八、據上論結，本件裁決申請部分有理由，部分無理由，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 張詠善

林振煌

王能君

吳姿慧

蘇衍維

吳慎宜

康長健

侯岳宏

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 5 年 3 月 4 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。