

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第230號

原告 全國電子股份有限公司

法定代理人 林琦敏

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

游鎮瑋律師

被告 高維龍

訴訟代理人 翁瑋律師

上列當事人間請求確認調職命令有效事件，經本院於民國111年3月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、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。中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會），對工會法第35條第2項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達30日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後7日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。前項裁決決定書，法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決委員會送達當事人。法院因裁決程序或內容與法令牴觸，未予核定之事件，應將其理由通知裁決委員會。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。經法院核定

01 之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提  
02 起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。前項訴訟，當事人應於法  
03 院核定之裁決決定書送達後30日內提起之，前條第二項之裁  
04 決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力，勞資爭議處  
05 理法第48條、49條分別定有明文。準此以解，勞工因雇主因  
06 工會法第35條第2項所生之爭議，得申請行政院勞工委員會  
07 之裁決，經裁決委員會裁決後，並無確定兩造僱傭關係之效  
08 力，當事人如收受裁決書後，得依據前開規定於收受翌日起  
09 30日提起訴訟，如未提起訴訟，尚須經裁決委員會送請法院  
10 核定，經法院核定後，始發生與民事確定判決同一效力之確  
11 定力，並非經裁決委員會裁決後即發生判決之確定力，合先  
12 敘明。查兩造間因原告於民國109年11月1日將被告調動至其  
13 他門市，降調為一般門市銷售人員並解除主管職務與取消主  
14 管加給之行為，被告向勞動部不當勞動行為裁決委員會請求  
15 不當勞動行為之裁決，經該會認定原告於109年11月1日之降  
16 調、減薪行為違反工會法第35條第1項第1、5款之規定無  
17 效，原告須於裁決決定書送達之翌日起10日內回復被告之主  
18 管職務及給付主管加給（見110年勞裁字第1號裁決決定書，  
19 本院卷第27至74頁），原告收受前開決定書之翌日起30日內  
20 提起本訴，核屬有據。

21 二、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益  
22 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
23 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與  
24 否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不妥之狀  
25 態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言  
26 （最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。查本件原  
27 告主張其於109年11月1日將被告調動為銷售副理有效，為被  
28 告所否認，堪認兩造間就上開調職命令之效力存否並不明  
29 確，致原告在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此  
30 不安狀態得以確認判決除去之，故原告起訴請求確認調職命  
31 令有效，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

01 貳、實體事項：

02 一、原告主張：

03 (一)被告自79年2月12日起，受僱於原告處，於本件爭議發生  
04 前，任職於原告北區營業處新莊民安門市（門市代碼2166，  
05 下稱舊民安門市）擔任店副理乙職，先予敘明。嗣舊民安門  
06 市營運多年後，近年來出現營運嚴重虧損之情況，且租期屆  
07 至，故原告有提前準備因應之營運必要，乃自109年3月起規  
08 劃於距舊民安門市○000○000路000號新設門市（下  
09 稱新民安門市），因新門市設立過程中，有面臨開創新業務  
10 及拓展新客戶之營運需要，需要相當經驗之門市主管擔任，  
11 故原告即選擇調動其他營運狀況已趨穩定之門市主管擔任新  
12 民安門市主管職務，並由被告負責處理舊門市於契約終止前  
13 持續營運及最後盤點、收尾盤點、整理及收尾工作，後續原  
14 告亦提供被告鄰近門市（樹林館門市、板橋館門市、幸福門  
15 市）有缺編且人手較多者供其自行選擇，被告即自行選擇調  
16 動至樹林館門市，更足證原告實給予被告諸多程序上保障，  
17 全然符合原告過往經營上慣例，絕無打壓被告之動機存在。  
18 惟被告嗣不服此調動處分，而向勞動部申請不當勞動行為裁  
19 決程序，原告固於程序中提出諸多證據資料證明本次調動與  
20 過往情況並無不同，然勞動部未敘明詳細理由即率認原告有  
21 打壓工會之動機，原告迫於無奈謹得於法定期間內提起本件  
22 訴訟以維權益。

23 (二)原告於109年11月1日將被告調動至樹林館門市（數位家電體  
24 驗館）擔任銷售副理，符合勞動基準法（下稱勞基法）第10  
25 條之1所定調動五原則，並不具有打壓工會之動機。

26 (三)被告經調動後所適用績效制度固有轉變，然並無優劣之分，  
27 此由被告每月實際領取薪資觀察，受領薪資並未減少，可證  
28 明被告縱經調動，所適用績效目標有所改變，實質上亦不影  
29 響其勞動條件。

30 (四)原告始終認為本次調動與過往情形並無不同，實係因經營上  
31 所必須（此不僅包含舊民安門市營運狀況，尚包含租約即將

01 屆期，已預期將大幅調整房租等租賃市場之不確定因素，故  
02 需預先規劃及作業）使然，而有調動被告之必要，並非出於  
03 不當勞動行為之動機。

04 (五)爰依勞資爭議處理法第48條第1項之規定，提起本訴，並聲  
05 明：確認原告於109年11月1日將被告調動為銷售副理有效。

06 二、被告則以：

07 (一)被告高維龍自79年2月12日起受僱於原告（現仍在職中），  
08 年資長達30年8月；於105年11月30日完成全國電子股份有限  
09 公司企業工會（下稱原告公司工會）之登記，並擔任原告公  
10 司工會第一屆理事長，近期連任第二屆理事長，任期至113  
11 年11月29日，而自被告組織成立原告公司工會以來，與原告  
12 間迭有爭議。

13 (二)被告於108年起至今即持續密集地以原告公司工會理事長身  
14 分，透過發函予原告及主管機關、申請勞動檢查等方式向原告  
15 爭取原告公司工會會員權益，於本訴訟之調職命令爭議事  
16 實發生前後，又正與原告進行給付特休折算工資之勞資爭議  
17 訴訟，嗣後原告拒絕依110年勞裁字第1號裁決決定調整被告  
18 之職務等勞資爭議，而後被告亦發起一系列之工會活動，使  
19 雙方勞資關係持續緊張、敵對，就時間脈絡上足見發生本訴  
20 訟之調職命令爭議期間，雙方勞資關係仍持續處於緊張且敵  
21 對之狀態，合先敘明。

22 (三)原告於109年11月1日將原擔任原告舊民安門市店長之被告，  
23 調動至原告樹林館門市（數位家電體驗館）擔任一般門市銷  
24 售人員並解除主管職務與取消主管加給之行為，經勞動部裁  
25 決委員會110年勞裁字第1號認定構成工會法第35條第1項第1  
26 款與第5款之不當勞動行為，依同條第2項之規定，該調職行  
27 為無效。

28 (四)原告於109年11月1日將擔任原告舊民安門市店長之被告，調  
29 動至原告樹林館門市（數位家電體驗館）擔任一般門市銷售  
30 人員，亦違反勞基法第10條之1，應屬無效之調動。

31 (五)綜上所述，原告於109年11月1日將擔任原告舊民安門市店長

01 之被告，調動至原告樹林館門市（數位家電體驗館）擔任一  
02 般門市銷售人員，該調動具有不當勞動行為之動機與打壓工  
03 會目的，對勞工之工資與勞動條件亦作不利益變更，違反工  
04 會法第35條第1項第1款，以及違反勞基法第10條之1規定，  
05 且係屬於權利濫用之調職，故該調職命令應為無效等語資為  
06 抗辯。答辯聲明：原告之訴駁回（見本院卷第179頁）。

07 三、不爭執事實：（見本院卷第283至285頁）

08 (一)被告高維龍自79年2月12日起受僱於相對人（現仍在職），  
09 自102年4月24日起，擔任原告新莊民安門市（代號：2166）  
10 店主任；自107年11月1日起，擔任原告新莊民安門市（代  
11 號：2166，下稱舊民安門市）店副理；自109年11月1日起，  
12 擔任原告樹林館門市；（數位家電體驗館）銷售副理。

13 (二)全國電子股份有限公司企業工會（下稱原告公司工會）於10  
14 5年11月30日完成登記，被告高維龍擔任工會第一、二屆理  
15 事長，任期至113年11月29日。

16 (三)原告於109年4月10日簽訂民安門市（代號：2198，下稱新民  
17 安門市）房屋租賃契約書。

18 (四)舊民安門市與新民安門市僅相距350公尺、門牌號碼僅差距1  
19 00餘號。

20 (五)原告於109年4月15日於社群軟體LINE中表示同年5月23日將  
21 開立新民安門市；於109年9月20日於社群軟體LINE中表示民  
22 安門市（代號：2166）將於10月份閉店。

23 (六)原告績效考核之計算方式為店長適用「團體績效」，視店長  
24 及所屬銷售人員之總體業績是否達標，據以判斷有無領取獎  
25 金之資格及方式；非店長則適用「個人績效」，純視個人業  
26 績。

27 (七)被告高維龍等人與原告間存有臺灣新北地方法院109年勞簡  
28 字第133號民事裁定之案由請求給付工資之訴之爭議。

29 (八)勞動部於110年9月14日以110年勞裁字第1號不當勞動行為裁  
30 決決定書認定：「相對人於109年11月1日將申請人高維龍調  
31 動至相對人樹林館門市（數位家電體驗館），降調為一般門

01 市銷售人員並解除主管職務與取消主管加給之行為，構成工  
02 會法第35條第1項第1款與第5款之不當勞動行為。」、「確  
03 認相對人於109年11月1日將申請人高維龍降調為一般門市銷  
04 售人員之行為無效。」。

05 (九)原告於110年9月15日收受勞動部110年勞裁字第1號裁決  
06 決定書。

#### 07 四、本院之判斷：

08 (一)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合  
09 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機  
10 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資  
11 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工  
12 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必  
13 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞動基準法  
14 第10-1條著有明文。次按雇主或代表雇主行使管理權之人，  
15 不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加  
16 工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪  
17 或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會  
18 或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之  
19 要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、  
20 減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行  
21 為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影  
22 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，工會法第35條亦  
23 有規定。

24 (二)系爭調動後，對被告之工資及其他勞動條件，有無不利之變  
25 更？

26 1.經查，被告自79年2月12日起受雇於原告，又於105年11月30  
27 日擔任原告公司工會之第一屆理事長，近期則連任第二屆理  
28 事長，任期至113年11月29日，除為兩造所不爭執，亦有工  
29 會名單、原告公司企業工會第一屆理事及監事名單附卷可參  
30 (見本院卷第201至202頁)。又被告自102年4月24日起，擔  
31 任原告新莊民安門市(代號：2166)店主任；自107年11月1

01 日起，擔任原告新莊民安門市（代號：2166）店副理，亦於  
02 新北市新莊區民安地區長期擔任門市主管。然原告卻自109  
03 年11月1日起，將被告轉調為樹林館門市（數位家電體驗  
04 館）銷售副理。

05 2.被告抗辯該銷售副理職位並非店長（行政主管職），而係一  
06 般銷售人員，原告將其轉調為銷售副理，實際上為剝奪主管  
07 職位之降調等語，而依原告職務體系表可知，行政主管職  
08 系，營業「店層級」僅有店主任、店副理與店經理為行政主  
09 管職，銷售副理則不具行政主管權責，有原告職務體系表附  
10 卷可參（見本院卷第135頁），足認被告抗辯原告將其降調  
11 為銷售副理，取消行政主管職權，應屬非虛。原告雖主張被  
12 告職級並未變動，系爭調職並非降調云云。然按，雇主行使  
13 調動權不得為權利濫用，從而對勞工形成不利之待遇。因  
14 之，雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若調動後  
15 之新工作將造成勞工人格權之損害，難謂合法的調動。而人  
16 格權之保障，包含財產性利益與精神性利益的保障，人格上  
17 的精神性利益並不能僅以金錢計算，易言之，造成人格權受  
18 損之不利益待遇，不應僅解釋為降調、減薪等經濟層面上之  
19 不利益對待，精神層面上之不利益對待亦需包含在內。是以  
20 在調職中，縱非降調，但若勞工經由提供勞務以實現的人格  
21 開展可能性受到剝奪，則難謂勞工之人格權未受到影響。至  
22 於勞工得否經由勞務提供之過程以開展其人格自由而落實人  
23 性尊嚴之保障，繫於勞工是否能執行合於契約所訂之職務，  
24 且契約中縱使未約定有特定之職務，依勞資雙方締約時與締  
25 約後之各種情狀，例如勞工任職期間雖曾分派至不同單位，  
26 但均是擔任主管級職務，則雇主在行使調職權時，亦僅能指  
27 派勞工執行一項與其專業性程度相當的工作，而評斷標準之  
28 一則為調動前後職務之薪資水準是否相似，若雇主調動勞工  
29 至與原職務相比專業度差距甚大之工作位置，縱使續付工資  
30 且工資給付水準未有變動，仍屬侵害勞工之一般人格權之行  
31 為。因之，雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若

01 新工作將使勞工無法發揮與原職務專業度相似之職業技能，  
02 亦將造成勞工人格權受損之不利益待遇，難謂為是合法的調  
03 動。

04 3.經查，證人即原告永平門市店主任、原告工會監事丁律民於  
05 不當勞動行為裁決委員會110年4月15日第3次調查會議證  
06 稱：店長負責管理門市、商品銷售及管理、人員管理、貨物  
07 及財務管理，銷售人員則主要負責商品銷售銷售人員僅負責  
08 自己的業績，店長則負責整家店業績，店長業績以其所在店  
09 營業人員人數訂定，其業績基數取決於門市人員之人數，如  
10 店長達不到績效，對店長薪資無影響，但如長期達不到績  
11 效，則考核會較差，如果績效不佳，則店長會需要進行社區  
12 新客源開發，例如有新社區就有新客戶，就要做顧客開發顧  
13 客管理等語，有上開第三次調查會議紀錄附卷可參（見勞裁  
14 卷第479至480頁）。因此，店長負責管理門市、人員管理、  
15 貨物及財務管理，雖亦有商品銷售，但店長承擔者為團體業  
16 績，與銷售人員承擔之個人業績職責有所不同，店長涉及團  
17 體管理專業、技能與經驗，而原告將被告調動為銷售人員，  
18 使其原於已累積有7年多之門市行政主管經驗再無所用，管  
19 理門市之工作技能無法發揮，其基於店長此一主管職之成就  
20 感亦無所存，自難僅以被告工作評級並未調降，驟認系爭調  
21 動並無調降被告之勞動條件。

22 4.原告另主張：系爭調動後，被告本俸亦未變更，僅因未繼續  
23 擔任主管職務，而取消主管加給，故不屬於降調云云。然  
24 而，被告自主管職務調動為非主管職務，遭原告取消每月1,  
25 000元之主管加給，有異動申請單、系爭調動前後之被告薪  
26 資給付明細表附卷可參（見本院卷第137至141頁）。除此之  
27 外，證人丁律民於不當勞動行為裁決委員會110年4月15日第  
28 3次調查會議證稱：台數獎金（大多為大型家電才有）計算  
29 標準不同，每位銷售人員台數獎金的一半即為店長的台數獎  
30 金，但因銷售商品種類不同，獎金亦不同。店長縱使未銷售  
31 任何商品仍可領取台數獎金等語，有上開第三次調查會議紀

01 錄附卷可參（見勞裁卷第483至484頁），可知店長之台數獎  
02 金計算基礎與門市銷售人員不同，縱使店長未銷售任何商  
03 品，然如店內之其他銷售人員有銷售大型家電商品，店長仍  
04 可領取台數獎金。據此，縱然被告於系爭調動後，仍領有台  
05 數獎金，且薪資總額並未低於調動前之薪資，然因系爭調動  
06 後取消主管加給，且台數獎金計算基準不同，仍難認系爭調  
07 動並未為薪資條件上不利之變更。

08 5.承上，縱然被告系爭調動前、後，任職之地點相距不遠，調  
09 動後之工作仍為被告體能及技術上可以勝任，但原告將被告  
10 降調為非主管職務，致使其管理職能無從發揮，取消其主管  
11 加給，並因此而變動台數獎金之計算方式，均為對被告原有  
12 薪資及勞動條件不利益之變更。

13 (三)系爭調動有無基於原告之實際上需要及經營上所必須？系爭  
14 調動有無不當動機及目的？是否構成工會法第35條第1項第1  
15 款之不當勞動行為？

16 1.按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、  
17 對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職  
18 務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。  
19 二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用  
20 條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相  
21 關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待  
22 遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減  
23 薪或為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之  
24 成立、組織或活動。雇主或代表雇主行使管理權之人，為前  
25 項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效，工會法第35條規  
26 定甚明。次按，判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為  
27 是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工  
28 會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度、所為  
29 不利待遇之程度、時期及合理性等一切客觀因素，綜合判斷  
30 其是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工  
31 會發展之情形而構成不當勞動行為。至於構成不當勞動行為

01 之主觀要件，則不以故意為限，亦不以雇主具有具體之不當  
02 勞動行為意圖或願望為必要，祇要從該勞資關係之脈絡中可  
03 以推知雇主對於其行為可能造成阻礙勞工參與工會活動、減  
04 損工會實力或影響工會發展之結果有所認識，即為已足。因  
05 此，綜合上述判斷基準，認為雇主存在不當勞動行為之意思  
06 時，即有構成不當勞動行為之可能，不因其具有行使合理企  
07 業管理權限之外觀而有異。

08 2.經查，自被告擔任原告公司工會理事長後，兩造迭有下列爭  
09 執：

10 (1)被告高維龍當選原告職福會主委後，於107年12月19日第十  
11 九屆第二次會議決議要求原告將每月營業額收入提撥比率自  
12 0.1%提高到0.12%，遭原告拒絕；復於109年6月22日第十  
13 九屆第七次會議要求原告撥款提繳職工福利委員會之急難救  
14 助金，惟109年7月13日發函後原告仍拒絕提撥、補足，有原  
15 告公司職工福利委員會相關會議記錄、109年7月13日109福0  
16 04號函、被告公司109年7月29日109全電字第0093號函附卷  
17 可參（見勞裁卷第266至328頁）。

18 (2)被告又於108年7月間，以原告工會理事長之身分具名向勞動  
19 部檢舉原告涉有違反勞動基準法置備勞工出勤紀錄相關規定  
20 之情事、申請勞動檢查，致原告遭各地縣市政府勞工局裁  
21 罰，有勞動部職業安全衛生署108年7月17日勞職綜2字第100  
22 013185號函、各縣市政府及其所屬勞工局副本被告之相關勞  
23 動檢查函文附卷可考（見勞裁卷第329頁至332頁、第533至5  
24 68頁）。

25 (3)被告高維龍更以原告工會理事長之身分發函原告以及主管機  
26 關，如針對總公司發布關於休假與加班費相關事項之公告未  
27 經工會同意之爭議（被告工會105年12月30日105年全工字第  
28 10501號函）、延長工時與女性夜間工作等同意權之爭議  
29 （被告工會108年12月27日108年全工字10817號、109年2月4  
30 日全工字0000000000號函）、工作規則不利益變更之爭議  
31 （被告工會109年1月20日全工字0000000000號等函文）、勞

01 資會議代表之爭議（被告工會109年2月22日全工字第109022  
02 2001號函文），有上開函文附卷可考（見勞裁卷第334至335  
03 頁、第385頁、第390頁、第395至396頁）。

04 (4)又被告因與原告間就特別休假未休工資差額之爭議，雙方於  
05 109年7月29日進行勞資爭議調解，經被告提起民事訴訟後，  
06 由本院以109年度勞簡字第133號判決原告應給付被告73,939  
07 元，及自109年10月20日起至清償日止，按年息百分之五計  
08 算之利息，有新北市政府勞資爭議調解紀錄、本院109年度  
09 勞簡字第133號民事判決節本附卷可參（見勞裁卷第264至26  
10 5頁、本院卷第199至200頁）。

11 (5)足認兩造間除因被告擔任原告工會理事長而積極行使相關職  
12 權外，亦因特別休假未休工資計算標準而另案爭訟中，兩造  
13 之勞資關係顯然持續處於緊張狀態。在兩造勞資互動脈絡之  
14 下，被告遭原告於新舊民安門市交替、人事異動之際，趁機  
15 為對被告不利之調動處置，欲藉此不當影響工會活動，亦屬  
16 事理人性之常。

17 3.又查，證人丁律民亦自105年11月30日擔任原告工會監事，  
18 亦同因特休未休工資計算而與原告涉訟，經本院以109年度  
19 勞簡字第133號判決原告應給付證人丁律民22,914元及自自1  
20 09年10月20日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，  
21 有新北市政府勞資爭議調解紀錄、本院109年度勞簡字第133  
22 號民事判決節本附卷可參（見勞裁卷第264至265頁、本院卷  
23 第199至200頁）。證人丁律民於不當勞動行為裁決委員會11  
24 0年4月15日第3次調查會議證稱：我自83年10月5日起受雇於  
25 原告，我於108年6月自擔任店主管之永和二門市調至永平門  
26 市亦擔任店主管，然於109年9月份中旬經原告通知永平門市  
27 閉店，並於調動前約10日方接到原告通知調往中和二門市，  
28 降為營業人員，且原告原將我的本俸及主管加給一併降低，  
29 本俸降2000元及主管加給降1000元，經與工會理事長討論  
30 後，理事長建議我在調動中不可以不當降低薪資，在電話中  
31 向人資部門主管陳經理提出異議，原告同意不降本俸，只有

01 降主管加給等語，有該調查會議紀錄附卷可考（見勞裁字卷  
02 第476至477頁），證人丁律民與被告均為積極參與工會之重  
03 要幹部，均與原告處於高度緊張之勞資互動脈絡，比對相近  
04 時期，證人丁律民與被告之調職模式，均是原告利用閉店人  
05 事異動機會，將渠等降為一般銷售人員，而為不利之調動處  
06 分。

07 4.系爭調動外觀上雖然為整間門市關閉而為之人事異動，但客  
08 觀上，被告為原告工會理事長，積極行使工會理事長之相關  
09 權限，又與原告因勞資爭議而涉訟中，兩造勞資關係處於緊  
10 張關係並非一朝一夕，又歷經證人丁律民擔任工會幹部時，  
11 遭原告以相同模式拔除主管職務，在此勞資互動脈絡之下，  
12 原告再度以同樣模式，為系爭調動之不利處分，難認系爭調  
13 動行為與被告身為工會理事長、積極參與工會活動毫無關  
14 聯，而因擔任工會重要幹部並積極參與工會活動，即遭受雇  
15 主為降調之處分，無論是降調處分之當事人或其他勞工，均  
16 有可能造成寒蟬效應，進一步阻礙勞工參與工會之意願；主  
17 觀上，原告對此情亦有認識，而仍為之，堪認原告所為系爭  
18 調動行為顯然具有不當動機。因此，被告抗辯：系爭調動具  
19 有不當動機及目的，且屬違反工會法第35條第1項第1款之不  
20 當勞動行為等語，應屬信而有徵。

21 5.又原告主張：系爭調動乃係單純考量營運上之需求而為，且  
22 新民安門市開始營業時，無法讓當時仍為民安門市店長之被  
23 告身兼兩間店之店長，且被告擔任民安門市店長期間，業績  
24 連續兩年最差，而新民安門市店長莊明勳擔任後港門市之績  
25 效較佳，較適合擔任新民安門市店長云云，然而，原告開設  
26 新民安門市店之決策，固有其經營策略及商業考量，但並非  
27 因此可將原有勞工之權益棄之不顧，其安置原有勞工之調動  
28 仍須符合前開勞動基準法第10條之1規定。又系爭調動涉及  
29 被告自主管職降調為非主管職，對被告而言屬於薪資及勞動  
30 條件不利益之變更，已如前述，在原告並非經營單一或少數  
31 門市之情況下，僅因開闢新店面、關閉舊門市，即透過人事

01 異動，而為對被告不利之變更，是否具有經營上之必要性及  
02 合理性，已足啟人疑竇。更何況，系爭調動係屬違反工會法  
03 第35條第1項第1款之不當勞動行為，業經本院認定如前，在  
04 原告具有不當動機之情形下，趁閉店人事異動之際，掩飾其  
05 降調工會幹部之不當勞動行為，自難僅因原告有開設新民安  
06 門市之經營策略考量，而驟認系爭調動行為具有合法性。

07 6.原告雖主張被告擔任舊民安門市店長期間，業績甚差云云，  
08 但舊民安門市經營期間，新民安門市已於109年5月17日開  
09 幕，考量兩家新舊門市距離相隔甚近，且同為原告所屬門  
10 市，自會造成業績上相當程度之競爭，亦難期待原告不將經  
11 營資源傾注於新門市，並逐步將舊門市收尾盤點。因此，舊  
12 民安門市於109年10月25日關閉之最後一年度之門市業績，  
13 是否得以作為原告剝奪被告主管職之正當理由，已然存疑。  
14 況原告於不當勞動行為裁決委員會110年4月6日第2次調查會  
15 議陳稱：並非認為被告不適合擔任主管職，只是在關閉舊門  
16 市與開設新門市之間，舊門市有收尾盤點工作，新門市有開  
17 創新業務拓展新客戶之業務需求，業務狀況本較為繁多，事  
18 實上難以由被告高維龍兼任二間店店長之方式等語，有該次  
19 調查會議紀錄附卷可參（見勞裁卷第429頁），原告前稱其  
20 認為被告適任主管職務等語，後又改稱其擔任店長期間業績  
21 不佳云云，前後矛盾，益徵其剝奪被告主管職位之時，並無  
22 考量被告擔任店長期間之業績高低，更無質疑被告擔任店長  
23 之職能表現。故原告主張：被告擔任店長期間業績甚差云  
24 云，實屬本件臨訟時方予提出之說詞，而非系爭調動時之考  
25 量，自難作為其為系爭調動之正當事由。

26 7.原告又主張其於系爭調動前一個月通知被告，並無刻意針對  
27 被告，亦無侵害被告權益云云。又舊民安門市於109年10月2  
28 5日關閉，被告新職務之調動於109年11月1日生效，有人事  
29 公告附卷為據（見勞裁卷第22頁），但被告於不當勞動行為  
30 裁決委員會110年4月6日第2次調查會議陳稱：原告於109年9  
31 月20日告知被告可調動之門市為樹林、板橋、幸福門市，但

01 並未告知調動後之職務等語，有該次調查會議紀錄附卷可參  
02 （見勞裁卷第428頁），遲至109年10月21日方以電子郵件通  
03 知被告調動之門市及職位，並檢附異動申請單，有該電子郵  
04 件附卷可參（見本院卷第109頁、第137頁），被告未於異動  
05 申請單上簽名，且隨即申請勞資爭議調解，顯然並未同意系  
06 爭調動，有異動申請單、勞資爭議調解紀錄附卷可稽（見本  
07 院卷第137頁、勞裁卷第20至21頁），足見原告透過系爭調  
08 動逕行降調被告為非主管職務，並未經過與被告之勞資協  
09 商，更未取得被告之同意，自難僅以原告於109年9月20日告  
10 知被告即將調動之可能門市，即為對原告有利之認定。

11 8.據此，原告所為之系爭調動行為，係對於身為工會幹部之被  
12 告為不利益之降調處分，不具有經營上之合理性及必要性，  
13 且依兩造勞資關係脈絡以觀，原告作成系爭不利於被告調動  
14 處分，與被告之工會幹部身分，以及被告積極參與工會活動  
15 ，具有高度關聯性，難認無任何不當動機及目的，且亦構成  
16 工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，則該降調行為依  
17 工會法第35條第2項規定當屬無效。

18 五、綜上所述，系爭調動違反勞動基準法第10條之1規定之調動  
19 五原則，且亦屬工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，  
20 依工會法第35條第2項規定當屬無效，則本件原告依勞資爭  
21 議處理法第48條第1項之規定，請求確認原告於109年11月1  
22 日將被告調動為銷售副理有效，並無理由，應予駁回。

23 六、本件事證已臻明確，其餘爭點暨兩造其餘主張陳述及所提之  
24 證據，經審酌後認於判決結果無影響，爰不另一一論駁，附  
25 此敘明。

26 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 111 年 4 月 21 日  
28 勞 動 法 庭 法 官 許 珮 育

29 以上正本係照原本作成。

30 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 111 年 4 月 22 日  
02 書記官 楊佩宣