

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 113 年勞裁字第 6 號

3 【裁決要旨】

4 本會經審酌卷內事證，認定相對人對於申請人之調查，起因於接獲疑似
5 有所僱用之保全人員與廠商不當往來之情事，係全面檢查相對人派駐之
6 北門、東門及南門哨所，並無針對申請人，且對於申請人所主張接受張
7 甲○○陳情及諮詢之工會活動，相對人並不知曉，難認有不當勞動行為
8 之認識。矧本件申請人與張甲○○於系爭 3 時段洽談之行為，或非工會
9 活動，或即使屬工會活動，亦因在正常工作時間內所為，牴觸勞動義務，
10 並阻礙雇主業務，且不符合誠實義務，難謂為正當。復參諸相對人過往
11 不乏有因認為不適任小隊長職務而直接免除該職務，調整為保全員，並
12 未施以懲戒處分之處置前例，此有相關統計資料附卷可查（見相對人
13 113 年 8 月 22 日答辯書(九)後附附表），則對於本件申請人雖違反系爭
14 懲處作業標準，相對人並未依該規定為懲戒處分，而係考量其自身遵守
15 規範之意識有所偏差已不適任原管理職，因而為系爭調動，尚難認對申
16 請人有不當差別待遇之情。則申請人主張相對人因其從事工會活動而為
17 系爭調動，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇不當勞動行
18 為云云，洵無足採。

19 【裁決本文】

申 請 人 ：黃甲○○

住高雄市

代 理 人 ：鄧○○

住高雄市

相對人：中鋼保全股份有限公司

設高雄市小港區台機路3之1號

代表人：鍾錫洲

住同上

代理人：尤中瑛律師

住高雄市前金區中正四路211號8樓之6

複代理人：郭敏慧律師

住同上

1 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
2 稱本會）於民國（以下均同）113年10月18日詢問程序終結，裁決如下：

3 **主 文**

4 申請人之裁決申請駁回。

5 **事實及理由**

6 **壹、程序部分：**

7 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人追加或
8 變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下，僅
9 補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴訟法第256條規定參照），
10 故是否允許申請人追加、變更或僅補充或更正陳述，本會應有裁量權
11 （最高行政法院104年度判字第440號判決、本會104年勞裁字第50
12 號裁決決定意旨參照）。次按「勞工因工會法第35條第2項規定所生
13 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
14 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
15 之。」、「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

1 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
2 43 條至第 47 條規定。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第
3 51 條第 1 項分別定有明文。

4 二、查申請人提出本件裁決申請，所請求之裁決事項原為「依工會法第 35
5 條第 1 項第 5 款之規定，雇主不得當限制工會幹部（工安組代表）
6 之活動。雇主由此將申請人由小組長降調為保全員，依同法同條第 2
7 項之規定，應為無效。」，嗣變更確認為「一、確認相對人 112 年 12
8 月 16 日降調申請人職務為保全員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項
9 第 1 款及第 5 款不當勞動行為。二、第一項之降調行為無效。三、相
10 對人應回復申請人之小隊長原職。」（見 113 年 10 月 18 日詢問會議
11 紀錄第 1 頁）。經核申請人有關工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定主張
12 之更正，只係按卷內事證調整陳述，並無變更請求裁決之法律依據，
13 依上開說明，洵屬補充或更正事實上之陳述，而非為追加或變更請求
14 裁決事項，自無不許申請人補充或更正陳述之理，復申請人主張上述
15 不當勞動行為之事實係發生於 112 年 12 月 16 日，既已於 113 年 2 月 7
16 日提出本件申請，即無逾越裁決申請期間，程序應為合法。其次，核
17 申請人追加主張工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定部分，與原請求所基
18 於申請人參加中鋼保全股份有限公司企業工會（下稱中保工會）工會
19 活動之基礎事實，並無二致，且兩造就此部分之攻防，亦同於原請求
20 部分，自無礙於相對人之防禦，是本會爰同意申請人之追加，復因申
21 請人於 113 年 2 月 7 日申請本件裁決時，已陳明相對人妨礙伊身為中
22 保工會幹部執行職務，進而將申請人進行降調，該降調應為無效等
23 語，即有主張相對人因申請人參加工會活動而為不利益待遇請求之意

1 欲，故本會從寬自斯日認定申請人已有請求工會法第 35 條第 1 項第 1
2 款不當勞動行為之意思，故此部分之追加亦未逾 90 日之申請期間，應
3 予受理。

4 三、再按當事人適格於訴訟法上之意義，指當事人得以原告或被告之資
5 格，於特定程序中為一定之主張以有效保障其權利之法律上地位，爰
6 以判斷個別勞工或工會於裁決程序是否具有當事人之適格，即應由該
7 程序之終局目的是否關係該個別勞工或工會，而使其權利獲得救濟，
8 資以觀察（參之臺北高等行政法院 109 年度訴更一字第 75 號判決意
9 旨）。而工會團結權保障乃係個人團結權強化與有效行使之基礎，雇
10 主直接對於個別勞工進行不利益待遇，同時造成對工會之支配介入的
11 效果，該名勞工就雇主之支配介入行為，自非不可成為支配介入類型
12 之不當勞動行為之裁決申請主體（最高行政法院 112 年度上字第 108
13 號判旨參照）。復本會 102 年勞裁字第 18 號裁決決定，旨在說明不當
14 勞動行為制度之目的在於保障勞工團結權，為確保禁止雇主侵害該項
15 權利之行為之實際效果，除工會當然可依工會法第 35 條第 1 項第 5 款
16 規定支配介入類型之不當勞動行為為裁決請求外，亦承認個別勞工亦
17 得對該類型之不當勞動行為申請裁決，即有其必要等語，並引據外國
18 學說暨司法實務見解供參。惟核其意旨，非謂許個別勞工對於支配介
19 入類型之不當勞動行為申請裁決，只限於該號裁決決定所例示之「因
20 為雇主之支配介入行為導致勞工無法組織工會」、「工會已經御用化
21 而不爭執雇主之支配介入行為」、「勞工因為升遷而喪失工會會員資
22 格」3 種情形而已。職此，依支配介入行為救濟之必要性而論，本會認
23 為依卷附之中保工會函覆，申請人不但係中保工會會員，亦擔任中保

工會理事，並曾為工會「勞工職業安全衛生小組」成員，於工會中具有一定影響力，又申請人主張參加中保工會有關接受會員陳情之工會活動，為其集體勞動權之展現，如本件主張確該當不當勞動行為，該權利即獲得維護，可見申請人就其所主張中保工會遭相對人支配介入，具有正當之利害關係及救濟利益，則申請人依工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定為本件裁決之申請，應有申請裁決之當事人適格（至依該款為請求應否准許，洵屬有無理由之問題）。是相對人辯稱本件申請人主張之事實，並非上述 102 年勞裁字第 18 號裁決決定所列之 3 種情形，不得以其個人名義申請裁決，當事人不適格云云，容係對裁決決定有所誤解，不足為採。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）112 年 12 月 14 日申請人接獲通知，自同年 12 月 16 日起，拔除小隊長職務，經申請人向相對人問明原因時，被告知係違反「中鋼保全駐衛保全處內部管理懲處作業標準」（下稱系爭懲處作業標準）第 23 點：「執勤中讓非相關人員或邀請友人進入哨所」。

（二）申請人於值勤時，允許同僚張甲○○進入哨所，未違反公司之規定：

1、申請人與張甲○○為同一組配班人員，張甲○○於未上班日，來哨所詢問在職場上所遇到的問題（如：遭包商威脅等），商量如應對應。申請人作為工安組勞方代表，必須依工會職責，應對各項工安事宜之處理。

2、依申證之 AS001-中鋼門哨勤務作業規定及狀況處置作業規定，進出中鋼廠區皆有標準程序確認無誤後方可放行入廠。112 年 1

1 月 20 日、2 月 27 日、2 月 28 日之系爭 3 期日，張甲○○非直接
2 由申請人值班之南門哨，進入廠區進到哨內，而係依相對人總務
3 處（A2）規定「門禁管制作業規範」、「中鋼門哨勤務作業標準流
4 程」中附件 AS001-中鋼門哨勤務作業規定入廠，且中鋼門哨哨
5 內皆有設置 CCTV 監控。張甲○○若為非相關人員，根本不能進
6 入中鋼廠區，相對人管制中心管制長放行張甲○○入廠，因張甲
7 ○○不是非相關人員。

8 3、退萬步言，申請人縱然不應使同僚張甲○○進入哨所，依「懲處
9 作業標準」第 23 點之規定，至多亦僅為應受「申誡」之處分，
10 相對人竟將申請人降調，並減少主管加給。

11 4、相對人之「工作規則」並無授權訂定上開「懲處作業標準」之依
12 據，相對人若主張「懲處作業標準」為工作規則之一部，應依勞
13 基法第 70 條規定，報請主管機關核備，但未核備。

14 5、相對人之「工作規則」，在「獎懲」上規定，為警告、申誡、記
15 過、減薪及免職等 5 種懲戒。而「懲處作業標準」在記過、申誡、
16 警告方面，雖有補充「工作規則」細部不足之效果，惟「降調」
17 之懲戒，乃為「懲處作業標準」與「工作規則」中所無，相對人
18 本於誠實信用原則，乃至於法治之通念，不得恣意更改懲罰之內
19 容

20 6、相對人對申請人之降調懲處，並未依「工作規則」第 41 條之程
21 序，給予申請人有陳述之機會，且亦未經會議程序（如：人評會、
22 勞資會議等）之處理，對申請人屬不公、不義。

23 (三) 相對人以有人檢舉為由，只對申請人進行調動，迫使申請人離開中

1 鋼廠區，此事經相對人 IA 稽核調查，申請人並無不法：

2 1、 相對人指陳 112 年中陸續接獲檢舉，疑似與廠商不當情事，並稱
3 申請人並不否認云云。惟查相對人答辯書（四）第二點第一頁第
4 24 行至 25 行，亦已自承本案無不法之事宜。且本案於同年 3 月
5 17 日已由相對人駐衛保全處副處長黃乙○○確認在錄影帶中之
6 人員，乃為申請人之同事張甲○○。進而於同年 10 月 20 日，再
7 由相對人（IA（稽核）處陳甲○○）於駐衛保全中鋼辦事處晤談
8 完成，並呈核相對人。本案由單位經理呈報經稽核單位之調查結
9 果，並無不法事證，相對人何以又於同年同月 30 日，又再一度
10 指稱是「包商」？

11 2、 參照 102 年勞裁字第 54 號案之裁決要旨略以：敵意型調動下之
12 記過及降調，具特殊針對性，屬故意差異處理，可知申請人應受
13 免於「特殊針對性」不當勞動行為侵害之保護。又 102 年勞裁字
14 第 44 號案之裁決要旨略以：雇主縱使依據勞動契約或工作規則，
15 基於人事權對勞工為調職時，雇主之調職命令存在有不當勞動行
16 為之動機時，亦可構成不當勞動行為，故申請人亦應受免於「恣
17 意調職」不當勞動行為侵害之保護。相對人之行為為勞動部職安
18 署所示「15 種常見職場霸凌行為」第 13 點及 14 點等之態樣。

19 3、 105 年勞裁字第 23 號案之裁決要旨略以：勞工任職期間雖曾分派
20 至不同單位，但均是擔任主管級職務，則雇主在行使調職權時，
21 亦僅能指派勞工執行一項與其專業性程度相當之工作，而評斷標
22 準之一，為調動前後職務薪資水準，是否相似。基此，申請人受
23 有免於「惡意減薪」不當勞動行為侵害之保護，然在上開非法調

1 動之情形下，申請人遭減去主管加給。

2 4、依 105 年勞裁字第 13 號案之裁決要旨略以：相對人（雇主）縱
3 使維持序有職稱與工資等勞動條件，但若調動之新工作將造成勞
4 工人格權的損害（含精神層面之不利益等），亦非屬合法之調職，
5 基此，申請人亦應受同樣免於「精神凌辱」不當勞動行為侵害之
6 保護。

7 （四）對相對人其他主張之駁斥：

8 1、相對人以相證 1，指陳相對人 3 次長時間與友人待在內哨云云。
9 惟查，一張圖片要如何證明 2 小時，時間也是林○○經理所標註，
10 還有加派人力至門哨，小隊長本依職權做調整，改變成站班 1 小
11 時、休息 2 小時，並無壓榨同仁。又 112 年 1 月 20 日係春節連
12 假開始日、112 年 2 月 27 日及 28 日為二二八連假期間，依相對
13 人之規定，在假日時，中鋼廠區南門口即相對人之工作地點，只
14 開放入口一車道，關閉出口之全部車道，同樣為 2 人值班，1 人
15 站哨、1 人換證，2 人之站哨或換證，乃由值班 2 人，自行協調。
16 相證 1 之內容乃有 3 人即站哨人、換證人及張甲○○，然查，中
17 鋼南門哨之實際值班情形，不可能有站哨人及換證人可同時在哨
18 內長達 2 小時。相對人以「單一時點」之圖證，擴大解釋為「持
19 續時間」，顯具對申請人行為在理解上之惡意。

20 2、相對人以相證 2 及相證 3，指陳申請人說詞前後不一云云。惟查，
21 112 年 10 月 30 日，相對人林○○經理與申請人晤談時，因當時
22 張甲○○所談事情為涉及個人醫療及身體狀況，未得當事人同
23 意，不便告知相對人。

- 1 3、相對人指陳申請人從事工會會務活動，大可以「會務假」辦理之
2 云云。惟查，相對人之會務假，均用以召開「正式」會議，申請
3 人對於會員在職場上之「社會、心理性」危害，本於工會工安組
4 之代表，僅能隨機提供必要之援助，難容延誤。何況，依工會法
5 第5條第8款之規定，工會任務包含「會員糾紛事件」之處理，
6 申請人既為工安組代表，不得忽視會員之遭遇。相對人固可行使
7 對員工之指揮管理權，惟依行業之特性，工會幹部依必要，即時
8 回應會員請求上之需要，似應為勞資間合諧運作應有之容忍。
- 9 4、相對人所提相證 6-1 華科保全讓廠商進入哨內被業主反映違反業
10 主廠區規定；相證 6-2 高捷北機場保全員讓女友進入警衛室陪同
11 值勤且服裝儀容不整，被業主糾正改善；相證 6-3 良聯保全讓友
12 人駕車進入管制廠區並拍照，被業主發現違反業主廠區規定；相
13 證 6-4 中鋼構高雄保全員執勤中嚼食檳榔及讓女友進入哨所陪同
14 值勤等 4 案件之懲處等，皆屬保全員讓「外人」從事相對人之法
15 規所禁止之行為。與申請人與「同事」張甲○○在哨所人談論職
16 安方面如何處理之行為，並非與「外人」間之行為，亦非相對人
17 之法規所禁止，顯有不同。
- 18 5、相對人對申請人進行降調之「事由」，從違反「懲處作業標準」
19 第 23 條所謂「值勤中讓非相關人員或邀請友人進入哨」，變更為
20 申請人在服勤期間未依勞動契約忠實提供勞務乙節，前後不一。
- 21 6、相對人稱輪調機制非僅針對申請人進行調動云云。惟查，相對人
22 將申請人調離中鋼廠區後，並未對其他小隊長，有再做輪調。
- 23 7、相對人所提出之「中鋼駐點勤務作業規定」，並非當時之文件。

1 何況，相對人當時亦未布達上開「中鋼駐點勤務作業規定」。

2 (五) 對於中保工會 113 年 6 月 5 日中保工字第 017 號函（下稱「中保工
3 會函」）之意見：

4 1、 第(六)點第 1 項稱：中保工會從未設立「中保工會職安組受詢紀
5 錄表」供內部或外部使用云云。惟查，本表單為中保工會職安組
6 內部文件，用以方便記錄會員與非會員來詢事項，以利於職安組
7 組會上提報，本表單有與當時職安組召集人討論，申請人於本案
8 裁決申請當時，便已提出有關中保公司員工（會員、非會員）來
9 詢事項通報職安組紀錄，時任職安組組長洪○○，皆有會議檔案
10 紀錄。為此，有請當時中保工會職安組召集人洪○○出面作證與
11 說明之必要。

12 2、 第(六)點第 2 項稱：蘇○○從未正式提送本會理事會審議云云。
13 惟查，申請人自接獲蘇君告知於工作場所疑似有高熱狀況時，即
14 口頭告知職安組召集人，並於 111 年 7 月 25 日職安組組會開會
15 議案中提報，相對人之工業安全衛生管理處即派現場單位主管及
16 工安處相關人員到場處置及改善，相對人之工業安全衛生管理處
17 並於 111 年 9 月 2 日職業安全衛生委員會會議上，提出改善措施
18 報告。中保工會回函之說明，顯與事實不符。

19 3、 第(六)點第 3 項所稱：陳乙○○內容僅由職安組組員於理事會會
20 議中口頭表示會追蹤後陳報理事會，嗣後無下文云云。惟查，申
21 請人於 111 年 12 月 2 日收到相對人之工業安全衛生管理處管理
22 師張乙○○通報，隨後召開事故調查，陳君於 111 年 11 月事發
23 後報警，於 111 年 12 月 7 日上午參加完會議後，來詢問對於不

1 法侵害案調查疑問，申請人亦在會議中提出對於陳君案處置未周
2 全之處，請有關單位立即改善。本案於事後經雙方皆表示願意和
3 解，故無從正式提報。中保工會回覆，與事實多所出入。

4 4、第(六)點第 4 項所稱之內容，中保工會同樣有重大錯誤。查，張
5 甲○○詢問有關職場性騷擾案之時間為 112 年 2 月 27 日及 28
6 日，皆係中保工會之休息時間，此由「中保工會函」第二點第四
7 項所示之「上班」時間可證。張甲○○來詢問有關職場性騷擾案
8 疑慮及談及案發後身心狀況，申請人亦聯繫當時職安組召集人洪
9 ○○協助有關張員疑似有身心狀況問題，經召集人洪○○與張甲
10 ○○談完後，張甲○○也順利尋求醫療協助，且本案為性騷擾
11 案，故無從提報。

12 (六) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

13 (七) 請求裁決事項

- 14 1、確認相對人 112 年 12 月 16 日降調申請人職務為保全員之行為，
15 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。
16 2、第一項之降調行為無效。
17 3、相對人應回復申請人之小隊長原職。

18 二、相對人之答辯及主張

19 (一) 申請人申請裁決之原因事實係工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定擴
20 大個別勞工提出裁決申請之類型，如「導致勞工無法組織工會」、「工
21 會御用化而不爭執雇主之支配介入行為」、「因而喪失工會會員資
22 格」均屬有間，遑論本件原因事實有對於個別勞工因團結權將造成
23 重大之影響等情事。是以，本件申請人以個別勞工名義提出裁決之

1 申請為當事人不適格。

2 (二) 相對人為精進門哨勤務，規劃實施輪調作業，於 112 年 4 月 1 日將
3 申請人輪調到中國鋼鐵公司小港鳳鼻頭儲區從事保全工作，仍任小
4 隊長職務。嗣相對人於 112 年年中陸續接獲檢舉，申請人在被派任
5 中國鋼鐵公司南門門哨小隊長期間，疑似有與廠商不當往來之情
6 事，經相對人以哨所 CCTV 監控影像進行查驗，確有發現申請人與
7 廠商在非業務事項之往來過於頻繁，經相對人晤談後，申請人不否
8 認非業務事項之往來，惟辯稱伊僅是託廠商購買香菸、飲料等物，
9 並非無償受贈。

10 (三) 相對人同時查得申請人另有多次違反「懲處作業標準」第 23 項「執
11 勤中讓非相關人員或邀請友人進入哨所」之情事：

12 1、申請人分別於 112 年 1 月 20 日上午 12 時 20 分至下午 2 時 33 分、
13 112 年 2 月 27 日上午 12 時整至下午 2 時 23 分、112 年 2 月 28
14 日下午 1 時 14 分至 3 時 27 分（下稱系爭 3 時段），與友人長時
15 間在內哨共餐共處，影像截圖如相證 1。事經相對人晤談申請人，
16 始知悉影像中之人為非輪值服勤之保全員張甲○○。按，申請人
17 派駐中國鋼鐵公司南門門哨保全工作，同一時段應有四位保全員
18 （含小隊長）從事保全工作，一位保全員在內哨負責換證、接聽
19 電話或其它文書作業，餘三人分別在出入口負責指揮交通、管制
20 出入、查核放行單等外哨工作，每 1 小時左右應輪流調整一次。
21 如遇假日勤務時，除減少二位保全員的出入交通管制外，與平日
22 保全工作相同。然依上開影像截圖所示，申請人多次長達 2 小時
23 左右均在內哨，其行為明顯加重在外哨共同工作之保全員負荷，

1 而申請人係擔任小隊長乙職，違反作業標準，顯有不適任小隊長
2 之情事。相對人遂將其小隊長職位調整為保全員，此等調整職位
3 之行為，與工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定無涉。

4 2、相對人就申證 9 之譯文形式上真正不爭執。依譯文記載申請人雖
5 有稱影像檔內之人為張甲○○，然林○○督導當時表示無法辨認
6 出該員是否為張甲○○，至於張甲○○前來哨所之原因，申請人
7 在譯文內自陳係「02:21 黃：他是幫南門買飯來」等情，足見申
8 請人於裁決申請書所稱「申請人本於工會工安組之代表，僅能隨
9 機，提供必要之援助，於情理上，難容有時機上之延誤。」云云，
10 純屬事後卸責之詞。

11 3、就申請人違反「懲處作業標準」第 23 項規範，相對人僅是將申
12 請人調為非主管職而未另行懲處，且係因申請人遵守規範之意識
13 已有偏差，已無法有效督促其下屬保全員，基於經營管理之必要
14 性，才調為非主管職。至於相對人未另對申請人施以其他懲處部
15 分，由於雇主懲戒權本屬於雇主指揮監督權限之一環，雇主在個
16 案中願意給與員工改善機會，使其得以精進其保全業務，而不另
17 施以懲處，係屬對員工更為有利之處理方式，於法理上亦無不可。

18 4、中鋼駐點勤務在「各門哨作業規定」項下第六、（四）點明白要
19 求各門哨人員遵守「嚴禁非本單位人員及機車進入南門駐留所範
20 圍內」；在「共同注意事項」項下（七）要求保全人員「非公務
21 事由，不得將同仁或閒雜外來同仁導致警衛室閒談」。從上開規
22 定可知，申請人之行為不僅有違「懲處作業標準」，亦有違「中
23 鋼駐點勤務作業規定」，而申請人身為小隊長，為駐點哨所之主

1 管，執行公司賦予之職責卻毫無紀律概念，且派駐中鋼公司南門
2 哨所多年，相對人基於前揭情事調整其小隊長職務，並調動至鳳
3 鼻頭哨所，應無違誤。

4 5、申請人雖以前揭被查獲時段係在從事工會活動置辯。惟查，相對
5 人查獲申請人有上開違規情節時，曾由單位主管林○○經理與申
6 請人晤談，申請人從未提及伊有從事工會會務活動，並簽名確認
7 晤談內容。申請人對於休假非服勤工作之張甲○○為何無故進入
8 內哨，並長時間與申請人共餐聊天之原因，一再變更說法，前後
9 不一。更何況，申請人在服勤時段本應忠實提供勞務、確保客戶
10 門禁安全，而非擅自調整提供勞務輪流服勤務方式，致加重其它
11 保全員負荷，或與休假同仁非基於保全公務所需，在內哨長時間
12 聊天、共餐之不當行為。

13 6、相對人所屬之從業人員依法已組織成立中保工會，或另加入中鋼
14 公司集團工會，該二工會理、監事或其它會務代表於從事會務活
15 動時，相對人均有給予會務假，以利渠等從事會務活動。若申請
16 人所言為真，伊大可於會務假時段內從事會務活動，受工會法所
17 保障，而非在從事保全工作時段，且未告知主管下，逕自從事會
18 務活動。

19 (四) 申請人與廠商往來確實不法，只是沒有相關證據證明，因此只能主
20 張申請人與廠商往來行為不當，免除其小隊長職務：

21 1、本件源起於相對人接獲檢舉，派駐中國鋼鐵公司各門哨之同仁疑
22 似有以查獲違規案件與被查獲者交換利益之嫌。相對人遂指派專
23 案管理師王○○逐一調閱並檢視各門哨 CCTV 影像檔，發現在中

1 國鋼鐵公司各門哨之保全人員執勤態樣確實有異常。而經查獲相
2 對人與廠商疑似有往來之情形，雖未達不法情事，為免瓜田李
3 下，在考慮申請人任小隊長職位已久，且長期在中國鋼鐵公司南
4 門哨所執勤，相對人遂先將伊調往同在小港區之鳳鼻頭儲區執
5 勤。

6 2、相對人檢視各哨所影像資料後，復考量派駐中鋼公司各哨所之小
7 隊長、保全員已有多年未辦理職務調整，始決定以調動駐點為優
8 先辦理事項，而申請人派駐中鋼公司南門哨所多年，相對人乃將
9 申請人調動至鳳鼻頭哨所，而未具體懲處任何同仁，此等輪調並
10 非僅針對申請人進行調動。

11 3、申請人亦有自承係麻煩認識的中鋼公司包商幫忙買咖啡和香
12 菸，並一併付錢，並無收受餽贈云云。惟查，申請人為負責門哨
13 進出管制重要工作，卻與進出門哨之廠商於門哨現場進行交付物
14 品或金錢，其行為顯已失當，還聲稱其行為並無不法，進而認為
15 相對人不得據以採取任何管理作為云云。申請人身為基層主管不
16 僅無法以身作則，甚至部分行徑與廉潔操守有所違背，凡相對人
17 採行各項管理作為或應有處置時，申請人均不予認同且不斷向外
18 界投訴，破壞相對人及主管之聲譽。業主對保全人員操守之信
19 賴，乃相對人賴以持續營運之重要基石，申請人之行止已影響相
20 對人之營運，因此不得不調整申請人基層主管之職務。

21 (五) 本件相對人調整申請人職位係以 112 年 12 月 16 日為生效日。

22 (六) 對於中保工會 113 年 6 月 5 日中保工字第 017 號函之意見：

23 1、申請人所提附件 6-1、6-2、6-3 等文件，業經中保工會回覆「本

1 會從未設立『中鋼保全股份有限公司企業工會職安組受詢紀錄
2 表』供內部或外部使用。」，而會員就職業安全衛生事項有所申
3 訴時，可於辦公時間內向工會（址設高雄市小港區中鋼路1號福
4 利大樓二樓）反映、申訴。且會員就職業安全衛生事項有所申訴
5 時，可向工會代表、理事、監事或理事長本人提出，經送理事會
6 討論審議之後，進行後續處理。

7 2、附件6-1、6-2所載事項從未提送工會理事會審議，附件6-3所載
8 事項業經相對人調查認定性騷擾行為成立。換言之，申請人主張
9 前開三個時段之原因事實，均非屬執行中保工會會務事項。更何
10 況，前開三個時段均屬申請人服保全勤務之工作時間，更與工會
11 會務時間無關，且中保工會亦有說明在辦公時間內，會員隨時可
12 至工會辦公室反映意見或申訴，並非如申請人所陳中保工會無提
13 供會員諮詢時間及處所云云。

14 3、有關蘇○○部分，相對人接獲通報後，後續已有進行相關改善暨
15 職安相關處置。申請人於附件6-1所稱蘇員自身有受傷之陳述，
16 實與前開情形不符。

17 4、有關陳乙○○部分，陳君表示當事人雙方願意和解，故無正式提
18 報工會理事會。是以，中保工會回函中提及陳君案未正式提送工
19 會理事會審議處理等敘述，與申請人之說法並無不同。

20 5、有關張甲○○部分，據工會回函及申請人所稱，本案確係屬於性
21 騷擾相關案件。是以，相對人本應依法交由專責單位負責議處。
22 中保工會回函亦表示此案與工會職安組無涉，工會亦未授權工會
23 成員於案件調查過程中另行約詢相關當事人。據上可知，張甲

1 ○○案顯非申請人所稱之工會會務。

2 (七) 對申請人其他主張之駁斥：

3 1、 相對人於 112 年 2 月 28 日雖有加派一位保全人力，惟在 112 年 1
4 月 20 日與 112 年 2 月 27 日仍維持二位保全人力。然而無論是二
5 人服勤或三人服勤，申請人確實違反「懲處作業標準」第 23 項
6 「執勤中讓非執勤人員或友人進入哨所」。

7 2、 相關承辦同仁完成 CCTV 影像檔調查後，因未妥善保存，相對人
8 現已查無全部 CCTV 影像檔，目前實難提供全部影像檔，而王
9 ○○專案管理師在檢視全部影像檔後，有自影像檔截取如相證 1
10 之照片附卷，證明其撰寫報告內容為真，且申請人已於 113 年 5
11 月 8 日初審會議自認「(請問申請人，對於相對人上開所述具體
12 原因之三個時點有何意見?)對於上述三個時點有讓張甲○○進
13 入哨所之行為之事實不爭執，但主張並未違反規定。本件懲處依
14 據僅有系爭作業標準第 23 點，無其他理由。」。

15 3、 相對人過往依「懲處作業標準」第 23 項進行懲處之前例，至少
16 有四例，如相證 6 所示(有遮蔽部分個人資料)。其中懲處依據
17 在修訂前為「懲處作業標準」第 20 項。

18 4、 就申請人申請傳喚洪○○，欲證附件 6 受詢紀錄表為職安組內部
19 文件乙節，應無傳喚之必要，因依中保工會 113 年 6 月 5 日回函
20 可知，申請人所提附件 6-1 至附件 6-3，並非工會供內部或外部
21 使用之格式。

22 (八) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

23 (九) 答辯聲明：

1 申請人之請求駁回。

2 三、雙方不爭執之事實：

3 (一) 系爭懲處作業標準第 23 點規定：「值勤中讓非相關人員或邀友人進
4 入哨所」之懲處作業標準為記過 1 次以上（見申證 2）。

5 (二) 申請人曾於 108 年 12 月 16 日至 109 年 12 月 18 日及 111 年 5 月 16
6 日至 113 年 4 月 22 日，擔任中保工會「勞工職業安全衛生小組」成
7 員（見 113 年 9 月 4 日第 4 次調查會議紀錄第 15 頁）。

8 (三) 申請人作為相對人「職業安全衛生委員會」之勞工代表，曾參與 112
9 年 11 月 24 日第 4 次會議（見申證 6-4）。

10 (四) 申請人於 112 年 1 月 20 日上午 12 時 20 分至下午 2 時 33 分、112
11 年 2 月 27 日上午 12 時至下午 2 時 23 分、112 年 2 月 28 日下午 1
12 時 14 分至下午 3 時 27 分（即系爭 3 時段），有讓張甲○○進入系
13 爭哨所。上述期日，申請人分別係與證人楊○○、蘇○○、鍾○○
14 同班值勤（見 113 年 5 月 8 日初審會議紀錄第 4 至 5 頁、113 年 8
15 月 6 日第 2 次調查會議紀錄第 5 頁、113 年 8 月 22 日第 3 次調查會
16 議紀錄第 2 至 3 頁）。

17 (五) 兩造於 112 年 10 月 30 日就申請人值勤有無違反規定一事進行晤
18 談，對話錄音譯文如申證 9 所示，事後並作成相證 2 之晤談紀錄表。

19 (六) 申請人於 112 年 12 月 14 日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調
20 解，主張受相對人不當降調，請求恢復原職，雙方曾於 113 年 1 月
21 11 日、同年 1 月 24 日進行調解，惟最後調解不成立（見申證 3、4；
22 相證 3、4）。

23 四、本案爭點：

1 經核卷內事證，本件應審究者厥為相對人 112 年 12 月 16 日將申請人
2 調動為保全員之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款
3 之不當勞動行為？

4 五、判斷理由：

5 (一) 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
6 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
7 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
8 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
9 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
10 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
11 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。
12 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
13 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
14 主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至行為人構成不當勞動行
15 為之主觀要件，雖不以故意者為限，惟猶仍應以行為人具有不當勞
16 動行為之認識，始足當之。又按雇主依勞動契約或工作規則之規
17 定，基於人事權對勞工所為之調職，應受權利濫用禁止原則之規
18 範，至於調職命令是否有權利濫用之情事，除應就調職命令在業務
19 上有無必要性，與勞工因調職所可能蒙受之不利益之程度為綜合之
20 考量外，尚應注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的，而所謂
21 其他不當之動機或目的，不當勞動行為之動機即其適例。在調職之
22 情形，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該被調職之勞工在
23 工會中之地位、參與活動內容、雇主平時對工會之態度等集體勞動

1 關係狀況、因調職所受不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等
2 因素加以綜合判斷。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，基
3 於人事權對勞工為調職時，如依上述之判斷基準，認為雇主之調職
4 命令存在不當勞動行為之認識或動機時，亦有構成不當勞動行為之
5 可能。若不足以證明雇主之調職命令有不當勞動行為之認識或動機
6 時，即不得認雇主之調職命令為不當勞動行為（本會 102 年勞裁字
7 第 44 號裁決決定意旨可參）。

8 (二) 再按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障，而所謂「工會活
9 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
10 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
11 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
12 法律保護（本會 102 年勞裁字第 38 號裁決決定、最高行政法院 106
13 年判字第 501 號判決均參）。惟有關工會活動之界限或正當性之判
14 斷，一般性基準為：一、在主體上：工會活動，並無以團體協商之
15 主體為必要，即使工會會員未依照工會具體指令而為行動，如符合
16 工會活動方針，仍得視為係得到工會默示同意之工會活動。二、在
17 目的上：工會活動並非專以實現團體協商為其目的，僅須以勞工相
18 互扶持為目的即可。三、在態樣上：工會活動原則上不容許違反勞
19 動契約、誠實義務、及阻礙雇主業務。諸如：(一)以正常工作時間
20 外為原則：正常工作時間內之工會活動，抵觸勞動義務，原則上否
21 定其正當性。惟如團體協約、工作規則、習慣、或在得到雇主同意
22 等情形，則為例外。在此等情形下，勞動契約本身已有所調整，自
23 不生抵觸勞動契約義務之問題。(二)須遵守企業秩序：工會活動如

1 係利用企業設施為之，則可能與企業設施管理權及企業秩序維持之
2 間產生問題。就企業工會而言，工會活動通常係在企業設施內進
3 行，故該工會會員基於團結權與工會活動權，在一定限度內應有使
4 用企業設施之權限；對此，雇主則有忍受之義務。(三)應遵守誠實
5 義務：如工會活動係在工作時間外且事業場所外為之，仍應負有勞
6 工依據勞動契約所生之誠實義務之拘束。綜合而言，工會活動之正
7 當性，雖係依據上開主體、目的、態樣等判斷，惟就主體與目的而
8 言，相較於爭議行為，工會活動之正當性判斷應為寬鬆，惟就態樣
9 而言，則受到較爭議行為嚴格之判斷（本會 104 年勞裁字第 50 號
10 裁決決定可參）。因此，雇主原則上得於工作時間禁止抵觸勞動義
11 務之工會活動，以維持秩序與紀律，並確保工作場所與生產之安全
12 （本會 106 年勞裁字第 35 號裁決決定足參）。

13 (三) 申請人主張伊為中保工會之「勞工職業安全衛生小組」成員，於 112
14 年 1 月 20 日、112 年 2 月 27 日及 28 日為接受張甲○○有關職場霸
15 凌之陳情及諮詢，使其進入申請人當日值勤之南門哨所，相對人卻
16 以申請人違反系爭懲處作業標準第 23 點「值勤中讓非相關人員或
17 邀請友人進入哨所」之規定，拔除其小隊長職位，降調為保全員，
18 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為等語。
19 惟相對人所否認，並以系爭調動之原因係經調取監控影像畫面，查
20 得申請人有與廠商非業務事項往來過於頻繁，且系爭 3 期日確有使
21 非輪值該哨所勤務之保全員張甲○○進入哨所，違反系爭作業標準
22 明確，認為不適任小隊長因而予以調動等語置辯。依相對人之抗
23 辯，系爭調動之原因除系爭 3 時段申請人接受張甲○○陳情及諮詢

1 而使其進入哨所之事實外，尚含括伊所主張申請人疑似與廠商不當
2 往來之事實，惟前者方為申請人主張相對人構成不當勞動行為之事
3 實，故本會即就該部分事實為判斷，合先敘明。

4 (四) 相對人 112 年 12 月 16 日將申請人調動為保全員之行為，尚難認構
5 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

6 1、 經查相對人於 112 年年初接獲檢舉，派駐相對人各哨所保全人員
7 疑似有與廠商不當往來之情事，相對人駐衛保全處黃乙○○副處
8 長遂指示負責該處專案行政、處理電腦系統狀況之專案管理師即
9 證人王○○調閱監視錄影畫面調查，因此查得申請人值勤在南門
10 哨所，於系爭 3 時段使張甲○○進入哨所達 2 小時不等之時間，
11 而將上述時段之監視錄影部分畫面擷取 4 張照片，並加註「日期
12 112.01.20 時間 12:20-14:33 哨所內影像」、「日期 112.02.27 時間
13 12:00-14:23 哨所供餐內影像」、「日期 112.02.28 時間 13:14-15:27
14 哨所供餐內影像」等文字（下稱系爭 3 時段監視照片），交予黃
15 乙○○副處長。嗣相對人駐衛保全處高雄二組之林○○經理接獲
16 處部轉述有上開情事，遂於 112 年 4 月 17 日作成「駐衛保全處
17 高雄二組門哨精進專案報告」，後並附系爭 3 時段監視照片，並
18 於 112 年 9 月 6 日陳核黃乙○○副處長，表示「本案查察門哨異
19 常樣態，僅黃甲○○違紀行為最具爭議，已不適任幹部職務，惟
20 黃員個人認為遭誣陷且對駐衛處經理以上主管皆不信任，本案若
21 欲彰顯應借由第三方再查證」等語，經呈核，在 112 年 9 月 13
22 日由當時董事長梁○○批示「請 IA（按指稽核單位）協助調查」
23 等語。除陳甲○○稽核於 112 年 10 月 20 日與申請人晤談調查系

1 爭與廠商不當往來一事，並公文陳核主管外（按與申請人系爭調
2 動構成不當勞動行為無關，已如前述），林○○經理於 112 年 10
3 月 30 日針對系爭 3 時段使張甲○○進入南門哨所一事，與申請
4 人晤談；申請人對於系爭 3 時段使張甲○○進入南門哨所之事
5 實，確認無誤，並於晤談中一再強調：「他（按指張甲○○，下
6 均同）是幫南門買飯來」、「他不是包商，是張甲○○，如果是包
7 商那我沒意見，我就寫自己的同事來找我，有事找我聊天，或是
8 幫忙買飯也沒甚麼」、「我知道他不是當天值勤的同仁」、「同是（按
9 應為「事」）來聊天我們都不會怎樣」、「公司沒說同事不能來裡
10 面吃飯，這個從以前也有，也不是只有現在才這樣，從以前就有
11 這樣情形，今天如果包商，我沒有話說，同事幫我們買中飯，大
12 家一起吃個飯聊個天就這樣而已，也沒影響我執行勤務阿」、「這
13 個情節跟同事吃飯有什麼問題？」、「有時候他要來找我們的時候
14 會順便買過來，他會問，那有時候是我們請他幫我們買，如遇星
15 期六、日的時候會請他買，因為南門兩個人的時候不好買」等語，
16 晤談後申請人於晤談紀錄表上簽名，之後林○○經理在該紀錄表
17 上記載「依駐衛處內部管理懲處作業標準第 23 項『值勤中讓非
18 相關人員或邀請友人進入哨所』規定，黃員無視紀律規定，讓非
19 值勤人員入內共餐及聊天長時間逗留，已影響黃員本職之責任，
20 與其晤談黃員仍不覺有錯，其觀念偏差，已不適任幹部職務，建
21 議予以撤除」等語。嗣林○○經理於 112 年 11 月 10 日檢附上開
22 晤談紀錄表，以公文陳核主管建請撤除申請人小隊長職務，回任
23 保全員身分，最後由鍾錫洲董事長於 112 年 12 月 8 日批准。上

情事實，業有林○○經理 112 年 9 月 13 日（按應是指最終董事長批示之日期；公文日期下均同）公文及附件之「駐衛保全處高雄二組門哨精進專案報告」暨後附系爭 3 時段監視照片（見相證 13）、112 年 10 月 30 日晤談紀錄表及兩造不爭執之對話錄音譯文（見相證 2、申證 9）、林○○經理 112 年 12 月 8 日公文（見相證 12）、證人王○○證述：黃乙○○副處長叫伊去抽查相對人北門、東門及南門哨所之監視錄影畫面，叫伊看畫面有無哨所違規之情形。伊就從副處長當天叫我檢查，查看電腦硬碟裡所有的監視器畫面；伊是按照相對人公司規定的勤務規定去辦理、該勤務規定有包含申證 2 之系爭懲處作業標準；伊看到違規的情形，就截圖錄影畫面，該次檢查發現的違規情形就是上述相證 13 報告後附的 7 張截圖照片中的前 4 張照片；上述相證 13 報告後附第 1 頁前 4 張影像畫面截圖，該截圖上方之文字是伊所繕打；在做完上述畫面截圖及文字說明後，伊交給黃副處長等語在卷可稽（見 113 年 9 月 4 日第 4 次調查會議紀錄第 2 至 4 頁），並有申請人自承：「對於上述 3 個時點有讓張甲○○進入哨所之行為之事實不爭執」、「（按相證 2 晤談紀錄表）最下方受晤談人是我親簽，在我簽名之前『晤談事由』已有記載、『晤談內容』欄位是我寫的，我確認沒有問題後簽名」等語（見 113 年 5 月 8 日初審會議紀錄第 4 至 5 頁、113 年 8 月 6 日第 2 次調查會議紀錄第 5 頁、113 年 8 月 22 日第 3 次調查會議紀錄第 3 頁）附卷可查，均堪認真實。

2、而針對申請人所主張系爭 3 時段接受張甲○○有關職場霸凌陳情

1 及諮詢之工會活動一事（至工會活動之主張的論與否、以及工會
2 活動之界限，則於後判斷之），並無包含代表相對人行使管理權
3 之人、抑或初始建議系爭調動之林○○經理、或其後各層級陳核
4 主管在內之其他人，在場知悉；即使同日與申請人一同值勤之保
5 全員即證人楊○○（112 年 1 月 20 日）、蘇○○（112 年 2 月 27
6 日）、鍾○○（112 年 2 月 28 日），亦分別證稱：「我記得當天中
7 午左右申請人有請人幫他買飯，該時間有人（是何人我不記得）
8 就拿飯進入哨所，當時我是站哨，在哨所內的情形我不知道，在
9 申請人在哨所內進行換證或休息的一個小時結束後，申請人就和
10 我換班，我就在哨所內進行換證或休息，至於上述某人是不是就
11 離開了或之後有無繼續留在哨所我不知道，因為我都在處理換證
12 工作或休息。」、「（問：112 年 2 月 27 日值勤當天，除了應執勤
13 的證人與申請人外，有無其他人進入哨所？）沒印象。」、「當天
14 有同仁，也就是張甲○○，有幫我和申請人買飯，買完後帶來哨
15 所給我們二人，我和申請人就是如前所述在各自自己的休息時段
16 用餐，是分開來的沒有一起用餐，至於張甲○○在哨所有無停留
17 或停留時間多久我不記得。」等語（見 113 年 9 月 4 日第 4 次調
18 查會議紀錄第 6、10、13 頁），可見該 3 人均無知曉申請人與張
19 甲○○間上述工會活動之進行；尤其，申請人自承張甲○○有明
20 確告知申請人不必讓公司知道、張甲○○所諮詢事項有涉及隱
21 私，且未授權申請人可讓公司或其他同仁知悉等語（見補充理由
22 書(二)第 2 頁、補充理由書(二)第 5 頁），既已受請託保密，則申
23 請人不告知他人，自較符常情。復如前述事實，相對人於 112 年

1 年初調取監視畫面調查，乃起因於接獲疑似有所僱用之保全人員
2 與廠商不當往來之情事所為，係全面檢查相對人之北門、東門及
3 南門哨所，並無針對申請人，在相對人並不知情申請人上述主張
4 之系爭3時段工會活動之下，更無可能針對該工會活動所為。而
5 在調取監視畫面查得申請人有上述情事後，相對人指派林○○經
6 理即與申請人晤談，過程中申請人僅一再陳稱張甲○○只是入哨
7 所共餐、聊天等語，全無有關其從事中保工會工會活動之任何表
8 述；對此，申請人已自陳因受張甲○○請託保密而故意不告知相
9 對人及林○○經理，職此，林○○經理單純對於申請人讓張甲
10 ○○進入哨所之情事，認為違反系爭懲處作業標準第23點規定，
11 已不適任小隊長之主管職務，建請主管撤除之，而以公文陳核上
12 級主管，各層主管於該公文上之意見批注，亦均不見有關中保工
13 會、乃至工會活動之文句，最終由董事長批示作成系爭調動。綜
14 上，足堪認定相對人並不知悉申請人所主張之上述工會活動，難
15 認對於該工會活動有何不當勞動行為之認識。

16 3、其次，申請人一方面主張伊作為相對人「職業安全衛生委員會」
17 勞工代表，對於張甲○○遭遇職場霸凌等問題進行安撫與輔導，
18 為其本分職責等語，並佐以其曾參加該委員會之會議紀錄為證
19 （見申證6-4），復又稱伊為中保工會「勞工職業安全衛生小組」
20 成員，必須依工會職責應對各項工安事宜之處理，兼處理會員相
21 關問題，與會員張甲○○洽談係申請人執行該小組職務之必要行
22 為等語，且引其制作之「中鋼保全股份有限公司企業工會職安組
23 （按即前述『勞工職業安全衛生小組』）受詢紀錄表」為據（見

1 申證 6-3)，則申請人於系爭 3 時段與張甲○○洽談或諮詢之行
2 為，係伊基於相對人「職業安全衛生委員會」勞工代表、抑或中
3 保工會「勞工職業安全衛生小組」成員身分所為，即會影響上述
4 行為究否為工會活動及其合法範圍之判斷：

- 5 (1) 首針對前者申請人基於相對人「職業安全衛生委員會」勞工代
6 表身分而言，按職業安全衛生法第 23 條第 1 項規定：「雇主應
7 依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並
8 設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。」
9 中央主管機關勞動部復依該條第 4 項規定之授權，制定職業安
10 全衛生管理辦法，依該辦法第 10 條及第 11 條規定，適用第 2
11 條之 1 及第 6 條第 2 項規定之事業單位，應設「職業安全衛生
12 委員會」，又該委員會應置委員 7 人以上，除雇主為當然委員及
13 勞工代表外，由雇主視該事業單位之實際需要指定特定人員組
14 成之；而該委員會之勞工代表，如事業單位設有工會者，由工
15 會推派之，無工會組織而有勞資會議者，由勞方代表推選之，
16 無工會組織且無勞資會議者，由勞工共同推選之。可知「職業
17 安全衛生委員會」之勞工代表非必由工會推派，且縱由企業工
18 會推派，而得認為該推派事項屬於工會活動之外，因企業工會
19 未必包含事業單位之全部勞工，亦難認勞工代表參與「職業安
20 全衛生委員會」僅得表達工會之意見。準此，考諸本會 107 年
21 勞裁字第 55 號有關相似情形之勞資會議之裁決決定意旨，縱使
22 「職業安全衛生委員會」之勞工代表由企業工會推派，惟得否
23 因而認「職業安全衛生委員會」之相關事項均屬於工會活動，

1 仍應視個案具體情形判斷；即須該事項依具體情形得認與工會
2 活動有關，而雇主之行為已不當影響、妨礙或限制工會之成立、
3 組織或該工會活動，始有構成不當勞動行為之可能。查申請人
4 擔任中保工會「勞工職業安全衛生小組」成員，並受工會推派
5 為相對人「職業安全衛生委員會」之勞工代表，而中保工會「勞
6 工職業安全衛生小組」之任務或職務內容，在於推派相對人「職
7 業安全衛生委員會」之勞工代表、配合工會對相對人擬訂之安
8 全衛生政策提出審議、協調或建議安全衛生相關事項、以及陪
9 同勞動檢查。惟會員欲反映任何意見或申訴，係在中保工會之
10 辦公時間（每日上午 7 時 30 分至下午 4 時 30 分，例假日除外）
11 內，於工會設置於高雄市小港區中鋼路 1 號福利大樓 2 樓之辦
12 公室向工會提出、或聯繫理事長協助或約詢；另會員就職業安
13 全衛生事項申訴或意見時，則係以向中保工會代表、理監事或
14 理事長提出，提送理事會討論審議之方式辦理等諸事實，均有
15 中保工會 113 年 6 月 5 日函覆本會之函文及申請人所提該委員
16 會之會議紀錄附卷可稽（見申證 6-4），堪信為真。足見中保工
17 會對於會員意見之表達或申訴、以及有關職業安全衛生事項之
18 申訴，均非透過推派成為「職業安全衛生委員會」勞工代表而
19 於該委員會內處理之方式辦理，中保工會與相對人就上述事項
20 並無連結，亦無長期以該委員會作為溝通工會事務或促進勞動
21 條件之管道，則在此具體事實關係之脈絡下，申請人以相對人
22 「職業安全衛生委員會」之勞工代表身分與張甲○○洽談安全
23 衛生事項，難謂屬中保工會之工會活動之一環。

(2) 次就申請人基於中保工會「勞工職業安全衛生小組」成員身分論之，申請人身為企業工會理事及該小組成員，接受會員張甲○○陳情或諮詢有關遇職場霸凌事件相對人處理可能失當之事件，雖非以中保工會名義所為，惟其目的係為促使相對人符合職業安全衛生法等相關法令、解決會員糾紛，事涉勞工勞動條件之保障與促進，與工會為促進所屬會員勞動權益及處理會員糾紛事件之任務（工會法第5條規定參照），並無違背，揆諸本會歷年決定意旨，核應屬工會活動之範疇。惟工會活動非漫無限制，原則上不容許違反勞動契約、誠實義務及阻礙雇主業務，已由本會104年勞裁字第50號裁決揭櫫意旨在前，查兩造均不爭執系爭3期日為申請人值勤之日，並有卷附之排班表可佐（見相證8），而該期日均只有兩名保全員負責勤務，且採「站1休1」方式進行，即1人在外站哨負責檢查出入車輛等工作，另1人在哨所內負責換證件等作業及休息，每1小時輪流1次之方式，此事實業經當日與申請人一同服勤之證人楊○○、蘇○○、鍾○○證述綦詳附卷（見113年9月4日第4次調查會議紀錄第6、9、13頁），足堪認定。且依前述諸證人證詞，可徵上述在哨所內之1小時，不見然均為休息，而係須與換證件等文書工作相互調配，否則焉不形成當日12小時之服勤時間（班表顯示為上午6時30分至下午6時30分），長達6小時均在休息之不合常理情形，是申請人主張在哨所內1小時期間均為休息時間云云，並非可採。則申請人於系爭3時段與張甲○○洽談，時間達2小時不等，即有占用正常工作時間，而兩造均不爭執

1 相對人以保全為業，申請人受僱相對人從事保全之工作，雙方
2 復以班表約明系爭 3 期日申請人應出勤提供勞務，並在系爭懲
3 處作業標準清楚臚列諸項關於工作時間內應確實依規定服勤，
4 不得從事與勤務無關之其他行為等規定，供作服勤之準則，確
5 保服勤秩序，是申請人上述占用正常工作時間而使張甲○○進
6 入哨所並與之洽談之行為，顯已牴觸其受僱於相對人之勞動義
7 務。申請人復無法舉證團體協約、工作規則、企業習慣規範可
8 於正常工作時間內從事工會活動，抑或其係在已取得相對人同
9 意下所為，且依前述中保工會之函覆，中保工會接受會員意見
10 反映或職業安全衛生事項申訴，係採特定方式及時間進行，可
11 知中保工會亦未與相對人達成得於正常工作時間從事工會活動
12 之合意，是揆之前揭裁決意旨，申請人於系爭 3 時段與張甲○○
13 洽談之行為難認屬正當之工會活動。再者，查諸申請人自 108
14 年 12 月 16 日以降，擔任中保工會之「勞工職業安全衛生小組」
15 成員多年，對於前述中保工會接受會員意見反映或職業安全衛
16 生事項申訴之進行方式、時間，均難諉稱不知，申請人更曾有
17 依循該方式，於中保工會設於福利大樓之辦公室接受會員諮詢
18 之前例，此有渠等於 112 年 1 月 10 日之對話記錄在卷可參（見
19 申證 6-2），詎本次與張甲○○竟捨此方式不為，反而違反申請
20 人與相對人間之勞動契約義務，於正常工作時間內違規使與勤
21 務無涉之張甲○○進入哨所洽談而從事工會活動。抑有進者，
22 依申請人自行提出之「中鋼保全股份有限公司企業工會職安組
23 受詢紀錄表」（雖中保工會 113 年 6 月 5 日函覆本會，否認有設

立該表單供內部或外部使用)，有記載「詢問方式：電子通訊（空白）、現場（空白）」之文句，顯見處理有關中保工會職業安全衛生事項之陳情或諮詢，尚可選擇以電子通訊方式進行；過往，申請人即曾選擇以電子通訊方式接受其他會員之諮詢，而對於張甲○○，過往亦有以電子通訊方式為之，此有 111 年 6 月 24 日及同年 12 月 7 日兩份紀錄表暨後附對話記錄暨申請人提出自行制作之「黃甲○○遭職場不法侵害經緯說明書」足佐（見申證 6-1、6-2、14），可見申請人本次亦可以相同之電話通訊方式接受張甲○○之諮詢，乃仍使與該哨所值勤無關之張甲○○進入哨所，尚難認申請人之行為屬於符合誠實義務之正當工會活動。

4、據上，本會經審酌卷內事證，認定相對人對於申請人之調查，起因於接獲疑似有所僱用之保全人員與廠商不當往來之情事，係全面檢查相對人派駐之北門、東門及南門哨所，並無針對申請人，且對於申請人所主張接受張甲○○陳情及諮詢之工會活動，相對人並不知曉，難認有不當勞動行為之認識。矧本件申請人與張甲○○於系爭 3 時段洽談之行為，或非工會活動，或即使屬工會活動，亦因在正常工作時間內所為，牴觸勞動義務，並阻礙雇主業務，且不符合誠實義務，難謂為正當。復參諸相對人過往不乏有因認為不適任小隊長職務而直接免除該職務，調整為保全員，並未施以懲戒處分之處置前例，此有相關統計資料附卷可查（見相對人 113 年 8 月 22 日答辯書(九)後附附表），則對於本件申請人雖違反系爭懲處作業標準，相對人並未依該規定為懲戒處分，而

1 係考量其自身遵守規範之意識有所偏差已不適任原管理職，因而
2 為系爭調動，尚難認對申請人有不當差別待遇之情。則申請人主
3 張相對人因其從事工會活動而為系爭調動，構成工會法第 35 條
4 第 1 項第 1 款之不利益待遇不當勞動行為云云，洵無足採。至申
5 請人主張系爭調動屬於申請人執行職務遭受不法侵害之職場霸
6 凌情形等語，事涉勞動基準法、職業安全衛生法等相關爭議，皆
7 因非本會職權，本會無法判斷論處，惟申請人尚非不得另循如民
8 事訴訟、勞動調解、行政檢舉或申訴等之其他程序以資救濟，尚
9 此敘明。

10 (五) 相對人 112 年 12 月 16 日將申請人調動為保全員之行為，亦難認構
11 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 12 1、按工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所定之不當勞動行為，
13 各有其構成要件，前者係以「個別勞工」是否因雇主不當勞動行
14 為而受有不利益待遇，作為判斷標準；而與後者所欲判斷雇主有
15 無支配介入工會活動，即侵害或干涉「工會」自主運作之不當勞
16 動行為，兩者規定容屬有間，不應混淆（本會 109 年勞裁字第 25
17 號裁決意旨可參）。是工會法第 35 條第 1 項第 5 款，係針對雇主
18 以「其他不當方式」影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自
19 主性之不當勞動行為態樣，而為概括性規範，目的在於避免雇主
20 妨礙工會之運作，使工會無法產生對抗實力，或直接納入雇主之
21 掌控操縱範圍內；此與同條項第 1 款至第 4 款規定，係指雇主因
22 勞工行使團結權而對勞工為「不利益待遇」之行為，尚有不同。
23 如雇主對勞工有為「不利益待遇」以妨礙勞工行使團結權之不當

1 勞動行為，雖通常可能因此影響工會之運作，惟非等同其必然達
2 到直接構成支配與介入工會組織與行動之程度，故不得一概而論
3 （最高行政法院 111 年度上字第 338 號判旨參照）。

4 2、申請人固主張相對人之系爭調動，亦不當影響、妨礙或限制中保
5 工會之工會活動云云，惟承前所述，系爭調動尚不該當為工會法
6 第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，則對於間接之中保工會，
7 該等行為是否已造成不當影響、妨礙或限制，即非無疑，而中保
8 工會函覆本會業稱伊接受會員意見反映或職業安全衛生事項申
9 訴，有一定之進行方式、時間限制，並否認申請人所使用之「中
10 鋼保全股份有限公司企業工會職安組受詢紀錄表」（見申證
11 6-3），以及認定張甲○○事件與中保工會「勞工職業安全衛生小
12 組」無涉，此均有前述函文在卷可按，可見申請人本次與張甲○○
13 之洽談及諮詢，明顯悖於中保工會所定上述作業方式及時間，更
14 無由遽認相對人對於該次洽談所作成之系爭調動，有不當影響、
15 妨礙或限制中保工會之成立、組織或活動，故系爭調動並不構成
16 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入不當勞動行為。是申請
17 人此部分之主張，亦屬無據，不應准許。

18 (六) 又按雇主或代表雇主行使管理權之人為工會法第 35 條第 1 項規定
19 所為之解僱、降調或減薪者，無效。為同條第 2 項所明文。據此，
20 雇主或代表雇主行使管理權之人所為降調行為無效之前提，須符合
21 工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，始足該當。本件相對人於
22 112 年 12 月 16 日對申請人之系爭調動行為，不該當工會法第 35 條
23 第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，業已認定於前，即無從依

1 同條第 2 項規定判認系爭調動行為為無效。另申請人餘有關回復其
2 小隊長原職務之救濟命令請求，係以系爭調動構成不當勞動行為之
3 請求成立為必要，則該請求既業經本會駁回如前，申請人之救濟命
4 令即失所附麗，應併駁回，併予敘明。

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

7 七、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1
8 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

9

10 勞動部不當勞動行為裁決委員會

11 主任裁決委員 黃程貫

12 裁決委員 張詠善

13 林佳和

14 李瑞敏

15 傅柏翔

16 侯岳宏

17 王嘉琪

18 何宗霖

19 徐婉寧

20 林俊宏

21 邱羽凡

22 李柏毅

23 中 華 民 國 1 1 3 年 1 0 月 1 8 日

- 1 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被
- 2 告機關，於裁決決定書正本送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院高
- 3 等行政訴訟庭(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。