

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 113 年勞裁字第 17 號

3 【裁決要旨】

4 本會經審酌卷內事證認定相對人於 113 年 4 月 3 日免除申請人張○○兼  
5 任班長職務並調動申請人張○○至北屯區清潔隊，乃係起因於申請人張  
6 ○○○知悉委外廠商違法燃燒廢棄床墊卻未制止或通報之事實，相對人基  
7 於職場管理需要而行使其人事調度權限，難認係因申請人張○○具申請  
8 人工會會員身分所為，復依卷內事證，亦查無其他有針對申請人張○○  
9 成為工會會員或從事工會活動等情事而具針對性。又稽之相對人過往持  
10 續與申請人工會進行團體協商、持續不間斷地簽訂團體協約等情（見申  
11 證 21），堪認勞資雙方勞資關係及互動應尚屬平和；相對人系爭所為免  
12 除班長職務及調動工作地點，亦無違反過往處理慣例，業如前述，尚難  
13 認對申請人張○○有不當差別待遇之情。則申請人主張相對人係因申請  
14 人張○○為申請人工會會員而為系爭免除班長職務及調動工作地點行  
15 為，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為云云，  
16 洵無足採。

17 【裁決本文】

申 請 人：張○○

住臺中市

申 請 人：臺中市政府環境保護局工會

設臺中市北屯區中平路 987 號

代 表 人：李甲○○

住同上

共同代理人：李甲○○、廖○○、李乙○○

住同上

相對人：臺中市政府環境保護局

設臺中市西屯區文心路二段 588 號

代表人：陳宏益

住同上

代理人：林甲○○

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 12 月 20 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時之請求裁決事項原為「請求裁定相對人違反  
5 工會法第 35 條第 1 項第 5 款、行政程序法第 6 條及勞動基準法第 10  
6 條之 1 相關規定，該行為構成不當勞動行為」，嗣變更確認為「確認  
7 相對人 113 年 4 月 3 日免除申請人張○○班長職務並調動申請人張○○  
8 至北屯區清潔隊之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之  
9 不當勞動行為。相對人應回復申請人張○○之太平區清潔隊隊員兼班  
10 長之原職」（見 113 年 9 月 24 日第 1 次調查會議紀錄第 1 頁）。經核  
11 申請人上述所為，只係就原請求事項所為之文字調整，並無變更請求  
12 裁決之法律依據，依前開說明，洵屬補充或更正事實上之陳述，而非  
13 為追加或變更請求裁決事項，自無不許之理，復申請人主張上述不當  
14 勞動行為之事實係發生於 113 年 4 月 3 日，既已於 113 年 4 月 30 日提  
15 出本件申請，即無逾越裁決申請期間，程序應為合法。

16 貳、實體部分：

17 一、申請人之主張及請求：

18 (一) 申請人工會於 113 年 3 月 4 日參加相對人所召開第 1 次「清潔人員  
19 平時考核獎懲委員會（下稱系爭考核獎懲會）」，並於 113 年 3 月 5  
20 日收到決議紀錄（如申證 1）獎懲橫向通知便簽，針對申請人張○○  
21 案件其決議為：「1.張員當日為休假日，是否合適以執行勤務疏失懲  
22 處，有待釐清。2.案內所提出之說明皆屬間接證據，尚缺相關佐證  
23 資料，應補充後以利審理。綜上，退請區隊補充說明或釐清證據後

再行簽報。」詎料相對人無視獎懲決議尚缺相關佐證資料，應補充佐證資料後於下一次獎懲會議審理完，就已將申請人張○○解除其班長職位並將其調離原區隊（申證2），這未審先判已明顯違反行政程序。申請人等認為相對人已違反工會法第35條、行政程序法第6條及勞動基準法第10條之1相關規定，屬不當勞動行為。

1、相對人於「清潔人員平時考核獎懲會議」尚未做出決議之情形下，相對人即發布派令將申請人張○○：A、降調解除管理幹部（班長）職務。B、減薪（申證9）。相對人此舉已不當影響、妨礙及限制申請人工會參與「清潔人員平時考核獎懲會議」活動。

2、112年5月8日申請人及相對人舉行112年度第1次團體協約協商會議決議：團體協約修正草案新增條文第24條修正文字為：乙方會員原有薪資及其他勞動條件，甲方同意不得作不利之變更。甲方增訂或修正隊員或臨時人員之工作規則、駕駛安全獎金及清潔獎金支給補充規定之扣（減）發辦法，同意送交勞資會議討論（申證21）。申請人同時檢送104年（第一版）、105（第二版）、109（第三版）及112年（第四版）與相對人簽訂之團體協約原件影本供參（申證20）。

3、相對人調動申請人張○○之後，申請人張○○在新單位沒有辦法加班，無法領取加班費，導致每月薪資有所減少。「回饋金」因為職務不同領取之成數不同，免除兼任班長後，因為成數變低，所以領取之回饋金也變少（參申證9第2頁項次12、13、16與項次20、21、24之不同）。工作時間從原本上午6時至下午2時，變更為上午7時至下午3時，但因為均非在夜間工作，所以夜點

1 費不受影響。

2 4、 本案於 113 年 3 月 4 日第 1 次獎懲會議中，勞方詢問太平區清潔  
3 隊隊長是否有耳聞廠商在區隊焚燒床墊？隊長回復：區隊廖姓守  
4 衛發現廠商燃燒床墊後有跟班長回報，元旦連假後（1 月 2 日）  
5 我有跟廠商說，我們有規定不可以使用明火，請你們注意一下。  
6 綜上所述，區清潔隊隊長已明確收到廠商不當處理燃燒床墊之回  
7 報，僅告知廠商要注意不可使用明火。不僅未向上級（即清潔隊  
8 管理科）及回收床墊標案承辦單位回報，後續亦未善盡督導管理  
9 之責，致再次發生廠商燃燒床墊之情事。

10 5、 另本案於 113 年 3 月 4 日第 1 次獎懲會議決議中已載明，案內所  
11 提說明尚欠缺相關佐證資料，應補充後以利審理（於第 2 次獎懲  
12 會議中）。

13 6、 雇主及主管（即太平區清潔隊隊長）於 113 年 4 月 3 日在本案尚  
14 未釐清事實及獎懲會議尚未做出決議之情形下，依據片面調查證  
15 據發布派令將申請人張○○調職並解除管理幹部（班長）職務，  
16 申請人工會合理懷疑資方欲迴避第 2 次獎懲會議審理本案，而致  
17 未審先判。

18 7、 因第 2 次獎懲會議日期為 113 年 4 月 11 日，申請人工會依據工  
19 會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，認定雇主或代表雇主行使管理  
20 權之人已不當影響工會之活動（即獎懲會議審理案件之權利），  
21 尚屬合理。

22 8、 過往免除清潔隊員班長職務都會經過獎懲委員會決議懲處（涉及  
23 隊員工作規則案件），相關事證及說明陳報資料（如申證 10）。申

1 請人於 113 年 8 月 12 日發文向相對人申請本案所需過往五年獎  
2 懲會議資料，惟相對人認為解除班長職務與獎懲會議懲處結果並  
3 無關聯，因此未提供獎懲會議資料予申請人工會（申證 11）。

4 9、雇主及主管（即太平區清潔隊隊長）將申請人張○○調職並解除  
5 管理幹部（班長）職務等行政行為，原因是基於本案所發生之情  
6 事，因此申請人工會認為依循往例，管理幹部（班長）職務解任  
7 需經獎懲會議決議違規事證明確懲處後，依據臺中市政府環境保  
8 護局任務指派管理幹部甄選要點第九點簽報清潔科科长核定後  
9 （申證 6），始得為之，非經由獎懲會議所做成之決議，不得作為  
10 行政處分之依據。相對人代表人（即局長）及科長皆有權依「臺  
11 中市政府環境保護局任務指派管理幹部甄選要點」做出核准解除  
12 班長職務簽之處分，然獎懲會議尚未有證據證明張員有何過失，  
13 因此處分未有明確事證依據。

14 10、有關申請人工會會員每月扣繳會費：

15 (1) 臨時人員部分：每月申請人會務人員將臨時人員會員名冊傳真  
16 至相對人各區清潔隊，各區清潔隊人事承辦確認後，將薪資名  
17 冊送交相對人秘書室，相對人秘書室再將會費明細檔案傳予申  
18 請人會務人員，檢附 113 年 8 月申請人及相對人對帳及傳真名  
19 冊資料（申證 18）。

20 (2) 清潔隊員部分：每月申請人會務人員將清潔隊員會員名冊檔案  
21 傳至相對人秘書室，相對人秘書室再將扣款名冊傳予申請人會  
22 務人員，檢附 113 年 8 月申請人及相對人對帳及傳真名冊資料  
23 （申證 19）。

11、申請人主張本件調動構成不當勞動行為之實質具體關聯性為：

(1) 依據「臺中市政府環境保護局隊員工作規則」第五十條：隊員平時考核依臺中市政府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準等規定辦理（申證 13）。

(2) 另依「臺中市政府及所屬機關學校公務人員平時獎懲案件處理要點」第十一條：各機關辦理獎懲案件...，經各機關考績委員會審議通過後，簽請機關首長核定（申證 14）。

(3) 臺中市政府環境保護局清潔隊管理科業務職掌項目設有「清潔人員平時考核獎懲會議」（申證 15），並參照公務人員考績委員會組織規程，函請勞方（工會）薦派代表，參與清潔人員獎懲會議（申證 16）。

(4) 依據 112 年 12 月 27 日申請人與相對人簽訂之「臺中市政府環境保護局工會團體協約」第二十一條第九項：相對人應協助申請人參加清潔隊人員平時考核獎懲會議。另同約第二十四條：申請人會員原有薪資及其他勞動條件，相對人同意不得作不利之變更（申證 17）。

(5) 申請人張○○為申請人工會會員，依據工會法第 5 條第 2 項工會之任務為勞資爭議之處理，申請人工會依法向臺中市政府勞工局勞資爭議調解委員會申請調解，然相對人不同意召開第 2 次調解會（申證 7）。

(6) 相對人於「清潔人員平時考核獎懲會議」尚未做出決議之情形下，即發布派令將申請人張○○降調解除管理幹部班長職務及減薪（113 年加班費每月 6 至 8 仟元不等，自解除班長職務後，

113 年 5 月起加班費歸零)(申證 9)。

(7) 依據相對人所提出 113 年 9 月 16 日中市環清字第 1130114740 號函文附件 13 證據，足以證明將申請人張○○解除班長職務及減薪之原因並非如相對人所述單純不適任，而是為規避獎懲會議，刻意為之。如獎懲會議決議不懲處，相對人則無理由對申請人張○○做出處分。

(8) 過往相對人免除班長職務均是因為獎懲會有決議懲處後，相對人才做成免除班長職務之決定，但本件申請人張○○因為加入申請人工會成為會員，相對人在獎懲會未做出懲處決議前，就直接免除申請人張○○之班長職務。相對人直接對申請人張○○免除班長職務之行為，影響申請人工會在獎懲會權利之行使。

(9) 綜上，相對人職掌之「清潔人員平時考核獎懲會議」業務形同虛設，過往獎懲會議紀錄拒不提供(申證 12)，已明顯違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙及限制申請人參與「清潔人員平時考核獎懲會議」活動之權利，並意圖減損工會實力、影響工會發展，而對申請人為直接或間接不利益之對待，另相對人對於雙方簽訂之團體協約，亦已明顯「違反誠信協商」之原則，此為申請人主張本件調動構成不當勞動行為之實質具體關聯性的原因。

(二) 相對人違反工會法第 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

1、 相對人在勞資雙方協調之獎懲會議未明確決議時，將申請人張

1 ○○不當處置造成其身心靈受創，相對人行為明顯無視獎懲會議  
2 合議制之決議，逕自處分申請人張○○，此舉已嚴重影響工會權  
3 益（申證1）。

4 2、申請人工會於113年8月12日函請相對人於同年8月26日前提  
5 供本案所需補充說明資料（因本案件初審會議紀錄載明雙方須於  
6 113年8月30日前補陳書狀），然相對人遲於113年9月2日方  
7 才函復申請人，此舉意圖影響申請人補陳書狀資料，明顯違反工  
8 會法第35條第1項第5款規定。

9 (三) 相對人違反行政程序法第6條行政行為，非有正當理由不得為差別  
10 待遇

11 1、行政程序法第6條：行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。  
12 93年判字第1392號判例要旨：憲法之平等原則要求行政機關對  
13 於事物本質上相同之事件作相同處理，乃形成行政自我拘束。

14 2、相對人於第1次獎懲會議未決議時即將申請人張○○解除班長職  
15 位並調離原值勤單位，更無視申請人工會於獎懲會議中的勞方行  
16 使權，明顯違反行政程序法第6條的合法性及程序正當性原則，  
17 對申請人張○○的處分明顯侵害其權益保護原則，爰此，相對人  
18 在執行此行政行為時，公信力將大打折扣（申證2）。

19 3、相對人所有跨區隊調動，皆以本人申請為主，極少數為獎懲會懲  
20 處後調動，本案申請人張○○之跨區隊調動明顯違反所有慣例。

21 (四) 相對人違反勞動基準法第10條之1：

22 1、相對人將申請人張○○解除其班長職務並調至離家20公里遠的  
23 區隊值勤，無視申請人張○○年齡已近屆齡退休，亦無視其體力

1 負荷（申證2）。實屬違反下列勞動基準法第10條之1雇主調動  
2 勞工工作原則：（1）基於企業經營上所必須，且不得有不當動機  
3 及目的。（2）調動後工作為勞工體能及技術可勝任。（3）調動工  
4 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。綜上，雇主在調動勞工工  
5 作時應遵循法律規定和合理原則，並尊重勞動契約的約定，以保  
6 障勞工的權益和維護勞動關係的穩定性。

7 2、有關雇主及主管（即太平區清潔隊隊長）涉及違反勞動基準法第  
8 10條之1說明如下：

9 (1) 本案調動當事人並非基於企業經營上所必須，且當事人雇主  
10 及主管（即太平區清潔隊隊長）對本案未審先判，顯有不當  
11 動機及目的，即便雇主及主管依據隊員勞動契約書內容擁有  
12 調動權，亦不可凌駕於勞動基準法勞工調動原則規定。

13 (2) 當事人雇主及主管（即太平區清潔隊隊長）對當事人勞動條  
14 件，已作不利之變更（即管理幹部職變更為非管理幹部職）。

15 (3) 原管理幹部（班長）職非屬清潔隊外勤工作，調動後外勤工  
16 作是否為勞工體能及技術可勝任，亦未列入考量。

17 (4) 當事人原工作單位地點太平區清潔隊距居住地750公尺，現  
18 今工作地點北屯區清潔隊距居住地（市區11.4公里；74快速  
19 道路20.7公里）調動工作地點過遠，雇主及主管（即太平區  
20 清潔隊隊長）亦未列入考量。

21 (5) 雇主及主管（即太平區清潔隊隊長）未考量勞工及其家庭之  
22 生活利益，即逕行調動當事人職位及工作地點時間。

23 (五) 相對人所屬職員對其勞工部屬進行毀謗及汙衊：

1 申請人工會於事件發生後為會員於獎懲會議中誠心協調此案件，然  
2 相對人職員卻對申請人工會進行文字汙蔑及毀謗，已造成申請人工  
3 會名譽受損及破壞勞資雙方公平協商機制；對申請人工會的毀謗和  
4 污蔑也可能構成民事侵權行為，即對申請人工會的名譽或聲譽造成  
5 損害或影響。在這種情況下，申請人工會或其成員可以向法院提起  
6 民事訴訟，要求賠償損失、恢復名譽等，申請人工會保留法律追訴  
7 權（申證4）。

8 (六) 遭遇不當對待申請人工會立場聲明（申證5）

9 1、 尋求支持：勞工可以尋求工會或相關組織的支持，這些組織通常  
10 有專業的法律顧問和諮詢服務，可以提供幫助和指導。

11 2、 溝通和協商：嘗試與資方進行開放和建設性的溝通，提出合理的  
12 要求和解決方案。有時候，雙方可以通過協商達成解決方案，解  
13 決糾紛。

14 3、 法律援助：如果勞工的權益受到嚴重侵犯，可以考慮尋求法律援  
15 助或諮詢，以確保自己的權益得到保護。

16 4、 集體行動：如果情況需要，勞工可以考慮採取集體行動，如罷工  
17 或示威，以向資方施加壓力，要求改善工作條件和保障勞工權益。

18 5、 向監管機構投訴：如果資方的行為涉嫌違反法律或規定，勞工可  
19 以向相關的監管機構投訴，讓他們介入調查並採取行動。

20 (七) 本案申請人張○○因雇主（主管）對其工作不當調動，致身心狀況  
21 出現抑鬱、憂鬱等精神疾患，需服用精神科藥物（申證8）。

22 (八) 申請人工會於113年4月15日向臺中市政府勞工局勞資爭議調解委  
23 員會申請調解，並於同年5月2日出席臺中市政府勞工局調解委員

會議。會議中資方代理人（即太平區清潔隊隊長）向調解委員明確表達本案爭議事項無須再次徵詢雇主意見，亦不同意召開第 2 次調解會（申證 7）。是以，申請人工會向勞動部申請不當勞動行為裁決。

（九）其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

（十）請求裁決事項

1、 確認相對人 113 年 4 月 3 日免除申請人張○○班長職務並調動申請人張○○至北屯區清潔隊之行為，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。

2、 相對人應回復申請人張○○之太平區清潔隊隊員兼班長之原職。

## 二、相對人之答辯及主張

（一） 113 年 1 月 31 日下午 4 時相對人所屬太平區清潔隊因委外廠商違反規定於隊部場區內燃燒廢棄彈簧床墊，被臺中市議員直擊並現場直播，不僅造成空氣污染，且重創相對人及臺中市政府形象（相證 1）。

（二） 經查時任相對人太平區清潔隊隊員兼班長之申請人張○○發現廠商燃燒廢棄彈簧床墊，未適時阻止、通報承辦人，又於相對人派員調查訪談時大聲咆哮毫無行政倫理，相對人遂依臺中市政府環境保護局隊員工作規則第 54 條第 1 項第 1 款第 13 目「因執行職務疏失或違反規定，致生不良後果，情節嚴重者」及第 53 條第 3 款「行為不檢或工作不力者」擬給予記過 1 次、申誡 2 次，經於 113 年 3 月 4 日召開 113 年清潔人員平時考核獎懲委員會（以下簡稱獎懲會）第 1 次會議作成決議：「1.張員當日為休假日，是否合適以執行勤務疏失核予懲處，有待釐清。2.案內所提出之說明尚缺相關佐證資料，應補充後以利審理。」（相證 2）經相對人所屬太平區清潔隊查明相

1 關疑點後於 113 年 4 月 11 日召開獎懲會第 2 次會議，因勞方委員集  
2 體退席拒審而無結論。

3 (三) 本事件發生後，相對人所屬太平區清潔隊對於隊部人員管理等事項  
4 深切檢討，經簽陳相對人之代表人（即局長）核示「張員免兼班長  
5 並調北屯區隊支援人力」，並於 113 年 4 月 3 日發布張員調北屯區清  
6 潔隊隊員之調職令（相證 3）。

7 (四) 按有關申請人二人主張相對人在獎懲會未有明確決議下將申請人  
8 張○○調職，無視申請人工會於獎懲會議中的勞方權行使，嚴重影  
9 響申請人工會權益，有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款及行政程  
10 序法第 6 條，說明如下：

11 1、 查相對人於獎懲會第 1 次會議提出對申請人張○○之懲處，因法  
12 條適用疑義及相關佐證資料不齊全，並未做成決議，會議過程  
13 中，相對人並無對申請人工會代表實施任何不當妨礙、限制或影  
14 響申請人工會活動之行為，未違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款  
15 規定。

16 2、 次查，相對人於本案事件發生後，依調查結果解除申請人張○○  
17 班長職務並調離原工作地點，係依勞雇關係基於工作管理考量而  
18 行使雇主之人事權，與獎懲會對申請人張○○是否作成懲處之決  
19 議分屬二事，且非基於行政機關地位進行行政行為，無行政程序  
20 法之適用。又此職務調整行為受影響者為申請人張○○，與申請  
21 人工會之活動亦無涉。

22 3、 綜上所述，申請人二人主張相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 5  
23 款及行政程序法第 6 條並無理由。

1 (五) 有關申請人二人主張相對人解除申請人張○○班長職務並離家 20  
2 公里遠的區隊值勤違反勞動基準法第 10 條之 1，說明如下：

3 1、依臺中市環境保護局技工工友隊員勞動契約書第 2 條規定「乙方  
4 應於甲方規定之工作時間，於甲方指定之處所辦理甲方所指定之  
5 工作及其他臨時交辦事項，甲方並得依業務需要隨時變更工作時  
6 間、處所及工作內容」(相證 4)。

7 2、查相對人對申請人張○○職務調整之原因已如前述，並無不當動  
8 機及目的，又調整後之工作內容仍為清潔隊員，並無申請人張  
9 ○○體能及技術無法勝任之情形。又經查 Google 地圖，太平區  
10 清潔隊與北屯區清潔隊(清淨園區)距離 11.8 公里(相證 5)，  
11 非申請人二人主張之超過 20 公里，目前有三個區隊、約千名同  
12 仁駐地，於該地值勤之同事有住新社、豐原、太平、霧峰等，並  
13 無工作地點過遠之問題，且該地交通發達，有多種交通方式可供  
14 申請人張○○選擇，應無交通問題。

15 3、申請人張○○為相對人之勞工，有遵守勞動契約之義務，且相對  
16 人所為之職務調整，係基於工作管理考量，並無違反勞動基準法  
17 第 10 條之 1 之規定，亦不構成工會法第 35 條第 2 項「雇主或代  
18 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」  
19 之行為。

20 4、加班與否，是由區隊隊長或班長視當天勤務需求予以決定，並非  
21 每月固定加班。回饋金實際上就是「資源回收獎勵金」，相對人  
22 針對該獎勵金有制定發放辦法，依該辦法，以區隊資源回收物變  
23 賣所得之百分之 39 回饋給區隊員工，其中百分之 85 給區隊的直

1 接人員（指直接在資源回收車、垃圾車上工作之人員，包括兼任  
2 班長之隊員及單純之隊員），百分之 15 給區隊的間接人員（例如  
3 管理階層人員、掃路班同仁），與資源回收工作貢獻度有關，與  
4 是否兼任班長之職務無關。下午 9 時至翌日上午 6 時前期間服勤  
5 屬於夜間勤務才能領取夜點費，所以申請人張○○調動前後工作  
6 時間均非上述夜間勤務，本來就無法領取夜點費。

7 5、有關申請人二人主張相對人所屬職員對申請人二人進行毀謗及  
8 汙蔑情事，係涉及個人刑事及民事損害賠償問題，與工會法第 35  
9 條第 1 項第 5 款規定無涉，非屬不當勞動行為裁決之事項。

10 (六) 113 年 9 月 24 日第 1 次調查會議申請人主張「相對人免除班長職務  
11 均是因為獎懲會有決議懲處後，相對人才做成免除班長職務之決  
12 定」等語，並非事實，依「臺中市政府環境保護局任務指派管理幹  
13 部甄選要點」第 9 點規定「清潔隊班長倘有不適任之情事，經區清  
14 潔隊隊長簽報清潔科科長核定後，取消其班長資格，...」。有關相  
15 對人 110 年至 113 年辦理解除班長職務者計有 7 案（相證 20），班  
16 長職務之派任係依據「臺中市政府環境保護局任務指派管理幹部甄  
17 選要點」規定遴選，解除職務依同規定第 9 點由主管簽報解除班長  
18 職務，無須經獎懲會審議。其中另涉及違反隊員工作規則規定者，  
19 則提報獎懲會審議，7 案中有 2 案受懲處（第 2、5 案），其餘均未  
20 受懲處，可見，班長職務之免除無須經過獎懲會決議，更與是否受  
21 懲處無關。

22 (七) 清潔隊人員平時考核獎懲委員會是由勞方委員及資方委員組成，資  
23 方委員是由相對人指派，例如相對人法制人員、政風室主任、會計

1 室主任、清潔隊隊長等，勞方委員全部是由申請人工會指派，再由  
2 相對人簡任官（例如專門委員、副局長）擔任主席主持會議。會議  
3 進行方式：如涉及到懲戒事項，會請當事人到委員會先陳述意見  
4 後，由勞方委員及資方委員就該事實詢問當事人，詢問完後當事人  
5 離席，再由勞方委員及資方委員討論表達意見，最終由主席裁示做  
6 成決定，接下來由承辦人員將會議紀錄簽請相對人局長做最終核決  
7 決定。所以獎懲會並非決議作成獎懲決定，而是由主席裁示後再送  
8 交相對人局長做最終核決決定。

9 (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。

10 (九) 答辯聲明：

11 申請人之請求駁回。

12 三、雙方不爭執之事實：

13 (一) 申請人張○○於102年1月1日起受僱於相對人，雙方並有簽立「臺  
14 中市政府環境保護局技工、工友、隊員勞動契約書」（見相證4）。

15 (二) 申請人工會與相對人分別於104年、105年、109年及112年簽訂團  
16 體協約（見申證20及相證22）

17 (三) 相對人於113年3月4日召開113年第1次系爭考核獎懲會，討論  
18 申請人張○○因未適時阻止廠商於隊部廠區燃燒彈簧床等行為簽  
19 請處分一案（見申證1及相證2）。

20 (四) 相對人113年4月3日免除申請人張○○班長職務並調動申請人張  
21 ○○至北屯區清潔隊（見申證2及相證3）。

22 (五) 相對人於113年4月11日召開113年第2次系爭考核獎懲會，討論  
23 申請人張○○因未適時阻止廠商於隊部廠區燃燒彈簧床等行為簽

1 請處分一案（見相證 17）。

2 四、本案爭點：

3 經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為相對人 113 年 4 月 3 日免  
4 除申請人張○○兼任班長職務並調動申請人張○○至北屯區清潔隊之  
5 行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

6 五、判斷理由：

7 （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  
8 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  
9 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  
10 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  
11 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  
12 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  
13 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。  
14 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  
15 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  
16 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  
17 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  
18 認識為已足。惟雇主為達成營業目的，本具有指揮、監督、考核及  
19 調整勞工工作之管理權限，此項雇主人事權為勞動契約核心內容之  
20 一，若非專以損害勞工權益為目的，且未違背權利濫用、不得有不  
21 當勞動行為等禁止規範，則於合理範圍內，自應尊重雇主之人事自  
22 主權及裁量權。又按雇主依勞動契約或工作規則之規定，基於人事  
23 權對勞工所為之調職，應受權利濫用禁止原則之規範，至於調職命

1 令是否有權利濫用之情事，除應就調職命令在業務上有無必要性，  
2 與勞工因調職所可能蒙受之不利益之程度為綜合之考量外，尚應注  
3 意雇主之調職有無其他不當之動機或目的，而所謂其他不當之動機  
4 或目的，不當勞動行為之動機即其適例。在調職之情形，是否成立  
5 不當勞動行為，其判斷基準應就該被調職之勞工在工會中之地位、  
6 參與活動內容、雇主平時對工會之態度等集體勞動關係狀況、因調  
7 職所受不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判  
8 斷。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，基於人事權對勞工  
9 為調職時，如依上述之判斷基準，認為雇主之調職命令存在不當勞  
10 動行為之認識或動機時，亦有構成不當勞動行為之可能。若不足以  
11 證明雇主之調職命令有不當勞動行為之認識或動機時，即不得認雇  
12 主之調職命令為不當勞動行為（本會 102 年勞裁字第 44 號裁決決  
13 定意旨可參）。

14 (二) 相對人 113 年 4 月 3 日免除申請人張○○兼任班長職務並調動申請  
15 人張○○至北屯區清潔隊之行為，尚難認構成工會法第 35 條第 1  
16 項第 1 款之不當勞動行為：

17 1、 申請人主張申請人張○○為申請人工會之會員，於 113 年 1 月 31  
18 日委外廠商在相對人太平區清潔隊廠區內燃燒廢棄彈簧床墊，申  
19 請人張○○並無相對人所謂發現後未通報之情形，相對人於 113  
20 年 3 月 4 日召開第 1 次系爭考核獎懲會時，亦決議有關申請人張  
21 ○○之懲處案退回區隊補充說明或釐清證據後再行簽報，但相對  
22 人卻無視上述決議，在未經考核獎懲會決議之前，即於 113 年 4  
23 月 3 日拔除申請人張○○兼任班長職務並調動申請人張○○至北

1 屯區清潔隊，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為  
2 云云。

3 2、惟查 113 年 1 月 13 日臺中市議員江○○直播報導相對人太平區  
4 清潔隊廠區委外廠商當日燃燒廢棄彈簧床墊一事，經該清潔隊於  
5 113 年 2 月 17 日訪談當時在廠區現場之 3 名員工即林乙○○、許  
6 ○○及申請人張○○，渠等在場見聞之情形，其中詢問申請人張  
7 ○○當下看到槌球場內有燃燒的煙，為何沒有回報區隊知悉？伊  
8 不置可否，又訊問申請人張○○當時為何有繞廠區外圍一圈？伊  
9 起初否認，但在隊長提出調閱之監視器畫面後，伊最後承認確有  
10 繞廠區一圈，是調查後認定申請人張○○有到過委外廠商燃燒作  
11 業之現場，身為幹部卻未制止其行為，亦未通報承辦人員。復 113  
12 年 2 月 27 日相對人局長指示：請太平區隊針對內部各項管理問  
13 題之優缺點統籌簽報改善等語，該區清潔隊遂擬簽呈，提出門禁  
14 管理、場域管理及履約管理等 3 大管理問題，其中場域管理之部  
15 分，建議場域管理班長及人員未善盡場域環境安全責任，應予檢  
16 討改善。該簽呈歷經陳核，最終由相對人局長核示申請人張○○  
17 免兼班長並調動至北屯區隊。上情事實，分別有經申請人張○○  
18 簽名之訪談紀錄、照片、錄音檔、監視器畫面比對結果、太平區  
19 清潔隊之簽呈及各層主管批核意見紀錄在卷可稽（見相對人所提  
20 之附件 8 即其嗣後改編之相證 13），均堪認真實，故相對人抗辯  
21 其依照上述調查結果，基於工作管理考量，而解除申請人張○○  
22 兼任班長職務，並調離原工作地點等語，應可採信。

23 3、申請人雖主張系爭免除班長職務係未經系爭考核獎懲會決議，相

1 對人逕自所為，與過往慣例不同；復追加主張有送系爭考核獎懲  
2 會者，過往均係作成決議後始免兼班長職務，而本件相對人竟是  
3 先免兼班長職務，亦不同於過往慣例云云，惟兩造均不爭執清潔  
4 隊員兼任班長職務，主要係依據「臺中市政府環境保護局任務指  
5 派管理幹部甄選要點」（見申證 6；相對人所提附件 11 即其嗣後  
6 改編之相證 16），而依該要點第 3 條以下規定，管理幹部即班長  
7 係採公告甄選，由參選人員於公告期限內填具評分表向其所屬單  
8 位報名，依要點所示各評分項目與評分標準進行甄選，最終簽奉  
9 局長核定後錄取之，如無人報名或無適當人選時，區清潔隊隊長  
10 得自行遴選適當人員代理班長，並簽奉清潔科科长核可後暫代；  
11 另依該要點第 9 條規定，班長如有不適任情事，係經區清潔隊隊  
12 長簽報清潔科科长核定後取消其班長資格，並依現況由儲備管理  
13 幹部即班長晉升、或簽報重新辦理甄選。又相對人與申請人張  
14 ○○簽立之「臺中市政府環境保護局技工、工友、隊員勞動契約  
15 書」第 2 條（見相證 4），則明定相對人得依業務需要隨時變更工  
16 作時間、處所及工作內容。據此，顯見班長職務之擔任及免除係  
17 由主管依上開要點核定，而調動工作地點，則係相對人依據雙方  
18 間之勞動契約所為，兩項咸無須經系爭考核獎懲會決議之程序。  
19 又系爭考核獎懲會，顧名思義係為處理員工考核及獎懲而設，本  
20 件免除班長職務及調動工作地點非關考核，應屬明確，復依相對  
21 人隊員工作規則第 50 條以下規定（見申證 13；相對人所提之附  
22 件 4 即其嗣後改編之相證 9），可知免除班長職務及調動工作地  
23 點，亦無涉員工之獎懲。復稽之與本件申請人張○○有關之 113

1 年第 1 次及第 2 次考核獎懲會，均在討論提案申請人張○○是否  
2 違反隊員工作規則之相關規定核予記過、申誡，此有該兩次會議  
3 紀錄在卷可憑（見相證 4、17），並無關涉是否兼任管理幹部即班  
4 長職務、以及調動工作地點與否，則申請人主張相對人免除申請  
5 人張○○班長職務及調動工作地點，須經系爭考核獎懲會決議，  
6 已欠乏所據。再者，查諸兩造均不爭之過往 5 年內免除班長職務  
7 之事例（含本件情形，共有 7 例，見相證 20），顯見並無須經系  
8 爭考核獎懲會決議始得免除班長職務之慣例存在，而部分事例有  
9 經該會議討論者（見相證 20 編號 2、5），係因主管另建議因當事  
10 人之行為已違反隊員工作規則規定而建議予以懲處，方而送交該  
11 會議討論，此有歷次解除班長職務之簽呈、考核獎懲會會議紀錄  
12 附卷可查（見相證 20 後附證據）。又有送系爭考核獎懲會之前例  
13 （見相證 20 編號 2、5），經核該會之決議紀錄及免兼班長之決  
14 定，可知相對人作成免兼班長職務之決定在前（即編號 2 係 111  
15 年 10 月 11 日決定免除杜○○之班長職務，而 111 年 10 月 13 日  
16 系爭考核獎懲會方決議對其為記過 1 次處分；編號 5 係 113 年 3  
17 月 11 日核定立即解除何○○班長職務，而 113 年 4 月 11 日系爭  
18 考核獎懲會始決議對伊為申誡 2 次處分），本件亦同，並無申請  
19 人所指違反慣例之情事。是申請人主張相對人免除申請人張○○  
20 班長職務違反過往慣例云云，即難認採。

21 4、申請人復主張系爭免除班長職務及調動工作地點，已不利益變更  
22 申請人張○○之薪資及其他勞動條件，違反申請人工會與相對人  
23 間之團體協約第 24 條：「乙方會員原有薪資及其他勞動條件，甲

1 方同意不得作不利之變更，但法令另有規定者，不在此限。」約  
2 定云云，然依兩造過往 104 年、105 年及 109 年所簽訂之團體協  
3 約版本，均無上開約定或相類似內容之約定，直至 112 年 5 月 8  
4 日雙方舉行 112 年度第 1 次團體協約協商會議，討論團體協約續  
5 約暨新增條文協商案之時，申請人工會始提出新增上開第 24 條  
6 約定，惟並未說明增訂之目的及意旨為何，此觀諸歷次團體協約  
7 版本暨上述協商會議紀錄及條文協商彙整表可明（見申證 21），  
8 則該條約定是否針對本件免除班長職務及調動工作地點之情形  
9 而設、與本件情形是否有關？均非無疑。況按團體協約，係指雇  
10 主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞  
11 動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約，此乃團體協約法第  
12 2 條之明文，而依同法第 24 條規定，如違反團體協約之約定，無  
13 論協約當事團體或個人為本團體之會員或他方團體之會員，均得  
14 以團體名義，向他方請求損害賠償，然違反協約之約定，並非當  
15 然構成不當勞動行為，則難僅憑申請人工會與相對人間團體協約  
16 之約定，即遽認系爭免除班長職務及調動工作地點核屬不利益待  
17 遇之不當勞動行為。

18 5、綜上，本會經審酌卷內事證認定相對人於 113 年 4 月 3 日免除申  
19 請人張○○兼任班長職務並調動申請人張○○至北屯區清潔  
20 隊，乃係起因於申請人張○○知悉委外廠商違法燃燒廢棄床墊卻  
21 未制止或通報之事實，相對人基於職場管理需要而行使其人事調  
22 度權限，難認係因申請人張○○具申請人工會會員身分所為，復  
23 依卷內事證，亦查無其他有針對申請人張○○成為工會會員或從

1 事工會活動等情事而具針對性。又稽之相對人過往持續與申請人  
2 工會進行團體協商、持續不間斷地簽訂團體協約等情（見申證  
3 21），堪認勞資雙方勞資關係及互動應尚屬平和；相對人系爭所  
4 為免除班長職務及調動工作地點，亦無違反過往處理慣例，業如  
5 前述，尚難認對申請人張○○有不當差別待遇之情。則申請人主  
6 張相對人係因申請人張○○為申請人工會會員而為系爭免除班  
7 長職務及調動工作地點行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款  
8 之不利益待遇不當勞動行為云云，洵無足採。

9 (三) 相對人 113 年 4 月 3 日免除申請人張○○兼任班長職務並調動申請  
10 人張○○至北屯區清潔隊之行為，亦不構成工會法第 35 條第 1 項  
11 第 5 款之不當勞動行為：

- 12 1、 申請人雖另主張相對人在系爭考核獎懲會尚未作成決議前，即免  
13 除申請人張○○兼任班長職務，並將之調動至北屯區清潔隊，不  
14 當影響、妨礙及限制申請人工會參與系爭考核獎懲會之活動，構  
15 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入不當勞動行為云云。
- 16 2、 惟如前述免除班長職務及調動清潔隊員之工作地點，並無關涉系  
17 爭考核獎懲會。又兩造均不爭執該會議係參照公務人員考績委員  
18 會組織規程而設立，相對人先前即函請申請人工會薦派工會代表  
19 名單（含理事長共 7 名），申請人工會函覆推薦代表，歷次考核  
20 獎懲會亦有申請人工會薦派之代表參與，相對人並依雙方間團體  
21 協約第 21 條之約定，給予申請人工會參加系爭考核獎懲會之公  
22 假及必要協助等節，均未因申請人張○○被免除班長職務及調動  
23 工作地點而有所變更；至 113 年第 2 次考核獎懲會議，申請人工

會亦有派代表參與，只是會議中自行決定離席，並非相對人阻止參與，此有該次會議紀錄及簽到簿在卷可參（見相證 20、21），是難認相對人系爭免除申請人張○○班長職務及調動其工作地點，有不當影響、妨礙或限制申請人工會參與系爭考核獎懲會。又承前所述，系爭調動既非針對申請人張○○為申請人工會會員所為，亦查無其他因其從事工會活動等針對性之情事，而不該當為工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，則對於申請人工會之成立、組織及活動而言，系爭免兼班長職務及調動亦難認造成不當影響、妨礙或限制，是申請人另主張相對人構成支配介入之不當勞動行為，尚乏所據，不足為採。

(四) 又申請人餘有關回復申請人張○○兼任班長之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請求成立為必要，然該請求既業經本會駁回如前，申請人之救濟命令即失所附麗，應併駁回。至申請人另主張系爭調動侵害其名譽權致身心狀況出現抑鬱及憂鬱等精神疾患、違反勞動基準法第 10 條之 1 規定、行政程序法第 6 條規定等語，事涉侵權行為法律關係暨各該法律之相關爭議，皆因非本會職權，本會無法判斷論處，惟申請人尚非不得另循如民事訴訟、勞動調解、行政申訴或檢舉等之其他程序以資救濟，端此敘明。

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

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 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

1

2 勞動部不當勞動行為裁決委員會

3           主任裁決委員 黃程貫

4           裁決委員 張詠善

5                       林佳和

6                       李瑞敏

7                       傅柏翔

8                       侯岳宏

9                       王嘉琪

10                      何宗霖

11                      蔡正廷

12                      徐婉寧

13                      邱羽凡

14                      林堉君

15                      李柏毅

16 中 華 民 國   1   1   3   年   1   2   月   2   0   日

17 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  
18 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  
19 等行政訴訟庭(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。