

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 68 號

【裁決要旨】

相對人未得其同意，已屬違反勞動契約。相對人亦不否認護理長與員工有就工作及相關事項溝通(本案 108 年 1 月 18 日第 2 次調查紀錄)，及相對人承辦人員告知蘇○○等三人職務調動原因後，蘇○○等三人拒絕簽收人員異動公告，並不接受調動(相證七)，足證相對人確有因蘇○○等三人拒絕值班、加班而約談，並表示不配合值班、加班就要調動職務、減少職務津貼，並進而為調動職務之行為，自屬對於正當工會活動之對抗行為，相對人既有支配介入行為，即不需再個別證明雇主是否有積極的意思，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為。

【裁決主文】

申請人 台灣護師醫療產業工會

設高雄市左營區政德路 796 號

代表人 陳玉鳳

住同上

代理人 翁瑋律師

設台中市東區大智路 49 號 2 樓

相對人 義大醫療財團法人義大醫院

設高雄市燕巢區角宿里義大路 1 號

代表人 杜元坤

住同上

代理人 林慶雲律師、鄭翊秀律師

設高雄市燕巢區義大路 6 號 2 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於民國（以下均同）108 年 4 月 12 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、確認相對人護理部部長許○○、人資部經理曹○○於 107 年 8 月 29 日、107 年 8 月 31 日約談申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○3 人，告知表明不配合值班就要調職、離職或資遣之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
 - 二、確認相對人護理部部長許○○、人資部經理曹○○於 107 年 9 月 17 日約談申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○3 人，告知將於 107 年 10 月 1 日調職，並減少職務津貼之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
 - 三、確認相對人於 107 年 10 月 1 日調動申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○3 人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
 - 四、申請人其餘之請求駁回。
- 壹、程序部分：

- 一、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。」

二、查申請人 107 年 11 月 18 日申請本件裁決時，主張：（一）相對人於 107 年 8 月 22 日勞資爭議調解時，向申請人工會會員表示，不配合加值班就要調職、（二）相對人於 107 年 8 月 27 日及同月 29 日約談申請人工會會員，表示不配合值班就要調職、離職或資遣、（三）相對人於 107 年 9 月 17 日約談申請人工會會員，表示將於 107 年 10 月 1 日調職並減少職務津貼、（四）相對人於 107 年 10 月 1 日調動申請人工會會員職位、（五）相對人於 107 年 10 月 9 日勞資爭議調解時，向申請人工會會員表示，若其配合加值班，並請求調回原職，則相對人會考慮回應其請求之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，此部分請求未逾 90 日之期間，合先敘明。

三、又「依勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權」(最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照)。申請人提起本件裁決後，於 108 年 1 月 15 日變更、追加請求裁決事項，將「相對人於 107 年 8 月 27 日及同月 29 日約談申請人工會會員，表示不配合值班就要調職、離職或資遣」之行為，更改為「相對人於 107 年 8 月 29 日及同月 31 日約談申請人工會會員，表示不配合值班就要調

職、離職或資遣」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。並於 108 年 1 月 28 日追加請求裁決事項，主張相對人督導於 108 年 1 月 23 日約談申請人工會會員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。上開申請人變更、追加請求裁決事項，與其先前所請求者，均基於同一事實，追加後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，且未逾 90 日之期間，爰准許申請人之追加請求。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 申請人工會及會員與相對人勞資關係如下：

1. 查申請人工會係於 106 年 5 月 20 日正式成立（申證 1），持續推廣勞動權益，推動勞動條件、勞動安全衛生及會員福利事項之促進，以及協助勞資爭議處理（申證 1）。而相對人義大醫院血液透析室護理師於 107 年 1 月起，陸續因電腦班表與實際班表不符、加班費計算、工時過長、值班待命費過低、特休被相對人任意挪移扣抵負時數等勞動糾紛與勞動權益問題，進而加入申請人工會成為會員，共計 10 人，其中包含與本案相關之黃○○、魏○○、蘇○○、莊○○及趙○○等人，有入會申請電子郵件及收款收據為憑。
2. 申請人工會會員黃○○、魏○○、蘇○○等共 6 人，於 107 年 2 月 26 日已填寫申請人工會之申訴書，表示希望工會協

助處理與相對人間之上開勞資爭議（申證3）。申請人工會持續與會員討論處理方式，並於107年5月間，與當時已加入工會之黃○○、魏○○、蘇○○、莊○○及趙○○等共8人，發起「向相對人爭取電腦班表與實際班表相符、加班費用補足、排班時間應符合勞基法、職安法等法令、特休應由勞工決定」之工會活動。並同意由申請人工會於107年5月29日代為寄發護師工會字第1070000013號函（申證4），正式向相對人提出協商訴求。

3. 相對人收受申請人工會函文後，先是於107年6月8日以義大醫院字第10701066號函文，回覆「會員黃○○等8人」對法令及醫院有所誤解（申證8）。由此可知，至遲相對人已於107年6月8日知悉申請人工會會員之姓名與人數，另予補充敘明之。後雙方於107年6月19日進行協商，然未達成共識，相對人僅表示將於107年7月9日再次與申請人工會進行協商。
4. 惟相對人事後竟反悔不願協商，僅由相對人人資蔡○○以簡訊回覆「將請勞工局勞資關係科來協助協調」云云（申證6）。並於107年7月11日申請勞資爭議調解（相證1）；申請人工會無奈協商管道受阻，僅得於107年7月12日申請勞資爭議調解（相證2）。
5. 嗣後，相對人於107年7月16日、107年7月17日先後約談申請人工會會員及其他員工，會中相對人護理部長許○○及人資蔡○○，向申請人工會會員表示工會傳達訊息

有誤、不要相信工會（申證7），讓申請人工會會員對工會產生懷疑與動搖，可知相對人之言行確實對申請人工會充滿敵意。

(二) 申請人工會會員提出申訴、申請人工會協同會員發起「向相對人爭取電腦班表與實際班表相符、加班費用補足、排班時間應符合勞基法、職安法等法令、特休應由勞工決定」與「拒絕加、值班且加、值班應得勞工同意之工會活動」，乃至由申請人工會提出本件裁決，均屬工會法第35條所稱之工會活動，合先敘明。

1. 按「所謂的工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會、理監事會所議決的活動為限，即使是工會會員並非基於上述議決而為之自發性活動，只要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」，此有貴會102年勞裁字第38號、104年勞裁字第6號、104年勞裁字第50號與105年勞裁字第7號裁決決定意旨可資參照。

2. 經查，申請人工會章程第2條組織宗旨包含「護理醫療職場條件、護理勞動權益和專業尊嚴之改革」；章程第4條第2、3、8、10款已明確規定，申請人工會之任務包含「勞資爭議之處理」、「勞動條件...之促進」、「會員糾紛事件之調處」與「其他合於第一條宗旨與法律規定之事項」。而於工會章程第6條第5項亦規定會員有勞資爭議等情事，得主動向申請人工會提出申訴（申證1）。

3. 再查，本件無論是申請人工會會員黃○○、魏○○、蘇○○等人，於 107 年 2 月 26 日依據申請人工會章程第 6 條第 5 項等相關規定提出會員申訴（申證 3）之行為，或是申請人工會協同申請人工會會員黃○○、魏○○、蘇○○等 8 人發起「向相對人爭取電腦班表與實際班表相符、加班費用補足、排班時間應符合勞基法、職安法等法令、特休應由勞工決定之工會活動」之行為，以及申請人工會於 107 年 8 月 22 日協同申請人工會會員黃○○、魏○○、蘇○○與趙○○4 人發動「拒絕加、值班且加、值班應得勞工同意之工會活動」之行為，乃至申請人工會於 107 年 11 月 15 日提出本件不當勞動行為裁決申請，均屬依據工會章程宗旨與相關規定之行為，亦符合申請人工會運動方針，當屬工會活動無誤。

4. 況且，貴會認定之工會活動範圍，本不以工會會員大會、會員代表大會、理監事會所議決者為限，故相對人辯稱工會活動未載有起訖時間、未有理事會決議云云，要屬無據；甚至進一步要求申請人工會要提出理監事會決議、內部決議等紀錄，更有支配、介入與刺探申請人工會資訊之嫌。

(三) 兩造於 107 年 7 月 26 日召開第一次勞資爭議調解，會中未有共識，乃訂於 107 年 8 月 22 日進行第二次勞資爭議調解（相證 3）。但兩造 107 年 8 月 22 日勞資爭議調解時，仍對於 on call 值班待命之工時、工資問題沒有共識，且相對人護理部部長許○○，於 107 年 8 月 22 日調解時一再向與

會之申請人工會會員黃○○、莊○○、蘇○○與趙○○表示，不願配合加、值班者就要調離血液透析室，已造成申請人工會會員之不安，以及對於參與工會活動意願之動搖，顯屬不當影響、妨礙工會活動之舉，實構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

- (四) 申請人工會為延續相關訴求，以及重申於 107 年 8 月 22 日勞資爭議調解所表明加班應得勞工同意之訴求，後續乃發動「拒絕加班且加班應得勞工同意」之工會活動，並於 107 年 8 月 23 日寄發護師工會字第 1070000022 號、1070000023 號函（申證 8），告知申請人工會會員黃○○、魏○○、蘇○○與趙○○4 人不願意加班、值班之意，後續若相對人有需要請求勞工延長工作時間或於休息日、國定假日等日出勤，應得勞工同意後始得為之。但相對人護理部長許○○、人資部經理曹○○竟於 107 年 8 月 27 日約談申請人工會會員趙○○、於 107 年 8 月 29 日與 107 年 8 月 31 日約談申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○等 3 人，並表示如果不願配合值班就要調職；不同意調職的話，就要資遣或自請離職（申證 9，註：申請人工會會員黃○○於 107 年 5 月 11 日起至同年 10 月 7 日間請育嬰假），已造成申請人工會會員之內心恐懼，影響參加工會活動之意願甚鉅。又相對人人資部經理曹○○於 107 年 8 月 29、31 日約談中，屢次向申請人工會會員表示工會是外部單位，不應該介入相對人醫院管理，並多次調侃申請人工會會員

參加「拒絕加班且加班應得勞工同意」之工會活動，是極為荒謬、可笑、令雇主無法接受的（申證 9），藉此分化申請人工會會員參加工會活動之意願，相對人於答辯書第四段(二)亦未否認此部分之事實。相對人此舉已屬不當影響、妨礙工會活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為無疑。

(五) 除此之外，相對人護理部部長、人資部經理曹○○又於 107 年 9 月 17 日約談申請人工會會員蘇○○、魏○○與趙○○3 人，並於會談中明確表示要於 107 年 10 月 1 日調動申請人工會會員蘇○○、魏○○與趙○○3 人，且職務津貼會從 12,500 元調整至 8,000 元。相對人調職之決議就是針對申請人工會發動「拒絕加班且加班應得勞工同意」之工會活動而來，申請人工會會員魏○○於會談中明確告知相對人本次工會活動之性質與拒絕調動之意思，但仍遭相對人人資部經理曹○○再次以內部、外部之用語分化申請人工會會員，並無視申請人工會會員所參與者係工會活動（申證 10，相對人於答辯書第四段(三)亦未否認此事實），亦屬不當影響、妨礙工會活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(六) 相對人於 107 年 10 月 1 日實際調動申請人工會會員蘇○○、魏○○與趙○○3 人之行為（申證 12），除構成對申請人工會會員之不利益外，更構成對工會活動之不當妨礙，亦該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞動基準法第 10 之 1 條有所規定，而相對人之工作規則（參相證 9）第 2.11 條亦有相同規定。
2. 但查申請人工會會員黃○○、趙○○、魏○○與蘇○○等人，均是受聘相對人醫院擔任「血液透析室」之護理師，此於勞動契約書右上角「透析室護理組(ED)」(相證 11)亦可相互為證，而血液透析室護理師之工作內容與專業均與其他課室有所不同，並非只要是屬於相對人醫院之護理師即可任意調動。
3. 況自申證 10 之約談逐字稿亦可知，申請人工會會員趙○○、魏○○與蘇○○等人並未同意調動，故相對人辯稱有詢問過員工意願云云，並非事實，而相對人亦自承調動後之職務津貼將有所減少，顯已構成薪資等勞動條件之不利利益變更。又相對人進行約談、調動（申證 9、10、12），均是針對本次參與工會活動之工會會員，具有工會法第 35 條第 1 項所稱之不當勞動行為動機，亦不符合勞動基準法第 10 之 1 條規定與工作規則第 2.11 條之規定。
4. 且相對人表示血液透析室因人力吃緊，故申請人工會會員

若不同意加、值班的話將嚴重影響調度，但相對人血液透析室之護理師約 30 人，而參與工會活動之會員僅有 3 人，甚難想像有何難以調度之情事，此部分亦應由相對人自行舉證。此外，將申請人工會會員趙○○、魏○○與蘇○○等人調動至門診單位，反而更令血液透析室之人力無法有效運用，更顯非企業經營上所必須之行為。

(七) 相對人代理人林慶雲律師，於 107 年 10 月 9 日之勞資爭議調解時，對申請人工會會員黃○○、蘇○○、魏○○與趙○○4 人，表示若配合值班、加班，並於 107 年 10 月 12 日申請調回原職，相對人會考慮調職申請（相證 5 資方主張處第 4 點），明顯係針對申請人工會會員參加「拒絕加班且加班應得勞工同意」之工會活動而來，更顯然是利用申請人工會會員懼怕職位、薪等遭變動之心理，要求申請人工會會員應服從相對人之排班與指揮，並放棄繼續參與工會活動。

(八) 申請人工會會員也確實受相對人上開諸多不當妨礙、影響，遂於 107 年 10 月 11 日向申請人工會表示要終止參與工會活動，並向相對人提出調職申請，至此相對人之打壓、不當妨礙已產生實質影響，致使申請人工會會員不再參與「拒絕加班且加班應得勞工同意」工會活動，雖未退出工會，但不願意再參與後續之工會活動（申證 13）。自申請人工會會員黃○○分享於工會臉書社團之貼文亦可知，申請人工會會員確實於參與工會活動過程中，遭受相對人多

次約談、開會與施壓（申證 14）。

(九) 又相對人於 108 年 1 月 23 日約談會員黃○○並傳達不實訊息後，致使會員黃○○不信任申請人工會，且不願提供新資料與作證，業已影響本次申請人工會提出裁決之工會活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 查本件於 108 年 1 月 8 日上午 9 點進行第一次調查會議時，申請人工會理事長尚可透過 Line 直接詢問會員黃○○，與本件請求裁決事項有關之細節（申證 18），108 年 1 月 9 日經申請人工會理事長詢問，黃○○亦主動提供方便作證之日期，以及主動提供錄音逐字稿與錄音光碟（申證 18）。於 108 年 1 月 18 日本件進行第二次調查會議時，其亦主動傳 Line 詢問開會狀況（參申證 18 第 3 頁）。顯見會員黃○○原先是十分關心案件進度，且願意配合申請人工會需求提供證據資料與至貴會作證。

2. 然而，會員黃○○卻於 108 年 1 月 23 日遭相對人督導約談，相對人並傳達申請人工會有提出申請人工會理事長與黃○○間之私人 Line 之不實訊息（註：當時申請人工會實際上並未提出任何私人 Line），致使申請人工會會員黃○○對工會產生極大質疑與不信任。並於 108 年 1 月 24 日向理事長陳玉鳳表明，因非常在意工會提出「私賴截圖」一事，故不願再提供新資料與不願出面作證（申證 17）。

3. 是以，相對人督導於 108 年 1 月 23 日約談並不實傳達申請人工會所使用證據一事，已妨礙申請人提起本次裁決之工

會活動，並影響申請人工會組織運作，以及嚴重打擊會員之信任，顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為無誤。

(十) 另雖相對人主張依民事訴訟法第 422 條之規定，調解時當事人所為之陳述，不得作為裁決程序之依據云云。惟民事訴訟法第 422 條規定所稱之調解並非本件勞資爭議調解，又所謂之本案訴訟也非本件裁決程序，又勞資爭議處理法有關調解之規定也未準用民事訴訟法第 422 條規定，因此相對人之主張並不可採，另予補充敘明。

(十一) 其餘參見申請人 107 年 11 月 15 日不當勞動行為裁決申請書、108 年 1 月 15 日不當勞動行為裁決準備(一)書、108 年 1 月 23 日不當勞動行為裁決準備(二)書、108 年 1 月 28 日不當勞動行為裁決準備(三)書、108 年 2 月 1 日不當勞動行為裁決準備(四)書、108 年 2 月 27 日不當勞動行為裁決準備(五)書、108 年 4 月 12 日不當勞動行為裁決準備(六)書，及各該書狀檢附之證物。

(十二) 請求裁決事項如下：

1. 相對人護理部部長許○○於 107 年 8 月 22 日勞資爭議調解時，向申請人工會會員黃○○、莊○○、蘇○○表示不配合值班、加班就要調職之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 相對人護理部部長許○○、人資部經理曹○○於 107 年 8 月 29 日、107 年 8 月 31 日約談申請人工會會員蘇○○、

魏○○、趙○○3人，告知表明不配合值班就協助要調職、離職或資遣之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

3. 相對人護理部部長許○○、人資部經理曹○○於107年9月17日約談申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○3人，告知將於107年10月1日調職並減少職務津貼之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

4. 相對人於107年10月1日調動申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○3人，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

5. 相對人代理人林慶雲律師於107年10月9日勞資爭議調解時，對申請人工會會員黃○○、蘇○○、魏○○、趙○○4人表示若配合待命值班、加班並於107年10月12日前申請調回原職，資方會同意考慮之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(十三) 相對人督導於108年1月23日約談申請人工會會員黃○○之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 相對人從未禁止、限制、妨礙或干預員工參加工會活動，員工加入任何工會均不必向本院知會或報備，故相對人根本不知哪些員工參加申請人工會，當然亦不知蘇○○、魏○○、趙○○係申請人工會之會員。相對人係因排班等勞

資爭議調解案（相證 3）及調動職務勞資爭議調解案（相證 5），始知悉申請人工會理事長陳玉鳳係蘇○○、魏○○、趙○○等委任之勞資爭議調解人。

(二) 相對人調動蘇○○等三名護理師職務，係秉於護理師之意願、護理業務之需求及適才適所原則等綜合考量，依法為之，絕無差別待遇情事。

1. 相對人調動員工職務之情形有兩種，一為員工因個人原因主動請求調動，一為本院基於業務之需要所為之員工之調動。後者之調動依據為本院與員工所簽勞動契約之約定（相證 11）、工作規則（相證 9）及勞動基準法第 10 條之 1 之規定。本院護理師達 1361 人，每年職務調整（調動）者均達數百人次之多，均秉護理師之意願、護理業務之需求及適才適所原則等綜合考量，依法為之，絕無差別待遇情事。本件本院調動蘇○○等 3 名護理師職務，亦是如此。
2. 又本院透析室護理組之護理工作，因假日或夜間偶而會有急診病患、加護病房病患及住院病患需要緊急血液透析之情形，需護理師於假日或夜間值班及加班執行護理工作，此乃所有大型醫院都有之醫療業務需要。本院對護理組之護理師值班及加班給付極為優惠，在高雄四大醫院中至少名列前兩名。茲因蘇○○、魏○○及趙○○等三位透析室護理組之護理師向本院堅決表示其等不願於假日或夜間值班或加班，本院考量透析室護理業務之需要及護理人員人力之有效靈活運用，並尊重蘇○○等三位護理師不願值班

及加班之意願，始決定將其等調至不會有假日或夜間值班或加班情形之門診部護理組擔任護理師，於法於情，均無不合，此乃正當而必要的因應措施。且蘇○○、魏○○及趙○○等 3 位護理師調任新職後之薪資本俸，與之前一樣，僅職務津貼之金額不同而已，此乃因職務津貼之金額係根據職務之性質及職務繁重程度情形而定，職務不同職務津貼當然不同之故（台灣高等法院台中分院民事判決 104 年度勞上易字第 15 號判決參照），並非降薪，亦無違反勞動爭議處理法第 8 條規定之問題。此觀高雄市政府勞工局雖接獲檢舉，但經相對人於 107 年 10 月 22 日陳述意見後(相證 12)，高雄市政府勞工局迄未開罰，足見高雄市政府勞工局亦認相對人並無違反勞資爭議處理法第 8 條及違法調動蘇○○等 3 人之情事。

3. 另相對人係尊重黃○○等人之意願，而將其調動至無須值班之部門，並無「不當」之念，並非不當之行為。相對人亦不知悉相對人調動黃○○等人之行為，不當影響妨礙申請人什麼工會活動，申請人顯有誤會。

(三) 相對人護理部長、督導或人力資源室承辦人員等幹部，係就加班、值班與職務調動，與護理師善意溝通，係屬正常之職務調動程序及作法，並無不當或不妥情形。

1. 本院極為重視員工（包括護理師）權益、相互間之溝通，且員工申訴管道均極為暢通。對於人事或工作問題，護理部長、督導或人力資源室承辦人員等幹部，負有上呈下轉

之與員工溝通職責，即隨時將護理師之意見、需求及各單位整體工作情形反映給上級決策人員，必要時提出解決方案之建議；亦負責轉達上級決策人員之考量、政策精神及決定等事項給員工理解。107 年 7 月 16 日、107 年 7 月 17 日（申證 7）、107 年 8 月 29 日、107 年 8 月 31 日（申證 9）、107 年 9 月 17 日（申證 10）之錄音譯文等，即係其等與各該護理師善意溝通之談話內容，如客觀解讀，其內容並無不當或不妥情形。申請人於準備（一）書內予以惡意曲解，不足為訓。

2. 調動護理師職務，關係本院適才適所原則之貫徹、護理業務需求及護理師意願及權益，對本院及護理師而言，均關係重大，則事前經由護理部長、督導或人力資源室承辦人員等幹部與護理師溝通，了解護理師之意願及相關護理業務困境及需求，作為調動決策之考量依據，作出調動決定後，亦經其等幹部向各該護理師轉達調動之原因及決定，乃極為正常之職務調動程序及作法，並無不合。申請人將之解讀為威嚇等不當行為，明顯惡意曲解。其溝通過程，談及護理師不同意配合透析室護理業務夜間或假日值班加班需求，將造成該組護理業務推行之困境，及其等推測本院可能採取上開調動職務之必要因應措施，坦承而善意，何不當之有？

- (四) 調解時當事人所為陳述或讓步，不得作為調解程序以外之其他訴訟程序或裁決程序之依據【民事訴訟法第 422 條、

尚未公布施行日期之勞動事件法第 30 條及其立法理由(相證 10) 參照】。此乃調解程序之普世原則。實務上，無論行政訴訟或民、刑事訴訟之調解或勞工爭議調解或鄉鎮調解，均依此原則辦理，從無例外。因而申請人不得以相對人之護理部部長於 107 年 8 月 22 日於勞資爭議調解程序中之發言，及相對人之律師於 107 年 10 月 9 日於勞資爭議調解程序中之發言，主張相對人之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。又上開調解為個別勞動調解，並非工會活動；且就相對人之理解，申請人工會理事長陳玉鳳，於上開調解程序中僅為代理人，因此申請人工會及其理事長參與上開調解程序，應非屬工會活動。申請人應不得以上開調解之事實，提出本件不當勞動行為裁決之申請。

(五) 相對人醫院固定年終由主管與各員工單獨進行會談，了解各員工該年之工作情況及溝通來年工作目標。相對人醫院護理部林○○督導於 107 年 11 月 22 日寄發電子郵件予血液透析室所有人員通知將進行年終會談(相證 14)，時間由各員自行決定。108 年 1 月 23 日黃○○主動致電林○○督導表示當天可以進行年終會談，會談內容如摘要(相證 15)。可知相對人督導僅與黃○○進行例行之年終個別會談，而無任何不當影響黃○○作證意願之行事。

(六) 其餘參見相對人 107 年 12 月 27 日不當勞動行為裁決案件答辯書、108 年 1 月 4 日不當勞動行為裁決案件答辯續(一)

狀、108 年 1 月 24 日不當勞動行為裁決案件答辯續（二）
狀，及各該書狀檢附之證物。

（七）據上，請求駁回申請人之申請。

三、雙方不爭執事項

（一）申請人工會於 107 年 5 月 29 日就會員黃○○、趙○○、蘇○○、魏○○等 8 人之工資、工時及特休等事宜，以護師工會第 1070000013 函發函請求與相對人進行協商，相對人則以義大醫院字第 10701066 號函回覆之。

（二）申請人工會會員陳○○等 10 人與相對人於 107 年 8 月 22 日高雄市政府勞工局就排班等爭議進行勞資爭議調解，惟調解不成立。與會人員有申請人工會理事長陳玉鳳、申請人工會會員黃○○、莊○○、蘇○○，以及相對人代理人鄭翊秀律師、相對人人力資源室承辦人員蔡○○。

（三）申請人工會會員趙○○、蘇○○、魏○○3 人，與相對人護理部部長許○○、人資部經理曹○○等人，於 107 年 8 月 29 日、107 年 8 月 31 日進行會談。

（四）申請人工會會員趙○○、蘇○○、魏○○3 人，與相對人護理部部長許○○、人資部經理曹○○等人，於 107 年 9 月 17 日進行會談。

（五）相對人於 107 年 10 月 1 日，將申請人工會會員趙○○、蘇○○、魏○○3 人由透析室護理組，調職至門診。

（六）申請人工會會員黃○○、趙○○、蘇○○、魏○○與相對人，於 107 年 10 月 9 日高雄市政府勞工局就調職等爭議進

行勞資爭議調解，惟調解不成立。與會人員有申請人工會理事長陳玉鳳、申請人工會會員黃○○、趙○○、蘇○○、魏○○，以及相對人代理人林慶雲律師、相對人人力資源室承辦人員蔡○○、相對人護理部部長許○○。

四、本案爭點

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一)相對人護理部部長許○○於 107 年 8 月 22 日勞資爭議調解時，向申請人工會會員黃○○、莊○○、蘇○○表示不配合值班、加班就要調職之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(二)相對人護理部部長許○○、人資部經理曹○○於 107 年 8 月 29 日、107 年 8 月 31 日約談申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○3 人，告知表明不配合值班就協助要調職、離職或資遣之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(三)相對人護理部部長許○○、人資部經理曹○○於 107 年 9 月 17 日約談申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○3 人，告知將於 107 年 10 月 1 日調職並減少職務津貼之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(四)相對人於 107 年 10 月 1 日調動申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○3 人，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(五)相對人代理人林慶雲律師於 107 年 10 月 9 日勞資爭議調解時，對申請人工會會員黃○○、蘇○○、魏○○、趙○○4 人表示若配合待命值班、加班並於 107 年 10 月 12 日前申請調回原職，資方會同意考慮之行為，是否構成工

會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？（六）相對人督導於 108 年 1 月 23 日約談申請人工會會員黃○○之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由

（一）相對人護理部部長許○○、人資部經理曹○○於 107 年 8 月 29 日、107 年 8 月 31 日約談申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○3 人，告知表明不配合值班就協助要調職、離職或資遣之行為；相對人護理部部長許○○、人資部經理曹○○於 107 年 9 月 17 日約談申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○3 人，告知將於 107 年 10 月 1 日調職，並減少職務津貼之行為；相對人於 107 年 10 月 1 日調動申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○3 人之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度。工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定雇主或代表雇主行使管理權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，故只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思；此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3

款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。又不當勞動行為裁決制度創設之目的，在於避免雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工行使團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復勞工權益。因此，進行不當勞動行為之評價時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主對工會態度等集體勞動關係之一切客觀情狀，綜合判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，是否具有支配介入工會會務之情形，而構成不當勞動行為（最高行政法院 106 年度判字第 222 號判決參照）。

2. 復按工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱「工會活動」，我國相關法規對於工會活動之定義、對於工會活動之發動是否必須由該組織之意思機關或授權之執行機關決議始能發動、工會活動之判定，工會法皆無明文。解釋上，所謂的工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會、理監事會所議決的活動為限，即使是工會會員並非基於上述議決而為之自發性活動，只要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 年度勞裁字第 38 號裁決決定書)。工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱「工會活動」，其意義亦屬相同。
3. 相對人辯稱：申請人請求裁決事項均關係相對人與相對人所僱用之員工黃○○等間勞資爭議調解之事，與工會及工

會法第 35 條無涉。相對人與上開員工間發生排班、加班、值班等爭議，而向高雄市政府勞工局申請調解，申請人代表人陳玉鳳僅單純受委任為代理人出席調解委員會而已。相對人係因 107 年 7 月 26 日、107 年 8 月 22 日排班爭議案，及 107 年 10 月 9 日調動職務爭議案兩次勞資爭議調解案，始知悉陳玉鳳係蘇○○、魏○○、趙○○之代理人，及擔任台灣護師醫療產業工會之理事長。相對人基於適才適所原則、護理業務需求及護理師意願，事前經由護理部長、督導或人力資源室承辦人員與護理師溝通，瞭解護理師之意願及相關護理業務困境及需求，作為調查決策之考量依據，做出調動決定後，亦由幹部向各該護理師轉達調動支援原因及決定，並無不合，相對人並無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語。

4. 經查申請人工會係於 106 年 5 月 20 日正式成立，有工會登記證書可稽（申證 1），申請人工會 107 年 5 月 29 日護師工會字第 1070000013 號函檢附黃○○等 8 位相對人員工委託書，委託申請人工會就電腦班表與實際班表不同、加班費計算、工時、待命時間之費用、代領慢性病藥品、交通費補助、特休等 7 項與勞動條件相關事項向相對人進行勞資協調，並提出相對人洗腎室護理師黃○○、魏○○、蘇○○、莊○○、趙○○分別於 107 年 1 月 5 日、3 月 5 日、3 月 10 日加入申請人工會之入會申請書（申證 2）、申請人工會會員黃○○、魏○○、蔡○○、莊○○、蘇○○、陳

○○107 年 2 月 26 日填寫之申訴書（申證 3）等為證，相對人並以 107 年 6 月 8 日義大醫院字第 10701055 號函（申證 5）回應申請人，堪認相對人與申請人工會會員間 107 年 7 月 26 日、107 年 8 月 22 日排班爭議案，及 107 年 10 月 9 日調動職務爭議案兩次勞資爭議事件，屬於申請人工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的而具有必要性之集體行動，自屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱之「工會活動」。

5. 再查值班乃勞工於正常工作時間外提供之額外勞務，勞工於個案中是否值班？尚得行使同意權，據此，非謂申請人依照值班辦法一律皆須配合相對人指示而值班，否則即屬違反勞動契約（本會 103 年度勞裁字第 38 號裁決決定書參照）；且值班即屬於加班，拒絕值班具有正當性，而屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱「工會活動」，亦有最高行政法院 105 年度判字第 135 號判決、臺北高等行政法院 104 年度訴字第 389 號判決可稽。相對人自承：透析室護理組之護理工作，因假日或夜間偶爾會有急診病患、加護病房病患及住院病患需要緊急血液透析之情形，需護理師於假日或夜間值班及加班執行護理工作。因蘇○○、魏○○、趙○○表示不願於假日或夜間值班或加班，始決定將其調至門診部護理組（相對人 108 年 1 月 24 日不當勞動行為裁決案件答辯續（二）狀）。因此，黃○○等護理師於個案中是否值班、加班，自得行使同意權。相對人未得其同意，

已屬違反勞動契約。相對人亦不否認護理長與員工有就工作及相關事項溝通（本案 108 年 1 月 18 日第 2 次調查紀錄），及相對人承辦人員告知蘇○○等 3 人職務調動原因後，蘇○○等 3 人拒絕簽收人員異動公告，並不接受調動（相證七），足證相對人確有因蘇○○等 3 人拒絕值班、加班而約談，並表示不配合值班、加班就要調動職務、減少職務津貼，並進而為調動職務之行為，自屬對於正當工會活動之對抗行為，相對人既有支配介入行為，即不需再個別證明雇主是否有積極的意思，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為（最高行政法院 106 年度判字第 222 號判決參照）。

(二) 相對人之護理部部長許○○於 107 年 8 月 22 日勞資爭議調解時，向申請人工會會員黃○○、莊○○、蘇○○表示不配合值班、加班就要調職之行為；相對人代理人林慶雲律師於 107 年 10 月 9 日勞資爭議調解時，對申請人工會會員黃○○、蘇○○、魏○○、趙○○4 人表示若其等配合待命值班、加班，並於 107 年 10 月 12 日前申請調回原職，資方會同意將其等調回原職考慮之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按調解程序性質上本非兩造對立（adversary system）之構造，原則上不公開，並應保守秘密（勞資爭議處理法第 24 條）。調解之成立，乃基於當事人之自願，並不具有強制力（勞資爭議處理法第 19 條、第 20 條參照），其目的在

於就爭議事件，酌擬公正合理辦法，力謀雙方之協和，調解不成立亦無處罰效果（勞資爭議處理法第 19 條參照）。國外勞資調解理論之趨勢，亦強調以「利益性協商」模式（interest-based bargaining）進行調解，創造雙贏（win-win situation）（本會 105 年勞裁字第 36 號裁決決定書參照）。民事訴訟法第 422 條規定：「調解程序中，調解委員或法官所為之勸導及當事人所為之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎」，亦係本於調解程序所具有之善意、合意性質，以免當事人無法開誠布公而破壞和解達成之可能性，所設之規定。勞資爭議處理法雖未明文規定適用民事訴訟法第 422 條，然對於該法之調解程序亦應為相同之解釋。

2. 姑不論相對人之護理部部長許○○於 107 年 8 月 22 日勞資爭議調解時、相對人代理人林慶雲律師於 107 年 10 月 9 日勞資爭議調解時，是否確有對申請人工會會員黃○○等人表示不配合值班、加班就要調職；若配合待命值班、加班，並於 107 年 10 月 12 日前申請調回原職，資方會同意考慮之陳述，申請人並未舉證證明。縱使有該等陳述，亦僅屬調解程序中為使調解成立所為之陳述或讓步，難認具有反工會之意思。況且，調回原職對於黃○○、蘇○○、魏○○、趙○○4 人亦無不利益可言，均不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 相對人督導林○○於 108 年 1 月 23 日約談申請人工會會員

黃○○之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 關於相對人督導林○○於 108 年 1 月 23 日約談申請人工會會員黃○○之行為，雖據申請人工會提出黃○○Line 截圖（申證 17）為證，然相對人辯稱：醫院固定年終由主管與各員工單獨進行會談，了解各員工該年之工作情況及溝通來年工作目標。相對人醫院護理部林○○督導於 107 年 11 月 22 日寄發電子郵件予血液透析室所有人員通知將進行年終會談，時間由各員自行決定。108 年 1 月 23 日黃○○主動致電林○○督導表示當天可以進行年終會談，並提出會談內容摘要。因此，申請人工會指該次會談構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，尚難憑信。
2. 況且，上揭黃○○Line 截圖縱使為真，其內容記載：「今天年終會談時，督導提到不當勞動裁決第二次出庭時，妳有提出我們倆個及工會 FB 上分享事情經過當證物？！我說我不清楚這些事情～～想問問是否真有此事？？」、「...關於這次的不當勞動裁決，我跟○○、○○、○○的態度為不參與，因為我們原本之前就申明表示過我們不繼續往下走，就此打住...」內容僅涉及裁決程序提出之證據為何，並重申黃○○等原本之前就不繼續參與裁決程序之旨，屬於申請人工會與會員間之事項，亦不影響本件裁決程序之進行，難認相對人有何不當影響、妨礙或限制申請人工會之成立、組織或活動，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5

款之不當勞動行為。

(四) 綜上所述，申請人主張相對人護理部部長許○○、人資部經理曹○○於 107 年 8 月 29 日、107 年 8 月 31 日約談申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○3 人，告知表明不配合值班就要調職、離職或資遣之行為；相對人護理部部長許○○、人資部經理曹○○於 107 年 9 月 17 日約談申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○3 人，並告知將於 107 年 10 月 1 日調職，並減少職務津貼之行為；相對人於 107 年 10 月 1 日調動申請人工會會員蘇○○、魏○○、趙○○3 人之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，為有理由，應予准許，爰決定如主文第一至三項所示。至於其餘之請求，為無理由，應予駁回。

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

七、據上論結，申請人之請求為一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 41 條第 1 項、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 劉志鵬

康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 4 月 1 2 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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。