

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 35 號案

3 **【裁決要旨】**

4 雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時
5 存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒處分之場合，
6 是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會
7 中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的
8 狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合
9 判斷。特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或
10 同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因
11 此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，
12 如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒處分之行為存在不當勞動行為之
13 動機時，即有構成不當勞動行為之可能。...申請人柯○○與陳甲○○
14 在處理各該事件中，固均有違規之行為，然兩者之差異在於陳甲○○
15 抽血時係依醫師之口頭醫囑而為，而申請人柯○○則係在無醫囑下自
16 行判斷病患之後可能輸血而先抽血預留，兩者之情節並非全然相同。
17 則相對人之評會依兩事件之不同情節而為不同之懲處處分，難謂有
18 所謂對相同事件為差別待遇之可言。申請人此部分之主張，尚屬無據。

19 **【裁決本文】**

申 請 人：台灣護師醫療產業工會

設 高雄市前鎮區一心二路 119 號 2 樓 A

代 表 人 陳玉鳳

住 同上

申請人：柯○○

住 高雄市三民區建武路 145 巷 5 弄 2 號

相對人：財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院

設 高雄市三民區自由一路 100 號

代表人：鍾飲文

住 同上

代理人 林○○

邱○○

住 均同上

1

2 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

3 （下稱本會）於民國（下同）110 年 2 月 26 日完成詢問程序，並同日

4 作成裁決決定，決定如下：

5 **主 文**

6 一、申請人請求確認「相對人片面於 109 年 4 月至 6 月將申請人柯○○

7 之個人績效獎金減少之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之

8 不當勞動行為」部分，不受理。

9 二、申請人其餘之請求均駁回。

10 **事實及理由**

11 壹、程序部分：

12 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

13 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

14 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

1 或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規
2 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
3 定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第
4 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

5 二、本件相對人於 108 年 8 月 1 日對於申請人柯○○於 108 年 6 月
6 13 日多留一管 5CI 加護病房病童血液之行為，原給予申請人柯
7 ○○申誡 2 次之懲處，其後經本會以 108 年度勞裁字第 42 號裁
8 決案主文第 1 項認定相對人給予申請人柯○○2 次申誡之行為
9 構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為，並於主
10 文第 3 項命相對人應撤銷其對申請人柯○○所為申誡 2 次之懲
11 處。相對人於本會做出裁決後，撤銷原申誡 2 次之懲處，對於
12 申請人柯○○108 年 6 月 13 日之行為重為處分，於 109 年 5 月
13 12 日給予申請人柯○○申誡 1 次之懲處。申請人主張申誡 1 次
14 之懲處相較於相同情況之陳甲○○案之懲處為重，相對人顯然
15 具有針對性且為差別待遇，故相對人給予申請人柯○○為申誡
16 1 次處分之行為，構成工會法第 35 條第 1、5 款之不當勞動行
17 為。於 109 年 8 月 6 日提起本件裁決申請，核其期間，尚未逾
18 勞資爭議處理法規定之 90 日期間，於法當無不合，應予准許。

19 三、又裁決之申請違反上開勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定者，
20 裁決委員會應作成不受理之決定，為不當勞動行為裁決辦法第
21 15 條第 1 項第 1 款所明文規定。查申請人其後於 109 年 11 月
22 25 日於本會第一次調查會議時（109 年 11 月 25 日第 1 次調
23 查會議紀錄第 1 頁），始追加請求確認相對人片面減少申請人

1 柯○○109 年 4 月至 6 月之個人績效獎金減少，構成工會法第
2 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；相對人則抗辯申請人此項
3 追加請求，已罹於 90 日法定期間，應予不受理。經查，申請人
4 柯○○謂其於 109 年 8 月 9 日經請同科學妹分享績效獎金之數
5 額（申證 5），得知學妹每月所領獎金高達新台幣（下同）4,000
6 至 5,500 元，申請人柯○○方才得知自己於 109 年 4 至 6 月為
7 單位個人績效獎金最低，而斯時正當申請人工會、柯○○仍不
8 斷申訴、爭取權益之時，故認相對人具有針對性。惟申請人既
9 已自承其於 109 年 8 月 9 日即知悉其 109 年 4 至 6 月之績效獎
10 金為相對人所片面減少，卻遲至 109 年 11 月 25 日方追加此項
11 請求裁決事項，核其期間顯然已超過勞資爭議處理法第 39 條第
12 2 項規定之 90 日法定期限，於法不符，此部分自應不受理。

13 貳、實體部分：

14 一、申請人之主張及請求：

15 （一）申請人柯○○於 108 年 6 月 13 日多留一管 5CI 加護病房病童
16 之血液之行為，前為相對人於 108 年 8 月 1 日給予申請人柯
17 ○○申誡 2 次。其後經申請人工會、柯○○向本會提起不當
18 勞動行為裁決之申請，經本會以 108 年度勞裁字第 42 號裁決
19 案認定相對人給予申請人柯○○2 次申誡之行為構成工會法
20 第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為，並命相對人應撤
21 銷其於 108 年 8 月 1 日對申請人柯○○所為申誡 2 次之懲處。
22 相對人於本會做出裁決後，撤銷給予申請人柯○○申誡 2 次
23 之懲處，另於 109 年 4 月 24 日召開人評會重為處分，並於

1 109 年 5 月 12 日公告針對申請人柯○○108 年 6 月 13 日之行
2 為給予申誡 1 次之懲處，先予敘明。

3 (二) 相對人重為處分之後，將柯○○之懲處由申誡 2 次改為申誡
4 1 次，惟申請人柯○○和相對人醫院之護理人員陳甲○○係犯
5 相同錯誤，但陳甲○○之懲處結果僅為警告 2 次，相對人所
6 為重為懲處依然屬差別待遇。相對人所為申誡 1 次之懲處，
7 會影響申請人柯○○之考績、年功俸及晉升等，故其重為懲
8 處是屬持續違反工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動
9 對待之行為：

10 1. 相對人於本件稱申請人柯○○和陳甲○○案最大之差異，為
11 申請人柯○○所為「無醫囑」，相對人此答辯此明顯與事實不
12 符。108 年勞裁字第 42 號之裁決決定書已載明相對人之所以
13 懲處申請人柯○○係因為認為申請人柯○○並沒有悔意，相
14 對人於該件裁決案答辯中，未曾提及申請人柯○○與陳甲
15 ○○之懲處，之所以有差別是因為「有無醫囑」；相對人於重
16 為處分後，於本件才改口辯稱因為申請人柯○○是「無醫囑」
17 之行為，故與陳甲○○懲處不同云云，然而實際上陳甲○○
18 之事件亦同屬沒有醫囑所為之行為，相對人所辯僅係為強加
19 申請人柯○○之責任，明顯推卸對於申請人柯○○持續之不
20 利益及差別待遇。

21 2. 相對人稱申請人於吳醫師指示前，即個人臆測、擅自作主決
22 定採集病童血液檢體，並且未將檢體貼上姓名標籤又未依照
23 規定保存檢體，反而將病童血液檢體試管置放自己身上，繼

而將血液任意丟棄在廢棄物桶內，此實是混淆事實之詞。申請人柯○○確實有依醫囑抽血（相證 22），申請人柯○○係基於專業考量病童之血管較難抽血但又會有持續輸血之需求（相證 4），出於專業判斷後，方才順留病童 0.5cc 之血液；且申請人柯○○為避免檢體混雜錯誤，故將順流之血液檢體保留於自身，且後續與醫師溝通後，該名病童確實有輸血之必要，故醫師又於 108 年 6 月 13 日 07 時 07 分開立醫囑 PRBC 1 unit（即輸血之意），顯然申請人柯○○之專業考量並無錯誤，醫師亦認同之，故申請人柯○○絕無所謂自行臆測之行為。且護理實務上，臨床之醫護團體合作，均有此順留血液檢體之慣例，絕非申請人片面自述，此節亦經相對人代理人邱○○於 109 年 12 月 16 日第 2 次調查會議所自承。相對人又辯稱申請人柯○○任意丟棄血液檢體云云，然當日實際情形是因為申請人柯○○於早上 8 點多交班時，血庫打電話來說不需核血，故申請人柯○○方才將把不需要用到的血液檢體，丟棄至感染性廢棄物垃圾桶中；申請人柯○○係事後才得知，同日早上 10 點多血庫又告知當班之護理師說需要核血，故李姓護理師於感染性廢棄物垃圾桶中將已丟棄之血液檢體撿起，再依照醫囑自行列印標籤，且未經雙人核覆即送至血庫，經血庫檢體檢查後，發現血型不符。此益證明護理實務上確實有多預留血之臨床習慣（申證 8、9），且此習慣係因應病人之需要，而非護理人員自行臆測。

3. 申請人柯○○與陳甲○○之情節確屬同一：

1 依相對人所提 108 年度第 1 次人事評議委員會(下稱人評會)
2 會議紀錄(相證 8)記載「六、陳乙○○委員表示：現在很
3 少護理單位會預先留病人的血，『如果』醫師有口頭說要預留
4 血液，那就沒有違反的問題，但是應該把一個 case 處理完之
5 後，在處理完之後，再處理另外的事物，才不會發生錯誤。」、
6 「七、王○○委員表示：上次同類案件的柯員，是申誡 2 次，
7 這次是警告 2 次，懲罰較輕，建議相同的事件應該一樣的考
8 量。」、「十、鄭○○委員表示：因為有前例，如果這兩個案
9 子要判不一樣，聽起來當然是有需要不一樣，這個例子如果
10 要處分比較輕，應該要有說明處分比較輕的理由。」依人評
11 會委員所述，足證申請人柯○○與陳甲○○之案例確實為同
12 類案件，都是多預留血之狀況，且上述護理部主任陳乙○○
13 也自承「如果」醫師有口頭說要預留血液，那就沒有違反的
14 問題，此顯然與相對人一再辯稱是陳甲○○是有醫囑之情況
15 不同。

- 16 4. 相對人一再陳明急診室之陳甲○○是有口頭醫囑，然而按照
17 相對人醫院之流程，則陳甲○○之情形應該會有「相對人醫
18 院口頭/電話醫囑單」(申證 12)檢附於病歷中，相對人卻始
19 終未曾提出；且倘若如相對人所稱有醫囑是對陳甲○○懲處
20 的重要因素考量，則理應會於人評會中被討論到，惟實際上
21 於陳甲○○的人評會中，究竟有無醫囑一事並沒有被討論。
22 且於陳甲○○之人評會中(相證 8)，王○○委員表示：「上
23 次同類案件的柯員，是申誡 2 次，這次是警告 2 次，懲罰

較輕，建議相同的事件應該一樣的考量。」是以顯然陳甲○○之案例與申請人柯○○，都是屬於無醫囑、預留多管血液檢體之情況，相對人一再辯稱陳甲○○是有口頭醫囑下所為之行為，並非事實。並且，相對人迄今也無法證明預留多管血之檢體是屬於有開立醫囑之病人之檢體。

5. 相對人所陳報關於陳甲○○因未依採血作業之規定而拿錯病人檢體究竟有無醫囑之說明，顯係混淆視聽之詞：

依相對人所提相證 23 名單內容，只有病患陳丙○○（檢傷時間 14：43）和病患施○○（檢傷時間 15：16）需要輸血，將兩位患者之輸血、抽血時間做成表格比較對照後（申證 11），可知陳丙○○於 15：45 醫囑開立後，檢驗科於 15：57 收到檢體，報告於 16：12 完成，足證相對人既已於 16：12 完成陳丙○○之輸血核血備用檢查報告（檢傷 2 級為緊急需要處理病人）（相證 24），理應不會再有陳丙○○之備血血液檢體於護理站存放。而病患施○○檢傷時間為 15：16（檢傷 3 級病患）（相證 7），醫囑於 16：30 開立，執行時間為 16：43，報告於 16：43 完成，另在 18：55 開立臨時醫囑，臨時醫囑之執行時間為 18：56，血液報告完成時間為 19：16，且沒有任何護理人員覆核簽章（相證 7）。故可知上開兩個病患之醫囑執行時間落差過大，且該兩名病患依檢傷程度均屬需盡速處理之等級，相關檢體應早已全部送檢出去，根本不可能會有檢體留存於護理站供陳甲○○拿錯！

6. 相對人於 108 年勞裁字第 42 號裁決案中從未提及陳甲○○是

1 有醫囑之行為，於本件始改稱申請人柯○○與陳甲○○懲處
2 之差異是因為有無醫囑，相對人辯稱陳甲○○之情況是於有
3 口頭醫囑下預留多管血、沒有看清楚識別標籤所以拿錯檢體，
4 惟依相對人所提人評會委員之說明（相證 28），可知陳甲○○
5 之狀況是「沒有貼病人標籤識別紙」，可見陳甲○○就是於沒
6 有醫囑的情況下預留多管血、才會沒有貼識別標籤，因此拿
7 錯檢體（109 年 12 月 31 日第 3 次調查會議記錄第 7 頁）。

8 7. 綜上，可知陳甲○○與申請人柯○○之情況相同，惟相對人
9 卻為差別對待，給予陳甲○○警告 2 次，卻於重為處分後仍
10 給予申請柯○○申誠 1 次，違反前次 108 年勞裁字第 42 號裁
11 決之意旨，因此構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當
12 勞動行為。

13 （三）相對人於 109 年 4 月至 6 月將申請人柯○○之個人績效獎金
14 減少之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行
15 為：

16 申請人柯○○於 8 月 9 日早上（申證 5）請跨科學妹分享其
17 所領之績效獎金，得知其每月所領獎金高達 4,000~5,500 元，
18 方得知自己為單位個人績效獎金最低。經實際查核（申證 6），
19 申請人柯○○之個人績效獎金於 108 年 6 至 12 月間於原兒科
20 加護病房和 8 月被調出至兒科病房後知個人績效平均為 4,973
21 元，縱曾被打低過，亦至少有 3,025 元，申請人柯○○之績
22 效獎金不曾低於 3,000 元以下，然而 109 年度績效獎金最低
23 卻為 1,129 元。查，因 108 年勞裁字第 42 號決定書主文第 5

1 項命相對人應回復申請人柯○○於 5CI 加護病房之職務，而
2 該裁決書係於 109 年 3 月間送達，然而申請人柯○○109 年 4
3 至 6 月之個人績效獎金分別為 2,301 元、1,129 元、1,129 元
4 （申證 6），直至 109 年 6 月 30 日申請人柯○○向單位護理
5 長反應後，109 年 7 月份相對人方調整為 3,794 元。且申請人
6 柯○○及申請人工會，自申請人柯○○返回兒科加護病房後，
7 仍持續向勞動部反應相對人不利益對待之意見及申訴（申證
8 1、3），故相對人明顯對申請人績效不利益對待事實明確。

9 （四）請求裁決事項

- 10 1. 確認相對人於 109 年 5 月 12 日給予申請人柯○○重為裁處申
11 誠 1 次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當
12 勞動行為。
- 13 2. 確認相對人片面於 109 年 4 月至 6 月將申請人柯○○之個人
14 績效獎金減少之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不
15 當勞動行為。
- 16 3. 相對人應補發申請人柯○○109 年 4 月至 6 月之個人績效獎
17 金 8,304 元。

18 二、相對人之答辯及主張

- 19 （一）相對人於 109 年 5 月 12 日予以申請人柯○○重為裁處申誠 1
20 次之行為，係行使雇主之合理懲戒權，並非工會法第 35 條第
21 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為：

- 22 1. 相對人於收訖 108 年度勞裁字第 42 號裁決書後，尊重裁決於
23 期限內撤銷對申請人原申誠 2 次之懲處，於 109 年 4 月 24 日

另召開人評會重審，將申請人處分改為申誡 1 次。惟申請人柯○○仍對減輕後處分不服，提出申訴，又經員工申訴評議委員會審查後決議為申訴不成立（相證 21）。109 年 4 月 24 日人評會主要是就申請人沒有醫囑擅自抽血、抽血後又違反標準作業程序情節，經客觀評量後減為申誡 1 次處分，相較於相對人醫院內其他違反標準作業流程類似情節之懲處案例，並未過重。且本案歷經相對人人評會、申評會（員工申訴評議委員會）（相證 21）先後審議結果，同樣皆無法認同申請人竟在無醫囑下擅自對病童決定抽血、其後又違反作業規定等行為，過程中均未曾討論或考量申請人工會會員身分或從事工會活動等相關情事，相對人對申請人減為申誡 1 次處分，並無不公平處理或差別之對待，更未曾對於其工會會員身分或工會活動有任何影響或干擾。

2. 次按，護理人員法第 24 條第 2 項規定：護理人員執行醫療輔助行為業務，應在醫師之指示下行之。故類似本件採集病患檢體等帶有侵入性之醫療輔助行為，在無醫師醫囑下，護理人員均不得自行揣測病患可能狀況、擅自決定對病患進行包括抽血等任何侵入性之處置，以確保病人之絕對安全；又依相對人醫院「臨床檢驗手冊」（相證 4）第八章第三節之規定，可知依據採血後之作業流程規定，不論是備血檢體或一般檢體，均須由抽血人員於試管上貼上標籤、記載採血資訊，並送至血庫保存。申請人柯○○已坦承其對病童多抽取一管血係在無醫囑下所為（109 年 11 月 25 日第 1 次調查會議記錄第

3 頁)，然而依前述規定，僅有醫師有醫療行為裁量權，護理人員唯有遵循醫囑才能進行醫療輔助行為，並無「可自行裁量」醫療行為處置權限之餘地；申請人柯○○僅憑個人臆測猜想，便擅自決定採集病童檢體，且未將檢體貼上姓名標籤、未依規定保存檢體，反而將病童血液檢體試管置放自己身上，繼而將血液檢體任意丟棄在廢棄物桶內，其所為已違反法律及相對人醫院標準作業程序之規定甚明。嗣後所發生李姓護理師撿拾垃圾桶內丟棄之血液，及謝姓護理師未依規定覆核血液等後續行為，兩位護理師已分別受到小過 1 次、申誡 2 次之懲處，足見申請人柯○○所受懲處已屬最輕。

3. 至於申請人主張護理師陳甲○○未依血庫採血作業規範執行抽血，導致輸血幾近錯誤之異常事件，相對人經決議僅予警告 2 次，顯有差別待遇云云。惟查，陳甲○○與本件具體違規情況並不同，該案係於 108 年 7 月 25 日發生在急診室（相證 23），當天傷患施○○及陳丙○○均因情況緊急，經醫師分別口頭指示（口頭醫囑）除須採血送驗外，須多抽一管送驗輸血核血備用，護理師便依據指示執行採血後，將病人檢體採血容器初步貼上病人貼紙以供識別（相證 24、25），暫放護理站桌上置放盒中，等待進一步處理。惟嗣後陳甲○○護理師接獲施○○送驗血庫檢驗醫囑後，欲將血庫貼紙貼在施○○檢體容器時，誤拿置放盒內另一傷患陳丙○○的檢體容器，並將施○○貼紙誤貼陳丙○○檢體容器上送驗，才導致幾近輸血錯誤之事件。故陳甲○○是先有王姓醫師口頭醫囑

1 (相證 6) 後再依據醫師口頭醫囑執行採血 (相證 7)，嗣後
2 才發生拿錯病人檢體等違規行為，與申請人柯○○自始「未
3 有醫囑」即違法採血又保存違規之行為，兩者情節顯然不同。
4 且陳甲○○之情況發生於急診室，與申請人柯○○所處情境
5 不同，人評會考量於急診之緊急情況下，容有較彈性之應變
6 空間，故予以較輕之警告 2 次懲處 (相證 8)，申請人以情節
7 不同之懲處結果主張相對人有差別待遇云云，並無理由。

8 (二) 申請人指稱相對人片面於 109 年 4 至 6 月將其績效獎金減少
9 之行為，認屬於不利益對待，顯屬誤解：

10 1. 申請人柯○○既自稱其於 109 年 8 月 9 日即知悉此項請求之
11 內容，卻遲於同年 11 月 25 日方才追加，故其追加之請求事
12 項顯然已罹於 90 日法定期間，應予駁回。

13 2. 申請人所稱 109 年 4 至 6 月之績效獎金，正確數額應分別為
14 2,301、2,514 及 1,129 元 (相證 16)，先予敘明。申請人柯○○
15 所領取 109 年 4 至 6 月份之績效獎金，係其於 109 年 1 至 3
16 月之工作表現，由相對人部門主管分別於各次月上旬 (即 2
17 至 4 月) 開始逐級審核 (相證 15)，經評估員工前一個月綜
18 合表現之績效定案後，再由相對人依會計作業時間核算後定
19 期發放，例如員工 4 月初領取 1 月份績效獎金、5 月領取 2
20 月份績效獎金等，依此類推。故並非如申請人所稱其於 4 至
21 6 月間領取者即是 4 至 6 月份之表現績效 (相證 16)，申請人
22 對此顯有誤解。

23 3. 又 108 年勞裁字第 42 號決定書係於 109 年 4 月 9 日送達相對

1 人，相對人於同月 13 日將申請人柯○○調回兒科加護病房
2 (相證 17)，於 109 年 5 月 12 日重為懲處公告申誡 1 次處分
3 生效 (相證 18)，申請人柯○○獲悉後對處分結果不服，5 月
4 中後開始提出反應與申訴，當時 109 年 1 至 3 月之績效獎金
5 考核已定，申請人卻推認其所領績效獎金偏低係因其後來 5
6 月間起持續反應與申訴所致，顯然誤解。況查，申請人柯○○
7 於 109 年 7 至 9 月間領取之 4 至 6 月份績效獎金，分別為 2,267、
8 3,794 及 5,582 元 (相證 16)，不減反增，益證相對人對申請
9 人柯○○並未因其 5 月起之持續反應與申訴，而對其有何不
10 利益之對待甚明。

11 4. 申請人柯○○自 108 年起迄今，每月所得績效獎金有高有低，
12 少則有 1,000 多元 (如 108 年 6 月份)，最多 5,000 多元 (109
13 年 6 月份)，分布自 1,000 至 5,000 多元不等，故其 109 年 1
14 至 3 月份績效較其他月份偏低，亦係部門主管依其個人當月
15 份實際表現之貢獻度依規定客觀評定，自無從與他人獎金併
16 列相比。是申請人另舉同部門其他員工所得績效獎金金額逕
17 做比較，即自認偏低一節，亦有不當。

18 (三) 答辯聲明：

19 申請人之請求駁回。

20 三、雙方不爭執之事實：

21 (一) 申請人柯○○於 108 年 6 月 13 日進行採血時，因病童年紀小、
22 生命徵象不穩，於抽血時多預留一管 0.5c.c.的血。

23 (二) 相對人依本會 108 年勞裁字第 42 號裁決決定書主文第 3 項之

1 內容，撤銷對申請人柯○○於 108 年 8 月 1 日所為申誡 2 次
2 之原懲處，於 109 年 4 月 24 日召開人評會重新審議，決議給
3 予申請人柯○○申誡 1 次之處分；並於 109 年 5 月 12 日公告
4 上開申請人柯○○申誡 1 次之處分（相證 1、20）。

5 （三）相對人業依本會 108 年勞裁字第 42 號裁決決定書主文第 2 項
6 之內容，將申請人柯○○調回至 5CI 加護病房（相證 1、20）。

7 （四）108 年 7 月 25 日護理師陳甲○○未依血庫採血作業規範執行
8 抽血，導致輸血幾近錯誤之異常事件。

9 （五）108 年 11 月 20 日相對人決議對護理師陳甲○○予以警告 2
10 次之處分（相證 8）。

11 四、本案爭點：

12 相對人於 109 年 5 月 12 日公告對申請人柯○○為申誡 1 次處分
13 之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當
14 勞動行為？

15 五、判斷理由：

16 （一）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
17 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
18 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
19 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
20 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
21 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
22 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
23 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為

1 是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客
2 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、
3 妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構
4 成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具
5 有不當勞動行為之認識即為已足。

6 (二) 再者，為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致
7 妨礙工會運作及自主性，民國 99 年 6 月 23 日爰增訂第 35 條
8 第 1 項第 5 款之概括性規範。雇主之行為是否構成工會法第
9 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組
10 織或活動」之不當勞動行為判斷時，應依勞資關係脈絡，就
11 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
12 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形。且「該禁
13 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
14 之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主
15 支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需
16 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
17 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、
18 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
19 之主觀意思要件即明。」此有最高行政法院 102 年判字第 563
20 號判決意旨可資參照。

21 (三) 本件申請人柯○○主張：伊於 108 年 6 月 13 日多留一管 0.5cc
22 病童血液之行為，相對人於本會做出 108 年勞裁字第 42 號裁
23 決後，撤銷申請人柯○○申誡 2 次之懲處，另於 109 年 4 月

24 日再召開人評會，就申請人柯○○之上開行為改為申誡 1 次之懲處，並於 109 年 5 月 12 日公告；而相對人對 108 年 7 月 25 日護理師陳甲○○未依血庫採血作業規範執行抽血，導致輸血跡近錯誤之異常事件，僅給予警告二次之處分，兩案之情節相似，然相對人所重為對申請人柯○○申誡一次之懲處，相較於陳甲○○案仍屬過重，顯係差別待遇，自構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為云云。相對人則以申請人柯○○重為裁處申誡 1 次之行為，係行使雇主之合理懲戒權，因申請人沒有醫囑擅自抽血、抽血後又違反標準作業程序情節，經客觀評量後減為申誡 1 次處分，而陳甲○○案則是在有口頭醫囑情形下抽血無覆核，兩者不能相提並論等語茲為抗辯。

(四) 申請人柯○○確於沒有醫囑之情形擅自多留一管血，相對人於 109 年 5 月 12 日公告對申請人柯○○重為申誡 1 次之處分，屬雇主之行使懲戒權之合理裁量範圍內之行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 按護理人員之業務如下：一、健康問題之護理評估。二、預防保健之護理措施。三、護理指導及諮詢。四、醫療輔助行為。前項第四款醫療輔助行為應在醫師之指示下行之。專科護理師及依第七條之一接受專科護理師訓練期間之護理師，除得執行第一項業務外，並得於醫師監督下執行醫療業務，為護理人員法第 24 條第 1 項、第 2 項所明定。又另依相對人醫院「臨床檢驗手冊」(相證 4) 第八章輸血(血庫)作業流

1 程事項說明，第二節護理站作業（輸血前）之規定：「一、門
2 急診/開刀房/病房：A.開立醫囑：醫師根據臨床診斷及檢驗結
3 果判斷病患是否需要輸血，若病人需要輸血，則開出輸血醫
4 囑...。」次依血庫檢驗作業流程之說明（相證 5），病患檢體
5 採集一律須由醫師先開立檢驗醫令（醫囑），護理站作業系統
6 接收到醫令（醫囑）後，系統才會顯示有待作業之檢體採集
7 項目，護理師始能依照醫令（醫囑）進行檢體採集。第八章
8 第三節又規定，依據採血後之作業流程規定，不論是備血檢
9 體或一般檢體，均須由抽血人員於試管上貼上標籤、記載採
10 血資訊，並送至血庫保存（相證 4）。故護理師為病人抽血必
11 須係在有醫囑之下始得執行抽血，且所抽之血不論是備血檢
12 體或一般檢體，均須由抽血人員於試管上貼上標籤、記載採
13 血資訊，並送至血庫保存。

14 2. 本件首應審究，為申請人柯○○係在 108 年 6 月 13 日 04:40
15 執行 5CI-1 病童之常規抽血時，多抽預留一管血作為其後必
16 須輸血時使用之行為，係依醫師之醫囑而為抑或係自行決定
17 而為？且預留之血管後是否須送至血庫保存抑或可放置於護
18 理師之口袋中自行保管？

19 經查，柯○○係在 108 年 6 月 13 日 04:40 執行 5CI-1 病童之
20 常規抽血，當時並無醫師之口頭或書面醫囑，而醫師係於同
21 日 7:06 始開立輸 PRBC 1 unit 之醫囑（本會 108 年勞裁字第
22 42 號裁決決定書參照），相對人亦陳稱：「依我手上的資料，
23 申請人（柯○○）6 月 13 日 4 時 40 分執行醫師在 6 月 12 日

1 開立的檢查檢驗項目，當時申請人揣測病人可能需要輸血，
2 故預留一管血，6月13日7時06分醫師有開立醫囑 PRBC 1
3 unit（即輸血之意）...」、「但我們要求的是事先就要有醫囑才
4 能執行」（109年12月16日第2次調查會議紀錄第4頁）、
5 申請人柯○○亦自承「我丟的那管血沒有貼標籤，因為當時
6 沒有醫囑」（109年11月25日第1次調查會議記錄第5頁）
7 等語，依上可知申請人柯○○係在108年6月13日04:40執
8 行 5CI-1 病童之常規抽血時，多抽預留一管血作為其後可能
9 輸血時核血使用，斯時並無醫師之口頭或書面醫囑；且其亦
10 知悉抽血事先須有醫囑之規定，且於事後確定已無輸血之必
11 要時，將預留且沒有貼標籤之該血液檢體丟棄於廢棄物桶內。
12 又於本會調查會時詢問在沒有醫囑的情況下，護理人員能否
13 自行判斷多抽一管血之問題時，申請人柯○○則稱其係依醫
14 囑「抽血」，只是「順留」病童 0.5cc 之血液，作為其後必須
15 輸血前核血時使用，並將順留之血液檢體保留於自身口袋之
16 中，因為當時沒有醫囑」（109年11月25日第1次調查會議
17 記錄第5頁），且於事後確定已無輸血之必要時，將預留且沒
18 有貼標籤之該血液檢體丟棄於廢棄物桶內等語。惟依上引之
19 護理人員法應在醫師之指示或監督下執行之規定，亦違反相
20 對人醫院「臨床檢驗手冊」，不論是備血檢體或一般檢體，均
21 須由抽血人員於試管上貼上標籤、記載採血資訊，並送至血
22 庫保存之規定。故相對人辯稱本件病人是有抽血的檢查檢驗
23 項目，但並非輸血的醫囑；「抽血」與「輸血」是兩回事，不

1 能因為醫生有開抽血的醫囑，即代表可以多留一管血當作輸
2 血預備之用(109 年 12 月 16 日第 2 次調查會議紀錄第 3 頁)，
3 自屬有據。因此，申請人柯○○於 108 年 6 月 13 日 04:40 抽
4 血時，多抽一管 0.5cc 之血液，順留作為其後「可能」輸血時
5 使用時，確實無醫囑；且未在該管血上貼上標籤、記載採血
6 資訊，並送至血庫保存，之後因已無需要乃丟棄於廢棄桶內
7 之行為，足堪認定。核其行為，自有違反護理人員法第 24 條
8 第 2 項規定及相對人醫院「臨床檢驗手冊」第八章第二、三
9 節之相關規定。

10 3. 申請人柯○○又主張 7 時 06 分係因其向醫師提出要求，故醫
11 師才補開採血醫囑，此一陳述益加證實申請人柯○○稍早之
12 前並未依規範之程序執行，也非在緊急情況下違反需有醫囑
13 下方能執行採血之規範。申請人柯○○如認該病童當天後續
14 會有輸血需求，依據醫院相關規定及其當下所處情境，並非
15 不能事先或等待醫師到達病房後，再向醫師提出建議或討論，
16 由醫師自行依專業判斷後決定，才執行抽血始屬正辦。乃申
17 請人柯○○卻捨此不為，反而在當時尚無醫師指示下便自行
18 決定替病童多抽一管血預留，且未在該管血上貼標籤、記載
19 採血資訊，並送至血庫保存，之後又因無需要乃丟棄於廢棄
20 桶內，明顯違反上述之相關規定。

21 4. 再細究 109 年 4 月 24 日 108 學年度相對人第 4 次人評會會議
22 紀錄（相證 20），申請人柯○○申誠 1 次係經第兩輪投票，
23 贊成 10 票，反對 1 票，且「委員認為沒有醫囑就去執行醫療

業務是很嚴重的且違反醫療法的，共識以後如果沒有醫囑就去執行醫療業務應該至少要記申誡以上的懲處」。既然相對人評會委員有「共識」對欠缺醫囑執行醫療行為，應為申誡以上之懲處，難認相對人對申請人工會會員有針對性、敵意、不利益待遇等行為。職是之故，相對人於 109 年 5 月 12 日對申請人柯○○重為申誡 1 次處分之行為，係行使雇主懲戒權之合理裁量範圍，並無不當勞動行為之動機或認識，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(五) 申請人主張發生於 108 年 7 月 25 日護理師陳甲○○懲處事件，其懲處事實係無醫囑、未依血庫採血作業規範執行抽血，導致輸血跡近錯誤之異常，相對人經決議僅予警告 2 次，而本件與該事件之情節相同，經重審後卻仍受申誡 1 次處分，顯有差別對待之情事云云。經查：

1. 按建立不當勞動行為救濟制度之目的，在於保障勞工之勞動三權，讓勞工得以安心從事憲法所保障之工會活動，實現勞資自治之精義，但此並不意味著勞工得以豁免遵守職場管理秩序之義務，工會幹部於值勤時若有侵犯職場管理秩序之行為，雇主仍可援用勞動契約或工作規則等規定而予適當之懲戒處分(參見本會 103 年勞裁字第 29 號裁決決定書)。反之，雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒處分之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主

1 平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇
2 的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。特別應
3 以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種
4 事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。
5 因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具
6 有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒處分之行
7 為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可
8 能（參本會 106 年勞裁字第 54 號、106 年勞裁字第 70 號、
9 106 年勞裁字第 42 號、102 年勞裁字第 59 號、102 年勞裁字
10 第 41 號、101 年勞裁字第 72 號裁決決定書）。

11 2. 經查，關於陳甲○○事件，相對人抗辯當時急診室有陳姓、
12 施姓兩名傷患都是兩點到三點先後到院急救（相證 23），陳
13 姓病患是墜樓性命危急、施姓病患是車禍須緊急搶救，兩名
14 傷患抽血時間相當接近，是經由急診醫師口頭醫囑馬上執行
15 採血，施姓病患因誤拿檢體再採血兩次才完成檢驗報告，所
16 以報告出來時間才是 7 點多，該二病患同樣都由王姓醫師在
17 現場指揮下達醫囑（相證 6），當時王醫師正在急救中且口頭
18 指揮下達醫囑，事後空檔才以人工補鍵入電子病歷（相證 7），
19 因此才有醫囑時間、實際實行時間與完成時間記載上之差異，
20 未必完整或精準，但誤拿陳姓病患檢體是確定的事實，因為
21 備血容器處放置兩管備血採集容器，導致誤拿，因此在陳甲
22 ○○事件之人評會意見有提到「未貼標籤」是指沒有貼上採
23 血的電腦標籤，因為當下只有醫師的口頭醫囑，但現場護理

1 站有一台機器可以產出病人的初步識別標籤（相證 26），所
2 以未貼標籤是指電腦標籤還沒有出來，沒有貼在上面就採血，
3 但是當下還是有識別的等語。本會參酌申請人提出「陳丙○○
4 （陳姓病患）的部分是在 7 月 25 日下午 2 點 53 分開立抽血
5 醫囑，護士在 3 點 29 分抽血，報告在 3 點 43 分出來，醫生
6 看完報告於 3 點 45 分開立核血庫血的醫囑，護理人員於 3 點
7 57 分又去抽血，4 點 12 分報告出來。施○○（施姓病患）的
8 部分是在 7 月 25 日下午 3 點 54 分開立抽血醫囑，在 4 點 50
9 分抽血，報告在 5 點 43 分出來，醫生在 6 點 55 分開立核血
10 庫血的醫囑，護理人員在 7 點 1 分抽血，報告在 7 點 16 分出
11 來」(109 年 12 月 31 日第 3 次調查會議紀錄第 2-3 頁)，兩位
12 病患急救之醫療行為在時間上有高度重疊性，且緊急搶救時
13 都由王姓醫師一人在現場指揮，故王姓醫師在急救中以口頭
14 指揮下達醫囑，應屬情理之常，堪以採信。

15 3. 依上，申請人柯○○與陳甲○○在處理各該事件中，固均有
16 違規之行為，然兩者之差異在於陳甲○○抽血時係依醫師之
17 口頭醫囑而為，而申請人柯○○則係在無醫囑下自行判斷病
18 患之後可能輸血而先抽血預留，兩者之情節並非全然相同。
19 則相對人之人評會依兩事件之不同情節而為不同之懲處處分，
20 難謂有所謂對相同事件為差別待遇之可言。申請人此部分之
21 主張，尚屬無據。

22 4. 申請人又主張口頭醫囑是在緊急狀況下所為，事後 24 小時內
23 要補醫囑云云，惟查相對人陳稱「因為當時急診很忙碌...醫

1 師在現場下達口頭採血醫囑，經查證的確漏掉沒有在口頭單
2 張填寫，故申證 12 單張確實未填載口頭醫囑，這是王醫師的
3 疏失，但爭議發生後相對人就有嚴格要求在電腦醫囑開出後
4 才能採血（109 年 12 月 31 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁），
5 本會認為此乃相對人內部管理之問題，與不當勞動行為無
6 涉。

7 （六）本件相對人對申請人柯○○為申誡 1 次之處分，係經相對人
8 109 年 4 月 24 日人評會委員依其違規情節討論後決議為申誡
9 1 次之處分，已如所述，並無不當勞動行為之動機或認識，
10 係雇主行使懲戒權之合理裁量範圍，不構成工會法第 35 條第
11 1 項第 1 款之不利待遇，亦無所謂不當影響、妨礙或限制工
12 會之組織或活動可言，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
13 之不當勞動行為。

14 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
15 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

16 七、附帶言之，本件裁決係審酌相對人於 109 年 5 月 12 日重為公告
17 對申請人柯○○為申誡 1 次處分之行為，是否構成工會法第 35
18 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為；此一事實，與本會
19 108 年勞裁字第 42 號案申請人柯○○遭申誡 2 次處分之行為，
20 兩者基礎事實並不相同，併予敘明。

21 八、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
22 條第 1 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。
23

1 勞動部不當勞動行為裁決委員會

2 主任裁決委員 黃程貫

3 裁決委員 康長健

4 張詠善

5 林佳和

6 蔡菰萍

7 蔡志揚

8 林垠君

9 張國璽

10 蔡正廷

11 黃雋怡

12 徐婉寧

13 吳慎宜

14

15 中 華 民 國 1 1 0 年 2 月 2 6 日

16 如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起30日內繕具

17 訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市中正區館前路77號9樓）

18 向行政院提起訴願。

19 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

20 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

21 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟

22