

勞動部不當勞動行為裁決決定書

114 年勞裁字第 04 號案

【裁決要旨】

1 雙方團體協商中申請人關於調薪之主張，均係針對申請人會員或所
2 有員工為對象，並未對單一或多數職類為調薪之請求，更未涉及專科
3 護理師週年津貼 3 年累計發給之限制，足認申請人於團體協商關於
4 調薪部分，自始即係以申請人會員或所有員工為對象，並未包括專科
5 護理師之週年津貼在內。再參諸申請人亦不爭執相對人所稱全院員
6 工約 2,900 人左右，而因相對人取消麻醉專科護理師（含準麻醉專科
7 護理師）須任職滿 3 年始能領取 2,250 元週年津貼之限制後，因此可
8 領得週年津貼 2,250 元之人數為 8 人、其中 1 人為工會會員之事實，
9 顯見因此部分調整而受影響之人數輕微，實與上開申請人團體協商
10 關於調薪部分，多係針對申請人會員或全體員工為對象有所不同。依
11 此，既然申請人於團體協商提出關於調薪部分，並未包括專科護理師
12 週年津貼累計發給之 3 年限制在內，則相對人縱於團體協商期間內，
13 取消麻醉專科護理師（含準麻醉專科護理師）任職須滿 3 年始能領
14 取 2,250 元週年津貼之限制，即非屬本件團體協商關於調薪討論之範
15 圍，自無所謂違反誠信協商原則可言。

勞動部不當勞動行為裁決決定書

114 年勞裁字第 04 號案

申 請 人：嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會
設 嘉義市東區忠孝路 539 號

代 表 人：陳宏
住 嘉義市

代 理 人：蔡尚宏律師
設 高雄市左營區博愛二路 366 號 6 樓之 1

相 對 人：戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院
設 嘉義市東區忠孝路 539 號

代 表 人：陳煒
住 嘉義市

代 理 人：張道周律師
設 嘉義市東區中山路 14 號

林○○

住 嘉義市

- 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（下同）114 年 9 月 26 日詢問程序終結，並於同日作成
- 3 裁決決定如下：
- 4 主 文
- 5 申請人裁決之申請駁回。
- 6 事實及理由

1 壹、程序部分：

2 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 2 項規定：「勞工因工會法第 35
3 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
4 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
5 發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：「基於
6 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
7 申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條
8 至第 47 條規定。」次按，勞資爭議處理法第 44 條第 6 項規定：
9 「裁決當事人就同一爭議事件達成和解或經法定調解機關調解成
10 立者，裁決委員會應作成不受理之決定。」

11 二、申請人主張與相對人於 112 年 10 月 16 日開始進行第 1 次團體協
12 約之協商(下稱團體協商)(申證 4)，並於團體協商提出調薪 6.5%
13 之方案，相對人則提出對應版本為調整員工月基薪 1%，若年度稅
14 前損益低於 3%時，月基薪總額減半調整之對應方案(申證 4)，
15 雙方對於調薪問題經歷多次團體協商，迄今仍無法達成共識，縱
16 使申請人就調薪方案已有變更或退讓，相對人仍堅持其初次版本
17 而不願調整；惟相對人另一方面又於 113 年 11 月 29 日向外科麻
18 醉技術組專科護理師及準專科護理師宣布，將於 113 年 12 月 27
19 日調高薪資，增加每月可領取且性質屬於工資之週年津貼新臺幣
20 (下同) 2,250 元。申請人因此於 114 年 1 月 23 日提出本件裁決
21 申請，主張相對人於 113 年 12 月 27 日調整外科麻醉技術組專科
22 護理師及準專科護理師週年津貼 3 年限制之行為，係為弱化工會

1 組織活動之行為，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
2 行為。經核，申請人工會本件申請之期間尚未逾勞資爭議處理法第
3 39 條第 2 項規定之 90 日法定期間，其申請裁決之程序自於法無
4 違，應予核准之。

5 三、又申請人提起本件裁決之原請求裁決事項為「確認相對人 113 年
6 12 月 28 日實施調整外科麻醉技術組專科護理師及準專科護理師
7 薪資之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」
8 嗣於本件 114 年 6 月 12 日調查會議時，更正為「確認相對人 113
9 年 12 月 27 日實施調整外科麻醉技術組專科護理師及準專科護理
10 師薪資之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
11 為。」核其更正後之裁決事項，僅是更正相對人實施週年津貼 3 年
12 限制調整之日期，且該更正後之日期亦為相對人所不爭執，是以申
13 請人更正本件請求裁決事項，程序於法即無不符，故准許之。

14 貳、實體部分：

15 一、申請人之主張及請求：

16 (一)本件事實

17 1. 申請人為提高會員勞動條件，並為反應醫療人員低薪情況，因此
18 於 112 年 12 月間團體協商提出調薪 6.5%之方案，相對人提出
19 對應版本為調整員工（不含醫師、計畫案人員、醫師及科部自聘
20 人員）月基薪 1%；若年度稅前損益低於 3%時，月基薪總額減
21 半調整（申證 4，團體協約草案法人版第 14 條、工會版第 17 條）。
22 因雙方對於調薪幅度並無共識，故雙方於 112 年 12 月 1 日僅針

1 對調薪問題進行團體協商（申證5），申請人會議後於112年12
2 月6日提供申請人修改調整後之調薪辦法（申證6），雙方後續
3 暫時擱置爭議，先進行調薪以外之團體協約條文協商討論。然而
4 相對人就調薪方案，自始至終堅持其第1次提出之版本，不願
5 協商讓步。雙方雖曾分別於第2、3、6、8、10及11次團體協商
6 會議討論調薪問題（申證7），申請人亦有變更或退讓，更於113
7 年1月18日協商時提出調薪1,000元之卑微提議（申證7），惟
8 相對人仍堅持其版本而不願調整。

9 2. 豈料，相對人竟於113年11月29日由人資長至科室，向外科
10 麻醉技術組專科護理師及準專科護理師宣布將於113年12月27
11 日調高薪資，增加每月可領取且性質屬於工資之週年津貼2,250
12 元，相對人一方面於雙方團體協商就調薪議題始終堅持其方案
13 而完全不願退讓，一方面卻對外科麻醉技術組專科護理師及準
14 專科護理師片面調薪，顯然係不欲申請人於團體協商取得成果，
15 係為弱化工會組織活動之行為。

16 （二）相對人113年12月27日實施調整外科麻醉技術組專科護理師
17 及準專科護理師薪資之行為，構成工會法第35條第1項第5款
18 之不當勞動行為：

19 1. 相對人於113年12月27日所增加2,250元之週年津貼，乃係每
20 月以固定金額發放，並且會列入外科麻醉技術組專科護理師及
21 準專科護理師之加班費計算基礎，故其性質顯屬工資，且相對人
22 亦會將週年津貼計入每月基薪並以此為基準發放年終獎金（申

證 8)。又相對人另於 114 年 1 月 20 日宣布發放每月 2,000 元職場獎勵金（申證 10）。

2. 相對人於團體協商調薪期間，竟單方就麻醉專科護理師及準專科護理師調整薪資；依相對人所提之簽呈（相證 6），可知院方督導原本只有就夜班津貼提出建議，惟之後卻於相對人團體協商代表林○○人資長之授意下而調整薪資；甚至嗣後，相對人又單方再度於 114 年 1 月 20 日宣布發放職場獎勵金。換言之，相對人除了先就單一科別人員調整薪資外，復於全體實施調薪，相對人顯然具有弱化工會組織活動之意圖及行為。

3. 相對人先於團體協商過程堅持其調薪版本未曾讓步，另一方面卻又於雙方團體協商陷入膠著時，私下對員工實施加薪，顯違反團體協約法之誠實信用原則，其意在於削弱工會協商代表性之目的實不言可喻。因此，相對人 113 年 12 月 27 日實施調整外科麻醉技術組專科護理師及準專科護理師薪資之行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（三）相對人雖辯稱此舉是為使專科護理師薪資一致、避免差別待遇云云，惟專科護理師分科及甄審辦法第 2 條早已於 109 年 9 月 26 日就已新增麻醉科，相對人卻是於 113 年間雙方尚在團體協商期間，單方調整麻醉科護理師週年津貼 3 年限制，此於時間脈絡上顯然具有打壓工會動機。且雙方於 112 年 12 月 1 日進行第 3 次團體協商時（申證 4），相對人有提出想於協商期間先就「特定職類執行薪資調整」，而此文義上即應包括本件專科護理

1 師之薪資調整，當時申請人已回應表示，如果相對人想在協商期
2 間先就特定職類進行調薪，要請相對人提供該職類之薪資調整
3 說明供參考，惟相對人卻不顧申請人之意見，仍逕為進行本件之
4 調薪。

5 (四)又相對人稱團體協商對象為全員一致性調薪，而雙方於團體協
6 商會議提到之精準調薪，則是針對面臨招募不易或薪資低於市
7 場行情之特定職類，與本件是針對已取得麻醉科專科護理師執
8 照但年資未滿 3 年之護理師調整週年津貼 3 年限制之狀況完全
9 不同(114 年 7 月 9 日第 1 次調查會議紀錄第 2 頁第 3 至 8 行)，
10 然而相對人所稱精準調薪之定義不明，亦於團體協商時未曾有
11 說明，且按以常情就文字上來看，所謂「精準」應指特定人員而
12 非相對人所稱全體適用。針對精準調薪之定義，相對人雖稱是以
13 身分資格有無改變作為標準，未改變身分資格而調整薪資，即屬
14 精準調薪，反之則非精準調薪云云(114 年 7 月 9 日第 1 次調查
15 會議紀錄第 2 頁第 12 至 18 行)，惟查相對人此定義實屬不明
16 且與常情不符，因專科護理師仍是護理師，身分根本並無變更，
17 相對人所辯根本毫無道理。因此，整體脈絡來看，相對人在雙方
18 協商團體協約過程中，於已知雙方就調薪問題無法達成共識之
19 情形下，仍作出本件調整薪資之決定，應已構成工會法第 35 條
20 第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

21 (五)尤甚者，本件重點應在於團體協商期間雇主單方面為員工加薪，
22 是否有削弱工會協商能力，無論相對人麻醉科人員係以何名義

1 加薪。因相對人從未與申請人協商，也未曾於團體協商時有過討
2 論，而雙方於團體協商之調薪討論，本就可包括各職類之精準調
3 薪，並非僅是底薪之增加幅度而已。相對人雖辯稱受影響者僅有
4 8 位人員，然就 8 位有受到影響為不爭之事實，不能因僅有 8 位
5 而認為相對人不構成不當勞動行為，否則無疑允許雇主個別且
6 分階段打擊工會協商能力。

7 (六)請求裁決事項：

8 確認相對人 113 年 12 月 27 日實施調整外科麻醉技術組專科護
9 理師及準專科護理師薪資之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第
10 5 款之不當勞動行為。

11 二、相對人之答辯及主張

12 (一)相對人調整週年津貼，係依據專科護理師分科及甄審辦法之法
13 規修正及麻醉技術組主管請求而調整薪資結構，非屬調高薪資，
14 並無不當之目的或針對性，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
15 之不當勞動行為：

- 16 1. 衛生福利部於 109 年 9 月 26 日以衛部照字第 1091561294 號令
17 修正「專科護理師分科及甄審辦法」第 2 條等條文前，修正前第
18 2 條規定專科護理師之分科僅有內科及外科，內科又分有精神科
19 組、兒科組，外科則分有婦產科組；而修正後第 2 條則分為內
20 科、精神科、兒科、外科、婦產科、麻醉科等分科（相證 1）。
21 意即修正前之專科為內科、精神科、兒科、外科、婦產科等 5 個
22 專科，修正後則增加麻醉科。而相對人之週年津貼，係依「週年

津貼核發辦法」發放，員工任職滿 1 年發給 1000 元，滿 2 年加給 750 元，滿 3 年再加給 500 元，自任職第 4 年起每月累計發給週年津貼 2,250 元（相證 2）。

2. 但相對人為鼓勵護理師受訓取得專科護理師證書，及鼓勵專科護理師（分為專科護理師、準專科護理師）留任，內科專科護理師及準專科護理師自 102 年起即每月發給 2,250 元週年津貼（相證 3），其他科之專科護理師及準專科護理師則自 105 年 5 月份起每月發給 2,250 元週年津貼。換言之，此類人員，不論專科護理師或準專科護理師，不受「週年津貼核發辦法」關於任職滿 3 年者始累計發給 2,250 元週年津貼之限制（相證 4）。

3. 因專科護理師分科及甄審辦法第 2 條修正前，麻醉科並非專科，故麻醉技術組護理師之職稱為「護理師」，其薪資結構則仍依「週年津貼核發辦法」任職滿 3 年者，週年津貼每月累計達 2,250 元。至於專科護理師分科及甄審辦法第 2 條修正後，相對人於 112 年 10 月 9 日因應麻醉技術組主管所請，將麻醉技術組護理師中，已領有麻醉科專科護理師證書者之職稱改為「專科護理師」，受訓中、準備甄審、待取得麻醉科專科護理師證書者之職稱則維持「護理師」之職稱（相證 5）。

4. 而因麻醉技術組護理師已領有麻醉科專科護理師證書者之職稱已改為專科護理師，則薪資結構理應比照其他科別專科護理師，是相對人於其專科護理師組督導於 113 年 11 月 13 日以簽呈方式申請「麻醉科專科護理師的夜班津貼比照五分科之夜班津貼」

時，即將麻醉科專科護理師之薪資結構調整與外科專科護理師一致，並指派人資長於 113 年 11 月 29 日前往麻醉技術組說明（相證 6）。換言之，麻醉科專科護理師任職已滿 3 年者，原本就是已依「週年津貼核給辦法」每月發給 2,250 元週年津貼，沒有異動；只有任職未滿 3 年者，包括任職未滿 3 年專科護理師（領有專科護理師證書）、受訓中、準備甄審、待取得專科護理師證書之護理師，亦每月補足發給 2,250 元週年津貼。相對人此調整薪資結構之目的，係為使所有專科護理師之薪資結構一致，至為明確。

5. 申請人主張「相對人竟於 113 年 11 月 28 日由人資長至科室向外科麻醉技術組專科護理師及準專科護理師宣布將於 113 年 12 月 28 日調高薪資」等情，其中「113 年 11 月 28 日」應為「113 年 11 月 29 日」之誤；「113 年 12 月 28 日」應為「113 年 12 月 27 日」之誤。又相對人並未調高薪資，僅有調整薪資結構，而薪資結構調整之對象僅有麻醉科任職未滿 3 年之專科護理師、受訓中、準備甄審、待取得專科護理師證書之護理師而已，至於任職已滿 3 年之專科護理師，因調整前後都是發給每月 2,250 元之週年津貼，無任何影響，均已如前所述，故無論是否為申請人會員，相對人均是一視同仁，並無申請人所述之調高薪資。

6. 又上開薪資結構調整時，相對人麻醉技術組當時適用專科護理師薪資結構之護理師（即專科及準專科護理師）共有 42 人，出具書面同意上開薪資結構調整人數為 42 人，若以申請人會員或

1 非申請人會員區分，申請人會員 22 人、非申請人會員 20 人。
2 而麻醉技術組適用專科護理師薪資結構且有異動調整者，其中
3 申請人會員 1 人、非申請人會員 7 人。觀諸申請人工會會員人
4 數高達 1,440 人，顯然上開薪資結構調整影響之人數，與申請人
5 會員人數之比例極為懸殊，殊難想像如何不當影響、妨礙或限制
6 申請人工會之成立、組織或活動。

7 7. 綜前所述，相對人調整薪資結構之行為，是依據規定發放津貼，
8 並非調高薪資；且該薪資結構調整措施是因應法規修正及麻醉
9 技術組主管請求而進行，無論對象是否為申請人會員，均一視同
10 仁，未針對申請人會員有任何差別待遇，無不當之目的或針對性，
11 並無濫用權限，自無不當勞動行為之動機與認識，而無不當影響、
12 妨礙或限制申請人工會之成立、組織或活動之動機及效果可言。

13 (二)申請人又稱調整薪資結構依簽呈(相證 6)，外科督導原本僅就夜
14 班津貼提出調整，係相對人團體協商代表林○○授意調整薪資云
15 云，惟查，麻醉技術組護理師與病房護理師之薪資結構本有存在
16 差異，麻醉專科護理師與其他五分科專科護理師之薪資結構也不
17 相同，而其他五分科專科護理師間之薪資結構亦各有差異，而雖
18 然麻醉技術組護理師與外科專科護理師之薪資結構不同，但兩者
19 總薪資之金額是相同的；因此，當專科護理師督導提出調整麻醉
20 技術組同仁夜班津貼之需求時(比照五分科專科護理師夜班津貼
21 標準)，相對人為維持整體薪資結構之一致性，避免出現薪資架
22 構僅適用麻醉護理師，夜班津貼卻適用五分科專科護理師之情況，

1 相對人因此才提出麻醉專科護理師之薪資結構應調整為與外科
2 專科護理師相同，因而做出本件調整薪資結構之決定（相證6）。
3 是以，可知本件薪資結構調整，旨在使所有專科護理師適用相同
4 薪資結構，避免差別待遇，更是在人資長至單位溝通說明後，取
5 得麻醉技術組專科及準專科護理師全體同意，足見相對人通盤調
6 整薪資結構之合理性及正當性，故申請人所謂是相對人擅自調整
7 薪資結構之說法，顯不成立。

8 （三）又相對人依據專科護理師分科及甄審辦法之法規修正及麻醉技
9 術組主管請求而調整薪資結構一事，並未經申請人依團體協約
10 法提出協商，故不在兩造團體協商範圍內，相對人對此即無協商
11 義務，自無違反團體協約法之誠實信用協商原則：

- 12 1. 申請人另謂相對人於團體協商中堅持其調薪版本未曾讓步，另
13 一方面於雙方協商進入膠著時，私下對員工實施加薪等情，主張
14 相對人違反團體協約法第6條第1項之誠實信用協商義務云云。
15 然而，申請人所謂調高薪資，實際上是相對人依據「專科護理師
16 分科及甄審辦法」法規修正及麻醉技術組主管請求而調整薪資
17 結構，業已敘明如前，故申請人稱相對人於團體協商過程中，逕
18 自調高薪資而有違團體協約法之誠實信用協商原則，已有錯誤。
- 19 2. 查，雙方並無就「專科護理師薪資結構一致之事應先與申請人協
20 商」有所約定，過去所簽訂之2次團體協約，與薪資相關部分，
21 為107年12月28日之團體協約第16條及第17條（相證7）、
22 109年10月20日之團體協約第16條（相證8）等條文，均無

1 與專科護理師薪資結構一致之相關事項。又依申請人所提出之
2 113 年 10 月 13 日團體協商會議紀錄（申證 4），申請人團體協
3 約草案第 17 條亦僅記載「甲方自 2023 年 10 月起，為乙方會員
4 調薪 6.5%」，至於 113 年 12 月 1 日團體協商會議紀錄（申證 5）、
5 112 年 12 月 6 日調薪辦法（申證 6）與團體協商第 2、3、6、8、
6 10、11 次會議紀錄（申證 7），亦無提及專科護理師薪資結構一
7 致之事項。因此，相對人專科護理師薪資結構一致之事項，確實
8 不在雙方團體協商範圍內，則相對人調整專科護理師薪資結構，
9 使全體趨於一致，自無違反團體協約法第 6 條第 1 項誠實信用
10 協商原則。

11 （四）申請人稱無論麻醉科人員因為什麼名義加薪，加薪就是加薪云
12 云，然而本件純為讓已取得麻醉專科護理師資格之護理師，能夠
13 適用麻醉專科護理師之薪資結構，使其原本護理師之薪資項目
14 及金額，都能依專科護理師之薪資項目及金額而為調整。亦即，
15 係因「專科護理師」資格變動之緣故，適用不同之薪資項目及金
16 額，一如公務機關中，未從事主管職務或特殊專業者，無法領取
17 主管加給或專業加給，從事主管職務或特殊專業者，始得領取主
18 管加給或專業加給。相對人所為完全不是加薪，申請人卻一再稱
19 此為加薪云云，根本指鹿為馬。

20 （五）又申請人稱團體協約之調薪討論，本即可包括各職類之精準調
21 薪，而非僅是底薪之增加幅度云云，惟查，申請人所提出之申證
22 4 及申證 7 雙方團體協商會議紀錄，均係針對申請人會員或所有

1 員工為對象，並非各職類之精準調薪，顯見申請人就各職類之精
2 準調薪，根本未提出協商。至於 112 年 12 月 6 日申請人調薪辦
3 法（申證 6），申請人更是未曾提出於團體協商會議作為方案，
4 倘若申請人有提出於協商會議，則於 112 年 12 月 6 日後之團體
5 協商會議紀錄所列申請人調薪方案即應為該方案，始合情理。惟
6 事實上，從 113 年 1 月 18 日至 113 年 5 月 2 日，雙方歷經第 6、
7 8、10 及 11 等多次團體協商會議，申請人之調薪方案均非申證
8 6 之方案。

9 （六）至於申請人所提 114 年 1 月 20 日所發放職場獎勵金每月 2,000
10 元一節，本件裁決標的僅有上開薪資結構調整事實，並未及於職
11 場獎勵金，故職場獎勵金與本件裁決範圍無關，又職場獎勵金屬
12 獎金性質，並非工資，申請人將之比擬為工資，亦屬錯誤。

13 （七）答辯聲明：

14 申請人之請求駁回。

15 三、雙方不爭執之事實：

16 （一）申請人於 112 年 10 月間第 1 次團體協商時，提出調薪 6.5%之
17 方案，相對人提出對應版本為調整員工（不含醫師、計畫案人員、
18 醫師及科部自聘人員）月基薪 1%；若年度稅前損益低於 3%時，
19 月基薪總額減半調整（申證 4，團協草案法人版第 14 條、工會
20 版第 17 條）。

21 （二）其後雙方進行多次團體協商會議討論調薪問題（申證 7），均無
22 共識。申請人復於 113 年 1 月 18 日第 11 次協商時提出修正調

1 薪幅度為每人 1,000 元之提議（申證 7），相對人未同意。

2 （三）「專科護理師分科及甄審辦法」第 2 條於 109 年 9 月 26 日修
3 正，專科護理師之分科為內科、精神科、兒科、外科、婦產科及
4 麻醉科（相證 1）

5 （四）相對人於 113 年 11 月 29 日向外科麻醉技術組專科護理師及準
6 專科護理師宣布，自 113 年 12 月 27 日起調整週年津貼，使任
7 職未滿 3 年之專科護理師及準專科護理師（包括受訓中、準備
8 甄審、待取得專科護理師證書之護理師）每月均發給 2,250 元之
9 週年津貼，不受服務需滿 3 年之限制。

10 （五）申請人與相對人間關於調薪之爭議，由申請人提起仲裁，現由仲
11 裁庭審理中。

12 四、本案爭點：

13 相對人於 113 年 12 月 27 日調整外科麻醉技術組專科護理師及準
14 專科護理師週年津貼不受服務滿 3 年限制之行為，是否構成工會
15 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

16 五、判斷理由：

17 （一）按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其
18 經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議
19 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
20 復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行
21 為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以
22 避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及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之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。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，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又 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。且「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，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。」最高行政法院 102 年度判字第 563 號及 106 年度判字第 222 號判決意旨可資參照。

(二)申請人主張為提高會員勞動條件，並為反應醫療人員低薪情況，因此於 112 年 10 月間開始之團體協商提出調薪 6.5%之方案，相對人提出對應版本為調整員工（不含醫師、計畫案人員、醫師及科部自聘人員）月基薪 1%；若年度稅前損益低於 3%時，月

1 基薪總額減半調整（申證 4，團協草案法人版第 14 條、工會版
2 第 17 條）。因嗣後歷經 10 次之團體協商，雙方對於調薪幅度並
3 無共識，期間申請人於 112 年 12 月 1 日第 3 次團體協商後之
4 112 年 12 月 6 日，提出申請人版之調薪方案，然而相對人自始
5 至終堅持其第 1 次提出之版本，不願讓步。雙方雖曾分別於第
6 2、3、6、8 及 10 次團體協商會議討論調薪問題（申證 7），申請
7 人亦有變更及退讓，更於 113 年 1 月 18 日協商時提出每人月薪
8 調薪 1,000 元之提議（申證 7），惟相對人仍堅持其版本而無共
9 識。豈料，相對人竟於 113 年 11 月 29 日由人資長至科室，向
10 外科麻醉技術組專科護理師及準專科護理師宣布將於 113 年 12
11 月 27 日調高薪資，增加每人每月可領取且性質屬於工資之週年
12 津貼 2,250 元，相對人一方面於雙方團體協約就調薪議題始終堅
13 持其方案而完全不願退讓，一方面卻對外科麻醉技術組專科護
14 理師及準專科護理師片面調薪，顯係不欲申請人於團體協商取
15 得成果，係為弱化工會組織活動之目的而為，自構成工會法第 35
16 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云。

17 相對人則以：1、「專科護理師分科及甄審辦法」第 2 條修正前規
18 定，專科護理師之分科僅有內科及外科，內科又分有精神科組、
19 兒科組，外科則分有婦產科組；而衛生福利部於 109 年 9 月 26
20 日修正後第 2 條則分為內科、精神科、兒科、外科、婦產科、麻
21 醉科等分科（相證 1），亦即修正後增加麻醉科。而相對人之週
22 年津貼，係依「週年津貼核發辦法」發放，員工任職滿 1 年發給

1 1,000 元，滿 2 年加給 750 元，滿 3 年再加給 500 元，自任職第
2 4 年起每月累計發給週年津貼 2,250 元（相證 2）。2、相對人為
3 鼓勵護理師受訓取得專科護理師證書，及鼓勵專科護理師（分為
4 專科護理師、準專科護理師）留任，內科專科護理師及準專科護
5 理師自 102 年起即每月發給 2,250 元週年津貼（相證 3），其他
6 科之專科護理師及準專科護理師則自 105 年 5 月份起每月發給
7 2,250 元週年津貼。換言之，不論專科護理師或準專科護理師，
8 不受「週年津貼核發辦法」關於任職滿 3 年者始累計發給 2,250
9 元週年津貼之限制（相證 4）。3、因專科護理師分科及甄審辦法
10 第 2 條修正前，麻醉科並非專科，故麻醉技術組護理師之職稱
11 為「護理師」，其薪資結構則仍依「週年津貼核發辦法」規定。
12 嗣相對人於 112 年 10 月 9 日因應麻醉技術組主管之簽呈所請，
13 經討論後，將麻醉技術組護理師中，已領有麻醉科專科護理師證
14 書者之職稱改為「專科護理師」，至於受訓中、準備甄審、待取
15 得麻醉科專科護理師證書者之職稱則職稱改為「準專科護理師」
16 （相證 5）而因麻醉技術組護理師已領有麻醉科專科護理師證書
17 者之職稱已改為專科護理師，故其薪資結構亦應比照其他科別
18 專科護理師及準專科護理師，週年津貼亦應比照其他科別專科
19 護理師，不論年資是否滿 3 年，一律發給 2,250 元。故相對人人
20 資長與麻醉技術組同仁討論並獲全體同意後，於 113 年 12 月 27
21 日實施調整外科麻醉技術組專科護理師及準專科護理師之週年
22 津貼一律為 2,250 元，不受 3 年之限制。又因週年津貼非屬工

資，自無所謂於團體協商中針對部分員工為調薪可言；再者，雙方之團體協商申請人關於調薪之主張，係會員或全體員工每人應調薪之比例或金額，並不包含本件之週年津貼在內，自無所謂相對人因不誠信協商而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語資以抗辯。

(三)相對人於 113 年 12 月 27 日調整發放外科麻醉技術組專科護理師及準專科護理師週年津貼每月 2,250 元，不受「週年津貼核發辦法」任職需滿 3 年累計發給限制之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 本件首須審酌者為，相對人自 113 年 12 月 27 日起，對外科麻醉技術組專科護理師及準專科護理師每人每月發放 2,250 元週年津貼，而不受原先需任職滿 3 年累計發給限制之行為，是否屬於在團體協商（包含會員及全體員工調薪）期間，故意針對麻醉技術組專科護理師及準專科護理師為調薪，而意圖弱化工會組織及活動之行為？經查：

(1) 依相對人 105 年 4 月 27 日醫院會議記錄之議題三「專科護理師轉任核薪原則標準（週年津貼）討論」，事由說明載為：

「103.03.30 核心醫療主管會議通過核薪轉調原則為護理部人員轉任專師組應核給週年津貼」、共識決議為：「1.從院內轉任的人員，週年津貼自 105 年 5 月份起核給週年津貼 2,250 元。2.新進人員有 NP（指專科護理師）具專師執照者，自到職日起核給週年津貼 2,250 元。」此有上開會議記錄（相證

4 第 1 頁反面) 可稽；因斯時尚無麻醉組專科護理師及準專
科護理師之職稱，故相對人醫院包括內、外科等 5 科之專科
護理師及準專科護理師，自 105 年 5 月起即每月領取 2,250
元週年津貼。換言之，專科護理師及準專科護理師，不受「週
年津貼核發辦法」關於任職滿 3 年者始累計發給 2,250 元週
年津貼限制之事實，為雙方所不爭執，堪信為真實。

(2) 又「專科護理師分科及甄審辦法」於 109 年 9 月 26 日修正
第 2 條，增加「麻醉專科護理師」之設置後，相對人麻醉技
術組於 112 年 9 月 15 日亦簽呈申請將麻醉技術師已考取「麻
醉組專科護理師」執照者，更改職稱為「麻醉組專科護理師」，
經相對人醫院批准在案(相證 5)。嗣於 113 年 11 月 13 日相
對人醫院之 NP 外科督導陳金鳳以簽呈主旨為：「擬申請麻醉
技術組專科護理師夜班津貼比照五科專門護理師之夜班津
貼」，人力資源部張寶方小組長之簽核意見為：「一、本案建
議除麻醉專科護理師在原薪資總額不變下，薪資調整結構與
外科專科護理師一致。同意薪資架構調整者夜班費亦可比照
五大科專科護理師...」、林慧珍人資長簽核意見為：「擬同意
張寶方小組長之簽核意見，人資 113/11/29 前往麻醉技術組
說明，麻醉專師之薪資架構應比照外科專師，以及夜班費計
算比照五分科專師計算之影響...目前針對麻醉技術組同仁
之薪資已逐一進行比對，並將逐一進行個別說明，建議薪資
架構自 113/12 生效，夜班費自 113/11 生效...」其簽核意見

1 經相對人院長批准同意，有相對人 113 年 11 月 13 日之一般
2 簽呈（相證 6）可稽。而由上開簽呈內容可知，雖簽呈原先
3 之主題是申請麻醉專科護理師之夜間津貼，惟人力資源部及
4 人資長之意見係著重在麻醉專科護理師應與其薪資結構相
5 同之外科專科護理師一致，為維持兩者薪資結構之一致性，
6 故簽核意見均係提議應先調整麻醉專科護理師之薪資架構，
7 使其與外科一致，其意見經相對人院長核准（申證 5），又相
8 對人醫院其他五分科具專科護理師（含準專科護理師）執照
9 者，均不受「週年津貼核發辦法」關於任職滿 3 年者始累計
10 發給 2,250 元週年津貼之限制，已如前述；故上開簽呈經核
11 准後，經相對人人資長溝通說明，並得到全體麻醉專科護理
12 師的書面同意後，相對人乃公布麻醉專科護理師及準麻醉專
13 科護理師之薪資結構調整於 113 年 12 月生效，夜班津貼計
14 算標準於 113 年 11 月生效，上開事實均為申請人所不爭執。
15 是相對人之麻醉專科護理師及準麻醉組專科護理師，自 113
16 年 12 月 27 日起，不論任職滿 3 年與否，均每月發給 2,250
17 元週年津貼，不受「週年津貼核發辦法」限制之事實，亦堪
18 信為真實。

19 （3）申請人對此則主張，相對人上開行為，已違反誠信協商原則
20 而構成支配介入之不當勞動行為云云。惟查，申請人於 112
21 年 10 月 16 日第 1 次團體協商時，所提出之最初版本第 17
22 條係「甲方（指相對人）自 2023 年 10 月起為乙方（指申請

1 人)會員調薪 6.5%」(申證 2 及 4 第 2 頁)、於 113 年 1 月
2 18 日第 6 次協商會議時,工會版第 17 條改為「甲方依團體
3 協約調薪辦法每年調整員工的基薪 2%...」(申證 7 第 6 次
4 協商會議紀錄)、於 113 年 2 月 23 日第 8 次協商會議時第 15
5 條改為「甲方依團體協約之約定於 113 年調整員工的月基薪,
6 每月加薪 1,000 元,其中 600 元加在伙食津貼項目」(申證 7
7 第 8 次協商會議紀錄)、於 113 年 4 月 10 日第 10 次協商會
8 議時所提出之調薪方案維持第 8 次協商時所提出之方案(申
9 證 7 第 10 次協商會議紀錄),有上開會議記錄在卷可稽。依
10 上可知,雙方團體協商中申請人關於調薪之主張,均係針對
11 申請人會員或所有員工為對象,並未對單一或多數職類為調
12 薪之請求,更未涉及專科護理師週年津貼 3 年累計發給之限
13 制,足認申請人於團體協商關於調薪部分,自始即係以申請
14 人會員或所有員工為對象,並未包括專科護理師之週年津貼
15 在內。再參諸申請人亦不爭執相對人所稱全院員工約 2,900
16 人左右,而因相對人取消麻醉專科護理師(含準麻醉專科護
17 理師)須任職滿 3 年始能領取 2,250 元週年津貼之限制後,
18 因此可領得週年津貼 2,250 元之人數為 8 人、其中 1 人為工
19 會會員之事實,顯見因此部分調整而受影響之人數輕微,實
20 與上開申請人團體協商關於調薪部分,多係針對申請人會員
21 或全體員工為對象有所不同。依此,既然申請人於團體協商
22 提出關於調薪部分,並未包括專科護理師週年津貼累計發給

1 之 3 年限制在內，則相對人縱於團體協商期間內，取消麻醉
2 專科護理師（含準麻醉專科護理師）任職須滿 3 年始能領取
3 2,250 元週年津貼之限制，即非屬本件團體協商關於調薪討
4 論之範圍，自無所謂違反誠信協商原則可言。而本件申請人
5 主張相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不
6 當勞動行為之事實，即係相對人於團體協商中未經協商即取
7 消麻醉專科護理師（含準麻醉專科護理師）任職須滿 3 年始
8 能領取 2,250 元週年津貼限制之行為，既然本會認相對人於
9 團體協商期間，固有取消麻醉專科護理師（含準麻醉專科護
10 理師）任職須滿 3 年始能領取 2,250 元週年津貼限制之行為，
11 並無違反誠信協商之情事，再依申請人之主張，亦無其他事
12 實足認相對人有所謂不當影響、妨礙或限制工會之活動之行
13 為，則申請人主張相對人之前述行為構成工會法第 35 條第
14 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為云云，即非可採。

15 （4）申請人另又主張相對人之麻醉專科護理師及準麻醉組專科
16 護理師之週年津貼，自 113 年 12 月 27 日起，不論任職滿 3
17 年與否，均每月發給 2,250 元週年津貼，亦係屬團體協商之
18 「精準調薪」範圍內云云。經查，所謂「精準調薪」之文字，
19 係相對人於 112 年 12 月 1 日第 3 次團體協商會議中，就工
20 會版條文第 15 條、法人版第 14 條等關於調薪之條文討論時，
21 提出「礙於本條文之進度緩慢，醫院能否在協約簽定前，先
22 就特定職類執行薪資調整？」之意見，申請人回應「如醫院

1 欲於協商間就特定職類進行調薪，請醫院提供該職類之薪資
2 調整說明。」結論為「未有共識」(參申證 7 第 5 頁)；其後
3 於 113 年 4 月 10 日第 10 次協商會議中，相對人表示：2024
4 年上半年薪資政策為「招募不易、與市場行情有落差之職類
5 作為精準調薪之主要族群」，申請人則強調在團體協商中做
6 精準調薪會構成不當勞動行為(申證 7 第 10 次協商會議紀
7 錄)。依上可知，雙方所稱之「精準調薪」，係指相對人對招
8 募不易、與市場行情有落差之職類做調薪，避免人員流失及
9 有遇缺補不上新進人員之情形而言。雖週年津貼之性質，固
10 有可能係工資之一部，然而本件係因衛生福利部於 109 年 9
11 月 26 日修正「專科護理師分科及甄審辦法」第 2 條後，專
12 科護理師增加麻醉科，而相對人之麻醉專科護理師於調整前，
13 原是適用麻醉師之薪資結構，故為使麻醉專科護理師與薪資
14 結構相同之外科專科護理師一致，及與其餘五分科之專科護
15 理師相同，相對人乃調整麻醉專科護理師之薪資結構，並取
16 消麻醉專科護理師(含準專科麻醉護理師)關於「週年津貼
17 核發辦法」任職需滿 3 年者始累計發給 2,250 元週年津貼之
18 限制，此部分顯與前述雙方團體協商「精準調薪」係針對某
19 些職類之調薪不同。準此，相對人辯稱其調整麻醉組專科護
20 理師不受任職滿 3 年者始得領取 2,250 元週年津貼限制之行
21 為，與調薪無涉等語，應可採信。申請人此部分之主張，即
22 非可採。

1 2. 綜上，足認相對人取消麻醉專科護理師（含準麻醉專科護理師）
2 年資須滿 3 年始累計發給週年津貼 2,250 元之限制之行為，並無
3 違反誠信協商原則之情事，亦無其他事實足認相對人有所謂不
4 當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，自不構成工會法第 35
5 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為。

6 （四）綜上所述，申請人團體協商關於調薪部分，均係針對申請人會員
7 或所有員工為對象，並無對於單一或多數職類為調薪，故相對人
8 辯稱其為使麻醉專科護理師與其薪資結構相同之外科專科護理
9 師一致，並與其他五分科之專科護理師相同，因此取消麻醉專科
10 護理師（含準麻醉專科護理師）任職須滿 3 年者始能每月領取
11 2,250 元週年津貼限制之行為，並非屬本件團體協商調薪討論之
12 範圍，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞
13 動行為等語，堪以採信。準此，申請人主張相對人於 113 年 12
14 月 27 日調整外科麻醉技術組專科護理師及準專科護理師週年津
15 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，
16 為無理由，應予駁回。

17 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
18 裁決決定之結論不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

19 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
20 第 1 項、第 51 條第 1 項，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 張詠善
 李瑞敏
 傅柏翔
 侯岳宏
 蔡正廷
 徐婉寧
 林俊宏
 邱羽凡
 林垵君

1 中 華 民 國 1 1 4 年 9 月 2 6 日
2 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
3 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高
4 等行政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。