

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 110 年勞裁字第 44 號

3

4 【裁決要旨】

5 相對人主張依前案裁決決定指示，於 110 年 9 月 27 日召開醫師聘任
6 會議對申請人詹○○重為適當續聘評核，惟既屬「重為」評核，有關
7 是否續聘申請人詹○○之各項考量因素自應回歸 109 年 3、4 月間之
8 時間，即應考量當時神經內科人力評估及申請人詹○○表現（除前案
9 裁決指摘之外之表現）以為續聘評核依據。況如前所述，相對人 109
10 年間尚未決定不續聘申請人詹○○前，對於神經內科主治醫師人力規
11 劃已有 5 人，包含申請人詹○○，當時既未以人力充足為由作為不續
12 聘理由，今重為評核自不應再執人力充足作為不續聘之依據。職此，
13 相對人神經內科目前僅有 4 名主治醫師，相對人卻堅稱人力充足，拒
14 絕聘用申請人詹○○，難認有據。

15

16 【裁決本文】

申 請 人：詹○○

住：高雄市

申 請 人：屏基醫療財團法人屏東基督教醫院關係企業工會

設：屏東縣大連路 60 號

代 表 人：詹○○

設：同上

代 理 人：丁穩勝律師、程立全律師、陳愷閔律師、王雅楨

律師

設：台北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相對人：屏基醫療財團法人屏東基督教醫院

設：屏東縣大連路 60 號

代表人：林連豐

設：同上

代理人：黃三榮律師、翁煥旻律師、林琮達律師

設：萬國法律事務所

地址：台北市大安區仁愛路 3 段 136 號 13 樓

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）111 年 9 月 16 日詢問程序終結，並於
4 同日作成裁決決定如下：

5 主 文

6 一、相對人於 110 年 9 月 29 日表示不聘用申請人詹○○之行為，構
7 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

8 二、相對人應於收受本裁決決定書之日起 5 日內於其網站「屏基醫
9 療財團法人屏東基督教醫院」（<https://www.ptch.org.tw/>）之首
10 頁，並以不小於 16 號之標楷體字型將裁決主文公告 30 日以
11 上，並將事證送交勞動部存查。

12 三、申請人其餘請求駁回。

13

14

1 事實及理由

2 壹、 程序部分：

3 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
4 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
5 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
6 或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：
7 「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
8 為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1
9 項、第 43 條至第 47 條規定。」又按勞資爭議處理法及不當勞
10 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
11 項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權，行政
12 訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，亦同此法理。

13 二、 申請人於 110 年 11 月 26 日向本會提出之裁決申請書，其原請
14 求裁決事項為：「一、請求確認相對人於民國 110 年 9 月 29 日
15 表示解僱申請人詹○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1
16 款、第 5 款之不當勞動行為。二、請求確認相對人於民國 110
17 年 9 月 29 日表示解僱申請人詹○○之行為，構成工會法第 35 條
18 第 1 項第 3 款、團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。三、
19 請求確認相對人於民國 110 年 9 月 29 日解僱申請人詹○○之行
20 為無效。四、相對人應於本裁決書送達之翌日起 7 日內，回復
21 申請人詹○○原任神經內科醫師主任醫師之職務。五、相對人應
22 自民國 109 年 7 月 1 日起至申請人詹○○復職日止，按月於每月
23 5 日給付申請人詹○○薪資 294,138 元（依照 109 年 1 月至 109

1 年 6 月之平均薪資），及自每月發薪日之翌日起至清償日止，
2 按年息 5%計算之利息。」申請人嗣於 111 年 7 月 11 日第二次
3 調查會議變更其請求裁決事項為：「一、確認相對人於民國 110
4 年 9 月 29 日表示不聘用申請人詹○○之行為，構成工會法第 35
5 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定不當勞動行為。二、確認相對人
6 於民國 110 年 9 月 29 日表示不聘用申請人詹○○之行為，構成
7 工會法第 35 條第 1 項第 3 款、團體協約法第 6 條第 1 項之不
8 當勞動行為。三、確認相對人於民國 110 年 9 月 29 日不聘用申
9 請人詹○○之行為無效。四、相對人應於本裁決書送達之翌日
10 起 7 日內。回復申請人詹○○原任神經內科醫師主任醫師之職
11 務。五、相對人應自民國 109 年 7 月 1 日起至申請人詹○○復職
12 日止按月於每月 5 日給付申請人詹○○薪資 294,138 元（依照 109
13 年 1 月至 109 年 6 月之平均薪資），及自每月發薪日之翌日起
14 至清償日止，按年息 5%計算之利息。六、相對人應於收受本裁
15 決決定書之日起 5 日內於其網站「屏基醫療財團法人屏東基督
16 教醫院」（<https://www.ptch.org.tw/>，之首頁，並以不小於 16
17 號之標楷體字型將裁決主文公告 14 日以上，並將公告事證存
18 查。」本會考量申請人於上述於 111 年 7 月 11 日第二次調查會
19 議所變更請求裁決事項與原申請裁決事項實質內容相同，且變
20 更後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利
21 益，爰同意申請人之變更。又本件申請人主張係確認相對人於
22 民國 110 年 9 月 29 日表示不聘用之行為構成工會法第 35 條第
23 1 項第 1 款、第 3 款、第 5 款，團體協約法第 6 條第 1 項之不

1 當勞動行為，而其提出裁決申請書之時間為 110 年 11 月 26 日，
2 尚未逾 90 日法定期間，其申請符合勞資爭議處理法第 39 條及
3 第 51 條第 1 項之規定，併予敘明。

4 三、雖相對人抗辯，申請人詹○○於受相對人聘任期間，係擔任相對
5 人神經內科主治醫師及科主任等職務，故其身分應為從事醫療
6 保健服務業之「主治醫師」，揆諸 86 年 9 月 1 日（86）勞動一
7 字第 037287 號函、87 年 12 月 31 日（87）台勞動一字第 059605
8 號函，及 93 年 10 月 11 日勞動一字第 0930050932 號函，明文
9 公告「醫療保健服務業之醫師」排除在適用「勞動基準法」範
10 圍之外。嗣後，雖勞動部於 108 年 9 月 1 日起另公告將「住院
11 醫師」納入適用「勞動基準法」對象，惟尚不包含「主治醫師」
12 在內。因此，就「主治醫師」而言，並無「勞動基準法」規定
13 之適用，應無疑義，足認申請人詹○○不屬得適用「勞動基準法」
14 之「勞工」，故其自亦應不具備適用「工會法」第 35 條等規定
15 之主體資格甚明而云云。惟查，按不當勞動行為裁決制度創設
16 的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使
17 法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不
18 當反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵
19 害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之
20 行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，尚包括為避免雇主
21 以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法
22 目的，所為預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其
23 權利。基此於就勞方與雇主間究屬何種性質之民事法律關係，

1 宜採依實質關係寬鬆認定之審查標準，同時參酌 1948 年第 87
2 號國際勞工公約第 2 條規定：「勞工及雇主應毫無區別均有權
3 成立其組織，以及參加其自行所選擇之組織，均不須經事先認
4 可，僅須遵守有關組織之規章。」，而我國於 98 年通過之公
5 民與政治權利國際公約及經濟、社會與文化權利國際公約施行
6 法，其中公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟、社
7 會與文化權利國際公約第 8 條第 3 項均規定：「關於結社自由
8 及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，不得根
9 據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保
10 證。」。又國際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員
11 國違反第 87 號「結社自由與團結權保障公約」以及第 98 號
12 「團結權與團體協商公約」的申訴案件，所成立之結社自由委
13 員會 2006 年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 254
14 項載明：「基於結社自由的原則，除軍隊及警察成員外，所有勞
15 工應有權成立及參加他們自己選擇的組織。決定涵蓋此項權利
16 人員的標準，不在於一個僱用關係的存在，而僱用關係經常不
17 存在，例如，一般的農業勞工、自我受雇者，或從事自由業者，
18 即便如此，他們仍享有團結權。」（本會 101 年勞裁字第 32 號
19 裁決決定參照）。是本件申請人所參加之工會既係依工會法成
20 立之企業工會，為貫徹不當勞動行為裁決制度保障工會合法活
21 動之宗旨，本會認屏基醫療財團法人屏東基督教醫院關係企業
22 工會係屬工會法第 6 條所指之企業工會，自有工會法及勞資爭
23 議處理法之適用。而申請人詹○○為該工會之會員，如有工會法

第 35 條之情形，自得依上開條文之規定申請裁決，從而應認本件申請人具本件申請裁決之適格。至於相對人抗辯其與申請人間並非僱傭關係云云，乃涉民事私權關係法律性質之認定，並非本會之職權，尚無從據此即否定申請人請求裁決救濟之資格。是相對人辯稱申請人非屬勞基法上之勞工，兩造間要無工會法及勞資爭議處理法之適用云云，自非可採。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一)不當勞動行為原因及具體事實：

1. 申請人詹○○於民國 102 年 4 月起即任職於相對人屏基醫療財團法人屏東基督教醫院處，擔任神經內科主治醫師，任職期間多次獲得屏東縣政府及相關單位表揚，並在 105 年 12 月協助相對人取得「高屏地區腦中風 SNQ 國家品質標章」認證等殊榮（見申證 1）。又申請人為了在診療時能貼近屏東鄉親，甚至是自學原住民語言，於診療時使用排灣族語拉近與屏東鄉親的距離。其嗣後有感於無人替院內同仁爭取勞動權益，遂在 107 年 1 月 25 日時與院內同仁一起成立屏基醫療財團法人屏東基督教醫院關係企業工會（即申請人工會），且擔任第一屆工會理事長。

2. 申請人工會創立後，有多次與相對人爭取醫院同仁及工會成員勞動條件之記錄，其中相對人曾在 108 年 9 月間，在未得小兒科醫師同意之下，擅自將小兒科醫師原為 230 小時之工時變

1 更為 288 小時，嚴重侵害小兒科醫師之勞動權益，經申請人工
2 會會員向申請人反應上開問題，申請人隨即向相對人表示此舉
3 已嚴重違反勞動基準法，並與相對人進行多次協商，相對人 取
4 消上開工時之變動。

5 3. 又 108 年 10 月間相對人院內醫師人手不足，而面臨加護病房
6 10 床需要有一名專責醫師人數（該專責醫師須有主治醫師資
7 格）之問題時，相對人曾要求內科醫師需要輪值加護病房之專
8 責醫師，然相對人此舉已侵害內科醫師之勞動條件，經申請人
9 帶頭向相對人進行連署抗議後，相對人主張取消上開輪值規
10 定，但加護病房人手不足之情形並未因此改善，導致相對人代
11 表人即院長需要親自輪值加護病房之專責醫師。相對人提出醫
12 院政策時，多次遭申請人指出違反法律規定而無法實行，遂因
13 此種下相對人敵視工會之因，更指稱工會為會員及院內同仁把
14 守勞動條件之行為是「破壞雙方和諧關係」（見申證 2）。

15 4. 申請人更曾於 109 年 4 月 14 日在臉書社群網站上指出防疫期
16 間員工權益所受到影響、同年月 21 日質疑相對人拒絕接受工
17 會監督等問題（見申證 3）進而引起相對人之不滿。相對人為
18 杜絕院內質疑政策之聲音，打壓申請人及其工會，竟在雙方進
19 行團體協商期間即同年月 24 日火速以乙紙不續聘通知書簡短
20 表示略以：「經本院審慎考量後決定不再與台端辦理續聘契
21 約。」等語（見申證 4）在沒有任何理由之情況下，由院長表
22 明解僱申請人之決定。經申請人質疑相對人此舉係針對工會
23 所為，意在消滅申請人工會時，相對人於同月 28 日隨即以聲

1 明表示「不再聘任詹○○醫師，係依據雙方間聘任契約之合法
2 正當決定，與工會事務無涉」「由本院院長代表本院親自慎
3 重地當面通知詹○○醫師，於前述聘約期滿後，本院不再繼續
4 聘任詹○○醫師之意旨.....詹醫師不思忠實依循遵守前述聘任契
5 約行事，竟率對本院為上揭不實指摘...」等語（見申證 5）僅
6 欲撇清解僱申請人與工會事務間不具關聯性，但卻從未論及解
7 僱申請人之其他理由，已不無欲蓋彌彰之嫌。

8 5. 相對人解僱申請人工會之理事長之後，復在 109 年 6 月 12 日
9 以內部公開信表示略以「但院方認同工會的正向發展，不會用
10 所謂的報復手段來企圖箝制工會運作，未來也不會要求解散工
11 會」等語（見申證 6）無異宣告工會之存續，須仰賴相對人之
12 善意，工會解散或存續，全憑相對人一念之間。相對人解僱申
13 請人工會理事長之行為，意圖造成申請人會員心理上的壓力，
14 使其等擔心將會因此喪失工作權而不敢參加工會活動。

15 6. 當申請人就前開爭議提起勞資爭議調解不當勞動行為裁決
16 後，相對人始自承係因申請人臉書上評論醫院政策之行為，始
17 為本件爭議之所由（見申證 7）相對人上開行為顯已構成打壓
18 工會之不當勞動行為，為保申請人工會及其會員合法權益，申
19 請人及工會僅得提起不當勞動行為裁決請求救濟，上開爭議更
20 經鈞會以 109 勞裁字第 26 號案認定相對人前開行為，核屬
21 打壓工會之不當勞動行為在案，鈞會並要求相對人應重為適當
22 之考核評估，然相對人卻依然故我，仍基於打壓申請人及工會
23 之目的，無視鈞會上開裁決決定之意旨，於 110 年 9 月 29 日

1 再次做出解僱申請人等針對及打壓工會之處分（見申證8）申
2 請人及工會僅得再次提起不當勞動行為裁決，請求鈞會救濟。

3 (二)確認相對人於民國 110 年 9 月 29 日表示不聘用申請人詹○○之
4 行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定不當勞
5 動行為

6 1. 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對
7 於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，
8 而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、
9 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，工會法第
10 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款訂有明文。

11 2. 申請人所從事照顧及診療患者之神經內科醫師工作，性質上
12 具有繼續性，應為不定期契約。申請人工作表現多有目共
13 睹，多次獲得政府及相關單位之表揚，更為了員工勞動條件
14 而多有與相對人爭執之行為，然相對人因申請人於臉書上發
15 表監督醫院政策言論之行為，而於 109 年 4 月不聘用申請人
16 之行為已遭鈞會認定為不當勞動行為在案，可證相對人對於
17 申請人加入工會、參與工會活動所為之不利對待甚為明確。
18 惟相對人卻仍然故我，仍於 110 年 9 月 29 日再次做出解僱申
19 請人等打壓工會之決定，其目的顯在消弭質疑相對人調整員
20 工勞動條件之反對聲音，更已嚴重侵犯申請人之工作權，而
21 該當於不當勞動行為。

22 3. 相對人於 109 年 4 月解僱申請人工會理事長之後，曾欲蓋彌
23 彰表示：「不會用所謂的報復手段來企圖箝制工會運作，未來

1 也不會要求解散工會」等言詞，表示申請人 工會未被解散乃
2 是相對人所施予之「恩惠」 無異係恫嚇申請人工會之會員，
3 倘 再有繼續為員工爭取勞動權益之行為，申請人離開醫院的
4 下場就是申請人工會會員最佳榜樣。相對人如此大幅度宣示
5 對工會施以「恩惠」之動作，藉此殺雞儆猴之方式警告申請
6 人工會及其幹部之意圖甚為明確，造成申請人會員人人自
7 危。當鈞會表明相對人前開行為成立不當勞動行為之後，相
8 對人仍決意以「第二次」解僱申請人之方式告知申請人工會
9 全體會員，並宣告「縱相對人遭鈞會認定有打壓工會之不當
10 勞動行為」，但若有人持續違反相對人之意思仍從事工會活
11 動，則須承受隨時遭相對人以不續聘之方式做為解僱理由之
12 心理壓力，使其等畏懼喪失工作權，不敢與工會活動或是與
13 工會一同向相對人爭取勞動條件，相對人主觀上顯有不當勞
14 動行為之認識，自當構成工會法第 35 條第 1 第 5 款所稱之不
15 當勞動行為。

- 16 4. 終止僱傭關係之理由不得事後增補，況相對人做成申證 8（下
17 稱第二次處分）不續聘之理由，均係 109 年 4 月 24 日不續聘
18 （即鈞會 109 年勞裁字第 26 號處分之原因事實）下稱第一次
19 處分，前即早已存在之事實，但相對人卻未持此做為 109 年 4
20 月 24 日第一次處分之理由，可證相對人持為第二次處分理由
21 之強度根本不足作為不續聘之決定，甚至是為了應付鈞會所
22 為之裁決而胡亂拼湊之理由，表面上似乎做成評核處分，但
23 不變的是打壓申請人及工會的意圖，從而相對人所為之第二

1 次處分仍係出於針對申請人及工會所為之針對性處分，應為
2 無效：

3 (1) 按勞基法第 11 條、第 12 條雖分別規定雇主之法定解僱事
4 由，然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱勢之一方，為保
5 障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，則雇主在通知
6 解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，使勞工適
7 當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變動。況
8 且，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更不得
9 事後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原
10 先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主
11 張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張（最高法
12 院 101 年度台上字第 366 號判決、95 年度台上字第 2720
13 號判決意旨參照）。是雇主於解僱勞工時，基於勞動契約
14 之誠信原則，應告知勞工被解僱之具體事由，且不得隨便
15 改列其解僱事由，以供法院審查雇主之解僱行為是否合法
16 有據。

17 (2) 相對人主張不聘用申請人之第二次處分係因人力充足
18 為。惟查，相對人於第一次處分時，早已知悉神經內科醫
19 師將增為 5 人，也同知悉申請人開會出席率及門診遲到率
20 均未達標，然卻未持上開理由作成不續聘申請人之處分，
21 僅稱係針對申請人於網路上發表言論之行為不滿而不續
22 聘。可證相對人於本件裁決所提出第二次處分之理由，實
23 為臨訟杜撰，強度根本不足作為不續聘申請人之理由，否

1 則第一次處分時相對人早該提出相同之理由作為不續聘
2 申請人之用，此亦為最高法院見解認為僱主對於僱傭關係
3 所生爭議，不得於訴訟中加以變更或增列，或將解僱後的
4 事由於訴訟中併為主張之所由，顯見相對人第二次處分之
5 理由仍係出於打壓申請人及工會所為之針對性處分，該當
6 於不當勞動行為。

7 (3) 復查相對人曾於第一次不續聘處分爭議時，主張其早於
8 108 年 4、5 月間，開始刊登招募相對人神經內科主治職
9 缺，於 108 年 12 月間，與兩名新進神經內科主治醫師談
10 定相關任職條件，並約定兩名新進主治醫師於 109 年 8
11 月至相對人醫院報到任職。於斯時相對人根本尚未討論或
12 評估 109 年度是否繼續聘任申請人乙事云云。然相對人神
13 經內科醫師於 108 年度僅有 3 名人力配置，其卻又一次增
14 聘 2 名新進醫師，可證相對人認為至少需要「5 名」神經
15 內科醫師才會達到足夠之人力。但申請人遭不續聘後，該
16 神經內科醫師僅餘 4 名，並沒有達到當初相對人所預計使
17 用之 5 名人力配置，可證該神經內科人力應有不足或未符
18 合相對人人力配置之情事，相對人卻於本件爭議審理時改
19 稱神經內科只需 4 名人力即可云云，顯為託詞，並無可取。

20 (4) 再者，依照相對人之聘用計畫，可知神經內科應該需要 5
21 名人力配置，已如前述。但在 107 年至 108 年間，長期僅
22 有 3 名醫師之情況下（更早期只有陳○○醫師及申請人 2
23 名而已），又有陳○○醫師前往受訓，僅有 2 名醫師需要負

1 擔 5 名醫師的人力缺口，才導致申請人業務過多而有無法
2 準時開會、病歷完成率或門診遲到等情形（相同情形也出
3 現在同為神經內科主治醫師陳○○醫師身上），相對人明知
4 神經內科長期有人力不足、陳醫師外出受訓之情況，也明
5 知詹醫師所打理之病患人數眾多，更曾於相證 8 評鑑會議
6 時表示略以「我知道詹醫師在醫院工作的時候門診病人不
7 少，有時候臨床業務太多就會遲到」等語，卻仍指稱申請
8 人無法準時開會、門診遲到均為不續聘理由等云云，實屬
9 牽強。

10 5. 相對人所為之不續聘第二次處分具有雙重動機，依法核屬不
11 當勞動行為而無效：

12 (1) 雇主對勞工所為行為或處分，可能同時存在不當勞動行
13 為及權利行使之雙重動機競合。此時是否成立不當勞動行
14 為，其判斷基準應就該勞工在工會中的地位、參與活動內
15 容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為
16 不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合
17 判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是
18 否不同，或同一事例因人而有不同之處分或不處分，作為
19 重要的判斷基準（鈞會 104 年度勞裁字第 38 號裁決決定
20 意旨參照）。

21 (2) 相對人雖稱本件為聘約期限到期不續聘云云。惟查，第一
22 次不續聘處分時，鈞會已認定相對人所持定期契約期滿作
23 為不續聘理由，背後隱藏針對屬於工會活動等申請人言論

1 所處分之動機，故相對人前揭主張仍應該當於不當勞動行
2 為，應為無效。

3 (3) 又相對人曾於不續聘第一次處分時，表示不續聘係因為申
4 請人專業醫療責任不足，更於書狀中指稱申請人與其他科
5 室相處不睦云云，此均與相對人院長與申請人工會表示不
6 續聘申請人之理由有別（參第一次處分卷申證 15、16）。
7 相對人曾於 109 年 4 月 28 日與申請人工會總幹事楊○○商
8 談，於雙方商談中，相對人曾向申請人工會總幹事楊○○
9 表示申請人醫療業務之專業沒有問題、與同事相處都很
10 好，但因為多次在社群網站上寫批評醫院政策之文章等，
11 而因此不續聘申請人等等，相對人院長余○○並表示略以
12 「(00：42：07) 我承認他看病人很好、醫病發展很好、
13 跟同仁相處很好，又有這麼好的看病能力。」等語（參第
14 一次處分卷申證 16 第 12 頁）、「(1：18：22) 詹醫師
15 的情況是我提出來，我說他在醫療業務上沒有問題，但我
16 們討論的是醫療業務還有經營的還有團隊，我覺得這兩個
17 有問題，其實我覺得就感受的，還有所面對的困擾、經營
18 者所面對的，回饋給我們，因為都不理我」等語（參第一
19 次處分卷申證 16 第 22 頁），可證相對人確實認為申請人
20 醫療業務沒有問題，與同事相處也沒有問題，不續聘原因
21 實係申請人多次公開批評相對人政策，進而累積相對人對
22 工會不滿所致。

23 (4) 復參諸雙方高達「2 小時 40 分」、「數萬字」之對話譯文，

1 均無任何一字提及不續聘申請人係因其病歷未完成率過
2 高、開會未到、門診遲到或人力充足所致，相對人僅係表
3 示係因申請人不符合其經營及團隊政策，更可佐證相對人
4 於 110 年 9 月 29 日所做成之第二次處分，更是出於事後
5 搪塞會之目的所作，仍是出於打壓申請人及工會所為之差
6 別性待遇，自無可取

7 (5) 又做成申證 8 及相證 8 第二次處分之相對人院長林連豐，
8 即係相對人前開作成第一次處分時，因申請人工會言論而
9 認定需處以不續聘處分之副院長，而其能否基於超然公立
10 之立場，做出適當之處分，顯有疑義。

11 (三)相對人不續聘申請人之行為，該當於工會法第 35 條第 1 項第 3
12 款、團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

13 1. 申請人遭解僱時，雙方正就員工關於年終獎金、薪資結構、伙
14 食費及其他勞動條正在進行團體協約之協商，然相對人卻於
15 雙方團體協商之際，為了杜絕醫院內部質疑政策之聲音，以不
16 續聘之方式解僱申請人工會理事長，顯然並無與工會談團體協
17 商之真意，而係利用解僱申請人之方式，杜絕監督或維護員工
18 勞動條件之力道。更宣稱「不會用所謂的報復手段來企圖箝制
19 工會運作，未來也不會要求解散工會」等云云，無疑係掩耳盜
20 鈴，益徵相對人並無與申請人工會成立團體協商之真意，應該
21 當於工會法第 35 條第 1 項第 3 款、團體協約法第 6 條之不當
22 勞動行為。

23 (四) 本件有命相對人回復申請人原任職位及給付薪資之必要：

- 1 1. 按基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項
2 規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、
3 第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。前項處
4 分並得令當事人為一定之行為或不行為。勞資爭議處理法第
5 51 條 1、2 項定有明文。
- 6 2. 相對人解僱申請人之行為，除了對申請人工會造成危害以
7 外，此舉無疑係告知我國僱主得以簽定定期契約之方式規避
8 對於員工之保障，倘該員工有參加工會，只需於簽立契約期
9 滿後不續聘，即可大幅削減工會之實力，並藉此消弭醫院內
10 部反對不當政策之聲音，打壓勞工合法取得之成立，組織工
11 會及進行工會活動之權利。為求速回復公平之勞資關係並健
12 全相對人之集體勞動法觀念，本件確有請求鈞會命相對人應
13 於本裁決書送達之翌日起 7 日內，即回復申請人詹○○原任精
14 神科醫師主治醫師職務，及給付申請人原可領得薪資必要，
15 方能藉此消除相對人員工及申請人工會會員對於參與工會活
16 動之疑慮。
- 17 3. 爰參酌行政院勞工委員會（勞動部前身，83 年 4 月 9 日（83）
18 台勞動二字 25564 號函，以勞工退休前 6 個月工資總額直接
19 除以 6 計算平均工資之意旨，應申請人 109 年 1 月份至 109
20 年 6 月份薪資 明細表中之「薪資總額（1 至 7）」欄位金額 加
21 總後，直接除以 6 計算平均薪資金額應為 294,138 元（見申
22 證 9）計算式：109 年 1 月份薪資 299,003 元+109 年 2 月份 薪
23 資 292,941 元+109 年 3 月份薪資 288,531 元+109 年 4 月份薪

1 資 292,458 元+109 年 5 月份薪資 291,354 元+109 年 6 月份
2 薪資 300,544 元=1,764,831+64=294,138.5 元，小數點後捨
3 棄。

4 (五)請求裁決事項：

- 5 1. 確認相對人於民國 110 年 9 月 29 日表示不聘用申請人詹○○之
6 行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定不當勞
7 動行為。
- 8 2. 確認相對人於民國 110 年 9 月 29 日表示不聘用申請人詹○○之
9 行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款、團體協約法第 6 條
10 第 1 項之不當勞動行為。
- 11 3. 確認相對人於民國 110 年 9 月 29 日不聘用申請人詹○○之行為
12 無效。
- 13 4. 相對人應於本裁決書送達之翌日起 7 日內。回復申請人詹○○
14 原任神經內科醫師主任醫師之職務。
- 15 5. 相對人應自民國 109 年 7 月 1 日起至申請人詹○○復職日止按
16 月於每月 5 日給付申請人詹○○薪資 294,138 元（依照 109 年 1
17 月至 109 年 6 月之平均薪資），及自每月發薪日之翌日起至清
18 償日止，按年息 5%計算之利息。
- 19 6. 相對人應於收受本裁決決定書之日起 5 日內於其網站「屏基醫
20 療財團法人屏東基督教醫院」（<https://www.ptch.org.tw/>，之首
21 頁，並以不小於 16 號之標楷體字型將裁決主文公告 14 日以
22 上，並將公告事證存查。

23 (六)其餘參見申請人 110 年 11 月 26 日不當勞動行為裁決申請書、

1 111 年 6 月 24 日不當勞動行為陳報書、111 年 7 月 5 日不當勞
2 動行為裁決準備狀、111 年 7 月 25 日不當勞動行為裁決準備
3 狀、111 年 8 月 5 日不當勞動行為裁決準備（三）狀、111 年 9
4 月 12 日不當勞動行為裁決準備狀及各該書狀檢附之證物。

5
6 二、 相對人之答辯及主張：

7 (一)本件原因事實：

8 1. 緣申請人詹○○與相對人前於 108 年 4 月 29 日合意簽訂屏基
9 醫療財團法人屏東基督教醫院「醫師聘任契約書」(相證 1 號)
10 下稱「系爭聘任契約」，雙方並於契約第 1 條明確約定：「契
11 約期間：自民國 108 年 07 月 01 日起至 109 年 06 月 30 日止，
12 契約期滿後，若雙方願意繼續聘任或接受應聘，應依照甲方
13 醫院醫師聘任規定辦理」等旨，而由相對人於上開期間內聘
14 請申請人詹○○為神經內科主治醫師並同時擔任該科主任（科
15 主任）乙職。

16 2. 嗣於系爭聘任契約期間即將屆滿前，因經相對人內部評估並
17 無意願繼續再與申請人詹○○簽訂下一年度新約，乃於 109 年
18 4 月 24 日，由時任相對人院長之余○○醫師先以口頭告知申請
19 人詹○○，兩造間系爭聘任契約於契約期間屆滿後即告終
20 止，相對人將不會再與申請人詹○○續約及簽訂下一年度之
21 「醫師聘任契約」等語。之後，並由相對人人資室於 109 年 4
22 月 29 日以郵件掛號方式，寄發書面「不續聘通知書」予申請
23 人詹○○（參申證 4）。

1 3. 詎料，申請人詹○○因無法接受相對人前述不予續聘之通知及
2 決定，故非但拒絕承認系爭聘任契約上明確約定契約期間將
3 屆滿之事實另亦向相對人所在地之勞動主管機關屏東縣政府
4 勞動暨青年發展處，提出所謂「勞資爭議調解」申請外，申
5 請人更於系爭聘任契約期間屆滿後之109年7月13日，另向
6 貴會提出不當勞動行為裁決之申請（參申證7）即貴會109
7 年勞裁字第26號案，下稱「前案裁決」，並於「請求裁決事
8 項」中記載暨請求：「確認相對人（即同本件相對人）下同，
9 於民國109年4月24日表示不聘用申請人詹○○之行為，構成
10 工會法第35條第1項第1款、第5款所定之不當勞動行為。
11 2、確認相對人於民國109年4月24日表示不用申請人詹○○
12 之行為，構成工會法第35條第1項第3款、團體協約法第6
13 條第1項之不當勞動行為。3、確認相對人於民國109年4月
14 24日不聘用申請人詹○○之行為無效。4、相對人應於本裁決
15 書送達之翌日起7日內，回復申請人詹○○原任神經內科醫師
16 主任醫師之職務。5、相對人應自民國109年7月1日起至申
17 請人詹○○復職日止，按月於每月5日給付申請人詹○○薪資
18 294,138元（依照109年1月至109年6月之平均薪資），及
19 自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」
20 等事項。

21 4. 針對申請人上述申請裁決事項第2項至第5項，業經貴會審
22 理後作成109年勞裁字第26號裁決決定，予以駁回在案。然
23 因貴會前案裁決決定復認定，相對人具有所謂違反工會法第

1 35 條 第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為之情形(相對人業
2 已對前案裁決決定，提起行政救濟聲明不服，刻由臺北高等
3 行政法院審理中，行政訴訟案號為：臺北高等行政法院 110
4 年度訴字第 1265 號)，故乃同時命相對人：「應於本裁決決定
5 書送達翌日起 30 日內對申請人詹○○重為適當續聘評核，並將
6 事證送交勞動部存查。」等旨。就此，相對人亦已依貴會前
7 案裁決決定之指示，於 110 年 9 月 27 日召開醫師聘任會議，
8 重為續聘申請人詹○○與否之適當評核，並決議：「本院自 109
9 年 7 月 1 日起，不再新聘詹○○醫師。」等內容，並已於 110
10 年 9 月 29 日將事證送交貴部存查（參申證 8）。

11 5. 詎料，申請人僅因相對人並未如申請人詹○○所願，做成續聘/
12 新聘申請人詹○○之決定，即憑空主張相對人構成不當勞動行
13 為云云，並猶執於貴會前案裁決中，業已提出之相同申請事
14 實及理由等，於 110 年 11 月 26 日重複申請本件不當勞動行
15 為裁決程序，並再事爭執，誠屬無據。

16 (二)相對人於 110 年 9 月 29 日將重為續聘評核申請人詹○○之決議
17 函報貴部存查之行為，本係遵照貴會 109 年勞裁字第 26 號案
18 裁決決定主文第 2 項救濟命令而為，殆無可能成立不當勞動行
19 為：

20 1. 按最高行政法院 103 年度判字第 458 號行政判決明揭：「工會
21 法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款所稱雇主對於勞工
22 之不利對待行為，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為
23 之意思所發動，且兩者間必須具有相當因果關係始能成立。」

1 (附件3)

- 2 2. 次按，貴會不當勞動行為105年勞裁字第30號案裁決決定書
3 復清楚揭示：「... ..相對人前後總共七次發函通知申請人遵照
4 本會105年勞字第1號裁決決定意旨至相對人總務課服勤，
5 切勿以請會務公假方式規避到勤服勞務義務，.....，堪認係
6 基於勞動契約及本會105年勞裁字第1號裁決決定，指示袁
7 ○○至總務課服勤，尚難謂相對人有不當勞動行為之認識、針
8 對性。」(附件4) 是依上開最高行政法院及貴會裁決決定見
9 解可知，因不當勞動行為(如不利對待行為)須具備基於妨
10 礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，且行為及意思二
11 者間須有相當因果關係，始足當之。是如相對人乃依照貴會
12 裁決決定之救濟命令行事，即足堪認定相對人主觀上未帶有不
13 當勞動行為之意思、針對性，自無可能構成不當勞動行為。
- 14 3. 經查，依貴會109年勞裁字第26號案裁決決定係已明揭：「...
15 查本件相對人對於續聘主治醫師乙事，內部設有相關之既定
16 程序，是本會命相對人應於本裁決書送達翌日起30日內對申
17 請人詹○○重為適當之續聘評核，並將事證送交勞動部存查，
18 應屬適當之救濟方法，足以樹立該當事件之公平勞資關係之
19 必要性及相當性，故裁決如主文第二項所示。申請人其餘請
20 求裁決之事項，均不准許。」等語(見申證7，第50頁第16
21 行至第21行)。
- 22 4. 是由上說明可知，相對人因遵循貴會109年勞裁字第26號案
23 裁決決定第二項所作成之救濟命令意旨，遂於110年9月27

1 日召開醫師聘任會議進行適當評核，並於 110 年 9 月 29 日將
2 決議不予新聘申請人詹○○之會議結論，函報貴部存查乙事，
3 本係依照貴會之裁決決定而為，自未帶有所謂針對申請人或
4 打壓申請人之不當勞動行為動機或意思可言，自不成立所謂
5 不當勞動行為。

6 5. 再者，衡諸申請人主張本件相對人打壓其等之事證說明（如
7 上表所列），顯係均屬申請人於貴會 109 年勞裁字第 26 號案
8 中即已提出，並要求貴會加以審認之相同、舊有事證，益徵
9 申請人徒憑前揭舊有事證，即率爾主張相對人於 110 年 9 月
10 29 日，遵照貴會 109 年勞裁字第 26 號案裁決決定主文第 2
11 項救濟命令，將重為續聘評核申請人詹○○之決議函報貴部存
12 查之行為，乃同時違反工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款、
13 團體協約法第 6 條第 1 項，構成不當勞動行為云云，尚乏
14 依據，自無從憑採。

15 (三)申請人請求確認相對人於 110 年 9 月 29 日，將重為續聘評核申
16 請人之決議函報貴部存查之行為無效，顯然牴觸 109 年勞裁
17 字第 26 號案不當勞動裁決決定理由，自無可採：

18 1. 按臺北高等行政法院 102 年度訴更一字第 94 號行政判決明
19 揭：「勞資爭議處理法就工會法第 35 條規範之不當勞動行為
20 態樣規定有不同之救濟體系，其屬工會法第 35 條第 2 項所規
21 定之雇主或代表雇主行使管理權之人違反第 1 項禁止規定所
22 為之解僱、降調或減薪等 3 種行為態樣，法條規定其法律效
23 果為無效，其餘非屬解僱、降調、減薪之行為態樣者，則不

1 在無效之列。又經裁決決定後，對於裁決結果不服者，如屬
2 解僱、降調、減薪之行為態樣者，則應循民事法院途徑尋求
3 救濟，如屬該 3 種行為態樣以外之其他不利待遇措施，則應
4 循行政爭訟途徑尋求救濟。」(附件 5)。是依上開實務見解可
5 知，有關工會法第 35 條第 2 項規定之「涉及私權之民事爭議」
6 而認定無效者，應限於雇主或代表雇主行使管理權之人所為
7 之「解僱、降調或減薪」三種行為，但尚不包含其他不利待
8 遇等措施。

9 2. 經查，貴會 109 年勞裁字第 26 號案裁決決定業已指明，相對
10 人於 109 年 4 月 24 日表示不予聘任申請人詹○○乙節，並未涉
11 及工會法第 35 條第 2 項列舉之解僱、降調、減薪三種行為態
12 樣所生民事爭議，至多僅為「其他不利待遇措施」之類型(註：
13 僅為假設語氣，相對人仍爭執前述行為並未構成不當勞動行
14 為)。從而本件申請人猶執 109 年勞裁字第 26 號案中之陳詞，
15 重複就相對人於 110 年 9 月 29 日，將重為續聘評核申請人詹
16 ○○之決議函報貴部存查之行為，主張係屬「解僱」之行為，
17 並再次提出已由貴會明確否定而不採納之所謂「解僱」主張，
18 顯屬無據，殆無可採。

19 3. 況查，如前所述，有關申請人提出所謂相對人於 110 年 9 月
20 29 日將重為續聘評核申請人詹○○之決議函報貴部存查之行
21 為，核其性質，實係相對人遵照貴會 109 年勞裁字第 26 號案
22 裁決主文第 2 項救濟命令之指示，將相對人於 110 年 9 月 27
23 日召開醫師聘任會議決議之結論，於 110 年 9 月 29 日函報貴

1 部存查，然此等決議或函報行為實並未創設或變動相對人與
2 申請人間之民事法律關係，更遑論構成所謂「解僱」行為可
3 言。是以，針對本件申請人所提出並爭議之相對人 110 年 9 月
4 29 日將重為續聘評核申請人詹○○決議函報貴部存查之行為，
5 自無依工會法第 35 條第 2 項規定，解釋或認定係屬「解僱」
6 行為，或是進而認定前開函報貴部存查行為「無效」之可能，
7 其理甚明。

- 8 4. 揆諸貴會 109 年勞裁字第 26 號案裁決決定理由及上開說明可
9 知，申請人請求確認相對人於 110 年 9 月 29 日將重為續聘評
10 核申請人詹○○之決議函報貴部存查之行為「無效」云云，非
11 但於法不合，更顯無理由，自應予駁回。

12 (四)相對人於 110 年 9 月 29 日，將重為續聘評核申請人詹○○之決
13 議函報貴部存查之行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1
14 款之不當勞動行為：

- 15 1. 按貴會 106 年勞裁字第 31 號案裁決決定書明揭：「甚且，企
16 業工會之會員代表人數近百人，申請人始終並未釋明相對人
17 何以針對申請人擔任工會會員代表而予解僱，從而，申請人
18 指稱相對人有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行
19 為云云，即難成立。」(附件 6)是由貴會上開裁決見解可知，
20 申請人指摘相對人，因其參加工會活動、擔任工會職務而遭
21 相對人解僱，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行
22 為，自當就其指摘因其參加工會活動、擔任工會職務，而遭
23 相對人解僱間之因果關係、針對性，詳實舉證，不可空言泛

1 陳，合先敘明。

- 2 2. 經查，本件相對人於 110 年 9 月 27 日召開醫師聘任會議，重
3 新針對續聘申請人詹○○與否進行適當評核，且最終最成決議
4 不予聘任，乃係基於貴會 109 年勞裁字第 26 號案裁決決定
5 主文第 2 項救濟命令行事，自非係針對申請人詹○○參加所謂
6 工會活動，或因申請人擔任申請人工會理事長乙職而為，皆
7 已如上開說明。惟按，申請人於本件不當勞動裁決事件中，
8 實乃重複提出於貴會 109 年勞裁字第 26 號案中即已提出之舊
9 證物及理由主張，並據此辯稱相對人於 110 年 9 月 29 日，將
10 重為續聘評核申請人詹○○之決議函報貴部存查之行為，亦成
11 立所謂不當勞動行為，並僅空言指摘相對人依然故我，再次
12 做出「解僱」申請人詹○○等打壓工會之決定云云。由此益證，
13 申請人顯係刻意無視及忽略，相對人於 109 年 4 月 24 日通知
14 申請人不再予以聘任，以及相對人於 110 年 9 月 29 日，將重
15 為續聘評核申請人詹○○之決議函報貴部存查之行為，其本質
16 上及作成背景之不同，卻僅草率以 109 年勞裁字第 26 號案已
17 提出之舊證物及相同理由主張，一事兩用並任意充作所謂相
18 對人於 110 年 9 月 29 日，將重為續聘評核申請人之決議函報
19 貴部存查之行為，亦構成不當勞動行為之證明云云，顯然未
20 盡舉證之責，是其主張自無可採，當屬甚明。
- 21 3. 相對人於 110 年 9 月 27 日依貴部前案裁決之救濟命令召開醫
22 師聘任會議、110 年 9 月 29 日函報重新評核結果予貴部存查，
23 以及將評核結果副知申請人詹○○等行為（下合稱「本件評核

及通知行為」)，均未構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱解僱或其他不利待遇之不當勞動行為：

(1) 按臺北高等行政法院 107 年度訴字第 8 號行政判決見解指出：「工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定中，『拒絕僱用、解僱、降調、減薪』為所列舉之例示，而『或為其他不利之待遇』為概括規定。觀察『拒絕僱用、解僱、降調、減薪』彼此間的類似性或共通性，可發現乃有關勞動關係之締結維持，或勞動條件之給與，為與勞動關係或條件直接相關且可由雇主發動主導致勞工遭受不利益者而言，且『待遇』不無『基於勞動關係所給與之對待』之文義，故由此推得『其他不利之待遇』之可能範圍時，即不能逸脫於此主旨」（附件 14）

(2) 次按，最高行政法院 105 年度判字第 40 號行政判決亦明揭：「工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款所謂『其他不利之待遇』，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；且兩者間具有相當因果關係始能成立。亦即應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。」（附件 15）。

(3) 又按，臺北高等行政法院 99 年度簡字第 819 號行政判決闡明：「所謂解僱是指在屬於勞基法適用範圍的勞工，於勞動契約成立後，由雇主單方意思表示所為聘僱關係的終

1 止。而關於不當解僱的定義，應係指勞工遭受雇主非法終
2 止勞動關係的情形，包括雇主對於勞動契約之終止違反我
3 國法令明文規定之形式不法，與雇主對於勞動契約之終止
4 雖未達形式不法，惟雇主促成終止之手段、目的實質不
5 法。」(附件 16)

- 6 (4) 查相對人所為本件評核及通知行為，係依照貴部 109 年勞
7 裁字第 26 號案（下稱「前案」）第二項裁決主文行事，細
8 繹系爭聘任契約約定內容及本案客觀事實經緯可知，有關
9 相對人之本件評核及通知行為，實並未進一步創設、變動
10 或消滅原本相對人與申請人詹○○雙方間，基於「系爭聘任
11 契約」所生之一切權利義務關係。亦即，本件評核及通知
12 行為，實並未有任何變動「系爭聘任契約」原有之權利義
13 務，更未發生所謂與勞動關係之締結維持、勞動條件之給
14 與、或是與勞動關係或條件直接相關之解雇、減薪、降級
15 等類似之「不利待遇」等情事。由此可見，就「工會法」
16 第 35 條第 1 項第 1 款規定之客觀構成要件角度觀察，本
17 件評核及通知行為實並未對於申請人詹○○基於「系爭聘任
18 契約」上之契約權利或得享有之待遇，形成或發生任何「不
19 利益」之法律效果，充其量僅屬「事實行為」，自不構成
20 工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之「其他不利之待遇」。
- 21 (5) 實則，有關相對人與申請人間之系爭聘任契約於 109 年 7
22 月 1 日起即告終止及消滅乙情，並非係因本件評核及通知
23 行為所致，而係基於系爭聘任契約屬一年一聘之「定期契

1 約」所使然，期間屆滿即發生自動終止及消滅之法律效果；
2 況且，針對相對人續聘申請人詹○○與否，本非屬申請人依
3 約得享有之權利或待遇，故本件評核及通知行為實無造成
4 申請人詹○○任何不利益待遇可言。

5 4. 相對人召開上開醫師聘任會議時，所討論及評核申請人詹○○
6 之項目，均比照相對人歷年來舉行醫師聘任會議時，針對主
7 治醫師聘任與否所討論及評核之相同標準進行，並未額外新
8 增過往所無之其他評核項目或標準。又相對人以醫院之人力
9 需求和醫院日後發展方向，作為評估是否聘任主治醫師之考
10 量標準，當屬相對人針對醫院之業務經營及人力管理上核心
11 決策事項，自不具備不當勞動行為之意思：

12 (1) 觀諸相對人舉行上開醫師聘任會議時之會議紀錄記載：

13 「院長：我們今天臨時召開醫師聘任會議，主要是因為本
14 院在9月2日收到勞動部裁決決定書的裁決決定指示，109
15 年勞裁字第26號不當勞動行為裁決主文第二項，被要求
16 需要在裁決決定書送達的30日內，也就是在10月2日
17 以前，要對詹智均醫師重為適當續聘評核，最後要將結果
18 送交勞動部存查。這次我們會議的成員主要是依據本院醫
19 師年度聘任會議的方式來召集及舉行，也就是如往例的成
20 員及方式，都是一樣的。那在這裏要跟大家提醒這次我們
21 續聘聘任的討論，對於詹醫師過去在擔任屏基企業工會理
22 事長的身份或是他涉及跟工會有關的言論、行為...等事
23 項，都不可以列入考量跟評核的參考，請大家注意一下。

1 醫院跟詹醫師的契約是定期契約的關係，在 109 年 6 月 30
2 日雙方的聘約已經到期屆滿，我們今天評核附上的資料有
3 108 年 1 月到 109 年 6 月的評核結果（註解：即 108 年、
4 109 主治醫師續聘評核表，見相證 9 號）這個可以做為大
5 家的參考，請各位參與者就醫院現在的人力需求和醫院的
6 發展，跟當時詹醫師的工作表現及工作態度，來做為一個
7 考量，是不是要再聘任詹醫師？請各位表達意見。」（見
8 相證 8 號）。

9 (2) 再觀諸相對人上開醫師聘任會議紀錄記載：「劉副院長：...
10 不過講起來就是這個其實並不是說全部合格就一定會被
11 再新聘任，應該是照我們剛剛理解的狀況，他如果只是有
12 些不合格的話，其實講起來我的印象中醫院以往並沒有說
13 你不合格的項次達到多少，你就不會再新聘」，「院長：當
14 然要看醫院人力的需求，過往也有一些醫師的評價或是他
15 的工作狀況，有些是有狀況的，因為限於人力的關係，有
16 給這樣的醫師做一次性的聘任，所以我們都會做多重考量
17 的，看現實的狀況。」

18 (3) 是由前揭會議記錄可知，(1) 相對人於舉行上開聘任會議
19 時所評核之項目及標準等，均係比照相對人歷年來舉行醫
20 師聘任會議時，針對主治醫師聘任與否所討論及評核之相
21 同標準進行，而未額外新增過往所無之其他評核項目或標
22 準；(2) 相對人於討論聘任主治醫師與否時，除主治醫師
23 自身工作表現外，同時考量醫院之人力需求、和醫院未來

的發展等因素，自屬相對人經營管理醫院之核心事項，且須基於醫院之現實需求予以多重、綜合考量，並無不當勞動行為動機或所謂針對性可言(3)又於上開聘任會議中，相對人實已遵照貴部前案裁決決定之指示，並未將申請人詹○○擔任申請人工會理事長的身份、或涉及所謂與工會有關的言論、行為...等加以考量或評核，故自不具備所謂不當勞動行為動機，或是任何針對申請人詹○○之情事可言。

(4) 又參諸相對人上開醫師聘任會議紀錄記載：「院長：好，如果沒有的話，我大概就要做今天聘任會議的決議了，那今天我們經過會議討論結果的決議，本院自 109 年 7 月 1 日起就不再新聘詹○○醫師，這樣決議的理由，第一是基於醫院跟詹醫師之間的聘任契約是一年一聘的定期契約，約期屆滿聘任的契約關係就消滅了，因此本案詹○○醫師的聘任契約已經在 109 年 6 月 30 日屆滿，所以不再新聘詹○○醫師。第二因為經過這次聘任會議的評核跟討論，詹醫師的所有綜合表現並未達到足以新聘的結論，這是我們今天聘任會議的結果，我們也將依上開的結論來提報勞動部不當勞動裁決行為委員會存查，今天會議到此結束。」、吳副院長：「第二點應該要加進去目前人力評估沒有這種人力需求，不管是人力需求端或病患需求端都沒需求。」，故依相對人召開上開醫師聘任會議，決議不再委任申請人詹○○之理由，僅有系爭聘任契約期間屆滿，以及相對人醫院已無進一步人力需求。

1 (5) 相對人是否續聘主治醫師『考量評估事項』與「最終決議
2 續聘與否之理由」係屬二事，自不容任意混為一談。基於
3 一年一聘之定期委任契約屆滿，相對人是否續聘主治醫師
4 「考量評估事項」（即考量或評核的項目或參考資料）均
5 係以「主治醫師（過去）工作表現」、「醫院（現實）人力
6 需求」以及「醫院（各科）發展」事項，予以綜合評估。
7 是故相對人於考量及討論上開「主治醫師（過去工作表
8 現」、「醫院（現實）人力需求」以及「醫院（各科）發展」
9 評估事項後，作出「最終決議續聘與否之理由」，將因個
10 案（個別主治醫師）綜合評估之條件、情況不同，而作出
11 聘任或不聘任之不同理由。而相對人於評估續聘主治醫師
12 時所「考量評估事項」與「最終決議續聘與否之理由」本
13 屬分屬二個層次。實不應誤將相對人於醫師聘任會議時
14 「考量評估事項」均視同相對人應「最終決議續聘與否之
15 理由」，而將二者混為一談或劃上等號。就本案而言，相
16 對人於 110 年 9 月 27 日作出不新聘申請人詹○○之理由，
17 即基於系爭聘任契約期間屆滿，以及「醫院（現實）人力
18 需求」，並無其他事由作為不予續聘申請人詹○○之理由。

19 (6) 至關於 110 年 9 月 27 日醫師聘任會議記錄中記載：「院
20 長：....因為經過這次聘任會議的評核跟討論，詹醫師的所有
21 綜合表現並未達到足以新聘的結論」等文，參諸上開會
22 議中於討論及評估是否新聘申請人詹○○之前，相對人院長
23 即稱：請各位參與者就醫院現在的人力需求和醫院

1 的發展，跟當時詹醫師的工作表現及工作態度，來做為一個
2 考量，是不是要再聘任詹醫師？請各位表達意見。」於
3 經過會議討論後，院長稱：「綜合二位副院長的討論和提出
4 出來的，目前大概醫院的人力需求，不管是在門診，...所以
5 以從人力上的話，還有醫院成本的考量，再增加醫師的話，
6 第一個沒有實際的成本效益，那對醫院的營運也是會
7 一個負擔。...因為契約已經到期了，整個契約關係已經結
8 束了，有沒有說要一定非得一定要再聘任詹醫師的需求？
9 請表示意見。吳副院長稱：「我是覺得沒有。」於進入上
10 開會議尾聲時，院長稱：「好，如果沒有的話，我大概就要
11 要做今天聘任會議的決議了，那今天我們經過會議討論結
12 果的決議...第一是基於醫院跟詹醫師之間的聘任契約是一
13 年一聘的定期契約，第二因為經過這次聘任會議的評核
14 跟討論，詹醫師的所有綜合表現並未達到足以新聘的結
15 論，這是我們今天聘任會議的結果，我們也將依上開的結
16 論來提報勞動部不當勞動裁決行為委員會存查，今天會議
17 到此結束。」吳副院長稱：「第二點應該要加進去目前人
18 力評估沒有這種人力需求，不管是人力需求端或病患需求
19 端都沒需求。」是觀諸上開會議之上下全文脈絡可見，上
20 開會議記錄記載內容，僅係將相對人院長將當日與會之副
21 院長發言、主觀自言內容與會議討論之經過，加以綜整說
22 明，相對人並非針對申請人詹○○之工作表現此一考量評估
23 事項，當作不予新聘之理由。顯無針對申請人詹○○擔任申

1 請人工會理事長或參與所謂工會活動之情事，自不構成不
2 當勞動行為。

3 5. 此外，申請人執 109 年勞裁字第 26 號案裁決決定，認定相對
4 人構成所謂不當勞動行為之理由，用作主張本件相對人於重
5 新評核續聘申請人詹○○與否後，仍決議不予聘任之行為，係
6 屬依然故我，其目的在於消弭質疑相對人調整勞動條件之反
7 對聲音，更已嚴重侵犯申請人之工作權，而該當於不當勞動
8 行為云云更無可採：

9 (1) 蓋若依照申請人前述主張及論述方式，不啻係將貴會 109
10 年勞裁字第 26 號案裁決決定主文第 2 項所示：「相對人應
11 於本裁決決定書送達翌日 30 日內對申請人詹○○重為適當
12 續聘評核，並將事證送交勞動部存查。」之救濟命令，強
13 行曲解為相對人「僅得」作成聘任申請人之決議，且「必
14 須」回溯自 109 年 7 月 1 日起繼續聘任申請人詹○○，否則
15 即構成所謂不當勞動行為云云。此等解釋方式核與貴會
16 109 年勞裁字第 26 號案裁決決定主文第 2 項內容不符，
17 本不足採。

18 (2) 況且，申請人前揭論述及主張方式，亦明顯係將「相對人
19 於 109 年 4 月 24 日通知申請人詹○○不再予以聘任之行
20 為」，以及「相對人於 110 年 9 月 29 日，將重為續聘評核
21 申請人詹○○之決議函報貴部存查之行為」，兩者刻意混為
22 一談。並強行將貴會於 109 年勞裁字第 26 號案中認定，
23 相對人於 109 年 4 月 24 日表示不再聘任申請人詹○○而構

1 成所謂不當勞動行為之理由，穿鑿附會、張冠李戴於本件
2 相對人 110 年 9 月 29 日，將重為續聘評核申請人之決議
3 函報貴部存查之行為之上，並恣意推論相對人於 110 年 9
4 月 29 日時，亦如同貴會 109 年勞裁字第 26 號案爭議般，
5 具有不當勞動行為之意思及動機，企圖解免其應負之舉證
6 責任，殆不足採。

7 (五)相對人於 110 年 9 月 29 日，將重為續聘評核申請人詹○○之決
8 議函報貴部存查之行為，亦不構成工會法第 35 條 第 1 項第 5
9 款之不當勞動行為：

10 1. 按臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1517 號行政判決 明
11 揭：「按工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱不當勞動 行為，必
12 須雇主或代表雇主行使管理權者之作為或不 或限制，始足當
13 之。」等旨（附件 7）。作為，對於工會之成立、組織或活動
14 產生影響、妨礙。是由上開行政法院見解可知，申請人指摘
15 相對人不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動，構成
16 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，自當就其 指
17 摘相對人「不當」影響、妨礙或限制申請人工會之行為以及
18 其結果，俱以舉證證明，始能成立。

19 2. 查自相對人於 109 年 4 月 24 日表示不聘任申請人詹○○， 其
20 後一年半內，申請人工會會員人數並未發生明顯跌幅之情
21 事，其會員人數均穩定約莫維持在 270 多人至 290 多人左右。
22 （相證 4 號）。又觀諸申請人工會第二屆會員代表、理監事選
23 舉結果可知，申請人工會仍不乏願意投身參與工會活動、擔

1 任工會幹部之會員，此參申請人工會第二屆會員代表選舉公
2 告（相證 5 號），以及理事、監事、常務理事、監事召集人、
3 理事長當選名單公告可證（相證 6 號）。甚且，申請人亦連任
4 申請人工會之理事及理事長職（見相證 6 號）。由此可證，相
5 對人於 110 年 9 月 29 日將重為續聘評核申請人詹○○之決議函
6 報貴部存查乙節，並未發生任何不當影響、妨礙或限制申請
7 人工會之組織或活動之情事，實甚明確。

8 3. 綜上，申請人未能舉證相對人於 110 年 9 月 29 日將重為續聘
9 評核申請人之決議函報貴部存查，有不當影響、妨礙或限制
10 工會組織或活動之情事。揆諸上開貴會裁決及行政法院見
11 解，並參諸申請人工會近來之組織、活動仍正常進行，顯未
12 受到相對人上開報貴部存查行為之影響，是本件相對人自無
13 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

14 (六)相對人於 110 年 9 月 29 日，將重為續聘評核申請人詹○○之決
15 議函報貴部存查之行為，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 3
16 款、團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

17 1. 按貴會 106 年勞裁字第 31 號案裁決決定書揭示：「申請人主
18 張系爭解僱行為亦構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞
19 動行為云云，惟按該款不當勞動行為，必以勞工提出團體協
20 商之要求或參與團體協商相關事務為構成要件，始足當之，
21 對此相對人稱：企業工會與相對人於 104 年 1 月完成團體協
22 約之續約，目前仍為協約存續期間，本件並無申請人代表企
23 業工會提出團體協約之協商，亦無申請人參與企業工會團體

1 協商事務等語，申請人未予否認，則申請人指稱相對人有違
2 反工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為，即難以採信。」
3 （見附件 6）次按，貴會 107 年勞裁更（一）字第 2 號案裁
4 決決定書指出：「申請人與相對人業於 106 年 3 月 30 日召開
5 第一次團體協約協商會議，且至 106 年底雙方共召開五次團
6 體協約協商會議，為申請人所不爭。而相對人亦未曾就有關
7 議題拒絕申請人為團體協約之協商，有雙方第一次團體協商
8 會議紀錄所列【第四案】之爭議事項 5 及主席說明可稽（相
9 證 9）。另查雙方於第一次協商會議並就有關團體協約協商之
10 頻率及形式加以討論並作成決議（見相證 9 會議紀錄所列【第
11 五案】），詎申請人竟於該次會議後不久旋即提出本件裁決申
12 請，主張相對人構成不誠信協商云云，實有可議。」（附件 8）
13 2. 是由上開貴部裁決決定見解可知，工會法第 35 條第 1 項第 3
14 款之不當勞動行為之構成，須以申請人因提出團體協商之要
15 求或參與團體協商相關事務之際，遭相對人拒絕僱用、解僱、
16 降調、減薪或為其他不利之待遇等事實作為前提。其次，若
17 申請人欲主張相對人違反團體協約法第 6 條第 1 項規定，構
18 成不當勞動行為，亦應具體舉證相對人有拒絕協商之事實，
19 方屬當之。
20 3. 經查，申請人於本件中就其主張相對人構成工會法第 35 條第
21 1 項第 3 款、團體協約法第 6 條之不當勞動行為之原因及事
22 實，係空泛宣稱申請人詹○○遭所謂「解僱」時（即 110 年 9
23 月 29 日），申請人工會與相對人正就員工關於獎金、薪資結

1 構、伙食費及其他勞動條件 正在進行團體協約之協商，而相
2 對人卻於此之際「解僱」申請人詹○○，顯然並無協商之真意，
3 而係利用解僱申請人詹○○之方式，杜絕監督或維護員工勞動
4 條件之力道云云（申見申請書第 10 頁至第 11 頁），揆其理由
5 不外是將 109 年勞裁字第 26 號案中已提出之主張，全部複製
6 及照抄於本件申請書中，已屬未洽。

7 4. 實則，申請人雖主張相對人於 110 年 9 月 29 日透過「解僱」
8 申請人詹○○方式，以阻擾或妨礙相對人與申請人工會間正在
9 進行之關於獎金、薪資結構、伙食費及其他勞動條件之團體
10 協約之協商云云，惟事實上在此時點之前，申請人工會與相
11 對人雙方，業已於 110 年 9 月 24 日完成團體協約之簽約儀式
12 在案（相證 7 號），換言之，有關申請人宣稱相對人構成工會
13 法第 35 條第 1 項第 3 款、團體協約法第 6 條之不當勞動行
14 為云云，明顯係與相對人與申請人工會實際互動狀況及客觀
15 事實有悖。是由此可見，申請人僅係草率強將 109 年勞裁字
16 第 26 號案所為相同論述，巧接拼湊並強行硬套於本件不當勞
17 動裁決案件之謬誤與無稽，自不足採。

18 5. 況且究諸實際，相對人與申請人工會間就團體協約草案協商
19 等事宜，前後歷經六次會議協商討論（108 年 5 月 29 日、108
20 年 12 月 2 日、108 年 12 月 31 日、109 年 4 月 15 日 109 年
21 11 月 26 日、110 年 5 月 7 日）並於 110 年 9 月 24 日完成團體
22 協約正式簽約儀式（見相證 7 號）。是由此反足以證明，相對
23 人與申請人工會間之互動向來良好，雙方就團體協約屢有進

1 行協商討論且有實質進展之事實甚明。揆諸上開說明可知，
2 本件申請人主張相對人構成不當勞動行為之時點（110 年 9 月
3 29 日）雙方根本並未正在進行所謂團體協約之協商，是相對
4 人自未有拒絕與申請人工會協商之情形。再者，相對人事實
5 上亦未有拒絕與申請人工會續行團體協約之協商之情況，是
6 以，自無從構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為等
7 相關要件甚明。

8 (七)答辯聲明：

9 申請人裁決之申請駁回。

10 (八)其餘參見相對人 111 年 1 月 12 日不當勞動行為裁決答辯書、111
11 年 3 月 21 日不當勞動行為裁決答辯（二）書、111 年 6 月 24
12 日不當勞動行為陳報書、111 年 7 月 4 日不當勞動行為裁決陳
13 述意見暨陳報書、111 年 7 月 25 日不當勞動行為裁決答辯（三）
14 書、111 年 8 月 5 日不當勞動行為裁決案件陳報（二）書、111
15 年 8 月 9 日不當勞動行為裁決答辯（四）書、111 年 8 月 11 日
16 不當勞動行為裁決案件陳報（三）書、111 年 8 月 29 日不當勞
17 動行為裁決答辯（五）書、111 年 9 月 6 日不當勞動行為裁決
18 綜合辯論意旨書及各該書狀檢附之證物。

19 三、雙方不爭執事項：

20 (一)申請人詹○○自 102 年 4 月 1 日起任職於相對人，擔任神經
21 內科主治醫師，至 109 年 6 月 30 日為止均任同職。

22 (二)申請人工會於 107 年 1 月 25 日成立，申請人詹○○擔任申請人
23 工會第一屆理事長，當選證明書所載任期自 107 年 1 月 25 日

1 至 111 年 1 月 24 日止。

2 (三)申請人詹○○與相對人每年簽訂一年一聘之醫師聘任契約書。

3 最後簽訂者為 108 年度「醫師聘任契約書」，契約期間自 108
4 年 7 月 1 日至 109 年 6 月 30 日。

5 (四)相對人於 109 年 4 月 24 日以不續聘通知書（申證 4）通知
6 申請人詹○○，雙方於 108 年 4 月 30 日共同簽訂之醫師聘任契
7 約書，約定聘任期限至 109 年 06 月 30 日即將告終止，相
8 對人不與申請人詹○○續聘契約。

9 (五)相對人 109 年 4 月 24 日表示不聘用申請人詹○○之行為，經本
10 會 109 年勞裁字第 26 號裁決決定認定構成工會法第 35 條第 1
11 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，命相對人應於該裁決決定
12 書送達翌日起 30 日內對申請人詹○○重為適當續聘評核，並將
13 事證送交勞動部存查。

14 (六)相對人 110 年 9 月 29 日函報對申請人詹○○重為續聘評核結果
15 予勞動部，並以副本通知申請人詹○○（申證 8），表示其於 110
16 年 9 月 27 日召開醫師聘任會議，依會議決議相對人自 109 年 7
17 月 1 日起不再新聘申請人詹○○。

18 四、 本件爭點為：

19 (一)相對人於民國 110 年 9 月 29 日表示不聘用申請人詹○○之行為，
20 是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定不當勞動
21 行為？

22 (二)相對人於民國 110 年 9 月 29 日表示不聘用申請人詹○○之行為，
23 是否構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款、團體協約法第 6 條第 1

1 項之不當勞動行為？

2 五、 判斷理由：

3 (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
4 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
5 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
6 速回復 受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當
7 勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷
8 上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工
9 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
10 謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成工會法第
11 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工
12 會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為
13 其他不利之待遇」之不當勞動行為判斷時，應依勞資關係脈絡，
14 就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
15 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構
16 成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有
17 不當勞動行為之認識即為已足」(本會 104 年勞裁字第 27 號裁
18 決決定書、最高行政法院 107 年度判字第 204 號判決參照)，合
19 先敘明。

20 (二) 次按工會法第 35 條第 1 第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨
21 礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為
22 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
23 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，

1 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
2 極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事
3 實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞
4 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
5 政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨、106 年度判字第
6 222 號判決意旨、臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1303 號
7 判決意旨參照)。再依最高行政法院 106 年度判字第 222 號判決
8 之意旨：「...又於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是
9 否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中
10 之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度等集體勞動關
11 係情狀狀況、所為不利待遇之程度、時期及理由之合理性等一
12 切客觀因素，特別是雇主之處分與過去同種事例之處理方式是
13 否不同，綜合判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，是
14 否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形，
15 而構成不當勞動行為，此即學理上所謂之『大量觀察法』...。」
16 是本會當審酌雙方間之勞資關係脈絡、雇主對工會之態度及相
17 對人過往介入工會活動之情形等一切客觀情狀，來認定相對人
18 之行為是否具不當勞動行為之動機與認識，併予敘明(本會 109
19 年勞裁字第 13 號裁決決定書參照)。

20 (三)相對人於 110 年 9 月 29 日表示不聘用申請人詹○○之行為，構
21 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

22 1. 查申請人詹○○自相對人 102 年 4 月 1 日起任職於相對人，擔
23 任神經內科主治醫師；自申請人工會於 107 年 1 月 25 日成

1 立後即擔任工會理事長，自 108 年 9 月起即屢以申請人工會
2 理事長身分代表申請人工會，陸續為住院醫師工時爭議、內
3 科醫師需輪值加護病房專責醫師等爭議，向相對人表示意
4 見、爭取權益，為申請人工會及申請人工會活動要角。因相
5 對人 109 年 4 月 24 日以不續聘通知書通知申請人詹○○，表示
6 聘用期限至 109 年 6 月 30 日終止，不再辦理續聘契約，申請
7 人遂就相對人前開表示不續聘之行為申請裁決，經本會以 109
8 年勞裁字第 26 號受理並裁決在案。相對人於前開裁決程序
9 中，主張不予續聘申請人詹○○係經 109 年 3 月 10 日、同年 4
10 月 14 日醫師聘任會議討論後決議，理由為申請人詹○○發表影
11 響院譽之不實言論、病歷完成率不及格等。經本會調查認定
12 相對人所持不予續聘理由即申請人詹○○108 年 9 月、10 月間
13 於個人臉書上發表之言論，或屬正當之工會活動、或屬個人
14 主觀感受，而無涉不實言論，相對人據此不予續聘，核屬針
15 對申請人詹○○參與工會活動及其擔任申請人工會理事長身分
16 而為之不利待遇；另就相對人主張申請人詹○○108 年病歷未完
17 成率過高之不續聘理由，因申請人詹○○自 109 年 1、2 月對病
18 歷逾期未完成之不當情形已有改善，並為相對人 109 年 3 月
19 10 日、同年 4 月 14 日召開醫師聘任會議時可知，復對照另名
20 主治醫師陳醫師亦有病歷未完成之情形卻未特別被註記，從
21 而本會認定相對人執申請人詹○○病歷未完成率過高為不續聘
22 之其一理由，難謂無針對性之可能。綜上，本會衡酌前開個
23 案事實綜合判斷，於 109 年勞裁字第 26 號裁決決定認定相對

1 人對申請人詹○○之續聘評核理由具針對性，其於 109 年 4 月
2 14 日作成不續聘申請人詹○○之決議，並於同年 4 月 24 日表示
3 不聘用申請人詹○○之行為，係針對申請人詹○○參與工會活動
4 及其擔任申請人工會理事長身分而為之不利待遇，不僅將對
5 從事工會活動之會員或幹部產生寒蟬效應，亦對申請人工會
6 之會務運作造成不當影響，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
7 第 5 款之不當勞動行為。為樹立前開事件之公平勞資關係，
8 本會依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定，命相對人於 109
9 年勞裁字第 26 號裁決決定書送達翌日起 30 日內對申請人詹
10 ○○重為適當之續聘評核，以為救濟（以下稱前案裁決）。

11 2. 相對人依前案裁決命令，於 110 年 9 月 27 日召開醫師聘任會
12 議，重為續聘申請人詹○○與否之評核，作成「本院自 109 年 7
13 月 1 日起，不再新聘詹○○醫師」之決議，並於同年 9 月 29 日
14 將前開評核結果函報勞動部存查，並以副本通知申請人詹○○
15 及申請人工會。相對人 110 年 9 月 27 日醫師聘任會議決議不
16 聘用申請人詹○○之理由，依相對人主張，僅有聘任契約期間
17 屆滿，以及相對人醫院已無進一步人力需求之理由。觀相對
18 人 110 年 9 月 27 日醫師聘任會議紀錄，林連豐院長最後總結
19 會議結論：「...本院自 109 年 7 月 1 日起就不再新聘詹○○醫師，
20 這樣決議的理由，第一是基於醫院跟詹醫師之間的聘任契約
21 是一年一聘的定期契約，約期屆滿聘任的契約關係就消滅
22 了，因此本案詹○○醫師的聘任契約已經在 109 年 6 月 30 日屆
23 滿，所以不再新聘詹○○醫師。第二因為經過這次聘任會議的

1 評核與討論，詹醫師的所有綜合表現並未達到足以新聘的結
2 論。」、吳○○副院長隨即補充「第二點應該要加進去目前人力
3 評估沒有這種人力需求，不管是人力需求端或病患需求端都
4 沒需求。」，可知相對人固主張不聘用申請人詹○○之理由為聘
5 任契約期間屆滿，及相對人醫院無人力需求二點，惟相對人
6 院長實於該會議中第二點理由中有提及「詹醫師的所有綜合
7 表現並未達到足以新聘的結論」，且相對人劉○○副院長就申請
8 人詹○○評核表發表意見，提及開會出席率、門診遲到、病歷
9 完成率等等，林連豐院長隨即就此表示：「當然要看醫院人力
10 的需求，過往也有醫師的評價或是工作狀況不盡理想，因為
11 限於人力的需求，有給這樣的醫師聘任，所以院方會多重考
12 量，依照現實的狀況。」等語，綜合上述發言內容，相對人
13 不續聘理由是否如相對人所辯，單純僅有考量聘任契約期間
14 屆滿，及相對人醫院無人力需求二點，應有可議，申請人主
15 張不續聘理由是否尚存有不當勞動行為動機，自應詳加探求。

16 3. 然縱僅考量相對人所主張之聘任契約期間屆滿、無人力需求
17 此二項事由，經本會調查，仍可認定相對人表示不聘用申請
18 人詹○○，仍係針對申請人詹○○從事工會活動或擔任工會職務
19 所致，爰述如下：

20 (1) 有關相對人主張聘任契約期間屆滿為不聘任理由部分：

21 A. 相對人主張不聘用申請人詹○○之理由為聘任契約期
22 間屆滿，惟查相對人醫院之主治醫師均為一年一聘之
23 定期契約，聘滿契約期滿後，相對人即依照醫師聘任

1 會議評核結果辦理續聘契約。而依相對人主張，原則
2 上每年召開一次醫師聘任會議，於每年 1 月由醫務部
3 統計醫師工作表現，2 月製作評核表，3 月及 4 月召
4 開醫師聘任會議。由上可知，定期契約期限屆滿後，
5 相對人為更新聘任契約須與主治醫師重新辦理續
6 約。從而，所有主治醫師之聘約均有定期契約期限屆
7 滿之情形，不因定期契約屆滿即不予聘用。而依相對
8 人所提 108 年度至 110 年度醫師聘任會議紀錄內容觀
9 之，相對人有關聘任主治醫師與否之決定均係依據主
10 治醫師前一年度表現之評核結果及醫院各專科人力
11 需求而定，此由相對人陳報之 108 年度至 110 年度醫
12 師聘任會議紀錄占最大篇幅為「各專科人力評估及科
13 內主治醫師表現說明」可稽。

14 B. 復依相對人 108 年至 110 年間醫師聘任會議紀錄，僅
15 有 109 年會議中做出不續聘主治醫師之決議，所涉醫
16 師僅有二人，其一為申請人詹○○，決議內容為「合約
17 到期後不再聘任」、另名施姓醫師則為「不續約後再
18 談約聘方式；取消主管職」。基於相對人針對該名醫
19 師仍考慮以約聘方式處理聘任關係，可知 108 年至
20 110 年間相對人醫院僅有針對申請人詹○○一人不予續
21 聘。又細繹前開 108 年至 110 年間醫師聘任會議紀錄
22 內有關主治醫師聘任事項之討論內容，主要係討論各
23 專科人力發展及增聘事項、個別主治醫師工作表現及

1 確認醫師個人續約意願等，未曾有人僅因聘任契約期
2 滿即不續約，即使 109 年 3、4 月間針對不續聘申請
3 人詹○○之討論內容，亦是有關其年度工作表現、發表
4 言論影響院譽等原因，非因契約期限屆滿即不予續
5 約。

6 C. 綜上，依相對人長期以來有關主治醫師續約與否之評
7 核，相對人是否與主治醫師繼續簽訂聘約，均係基於
8 主治醫師前一年度表現之評核結果及醫院各專科人
9 力需求而定，不因定期契約期限屆滿即等於不續聘。
10 而定期契約屆滿後若未辦理續約，兩造間不存在契約
11 關係，此部分僅係事實之描述，實不應作為不續聘之
12 理由。是相對人 110 年 9 月 27 日醫師聘任會議以「定
13 期契約期限屆滿」為不聘任申請人詹○○之理由，形同
14 無理由不聘任申請人詹○○。

15 (2) 有關相對人主張相對人醫院無人力需求為不聘任理由部
16 分：

17 A. 相對人主張不聘用申請人詹○○之理由為相對人醫院
18 無人力需求。查相對人神經內科目前有 4 名主治醫
19 師，此有相對人所提 108 至 110 年神經內科醫師人員
20 異動狀況表、110 年 9 月 27 日醫師聘任會議紀錄可
21 稽。又相對人召開 109 年度醫師聘任會議前，神經內
22 科原僅有 3 名主治醫師，惟已招募 2 名新進醫師，而
23 應有 5 名主治醫師。此由相對人 109 年 3 月 10 日醫

1 師聘任會議紀錄中有關神經內科之人力評估及科內
2 主治醫師表現之討論，人資室提出：「因為 8 月會新
3 進 2 名神經內科醫師，科內總共有 5 位醫師，目前院
4 方請長庚協助支援及打報告業務是否調整？」，時任
5 副院長之相對人代表人林連豐表示：「8 月會停止長庚
6 支援神內業務，已跟神內溝通，剛開始青黃不接時先
7 由科內 3 位資深醫師打報告，並同時訓練年輕醫師」
8 等語可稽。前開有關「科內 3 位資深醫師打報告」即
9 包含申請人詹○○，可知相對人 109 年間尚未決定不續
10 聘申請人詹○○前，神經內科人力規劃已有 5 名主治醫
11 師，得以調整其他醫院之支援人力，是申請人主張相
12 對人神經內科應有 5 名主治醫師，應屬可採。

13 B. 查相對人主張依前案裁決決定指示，於 110 年 9 月 27
14 日召開醫師聘任會議對申請人詹○○重為適當續聘評
15 核，惟既屬「重為」評核，有關是否續聘申請人詹○○
16 之各項考量因素自應回歸 109 年 3、4 月間之時間，
17 即應考量當時神經內科人力評估及申請人詹○○表現
18 （除前案裁決指摘之外之表現）以為續聘評核依據。
19 況如前所述，相對人 109 年間尚未決定不續聘申請人
20 詹○○前，對於神經內科主治醫師人力規劃已有 5 人，
21 包含申請人詹○○，當時既未以人力充足為由作為不續
22 聘理由，今重為評核自不應再執人力充足作為不續聘
23 之依據。職此，相對人神經內科目前僅有 4 名主治醫

1 師，相對人卻堅稱人力充足，拒絕聘用申請人詹○○，
2 難認有據。

3 (3) 綜上，相對人 110 年 9 月 27 日召開醫師聘任會議，以定
4 期契約期限屆滿、已無人力需求為由，決議不聘任申請人
5 詹○○，均屬託詞，無從憑採。申請人詹○○因從事工會活
6 動及擔任申請人工會幹部而受相對人不予續聘之不利待
7 遇，為前案裁決所認定，本會並於前案裁決命相對人重為
8 適當之續聘評核，給予申請人公允之評核機會，俾利重新
9 締結聘任契約，回復穩定之勞資關係。惟相對人竟以「定
10 期契約期限屆滿」此種從未出現於過去醫師聘任會議之不
11 續聘理由，並無視 109 年間已將申請人詹○○納入神經內
12 科 5 名主治醫師編制之事實，於現今僅有 4 名主治醫師之
13 情形下仍堅稱人力充足而無聘用申請人詹○○之必要，核
14 其 110 年 9 月 27 日醫師聘任會議決議不聘任申請人詹○○
15 之行為，應認仍屬針對申請人詹○○擔任申請人工會理事
16 長及其過去從事工會活動而為之不利待遇，而構成工會法
17 第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

18 (4) 第查申請人詹○○自申請人工會成立後即擔任工會理事
19 長，多次代表申請人工會向相對人爭取勞動權益，於申請
20 人工會占有重要地位，因參與工會活動、擔任工會幹部而
21 受相對人不予聘任之不利待遇，衡情將對從事工會活動之
22 會員或幹部產生寒蟬效應，並削弱申請人工會力量，亦對
23 申請人工會之會務運作造成不當影響，因此，相對人於

1 110 年 9 月 29 日表示不聘任申請人詹○○之行為，構成工
2 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3 (四)相對人於 110 年 9 月 29 日表示不聘用申請人詹○○之行為，不
4 構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款、團體協約法第 6 條第 1 項
5 之不當勞動行為：

6 1. 查申請人主張相對人 110 年 9 月 29 日表示不聘用申請人詹
7 ○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款、團體協約法
8 第 6 條第 1 項之不當勞動行為，其理由略以：「...申請人遭
9 解僱時，雙方正就員工關於年終獎金、薪資結構、伙食費
10 及其他勞動條正在進行團體協約之協商，然相對人卻於雙
11 方團體協商之際，為了杜絕醫院內部質疑政策之聲音，以
12 不續聘之方式解僱申請人工會理事長，顯然並無與工會談
13 團體協商之真意，而係利用解僱申請人之方式，杜絕監督
14 或維護員工勞動條件之力道...」等語。惟查相對人與申請
15 人工會 110 年 9 月 24 日簽訂團體協約，而相對人 110 年 9
16 月 27 日召開醫師聘任會議決議不予續聘申請人詹○○，並於
17 同年 9 月 29 日通知申請人詹○○等行為，均發生於申請人工會
18 與相對人簽訂團體協約之後，是申請人主張相對人前開不
19 聘用申請人詹○○之行為係發生於團體協約協商之際，實與
20 事實有間。

21 2. 承前，審酌申請人工會與相對人間業於 110 年 9 月 24 日簽
22 訂團體協約，相對人實無藉由不聘任申請人詹○○以妨礙團
23 體協約協商進行之必要，是綜合卷內事證資料，本會實無

1 從認定 110 年 9 月 29 日表示不聘用申請人詹○○之行為構成
2 工會法第 35 條第 1 項第 3 款、團體協約法第 6 條第 1 項之
3 不當勞動行為，申請人此部分之申請應予駁回。

4 (五)相對人應於收受本裁決決定書之日起 5 日內於其網站「屏基醫
5 療財團法人屏東基督教醫院」(<https://www.ptch.org.tw/>)之首
6 頁，並以不小於 16 號之標楷體字型將裁決主文公告 30 日以
7 上，並將事證送交勞動部存查：

8 1. 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明
9 文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為
10 時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委
11 員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但解釋
12 上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之
13 內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內
14 容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權
15 之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法
16 目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基
17 本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關
18 係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之
19 不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於
20 審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動
21 行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條 1 項或
22 違反團體協約法第 6 條第 1 項規定者，裁決委員會於依
23 據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為

或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則，先予敘明。

2. 本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，確認相對人於 110 年 9 月 29 日表示不聘用申請人詹○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。考量申請人目前已提起民事訴訟請求復職，有關兩造間得否更新契約可藉由前開民事訴訟救濟，並考量相對人與申請人詹○○間訂定醫師聘任契約關係，本件不聘任之爭議非屬工會法第 35 條第 2 項所定「解僱、降調或減薪」態樣之不當勞動行為，本會尚無從依工會法第 35 條第 2 項認定不予續聘為無效。此外，前案裁決為樹立公平勞資關係之必要，特命相對人對申請人詹○○重為適當之續聘評核，給予申請人公允之評核機會，俾利重新締結聘任契約，回復穩定之勞資關係，惟仍因相對人不予聘用復衍生本件裁決爭議，並經本會認定構成不當勞動行為，可知相對人對於憲法及相關勞動法規保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權之理念，以及維持良好、和諧之集體勞資關係等之價值，於認知上仍有不足。職此，本會考量上情，及相對人不續聘申請人詹○○對渠及申請人工會造成之不當影響甚鉅，有命相對人公開本件裁決主文以為警惕之必要，爰命相對人應於收受本裁決決定書之日起 5 日內於其網站「屏東基督教醫院」（<https://www.ptch.org.tw/>）之首頁，並以不小於 16 號之標楷體字

1 型將裁決主文公告 30 日以上，並將事證送交勞動部存查，
2 應屬適當之救濟方法，足以樹立該當事件之公平勞資關係
3 之必要性及相當性，故裁決如主文第二項所示。申請人其
4 餘請求裁決之事項，則不准許。

5 六、 本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦、舉證或調查
6 證據之申請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一
7 一論述，附此敘明。

8 七、 據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，爰
9 依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項，裁決
10 如主文。

11 勞動部不當勞動行為裁決委員會

12 主任裁決委員 黃程貫

13 裁決委員 張詠善

14 蔡崧萍

15 李瑞敏

16 張國璽

17 王嘉琪

18 蔡正廷

19 黃雋怡

20 徐婉寧

21 邱羽凡

22 林垵君

23 李柏毅

1 中 華 民 國 1 1 1 年 9 月 1 6 日
2 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款、團體協約法第 6 條第
3 1 項之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日
4 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
5 行政訴訟。
6