

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 44 號

3 【裁決要旨】

4 於 108 年 5 月至 109 年 4 月之考核期間，護理長王○○確實將申請人
5 藍○○拒絕簽署職務說明書而給予較低之考核分數，且參諸相對人同
6 時主張「單位主管對於所屬員工有無完成職務說明書審閱一節，是否
7 列入考核，有其最終裁量權可知護理長王○○係最終裁量決定將拒絕
8 簽署職務說明書之行為列入考核，則審酌申請人藍○○自 108 年 6 月
9 起密集性地具名參與針對相對人之「拒絕簽署職務說明書」與「拒絕
10 資深人員優先輪調」等工會活動，可知勞資雙方不僅存在緊張之勞資
11 關係，亦足以認定相對人係基於對於申請人藍○○參與工會活動而產
12 生敵意，對於申請人藍○○之考核具有針對性，並以此為據以評定申
13 請人藍○○108 學年度考核等第為「良」之行為，足堪認定。

14

15 【裁決本文】

申 請 人：藍○○

住：高雄市

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

共 同 代 理 人：翁瑋律師、簡○○

設：台中市東區大智路 49 號 2 樓

相對人：財團法人私立高雄醫學大學附設中和醫院

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○○

設：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
2 （下稱本會）於民國（下同）110 年 8 月 20 日詢問程序終結，並於
3 同日作成裁決決定如下：

4 主 文

5 一、申請人請求確認相對人於 109 年 5 月 29 日評定申請人藍○○108
6 學年度第二次平時考核為 81 分之行為構成工會法第 35 條第 1 項
7 第 1 款、第 5 款之不當勞動行為之部分，不受理。

8 二、申請人請求確認相對人於 109 年 6 月 24 日評定申請人藍○○108
9 學年度考核等第為「良」之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1
10 款、第 5 款之不當勞動行為之部分，不受理。

11 三、相對人於 109 年 7 月 1 日核發申請人藍○○109 年 7 月績效獎金
12 2,267 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不
13 當勞動行為。

14 四、相對人於 109 年 8 月 1 日核發申請人藍○○109 年 8 月績效獎金
15 3,373 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不
16 當勞動行為。

17 五、相對人於 109 年 9 月 1 日核發申請人藍○○109 年 9 月績效獎金

1 3,721 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不
2 當勞動行為。

3 六、相對人於 109 年 8 月 1 日核發申請人藍○○108 學年度考核獎金
4 16,706 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之
5 不當勞動行為。

6 七、相對人於 109 年 12 月 1 日核發申請人藍○○109 年醫療獎金
7 70,857 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之
8 不當勞動行為。

9 八、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 2 個月內，將未簽署職務說
10 明書之考核評分標準排除後，重新評分申請人藍○○之考核總分
11 與等第，並依據該考核總分重新計算與發放申請人藍○○之績效
12 獎金、醫療獎金及考核獎金，並將發給之證明送交勞動部存查。

13 九、申請人其餘裁決申請駁回。

14 事實及調查意見

15 壹、 程序部分：

16 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
17 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
18 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
19 由或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規
20 定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項
21 規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41
22 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

23 二、 查申請人於 109 年 9 月 25 日向本會提出之裁決申請書，其請

1 求裁決事項為：「請求確認相對人財團法人私立高雄醫學大學
2 附設中和醫院於民國（下同）109 年 2 月至 7 月 31 日對申請人
3 藍○○績效獎金減發等不利益及返還被扣發績效獎金，以及撤
4 回職務說明書片面更改修訂工作規則或勞動契約內容等不利
5 益對待行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動
6 行為。」申請人嗣於 110 年 2 月 20 日不當勞動行為裁決準備
7 （一）書變更、追加其請求裁決事項為：「一、請求確認相對
8 人醫院於 109 年 5 月 29 日評定申請人藍○○108 學年度第二次
9 平時考核為 81 分之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
10 第 5 款之不當勞動行為。二、請求確認相對人醫院於 109 年 7
11 月 1 日核發申請人藍○○109 年 7 月績效獎金 2,267 元之行為，
12 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
13 三、請求確認相對人醫院於 109 年 8 月 1 日核發申請人藍
14 ○○109 年 8 月績效獎金 3,373 元之行為，構成工會法第 35 條
15 第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。四、請求確認相對人
16 醫院於 109 年 9 月 1 日核發申請人藍○○109 年 9 月績效獎金
17 3,721 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之
18 不當勞動行為。五、請求確認相對人醫院於 109 年 8 月 1 日核
19 發申請人藍○○109 年考核獎金 16,706 元之行為，構成工會法
20 第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。六、請求確
21 認相對人醫院 109 年 12 月 1 日核發申請人藍○○109 年獎金
22 70,857 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款
23 之不當勞動行為。七、相對人醫院對申請人藍○○所為之 108

1 學年度第二次平時考核應予撤銷，相對人醫院並應於接獲本裁
2 決決定書翌日起 30 日內，另為適當之考評。八、相對人醫院
3 應立即返還申請人藍○○自 109 年 7 月起遭扣減之績效獎金、
4 考核獎金及 109 年 12 月獎金。」申請人復於 110 年 3 月 17 日
5 不當勞動行為裁決準備（二）書變更、追加請求裁決事項「請
6 求確認相對人醫院評定申請人藍○○108 學年度考核等第為
7 『良』之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之
8 不當勞動行為。」

9 三、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，
10 非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當
11 事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事
12 實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同
13 法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字
14 第 2667 號判決可參）。而勞資爭議處理法及不當勞動行為裁
15 決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下僅補充或
16 更正事實上或法律上之陳述，故就是否允許申請人追加或變更，
17 本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意
18 旨參照）。

19 四、查，關於申請人於 110 年 2 月 20 日所變更、追加之請求裁決
20 事項：「一、請求確認相對人醫院於 109 年 5 月 29 日評定申
21 請人藍○○108 學年度第二次平時考核為 81 分之行為，構成工
22 會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為」之部分，
23 申請人藍○○係於 109 年 5 月 21 日以電子簽章簽署確認知悉

其 108 學年度第二次平時考核為 81 分（申證 22，頁 3），後並於 109 年 5 月 29 日經相對人主管全數簽署確認（申證 22，頁 3），此為兩造所不爭執。其中，相對人雖未提出其內部進行 108 學年度第二次平時考核成績之評定日期，惟必然係於 109 年 5 月 21 日申請人藍○○簽署確認知悉日以前，又 109 年 5 月 29 日相對人主管全數簽署完畢則應係相對人 108 學年度第二次平時考核成績評定之行政程序完成時點，是無論自知悉事由（109 年 5 月 21 日申請人藍○○簽署確認知悉日）或事實發生（109 年 5 月 21 日以前相對人評定之行為日或 109 年 5 月 29 日程序完成日）之次日起算，均已逾上述 90 日之法定期間，爰不受理之。

五、復查，申請人於 110 年 3 月 17 日所變更、追加之請求裁決事項：「請求確認相對人醫院評定申請人藍○○108 學年度考核等第為『良』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」之部分，相對人係於 109 年 6 月 24 日評定申請人藍○○108 學年度考核等第為「良」，此為兩造所不爭執。申請人主張，申請人藍○○直至本件裁決調查程序始自相對人 110 年 3 月 10 日所提答辯（三）書相證 12 知悉相對人評定申請人藍○○108 學年度考核等第為「良」，申請人藍○○係於 108 年 11 月 19 日知悉 108 學年度第一次平時考核分數（申證 15）、於 109 年 5 月 21 日知悉 108 學年度第二次平時考核分數（申證 22），109 年 8 月 1 日收受相對人發給之 108 學年度 16,706 元考核獎金，但相對人並未公告或通知申請人藍

○○108 學年度考核等第為「良」云云；相對人則抗辯，相對人係於 109 年 6 月 24 日召開 108 學年度第 2 次考核委員會會議，並於決議通過提案一：108 學年度員工考核全員考核成績，包括申請人藍○○考核等第為「良」等（相證 33 第 3 頁），距申請人 109 年 9 月 25 日提出申請裁決時間已超過 90 日，應不予受理等語。經查，相對人依其職員工考核辦法（相證 8）於人力資源管理系統員工常用查詢頁面建置「個人績效考核查詢及自評管理欄位」(相證 35)提供員工查詢個人當年度考核，且於 105 年 7 月 15 日公告提醒員工查詢（相證 36），申請人藍○○於 94 年起即受僱於相對人，對於查詢個人考核等第之資訊應至少可得知悉；又申請人於 110 年 8 月 20 日詢問會議中當庭出示其於 110 年 8 月 19 日查詢相對人管理考核系統頁面之等第為良，並表示其係自其他同事處得知此系統（參本會 110 年 8 月 20 日詢問會議紀錄頁 10-11），由此可見，相對人確有向其員工公告查詢員工個人考核等第之資訊，且申請人藍○○之同事亦知悉查詢方式，則申請人藍○○對於相對人提供員工查詢個人考核資料一節至少係可得知悉，則其主張直至 110 年 3 月 10 日方知悉考核等第，並非可採，則其於 110 年 3 月 17 日追加本項請求裁決事項，已逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項及第 51 條第 1 項 90 日期間，爰不予受理之，合先敘明。

貳、實體部分

一、申請人之主張及請求

(一)申請人工會、申請人與相對人間自 108 年 6 月 25 日發起「拒絕

1 資深人員優先輪調」之書面連署活動時起，雙方即存在緊張之勞
2 資關係迄今，彰顯相對人長期對於申請人工會及包含申請人藍
3 ○○在內工會會員之敵意，與對申請人藍○○不利益對待之動
4 機：

5 1. 申請人台灣護師產業工會（下稱申請人工會）於 106 年 5 月
6 20 日成立（申證 1），申請人藍○○於同日申請加入申請人工
7 會並成為工會會員迄今（申證 2）。申請人藍○○於 109 年 5
8 月 3 日當選申請人工會之會員代表（申證 3、申證 4），顯見申
9 請人藍○○為申請人工會之重要幹部。申請人工會為維護工會
10 會員權益、持續謀求勞動權益提升，曾多次向相對人醫院提出
11 勞動檢查、協助會員提出勞資爭議調解，並發函予相對人醫院
12 表示意見等方式進行工會活動，並曾提起不當勞動行為裁決申
13 請，雙方長期處於緊張之勞資關係，迄今尚未改善。

14 2. 申請人工會於 108 年 6 月 25 日發起「拒絕資深人員優先輪調」
15 之書面連署活動：相對人醫院護理長王○○於 108 年 6 月 15
16 日以 Line 通知申請人藍○○及其他護理人員，護理部將於下
17 周公告「資深人員輪調計畫」，其中以「同一單位任職超過 20
18 年」為第一波輪調之護理人員、「同一單位任職超過 15 年」為
19 第二波輪調之護理人員，顯然不當地以年資作為調動之考量，
20 改變相對人醫院早以執行之跨科輪調機制，不僅嚴重減少可領
21 取特殊津貼護理人員之薪資收入，更因此影響資深人員退休金
22 計算之基準，藉此達到逼迫資深、屆退勞工之目的，故申請人
23 工會於 108 年 6 月 25 日發起「拒絕資深人員優先輪調」之書

1 面連署活動，申請人藍○○當時亦有具名連署（申證 5，編號
2 11 藍○○）。申請人工會更於 108 年 7 月 24 日代會員寄發函
3 文向相對人醫院表明拒絕資深人員優先輪調，惟申請人藍○○
4 竟於隔日即 108 年 7 月 25 日遭相對人醫院 11B1 病房護理長約
5 談，並以工作收入和女兒病情需要醫院照顧等事相脅，言談中
6 更是彰顯相對人醫院對於申請人藍○○及申請人工會之敵意
7 （申證 6）。此外，相對人醫院更於 108 年 8 月 1 日將申請人
8 工會會員柯○○處以申誡二次，即將其自 5CI 加護病房調動至
9 10EN 小兒科病房，故申請人藍○○等 13 人與申請人工會於
10 108 年 8 月 15 日針對前述顯不相當之懲處與資深人員優先跨
11 科調動爭議提起勞資爭議調解，於 108 年 10 月 9 日經高雄市政府
12 勞工局調解不成立，並經貴會 108 年勞裁字第 42 號裁決
13 認定構成工會法第 35 條第 1、5 款不當勞動行為。

14 3. 申請人工會於 108 年 8 月時發起「拒絕簽署職務說明書」之工
15 會活動：相對人醫院於 108 年 8 月 5 日函知全院必須定期更新
16 職務說明書（相對人 109 年 11 月 20 日答辯書第三頁以下及相
17 證二），惟職務說明書中卻要求護理師必須同意「可機動性工
18 作」，亦即護理師未來必須接受相對人醫院指派至不同科別、
19 不同單位，甚至是不同院區支援、接受相關之跨科訓練，並要
20 求護理師同意配合院方之政策制度及護理部宗旨（申證 7）。
21 相對人醫院為使所有護理師簽署職務說明書，相對人醫院護理
22 長更要求護理師至護理長辦公室使用護理師之帳號密碼登入，
23 並由相對人護理長按下職務說明書頁面之同意鍵（申證 8）。

再者，當護理師欲修改職務說明書之內容時，會跳出錯誤頁面（申證 9），顯示相對人醫院以各種威脅、利誘之方式強迫全體護理師同意具「工作規則變更、勞動條件變更」性質之職務說明書。申請人工會為維護工會會員之權益，遂於 108 年 8 月時發起「拒絕簽署職務說明書」之工會活動，主要係主張勞動條件之變動，應由勞資雙方合意，且醫院應說明職務說明書中所蒐集個人資料之使用目的，以確保申請人工會會員之勞動條件不被相對人醫院任意變更（申證 10）。

4. 於 108 年 8 月 29 日，相對人醫院護理長王○○因申請人藍○○未簽署職務說明書而傳 Line 訊息詢問申請人藍○○未簽署之理由，甚至於對話說屢屢威脅申請人藍○○：「你確定妳不要簽職務說明書嗎？他都發公文了...」、「我不知道，可能我講的妳未必會聽進去，我不了解為何你會想要讓自己這麼的成為焦點，其實如果你低調，可能這些變化都不會影響到你，首先你是 9 開頭的，並不是他的焦點，跨科的排序你也還在後面，而且我們第一個人都還沒有出去，院長都還沒有注意到這個單位有沒有跨科的時候，你偏要突顯出來，那不就是讓他有一個好的機會叫我們一定要開始輪調嗎？」、「大部分的輪調到他院都是會考慮家庭因素的，如果有個人員要接小孩根本不可能到那麼遠工作，我不認為他會硬要你去，除非你跟他對抗，何況你還要照顧小孩這個護身符，越早出頭的人死的越快...」、「你身為員工可以不簽職務說明書嗎？他都講得很清楚試用期不簽的人不錄用，你自己考慮清楚了。」，句句均表露相對人醫院

1 認為申請人藍○○拒絕簽署職務說明書之行為係「強出頭」，
2 且相對人醫院對於申請人藍○○此種主張勞動權益之行為相
3 當反感（申證 11）。申請人藍○○於 108 年 8 月 30 日，向相
4 對人醫院護理長王○○請求將職務說明書退回，並表明其與申
5 請人工會拒絕跨科調動之立場，惟相對人醫院護理長竟表示：
6 「改變環境？不可能。錢？不可能。大家都輪調你不用輪調？
7 那也是不可能的。」，更可見相對人醫院對申請人藍○○及申
8 請人工會之敵意（申證 12）。申請人藍○○於 108 年 9 月 4 日
9 單位群組請護理長和單位同仁依勞資爭議調解結果重新協調
10 資深人員輪調病房之順序，相對人護理長卻以護理部尚未公告、
11 指示拒絕，並要求申請人藍○○注意自己的態度（申證 13），
12 更可見相對人醫院在「拒絕簽署職務說明書」與「拒絕資深人
13 員優先輪調」雙重工會活動之下，對於申請人工會及其會員與
14 工會活動之厭惡態度。

15 5. 綜上，申請人工會、申請人與相對人間自 108 年 6 月 25 日發
16 起「拒絕資深人員優先輪調」之書面連署活動時起，雙方即存
17 在緊張之勞資關係迄今，彰顯相對人對於申請人工會及包含申
18 請人藍○○在內工會會員之敵意，與對申請人藍○○不利益對
19 待之動機。

20 (二)相對人醫院於 109 年 5 月 29 日評定申請人藍○○108 學年度第二
21 次平時考核為 81 分、將 108 學年度考核評定為「良」，及減發 109
22 年 7 至 9 月之績效獎金、109 年 8 月之考核獎金與 109 年 12 月之
23 醫療獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動

1 行為：

2 1. 申請人藍○○於參加申請人工會之「拒絕簽署職務說明書」、
3 「拒絕資深人員優先輪調」之活動、於 108 年 11 月 2 日向相
4 對人護理長提出特休假預假、於 106 年起於每次延長工時後均
5 主動申報加班費、於 109 年 5 月 12 日向高雄市政府勞工局檢
6 舉相對人醫院未給付加班費，並於 109 年 8 月 8 日起針對「單
7 位針對排班管理作業指導書」給予修改建議，皆屬符合工會運
8 動方針之工會活動：

9 (1) 按「工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。而所謂工會
10 活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議
11 決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，
12 只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係
13 屬工會活動，而受到法律的保護。」、「所謂工會活動，並不
14 以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之
15 活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，然只要客觀
16 上係依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活
17 動，而受到法律的保護。因此，在工會並未下達任何指示之
18 情形，工會理事或會員以個人名義提出雇主違反勞動基準法
19 之勞資爭議調解或檢舉申訴，從工會法第 1 條『促進勞工團
20 結，提升勞工地位及改善勞工生活』所定之立法宗旨，以及
21 同法第 5 條第 3 款『勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事
22 項之促進』、第 11 款『其他合於第 1 條宗旨及法律規定之事
23 項』所定之工會任務觀之，符合工會之運動方針，應認為係

1 屬工會活動，而受到法律之保護。」，此有貴會 106 年勞裁
2 字第 58 號裁決決定書、臺北高等行政法院 104 年訴字 2021
3 號判決可資參照。

4 (2) 申請人藍○○於 108 年 6 月時參與「拒絕資深人員優先輪調」、
5 108 年 8 月起參與「拒絕簽署職務說明書」之活動，並均經
6 申請人工會發函向相對人表明為工會活動(申證 27 申證 20)，
7 顯均屬工會活動，而應受工會法第 35 條之保護。

8 (3) 申請人藍○○於 108 年 6 月參與「拒絕資深人員優先輪調」
9 之工會活動部分：相對人於 108 年 6 月 25 日之護理部會議
10 發布「多元能力護理培育計畫」，公告以「同一單位任職超
11 過 20 年為第一波」、「同一單位任職超過 15 年為第二波」於
12 108 年 8 月 1 日起實施輪調，顯然不當以年資作為調動之考
13 量，改變相對人早已執行之跨科輪調機制，不僅將嚴重減少
14 可領取特殊津貼之護理人員收入（如加護病房），更因此影
15 響資深護理人員之退休金計算標準，故申請人工會自 108 年
16 6 月 25 日發起「拒絕資深人員優先輪調」之書面連署活動表
17 明拒絕資深人員優先輪調（申證 5、申證 6，並可參貴會 108
18 年勞裁字第 42 號第 45 頁以下），此事發生之前，相對人醫
19 院內並未有頻繁調動、離職之狀況，惟於公告資深人員優先
20 輪調後，申請人藍○○所屬單位內年資達 20 年以上之三位
21 護理人員分別離職、退休，造成申請人藍○○暨申請人工會
22 之壓力與緊張。

23 (4) 申請人藍○○於 108 年 8 月參與「拒絕簽署職務說明書」之

工會活動部分：相對人不當勞動行為答辯（三）書第 2 頁第 22 行以下稱：「...職務說明書，其中有關任用條件欄位係相對人機構聘用員工時所開列之必備條件，全院一體適用，並非由員工個人所得任意修改。」，如申請人 110 年 2 月 19 日不當勞動行為準備（一）書第 6 頁第 5 行以下所述，相對人亦自承任用條件欄位不得由員工自由勾選。而此任用條件欄位即包含「可輪值三班」、「可例假日值班」、「可機動工作」、「可外出工作」、「可經常出差」等，如假日值班、公假外出上課、出差至跨院區支援、各院間支援、偏鄉醫療支援等涉及調動職務、勞動條件變更之事項，申請人藍○○與申請人工會為顧及會員之勞動權益，僅能於 108 年 8 月發起「拒絕簽署職務說明書」之工會活動，主張相對人醫院若有勞動條件之變動，應獲得勞資雙方之合意，以確保申請人工會會員之勞動條件不被相對人醫院任意變更。申請人藍○○於「拒絕簽署職務說明書」之工會活動過程中，亦不斷向相對人醫院、相對人醫院護理長王○○表達對職務說明書之疑慮。此可見 108 年 8 月 29 日相對人醫院護理長王○○因申請人藍○○未簽署職務說明書，而傳 Line 訊息詢問申請人藍○○，申請人藍○○即向護理長王○○表示：「我不是不簽職務說明書，我是對這份內容有疑慮。」（申證 11 第 4 頁）。申請人於 108 年 12 月 25 日提出之職員工申訴書狀中亦表示：「本人針對職務說明書未簽署一事，已向護理長說明：本人並非不簽署職務說明書，而是針對說明書的內容有疑慮，希望院

1 方能公開說明此職務說明書所載之『可機動性工作』、『可外
2 出工作』機動性工作內容為何？可外出工作的地點為何？」
3 (申證 16)。申請人更於 109 年 4 月 30 日以 Line 向護理長
4 表明：「阿長，針對職務說明書的簽署，我不是拒絕簽署職
5 務說明書，是因為公版的內容過於死板，我擔心按照那個方
6 式填寫會影響勞動權益。我是配合工會進行『完全自由的陳
7 述並依據個人意願填寫職務說明書』的工會活動，希望你能
8 理解...」(申證 30)。申請人工會於 109 年 5 月 5 日對申請人
9 藍○○未簽署職務說明書一事遭相對人醫院考核扣分一事，
10 發函要求相對人醫院撤銷考核扣分，其第三頁亦載明：「院
11 方所為職務說明書，也不可未經勞工同意意願，自行片面更
12 改勞動條件，勞工亦有權利拒絕接收之意見，也已經明確告
13 知此為工會活動...」(申證 19)。但查，自申請人藍○○104
14 年學年至 109 學年職務說明書修訂結果(相證 16)可知，申
15 請人藍○○曾於 108 年 8 月間多次嘗試編輯職務說明書(如
16 相證 16 附件三、四、五所示)，惟「身心條件」中之「可輪
17 值三班」、「可例假日值班」、「可經常出差」均無法取消勾選，
18 甚至於其他條件之空白欄位上，亦無法將自己之想法填寫上
19 去，才會出現如附件五即版次五之未完成狀態。申請人藍
20 ○○於 109 年 8 月 30 日仍再次嘗試編輯職務說明書(即版
21 次六，相證 16 第 9 頁)，並於其他條件中註明：「違反調動
22 五原則，如機動性輪調或跨院區工作，需經本人同意始可進
23 行」，最後卻遭主管駁回(相證 16 第 10 頁)。相對人曾於不

1 當勞動行為答辯（四）書中表示，申請人曾簽署勾選相證 16
2 中第 1 至第 4 次版次之職務說明書的部分，就 104 年 6 月 3
3 日所簽屬之版次 1 的職務說明書，其當時於身心條件欄位中
4 載明之「可輪值三班」、「可例假日值班」、「可機動工作」、「可
5 外出工作」、「可經常出差」均可依個人意願勾選的，故當時
6 申請人藍○○僅勾選「可輪值三班」、「可例假日值班」、「可
7 機動工作」三項；而就 108 年 4 月 29 日版次 2 之部分，上
8 開身心條件之欄位亦得依個人意願填寫，故申請人藍○○勾
9 選「可輪值三班」、「可例假日值班」、「可機動工作」、「可外
10 出工作」四項，顯見至少於 108 年 4 月 29 日前，相對人之
11 職務說明書均得任意勾選身心條件欄位中之「可輪值三班」、
12 「可例假日值班」、「可機動工作」、「可外出工作」、「可經常
13 出差」選項。最終係於申請人暨申請人工會與高醫企業工會
14 之爭取下，相對人醫院始於 109 年修訂如相證 15 之新版職
15 務說明書，而於「三、任用條件」下方新增「實際工作調動
16 時仍會考量員工個人情況、體能或技術等作適當安排，並給
17 予工作所需訓練。且應符合勞動基準法第 10—1 條即本醫院
18 工作規則之調動五原則辦理。」之文字，申請人藍○○釐清
19 疑慮後即配合簽署新版之職務說明書，更可見申請人藍○○
20 並非無故不簽署職務說明書，而係認為職務說明書存有危害
21 護理人員勞動條件之疑慮。以上在在顯示申請人藍○○與申
22 請人工會均有針對職務說明書無法自行勾選身心條件中之
23 「可輪值三班」、「可例假日值班」、「可經常出差」欄位表達

1 疑問，並針對上開欄位要求相對人醫院進行說明，甚至申請
2 人藍○○更以嘗試修改職務說明書內容之方式維護護理人
3 員之勞動權益，顯見申請人藍○○自 108 年 8 月以來即積極
4 參與「拒絕簽署職務說明書」之工會活動。

5 (5) 申請人藍○○於 108 年 11 月 2 日向相對人護理長提出特休
6 假預假之行為，亦屬工會活動：相對人護理長於群組中曾公
7 告未來之約班原則，要求護理部之護理人員若欲請長假者，
8 需跨月並接受可能有連續上班天數較多之情形（申證 31）。
9 但申請人藍○○認為此約班原則係違反勞基法第 38 條特別
10 休假應由勞工排定之規定，而於 108 年 11 月 2 日向相對人
11 護理長提出特休假預假，預約 109 年 8 月 16 日至 8 月 25 日
12 要請特休假出國，希望護理長能提早調度並安排人力（申證
13 32），惟遭護理長拒絕，並以預請特休假與未簽署職務說明
14 書為由於 108 學年度第一次平時考核被扣分，此有 108 年 11
15 月 15 日護理部各級人員會談紀錄及 108 學年度第一次平時
16 考核紀錄可參（申證 15、申證 33）。申請人藍○○上開提出
17 特休假預假之行為，雖係以個人名義所提出，惟其客觀上均
18 係依循申請人工會致力改善勞動條件之運動方針，應認為係
19 屬工會活動而受工會法第 35 條之保護，乃屬當然。

20 (6) 申請人藍○○自 108 年以來，於每次延長工時後均會主動提
21 出加班之申請（申證 34），甚至以個人名義於 109 年 5 月 12
22 日向高雄市政府勞工局檢舉相對人醫院未給付加班費（申證
23 23、24），並於 109 年 8 月 8 日起針對排班管理作業指導書

1 給予相對人醫院修改建議，其客觀上亦係依循申請人工會致
2 力改善勞動條件之運動方針，當屬工會活動，亦應受工會法
3 第 35 條之保護。

4 2. 相對人醫院與相對人醫院護理長王○○均係屬工會法第 35 條
5 第 1 項所規範之「雇主」、「代表雇主行使管理權之人」，均為
6 不當勞動行為主體：

7 (1) 按「依工會法第 35 條第 1 項規定，『雇主』或『代表雇主行
8 使管理權之人』均可能成為不當勞動行為主體，而何謂『代
9 表雇主行使管理權之人』，有勞動部（前勞工委員會）100 年
10 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：『核釋工會法
11 第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事
12 業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、
13 副主管或相當層級之人員，並自即日生效。』可供參酌，而
14 余○○副理係屬於相對人台北一區（轄下有東台北分公司及大
15 安分公司）專門管理業務行政助理之人資主管，具有考績評
16 量權，當屬於『代表雇主行使管理權之人』。」此有貴會 105
17 年勞裁字第 28 號裁決決定書意旨可參。

18 (2) 經查，本件相對人醫院確係申請人藍○○勞動契約關係上之
19 雇主並無疑義，而相對人醫院護理長王○○係為申請人藍
20 ○○11BI 心臟血管內科加護病房之護理長，對於申請人藍
21 ○○亦具有考核評量權，當屬「代表雇主行使管理權之人」，
22 是以相對人醫院與相對人醫院護理長王○○均具有支配或
23 決定勞工勞動條件與勞資關係之地位與權限，均為不當勞動

1 行為所規範之雇主或代表雇主行使管理權之人，並無疑義。

2 3. 相對人醫院於 109 年 5 月 29 日評定申請人藍○○108 學年度
3 第二次平時考核為 81 分、將 108 學年度考核評定為「良」，及
4 減發 109 年 7 至 9 月之績效獎金、109 年 8 月之考核獎金、109
5 年 12 月之醫療獎金，係基於不當勞動行為動機所為：

6 (1) 申請人藍○○自 106 年以來即加入申請人工會並積極參與申
7 請人工會之相關活動，更於 109 年 5 月當選申請人工會之會
8 員代表，實為申請人工會之重要幹部。另申請人藍○○自 108
9 年 6 月起即參與申請人工會「拒絕資深人員優先輪調」、「拒
10 絕簽署職務說明書」等工會活動，且屢屢遭相對人醫院護理
11 長王○○約談、威脅，以申請人之工作去留、女兒需要醫院
12 照護等事相脅，甚至於 108 年 11 月將申請人藍○○108 學年
13 度第一次平時考核之考核成績評為 80 分，並將第 9 點「依
14 交辦事項及完成時效，正確如期完成」評為未達標準，且於
15 考核意見中載明：「...該員未能符合交辦事項及符合組織運
16 作規範進行簽署職務說明書之情節屬實。以上該員對於醫院
17 政策之配合、交辦事項之達成、及符合組織運作規範等項目
18 未達標準，有待加強...」，顯見相對人醫院將申請人藍
19 ○○108 學年度第一次平時考核評為 80 分，並將考核項目第
20 9 點評為未達標準之行為，係出於對申請人藍○○參與「拒
21 絕簽署職務說明書」工會活動之敵意。

22 (2) 申請人藍○○於 108 年第二次平時考核期間曾提出要求相對
23 人醫院撤銷 108 年第一次平時考核之申訴，且依 109 年 5 月

1 9 日相對人護理長王○○傳送之第二次平時考核表現會談紀
2 錄中載明「人員未完成職務說明書填寫」等語（申證 21），
3 且該會談紀錄中更載明申請人藍○○除未完成職務說明書
4 填寫外，其臨床工作相當盡責。相對人自承相對人將申請人
5 藍○○未依時限完成職務說明書簽署之事列入考核項目（參
6 第 1 次調查會議紀錄第 5 頁第 12 行以下、不當勞動行為答
7 辯（二）書第 2 頁第 2 行以下、不當勞動行為答辯（三）書
8 第 3 頁第 2 行以下），實係針對申請人藍○○參與「拒絕簽
9 署職務說明書」之工會活動所為，具有針對性與不當勞動行
10 為之認識甚明。

11 (3) 況查，雖於相對人醫院於 109 年 5 月 14 日做成護理部各級
12 人員會談紀錄中記載關於職務說明書填寫之規範，僅給予申
13 請人藍○○提醒，並未影響考核成績，惟申請人藍○○之 108
14 學年度第二次平時考核紀錄中，卻僅有 81 分（申證 22、23），
15 與去年 11 月做成之 108 學年度第一次平時考核僅差 1 分，
16 對照此次考核之表現會談紀錄（申證 21）與第一次平時考核
17 紀錄，顯然與申請人藍○○參與「拒絕資深人員輪調」、「拒
18 絕簽署職務說明書」、「平時考核申訴」、「提出勞動檢查」等
19 工會活動以及其工會幹部身分相關，顯然具備不當勞動行為
20 動機與認識。

21 (4) 再查，依申證 26 申請人藍○○與群組成員之聊天紀錄可見，
22 同樣身為工會成員之柯○○（即前述貴會 108 年勞裁字第 42
23 號裁決之申請人），109 年 6 月之績效獎金僅 1,129 元，與申

1 請人藍○○相同，明顯低於其他同仁，足見因擔任工會幹部
2 或曾參與申訴、勞資爭議調解等工會活動者之績效獎金較低。
3 何以申請人藍○○、申請人工會幹部之績效獎金較其他同仁
4 少 2,000 元以上？自應由相對人舉證說明。

5 4. 相對人醫院於 109 年 5 月 29 日評定申請人藍○○108 學年度
6 第二次平時考核為 81 分、將 108 學年度考核評定為「良」，及
7 減發 109 年 7 至 9 月之績效獎金、109 年 8 月之考核獎金、109
8 年 12 月之醫療獎金之行為，顯係工會法第 35 條第 1 項第 1 款
9 之不利益待遇：

10 (1) 相對人於 109 年 5 月 29 日評定申請人藍○○108 學年度第二
11 次平時考核為 81 分之部分：相對人醫院職員工考核辦法第 4
12 條規定：「(第一項) 職員工學年度考核成績，依特優、優、
13 佳、良、普、差等六考核等級評定之。(第二項) 每學年度
14 各考核等級百分比規定如下，但不核發考核獎金者，不列入
15 考核等級百分比計算。一、特優：以全院百分之五為原則。
16 二、優：以全院百分之十五為原則。三、佳：以全院百分之
17 六十為原則。...」、第 6 條：「職員工自到職日起列入考核，
18 考核獎金核發規定如下列，但薪級 37 級至 50 級人員被評定
19 佳以上之獎金本俸以十成計算。年功薪額係指本俸與功俸。
20 一、評定特優者：除晉本薪或年功薪一級外，併發予『九成
21 年功薪額+22,000 元』一次獎金，如超過最高年功薪額者，
22 則加發『九成年功薪額』一次獎金。二、評定為優者：除晉
23 本薪或年功薪一級外，發予『九成年功薪額+14,000 元』一

1 次獎金，如超過最高年功薪額者，則加發『九成年功薪額』
2 一次獎金。四、評定良者：除晉本薪或年功薪一級外，發予
3 『五成年功薪額』一次獎金，如超過最高年功薪者，則加發
4 『五成年功薪額』一次獎金。五、評定普者：保留原薪級。
5 六、評定差者：降一級敘薪，但其情節重大者得予免職。職
6 員工有免職情事者，應依職員工獎懲辦法規定審定後執行。」
7 (申證 28)。由此可知，相對人醫院將申請人藍○○108 學
8 年度第二次平時考核成績評定為 81 分，除將影響申請人藍
9 ○○之學年度考核等第及薪級晉級外，亦將影響申請人藍
10 ○○之年度考核獎金，嚴重者可能相差數萬元以上，甚至更
11 有遭認定不適任職務而終止契約之可能，當屬工會法第 35
12 條第 1 項第 1 款所禁止之不利之待遇。

13 (2) 相對人將申請人藍○○108 學年度考核評定為「良」，及減發
14 109 年 8 月之考核獎金之部分：

15 A. 就相對人之職員工考核辦法（相證 8）、醫療效率獎金分配細
16 則（相證 10）與職員工晉升辦法（申證 40）等規定中，有關
17 「良」與「佳」之考核等第比較後可知，相對人醫院之考核
18 獎金、醫療獎金乃至於晉升均與考核成績息息相關，若考核
19 成績或等第較低，將影響申請人當年度之考核獎金、醫療獎
20 金，甚至會影響晉升。

21 B. 就申請人藍○○遭扣減之 108 學年度考核獎金與年度考核分
22 數部分，相對人係依據全年度考核與員工個人貢獻度計算（相
23 對人不當勞動行為答辯（三）書第 1 頁第 7 行以下），惟申請

人藍○○於 108 學年度之個人貢獻度高達 21 分，於 105 年至 107 年間均僅約 5 分上下（申證 35），但 108 學年度之考核等第（申證 36）與考核獎金卻為申請人藍○○歷年來最低，甚至為申請人藍○○所屬之 11BI 病房中之後段名次（相證 12），相對人未說明將申請人藍○○考核等第評為「良」與考核獎金僅發 16,706 元之具體理由及計算標準，僅單純表示申請人藍○○未簽署職務說明書為相對人之扣分依據。申請人將 105 至 108 學年度之考核等第、考核獎金及個人貢獻度，製成表三供貴會卓參。

表三：申請人藍○○105 年至 108 學年度考核獎金、等第與個人貢獻度比較

學年度	個人貢獻度	考核等第	考核獎金
105 年	3.5 分	佳	
106 年	5.2 分	佳	28220 元
107 年	4.45 分	佳	29147 元
108 年	21 分	良	16706 元

C. 次就申請人藍○○108 學年度第一次平時考核紀錄可見（相證 20），申請人藍○○於包含第 9 點「依交辦事項及完成時效，正確如期完成」被評為未達標準之第一大點「工作職責」，得分為 51 分，總分為 60 分，惟 108 學年度第二次平時考核當

1 中，並未有任何項目被評為未達標準，卻僅有 49 分，比清楚
2 指明因未簽署職務說明書扣分之第一次平時考核還低，總分
3 更是近乎相同、再參申證 20 之考核會談資料，相對人護理長
4 王○○仍然有考量申請人藍○○未簽署職務說明書之事，顯
5 然申請人藍○○無論是第一次平時考核、第二次平時考核，
6 甚至是 108 學年度考核，均係遭到相對人因不配合簽署職務
7 說明書為由扣減。

8 D. 依相證 8 考核辦法第 4 條第 4 項第 1 款之規定：「職員工有下
9 列情況者，其考核等級規定如下：一、不得列為佳以上：（一）
10 獎懲抵銷後，受申誡以上處分者。（二）未完成『員工院內繼
11 續教育訓練積分點數實施辦法』規範之必修課程者。」「可見
12 申請人藍○○並未受有任何申誡以上之處分，亦未有未完成
13 員工教育訓練必修課程之情事，為何申請人藍○○108 學年度
14 之年度考核等第並未被列為「佳」？而就相證 21 之考核分數
15 均可見，申請人藍○○之考核分數不是最後 1 名就是倒數第 2
16 名，相對人卻無法舉出具體之理由說明。

17 E. 次就申請人之 108 學年度考核獎金之部分，雖其未於列於單
18 位內之末位，惟依相證 8 考核辦法第 6 條第 1 款：「年功薪額
19 係指本俸與功俸。...三、評定為佳者：除晉本薪或年功薪一
20 級外，發予『九成年功薪額』一次獎金，如超過最高年功薪
21 者，則加發『九成年功薪額』一次獎金。四、評定良者：除
22 晉本薪或年功薪一級外，發予『五成年功薪額』一次獎金，
23 如超過最高年功薪者，則加發『五成年功薪額』一次獎金。」，

1 顯見相對人核發考核獎金之變因，除考核等第之外，即係護
2 理人員自身之本俸與功俸，而申請人藍○○自 94 年任職至今
3 已約 16 年左右，其本俸與功俸當然較高，惟考核獎金卻較許
4 多後進學妹為低，顯然不符常理。

5 F. 再者，依相對人之考核辦法，申請人 108 年學年度之考核等
6 第若為「佳」，依申請人 109 年 7 月之薪資明細（申證 41），
7 其考核獎金應為 30,069 元【計算式：（本俸 32,385 元＋功俸
8 1,025 元）* 0.9 = 30,069 元】，與相對人當年度所發給之 16,706
9 元，足足相差了 13,364 元。

10 G. 綜觀上述情事，均顯示相對人對申請人藍○○所為之平時考
11 核、年度考核，乃至於年度考核獎金之發放，均係針對申請
12 人藍○○所為。而如申請人準備一書中有關本件勞資脈絡與
13 事實經過所述（參第 4 頁第 5 行以下），負責申請人考核評核
14 之相對人醫院護理長，更是時常對申請人進行之工會活動表
15 露厭惡、不諒解之意，甚至更於平時考核中表明其係針對申
16 請人藍○○未簽署職務說明書之工會活動所為（參申證 15、
17 22），是以相對人扣減申請人藍○○平時考核分數、年度考核
18 等第與減發考核獎金等事，明顯構成不當勞動行為。

19 (3) 相對人對於申請人藍○○減發 109 年 7 至 9 月之績效獎金、
20 109 年 8 月之考核獎金之部分：

21 A. 申請人藍○○107 年 1 月至 109 年 12 月所領得之績效獎金與
22 考核獎金，製成表一及表二供貴會卓參。由表一及表二可見，
23 申請人藍○○各月份之績效獎金自申請人藍○○108 年 8 月

1 開始參與申請人工會之「拒絕簽署職務說明書」工會活動時
2 起，即被扣減 1,000 至 4,000 餘元不等，考核獎金更是被扣減
3 12,441 元，嚴重影響申請人藍○○各月份薪資總額，自屬工
4 會法第 35 條第 1 項第 1 款所禁止之不利之待遇。

5 表一：申請人藍○○107 年至 109 年各月份之績效獎金比較

	107 年	108 年	109 年
一月績效獎金	4118 元	3832 元	4890 元
二月績效獎金	4304 元	4211 元	3693 元
三月績效獎金	6095 元	4467 元	3817 元
四月績效獎金	5934 元	4924 元	2292 元
五月績效獎金	3143 元	3707 元	2514 元
六月績效獎金	5799 元	4042 元	1129 元
七月績效獎金	4050 元	4562 元	2267 元
八月績效獎金	4059 元	4592 元	3373 元
九月績效獎金	3992 元	3509 元	3721 元
十月績效獎金	4052 元	4077 元	4320 元
十一月績效獎金	4550 元	3700 元	4714 元
十二月績效獎金	3146 元	3021 元	4129 元

6 表二：申請人藍○○107 年至 109 年考核獎金比較

	107 年	108 年	109 年
考核獎金	28220 元	29147 元	16706 元

7 B. 就申請人藍○○之 109 年 7 月至 109 年 9 月績效獎金部分，

1 相對人醫院自承績效獎金之核發，係就員工之績效表現，係
2 依據工作績效、出勤、團隊合作之精神、自我成長等項目來
3 評估(相對人不當勞動行為答辯(三)書第3頁第12行以下)。
4 惟自相對人不當勞動行為答辯(三)書相證12可見，申請人
5 藍○○之109年7月至109年9月績效獎金均為全單位最低，
6 而於該評核區間(即109年4月至109年6月間)，申請人均
7 無工作表現異常，與病患、家屬之應對上亦無問題，與單位
8 內其他同仁均相處融洽，申請人藍○○於此段期間內均未收
9 受任何來自病患、家屬或他人的申訴，單位護理長亦未告知
10 申請人藍○○之工作表現有需要改進之處。再者，申請人藍
11 ○○於109年4月至6月間均有配合相對人之排班出勤，亦
12 無出勤異常之情事(申證37)。申請人藍○○於109年2月間，
13 曾因未簽署職務說明書、特休假預假遭考核扣分一事而由相
14 對人召開職員工申訴評議委員會(申證17)，申請人工會於
15 109年5月間發函向相對人醫院要求撤銷前開考核扣分(參申
16 證19)，且申請人藍○○於109年5月間向高雄市政府勞工局
17 檢舉相對人醫院未依法給付延長工時工資(申證23、24)，在
18 在可見相對人上開績效獎金之減發，係針對申請人藍○○之
19 工會幹部身分及從事工會活動之行為所給予不利益待遇。是
20 以，若相對人認申請人藍○○確有工作績效不佳等情事，自
21 應由相對人舉證說明之。

22 C. 相對人院內與申請人相同職等之醫療人員，未簽署職務說明
23 書而未被扣減績效獎金之薪資明細(申證42)整理如下表供

1 參。相對人醫院內確實具有未簽署職務說明書而未被扣減績
2 效獎金之人員，而相對人護理長王○○長期以來均知申請人
3 藍○○參與申請人工會，以及未簽署職務說明書係申請人工
4 會之工會活動(參第3次調查會議紀錄第14頁第2行以下)，
5 相對人護理長王○○將未簽署職務說明書列入考核依據，並
6 扣減申請人藍○○之績效、醫療、考核獎金，均係為達成給
7 予申請人不利益以及打壓申請人工會之目的所為。

	申請人	A 人員	B 人員	C 人員
109 年 7 月	2267 元	缺	4912 元	4912 元
109 年 8 月	3373 元	4216 元	4912 元	5059 元
109 年 9 月	3721 元	4651 元	6512 元	5582 元
109 年 10 月	4320 元	4320 元	4752 元	8209 元

8 D. 相對人於第3次調查會議中稱申請人績效點數係以擔任
9 Leader 次數作為依據，惟相對人護理長王○○因申請人參與
10 拒絕簽署職務說明書之工會活動為由，未再安排申請人擔任
11 Leader，則申請人109年7月至109年9月之績效獎金被扣
12 減，確係因申請人參與工會活動所致：相對人自承擔任 Leader
13 之次數將作為績效點值之評量依據，並辯稱申請人109年4
14 月至6月間僅擔任2次云云(相對人答辯四書第5頁第18行
15 以下)，惟相對人護理長王○○於第3次調查會議中證述，申
16 請人藍○○確實為可擔任 Leader 之人選(第3次調查會議紀
17 錄第7頁第4行以下)。惟申請人藍○○自109年4月以後即
18 未被相對人護理長王○○安排擔任 Leader，相對人護理長王

1 ○○亦證稱係申請人參與拒絕簽署職務說明書所致（參第 3
2 次調查會議紀錄第 7 頁第 9 行以下）。據此，相對人護理長王
3 ○○的確係因申請人藍○○參與拒絕簽署職務說明書之工會
4 活動，而未安排申請人藍○○於 109 年 5 至 7 月擔任 Leader
5 職務，並扣減申請人藍○○之績效點數與績效獎金。再者，
6 相對人護理長王○○亦承認申請人藍○○從未拒絕其要求擔
7 任 Leader 之安排（參第 3 次調查會議紀錄第 8 頁第 3 行以下），
8 可見申請人藍○○絕無拒絕配合相對人護理長王○○之人力
9 調度。而申請人藍○○確實於 109 年 4 月間再度向相對人護
10 理長王○○表示拒絕簽署職務說明書係擔心影響勞動條件，
11 擔心將以此作為職務調動之依據（申證 30），並於 109 年 5
12 月中旬與護理長王○○進行考核會談，內容仍然環繞著申請
13 人藍○○未簽署職務說明書之事（申證 20、21），甚至於考核
14 會談中肯定申請人藍○○之工作表現，顯見無論係相對人護
15 理長王○○之證述或客觀事實，均顯示相對人因申請人參與
16 拒絕簽署職務說明書等工會活動，扣減申請人藍○○績效點
17 數與績效獎金，明顯係屬不當勞動行為。

18 (4) 相對人於 109 年 12 月 1 日減發申請人藍○○109 年 12 月醫
19 療盈餘獎金，僅發給 70,857 元獎金（申證 29）之部分：

20 A. 相對人於不當勞動行為答辯（三）書中表示：「相對人紅利發
21 放規定（即醫療獎金）：依據相對人醫療獎金支給辦法、分配
22 細則，原則上按每位員工職等分級與當年度考核等第核算後，
23 於每年 12 月發放。」按相證 10 之醫療效率獎金分配細則第 3

1 條第 1 項所示，其醫療獎金之發給係依考核等級、職等分級
2 有不同之權值，惟就申請人所屬之 11BI 病房，其高級護理師
3 僅有一位、中級護理師僅有 2 位，其餘均為初級護理師，其
4 醫療獎金若有所不同，應是考核等第所致。

5 B. 承前所述，就申請人藍○○之年度考核分數部分，申請人藍
6 ○○108 學年度之個人貢獻度為歷年最高，考核等第卻為歷年
7 最低，相對人卻未說明考核等第為「良」之理由，僅泛泛指
8 稱其考核之評定、考核獎金、醫療獎金之核發均未考量工會
9 身分或參與工會活動之情事，實難自圓其說。

10 C. 依相證 25 之醫療獎金欄位，就代碼 J 護理人員其 106、107
11 學年度所領之醫療獎金均與申請人藍○○相仿，惟其 108 年
12 所領之醫療獎金有 97,446 元，比申請人藍○○所領之 70,857
13 元多了 2.7 萬元左右；而代碼 L 之護理人員，甚至自 104 學
14 年度起與申請人藍○○所領之醫療獎金數額均相同或非常接
15 近，其於 108 年所領之醫療獎金亦為 97,446 元，更可見申請
16 人藍○○當年度若未從事未簽署職務說明書之工會活動，其
17 考核應為「佳」，其所應領之醫療獎金應為 9 萬餘元。

18 D. 申請人藍○○於 94 年即已到職，其職級為 N2，以年資排序
19 約為第 11 位，惟單位內一共 43 位護理人員，申請人藍○○
20 醫療盈餘獎金之數額卻為倒數第四位(刪除代碼 N、AG、AI、
21 AM、AN 等未有完整績效獎金之護理人員，參相對人不當勞
22 動行為答辯(三)書之相證 12)，且 109 年 7 月至 9 月之績效
23 獎金均為 11BI 病房之末位，考核獎金亦為 11BI 病房當中之

1 倒數名次，而 11BI 病房內僅有申請人藍○○一人為工會會員。
2 經申請人藍○○與同部門同事比對後，發現同部門同事、考
3 核成績未被扣減者均有 9 萬元以上，顯見相對人醫院扣減申
4 請人藍○○109 年 12 月之獎金高達 2 萬元以上，確屬工會法
5 第 35 條第 1 項第 1 款所禁止之不利之待遇無疑。

6 (5) 申請人藍○○是相對人單位內之臨床教師，負責指導、帶領
7 107 年 8 月 1 日到職之新進護理人員、為期二年，申請人藍
8 ○○擔任臨床教師之教學評鑑均為「非常滿意」與「滿意」
9 (申證 38)。但自相對人提供之績效獎金資料以觀，於 108
10 年考核期間申請人藍○○之績效獎金竟比負責指導的新進
11 護理人員還低，在在彰顯相對人醫院減發醫療獎金、考核獎
12 金、績效獎金之舉動，係出於對申請人藍○○及申請人工會
13 之針對性：

14 A. 申請人確實於考核期間擔任臨床教學教師且成績優良；又據
15 相對人護理長王○○證稱，N2 護理人員年資滿 3 年後即可進
16 行進階準備，惟自相證 26 可見，於 11BI 病房內年資滿 3 年
17 而未進階之 N2 護理人員多達 30 人，相對人護理長王○○卻
18 無法說明申請人第 2 次平時考核區間於工作職責項目有何缺
19 失，或有較第 1 次平時考核為差之情事。

20 B. 自申證 38 可見，申請人自 108 年第 4 季起即擔任 11BI 病房
21 之臨床教學教師，其教學評鑑內之各項目均為「非常滿意」
22 與「滿意」，相對人護理長亦自承該項目列入 108 學年度第 1
23 次平時考核之考核項目「工作職責」中第 12 項：「參與護理

1 職類醫事人員培訓計畫，並能指導學生教學與執行團體衛教」
2 之計分（參第 3 次調查會議紀錄第 8 頁第 8 行以下），顯見申
3 請人藍○○有擔任帶領護生之臨床教學教師，教學相當認真、
4 負責。

5 C. 再自相對人護理長王○○之證述，N2 護理師只要年資滿 3 年
6 即可進階（參第 3 次調查會議紀錄第 8 頁第 8 行以下），依相
7 證 26 顯示，於 11BI 病房內與申請人藍○○同屬 N2 護理師者
8 共 36 人，其中年資滿 3 年以上未進階者即達 30 人，年資超
9 過 5 年者共 11 人未進階，年資超過 10 年未進階者亦有 5 人，
10 可見 11BI 病房內未進階之護理人員絕非少數，又申請人藍
11 ○○工作表現良好，其 2 次之平時考核分數、考核等第、績
12 效獎金均位於 11BI 病房之末位，明顯不符常理。

13 D. 查，於第 1 次平時考核中，相對人護理長王○○明確表示未
14 簽署職務說明書為當中唯一評分較差之事項（參第 3 次調查
15 會議紀錄第 9 頁第 11 行以下、第 13 頁第 4 行以下），可知相
16 對人護理長王○○108 學年度第 1 次平時考核之作成，確實因
17 申請人藍○○參與拒絕簽署職務說明書之工會活動而遭扣
18 分。

19 E. 惟於 108 年第 2 次平時考核中，相對人卻無法具體說明工作
20 職責項目有何缺失或有較第 1 次平時考核為差之情事（參第 3
21 次調查會議紀錄第 9 頁第 20 行以下），甚至於考核期間仍不
22 斷與申請人藍○○討論未簽署職務說明書之事（申證 20、21），
23 表面上雖表明未列入第 2 次平時考核之評核，但相對人護理

1 長王○○卻完全無法舉出第 2 次平時考核有何未達標準之狀
2 況，亦未能具體指明第 2 次考核區間有發生任何缺失，相對
3 人護理長王○○之第 2 次平時考核分數之評分，明顯係基於
4 對申請人藍○○暨申請人工會之敵意所為。

5 5. 綜上所述，相對人醫院於 109 年 5 月 29 日評定申請人藍
6 ○○108 學年度第二次平時考核為 81 分、將 108 學年度考核
7 評定為「良」，及減發 109 年 7 至 9 月之績效獎金、109 年 8
8 月之考核獎金、109 年 12 月之醫療獎金之行為，確係相對人
9 醫院基於申請人藍○○積極參與工會活動及其工會幹部身分
10 所為之不利益待遇，當構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不
11 當勞動行為。

12 (三)相對人醫院於 109 年 5 月 29 日評定申請人藍○○108 學年度第二
13 次平時考核為 81 分、將 108 學年度考核評定為「良」，及減發 109
14 年 7 至 9 月之績效獎金、109 年 8 月之考核獎金、109 年 12 月之
15 醫療獎金之行為，構成對於申請人工會正常運作及工會活動之不
16 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：

17 1. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨
18 礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為
19 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
20 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，
21 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
22 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
23 作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞

1 工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明，此亦
2 有最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨明文可稽。

3 2. 本件申請人藍○○自申請人工會成立時，即成為工會會員迄今，
4 並於 109 年 5 月當選會員代表，任何工會會務之辦理及工會活
5 動之進行，申請人藍○○均積極參與其中，為申請人所不可或
6 缺之重要幹部及靈魂人物，則相對人醫院於 109 年 5 月 29 日
7 評定申請人藍○○108 學年度第二次平時考核為 81 分、將 108
8 學年度考核評定為「良」，及減發 109 年 7 至 9 月之績效獎金、
9 109 年 8 月之考核獎金、109 年 12 月之醫療獎金，勢必將削弱
10 相對人醫院之員工加入工會、參與工會活動之意願，並造成寒
11 蟬效應，從而對於申請人工會之組織及運作有之不當影響、妨
12 礙或限制，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
13 行為。

14 (四)請求裁決事項：

15 1. 請求確認相對人醫院於 109 年 5 月 29 日評定申請人藍○○108
16 學年度第二次平時考核為 81 分之行為，構成工會法第 35 條第
17 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

18 2. 請求確認相對人醫院評定申請人藍○○108 學年度考核等第為
19 「良」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之
20 不當勞動行為。

21 3. 請求確認相對人醫院於 109 年 7 月 1 日核發申請人藍○○109
22 年 7 月績效獎金 2,267 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項
23 第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

- 1 4. 請求確認相對人醫院於 109 年 8 月 1 日核發申請人藍○○109
2 年 8 月績效獎金 3,373 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項
3 第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 4 5. 請求確認相對人醫院於 109 年 9 月 1 日核發申請人藍○○109
5 年 9 月績效獎金 3,721 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項
6 第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 7 6. 請求確認相對人醫院於 109 年 8 月 1 日核發申請人藍○○108
8 學年度考核獎金 16,706 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項
9 第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 10 7. 請求確認相對人醫院 109 年 12 月 1 日核發申請人藍○○109
11 年醫療獎金 70,857 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1
12 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 13 8. 相對人醫院對申請人藍○○所為之 108 學年度第二次平時考
14 核及 108 學年度考核應予撤銷，相對人醫院並應於接獲本裁決
15 決定書翌日起 30 日內，另為適當之考評。
- 16 9. 相對人醫院應立即返還申請人藍○○自 109 年 7 月起遭扣減之
17 績效獎金、考核獎金及醫療獎金。

18 二、 相對人之答辯及主張

19 (一)有關「108 學年度第二次平時考核總分為 81 分」與「考核獎金減
20 發」部分：

- 21 1. 相對人職員工考核辦法（相證 8）第 3 條係非醫師職類員工考
22 核之規定，全年度考核包括：主管於每年 11 月進行該年度第
23 一次考核（區間 5 月 1 日至 10 月 31 日）、隔年 5 月第二次考

- 1 核（區間 11 月 1 日至翌年 4 月 30 日），兩次平時考核分數合
2 占 85%（第一次 40%、第二次 60%），加上員工全年度個人貢
3 獻度（單位、科室貢獻度及獎懲等項目）占 15%，合計 100%，
4 結算後每年 8 月初發放前一年度考核獎金。
- 5 2. 相對人於 108 學年度評定申請人藍○○考績分數為第一次 80
6 分、第二次 81 分，經核算比例後加上貢獻度分數 4.1 分，合
7 計 69.125，與同病房單位其他三位，在全院護理師約 1800 人
8 中依比分順序，同列為良等，並非單獨唯一，均係主管依規定
9 評核之結果（相證 12）。
- 10 3. 依 108 年第一次平時考核公告說明四（相證 24），單位主管平
11 時考核之科室總分上限規定，每人係以 85 分為基準，科室主
12 管考核總分上限即以 85 分乘以科室人數，例如 11BI 病房人數
13 約 40 人，該病房主管考核總分上限即為 85 分乘以 40 人，等
14 於 3400 分之考核總分，而相對人單位主管對申請人第一次考
15 核總分為 80 分及第二次考核總分為 81 分，兩次考核之綜合評
16 核總分均落在 80 分以上，單位主管考核評分過程均未違反相
17 對人考核規定。
- 18 4. 申請人藍○○109 年 8 月 1 日領取之考核獎金 16,706 元，其計
19 算係依據相對人職員工考核辦法（相證 8）第 6 條第 2 項第 4
20 款之規定辦理，凡職員工考核等第經評定為良等者，「除晉本
21 薪或年功薪一級外，發予『五成年功薪額』一次獎金」。申請
22 人藍○○於 108 學年度考核經評定為良等，其係 101 年 8 月 1
23 日前到職之編制內人員，依據舊制薪資級數計算功俸（108 年

1 8 月至 109 年 7 月期間) 為 1,025 元，本俸為 32,385 元，故其
2 年功俸及本俸各以五成計算(四捨五入之後整數)其年功薪額，
3 領得考核獎金 16,706 元。

4 5. 申請人第一次平時考核結果總分為 80 分，主管回饋意見中明
5 確記載申請人未能簽署職務說明書，申請人並於 108 年 11 月
6 19 日簽名確認知悉主管回饋意見。至於 108 學年度第二次平
7 時考核區間，日常工作不含職務說明書審閱事項，故相對人單
8 位主管並未將所屬員工是否完成職務說明書審閱列入考核，其
9 中在工作職責分項 49 分，較第一次平時考核(有列計職務說
10 明書是否如期完成指標項目)之考核結果工作職責分項 51 分
11 為低，係因單位主管基於主管裁量權，就平時觀察申請人於該
12 考核區間工作職責其他 11 項日常工作分項表現實際所見，予
13 以綜合評定之結果。

14 6. 相對人護理單位主管平時考核，如有未符合標準或要求事項，
15 或有未完成須加強之日常工作項目，通常都會透過工作職責欄
16 位勾選「有待加強或未達標準」、或在考核末回饋記錄委婉填
17 寫「須改進或加強」之建議，又或會針對平時考核會談當事人
18 告知相關事項(申證 21 會談記錄)，主管考核所見工作表現與
19 影響考核分數之呈現方式，並不設限。故第一次考核時，單位
20 主管在告知並在考核表明確記載申請人未遵期完成職務說明
21 確認情事後，予以 80 分評分；第二次考核時，主管則改為透
22 過會談記錄委婉告知申請人「對日常工作表現盡本分」、「發現
23 問題能與團隊討論」(申證 21)，並特別強調職務說明書填寫

1 並未列入此階段考核，惟以申請人多年資深護理師明顯應有更好
2 工作表現，足為表率，但申請人卻僅符合日常工作上應有之本
3 分與反應，並無明顯突出之具體表現，最後予以考核 81 分，
4 已較第一次考核分數 80 分為高，對比相證 21 中，同屬良等之
5 AC、AD、AF 考核過程，並無不當或不公平對待。

6 7. 相對人於 110 年 6 月 24 日核定調升申請人藍○○108 學年度
7 考核等第排序為佳等，並於 110 年 7 月 16 日由人資部門主管
8 協同承辦人向申請人藍○○說明 108 學年度考等調整及各項
9 獎金補發差額事宜，調升後之差額 39,952 元，並於 110 年 7
10 月 12 日匯入申請人藍○○個人薪資帳戶，並由系統管理者更
11 正申請人藍○○108 學年度考核等第欄位之顯示（相證 37）。

12 (二)有關「績效獎金減發」之部分：

13 1. 申請人稱：109 年 7 月間查詢得知單位僅有申請人一人為護師
14 工會會員，並配合工會活動，因此被扣發其每月績效獎金云云。
15 惟查：申請人所質疑之「績效」獎金，顧名思義，與一般企業
16 機構相同，係由相對人各部門主管根據當月份所屬員工之工作
17 績效、出勤、團隊合作之精神、自我成長等多項目綜合評估其
18 績效，嗣按企業機構當月收入及盈餘結算，依比例換算後分配
19 發放部門各員工。該績效獎金評核發放過程，從未考量員工本
20 身是否具備工會會員身分或是否參與工會任何活動之情形，純
21 係就員工當月工作表現之績效評量發放，並無不當，申請人申
22 請事由指稱獎金發放與其工會身分或參與工會活動有關一節，
23 顯然誤解。

1 2. 績效獎金計算方式係依據相對人非醫師人員績效獎金發放原
2 則（相證 11）第 7 條規定計算；該績效獎金發放原則第 9 條
3 規定：各職稱績效點數範圍之分配，非主管之基層護理人員點
4 數範圍均為 0 至 24 點，由各科室主管視員工每月出勤時數、
5 輪夜班、值班、on call、臨時性任務、工作品質、效率或特殊
6 表現等項目情狀，彈性調整單位內員工個人點數；又依發放原
7 則第 9 條規定，護理部人員專業能力進階部分也單獨增列為績
8 效點數範圍，故護理部除進一步公布每月績效制度浮動點值評
9 量依據（相證 7），提供各單位主管參考外，該 11BI 病房主管
10 亦依據 109 年 4 至 6 月期間，該單位內約 40 位護理師（有異
11 動）之實際具體表現進行評量，其中包括：

12 A. 專業能力進階：該單位基層護理人員進階 N3 層級有 7 人、
13 N4 層級有 2 人，申請人藍○○工作年資多年仍停留在 N2 層
14 級，並未主動按期提出專業能力方面進階之表現。

15 B. 配合人力調度：如疫情期間自願支援院內負壓隔離病房輪班、
16 自願協助高雄小港機場檢疫工作等，申請人均未參與。

17 C. 特殊表現：參加如國內護理品質海報發表、護理學會提出專
18 案送審，或院內護理創新競賽、護理教學競賽、品質活動競
19 賽、EBN（實證護理）競賽等項目，申請人均未參與。

20 D. 自我成長：目前該單位在國內研究所進修有 4 人，申請人並
21 未在其中。

22 E. 團隊合作精神：擔任單位內 EBN（實證護理）種子人員、康
23 樂組長、品管幹事、學藝幹事、5S 幹事等幹部，申請人均未

1 擔任。

2 F. 臨時機動性任務且成效良好：109 年 11BI 病房被指派擔任
3 Leader（即行政組同仁）次數（相證 17），申請人藍○○次數
4 不多，僅 4 月間有 2 次。另擔任該單位實習護生臨床教師等
5 任務，申請人均未參與。

6 G. 其他如：有無被病人及家屬投訴（即滿意度）、配合臨時異動
7 班別項目，申請人則大致符合，故單位主管仍有分配給予部
8 分績效點數。

9 3. 綜上各具體績效項目，申請人藍○○在該病房單位中並未有特
10 別之表現，主管據實評核點值，並無不當或不公平對待，且據
11 申請人準備（一）書第 20 頁所附表一申請人藍○○107 年至
12 109 年 1 月至 12 月個人績效獎金，其領取金額不一，對照全
13 院發放金額（相證 18），109 年 7 月至 9 月三個月相對人全院
14 發放金額亦偏低，申請人領得之金額自然相對也會減少。但無
15 論其指稱之 108 年 6 月間參與拒絕資深人員優先輪調、同年 8
16 月間提出預約休假或同期間拒絕簽署職務說明書等活動期間，
17 其參與活動前、後，每月領取績效獎金有高有低，申請人卻選
18 擇性提出 109 年當中少數月份領得之績效獎金自認偏低，歸因
19 係先前 108 年 8 月間曾參與之活動影響延續所致，其片面指述
20 顯然過於主觀。況曾參與工會活動，實不宜無限上綱，變成相
21 對人機構或單位依規定正常運作下，對申請人一旦有任何業務
22 上正當要求或評核，便歸類為對該員工之不當對待或不公平待
23 遇，顯不合理。

- 1 4. 11BI 病房主管王○○護理長於 109 年 4 至 7 月間，指派該單
2 位同仁擔任 Leader（即臨時性行政協商承辦人員）之次數如相
3 證 17。Leader 等同單位代理護理長，除本身照護病人工作外，
4 必須額外增加代替護理長負責協調處理該單位各病房之所有
5 行政事務，故單位主管在前一個月月底前會指派擔任下個月輪
6 值三班 Leader 人選，為求病房業務順利進行，必須考量該被
7 指派擔任人員與主管間之默契、緊急應變、溝通協調能力、辦
8 事效率及可信賴程度等，屬於主管之用人權，在各個輪值班別
9 上由主管選擇適當人選派任之，申請人未必獲選派，並無不當。
10 又被指派人擔任 Leader 後因此承擔辦理額外業務，故主管評
11 量其績效點值重點在於被指派人擔任 Leader 後之績效成果，
12 並非被派任之人即當然給予績效點值，故 109 年 4 月間申請人
13 藍○○雖曾被派任 2 次 Leader，未必等同於就有績效，申請人
14 卻將被選定派任過程誤認為評量績效之重點，顯有誤解。
- 15 5. 申請人藍○○109 年 4 月至 6 月期間績效獎金計算方式，其所
16 得點值與換算績效獎金金額如下：

個人績效年月	10904	10905	10906
獎金發放年月	10907	10908	10909
績效獎金金額 $A=B \times C$	2,267	3,373	3,721
個人所得點數 B	6	8	8
當月點值 C	377.878 元/點	421.592 元/點	465.149 元/點
全院發放金額	13,510,511	14,972,486	16,545,181

- 1 6. 申請人另指稱於 109 年 2 月申訴、3 月得知申訴無效，嗣後發
2 現 109 年 2 月間起每月績效獎金被減發云云，實際上，相對人
3 係由各部門主管分別於次月上旬開始逐級審核員工前一月份
4 之工作表現，經評估前一月份綜合表現之績效定案後，再由相
5 對人依會計作業時間（約 3 個月）核算後才會定期發放，例如
6 員工 4 月才會領取到 1 月份績效獎金、5 月才領取到 2 月份績
7 效獎金，依此類推；申請人所指 109 年 2 月初所領取者，乃係
8 108 年 11 月份之績效獎金，其卻將 2 月起每月領得之績效獎
9 金偏低，歸咎 2 月間曾提申訴所導致，顯有誤解。
- 10 7. 又申請人質疑單位中僅有其一人為護師工會會員，並配合工會
11 活動，故被扣發績效獎金一節：惟按相對人每月發放之「績效
12 獎金」，與一般企業機構相同，係由相對人各部門主管依據相
13 對人當月份既有之績效制度，針對部門員工當月份個人工作績
14 效、出勤、團隊合作之精神、自我成長等多項綜合評估其績效
15 後給與點值（如相證 7 評量依據），並按相對人機構當月營收
16 及盈餘結算後，依比例換算點值後分配發放員工，單純就員工
17 個人當月績效評估，自然形成每位員工因其個人每月表現績效
18 之不同，所領取之獎金自會有高低不同之增減變化。況相對人
19 所屬員工約 4 千餘人，其中超過半數屬另一工會團體之高醫企
20 業工會會員，相對人更無可能因任何員工只要具備工會會員身
21 分或參與工會活動便予以差別對待，更無理由單挑 109 年 2 至
22 7 月份刻意調降申請人之績效獎金，其指述顯然違背常理。
- 23 8. 績效獎金係依員工每月個人績效評值點數，經盈餘換算後，每

1 月薪資以外所領得額外具獎勵性質之金額，並非員工每月均可
2 固定領取到一定之數額。申請人提出 11BI 病房大多為 N2 護理
3 人員，但其餘護理師並未因此被扣減績效獎金，而認為其績效
4 獎金較低為「被扣減」，係屬誤解。

5 9. 又依據台灣護理協會所頒基層護理人員臨床專業能力進階制
6 度規劃指引規定，專業能力進階制度 N2 層級（重症護理）係
7 指臨床工作滿 3 年即可依相關規定準備條件辦理進階，申請人
8 於 98 年 12 月 24 日取得 N2 層級專業能力，於 101 年 12 月 14
9 日滿三年，卻未曾提出申請進階或準備各項資格條件，與其他
10 同屬 N2 層級人員可申請晉級者，莫不積極準備或準時提出申
11 請晉階，明顯有差異，故申請人自我成長項目點值部分，經單
12 位主管每月評量結果，並無績效。

13 10.再者，疫情期間 11BI 病房確實有其他願意並已實際參與投入
14 支援負壓隔離病房，或自願犧牲假期協助小港檢疫工作者，申
15 請人藍○○亦自承已被列入抽籤名單，但實際上無參與支援，
16 又不願犧牲假期，相較於其他同仁該段期間績效表現，單位主
17 管評量申請人在配合單位人力調度項目上，未見績效，並無不
18 公。

19 11.最後，申請人提出其擔任新進人員臨床教師教學評量表，自認
20 教學成效良好，卻未被列入績效評量一節，按 109 年第 1 季、
21 第 2 季另有其他 3 位 11BI 資深護理人員亦同時擔任臨床教師，
22 教學成效均較申請人良好，故單位主管依據實際所見後裁量結
23 果，申請人在配合單位臨時機動性任務上，成效顯然不足。

1 (三)有關「醫療獎金」之部分：

2 1. 相對人員工年度所得獎金金額，係依據醫療獎金支給辦法（相
3 證 9）計算年度可分配獎金總額後，再依醫療績效獎金分配細
4 則（相證 10）第 2 至 4 條之權值與計算方法分配之，其中醫
5 療效率獎金之考核等級設定權值，係對應職員工考核辦法（相
6 證 8）評定後之年度考核等級。

7 2. 申請人可領取醫療獎金包括基本獎金及醫療效率獎金二種，基
8 本獎金係按申請人職等為初級護理師，所得權值為總級護理師
9 之 0.75 計算之，加上申請人 108 學年度考核等第「良等」，故
10 其於 109 年領取之醫療獎金，與院內當年度職等相同、考核等
11 第同列良等之護理師（AC、AD、AF）領取之醫療獎金金額
12 70,857 元，完全相同，與申請人個人在院內任職年資無關。

13 (四)有關「排班作業指導書屬不利益措施」之部分：

14 1. 申請人所指之 109 年 8 月排班作業指導書（正式名稱為派班作
15 業指導書），係相對人每年度應修訂之 ISO 管理文件書，屬於
16 相對人醫院經營必備之重要程序書（相證 1），係經由申請人
17 任職單位 11BI 病房單位之護理師全體內部討論，針對該病房
18 單位全體護理人員預擬規劃出勤排班安排共識原則之書面文
19 件。雖依勞基法第 38 條第 2 項前段規定：特別休假期日，由
20 勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人
21 因素，得與他方協商調整。故原則上特休假均由勞工排定之，
22 除非有例外，相對人並不會片面提出要求。惟因相對人院內各
23 單位為使業務能順利運作，無法放任病人乏人照料，故於每月

1 實際排班出勤時，仍須由單位內部自行依業務現狀與單位成員
2 需求自行互相協調安排。

3 2. 申請人於 108 年 8 月底提出 109 年 8 月特休出國預約，其主管
4 係依據該單位 11BI 病房同仁對派班作業之共識，對於申請人
5 提出預約一年後之休假，實在無法立即確認屆時的人力調度需
6 求，故而暫緩同意安排，但從未「否准」其要求，也未將其提
7 出要求預約休假一事，列入考核，申請人誤以為因此事被列入
8 考核扣分，顯有誤解。

9 (五)有關「職務說明書片面更改修訂工作規則或勞動契約內容等屬不
10 利益對待」之部分：

11 1. 相對人自 104 年間建置職務說明書，係因應 JCI 國際醫療評鑑
12 SQE.1.1 評審標準要求辦理（相證 19），參考公務機關與其他
13 同等級醫學中心規定，係為確認各職級人員工作職責與任用條
14 件，維護醫療服務品質，並符合醫院評鑑之要求。相對人職務
15 說明書制定作業準則第 4 點規定，員工應每年檢視其職務說明
16 書，以保持更新，相對人要求全院員工須定期於每年 8 月 31
17 日前確認個人職務說明書之職責與其現行職務內容是否相符
18 或有更動，均未違反本醫院與高醫產業工會間協商合致過之現
19 行有效工作規則與職務說明書（相證 2）。相對人員工填寫之
20 職務說明書內容，係依據不同職務條件所律定，且為相對人醫
21 院經營上所必須，凡相同單位且相同職務人員填寫之職務說明
22 書內容均一致。員工簽署確認之重點在於使其能「知悉確認」
23 本身職責，並非要求員工「同意或變更」任何勞動條件，更不

1 會因員工簽署確認後，其勞動條件就此改變，且因應醫院評鑑
2 所設計之職務說明書，本就無從取代或違反勞動基準法及相對
3 人之工作規則，如有關員工調動，均仍應回歸勞動基準法調動
4 五原則之規定辦理。又，單位主管對於所屬員工有無完成職務
5 說明書審閱一節，是否列入考核，有其最終裁量權。

6 2. 108 年 6 月 13 日相對人先公告全院同仁檢視個人職務說明書
7 (相證 3)，108 年 8 月 5 日再公告稽催 (相證 2)，兩次公文
8 均明文規定自發文日起，每月會將統計未完成名單報告，並供
9 單位主管考核之參考依據。故相對人所有員工同仁對職務說明
10 書如有未依規定完成者，提供單位主管列入年度考核之參考依
11 據，於法有據，且係一體適用，並無例外，亦非因工會會員身
12 分而有所不同。

13 3. 申請人藍○○係依其在單位擔任之護理師一職勾填職務說明
14 書，與相對人院內相同單位 11BI 病房同職務之 N2 等級以下其
15 他護理師 (以 109 年 8 月計有 34 人) 所填內容並無不同；依
16 109 年 5 月 11 日版申請人所屬單位 11BI 病房全體同仁共計簽
17 署職務說明書結果資料，除申請人藍○○外，其餘同仁均全部
18 完成更新簽署 (相證 4)。申請人藍○○於 108 年 9 月 1 日、
19 109 年 9 月 1 日前本應完成簽署當年職務說明書，卻始終未完
20 成，拖延至 109 年 9 月 9 日，經高醫主要工會團體之高醫企業
21 工會公告轉知會員於一週內配合相對人完成職務說明書之簽
22 署 (相證 5)，申請人依然未配合簽署，延至 110 年 1 月 23 日
23 才完成簽署 (相證 6)。申請人既未依限完成職務說明書之簽

署，11BI 病房主管將申請人未完成審閱職務說明書之事實，
列入考核，係屬相對人內部管理之合理措施。

4. 申請人 104 學年至 108 學年職務說明書修訂結果（相證 16），
申請人曾簽署確認過第 1 至第 4 次版本，表示其已知悉且曾勾
選五項任用條件在內之職務說明書內容；但卻於 108 年 9 月 1
日反悔（見申請人準備(一)書申證 12），又自行重新編輯修改
建立與 11BI 病房護理師公版職務說明書不同之版本(第 5 版)，
但未送審；109 年 8 月 30 日（第 6 版），申請人又自行修改職
務說明書內容，故被各層級審核人駁回，未配合完成該單位新
版職務說明書確認簽署。迄 110 年 1 月 23 日才重新按照 108
年建置過之第 4 版職務說明書內容完成確認，相對人並未修正
職務說明書原工作職責內容，而係申請人片面就相同內容之職
務說明書，先後做不同解讀，並以此逕認為其考核獎金、醫療
獎金與績效獎金也是受到不公平對待，顯係誤解。

5. 任何一版本之「三、任用條件」欄位，係相對人聘用員工時所
開列之必備條件（包含：基本學歷、基本經歷、專業資格、急
救證照、專業知識/訓練等五項任用條件），全院一體適用，加
上非必填之語言能力、電腦技能、身心條件與其他條件等 4 項
任用條件，申請人所爭執者即：身心條件中之可輪值三班、可
例假日輪班、可機動性工作、可外出工作及可經常出差等 5 項
條件，惟按相對人係屬於醫療機構，除提供一般民眾醫療服務
外，依據醫療法、緊急醫療救護法等規定，尚須配合中央與地
方衛生主管機關執行醫療救護等，以提供必要緊急之醫療支援

1 或協助，此類事項亦屬申請人於應徵本院護理師職務時所熟知，
2 且相對人同一醫療體系內各醫院間醫護人力，亦應互相支援，
3 如非依法緊急必要之情形，相對人調動員工仍會依據勞基法調
4 動五原則，以尊重員工之意願為優先，職務說明書中所設五項
5 身心條件係配合該職務工作職責所設定之原則規定，員工如遇
6 有個人特殊狀況、體能或技術等困難時，相對人仍會給予適當
7 安排，給予工作上必要訓練，且符合勞動基準法與相對人之工
8 作規則辦理，但申請人卻片面誤解勾填後即代表勞動條件同意
9 變更，相對人經數度約談告知詳情，申請人仍堅持不願配合簽
10 署確認職務說明書。故相對人依據前所提出 108 年 8 月 5 日公
11 告（相證 2）說明欄第五項規定，將申請人未依限完成職務說
12 明書更新，提供單位主管列入考核；申請人單位 11BI 病房主
13 管便將該未完成事項，列入 108 年度第一次平時考核期間參考
14 事實，並在申請人藍○○108 學年度第一次考核表「二、工作
15 績效」之（一）工作職責第 9 項日常工作：「病人安全促進、
16 品質管理及臨時交辦事項」、「依交辦期限及完成時效，正確如
17 期完成」欄位，勾填「未達標準」，最後綜合評核總分為 80 分，
18 並經申請人於 108 年 11 月 19 日簽署確認（相證 20），足見相
19 對人對申請人藍○○之考核評分係依該期間具體表現給予考
20 核，並非因申請人參與工會活動因素給予評定，並無不利對
21 待。

22 (六)按工會法第 35 條第 1 項第 1 款及 5 款所稱不當勞動行為，必須
23 雇主或代表雇主行使管理權者之作為或不作為，對於勞工組成、

1 加入或參加工會，或對於工會之成立、組織或活動產生影響、妨
2 礙或限制，始足當之。如前所述，申請人請求裁決原因及事實中
3 所指述內容，包括相對人績效獎金之評定過程與要求職務說明書
4 之填寫及其內容等，均符合相對人內部及法律相關規定，相對人
5 亦未曾因申請人為護師工會會員身分或其配合工會活動，而有
6 「影響、妨礙或限制」之情事，相對人對於申請人績效獎金或年
7 度考績之評定，與申請人是否具備工會會員身分或是否參與工會
8 活動均無關連，相對人並無工會法第 35 條第 1 款及 5 款所稱之
9 不當勞動行為，申請人請求裁決之事項，顯有誤解，請予駁回。

10 (七) 答辯聲明：

11 申請人之裁決請求均駁回。

12 三、 雙方不爭執事項

13 (一)申請人工會於 106 年 5 月 20 日成立（申證 1）；申請人藍○○於
14 同日申請加入申請人工會並成為工會會員迄今（申證 2），申請人
15 藍○○於 109 年 5 月 3 日當選申請人工會之會員代表（申證 3、
16 申證 4）。

17 (二)申請人工會於 108 年 6 月發起「拒絕資深人員優先輪調」之活動；
18 於 108 年 8 月發起「拒絕簽署職務說明書」之活動，並均經申請
19 人工會發函向相對人表明為工會活動（申證 27、申證 20）。

20 (三)相對人 11BI 病房主管王○○護理長於 109 年 4 月間，指派申請人
21 藍○○擔任 Leader（即臨時性行政協商承辦人員）之次數為 2 次
22 （相證 17）。

23 (四)相對人於 109 年 6 月 24 日對於申請人藍○○108 學年度考核評定

1 為「良」(相證 21)。

2 (五)申請人藍○○108 學年度第一次平時考核為 80 分，考核區間為

3 108 年 5 月 1 日至 108 年 10 月 31 日，第一次平時考核表之「二、

4 工作績效 70% (一) 工作職責 (60%) 編號 9、分類日常工作，

5 關於病人安全促進、品質管理及臨時交辦事項項目」，於「依交

6 辦事項及完成時效，正確如期完成」之關鍵行為指標上，經勾填

7 「未達標準」，工作職責分項為 51 分 (相證 22)；第二次平時考

8 核為 81 分，考核區間為 108 年 11 月 1 日至 109 年 4 月 30 日 (相

9 證 23)。

10 (六)相對人於 109 年 7 月 1 日核發申請人藍○○109 年 7 月績效獎金

11 2,267 元；於 109 年 8 月 1 日核發申請人藍○○109 年 8 月績效獎

12 金 3,373 元；於 109 年 9 月 1 日核發申請人藍○○109 年 9 月績

13 效獎金 3,721 元；於 109 年 8 月 1 日核發申請人藍○○108 學年

14 度考核獎金 16,706 元；於 109 年 12 月 1 日核發申請人藍○○109

15 年醫療獎金 70,857 元。

16 (七)申請人藍○○於 110 年 1 月 23 日完成職務說明書簽署(相證 6)。

17 四、本件爭點為：相對人於 109 年 8 月 1 日核發申請人藍○○108 學

18 年度考核獎金 16,706 元，於 109 年 12 月 1 日核發申請人藍

19 ○○109 年醫療獎金 70,857 元之行為，以及 109 年 7 月 1 日、8

20 月 1 日與 9 月 1 日核發申請人藍○○109 年 7 月、8 月與 9 月績

21 效獎金分別為 2,267 元、3,373 元、3,721 元，是否構成工會法第

22 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？

23 五、判斷理由

1 (一)相對人於 109 年 8 月 1 日核發申請人藍○○108 學年度考核獎金
2 16,706 元、於 109 年 12 月 1 日核發申請人藍○○109 年醫療獎金
3 70,857 元之行為，以及 109 年 7 月 1 日、8 月 1 日與 9 月 1 日核
4 發申請人藍○○109 年 7 月、8 月與 9 月績效獎金分別為 2,267 元、
5 3,373 元、3,721 元，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當
6 勞動行為：

7 1. 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
8 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
9 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
10 速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當
11 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
12 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
13 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
14 謀求迅速回復其權利。工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定：「雇
15 主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞
16 工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒
17 絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」又工會法
18 施行細則第 30 條第 1 項明定：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第
19 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減
20 損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對
21 待。」可知，工會法第 35 條係為保障勞工之團結權，及保護團
22 體協商功能之發揮，對雇主或代表雇主行使管理權人之行為限
23 制規定。基此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依

1 勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為
2 是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情
3 形。至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為
4 限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。（本會 104 年
5 勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

6 2. 申請人主張，申請人藍○○因於 108 年 6 月 25 日參與申請人工
7 會所舉辦「拒絕資深人員優先輪調」之書面連署活動，以及於
8 108 年 8 月參與申請人工會所發起「拒絕簽署職務說明書」之工
9 會活動等，而遭相對人以申請人藍○○未簽署職務說明書為由，
10 於 109 年 5 月 29 日評定申請人藍○○108 學年度第二次平時考
11 核為 81 分、評定申請人藍○○108 學年度考核等第為「良」，並
12 且依此減發申請人藍○○109 年 7 至 9 月績效獎金、108 學年度
13 考核獎金，以及 109 年醫療獎金，相對人上開行為應構成工會
14 法第 35 條第 1 項第 1 款以及第 5 款之不當勞動行為等語。

15 3. 相對人則辯稱，相對人單位主管於 108 學年度第二次平時考核
16 並未將所屬員工是否完成職務說明書審閱列入考核，其中在工
17 作職責分項 49 分，較第一次平時考核（有列計職務說明書是否
18 如期完成指標項目）之考核結果工作職責分項 51 分為低，係因
19 單位主管基於主管裁量權，就平時觀察申請人於該考核區間工
20 作職責表現予以綜合評定之結果，並基此評定結果核發績效獎
21 金、考核獎金以及醫療獎金，非因申請人藍○○參與申請人工
22 會所發起之工會活動而有所影響，並無構成工會法第 1 項第 1
23 款以及第 5 款之不當勞動行為云云。

1 4. 查申請人工會就相對人「資深人員輪調計畫」變更跨科輪調機
2 制，影響之特殊津貼與資深人員退休金計算基準等，於108年6
3 月25日發起「拒絕資深人員優先輪調」之書面連署活動，申請
4 人藍○○亦有具名連署（申證5，編號11 藍○○），於108年8
5 月15日，申請人藍○○等13人與申請人工會就資深人員優先
6 跨科調動爭議提起勞資爭議調解，嗣於108年10月9日經高雄
7 市政府勞工局調解不成立，相關爭議並經本會108年勞裁字第
8 42號裁決認定構成工會法第35條第1、5款不當勞動行為，可
9 知勞資雙方因資深人員輪調計畫而自108年6月間持續有所爭
10 議，勞資雙方之勞資關係持續處於緊張之中，合先敘明。

11 5. 經查，相對人之考核係以學年度為考核期間，108學年度考核等
12 第係採計108年11月第一次考核（考核區間108年5月1日至
13 108年10月31日）及109年5月第二次考核（考核區間108年
14 11月1日至109年4月30日），由單位主管於每年11月、5月
15 共辦理二次之平時考核。而學年度考核成績之計算依相對人職
16 員工考核辦法，該辦法第3條第5款規定為：「學年度考核成績
17 之計算公式如下：主管平時考核成績A%+個人貢獻度%+科室貢
18 獻度加減分+個人獎懲加減分」（相證8），依據相對人之相關規
19 定，職員工個人貢獻度占全年度考核成績的15%，加計兩次平
20 時考核成績，佔85%，合計為100%（參本會第4次調查會議紀
21 錄第5頁），亦即學年度考核成績之計算如下：「主管平時考核
22 成績85%+個人貢獻度15%+科室貢獻度加減分+個人獎懲加減
23 分」，由此可知，由單位主管所為之平時考核成績，對於員工之

1 學年度考核成績具有重大之影響，合先敘明。

2 6. 次查，申請人藍○○108 學年度第一次平時考核為 80 分，考核

3 區間為 108 年 5 月 1 日至 108 年 10 月 31 日，第一次平時考核

4 表之「二、工作績效 70%（一）工作職責（60%）編號 9、分類

5 日常工作，關於病人安全促進、品質管理及臨時交辦事項項目」，

6 於「依交辦事項及完成時效，正確如期完成」之關鍵行為指標

7 上，經勾填「未達標準」，工作職責分項為 51 分（相證 22）；第

8 二次平時考核為 81 分，考核區間為 108 年 11 月 1 日至 109 年 4

9 月 30 日（相證 23）。上開平時考核成績係由 11BI 心臟血管內科

10 加護病房之護理長王○○所作成，其並經本會傳喚為證人，說

11 明申請人藍○○108 學年度第一次平時考核為 80 分，低於第二

12 次平時考核為 81 分之理由，對此，相對人護理長即證人王○○

13 表示，此係因申請人藍○○108 學年度第一次平時考核期間未填

14 寫職務說明書所致：「工作職責之項目共有 12 項，為綜合評分，

15 我對申請人藍○○評分較差的是交辦事項（第 9 項病人安全、

16 品質管理及臨時交辦事項）未能如期完成，有表達其未達標準，

17 故確實有因為填寫職務說明書而影響。」（參本會第 3 次調查會

18 議紀錄第 9 頁第 10 行以下）。再參申請人藍○○108 學年度第一

19 次平時考核之績效考核表，在工作職責佔 60 分中得分為 51 分，

20 並僅於「10.日常工作：病人安全促進、品質管理及臨時交辦事

21 項」乙項被評為「未達標準」（相證 22 第 4 頁），核與上開證人

22 之證詞相符，且相對人之二階主管於回饋意見中亦記載意見為：

23 「1.已於 108/8/30 進行會談輔導職務說明書需簽署之規範，人員

1 未能簽署。...4.該員未能符合事項及符合組織運作規範進行簽署
2 職務說明書之情節屬實」(相證 22 第 7 頁)，足資證明申請人藍
3 ○○108 學年度第一次平時考核僅為 80 分係因有拒絕簽署職務
4 說明書之行為所致。再參相對人考核辦法第 4 條第 2 項：「各學
5 年度考核成績依所屬群組分類排後評定考核等級之依據。」則
6 相對人於 109 年 6 月 24 日評定申請人藍○○108 學年度考核等
7 第為「良」之行為，即有將申請人藍○○拒絕簽署職務說明書
8 之行為納入考核等第之評定，足資認定。

9 7. 綜上，相對人於 109 年 6 月 24 日評定申請人藍○○108 學年度
10 考核等第為「良」之行為，確係因申請人藍○○拒絕簽署職務
11 說明書，惟該行為與申請人藍○○具工會會員身分及參與申請
12 人工會活動有無關連，對此，本會調查如下：

13 (1)按相對人對於申請人藍○○所為之 108 學年度年度考核，涵
14 蓋 108 年 5 月 1 日至至 109 年 4 月 30 日，而申請人藍○○之
15 主管即護理長王○○自承知悉申請人藍○○之工會會員身分
16 已約 2 至 3 年(問：「是否知道申請人為申請人工會之會員？
17 如知道為何時知道？」證人王○○答：「知道申請人為申請人
18 工會會員，申請人藍○○參加工會後主動告知我，我已經知
19 悉約 2 至 3 年。」，參本會第 3 次調查會議紀錄第 13、14 頁)，
20 亦即護理長王○○知悉申請人藍○○於上開考核期間均有參
21 與申請人工會，合先敘明。

22 (2)經查，申請人工會就相對人「資深人員輪調計畫」變更跨科
23 輪調機制等問題，自 108 年 6 月間持續與相對人處於爭議之

1 中，已如上述，就申請人工會於 109 年 6 月 25 日發起「拒絕
2 資深人員優先輪調」之書面連署活動，申請人藍○○當時亦
3 具名連署之（申證 5，編號 11 藍○○）；於 108 年 8 月 15 日，
4 申請人藍○○等 13 人與申請人工會就資深人員優先跨科調動
5 爭議提起勞資爭議調解，申請人藍○○與護理長王○○於 108
6 年 9 月 4 日，於 11BI 心臟血管內科加護病房護理人員（即申
7 請人藍○○與護理長王○○任職單位）之 Line 群組中有所爭
8 執（申請人藍○○：「阿長，我們今天到勞工局針對院方依照
9 年資較資深者及 N2 比 N3 先出去輪調至病房跨科等不當調動
10 提出爭議，開勞資雙方協調會。會中陳麗琴主任說現在每個
11 單位輪調的順序不是由她決定的，是授權由單位主管：護理
12 長跟督導跟單位協調，調派人員出去輪調！但我們目前僅收
13 到您發給我們的公告，直接公佈輪調順序，我們並未接受到
14 來自於您或督導和我們協調的資訊。今日勞資調解的結果，
15 是由單位內的同仁跟護士長去做協調，由每個單位去決定輪
16 調的順序，而不是由最資深的人員依序出去輪調！」王○○：
17 「我們一切等護理部公告。」申請人藍○○：「主任說是由護
18 理長跟護理人員去協調，如護理長不相信可以去問主任，再
19 來，如果您不讓我們單位協調，下次會議會請您出席，證明
20 決定權是護理長還是主任？」王○○：「我是護理部的主管，
21 我會遵照護理部的指示，在此之前不做任何回應，請注意妳
22 的態度。」（參申證 13）可知關於資深人員輪調計畫之爭議，
23 申請人藍○○均參與其中。

1 (3)再查，相對人於 108 年 8 月 5 日以高醫附人字第 1080204121
2 號函文，通知全院各單應定期保持更新各職位所有員工職務
3 說明書（相證 2），申請人工會並於 108 年 8 月發起「拒絕簽
4 署職務說明書」活動，並主張因該更新版職務說明書要求護
5 理師必須同意「可機動性工作」，亦即護理師未來必須接受
6 相對人醫院指派至不同科別、不同單位，甚至是不同院區支
7 援、接受相關之跨科訓練，並要求護理師同意配合院方之政
8 策制度及護理部宗旨（申證 7），已涉及勞動條件之變動，應
9 由勞資雙方合意（申證 10）。申請人藍○○因而於當時拒絕
10 簽署新版之員工職務說明書，並於 108 年 8 月 30 日向護理長
11 王○○表示「煩請幫我刪除退回職務說明書」，並表示支持
12 工會拒絕跨科調動之立場：「當然是不跨科調動啊！現在這
13 一切都交給護師工會處理」(申證 12)，護理長王○○則回覆：
14 「改變環境？不可能。錢？不可能。大家都輪調你不用輪調？
15 那也是不可能的。」(申證 12)復以護理長王○○於本會證稱：
16 「我對申請人藍○○評分較差的是交辦事項（第 9 項病人安
17 全、品質管理及臨時交辦事項)未能如期完成，有表達其未達
18 標準，故確實有因為填寫職務說明書而影響。」(參本會第 3
19 次調查會議紀錄第 9 頁)。

20 (4)承上可知，於 108 年 5 月至 109 年 4 月之考核期間，護理長
21 王○○確實將申請人藍○○拒絕簽署職務說明書而給予較低
22 之考核分數，且參諸相對人同時主張「單位主管對於所屬員
23 工有無完成職務說明書審閱一節，是否列入考核，有其最終

1 裁量權（參相對人答辯（五）書第 5 頁）可知護理長王○○
2 係最終裁量決定將拒絕簽署職務說明書之行為列入考核，則
3 審酌申請人藍○○自 108 年 6 月起密集性地具名參與針對相
4 對人之「拒絕簽署職務說明書」與「拒絕資深人員優先輪調」
5 等工會活動，可知勞資雙方不僅存在緊張之勞資關係，亦足
6 以認定相對人係基於對於申請人藍○○參與工會活動而產生
7 敵意，對於申請人藍○○之考核具有針對性，並以此為據以
8 評定申請人藍○○108 學年度考核等第為「良」之行為，足堪
9 認定。

10 (5)末就申請人工會於 108 年 8 月發起「拒絕簽署職務說明書」
11 之活動，申請人藍○○參與之合法性乙節，本會調查如下。
12 經查，申請人藍○○於 108 年 12 月 25 日提出之職員工申訴
13 書狀表示：「本人針對職務說明書未簽署一事，已向護理長說
14 明：本人並非不簽署職務說明書，而是針對說明書的內容有
15 疑慮，希望院方能公開說明此職務說明書所載之『可機動性
16 工作』、『可外出工作』機動性工作內容為何？可外出工作的
17 地點為何？」（申證 16）；復於 109 年 4 月 30 日以 Line 向護
18 理長表明：「針對職務說明書的簽署，我不是拒絕簽署職務說
19 明書，是因為公版的內容過於死板，我擔心按照那個方式填
20 寫會影響勞動權益。我是配合工會進行『完全自由的陳述並
21 依據個人意願填寫職務說明書』的工會活動……」（申證 30），
22 由上述內容可知，申請人係對相對人以新版職務說明書單方
23 變更勞動條件之作法有所疑慮，且參諸申請人藍○○於 108

1 年12月25日之職員工申訴評議委員會申訴書狀中(申證16)、
2 嗣於109年4月30日要求護理長王○○說明關於職務說明書
3 內所載之內容是否會作為調動職務之依據：「本人也問過律師，
4 就職務說明書上院方規定每個人必須在期限內簽署同意完成
5 一事，律師回覆此部分……必須請醫院說明調查與蒐集的目的、
6 使用的方式、會否作為調動職務的依據、以及會否影響
7 勞動條件等……」(申證30)可更證申請人藍○○參與拒絕簽
8 署職務說明書之工會活動係為保障勞動權益，且在相對人修
9 改職務說明書後，申請人藍○○即於110年1月23日完成職
10 務說明書簽署(相證6)。關於職務說明書之版本異動過程，
11 於104年至108年間之版本，於「三、任用條件」中「身心
12 條件」欄位設有「可輪值三班」、「可例假日值班」、「可機動
13 性工作」、「可外出工作」及「可經常出差」等無法刪除或取
14 消勾選之選項(相證13)；於109年4月22日相對人更新職
15 務說明書版本，其中關於「三、任用條件」中「身心條件」
16 欄位並無更改(相證14、相證26第1至6頁)，申請人藍○○
17 未完成此版本之簽署；於109年9月9日經高醫企業工會協
18 商結果，修正新版職務說明書，於「三、任用條件」中「身
19 心條件」欄位刪除「可機動性工作」及「可外出工作」兩個
20 選項，並於任用條件表格下方備註說明「實際工作調動時仍
21 會考量員工個人特殊狀況、體能或技術等做適當安排，並給
22 予工作所需訓練。且應符合勞動基準法第10-1條及本醫院工
23 作規則之調動五原則辦理。」(相證15、相證26第7至13頁)，

1 申請人藍○○於 110 年 1 月 23 日確認簽署此一版本之職務說
2 明書（相證 6）。

3 8. 按相對人對於申請人藍○○108 學年度考核係因其參與工會活
4 動，已如上述，而此考核結果是否影響申請人藍○○109 年 8 月
5 1 日之考核獎金與 109 年 12 月 1 日之醫療獎金，而構成工會法
6 第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇，對此本會調查如下：

7 (1) 考核獎金部分：

8 經查，相對人於 109 年 8 月 1 日核發申請人藍○○考核獎金，
9 係依據 108 學年度考核結果所為，108 學年度考核時間區間為
10 108 年 5 月 1 日至 109 年 4 月 30 日，由單位主管於每年 11 月、
11 5 月共辦理二次之平時考核，第 1 次考核區間為 108 年 5 月 1
12 日至 10 月 31 日，第 2 次考核區間為 108 年 11 月 1 日至 109
13 年 4 月 30 日（參本會第 2 次調查會議紀錄第 5、6 頁），而申
14 請人藍○○108 學年度第一次平時考核僅為 80 分，係因有拒
15 絕簽署職務說明書之行為所致，已如上述，可認定申請人藍
16 ○○分別領取 109 年 7 月、8 月與 9 月績效獎金 2,267 元、3,373
17 元與 3,721 元考核獎金，係因參與工會活動致考核較低分之結
18 果。

19 (2) 醫療獎金部分：

20 查，依據相對人醫療獎金支給辦法、分配細則（相證 9、10），
21 原則上按每位員工職等分級與當年度考核等第核算後，於每
22 年 12 月發放，而徵諸 108 學年度考核等第之考核期間 108 年
23 8 月至 109 年 7 月，以及相對人於 109 年 6 月 24 日評定申請

1 人藍○○在此期間之考核等第為「良」之行為，有將申請人
2 藍○○拒絕簽署職務說明書之行為納入考量，已如上述，可
3 認定申請人藍○○領取 109 年醫療獎金 70,857 元，係因參與
4 工會活動致考核較低分之結果。

5 9. 績效獎金部分：按相對人對於申請人藍○○於 109 年 7 月 1 日、
6 8 月 1 日與 9 月 1 日核發申請人藍○○109 年 7 月、8 月與 9 月
7 績效獎金分別為 2,267 元、3,373 元、3,721 元，雖非基於 108 學
8 年度之年度考核結果，但亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之
9 不利益待遇：

10 (1) 查依據相對人績效獎金發放原則（相證 11），各月份之績效獎
11 金需經第一階主管評核完畢，再逐級進行各階層主管評核，
12 約三個月才能完成評核與獎金計算，四月配合薪資發放第一
13 個月績效獎金，依此類推，相對人對於申請人藍○○於 109
14 年 7 月至 9 月核發績效獎金，係依據申請人藍○○109 年 4 月
15 至 6 月間之工作表現，而非依據 108 學年度之年度考核結果，
16 此為兩造所不爭執。就評核之標準，相對人表示：「申請人績
17 效獎金部分，係由該 11BI 病房主管依據 109 年 4 至 6 月期間
18 申請人表現，包括專業能力進階、配合人力調度、特殊表現、
19 自我成長進修、團隊合作精神、負責臨時機動性任務且成效
20 良好、病人家屬滿意度及配合臨時異動班別等具體項目，進
21 行績效評量。」（參本會第 2 次調查會議紀錄第 1 頁）

22 (2) 相對人復稱，申請人績效點數係以擔任 Leader 次數作為依據，
23 而相對人護理長王○○自承其因申請人拒絕簽署職務說明書

1 為由，未再安排申請人擔任 Leader（問：「相證 17 的 23 個人
2 員中，申請人藍○○於 4 月份擔任 2 次，但於 5、6、7 月皆
3 未擔任，原因為何？」證人王○○證稱：「因在可信賴程度及
4 與主管間之默契，以及是否可正確傳達院方及護理部訊息方
5 面，覺得較不適合。」；問：「上述證人所說不適合擔任 5 月
6 份以後 Leader 人員，是證人主觀看法或是否有客觀依據？」
7 證人王○○再證稱：「該員未能於時間內填寫職務說明書，且
8 職務說明書為全院公告，但該員未能配合，故在那之後覺得
9 他不適合擔任。」，參本會第 3 次調查會議紀錄第 7 頁第 9 行
10 以下）由上證言可見，雖申請人藍○○於 110 年 1 月 23 日已
11 簽署職務說明書，但相對人於 109 年 4 至 6 月期間對申請人
12 藍○○為考核時，仍繼續將「未簽署職務說明書」納入考核
13 評分標準，並且據以計算與發放申請人藍○○每月績效獎金，
14 亦足以認定所領取之 109 年 7 月、8 月與 9 月之績效獎金金額
15 分別為 2,267 元、3,373 元、3,721 元，仍係因參與工會活動致
16 考核較低分之結果。

17 10.綜上可知，申請人主張相對人係扣發申請人藍○○之績效獎金、
18 考核獎金與醫療獎金，扣發後之獎金金額為 2,267 元、3,373 元、
19 3,721 元（績效獎金）、16,706 元（考核獎金）與 70,857（醫療
20 獎金），均與申請人藍○○於 108 年 6 月至 109 年 6 月之考核期
21 間密集性地具名參與針對人相對人之「拒絕簽署職務說明書」
22 與「拒絕資深人員優先輪調」等工會活動有關，乃相對人對於
23 申請人藍○○之考核具有針對性之結果，而有不當勞動行為之

1 動機，故均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇。
2 (二)相對人於 109 年 7 月 1 日、8 月 1 日與 9 月 1 日核發申請人藍
3 ○○109 年 7 月、8 月與 9 月績效獎金分別為 2,267 元、3,373 元、
4 3,721 元，於 109 年 8 月 1 日核發申請人藍○○108 學年度考核獎
5 金 16,706 元，以及於 109 年 12 月 1 日核發申請人藍○○109 年
6 醫療獎金 70,857 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
7 不當勞動行為：

8 1. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，該禁止支配介入之行為本
9 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
10 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
11 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
12 的意思（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。
13 而團結權之保障非僅於保護工會組織本身，個別工會會員之工
14 會活動權亦受到保護，同時，抽象的「具工會會員身分」本身
15 亦受保護，換言之，團結權之保障具有個別權與集體權之雙重
16 面向，即雙重基本權。而對於團結權之保護，在保護個人會員
17 的團結權之同時，亦同時以擁護工會的團結權作為目的，因為
18 同一行為除具有個人的團結權性質，亦具有工會團結權的性質。
19 換言之，多數的工會活動，係透過各個工會會員的行為而做成，
20 因而，工會的團結權與工會會員個人的團結權乃有所重疊，工
21 會團結權的保障乃是個人團結權強化與有效行使的基礎，則例
22 如以特定的工會活動或更為抽象的「身為工會會員」為理由之
23 不利益待遇之雇主的行為態樣，除違反禁止不利益待遇（如我

1 國工會法第 35 條第 1 項第 1 款)之同時，因為也具有雇主對於
2 工會的運作支配介入的性質，而可構成雇主之支配介入（如我
3 國工會法第 35 條第 1 項第 5 款）即屬其適例（本會 109 年勞裁
4 字第 40 號裁決決定書、109 年勞裁字第 43 號裁決決定書參照）。

5 2. 經查，申請人藍○○於 106 年 5 月 20 日申請人工會成立同日，
6 申請加入申請人工會並成為工會會員迄今（申證 2），且於 109
7 年 5 月 3 日當選申請人工會之會員代表（申證 3、申證 4），且
8 參與申請人工會於 108 年 6 月與 8 月發起之工會活動，已如上
9 述，相對人於 109 年 7 月 1 日核發申請人藍○○109 年 7 月績效
10 獎金 2,267 元、於 109 年 8 月 1 日核發申請人藍○○109 年 8 月
11 績效獎金 3,373 元、於 109 年 9 月 1 日核發申請人藍○○109 年
12 9 月績效獎金 3,721 元、於 109 年 8 月 1 日核發申請人藍○○108
13 學年度考核獎金 16,706 元及於 109 年 12 月 1 日核發申請人藍
14 ○○109 年醫療獎金 70,857 元之行為，係基於不當勞動行為之
15 動機，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之「不利益待遇」，已
16 如前述。相對人透過將申請人藍○○參與工會活動納入平時考
17 核評分標準，並據此評分結果核發申請人藍○○較低之獎金金
18 額之行為，其結果可能造成相對人員工不願意參與申請人工會
19 之活動，或使申請人工會會員萌生退會念頭，使工會凝聚力降
20 低，核屬對工會之成立、組織或活動有不當影響、妨礙或限制，
21 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

22 (三)相對人應於本裁決決定書送達翌日起 2 個月內，將未簽署職務說
23 明書之考核評分標準排除後，重新評分申請人藍○○之考核總分，

1 並依據該考核總分重新計算與發放申請人藍○○之績效獎金、醫
2 療獎金及考核獎金，並將發給之證明送交勞動部存查：

3 1. 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。

4 裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發
5 布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之
6 裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，
7 救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須
8 具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回
9 歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，
10 易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、
11 團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑
12 應有的、公平的集體勞資關係，具體言之，於雇主不當勞動行
13 為該當工會法第 35 條第 1 項規定依同條第 2 項而無效之場合，
14 裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該
15 當不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第
16 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項
17 命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜
18 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。

19 2. 本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，確認相對人於 109 年 7
20 月 1 日核發申請人藍○○109 年 7 月績效獎金 2,267 元、於 109
21 年 8 月 1 日核發申請人藍○○109 年 8 月績效獎金 3,373 元、於
22 109 年 9 月 1 日核發申請人藍○○109 年 9 月績效獎金 3,721 元、
23 於 109 年 8 月 1 日核發申請人藍○○108 學年度考核獎金 16,706

1 元及於109年12月1日核發申請人藍○○109年醫療獎金70,857
2 元之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞
3 動行為如上，相對人將參與拒絕簽署職務說明書之工會活動納
4 入平時考核評分標準，並依據該標準所得之考核分數核發上開
5 獎金，恐導致申請人工會會員減少參與工會，而對於工會之組
6 織與活動將繼續產生不當之影響，故命相對人應於本裁決決定
7 書送達翌日起2個月內，將未簽署職務說明書之考核評分標準
8 排除後，重新評定申請人藍○○之考核總分與等第，並依據該
9 考核總分重新計算與發放申請人藍○○之績效獎金、醫療獎金
10 及考核獎金，送交勞動部存查，以符本裁決決定之意旨。

11 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
12 於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

13 七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，爰依勞資
14 爭議處理法第46條第1項及第51條規定，裁決如主文。

15 勞動部不當勞動行為裁決委員會

16 主任裁決委員 黃程貫

17 裁決委員 林佳和

18 張詠善

19 蔡菘萍

20 李瑞敏

21 蔡志揚

22 侯岳宏

23 張國璽

1 王嘉琪

2 蔡正廷

3 徐婉寧

4 黃雋怡

5 邱羽凡

6 林垵君

7 李柏毅

8 中 華 民 國 1 1 0 年 8 月 2 0 日

9 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
10 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
11 法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

12 如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書正本送達之次日起 30 日
13 內繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部(臺北市中正區館前路 77
14 號 9 樓)向行政院提起訴願。