

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 42 號

【裁決要旨】

申請人柯○○於108年6月25日即發起拒絕資深人員優先輪調連署活動，均是申請人柯○○向申請人工會請求協助與爭取權益之工會活動，勞資雙方自108年6月13日發生抽血爭議事件後，申請人工會與相對人間之勞資關係至少自108年6月25日起陷入緊張，且申請人柯○○為雙方一連串爭議載事件與申請人之工會活動中之主要人物，且系爭抽血事件中具有疏失之之中，李甲○○護理師與謝甲○○護理師均非申請人工會會員，僅有申請人柯○○加入申請人工會並參與上開「拒絕資深人員優先輪調連署之工會活動，故申請人主張相對人對於申請人柯○○具有敵意，實非無據，則在上開事件發生之時間密接性下，再照前述相對人以不同之標準處理員工之違規行為，已足資佐證相對人對於申請人柯○○之針對性，可認定該懲處行為係基於不當勞動行為之認識及動機，從而構成工會法第35條第1項第1款之規定而屬不當勞動行為。

【裁決本文】

申 請 人：柯○○

住高雄市

申 請 人：台灣護師醫療產業工會

設高雄市左營區政德路 796 號

代 表 人：陳玉鳳

住同上

代 理 人：翁 瑋律師

設台中市東區大智路 49 號 2 樓

相 對 人：財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院

設高雄市三民區自由一路 100 號

代 表 人：侯明鋒

住同上

代 理 人：劉思龍律師

設高雄市苓雅區四維三路 6 號 6 樓 A2

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（下稱本會）於民國（以下同）109 年 3 月 20 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、相對人 108 年 8 月 1 日給予申請人柯○○申誡二次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 二、相對人於 108 年 8 月 1 日將申請人柯○○自 5CI 加護病房調動至 10EN 小兒科病房之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 三、撤銷相對人對申請人柯○○於 108 年 8 月 1 日所為之申誡二次之懲處。
- 四、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 30 日內，依本裁決定之意旨重為對申請人柯○○之懲處。

五、 相對人應於本裁決書送達翌日起 7 日內，回復申請人柯○○於 5CI 加護病房之職務。

六、 申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、 按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

二、 查申請人柯○○於 108 年 10 月 18 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：(一) 確認相對人財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院於 108 年 8 月 1 日給予申請人柯○○申誠二次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。(二) 請求確認相對人財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院於 108 年 8 月 1 日將申請人柯○○自 5CI 加護病房調動至 10EN 小兒科病房之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

三、 又按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，

本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。申請人 108 年 10 月 21 日提起本件裁決後，於 109 年 1 月 6 日第 1 次調查會議變更請求裁決事項如下：（一）確認相對人財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院於 108 年 8 月 1 日給予申請人柯○○申誡二次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。（二）確認相對人財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院於 108 年 8 月 1 日將申請人柯○○自 5CI 加護病房調動至 10EN 小兒科病房之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。（三）相對人應撤銷於 108 年 8 月 1 日對申請人柯○○記申誡二次之懲處，並應自 108 年 8 月 1 日起至申請人柯○○調回加護病房之日為止，按月給付申請人柯○○新臺幣（下同）4,000 元之津貼。（四）相對人應自收受本裁決決定書翌日起 5 日內，將本裁決決定主文以 16 號標楷體公告於官方網站（<http://www.kmuh.org.tw/>）首頁及院內各公佈欄 30 日。本會考量變更尚未逾越原申請裁決之原因事實，且變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益，爰同意申請人之追加、變更。

四、復查，本件相對人對申請人工會及申請人柯○○所為之申誡、調動之行為，於 108 年 08 月起發生效力，申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 按「不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、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，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，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權利。基此，按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」，此有貴會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書可稽。

(二) 次按，建立不當勞動行為救濟制度之目的，在於保障勞工之勞動三權，讓勞工得以安心從事憲法所保障之工會活動，實現勞資自治之精義，然勞工並不因此豁免遵守職場管理秩序之義務，工會幹部於值勤時若有侵犯職場管理秩序之行為，雇主仍可援用勞動契約或工作規則等規定而予適當之懲戒處分（貴會 103 年勞裁字第 29 號裁決決定書參照）。然雇主之懲戒若基於不當勞動行為之動機或認識，則非法之所許（貴會 104 年勞裁字第 7 號裁決決定書參照），尤其於雇主依工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合，於判斷是否成立不當勞動行為時，其判斷基準應就該

受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準，此亦有貴會 101 年勞裁字第 9 號、102 年勞裁字第 18 號裁決決定書可茲參照。

(三) 相對人透過 108 年 6 月 13 日發生之血液檢體異常事件，刻意給予申請人柯○○較重之申誡兩次處分，並藉此給予申請人柯○○調職處分，影響申請人柯○○考核、晉升，乃至扣薪之不利利益之部分：

1. 經查，申請人柯○○於 108 年 6 月 13 日進行採血時，因病童年紀小、生命徵象不穩（有使用兩種升壓劑），為避免多次採血而造成病童血壓不穩定，乃基於護理人員獨立專業判斷以及過往慣例，於抽血時多預留一管 0.5cc 的血，作為之後輸血時核血之用，避免後續再次抽血影響病情，此亦可自相對人黃丙○○委員於 108 年 7 月 17 日之人評會發言：「這件事發生後大家才重視，事件前大家可能都習慣那樣做」得知，申請人柯○○之判斷尚非無據，具有專業性及符合慣例。並且，申請人柯○○向白班組長金○○確認該名病童不需要血液檢體後，便於交班時將多預留之 0.5cc 血液檢體丟棄於感染廢棄物垃圾桶，此亦符合生物醫療廢棄物之正確處理流程，且申請人柯○○確實有將檢體丟棄等事與白班交班（相證 1 第 5 頁懲處事件說明第 11 行），更是符合作業流程及避免誤用之風險。

2. 然而，後續血庫卻於交班後傳達該名病童要檢體核血之指令（相證 1 第 5 頁懲處事件說明第 12 行，此點亦可相互映證申請人柯○○之判斷是正確的），接班之護理師李甲○○竟未依血庫採血作業規範執行抽血，反而是自行至感染性垃圾筒將最上方未標示之血液檢體拾起，並未經確認即自行列印標籤貼上，其行為經相對人莊○○委員認定為「不符醫囑」（應執行抽血而未執行）、「沒有標示」（擅自使用沒有標示之血液檢體）、「沒有無菌的觀念」（自廢棄物垃圾桶中拾取檢體）；而負責覆核之謝甲○○護理師，也未正確執行雙人覆核作業流程（需兩人至床邊正確辨識病人後，再抽取檢體，相證 1 第 5 頁懲處事件說明倒數第 5 行）就隨意蓋章，並後送至血庫進行配血作業，直至血庫人員檢驗後發現血型不對，才導致本件輸血幾近錯誤之異常事件發生。因此，違反醫療常規與採血作業規定重大者，實係李甲○○護理師；而謝甲○○護理師未正確進行雙人覆核，導致本異常事件發生，更因未落實雙人 SOP 之事件於相對人兒科一年內已發生兩次，雖已多次加強宣導卻未見成效（相證 1 會議記錄第 1 頁說明二與第 2 頁說明一），故該兩名發生異常事件當班之護理師應予究責，且渠等行為顯係造成異常事件之主因，該檢討者當是雙人覆核未被確實執行；縱使認為申請人柯○○有疏失（假設語氣），渠等之懲處亦應較申請人柯○○為重，始符事理之平。
3. 豈料，申請人柯○○於異常事件發生後，即多次配合調查並協助說明，且於 108 年 7 月 17 日會議紀錄中也表示有反省與省思

(相證 1 第 2 頁說明三)，卻仍被認定「悔意比較少」，而給予與謝甲○○護理師相同之申誡兩次，顯然具有明顯之針對性。實則，在 108 年 6 月 13 日當天下午，相對人白班組長金○○曾打電話詢問申請人柯○○，告知李甲○○護理師向醫品會說該管錯誤血型的血液檢體是申請人柯○○所給的，經申請人柯○○嚴正否認。而後金○○再次致電柯○○，告知李甲○○改稱說是另一名白班護理師謝甲○○所給的。申請人柯○○乃自行去電予護理長辛○○確認但未接通，辛○○回電才表示李甲○○已承認是自己從廢棄物垃圾桶所撿，跟申請人柯○○無關。若相對人果爾要追究悔意或是反省態度的話，李甲○○護理師於異常事件發生當下，是將錯誤推給申請人柯○○、謝甲○○，為何懲處時卻未將此點列為考量？

4. 申請人柯○○於 108 年 6 月 21 日遭相對人督導邱○○、護理長辛○○約談時，相對人督導邱○○業已表明「因為這件事副院長非常生氣，不想看到我們三個」(108 年 1 月 6 日調查會議記錄第 6 頁第 14 行)，雖不至於被解聘，「但要調離原單位三個月(針對我)」(調查會議記錄第 6 頁第 15 行、第 16 行)，且於相證 17 會談紀錄亦明載：「由於未能遵守 SOP 之執行，期待能藉由跨科訓練的方式進行學習…督導經整體考量決定三人同時進行跨科訓練」，顯見申請人柯○○遭到調職處分，乃係相對人給予 108 年 6 月 13 日血型不符異常事件之懲處。且相對人副院長楊○○非常震怒、原要求解僱申請人柯○○、李甲○○與謝甲○○，是相對人督導邱○○極力爭取外調作為懲處才能保留護

理師一職，但申請人柯○○必須要列為第一順位外調病房，至於李甲○○要如何懲處則暫時未想到。申請人柯○○詢問本次異常事件主因是李甲○○自感染廢棄垃圾桶送檢所導致，為何李甲○○暫不受懲處？另一名護理師謝甲○○為何不用外調？相對人督導邱○○卻回覆：「很多事情沒有所謂公平不公平」、「謝甲○○不過是蓋個章而已」。由此可知，在正式人評會討論前，相對人即已確定要對申請人柯○○進行處罰，且係將跨科調動作為處罰事項之一（相證 1 第 4 頁具體事蹟第 6 行、相證 1 第 6 頁會談結果說明第 19 行），至於是否執行雙人覆核、是否違反 SOP 都並非相對人懲處所考量之重點。並且，相對人邱○○督導、辛○○護理長於 108 年 7 月 3 日上呈、相對人院長於 108 年 7 月 4 日簽核之建議懲處內容，其中於【具體事蹟】處，已表明「建議給予懲處與調離原單位」；復於 108 年 7 月 17 日之人評會會議紀錄，亦於【提案三、說明二】處，表示「護理部建議給予申誠兩次懲處與調離原職位」，在在均表示申請人柯○○遭相對人自 5CI 加護病房調動至 10EN 小兒科病房，屬於相對人對申請人所為懲處。

5. 相對人主張將申請人調動係跨科調動培訓，然該「多元能力護理培育計畫」既然是 108 年 6 月 25 日才公告，為何相對人陳甲○○護理主任、吳甲○○副護理主任、邱○○督導、辛○○護理長於 108 年 6 月 24 日約談申請人柯○○要調動時，就改口稱是借重加護病房資深工作人員能力、實施多元培育計畫？（申證 10），但 108 年 7 月 3 日上呈時、108 年 7 月 17 日人評會時，

又表示是調離原單位是因為懲處（相證 1）？更有甚者，申請人事後向高雄市政府勞工局申訴相對人將其調動係基於年資考量、違反就業服務法等情，相對人竟向高雄市政府勞工局回覆，調整申請人之職務係「因違反醫院醫療照護流程，導致在沒有醫囑情況下，而有抽血收及檢體之情況，確實違反作業流程」（申證 11），反而又承認將申請人進行調度是對於 108 年 6 月血型異常事件之懲處，明顯自相矛盾，故相對人於裁決程序之辯詞，乃是以跨科調動培訓為名，藉故掩飾懲處申請人之實，所辯不足憑採。

6. 再者，如果相對人辯稱係於 108 年 7 月 15 日才正式公告輪調訓練計畫（相證 3）的話（答辯四書第 2 頁第 5 行以下），為何 108 年 6 月 24 日相對人已向申請人柯○○表示「目前配合輪調計畫之進行，全院都採 108 年 7 月 1 日開始輪調」？又如果相對人辯稱是為了執行舊版輪調計畫（即 108 年 7 月 15 日公告前之版本）才調動柯○○的話，柯○○已於 102 年依序輪調至 2CI（申證 9 第 6 頁），後續未被輪調者至少有 13 位護理師，為何又再次輪調申請人？
7. 更有甚者，如果相對人是在執行新版之輪調計畫，且全部員工都是於 108 年 7 月 1 日開始調動的話，為何 108 年 6 月 26 日相對人護理長會告知申請人柯○○「督導說你的論調改 8 月，所以 7 月在 5CI，但是白班喔」，並於申請人提出質疑後，表示接受到的訊息是因為申請人不去跨科學習，所以要在原單位 5CI 改成白班（申證 17），變相利用改白班之機會漸少申請人柯○○

之收入（相證 8，前一月夜班津貼尚有 17,100 元，當月銳減就至 7,800 元），也是在對於申請人柯○○進行懲罰。

8. 再查，自三人之調動結果觀之，申請人柯○○是遭外部輪調（跨科調動），與可歸責程度較高之謝甲○○相比，申請人柯○○因調離原單位而無法領取加護病房津貼，但李甲○○與謝甲○○仍可照樣領取。又若是相對人有推動兒癌業務、加強化療訓練之必要，為何不是優先指派與申請人同單位但未調動過，且在原先調動順位名單第一位之謝甲○○（申證 9 第 6 頁）至 10EN 病房？並且，依據相證 7 訓練計畫所示，申請人柯○○至少要調離原單位一年以上，但可歸責程度最高之李甲○○卻只要短期調動三個月？又李甲○○係短期調動至 3C 婦科病房又與原先 5AC 新生兒中重度病房或是重症及照顧困難之培訓有何關聯？到底申請人柯○○、李甲○○與謝甲○○是因懲處而受調職處分，還是相對人對渠等實施輪調計畫？相對人所辯顯有矛盾。更有甚者，相對人制定之獎懲辦法並未規定有調動之處罰，為何 108 年 6 月 13 日抽血異常事件，申請人柯○○三人除申誠、小過處分外，還另加上調動處分？依據何在？且為何三人所受調動處分輕重、長短不一？均未見相對人進一步說明釐清，亦有可疑。

9. 此外，於 108 年 7 月 17 日召開人評會前，相對人護理長辛○○即已告知申請人柯○○懲處結果為申誠，顯見對於申請人柯○○應如何懲處相對人早已決定，人評會不過只是跑流程而已。又自人評會會議紀錄有關申請人柯○○之獎懲辦法引用建議

(相證 4 第 2 頁說明七) 可知，若認為申請人柯○○究異常事件應予懲處的話(假設語氣，申請人否認之)，相對人亦可給予「警告」即可，不僅於異常事件歸因輕重衡量上較為雙人覆核、執行 SOP 之謝甲○○為輕，亦不致影響申請人柯○○之考核分數(申證 3，註：懲處申誠一次扣一分、警告者則無扣分)，顯見相對人給予申請人申誠兩次處分顯有差別待遇、輕重失衡，並影響申請人之考核與晉升(申證 4，註：若最近三年內有懲處紀錄則無法晉升)，更藉此機會刻意調動申請人柯○○，讓申請人須重新適應不同單位與工作內容，相證 8 確實是按照申請人柯○○每月領取之薪資內容製作，申請人亦針對津貼部分提出查詢明細(申證 19，內容與相證 8 下方其他津貼福利細項相同，惟查詢日期訖日為 1092 月 8 日)；由此可知，申請人柯○○於原單位本可領取每月 4,000 元之特別津貼，並因輪值夜班每月可領取 6,300 元至 17,100 元不等之夜間津貼，但遭調動後即無法領取 4,000 元之特別津貼、每月夜班津貼亦降為 800 元至 2,000 元，故申請人柯○○因本次調動頓失諸多收入來源，顯已影響生計。

10. 另外，自相證 14 人評會會議紀錄第 1 頁【提案一、說明一、】處可知，108 年 7 月 25 日陳乙○○護理師亦發生「預留多管檢體」之行為，可見多留血之行為屬護理職場常見之專業判斷，並非偶發、也非只有申請人柯○○為之。而陳乙○○護理師不只 1. 多留血，還因 2. 未貼有病人姓名以致拿錯檢體，更因 3. 未進行雙人覆核，即送至血庫進行配血作業，而發生血型錯誤

事件。相對於本案而言，陳乙○○護理師等同進行了申請人柯○○加李甲○○護理師之行為，但相對人對於陳乙○○護理師卻僅追究未依作業規範執行抽血之行為，未如同苛責申請人柯○○一樣認定陳乙○○護理師為「於無醫囑狀況下擅自抽取檢體」、「未立即貼上標籤、未記載採血資訊」、「將檢體放在自己身上，未依規定將檢體送至血庫保存」，認定事實部分已有不公平之處。

11. 再者，於 108 年 11 月 20 日之人評會上，護理部主任即陳甲○○委員，竟表示因該員於事件後深感懊悔，建議給予警告兩次懲處即可，並表示「有時候宣導，但是不一定每個護理人員都會特別注意到」(相證 14 第 1 頁)，完全有別於 108 年 7 月 3 日上呈時，以及 108 年 7 月 17 日人評會【提案三、說明二】均稱：「有鑑於多次加強宣導需依照護標準執行各樣業務，仍未見成效」(相證 1 第 2 頁、第 4 頁)要嚴加懲處之態度，處罰也自「申誠兩次+調離原職」變更為「警告兩次」，明顯輕重失衡，而對於申請人柯○○處罰較重。

12. 況且，108 年 11 月 20 日人評會之王甲○○委員、鄭○○委員，均提出：「上次同類案件的柯員，是申誠 2 次，這次是警告 2 次，懲罰較輕，建議相同的事件應該一樣的考量」、「因為有前例…這個案件如果要處分的比較輕，應該要有說明處分的比較輕的理由」(相證 14 第 1、2 頁)，均在質疑護理部對陳乙○○提出之懲處建議顯然較申請人為輕，甚至在第一次表決時未達出席委員三分之二通過，可見相對人人評會內部對於懲處輕重不一、

有差別待遇乙事亦有諸多意見。

13. 若是 108 年 11 月 20 日人評會林甲○○委員之標準，申請人於事件發生後，也確實「有反省與省思，以後會照 SOP 流程作」，為何仍被認定「前面的 case 的人員沒有承認錯誤」，因而有明顯差異要為不同處置？難道申請人柯○○未曾配合事件調查？為何申請人柯○○選擇將完整事實揭露，請求給予公平處罰之行為，不將自己的勞動條件任由相對人宰割，捍衛勞動權益，就是狡辯不認錯、就應該受到較重的處罰？如此亦彰顯相對人對於勞動權益爭取者採取敵意之態度。
14. 又於 108 年 7 月 17 日人評會時，相對人已表示：「有鑑於兒科一年內兩次未落實 SOP 雙人核對導致給藥錯誤」(相證 1 第 1 頁)，但相對人提出之懲處紀錄，卻未見有此部分之調查與懲處，亦有可疑；針對類似案件是否未給予懲處，或是給予較輕處分，應由相對人提出實際事證說明之。
15. 正是因為申請人柯○○深感 108 年 6 月 25 日公告之資深人員優先輪調政策(申證 9)，將嚴重侵害護理人員之勞動權益，且破壞過往輪調制度之平衡，才會在最短時間內發動連署明白表示拒絕(申證 12)，且相對人雖於 108 年 7 月 1 日拿掉”年資”兩字，但實際上仍是以年資為主要考量。從相對人提供之輪調名單(相證 27)可知，遭輪調之 194 人中，15 年以上的資深人員佔 68 名，且都是要輪調一年以上才可能回原單位；輪調名單中屬於短期輪調者，多半都是年資 1 至 10 年之較資淺人員。又遭長期輪調之名單中，其中有 21 人是從加護病房外調至普通病房，

每個月將少領 4,000 元之加護津貼。

16. 另從相對人所提相證 29 離職退休名冊可知，108 年 7 月至 10 月短短的 3 個月中，年資 25 年以上之護理人員自請退休有 16 人，均是各單位最資深且優先第一順位遭外調之資深護理人員，因無法接受院方此種不合理輪調，也害怕調動至新單位無法適應或是遭變相減薪，屆時再申請退休會影響退休金基數，故被迫無奈地選擇自請退休。例如屬同單位 5AI 的蔡甲○○（年資 30 年，申證 18）便是相對人外調之第一順位，第二順位則是年資 29 年的黃甲○○，此兩人均因前述原因而被迫選擇自請退休，該單位輪調之第三順位就是年資 28 年的朱甲○○（現被外調至兒科病房）。由此可知，相對人雖刪除年資兩字，但實際上仍是以年資為優先考量，可見新版輪調辦法影響資深護理人員勞動權益至甚。

17. 因此，相對人給予申請人柯○○調職處分自始至終均是出於對申請人柯○○加入工會、參加工會活動之敵視態度，利用 108 年 6 月 13 日血型異常事件給予申誡以外之懲罰，只不過是假借“輪調計畫”名義為之而已；並且，同樣因 108 年 6 月 13 日遭懲戒調動之李甲○○、謝甲○○調動之時間與單位，均較申請人柯○○為輕（準備三書第 4 至 6 頁），故相對人對於申請人顯有差別待遇。又原先相對人於 108 年 6 月 24 日所持態度是申請人柯○○未於 108 年 7 月 1 日至新單位報到，就要以曠職論（申證 10），藉此逼迫申請人柯○○聽命於 7 月 1 日起開始調動。但因 108 年 6 月 25 日申請人發動拒絕資深人員連署之工會活動（申

證 12)，同時也向高醫工會理事長申訴新版輪調計畫，讓高醫工會理事長直接向相對人院長反映有違法問題，復於 108 年 6 月 26 日表明加入申請人工會會員（申證 8），因此讓相對人對於申請人種種舉動更加不滿，而在 108 年 7 月將申請人柯○○調為白班，先行減少部分收入，並於 108 年 8 月 1 日懲處公告後，再開始調動申請人柯○○至 10EN，藉此延長申請人柯○○受調職、減薪不利益待遇之期間，故相對人於 108 年 8 月 1 日調動申請人柯○○至 10EN 病房，具有針對性，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

（四）相對人於 108 年 8 月 1 日給予申請人柯○○申誡兩次及調職處分造成不當影響、妨礙和限制工會之組織和活動：

1. 按「工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：『雇主不得當不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。』該禁止支配介入之行為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 號判決意旨參照。
2. 經查，申證 2 函文提及之拒絕資深人員優先輪調及急診支援（申證 9，註：申證 2 附件 1 委託書載有個人資訊爰不主動提供），則係相對人另於 108 年 6 月 25 日護理部會議發布「多元能力護

理培育計畫」，公告要以「同一單位任職超過 20 年為第一波」、「同一單位任職超過 15 年為第二波」實施輪調，顯然係不當地以年資作為調動之考量，改變相對人早已執行之跨科輪調機制，不僅嚴重減少可領取特殊津貼（如加護病房）護理人員之薪資收入，更因此影響資深人員退休金計算之基準，藉此達到逼迫資深、屆退勞工之目的（實際上亦因此使得多位資深護理師自請離職），故申請人於同日立即向申請人工會反映，並發起「拒絕資深人員優先輪調」之書面連署活動且第一位具名連署（申證 9 第 5 頁，其中參與連署之 3. 蔡乙○○、5. 謝乙○○、6. 蘇○○、7. 林乙○○、8. 金○○、11. 藍○○、15. 王乙○○均為申請人工會會員），申請人更主動整理名單曾向高醫企業工會進行書面申訴（申證 1 第 4 頁，第五點主席致詞處），直指相對人不公平之調動措施（申證 9 第 6 頁），亦屬工會活動之一種。），並由高醫企業工會理事長向相對人院長轉達調動應考量專業性與病人安全而非年資等訴求。後續相對人院長竟於成人 ICU 病房大罵：「你們護理師竟敢去工會投訴跨科的事，看我怎麼把你們薪水扣光光」（申證 13）；由此可見，相對人負責人以公開之方式，將其對於工會及工會活動之厭惡表露無疑，並帶有明顯之報復性，也證實相對人對於申請人柯○○屢次主動提出異議，甚或帶頭連署反對醫院公告之行為確實具有敵意。

3. 而要特別澄清的是，相證 3 公告之簽署時間，是在申請人柯○○於 108 年 8 月 1 日起調動至 10EN 病房後所為，該些名單亦是 10EN 病房之護理師，而非 108 年 6 月 25 日加護病房之護理師。此可

自相證 7 第 6 頁「計畫評估及反應管道」下方，單位護理長為謝丙○○、臨床教師（主）為顏○○、臨床教師（協同）為吳乙○○，知悉相證 3 第 3 頁之簽名實為申請人柯○○調動至 10EN 小兒科病房後才要求簽署，且相證 3 第 3 頁下方之簽名欄位前後內容遭剪貼、刪去簽署日期，並非原始版本。至於急診支援部分即如同申證 2 函文第六點所述，係申請人工會會員向工會反映，時常於執勤過程臨時接到要去急診支援之指令，但同時又要照顧原科室之病患，故認為此屬相對人不當之醫療風險轉嫁，亦透過工會函文集體拒絕此種不當之支援要求，併同敘明。

4. 本件申請人工會於 108 年 7 月 24 日代會員寄發函文（申證 2）表明拒絕資深人員優先輪調，相對人 11B1 之護理長，竟於收受函文後約談申請人工會會員藍○○，先是以工作收入和女兒之病情需要醫院照顧相脅，並稱「就算他要妳跪著工作，妳也得跪」，欲使申請人工會會員不再對於調動問題續行爭議，亦提醒繼續爭議將會被約談與工作不保，最後並稱「醫院又不是陳丙○○開的」，甚至以「為什麼要幫外人（即申請人工會）對付高醫？」、「你被那個學姊（即申請人柯○○）洗腦洗的很嚴重！」，還稱申請人柯○○因抽血事件被懲處，是因為「愛出風頭」（申證 14），在在表露相對人對於勞工尋求團結、主張勞動權益等行為確實十分反感，此有申請人工會會員藍○○108 年 7 月 26 日於 LINE 群組之發言（申證 16）可稽。又相對人遲至 108 年 8 月 19 日始函復申請人工會（相證 24），卻通篇未說明輸血異常

事件對於申請人柯○○之調動懲處是否妥適，亦未針對申請人工會會員團結主張拒絕違法跨科調動、希望維持原先之輪調順序之工會活動作出回應，僅泛稱輪調是依據勞動契約、工作規則執行，並認為申請人工會來函所指之事均是「誤解」，完全迴避申請人工會發函所提之訴求。

5. 申請人工會再於 108 年 9 月 18 日發函予相對人，表明希望就相對人調動方式進行一般性團體協商（申證 15），但相對人卻於 108 年 10 月 2 日函稱要於調解程序中回覆，後續相對人也只是於 108 年 10 月 9 日調解時，以輪調涉及全體員工云云為由，不再回覆協商訴求（相證 2 第 4 頁），拒絕申請人之團體協約協商請求，更認為已向員工召開說明會即為協商管道，斷然將申請人工會排拒在協商門外。
6. 本件相對人對申請人柯○○之申誡兩次與調職懲處均或具有不動勞動行為之動機，係基於對於申請人柯○○向來積極參與高醫工會與勞動權益事務，以及加入申請人工會此種”院外工會”（申證 14），並於 108 年 6 月 25 日帶頭發起拒絕資深人員優先調動連署此等工會活動之敵意態度，且係於申請人工會與相對人勞資爭議與團體協商之際所為（申證 2），相對人之懲處之行為勢必削弱申請人其他會員參與工會活動之意願，且造成寒蟬效應，對申請人工會活動之推動自有不利影響，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（五）相對人抗辯無法瞭解申請人柯○○於申請人工會之參與程度之

部分：

1. 申請人柯○○於 106 年 5 月 8 日即已填寫申請人工會之入會申請書，並於申請人工會 106 年 5 月 20 日正式成立時成為工會會員迄今，此有申請人入會申請書及繳費收據（申證 6，惟因該些資料涉及申請人與工會隱私，故僅提供予 貴會卓參）可證。
2. 而申請人柯○○平時於申請人工會 LINE 群組、臉書社團均互動頻繁，時常引領會員思考與討論勞動議題，號召會員主動參與工會活動外，並於 106 年 12 月 9 日親自參與申請人工會之「反修惡勞基法遊行」、108 年 3 月 16 日親自參與申請人工會舉辦之「護理人員工時爭議與權益保障研討會」、108 年 3 月 21 日親自參與申請人工會與高雄市立大同醫院「護理友善職場之合作意向書簽約記者會」等工會公開活動；於 108 年 7 月間與相對人勞資關係緊張之際，也多次與申請人工會理事長及其他會員公開餐敘，討論勞動權益與自身遭不當懲處之後續救濟，並多次於個人臉書頁面公開分享申請人工會活動訊息以及理事長宣傳護理勞動權益之訊息（註：以臉書貼文傳遞工會訊息屬於申請人工會重要之宣傳方式），作為公開推廣及參與工會之實際舉措，此亦有申請人臉書公開貼文可茲為憑（申證 7）。
3. 另查，因案外人高雄醫學大學醫療事業企業工會（下簡稱高醫工會）不限制主管職者加入，故高醫工會有多名理監事具有相對人醫院主管職（例如負責本次懲處建議之相對人護理主任陳甲○○，亦為高醫工會理事，申證 1 第 6 頁），且高醫工會顯少與相對人發生重大勞資爭議，故勞資關係相對和諧，相對人對

於高醫工會及高醫工會會員不具有敵意與針對性。申請人柯○○加入高醫工會期間均積極參與工會活動，亦多次透過高醫工會申訴相對人違反勞動基準法之規定，藉此爭取合理、合法之勞動權益。例如：於 108 年 1 月間爭取「取消未依規定期限內通過進階即扣點（扣薪）制度」成功、於 108 年 2 月間爭取「必要之面授課程應給予補休」成功、於 108 年 3 月間被高醫工會指派參加申請人台灣護師醫療產業工會舉辦之護理人員工時爭議與權益保障研討會、於 108 年 6 月間加入高醫工會調解組、108 年 8 月間提出必要面授課程工時補休部分應溯及既往自同年 3 月開始（申證 1），並於 108 年 9 月間遞補成為高醫工會理事，此點亦為相對人所明知（相證 4 第 2 頁案由三）。既然，相對人可輕易取得 108 年 9 月 24 日案外人高醫工會之理監事聯席會議紀錄（相證 4），則就案外人高醫工會 108 年 1 月 18 日會員代表大會會議紀錄、108 年 6 月 26 日理監事聯席會議紀錄（申證 1）等資訊亦可清楚掌握，故相對人當然知悉申請人柯○○參與工會事務及積極處理勞資爭議之態度。

4. 再者，申請人柯○○除了於 108 年 3 月 16 日參與申請人工會舉辦之護理工時研討會（申證 1，於 108 年 6 月 26 日理監事聯席會議紀錄第六點會務報告之（一）5. 有相關記載）外，亦於 108 年 6 月 13 日發生血型不符之爭議事件後，於 108 年 6 月 26 日直接告知相對人護理長辛○○「自己有參加外面護理師醫療產業工會」，表明是申請人工會會員（申證 8），有關血型不符事件之懲處與輪調等事已全權委託申請人工會陳玉鳳理事長代為處

理，後續並會透過法律流程（即勞資爭議調解、不當勞動行為裁決等）、衛福部之勞資爭議平台申訴，而相對人護理長係代表相對人行使管理權之人，故相對人至遲於 108 年 6 月 26 日即已知悉申請人柯○○為申請人工會會員等事。又申請人工會之救濟行動，實乃提升勞資關係之緊張程度，故申請人雖同為高醫工會與申請人護師工會之會員，惟相對人對申請人具有不當勞動行為之動機，仍是基於申請人具有申請人工會之會員身分及參與申請人工會活動所致。

5. 除此之外，申請人工會亦於 108 年 7 月 24 日發函予相對人，表明申請人柯○○等人為申請人工會會員，拒絕相對人實施違法之資深人員優先輪調與急診支援，更明示此屬工會活動之一環，相對人不得藉此給予工會會員不利待遇，亦不得不當影響、妨礙工會活動與組織，否則即構成工會法第 35 條之不當勞動行為（申證 2），再次確認申請人柯○○為申請人工會會員，且申請人柯○○等人勇於委託工會代為拒絕違法之資深人員優先輪調與急診支援等事，係屬工會活動無疑。
6. 更何況，申請人針對 108 年 8 月 1 日遭受顯不相當之懲處，以及遭調動至兒科腫瘤病房等事（即本件聲請裁決事項），亦有於 108 年 8 月 15 日向高雄市政府勞工局提出勞資爭議調解，並附上申證 2 即申請人工會 108 年 7 月 24 日函文（相證 2 一、（一）勞方主張之 1.），而後分別於 108 年 9 月 4 日、108 年 10 月 9 日召開調解會議（相證 2），兩次調解會議申請人工會理事長均有一同出席，協助申請人柯○○等工會會員爭取權益，故相對

人當然知悉申請人柯○○參與工會之程度及與申請人工會互動之活絡情形，絕非如相對人於答辯書所述無法瞭解申請人柯○○於「院外工會」之參與程度云云。

(六) 請求裁決事項：

1. 請求確認相對人於 108 年 8 月 1 日給予申請人柯○○申誡二次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
2. 請求確認相對人於 108 年 8 月 1 日，將申請人柯○○自 5CI 加護病房調動至 10EN 小兒科病房之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
3. 相對人應撤銷於 108 年 8 月 1 日對申請人柯○○記申誡二次之懲處，並應自 108 年 8 月 1 日起至申請人柯○○調回加護病房之日為止，按月給付申請人柯○○新臺幣（下同）4,000 元之津貼。
4. 相對人應自收受本裁決決定書翌日起 5 日內，將本裁決決定主文以 16 號標楷體公告於官方網站(<http://www.kmuh.org.tw/>)首頁及院內各公佈欄 30 日。

- (七) 其餘參見申請人 108 年 10 月 18 日不當勞動行為裁決案件申請書、109 年 1 月 6 日不當勞動行為裁決準備（一）書、109 年 1 月 20 日不當勞動行為裁決準備（二）書、109 年 2 月 4 日不當勞動行為裁決準備（三）書、109 年 2 月 15 日不當勞動行為裁決準備（四）書、109 年 3 月 10 日不當勞動行為裁決準備（五）書、109 年 3 月 27 日不當勞動行為裁決陳報書，及各該書狀檢

附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

（一）就申請人柯○○受二次申誡部分：

1. 申請人雖主張相對人於 108 年 8 月 1 日予以柯○○二次申誡之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為云云，惟查，柯○○受上開申誡，係因其違反醫院醫療照護標準流程，於無醫囑之狀況下擅自抽取病童檢體，且檢體收集違反標準作業流程，經相對人 108 年 7 月 17 日之 107 學年度第 7 次人事評議委員會議決議（相證 1），予以申誡二次之處分，並於 108 年 8 月 1 日公布懲處名單及事由。
2. 依相對人之員工獎懲辦法第 5 條第 1 項第 2 款第 4 目、第 9 目規定：「員工具有下列情事經查證屬實者，應予懲處：…二、員工有下列情事之一者，得予申誡：…（四）不守醫院院規或行為失檢，情節尚輕者。…（九）具有其他不當行為足資記申誡者。」（相證 5）。
3. 查相對人醫院之血庫檢驗作業流程之說明（相證 9），病患檢體採集須由醫師先開立檢驗醫令（醫囑），護理站作業系統接收到醫令（醫囑）後，系統才會顯示有待作業之檢體採集項目，護理師始能依照醫令（醫囑）進行檢體採集。再依相對人醫院「臨床檢驗手冊」（相證 10）第八章輸血（血庫）作業流程事項說明，第二節護理站作業（輸血前）之規定：「一、門急診/開刀房/病房：A. 開立醫囑：醫師根據臨床診斷及檢驗結果判斷病患是否需要輸血，若病人需要輸血，則開出輸血醫囑…。」及第三節

「血品及檢體運送作業」規定：「1. 病房（含洗腎室）檢體運送作業：1.1 備血檢體：1. 抽血人員核對病人資料無誤後進行檢體採集，採血後在試管上貼上標籤並標示採驗時間、病人姓名、病房/床號、病歷號及抽血人簽名（2 人）以示負責。2. 檢體連同備血申請單，交由雇員或由醫護人員親自送達血庫。1.2 一般檢體：1. 抽血人員核對病人資料無誤後進行檢體採集，採血後在試管上貼上標籤。2. 檢體連同申請單，交由雇員送至血庫。」可知護理師須於有醫囑之情況下，始能採集病患之檢體，且檢體收集須遵循本院醫療照護標準流程標準執行，不論是一般檢體或備血檢體，均須由抽血人員於試管上貼上標籤、記載採血資訊，並送至血庫保存。

4. 經相對人調查申請人柯○○護理師之違規行為如下：「該員（即柯○○）於民國 108 年 6 月 13 日幫病童進行採血時，自行揣測到接下來可能會有輸血治療，在無醫囑的狀況下擅自抽取病童的檢體，且檢體收集亦未依作業標準執行。」（相證 1 之 107 學年度第 7 次人事評議委員會會議紀錄第 2 頁提案三說明第一項）。
5. 柯○○於評議會當日亦到場說明，自承未依標準程序作業：「柯護理師到場說明略為：我那時是大夜班，第一次接觸病童…一般抽血會先抽 3cc 的廢血，我當時有看他的病歷，發現他昨天的血那麼低，想說可能會輸血，所以就先抽作為核血之用，避免到時抽血又要再多抽 3cc 的廢血，多抽的血放在我身上。後來確實要輸血，但血單沒記載要核血，因後來謝護理師說血好

了，我想說不用核血，就把那一管血丟到垃圾桶。…經過這件事後，我們有反省與省思，以後會照 SOP 流程做。」(相證 1 之 107 學年度第 7 次人事評議委員會會議紀錄第 2 頁提案三說明第三項)，足證申請人確於無醫囑之情況下，以個人臆測自行決定採集病童檢體，且有未將檢體貼上姓名標籤、未依規定保存檢體等違反標準作業程序之行為。

6. 柯○○之上開行為，符合員工獎懲辦法第 5 條第 1 項第 2 款第 4 目：「不守醫院院規或行為失檢，情節尚輕者。」、第 9 目：「具有其他不當行為足資記申誡者。」之得予申誡之規定，故人事評議委員考量違犯情節而決議：「雖出於減輕病童身體負擔之好意，但在未有醫囑情況下抽血收集檢體且未貼有姓名之標籤，確實違反作業流程，考量情節，在場 8 位委員一致決議申誡二次。」(相證 1 之 107 學年度第 7 次人事評議委員會會議紀錄第 3 頁第 2 行以下至第 3 行以上)，因此相對人所為申誡處分，係符合員工獎懲辦法之規定，且經過人事評議委員會評議之正當程序，並於懲戒前給予柯○○陳述意見之機會，屬雇主行使合理懲戒權，亦無違反勞基法之相關規定，確屬合法。

7. 近五年類似懲戒案例如附表 1，說明如下：

- (1) 護理部服務員蔡丙○○未遵守院方規範執行作業，經 105 學年度第 2 次人事評議委員會決議予以大過乙次。」(相證 11 第 3 頁)。
- (2) 護理師陳丁○○未依規範執行業務，經 107 學年度第 4 次人事評議委員會決議予以大過乙次 (相證 12 第 2 頁)。

- (3) 護理部服務員戴劉○○未遵守院方規範執行作業，經 107 學年度第 6 次人事評議委員會決議予以小過乙次(相證 13 第 2 頁)。
- (4) 護理師李甲○○未依血庫採血作業規範執行抽血，導致輸血跡近錯誤之異常事件，經 107 學年度第 7 次人事評議委員會決議予以小過乙次(相證 1 第 1 頁)。
- (5) 護理師謝甲○○未正確進行雙人覆核作業，導致輸血跡近錯誤之異常事件，經 107 學年度第 7 次人事評議委員會決議予以申誡二次(相證 1 第 2 頁)。
- (6) 護理師陳乙○○未依血庫採血作業規範執行抽血，導致輸血跡近錯誤之異常事件，經 108 學年度第 1 次人事評議委員會決議予以警告二次。該案懲處較本案柯○○之處分輕，係因考量個案具體情況不同，陳乙○○護理師於第一時間即承認錯誤並具悔意，且該案發生於急診室，考量於急診之緊急情況下，容有較彈性之應變空間，故予以較輕微之懲處(相證 14 第 1 頁、第 2 頁)。
- (7) 護理師廖○○未正確進行雙人覆核作業流程，致輸血跡近錯誤之異常事件，經 108 學年度第 1 次人事評議委員會決議予以警告二次。該案懲處較上開護理師謝甲○○案件為輕，係因護理師謝甲○○係未到場與抽血人員一同覆核，而護理師廖○○則是有到場覆核，但未正確覆核，違犯情節有間(相證 14 第 2 頁、第 3 頁)。
- 8. 承上，相對人對柯○○所為申誡二次，相較於歷年違反醫院標準作業流程之類似懲處案例，並無過重之情形，相對人確經完

整調查、予以受懲戒人陳述意見機會、以公正合議程序，綜合考量柯○○之違犯事實與犯後態度後，為申誡二次之懲處。

9. 申請人柯○○受申誡二次，可能影響其當年度考核等級、考核獎金或晉升：

(1) 依相對人醫院職員工考核辦法（相證 15）第 4 條第 4 項規定：

「職員工有下列情況者，其考核等級規定如下。一、不得列為佳以上：（一）獎懲抵銷後，受申誡處分者。」、第 6 條第 2 項規定考核獎金依考核評定等級發放。

(2) 依相對人醫院職員工晉升辦法（相證 16）第 5 條規定，醫療相關專業人員符合「服務成績優良」等要件得予晉升；同辦法第 7 條規定：「本辦法所稱『服務成績優良』除經單位主管簽具事蹟外，應依據晉升學年度最近三年考績中，需有二年為佳等以上，一年為良等以上，並在最近三年內未有懲處之紀錄者。但懲處之處分如依規定抵銷者，則不在此限。」

(3) 依上開規定，申請人柯○○受申誡二次非必然影響其考核等級、獎金或晉升，實際仍需視申請人柯○○整年度之工作表現及有無其他獎懲可為抵銷。

10. 又申請人柯○○係因違反作業標準流程、構成申誡事由，故經相對人予以申誡二次，申請人無法證明係因其組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，抑或不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，而遭相對人懲處。況柯○○係於 108 年 9 月 24 日遞補擔任高雄醫學大學醫療事業企業工會理事（相證 4），係於 108 年 7 月 17 日之 107 學年度第 7 次人事評

議委員會決議之後，難認相對人係因柯○○參與工會活動或擔任工會職務而對其有不利待遇，或不當影響工會活動，相對人並無工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為。

(二) 就申請人柯○○受調動部分：

1. 按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞基法第 10 條之 1 定有明文。
2. 次按相對人之工作規則第 18 條規定：「在不違背勞動契約之約定下，為配合業務需要，增進員工工作歷練，得依員工之體能及技術調整員工之職務或工作地點，並依下列調動五原則，定期或不定期實施職務或工作輪調。一、基於本醫院經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對員工之工資及其他勞動條件，為作不利之變更。三、調動後工作為員工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予必要之協助。五、考量員工及其家庭之生活利益。」(相證 6)。
3. 再按「雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法」，最高法院 98

年度台上字第 600 號民事判決意旨可資參照。

4. 查申請人柯○○之調動，係因相對人醫院制度性之輪調計畫。相對人為培養臨床護理人員多元能力及擴展照護經驗，使護理人員能具備整體性之照護能力、提升工作職能，並因應護理人員個人職涯規劃與醫院人力資源運用，自 92 年 8 月即推行不同專科領域之跨科訓練，並於 108 年 7 月 15 日正式制定「基層護理人員工作輪調計畫」(相證 3)，適用對象為護理部之全體護理人員，輪調方式為「內部輪調」(相同科系單位輪調，如內科系單位之間輪調)、「外部輪調」(跨病房或加護病房相同科系之單位，如內科加護病房輪調到內科單位、外科加護病房與外科系單位等)、「交叉輪調」(不同科別單位輪調，如內科輪調外科單位等)，輪調訓練期間分為短期(3 至 6 個月)與長期(至少 1 年)。上開輪調計畫亦為柯○○所知悉(相證 3 第 3 頁最末員工簽名欄，柯○○亦有簽名)。
5. 而柯○○之輪調計畫如相證 21，調動(自 5CI 加護病房調動至 10EN 小兒科病房)為「專科性加護病房與病房」間之輪調，屬外部輪調(相證 3 第 2 頁第四條第(二)項第 2 款第(1)目)，輪調訓練期間自 108 年 8 月 1 日起，對於柯○○之輪調，相對人定有完整訓練計畫，且指派教師專責指導，依訓練課程進度進行評估考核，此有柯○○輪調訓練之學習歷程檔案可佐(相證 7)。申請人柯○○原單位為 5CI 小兒科加護室，該科室化療業務日趨頻繁，而執行化療時，須有 10EN 小兒科病房(即柯○○目前單位)之護理人員協助核對裝備及給藥，相對人考量上開

業務目的，併參酌申請人曾發生未依醫院規範執行職務之情事，故選擇有病患家屬陪伴照護的 10EN 小兒科病房，作為安排申請人之輪調單位，進行業務上所需訓練並強化其遵循醫囑標準作業程序。柯○○輪調後之職務表現良好，無不能勝任之情事（相證 7），益見相對人對柯○○所為職務調動係經完整評估，非出於不當動機之惡意調職，相對人對柯○○所為職務調動具備合理性。

6. 相對人對柯○○之「輪調」，目的並非「懲處」，而係基於醫院制度性輪調訓練（相對人自 92 年 8 月起推行不同專科領域跨科訓練、108 年 6 月 25 日草擬輪調訓練計畫、108 年 7 月 15 日正式公告），同時期輪調人員眾多（相證 27），非僅有柯○○或同事受懲處之謝甲○○或李甲○○護理師。且依懲處作成時間，108 年 7 月 17 日人評會作成決議、於 108 年 8 月 1 日公佈懲處名單，而輪調決定係於懲處決議作成之前，益加佐證柯○○之調動確係因輪調訓練所需。
7. 於調動前，由護理部護理長辛○○、督導邱○○於 108 年 6 月 21 日與柯○○進行會談（相證 17），同年 6 月 25 日護理部擬定輪調訓練計畫草案，同年 7 月 15 日護理部正式公告輪調訓練計畫（相證 3），並由包括柯○○在內之護理師，閱覽後簽名（相證 3 第 3 頁下方簽名欄），柯○○之調動再由護理長辛○○於 108 年 7 月 19 日提出申請，經相關主管單位簽章，末由院長於 108 年 8 月 1 日簽核生效（相證 18）。上開輪調訓練計劃係本醫院為因應未來照護業務能力需求、增加護理人員不同專科經驗之目

的而設，護理部所有護理人員一體適用，與年資或年齡歧視均無涉。

8. 對於申證 2 臺灣護師醫療產業工會 108 年 7 月 24 日來函，相對人已於 108 年 8 月 19 日函覆，說明本院員工輪調訓練係依本院工作規則及各部門調動機制進行（相證 24）。依相對人之輪調計劃及歷次書狀、陳述可知，相對人並非以員工年資決定輪調對象。
9. 對於申證 9 之「拒絕資深人員優先輪調連署書」，乃係針對 108 年 6 月 25 日尚在討論、草擬階段「多元能力護理培育計劃」（申證 9）之意見表達，對於連署人之意見，相對人已參酌採納，並公告「全部人員都會依序安排輪調訓練，跟年資無關」，申請人柯○○於 108 年 7 月 10 日已知悉並簽名（相證 25），相對人嗣後 108 年 7 月 15 日正式制定公告之輪調計劃中已修正，並未列入以年資考量決定輪調對象。
10. 又申請人柯○○另向高雄市政府勞工局投訴相對人之輪調機制係以年資為考量，涉就業年齡歧視云云，然相對人之輪調制度已詳述如前，系爭輪調制度係適用於全體護理人員，未以「年資」或「年齡」作為輪調對象之條件，柯○○申訴理由所主張之年齡歧視，僅係「基層護理人員工作輪調計劃」制定前之討論階段，曾討論為培育「跨科」多元照護能力，是否以久任於「同一單位」已具該單位之相關照護能力之人員為輪調對象，其目的係因應醫療環境快速變化，以多元能力培育訓練為主要考量，無年齡歧視之意圖，嗣後制定完成、施行之輪調計劃，

並未以「年資」篩選適用對象，相對人無違反就業服務法第 5 條第 1 項年齡歧視禁止規定之行為，併予陳明。

11. 另提出 108 年 7 月至 10 月之離職退休名冊如相證 29，辦理退休之護理師為黃甲○○、李乙○○、周○○、薛○○、吳丙○○、林丙○○、林丁○○、蔡甲○○、朱乙○○、吳丁○○，均未在 108 年 7 月 1 日至 14 日之護理部輪調名單中，是申請人稱於 108 年 7 月 1 日當天有多名資深員工因遭調動，故提前申請退休云云，並非事實。
12. 與申請人柯○○同案受到懲處之護理師謝甲○○，於 108 年 7 月 8 日自 5CI 小兒科加護室調動至 5AI 新生兒加護病房（相證 22）；李甲○○於 108 年 7 月 11 日自 5AC 新生兒中重度病房調動至 3C 婦產科病房，已於 108 年 10 月 11 日調動回 5AC 新生兒中重度病房（相證 23），其二人之輪調計劃同相證 21，均係考量未來照護需求、擴展照護能力而調動。
13. 此外，就員工受「申誡」與「警告」處分所生影響，其差異如附表 2 所示，主要差異在於受「警告」處分係直接減總考核分數 1 分，「申誡」處分則是列為年度考核評分依據之一；惟如於年度考評結果為「良」，二者均能晉本薪或年功薪一級，獎金則依年度考核核給。柯○○之「績效考核表」如相證 28，比較其受申誡年度與前一年度之考核成績，受申誡年度即 108 學年度高醫第一次平時考核（2019/05/01~2019/10/31），綜合評核成績總分為 82 分；前一年度即 107 學年度高醫第一次平時考核（2018/05/01~2018/10/31），綜合評核成績總分為 83 分、第二

次考核（2018/11/01~2019/04/30）為 83 分，柯○○之考核分數於受申誡前相近，僅一分之差。又以考核項目良多，包含 11 項不同工作職責、2 項工作品質（重要品質指標）及職場倫理與工作態度之 2 項品德考核，受申戒處分雖會列入年度考核評分依據之一，惟考核成績係綜合評量之結果，考核獎金亦依年度考核等第核給，並非只要受申戒處分即當然減少考核獎金之發放。

14. 又柯○○於職務調動後，其薪資變動在於：1、可領取之「夜間津貼」減少，2、不再發給每月 4000 元之加護病房特別津貼，惟係因調動前後職務工作內容不同所致，非相對人對其工資或勞動條件之不利變更：

- (1) 柯○○輪調前之所屬單位為「加護病房」，輪調後為小兒科病房，故不再發給「加護病房」每月 4,000 元之「特別津貼」。
- (2) 「小兒科病房」員工需輪值夜班之次數較「加護病房」之員工少，柯○○因職務調動而減少夜班輪值工作，理當會同時減少其每月薪資中之「夜間津貼」。
- (3) 上開「夜間津貼」、「特別津貼」薪資項目之變動，均係因柯○○輪調後從事不同職務之結果，非相對人惡意對其工資或勞動條件為不利變更。而除上開因職務內容不同所影響之薪資變動，柯○○其餘薪資（年功俸、本俸…等）均無變更，此有柯○○之薪資明細可參（相證 8）。

15. 再者，相對人對柯○○所為職務調動，具備企業經營之必要性及調動合理性，未違反勞基法第 10 條之 1 規定，且依上開相對

人工作規則第 18 條，相對人本得依業務所需調整而柯○○係於 108 年 9 月 24 日遞補擔任工會理事業如前述，實難以相對人施行於 108 年 7 月 15 日已完成制定之「基層護理人員工作輪調計劃」於 108 年 8 月 1 日調動柯○○職務，認定相對人係因柯○○參與工會活動或擔任工會職務而對其有不利待遇，或基於不當影響工會活動而為之，相對人並無工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為。

(三) 相對人設有內部救濟管道，如申請人柯○○不服懲處結果，得提起申訴：

1. 申請人柯○○於 108 年 1 月 6 日調查會議時陳稱相對人無內部救濟管道，故對受懲處之結果，其未提起內部申訴云云。
2. 惟依相對人員工申訴評議委員會設置辦法第 2 條：「本醫院編制內員工對於有關其個人之措施（決定），認為違法或不當致損害其權益者，得依本辦法之規定向本委員會提出申訴（相證 19），上開辦法係 97 年制定公布，相對人確設有內部申訴之救濟管道。
3. 且申請人柯○○為 108 年員工申訴評議委員會之員工代表（相證 20），如其對於懲處結果不服，自得依上開辦法進行申訴，惟其並未申訴，反而嗣於 108 年 10 月 18 日申請本件勞動裁決，有違誠信原則及濫用程序資源之虞。

(四) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

(五) 其餘參見相對人 108 年 11 月 6 日不當勞動行為裁決案件答辯書、109 年 1 月 6 日不當勞動行為裁決案件答辯（二）書、109 年 1

月 15 日不當勞動行為裁決案件答辯（三）書、109 年 1 月 31 日不當勞動行為裁決案件答辯（四）書、109 年 2 月 12 日不當勞動行為裁決案件答辯（五）書、109 年 2 月 27 日不當勞動行為裁決案件答辯（六）書、109 年 3 月 17 日不當勞動行為裁決案件答辯（七）書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- （一）申請人柯○○於 106 年 5 月 20 日加入申請人工會。
- （二）申請人柯○○為高雄醫學大學醫療企業工會（下稱高醫工會）之會員，並於 108 年 9 月 24 日遞補成為高醫工會之理事。
- （三）相對人於 108 年 6 月 25 日護理部會議發布「多元能力護理培育計畫，申請人柯○○同日發起「拒絕資深人員優先輪調」之書面連署活動。
- （四）相對人護理師謝甲○○於 108 年 7 月 8 日自 5CI 小兒科加護室調動至 5AI 新生兒加護病房。
- （五）相對人護理師李甲○○於 108 年 7 月 11 日自 5AC 新生兒中重度病房調動至 3C 婦產科病房，並於 108 年 10 月 11 日調回原職（即 5AC 新生兒中重度病房）。
- （六）相對人於 108 年 7 月 15 日制定基層護理人員工作輪調訓練計畫。
- （七）相對人於 108 年 7 月 17 日學年度第 7 次人事評議委員會給予申請人柯○○兩次申誡。
- （八）相對人護理長辛○○於 108 年 7 月 19 日提出申請人柯○○之職務調動申請，經相關主管單位簽章，相對人院長侯明鋒於 108 年 8 月 1 日簽核生效。

(九)申請人柯○○於108年8月15日向高雄市政府勞工局提出勞資爭議調解，108年9月4日召開第一次調解會議、108年10月9日第二次調解會議，雙方無法達成共識，調解不成立。

(十)相對人於108年11月20日第1次人事評議委員會會議對於陳乙○○護理師於108年7月25日之疏失行為給予警告兩次之懲處。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一)相對人於108年8月1日對申請人柯○○為申誡二次之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為？(二)相對人於108年8月1日，將申請人柯○○自5CI加護病房調動至10EN小兒科病房之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

(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權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當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，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，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、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，

只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書、最高行政法院 107 年度判字第 204 號判決參照）。

（二）相對人於 108 年 8 月 1 日對申請人柯○○處申誡二次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張，申請人柯○○於 108 年 6 月 13 日進行採血時，因病童年紀小、生命徵象不穩（有使用兩種升壓劑），為避免多次採血而造成病童血壓不穩定，乃基於護理人員獨立專業判斷以及過往慣例，於抽血時多預留一管 0.5cc 的血，作為之後輸血時核血之用，以避免後續再次抽血影響病情，然後續血庫交班後傳達該名病童要檢體核血之指令，接班之護理師李甲○○竟未依血庫採血作業規範執行抽血，反而是自行至感染性垃圾筒將最上方未標示之血液檢體拾起，並未經確認即自行列印標籤貼上，負責覆核之謝甲○○護理師，亦未正確執行雙人覆核作業流程即蓋章，並後送至血庫進行配血作業，直至血庫人員檢驗後發現血型不對，才導致本件輸血幾近錯誤之異常事件發生。因此，違反醫療常規與採血作業規定重大者，實係李甲○○護理師與謝甲○○護理師；且縱使認為申請人柯○○有疏失（假設語氣），渠等之懲處亦應較申請人柯○○為重，惟相對人竟以申請人柯○○「悔意比較少」，而給予與謝甲○○護理師相同之申誡兩次，顯然具有明顯之針對性等語。
2. 相對人則主張，相對人醫院之血庫檢驗作業流程之說明（相證 9），病患檢體採集須由醫師先開立檢驗醫令（醫囑），護理站作業系

統接收到醫令（醫囑）後，系統才會顯示有待作業之檢體採集項目，護理師始能依照醫令（醫囑）進行檢體採集。再依相對人醫院「臨床檢驗手冊」（相證 10）第八章輸血（血庫）作業流程事項說明，第二節護理站作業（輸血前）之規定：「一、門急診/開刀房/病房：A. 開立醫囑：醫師根據臨床診斷及檢驗結果判斷病患是否需要輸血，若病人需要輸血，則開出輸血醫囑…。」及第三節「血品及檢體運送作業」規定：「1. 病房（含洗腎室）檢體運送作業：1.1 備血檢體：1. 抽血人員核對病人資料無誤後進行檢體採集，採血後在試管上貼上標籤並標示採驗時間、病人姓名、病房/床號、病歷號及抽血人簽名（2 人）以示負責。2. 檢體連同備血申請單，交由雇員或由醫護人員親自送達血庫。1.2 一般檢體：1. 抽血人員核對病人資料無誤後進行檢體採集，採血後在試管上貼上標籤。2. 檢體連同申請單，交由雇員送至血庫。」可知護理師須於有醫囑之情況下，始能採集病患之檢體，且檢體收集須遵循本院醫療照護標準流程標準執行，不論是一般檢體或備血檢體，均須由抽血人員於試管上貼上標籤、記載採血資訊，並送至血庫保存。然經相對人調查，申請人柯○○護理師之違規行為如下：「該員（即柯○○）於民國 108 年 6 月 13 日幫病童進行採血時，自行揣測到接下來可能會有輸血治療，在無醫囑的狀況下擅自抽取病童的檢體，且檢體收集亦未依作業標準執行。」（相證 1）。故相對人依其獎懲辦法第 5 條第 1 項第 2 款第 4 目「不守醫院院規或行為失檢，情節尚輕者。」、「具有其他不當行為足資記申誡者。」（相證 5）對申請人柯○○為申誡二次係屬有據云云。

3. 經查，就相對人主張申請人柯○○於 108 年 6 月 13 日有於未具醫囑的狀況下抽取病童的檢體，且檢體收集亦未依作業標準執行之行為乙事（以下均稱「系爭抽血事件」），於相對人 108 年 7 月 17 日之 107 學年度第 7 次人事評議委員會（以下均稱「人評會」）決議中，申請人柯○○到場說明：「我當時有看他的病歷，發現他昨天的血那麼低，想說可能會輸血，所以就先抽作為核血之用，避免到時抽血又要再多抽 3cc 的廢血，多抽的血放在我身上。後來確實要輸血，但血單沒記載要核血，因後來謝護理師說血好了，我想說不用核血，就把那一管血丟到垃圾桶。」（相證 1），上開發言紀錄經查與申請人柯○○於本會 109 年 1 月 6 日第 1 次調查會議紀錄所述相同：「基於專業考量覺得病童年紀小（男童，加護病房抽血）、生命徵象不穩定、有升壓劑在使用，所以經護理專業評估認為他需要輸血，故在有醫囑的抽血情況下多留了 0.5c. c. 的血，因為我不想要在白天的時候為了輸血再多抽廢血 3 c. c. 丟棄，免得小朋友又多流失一些血液…當班組長謝甲○○告知我及李甲○○（白班護理師）不需要前述多留的 0.5c. c. 這管血，所以我當時（上午九點多）當著兩人面前丟到醫院護理站廢棄物垃圾桶，隨後我就下班。」、「就本事件，我有反思過以後就依照 SOP 程序處理，不再多留血液備用。」（本會 109 年 1 月 6 日第 1 次調查會議紀錄第 5-6 頁），是以申請人柯○○縱出於減輕病童身體負擔之意（相證 1 第 3 頁），惟其於有未具醫囑的狀況下抽取病童檢體且檢體收集亦未依作業標準執行之行為乙事，足堪認定。

4. 惟查，申請人柯○○於 108 年 6 月 13 日雖有不符作業流程之行為，依相對人之員工獎懲辦法第 5 條第 1 項第 1 款第 4 目規定：「(九) 具有其他事蹟足資警告者。」、同辦法同條項第 2 款第 4 目、第 9 目規定：「員工具有下列情事經查證屬實者，應予懲處：…二、員工有下列情事之一者，得予申誡：…(四) 不守醫院院規或行為失檢，情節尚輕者。…(九) 具有其他不當行為足資記申誡者。」相對人依上開辦法第 2 條之規定，由各單位主管依據相關法令簽擬具體事實、建議意見及提出相關佐證資料後，提請其人事評議委員會評議後，報請院長核定公布所為懲處（相對人之員工獎懲辦法 2 條，相證 5），則相對人主張對申請人柯○○為申誡二次之懲處固非無據，惟經本會調查，有如下之理由認定相對人對申請人柯○○為申誡二次之懲處，確具有不當勞動行為之動機：

- (1) 依相對人對系爭抽血事件製作之「懲處事件說明」，記載：「事件發生 108 年 6 月 13 日，由血庫發現 5CI 第 11 床，黃姓病童血型與先前輸血記錄之血型不吻合，疑似抽血過程發生錯誤。調查事件經過發現有三位同仁未依規範執行業務，造成此次輸血跡近錯誤事件。事件的經過如下所述：柯○○護理師在 6/13 04:40 執行 5CI-11 常規抽血，CBC/Sugar/BUN/Cr/Na/K/Ca++/P/CRP/Mg，因自己揣測到病童接下來可能會有輸血治療，所以當下預留一管 CBC 檢體(試管上無任何標示)，以預備進行輸血前核血之用途(在無醫囑下進行採檢，且檢體收集也未依作業標準執行)。醫師於 6/13 7:06 醫師開立輸 PRBC 1 unit，柯○○護理師被通知不需

要抽血，故將預留丟棄檢體丟棄至第 6 組（第 17 床）前的感染性垃圾桶，並將此事件與白班交班。6/13 上午 09:26，雇員要領血時發現領血單上註明：『請送檢體』，白班行政謝甲○○護理師接獲訊息後告知白班李甲○○護理師，李甲○○護理師想到剛丟棄的血在第 6 組工作車的感染性垃圾桶撿起，故至垃圾桶於最上面看到以一支檢體（試管外無任何標示），於列印檢體標籤後，請白班行政謝甲○○護理師覆核，謝甲○○護理師僅覆核電腦上病人資料，並在檢體標籤上蓋章並於電腦上輸入身分證後送血庫（需兩人至床邊正確辨識病人後，再抽取檢體）。10:15 收到血庫通知檢體異常，要求再重抽一次檢體，由中心靜脈導管處重抽檢體送檢，檢驗室確認第一支檢體非此病人的血，通報異常事件。」

（相證 2 第 6 頁），就此事件，相對人 108 年 7 月 17 日之 107 學年度第 7 次人評會會議中記載，對於李甲○○護理師，「護理部建議給予小過懲處與調離原單位」，對於謝甲○○護理師，「護理部建議給予小過懲處與調離原單位」，對於申請人柯○○則是記載「護理部建議給予申誡二次與調離原單位」，最後人評會最後決議對李甲○○護理師為小過一次、對謝甲○○護理師之懲處減輕為申誡二次之懲處，對於申請人柯○○維持護理部建議之申誡二次懲處。

- (2) 對此懲處決定，相對人主張其係考量李甲○○護理師「事後承認錯誤」、謝甲○○護理師「事件發生後已深感懊悔」，另再經本會調查相對人於近五年類似懲戒案例，相對人之員工中另有護理部陳乙○○護理師亦發生「未依血庫採血作業規範執行抽血，預留

多管檢體，拿錯病人檢體後請同仁進行雙人覆核蓋章至血庫進行配血作業，血庫人員進行檢驗後發現血型不對，導致輸血跡近錯誤」之行為，相對人最後決議對陳乙○○護理師為警告二次之懲處，亦主張其係考量為「本案當事人承認錯誤並具悔意」(參相證 14)。惟查，申請人柯○○於 107 年學年度第 7 次人事評議委員會會議有表示：「經過這件事後，我們有反省跟省思，以後會照 SOP 流程做。」對於申請人柯○○有表示反省，但相對人仍為不減輕懲處之決定，相對人主張係因申請人柯○○「悔意比較少」(參相證 1 第 3 頁，107 年學年度第 7 次人事評議委員會會議主席即相對人楊○○副院長表示：「該員沒有遵守 SOP，一再堅持是為了病童好，悔意比較少，醫院不能容許這樣的事情發生。」)，然將相對人對於李甲○○護理師、謝甲○○護理師與陳乙○○護理師之懲處案件與對申請人柯○○之懲處相互比較之下，可知相對人僅排除將申請人柯○○之態度納入考量(相證 1 第 3 頁)，顯示相對人有以不同之標準處理員工之違規行為，已難認對於申請人柯○○不具有針對性。此外，相對人對於申請人柯○○於人評會有表示反省之意，於本會詢問會議時又稱：「當天有此表示，但事後一直表示有護理裁量權，顯見其未認知本身之錯誤。」(參本會 109 年 3 月 20 日詢問會議紀錄第 17 頁)故仍決議對申請人柯○○為申誡二次之懲處，惟相對人將已進行懲處後之態度，即申請人柯○○「事後一直表示有護理裁量權」，亦即以發生於懲處結束後之情事作為未減輕懲處之理由，更難以合理化其未減輕懲處之理由，更可證相對人對於申請人柯○○具有不當勞動行為

之動機。

- (3) 相對人另抗辯護理師陳乙○○上開行為因發生於急診室，考量於急診之緊急情況下，容有較彈性之應變空間，故予以較輕微之懲處（相證 14 第 1 頁、第 2 頁），對於申請人柯○○主張其出於減輕病童身體負擔之意而有上開行為（相證 1 第 3 頁），則認為係屬濫權裁量（參本會 109 年 3 月 20 日詢問會議紀錄第 15 頁）。惟經本會調查，相對人人評會委員黃乙○○對申請人柯○○之主張表示：「病童一歲多，則 3cc 的血確實很多。」，委員黃丙○○則有表示：「這件事發生後大家才重視，事件前大家可能都習慣那樣作。」另於相對人對於護理師陳乙○○懲處之人評會中，亦有委員提出質疑：「科室從以前是不是都這樣作？7 月份那時候改了沒？前面柯員那時候也是如此嗎？」（林甲○○委員）且護理師陳乙○○「未依血庫採血作業規範執行抽血等行為係發生於 108 年 7 月 25 日（相證 14），係緊接於申請人柯○○受到懲處之日（108 年 7 月 17 日），相對人之人評會中亦有委員提出：「上次同類案件的柯員，是申誡 2 次，這次是警告 2 次，懲罰較輕，建議相同的事件應該一樣的考量」（王甲○○委員）、「因為有前例，如果兩個案子要判不一樣，聽起來當然是有需要不一樣，這個例子如果處分的比較輕，應該要有說明處分的比較輕的理由。」（鄭○○委員）惟最後相對人人評會仍以護理師陳乙○○「承認錯誤並具悔意」而予以警告兩次之懲處，則何以相對人對於申請人柯○○所主張之理由均不納入懲處考量之中，對於護理師陳乙○○、李甲○○與謝甲○○表示悔意等言詞均予採信，並從而減輕懲處？

相對人從嚴檢視申請人柯○○之處理方式益證其對於申請人柯○○之懲處具有針對性。

- (4) 再查，申請人主張相對人對於申請人柯○○之懲處，係因其具有申請人工會之會員身分及參與申請人工會活動所致，經本會調查，申請人柯○○於九年前即加入高醫工會，已為相對人向來所知悉（參本會第一次調查會議紀錄第 3、4 頁），嗣於 106 年 5 月 20 日又加入申請人工會，同時具有高醫工會與申請人工會之複數工會會員身分迄今，相對人雖稱：「在 108 年 7 月 24 日後收到申證 2 函文才確知該等人員皆是申請人工會之會員。」（參本會第一次調查會議紀錄第 4 頁），惟申請人柯○○於 108 年 6 月 26 日已有告知相對人護理長辛○○，「因為我有參加外面護理師醫療產業工會」（申證 8），故可認定相對人至少自 108 年 6 月 26 日開始知悉申請人柯○○為申請人工會之會員，合先敘明。再查，系爭抽血事件係發生於 108 年 6 月 13 日，相對人督導邱○○與護理長辛○○於 108 年 6 月 21 日與申請人柯○○進行會談，並提出「由於未能遵守 SOP 之執行，期待能借由跨科訓練的方式進行學習」，且「督導經整體考量決定三人同時進行跨科訓練」（相證 1），申請人柯○○則表示「因跨科單位沒有抽籤，拒絕跨科學習。惟就跨科訓練乙事，相對人嗣於同年 6 月 25 日之護理部會議即發布「多元能力護理培育計畫」（申證 9），公告以「同一單位任職超過 20 年為第一波」、「同一單位任職超過 15 年為第二波」實施輪調，申請人柯○○於同日（108 年 6 月 25 日）即發起「拒絕資深人員優先輪調」之書面連署活動且為第一位具名連署之人，同時參與

連署之人尚有具申請人工會會員身分之相對人員工蔡乙○○、謝乙○○、蘇○○、林乙○○、金○○、藍○○、王乙○○（申證12），申請人柯○○於次日（108年6月26日）告知相對人護理長辛○○：「因為我有參加外面護理師醫療產業工會，輪調這件事情我已告知我們理事長陳玉鳳，我日後也會委託她全程處理這件事情！抽血錯誤這件事情，我也告知她了，也一併全程處理！她已接受我的委託！所以日後如果院方覺得是對的，那妳們就走院方的流程，我也有我的法律流程要跑！再！我也會上衛福部的勞資爭議平台去進行申訴，先告訴妳一聲」、「阿長：那天的會談內容，包括主管的動機與目的，還有我有提出不合理的地方，給院方的建言有院方堅持輪調10EN，如7月1日不上任就曠職處理，請詳細書寫喔！」（申證8），並向高醫工會陳情此一輪調事宜，高醫工會吳戊○○理事長於108年6月26日工會之理監事聯席會議表示：「近日收到會員直接與我陳情，有關資深護理同仁被通知優先輪調至其他單位，實為不合法且不合情理，我昨日有與附院侯院長會面初步了解狀況，並告知希望體系醫院為考慮各科系之專業性及病人安全，各單位有此情況發生，希望予以改善。若近期仍未修正，不排除向勞工局聲請調解。」（申證1第4項）申請人工會會員王乙○○（LINE帳號土夫人於108年7月14日之留言，參本會第三次調查會議紀錄第5頁）則表示：「院長還跑去成人ICU大罵，妳們護理師竟敢去工會投訴跨科的事，看我怎麼把妳們的薪水扣光光！」（申證13）經對照高醫工會吳戊○○理事長與申請人工會會員王乙○○上列表示，可知高醫工會吳戊

○○理事長有與相對人侯明鋒院長提出輪調事宜並要求改善，應屬無疑。嗣相對人108年7月15日公告相證3之輪調訓練計畫，並主張108年6月25日提出之「多元能力護理培育計畫」(申證9)僅是護理主管會議之業務報告，並表示：「本件在定案之前就已經有參酌護理部資深人員之連署表達不應以年資作為調動依據的意見，相對人亦有採納，並且不以年資或年齡做為輪調訓練計畫之考量依據，所以才會在108年7月15日正式公告實施。」

(參本會第三次調查會議紀錄第7頁)。申請人柯○○於108年6月25日即發起拒絕資深人員優先輪調連署活動，均是申請人柯○○向申請人工會請求協助與爭取權益之工會活動，勞資雙方自108年6月13日發生抽血爭議事件後，申請人工會與相對人間之勞資關係至少自108年6月25日起陷入緊張，且申請人柯○○為雙方一連串爭議載事件與申請人之工會活動中之主要人物，且系爭抽血事件中具有疏失之中，李甲○○護理師與謝甲○○護理師均非申請人工會會員，僅有申請人柯○○加入申請人工會(問：「請問申請人，李甲○○與謝甲○○是否為申請人工會會員或企業工會會員？」申請人代表人陳玉鳳答：「他們不是申請人工會之會員。」，參本會第二次調查會議紀錄第6頁)並參與上開「拒絕資深人員優先輪調連署之工會活動，故申請人主張相對人對於申請人柯○○具有敵意，實非無據，則在上開事件發生之時間密接性下，再照前述相對人以不同之標準處理員工之違規行為，已足資佐證相對人對於申請人柯○○之針對性，可認定該懲處行為係基於不當勞動行為之認識及動機，從而構成工會法第35條第1

項第 1 款之規定而屬不當勞動行為。

5. 就相對人另抗辯，申請人柯○○受申誡二次非必然影響其考核等級、獎金或晉升，實際仍需視申請人柯○○整年度之工作表現及有無其他獎懲可為抵銷等言。惟相對人又自承，記警告之懲處於考核等第上僅「列為主管考核參考」，但申誡一次則減總考核分數一分，經核與相對人員工考核辦法第 3 條第 4 款之規定相符：「…懲處申誡一次減一分。」，而記警告者並無減分之明文規定（相證 15）；再就獎金部分，依據相對人獎懲辦法第 8 條之規定，除非獎懲已互相抵銷，否則不能領取當年年終獎金，然記警告者卻不影響（相證 5）；又考核辦法第 6 條第 2 項第 4 款：「評定良者：…發予『五成年功薪額』一次獎金…。」惟「獎懲抵銷後，受申誡以四處分者」不得列為佳以上（相證 15，相對人員工考核辦法第 4 條第 4 項第 1 款），即受申誡處分者，最多只能評等為良，最多僅得領取五成年功薪額，然記警告者不影響；最末，在晉升上，相對人之晉升辦法第 7 條：「晉升學年最近三年考績中，須有二年為佳等以上…，並在最近三年內未有懲處紀錄者」，然記申誡者明文規定不得給予佳以上等第，此影響記申誡者後續三年之晉升，因此相對人給予申請人柯○○申誡二次之獎懲實影響申請人柯○○之同一年獎懲計算、考核成績等第、年功薪額、晉升與獎金等，確實對於申請人柯○○構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益之待遇。

- （三）相對人於 108 年 8 月 1 日將申請人柯○○自 5CI 加護病房調動至 10EN 小兒科病房之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不

當勞動行為：

1. 就相對人於 108 年 8 月 1 日將申請人柯○○自 5CI 加護病房調動至 10EN 小兒科病房之行為，相對人主張對柯○○之「輪調」，目的並非「懲處」，而係基於醫院制度性輪調訓練，並提出將柯○○自 5CI 加護病房調動至 10EN 小兒科病房之輪調計劃(相證 21)，屬「專科性加護病房與病房」間之外部輪調(相證 3 第 2 頁第四條第(二)項第 2 款第(1)目)。查相對人處理申請人柯○○調動乙事之期間，相對人護理部於 108 年 6 月 25 日擬定輪調訓練計畫草案，於同年 7 月 15 日正式公告輪調訓練計畫(相證 3)，惟雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能(本會 101 年勞裁字第 1 號、103 年勞裁字第 29 號裁決決定意旨參照)。則於相對人調動員工確有基於輪調訓練計畫之考量時，並不排除同時有基於不當勞動行為動機而為之不利對待，合先敘明。

2. 經本會調查，有如下之理由而認定相對人對申請人柯○○自 5CI 加護病房調動至 10EN 小兒科病房之行為，亦具有不當勞動行為之動機：

- (1) 相對人主張對柯○○之輪調僅係基於醫院制度性輪調訓練，惟相對人最初提出對於申請人柯○○之調動係於 108 年 6 月 21 日與相對人督導邱○○、護理長辛○○之會談中（相證 17），惟當日申請人柯○○表示拒絕調動，嗣相對人護理部同年 25 日擬定輪調訓練計畫草案，惟相對人自承於此之前並未曾提出輪調訓練計畫的相關資訊或者討論會議（參本會第四次調查會議，問：「請問雙方，相對人於 108 年 6 月 25 日由護理部會議發布『多元能力護理培育計畫』之前是否有提出針對該計畫的相關資訊或者討論會議？」相對人答：「沒有。」）且申請人柯○○自 1993 年 3 月 15 日任職至相對人處，於 102 年已曾受到 6 個月之調動（參本會第四次調查會議，問：「請問申請人，申請人柯○○於 1993 年任職相對人迄今曾經輪調過幾次？」答：「院內的調動計畫只有在 102 年（即 2013 年）調動過 6 個月，但較短期的臨時支援則有很多次，本次在 108 年 8 月 1 日開始的調動是第二次，時間為一年，且要在隔年（109 年）5 月才可以申請調回原單位。」），則若基於培養臨床護理人員多元能力等目的而進行調動（相證 3），則何以於 102 年已受過調動之申請人柯○○需再次進行調動？再對照護理部護理長辛○○、督導邱○○於 108 年 6 月 21 日與申請人柯○○會談時，提出將對其為「個人學習安排跨科訓練計劃」（相證 17），同年 7 月 3 日提出之簽呈中亦記載「故建議給予懲

處與調離原單位」，同年 7 月 19 日由護理長辛○○於提出申請人柯○○之調動，經相關主管單位簽章，末由院長於 108 年 8 月 1 日簽核生效(相證 18)。於本會調查會議中，相對人亦表示：「(問：對於申請人柯○○的調動，是否有因其於先前違反相對人有關醫療照護標準作業程序所為的調動?)這是調動原因之一，因為出狀況是在加護病房，他違反情節明確、又無改善的悔意的情況，所以調至普通病房。」(參本會第二次調查會議)再參高雄市政府勞工局回覆申請人柯○○之信件記載：「調整申請人之職務係「因違反醫院醫療照護流程，導致在沒有醫囑情況下，而有抽血收及檢體之情況，確實違反作業流程。」(申證 11)由此可知，相對人調動申請人柯○○係屬懲處之一環，足堪認定。

- (2) 末查，在系爭抽血事件中，相對人護理部建議對於李甲○○護理師給予小過懲處與調離原單位之懲處，對於謝甲○○護理師給予小過懲處與調離原單位之懲處，對於申請人柯○○為申誠二次與調離原單位之懲處(參 108 年 7 月 17 日之 107 學年度第 7 次人評會會議記錄)，雖李甲○○護理師、謝甲○○護理師與申請人柯○○最後均遭相對人調動，惟依據相對人原規畫對於申請人柯○○進行三個月之調動(「但要調離原單位三個月(針對我)」(參本會第一次調查會議第 6 頁)；問：「請問相對人，對於申請人主張受懲處這三人是因為違反相關醫療人員的規定，遭相對人要求要調動三個月，為何申請人柯○○後來仍需要調動一年？」答：「舊的調動是以三個月為一個進階的計畫。」(參本會第四次調查會議第 2 頁))，惟相對人於 108 年 7 月公告之輪調人員名冊中，

護理師李甲○○調動之時程仍為三個月，申請人柯○○與謝甲○○護理師則為一年（相證 27、33），且護理師李甲○○已確實於 108 年 7 月 11 日自 5AC 新生兒中重度病房調動至 3C 婦產科病房滿三個月後，於 108 年 10 月 11 日調回 5AC 新生兒中重度病房（相證 23）；護理師謝甲○○則於 108 年 7 月 8 日自 5CI 小兒科加護室調動至 5AI 新生兒加護病房（相證 22），雖與申請人柯○○同為一年期間之輪調，因惟因護理師謝甲○○係於相同科系內論調，故並未影響加護病房津貼之領取，相較於申請人柯○○因屬外部調動，調動後之單位為小兒科病房，而無法支領調動前於加護病房時之每月 4,000 元之特別津貼，且因小兒科病房需輪值夜班之次數較加護病房少，故每月薪資中之夜間津貼亦減少，對於申請人柯○○構成不利益之待遇。

- (3) 此外本件中勞資雙方自 108 年 6 月間之勞資關係陷入緊張，已如上述，相對人將申請人柯○○自 5CI 加護病房調動至 10EN 小兒科病房係發生於 108 年 8 月 1 日，則在上開事件發生之時間密接性下，再對照僅有申請人柯○○之調動同時具有長於三個月之時間以及產生津貼減少之情形，且受調動懲處之人員中僅有申請人柯○○為申請人工會會員且參與連署之工會活動，可認定該懲處行為係基於不當勞動行為之認識及動機，從而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定而屬不當勞動行為。

- (四) 綜上，相對人於 108 年 8 月 1 日，將申請人柯○○處申誡二次之行為與自 5CI 加護病房調動至 10EN 小兒科病房之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，而申請人柯○○

於 108 年 6 月 25 日發起拒絕資深人員優先輪調連署活動，乃是申請人柯○○向申請人工會請求協助與爭取權益之工會活動，且申請人柯○○為雙方 108 年 6 月 25 日起一連串爭議載事件與申請人之工會活動中之主要人物，惟相對人事後對於申請人柯○○處申誡二次之行為與自 5CI 加護病房調動至 10EN 小兒科病房之不利益待遇，相對人該行為將使相對人所有護理人員及申請人工會之會員，對於是否加入或繼續支持申請人工會產生寒蟬效應，並削弱相對人全體員工參與工會活動之意願，對工會活動之推動自有不利影響，對於申請人工會之成立、組織或活動，自有不當影響、妨礙或限制，該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (五) 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。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裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，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具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回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，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、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應有的公平的集體勞資關係。具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，裁決委員會於依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。本會審酌相對人對於申請人柯○○處申誡二次之行為與自 5CI 加護病房調動至 10EN 小兒科病房之不利益待遇之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為，業認定如上，惟申請人柯○○確有違反作業規則之行為，故本會爰予撤銷相對人對申請人柯○○所為之二次申誡，並命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 30 日內，依本裁決定之意旨重為對申請人柯○○之懲處，並應自本裁決決定書送達翌日起七日內將至申請人柯○○調回加護病房，另查依據相證 8、申證 19，申請人柯○○任職於加護病房時均有領取 ICU 護理人員特別津貼，則相對人應自申請人柯○○回任加護病房時，繼續給付申請人柯○○4,000 元之津貼，以回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。爰此，本會認上開裁決救濟命令之方式，足以樹立該當事件之公平勞資關係之必要性及相當性。

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

七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 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 康長健

林佳和

張詠善

蔡志揚

侯岳宏

林垵君

張國璽

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 9 年 3 月 2 0 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。