

勞動部不當勞動行為裁決決定書

109 年勞裁字第 26 號

【裁決要旨】

依日本學說見解，一般而言，工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由，則工會之主張、批判、訴求，只要不是對於公司的董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷，或是暴露其私事等內容，則應該認為係正當之工會活動。假使工會或工會會員之言論內容有部分事實是錯誤的，只要雇主有澄清或反駁之可能性，則不應對於工會或工會會員施以制裁手段。關於工會或工會會員所為之批判性活動之正當性，應以該批判之真實性以及雇主之反駁可能性為中心，並斟酌是否逸脫表現方法之界限、該批判對於企業之影響、工會或工會會員進行該批判之原因等，加以判斷（以上相關意旨，可參照菅野和夫，勞動法第 12 版，第 982-985 頁，2019 年 11 月；西谷敏，勞動組合法第 3 版，265 頁，2012 年 12 月）。

申請人詹○○主張因有前開爭議緣由，其於相證 4 即 108 年 10 月 18 日申請人詹○○個人臉書發表「昨天內科科內針對加護病房專責醫師會議 可以說是主管們最灰頭土臉的一次會議 從副院長（自稱代表院長）到內科主任 完全無法獲得多數有表達意見的內科主治醫師的支持 提出什麼表決都沒有人舉手贊同附議」暨對上開會議結果發表所認之原因等言論，即非無憑，亦符工會法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於第 1 條宗旨及法律規定之事項」與申請人工會章程第 6 條第 3 款「勞動條件、職業安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於第 3 條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務。甚且，申請人另提出附有申請人詹○○等人簽署之「內科醫師因應內科加護病房醫師人力短缺，勞動條件變更暫定之措施方案」連署書（參申證 9），益徵前揭爭議並非無據，且屬工會活動之一環。復查上開言論非對於相對人董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷，或是暴露其私事等內容，

1 而針對上開言論，相對人尚非不可利用其比申請人工會更有效的言論
2 管道，對於申請人工會的言論加以澄清或回應，職此，申請人詹○○
3 上開言論，核屬正當之工會活動，應為相對人容忍義務之範疇。

4
5 **【裁決本文】**

6 申請人：詹○○ 住：高雄市三民區黃興路 89 號 6 樓之一

7 申請人：屏基醫療財團法人屏東基督教醫院關係企業工會

8 代表人：詹○○

9 設：屏東縣大連路 60 號

10 代理人：楊○○ 住同上

11 上二人共同代理人 丁穩勝 律師

12 程立全 律師

13 陳愷閔 律師

14 林紫彤 律師

15 設：臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

16 相對人：屏基醫療財團法人屏東基督教醫院

17 代表人：余廣亮

18 均設：屏東縣大連路 60 號

19 代理人：黃三榮 律師

20 翁煥旻 律師

21 林琮達 律師

22 設：臺北市仁愛路三段 136 號 13 樓

23
24 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
25 （下稱本會）於民國（以下均同）110 年 8 月 13 日詢問程序終結，並
26 於同日作成裁決決定如下：

27 **主 文**

28 一、 相對人於民國 109 年 4 月 24 日表示不聘用申請人詹○○之行為，
29 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

30 二、 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 30 日內對申請人詹○○重

1 為適當續聘評核，並將事證送交勞動部存查。

2 三、 申請人其餘裁決之申請駁回。

3

4 壹、程序部分：

5 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 35
6 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
7 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
8 實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基
9 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
10 裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第
11 43 條至第 47 條規定」。

12 二、 查申請人於 109 年 7 月 13 日向本會提起本件裁決申請，請求確
13 認：(一)確認相對人於 109 年 4 月 24 日表示不聘用申請人詹○○
14 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定之不當
15 勞動行為。(二)確認相對人於 109 年 4 月 24 日表示不聘用申請
16 人詹○○之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
17 (三)確認相對人於 109 年 4 月 24 日不聘用申請人詹○○之行
18 為無效。(四)相對人應於本裁決書送達之翌日起 7 日內，回
19 復申請人詹○○原任神經內科醫師主任醫師之職務。(五)相對
20 人應自 109 年 7 月 1 日起至申請人詹○○復職日止，按月於每月
21 5 日給付申請人詹○○薪資 292,103 元(依照 108 年 12 月至 109
22 年 4 月之平均薪資)，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按
23 年息 5%計算之利息。(六)相對人應自 109 年 7 月 1 日起至申請
24 人詹○○復職日止，按月提撥 9,000 元至申請人詹○○之勞工退
25 休金專戶。經核上開各該請求，自事實發生之次日起均未逾 90
26 日之期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51
27 條第 1 項之規定，合先敘明。

28 三、 次按，勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請
29 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）。查申請人提出本件裁決後，於 109 年 11 月 11 日不當勞動行為裁決準備二狀追加原請求裁決事項第二項為「（二）確認相對人於 109 年 4 月 24 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 3 款、團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。」核屬就同一基礎事實追加請求裁決之法律依據，對本件裁決程序之進行及相對人之防禦並無不利，爰准許之。

四、又按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事人、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，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參）。而勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許（本會 104 年度勞裁字第 50 號裁決決定書參照）。查申請人於 109 年 11 月 19 日不當勞動行為裁決變更聲明狀，除將原請求裁決事項第六項撤回，本會予以准許外，並將原請求裁決事項第五項變更為「（五）相對人應自 109 年 7 月 1 日起至申請人詹○○復職日止，按月於每月 5 日給付申請人詹○○薪資 294,138 元（依照 109 年 1 月至 109 年 6 月之平均薪資），及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息 5% 計算之利息。」核屬補充或更正申請裁決事項，亦予准許。

五、本件申請人具當事人適格，得依工會法第 35 條規定提出本件裁決申請：

（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。基此於就勞方與雇主間究屬何種性質之民事法律關係，宜採依實質關係寬鬆認定之審查標準，同時參酌 1948 年第 87 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，均不須經事先認可，僅須遵守有關組織之規章。」，而我國於 98 年通過之公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法，其中公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟、社會與文化權利國際公約第 8 條第 3 項均規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。」。又國際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號「結社自由與團結權保障公約」以及第 98 號「團結權與團體協商公約」的申訴案件，所成立之結社自由委員會 2006 年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 254 項載明：「基於結社自由的原則，除軍隊及警察成員外，所有勞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，而僱用關係經常不存在，例如，一般的農業勞工、自我受雇者，或從事自由業者，即便如此，他們仍享有團結權。」（本會 101 年勞裁字第 33 號裁決決定意旨參照）。

（二）次按，不當勞動行為制度之目的在於保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權，而非追究雇主之勞動契約責任，自無嚴格將雇主範圍限制於勞動契約上雇主之必要。據此，勞動契約上之雇主，屬不當勞動行為救濟制度上之雇主，自不待言。然而，為使勞工或工會安心從事工會活動，免於資方之妨礙或侵害，對於外觀上雖非勞動契約之

1 雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之雇主，或
2 實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關
3 係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意
4 旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之解為係不當勞動行為
5 之雇主，方屬允當。換言之，工會法第 35 條第 1 項第 1 款所
6 規定「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工
7 會職務」之不當勞動行為，並不以勞工處於僱傭關係存續中始
8 可主張，亦不以工會會員為限。（本會 101 年度勞裁字第 55 號
9 裁決決定意旨參照）

10 （三）相對人固抗辯申請人詹○○非住院醫師，故其與相對人間並非
11 僱傭關係而屬委任契約，其非勞動基準法所適用之「勞工」云
12 云，經查，主治醫師與醫院間究係成立何種法律關係，實務上
13 雖有爭議，惟因本件申請人詹○○參加之申請人工會係依工會
14 法成立之企業工會，此有屏東縣工會團體登記證書（見申請人
15 勞動部不當勞動行為裁決申請書所提附件）可稽，且實務上亦
16 不乏肯認主治醫師與醫院間為僱傭關係之事案（參臺灣高等法
17 院 106 年重勞上字第 33 號民事判決，以及臺北高等行政法院 102
18 年訴字第 1166 號行政判決，且上則判決之上訴審，未指摘此部
19 分之認定有所違誤），是為貫徹不當勞動行為裁決制度保障工會
20 合法活動之宗旨，本會認申請人工會係屬工會法第 6 條所定之
21 企業工會，自有工會法及勞資爭議處理法之適用，而申請人詹
22 ○○為申請人工會之會員，並當選為第一屆理事長，如相對人
23 有工會法第 35 條各款行為或團體協約法第 6 條之情形，申請人
24 自得依上開條文之規定申請裁決，從而應認本件申請人具申請
25 裁決之適格。

26 （四）另相對人抗辯其與申請人詹○○間非僱傭關係而為委任關係乙
27 節，惟此乃涉雙方間民事私權關係法律性質之認定，非本會之
28 職權，尚無從據此即否定申請人申請裁決救濟之資格。又相對
29 人抗辯依申請人工會章程第 7 條、第 8 條等規定，申請人詹○○

1 不具備一般會員資格及身份，當不得加入申請人工會云云，惟
2 如前述，本會認定申請人詹○○具申請裁決之適格，是就相對
3 人上開所辯，並無足採。

4 貳、實體部分：

5 一、申請人之主張及請求：

6 (一) 本件申請人為申請人工會之理事長，申請人與相對人屏基醫療
7 財團法人屏東基督教醫院存有僱傭關係之勞動契約（下稱系爭
8 契約），相對人因申請人參與工會活動及擔任工會職務而拒絕繼
9 續僱用申請人之行為，該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不
10 當勞動行為：

11 1、申請人詹○○於 102 年 4 月起即任職於相對人屏基醫療財團
12 法人屏東基督教醫院處，擔任神經內科主治醫師，任職期間
13 多次獲得屏東縣政府及相關單位表揚，並在 105 年 12 月協助
14 相對人取得「高屏地區腦中風 SNQ 國家品質標章」認證等殊
15 榮（見申證 1）。

16 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
17 員勞動條件之記錄，其中相對人曾在 108 年 9 月間，在未得
18 小兒科醫師同意之下，擅自將小兒科醫師原為 230 小時之工
19 時變更為 288 小時，嚴重侵害小兒科醫師之勞動權益，經申
20 請人工會會員向申請人反應上開問題，申請人隨即向相對人
21 表示此舉已嚴重違反勞動基準法，並與相對人進行多次協商，
22 相對人始取消上開工時之變動。

23 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
24 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
25 格）之問題時，相對人曾要求內科醫師需要輪值加護病房之
26 專責醫師，然相對人此舉已侵害內科醫師之勞動條件，經申
27 請人帶頭向相對人進行聯署抗議後，相對人方取消上開輪值
28 規定，但加護病房人手不足之情形並未因此改善，導致相對
29 人代表人即院長需要親自輪值加護病房之專責醫師。相對人

1 提出醫院政策時，多次遭申請人指出違反法律規定而無法實
2 行，遂因此種下相對人敵視工會之因，更指稱工會為會員及
3 院內同仁把守勞動條件之行為是「破壞雙方和諧關係」（見申
4 證 2）。

5 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
6 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
7 會監督等問題（見申證 3），進而引起相對人之不滿。相對人
8 為杜絕院內質疑政策之聲音，打壓申請人及其工會，竟在雙
9 方進行團體協商期間即同年月 24 日火速以乙紙不續聘通知書
10 簡短表示略以：「經本院審慎考量後決定不再與台端辦理續聘
11 契約。」等語（見申證 4），在沒有任何理由之情況下，由院
12 長向申請人表示不續聘。

13 5、相對人在不續聘通知書上並未記載任何關於勞動基準法第 12
14 條所定懲戒解僱事由。相對人於 109 年 4 月 28 日向申請人工
15 會總幹事對話時，未提及其解僱申請人係因「病歷未完成率
16 過高」，解僱申請人之理由，純係因申請人監督醫院關於加護
17 病房輪值政策，導致相對人認為此舉不符合其「經營」及「團
18 隊」之要求，與申請人醫療業務（包含病歷製作）等無涉。
19 相對人為消彌申請人工會對於醫院監督之力道，出於打壓申
20 請人工會、妨礙工會活動而決定解僱申請人工會理事長：
21 申請人於 109 年 4 月 24 所收受之不續聘通知書僅簡短表示略
22 以：「經本院審慎考量後決定不再與台端辦理續聘契約。」等
23 語，從未提及「病歷未完成率」。相對人解僱申請人之行為，
24 純粹係因申請人臉書上對外發言所導致，與其醫療業務上之
25 事務毫無關連。此更有相對人代表人及院長特助於 109 年 4
26 月 28 日之下午，分別於院長室旁邊的會議室，與申請人工會
27 總幹事及監事對話（參申證 16 第 22 頁），可證相對人確實認
28 為申請人醫療業務沒有問題，與同事相處也沒有問題，不續
29 聘原因實係申請人多次公開批評相對人政策，進而累積相對

1 人對工會不滿所致。

2 6、申請人工會及申請人多次協助會員處理勞資爭議事件，觀諸
3 雙方於109年4月28日之對話脈絡，可知申請人發動ICU聯
4 署即加護病房專職醫師人力欠缺之問題，始係埋下相對人決
5 心將其解僱及不當對待之理由，而申請人於臉書發表、檢舉
6 ICU病房專職醫師人力不足之情形，要屬工會監督醫院、爭取
7 員工勞動條件之舉措，核屬工會活動，惟相對人卻對此不滿，
8 進而解僱申請人之行為，已然該當於不當勞動行為：

9 (1) 工會組織之存續，仰賴工會對於雇主之監督或勞動條件之爭
10 取，在監督雇主或爭取勞動條件之過程中，工會勢必透過批
11 評雇主行為或經營不當等言論，藉此喚醒未參加工會勞工之
12 勞動意識，故工會言論實為工會運作之重要元素，倘允許雇
13 主得就工會或工會成員之言論做出「審查」，則顯有過度侵害
14 工會活動之疑慮。遑論申請人工會於成立後，有多次替院內
15 同仁爭取勞動權益之紀錄，無論係「會員申訴高薪低報」、「呼
16 吸治療組同仁申訴薪資分配不均」、「變更薪資給付方式」、「藥
17 師服務費」、「門診護理師、跟診員申訴排班爭議」、「加護病
18 房護理師與病人比例」、「住院醫師排班」、「內科加護病房醫
19 師輪值問題」等事件（見申證30、38），均得看出申請人工會
20 替會員及院內同仁爭取權益之跡證。而申請人於臉書平台上
21 多係發表連署推動醫院政策、關於工會之訊息、對於醫院政
22 策想法、推廣勞權等行為，並非出於無端謾罵，應屬申請人
23 工會活動之一部。

24 (2) 相對人提出解僱申請人所做成之會議記錄，並未以相證50、
25 51、52、54、55等項目作為所謂申請人不實或不當言論之附
26 件，也未在該會議中提及上開言論。從而，該些言論是否為
27 相對人當初解僱申請人之理由，已有可議。縱觀諸申請人上
28 開於臉書所發表文章之內容，其訴求亦未逸脫於改善勞動條
29 件、爭取勞工權益、監督醫院政策及推廣勞動權益等狀況，

而申請人為工會理事長，則其於臉書平台上所為符合該工會一向運動方針之言論，並未逸脫表現方法之界限，應認係屬正當工會活動之範疇。

(3) 自相對人所提出相證 45 主治醫師續聘評核表（下稱系爭評核表）所載不續聘申請人之理由略以：「屢在個人臉書表達對醫院管理之不實報導。」等語，可知相對人認申請人有發表不實言論或報導之行為。然上開相對人所謂之不實言論或報導，則與申證 10 相對人 108 年 11 月 4 日發送予申請人工會之函文記載略以：「貴工會近期為本院住院醫師納入勞基法後之排班及內科加護病房專責醫師排班輪值等事件，…實不宜背地以個人之臉書、LINE 任意向眾人指謫、攻訐、傳播不實言論」（參申證 10）等文字大致相符，益徵相對人於系爭評核表中所指稱之不實言論，即係特定在「住院醫師納入勞基法後之排班」及「內科加護病房專責醫師排班輪值」等事項，其嗣後於訴訟中所補充提出關於申請人所發表之相關文章，均非做成解僱申請人處分之理由。

7、相對人於本件審理時始持申證 8 之部份文章及相證 48、50、51、52、54、55 等臉書文章作為所謂申請人不當言論之附件，「並持此作為評斷申請人 108 年間之表現」，及解僱申請人之理由云云。然查：

(1) 相證 55 之言論係「109 年 3 月 11 日」所做成（見申證 31），相對人又如何能持申請人 109 年 3 月 11 日所做成之文章，作為評斷申請人 108 年表現之可能？益徵相對人於本件裁決中所主張持為解僱申請人等文章，均屬臨訟杜撰且事後增補，並非解僱申請人之理由，上開言論均無關雙方解僱爭議，實無須審酌前開言論與本件爭執之關聯性。

(2) 申請人在 108 年 9 月 11 日於臉書發表相證 48 文章，言論內容並無關相對人醫院經營，所發表之文字也與相對人完全無關，該文章更無任何能對應到相對人之稱謂，內容也僅係申

1 請人與工會成員討論我國勞動環境現況案例後，進而於臉書
2 平台抒發心情而已。相對人卻持此為由主張解僱申請人為有
3 理由云云，可證相對人確實針對申請人於臉書平台發表之言
4 論進行全面性地監督，目的即在箝制工會成員之言論自由，
5 進而剝奪工會成員受憲法所保障之言論自由及工作權，無異
6 係打壓申請人及申請人工會之手段。

7 (3) 申請人在 108 年 10 月 16 日發表申證 8 第三頁下方之文章(教
8 會醫院只看到錢)，108 年 10 月 18 日發表相證 4 之文章、108
9 年 10 月 28 日於臉書發表相證 50 文章、108 年 10 月 23 日所
10 發表相證 54 文章，均係涉及相對人於 108 年 5 月即知悉同年
11 10 月完成醫院評鑑後，原有加護病房之專責醫師即將離職及
12 人手不足之情況，但在這 5 個月的期間內，相對人都未能覓
13 得加護病房專責醫師，進而卻額外要求內科醫師需輪值加護
14 病房專責醫師等爭議：

15 A、 因相對人於 108 年 5 月即知悉加護病房專責醫師即將於 10
16 月評鑑過後離職，但卻均未於期間內覓得專責醫師，甚至
17 有要求其他內科醫師需要一同輪值加護病房、造成過勞病
18 安之情事，相對人有長達 5 個月之時間可以在完成醫院評
19 鑑之後，隨即填補加護病房專責醫師之人力，但卻未為之。

20 B、 因相對人知悉原任加護病房專責醫師將於評鑑過後離職，
21 卻有超過 5 個月以上之時間遲遲未能填補上開專責醫師之
22 人力缺口，始造成相對人於醫院評鑑過後，隨即有專責醫
23 師離職、相對人要求內科醫師須負擔加護病房專職醫師輪
24 值之爭議，若醫師未能獲得充分休息而須不停輪值，勢必
25 會產生醫師過勞、集中力不足而診斷失準，進而產生病人
26 安全疑慮等問題，申請人及工會更在 108 年 10 月間多次發
27 表反對醫院上開政策之言論，更有申請人工會向工會會員
28 所出具一年來替會員爭取權利之成績單可證(見申證 35)。
29 申請人指出相對人此舉將造成過勞病安以及評鑑結束之後

1 並未認真填補內科加護病房專責醫師人力缺乏等言論，與
2 相對人院內現狀仍屬一致，並無任何虛構之情事，更與申
3 請人工會監督相對人、爭取勞動權益之方針一致。上開言
4 論既係針對加護病房專職醫師所為，顯與工會活動一致，
5 核屬工會活動

6 (4) 申請人於 108 年 9 月 11 日於臉書發表相證 51 之貼文、108
7 年 10 月 18 日發表相證 4 之文章及 108 年 10 月 19 日發表申
8 證 8 第 4 頁之文章，係涉及住院醫師工時遭不利益變更、爭
9 取員工年終獎金及調整薪資等勞動條件：

10 A、 當住院醫師納入勞動基準法規範，相對人公佈 108 年 9 月
11 住院醫師之班表時，申請人及申請人工會曾受到會員之陳
12 情，表示住院醫師納入勞動基準法規範之後，相對人為了
13 節省人力成本，竟有單方面增加住院醫師工時之情事。申
14 請人工會為了凝聚院內住院醫師成員之勞動意識，隨即於
15 108 年 9 月 3 日發表關於住院醫師工時爭議之文章(參申證
16 33)，並要求相對人重新審視住院醫師班表遭不利益變更之
17 情事。

18 B、 而申請人之所以在相證 51 內容張貼醫療器材之照片，及在
19 申證 8 第 4 頁之部份指稱醫院把買儀器當成資產等文字，
20 係申請人與工會與相對人進行團體協商之商談時，均希望
21 能替工會成員及相對人員工爭取年終獎金或薪資調漲等福
22 利事項，以求留住更好的人才。申請人更聽聞相對人欲購
23 買醫療器材，然院內或有相關醫療器材，或該器材使用頻
24 率並不高，相較相對人願意購置使用率不高、動輒數佰或
25 數千萬元之醫療器材，卻不願意替每日每夜均不辭辛勞地
26 替相對人病患進行診治之醫師、進行診治協助之護理師或
27 處理行政事務等所有院內相關人員進行加薪或承諾給予年
28 終獎金之動作，進而導致有員工認為院內勞動條件不佳而
29 離職，產生病患負面評論之情事(參申證 8 第 4 頁)。相對

卻持此為由作為解僱申請人之理由，顯係針對申請人具有工會理事長身分所為之不當勞動行為。

(5) 申請人在 108 年 9 月 18 日於臉書所發表相證 52 之貼文，108 年 9 月 25 日關於進藥需要考慮醫院設立目的等言論（申證 8 第一頁下方）、108 年 9 月 25 日關於罕病診療之言論（申證 8 第二頁上方），均涉及相對人有要求更換較低成本藥物之行為，並無不實或捏造之情事：

A、 相對人稱不續聘申請人係因其表達對醫院管理之不實報導，然申請人於臉書平台陳稱醫院有詢問更換藥物之背景事實，未經相對人否認，可認上開更換藥物之背景事實確實存在，並非「不實報導」。此些關乎臉書貼文之文章，自非相對人做成相證 45 主治醫師續聘評核表所稱之「不實報導」，而非系爭評核表參考之基礎，相對人於本件裁決時始主張係持該篇臉書文章所指稱更換藥物等情作為解僱理由云云，自非實在。

B、 相對人雖稱申證 8 關於 108 年 9 月 25 日遭遇阻礙罕見疾病診療之情況、及相證 52 關於換藥言論有損害其聲譽及形象云云。惟相對人業已自承有基於成本考量而有要更換病患所使用藥物之行為。然基督教醫院畢竟不同於一般財團法人所創立之醫院，應係本於神愛世人之宗旨所創立，每一個病患所遭遇之狀況、所面對之疾病均應等同視之，為求妥適診治最大數目之病患，自不宜以利潤或成本作為進藥之考量。

C、 況申請人或相對人所屬醫師為患者診治之藥單，係申請人或醫師本於醫療專業判斷後所做出之診治，相關診斷所需藥物也均係醫師所認可。但相對人「純基於營運或成本」而「非其他藥物效果更佳」之考量，要求或詢問申請人能否更換藥物乙情，顯然把營運成本及利潤置放於患者最佳利益之前，該政策是否合於基督教醫院設立之目的，是否

會因此造成相對人醫院存續危機，已不無疑問。

D、 又醫師替病患診治時所開立藥物，均需負擔相對應之責任，病患是否需要開藥、需要開立什麼藥物，僅有替其進行診治之醫師始能決定，只要醫師所做成判斷及處置並無不當，縱使身為相對人之院長，也無權要求醫師更改其處治。倘非診治醫師之人要求診治醫師更換藥物而產生其他藥物不良反應，造成病患產生預期以外之不良結果而有醫療糾紛，此結果勢必由進行診治之醫師負擔法律責任。申請人工會會員為免於無端遭受法律責任之波及，進而向申請人及工會反應院內有此等情況，申請人為了保障無辜病患及工會成員之權利不受侵害，就其所受會員請託及其所遭遇之現況批露於臉書平台之上，意在凝聚院內遭受同樣情況醫師之共識，進而向相對人抗議節省藥物成本之不當行政政策，目的在維護相對人員工或工會成員之權利，並無任何捏造或不實之情事。

8、 相對人於本件爭議調解時始提出關於解僱申請人係因其「病歷未完成率過高」之主張，查：

(1) 病歷係醫療業務上之一環，而「相對人院長」親自向申請人工會幹部表明「申請人醫療業務上沒有問題」，考量的是經營上的問題。相對人所指稱申請人病歷未完成而遭罰款之時間，申請人更需負擔心理師離職之身心鑑定報告，及額外照護同科別之陳醫師前往他院受訓之住院病患，相對人卻在人手不足之情況下，申請人須額外負擔份內以外之業務時，持此為由作成解僱申請人之處分，是否合於相對人所提出之院內規定，已有可議。

(2) 對比另名同科陳醫師在 107 年時曾遭受萬餘元之罰款、107、108 之考核表也有勾選病歷未完成等問題，然相對人卻從未對其做出任何不利處分等情以觀，可證「病歷未完成率」及格與否並非做成評斷醫生去留與否之理由，109 年陳醫師受訓回

1 來之後，其病歷罰款更是申請人的 35 倍！相對人卻未對陳醫
2 師進行任何不利待遇，僅選擇性針對申請人做出之處置，顯
3 有小題大作且係針對申請人工會會員身分所作出之差別待
4 遇。

5 (二) 相對人解僱申請人，意在以消滅申請人工會理事長之方式影響
6 申請人工會組織之存續，並徹底杜絕申請人工會再有上開連署、
7 監督及推廣勞權等活動進行之行為，核屬工會法第 35 條第 1 項
8 第 5 款之要件，而該當於不當勞動行為：

9 1、 申請人多次利用自己臉書推廣工會活動，發送關於工會活動
10 之言論，目的係在觸及未參加申請人工會之相對人員工，使
11 其等能了解相對人政策不合理之處，以及說明申請人工會替
12 員工勞動條件及環境把關等舉措，均與申請人工會向來之活
13 動方針一致，相對人雖對申請人於臉書發言之言論有諸多意
14 見，惟其知悉申請人對外發言即係代表申請人工會之行為，
15 同時申請人於臉書平台發表連署推動醫院政策、發佈關於工
16 會之訊息、對於醫院政策想法、推廣勞權等行為，均屬申請
17 人工會活動之一部。

18 2、 申請人成立工會之初衷，係感念臺灣勞工普遍勞動意識之不
19 足，故希望替院內同仁把關及爭取權利，其曾在 107 年 3 月
20 31 日於個人臉書表示「希望未來所有的勞工，職前訓練的第一
21 句問候就是『你工會了嗎？』」等語，並多次在臉書平台推
22 廣工會、勞動意識，及希望讓更多人知道勞動權益的重要，
23 同時也對相對人經營政策有所不足之處點出批評（見申證
24 29）。

25 3、 相對人解僱申請人之初，僅表示係因「主治醫師任期屆滿到
26 期不續聘」云云。然查，觀諸相對人所提出之評核表及 109
27 年 4 月 28 日雙方對話之錄音檔案，可知相對人持為解僱申請
28 人之理由，實為申請人於臉書平台上所發表監督醫院政策等
29 關於工會活動之言論所致。然相對人卻意圖將本件爭議淡化

1 為主治醫師之身分性質，進而以不續聘主治醫師之方式規避
2 工會法對申請人工會之主治醫師成員之保護。相對人此舉，
3 無疑係宣告任何主治醫師加入工會之後，均有可能遭到相對
4 人以不續聘之方式進行實質上解僱處分之風險，將大舉造成
5 申請人工會內具有主治醫師身分會員，關於工作權之擔憂，
6 或減低相對人具有主治醫師身分之員工加入工會之意願，自
7 屬削弱申請人工會組織、減損工會實力等影響工會運作之行
8 為。

9 4、 相對人對申請人為評核時，將其等正當參與工會活動，以未
10 逸脫言論及表現自由界限之方式，於臉書平台上發表相對人
11 醫院人手不足、工時過長、違反法令、凝聚勞動意識及爭取
12 勞動條件等言論之行為，以損害相對人形象聲譽為由，給予
13 不續聘之處分，乃對申請人參與工會、凝聚勞動意識及爭取
14 勞動條件等工會活動，予以報復及打壓，顯具有不當勞動行
15 為之雙重動機，且可能造成其他工會成員、幹部或主治醫師
16 因恐遭相對人藉由「審查臉書言論等限制人身自由」之方式
17 加以制裁，日後不敢參與工會活動或不敢於臉書發表有關工
18 會活動言論之寒蟬效應，自係不當影響及妨礙申請人工會之
19 活動甚明。

20 5、 另工會通常礙於經費問題，為工會所進行之政策、活動宣傳
21 時，通常僅能透過工會臉書粉絲專業發表文章之方式，讓有
22 加入工會臉書好友之人員，知曉或分享工會正在進行或運作
23 之活動。然接觸申請人工會臉書，並在申請人工會臉書文章
24 底下按讚之觸擊率並不高，常常有一篇文章底下僅有寥寥數
25 人或 10 多人按讚回覆之情況（參申證 30、33）。更遑論申請
26 人工會於臉書粉絲專業所發表之文章，可能只有使用臉書、
27 加申請人工會為好友之相對人員工才能看到。因此申請人為
28 求工會政策及活動能讓更多非工會成員之相對人員工知曉，
29 常常有在臉書發表關於工會政策及活動文章之行為，而其所

發表文章之觸擊率甚至有高達數百人按讚回覆之情形（參申證 8、29、31、相證 55），實已遠遠高於申請人工會臉書之觸擊率。相對人卻以審查申請人臉書言論之方式作為解僱申請人之理由，即意圖以解僱申請人之行為，阻止申請人工會透過申請人或其他工會成員之臉書平台發表監督相對人醫院政策、爭取勞動條件及凝聚工會成員等言論，減少申請人工會在網路平台之曝光度，進而達到實質限制申請人工會僅能使用其粉絲專業發表有關工會活動之文章，大幅削弱申請人工會於網路平台上之能見度，影響申請人工會進行工會活動。

6、自申請人工會於 107 年 1 月 25 日成立之後，至 109 年 4 月 24 日申請人遭解僱之日約 2 年又 3 個月之期間內，主動填寫退會聲明書要求退出工會者僅有 5 名，約略 5 個月才有 1 名員工主動要求退會。然申請人遭相對人解僱之後，期間有主治醫師詢問加入工會是否需承擔相對人會以不續聘方式對待之風險以外，也陸續有議論申請人工會無法替員工爭取權利之耳語出現，在 109 年 4 月 24 日起至本件裁決審理期間約 10 個月之期間內，即有 10 名員工主動填寫退會聲明書要求退出工會（見申證 36，為求資料之保密，相關人員姓名資料均已隱去）。可證相對人解僱申請人之行為，確實造成申請人工會成員有擔心參加工會會遭審查言論及不當對待等情，而有影響申請人工會組織、減損削弱申請人工會實力之情況。

7、申請人遭相對人解僱之後，隨即提起本件裁決救濟，申請人工會也做成決議，於解僱爭議作成前均保留申請人之會員及理事長資格。詎料，當申請人工會成員依前開規定選任申請人為勞資會議之勞方代表後，相對人卻「鄭重聲明否認」申請人作為勞方代表之資格，更指稱申請人工會選任申請人作為勞資會議勞方代表之行為有「明顯違法瑕疵，故本院不予核備」，進而要求申請人工會重選勞方代表（參申證 37）。惟推派勞方代表為工會成員及會員代表大會之權利，相對人卻

1 執意否認工會所推派勞方代表身分資格，此舉無疑係支配、
2 介入申請人工會事務運作。

3 (三) 相對人解僱申請人前，相對人於團體協商時，原就協商內容堅
4 持要就申請人對外發表言論之行為進行限制，但解僱申請人後，
5 相對人與工會協商時就不再堅持上開限制言論自由之條款，相
6 對人於團體協商期間解僱申請人之行為，已表徵其並無與工會
7 協談團體協約之真意，應該當於工會法第 35 條第 1 項第 3 款及
8 團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

9 1、申請人於雙方團體協商時，積極向相對人爭取全院同仁一個
10 月的年終獎金、員工伙食費、以物價指數爭取調薪作業等對
11 員工有利之事項。然相對人曾於提出團體協約草案版本，並
12 記載略以：「第二十條（誠信和平）… 三、甲方之員工或乙
13 方之會員不得任意對外發表任何汙蔑、詆毀對方工會幹部及
14 醫院主管、員工之不實言論；若有發現應立即制止」等語（見
15 申證 22），相對人並曾於 109 年 4 月 15 日傳送檔案名稱為雙
16 方第四次協商會議之紀錄予申請人工會，並針對上開第二十
17 條表示意見記載略以：「依之前工會特定人員對醫院不友善的
18 言論與行為，本項內容確實有列入團體協約的必要，現在雙
19 方已有建立此溝通的平台，希望不要再有類似對醫院有不友
20 善的情況發生，如同工有任何問題需要向院方高層反映，我
21 們也會樂於協助安排見面溝通。」等語（見申證 23），可證相
22 對人一直認為工會特定人員有對醫院進行不友善之言論及行
23 為。而綜合本件勞資脈絡之時序暨相對人 108 年 11 月 4 日行
24 文指稱申請人工會就住院醫師納入勞基法後之排班及內科加
25 護病房專責醫師排班輪值等事件，申請人不應背地以個人臉
26 書、LINE 任意向眾人指謫、攻訐、傳播不實之言論等語，可
27 證相對人所指稱之工會特定人員對醫院有不友善之言論與行
28 為云云，即係指責申請人工會之理事長於 108 年 11 月 4 日於
29 臉書平台所發表關於 ICU 輪值及先前住院醫師工時遭變動之

文章（參申證 8、19）。

2、雙方雖就第 20 條所謂誠信和平部份較有爭執。相對人並以「之前工會特定人員對醫院不友善的言論與行為，本項內容確實有列入團體協約的必要。希望不要再有類似對醫院不友善的情況發生」等語（參申證 22），表示對申請人對外發表言論有意見，惟申請人工會認為申請人所發表監督相對人之言論並非不實言論，故建議第 20 條之部份應予刪除或修改文字，故雙方對此未能達成共識。

3、惟申請人於上開協商過程中，曾向相對人表示其所發表之言論均非「不實事項」，雙方遂因該條所記載之「不實事項」而有意見爭執，相對人堅持第 20 條之誠信和平條款，而申請人工會仍建議相對人應刪除該條款，或因此種下向相對人決意要以申請人作為殺雞儆猴之例，因此於會議結束之數日後即 109 年 4 月 24 日，相對人旋即解僱申請人工會之理事長。

4、因雙方商談團體協約期間，相對人有解僱申請人工會理事長之舉動，因此申請人工會認為相對人並無協商意願，且違反誠信協商原則，遂於 109 年 4 月 15 日後，均未再與相對人協商，但申請人工會為了促進院內同仁權益，仍於 109 年 10 月 12 日主動行文予相對人表示欲進行團體協約之商議（見申證 24）。

5、另觀諸相對人解僱申請人之行為，在時間上與申請人工會請求團體協約協商之時間密接，相對人為上開行為時依理當有影響團體協商之認識。縱使申請人遭解僱後，仍得提起裁決或訴訟救濟，並於此期間暫時保留申請人工會成員之身分，然申請人工會突遭受理事長遭解僱之重大變故，自無暇進行工會內部意見之溝通整合，為團體協商會議奠定更穩固之基礎預作準備，顯已對申請人參與團體協商相關事務之權利構成不利益待遇。再加上申請人遭解僱，勞方協商代表形同瓦解，剩餘勞方代表也會擔心遭步入申請人之後塵，相對人之

舉動確實不利申請人工會團體協商之進行，此由第四次協商後延遲近 7 個月始招開第五次協商會議等情為佐。

(四) 請求裁決事項如下：

- 1、 確認相對人於民國 109 年 4 月 24 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 款所定之不當勞動行為。
- 2、 確認相對人於民國 109 年 4 月 24 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 3 款、團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
- 3、 確認相對人於民國 109 年 4 月 24 日不聘用申請人詹○○之行為無效。
- 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○○原任神經內科醫師主任醫師之職務。
- 5、 相對人應自民國 109 年 7 月 1 日起至申請人詹○○復職日止，按月於每月 5 日給付申請人詹○○薪資 294,138 元(依照 109 年 1 月至 109 年 6 月之平均薪資)，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息 5%計算之利息。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 相對人不予續聘申請人詹○○之決定，乃係依循相對人內部聘任主治醫師之通常評估流程，並具有正當合法之事由及考量因素：

- 1、 相對人 109 年不續聘申請人詹○○之流程，並提出相對人「主治醫師續聘評核表」及「醫師聘任會議紀錄」，以佐證相對人不續聘申請人詹○○本屬相對人正當合法之權利行使。相對人針對新一年度主治醫師（包含申請人詹○○在內）續聘與否之評核流程，於時序上係經 109 年 1 月份先進行相對人全院主治醫師年度考核作業，並由各業務單位提供相對人主治醫師前一年度工作表現統計資訊。嗣於同年 2 月份，再由相對人醫務部進行主治醫師之續聘與否評核作業，此有相對人

「主治醫師續聘評核表」在案可稽（參相證 45）。嗣相對人於同年 3 月 10 日召開「醫師聘任會議」就(1)醫師工作表現；(2)科內人力、業務之現況及未來發展規劃；(3)同儕評價，提請報告及討論（參相證 46）。復經相對人同年 4 月 14 日「醫師聘任會議」決議不予續聘申請人詹○○（參相證 47），之後乃由相對人院長代表相對人，並負責於 4 月份與新一年度不續聘之主治醫師面談及發給不續聘通知書。是由上開相對人內部針對主治醫師於新年度聘任與否之評核流程說明，適足以認定相對人不續聘包含申請人詹○○在內之主治醫師等，均係依循相對人一貫之行政作業流程，參考相關統計資料所呈現之事實，並就申請人所列評核（量）項目及醫師聘任會議討論情形，予以綜合評斷。本件實係因相對人經相關評估後認為，申請人詹○○確有醫療責任之嚴重不足、科際關係相處間不睦，以及發表對院方不實言論等情事，特別是申請人詹○○於聘任期間內，係存在病歷未完成率過高且超長時間未完成病歷製作等嚴重情事，且經相對人安排會議檢討並協助申請人詹○○予以改善後，仍未有具體明顯改善之情事，自足認申請人詹○○確有專業責任不足之情事至灼，故最終乃經相對人召開「醫師聘任會議」，並決議作成新年度不予續聘申請人詹○○之決定。

(1) 就申請人詹○○專業醫療責任不足部分：

申請人詹○○表現，係顯有嚴重異常之情形。申請人詹○○於 108 年間，病歷於病人出院後 7 天未完成病歷之比例，屬相對人全院醫師中最高。再者，就申請人詹○○超長時間未完成病歷情況以觀，於 108 年間相對人全院共有 50 本超過 2 個月仍未完成之病歷，其中計有 49 本均為申請人詹○○負責之病人，更為嚴重者，其中有 2 本病歷甚至已超過 180 天仍未完成。申請人詹○○於 108 年 9 月至 11 月，接連三個月（一季）未完成病歷，遭相對人就逾期未完成病歷扣罰，依「病

歷管理作業準則」罰款金額，係屬相對人全院主治醫師中最高者，即申請人詹○○於108年9月罰款金額：11,850元、108年10月罰款金額：14,000元、108年11月罰款金額：13,450元。嗣經相對人於108年11月18日召開「病歷完成時效討論會議」後，申請人詹○○108年12月罰款金額仍然高達：10,900元。此相較於同年月罰款金額次高之主治醫師，於108年9月罰款金額：2,500元、108年10月罰款金額：1,100元、108年11月罰款金額：2,500元、108年12月罰款金額：2,800元(參相證41)，顯見其間明顯及巨幅之差別。且相對人針對申請人詹○○存有上開大量病歷長期未完成，特別召開「病歷完成時效討論會議」。

(2) 申請人詹○○與相對人其他部門科室間之相處不睦及造成緊張關係。因申請人詹○○無法如時完成醫師應完成身心障礙鑑定報告等情，遂導致社工室時常遭到病人或家屬指責、辱罵等對待，同時亦曾經社會處關切及糾正，令相對人社工室感到困擾或謂不白之冤。抑且，因申請人詹○○習慣於在個人臉書發表對相對人不同部門同仁之批評性言論，此舉亦造成不同部門或科別之間不信任及關係緊張之情況。申請人詹○○慣用其個人臉書表達對同仁不滿之情緒性言論，進而造成相對人急診科同仁之反彈，例如相證6，足見申請人詹○○實已造成相對人院內急診科間之合作、和諧關係之破裂齟齬，難以共事。

(3) 相對人門診同仁及病患家屬對申請人詹○○之申訴意見部分：為維持合理之工作負荷，並確保相對人醫師醫療時間充足，不因時間壓力進而影響醫師醫療品質，因此相對人係提供予申請人詹○○每次門診35名之合理門診量。惟查，申請人詹○○看診過程中之表現，常有過多談論與病人病情無關之事摻雜在其中，造成醫療時間分配不均問題(參相證7、8)。

(4) 申請人詹○○之個人言論而言，常發生其恣意漫罵相對人或

1 其他同僚：「資方真是 D 改不了吃 S 是否資方人員都得了不吃
2 S 就會 E 的病啊想盡辦法阻撓工會發展妳會加薪嗎#我沒說是
3 誰請妳不用急著對號入座」等類似情事（參相證 48），且因其
4 與個人行是風格及處事方式業已造成科際間關係之緊張（參
5 相證 6），同時申請人詹○○更屢屢對外散佈，不要至相對人
6 醫院任職等言論，確已實際影響相對人院務之發展及對外人
7 力之招募，是相對人綜合前情予以考量，並經「醫師聘任會
8 議」與會人員共識決議不予續聘申請人詹○○。準此，相對
9 人於定期委任契約期滿後，決定不予續聘，乃係正當行使契
10 約權利，自無任何違法或構成不當勞動行為之情形可言。

11 (5) 依申請人所提出之申證 15 錄音檔案內容可知，有關申請人提
12 出所謂 109 年 4 月 28 日工會與「院方」對話錄音檔案，其實
13 可區分為前、中、後三段，於不同對話人間，且於不同場合
14 之對話內容。觀諸申證 15 中段錄音反得清楚證明工會總幹事
15 楊○○、監事陳○○與相對人院長及行政副院長當天會談氣
16 氛和諧、融洽，且雙方均得理性地就事論事，自無申請人歷
17 來所宣稱相對人敵視工會、對工會不滿或是相對人與工會間
18 關係緊張或衝突之情形。

19 (6) 申請人詹○○強將其個人去留問題，與工會事務進行聯結，
20 更與客觀事實不符，相對人謹澄清如后：

21 A、 有關申請人主張相對人 108 年 9 月間強行變動工時，而侵
22 害相對人小兒科住院醫師勞動權云云乙節（下稱「小兒科
23 住院醫師調整工時事件」），並非事實。查有關申請人所指
24 摘所謂小兒科住院醫師調整工時事件，實際上係 108 年 9
25 月間住院醫師依法納入勞動基準法適用對象，並同時適用
26 同法第 84 條之 1 責任制工作時，相對人欲依法與小兒科
27 住院醫師協商及明確約定其工作時數之上限，申請人卻基
28 於錯誤之法律理解，逕以所謂「護理排班工作指引」（註：
29 小兒科住院醫師依法應適用「住院醫師工作時間指引」），

1 進而向相對人主張小兒科住院醫師於新制工作時數下之
2 轉班中間僅有一天休息時間係屬不足為其訴求。

3 B、 有關申請人主張相對人 108 年 10 月間相對人要求內科醫
4 師需輪值加護病房之專責醫師，經申請人抗爭後始取消前
5 開輪值規定，致相對人院長需親自輪值云云乙節（下稱「內
6 科加護病房專責醫師排班輪值事件」），更非事實。內科加
7 護病房專責醫師排班輪值事件乃係於 108 年 10 月間，因
8 相對人內科加護病房之專責醫師離職後，雖經相對人透過
9 不同管道向外徵才並擬增聘內科加護病專責醫師，然因一
10 時間尚未有合適之醫師人選得順利聘任，因此乃由具有重
11 症專科醫師資格之相對人院長余廣亮醫師，於 10 月初經
12 與相對人麻醉科梁○○醫師討論後，決定先由其等先行輪
13 流入駐 ICU。復按照相對人院內之醫務行政運作慣例，係
14 於前月 20 日前即需排定下月班別及人員名單，因此於 10
15 月 20 日以前，院長余廣亮醫師與麻醉科梁○○醫師早已
16 排入 11 月份 ICU 專責醫師名單中。就此，院長余廣亮醫
17 師即曾有因科別臨時人力不足時，而自動請纓參與業務、
18 共同輪班之先例，本與申請人主張所謂其抗爭或爭取勞權
19 無涉。

20 2、 申請人詹○○雖於本件裁決程序中抗辯及主張，因相對人於
21 109 年未予聘任，致其工作權受有損害云云，並不可採。查申
22 請人詹○○於 109 年 8 月至輔英科技大學附設醫院神經內科
23 擔任主治醫師乙職（參相證 28），迄至 110 年 8 月仍繼續於輔
24 英科技大學附設醫院擔任神經內科主治醫師之職務，可證申
25 請人詹○○之工作權，不因相對人決定不予續聘而受有損
26 害。

27 （二）申請人屏基工會主張相對人不續聘申請人詹○○之行為，該當
28 工會法 35 條第 1 項 5 款云云，亦無足採：

29 1、 申請人詹○○於其個人臉書之批評言論，無論就形式客觀上

或實質內容上而言，均難認與工會事務或活動有具體關連。況且，申請人詹○○於個人臉書發表系爭言論當下，除了擔任申請人屏基工會理事長乙職外，尚同時具有相對人神經內科主任、屏東縣政府勞動調解委員，以及時代力量黨員等之多重身份及經歷，從而，自不發生申請人所辯稱，只要是申請人詹○○所發表言論，均可代表或等同於申請人屏基工會所為言論之理。況查，系爭言論係由申請人詹○○於其個人臉書上發表，且於其發表系爭言論時，亦未表明其發文之立場、目的或前提，復更未指明其發文所訴諸之對象。事實上若詳細觀諸系爭言論之客觀形式及內容等，均難以得知此等言論係與申請人屏基工會之活動或事務有所關聯，更遑論此等言論內容多涉有曲解、污蔑或不實等情形，且令一般讀者受眾均可能產生誤解與負面印象及聯想。茲謹再澄清及說明如下：

(1) 申請人詹○○所發表之系爭言論，「客觀上」與申請人屏基工會事務或活動，顯無關聯：

A、觀諸申請人所提出所謂「住院醫師納勞基法排班」(參申證 33、申證 34)或「內科加護病房專責醫師排班輪值」(參申證 32)之言論內容及發文方式，反適足以證明若申請人詹○○及屏基工會，欲表明其發言之立場及特定其工會訴求時，均會於相關言論、發文或新聞稿中，清楚呈現發言者之身份、發文訴諸對象以及特定談論之議題等細節，例如：於申請人詹○○向相對人員工寄發之電子郵件即會表明：「各位親愛的屏基工作夥伴兄弟姐妹大家好…」等語，並於文末明確署名其為屏基工會理事長之職銜(參申證 32)、或是以申請人屏基工會之臉書帳號正式對會員發文(參申證 33)、抑或是清楚標明為屏基工會詹○○理事長發言新聞稿(參申證 34)等旨。然若反觀申請人詹○○於發表系爭言論時，非但係刻意使用其個人臉書進行發言，另於發文

1 內容之形式上亦未表明其發言之身份、對象、議題以及與
2 另一申請人屏基工會活動或事務之關聯性。

3 B、申請人所提申請人詹○○以屏基工會理事長身份發出之公
4 開信(參申證 32)、申請人屏基工會臉書發文(參申證 33)、
5 申請人屏基工會理事長發言新聞稿(參申證 34)等內容，
6 實均非相對人於 109 年間決定是否續聘申請人詹○○時審
7 酌或判斷依據。申請人妄自猜想及揣測，相對人係審酌上
8 開有關住院醫師納勞基法排班，或內科加護病房專責醫師
9 排班輪值之言論，並主張與所謂 108 年 11 月 4 日函文內容
10 相互呼應云云，相對人茲予否認。

11 (2) 申請人詹○○於 108 年 9 月 11 日發表於個人臉書言論(參相
12 證 48 號)，顯與申請人屏基工會事務或活動無關：

13 申請人雖先辯稱上開言論係屬闡述、批評我國勞動實務現況
14 云云，暫不論申請人此等主張純屬事後卸責及轉移焦點之詞，
15 本不足為採。實則，參諸申請人上述答辯，更得證明申請人
16 實亦「自承」上開言論係與申請人屏基工會之事務或活動無
17 涉。惟申請人詹○○於勞裁會第 6 次調查會議卻又辯稱，其
18 於 108 年 9 月 11 日個人臉書言論之發言背景，係因時間已久，
19 不太記得發生何事云云。顯見其前後主張之矛盾。

20 (3) 申請人詹○○於 108 年 10 月 16 日(參申證 8 第 3 頁下方)
21 臉書言論，顯與申請人屏基工會事務或活動無關：

22 申請人所稱「內科加護病房專責醫師排班輪值」事件，核其
23 時間脈絡，應係發生於 108 年 10 月 17 日因相對人召開「內
24 科加護病房專責醫師排班會議」後，引起申請人詹○○之不
25 滿及批評所產生。由此可見申請人除顯有刻意之時間錯置外，
26 更足見渠等為求強行將系爭言論與所謂申請人屏基工會之事
27 務或活動掛勾，非但係於事後方設法尋求其關聯性之說明，
28 更不惜錯置時序而將申請人詹○○「事前無關」之臉書言論，
29 強解為與所謂「內科加護病房專責醫師排班輪值」事件有所

牽連，自足證申請人所為答辯主張，當應屬事後卸責之詞，而不足採信。

(4) 申請人詹○○於108年10月18日(參相證4)個人臉書言論，顯與申請人屏基工會事務或活動無關：

申請人詹○○辯稱，其於108年10月18日個人臉書言論之發言背景，係因：(1)曾有住院醫師向其反應其工時遭相對人不利益變更情況、(2)相對人護理師人力不足，導致護理師集體離職，以及(3)加護病房值班過勞問題云云。假使申請人詹○○所稱「住院醫師工時遭不利益變更事件」，係指相對人前小兒科住院黃醫師，因108年9月間住院醫師納入勞動基準法適用之對象後所致其班表變動乙事。事實上，黃醫師於納入勞動基準法適用前之108年7月工時為280小時、同年8月工時為260小時。至於同年9月間，黃醫師納入勞動基準法適用後之當月工時，即調降為232.5小時，嗣經黃醫師之主動要求，為便利其周末假日連續休息及工作事務之兼顧，故於同年10月份將整體工時調升為272小時(參相證66)，故於現實上從未有住院醫師於適用勞動基準法後，相對人反將住院醫師之工作時數延長，而對於住院醫師之原本工作時數為不利益變更，更未有任何相對人將住院醫師之工時上限當作工時下限之違法情事。關於相對人護理師人力不足，導致護理師集體離職云云，亦屬違背事實之言論，蓋針對醫療產業及實務而言，有關護理人員，本係屬醫院中人員流動率較高之族群，若對照相對人於107年及108年度有關護理部護理人員(包括護理師、護士、助產師)之各月份離職人事統計資料可知，每月份均有約數人至十數人之護理人員離職等流動情形。關於加護病房值班過勞問題，進而違反評鑑規定云云，亦係申請人詹○○基於個人對此一事件之背景事實錯誤理解，相對人實早於108年4月、5月間，即開始刊登招募相對人神經內科主治醫師職缺(參相證53)之廣告，並對

1 外進行神經內科主治醫師之人力招募，復於 108 年 12 月間，
2 與兩名新任神經內科主治醫師談定相關任職條件，並約定兩
3 名新任主治醫師於 109 年 8 月至相對人醫院報到任職。

4 (5) 申請人詹○○於 108 年 10 月 23 日（參相證 54）個人臉書言
5 論內容，與申請人屏基工會事務或活動無關。查申請人詹○
6 ○前開臉書言論，內容僅敘及相對人人力招募及相對人醫療
7 評鑑等事，姑且不論申請人詹○○上開臉書言論內容：「反
8 正賠錢科何必留著做樣子？有在找人？找到火星去嗎？」等
9 語，形式上本屬相對人之經營管理事項，而與工會事務毫無
10 關連性可言。實則，申請人詹○○就相對人招募醫師不力之
11 誤解，相對人歷來係已如上開說明，加以澄清。再者，相對
12 人雖位處偏鄉，惟始終致力於以全人關顧的精神提供醫療服
13 務，建立以病人為本的就醫環境，持續提升醫院服務品質，
14 實際上並未因各醫療科別虧損與否即選擇不予設立，此可由
15 相對人醫院院內設有例如：婦產科、兒科、小兒外科、急診
16 科…等科別，均非屬所謂賺錢之科別，但相對人仍繼續維持
17 此等科別之經營，足資佐證。

18 (6) 關於申請人詹○○於 108 年 10 月 28 日個人臉書言論（參相
19 證 50），與申請人屏基工會活動事務，毫無關聯：有關申請人
20 詹○○辯稱，其於 108 年 10 月 28 日個人臉書言論（參相證
21 50）之發言背景，係有關相對人加護病房專責醫師排班，因
22 人力不足產生過勞及病安問題云云。惟查，就申請人詹○○
23 此等臉書言論所使用文字及比喻以觀，其乃係武斷及惡意指
24 摘及影射，相對人僅重視醫院自身評鑑之結果，而不顧所謂
25 其他過勞及病安問題，甚至將相對人之內部管理作為與「普
26 攸瑪出軌」及「南方澳斷橋」等，明顯肇因於人為管理疏失
27 所導致之重大傷亡交通及公安事故作為類比，自屬內容不實、
28 惡意污蔑且不當之言論，當難認係屬工會活動言論之範疇。

29 (7) 關於申請人詹○○於 108 年 9 月 11 日個人臉書言論（參相證

51) 與申請人屏基工會活動事務，毫無關聯。申請人詹○○上開個人臉書言論之客觀文義根本未有論及所謂「爭取員工年終獎金或調整薪資等勞動條件」等記載。況且，相對人向來與申請人屏基工會間，就相對人員工調薪、年終獎金等事務之討論，並未產生任何衝突或緊張關係，此參諸雙方之團體協約草案第四、五次討論會會議中（參申證 20、28、68），對於調薪、年終獎金等事項均已有所共識，是相對人自欠缺任何所謂基於不當勞動行為之意圖或動機，加以審酌申請人詹○○上開個人臉書言論之可能性。由相對人及申請人工會所提出歷次團體協約討論會會議記錄以觀，客觀上倘真如申請人詹○○所述，有關「員工年終獎金及調整薪資等勞動條件」等事務，係屬其辯稱由其亟力爭取或是刻意欲透過臉書發聲之重要議題云云，為何於第一次至第五次團體協約討論會會議（參申證 27、申證 28、相證 59 號），申請人詹○○本人「皆盡數缺席」而未親自出席參與歷次團體協約草案討論會會議，並與相對人就此等事務面對面協商或進行討論？是申請人詹○○於本件調查程序聲稱其於個人臉書上對相對人所為之指謫言論，係意在強調及爭取相對人員工之調薪或年終獎金等事務，應純屬事後拼湊及卸責之詞。至申請人詹○○辯稱，其於 108 年 9 月 11 日個人臉書言論（參相證 51）之發文背景，係因曾有申請人屏基工會會員向其反應，相對人雖每年財報都表示有賺錢，但薪資與年終獎金皆多年並未調整云云。惟相對人於 106 年至 108 年間年度結算均有結餘，相對人每年度除會依照員工固定年資予以調薪外，108 年度執行專案調薪措施件數，即讓相對人該年度費用增加多達約 1,170 多萬元。年終獎金之發放係每年預算總獎金提撥則為醫務稅後純益之 22.5%，即便就近年度於 107 年至 108 年之年終獎金發放，亦皆超過前述每年獎金提撥預算。

(8) 108 年 10 月 19 日(參申證 8 第 4 頁)發表於個人臉書之言論，

核其內容均與申請人屏基工會事務或活動無關。查上開臉書發文內容無論係客觀文義或是內容敘述上，均顯與所謂爭取相對人員工資毫無關聯。申請人詹○○進一步主張，本則臉書言論之原始發文背景，係與相對人前皮膚科邱姓主治醫師之離職及相對人給付薪資過低有關。然邱姓醫師之離職，乃係另因其另有生涯規劃（參相證 71），且邱醫師無論於任職於相對人皮膚科期間，或是向相對人提出離職申請時，皆未曾向相對人表達或反映所謂針對薪資不滿之情事。

（9）申請人詹○○於 108 年 9 月 18 日（參相證 52 號）發表於個人臉書之言論，與申請人屏基工會事務或活動無關。就本則關於進藥政策之發文內容而言，即使客觀上確曾有具備工會會員身份之醫師向申請人詹○○反應此一情事，惟有關醫院進藥政策之決定，實涉及相對人院內之醫務行政及經營管理等事宜，自與所謂勞資或勞動關係，甚或是工會組織、活動等事務全然無涉。故解釋上自不因係有另一具工會會員身份之醫師，曾向申請人詹○○提及此一情事，即得將此等相對人經營管理事務，「質變」為申請人屏基工會事務或者是與工會活動有關之言論。

（10）申請人詹○○於 108 年 9 月 25 日（參申證 8 第 1 頁下方）所發表個人臉書言論，亦與相對人要求醫師換藥及保護病患權益無干，更非屬關於申請人屏基工會之事務或活動等言論。查申請人詹○○上開之臉書言論明顯係在批評相對人醫院之用藥策略等醫院內部之經營管理事項，自與申請人屏基工會事務或活動無關。相對人提供醫療服務之對象範圍及採購藥品成本多寡等事務，相對人就此係有不同之考量因素，以及現實上經營之困難處。惟申請人詹○○僅因相對人就此事務處理之立場與其有異，隨即漫罵且以臉書等公開方式散佈此等言論，對於相對人之聲譽及形象實已造成莫大之軋傷及影響，自難認屬工會事務有關。

1 (11) 申請人詹○○於108年9月25日(參申證8第2頁上方)
2 所發表個人臉書言論,與申請人屏基工會事務或活動無關。
3 上開之臉書言論內容謂:「為什麼都是我碰上這些阻礙罕病
4 診療的人為流程」等字,明顯僅係在敘述其個人觀點,並意
5 在羞辱及負面批評相對人之用藥政策及內部經營管理等情
6 事,顯然與爭取勞權、團結勞動意識無涉,亦與申請人屏基
7 工會之事務或活動無關。

8 2、申請人詹○○提出所謂「申請人臉書推廣工會之佐證」(即申
9 證38),反益證相對人歷來主張,若申請人詹○○欲推廣申請
10 人屏基工會事務,該等言論內容於形式上即會明確揭示其身
11 分,或是清楚論及與申請人屏基工會相關之特定事務或活動,
12 使讀者受眾一望即知,而絕非以謾罵、嘲諷等言詞為之。申
13 請人提出所謂「申請人屏基工會接受會員請託之佐證」(申證
14 39),均無從據為有利於申請人之認定。

15 3、退步言,衡諸上開所謂申請人臉書推廣工會言論,或是申請
16 人屏基工會接受會員請託之佐證云云,更足徵本件申請人詹
17 ○○個人發表之系爭言論,並非屬工會活動之範疇。尤遑論,
18 觀諸系爭言論發表之密度及方式,申請人詹○○實係於短短
19 於2個月內,不斷發表高達10則對相對人不實之污衊及指謫
20 言論(更有當日兩則,參申證8第1頁下方、申證8第2頁
21 上方)。抑有進者,申請人詹○○個人臉書之發文閱覽對象,
22 並非是針對相對人院內員工或申請人屏基工會成員,而係針
23 對不特定之廣大社會公眾而為。此外,除前述申請人詹○○
24 個人臉書之隱私設定,係設定公開形式並供不特定人閱覽、
25 轉貼外,申請人詹○○更非係於封閉性之臉書社團、論壇或
26 留言板等發布此等不實之系爭言論,故此等不實系爭言論若
27 藉由臉書或網路平台輾轉流傳,其散布效果或其對於相對人
28 可能造成之形象及名譽輓傷或負面不利影響,更是無遠弗屆。
29 故客觀上又如何期待相對人得以所謂「更加有效之言論管道」,

而針對此等不實系爭言論予以澄清回應，故由此更難認相對人應有對此等不實、污衊言論容忍之義務可言。

4、由於相對人位處偏鄉，長期以來招募人力本非易事，惟相對人仍然致力於廣納人才乙事，以充實提昇整體醫療水平與服務品質，此參相對人於 108 年間於台灣醫界雜誌刊登招聘各科主治醫師之廣告（參相證 53）。惟查，申請人詹○○竟無端對外質疑及散佈相對人未認真、積極對外招聘醫師云云，此等完全與事實悖反之不實言論（參相證 54），顯有可議。況且，觀諸申請人詹○○嗣後更於其個人臉書散布：「大家沒事不要來屏基」等語（參相證 55，就此，相對人並未於 109 年間評核申請人詹○○續聘與否時審酌），此等毫無助益於相對人招募人力之矛盾言論，以致於相對人對外招聘新任主治醫師乙事，實已受到相當程度之阻礙，並確已影響相對人院務之整體發展與經營。

5、申請人屏基工會僅憑部分工會會員之退會聲明書，即率然主張相對人不續聘申請人詹○○乙事，已實際影響申請人屏基工會組織、活動，並減損削弱申請人屏基工會之實力云云，並無可採。

（三）申請人屏基工會主張相對人不續聘申請人詹○○之行為，該當團體協約法第 6 條第 1 項前段之不當勞動行為，以及申請人詹○○基於同一因事實主張相對人不予聘續之行為，構成工會法 35 條第 1 項 3 款之不當勞動行為云云，均無理由：

1、相對人自申請人屏基工會成立以來，相對人一向保持開放、和諧之態度，亦從未有杯葛、迴避及拒絕與申請人屏基工會商議有關相對人集體勞動權益之情事。申請人於調查程序指摘相對人於團體協約草案中，多次要求審查申請人或工會特定人言論，顯已侵害工會會員之言論自由云云，更屬無稽。退步言，即使申請人所主張者，係指相對人先前提出之團體協約草案版本第 20 條約定：「為促進彼此之和諧及團結，甲

乙雙方均不得為下列行為：甲方之員工或乙方之會員不得任意對外發表任何污蔑、詆毀對方工會幹部及醫院主管、員工之不實言論；若有發現應立即制止」乙情(參申證 22 第 5 頁)，然此等建議草案內容亦顯不該當申請人所稱已侵害申請人屏基工會會員之言論自由云云，惟依雙方先前就團體協約之協商過程，均屬氣氛融洽且並未發生緊張、對立情緒之背景事實可知，相對人提出此等條款，其真意更著重在呼籲雙方應秉持理性、自治之態度討論團體協約，以謀求彼此之和諧及團結為訴求，本未帶有限制申請人或工會特定人言論之意圖。再者，姑不論雙方就該條款內容，仍處於協商討論階段而並未有最終之定案，見諸申請人屏基工會於雙方團體協約第三次會議中就該條款之意見略以：「理事長的意見…此應屬雙方誠信與互信原則，希望院方用正向角度來看，本院員工不會像嘉基員工的方式，而且工會已在理監事會議宣導，請會員不要發佈不當言論。」等內容(參申證 23)可知，申請人於提起本件程序之前，實亦認同基於誠信與互信原則，雙方皆不應發佈不當或不友善之言論，以免致生不必要成見與磨擦等結論。

2、相對人與申請人屏基工會，業於 110 年 5 月 7 日舉行第六次團體協約草案會議，完成團體協約草案最終版本之協商，雙方並預訂於 110 年 6 月中旬端午節後擇期簽約，嗣雖因新冠肺炎疫情及三級警戒之影響而延期，惟由此足證相對人絕無刻意打壓或阻擾工會事務運作，或違反誠信協商之情事甚明，更可證明相對人與申請人屏基工會間針對團體協約草案之協商及定案，尚不因相對人是否續聘申請人詹○○而受到影響或發生阻礙。

3、相對人於 110 年 8 月回聘申請人屏基工會前監事會召集人陳○○主治醫師，並配合及尊重申請人屏基工會常務理事林○○主治醫師之離職申請，甚至積極予以挽留等情，皆可證

相對人對於參與或擔任申請人屏基工會幹部之成員，實未帶有任何偏見、或意圖打壓之情形。

(四) 申請人詹○○主張請求確認相對人於前開不聘用申請人詹○○之行為無效(變更後請求裁決事項第3項)，另再請求勞裁會回復原任相對人神經內科主治醫師之職務等節(變更後請求裁決事項第4項)云云，更屬無據：

查申請人泛言主張勞裁會應依所謂勞資爭議處理法第51條第2項規定，命相對人回復申請人詹○○原任職位乙節，除根本並未敘明請求之主體以及所依據之法令規範外，其所持理由亦無可採。蓋申請人根本並未解釋或說明，其主張所謂相對人不續聘申請人詹○○之行為，係屬「無效」行為之法律依據及理由(註：更遑論即使認定為無效之結果，亦不表示即得當然產生回復之法律效果)。從而，在相對人合法行使其於定期聘任契約期滿後，所得自由選擇是否繼續締約，以及與何人締約等契約自由權利下，申請人究竟係依據何等法律規定主張，相對人前述合法締約之權利，必須予以退讓？

(五) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人工會於107年1月25日成立，申請人詹○○擔任申請人工會第一屆理事長，當選證明書所載任期自107年1月25日至111年1月24日止。

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

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

(四) 相對人於109年4月24日以不續聘通知書(申證4)通知申請人詹○○，雙方於108年4月30日共同簽訂之醫師聘任契約書，約定聘任期限至109年06月30日即將告終止，相對人審慎考

量後決定不再與申請人詹○○辦理續聘契約。

四、 本案爭點為：

- (一) 相對人於民國109年4月24日表示不聘用申請人詹○○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) 相對人於民國109年4月24日表示不聘用申請人詹○○之行為，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項之不當勞動行為。

五、 判斷理由：

- (一) 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（本會104年勞裁字第27號裁決決定書參照）。

- (二) 相對人於109年4月24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款之不當勞動行為：

- 1、 有關相對人決議109年7月1日起即不續聘申請人詹○○之流程，係由相對人以108年1月1日至108年12月31日為評核年度，就各項評核項目填具「主治醫師續聘評核表」（下稱系爭續聘評核表）進行評核，再於同年3月10日召開「醫師聘任會議」提請報告及討論，復於同年4月14日「醫師聘任會議」決議不予續聘申請人詹○○，並於109年4月24日以屏基醫療財團法人屏東基督教醫院不續聘通知書表示聘任期限至109年6月30日即告終止，相對人決定不再與申請人詹○○辦理續聘契約等語，此分別有相證45、46、47、申證4等文件在卷可佐，洵堪採信，先予敘明。

- 2、 觀系爭續聘評核表上之評核項目，相對人副院長手寫註記「影響院譽之言論」、「未完成病歷長至180天」等語，復於續聘審核結果中，內科主任高○○於建議任用欄位手寫註記：「病

歷完成率不及格，開會出席率未達標。任用與否，由長官裁示」、副院長林○○、院長余廣亮分別於不建議任用欄位手寫註記：「1. 病歷完成率明顯低於同儕及超長延遲完成。2. 未經與主管瞭解及反應問題，自行對外發表影響院譽之言論，影響徵募人力，建議不續任。」、「合約到期，不續聘，因詹醫師於 2019 年病歷完成率偏低，並經分析後發現超長未完成率（≥2 個月）達 98%（佔所有未完成率之比例）雖經資訊提醒及人力提示仍無改善。同時仍發現其業務量也沒有過多之情況發生，工作忙碌應與病歷未完成率低無直接關連。同時對院方管理不認同，屢在個人臉書表達對醫院管理之不實報導。因此不續聘。」等語（參相證 45 號）；嗣於 109 年 3 月 10 日醫師聘任會議時，則有與會人員討論申請人詹○○108 年部分病歷逾期超過 7 天，佔全院醫師最多，續聘評估表有多項不合格，會在公開平台，例如 facebook 發表對醫院有些不當的言論，其中有些不是事實，因此評估聘約期到，不續聘詹醫師等語，並作成於 1 個月後（4 月中旬）開第二次聘任會議討論之建議（參相證 46 號）；後於 109 年 4 月 14 日醫師聘任會議，與會人員討論從醫師續聘評核表看到申請人詹○○有多項不合格結果，所以今年合約期滿後就不續聘，將製作不續聘通知書，請相對人院長發給等語（參相證 47 號）。

3、職此，本件需審究者，乃相對人作成不續聘申請人詹○○結論之所執理由，是否具針對性，爰述如下：

- (1) 按工會法第 35 條規定：「(第 1 項) 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。……」可知，該條所規定不當勞動行為以「雇主或代表雇主行使管理權之人」為主體。除雇主之行為及其指示第三人所為之行為均歸屬雇主之行為

1 外，「代表雇主行使管理權之人」雖未由雇主直接指示，如在
2 人事管理上具有一定影響力之人，利用其職權所為之不當勞
3 動行為，即應視為代表雇主行使管理權之人。又工會或工會
4 會員對於雇主之批評言論或宣傳活動，是勞工行使團結權，
5 進行工會活動的重要內容之一。工會對雇主所為之批評言論，
6 乃屬工會活動自由之範疇，其批評如為真實，該內容縱使較
7 為誇大或激烈，雇主自可利用其比工會更有效的言論管道，
8 對於工會的言論加以澄清或回應，不可據此否定工會言論之
9 正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且相對
10 而言，雇主在勞資關係中處於較優越地位，應受到較高程度
11 之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業有違反勞動基準
12 法相關規定之情事，具有高度之公益性時，則工會為維護全
13 體員工（包含會員）所為上開資訊之揭露，應屬正當之工會
14 活動，應為雇主容忍義務之範疇（最高行政法院 109 年判字
15 第 509 號判決意旨參照）。

16 (2) 次依日本學說見解，一般而言，工會及工會會員所依據之事
17 實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由，則工會之主
18 張、批判、訴求，只要不是對於公司的董監事或管理者做不
19 相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷，或是暴露其私事等內容，
20 則應該認為係正當之工會活動。假使工會或工會會員之言論
21 內容有部分事實是錯誤的，只要雇主有澄清或反駁之可能性，
22 則不應對於工會或工會會員施以制裁手段。關於工會或工會
23 會員所為之批判性活動之正當性，應以該批判之真實性以及
24 雇主之反駁可能性為中心，並斟酌是否逸脫表現方法之界限、
25 該批判對於企業之影響、工會或工會會員進行該批判之原因
26 等，加以判斷（以上相關意旨，可參照菅野和夫，勞動法第
27 12 版，第 982-985 頁，2019 年 11 月；西谷敏，勞動組合法
28 第 3 版，265 頁，2012 年 12 月）。

29 (3) 又按，雇主對勞工所為行為或處分，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，或同一事例因人而有不同之處分或不處分，作為重要的判斷基準（本會 104 年度勞裁字第 38 號裁決決定意旨參照）。

(4) 關於相證 45 所指言論或個人臉書表達之報導，相對人稱係指申證 8 第一頁下方、第二頁上方、第三頁下方、第四頁、相證 4、48、50、51、52、54 等內容（以下統稱系爭言論，見 110 年 2 月 3 日第五次調查會議第 12-14 行、不當勞動行為裁決案件答辯(十)書第 2 頁），而系爭言論實質上與申請人工會事務或活動欠缺關聯性，非屬工會言論或活動之範疇，且內容多涉有曲解、污蔑或不實等情形云云。對此，申請人詹○○則稱略以相證 48 僅係闡述、批評我國勞動實務現況；申證 8 第三頁下方、相證 4、50、54 等言論，係涉及相對人要求內科醫師需輪值加護病房專責醫師等爭議；相證 51、相證 4、申證 8 第四頁等言論，係涉及住院醫師工時遭不利益變更、爭取員工年終獎金及調整薪資等勞動條件；相證 52、申證 8 第一頁下方、申證 8 第二頁上方等言論，均涉及相對人有要求更換較低成本藥物之行為，並無不實或捏造之情事，相對人執系爭言論作為不予續聘之理由，係針對申請人詹○○從事工會活動及擔任工會職務所為。經查：

A、 有關上開相對人要求內科醫師需輪值加護病房專責醫師等爭議，申請人主張因相對人於 108 年 5 月即知悉加護病房專責醫師即將於 10 月評鑑過後離職，但卻均未於期間內覓得專責醫師，甚至有要求其他內科醫師需要一同輪值加護病房、造成過勞之情事，相對人有長達 5 個月之時間

可以在完成醫院評鑑之後，隨即填補加護病房專責醫師之人力，但卻未為之，僅泛稱其有張貼廣告表示其有填補人力之舉措。相對人則稱知悉內科成人加護病房專責醫師陳奕森主治醫師，於 108 年 10 月相對人醫院評鑑結束即不再續任之生涯規劃後，即預先進行加護病房專責醫師之相關人力計畫，並於 108 年 3 月起即開始於台灣醫界雜誌連續刊登高薪招募加護病房專責主治醫師之廣告（參相證 53）；然 108 年 10 月間，尚未有合適之醫師人選得順利聘任，因此乃由具有重症專科醫師資格之相對人院長余廣亮醫師，於 10 月初經與相對人麻醉科梁○○醫師討論後，決定先由其等先行輪流入駐 ICU；針對 ICU 臨時人力短缺之需求，相對人及院長余廣亮醫師原無意要求其他醫師進行支援，而係擬透過院長自身參與並協請麻醉科梁○○醫師共同協助之方式加以解決，惟事後係因相對人醫務副院長林○○醫師，考量到內科加護病房專責醫師排班輪值事件應屬內科部事務，故理應由內科部處理及協調解決，並擬提出由內科部醫師共同輪班之解決方案。惟此一方案尚未徵得內科部同仁之協商及共識前，乃先依原本之計畫及安排，由余院長及梁○○醫師共同輪流排班並入駐 ICU 進行醫療業務等語（見相對人不當勞動行為裁決案件綜合辯論意旨書第 35-36、50 頁）。

B、依此可知，相對人不爭執於 108 年 10 月相對人醫院評鑑結束，原內科加護病房專責醫師即不再續任，且因一時未覓得人選，是擬由院長與梁醫師先行輪值，其後，內科科內亦曾召開會議進行討論由內科部醫師共同輪班之方案，但未獲得共識。則因內科加護病房專責醫師離職，而造成人力短缺乙事，如由其他內科醫師輪值，將涉及其他內科醫師工作時間等勞動條件，故申請人詹○○主張因有前開爭議緣由，其於相證 4 即 108 年 10 月 18 日申請人詹○○

1 個人臉書發表「昨天內科科內針對加護病房專責醫師會議
2 可以說是主管們最灰頭土臉的一次會議 從副院長（自稱
3 代表院長）到內科主任 完全無法獲得多數有表達意見的
4 內科主治醫師的支持 提出什麼表決都沒有人舉手贊同附
5 議」暨對上開會議結果發表所認之原因等言論，即非無憑，
6 亦符工會法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會
7 員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於第 1 條宗旨及法
8 律規定之事項」與申請人工會章程第 6 條第 3 款「勞動條
9 件、職業安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其
10 他合於第 3 條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務。
11 甚且，申請人另提出附有申請人詹○○等人簽署之「內科
12 醫師因應內科加護病房醫師人力短缺，勞動條件變更暫定
13 之措施方案」連署書（參申證 9），益徵前揭爭議並非無據，
14 且屬工會活動之一環。復查上開言論非對於相對人董監事
15 或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷，或是暴
16 露其私事等內容，而針對上開言論，相對人尚非不可利用
17 其比申請人工會更有效的言論管道，對於申請人工會的言
18 論加以澄清或回應，職此，申請人詹○○上開言論，核屬
19 正當之工會活動，應為相對人容忍義務之範疇。

20 C、 循前，申請人續於相證 54 即 108 年 10 月 23 日個人臉書
21 發表「如果總額做到其他科就不用管他人力夠不夠 那這
22 家醫院要不要乾脆廢掉算了 反正賠錢科何必留著做樣子？
23 有在找人？找到火星去嗎？」暨附上相對人人力招募之廣
24 告圖文；復於相證 50 即 108 年 10 月 29 日個人臉書發表
25 「通過評鑑比較重要？還是過勞病安比較重要？通過評
26 鑑比較重要的結果 就是普悠瑪跟南方澳斷橋」（見相證 50）
27 （申請人主張此意係指普悠瑪、南方澳斷橋雖形式上都有
28 通過評鑑，但最後卻會導致事故的發生，見本會 110 年 3
29 月 24 日第六次調查會議紀錄第 5 頁第 4-6 行），均可認均

屬依前開內科醫師需輪值加護病房專責醫師等爭議脈絡下而為之正當工會活動，參前說明，相對人亦應容忍之。

D、再查，申請人主張，當住院醫師納入勞動基準法規範，相對人公佈 108 年 9 月住院醫師之班表時，申請人及申請人工會曾受到會員之陳情，表示住院醫師納入勞動基準法規範之後，相對人為了節省人力成本，竟有單方面增加住院醫師工時之情事，申請人工會為了凝聚院內住院醫師成員之勞動意識，故要求相對人重新審視住院醫師班表遭不利益變更之情事等語，並提出申請人工會 108 年 9 月 3 日發表關於住院醫師工時爭議之文章（參申證 33）、相對人院內黃醫師聲明書（申證 17）、申請人工會於 108 年 10 月 3 日以屏縣屏基關企工院字第 1080021 號函知相對人「有關貴院因應住院醫師適用勞動基準法而變動住院醫師之排班規則及增加工時，恐違住院醫師納入勞基法良善立意」（申證 13）等證據為佐，可見有關住院醫師納入勞動基準法後相對人院內排班事宜等爭議，申請人工會確曾因認有疑義，而與相對人協商，且相對人事後亦有進行調整。從而，申請人詹○○於相證 4 即 108 年 10 月 18 日申請人詹○○個人臉書發表「高層口口聲聲要醫師們體恤院方？院方才要體恤醫師吧！上次針對住院醫師納入勞基法開會時人資那種吃人不吐骨頭的嘴臉 要我們體恤院方？？」等相關言論，即非全然無憑，循前說明，亦認屬正當之工會活動，相對人應容忍之。

E、甚者，上開內科醫師需輪值加護病房專責醫師等爭議、住院醫師納入勞動基準法後相對人院內排班事宜等爭議，至少源於 108 年 8 月間，申請人工會即曾於 108 年 8 月 26 日以屏縣屏基關企工院字第 1080016 號函知相對人「有關勞動部公告『核定醫療保健服務業僱用之住院醫師（不包含公立醫療院所依公務人員法制進用者）為勞動基準法第

八十四條之一之工作者』，並自中華民國一百零八年九月一日生效。本會建議如說明，請查照」(參申證 40)、復於 108 年 9 月 5 日以屏縣屏基關企工院字第 1080017 號函知相對人「有關 貴院因住院醫師納入勞基法，其兒科住院醫師 9 月份班別，可能影響住院醫師生理時鐘調適之疑慮。本會建議如說明，請查照」(參申證 41) 等語，對住院醫師納入勞動基準法後相對人院內排班事宜等爭議向相對人表述申請人工會之意見。進而，相對人於 108 年 11 月 4 日以 (108) 屏基醫院字第 1081100014 號函覆申請人工會「近查 貴工會為近期本院住院醫師納入勞基法排班及內科加護病房醫師離職後排班輪值等事件，尚未經院內完成全部協調處理及經勞資雙方協商之程序，即逕自以貴工會名義向勞動部、衛生福利部及縣政府等機關首長信箱投訴或糾舉，造成勞資雙方之關係益形緊張、更徒生不必要之誤解」(參申證 2)；對此，申請人工會再於 108 年 11 月 6 日以屏縣屏基關企工院字第 1080024 號函知相對人「2. 有關住院醫師納入勞基法後班表爭議事件，工會於 8、9 月屏縣屏基關企工院學第 1080016 號及屏縣屏基關企工院字第 1080017 號函文提醒院方注意排班工時及班表勞動條件下降，期間工會幹部同時聯繫人資室有關住院醫師班表疑慮問題，卻無任何改善回應…。3. 有關加護病房專責醫師爭議事件，先前加護病房專責醫師於本年度 7 月即告知離職意願且說明評鑑後離職，貴院應清楚評鑑後內科加護病房將沒有專責醫師此情事，直到 10 月中旬才召開內科會議說明內科主治醫師進入加護病房輪值，其會議無任何決議，仍在公佈欄貼出 11 月、12 月班表請內科醫師自行填寫班表輪值，且不符合 ICU 專責醫師評鑑條文…。」(參申證 19) 等語，循此，益徵相對人對於申請人工會與其協商討論關於內科醫師需輪值加護病房專責醫師等爭議、住

1 院醫師納入勞動基準法後相對人院內排班事宜等爭議，洵
2 為當時申請人工會向相對人訴求之事項，核屬申請人工會
3 之工會活動。

4 F、 又查，申請人詹○○於相證 48 即 108 年 9 月 11 日個人臉
5 書發表「資方真是 D 改不了吃 S 是否資方人員都得了不吃
6 S 就會 E 的病啊 想盡辦法阻撓工會發展妳會加薪嗎 #我
7 沒說是誰請妳不用急著對號入座」等言論，並未提及具體
8 事實，僅為個人感受之抒發，單純表達其對於資方人員阻
9 撓工會發展之不滿。相對人固主張其並無阻撓工會發展，
10 惟此部分言論既屬個人感受抒發，則勞資雙方對於勞資關
11 係之認知，用詞遣字固然不雅，自容有不同主觀感受。

12 G、 再查，申證 8 第三頁下方即申請人詹○○108 年 10 月 16
13 日於個人臉書發表「教會醫院如果凡事只看到錢，而不是
14 想到人，不只愧對教會，也愧對醫院這兩個字」等言論，
15 並未涉及具體事實，亦為個人感受抒發，且前開言論用詞
16 固然尖銳，惟細繹其內容，仍非直接批評相對人「凡事只
17 看到錢」，而係帶有希望相對人重視醫師勞動權益之期待，
18 難認此部分為相對人所稱之「不實言論」；況前開言論亦
19 無從使一般人遽認相對人「凡事只看到錢」，要難認有影
20 響院譽之情。

21 H、 另查，申請人於 108 年 9 月 11 日臉書發表相證 51 貼文為
22 「PTCH 的老闆們 當你已經做那麼飽的時候 偶而該想想
23 底下為你賣命賣血的員工吧 口袋裝那麼滿太重上不了天
24 堂啦」等內容，對此，觀相對人所提 106 年至 108 年之財
25 務報表，逐年確分別有 157,609、158,470、155,330（單
26 位：新台幣千元）之稅後結餘（參相證 67），是以，申請
27 人以此為據，稱「偶而該想想底下為你賣命賣血的員工吧
28 口袋裝那麼滿太重上不了天堂啦」等語，縱屬尖銳，亦為
29 其個人主觀感受，未涉不實言論。又，申請人詹○○於 108

1 年 10 月 19 日引用他人對相對人之公開批評言論，於個人
2 臉書發表（即申證 8 第 4 頁）「醫院這種把建大樓買儀器
3 當成資產，把員工當成負債的錯誤觀念，終究還是會引起
4 民眾反彈，但是院方在乎嗎？」等言論，乃係申請人詹○○
5 引述民眾批評相對人醫院「醫生說不幹就不幹，也不會有
6 一個配套措施」之言論，進而評論相對人「把員工當成負
7 債」等語，亦屬個人主觀感受，而無涉不實言論。

8 I、此外，申請人於 108 年 9 月 18 日於臉書所發表相證 52 關
9 於換藥之貼文，108 年 9 月 25 日關於進藥需要考慮醫院設
10 立目的等言論（申證 8 第一頁下方）、108 年 9 月 25 日關
11 於罕病診療之言論（申證 8 第二頁上方），申請人主張均
12 涉及相對人有要求更換較低成本藥物之行為，並無不實或
13 捏造之情事等語。相對人則辯稱此部分略係相對人醫院內
14 部之經營管理及採購藥品成本等問題，為申請人個人言論，
15 與工會事務或活動無涉。查，針對上開三則言論，未見相
16 對人爭執或否認曾發生換藥、進藥或罕病診療流程爭議等
17 事，其僅稱該等言論與工會事務無涉純為申請人詹○○個
18 人言論，是以，申請人詹○○所述是否全然無憑，本非無
19 疑。況查，申請人為申請人工會第一屆理事長，自 108 年
20 9 月起，即屢以申請人工會理事長身份，代表申請人工會
21 陸續為前開住院醫師工時爭議、內科醫師需輪值加護病房
22 專責醫師爭議，向相對人進行表示意見爭取權益等工會活
23 動，已如前述。可見此際申請人詹○○乃屬申請人工會及
24 申請人工會活動之要角，則相對人卻以 108 年 9 月、10
25 月間之系爭言論，作為不予續聘理由之一，除已針對申請
26 人詹○○參與工會活動而為外，亦有針對其擔任申請人工
27 會理事長身份之情。

28 （5）相對人固抗辯上開言論，為申請人詹○○個人臉書之言論，
29 且無法看出與申請人工會有所關聯云云，惟查，申請人工會

成立後，申請人詹○○曾屢在其個人臉書上發表與申請人工會、或工會事務有關、或與勞動權益之相關訊息，此有申證 3、29、38 等證據可佐，足見，申請人詹○○透過個人臉書發表申請人工會活動之情形，所在多有，自難謂申請人詹○○個人臉書之言論，概與申請人工會之工會活動無涉。甚且，關於上開內科醫師需輪值加護病房專責醫師等爭議、住院醫師納入勞動基準法後相對人院內排班事宜等爭議，相對人與申請人工會間互有函文往來（參申證 2、19、40），已如前述。是相對人當知上開爭議核屬申請人工會之訴求，藉此，相對人辯稱申請人詹○○於個人臉書之言論與工會活動無關聯云云，自無可採。

(6) 另，相對人雖以申請人詹○○108 年病歷未完成率超高作為不予續聘申請人詹○○之其一理由，惟觀申請人詹○○108 年度因病歷未完成而遭罰款之金額，於 108 年 9-12 月分別為新臺幣（下同）11,850 元、14,000 元、13,450 元、10,900 元，其餘月份則是 250 元至 3,400 元不等，然自 109 年 1、2 月份，其罰款金額即已降至 750 元、100 元，可見申請人詹○○對病歷逾期未完成之不當情形已有改善，而相對人分別於 109 年 3 月 10 日、同年 4 月 14 日召開醫師聘任會議時，亦可獲知上情；復觀與申請人詹○○同科之另名主治醫師陳醫師，於 107 年間亦曾因病歷未完成而遭計萬元以上之罰款，每月亦有被罰款之紀錄，卻未特別被註記有病歷未完成率之情，從而，相對人執申請人詹○○病歷未完成率過高為不續聘之其一理由，要難謂無針對性之可能。

(7) 綜前，經本會衡酌本件個案事實綜合判斷，認定相對人對申請人詹○○之續聘評核理由，具針對性，其於 109 年 4 月 14 日作成不續聘申請人詹○○之決議，並於同年 4 月 24 日表示不聘用申請人詹○○之行為，係對申請人詹○○參與工會活動及擔任工會理事長職務所為之不利待遇，構成工會法第 35

1 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

2 (三) 相對人於 109 年 4 月 24 日表示不聘用申請人詹○○之行為，構
3 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

4 1、 按，工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得不得不當影響、
5 妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之
6 行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已
7 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
8 之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇
9 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
10 客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4
11 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
12 件即明（最高行政法院 102 年判字第 563 號判決意旨參照）。

13 2、 承前，申請人詹○○為申請人工會之理事長，除多次代表申
14 請人工會向相對人爭取勞動權益以外，亦屢於個人臉書、申
15 請人工會臉書發表與工會活動攸關之言論，足見其在申請人
16 工會所佔地位之重，職此，相對人以申請人詹○○參與工會
17 活動而決議不予續聘，將對從事工會活動之會員或幹部產生
18 寒蟬效應，並削弱申請人工會力量，亦對申請人工會之會務
19 運作造成影響，因此，相對人於 109 年 4 月 24 日表示不聘用
20 申請人詹○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不
21 當勞動行為。

22 (四) 相對人於民國 109 年 4 月 24 日表示不聘用申請人詹○○之行為，
23 不構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款、團體協約法第 6 條第 1 項
24 之不當勞動行為：

25 1、 按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工提出團體
26 協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕雇用、解僱、
27 降調、減薪或為其他不利之待遇，工會法第 35 條第 1 項第 3
28 款設有明文。次按，不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，
29 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，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成團體協約法第 6 條第 1 項之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非誠信協商之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足(本會 106 年勞裁第 55 號裁決決定意旨參照)。

- 2、又按，團體協約法第 6 條第 1 項後段課予勞資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方請求他方針對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。而參照本法第 6 條第 2 項，誠信協商義務宜解釋為：勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。因此，如果係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力（本會 105 年勞裁第 50 號裁決決定意旨參照）。
- 3、申請人主張略以，於雙方協商團體協約草案時，相對人對草案第 20 條：「(誠信和平條款) …三、甲方之員工或乙方之會員不得任意對外發表任何汙蔑、詆毀對方工會幹部及醫院主管、員工之不實言論；若有發現應立即制止」之內容，曾提出意見略以：「之前工會特定人員對醫院不友善的言論與行為，本項內容確實有列入團體協約的必要。希望不要再有類似對醫院不友善的情況發生」等語（見申證 22），而綜合本件勞資

脈絡可知，相對人所指稱之工會特定人員對醫院有不友善的言論與行為云云，即係指申請人工會之理事長於 108 年 11 月 4 日於臉書平台所發表關於 ICU 輪值及先前住院醫師工時遭變動之文章（參申證 8、19），惟申請人工會認非不實言論，故建議第 20 條應予刪除或修改文字，雙方遂因該條所記載之「不實事項」而有意見爭執，因此於 109 年 4 月 15 日協商會議結束之數日後即 109 年 4 月 24 日，相對人旋即解僱申請人工會之理事長。因雙方商談團體協約期間，相對人不予續聘申請人工會理事長，是認相對人並無協商意願，且違反誠信協商原則等語。

4、經查，雙方針對團體協約草案之協商，曾於 108 年 5 月 29 日、108 年 12 月 2 日、108 年 12 月 31 日、109 年 4 月 15 日、109 年 11 月 26 日分別召開五次會議，此有歷次會議簽到簿與會議紀錄可佐（申證 20、27、28、相證 59、69、70），堪予採信。

5、次查，於相對人 109 年 4 月 14 日召開醫師聘任會議決議不予續聘申請人詹○○前，雙方所進行之團體協約草案協商會議，共有 108 年 5 月 29 日、108 年 12 月 2 日、108 年 12 月 31 日等三次。觀雙方協商中之團體協約草案第 20 條：「為促進彼此之和諧及團結，甲乙雙方均不得為下列行為：…雙方應約束其員工、會員或其他人員，不得為下列行為：…」內容（見申證 22），可知上開行為義務非僅申請人工會方始需遵守，相對人亦需同受拘束，從而，相對人雖提出應將該條款列入團體協約內之意見，惟相對人亦需負該條款所定義務，且此僅係雙方對於團體協約草案所提之己方意見。再者，申請人主張因雙方於團體協約過程中對於「不實言論」之意見爭執，故而相對人於 109 年 4 月 24 日表示不聘用申請人詹○○，然，於雙方 109 年 4 月 15 日進行第四次團體協約協商前 1 日即同年 4 月 14 日，相對人即已召開醫師聘任會議決議不予續聘申

請人詹○○，職此，縱使雙方於 109 年 4 月 15 日團體協約協商會議中，仍對草案第 20 條各自表述不同意見，然此對相對人不予續聘申請人詹○○乙事已不生影響。是觀卷內相關事證，難以認定相對人係因申請人詹○○提出團體協約之要求或參與團體協商相關事務，而不予續聘，爰此，申請人請求確認相對人於 109 年 4 月 24 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 3 款不當勞動行為之部分，應予駁回。

6、又查，雙方雖於 109 年 4 月 15 日進行第四次團體協約草案協商後，即未再繼續進行團體協約草案之討論，惟經申請人工會於 109 年 10 月 12 日以屏縣屏基關企工院字第 1090035 號函知相對人「有關貴我雙方團體協約草案協商會議，敬請貴院再次召開協商會議」等旨（見申證 24）後，雙方旋於 109 年 11 月 26 日進行第五次團體協約草案協商會議，會中雙方針對團體協約草案第 4、6、17-1、17-2、20 等草案條款達成共識，並作成「目前除了第 16 條年終獎金部份尚須本院代表帶回討論後再回覆外，其他大部份均已達成共識」之結論（見申證 20），可知相對人並未拒絕與申請人工會續行協商，且會中雙方對於團體協約草案內容亦有實質協商，是依卷內事證，難認相對人於 109 年 4 月 24 日表示不聘用申請人詹○○之行為，構成拒絕協商或不誠信協商之情。從而，申請人請求確認相對人於 109 年 4 月 24 日表示不聘用申請人詹○○之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之部分，應予駁回。

六、相對人應於本裁決書送達翌日起 30 日內對申請人詹○○重為適當之續聘評核，並將事證送交勞動部存查：

（一）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，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條 1 項或違反團體協約法第 6 條第 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。

（二）本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，確認相對人於民國 109 年 4 月 24 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。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程序，是本會爰命相對人應於本裁決書送達翌日起 30 日內對申請人詹○○重為適當之續聘評核，並將事證送交勞動部存查，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必要性及相當性，故裁決如主文第二項所示。申請人其餘請求裁決之事項，均不准許。

（三）末以附言，相對人原續聘考核申請人詹○○之所持理由，於本會裁決程序中業經雙方主張與攻防，爰請相對人重為續聘考核時應予注意、妥處，以免再次衍生相關爭議，或有構成不當勞動行為之可能，併予指明。

七、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。

八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，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。

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 張詠善

李瑞敏

蔡崧萍

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

王嘉琪

黃雋怡

徐婉寧

邱羽凡

林埏君

李柏毅

中 華 民 國 1 1 0 年 8 月 1 3 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。