

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 39 號

【裁決要旨】

1. 國定假日出勤應徵得個別勞工同意，惟若個別企業就勞工行使同意權之方式已有作業慣習，勞資雙方亦應尊重之（本會106年勞裁字第8號裁決決定書參照）。申請人於107年1月間表示不同意107年農曆春節之國定假日出勤，且於107年農曆春節之國定假期間未出勤之行為，符合勞基法第37條所訂國定假日應予勞工休假之意旨，且其表示不同意出勤之方式亦符合雙方排定國定假日班表之雙方慣習，可知申請人參與申請人工會推動國定假日加班應經勞工同意之工會活動之方式合法。
2. 申請人於107年1、2月間參與申請人工會推動國定假日加班應經勞工同意之工會活動，既以合法之方式為之，雇主自不得以此為由而給予較低之績效點數並從而發給較低之獎金，內政部76年1月15日（76）台內勞字第468376號函亦明示勞工若行使其法定權益而未於國定假日出勤，雇主不應對於勞工有金錢上之不利益待遇：「勞動基準法第37條明定紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，係勞工法定權益，勞工於上述放假期間不同意照常工作，雇主不應作為扣發全勤獎金之依據。」，已明示雇主不得因勞工行使法定權益而為獎金扣發之行為。

【裁決本文】

申請人：黃○○

住：高雄市

台灣護師醫療產業工會

設：高雄市左營區政德路 796 號

工會代表人：陳玉鳳，住：同上

共同代理人：翁瑋律師

設：台中市東區大智路 49 號 2 樓

相對人：高雄市立民生醫院

設：高雄市苓雅區凱旋二路 134 號

代表人：顏家祺，住：同上

代理人：林佳麗律師、蔡○○、溫○○、李○○

住：高雄市

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（以下均同）107 年 11 月 2 日詢問程序終結，並於 107 年 11 月 9 日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 107 年 3 月 15 日核發申請人黃○○107 年 1 月獎勵金 407 元，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人於 107 年 4 月 14 日核發申請人黃○○107 年 2 月獎勵金 498 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

- 三、 撤銷相對人對申請人黃○○所為之 107 年 1 月與 2 月之績效點數核定。
- 四、 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 30 日內重為績效點數之核定，並據以重新核發申請人黃○○107 年 1 月與 2 月之獎勵金後將發給之證明送交勞動部存查。
- 五、 申請人其他裁決申請駁回。

壹、程序部分：

- 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 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、 查申請人黃○○、台灣護師醫療產業工會於民國（下同）107年6月7日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）請求確認相對人於107年3月15日以配合度為由，減少申請人黃○○獎勵金之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。（二）請求確認相對人107年4月14日以配合度為由，減少申請人黃○○獎勵金之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。（三）相對人應立即返還申請人黃○○自107年1月起遭扣除之獎勵金。申請人上開請求，自事實發生之次日起均未逾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) 申請人台灣護師醫療產業工會前於民國（下同）106年5月20日成立（申證1），並推選陳玉鳳擔任申請人工會之第一屆理事長（申證2），而申請人黃○○任職於相對人高雄市立民生醫院，擔任護理科護理師乙職，並已加入申請人工會成為會員，合先敘明。
- (二) 查相對人高雄市立民生醫院所頒布之勞工工作規則（申證3）第30條記載：「本院於休息日，因業務需要，必須由勞工加班者，經徵得勞工同意後，得於該週期…」，已明確表示休假日若有出勤必要，須另徵得勞工個人同意；而農曆春節屬國定假日，依據勞動基準法第37條之規定，勞工均應放假。惟相對人高雄市立民生醫院仍悖於勞動法令與工作規則之規定，竟於106年12月至107年1月間，要求門診單位之護理人員必須進行抽籤，中籤者將於107年農曆春節國定假期間出勤，且不是進行原本的門診工作，而是必須支援較為繁忙、緊湊且另有職務津貼加給之急診工作，否則中籤之護理師必須自掏腰包花錢請其他同事代班，相對人醫院欲藉此法減少人事成本支出並規避相關法令。
- (三) 然而，申請人黃○○因加入申請人工會後對於勞動法令較為了

解並具有勞動意識，遂與同樣加入申請人工會並任職於相對人醫院擔任護理師之同仁，聯合發動農曆春節拒絕加班之工會活動，並拒絕配合相對人醫院之要求進行抽籤。但相對人醫院負責人事管理之護理科余主任、門診蔡○○護理長與人事科施○○科員，於107年1月26日晨會時，表示門診人員過去都有支援急診，並暗示若門診護理人員配合度不高（不同意農曆春節國定假日出勤），會有考績打乙等或不予續聘之懲處，當時申請人黃○○即提出異議，並表示要交由申請人工會處理，護理主任當下已表情不悅並質疑為何要請工會處理。後續護理長並於107年1月29日，告知將於107年1月31日進行過年支援班次之抽籤。

（四）是以，申請人黃○○等11位任職於相對人醫院之申請人工會會員，於107年1月27日簽署委託書，委託申請人工會代為處理與相對人醫院間就107農曆春節拒絕加班與拒絕國定假日挪移等事，並由申請人工會於107年1月30日發函予相對人醫院（申證4），明確表示申請人黃○○與其他工會會員拒絕於107年農曆春節國定假日出勤之意願。

（五）此外，申請人工會理事長陳玉鳳為免相對人醫院未能充分理解前揭函文之意旨，以及申請人黃○○與其他會員所為實屬工會活動之性質，乃於107年2月6日上午親自前往相對人醫院護理主任辦公室說明，並直接出示包含申請人黃○○在內之11位工會會員所簽署之委託書，讓相對人醫院知悉且確認。當下相對人醫院護理主任表示了解，並承諾不會排申請人工會11名會員於

農曆春節國定假日出勤。

- (六) 原以為此事可順利落幕，豈料107年2月7日相對人醫院農曆春節班表公布時，相對人醫院未經申請人工會另一名會員劉○○之同意，竟仍於農曆初三之國定假日（即107年2月18日）安排流感門診之班次，顯已構成對申請人工會活動之打壓，此部分已由貴會以107年勞裁字第26號案件處理中。而申請人黃○○則是於107年3月15日領取當年度1月之獎勵金時，發現顯然有短少情事（申證5）。但依據相對人醫院護理科獎勵金點數分配原則說明（申證6），其中三、（一）、5規定門診獎勵金為病房一半；又於三、（二）、1、（3）規定，來院3年未達N2者，績效點數，契約護士18.4點，故申請人黃○○至少有9.2點。而申請人黃○○過往除了請喪假當月獎勵金較少外，每月獎勵金約在1,000元至1,500元間，但107年1月發放106年11月獎勵金時，申請人黃○○即因拒絕加班與參予工會活動而無端被扣減獎勵金。
- (七) 申請人黃○○於107年3月中旬便直接詢問相對人醫院護理長獎勵金遭扣除之原因為何。而相對人醫院護理長表示，3月份是領取1月份獎勵金，但申請人黃○○於107年1月對農假春節國定假日之班表配合度不佳，甚至主張勞工有權可以休假等言論，則管理者當然也可以用配合度為由進行扣點、扣獎金，所為言論更可證相對人醫院係因申請人會員參與工會活動而給予不利益，並藉打壓工會活動方式支配、介入申請人工會，顯已該當不當勞動行為至明。
- (八) 申請人黃○○於107年3月23日晨會時，再次詢問護理長相對人

醫院有無客觀公正之獎勵金考核與發放標準，但卻遭護理長拒絕，甚至聲明不再提供每月獎勵金點數查詢，要查就直接越級跟相對人醫院院長查詢。直至107年4月14日，申請人領取107年2月份獎勵金時，發現獎勵金仍有短少（申證5），且不僅申請人黃○○如此，就連其他工會會員也被扣減獎勵金，原因即係工會會員委託申請人工會處理107年農曆春節拒絕加班之工會活動時，曾經於107年1月30日發函給相對人醫院（申證4），使得相對人醫院得以知悉申請人工會會員名單，並用以秋後算帳，打壓申請人會員暨申請人工會（申證7）。

（九）綜上所述，相對人之各項行為均構成工會法第35條第1項第1款暨第5款之不當勞動行為。

（十）陳報申請人黃○○106年度薪資明細表（申證8），以及強制抽籤之LINE對話紀錄（申證9）如附，並說明如後：

1. 依據相對人醫院護理科獎勵金點數分配原則說明（申證6），於該說明第壹點之目的，即開宗明義表示係為了「建立公平之績效分配管理準則」，並於該說明第二點表示「依工作表現由單位護理長初步評核，再由護理科依單位服務量、服務性質、個人表現加點」。故該分配原則已揭示，獎勵金分配應盡可能客觀、公平，且係斟酌個別護理人員之工作表現，而非單位主管之主觀好惡程度，乃透過該說明之規定將各項工作表現項目予以量化。
2. 依據該說明第三、(一)、5點可知：「門診獎勵金為病房一半」；又於該說明第三、(二)、1、(3)點規定：「來院3年未達N2者，

績效點數，契約護士 18.4 點」，故申請人黃○○依據該說明之規定，獎勵金點數至少會有 9.2 點，但每人每月獲得之獎勵金點數相對人均不願揭示，相對人護理長僅表示會依據「配合度、貢獻度」等不明標準給予點數，申請人曾進一步詢問，卻得到「要查點數就去跟院長查」等不友善回應。

3. 申請人黃○○自 106 年 1 月起迄今所領取之獎勵金金額如下表：

月份	獎勵金（元）	月份	獎勵金（元）
106 年 1 月	1460	107 年 1 月	964
106 年 2 月	1506	107 年 2 月	152
106 年 3 月	1331	107 年 3 月	407
106 年 4 月	1599	107 年 4 月	498
106 年 5 月	1643	107 年 5 月	743
106 年 6 月	1621	107 年 6 月	905
106 年 7 月	354	107 年 7 月	702
106 年 8 月	867	107 年 8 月	872
106 年 9 月	556		
106 年 10 月	2170		
106 年 11 月	1494		
106 年 12 月	1438		

4. 由上表可知，申請人黃○○自 106 年 1 月起每月獎勵金約在 1,000 元至 1,500 元間，而申請人於 106 年 5 月 20 日加入申請人工會，獲知勞動基準法、工會法等勞動法令之知識，因此在

106年6月擔任相對人勞資會議勞方代表時，曾於會議中提出有關負時數、加班費等問題，並於106年7月主動向相對人申請加班費（應是相對人醫院第一位主動請求給付加班費之護理人員），卻遭到自106年7月起連續扣減三個月獎勵金之處分，顯見相對人對於主張勞動權益者均持負面態度，且會以「配合度」云云扣減獎勵金點數，給予主張權利者不利益待遇。

5. 申請人加入工會後了解國定假日勞工依法均應休假，亦深感過去相對人農曆春節均以「強制抽籤」方式排班屬於違法行為，乃於107年1月31日主動響應申請人工會之工會活動，除委託申請人寄發工會函文以外（申證4），另於LINE上明確告知「醫院裡確實是有制度需要改善」、「請不要幫本人代抽，因為已經委託工會處理」、「非經勞工以強迫方式為之，皆有涉及強制罪之問題」等語（申證9），明確表示拒絕跨科支援、不同意國定假日挪移，強烈要求國定假日出勤要有勞工同意，並主張國定假日出勤者加發一日薪水及補休一日（申證4），卻於107年2月時起即遭到獎勵金扣減之不利益待遇，迄今每月仍僅領取不到1,000元之獎勵金，顯較去年度同時期為低。但申請人均兢兢業業、克盡職守，均未發生表現缺失被投訴等扣點情形，故相對人顯係針對工會活動而來。

（十一）相對人就申請人獎勵金之點數明細，以及申請人所屬門診護理部近兩年發放獎勵金之情形，有說明及提出相關資料之義務：

1. 按「裁決委員依本法第四十四條第二項、第三項規定進行調查

時，得作成調查計畫書，並為下列之處置：一、通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明。…四、通知有關機關協助提供相關文書、表冊及物件。」、「裁決委員依本法第四十四條第二項規定，命當事人提出相關文書，當事人無正當理由拒絕提出文書時，裁決委員得審酌情形，認他造關於該文書之主張或依該文書應證事實為真實。」，不當勞動行為裁決辦法第22條第1項第1、4款，以及同辦法第25條第1項定有明文。

2. 查本件申請人所主張之不當勞動行為，即是相對人透過扣減獎勵金方式，打壓工會會員與妨礙活動，且申請人並已提出106年1月起迄今之獎勵金明細，客觀上確實有遭扣減之不利情事。相對人就此既然否認之，即有提出獎勵金給付之點數明細，以及申請人所屬門診護理部近兩年發放獎勵金情形之義務，始得供貴會調查並比較是否確實存有差別待遇。
3. 因此，爰請貴會再次命相對人說明並提出有關「申請人獎勵金之點數明細，以及申請人所屬門診護理部近兩年發放獎勵金情形」之相關文件，俾利本件調查程序之進行。若相對人遲不提出或拒絕提出，亦請貴會依上開不當勞動行為裁決辦法之規定，認定申請人之主張為真實。

(十二) 申請人提出本件裁決乃係依據工會法第35條規定所賦予之合法權利，且依據不當勞動行為裁決辦法等相關規定，申請人亦有提出說明與相關文件之義務。惟相對人為了妨礙申請人舉證與打壓其他工會會員，竟也開始不當扣除申證7上另一名工會會員（麥○○）之獎勵金，顯不可取，亦在在彰顯相對人對於申

請人工會活動與工會會員之敵意態度。

(十三) 申請人暨申請人工會於相對人處進行之工會活動簡述如下：

1. 依據勞動基準法第39條之規定，國定假日出勤本應取得勞工個人同意，惟相對人竟以抽籤方式強迫勞工出勤，故申請人為明確向相對人表示拒絕之意，乃於107年2月農曆春節國定假日班表排定前簽署委託書，委託申請人工會代為處理與相對人間就107年農曆春節國定假日拒絕出勤、挪移與跨科至急診支援等事，並由申請人工會於107年1月30日發函與相對人醫院（申證4），明確表示申請人黃○○與其他工會會員均拒絕於107年農曆春節國定假日出勤之意願。
2. 申請人工會理事長於107年1月31日利用相對人護理科門診晨會時，親自前往向相對人護理長說明工會活動緣由，除大聲朗誦工會會員姓名（包括申請人黃○○、另案申請人劉○○與麥○○等）數次，亦同時提供手機畫面讓相對人護理長瀏覽本次參與工會活動之會員名單，相對人護理長於斯時已知申請人黃○○係工會會員。申請人工會理事長為使相對人明瞭相關規定，還當場提供衛福部頒布之護理排班指引與範例（申證10），強調工會會員係要求國定假日出勤與挪移乃至跨科支援，均須經勞工同意，而相對人工作規則也是如此規定，本次屬於工會活動，上述內容均有錄音譯文可稽（申證11）。
3. 申請人黃○○亦於107年1月31日，再次於LINE群組轉達申請人工會理事長所述，要求相對人不得代勞工抽籤，否則有民事侵權責任或是刑事強制罪等疑義（申證9），強烈地表達申請人等

不願意於接受跨科支援之意。

4. 申請人工會為了避免相對人無法充分了解工會函文與本次工會活動之意旨，又於107年2月6日上午親自前往相對人護理主任辦公室說明，再次出示包含申請人黃○○在內之委託書供確認，當下相對人護理主任也表示了解，並承諾不會排定申請人黃○○等人於農曆春節出勤。
5. 然查，相對人於107年2月7日班表公布時，卻仍未經另案申請人劉○○之同意，排定另案申請人劉○○於農曆初三出勤（即107年2月18日，相證5），故另案申請人劉○○於107年2月9日與多名同事前往詢問護理長，卻遭護理長回覆係因申請人等發動工會活動、難以排班故心生怨懟，護理長又以流感門診順序云云推諉，卻在另案申請人劉○○之質疑下無法提出具體標準，顯係針對申請人參與工會活動之抵制與打壓。

（十四）申請人工會之工會活動，受相對人影響如下：

1. 查相對人醫院護理長為門診單位之主管，具有排定門診護理師班表與核打獎勵金點數之權限，於該範圍內相當於代相對人行使管理權限之人，故相對人會藉由扣減獎勵金方式，打壓具有勞動意識不願配合違法排班之勞工，也曾表示加入工會將會被列入黑名單等語，甚至是申請人工會根本未過半、未達多數，無法進行合法之工會活動等錯誤訊息，使得部份工會會員不敢加入本次工會活動（例如顏○○，參相證7，詳後述），顯見相對人透過扣減獎勵金之舉，已造成申請人工會會員相當程度之心理壓力。

2. 再者，相對人最遲於 107 年 1 月 31 日亦已知悉申請人黃○○、另案申請人劉○○具有工會會員身分，並已知另案申請人劉○○已於班表排定前明示拒絕於 107 年農曆春節國定假日排班、挪移甚或跨科支援，卻還於 107 年 2 月 7 日排定班表時，違背個人意願與申請人工會活動意旨，硬是排定另案申請人劉○○須於 107 年 2 月 18 日農曆初三出勤，讓其他工會會員或非會員之門診護理師產生寒蟬效應，眼睜睜地看相對人打壓工會活動暨工會會員。
3. 而後，申請人於 107 年 3 月 15 日、107 年 4 月 14 日所領取之獎勵金，也明顯較 107 年 1、2 月，甚至是 106 年同期為低，顯然是遭受相對人惡意打壓所致，若以相對人於另案 107 年 8 月 30 日調查會議(申證 12)所稱：「每月份的獎勵金發放都差 2 個月」(筆錄第 2 頁第 1 行)、「3 月份是發放 1 月份獎勵金」(筆錄第 3 頁第 15 行)，則申請人於 107 年 3、4 月所領取之獎勵金較低，在在彰顯是因為 107 年 1、2 月參與工會活動之故。
4. 除此之外，於本件裁決提起後，相對人婦產科主任亦於 107 年 7 月 21 日要求護理主任要「好好整理門診的風氣」、並表示「對於班、時數之類的太計較，對於我們加工會的就是在搞醫院」、「偏偏他很愛放話給跟他診的工會會員」(申證 13)。於 107 年 8 月 31 日與同年 9 月 3 日，亦先後約談申請人黃○○與另案申請人劉○○，要求申請人等撤告並誣稱就算相對人醫院輸了，最多是醫院被罰錢，申請人等也拿不回錢云云，還揶揄說「為何要當工會的棋子」，明顯透露出相對人對申請人暨申請人工會

之惡意，以及透過約談方式給予心理壓力，藉以讓申請人撤回不當勞動行為裁決之申請。

5. 更有甚者，相對人竟從 107 年 9 月 5 日開始，強制要求工會會員參加心理諮商，名單係由相對人門診護理長蔡○○提供，相對人欲透過“關懷”方式，於諮商時提及獎勵金扣減之事，本意是避免再有工會會員再次提出不當勞動行為裁決，卻處處搪塞，並以諸多不合理之緣由扣減工會會員之獎勵金，種種舉動更彰顯相對人對申請人暨工會之針對性。

(十五) 相證 2 第 2 頁 (1)「工作時間依甲方排定之出勤時間」係指平常日與休息日之正常工作時間，該條後段並約定以補休或支領加班費方式處理，顯屬勞基法第 24 條第 1 項、第 30 條第 1 項與第 32-1 條第 1 項等延長工時之情形，與高雄市政府勞工局回函所指勞基法第 37、39 條之國定假日調移完全不同：

1. 按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。」、「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」、「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。」，此於勞基法第 24 條第 1 項、第 30 條第 1 項與第 32-1 條第 1 項定有明文。

2. 另按「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」、「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。」，亦有勞基法第 37 條第 1 項、第 39 條前段規定可稽。
3. 經查，相證 2 第 2 頁 (1) 係規定：「工作時間依甲方排定之出勤時間及日期出勤，如因業務需要，必要時得採彈性工作時間，若乙方延長工時工作，同意甲方以補休或支領加班費方式處理」，姑不論相對人已明顯違反勞基法第 9 條，申請人劉○○所從事者應屬繼續性工作，不得簽署定期契約之規定；且綜觀勞基法均無彈性工時之用語，相對人所指語焉不詳。惟自該條約定提及「延長工時工作」、「補休」、「加班費」觀之，顯係指上開勞基法第 24 條第 1 項、第 30 條第 1 項與第 32-1 條第 1 項，超過平常日或休息日正常工作時間之情形。
4. 再查，相證 4 高雄市政府勞工局回函第五點則係指：「所詢『國定假日』出勤疑義…如已與員工於個別勞動契約中約定由事業單位安排工時、休息、休假等，並進行國定假日調移」，均是在回應相對人所詢有關勞基法第 37、39 條「國定假日」之問題，與相證 2 第 2 頁 (1) 有關延長工時之規定更是完全不同，至為灼然。

(十六) 相證 3 之徵才簡章僅是要約之引誘，實際勞動條件仍應以勞動契約與工作規則為主，且不得違反勞基法等強制規定，況相

證 3 之簡章均是申請人任職後始發布，與申請人毫不相關：

1. 查相證 3 之徵才簡章，性質僅為要約之引誘（民法第 154 條第 2 項參照），重點在於對外表彰一定之資格與甄選方式，藉以吸引符合資格之護理人員報考作為要約，相對人並未因張貼或公告相證 3 之徵才廣告，而發生僱用報名者之義務；待相對人收到報名資料後，尚須判斷是否符合徵才需求、用人需求等並進行審查與面試，始決定是否為承諾而予以僱用。
2. 次查，相證 3 所記載之勞動條件甚少且不夠具體，針對工時部分也僅稱須輪值假日，未說明是休息日、例假日，抑或是國定假日，至多是表示相對人有營運之需求而已，故有關實際之勞動條件，仍應以個別勞動契約（相證 2，惟相對人違反勞基法第 9 條規定，每年均要求申請人簽立新約，但內容就國定假日部份大同小異）與相對人公告之工作規則（申證 3）為準，乃屬當然。
3. 惟按勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條前段規定，國定假日勞工均應休假，且若雇主有營運需求，尚須取得個別同意始得讓勞工於國定假日工作，並應加倍發給工資，此屬強制規定，無論是勞動契約、工作規則或是徵才簡章均不得抵觸，否則依據民法第 71 條之規定，該規定應屬無效。
4. 末查，相證 3 之簡章是於 104 年間後始發布，申請人於 103 年業已任職於相對人，縱使假設徵才廣告有輪值假日之拘束力（假設語氣，申請人否認之）的話，何以公告於 104 年後之徵才廣告，會對早已成立之勞動關係有所影響？可見該徵才廣告與申請人之勞動條件毫不相關。

(十七) 相對人辯稱實施四周變形工時故國定假日已與其他工作日對調云云，顯未符合勞動基準法規定與勞動部相關函示意旨：

1. 按勞動部104年9月11日勞動條3字1040131919號函表示：「一、查勞動基準法第30條第2項、第3項及第30條之1所稱『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意』之規定，係就『制度上』允否有變形工時為同意。是若事業單位因實施彈性工時，致有變更個別勞工之工作時間等情，仍應徵得各該勞工之同意，始得為之。」(申證14)。
2. 另按勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函：「勞動基準法第37、39條及勞動基準法施行細則第23條規定參照，受僱於公、私立幼兒園之勞工，國定假日均應予休假，如雇主徵得勞工同意出勤，工資應加倍發給，又勞資雙方得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，但因涉及個別勞工勞動條件變更，仍應徵得勞工『個人』同意。」(申證15)。
3. 是以，相對人如欲實施變形工時，並變更個別勞工之工作時間、例假、休息日或休假者，除須經勞資會議同意外，尚須個別勞工同意。又若相對人欲徵得勞工同意於國定假日出勤，並要將該國定假日與工作日對調，亦涉及個別勞工勞動條件變更，仍應徵得勞工個人同意。
4. 惟查，相對人是否舉行勞資會議並通過同意採行四周變形工時云云，應由相對人自行舉證，惟依據擔任勞方代表之申請人黃○○所述，勞資會議並未就該變形工時之議案實質討論，故相關紀錄之真實性與有效性容有爭執。

5. 另相對人 107 年 8 月 21 日於調查會議稱「班表是係一週一週公布」(筆錄第 4 頁第 20 行)，則此是否符合「四週」變形工時之排班規定，顯有疑義，又相對人於班表上根本未指定休息日、例假日，甚至是勞工同意國定假日挪移後之日期，相證 5 之排班表是相對人事後製作而提出於裁決使用，並非公告之版本，其上手寫記載之日期，亦非個別勞工同意挪移之日期，顯然完全不符勞動基準法之相關規定，以及前開勞動部函示意旨，甚為明顯，所辯不足憑採。

(十八) 相證 7 所列之顏○○，並未參與本次工會活動，亦非申請人工會理事長揭示會員名單之列，但相對人卻藉「聽聞」方式探知顏○○之工會會員身分，代表相對人確實有透過不正當方法打聽、探知申請人工會會員身分，佐以前開申請人工會與相對人間之勞資關係緊張，相對人此舉已有支配、介入申請人工會之嫌。

(十九) 查，相對人門診護理師現有 32 位(參 107 年 8 月 21 日調查筆錄第 7 頁第 12 行)，於農曆春節期間有 28 位，而貴會於 107 年 8 月 21 日即要求相對人提出獎勵金點數明細表供參，惟相對人卻於 107 年 8 月 29 日始提出僅有 8 位具工會會員身分之獎勵金(參相證 7)，且未提出獎勵金計算方式或公式，有礙申請人與貴會就具有會員身分與非會員身分者進行比較，以針對獎勵金扣減有無針對性之重要爭點進一步調查，此部分顯屬相對人說明與文書提出義務之未盡，亦請貴會再次命相對人提供獎勵金之核發公式或規定，以及相對人門診護理師於 107 年 1 月迄

今領取之獎勵金明細，否則即應認申請人之主張為真（不當勞動行為裁決辦法第 22 條第 1 項第 1、4 款，以及同辦法第 25 條第 1 項規定參照）。

（二十）相對人於答辯（二）書中指摘申請人黃○○表現較差、工作態度消極等事由，作為其獎勵金減少之原因，並非事實，更顯然是事後臨訟杜撰，申請人黃○○爰一一反駁如下表所示：

	相對人指摘	申請人黃○○回應
1. 106 年 7 月、8 月獎勵金為同年 5 月、6 月之績效評核	未顧及同儕即預約休假，排班配合度差。	<p>(1) 預班（預約假別）為相對人提供每位護理師依各自需求預約休假期間之制度，何來未顧及同仁即預約休假之情形？</p> <p>(2) 106 年 5 月 1 日為預班休假，而申請人黃○○為單位第一位預假者（申證 16）；5 月 29 日、30 日為預班休假，單位當時有高達 8 位同仁亦連休二日（申證 17）；6 月 12 日至 15 日係預約特休假日（申證 18），為申請人黃○○依法可行使之權利，且人事室亦曾表示請特休并非扣點事由。</p>

		<p>(3) 此外，護理長蔡○○曾於 106 年 9 月 27 日明確向申請人黃○○表示同年 5 月、6 月績效評核為滿點 9.2 點（申證 19），更顯見申請人黃○○於 106 年 5 月、6 月並無排班配合度差之情形。</p>
<p>2. 106 年 9 月獎勵金為同年 7 月之績效評核</p>	<p>因泌尿科醫師臨時停診，申請人黃○○未依照「門診作業流程」（相證 10）以電話聯絡病患，造成病患未接獲通知，白跑醫院一趟。</p>	<p>(1) 申請人黃○○係於 106 年 7 月 28 日晚間接獲醫師助理通知 8 月 1 日泌尿科醫師停診（申證 20），而申請人黃○○於 7 月 29 日為兩頭班且在外地執行業務，相當壓縮可聯繫病患之時間，但仍於回院後趕在當日下午 2 點前將通知信寄出予預約病患。又因 7 月 29 日至 7 月 31 日逢颱風期間（申證 21），高雄市停班，導致郵件遲延送達部分病患，惟申請人黃○○亦於 8 月 1 日向未受收到通知而到院之病患道歉並協助改掛。若申請人黃○○確實知悉該作業流程規</p>

		<p>定，定會在業務繁忙之際即請護理長協助找人撥打電話聯絡，亦不至於發生後來有通知信件遲延送達之情形。</p> <p>(2) 且若真有該作業流程存在，為何護理長蔡○○於 107 年 7 月有其他醫師臨時無法看診之情形發生時，卻於晨會時指示列印出預約病患名單，並採用寄信方式聯絡？</p> <p>(3) 綜上，申請人黃○○從未見過相對人所提出相證 10 之作業流程，單位內也確實未有聯絡停診之標準作業流程存在，另經申請人黃○○於 107 年 9 月 7 日借閱單位 106-107 晨會記錄，亦無該作業流程之記載及附件，故申請人黃○○質疑該作業流程之真實性及存在時點。</p>
<p>3. 107 年 2 月獎勵金為 106</p>	<p>申請人黃○○跟診之醫師反應，申請人黃</p>	<p>(1) 為維護診間病患隱私，護理師通常不會在有人敲門時即隨即應門；且現病患多了解診</p>

<p>年12月之 績效評核</p>	<p>○○缺乏基本 服務之態度，病 患敲門沒有理 應，讓病患久 候，最後是醫師 自己去接應病 患。該醫師屢次 要求不要安排 其跟診。</p>	<p>間門關閉時應在外等候，待診 間門再次開啟時才向護理師 表達其需求，應不至發生有病 患敲門卻未受理應之情。</p> <p>(2) 事實上，外科系門診多數醫 師並無自己接應病患之習 慣，多係交由護理師安排看診 程序，除非是在護理師有兼診 (同一護理師跟診二診間)之 情形下，才可能發生醫師自行 接應病患之情況。</p> <p>(3) 申請人黃○○任職於相對人 醫院至今從未被任何醫師拒 絕跟診，護理長也未曾告知並 要求申請人黃○○改善跟診 態度，又若真有其事定將在單 位內傳遍，但經詢問同事卻未 曾聽聞申請人黃○○有被醫 師拒絕跟診(申證22)，是應 認相對人之指責毫無根據。</p>
<p>4. 107年 3月、4月 獎勵金為</p>	<p>排班配合度 差，且要求其他 同仁要配合拒</p>	<p>(1) 拒絕農曆過年跨科支援急診 為申請人黃○○對於申請人 工會活動之參與。</p>

<p>同年 1 月、2 月之績效評核</p>	<p>絕排班支援之事，造成部分同仁為避免被說不合群而不敢發聲，影響部門整體工作氣氛。且 2 月與同部門護理師相比，到班時數較低。</p>	<p>(2) 又 107 年 2 月 1 日護理科主任余○○係採不記名方式調查同仁過年期間跨科支援急診之意願，每人均可在未記名之情形下自由表達其意願，且門診 25 名出席護理師中有 9 人表示願意，何來有支援意願卻又不敢發聲之情？</p> <p>(3) 而申請人黃○○107 年 2 月 15 日除夕當天亦有同意排班出勤，減輕相對人護理長之排班問題，豈能歸類為排班配合度差？</p> <p>(4) 2 月份應工時數為 120 小時，而申請人黃○○實際上工時數即 120 小時（申證 23），有何到班時數低之情事？</p>
<p>5. 107 年 5 月獎勵金為同年 3 月之績效評核</p>	<p>申請人預約想要放假的休息日，放假後隔日又要將休息日更改為生理假，未依規定請</p>	<p>(1) 申請人黃○○曾致電高雄市勞工局詢問休息日遇生理期，可否將休息日改為生理假，得到肯定的回覆，甚至表示可將休息日順延至下一周實施。</p>

	假。	(2) 另申請人黃○○於 107 年 3 月 26 日休息日逢生理期，即向護理長蔡○○表示上開詢問之結果(申證 24)，經其接受核章後，即依規定辦理生理假請假手續(申證 25)。
6. 107 年 6 月獎勵金為同年 4 月之績效評核	申請人預約想要放假的休息日未顧及同仁：放假後隔日又要求將休息日更改請為生理假(相證 11)，造成排班困擾，屢勸不聽。	(1) 如前述，預班為相對人提供每位護理師依各自需求預約休假之制度，何來申請人黃○○未顧及同仁即預約休假之說？ (2) 又申請人黃○○於 107 年 4 月 23 日休息日改生理假，係經護理長蔡○○核章同意，並完成請假手續(申證 25)，更未有造成排班困擾、經屢勸不聽之情。
7. 107 年 7 月、8 月獎勵金為同年 5 月之績效評核	申請人預約放假日後(5 月 1 日到 5 月 8 日)，5 月 9 日需出勤又臨時請病假 2 日。為了	(1) 107 年 5 月 1 日至 8 日休假出國，因溫差大返國後上呼吸道嚴重感染，有將情形告知護理長蔡○○經其表示了解(申證 26)，嗣經醫師診治後開立診斷書(申證 27)，並完成請

	要放假，其預約已超過可休假期數。	病假手續。 (2) 而預假超過可休假日數係因申請人黃○○所屬單位採負時數排班，需扣自假所造成。
8. 107年8月獎勵金為同年6月之績效評核	申請人黃○○跟診之醫師陳述，病患向其反應黃員服務態度不佳，醫師先行安撫病患情緒避免客訴；該醫師要求不要安排其跟診。	再次重申，申請人黃○○任職於相對人醫院至今從未被任何醫師表示拒絕跟診，反而是常在下診後收到醫師之正面回應；而護理長亦從未要求申請人黃○○應改善跟診態度；又單位內同仁亦表示未曾聽聞申請人黃○○遭醫師拒絕跟診之情（申證22），相對人或可提出相關書面使其對於申請人黃○○之指控更有憑據。

(二十一) 綜上所陳，相對人皆僅空言泛稱申請人黃○○係因態度消極、排班配合度不佳等事由，而被扣減各該月份之獎勵金，但相對人卻未能說明為何申請人黃○○依單位制度預假、依規定請假、依法實施休假等行為，應被評價為不配合排班，並成為扣減獎勵金之原因，相對人迄今亦未提出任何實際資料加以佐證申請人黃○○有工作態度消極之情形。更何況，相對人至今未能提出獎勵金核點及扣減之標準，致申請人黃○○難以檢視其被扣減獎勵金點數之依據為何，在在顯示相對人是為了掩蓋

其扣減申請人黃○○各該月份獎勵金之真實原因，才在答辯(二)書中為申請人黃○○羅織各項罪名，亦顯見相對人欲加之罪何患無辭之情。

(二十二) 請求裁決事項：

1. 請求確認相對人於 107 年 3 月 15 日以配合度為由，減少申請人黃○○獎勵金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。
2. 請求確認相對人 107 年 4 月 14 日以配合度為由，減少申請人黃○○獎勵金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。
3. 相對人應立即返還申請人黃○○自 107 年 1 月起遭扣除之獎勵金。

二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 申請人裁決之申請駁回。
- (二) 依勞資爭議處理法第 39 條（申請裁決）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；其工會法第 35 條第 2 項雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。
- (三) 查依據前行政院衛生署（現衛福部）中華民國 94 年 9 月 28 日衛署醫管字第 0942901464 號函（相證 1），獎勵金為事業贖餘獎金，屬變動性質，適用勞基法人員，依「公立醫療機構人員獎勵金發放要點」酌予領取之變動性獎勵金，非屬勞基法施行細

則第 10 條所稱之經常性給與，亦即非屬工資；各單位主管依員工工作表現、配合度、貢獻度評定績效點數，發給之醫院盈餘給予獎勵，黃員所稱獎勵金減少並非減薪，本院並無上述規定給予解僱、降調或減薪，不符合向中央機關申請裁決要件。

本院亦無企業工會組織，另依據團體協約法之第二章團體協約之協商及簽訂第 6 條第三款有協商資格之勞方（工會），其會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會，方具有資格代表協商；「台灣護師醫療產業工會」並未舉證該工會具有團體協約法第 6 條第三款所定有協商資格之勞方，而訴求本院構成工會法第 35 條第 1、5 款之不當勞動行為，實有誤解，僅先敘明。但基於關懷本院員工立場，對所提意見 仍予尊重及參採。

（四）本院為醫療保健服務業，除合乎勞基法第 10-1 條調動應遵循規定外，每位到職人員皆與院方簽立「高雄市立民生醫院運用醫療藥品基金僱用契約書」，對於任職條款第二項的工作內容與地點：乙方（契約人員）同意依甲方（醫院）指示之工作內容與指定之工作單位及地點為甲方服務，乙方瞭解並同意，甲方於必要時而調整調動乙方之工作內容與工作單位及地點，皆簽屬同意（相證 2）。

（五）門診護理人員發動拒絕於過年期間支援急診業務，是故於 107 年 1 月 26 日護理主任至門診跟同仁說明，為因應春節期間各私立醫療院所門診休診，本院急診就診病患增加，相對上班的人力需求亦增加，此段期間調動，請門診同仁支援急診護理相關

之業務；人事室人員則向同仁解說本院護理同仁皆為排班人員，國定假日排到上班，即屬工作日，該假日另作調移。該春節排班以有意願支援的同仁到急診上班，並無黃員所說抽籤方式，中籤的護理師必須自掏腰包花錢請其他同事代班，此為子虛烏有之事。

(六) 對於有關本院契約僱用護理人員跨科支援及排班遇國定假日出勤涉勞基法相關之疑義，本院於 107 年 2 月 8 日高市民醫人字第 10770112000 號函文至高雄市政府勞工局釋疑（相證 3），高雄市政府勞工局 107 年 2 月 23 日高市勞條字第 10731084900 號函覆（相證 4），說明五「國定假日」出勤疑慮：因本院基於經營形態特殊，如已與員工於個別勞動契約中約定由事業單位安排工時、休息、休假並進行國定假日調移，於法上尚屬可行。經調移後該「國定假日」已成為正常工作日，該日本應照常出勤。

(七) 本院強調對於參與工會活動之員工一向予以尊重；依據前行政院衛生署（現衛福部）中華民國 94 年 9 月 28 日衛署醫管字第 0942901464 號函（相證一）獎勵金為事業賸餘獎金，屬變動性質，適用勞基法人員，依「公立醫療機構人員獎勵金發放要點」酌予領取之變動性獎勵金，非屬勞基法施行細則第 10 條所稱之經常性給與，亦即非屬工資；各單位主管依員工工作表現、配合度、貢獻度評定績效點數，發給之醫院盈餘給予獎勵，黃員所稱獎勵金減少並非減薪，本院並無上述規定給予解僱、降調或減薪，不符合向中央機關申請裁決要件，無涉工會法 35 條第

1、5 款規定之情事，對方仍引用法令失當，其動機有待商榷。本院為市立醫院，依法行事係執行公務之基本要素，醫護人員於公部門服務民眾，更應為專業應盡天職，少數同仁以個人利益考量，誤解並扭曲法令，罔顧病人就醫權利，院方念其思慮不周屢屢包容，以期感化心思盼能重新找回職場倫理與專業價值，希請諒查。

- (八) 提供本院 106 年 6 月 9 日勞資會議紀錄如相證 8。查相對人於該次會議討論事項第一案、第二案及第九案，討論「以四週變形工時排班」、「加班補休須經勞資會議同意」、及「加班以 1:1 補休方式」，前述三案均經與會代表無異議通過，此勞資會議協議即為相對人排班之依據。
- (九) 申請人準備 (一) 書第 2 頁獎勵金金額表所列金額，為申請人黃○○領取時之實際月份，與相對人相證 7 數額吻合，僅月份不同。此乃因相對人所設月份係受評核之月份，故有二個月的時間差。相對人就該表數字不爭執。
- (十) 蓋獎勵金為相對人院方「強化績效管理制度，增進醫療服務之品質，提升醫療服務績效，促進醫院之競爭力」最直接之手段（相證 9：相對人「非醫師人員服務獎勵金績效評核實施原則」第一點），如對表現較差之申請人僅礙於其為工會會員之身分，於考評時無視其消極之工作態度而不減少其獎勵金，對其他克盡職守之同仁，將形成不公平待遇，未來更有流失人才之可能。
- (十一) 申請人黃○○獎勵金減少之原因如下：

1. 106 年 5 月、6 月之績效評核：未顧及同儕即預約休假日，排班配合度。
2. 106 年 7 月之績效評核：因泌尿科的醫生臨時停診，申請人黃○○未依照「門診停診作業流程」(相證 10) 以電話聯絡病患，造成病患未接獲到通知，白跑醫院一趟。
3. 106 年 12 月之績效評核：申請人黃○○跟診之醫師反應，申請人黃○○缺乏基本服務之態度，病患敲門沒有理應，讓病患久候，最後是讓醫師自己去接應病患。該醫師屢次要求不要安排其跟診。
4. 107 年 1 月、2 月之績效評核：排班配合度差，且要求其他同仁要配合拒絕排班支援之事，造成部分同仁為避免被說不合群而不敢發聲，影響部門整體工作氣氛。且 2 月與同部門護理師相比，到班時數較低。
5. 107 年 3 月之績效評核：申請人預約想要放假的休息日，放假後隔日又要求將休息日更改請為生理假，未依規定請假。
6. 107 年 4 月之績效評核：申請人預約想要放假的休息日，未顧及同仁；放假後隔日又要求將休息日更改請為生理假(相證 11)，造成排班困擾，屢勸不聽。
7. 107 年 5 月之績效評核：申請人預約放假日後(5 月 1 日到 5 月 8 日)，5 月 9 日需出勤又臨時請病假 2 日。為了要放假，其預約已經超過可休假天數。
8. 107 年 6 月之績效評核：申請人黃○○跟診之醫師陳述，病患向其反應黃員服務態度不佳，醫師先行安撫病患情緒避免客訴；

該醫師要求不要安排其跟診。

(十二) 近二年發放獎勵金之情形：

申請人工會要求相對人提供相對人門診護理部近二年發放獎勵金之明細，顯要求過當。本件請求裁決事項為申請人黃○○107年3月、4月獎勵金減少是否構成工會法第35條之不當勞動行為，相對人已於相證7提供本年度1至6月八位同部門護理師之獎勵金數額作為比較，即便護理師為工會之會員，如表現較佳，便有較優之獎勵金待遇，已如前述。

況以本件爭議，在於是否有如申請人工會所稱「因申請人參與工會活動而給予不利益」，則早於該工會成立前（106年5月）相對人發放之獎勵金數額，實與本件工會法爭議毫無關聯，亦對待證事實無益。

更甚者，申請人僅以106年7、8、9月之獎勵金數額，片面營造相對人對之負面態度之情狀，然當時相對人根本無從得知其為工會會員，遑論有違反工會法之情。

(十三) 申請人準備(一)書第5頁第6行提及之麥○○，相對人既不知其為工會會員，何來打壓情事？倘護理師對其權益有所爭執，相對人願盡力協調溝通，期能在醫療使命之公益與勞方個人權益間調和，作最大的努力。惟相對人無法接受申請人工會屢屢以子虛烏有之情借題發揮，指謫相對人院方打壓工會云云，不僅濫用法律賦予之救濟權利，更浪費制度資源，於保障勞工組織工會或參與工會活動的團結權並無益處。鑑此，懇請鈞會駁

回申請人申請裁決事項，以維法制。

(十四) 排班係按勞資會議決議行之，並已函詢主管機關以求適法：

1. 排班流程如下：

一般而言，至少一個月前，以一個月份的空白預約班表格（相證 12）讓護理人員預約休假，如某一日有多人預約休假時，護理長會再做調整。每週確定的班表會於前一週由護理長確認後，記載於紙本後，放置於住院中心，供護理人員查詢，如遇有需調移放假日，護理人員可要求註記調移放假日期，若無特殊要求，則由護理長排定。如再遇護理人員調班，護理長會再做調整。

以上排班流程，例休假日與國定假日均無不同。但在放假天數較長之農曆春節期間，以往乃由抽籤決定排班；未來將配合依循主管機關指引，作國定假日排班制度之修正。

檢附 107 年 1 月及 2 月之相對人之門診護理人員週班表，此為該期間護理人員到班出勤之依據（相證 13）。

2. 排班係按勞資會議決議行之，並有函詢主管機關：

相對人為一公立醫院，應依法執行公務，自不待言。有關國定假日排班爭議，為求適法，曾函詢高雄市政府勞工局（相證 3）且得其回覆（相證 4），已如相對人 107 年 6 月 20 日答辯書第五點所述。

相對人主張僱用契約中「工作時間依甲方（即相對人）排定之出勤時間及日期出勤」（相證 2，第 2 頁第 2 行）即為雙方個別

勞動契約之約定，且主張第 3 屆第 3 次勞資會議（相證 8 第 2 頁）有關排班之決議，係勞動部函示「…該休假日（按，國定假日）得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調」中所提及之「勞資雙方協商同意」。

3. 退步言之，縱相對人過往就「國定假日排班」欠缺個別員工一一簽署明文同意，惟此乃有關制度面之改進，並無違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款「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。」或同條項第 2 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」之情，亦非申請人請求裁決事項（詳本件 107 年 8 月 21 日第 1 次調查會議記錄第 1 頁）。

（十五）申請人獎勵金之減少與打壓工會無關：

1. 獎勵金計算公式如下：

獎勵金發放金額，係以員工該月「最終點數」乘以「點值」而得。即：發放金額=最終點數*點值（參相證 14 最末欄）

（1）最終點數

最終點數產出過程：

第一步：提供主管之參考點數=扣除請假後之點數*0.7。

第二步：主管評核加扣點。

第三步：再由院長評核比例加扣點。

（2）點值

由相證十四「點值」（單位：元）一欄可知，「點值」由「非

醫師人員發放金額」除以「總點數」而得，即：

點值 (G) = 非醫師人員發放金額 (C) ÷ 總點數 (F)

A. 「非醫師人員發放金額」(C) 係先由相對人會計室按月依相對人醫院淨利盈餘之某百分比，得出「預借發放金額」(A)，再以「預借發放金額」(A) 乘以「非醫師可得比例」(B%，107 年度 B% 訂為 18%)，即為「非醫師人員發放金額」(C=A*B%)。

B. 「總點數」(F) 為非醫師人員最終點數之合計，合計總數每月並不相同。

由上述 A. B. 可知，每月份之「點值」並不會相同。

2. 提供申請人黃○○106 年 1 月至 107 年 6 月所領獎勵金點數，如相證 14；以及最新版 107.07.24 之「護理科獎勵金點數分配原則說明」，如相證 15。

由相證 9、相證 15 等文件可知，相對人均依上述原則加以評價員工表現，此等裁量過程涉及高度屬人性之人格評價，相對人對員工之工作表現及態度產生評價性之觀感與印象，應享有判斷餘地。

3. 申請人黃○○排班配合度差之具體事由

對於申請人黃○○107 年度春節期間排班配合度差，不顧護理工作應輪值之本質及春節期間急診人力需求，相對人也只能就「初一至初四」均依其要求排假。更不論其在 line 群組曾威脅說「代抽（籤）之人也有侵權行為責任」（相證 6），造成護理長排班心

理壓力。且曾要求其他同仁要配合拒絕排班支援之事，造成部分同仁為避免被說不合群而不敢發聲，影響部門整體工作氣氛。

4. 去識別化之獎勵金列表

另提供相對人已去識別化之門診護理人員 107 年度 1 月至 6 月之獎勵金點數及其對應之獎勵金金額（相證 16），由該表可知，申請人黃○○亦非每月點數最低之人員，相對人並無因其為工會會員而加以打壓之情。相對人係以員工貢獻度、配合度給予獎勵金，而非以是否加入工會或參與工會活動為評斷。即便護理師為工會會員，如表現較佳，便有較優之獎勵金待遇，已如相對人答辯（二）書第 5 頁所述。

（十六）申證 11 有關 107 年 1 月 31 日護理科門診晨會之錄音譯文真實性及正確性，相對人無從評價。惟當日申請人工會理事長提及之工會會員共 11 位，因係對話中快速帶過，相對人護理長蔡○○實無能力當下一一背誦或記錄。除本案申請人黃○○、另案申請人劉○○（107 年勞裁字第 26 號）目前已為相對人所知外，申請人工會至今未曾提供書面名單予相對人。故，相對人既無從知悉其護理師是否為工會會員，且工會理事長到訪亦不應驟論為工會活動，則相對人又如何進行該工會宣稱之打壓工會活動？另就相對人於前次陳報書中提及「聽聞」二字，乃就不確定之名單所作事實陳述，表達相對人僅「聽聞」該護理同仁為工會會員，但不確定、確知。申請人工會片段擷取，強

說相對人「為不正方法打聽、探知」(申請人準備(二)書第9頁第6、7行),如同下一段汙衊相對人提供之心理諮商關懷系統,實不可取。

(十七)相對人因本件裁決委員建議,考量與黃○○、劉○○和解之可能,故於107年8月31日及9月3日,本於善意與相對人之二位員工懇談,期能化解歧見並表達院方立場。然申請人工會不僅將此二事汙衊為不當約談,更不當連結相對人近期因工作環境士氣低落,啟動院內心理諮商關懷系統乙事,指謫相對人是針對申請人工會,實有誤解。蓋院內諮商心理師為領有執照之專業人員,提供專業諮商服務,不會預設以申請人工會為商談內容,更無強制要求相對人之護理人員(不論是否為工會會員)參加。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人黃○○於97年5月26日起於相對人處任契約門診護士乙職。
- (二) 申請人工會於106年5月20日成立;申請人黃○○於106年5月20日加入申請人工會。
- (三) 兩造僱用契約書「任職條款」(七)2.(1)中約定:「工作時間依甲方排定之出勤時間及日期出勤,如因業務需要,必要時得採彈性工作時間,若乙方延長工時工作,同意甲方以補休或支領加班費方式處理。」
- (四) 相對人工作規則第30條規定:「本院於休息日,因業務需要,

必須由勞工加班者，經徵得勞工同意後，得於該週期內將休假日採輪休、補休，或依休假日工作工資給付有關規定辦理。」

- (五) 相對人護理科門診契約護士徵才簡章中「資格條件」記載有「需輪值假日。」。
- (六) 申請人黃○○於 107 年 1、2 月間參與申請人工會推動國定假日加班應經勞工同意之活動。
- (七) 申請人於 107 年 3 月領取該年度 1 月之獎勵金 407 元、於 4 月領取該年度 2 月之獎勵金 498 元、於 5 月領取該年度 3 月之獎勵金 743 元、於 6 月領取該年度 4 月之獎勵金 905 元、於 7 月領取該年度 5 月之獎勵金 702 元、於 8 月領取該年度 6 月之獎勵金 872 元。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於 107 年 3 月 15 日核發申請人黃○○107 年 1 月獎勵金 407 元，以及相對人於 107 年 4 月 14 日核發申請人黃○○107 年 2 月獎勵金 498 元之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1、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之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工

權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

(二) 相對人於 107 年 3 月 15 日發給申請人黃○○107 年 1 月獎勵金 407 元，以及於 107 年 4 月 14 日發給申請人黃○○107 年 2 月獎勵金 498 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 查本件申請人主張，申請人黃○○與任職於相對人等 11 位申請人工會會員於 107 年 1 月 27 日簽署委託書，委託申請人工會代為處理與相對人間就 107 年農曆春節期間不同意出勤事宜，並由申請人工會於 107 年 1 月 30 日發函予相對人醫院（申證 4）表示申請人黃○○與其他工會會員拒絕於 107 年農曆春節國定假日出勤之意願；申請人黃○○於 107 年 1 月間於相對人 107 年 2 月之預假單上填載「107 年 2 月 16 日至 18 日（即農曆初一至初三）排為 off（休息）。嗣申請人黃○○於 107 年 3 月 15 日領取當年度 1 月之獎勵金以及於 107 年 4 月 14 日領取當年度 2 月之獎勵金時，發現有所短少（申證 5）。相對人則主張，依據前行政院衛生署（現衛福部）94 年 9 月 28 日衛署醫管字第 0942901464 號函（相證 1），獎勵金為事業贖餘獎金，屬變動性

質，適用勞基法人員，依「公立醫療機構人員獎勵金發放要點」酌予領取之變動性獎勵金，非屬勞基法施行細則第 10 條所稱之經常性給與，亦即非屬工資；各單位主管依員工工作表現、配合度、貢獻度評定績效點數，發給之醫院盈餘給予獎勵，而申請人黃○○107 年 1 月與 2 月獎勵金減少之原因，係因績效評核考量申請人黃○○排班配合度差，且要求其他同仁要配合拒絕排班支援之事，造成部分同仁為避免被說不合群而不敢發聲，影響部門整體工作氣氛云云。

2. 按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障，而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（最高行政法院 106 年度判字第 501 號行政判決、本會 104 年勞裁字第 6 號裁決決定書意旨參照）。經查，申請人工會於 107 年 1 月 30 日發函予相對人（申證 4），以處理申請人黃○○與任職於相對人等 11 位申請人工會會員之 107 年農曆春節國定假日出勤排班事宜，該函文同時表明申請人黃○○為申請人工會之會員。申請人工會主張國定假日出勤應經勞工同意，申證 4 之函文第五點並載明：「門診會員提出訴求如下：（一）、跨科支援要勞工同意。（二）、國定假日加班要有勞工同意。（三）國定假日同意加班，加發一日薪水及補休一日。（不同意挪移）」。可知申請人黃○○107 年 1 月間表示不同意於 107 年農曆春節之國定假日出勤（申證 28）、委託申請人工會於

107年1月30日發函予相對人醫院(申證4),以及拒絕以抽籤方式排定107年農曆春節之國定假日班表等行為,係參與申請人工會推動國定假日加班應經勞工同意之工會活動(問:「請申請人說明,所主張之工會活動為拒絕國定假日出勤或國定假日出勤應經勞工同意?」申請人代理人答:「參申證4,國定假日出勤應經勞工同意,以及跨科支援應經勞工同意。」,參本會107年11月2日詢問會議紀錄),合先敘明。

3. 承上,申請人黃○○於107年1、2月間參與申請人工會推動國定假日加班應經勞工同意之工會活動,並被相對人評核為排班配合度差而減少其獎勵金,相對人上開行為是否基於不當勞動行為之動機?對此,本會調查如下:

- (1)相對人主張,國定假日排定勞工出勤無須經勞工個人同意,故相對人於106年12月至107年1月間要求門診單位之護理人員須進行抽籤,中籤者將於107年農曆春節國定假日期間出勤,對此相對人曾於107年2月8日以高市民醫人字第10770112000號函詢高雄市政府勞工局釋疑(相證3),高雄市政府勞工局107年2月23日高市勞條字第10731084900號函覆(相證4)之說明三與說明五分別記載:「勞動部(前行政院勞工委員會87年2月16日(87)台勞動二字第005056號函:『依勞動基準法第37條暨同法施行細則第23條所定之應放假之日,雖均應休假,惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日(紀念節日之當日)已成為工作日,勞工於該日出勤工作,不生加倍發給工資問題。惟事業單位另有優於法令之規

定者，可從其規定。』合先敘明。」、「所詢『國定假日』出勤疑慮，因貴院基於經營形態特殊，如已與員工於個別勞動契約中約定由事業單位安排工時、休息、休假並進行國定假日調移，於法上尚屬可行。經調移後該『國定假日』已成為正常工作日，該日本應照常出勤。」。相對人並據以進而主張：第一、其僱用之護理人員國定假日出勤事宜已經由 106 年 6 月 9 日高雄市立民生醫院第 3 屆第 3 次勞資會議同意（相證 8）；第二、僱用契約書「任職條款」（七）2.（1）中約定：「工作時間依甲方排定之出勤時間及日期出勤，如因業務需要，必要時得採彈性工作時間，若乙方延長工時工作，同意甲方以補休或支領加班費方式處理。」（相證 2），以及護理科門診契約護士徵才簡章「資格條件」記載有「需輪值假日。」（相證 3）云云。

- (2) 惟查，相對人固主張勞資雙方業已就國定假日出勤乙事進行協商，勞資雙方協商係指勞資會議，且勞資會議已有同意進行國定假日調移（問：「勞資會議決議得挪移國定假日之法律依據為何？答：「參相證 4 高雄市勞工局函覆之第 3 點提到『休假日經勞資雙方協商同意與其他工作日對調』、第 5 點『因貴院基於經營型態特殊如已與員工於個別勞動契約中約定，由事業單位安排工時、休息、休假等，並進行國定假日調移，於法尚屬可行』。勞資雙方協商是指勞資會議。」，參本會 107 年 09 月 06 日第 3 次調查會議紀錄），然查，勞資雙方雖得就國定假日出勤乙事進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意，且應明確前開所調移國定假日之休假日日期，即

國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移為休假日之原工作日，即應使勞工得以休假，而不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法（臺灣高等法院 103 年度勞上易字第 110 號民事判決意旨參照）；易言之，春節除夕至初三既屬內政部指定應放假之節日，是無論春節除夕至初三係國定假日加班，或國定假日與工作日對調，均應徵得個別勞工同意（本會 106 年勞裁字第 8 號裁決決定書參照），經勞資會議同意後得為挪移之事項，依勞基法相關規範並不包含國定假日出勤或與工作日對調實施事項，此亦可參勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函：「又依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含 5 月 1 日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。」。固不論相對人提出之 106 年 6 月 9 日高雄市民生醫院第 3 屆第 3 次勞資會議紀錄中未有國定假日出勤事宜之討論與決議（相證 8），相對人主張於國定假日排定勞工出勤，業經勞資會議同意而無須再經勞工個人同意等語，非但於法無據，亦顯悖現行勞基法規範，不足憑採。

- (3) 相對人另主張僱用契約書「任職條款」(七) 2. (1) (相證 2) 與護理科門診契約護士徵才簡章「資格條件」(相證 3) 均有記載國定假日應輪值等語。惟查，該徵才簡章「資格條件」固記

載有「需輪值假日。」(相證3)，然相對人亦自承該資格條件等事項雖係目前大型醫院護理人員業界常規，但該徵才簡章並未列於相對人與其僱用之契約護士所簽訂之僱傭契約之中(相對人答辯(四)書第4頁)，該簡章所列條件自難認列為契約之一部，更何況申請人黃○○係於97年5月26日開始受僱於相對人，而相對人所提出之徵才簡章最早於104年間發布，更無從以該簡章所列條件拘束申請人黃○○之理。至於相對人僱用契約書「任職條款」(七)2.(1)中約定：「工作時間依甲方排定之出勤時間及日期出勤，如因業務需要，必要時得採彈性工作時間，若乙方延長工時工作，同意甲方以補休或支領加班費方式處理。」(相證2)，其中「工作時間依甲方排定之出勤時間及日期出勤」應指勞工於平常日與休息日之正常工作時間等依勞動契約有義務出勤之時間由雇主安排，至於延長工時或國定假日出勤非屬勞動契約範圍而應另經勞工同意等不應包含其中，否則無異肯認雇主得以工作規則之規定或片面指示即可取代勞工個人之同意。復觀相對人工作規則第30條明文規定：「本院於休息日，因業務需要，必須由勞工加班者，經徵得勞工同意後，得於該週期內將休假日採輪休、補休，或依休假日工作工資給付有關規定辦理」，亦明文規定應徵得勞工同意後始得安排勞工加班。

(4)承上，國定假日出勤應徵得個別勞工同意，惟若個別企業就勞工行使同意權之方式已有作業慣習，勞資雙方亦應尊重之(本會106年勞裁字第8號裁決決定書參照)。查相對人國定假日出

勤排班之排定方式為「至少於一個月前，以一個月份之空白班表讓護理人員預約休假，如某一日有多人預約休假時，護理長會再做調整，每週確定之班表會於前一週由護理長確認後，記載於紙本後，放置於住院中心，供護理人員查詢。」(參本會 107 年 09 月 06 日第 3 次調查會議紀錄)，則申請人黃○○於 107 年 1 月間於相對人 107 年 2 月之預假單上填載 107 年 2 月 16 日至 20 日(即農曆初一至初四)排為 off(休息)(申證 28)，並委託申請人工會於 107 年 1 月 30 日發函予相對人表示「國定假日加班要有勞工同意」(申證 4)，重申於 107 年農曆春節之國定假日不同意出勤之意，相對人門診護理長蔡○○亦於相證 5 之排班紀錄記載申請人黃○○107 年 2 月 16 日至 20 日為 off(休息)，可知申請人黃○○表示不同意於國定假日出勤之時間均於 107 年 2 月班表排定之前，其表示不同意之方式自亦無違雙方之作業慣習。故申請人黃○○於 107 年 1 月間表示不同意 107 年農曆春節之國定假日出勤，且於 107 年農曆春節之國定假期間未出勤之行為，符合勞基法第 37 條所訂國定假日應予勞工休假之意旨，且其表示不同意出勤之方式亦符合雙方排定國定假日班表之雙方慣習，可知申請人黃○○參與申請人工會推動國定假日加班應經勞工同意之工會活動之方式合法。

- (5)末就相對人主張依「公立醫療機構人員獎勵金發放要點」發放之獎勵金非屬工資，乃由相對人各單位主管依員工工作表現、配合度、貢獻度評定績效點數後發給，而申請人黃○○107 年 1 月與 2 月之獎勵金減少原因，係因申請人黃○○107 年 1 月、2

月之績效評核：「排班配合度差，且要求其他同仁要配合拒絕排班支援之事，造成部分同仁為避免被說不合群而不敢發聲，影響部門整體工作氣氛。且 2 月與同部門護理師相比，到班時數較低。」(參相對人答辯(二)書第 3 頁)，至於排班配合度差異體係指「對於申請人黃○○107 年度春節期間排班配合度差，不顧護理工作應輪值之本質及春節期間急診人力需求，相對人也只能就『初一至初四』均依其要求排假。更不論其在 line 群組曾威脅說「代抽(籤)之人也有侵權行為責任」(相證 6)，造成護理長排班心理壓力。且曾要求其他同仁要配合拒絕排班支援之事，造成部分同仁為避免被說不合群而不敢發聲，影響部門整體工作氣氛。」(參相對人答辯(三)書第 5 頁)云云。然本會基於下述理由，認定相對人於 107 年 3 月 15 日核發申請人黃○○107 年 1 月獎勵金 407 元，以及於 107 年 4 月 14 日核發申請人黃○○107 年 2 月獎勵金 498 元之行為，確具有不當勞動行為之動機：

- a. 按勞動基準法第 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」，內政部所定應放假之紀念日、節日係依紀念日及節日實施辦法第 4 條第 1、5 款與第 5-1 條但書分別之規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節。五、農曆除夕」、「但農曆除夕及春節放假日逢例假日，均於次一個上班日補假。」，故 107 年度春節為 107 年 2 月 16 日至同年月 18 日，加計適逢例假日之二日補假與 2 月 15 日之除夕，107 年

度春節期間國定假日為 2 月 15 日至 2 月 20 日共計 6 日，此亦與行政院人事行政總處公告之 107 年政府行政機關辦公日曆表相符。經查，依相對人提出之 107 年 2 月之班表（相證 5），申請人黃○○於該 6 日國定假日中未出勤日為 107 年 2 月 16 日至 18 日（即農曆初一至初三），亦即於 6 日國定假日之中有 2 日（即除夕與初四）出勤；次查，依相對人提出之 107 年 2 月之班表（相證 5），有包含護理長蔡○○共計 32 名之護理師，於 107 年度春節期間國定假日為 2 月 15 日至 2 月 20 日之 6 日國定假日中，扣除在育嬰假期間之 2 名護理師（歐陽○○、洪○○）6 日均未出勤外，所餘 30 名護理師有 20 名與申請人黃○○均一樣排定 4 日之休假，其中亦包含護理長蔡○○自 107 年 2 月 15 日至 18 日（即農曆除夕至農曆初三）排定休息，另外有 8 名護理師（陳○○、林○○、陳○○、黃○○、劉○○、簡○○、邱○○、林○○）排定 5 日之休假，2 名護理師（朱○○、溫○○）排定 6 日之休假，是可證相對人主張申請人黃○○107 年度春節期間排班配合度差，顯與事實相悖，不足為採。

- b. 再查，依相對人提出之 107 年 2 月之班表（相證 5），扣除在育嬰假期間之 2 名護理師（歐陽○○、洪○○）之排班時數為 0 之外，所餘 30 名護理師之「應工時數」均一律為 120 小時，申請人黃○○之實際排班時數亦為 120 小時，然該月出勤少於 120 小時排班時數之護理師有 6 人（劉○○116 小時、王○○11 小時、顏○○104 小時、張○○112 小時、朱○○48 小時、溫○○92 小時），故亦可知相對人稱申請人黃○○於 107 年間 2 月因不配

合排班致貢獻度低，亦有可疑。

承上，依相對人提出之 107 年 2 月之班表（相證 5），申請人黃○○107 年度春節國定假日 6 日期間有 4 日出勤，整月份之排班時數為 120 小時。故若單以春節國定假日 6 日之排班狀況，相對人僱用之護理師陳○○、林○○、陳○○、黃○○、劉○○、簡○○、邱○○、林○○均排定 5 日之休假，朱○○、溫○○均排定 6 日之休假，配合程度均低於申請人黃○○；若再以 107 年 2 月排班時數為標準，相對人所僱用之護理師有劉○○、王○○、顏○○、張○○、朱○○與溫○○均低於申請人黃○○之 120 小時排班時數。

- c. 在上述排班狀況下，申請人黃○○於 107 年 2 月間顯然並無出勤排班配合度差致貢獻度低之情事，然對照相對人所僱用之護理師陳○○所領取 107 年 2 月獎勵金 1468 元、陳○○領取 2748 元與林○○領取 930 元，均明顯高於申請人黃○○所領取之 498 元（相證 7），再較於相對人所僱用之護理師許○○與顏○○於 107 年度春節國定假日期間均排與申請人黃○○相同即 4 日之休假，惟其中顏○○107 年 2 月排班時數為 104 小時，低於申請人黃○○排班時數 120 小時，但所領取之獎勵金為 3085 元，為申請人黃○○所領取之獎勵金金額之約六倍，亦可徵相對人核發上開獎勵金之行為動機，乃因認識申請人黃○○參與申請人工會推動國定假日加班應經勞工同意之工會活動而來，其主張係以申請人黃○○排班問題為由而減少獎勵金，並非真實，殊無可採。

(6)相對人固一再重申相對人各單位主管係依員工工作表現、配合度、貢獻度評定績效點數後發給獎勵金，然申請人黃○○既無排班問題如上述，則觀諸相對人主張申請人黃○○107年1月與2月之獎勵金減少原因，除排班配合度差外，即是以申請人黃○○有要求其他同仁要配合拒絕排班支援之事，造成部分同仁為避免被說不合群而不敢發聲云云（參相對人答辯(二)書第3頁）。經查，申請人黃○○係以合法之方式參與申請人工會推動國定假日加班應經勞工同意之工會活動，已如前述，而其參與工會活動期間於LINE上明確告知「醫院裡確實是有制度需要改善」、「請不要幫本人代抽，因為已經委託工會處理」、「非經勞工以強迫方式為之，皆有涉及強制罪之問題」等語（申證9、相證6），惟按工會或工會會員進行批評言論或宣傳活動是勞工行使團結權，進行工會活動的重要內容之一，而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（本會104年勞裁字第6號裁決決定書意旨參照），申請人黃○○上開言論顯係基於參與申請人工會推動國定假日加班應經勞工同意之工會活動而為，核屬於依循工會運動方針所為之工會言論，且觀其內容並未逾越工會言論之界線，相對人不得以之作為對申請人做成不利處分之基礎，且縱認相對人有評核勞工表現後決定發給獎勵金數額之權限，惟若雇主之評核基於不當勞動行為之動機所為時，自仍構成不當勞動行

為，而基於該評核結果而為工資或其他金錢上給付之扣發時，即屬對於勞工經濟層面上之不利益對待。

4. 綜上所述，申請人黃○○於 107 年 1、2 月間參與申請人工會推動國定假日加班應經勞工同意之工會活動，既以合法之方式為之，雇主自不得以此為由而給予較低之績效點數並從而發給較低之獎金，內政部 76 年 1 月 15 日（76）台內勞字第 468376 號函亦明示勞工若行使其法定權益而未於國定假日出勤，雇主不應對於勞工有金錢上之不利益待遇：「勞動基準法第 37 條明定紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，係勞工法定權益，勞工於上述放假期間不同意照常工作，雇主不應作為扣發全勤獎金之依據。」，已明示雇主不得因勞工行使法定權益而為獎金扣發之行為，故相對人以申請人黃○○於 107 年農曆春節國定假日未同意出勤而評核為排班配合度差，從而於 107 年 3 月 15 日以及於 107 年 4 月 14 日發給明顯低於其他相對人同部門員工（護理師）獎勵金之行為，亦即相對人於 107 年 3 月 15 日發給申請人黃○○107 年 1 月獎勵金 407 元，與相對人於 107 年 4 月 14 日發給申請人黃○○107 年 2 月獎勵金 498 元之行為，顯具有不當勞動行為之認識與動機，自屬構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款對於勞工參加工會活動而為不利待遇之不當勞動行為。

- (三) 相對人於 107 年 3 月 15 日發給申請人黃○○107 年 1 月獎勵金 407 元，以及相對人於 107 年 4 月 14 日發給申請人黃○○107 年 2 月獎勵金 498 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款

之不當勞動行為：

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、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. 查申請人工會於 106 年 5 月成立（申證 1），並推選陳玉鳳擔任申請人工會之第一屆理事長（申證 2），申請人工會為協助會員抗議相對人醫院護理師過往需於國定假日排班之不合法令現況，乃於 107 年 1 月及 2 月農曆春節期間聯合申請人黃○○等會員發起農曆春節國定假日加班應經勞工個人同意之工會活動，申請人工會為此於 107 年 1 月 30 日受會員委託發函，提出跨科支援與國定假日出勤均應得會員同意，且國定假日出勤除加發一日薪水另應補休一日等訴求，並代會員向相對人表示不同意挪移國定假日（申證 4），惟相對人事後對於申請人黃○○為扣減獎勵金之經濟上不利益待遇，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推動國定假日出勤應經勞工同意之策略產生寒蟬效應，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。

- (四) 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。本會審酌相對人於 107 年 3 月 15 日減發申請人黃○○107 年 1 月獎勵金，以及於 107 年 4 月 14 日減發申請人黃○○107 年 2 月獎勵金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，業認定如上，然據相對人主張，獎勵金之發給尚須各單位主管依員工工作表現、配合度、貢獻度評定績效點數以發給之醫院盈餘給予獎勵，但相對人評核員工獎勵金之績效點數之相關參數並不明確，惟本會認為績效點數既為計

算獎勵金之基礎，審酌申請人黃○○於 107 年 1 月與 2 月之績效點數遭到相對人評為 7.04 與 3.7 點而分別領取 407 元與 498 元之獎勵金確實受有損害，又此不利益待遇恐導致工會會員減少參與工會，而結果對於工會之組織與活動將產生重大之影響，故本會爰予撤銷相對人對申請人黃○○所為之 107 年 1 月與 2 月之績效點數核定，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新核發申請人黃○○107 年 1 月與 2 月之獎勵金，申請人逾此部分之救濟命令請求，為無理由，不應准許。

- (五) 附帶言之，相對人係公立醫院，經營形態特殊且攸關人民生命、健康等重大法益，惟我國護理人員人力近年面臨人力短缺與工作過勞等問題，對於醫療品質與病人就醫安全影響甚大，相對人既已自承過往就國定假日排班欠缺個別員工一一簽署明文同意，此乃有關制度面之改進（參相對人答辯（三）書第 3 頁），相對人實應就國定假日等排班事宜與申請人工會進行團體協商，以解決雙方就排班休假等工時問題之爭議，避免過勞班表之產生，以共謀醫療產業之勞動健康與醫療品質之提升。另，申請人工會係產業工會，團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款固規定「會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一」，產業工會始具團體協約之協商資格，惟並不妨害申請人工會採取一般性團體協商方式請求相對人協商有關工作時間事宜；且於工會採取一般性團體協商方式時，若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機

時，依其情形仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為；再者，雇主對於提出或參與團體協商（包括團體協約之協商及一般性團體協商）之勞工如有給予不利益待遇時，亦有該當工會法第 35 條第 1 項第 3 款不當勞動行為之可能（本會 100 年度裁字第 29 號裁決決定書參照）。

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

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 1 1 月 9 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。