

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 38 號

3 【裁決要旨】

4 相對人復指稱申請人林○○所為，係符合工作規則第 69 條第 7 款規定，
5 故而為系爭記大過 1 次處分，並無不當云云，惟申請人林○○基於其擔
6 任申請人工會代表之身分，函請相關主管機關調查相對人內部之薪資及
7 業績是否不當，係有其依憑而為之，洵屬工會活動，應受工會法保護，
8 已認定如前，則申請人林○○之發文行為，能否謂該當相對人工作規則
9 第 69 條第 7 款所謂「造謠中傷，或妄控攻訐，影響個人或團體榮譽者」
10 之文義，已值存疑。況依美國國家勞工關係委員會（National Labor
11 Relations Board）關於工作規則之見解：「受僱人對於雇主之勞動政策或
12 對受僱人之待遇，有依國家勞工關係法第 7 條予以批評及抗議之權利。
13 若規則被合理解讀為禁止受僱人協同對雇主批評，將被認為違法。例
14 如，一項規則禁止受僱人對雇主或主管為不尊敬、負面、不適當或冒犯
15 之行為，而在文字上缺乏足夠之明確性，將被認為違法。且受僱人對於
16 雇主之批評不會僅僅因為其錯誤或損及名譽而喪失第 7 條之保護，因
17 此，一項規則禁止錯誤之言論一般而論被視為不法，除非明確僅禁止惡
18 意的錯誤言論。…下列規則一般而言被認為不合法，因為受僱人將合理
19 地認為此等規則禁止對其上司、管理者或雇主為受保護之批評行為或抗
20 議行為。例如『本人尊重公司、其他同事、顧客、夥伴及競爭者』、『不
21 得嘲弄、詆毀或中傷同事、顧客、加盟者、供應商、公司或吾人之競爭
22 者』、『尊重他人及公司』、『不得對公司、顧客及/或競爭者、其受僱人
23 或管理者為中傷、誹謗、侮辱或侵害名譽之行為』（本會 104 年勞裁字

1 第 29 號及 105 年勞裁字第 36 號裁決決定參照)，則相對人工作規則第
2 69 條第 7 款規定：「造謠中傷，或妄控攻訐，影響個人或團體榮譽者」，
3 其文句亦欠乏明確性，相對人引據該規定懲處申請人林○○爭取改善及
4 促進勞動條件之工會活動行為，無疑係禁止勞工從事工會活動，不論申
5 請人之主張是否出於錯誤，該等規定洵屬不當，仍應認相對人之懲處構
6 成不當勞動行為。

7
8 **【裁決本文】**

申 請 人：林○○

設臺北市

申 請 人：振興醫療財團法人企業工會

設同上

代 表 人：林○○

設同上

共 同 代 理 人：雷宇軒律師

莊智翔律師

設臺北市中山區南京東路 3 段 91 號 4 樓 B 室

相 對 人：振興醫療財團法人振興醫院

設臺北市北投區振興街 45 號

代 表 人：魏崢

住同上

代 理 人：林凱倫律師

吳美萱律師

設臺北市羅斯福路 1 段 20 號 4 樓之 2

殷○○

住臺北市

1 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下
2 稱本會）於民國（以下均同）113 年 4 月 12 日詢問程序終結，並於同日作
3 成裁決如下：

4 **主 文**

5 一、 確認相對人於 112 年 11 月 2 日對申請人林○○記大過 1 次之行為，
6 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。

7 二、 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內，撤銷前項對申請人林
8 ○○記大過 1 次之懲戒處分及塗銷該懲戒紀錄，並將撤銷及塗銷事證
9 送交勞動部存查。

10 三、 申請人其餘申請駁回。

11 **事實及理由**

12 壹、 程序事項：

13 一、 按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人追加或
14 變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下，僅
15 補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴訟法第 256 條規定參照），
16 故是否允許申請人追加、變更或僅補充或更正陳述，本會應有裁量權
17 （最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決、本會 104 年勞裁字第 50
18 號裁決決定意旨參照）。次按「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生
19 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
20 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

1 之。」「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
2 所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、
3 第 43 條至第 47 條規定。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法
4 第 51 條第 1 項分別定有明文。

5 二、查申請人提出本件裁決申請後，經更正及追加，確認本件請求裁決事
6 項為「一、確認相對人之健康管理中心主任曾○○於 112 年 9 月 29
7 日在 Line 群組『振興醫院主治醫師群』中，指稱如附表所示貶損申
8 請人工會及申請人林○○之言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
9 之不當勞動行為。二、確認相對人於 112 年 11 月 2 日對申請人林○○
10 記大過 1 次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不
11 當勞動行為。三、命相對人健康管理中心主任曾○○應於本裁決書送
12 達翌日起 5 日內於 Line 群組『振興醫院主治醫師群』公告裁決主文。
13 四、命相對人撤銷對申請人林○○所為記大過之懲戒處分，並將塗銷
14 事證存查。五、命相對人應於本裁決書送達翌日起 5 日內於其內部員
15 工入口網站『INTRA』（網址 <https://eip.chgh.org.tw/default.aspx>）之首
16 頁、相對人醫院內各公佈欄，以不小於 16 號之標楷體字型將裁決主
17 文公告 14 日以上。」（見詢問會議紀錄第 1 至 2 頁）。經核申請人之
18 更正及追加，只係按卷內事證調整陳述以及追加請求核發救濟命令，
19 並無變更請求裁決之法律依據，依上開說明，洵屬補充或更正事實上
20 之陳述，而非為追加或變更請求裁決事項，自無不許申請人補充或更
21 正陳述之理。復申請人為上述請求裁決事項之主張，申請人工會及申
22 請人林○○業於 112 年 11 月 3 日提起本件裁決申請（申請人林○○
23 部分，係在 112 年 12 月 7 日提出委任狀補正申請程式，見初審會議

1 紀錄第3頁),核均未逾勞資爭議處理法90日之法定期間,應予准許。

2 三、相對人固質疑申請人工會未經合法召開理事會討論及決議,即提出本

3 件裁決申請,違反申請人工會之章程及相關工會法規定云云,惟按以

4 工會為申請人而基於工會法第35條第1項及第2項規定提起裁決申

5 請,除該申請人非屬工會法所定之工會或有其他法定情事(如勞資爭

6 議處理法第39條第2項、第44條第6項等)外,本會即應為受理決

7 定,此觀諸不當勞動行為裁決辦法第15條規定之反面解釋可明。經

8 核申請人工會為依工會法成立之企業工會,此有伊在臺北市政府登記

9 證書在卷可稽,復無其他法定應為不受理決定之情形,則本件申請人

10 工會之申請,本會應予以受理,至其是否業經申請人工會理事會決議

11 後始為提出、或有無少數理事自行議定提出等節,乃係申請人工會內

12 部事項(本會107年勞裁字第48號裁決意旨可參),不應遽以不受理

13 本件裁決申請。

14 貳、實體事項：

15 一、申請人之主張及聲明：

16 (一)事實概述：

- 17 1、申請人林○○為申請人工會之理事長,領導工會各項內外活動,爭
- 18 取振興醫院全體員工之權益及福利,為協助、監督振興醫院貢獻心
- 19 力。嗣申請人工會發現相對人企業內部有若干營運問題,包含:不
- 20 當薪資給付與業績核算、惡劣的職場環境與不當採購之財務支出
- 21 等。申請人工會對於上開營運問題,自112年6月2日以來均透過
- 22 相對人企業內部申訴管道表達訴求,但始終未獲相對人正面回應。
- 23 2、申請人工會體認無法經由相對人體制內的申訴管道獲得回應後,遂

1 決定向外部政府機關請願，希望能透過政府機關介入與協助，促使
2 相對人積極改善勞動環境。是以，申請人工會為維護振興醫院員工
3 權益，以「112 年 9 月 11 日 112 振興工會昕字第 008 號函」向行政
4 院衛生福利部及勞動部提出建言（見申證 1），表示有發現若干「異
5 常」的行政決策，包含：某主治醫師在 109 年之業績增加數萬倍，
6 薪資支出突劇增至新臺幣 3 億 6,915 萬 7,403 元，藉此質疑振興醫
7 院董事會與稽核制度已失靈，應有加以檢討之必要；並提出相對人
8 企業內存在之不良職場環境情形，並提出具體改善方案，強化相對
9 人企業內部管理之監督措施，上開言論目的均是在維護全體醫院同
10 仁勞動權益，具有高度公共利益，且均是基於事實所作之合理評
11 論，未逾越合理範圍。

12 3、詎料，在相對人管理階層受到行政院衛生福利部及勞動部關切後，
13 曾○○一知悉上情，即在 112 年 9 月 29 日於有 212 位振興醫院同仁
14 之醫院內部 Line 群組，以名稱「○○」之帳號散佈言論，表示「工
15 會自從理監事改選並換了理事長之後，日益荒腔走板」、「理事長林
16 ○○和少數匿名人士屢屢對我和我們單位含沙射影」、「可見工會這
17 種團體一旦偏離正軌，或落入有心人士之手，對整個企業會造成難
18 以彌補的傷害」、「一旦工會淪為階級鬥爭或私人權力慾望的工具，
19 那決非醫院和醫師群體之福」等語（見申證 2），系爭言論均指涉申
20 請人林○○身為申請人工會理事長無法領導工會，企圖透過質疑申
21 請人林○○之品行、人格，貶損其社會評價；且系爭言論企圖介入
22 申請人工會活動，使其他醫院全體同仁對於申請人林○○及申請人
23 工會產生負面評論，已不當影響申請人工會組織及活動。

1 4、又相對人收到行政院衛生福利部及勞動部關切後，其人事室旋即發
2 布簽稿會核單，以申請人林○○身為申請人工會理事長發布系爭工
3 會函文，嚴重影響院譽及「相關人」（究竟相關人所指何人？）名
4 譽，將按工作規則第 69 條第 7 款提報記大過 1 次，併送人事評議
5 審查委員會審議，並決議於 112 年 10 月 23 日召開會議。相對人
6 人事室對申請人林○○作成之不利益待遇行為，顯然是為了企圖抑制
7 及打擊申請人工會活動之行為。

8 （二）曾○○於 Line 群組中，指稱「自從理監事改選並換了理事長之後，
9 日益荒腔走板」等貶損申請人工會及申請人林○○之言論，構成工
10 會法第 35 條第 1 項第 5 款「支配介入」之不當勞動行為：

11 1、經查，曾○○知悉相對人管理階層受到政府機關關切後，竟在 112
12 年 9 月 29 日於有 212 位振興醫院同仁之醫院內部 Line 群組，以
13 「○○」之帳號散佈系爭言論，表示「工會自從理監事改選並換了
14 理事長之後，日益荒腔走板」、「理事長林○○和少數匿名人士屢屢
15 對我和我們單位含沙射影」、「可見工會這種團體一旦偏離正軌，或
16 落入有心人士之手，對整個企業會造成難以彌補的傷害」、「一旦工
17 會淪為階級鬥爭或私人權力慾望的工具，那決非醫院和醫師群體之
18 福」等語（見申證 2），已如前述。曾○○為相對人健康管理中心「主
19 任」，是相對人組織內部之管理階層（申證 4），足認曾○○應為工
20 會法第 35 條第 1 項規定所稱之「代表雇主行使管理權之人」。

21 2、退萬步言，縱認為曾○○並非「代表雇主行使管理權之人」，就整
22 體勞資關係之脈絡以觀，就在相對人受到政府機關關切後，曾○○
23 竟「異常迅速地」從相對人內部管理階層得知此一消息，足證曾○○

1 與相對人內部之管理階層有過從甚密之關係，可以迅速知悉相對人
2 管理層之意思。又曾○○在 112 年 9 月 29 日於有 212 位振興醫院同
3 仁之醫院內部 Line 群組發表系爭言論後，相對人人事室旋即發函向
4 相對人林○○表示要記大過 1 次(見申證 3)，顯見系爭言論是曾○○
5 在知悉及體察管理層之意思後所為，並後續由相對人啟動一系列對
6 於申請人工會及申請人林○○的追殺，足以推定相對人對於工會有
7 嫌惡之意向，曾○○至少應為「近似雇主代表行使管理權之人」，
8 曾○○所發表之系爭言論已貶損申請人林○○及申請人工會之名
9 譽，實已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限
10 制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

11 3、查曾○○於「振興醫院主治醫師群」之 Line 群組發布系爭言論時，
12 共有 212 名成員，申請人林○○亦為上開群組成員(見申證 2 及申
13 證 6)。然而，曾○○不僅在上開主治醫師群組散布系爭言論，甚至
14 更委由他人，將系爭言論發布於「振興醫療財團法人企業工會會員」
15 之 Line 群組，企圖直接影響工會活動與團結(見申證 8)。曾○○
16 直接在有 498 名以上之申請人工會會員 Line 群組發表系爭言論，企
17 圖影響工會內部運作、蠱惑並分化工會成員，足徵系爭言論確實該
18 當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為。

19 (三)相對人對申請人林○○提報記大過 1 次，並於 112 年 10 月 23 日召
20 開人事評議審查委員會之行為，構成工會法第 35 條第 1 款不利益
21 待遇、第 5 款支配介入之不當勞動行為：

22 1、經查，申請人工會為維護振興醫院員工權益，以「112 年 9 月 11 日
23 112 振興工會昕字第 008 號函」向行政院衛生福利部及勞動部所提

1 出建言（見申證 1），函文內容均是依據事實提出質疑與具體建議。
2 包含：不當薪資給付與業績核算、惡劣的職場環境與不當採購之財
3 務支出等問題，不僅表達出申請人工會對於相對人營運的擔憂，且
4 不當薪資給付與業績核算的部分，更涉及勞動基準法第 25 條「同
5 工同酬」的違法，涉及勞動權益；亦指出相關採購支出的部分，可
6 能存有不法情事，為維持相對人長久、永續經營，應有調查、檢討
7 之必要。

8 2、系爭工會函文內容具有高度公益性，全「無」對於相對人董監事或
9 管理者做不相當之個人攻擊、誹謗、中傷，或暴露私事之內容，應
10 屬工會活動自由之範疇，相對人應予以尊重。惟相對人自行政院衛
11 生福利部及勞動部知悉上開函文內容後，竟透過健康管理中心主任
12 曾○○在 Line 群組發表對於申請人工會及申請人林○○不利言
13 論，企圖影響申請人工會運作（見申證 2）；進而，再透過人事室對
14 申請人林○○開鋤，提報記大過 1 次，並召開人事評議審查委員會
15 會議，間接影響申請人林○○執行醫師業務（見申證 3）。相對人上
16 開行為實已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 及 5 款之不當勞動行為。

17 3、112 年 11 月 2 日相對人於內部網站公告懲處申請人林○○記大過 1
18 次，應為不利益待遇與支配介入行為，已如歷次書狀所載。更甚者，
19 依照過往相對人於內部網站公告懲處之慣例，均會將被懲處人名字
20 屏蔽，僅公告「周 OO 乙員懲處」，並不會將被懲處人之「全名」列
21 於內部網站標題欄上公開；然而，相對人對於申請人林○○記大過
22 1 次後，竟直接在內部網站公告「人事行政課：核定林○○乙員懲
23 處」，未以「林 OO」作為公告之標題（見申證 9），顯與過往相對人

1 公告懲處之程序與方式不符，益徵相對人除了對身為工會理事長的
2 申請人林○○記大過1次之外，更刻意透過在「醫院內部網站公告
3 『全名』」的嚴厲手段，企圖恫嚇申請人工會以及全體會員，有意
4 以「殺雞儆猴」之手法，影響工會活動之運作。

5 4、相對人於112年12月1日以振行字第1120007501號函發布通告，
6 公告成立「品質管理中心」，透過組織整併的方式，將原醫療品質
7 暨病人安全委員會與醫品中心等組織改組，並同時發布人事異動
8 （見申證10）。然而，相對人此一通告，實際上是希望能透過組織
9 與任務編制整併的行政手段，同時以「人事異動」整肅醫院內部參
10 與工會活動之職員。申請人林○○原為醫品中心主任，且同時為「醫
11 療品質暨病人安全委員會」執行秘書；相對人藉由這次組織整併與
12 人事異動，一方面解除申請人林○○上開「醫療品質暨病人安全委
13 員會」執行秘書職務（見申證11）；另一方面，並決議由相對人醫
14 院院長魏崢以及隨附人馬擔任各委員會委員主任，所有行政手段皆
15 是為了達成鞏固管理階層之權威與決策權之企圖，旨在掃除申請人
16 工會在醫院內部的影響力，間接造成影響工會活動之目的，已構成
17 工會法第35條第1款不利益待遇及第5款支配介入之不當勞動行
18 為。

19 （四）相對人稱「健康管理中心與醫品中心是平行單位、互不隸屬，業務
20 範圍與職掌皆不相同，無論在組織架構或實質上都沒有管理權限」
21 等云云，惟查：

22 1、依振興醫療財團法人振興醫院組織系統圖所示（見申證5），曾○○
23 為相對人健康管理中心「主任」，屬相對人組織內部之管理階層。

1 又相對人於 113 年 1 月 3 日之第 1 次調查會議記錄中表示「(裁決委
2 員問：) 請問相對人，曾○○擔任健康管理中心主任之主要工作內
3 容為何？有無相關證據？(相對人答：) 一、曾○○本身就是醫師，
4 除了會執行健檢作業外，負責協調健檢業務之執行、管理編制於該
5 中心醫師、護理師及行政人員的考績考核。」(見第 1 次調查會議
6 紀錄第 3 頁第 9 行至第 16 行)，足證相對人亦承認，曾○○除了執
7 行醫師業務之外，在擔任健康管理中心「主任」時，依其職權對於
8 中心內之醫師、護理師及行政人員等均具有管理、指揮監督之權
9 限，顯屬工會法第 35 條第 1 項所稱之「代表雇主行使管理權之人」。

10 2、縱申請人林○○與健康管理中心主任曾○○間實質上並無隸屬關
11 係，且亦非由曾○○負責考核申請人林○○之考績。但就曾○○發
12 布系爭言論之內容觀之，並非只是單純針對身為工會理事長之申請
13 人林○○，更是質疑整個「申請人工會」之工會活動。甚至將系爭
14 言論發布於「振興醫院主治醫師」Line 群組，並委由他人代發於有
15 498 名以上申請人工會會員之「振興醫療財團法人企業工會會員」
16 Line 群組，企圖影響申請人工會相關工會活動之推展。

17 3、再者，曾○○作為健康管理中心「主任」，對於中心內之醫師、護
18 理師及行政人員等均具有管理、指揮監督之權限，甚至負責單位職
19 權內之考績考核，已如前述。試想：健康管理中心內之職員見主管
20 曾○○發表系爭言論後，難道不會同時對工會產生質疑，有恫嚇中
21 心內職員不得參與工會活動之意圖，影響後續考績？更甚者，倘健
22 康管理中心內有工會成員，系爭言論豈不影響後續工會運作或活
23 動，暗示職員應退出工會？尤有甚者，導致健康管理中心或相對人

1 醫院內部職員對於工會事務之討論產生寒蟬效應，為迎合主管而不敢參與工會活動，產生言論自禁之效果，並擴及至其他振興醫院部門之醫護人員參與工會活動之意願，不當影響工會活動。

4 4、又在申請人工會發函向主管機關要求調查時，並未於函文內容中指出健康管理中心主任「曾○○」之全名，惟主管機關向相對人調查後，曾○○竟「異常迅速地」從相對人內部管理階層得知此一消息，足證曾○○與相對人內部之管理階層有過從甚密、黏著緊密之關係，故健康管理中心主任曾○○應為「代表雇主行使管理權之人」，或至少應為「近似雇主代表行使管理權之人」。

5 5、綜上所述，相對人以「健康管理中心與醫品中心是平行單位，…無論是在組織架構或實質上都沒有管理權限」、「申請人林○○之考績是由醫療副院長及院長負責」等云云，認曾○○非代表雇主行使管理權之人，均屬無據。曾○○所發表之系爭言論已貶損申請人林○○及申請人工會之名譽，實已構成支配介入之不當勞動行為。

(五) 相對人稱「申請人林○○明知其所為言論並非真實，而係對振興醫院院長等人所為誹謗中傷，無任何正當性；且其始終未能提出合理查證之依據，反無理要求醫院提出全體員工之薪資等個資」等云云。惟查：

1 1、相對人提出「健檢項目開單醫療業績」資料，認為健康管理中心主任曾○○於 107 至 109 年度之業績金額為「4,645 元、3,110 元、240,444,502 元」，與申請人工會 112 年 9 月 11 日 112 振興工會昕字第 008 號函內所示某醫師（T 某）之業績金額「4,645 元、3,110 元、369,157,403 元」（見申證 1 第 4 頁）不符，主張申請人未經合理查

證等云云。

2、然申請人工會於上開函文中，業已指出「1、某主治醫師突然業績增加數萬倍，而曾任相同職務之其他同事並無同等福利，極度偏離薪資公平公正與公開之原則…」(見申證1第4頁)，縱認為相對人提出之業績金額表為真，該名醫師之金額確實為「2億4044萬4,502元」，而非上開工會函文所列之「3億6,915萬7,403元」，然與該名醫師107年度至108年度業績金額4,645元、3,110元相較之下，確實有「業績增加數萬倍之情形」，且兩者提出之金額同樣是以「億」元起算。此外，在申請人提出本件不當勞動行為裁決申請前，相對人均「未」對於工會函文給予正面回覆，亦「未」提供相關資料，如今於裁決程序中所提出之資料是否已有過修正與微調？不無疑問。

3、再者，相對人稱申請人林○○曾於108年4月至109年1月間擔任健康管理中心主任一職，且曾為健檢中心開單醫師一職等語。然而，申請人林○○於107年至109年度期間之業績金額均持平，並未因為擔任健康管理中心主任一職(108年4月至109年1月)而有過大增幅。何以曾○○擔任健康管理中心主任後，業績金額竟「高達」2億4044萬4,502元？其原因和背後之分配原則，自有可議。

(六)相對人對申請人林○○與申請人工會所作成一系列之不利益待遇及支配介入行為，確實已產生恫嚇、實質降低相對人醫院內部職員參與工會活動之意願，不當影響申請人工會活動與會務之發展，此段期間內造成數名工會會員選擇退會，足證相對人所為，確實已構成不當勞動行為(見申證12)。

1 (七) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

2 (八) 請求裁決事項

3 1、確認相對人之健康管理中心主任曾○○於 112 年 9 月 29 日在 Line
4 群組『振興醫院主治醫師群』中，指稱如附表所示貶損申請人工會
5 及申請人林○○之言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
6 勞動行為。

7 2、確認相對人於 112 年 11 月 2 日對申請人林○○記大過 1 次之行為，
8 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。

9 3、命相對人健康管理中心主任曾○○應於本裁決書送達翌日起 5 日內
10 於 Line 群組『振興醫院主治醫師群』公告裁決主文。

11 4、命相對人撤銷對申請人林○○所為記大過之懲戒處分，並將塗銷事
12 證存查。

13 5、命相對人應於本裁決書送達翌日起 5 日內於其內部員工入口網站
14 『INTRA』(網址 <https://eip.chgh.org.tw/default.aspx>) 之首頁、相對
15 人醫院內各公佈欄，以不小於 16 號之標楷體字型將裁決主文公告
16 14 日以上。

17 二、相對人之答辯及聲明：

18 (一) 有關振興醫院部分(申請人請求裁決事項第 2 項)：

19 1、申請人林○○未經工會理事會討論及決議通過，即逕以申請人工會
20 名義於 112 年 9 月 11 日致函各主管機關，業於工會理監事於 112
21 年 9 月 25 日與振興醫院座談會中所確認，申請人林○○違反申請
22 人企業工會章程及工會法規定。

23 2、申請人前述 112 年 9 月 11 日函內容均屬「振興醫院」之行政管理權

1 責事項，申請人林○○始終未循醫院意見管道申訴及查證，經相對
2 人法人董事會致函指明，仍執意未經工會理事會決議，即逕以工會
3 名義向各主管機關發函散布不實訊息。對此，振興醫院業具函向相
4 關主管機關澄清說明：

5 (1) 申請人林○○就 112 年 9 月 11 日函中所涉振興醫院營運問題，始終
6 均未循醫院意見管道申訴及查證。實則，申請人林○○身為本醫院
7 之一級主管，如其對醫院有任何意見甚或不滿，更可輕易於上述意
8 見管道中公開提出，並於上開會議及官方群組中提及或公開討論
9 後，即可迅獲真相，惟其竟棄此不為。

10 (2) 相對人之院務營運事項，均屬振興醫院及院長之權責，法人董事會
11 已致函申請人林○○可逕向相對人振興醫院申訴，惟申請人仍捨此
12 不為，即逕以工會名義，先後對振興醫療財團法人董事會，寄發 112
13 年 6 月 1 日函、112 年 6 月 15 日函、112 年 6 月 30 日函及 112 年 7
14 月 15 日函（見相證 5-1 至 5-4），內容與前述 112 年 9 月 11 日致各
15 主管機關函略同，與工會會員之勞動權益及工會任務無涉，反多與
16 相對人振興醫院權責事務有關，文內更一再強烈警示「工會將不定
17 期照會及詢問董事會不明事務」、「董事會派員於 30 日內向本工會
18 提出說明並附上確實文件與佐證資料，否則將公告於公開平台」、
19 「董事會所提供資料，若有不實本工會將保留法律追訴權利」等
20 語。實則，振興醫療財團法人董事會亦先後於 112 年 6 月 20 日及
21 112 年 9 月 11 日致函申請人工會（見相證 6-1 及 6-2），希工會就醫
22 院各項行政事務，逕向相對人振興醫院反應，然申請人仍始終未向
23 院方反應。前述 112 年 9 月 11 日致政府機關函所指「不當薪資給付

與業績核算」等各事項，均與事實不符，對此，相對人振興醫院及法人業已於 112 年 10 月間覆衛福部、台北市政府勞動局及衛生局函中澄清說明（見相證 7-1 至 7-3）。

3、申請人工會 112 年 9 月 11 日函文所陳「不當薪資給付與業績核算」乙節與事實不符，申請人林○○「明知」其事而故為曲解：

(1) 振興醫院全體醫師之業績獎金，均係依照院方各科醫師執行業務提成原則發放，絕無該函文所指「某主治醫師 109 年業績新台幣 3 億 6,915 萬 7,403 元，且因而獲有不當薪資」情事。

(2) 至於該函文所質疑者，經查察院內全體醫師薪給，均無任何 1 人為申請人所指情事，然而依申請人函文中所列業績金額表（見圖 1）中 107 年度 4,645 元、108 年度 3,110 元，與相對人振興醫院健康管理中心「健檢項目開單醫療業績」表中之曾○○金額資料完全相同（見圖 2）。依上二圖所示，可知申請人函文所指應係振興醫院健康管理中心之健檢「開單」作業，某醫師（T 某）則為曾○○醫師，然該函文中所列 109 年度業績 3 億 6,915 萬 7,403 元，該金額究係從何而來？

(3) 又申請人林○○曾擔任健康管理中心主任一職（108 年 4 月至 109 年 1 月），並曾為健檢中心開單醫師，應「明知」健檢開單醫師，歷來均僅係行政流程，任何開單醫師均不會自此所謂之「開單業績」中獲取「提成」分潤，仍故為曲解，未經合理查證且無任何實證，即以工會名義向各主管機關稱「相對人振興醫院任由經理人擅自發給某主治醫師 1 億元之不當薪資，涉及瀆職及背信」云云，公然發函散布不實訊息，明指醫院之「院長、副院長等經理人，已擅自發

給該特定員工一億元」，顯已嚴重傷害振興醫院及該主治醫師之信譽。

(4) 申請人林○○為相對人所屬醫院員工，且為一級主管之醫品中心主任，相對人按工作規則第 69 條第 7 款「造謠中傷，或妄控攻訐，影響個人或團體榮譽者，記大過 1 次」規定，於 112 年 11 月 2 日公告處分申請人林○○記大過 1 次，並無不當，更非申請人所指工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

(二) 有關申請人曾○○部分（申請人請求裁決事項第 1 項）：

1、曾○○主任 Line 群組內容，為其個人澄清不實及自衛清白之言論，且與相對人振興醫院無關：

(1) 申請人林○○所引述之曾○○Line 群組（見申證 2）所載內容，其文字形式上並無任何「代表振興醫院發言」或其他類似文字，實質上更與相對人振興醫院無關，該等內容純係曾○○之個人言論，何可妄為攀附誣指？

(2) 又曾○○於文中認為「工會自從理事長改選並換了理事長之後，日益荒腔走板，工會淪為匿名造謠中傷的是非之地」等語，亦屬曾主任就申請人林○○對其個人及健康中心團隊所為不實言論而為澄清、評論及心情抒發，屬曾主任之個人之言論自由；況申請人既可藉工會名義向各政府機關具函，對相對人醫院提出各項批評意見，甚至未經合理查證即逕指相關人已事涉有瀆職、背信之不法，則申請人林○○何可主張其「工會理事長」公共職務之行使即可豁免於被評論之列？

(3) 再者，申請人林○○於 112 年 9 月 11 日致各政府機關函中，意指曾

主任「因振興醫院經理人擅自發給 1 億元而獲利，涉及刑事背信及瀆職罪責」，則曾○○為捍衛「健康管中心團隊及個人」清白，而發文澄清，並抒發其受不實誣蔑之冤抑不滿清緒，亦屬個人權利行使，並為人情之常，無何可議。

2、曾○○既非「代表雇主行使管理權之人」，亦非「近似雇主代表行使管理權之人」：

(1) 曾○○並非工會法第 35 條第 1 項規定所稱之「代表雇主行使管理權之人」，蓋曾○○為健康管理中心主任，而申請人林○○則為醫品中心主任，兩者均同屬相對人之一級單位及主管，為平行單位，且兩單位之業務範圍及職掌均不相同，互不隸屬。曾○○主任對申請人林○○主任，無論於組織架構上或實質上，均無管理、指揮權限，曾○○自非工會法第 35 條第 1 項規定所稱之「代表雇主行使管理權之人」。

(2) 曾○○亦非「近似代表雇主行使管理權之人」，且依實務見解，除有積極證據證明其行為係受雇主或代表雇主行使管理權之人指示、容許，否則不得將其行為視為雇主之不當勞動行為。蓋曾○○並非代表雇主行使管理權之人，其於知悉個人及團隊遭誣蔑後，在 Line 群組為自己發表澄清言論，與相對人以申請人林○○散播不實訊息處分記大過，兩者彼此毫無關聯，申請人並無實證，僅憑「曾○○於 Line 群組發言」，即臆測其係「體察管理層之意思後所為」，再進而推論「相對人接續作記大過處分，為對工會有嫌惡之意向」等情，綜觀其全部推論指訴，全係憑空臆測，並無任何積極證據足以證明曾○○前開 Line 群組發言，係受相對人所指示、容許，或有

1 達成意思聯絡，自不得逕視為相對人之不當勞動行為。

2 (三) 申請人林○○明知「健康管理中心開單業績，並不因此獲取提成(分
3 潤)」，尚不得以恣意推論置辯卸責：

4 1、申請人林○○既曾擔任健康管理中心主任一職(108年4月至109
5 年1月)，並曾為健檢中心開單醫師，應「明知」健檢開單醫師，
6 歷來均僅係行政流程，任何開單醫師均不會自此所謂之「開單業績」
7 中獲取「提成」分潤，且申請人林○○自107至109年度合計開單
8 業績900餘萬元，但其開單提成分潤均為「0」元。就此事實，申
9 請人應知之甚明。故而，即使申請人林○○所取得之資料中有「(1)
10 T某主治醫師109年業績有369,157,403元」，亦不能逕自推認「(2)
11 委任經理人(即院長、副院長等)已擅自發給該T某主治醫師業績
12 獎金」，及「(3)振興醫院自110年起已支付之前項不當薪資約1
13 億台幣」。

14 2、然申請人林○○仍故為曲解，未經合理查證且無任何實證，即以工
15 會名義向各政府主管機關稱「相對人振興醫院任由經理人擅自發給
16 某主治醫師1億元之不當薪資，涉及瀆職及背信」云云，公然發函
17 散布不實訊息，明指醫院之「院長、副院長等經理人，已擅自發給
18 該特定員工一億元」，不僅係對院長、副院長等人之個人攻擊及毀
19 謗重傷，更已指述其等涉犯刑法瀆職、背信、共同侵占等刑事犯罪，
20 其行為自屬嚴重傷害振興醫院及該主治醫師之信譽，而應依相對人
21 相關規定受懲處。

22 (四) 本件申請人僅憑申證13所謂「業績數額電腦資料」，絕無可能可以
23 推估「曾○○主任自110年起業已領得1億元不當薪資」。申請人

1 辯稱其已作合理查證，並非事實，甚有明知其事而故為誣指「相對
2 人醫院院長、副院長，與曾○○主任共同侵占醫院財產 1 億元以
3 上」。茲說明如下：

4 1、首先，申證 13 資料內容中，並無申請人林○○所謂「自 110 年起已
5 支付不當薪資約 1 億元」之記載，申請人林○○如何能憑空指訴「將
6 醫院收入任由委任經理人擅自發給員工，致法人財產減損」，涉及
7 公然瀆職與背信？又如何可逕指該業績數額必然會有「不當」薪
8 資？

9 2、其次，有關相對人醫院之醫師業績數額，應先說明者，開單醫師業
10 績數額，並不等於執行醫師業績及收入：

11 (1) 所謂「開單」，係指醫院批價回帳系統，將某一病人之所有就診醫
12 療帳目，如看診費、手術項目、藥品、檢驗、檢查、耗材、病房費、
13 伙食及場地費等，均會掛帳於門診或住院主治醫師名下，此即產生
14 所謂「開單醫師」及「開單（業績）數額」。

15 (2) 然而，開單醫師非必為實際執行醫療、檢查等行為之「執行醫師」，
16 而相對人醫院對醫師等全體員工之實際業績提成（分潤），其計算
17 係憑該醫師等人員之實際執行項目如手術、診療、出具報告書等，
18 始給予提成。故而，醫師之主要收入，應視其實際執行項目，而非
19 掛名開單項目，換言之，開單醫師業績數額，並不等於執行醫師業
20 績及收入。就此，相對人醫院之醫師等全體員工，均知之甚詳。

21 (3) 再以健康管理中心為例，健檢項目皆為行政開單，預約健檢民眾，
22 均暫由該中心輪值醫師開立相關健檢單，俾便醫院於民眾到院時，
23 得開啟相關檢驗流程；但民眾完成心電圖、MRI 及驗血等檢查後，

1 則由各該專科醫師實際執行判讀。是以，該預約行政「開單」醫師，
2 因未實際執行醫療業務，均不會核給提成分潤。故而，申證 13 資
3 料中之業績數額，縱為相對人醫院主治醫師之業績數額，其亦非可
4 逕憑以計算提成分潤金額。

5 3、再者，依申證 13 資料中之業績數額，其中有數人全年度業績僅為
6 數千至數十萬元而已，如主治醫師「呂 OO 2019 年 45,539、2020
7 年 35,848」、「孫 OO 2018 年 542,962、2019 年 478,592、2020 年
8 478,624」、「曾○○2018 年 4,645、2019 年 3,110」，設如該等金額係
9 憑以計算醫師提成分潤收入之執行業績，核諸常理必不可能，蓋該
10 等主治醫師豈可能於全年度 12 個月中，僅執行 3000 元至 50 萬元
11 左右之業績？又豈可能自前開業績數額中，僅獲取極其微薄之提成
12 分潤收入？申請人林○○豈有不知及起疑之理？其未作進一步之
13 確認及查證豈為合理？

14 4、此外，前開相對人「健檢項目開單醫療業績」中，一般檢驗科彭醫
15 師 107 及 108 年度開單業績數額高達約 1.48 億及 1.72 億，另家庭
16 醫學科林醫師 107 及 108 年度開單業績數額亦高達約 1.13 億及 1.31
17 億，何以未見於申證 13 紙本文件？

18 5、更何況，相對人醫院之提成分潤比率並非固定，會依下列各因素而
19 有不同，如：（1）醫療項目風險度高低，（2）執行醫師參與貢獻度
20 多寡，（3）各種使用儀器、耗材之不同成本等等。是以，按相對人
21 醫院之業績及提成作業現況，絕無法僅憑某業績數額，即可套用某
22 固定提成比率推算其提成分潤金額。再者，本件申請人林○○於相
23 對人醫院擔任醫師數十年，明知醫院不同科別之醫師，均會有不同

計薪方式，亦即「不同工不同酬」，並非逕以單一或某固定比例即可推算，故縱申請人林○○按個人薪資支領方式，亦不得逕推算其他不同科別、年資醫師之薪資。

(五) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

(六) 答辯聲明：

申請人之請求駁回。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人工會於112年9月11日以112振興工會昕字第008號函致衛生福利部、勞動部。該函文第4頁內容記載：「(一)反對不當薪資給付與業績核算案：1、某主治醫師突然業績增加數萬倍，而曾任相同職務之其他同事並無同等福利，極度偏離薪資公平公正與公開之原則；原業務歸屬的三位醫師收入並無差異，因此本應歸入醫院收入之金額卻任由委任經理人擅自發給特定員工，導致振興醫療財團法人財產減損，已妨礙營收之增加並影響未來可期待之財務規劃；自110年起此不當薪資支出約1億台幣，此舉是否涉及公然瀆職與背信；也彰顯了董事會與稽核制度完全失能。績效所得金額如下：

(因應個資法將姓名塗銷，醫院人事單位應已依法保存相關檔案可供官署查證。)」及「T某醫師」107至109年業績表(見申證1)。

(二) 相對人之健康管理中心主任曾○○112年9月29日在有212位振興醫院同仁之醫院內部「振興醫院主治醫師群」Line群組，以名稱「○○」之帳號發表附表所示之言論。

(三) 相對人於112年11月2日公告懲處申請人林○○記大過1次。

四、 本案爭點：

1 (一) 曾○○於 112 年 9 月 29 日在 Line 群組「振興醫院主治醫師群」中
2 指稱附表所示之言論，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不
3 當勞動行為？

4 (二) 相對人於 112 年 11 月 2 日對申請人林○○記大過 1 次之行為，是
5 否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

6 五、判斷理由：

7 (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
8 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
9 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
10 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
11 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
12 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
13 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。
14 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
15 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
16 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
17 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
18 之認識為已足。

19 (二) 曾○○於 112 年 9 月 29 日在 Line 群組「振興醫院主治醫師群」中
20 指稱附表所示之言論，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不
21 當勞動行為：

22 1、按依工會法第 35 條第 1 項規定，「雇主」或「代表雇主行使管
23 理權之人」均可能成為不當勞動行為主體，而所謂「代表雇主行

1 使管理權之人」，有改制前行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日
2 勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代
3 表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理
4 人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人
5 員，並自即日生效。」可供本會參酌。又工會法第 35 條第 1 項
6 第 5 款，係立法者為避免雇主以同條項第 1 款至第 4 款以外之不
7 當方式，影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，而訂
8 定之概括性規範，關於行為人是否為該條所稱「代表雇主行使管
9 理權之人」，應綜觀其有無主管身分，及其工作內容是否涉及為
10 雇主管理人事或與工會聯繫等事務等因素，予以認定（臺北高等
11 行政法院 104 年度訴更一字第 94 號判決意旨參照）。

12 2、本件申請人主張相對人之健康管理中心主任曾○○於 112 年 9 月
13 29 日在 Line 群組「振興醫院主治醫師群」中，指稱附表所示貶
14 損申請人工會及申請人林○○之言論，構成不當勞動行為云云，
15 無非以曾○○為代表雇主即相對人行使管理權之人為前提。查曾
16 ○○為附表所示系爭言論，時任相對人之健康管理中心主任，而
17 依該中心主任之工作職掌（見相證 22），可知不外係該中心內部
18 之事務管理權限範圍事項，並無職掌相對人員工薪資、獎懲、考
19 績、解僱等人事管理作業、亦無審核員工福利事項，甚或係與申
20 請人工會聯繫等，揆之前揭規定及意旨，難認曾○○屬工會法第
21 35 條規定之「代表雇主行使管理權之人」。復申請人既主張曾○○
22 之系爭言論係貶損申請人林○○所為，則就申請人林○○方面以
23 觀，其時任相對人之醫品中心主任，與曾○○所任之健康管理中

1 心同屬相對人之醫療單位，兩者並無上下隸屬或管理監督之關
2 係，此觀諸相對人組織規程第 10 條規定及其組織系統圖在卷可
3 憑（見相證 3 及 9；申證 5），又曾○○並無負責申請人林○○
4 考核及薪資等人事事項，反而兩人之考核均同由副院長為初評、
5 院長負責複評，並不存在相互管考稽核之情形，此亦有相對人專
6 任主治醫師年終考核辦法第六、5.2 條規定附卷可按（見相證
7 21），難謂曾○○對申請人林○○有何管理權限或影響其勞動條
8 件之情。而曾○○既無代表相對人行使管理權，則申請人工會 112
9 年 9 月 11 日向相關主管機關為系爭函文，內涉及曾○○業績不
10 當增加等情（見申證 1），而主管機關於 112 年 9 月 19 日及 21
11 日陸續函請相對人說明後（見相證 24 至 26），相對人即啟動調
12 查約詢曾○○，曾○○答辯後而在 112 年 9 月 29 日於其本即在
13 內之 Line 群組「振興醫院主治醫師群」發表系爭言論，毋寧係其
14 抒發個人感受，並非雇主或代表雇主行使管理權之人對申請人工
15 會所為之支配介入，是申請人主張曾○○之系爭言論，構成工會
16 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，尚難憑採。

17 3、申請人復稱曾○○亦該當「近似代表雇主行使管理權之人」，其
18 系爭言論係在知悉及體察相對人管理層之意思後所為，後續並由
19 相對人對申請人林○○之系爭記大過 1 次處分云云，按雇主對於
20 支配介入不當勞動行為之行為人的參與，可能有指示、通謀、容
21 許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態
22 樣，則該當於支配介入之行為，固可包括應視為身為雇主之事業
23 主之行為、與該工會具有競爭關係之其他工會之行為，以及該行

1 為人之個人行為等情形，惟何種情形得視為雇主之行為而認定可
2 歸責於雇主，尚須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇
3 主平日對於工會之態度及行為人在公司組織內之地位等個案事
4 實而綜合判斷之（本會 102 年勞裁字第 6、21 號、106 年勞裁字
5 第 42 號及 109 年勞裁字第 17 號等意旨均參），而本件兩造未爭
6 執申請人工會與相對人過往勞資關係並未緊張之事實，申請人工
7 會縱自 112 年 6 月 1 日起陸續向振興醫療財團法人董事會發函提
8 出問題及意見，惟董事會亦有發函回應，此有相關函文附卷可佐
9 （見相證 5-1 至 5-4、6-1），依往來函文內容所示，關係尚屬平
10 和，申請人復未能進一步舉證相對人過往有嫌惡或敵視申請人工
11 會之情事，而曾○○於擔任相對人健康管理中心主任時，並非職
12 掌相對人人事作業，或負責相對人與申請人工會間聯繫或往來事
13 項，業如前述，卷內亦查無相關事證可支持申請人主張，即難遽
14 認曾○○之系爭言論可視為相對人之行為而歸責於相對人。至申
15 請人所質疑曾○○異常迅速得知申請人工會 112 年 9 月 11 日系
16 爭函文內容；以及相對人對申請人林○○為系爭記大過 1 次處分
17 之時點云云，查曾○○係因相對人接獲主管機關函詢後對其進行
18 內部調查約談，而知悉申請人工會之系爭函文內容，尚符合常
19 情，又系爭記大過 1 次之處分，亦按相對人員工獎懲作業規定由
20 人事評議審查委員會決議所為，此有該作業規定暨人事評議審查
21 委員會兩次會議紀錄在卷足稽（見相證 12、13-1 至 13-2），曾
22 ○○並未參與其中，該懲戒處分之作成難認與曾○○有關，則申
23 請人上述各節均不足遽為有利於其之認定。

1 (三) 相對人於 112 年 11 月 2 日對申請人林○○記大過 1 次之行為，構
2 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

3 1、按工會之日常活動及爭議行為均受法律保障，而所謂「工會活
4 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
5 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
6 上係依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，
7 而受到法律之保護（本會 104 年勞裁字第 6、27、50、53 號裁決
8 決定意旨及最高行政法院 106 年度判字第 501 號判旨參照）。次
9 按工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由之範
10 疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主可利用
11 其比工會更有效之言論管道，對於工會之言論加以澄清或回應為
12 已足，斷不可遽以此理由否定工會言論之正當性，進而發動人事
13 權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地
14 位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布之言論是揭發企業
15 不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為
16 不法資訊之揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容
17 忍義務之範疇（本會 100 年勞裁字第 19 號、101 年勞裁字第 4
18 號、102 年勞裁字第 4 號、106 年勞裁字第 33、45 號及 107 年勞
19 裁字第 2 號等裁決決定均參）；其次，依日本學說見解，一般而
20 言，工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或有確信為真實
21 之相當理由，則工會之主張、批判、訴求，只要不係對於公司之
22 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
23 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

1 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
2 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
3 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
4 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、
5 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，
6 加以判斷（本會 105 年勞裁字第 32 號及 106 年勞裁字第 58 號參
7 照）。復參照臺北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判決：「企
8 業工會針對雇主所為批評性言論、揭發不法，或因而產生之對抗
9 活動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，難謂非屬工會活動之範
10 疇，雇主固可澄清、回應或不予理會，但不能要求禁止該言論、
11 活動，亦不得以人事權對於工會理事長或幹部為不利益之處遇，
12 否則將形成寒蟬效應，使無人願意擔任工會理事長、幹部，等於
13 消滅了集結勞工之力量，使工會法『監督雇主對勞工之不當對
14 待、維護勞工權益，改善勞工生活』之立法目的無法達成。」

15 2、查申請人工會於 112 年 9 月 11 日發函衛生福利部及勞動部，針
16 對「反對不當薪資給付與業績核算法」請求調查，而其所述主治
17 醫師之「業績」，係指健康檢查項目開單之醫療業績而言，相對
18 人並不否認如有執行該開單，該執行之醫師即可享有「執行提成
19 分潤」（見第 3 次調查會議紀錄第 2 至 3 頁及第 4 次調查會議紀
20 錄第 2 頁），此並可查諸相對人每月均有制作「主治醫師提成明
21 細表」清楚記載各醫療項目之開單數量及執行數量、提成比率及
22 憑此計算所得出之提成金額及其總額；以及置備「主治醫師所得
23 收入明細表」亦載各式提成而應發給主治醫師之薪資結果即明

(見申證 15 及相證 32、33)，顯見系爭函文所述業績確可能事涉主治醫師之薪資多寡；另該函文所述不當薪資支出部分，更係直接涉及員工薪資議題。核兩項函文內容均關涉勞工勞動條件之保障與促進，與申請人工會為改善會員生活及勞動條件、促進勞資合作之工會方針與宗旨相符，有其章程第 3 條規定在卷可按（見相證 2），亦無違工會法第 1 條所揭櫫之立法目的，且顯然係以申請人工會名義所為，則稽之上揭本會歷年有關工會活動之認定，系爭函文核屬工會活動，應受法律保障，洵堪認定。而相對人以該發函並未經工會理事會決議、未循醫院意見管道等為由遽為否認，惟工會活動之成立，本無以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，業如前述，亦與工會法第 26 條第 1 項要求應經會員大會或會員代表大會之規定無涉，又工會活動之行為方式，法無明文限制，無從要求行為人須先採其他意見管道申訴或查證方得為之，是相對人之抗辯，欠乏依據，應無可取。而系爭函文係申請人工會之言論範疇，相對人如不認同，尚非不得利用其他較該工會更有效之言論管道，對於工會之言論加以澄清或回應；事實上，相對人 112 年 9 月 19 及 21 日陸續接獲相關主管機關來函要求針對工會系爭函文說明，在翌月 4 日、13 日短時間內已清楚函覆，此有相關主管機關函文及相對人函覆在卷可稽（見相證 24 至 26 及 7-1 至 7-3），即係循其他言論管道澄清或回應申請人工會之系爭函文指摘。乃相對人自承以此為由對申請人林○○為記大過 1 次處分（見第 2 次調查會議紀錄第 2 頁），並有懲處公告所載事由附卷可查（見申證 4），核係以人事

1 權否定工會言論之正當性，進而對於工會理事長從事工會活動所
2 為之不利益處遇，該懲戒處分應該當工會法第 35 條第 1 項第 1
3 款之不當勞動行為。又申請人林○○身為申請人工會理事長，係
4 代表該工會，因從事上述工會活動而遭相對人為懲戒處分，極易
5 形成寒蟬效應，使無人願意擔任工會理事長或幹部，等同消滅了
6 集結勞工之力量，使申請人工會無法發揮功能，難謂對工會之組
7 織及活動無造成任何不當影響、妨礙或限制，是申請人主張相對
8 人對申請人林○○所為記大過 1 次之行為，亦構成工會法第 35
9 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，亦應獲採。

10 3、相對人雖辯稱申請人林○○明知其事卻故意曲解而為系爭函文
11 內容云云，然兩造均不爭執系爭函文所指涉曾○○之 107 年開單
12 業績「4,645」、108 年開單業績「3,110」，與事實相符；至曾○○109
13 年開單業績，系爭函文雖記載為「369,157,403」，與相對人提出
14 由醫師提成系統查得該年度開單醫療業績為「240,444,502」兩者
15 固有出入，惟 109 年開單業績數字確與往年不同，且呈現大幅度
16 之差異，申請人工會就此提出質疑，難謂全然無由，又申請人林
17 ○○於 108 年 4 月至 109 年 1 月間曾擔任健康管理中心主任，依
18 相對人自行提出之曾○○職場霸凌事件申訴函（見相證 23），可
19 知中心主任有調閱該中之業績資料，則林○○109 年終末已未擔
20 任中心主任，自無從查得中心該年度之開單業績，再加上相對人
21 不爭執在其內部薪資係保密事項，而林○○透過吹哨者所提供之
22 相對人「該 3 年度主治醫師業績表」，作成系爭函文之內容，該
23 資料嗣已提出於本會及相對人（見相證 13、14），經核兩者內容

1 相吻，亦可見系爭函文之言論並非毫無憑據。其次，系爭函文所
2 提及「某主治醫師（按應係指曾○○）突然業績增加數萬倍」等
3 語，以上述 107 年至 109 年等 3 年度之數字以觀，確有其事；即
4 使以相對人所稱之事實數字「240,444,502」而論，結果亦無不同。
5 復系爭函文所述業績歸屬數名醫師，後則改為在特定員工之下等
6 語，亦與相對人自承原本健康管理中心之開單業績原則上掛名在
7 多位輪值醫師名下，109 年後變更作法，均掛名在主任曾○○名
8 下之事實（見第 4 次調查會議紀錄第 3 至 4 頁），相去不大，況
9 此既為 109 年後變更之作法，非在申請人林○○任職健康管理中
10 心主任期間，難逕此遽認申請人林○○故意為惡意之不實言論。
11 至系爭函文所述不當薪資支出約 1 億元部分，對此申請人林○○
12 主張係依其過往提成分潤推算結果；相對人則抗辯單純開單業績
13 並無開單分潤，須有執行方有執行提成分潤，申請人就此應甚為
14 知悉云云，惟相對人已自認醫院執行提成分潤比率之設定，會因
15 醫療項目風險度高低、執行醫師參與貢獻度多寡、各種使用儀器
16 及耗材之不同成本等節而有所不同，相關計算細項達數千項之
17 多，既繁且雜，為相對人之管理機密等語（見其答辯(四)狀第 5
18 頁及答辯(五)狀第 4 頁），可徵申請人林○○實有可能未能明確
19 知悉執行提成分潤計算式，則伊以自己過往經歷推算，即非無
20 據，又依其推算，所述曾○○109 年「369,157,403」業績將增加
21 3 千餘萬，自 110 年起至 112 年發文共歷時 3 年，推估提成分潤
22 金額合計約上億元等語，而如前述曾○○於 109 年業績數字大幅
23 增加，確為客觀事實，申請人林○○以曾○○109 年大幅增加之

業績數額估算 3 年結果，亦難謂毫無依據，況事後而論，相對人陳稱該「240,444,502」業績執行後所得之執行提成分潤為 2,290 萬 6,160 元（見其陳報(三)狀第 2 頁），以約 1/10 之比率而言，上述申請人林○○依其過往提成分潤推算之結果，與相對人主張差異非大。綜上所述，可見申請人林○○並無明知不實而故意為系爭函文之情形。復系爭函文之內容，並非對相對人之董監事或管理者為不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷、暴露其私事，縱然內容較為誇大，相對人基於其雇主地位，亦可利用其他更有效之言論管道加以澄清及回應，且參酌申請人工會系爭函文係以「機密」密等方式發予主管機關（見申證 1），提出質疑，而非率然公開發表言論，縱有未精確或誇大之處，相對人亦非不能立即澄清說明，況事實上，相對人已立即函覆主管機關證明清楚已見及事實（見相證 7-1 至 7-3），業如前述，不應逕自以此為由懲處從事工會活動之申請人林○○，是相對人上開抗辯，尚無足取。

4、相對人復指稱申請人林○○所為，係符合工作規則第 69 條第 7 款規定，故而為系爭記大過 1 次處分，並無不當云云，惟申請人林○○基於其擔任申請人工會代表之身分，函請相關主管機關調查相對人內部之薪資及業績是否不當，係有其依憑而為之，洵屬工會活動，應受工會法保護，已認定如前，則申請人林○○之發文行為，能否謂該當相對人工作規則第 69 條第 7 款所謂「造謠中傷，或妄控攻訐，影響個人或團體榮譽者」之文義，已值存疑。況依美國國家勞工關係委員會（National Labor Relations Board）關於工作規則之見解：「受僱人對於雇主之勞動政策或對受僱人

之待遇，有依國家勞工關係法第 7 條予以批評及抗議之權利。若規則被合理解讀為禁止受僱人協同對雇主批評，將被認為違法。例如，一項規則禁止受僱人對雇主或主管為不尊敬、負面、不適當或冒犯之行為，而在文字上缺乏足夠之明確性，將被認為違法。且受僱人對於雇主之批評不會僅僅因為其錯誤或損及名譽而喪失第 7 條之保護，因此，一項規則禁止錯誤之言論一般而論被視為不法，除非明確僅禁止惡意的錯誤言論。…下列規則一般而言被認為不合法，因為受僱人將合理地認為此等規則禁止對其上司、管理者或雇主為受保護之批評行為或抗議行為。例如『本人尊重公司、其他同事、顧客、夥伴及競爭者』、『不得嘲弄、詆毀或中傷同事、顧客、加盟者、供應商、公司或吾人之競爭者』、『尊重他人及公司』、『不得對公司、顧客及/或競爭者、其受僱人或管理者為中傷、誹謗、侮辱或侵害名譽之行為』」（本會 104 年勞裁字第 29 號及 105 年勞裁字第 36 號裁決決定參照），則相對人工作規則第 69 條第 7 款規定：「造謠中傷，或妄控攻訐，影響個人或團體榮譽者」，其文句亦欠乏明確性，相對人引據該規定懲處申請人林○○爭取改善及促進勞動條件之工會活動行為，無疑係禁止勞工從事工會活動，不論申請人之主張是否出於錯誤，該等規定洵屬不當，仍應認相對人之懲處構成不當勞動行為。

(四) 救濟命令部分：

- 1、按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之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。

2、本會審酌雙方之主張及相關證物，已認定相對人 112 年 11 月 2 日對申請人林○○所為記大過 1 次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為於前，是該記大過 1 次之懲戒處分，即無所據，又受記大過處分之勞工，不得享有當年年終獎金及特別獎金之分配權利，此觀諸相對人員工懲戒作業規定第六、5.3 條規定可明，是對申請人林○○影響非無重大，是本會爰命相對人撤銷對申請人林○○所為記大過 1 次之懲戒處分及塗銷該懲戒紀錄，並將撤銷及塗銷事證送交勞動部存查；而上開裁決救濟命令之方式，已足以樹立該當事件之兩造間公平勞資關係，應屬適當，故申請人逾此部分之請求，應予駁回。其次，申

1 請人餘有關命相對人健康管理中心主任曾○○應公告裁決主文
2 等救濟命令之申請，係以曾○○於系爭群組為附表所示系爭言
3 論，構成不當勞動行為之請求成立為前提，而該請求既經本會駁
4 回如上，申請人此部分之救濟命令即失所附麗，應併駁回。爰裁
5 決如主文所示。

6 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
7 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

8 七、 據上論結，本件裁決申請為一部無理由、一部有理由，爰依勞資爭議
9 處理法第 46 條第 1 項、第 51 條規定，裁決如主文。

10

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

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

何宗霖

徐婉寧

林俊宏

邱羽凡

林堉君

李柏毅

1 中 華 民 國 1 1 3 年 4 月 1 2 日
2 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
3 告機關，於裁決決定書正本送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院高
4 等行政訴訟庭(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。

5 附表：

「工會自從理監事改選並換了理事長之後，日益荒腔走板，工會群組淪為匿名造謠中傷的是非之地」

「理事長林○○和少數匿名人士屢屢對我和我們單位含沙射影」

「然而此次林○○理事長以「工會」名義發函給外部政府單位，以不實並涉及毀謗之內容誤導政府」

「可見工會這種團體一旦偏離正軌，或落入有心人士之手，對整個企業會造成難以彌補的傷害」

「一旦工會淪為階級鬥爭或私人權力慾望的工具，那決非醫院和醫師群體之福」

6