

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 113 年勞裁字第 22 號案

申 請 人：林甲○○

送達處所臺北市

申 請 人：振興醫療財團法人企業工會

設臺北市北投區振興街 45 號

送達處所臺北市中山區南京東路三段 91 號 4 樓 B 室

代 表 人：林甲○○

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三段 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：劉素吟律師

李有容律師

設臺北市松山區民生東路三段 109 號 16 樓

林凱倫律師

設臺北市羅斯福路 1 段 20 號 4 樓之 2

3 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

4 稱本會）於民國（下同）114 年 2 月 14 日詢問程序終結，並於同日作成裁

1 決決定如下：

2 主 文

3 一、 確認相對人未於 113 年 4 月 19 日發放特別獎金予申請人林甲○○之
4 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
5 為。

6 二、 確認相對人 113 年 6 月 25 日通知自 113 年 7 月 1 日起不續聘申請人
7 林甲○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定之
8 不當勞動行為。

9 三、 相對人應依本裁決決定之意旨，於本裁決決定書送達翌日起 30 日內
10 對申請人林甲○○是否發放 112 年度特別獎金暨是否續聘審核等予以
11 重新為審核，並將前開重為審核之證明送交勞動部存查。

12 四、 申請人其餘請求駁回。

13 事實及理由

14 壹、程序部分：

15 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追
16 加或變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提
17 下，僅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
18 參照），故是否允許申請人追加、變更或僅補充或更正陳述，本會均
19 有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決、本會 104 年勞
20 裁字第 50 號裁決決定意旨參照）。次按「勞工因工會法第 35 條第 2
21 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
22 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
23 日內為之。」、「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。」及「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

二、查申請人提出本件裁決時之不當勞動行為裁決暨調查證據申請狀記載請求裁決事項原為「一、確認相對人醫院院長魏崢於 113 年 4 月 30 日在 Line 群組『振興大家庭』發布『院長給全體同仁的一封信』如附表一所示之言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之不當勞動行為。二、確認相對人評定申請人林甲○○112 年度年終考核為乙下，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。三、確認相對人 113 年 5 月 24 日核發申請人林甲○○75,000 元 112 年度年終獎金之行為，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。四、確認相對人撤銷申請人林甲○○記大過 1 次處分後，未重新評定申請人林甲○○112 年度年終考核等第，並依據該考核等第發放年終獎金之行為，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。五、確認相對人於 113 年 5 月間未發放薪資與特別獎金之行為，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。六、確認相對人 113 年 4 月 22 日振行字第 1130002359 號函認定申請人林甲○○成立職場不法侵害行為，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。七、確認相對人不續聘申請人林甲○○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。」，嗣於本會 113 年 7 月 11 日收文之不當勞動行為裁
決申請補充理由(一)狀調整請求裁決事項為「一、確認相對人醫院院長
魏崢於 113 年 4 月 30 日在 Line 群組『振興大家庭』發布『院長給全體
同仁的一封信』如附表一所示之言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 5
款所定之不當勞動行為。二、確認相對人評定申請人林甲○○112 年度
年終考核為乙下，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。三、確認相對人 113 年 5 月 24 日核發申請人林甲
○○75,000 元 112 年度年終獎金之行為，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。四、確認相對人撤銷申請人林甲○○
記大過 1 次處分後，未重新評定申請人林甲○○112 年度年終考核等
第，並依據該考核等第發放年終獎金之行為，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。五、確認相對人於 113 年 5
月間未發放薪資獎金之行為，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。六、確認相對人 113 年 4 月 22 日振行字第
1130002359 號函認定申請人林甲○○成立職場不法侵害行為，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。七、確認相
對人 113 年 6 月 25 日不續聘申請人林甲○○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。八、相對人應自 113
年 7 月 1 日起至申請人林甲○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請
人林甲○○新臺幣 72 萬 5,375 元，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。九、確認相對人 113 年 7 月 2 日振行字第
1130004105 號函要求申請人林甲○○騰空並返還醫療大樓 2 樓心導管
室內辦公室、通知申請人搬離職務宿舍退宿之行為，構成工會法第 35

1 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定之不當勞動行為。」，後於本會 113 年 9
2 月 24 日進行初審會議撤回前述第九項請求裁決事項並更正調整前述請
3 求裁決事項第二至四項為「確認相對人撤銷申請人林甲○○記大過 1
4 次處分後，未重新評定申請人林甲○○112 年度年終考核等第，及依據
5 該重新考核等第發放年終獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1
6 款、第 5 款所定之不當勞動行為」、第五項為「確認相對人未於 113
7 年 4 月 19 日發放特別獎金予申請人林甲○○之行為，構成工會法第 35
8 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定之不當勞動行為。」（見本會 113 年 9
9 月 24 日初審會議紀錄第 4、5 頁），最終復於 113 年 11 月 5 日第 1 次
10 調查會議時調整、確認請求裁決事項為「一、確認相對人醫院院長魏
11 崢於 113 年 4 月 30 日在 Line 群組『振興大家庭』發布『院長給全體同
12 仁的一封信』中如附表一所示之言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 5
13 款所定之不當勞動行為。二、確認相對人撤銷申請人林甲○○記大過 1
14 次處分後，未重新評定申請人林甲○○112 年度年終考核等第，及依
15 據該重新考核等第發放年終獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第
16 1 款、第 5 款所定之不當勞動行為。三、確認相對人未於 113 年 4 月
17 19 日發放特別獎金予申請人林甲○○之行為，構成工會法第 35 條第 1
18 項第 1 款、第 5 款所定之不當勞動行為。四、確認相對人 113 年 4 月
19 22 日振行字第 1130002359 號函認定申請人林甲○○成立職場不法侵
20 害行為，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
21 為。五、確認相對人 113 年 6 月 25 日不續聘申請人林甲○○之行為，
22 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。六、
23 相對人應自 113 年 7 月 1 日起至申請人林甲○○復職日止，按月於次

1 月 5 日給付申請人林甲○○新臺幣 72 萬 5,375 元，及自每月發薪日之
2 翌日起至清償日止，按年息 5%計算之利息。」（見本會 113 年 11 月 5
3 日第 1 次調查會議紀錄第 1 頁第 6 行至第 2 頁第 13 行），經核申請人
4 上述所為，只係就原請求事項所為之文字調整，並無變更請求裁決之
5 法律依據，依前開說明，洵屬補充或更正事實上之陳述，自無不許之
6 理；另相對人就申請人前揭請求裁決事項第六項部分表示不同意其追
7 加（見本會 113 年 9 月 24 日初審會議紀錄第 3 頁），然前述追加者為
8 如本會認定不續聘行為構成不當勞動行為者則請求核發復職、付薪之
9 救濟命令，與原請求事項主張之事實脈絡均相同，卷證可相互援引，
10 對於相對人之攻擊防禦應無妨礙，故准許之。

11 三、關於相對人前述先位答辯聲明第一項所指「申請人請求確認相對人撤
12 銷申請人林甲○○記大過 1 次處分後，未重新評定申請人林甲○○112
13 年度年終考核等第，及依據該重新考核等第發放年終獎金之行為，構
14 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之部分(即
15 請求裁決事項第 2 項)，不受理」乙節：相對人固以申請人林甲○○112
16 年度年終考核之評定成績係於 113 年 1 月 8 日即已作成，其至遲於 113
17 年 2 月 27 日應即知悉其考評成績為乙下，申請人於 113 年 6 月 7 日始
18 提出本件裁決請求確認系爭考核結果構成不當勞動行為，顯已逾 90 日
19 之申請裁決期間云云，作為置辯；然查本件申請人請求裁決事項第二
20 項「確認相對人撤銷申請人林甲○○記大過 1 次處分後，未重新評定
21 申請人林甲○○112 年度年終考核等第，及依據該重新考核等第發放
22 年終獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定之不
23 當勞動行為」，其真意係主張相對人應於 113 年 5 月 15 日通告撤銷申

1 請人林甲○○記大過 1 次處分後（見申證 4），應再行重新評定申請人
2 林甲○○112 年度年終考核等第，此觀諸申請人林甲○○曾委請律師發
3 函請相對人重新評定考核並據為發放年終獎金及特別獎金（申證 3），
4 相對人後於 113 年 5 月 28 日以振行字第 1130003185 號函回函婉拒之
5 （申證 10），可見前述申請人主張相對人應為而不為之不作為（指相
6 對人回函婉拒重新評核考績）係發生在 113 年 5 月 15 日以後，及至本
7 件裁決申請日即 113 年 6 月 7 日，明顯尚未逾裁決申請期間，相對人
8 抗辯應為不受理云云，實無足採。末其餘申請人上開各事項請求，核
9 其期間亦均未逾裁決申請期間，其程序應為合法。

10 貳、實體部分：

11 一、申請人之主張及請求：

12 （一）本件事實

13 申請人林甲○○為申請人工會之理事長，為維護振興醫院員工權
14 益，以 112 年 9 月 11 日 112 振興工會昕字第 008 號函（下稱系爭
15 函文）向行政院衛生福利部及勞動部提出建言後，相對人醫院人
16 事室旋即依工作規則第 69 條第 7 款對申請人林甲○○提報記大過
17 1 次，併送人事評議委員會審議。最終相對人於 112 年 11 月 2 日
18 於醫院內部網站公告懲處申請人林甲○○記大過 1 次。申請人工
19 會與申請人林甲○○遂就上開記大過 1 次之懲戒處分，向勞動部
20 申請不當勞動行為裁決，經勞動部作成 112 年勞裁字第 38 號不當
21 勞動行為裁決決定書（下稱 112 年勞裁字第 38 號裁決決定），認
22 定相對人記大過 1 次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
23 第 5 款所定之不當勞動行為。惟相對人於收受前開裁決決定書後，

1 直到申請人於 113 年 5 月 7 日發函，始於 113 年 5 月 15 日撤銷該
2 記大過 1 次之懲戒處分，並於 113 年 5 月 24 日發放 112 年度年終
3 獎金 75,000 元。申請人林甲○○於 113 年 5 月 24 日再次發函要求
4 相對人應重為考績評定並說明 112 年度年終獎金之計算標準、撤
5 銷 113 年 4 月 22 日振行字第 1130002359 號函認定申請人林甲○○
6 成立職場不法侵害行為之調查結果，以及提供申請人林甲○○專
7 任主治醫師聘任合約書等。惟相對人竟以 113 年 5 月 28 日振行字
8 第 1130003185 號函拒絕申請人所請，不僅維持申請人林甲○○112
9 年度年終「乙下」之考核等第，亦未具體說明何以申請人 112 年
10 度年終獎金為 75,000 元，相對人上開行為均已構成工會法第 35
11 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

12 (二) 相對人收受 112 年勞裁字第 38 號裁決決定後，相對人醫院院長魏
13 崢於 113 年 4 月 30 日在 Line 群組「振興大家庭」發布「院長給全
14 體同仁的一封信」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定
15 之不當勞動行為：

16 1、 相對人醫院院長魏崢作為醫院代表人，相對人醫院院本部為振
17 興醫院最高管理單位，申請人林甲○○時任相對人醫院心臟醫
18 學中心心臟血管內科主任級醫師，隸屬於相對人醫院（院本部）
19 而受相對人醫院院長魏崢管理監督，相對人醫院院長魏崢自屬
20 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之「代表雇主行使管理權之人」。

21 2、 詎料，相對人醫院院長魏崢於 113 年 4 月 29 日收受 112 年勞裁
22 字第 38 號裁決決定後，竟於同年 4 月 30 日在 Line 群組「振興
23 大家庭」發布「院長給全體同仁的一封信」，內容當中即有提

1 及：「無奈勞動部委員並非醫療專業，不易理解醫師業績與提
2 成的複雜關係，也不夠瞭解醫院人評會的客觀性，就誤以為院
3 方企圖干預工會，因此初步做成對院方不利的裁決。」等語，
4 顯見相對人醫院院長魏崢明知相對人對於申請人林甲○○記大
5 過 1 次之行為遭勞動部認定構成不當勞動行為，應予撤銷；竟
6 仍悖於 112 年勞裁字第 38 號裁決決定之意旨，以系爭發文不當
7 影響工會活動。系爭發文不僅惡意攻擊申請人林甲○○「其實
8 真正運作並干預工會的是什麼人，大家都心知肚明」、「記過
9 處分純粹僅就林甲○○醫師公然散布謠言之行為，聲明書中的
10 許多指摘，看來都似是而非」、「不能說因為是工會理事長就
11 可以無的放矢，公然造謠，破壞團結。」，詆毀申請人工會與
12 申請人林甲○○之名譽；且訛稱申請人林甲○○「又曾擔任健
13 康管理中心主任，不可能會不知道醫師薪資每一筆提成都是來
14 自於醫師實際執行的業務」、「遺憾的是林甲○○醫師雖然在
15 電話中跟我相談融洽，也承認他手中有關 T 醫師的業績資料可
16 能有誤，如今卻說我致電威脅恫嚇他，令人費解。」上開內容
17 全與事實不符，均為不實指控。

18 3、附表一：院長魏崢於 113 年 4 月 30 日支配介入之言論

編號	構成支配介入行為之言論內容
1	林甲○○醫師在院內資歷甚久，又曾擔任健康管理 中心主任，不可能會不知道醫師薪資每一筆提成都 是來自於醫師實際執行的業務
2	其實真正運作並干預工會的是什麼人，大家都心知

	肚明。
3	遺憾的是林甲○○醫師雖然在電話中跟我相談融洽，也承認他手中有關T醫師的業績資料可能有誤，如今卻說我致電威脅恫嚇他，令人費解。
4	記過處分純粹僅就林甲○○醫師公然散布謠言之行為，聲明書中的許多指摘，看來都似是而非，林甲○○醫師未進一步了解就妄加揣測，認為是院方對其刻意打壓，其實不然。
5	不能說因為是工會理事長就可以無的放矢，公然造謠，破壞團結。

1 4、相對人在裁決決定作成後，未向醫院全體同仁說明業績金額與
2 提成分潤之制度如何運作，反以系爭發文混淆振興醫院全體同
3 仁視聽，掩蓋不當勞動行為之事實，破壞勞工團結，已構成工
4 會法第35條第1項第5款支配介入行為。

5 (三) 相對人評定申請人林甲○○112年度年終考核為乙下，且僅核發申
6 請人林甲○○75,000元112年度年終獎金，並拒絕重新評定申請
7 人林甲○○112年度年終考核等第，依該考核等第發放年終獎金之
8 行為等；未於113年4月19日發放特別獎金予申請人林甲○○之
9 行為，已構成工會法第35條第1項第1款、第5款所定之不當勞
10 動行為：

11 1、按「振興醫療財團法人振興醫院專任主治醫師年終考核辦法」
12 （下稱「年終考核辦法」）當中，「六、作業內容 4.考核強制
13 規定」明文規定：「當年度考核期間記大過(含)以上之處分或其

1 他特殊原因者，僅能列為乙下，不能享有年終獎金或特別獎
2 金」。另按「六、作業內容 5.考核流程 5.2 一級主管之考核 5.2.2
3 複評：由院長負責複評」。

4 2、經查，相對人於 113 年 11 月 2 日於醫院內部網站公告懲處申請
5 人林甲○○記大過 1 次後，相對人遂依年終考核辦法「六、作
6 業內容 4.考核強制規定」，將申請人林甲○○之年終考核等第
7 評定為「乙下」，並且不得享有年終獎金或特別獎金。然而，
8 112 年勞裁字第 38 號裁決理由中載明：「又受記大過處分之勞
9 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
10 對人員工懲戒作業規定第六、5.3 條規定可明，是對申請人林甲
11 ○○影響非無重大」等語（112 年勞裁字第 38 號裁決決定書第
12 33 頁第 14 行至第 16 行）。相對人本應於撤銷記大過 1 次之懲
13 戒處分後，重新評定申請人林甲○○112 年度之年終考核等第，
14 並依重新評定之考核總分與等第核發年終獎金和特別獎金。

15 3、惟查，申請人林甲○○於 112 年勞裁字第 38 號裁決決定作成
16 後，發函通知相對人應重新評定申請人林甲○○之年終考核分
17 數及等第，並依據該重新考核總分發放年終獎金及特別獎金。
18 詎料，相對人竟於 113 年 5 月 29 日回函表示：「系爭裁決決定
19 書並未認定本院應重新評定林甲○○之年終考核分數或等第，
20 亦未認定本院應發放年終獎金與特別獎金予林甲○○」等語，
21 迫使申請人林甲○○僅能再循法律途徑救濟權利。

22 4、況相對人於 113 年 5 月 15 日撤銷該記大過 1 次之懲戒處分後，
23 在申請人林甲○○無「記大過處分」和「其他特殊原因」下，

1 仍維持申請人林甲○○「乙下」之年終考核等第，顯違反年終
2 考核辦法規定。再者，倘申請人林甲○○112 年度年終考核等第
3 為「乙下」，依年終考核辦法規定應「不得享有年終獎金或特
4 別獎金」。然而，相對人仍於同年 5 月 24 日核發 112 年度年終
5 獎金 75,000 元，已逸脫相對人醫院所自行設定之考績評定標
6 準，係基於不當勞動行為之動機所為。

7 5、相對人雖稱「參相證 3，依據年終考核辦法記大過不得享有年終
8 獎金，如非因大過之考核列為乙下，依相證 3 年終獎金月數為
9 基本保障薪*1.5，故相對人確實已依據該規定核發足額之年終獎
10 金(計算式把基本保障薪 5 萬元*1.5 等於 7 萬 5 千元)予申請人林
11 甲○○。」等云云，然無非以撤銷記大過之懲戒處分後，申請
12 人林甲○○仍有維持年終考核乙下之「其他事由」。惟查：

13 (1) 就相對人所提出之事由「未經合理查證及散布不實謠言」而
14 言，業經 貴會 112 年勞裁字第 38 號裁決決定書認定構成不
15 當勞動行為，相對人自不能再以此為理由，維持乙下之年終
16 核定。

17 (2) 再者，相對人指謫申請人林甲○○「態度強勢，對諸多心臟
18 科科務及人事介入頗多」、「私自邀集人員在院內進出」等。
19 然上開等情不僅全為子虛烏有之事，且更與申請人林甲○○
20 執行醫療業務之專業無涉。申請人林甲○○為醫院資深的心
21 臟科一分子，本將振興醫院視為人生最後職場，在科內事務
22 偶有建言，並無影響科內工作氛圍、造成其他同仁不滿等情。
23 又使用心導管室用餐「交誼空間」練琴一事，是起於新冠肺

1 炎疫情發生之前已逾5年，主要是為了在醫院忘年會中表演，
2 練習時間都在「正常下班時間」下午5時30分後，正副院長、
3 心臟科主任及技術長等人於練習期間均多次出入現場，並未
4 表示反對意見，且該練習活動在疫情結束後即已終止。

5 (3) 末以，相對人是否曾對於其他主治醫師，在「未作成記大過
6 處分」的情形下，仍作成「年終考核乙下」決定之先例？又
7 該名主治醫師是否獲遭不續聘之結果？倘過去相對人醫院均
8 無此先例，卻「剛好第一次」發生在工會理事長申請人林甲
9 ○○身上，不無可議；且相對人於收受112年勞裁字第38號
10 裁決決定書後，本有改正機會而卻未改正，顯見其仍惡意維
11 持申請人林甲○○乙下年終考核之決定，具有不當勞動行為
12 之動機與意圖。

13 6、相對人又稱「考量申請人林甲○○對曾甲○○之職場霸凌行為
14 及答辯書(一)第8頁至第11行至第16行之行為，決定不予發放
15 特別獎金」等云云。惟上開等情全為子虛烏有之事，且與申請
16 人林甲○○執行醫療業務之專業無涉，相對人僅以空泛之「參
17 考個人與團體之整體表現而定」，決定不予發放特別獎金，實
18 有不當勞動行為之意圖。

19 7、相對人於作成不續聘通知時，相關具體理由亦未曾告知申請人
20 林甲○○；其提出之「徐○○技術長與友人之Line對話紀錄」，
21 署名日期為「113年11月29日」，顯見相對人在作成不續聘決
22 定後，在本次裁決程序中始補充相關具體理由，全係為「先射
23 箭再畫靶」，均為人為加工之事證。且過去亦未曾有主治醫師因

1 此等理由而遭相對人作成記大過處分。

2 8、綜上所述，相對人於撤銷申請人林甲○○記大過 1 次之懲戒處
3 分後，竟拒絕重新評定申請人林甲○○112 年度之年終考核等第
4 並核發年終獎金和特別獎金。就 112 年勞裁字第 38 號不當勞動
5 行為裁決案之調查與裁決程序，並綜合本件裁決申請之整體勞
6 資關係脈絡以觀，顯見相對人醫院就林甲○○112 年度之年終考
7 績等第「乙下」、核發 112 年度年終獎金 75,000 元、拒絕重新
8 評定申請人林甲○○112 年度之年終考核等第等，以及 113 年 5
9 月間仍未發放薪資獎金等行為，均已逸脫雇主自行設定之考績
10 評定標準，係基於不當勞動行為之動機所為，構成工會法第 35
11 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定之不當勞動行為。

12 (四) 相對人就申請人林甲○○提出職場不法侵害行為申訴之處理方
13 式，顯與曾甲○○醫師提出之申訴案不同，職場不法侵害預防及
14 處置小組有針對性之差別待遇。理由如下：

15 1、查相對人受理曾甲○○主任提出職場不法侵害行為之申訴後，
16 於短短 3 個月內積極開會並迅速作成最終決定，並在 113 年 6
17 月 30 日前以該霸凌案成立為由，假借認定申請人林甲○○有「嚴
18 重破壞本院團隊精神的核心價值」之情形，進而對申請人林甲
19 ○○作成不續聘決定。

20 2、申請人林甲○○於 113 年 3 月 16 日提出職場不法侵害行為之申
21 訴後，相對人均未通知申請人林甲○○後續處理情形，直到相
22 對人提出本件答辯書(四)時，始知悉其提出之申訴案遭暫緩審
23 議。在此之前，相對人不僅未通知申請人林甲○○與會陳述意

1 見，申請人林甲○○亦未收到會議結果之通知。

2 3、在 113 年 5 月 29 日職場不法侵害預防及處置小組會議中，委員
3 討論與共識認為：「(二)林甲○○理事長日前向勞動部申訴之不
4 當勞動行為案，其中一項主訴之事由與本次職場不法侵害案所
5 申訴事由相同(曾甲○○主任於主治醫師 LINE 群組中散佈對於
6 林甲○○理事長的不實言論，企圖影響本院企業工會運作)，而
7 勞動部裁決庭認定曾主任之發言純粹為其抒發個人感受，並非
8 代表雇主行使管理權之人對於工會所為之支配介入，與不當勞
9 動行為無關，故勞動部裁決該案駁回(不成立)，既然不當勞動
10 行為一案業經勞動部裁決駁回，故本案應尊重勞動部之裁決」
11 等語。然而，在 112 年度勞裁字第 38 號裁決決定書中，亦認定
12 申請人工會與林甲○○向主管機關發函之言論，核屬合理工會
13 活動範圍，相對人卻仍以此認定申請人林甲○○構成職場霸凌
14 曾甲○○醫師，進而有「嚴重破壞本院團隊精神的核心價值」
15 作為不續聘、不發放年終獎金與特別獎金之理由，顯見相對人
16 僅片面擷取 112 年度勞裁字第 38 號裁決決定書之內容，擇其對
17 己有利之事實，惡意以「暫緩」申請人林甲○○申訴案之方式
18 拖延(實際上已相當於不受理)；另一方面，卻持續進行不續聘
19 申請人林甲○○之相關措施，企圖將申請人林甲○○驅離醫
20 院，如此恣意選擇性認定適用，更充分展現相對人不惜一切要
21 將申請人林甲○○驅離之決心。

22 4、又 113 年 5 月 29 日職場不法侵害預防及處置小組會議中，委員
23 討論與共識認為：「(四)另申訴人日前提告曾甲○○主任妨害名

1 譽刑事一案，其主張之事由亦與本不法侵害案申訴事由相同（曾
2 甲○○主任於主治醫師 LINE 群組中散佈對於林甲○○理事長的
3 的不實言論，藉以毀損林理事長之名譽，進而貶低其社會評
4 價），故本案理應尊重該案判決結果，然考量目前法院尚未作出
5 最終調查結果與判決，故本案應先行暫緩審議。」倘相對人既
6 然認為應「尊重判決結果」，自應均有法院判決背書下，始得作
7 成任何決定。然而，在曾甲○○醫師 113 年 1 月 8 日對於提出
8 申訴時，相對人於同年 1 月 26 日（提出申訴後僅約時隔兩週）、
9 3 月 4 日召開職場不法侵害預防及處置小組會議時，均未曾建議
10 或要求申訴人曾甲○○應先提起司法途徑救濟，卻逕認定申請
11 人林甲○○以申請人工會名義發布函文之行為，構成職場霸凌
12 行為，甚至連等待司法裁決作成都不用，兩者處理方式顯然存
13 有差別待遇。

14 5、相對人稱「相證 6 執行職務遭受不法侵害預防計畫第 9 條第 4
15 項所定『勞工代表（工會）』，非指須由工會選任或推派代表，
16 而依相證 7、8 會議記錄，出席委員曾乙○○即是作為勞工代表
17 出席（至於勞工代表如何決定，確認後再查報），況且他也是申
18 請人工會會員。」云云，惟查：

19 (1) 相對人既已於其自行制定之執行職務遭受不法侵害預防計畫
20 第 9 條第 4 項前段，明文規定「建立『職場不法侵害預防及
21 處置小組』，由副院長、稽核室主任、人事室主任、勞工安全
22 衛生室主任、總務室主任、相關部門法律專家及勞工代表（工
23 會）組成」，依上開相關勞動法令解釋，係指原則上應有勞工

1 代表參與會議；倘相對人醫院有工會時，應由工會選任或推
2 派代表，始足當之。蓋上開小組當中除勞工（工會）代表外，
3 組成成員幾乎為醫院院內管理階層，倘無工會自行選任或指
4 派之代表參與小組會議，如何確保該決議之公正性？抑或是
5 該會議即淪為院方追殺工會成員之殺手鐮（即如同本案情
6 形）？更遑論本件申請人工會不僅未曾選任或指派工會代
7 表，甚至未曾收到院方選任曾乙○○醫務專員擔任勞工代表
8 委員之通知。在此上開會議組成成員幾乎全為醫院院內管理
9 階層之前提下，申請人工會如何達成保護全體院內同仁勞動
10 權益之功能？豈不容許相對人濫用職場不法侵害行為之認定
11 程序作成不利於勞工之決定？

12 (2) 相對人組成職場不法侵害預防及處置小組時，應由申請人工
13 會選任或指派工會代表參與該會議。相對人未依其所制定之
14 執行職務遭受不法侵害預防計畫建立合法組織，亦未踐行正
15 當程序，實有組織與程序重大違法之瑕疵，本於不當勞動行
16 為之意圖，認定申請人構成職場不法侵害行為，實已構成不
17 當勞動行為。相對人仍未提出如何決定勞工代表之方式或相
18 關規定，僅稱「處置小組宜有代表勞工立場之委員，但非謂
19 該名勞工代表必須由工會選任或指派」、「相對人會考量個案
20 案件性質、事件態樣及同仁忙碌程度與時間，而邀請一定資
21 歷、足以代表勞工立場之同仁擔任處置小組之勞工代表委
22 員。」不僅未提出選任勞工代表之相關依據，且其解釋亦不
23 符合相關勞動法令，全然無視申請人工會存在之事實。

1 (3) 相對人雖稱「處置小組在運作上，向來均非由工會選任或指
2 派勞工代表委員，此不僅是於上關申請人林甲○○或曾甲
3 ○○醫師所提申訴案件如此，於其他同仁所提起之職場不法
4 侵害申訴案件，俱無不同。」等語，益徵過去相對人組成職
5 場不法侵害預防及處置小組時，實均有組織與程序重大違法
6 之情形；只不過因為本次爭議，始遭申請人工會發現，相對
7 人過去召開會議竟均有組織與程序重大違法。

8 (4) 綜上所述，相對人既無法提供勞工或工會代表如何選任之相
9 關規定，自應依相關勞動法令之解釋，由申請人工會選任或
10 指派工會代表，否則，無異任由資方恣意解釋而架空迴避勞
11 動法令之規定。是相對人組成職場不法侵害預防及處置小
12 組，未建立合法組織，亦未踐行勞動法令所規範之正當程序，
13 實有組織與程序重大違法之瑕疵。

14 6、綜上所述，顯見相對人欲透過認定申請人林甲○○構成職場不
15 法侵害行為之結果，啟動後續不續聘、不發放年終獎金與特別
16 獎金等手段，具有不當勞動行為之意圖。

17 (五) 相對人於 113 年 6 月 25 日以簽稿會核單通知申請人林甲○○不續
18 聘之行為，不僅違反醫院內部程序規定，且未向申請人具體說明
19 不續聘之具體理由，顯然對於申請人林甲○○具有針對性，構成
20 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：(請求裁決
21 事項五)

22 1、經查，申請人林甲○○已於相對人醫院服務並擔任醫師近 20 年
23 有餘，由於醫術備受就醫者肯定，故相對人連年續聘申請人林

1 甲○○，無一例外。相對人於 113 年 3 月間仍依慣例詢問申請
2 人林甲○○是否有續聘意願，申請人林甲○○已回覆同意續
3 聘。詎料，因申請人林甲○○作為工會理事長領導工會活動，
4 於 112 年 9 月間發函向主管機關舉發相對人醫院不公之事，相
5 對人遂於 112 年 11 月 2 日對申請人林甲○○記大過 1 次，申請
6 人林甲○○於 112 年 11 月 3 日就該記大過 1 次之懲戒處分，向
7 貴會申請不當勞動行為之裁決，並於 113 年 4 月 29 日收受 112
8 年度勞裁字第 38 號裁決決定書，認定相對人記大過 1 次之懲戒
9 處分構成不當勞動行為。相對人於申請人林甲○○申請系爭裁
10 決之過程中，即已開始陸續作成若干不當勞動行為。尤有甚者，
11 相對人在收受系爭裁決決定後，竟挾報復心態決定不續聘申請
12 人林甲○○，企圖使申請人林甲○○喪失工會理事長及會員資
13 格，削弱申請人工會監督相對人醫院內部運作的實力，形成「殺
14 雞儆猴」的寒蟬效應。相對人該不續聘決定具有不當勞動行為
15 之意圖甚明。

16 2、相對人就決議不續聘之組織章程與作業規範等，均「無」任何
17 規定。甚至在 113 年 2 月 15 日由相對人院長魏崢作為主任委員，
18 結合院方其他重要主管，成立「醫師聘任審核委員會」，專案處
19 理申請人林甲○○之不續聘事宜：

20 (1) 相對人醫院對於如何決議不續聘等相關事宜，完全沒有任何
21 組織章程與作業規範等。相對人為對於申請人林甲○○啟動
22 後續不續聘之程序，遂於 113 年 2 月 15 日（112 年勞裁字第
23 38 號案尚在調查程序中）以振行字第 1130000887 號函公告成

1 立「醫師聘任審核委員會」。目的即為「專案」處理申請人林
2 甲○○之不續聘事宜（設置原因：「需求」），並由相對人醫院
3 院長魏崢出馬擔任主任委員、副院長殷○○擔任副主任委
4 員、人事室主任游○○擔任執行秘書、人力資源課課長李甲
5 ○○擔任幹事，上開等人均為院內重要主管與幹部，有權決
6 定院內所有人事異動。就是為了在 113 年 6 月與申請人林甲
7 ○○間作個了斷，於 113 年 6 月 25 日直接通知申請人林甲○○
8 不續約，完全沒有提前通知申請人林甲○○陳述意見，即以
9 「醫師聘任審核委員會」此一臨時內部編織，「包裝」後續作
10 成之違法不續聘決定。

11 (2) 第一屆委員會成員任期僅至 113 年 6 月 30 日止，成立後不到
12 半年即任期到期，恰巧申請人林甲○○聘期同樣只到 113 年 6
13 月 30 日。此更加證明「醫師聘任審核委員會」之成立，僅為
14 臨時的任務性編制，目的即為以不續聘申請人林甲○○為目
15 的而成立。當達成目的之後，該組織及其成員即可功成身退，
16 甚至趕緊退出離開，欲規避後續相關責任。

17 (3) 相對人自承「相對人醫院以往於院部小組會議討論主治醫師
18 之續聘事宜，於 113 年 4 月 16 日另成立醫師聘任審核委員會
19 (下稱：醫審會)」等語，足證本次相對人決定申請人林甲○○
20 不續聘之組織、程序，均與相對人歷年處理其他主治醫師續
21 聘事宜全然不同。過去原本均由「院部小組會議」處理不續
22 聘，院方卻於 113 年 4 月 16 日成立醫師聘任委員會處理續聘
23 作業程序，成員均為醫院高層或人事室成員。

1 (4) 相對人於 113 年 1 月 29 日即已預先完成醫審會設置一覽表，
2 另於同年 2 月 15 日同時向全院公告醫審會成立並自當日生
3 效。然而，相對人提出之醫審會組織章程初版日期竟為「113
4 年 4 月 16 日」？時隔 2 個月之久，益徵相對人係先射箭再畫
5 靶，先成立醫審會處理申請人林甲○○不續聘事宜，為免嚴
6 重程序瑕疵遭挑戰，遂制訂組織章程而欲蓋彌彰，成立醫審
7 會決定不續聘申請人林甲○○之決定，顯然具有不當勞動行
8 為之意圖。

9 (5) 在申請人方對於「醫審會成員任期」提出質疑後，相對人即
10 稱已延長該屆醫審會委員任期，自時間點觀之，更加證明醫
11 審會成立之目的就在於決定不續聘申請人林甲○○。

12 (6) 綜上所述，就整體勞資脈絡以觀，相對人「醫師聘任審核委
13 員會」成立時點（113 年 2 月 15 日）、組成成員（正副院長、
14 人事室主任與主管等）、實際任務內容（僅為不續聘申請人林
15 甲○○而組成）、委員任期（113 年 6 月 30 日止）、組織章程
16 發布時間（113 年 4 月 17 日）、事後公告延長委員任期等事實
17 以觀，顯見相對人成立醫師聘任審核委員會之目的，即為「不
18 續聘申請人林甲○○」，顯然具有不當勞動行為之意圖。

19 3、申請人林甲○○於相對人院內服務 20 餘年，基於臨床裁量權就
20 病患陳述服藥後之症狀，依其專業認定有無過敏反應，決定是
21 否開立藥物 Plavix（以下簡稱保栓通），過去亦未遭相對人與健
22 保署通知有違法情事。相對人稱申請人林甲○○有「虛偽不實
23 理由濫用健保大量開立保栓通之違法」等云云，實屬無稽：

- 1 (1) 相對人徒憑 113 年 6 月 25 日簽稿會核單通知申請人林甲○○
2 不續聘，並空泛指稱相對人林甲○○有「違反健保申報規定」
3 等云云。倘申請人林甲○○過去申報健保有任何疑問，健保
4 署必會先行通知、糾正。然而，申請人林甲○○服務於相對
5 人醫院期間，相對人及健保署均未要求申請人林甲○○應改
6 善任何行為，或通報有異常動作等。
- 7 (2) 相對人於 113 年 6 月 25 日簽稿會核單中未具體敘明哪些行為
8 違法、違反何種規定；竟是透過收受相對人本次裁決程序中
9 之答辯書內容後，始知悉相對人是以違法開立「保栓通」，由
10 相對人院內醫師聘任審核委員會（下稱醫審會）決議不予續
11 聘，決定之程序顯然違法。
- 12 (3) 醫師就病患應如何用藥、是否可能產生藥害結果等具有臨床
13 裁量權，用藥是否妥當自應個案判斷之。過敏為免疫反應，
14 可以透過組織內有嗜酸性血球與過敏性免疫球蛋白加以診
15 斷。醫師通常依據「病患陳述服藥後之症狀」，診斷病患是否
16 有過敏反應。病患服用 Aspirin（即俗稱阿司匹靈）產生不適，
17 甚至可能產生腸胃道出血等合併症狀。藥害事件一旦成立，
18 必會產生後續賠償、藥害救濟等問題，此將使病患承受的痛
19 苦與事後治療的花費遠比事先預防要多非常多倍，「防患未
20 然」是第一線看診醫師必須負起的責任。
- 21 (4) 申請人林甲○○門診速度緩慢，經常花許多時間和心思與病
22 患對話，了解病患生活內容習慣以及篩檢藥物之不良影響，
23 積極避免藥害結果，藉此發現多數病人用藥後實質不適之結

1 果，相對人徒憑所列症狀（噁心、嘔吐、腹部脹痛等）並非
2 過敏反應，實屬武斷。更何況，相對人未詢問申請人、了解
3 或調查申請人林甲○○開立保栓通之醫療過程，甚至醫審會
4 之召開亦未通知申請人林甲○○陳述意見；在健保署尚未主
5 動通知、糾正之情形下，逕以「違反健保申報規定」為由，
6 決議不續聘申請人林甲○○，核屬針對性之蓄意迫害。

7 (5) 再者，相對人雖稱本件係「內控內稽小組在執行抽查稽核過
8 程中『偶然發現』申請人林甲○○濫用健保大量開立保栓通
9 之行為」、「保栓通過去即是健保署重點查核之對象、健保署
10 近期擬重點查核」、「內稽內控小組與醫審會均係秉持專業獨
11 立行使職權之組織」等云云。惟查相對人 109 年間成立之「內
12 稽內控小組」係由相對人「副院長」殷○○出任組主任負責
13 院內稽核業務，並由相對人院長魏崢擔任召集人之「品質管
14 理中心」認定院內醫生有無違反醫療法規之情形。品質管理
15 中心係相對人於 112 年 12 月 1 日以振行字第 1120007501 號
16 函，公告整併原「醫療品質暨病人安全委員會」與「醫品中
17 心」所成立。申請人林甲○○原為「醫品中心主任」與「醫
18 療品質暨病人安全委員會」執行秘書；相對人藉由成立品質
19 管理中心解除申請人林甲○○上開職務，並決議由相對人醫
20 院院長魏崢，以及隨附人馬擔任各委員會委員主任，鞏固管
21 理階層之權威與決策權，掃除申請人工會在醫院內部的影響
22 力，間接造成影響工會活動之目的。詎料，112 年 12 月間成
23 立之品質管理中心後，相對人醫院「內稽內控小組」竟在不

1 到半年間啟動抽查稽核，且「偶然發現」申請人林甲○○開
2 立保栓通之情事，竟有如此湊巧之事？申請人林甲○○開立
3 保栓通根本尚未遭健保署認定違法，相對人卻以「可能」造
4 成醫院高額損失為由，作成不續聘決定。不免讓人懷疑「品
5 質管理中心」是否為相對人醫院管理階層之打手，欲使申請
6 人林甲○○盡早離開醫院。既然相對人稱保栓通過去是健保
7 署重點查核對象等，何以申請人林甲○○在相對人醫院內服
8 務已二十餘年，服務期間內開立之藥物均「未」曾遭相對人、
9 健保署通知、提醒有濫用健保之違法情形？又相對人也僅能
10 指出 102 年間院內曾發生醫師濫開保栓通之事件，除此之外，
11 並無其他類似違法情事。又 102 年間該名醫師是否同樣遭致
12 不續聘之結果？濫開保栓通情形為何？是否得比附援引於本
13 案？相對人均未詳加說明。再者，相對人 113 年 6 月 17 日醫
14 審會僅稱「發現全院醫師開單條件中『對 Aspirin 過敏』之佔
15 率，除林甲○○醫師外，其他醫師平均比率僅約 0.8%」等語。
16 然而，究竟申請人林甲○○實際開立保栓通之佔率為何？與
17 其他「個別」醫師間差距為何？多少的佔率始構成「濫用健
18 保」？是否有其他醫師因相同理由而被不予續聘？均付之闕
19 如。足證相對人醫審會決議不續聘之結論，實出於不當勞動
20 行為之動機，具有針對性，顯然違法。

21 4、相對人以申請人林甲○○「嚴重破壞本院團隊精神的核心價值」
22 及「嚴重違反健保申報規定」等為由不續聘，惟相對人所敘之
23 「嚴重破壞本院團隊精神的核心價值」為不確定概念，至今未

1 具體陳明申請人林甲○○為何構成此一事由。所謂的「本院團
2 隊精神的核心價值」，就是使醫院成為服從管理階層領導的「一
3 言堂」，盡力鞏固領導階層的利益其不續聘顯係針對申請人林甲
4 ○○所為，顯無理由：

5 5、相對人認定申請人林甲○○有職場不法侵害行為（職場霸凌）
6 之決定，構成不當勞動行為；且據此決定不發放 112 年度特別
7 獎金、決定不續聘等，均構成不當勞動行為：

8 (1) 相對人健康管理中心主任曾甲○○於 113 年 1 月 8 日向臺北
9 市政府勞工局提出職場霸凌事件申訴函，相對人迅於 113 年 4
10 月 22 日以振行字第 1130002359 號函認定申請人林甲○○構
11 成職場不法侵害行為成立。然上開函文內容當中均未具體說
12 明申請人林甲○○成立「職場不法侵害」之理由。

13 (2) 相對人另建立「職場不法侵害預防及處置小組」處理職場不
14 法侵害事件，組成成員有副院長、稽核室主任、人事室主任、
15 勞工安全衛生室主任、總務室主任、相關部門法律專家及勞
16 工代表(工會)組成。惟就 113 年 1 月 26 日、同年 3 月 4 日分
17 別召開之 2 次職場不法侵害預防及處置小組會議觀之，出席
18 委員均為醫院院方管理階層，甚至就是決定申請人林甲○○
19 不續聘之醫審會成員（包含：殷○○副院長、游○○人事室
20 主任等）全無勞工(工會)代表參與會議，更顯相對人實係依其
21 身為資方優勢資源巧立名目針對工會理事長為不當勞動行
22 為，試圖讓申請人林甲○○知難而退安靜離開。

23 (3) 申請人林甲○○曾於同年 3 月 4 日職場不法侵害預防及處置

1 小組會議中，對於該會議組成成員提出質疑：「關於此會議的
2 成員組成本人給出一些意見，本會議找了一位老同事來擔任
3 員工代表，其實並不具代表性與意義，因為員工代表應該是要
4 由工會指派，且下次若這種會議有律師到場的話也請事先
5 通知本人，不是只有院方有律師，工會也有法律顧問與律師，
6 如此對工會並不尊重，我們工會實際上應該是與醫院平行的
7 組織。」，清楚表達此次會議成員沒有工會代表，組織與決議
8 程序有違法之虞，然小組會議成員對此並無任何正面回應，
9 即逕行投票通過認定申請人林甲○○成立職場霸凌。

10 (4) 申請人林甲○○亦曾於 113 年 3 月 16 日向相對人醫院提出職
11 場不法侵害行為之申訴，相對人對於申訴人林甲○○提出之
12 申訴時至今日始終未為處理，兩者竟有如此明顯之差別待
13 遇。相對人目的即係欲趕在 113 年 6 月 30 日前，以該霸凌案
14 成立為由，假藉認定申請人林甲○○有「嚴重破壞本院團隊
15 精神的核心價值」之情形，進而對申請人林甲○○作成不續
16 聘決定。

17 (5) 相對人於同年 3 月 4 日職場不法侵害預防及處置小組會議
18 中，最終會議結論認為：「有關被申訴人之懲戒及輔導改善部
19 分，建議移送人評會進一步討論，可否之處，敦請鈞長核
20 示。」，代表該認定不法職場侵害行為之結果，僅為整體程序
21 之中間行為，尚待相對人人事室作成後續決定，相對人於 113
22 年 4 月 22 日作成最終決定。然而，相對人竟提早於同年 4 月
23 8 日發放 112 年度特別獎金時，在人事室未對於申請人林甲

○○作成任何懲戒及輔導改善措施之前提下，即預先以申請人林甲○○有職場霸凌行為為由，不發放特別獎金，顯然違背同年3月4日職場不法侵害預防及處置小組會議之會議結論，並以此為基礎開啟後續一系列對申請人林甲○○之不利益待遇行為，更顯相對人醫院諸多針對申請人林甲○○之先射箭再畫靶之不當勞動行為，。

6、綜上所述，相對人113年6月25日作成不續聘決定，不僅程序違法，且未具體敘明不續聘之理由，又不續聘理由亦全與事實不符，顯係針對申請人林甲○○與申請人工會所作成之不利益待遇、支配介入行為，具有不當勞動行為之意圖，已構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。

(六) 申請人請求裁決事項第二項、第三項和第四項符合勞資爭議處理法第39條第2項及第51條第1項申請期間90日之規定：

1、相對人於113年1月8日作成申請人林甲○○112年度年終考核「乙下」之考評成績，並於同年5月15日公告撤銷對申請人林甲○○記大過1次之懲戒處分後，遂於同年5月24日核發申請人林甲○○112年度年終獎金75,000元。相對人雖主張申請人林甲○○至遲於同年2月27日即已知悉其考評成績等云云。然而，此至多僅能說明申請人林甲○○於斯時獲知遭相對人作成112年度年終考核「乙下」考評成績之行為，因相對人自始未向申請人林甲○○說明112年度年終考核「乙下」考評成績作成理由為何？是否因該記大過1次之懲戒處分而評定？或有其他違法情事？申請人林甲○○均無從知悉相對人該等行為是否確

1 為不當勞動行為。

2 2、直到申請人林甲○○於 113 年 4 月 29 日收受 112 年勞裁字第 38
3 號裁決決定書，確認相對人對申請人林甲○○記大過 1 次之懲
4 戒處分構成不當勞動行為後，且系爭裁決決定後段併指明：「又
5 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
6 配權利，此觀諸相對人員工懲戒作業要點規定第六、5.3 條規定
7 可明，是對申請人林甲○○影響非無重大，是本會爰命相對人
8 撤銷對申請人林甲○○所為記大過 1 次之懲戒處分即塗銷該懲
9 戒紀錄，並將撤銷及塗銷事證送交勞動部存查……」等語。既
10 然相對人已自行撤銷記大過 1 次之懲戒處分，原作成相對人林
11 甲○○112 年度年終考核「乙下」考評成績之認定基礎事實，應
12 已變更。相對人自應本於系爭裁決決定之意旨重為考績評定，
13 並依重新評定之考核成績核發年終獎金。

14 3、嗣申請人林甲○○於 113 年 5 月 7 日就上開等情函詢相對人後，
15 遂遭相對人以 113 年 5 月 28 日函覆拒絕重新評定 112 年度年終
16 考核考評成績。是以，申請人林甲○○113 年 5 月 28 日收受上
17 開函文後，始知相對人影響、妨礙工會成立、運作或自主性之
18 結果顯現，知悉相對人作成 112 年度年終考核「乙下」之行為
19 核屬不利益待遇、支配介入之不當勞動行為。相對人基於不當
20 勞動行為之動機，藉此開展接續之不當勞動行為，不但僅核發
21 申請人林甲○○112 年度年終獎金 75,000 元並拒絕重為申請人
22 林甲○○112 年度考績評定之繼續性不當勞動行為，甚至更作成
23 不續聘等決定。

1 4、又相對人雖主張「秉持誠信與善意於 113 年 5 月 24 日補發 7 萬
2 5,000 元年終獎金予申請人林甲○○」等云云。惟依相對人年終
3 考核辦法「六、作業內容 4.考核強制」規定：「當年度考核期間
4 記大過(含)以上之處分或其他特殊原因者，僅能列為乙下，不能
5 享有年終獎金或特別獎金」。倘相對人不撤銷申請人林甲
6 ○○112 年度「乙下」考績評定，依其內部規定即不應核發申請
7 人林甲○○年終獎金 75,000 元，何以相對人可以悖於其內部規
8 定，在撤銷記大過之懲戒處分後，仍維持申請人林甲○○112
9 年度「乙下」考績評定，進而核發年終獎金 75,000 元？發放依
10 據為何？計算標準為何？足證相對人於 113 年 5 月 28 日回函拒
11 絕撤銷申請人林甲○○112 年度「乙下」考績評定、拒絕重新評
12 定申請人林甲○○112 年度年終考核成績等行為，均不符合其內
13 部規定，核屬不當勞動行為。

14 5、綜上所述，就申請人林甲○○與相對人間整體勞資脈絡以觀，
15 足可認定申請人林甲○○自 113 年 5 月 28 日始知悉相對人有工
16 會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為，則申請人
17 於同年 6 月 7 日提起本件申請，自屬符合勞資爭議處理法第 39
18 條第 2 項及第 51 條第 1 項申請期間 90 日之規定。

19 (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。

20 (八) 請求裁決事項

21 1、確認相對人醫院院長魏崢於 113 年 4 月 30 日在 Line 群組「振
22 興大家庭」發布「院長給全體同仁的一封信」中如附表一所示
23 之言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之不當勞動行為。

2、 確認相對人撤銷申請人林甲○○記大過 1 次處分後，未重新評
定申請人林甲○○112 年度年終考核等第，及依據該重新考核等
第發放年終獎金之行為，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。

3、 確認相對人未於 113 年 4 月 19 日發放特別獎金予申請人林甲
○○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。

4、 確認相對人 113 年 4 月 22 日振行字第 1130002359 號函認定申
請人林甲○○成立職場不法侵害行為，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。

5、 確認相對人 113 年 6 月 25 日不續聘申請人林甲○○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。

6、 相對人應自 113 年 7 月 1 日起至申請人林甲○○復職日止，按
月於次月 5 日給付申請人林甲○○新臺幣 72 萬 5,375 元，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) 關於申請人林甲○○發布不實指控，以及相對人醫院院長以「院
長給全體同仁的一封信」乙文所作澄清說明：

1、 相對人 113 年 4 月 30 日於醫院 LINE 群組中，張貼「院長給全
體同仁的一封信」乙文，係為澄清、回應申請人林甲○○於 113
年 4 月 25 日以公開聲明所為之個人主觀臆測或顯與客觀事實不
符之片面陳詞。相對人醫院院長一開始便揭糞：「針對林甲○○
醫師和院方之間的紛爭，由於日前林甲○○醫師於 113 年 4 月

1 25 日在工會群組發布的公開聲明，對院方有許多不實在的指
2 摘，申為振興醫院的院長，我感覺必須對所有振興員工做一個
3 澄清和說明...」，而由系爭文章之整體脈絡，即可知該文純然是
4 為向同仁解釋申請人林甲○○被記大過之原因、澄清申請人林
5 甲○○所述不實事實，以及證明相對人對於相關事件完全未有
6 涉及申請人工會之考量，該文通篇要無任何針對、敵視或恫嚇
7 申請人工會或其會員之內容，甚為昭然。

8 2、相對人醫院院長尚表明：「全院同仁應該都明瞭，院內獎懲一向
9 都是以全名公布，...，因此院方絕非因為他是工會理事長才『故
10 意』公布全名」、「我每次參與勞資會議，在會中的溝通誠意和
11 善意，與會代表有目共睹。勞資會議的勞方代表幾乎全是工會
12 推派出來的會員，說院方不重視工會和員工，絕非事實」等內
13 容，再再強調相對人對申請人工會向來秉持善意，完全未有針
14 對、敵視申請人工會或其會員之意思。申請人恣意將系爭「院
15 長給全體同仁的一封信」內容斷章取義，率爾主張部分文句構
16 成支配介入工會之不當勞動行為云云，並無可採。

17 (二) 關於申請人林甲○○112 年度之考核等第、年終獎金及特別獎金部
18 分：

19 1、申請人林甲○○112 年度年終考核之評定成績，係於 113 年 1 月
20 8 日即已作成，申請人林甲○○至遲於 113 年 2 月 27 日即知悉
21 其考評成績為乙下，此見申請人林甲○○於自行製作的時序表
22 中自述「240227 上午門診查對個人考核為空白後，...；下午
23 17:58 便有乙下之考績」等語即明。倘若申請人對於系爭考核結

1 果是否涉及不當勞動行為存有疑慮，依勞資爭議事件處理法第
2 39 條第 2 項、第 51 條第 1 項規定，至遲自應於 113 年 2 月 27
3 日起 90 日內(即 113 年 5 月 27 日以前)申請裁決。惟，申請人於
4 113 年 6 月 7 日始提出本件裁決請求確認系爭考核結果構成不當
5 勞動行為云云，顯已逾 90 日之申請裁決期間，依不當勞動行為
6 裁決辦法第 15 條第 1 項第 1 款規定，自應由 鈞會作成不受理
7 之決定。

8 2、相對人原先因申請人林甲○○於 112 年 11 月 2 日有遭記大過之
9 情事，依「專任主治醫師年終考核辦法」第六條第 4 項規定，
10 不發給申請人林甲○○112 年度年終獎金。嗣因 鈞會認定該記
11 大過處分構成不當勞動行為，相對人對於該裁決決定雖存有異
12 議，且已依法提起行政救濟，惟仍先遵照系爭裁決決定之指示
13 撤銷該記大過處分並塗銷該處分紀錄，復秉持誠信與善意，於
14 113 年 5 月 24 日補發 7 萬 5,000 元年終獎金予申請人林甲○○。
15 倘若申請人認為關於申請人林甲○○112 年度年終獎金之部分
16 涉有不當勞動行為疑慮，自應對於「相對人 113 年 1 月 31 日不
17 發給年終獎金」之行為，及時於 90 日法定期間內申請裁決。惟，
18 申請人並未於 113 年 1 月 31 日起 90 日內提起裁決申請，基於
19 舉重明輕之法理，申請人對於「完全不發給 112 年度年終獎金」
20 之行為，既已逾裁決申請期間而不得申請裁決，則對於「相對
21 人本於誠信與善意，嗣後補發 112 年度年終獎金」之行為，自
22 亦不應准許申請人得再提起裁決申請。倘非如此，若對於本質
23 上屬於同一事件之爭議，雇主事後有利於工會或其會員之行

1 為，反而能使工會或其會員對於原已逾裁決申請期間而不能申
2 請裁決之爭議事項「起死回生」，無異促使雇主爾後應「為惡務
3 盡」，顯不合理。有關申請人林甲○○112 年度年終獎金之爭議
4 (包含是否發給及其發給金額)，應認為已逾 90 日裁決申請期
5 間，對於申請人上述請求裁決事項，應作成不受理之決定。

6 3、對於申請人林甲○○112 年度之考核等第及年終獎金，倘若申請
7 人認為涉有不當勞動行為疑慮，自應於 113 年 2 月 27 日知悉考
8 核等第之日起，及 113 年 1 月 31 日年終獎金發放日起，於 90
9 日期間內申請裁決，惟申請人於此期間內均未曾提出裁決申
10 請。在申請人林甲○○112 年度之考核成績及年終獎金已逾 90
11 日裁決申請期間、不得提起裁決救濟之情形下，申請人以「借
12 屍還魂」方式，改以相對人「拒絕(依照申請人請求)重新評定申
13 請人林甲○○112 年度之年終考核等第並核發年終獎金之行為」
14 構成不當勞動行為云云申請裁決救濟，洵非合法。相對人「未
15 重新」評定申請人林甲○○112 年度之考核等第及未依據該考核
16 等第重新核給年終獎金，此僅是 113 年 1 月 8 日考評結果狀態
17 之延續，殊非相對人另有一個獨立之不當勞動行為。並且，倘
18 允許申請人在考評結果或未為給付等爭議事項已逾 90 日裁決救
19 濟期間後，得請求相對人重新考評或重為給付，再以相對人拒
20 絕重新考評或給付為由，嗣後隨時提起不當勞動行為裁決救
21 濟，顯有悖於法安定性原則，亦與勞資爭議處理法第 39 條規定
22 申請裁決期限係「為使相關違反行為得以儘早處理，並利於蒐
23 集證據、調查事實以作成裁決，避免勞資關係長期陷於緊張狀

態」之立法意旨有違。綜上說明，對於申請人上述請求裁決事項，應認為已逾 90 日之裁決申請期間，而應由 鈞會作成不予受理之決定。

4、申請人林甲○○被認定成立職場不法侵害，係在 113 年 3 月 4 日，而非 113 年 4 月 22 日；相對人於 113 年 4 月 19 日發放特別獎金時，自然會就申請人林甲○○成立職場不法侵害之情事加以考量。113 年 4 月 19 日所發放之特別獎金，為 112 年度之特別獎金，相對人在發放該 112 年度特別獎金時，自然會將 112 年間所發生之職場霸凌等事實列入考量。是以，相對人在發放申請人林甲○○112 年度特別獎金時，考量到申請人林甲○○112 年間有職場不法侵害之情事，從而決定不發給該年度特別獎金，此於時間序及合理性方面，俱無疑義。

5、申請人林甲○○112 年度之考核等第，係依「專任主治醫師年終考核辦法」，由其業管副院長進行初評，再經院長進行複評所作成。依照相對人過去進行考核作業之慣例，原則上考評主管在評定等第時並不會特別註記理由，然據相關考評主管之說明，當時不僅是考量申請人林甲○○有未經合理查證及散布不實謠言而被記大過之情事，尚考量申請人林甲○○自恃資深、態度強勢，對諸多心臟科科務及人事介入頗多，影響科內工作氛圍及科務運作，並造成其他主治醫師及技術員之不滿，以及 112 年 4 月起常私自邀集非醫療業務人員及非院內人員(例如其樂團吉他手朋友)在導管室進出、干擾正常醫療業務進行等，最終初評及複評主管一致將申請人林甲○○112 年度之考核等第評定

1 為乙下。在相對人撤銷申請人林甲○○之記大過處分後，亦曾
2 徵詢相關考評主管是否需要重新評定申請人林甲○○112 年度
3 之考核等第，惟相關考評主管均認為，縱令除去記大過之因素，
4 當時評定為乙下之其他事由仍然存在，尚不影響渠等當時所作
5 之考評結果，故應無重新評定之必要。

6 6、關於申請人林甲○○112 年度之年終獎金，相對人原先鑒於申請
7 人林甲○○於 112 年 11 月 2 日遭記大過處分之事實，依「專任
8 主治醫師年終考核辦法」第六條第 4 項考核期間遭記大過以上
9 處分者不得享有年終獎金之規定，在 113 年 1 月 31 日核發 112
10 年度年終獎金時，未發給申請人林甲○○年終獎金。嗣於相對
11 人撤銷申請人林甲○○之記大過處分後，縱令 鈞會並未認定相
12 對人不發給年終獎金構成不當勞動行為，亦未命相對人補發年
13 終獎金等，相對人仍秉持誠信與善意，自行補發申請人林甲
14 ○○112 年度年終獎金新臺幣 7 萬 5,000 元。

15 7、申請人林甲○○112 年度之年終考核，係由殷○○(醫療暨教研)
16 副院長進行初評、院長進行複評。雖然相對人專任主治醫師年
17 終考核辦法等人事規範，未要求在主治醫師大過處分經撤銷
18 後，應重新評核該主治醫師之考核等第，但在相對人撤銷申請
19 人林甲○○記大過處分後，人事室游○○主任仍於 113 年 5 月
20 間徵詢殷副院長及院長，是否需要重新評核申請人林甲○○112
21 年度之考核等第，然前揭考評主管均認為，即使申請人林甲○○
22 系爭大過處分不存在，其他應評定為乙下之事由仍然存在，並
23 不因此改變考評結果，故應無重新評定之必要。

8、在 112 年之前，相對人醫院之年度考核係採取紙本作業方式，最終考核結果並不會通知個別醫師，但若醫師對於其考核成績有疑問，則得洽人事室詢問；至 112 年以後，年度考核改採線上化作業，個別醫師得於系統上查詢其考核結果。由於係第一次以系統方式進行作業，因系統問題導致第一時間未顯示一級主管主治醫師包括申請人林甲○○之 112 年度考核結果，經申請人林甲○○反映後，同仁已即時進行修復，嗣包含申請人林甲○○在內之醫師得於系統上查詢其考核結果。無論係過去以紙本方式進行評核，抑或是 112 年起改採以系統線上評核方式，相對人醫院均未要求考核主管填寫評語或理由(且在 112 年之前最終考核結果並不會通知個別醫師)，相對人醫院向來也不會主動向受考評醫師說明其考核成績之理由。又，112 年起改採系統評核方式，考核系統中並無設計讓複評主管填寫評語或理由之欄位，至於初評主管是否要填寫評語或理由，則尊重個別初評主管之作法，如前述說明，申請人林甲○○112 年度之初評主管為殷副院長，而殷副院長在考評時一視同仁、對於所有醫師均未填寫評語或理由。

(三) 有關相對人未發給申請人林甲○○112 年度特別獎金，主要是考量申請人林甲○○發生對曾甲○○醫師職場不法侵害等情事，並未有不當勞動行為之意思：

1、特別獎金，係綜合考量專任員工及主治醫師其個人表現，以及所在單位之單位整體表現，而酌定發給之激勵性獎金。在酌定申請人林甲○○112 年度特別獎金時，主要考量到申請人林甲

○○發生對曾甲○○醫師職場霸凌之情事，及其他不當行為，
最終爰決定不發給申請人林甲○○112 年度特別獎金。：

(1) 申請人稱相對人於 113 年 5 月間對院內各科主治醫師核發薪資或特別獎金，獨漏申請人林甲○○而未發放該多筆薪資獎金云云，推測係指 113 年 4 月 19 日發給之 112 年度特別獎金，至於 113 年 5 月間，除主治醫師每月例行發給之薪資外，相對人並未額外發給主治醫師薪資或獎金。

(2) 相對人醫院之特別獎金，係綜合考量專任員工及主治醫師其個人表現，以及所在單位之單位整體表現，而酌定發給之激勵性獎金，性質上屬於恩惠性給與，相對人固無發給之義務。在酌定申請人林甲○○112 年度特別獎金時，相對人主要係考量到申請人林甲○○發生對曾甲○○醫師職場霸凌，及其他不當行為，最終爰決定不發給申請人林甲○○112 年度特別獎金，申請人稱相對人係基於不當勞動行為之動機而不發給云云，並非事實。

(四) 關於申請人林甲○○成立之職場不法侵害乙節，係因曾甲○○醫師向臺北市政府勞動局及相對人提起職場霸凌申訴，相對人在知悉後依規定啟動調查及處理，經 8 名委員偕同 2 名外部律師調查、評議，並以不記名投票方式通過後，共同決議成立，相對人要無不當勞動行為之意思，且本案在程序暨實體理由方面，於法亦無不合：

1、曾甲○○醫師於 113 年 1 月 8 日向臺北市政府勞動局提出職場霸凌申訴，並副知相對人，相對人在知悉系爭職場霸凌申訴後，

1 遂遵循相對人所訂之「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，由
2 「職場不法侵害預防及處置小組」進行案件之調查及評議。案
3 經職場不法侵害預防及處置小組進行訪談調查，並於 113 年 1
4 月 26 日、113 年 3 月 4 日召開兩次調查會議，除請兩名外部律
5 師列席指導，並對本件是否該當職場霸凌之要件等進行討論
6 外，在第 2 次調查會議中亦分別讓申訴人曾甲○○醫師與被申
7 訴人即申請人林甲○○均到場陳述意見，最終經全體 8 名委員
8 進行不記名投票，投票結果為 7 票贊成、1 票廢票，認定本件成
9 立職場不法侵害。

10 依上，本件職場不法侵害事件，要非相對人主動發動調查，相
11 對人純然是立於被動、中立立場，在知悉申訴案後依循內部既
12 訂規範進行調查、處置，難謂有何針對性或不當勞動行為之意
13 思。

14 2、關於相對人職場不法侵害預防及處置小組(下稱：處置小組)之勞
15 工代表委員，相對人醫院「執行職務遭受不法侵害預防計畫」
16 第 9 條第 4 項係規定「建立『職場不法侵害預防及處置小組』，
17 由...相關部門法律專家及勞工代表(工會)組成，...」，並非規定
18 「勞工代表由工會指派或選任」，因此，本條項所稱「勞工代
19 表(工會)」，係指處置小組中宜有代表勞工立場之委員，但非謂
20 該名勞工代表委員必須由工會選任或指派。於具體職場不法侵
21 害申訴案件中，相對人會考量個案案件性質、事件態樣及同仁
22 忙碌狀況與時間，而邀請具有一定資歷、足以代表勞工立場之
23 同仁擔任處置小組之勞工代表委員。例如於曾甲○○醫師申訴

1 申請人林甲○○之案件，即係請資深員工曾乙○○醫務專員(同
2 時為申請人工會會員)擔任勞工代表委員；於申請人林甲○○申
3 訴曾甲○○醫師之案件，係請心臟護理科林乙○○護理長(亦同
4 為申請人工會會員)擔任勞工代表委員。自「執行職務遭受不法
5 侵害預防計畫」實施以來，處置小組在運作上，向來均非由工
6 會選任或指派勞工代表委員，此不僅是於上開申請人林甲○○
7 或曾甲○○醫師所提申訴案件如此，於其他同仁所提起之職場
8 不法侵害申訴案件，俱無不同。是以，相對人醫院對於處置小
9 組勞工代表委員之選派，完全未有針對申請人林甲○○，而刻
10 意不讓申請人工會選派或表達意見之情形。申請人林甲○○於
11 處置小組會議中固曾主張處置小組之勞工代表委員應由工會指
12 派云云，然處置小組委員與現場列席之法律顧問莫○○律師、
13 張○○律師討論後，仍係認為相關規定中並無規範勞工代表一
14 定須要由工會選派。至申請人林甲○○於第 2 次調查會議時，
15 雖稱其不知悉處置小組所示 108 年 10 月 5 日及 109 年 11 月 6
16 日通告內容為何云云，惟經查，該二則通告係關於相對人醫院
17 職場不法侵害事件之通報及處理流程等之說明，業經公告周
18 知，申請人林甲○○固可得知悉其內容。

19 3、處置小組除有召開兩次正式會議外，並經處置小組踐行下列準
20 備及調查程序：先向申訴人即曾甲○○醫師、被申訴人即申請
21 人林甲○○分別進行下述訪談；另申請人林甲○○在訪談中，
22 對於其被申訴之事實(言論)，有提出「應該看一下工會群組中的
23 來龍去脈，若要提供工會群組的內容應該要請人事室行文給工

會，便可提供」之意見；而為使處置小組在討論、決議時，對於被申訴人有利之事實亦能有充分之瞭解及注意(並可參相證 7 會議紀錄第壹、四、(五)點)，相對人在 113 年 2 月 2 日即依申請人林甲○○(時任申請人工會理事長)所示意見，正式發函請申請人工會協助提供相關對話紀錄過程，然遭申請人工會拒絕。

訪談對象	訪談時間	訪談地點	處置小組訪談人員
申訴人即 曾甲○○ 醫師	113 年 1 月 9 日 17 時 15 分至 17 時 50 分	院本部 會議室	殷○○醫師(副院長) 游○○主任(人事室) 李甲○○課長(人力 資源課)
被申訴人 即申請人 林甲○○	113 年 1 月 11 日 15 時 至 15 時 25 分	5 樓貴 賓室	殷○○醫師(副院長) 游○○主任(人事室) 李甲○○課長(人力 資源課)

4、本件除是經職場不法侵害預防及處置小組以嚴謹且符合規定之程序進行調查、共同決議外，在實質理由方面，職場不法侵害預防及處置小組係依據實務見解，認為職場不法侵害應具備「非偶發性、有持續性與密接性」、「造成冒犯、詆毀、威脅、冷落、孤立、侮辱的行為」及「造成對方自信受挫、被威脅、被羞辱、被孤立等影響」之成立要件，並在此基礎上，考量本件申請人林甲○○明知開單業績數字與主治醫師提成分潤無涉，卻屢次發函影射曾甲○○醫師獲取鉅額不當薪資所得，造成曾

1 甲○○醫師受同儕懷疑、名譽受損，以及人格受辱、心理創傷、
2 感到職場充滿不友善和敵意之感受等事實，已符合職場霸凌之
3 成立要件，從而認定本件成立職場不法侵害，在程序方面或實
4 體理由上，俱無不合。申請人恣意指摘本件調查之認定結果有
5 程序瑕疵、調查結果係相對人基於不當勞動行為之動機所為云
6 云，殊無可採。

7 5、關於申請人林甲○○申訴曾甲○○醫師職場霸凌案件之處理進
8 度，申請人林甲○○於 113 年 3 月 16 日提出遭受職場不法侵害
9 之申訴後，相對人醫院旋即就本案成立處置小組進行調查，並
10 分別於 113 年 4 月 1 日訪談申訴人即申請人林甲○○、於同月
11 16 日訪談被申訴人曾甲○○醫師。對於本件申訴案，相對人醫
12 院亦委請信文法律事務所莫○○律師、詹○○律師給予法律專
13 業意見及指導。由於申請人林甲○○對於其申訴事由，另已對
14 被申訴人曾甲○○醫師提出刑事告訴，有鑑於此，處置小組爰
15 決議讓刑事程序先行、暫緩本件申訴之審議。申請人雖質疑：
16 為何相對人能夠知悉申請人林甲○○已對曾甲○○醫師提出刑
17 事告訴云云；然查，曾甲○○醫師 113 年 1 月 8 日所提職場霸
18 凌事件申訴函中已明揭：「...本人於民國 112 年 9 月 22 日至 29
19 日於振興醫院主治醫師群組發言自清(請參見附件一)...。詎料本
20 人卻又於民國 112 年 12 月 6 日接獲台灣士林地方檢察署來函通
21 知，遭被申訴人林甲○○提告妨礙名譽(請參見附件二)。」且在
22 處置小組於 113 年 1 月 11 日就曾甲○○醫師申訴案件與申請人
23 林甲○○進行訪談時，申請人林甲○○亦表示：「本人告曾主

1 任不只妨礙名譽，還有告公然侮辱跟加重誹謗罪…」等語，相
2 對人因此知悉申請人林甲○○就其申訴事由已對被申訴人曾甲
3 ○○醫師提出刑事告訴之事實。另一方面，曾甲○○醫師雖亦
4 有對申請人林甲○○提出刑事告訴，然此係在 113 年 1 月 8 日
5 提出職場霸凌申訴，處置小組於 113 年 3 月 4 日認定職場霸凌
6 成立之後，嗣因申請人林甲○○在 113 年 7 月 9 日再度於媒體
7 上不實指涉曾甲○○醫師「業績由原本不到萬元暴增至 3 億多
8 元，一年抽成可逾 3000 萬元」云云，曾甲○○醫師始於 113 年
9 7 月 13 日發布公開聲明表示將委請律師對申請人林甲○○惡意
10 造謠之行為提出加重誹謗告訴，並於 113 年 8 月 8 日正式提出
11 刑事告訴。換言之，在曾甲○○醫師提出職場霸凌申訴、乃至
12 申訴案件終結時，曾甲○○醫師尚未對申請人林甲○○提出刑
13 事告訴，此點與申請人林甲○○於提出對曾甲○○醫師之申訴
14 案時，已先就申訴事由之事實對曾甲○○醫師提出刑事告訴有
15 所不同，二案之基礎事實不同，殊非處置小組在調查處理程序
16 上有針對性之差別對待。

17 6、對於申請人主張：113 年 3 月 4 日職場不法侵害預防及處置小組
18 會議之最終會議結論認為「有關被申訴人之懲戒及輔導改善部
19 分，建議移送人評會進一步討論，可否之處，敦請鈞長核示」，
20 代表該認定不法職場侵害行為之結果，僅為整體程序之中間行
21 為，相對人於 113 年 4 月 22 日始作成最終決定，然而相對人竟
22 早於同年 4 月 8 日發放 112 年度特別獎金時，即預先加以考量，
23 顯然違背同年 3 月 4 日會議結論云云，顯與客觀事證不符，查

系爭 113 年 3 月 4 日職場不法侵害預防及處置小組會議之會議
結論明載：「五、委員共識與投票結果：...(四)...合議認定本霸
凌案件成立」、「貳、會議結論：一、關於本職場霸凌案件，...
故本案件合議認定成立。」是以，本案於 113 年 3 月 4 日確定
成立職場霸凌。至於會議結論另載：「三、有關被申訴人之懲
戒及輔導改善部分，建議移送人評會進一步討論」等語，則係
針對申請人林甲○○被認定成立職場霸凌後，應予以如何之懲
戒及輔導改善，該部分建議移送人評會進一步討論。申請人故
意混淆「認定霸凌成立」及「認定霸凌成立後之懲戒及輔導改
善」，拗稱在 113 年 3 月 4 日會議時尚未決定其成立職場霸凌，
復指摘相對人於 113 年 4 月 8 日即預先以其有職場霸凌行為為
由不發特別獎金云云，顯無可採。

(五) 申請人林甲○○主要係因以虛偽不實理由濫用健保大量開立
Plavix，嚴重違反醫療常規、醫學倫理及相關規範，且令相對人醫
院陷於被健保署追償、罰鍰、停權乃至終止特約，以及院譽和評
鑑受影響等風險，終經醫審會 11 名出席委員評議、以不記名投票
方式，共同決議契約期滿不予續聘，此與申請人林甲○○擔任工
會職務或從事工會活動等全然無關，相對人對此並無任何針對性
及不當勞動行為之意思：

1、申請人林甲○○與相對人之聘任契約，係至 113 年 6 月 30 日屆
滿終止；相對人之所以決定未予續聘申請人林甲○○，主要原
因係因在不定期內控稽核抽檢中發現，申請人林甲○○濫行以
「病患對 Aspirin(中文名：阿斯匹靈)過敏」等虛偽不實理由，

1 用健保方式大量開立 Plavix(中文名：保栓通)藥品，此舉嚴重違
2 反醫療常規、醫學倫理暨健保藥品相關法規範，不僅申請人林
3 甲○○自身恐涉犯業務登載不實等刑責，亦讓相對人醫院陷於
4 承受高額損失及停約、終止特約等風險，終經醫師聘任審核委
5 員會(下稱：醫審會)決議不予續聘申請人林甲○○。

6 2、 使用健保開立 Plavix 之條件與規範：

7 依健保署之給付規定，Plavix 限使用於近期發生中風、心肌梗塞
8 或週邊動脈血管疾病的粥狀動脈硬化病人，且應符合下列條件
9 之一：對 acetylsalicylic acid (如 Aspirin)過敏、臨床診斷確定為
10 acetylsalicylic acid (如 Aspirin)所導致之消化性潰瘍或上消化道
11 出血、穿孔病史者。需於病歷註明發生時間、最近一年內臨床
12 診斷確定為消化性潰瘍者。病歷上應有明確消化性潰瘍之典型
13 症狀紀錄及發病時間、最近一年內經上消化道內視鏡檢查或上
14 消化道 X 光攝影檢查證實消化性潰瘍或發生上消化道出血、穿
15 孔病史。需於病歷註明上消化道內視鏡或上消化道 X 光攝影檢
16 查時間。但對 acetylsalicylic acid 無法耐受，且身體狀況無法忍
17 受內視鏡或消化道 X 光攝影檢查者（如 75 歲(含)以上罹有中
18 風、心肌梗塞、週邊動脈血管疾病的粥狀動脈硬化或長期臥床
19 者）不在此限、由於 Plavix 藥物使用量龐大，且相較於 Aspirin
20 等同類藥物藥價更為昂貴，占健保藥費支出比例甚高，故健保
21 署對於 Plavix 之開立使用，訂有上開嚴格條件，且該藥品向來
22 係健保署重點查核之對象，過去即經常發生該藥品健保藥費核
23 刪之爭議。

1 3、內稽內控小組抽查 Plavix 申報健保案件之背景：

2 相對人醫院固設有內稽內控小組，不定期執行內部控制及稽核
3 工作。113 年初，相對人之殷○○副院長，因擔任健保業務審查
4 委員，意識到健保署近期擬重點查核高價藥品等，遂提醒相對
5 人醫院注意。另健保署前自 112 年第 2 季開始，關於抽審核刪
6 案件之數量似有逐漸增加趨勢，為避免遭健保署核刪藥費，乃
7 至發生追償、罰鍰、停約或不予支付等處分甚而刑事責任，以
8 及影響醫院之聲譽或評鑑，相對人之內稽內控小組爰啟動對院
9 內藥物開立是否符合健保申報規範之查核作業。當時，內稽內
10 控小組優先查核之高價藥品為 Plavix，其原因如下：如前所述，
11 113 年初健保署擬重點查核高價藥品等，而 Plavix 過去即是健保
12 署重點查核之對象。另，相對人醫院在 102 年間，即曾發生醫
13 師濫開健保藥品而遭健保局核刪之事例，當時核減藥費占比最
14 大宗之藥物即為 Plavix，核退金額達百萬元以上；並且，Plavix
15 亦是因「藥品適應症/種類/用量(劑量/天數等)不符主管機關核准
16 規定」理由而被核減件數最多之藥品。因此，內稽內控小組在
17 對院內藥物開立是否符合健保規範進行查核作業時，首先係查
18 核相對人醫院以 Plavix 申報健保之案件，至其餘藥品之稽核作
19 業，迄今亦持續在進行中。

20 4、內稽內控小組在查核過程中，偶然發現申請人林甲○○有嚴重
21 濫用健保大量開立 Plavix 之情事：

22 (1) 如前說明，因健保署對於 Plavix 之開立使用，訂有嚴格條件，
23 且相對人醫院在 102 年時發生 Plavix 遭大量核刪之事件，為

1 使開立健保 Plavix 能符合相關規範，在 102 年院務會議時，
2 即決議以系統警示提醒方式，在醫師每次使用健保開立 Plavix
3 之際，電腦系統即會跳出 Plavix 之健保使用規範，並要求開
4 藥醫師填選其病患符合之使用條件。

5 (2) 內稽內控小組在對主治醫師於開立 Plavix 處方時勾選條件
6 「acetylsalicylic acid (如 Aspirin)過敏」者進行稽核分析之際，
7 首先係依據醫令系統，執行 112 年全年度/全院之普查稽核，
8 並得到分析結果如下：全院使用健保開立 Plavix 總病人數中，
9 Aspirin 過敏比率為 6.45% (754 人/11,686 人)；其中，在個別
10 主治醫師方面，以 Aspirin 過敏為由使用健保開立 Plavix 之比
11 率，最高者為申請人林甲○○之 35.92% (435 人/1,211 人)，而
12 若排除比率最高之申請人林甲○○，112 年全院使用健保開立
13 Plavix 之總人數中，Aspirin 過敏比率僅為 3.04% (319 人/10,475
14 人)。

15 (3) 為進一步針對比率最高之申請人林甲○○進行病歷記載內容
16 稽核(蓋若單以醫令系統稽核，對於 Aspirin 過敏比率可能會
17 有數值低估之情形)，內稽內控小組乃以隨機抽樣方式，抽取
18 113 年 3 月及 4 月各 1 週之時間區段，並以該 2 週所有門診病
19 例共 658 位病患，實際查核其病歷內容，分析結果如下：上
20 開抽樣區間之申請人林甲○○門診病例共計 658 位病患中，
21 開立 Plavix 的比率為 32.06% (211 人/658 人)，使用健保開立
22 Plavix 的比率為 98.10% (207 人/211 人)，使用健保開立 Plavix
23 的總病患人數中，病歷記錄 Aspirin 過敏的比率為 36.23% (75

人/207 人)，此與前述全院普查時的申請人林甲○○個人數據 35.92%的超高比例相符。由上開數據分析可見，申請人林甲○○乃大量以「對 Aspirin 過敏」為由使用健保開立 Plavix，其門診病患 Aspirin 過敏發生率，遠高於一般發生率，顯不具有醫學上之合理性與可能性，足認申請人林甲○○登錄之病患過敏史虛偽不實，有不當向健保署申報 Plavix 藥費之情事。

5、對於申請人林甲○○以虛偽不實理由濫用健保大量開立高價藥物 Plavix 乙事，相對人為減輕後續責任及影響，若係健保署自行查獲，將處最高 20 倍申報費用之罰鍰，並可能予以停約、終止健保特約此類嚴重程度等同係停業、關院之處分，故相對人在發現申請人林甲○○有前揭情事後，便即時依全民健康保險醫事服務機構特約及管理辦法第 46 條：「保險醫事服務機構於保險人或其他機關訪查前，主動向保險人通報有申報不正確或向其他機關坦承等情事，並繳回應扣減（還）之相關費用者，得不適用第三十七條至第四十條之規定；其負責醫事人員或負有行為責任之醫事人員，有前開之情事者，亦同。」規定，主動向主管機關即健保署進行自清（即主動通報有申報不正確之情事，並繳回應扣減（還）之相關費用）

6、申請人林甲○○無視相對人醫院在每次開立健保 Plavix 時，均以系統提醒系爭藥品所具有之嚴格開立條件，竟仍以不實事由大量使用健保開立 Plavix，其行為已嚴重違反健保署所訂規範、醫療常規與醫學倫理，除申請人林甲○○自身恐涉犯業務登載不實等刑責外，於相對人方面，不僅對醫院聲譽或評鑑恐造成

1 負面影響，法律上亦須面臨健保署追扣相關費用、全民健康保
2 險法第 81 條申報醫療費用 2 倍至 20 倍之罰鍰，甚至是全民健
3 康保險醫事服務機構特約及管理辦法第 39 條、第 40 條之停約、
4 終止健保特約處分之風險。也因如此，相對人在發現申請人林
5 甲○○有前揭濫用健保開立 Plavix 之情事後，為能盡量減輕後
6 續應負擔之責任，遂即時依全民健康保險醫事服務機構特約及
7 管理辦法第 46 條之規定，自行主動向健保署通報有申報不正確
8 之情事。對於申請人林甲○○上開嚴重違反開立健保藥物規範
9 之行為，相對人雖然固得依兩造聘任合約書第八條：「乙方同意
10 於本合約期間如有違反醫師法、醫療法、醫學倫理及其他相關
11 法令上應盡之義務或有違反甲方所制定之規章、規定情節重大
12 者，甲方得不經第五點之預告期間可隨時終止本合約；...」規
13 定，不經預告終止聘任契約，惟鑑於申請人林甲○○之聘期即
14 將屆滿，故相對人係先將申請人林甲○○之違失事件，提報於
15 醫審會評議是否予以續聘。經 113 年 6 月 17 日醫審會 11 名出
16 席委員(1 人請假)共同討論後，考量申請人林甲○○以虛偽不實
17 理由濫用健保大量開立 Plavix 的行為已嚴重違反醫療常規、醫
18 學倫理及相關法規，最終全體出席委員以不記名方式進行投
19 票，共 10 票支持不續聘(1 票為廢票)，決議期滿後不再續聘申
20 請人林甲○○。為能釐清申請人林甲○○除大量以「對 Aspirin
21 過敏」之虛偽不實事由外，有無使用其他虛偽不實事由開立
22 Plavix 之情事，繼而確認相對人醫院應自清繳回相關費用之範
23 圍，相對人目前仍持續進行調查中。末者，申請人林甲○○聘

1 任期滿未經續聘，其原本 113 年 7 月 1 日後病患預約之門診，
2 業由相對人電話連絡病患並協助轉掛其他醫師門診，要無申請
3 人指摘相對人漠視就醫者權益云云之情事，應予嚴正澄清。

4 7、相較於其他醫師在開立健保藥物時未依規定確認病患身分，以
5 至衍生詐領健保、業務登載不實等疑慮，其涉案醫師或遭相對
6 人決議不續聘，或在相對人決議不續聘前即自請離職，本件申
7 請人林甲○○之情形，係明顯以填寫虛偽不實之理由(Aspirin 過
8 敏)，長期、大量使用健保方式開立高價藥物 Plavix，其違規情
9 節更為明確且重大。甚者，Plavix 屬於高價藥物，佔健保醫療支
10 出金額排行前幾名，係健保署向來重點查核、嚴格管控其費用
11 申報之藥物；另一方面，眾所周知，相對人醫院最重要、最具
12 代表性之科別即為心臟血管內科，此屬於相對人醫院命脈之業
13 務，而申請人林甲○○為心臟血管內科之主治醫師，其於心臟
14 血管內科門診以虛偽不實理由濫用健保大量開立高價藥物
15 Plavix 之行為，倘非相對人自行發現並向健保署自清、而是遭健
16 保署查獲，健保署甚有可能依全民健康保險醫事服務機構特約
17 及管理辦法第 39 條、第 40 條規定，對相對人處以停約一至三
18 個月或終止健保特約之處分，而健保業務佔一般醫院業務 98%
19 以上，倘遭健保停約或終止健保特約，其嚴重程度形同係遭停
20 業、關院處分，對於相對人醫院及員工影響甚鉅。此外，健保
21 係維護國人健康之命脈，在健保資源有限而健保支出逐年增加
22 之狀況下，全體醫療院所及醫師均應該撙節開支，共同維護健
23 保之永續經營。申請人林甲○○以虛偽不實理由濫用健保大量

1 開立高價藥物 Plavix 之行為，浪費大量之健保資源(相對人醫院
2 向健保署自清 2 年間之金額已達 300 多萬元，若是以申請人林
3 甲○○任職期間作推估，其濫用健保開立 Plavix 之金額恐將高
4 達數千萬元)，不僅其個人嚴重違反法令規範及醫學倫理，亦可
5 能連帶使相對人醫院及心臟血管內科蒙受濫用健保資源、不當
6 損耗健保財務之指摘，對於相對人醫院及心臟血管內科之名譽
7 洵有難以挽回之重大影響。

8 8、是以，參照相對人過去對於類似違反健保藥物開立規定事件之
9 處理，醫審會委員在考量申請人林甲○○上開行為之情節嚴重
10 性後，在不記名投票表決下，幾近全數委員均贊成期滿不予續
11 聘申請人林甲○○，其決議洵未有任何針對性，亦屬合理且必
12 要之決定。

13 9、內稽內控小組與醫審會均係秉持專業獨立行使職權之組織，且
14 內稽內控小組之 9 位委員中，陳甲○○、李乙○○與刑○○，
15 均為申請人工會會員，陳甲○○並為申請人工會理事，而醫審
16 會之石○○委員，亦屬申請人工會會員。又，相對人向來重視
17 院內醫師使用健保開立藥物有無符合規範，此由 102 年發生醫
18 師濫開健保 Plavix 而遭健保署大量核刪情事後，相對人旋即改
19 善電腦系統，於醫師開立健保 Plavix 時均會以系統提醒開立條
20 件並要求填選病患所符合之條件，即可見一斑；而過去相對人
21 醫院若發生主治醫師不當開立健保藥物之情形，未再與該主治
22 醫師繼續聘任關係者，亦非罕見，例如家庭暨社區醫學部簡○○
23 醫師，即因發生不當開立健保藥物之爭議，於案發後在相對人

1 勸退下自請離職(按：由於主治醫師遭醫院解聘恐將影響其名聲
2 及後續任職，故主治醫師若有遭解聘之可能，多會選擇在醫院
3 解聘前即自請離職)。申請人恣意指摘相對人不續聘申請人林甲
4 ○○，係意圖使申請人林甲○○喪失工會理事長及會員資格、
5 削弱申請人工會實力云云，殊非事實。

6 10、開立藥物之診療醫師，與醫院健保課行政人員，各有其職責；
7 健保課行政人員並非診療醫師，無權亦無能力判斷申請人林甲
8 ○○開立 Plavix 是否符合醫理及健保規範，只能被動依據申請
9 人林甲○○所為處方，進行後續申報作業。申請人林甲○○作
10 為心臟科醫師，對於其自己最常開立之心血管疾病藥物 Plavix
11 之健保給付條件及規定，絕對知悉甚詳，申請人林甲○○故意
12 違反健保規範，卻又在事發後將其濫用健保開立高價藥物之責
13 任，全數推諉予健保課行政人員，實不可取。申請人一方面主
14 張健保申報為健保課之職責、申請人林甲○○無權插手、介入
15 健保申報云云，另一方面又主張申請人林甲○○對於使用健保
16 開立 Plavix 具有臨床裁量權云云，申請人之主張明顯具有前後
17 矛盾。在 111 年及 112 年間，健保署及相對人即有通知、提醒
18 申請人林甲○○其開立之 Plavix 有被認為不符規定之情事，申
19 請人明知此事，卻於本件裁決中故意為重大不實陳述，稱：申
20 請人林甲○○過去開立 Plavix 未遭健保署通知、提醒有違法、
21 異常情事云云，亦足見申請人之主張顯不可信。

22 11、又關於相對人醫院近 5 年主治醫師續聘及不續聘之情形：由於
23 主治醫師遭醫院解聘或重大懲處，恐將影響其名聲及後續任

1 職，故主治醫師若因自身違失，致有遭解聘或重大懲處之可能，
2 多會選擇在醫院決議解聘或懲處前，即自行知難而退(自請離
3 職、退休或表示無續聘意願，以下同)。因此，職務上有違失之
4 醫師，在相對人作成不續聘決定前，有可能即以自請離職、退
5 休或表示無續聘意願之方式離職。

6 (六) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

7 (七) 答辯聲明：

8 1、 先位聲明

9 (1) 申請人請求確認相對人撤銷申請人林甲○○記大過 1 次處分
10 後，未重新評定申請人林甲○○112 年度年終考核等第，及依
11 據該重新考核等第發放年終獎金之行為，構成工會法第 35 條
12 第 1 項第 1 款、第 5 款所定之不當勞動行為(即請求裁決事項
13 第二項)之部分，不受理。

14 (2) 申請人其餘申請駁回。

15 2、 備位聲明

16 申請人之請求駁回。

17 三、雙方不爭執之事實：

18 (一) 相對人院長魏崢於 113 年 4 月 30 日在 Line 群組「振興大家庭」發
19 布「院長給全體同仁的一封信」，全文如申證 2 所示。

20 (二) 相對人評定申請人林甲○○112 年度年終考核為乙下，且於 113 年
21 5 月 15 日通告撤銷申請人林甲○○大過一次懲處後(申證 4)並
22 未再重新核定，同時據此於 113 年 5 月 24 日補發申請人林甲
23 ○○112 年度年終獎金 75,000 元(申證 5)。

1 (三) 相對人於 113 年 4 月 19 日未發放特別獎金予申請人林甲○○。

2 (四) 相對人以 113 年 4 月 22 日振行字第 1130002359 號函通知申請人
3 林甲○○，就曾甲○○對申請人林甲○○所提起之職場不法侵害
4 申訴事件，經調查結果認定職場不法侵害事件成立（申證 7）。

5 (五) 相對人於 113 年 6 月 25 日通知申請人林甲○○，依據 113 年 6 月
6 17 日醫師聘任審核委員會會議決議，以申請人林甲○○「嚴重破
7 壞本院團隊精神的核心價值及嚴重違反健保申報規定」為由，自
8 113 年 7 月 1 日起不再續聘（申證 13）。

9 四、本案爭點：經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：（一）相對人
10 醫院院長魏崢於 113 年 4 月 30 日在 Line 群組「振興大家庭」發布「院
11 長給全體同仁的一封信」中如附表一所示之言論，是否構成工會法第
12 35 條第 1 項第 5 款所定之不當勞動行為？（二）相對人於 113 年 5 月
13 15 日撤銷申請人林甲○○記大過 1 次處分後，未重新評定申請人林甲
14 ○○112 年度年終考核等第，及依據該重新考核等第發放年終獎金之行
15 為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定之不當勞動行
16 為？（三）相對人未於 113 年 4 月 19 日發放特別獎金予申請人林甲○○
17 之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定之不當勞
18 動行為？（四）相對人以 113 年 4 月 22 日振行字第 1130002359 號函
19 通知申請人林甲○○認定職場不法侵害事件成立之行為，是否構成工
20 會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定之不當勞動行為？（五）相對
21 人於 113 年 6 月 25 日通知申請人林甲○○自 113 年 7 月 1 日起不續聘
22 申請人林甲○○之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5
23 款所定之不當勞動行為？

1 五、判斷理由：

2 (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
3 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，
4 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
5 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
6 濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經
7 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
8 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，
9 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
10 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
11 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
12 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
13 識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

14 (二) 相對人醫院院長魏崢於 113 年 4 月 30 日在 Line 群組『振興大家庭』
15 發布『院長給全體同仁的一封信』中如附表一所示之言論，不構成
16 工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之不當勞動行為。

17 1、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
18 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
19 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
20 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
21 權給予工會幹部不利之待遇（本會 100 年勞裁字第 19 號、101 年
22 勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 4 號、106 年勞裁字第 33、45 號
23 及 107 年勞裁字第 2 號等裁決決定均參）；復參照臺北高等行政法

1 院 101 年度訴字第 746 號判決：「企業工會針對雇主所為批評性言
2 論、揭發不法，或因而產生之對抗活動，既與雇主所僱用之全體
3 勞工有關，難謂非屬工會活動之範疇，雇主固可澄清、回應或不
4 予理會，但不能要求禁止該言論、活動，亦不得以人事權對於工
5 會理事長或幹部為不利益之處遇，否則將形成寒蟬效應，使無人
6 願意擔任工會理事長、幹部，等於消滅了集結勞工之力量，使工
7 會法『監督雇主對勞工之不當對待、維護勞工權益，改善勞工生
8 活』之立法目的無法達成。」

9 2、申請人固主張相對人於收受本會 112 年勞裁字第 38 號裁決決定書
10 後，代表人即院長魏崢竟於 113 年 4 月 30 日在 Line 群組「振興大
11 家庭」發布「院長給全體同仁的一封信」，內容提及「林甲○○
12 醫師在院內資歷甚久，又曾擔任健康管理中心主任，不可能會不
13 知道醫師薪資每一筆提成都是來自於醫師實際執行的業務」、「其
14 實真正運作並干預工會的是什麼人，大家都心知肚明。」、「遺憾
15 的是林甲○○醫師雖然在電話中跟我相談融洽，也承認他手中有
16 關 T 醫師的業績資料可能有誤，如今卻說我致電威脅恫嚇他，令
17 人費解。」、「記過處分純粹僅就林甲○○醫師公然散布謠言之行
18 為，聲明書中的許多指摘，看來都似是而非，林甲○○醫師未進
19 一步了解就妄加揣測，認為是院方對其刻意打壓，其實不然。」
20 以及「不能說因為是工會理事長就可以無的放矢，公然造謠，破
21 壞團結。」(附表 1 編號 1 至 5)，不僅未向醫院全體同仁說明業績
22 金額與提成分潤之制度如何運作，反以系爭發文混淆振興醫院全
23 體同仁視聽，掩蓋不當勞動行為之事實，破壞勞工團結，已構成

工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入行為云云。相對人則以前述相對人代表人言論係為澄清、回應申請人林甲○○於 113 年 4 月 25 日以公開聲明所為之個人主觀臆測或顯與客觀事實不符之片面陳詞，該文純然是為向院內同仁解釋申請人林甲○○被記大過之原因、澄清申請人林甲○○所述不實事實，以及澄明相對人對於相關事件完全未有涉及申請人工會之考量，通篇要無任何針對、敵視或恫嚇申請人工會或其會員之內，亦完全未有針對、敵視申請人工會或其會員之意思，不構成不當勞動行為等語作為置辯。

3、查申請人主張相對人代表人前揭言論構成不當勞動行為部分，係限於申請人所提出之裁決暨調查證據申請狀第 8 頁附表 1 所示編號 1 至 5 言論，此見本會 113 年 9 月 24 日初審會議紀錄第 5 頁以下。前述言論內容分別為「林甲○○醫師在院內資歷甚久，又曾擔任健康管理中心主任，不可能會不知道醫師薪資每一筆提成都是來自於醫師實際執行的業務」、「其實真正運作並干預工會的是什麼人，大家都心知肚明。」、「遺憾的是林甲○○醫師雖然在電話中跟我相談融洽，也承認他手中有關 T 醫師的業績資料可能有誤，如今卻說我致電威脅恫嚇他，令人費解。」、「記過處分純粹僅就林甲○○醫師公然散布謠言之行為，聲明書中的許多指摘，看來都似是而非，林甲○○醫師未進一步了解就妄加揣測，認為是院方對其刻意打壓，其實不然。」以及「不能說因為是工會理事長就可以無的放矢，公然造謠，破壞團結。」，對照申證 2 所示「院長給全體同仁的一封信」全文內容，可見相對人代表人係以前述言論抒發己見、就申請人林甲○○記過事件始末向院內同仁

1 說明，其言論內容或有令申請人不喜或不悅之處，但不必然即構
2 成不當勞動行為。申言之，雇主對於工會或工會幹部之言論雖有
3 容忍義務，不得動輒發動人事權而對之予以懲處等不利益，但雇
4 主仍有其言論自由，而可利用其他言論管道對於工會之言論加以
5 澄清或回應，此為本會一貫見解，亦為行政院所採。是兩造就
6 申請人工會於 112 年 9 月 11 日發函衛生福利部及勞動部等言論所
7 衍生之記大過爭議，業經本會 112 年度勞裁字第 38 號裁決決定調
8 查認定在案，相對人固不得因申請人前述言論而對申請人林甲
9 ○○予以記大過之懲處，但不代表相對人不能對申請人上開言論
10 予以回應、澄清或抒發己見，且申請人亦未能進一步舉證或說明
11 上開相對人代表人系爭言論究竟對申請人工會有何支配介入、不
12 當影響工會運作等情，據此尚無從認定相對人代表人即院長魏崢
13 於 113 年 4 月 30 日在 Line 群組『振興大家庭』發布『院長給全體
14 同仁的一封信』中如附表一所示之言論，構成不當勞動行為。

15 4、綜上，申請人主張相對人代表人如附表一所示言論，構成工會法
16 第 35 條第 1 項第 5 款所定之不當勞動行為云云，洵無足採。

17 (三) 相對人於 113 年 5 月 15 日撤銷申請人林甲○○記大過 1 次處分後，
18 未重新評定申請人林甲○○112 年度年終考核等第，及依據該重新
19 考核等第發放年終獎金之行為，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 1
20 款、第 5 款所定之不當勞動行為。

21 1、查申請人林甲○○前 112 年度年終考核等第前經相對人評核為乙
22 下，斯時因相對人尚於 112 年 11 月 2 日對申請人林甲○○有記大
23 過 1 次之懲處，故依據相對人專任主治醫師年終考核辦法「六、

作業內容 4.考核強制規定」，考核期間有記大過(含)以上之處分或其他特殊原因者，僅能列為乙下，且不得享有年終獎金或特別獎金。前述相對人對申請人林甲○○記大過 1 次之行為，業經本會 112 年度勞裁字第 38 號裁決決定認定構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為並命相對人應予以撤銷，就此相對人亦於 113 年 5 月 15 日通告撤銷上開記過懲處（申證 4），為此申請人請求相對人應予重新評核考績等第，似非無由。後經申請人林甲○○委請律師發函通知相對人應重新評定申請人林甲○○之年終考核分數及等第，並依據該重新考核總分發放年終獎金及特別獎金後，相對人則以 113 年 5 月 28 日振行字第 1130003185 號函回函表示：「系爭裁決決定書並未認定本院應重新評定林甲○○之年終考核分數或等第，亦未認定本院應發放年終獎金與特別獎金予林甲○○」等語，另相對人復稱評核申請人林甲○○112 年度年終考核等第，當時不僅是考量申請人林甲○○有未經合理查證及散布不實謠言而被記大過之情事，尚考量申請人林甲○○有對諸多心臟科科務及人事介入頗多、私自邀集非醫療業務人員及非院內人員在導管室進出等其他因素，為此相對人認縱使除去記大過之因素，當時評定為乙下之其他事由仍然存在，尚不影響考評等第而無重新評定之必要（見相對人答辯書(一)第 8 頁以下、相對人答辯書(四)第 5 頁以下）。是須予審酌者，前述相對人所稱評核申請人林甲○○112 年度考績乙下等第之其他事由，是否存在？是否涉及工會歧視因素？倘如確實存在，且無涉及工會歧視因素，則相對人據為人事考評，核屬雇主之人力資

源管理體系中開發管理之一環，難認構成不當勞動行為。

2、查申請人林甲○○係為相對人院內主任級醫師、係屬一級主管主治醫師，其112年度人事考核係由相對人醫院副院長即證人殷○○進行初評、後再由相對人代表人即院長魏崢進行複評；此分別經證人殷○○到會證述：「...我最後給予林醫師的初評等第是乙下。」、證人魏崢到會證述：「是。在殷○○副院長進行初評完後交給人事室，人事室再交由我來進行複評，...當時申請人林甲○○的情形，因為我認為林醫師當年工作表現不好，所以我是有和初評者殷○○副院長進行討論，殷副院長告訴我有關林醫師讓非醫療相關人員院外人士進出心導管室，也不聽勸阻，嚴重違反病人安全，會導致感染風險，此外殷副院長也有告訴我林醫師在團隊合作方面的問題，林醫師對醫院技術人員做不合理要求，還有對於醫院及科室的專科護理師的輪調制度抵制，大致上這幾樣事情，所以我按照殷副院長的初評等第打了相同的複評等第。」在卷可稽。另就申請人林甲○○112年度終考核等第初評時為乙下，證人殷○○進行初評時係參考申請人林甲○○所在醫療單位(心臟內科)的主管曹○○主任及心導管室的技術長徐○○所舉之具體事件，此有證人殷○○到會證述：「我的主要考量就是曹○○、徐○○所述的這些事件背後的實質影響，是造成心臟內科科務管理的困擾，有些林醫師堅持的事務確實對於病人安全有相當的負面影響，這是醫療副院長的責任，在考核上必須列入重要的考量，我最後給予林醫師的初評等第是乙下。」可稽(見本會114年1月13日第4次調查會議紀錄第3頁以下)，應可採信。

1 3、經本會職權詢問證人徐○○即相對人心導管室之技術長，申請人
2 林甲○○確實有數次違反心導管室進出管制規定之情事，此有證
3 人徐○○到會證述：「有，上述感染管制區內有3個辦公室，分別
4 是我、心臟內科曹○○主任、林甲○○醫師，我曾經看過林甲○○
5 醫師有多次帶訪客進入感染管制區，除了現場有監視器畫面拍到
6 該情形外，我也有拍到相關照片。」、「我有向曹○○主任報告，
7 他回答照管制流程進行，我也有向殷○○副院長報告，他也是說
8 照管制流程進行，所以我有跟管制人員說依照醫院的管制流程不
9 可以讓無權限的人進出感染管制區。在我和主任、副院長報告及
10 交代管制人員後，我還是有發現林甲○○醫師帶訪客進入感染管
11 制區的情形。」（見本會114年1月13日第4次調查會議紀錄第
12 14頁以下），堪認相對人所稱申請人林甲○○112年4月起常私
13 自邀集非醫療業務人員及非院內人員在導管室進出等情，並非全
14 然無據或無由。

15 4、另復參諸由證人徐○○出具之相證40、暨證人徐○○到會時之證
16 述：「我有遇過被干擾的情形，112年有一次颱風假是在晚上8點
17 才宣布，我打電話給所有主治醫師詢問當天醫療排程，林甲○○醫
18 師告訴我當晚風雨不大，可以安排同仁當晚就來醫院值班，隔天就
19 不會受到颱風的影響出勤，我拒絕了，因為當時時間晚了，我如果
20 叫同仁回來值班會有違反勞基法的問題，我也沒有地方安排同仁住
21 宿，林醫師當時回答我的口氣不是很好，我最後還是按照我自己的
22 意思沒有安排同仁回來值班。」（見本會114年1月13日第4次
23 調查會議紀錄第15頁以下），亦可認相對人所稱申請人林甲○○

1 對於心臟科科務及人事介入頗多而影響科內工作氛圍及科務運作
2 等情，亦非無據。

3 5、是證人殷○○所證述：「我會先分別請教林甲○○醫師所在的醫療
4 單位(心臟內科)的主管曹○○主任及心導管室的技術長徐○○，請
5 兩人口頭跟我講林甲○○有無符合方才所述的遵守法規及醫療常
6 規，請他們具體說明發生什麼事情，他們主要和我講了幾件事情，
7 第一件事情是院部有要求各單位專科護理師能夠輪調，目的是充實
8 照顧病人的專業技能，維護病人安全，但曹○○主任告訴我林甲
9 ○○醫師對醫院的政策採反對的意見，讓他原本的專科護理師(陳
10 乙○○)繼續跟著他而不參與輪調，我們堅持輪調，曹○○主任有
11 對於輪調一事調查意見，多數人都認為輪調有幫助，最後上述陳乙
12 ○○專科護理師有參與輪調；曹○○上開所述的事件主要發生在
13 112 年，因為他很困擾。另外徐○○有和我說，在執行心導管手術
14 的心導管室因為會有游離輻射，所以是輻射的管制區，也是感染的
15 管制區，跟手術不相關的人員都不能進入心導管室，但林甲○○醫
16 師讓與手術不相關的人員在上班的時候進入心導管室，這樣的情形
17 於 112 年比較常見，徐○○有和林甲○○醫師溝通不要這樣做，但
18 林甲○○醫師沒有配合，這件事情造成徐○○人員管制上的困擾，
19 所以他有和我報告這件事。徐○○還有跟我說到：颱風假因為全院
20 放假的關係，所以技術員不用到醫院上班，但有一次遇到颱風假，
21 林甲○○醫師要求技術員在颱風天的前一天要住在醫院，好讓他可
22 以在颱風天當天為病人開刀。除了上開幾件比較具體的事情外，還
23 有其他比較小的事情，比較難具體。例如：林甲○○醫師對於下屬

1 的技術員要求比較高，口氣有時候比較不好讓技術員心理壓力很
2 大、林醫師對於心臟科的事務比較有個人意見，常常造成曹○○主
3 任的困擾及壓力。」，核與證人徐○○所述相符，應可採信。

4 6、是相對人評核申請人林甲○○112 年度年終考核等第乙下之其他考
5 量事由，已如前述而難認無據，且亦與工會因素無涉，從而相對人
6 於 113 年 5 月 15 日通告撤銷申請人林甲○○記大過懲處後，經證
7 人殷○○與魏崢討論後認對於申請人林甲○○112 年度年終考核無
8 須重新評核，此有證人殷○○證述：「公告後院長有一次見面的時
9 候有問我，申請人林甲○○112 年記大過處分被撤銷後是否需要重
10 做 112 年的初評，我猜院長以為我做初評時有考量該大過處分，所
11 以才會這樣問，我回答我的初評與大過無關，所以我個人堅持我的
12 初評結果，不用重新評定，至於複評如何處理是院長的職責，我不
13 清楚。」以及證人魏崢證述「知道。沒有影響，因為撤銷後我有去
14 找殷副院長討論是否需要重新評核，我們討論後認為即使沒有記大
15 過處分，也是維持乙下等第，記大過處分被撤銷不會影響到當年度
16 等第。」在卷可稽，故相對人於 113 年 5 月 15 日撤銷申請人林甲
17 ○○記大過 1 次處分後，未重新評定申請人林甲○○112 年度年終
18 考核等第，及依據該重新考核等第發放年終獎金之行為，並不構成
19 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定之不當勞動行為。

20 (四) 相對人未於 113 年 4 月 19 日發放特別獎金予申請人林甲○○之考量
21 包含申請人林甲○○發生對曾甲○○醫師職場霸凌之情事（見相對
22 不當勞動行為裁決答辯書(一)第 9 頁第 16 行以下，以及本會 113 年
23 9 月 24 日初審會議紀錄第 7 頁第 9 行以下），且相對人通知不續聘

1 申請人林甲○○之考量亦包含前開職場霸凌事件，且兩造亦爭執相
2 對人對於上揭職場霸凌(職場不法侵害)申訴案件認定成立之舉是否
3 構成不當勞動行為，故爰應先為審酌相對人以 113 年 4 月 22 日振行
4 字第 1130002359 號函通知申請人林甲○○認定職場不法侵害事件
5 成立之行為，是否構成不當勞動行為。

6 (五) 相對人以 113 年 4 月 22 日振行字第 1130002359 號函通知申請人林
7 甲○○認定職場不法侵害事件成立之行為，不構成工會法第 35 條
8 第 1 項第 1 款、第 5 款所定之不當勞動行為。

9 1、申請人主張相對人在 113 年 4 月 29 日本會作成 112 年勞裁字第 38
10 號裁決決定前，竟就同一事件而迅速地先於 113 年 4 月 22 日以振行
11 字第 1130002359 號函認定申請人林甲○○成立職場不法侵害行為
12 成立，並據此作為後續對申請人林甲○○不發放 112 年度特別獎金
13 以及不續聘申請人林甲○○之理由；且相對人職場不法侵害預防及
14 處置小組會議（下稱系爭處置小組會議）未由工會推派代表而有組
15 織與程序上之重大瑕疵，同時其實體調查結果認定無視於工會活動
16 且與本會 112 年勞裁字第 38 號案調查認定相悖，顯見其為不當勞動
17 行為之延續等云云。相對人則以該職場霸凌申訴案為曾甲○○醫師
18 所提起之申訴，相對人在收到上述職場霸凌申訴案後，即依相對人
19 所訂之「執行之職務遭受不法侵害預防計畫」組成系爭處置小組會
20 議進行案件之調查及評議，並由相對人醫院法律顧問之莫○○律師
21 給予指導，該調查程序有分別向當事人進行訪談，並於 113 年 1 月
22 26 日、同年 3 月 4 日召開兩次正式調查會議，均由 8 名委員全數出
23 席(其中勞工安全衛生室熊○○主任、遠距暨國際醫療中心曾乙○○

1 醫務專員，均為申請人工會會員)，並委請信文法律事務所之莫○○
2 律師、張○○律師，作為外部律師到會列席指導，最後亦給予當事
3 人陳述意見之機會，終經 8 名委員進行不記名投票，投票結果為 7
4 票贊成、1 票廢票，認定本件成立職場不法侵害，前述職場霸凌申
5 訴案件之調查與認定，相對人僅係採行遵法措施而非不當勞動行為
6 等語，作為置辯。

7 2、不當勞動行為裁決機制與職場不法侵害預防制度，二者有別；前者
8 規範目的在於避免雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦
9 與之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關
10 活動之不當勞動行為；後者則係雇主有義務預防勞工因執行職務於
11 勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵
12 害行為。查前述曾甲○○醫師係於 113 年 1 月 5 日、以申請人林甲
13 ○○為相對人而向相對人提出職場不法侵害申訴，申訴標的與內容
14 則係指申請人林甲○○以工會名義對外發函影涉曾甲○○醫師擔任
15 主管後業績突然增加數千萬倍、自 110 年起獲取鉅額不當薪資所得
16 約 1 億元等情，相對人依規定予以受理、調查，調查過程中並於 113
17 年 1 月 26 日、同年 3 月 4 日召開兩次正式調查會議，調查結果則係
18 於 113 年 4 月 22 日以相對人振行字第 1130002359 號函通知該職場
19 不法侵害事件成立，此有申訴函、調查會議紀錄、通知書等附卷可
20 查(相證 5、6、7 暨申證 7)。前述曾姓醫師所提出之職場不法侵害申
21 訴案，經核申訴函內容可知，該不法侵害申訴標的與本會 112 年度
22 勞裁字第 38 號裁決案爭議內容相同；申請人固以本會前揭 112 年度
23 勞裁字第 38 號裁決決定書則已認定申請人林甲○○以工會名義向

1 主管機關發函行為雖提及曾姓醫師業績、薪酬，但係為受法律保護
2 之工會活動，相對人竟以此認定申請人林甲○○構成職場霸凌曾甲
3 ○○醫師，明顯有不當勞動行為動機云云；惟查，相對人雖將前述
4 本會認定為工會活動、相對人應予容忍之申請人林甲○○發函行
5 為，評價為對曾醫師所為的職場不法侵害，然業如前述，因不當勞
6 動行為機制為限制雇主行為、規範雇主的容忍義務，與職場不法侵
7 害預防所涉是否對個別勞工有權利侵害責任，二者制度目的與規範
8 並不盡相同，申請人林甲○○行為雖經評價為受保障工會活動，此
9 僅意謂雇主不得據此為懲處或其他不利益對待（包含禁止雇主據此
10 不給付特別獎金或不予續聘等不利益對待，容後述），但無從限制曾
11 姓醫師以個人身分對申請人林甲○○所為之權利主張、更無評價申
12 請人林甲○○是否須對曾姓醫師負法律責任或得對之免責。換言
13 之，工會活動、乃至於爭議行為之保障與保護，係在於對雇主的限
14 制、要求雇主對於合法工會活動應予容忍，而用以限制雇主行為或
15 求償，諸如勞資爭議處理法第 55 條第 2 項規定：「雇主不得以工會
16 及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。」
17 即明，但工會活動或爭議行為對於雇主以外的第三人(如其他員工或
18 第三人)之法律責任，僅有在符合勞資爭議處理法第 55 條第 3 項規
19 定情形下方為免責。是申請人林甲○○發函行為，雖係為本會所認
20 定受保護之工會活動，但此僅係雇主即相對人不得據此懲處或對其
21 不利益，並無法排除第三人如曾姓醫師對該行為提出職場不法侵害
22 申訴可能，而在相對人受理前述曾姓醫師申訴、依內部規定進行調
23 查後，本來就可能認定成立或不成立職場不法侵害，就此只要雇主

1 不對前述業經認定為合法工會活動的行為予以懲處或不利益對待，
2 即難認構成不當勞動行為。

3 3、另申請人復主張相對人職場不法侵害預防及處置小組會議（下稱系
4 爭處置小組會議）未由工會推派代表而有組織與程序上之重大瑕疵
5 云云。查我國目前尚未針對職場霸凌或職場不法侵害制定專法規
6 範，相證 6 所示相對人執行職務遭不法侵害預防計畫則係為相對人
7 內部規定，前述計畫第九條第四項規定「建立『職場不法侵害預防
8 及處置小組』，由副院長、稽核室主任、人事室主任、勞工安全衛生
9 室主任、總務室主任、相關部門法律專家及勞工代表(工會)組
10 成…」，相對人則自承本件職場不法侵害之勞工代表並未請申請人工
11 會推派，惟另補充其他院內申訴案亦同未請申請人工會推派代表。
12 是前述相對人未由工會推派代表乙節，似非本件曾醫師對申請人林
13 甲○○所提申訴案獨然，難謂有何針對性，況即便存此程序爭議，
14 至多係申請人工會可另主張相對人拒絕由申請人工會推派代表之行
15 為是否另構成不當勞動行為，但得否遽認相對人認定系爭申訴案成
16 立之行為即構成不當勞動行為，實不無疑慮。另申請人再謂相對人
17 處理過程具有針對性，即相對人以申請人林甲○○對曾甲○○醫師
18 所提職場霸凌案件之處理係以另涉刑案為由而暫緩處理，但卻在明
19 知本會 112 年度勞裁字第 38 號裁決案與曾甲○○醫師所提申訴案涉
20 及事實與爭議內容相同、本會前述裁決案業已調查完畢之前提下，
21 即率先為公告認定申請人林甲○○以工會名義對外發函行為構成職
22 場不法侵害行為云云；查前述相對人是否暫緩程序、暫緩處理，此
23 與最終認定結果成立與否，實未必然有關，也難僅以此為由而逕認

1 相對人最終認定申訴成立之行為構成不當勞動行為。

2 4、另參諸最高行政法院 111 抗字第 67 號裁定意旨：「現行法制有關職
3 場霸凌之相關規範，因仍側重職場秩序之管理及案件發覺後之檢
4 討、改善，有關被害人或加害人主觀權益之保障，仍待被害人依民
5 事、刑事法規追究以落實。而加害人於該事件是否涉及行政懲處，
6 亦須由所屬機關審酌調查結果而為決定。是以，機關所屬申訴處理
7 小組調查、評議後之決定，仍屬行政內部之建議，並無拘束機關作
8 出相同決定之效力，故職場霸凌申訴處理小組評議對外並無法效
9 性，並非行政處分。而依處理作業規定第 9 點第 4 項規定：『職場霸
10 凌防治及申訴處理小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之
11 決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決議不成
12 立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴人有誣告、
13 濫告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。』可知，申
14 訴處理小組僅係內部在行政懲處前之建議權，並非已影響被申訴人
15 之具體處置。」，業如前述，本會 112 年度勞裁字第 38 號裁決案已
16 認定申請人林甲○○之行為既已為受保障之工會活動，即便相對人
17 認定申請人林甲○○之行為成立職場不法侵害，亦不得據此對申請
18 人林甲○○為懲處或其他不利益，否則豈非在本會前案 112 年度勞
19 裁字第 38 號已認定的前提下，容認或默許相對人另以職場不法侵害
20 作為包裝而另對申請人林甲○○為其他懲處或不利益對待，此併予
21 敘明。

22 (六) 相對人未於 113 年 4 月 19 日發放特別獎金予申請人林甲○○之行
23 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。

1、兩造均不爭執相對人未於 113 年 4 月 19 日發放特別獎金予申請人林甲○○，而相對人特別獎金之發放則係依據相證 4 所示相對人 113 年 4 月 8 日通告；依前揭相對人 112 年度特別獎金核發通告內容，發放日期為 113 年 4 月 19 日、申請人林甲○○亦符合通告上所載發放對象之要件，至於發放之參考原則「專任員工及專任主治醫師：參考個人與團體之整體表現而定」，併據相對人所陳「考量申請人林甲○○對曾甲○○醫師職場霸凌行為及答辯書(一)第 8 頁第 11 行至第 16 行之行為，決定不予發放特別獎金」(見本會 113 年 9 月 24 日初審會議紀錄第 7 頁第 9 行以下)。

2、查前述相對人所稱申請人林甲○○發生對曾甲○○醫師職場霸凌之情事，乃係指曾甲○○醫師對於申請人林甲○○以工會理事長名義對外向相對人醫院董事會、勞動局、勞動部、衛福部等發文提及醫師 T 開單業績與薪資等行為構成職場不法侵害，此有相證 5 所示曾姓醫師申訴函，以及相證 7、8 所示相對人於 113 年 1 月 26 日、同年 3 月 4 日所召開職場不法侵害預防及處置小組會議紀錄在卷可稽；然申請人前揭對外發函言論，業經本會 112 年度勞裁字第 38 號裁決決定認定為受保障之工會行為、系爭函文之言論並非毫無憑據，且認定系爭函文之內容，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提出質疑，而非率然公開發表言

1 論，縱有未精確或誇大之處，相對人亦不應逕自以此為由懲處從
2 事工會活動之申請人林甲○○；是本會 112 年度勞裁字第 38 號裁
3 決決定既已為上開認定，相對人自不能以同一事由另改以不發放
4 112 年度特別獎金之方式而對申請人林甲○○為不利益對待。申言
5 之，本會前案業已認定申請人林甲○○發函行為係受保護之工會
6 言論、相對人不得據為對申請人林甲○○為記大過等懲處，今如
7 若容任相對人就同一行為另改以所謂職場不法侵害認定為由，再
8 藉此對申請人林甲○○為不發給特別獎金等不利益，等於形同放
9 任相對人同樣針對前案即 112 年度勞裁字第 38 號裁決案已認定屬
10 應受保護之工會活動行為而另予以不利對待。是申請人林甲○○
11 之行為，既經前述本會 112 年度勞裁字第 38 號裁決認定為應受保
12 障之工會活動，相對人即不得就此申請人林甲○○行為另以構成
13 對曾甲○○醫師為職場霸凌等理由，據而對申請人林甲○○為不
14 發放 112 年度特別獎金之不利益對待；是前述相對人對申請人林
15 甲○○不發放獎金之作為，明顯有否定工會言論正當性之情，且
16 進而對於工會理事長從事工會活動所為之不利益處遇，該不發放
17 獎金之行為應該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

18 3、另申請人林甲○○身為申請人工會理事長，係代表該工會，因從
19 事上述工會活動而遭相對人為不發放獎金之不利益對待，極易形
20 成寒蟬效應，使無人願意擔任工會理事長或幹部，等同消滅了集
21 結勞工之力量，使申請人工會無法發揮功能，難謂對工會之組織
22 及活動無造成任何不當影響、妨礙或限制，是申請人主張相對人
23 對申請人林甲○○不發放特別獎金之行為，亦構成工會法第 35

1 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，亦應獲採。

2 (七) 相對人於 113 年 6 月 25 日通知申請人林甲○○自 113 年 7 月 1 日起
3 不續聘申請人林甲○○之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1
4 款、第 5 款所定之不當勞動行為。

5 1、查相對人與申請人林甲○○前於 112 年 7 月 1 日簽訂有「專任主
6 治醫師聘任合約書」，明載聘任期間為一年，此有相對人所提出聘
7 任合約書在卷可稽。關於相對人決議自 113 年 7 月 1 日起即不續
8 聘申請人林甲○○之流程，係由相對人於 113 年 6 月 17 日召開「醫
9 師聘任審核委員會 113 年度第 6 次會議」，並以：(1)申請人林甲○○
10 對曾甲○○醫師為職場霸凌而嚴重破壞院內最為重視之核心價值
11 「團隊精神」以及(2)申請人林甲○○以不實之「對 Aspirin 過敏」
12 為由開立健保 Plavix 藥物之行為違反醫療常規、醫學倫理及健保
13 相關法規並令院方承受高度風險為理由，而決議申請人林甲○○
14 聘期至 113 年 6 月 30 日、113 年 7 月 1 日起不續聘，並於 113 年
15 6 月 25 日通知申請人林甲○○前述不續聘事宜，此分別有相證 20
16 會議紀錄及申證 13 相對人醫院簽稿會核單等文件在卷可佐，洵堪
17 採信。

18 2、觀諸前述申證 13 相對人醫院簽稿會核單所載通知申請人林甲
19 ○○不續聘之理由「因嚴重破壞本院團隊精神的核心價值」及「嚴
20 重違反健保申報規定」，經核相對人「醫師聘任審核委員會 113 年
21 度第 6 次會議」會議紀錄內容，前者不續聘理由係指認定申請人
22 林甲○○對曾甲○○醫師為職場霸凌之行為，後者即係指申請人
23 林甲○○以不實之「對 Aspirin 過敏」為由開立健保 Plavix 藥物之

行為。職此，本件需審究者，乃相對人作成不續聘申請人林甲○○
之所執理由，是否存有具工會歧視與針對性，爰述如下：

(1)按工會活動與工會言論之保障，本會前以 112 年度勞裁字第 38 號裁
決決定詳為說明；又判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依
勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否
具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形。至於
行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人
具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之
規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行
使之雙重動機競合，此際，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應
就該受懲戒處分之勞工在工會中之地位、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、所為不利待遇之程度、時期
及理由之重大性等因素加以綜合判斷（最高行政法院 110 年度上字
第 460 號判決意旨參照）。

(2)關於相對人不續聘理由「因嚴重破壞本院團隊精神的核心價值」係
針對申請人林甲○○從事工會活動及擔任工會職務所為：查相對人
上揭「因嚴重破壞本院團隊精神的核心價值」之不續聘理由，即係
指相對人認定申請人林甲○○對曾甲○○醫師構成職場霸凌之行
為，然就此已如前述，系爭曾甲○○對申請人林甲○○所提職場不
法侵害申訴案件，所涉事實與爭議與本會 112 年度勞裁字第 38 號裁
決案完全相同，申請人林甲○○之行為既已前經本會認定為受保障
之工會活動、相對人不得據此予以記過懲處，自無容任相對人另再
以此由而為不續聘之不利益對待的道理。亦即，本會前業已以 112

1 年度勞裁字第 38 號裁決決定書認定申請人對外發函所提及曾姓醫
2 師薪資給付與業績核算事宜之行為，核屬工會活動而應受法律保
3 障，同時本會前案裁決決定更認定相對人不得因申請人林甲○○所
4 為發函行為而予以記大過懲處，今誠無容任相對人就申請人林甲
5 ○○相同發函行為另改以不續聘(按比記大過懲處為更不利益對待)
6 之道理，否則等於形同放任相對人同樣針對前案即 112 年度勞裁字
7 第 38 號裁決案已認定屬應受保護之工會活動行為而另予以不利對
8 待，如此將使申請人工會活動、工會言論無受保障，後續更將形成
9 寒蟬效應，使無人願意擔任工會理事長、幹部，進而將消滅或削弱
10 集體勞動權之行使。

11 (3)是申請人林甲○○以工會名義對外發文提及曾姓醫師薪資、業績之
12 行為，本會 112 年度勞裁字第 38 號裁決決定既已認定上開言論係受
13 保護之工會活動，今相對人同樣針對前述申請人林甲○○發函行為
14 而另改以「因嚴重破壞本院團隊精神的核心價值」為由予以不續聘，
15 且該不續聘通知即表明於契約屆滿後「拒絕」再聘用申請人林甲
16 ○○，其行為態樣與工會法第 35 條第 1 項第 1 款例示的「拒絕僱用」
17 情狀，具有高度的類似性(最高行政法院 112 年度上字第 387 號判決
18 意旨參照)，則依前述說明，相對人 113 年 6 月 25 日通知自 113 年 7
19 月 1 日起不予續聘申請人林甲○○之行為，應構成工會法第 35 條第
20 1 項第 1 款之不當勞動行為。

21 (4)相對人不聘用申請人林甲○○之行為，亦構成工會法第 35 條第 1
22 項第 5 款之不當勞動行為：即申請人林甲○○為申請人工會之理事
23 長、係代表該工會，因從事上述工會活動而遭相對人為不續聘之不

1 利益對待，將對從事工會活動之會員或幹部產生寒蟬效應，因此，
2 相對人對申請人林甲○○不予續聘之行為，亦同時構成工會法第 35
3 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4 (5)關於相對人另以申請人林甲○○有「虛偽不實理由濫用健保大量開
5 立保栓通之違法」、據此而為不續聘決定云云；然業如前述，因相對
6 人不續聘理由，因包含針對申請人林甲○○前經本會認定為受工會
7 法保障之言論而為不利評價，故該不續聘行為已然構成不當勞動行
8 為，是就申請人林甲○○是否另有前述濫用健保開立藥物、違反健
9 保申報規定等情，即無礙於前述相對人不續聘構成不當勞動行為之
10 認定，併此敘明。

11 六、救濟命令：相對人應於本裁決書送達翌日起30日內，應依本裁決意旨
12 對申請人林甲○○是否發放112年度特別獎金暨是否予以續聘審核
13 等，應依本件裁決所提出之既有事證而不得事後再行追加其他事證，
14 予以重新為審核，且該重新審核應排除將申請人林甲○○以工會名義
15 對外發函質疑曾姓醫師業績與薪酬而為不利之評價，並將重新審核之
16 具體事證送交勞動部存查。

17 (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
18 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
19 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
20 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
21 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
22 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
23 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

1 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
2 有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
3 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
4 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
5 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
6 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
7 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
8 公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則，先予敘明。

9 (二) 本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，確認相對人於113年4月19日對
10 申請人林甲○○不發放特別獎金之行為，以及後續相對人於113年6月
11 25日通知申請人林甲○○自113年7月1日起不續聘之行為，均構成工
12 會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，已如前述，且構成
13 不當勞動行為之理由同係將本會112年度勞裁字第38號案已認定之受
14 保護的工會言論、即申請人林甲○○以工會名義對外發函質疑曾姓醫
15 師業績與薪酬之行為給予不利之評價，然因相對人前述不發放特別獎
16 金之考量尚包含申請人林甲○○其他不當行為(即相對人答辯書(一)
17 第8頁至第11行至第16行所指之行為)，且相對人不續聘事由亦另包含
18 申請人林甲○○有無嚴重違反健保申報規定等其他因素之事由，是本
19 會爰命相對人應於本裁決書送達翌日起30日內，應依本裁決意旨對申
20 請人林甲○○是否發放112年度特別獎金暨是否予以續聘審核等，應
21 依本件裁決所提出之既有事證而不得事後再行追加其他事證，予以重
22 新為審核，且該重新審核應排除將申請人林甲○○以工會名義對外發
23 函質疑曾姓醫師業績與薪酬而為不利之評價，並將重新審核之具體事

1 證送交勞動部存查，此應足以樹立該當事件之公平勞資關係之必要性
2 及相當性，故裁決如主文第三項所示，至於申請人其餘救濟命令之申
3 請，則無必要，不予准許。

4 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對本裁
5 決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

6 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
7 理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

8

9 勞動部不當勞動行為裁決委員會

10 主任裁決委員 黃程貫

11 裁決委員 張詠善

12 李瑞敏

13 傅柏翔

14 王嘉琪

15 何宗霖

16 蔡正廷

17 徐婉寧

18 林俊宏

19 邱羽凡

20 林堉君

21 中 華 民 國 1 1 4 年 2 月 1 4 日

22 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
23 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

1 等行政訴訟庭(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。

2

1 附表一：申請人主張院長魏崢於 113 年 4 月 30 日支配介入之言論

編號	構成支配介入行為之言論內容
1	林甲○○醫師在院內資歷甚久，又曾擔任健康管理中心主任，不可能會不知道醫師薪資每一筆提成都是來自於醫師實際執行的業務
2	其實真正運作並干預工會的是什麼人，大家都心知肚明。
3	遺憾的是林甲○○醫師雖然在電話中跟我相談融洽，也承認他手中有關T醫師的業績資料可能有誤，如今卻說我致電威脅恫嚇他，令人費解。
4	記過處分純粹僅就林甲○○醫師公然散布謠言之行為，聲明書中的許多指摘，看來都似是而非，林甲○○醫師未進一步了解就妄加揣測，認為是院方對其刻意打壓，其實不然。
5	不能說因為是工會理事長就可以無的放矢，公然造謠，破壞團結。