

勞動部不當勞動行為裁決決定書

113 年勞裁字第 29 號

1 【裁決要旨】

2 基於工會會務自主化之原則，有關會員之入會、出會問題，應依工會
3 章程認定之。縱會員於入、出會問題上與工會產生爭議，為避免雇主介入
4 支配工會運作而生不當勞動行為之嫌，雇主自應保持中立立場（本會 101
5 年度勞裁字第 52 號裁決決定參照），且雇主或代表雇主行使管理權之人對
6 於勞工個人參與工會活動表示意見時，固然受言論自由之保障，但是基於
7 工會團結權之保障及勞工具有高度從屬性之特質，除應考量發言者之地位
8 及發言之手段、方法和時期等各種情況外，如其言論內容有使勞工受到報
9 復、威脅、強制、不利益待遇、利誘或其他否定工會之涵義時，不論係以
10 口頭、文字、圖像或影音等方式，即應推定其具有不當影響或妨礙工會活
11 動之不當勞動行為之認識（本會 101 年度勞裁字第 53 號裁決決定參照）。

12 【裁決本文】

申 請 人：國立成功大學醫學院附設醫院企業工會

代表人：蔡婷婷

設：臺南市南區興南路 410 號

代 理 人：許甲○○

設：臺南市

相 對 人：國立成功大學醫學院附設醫院

代表人：李經維

設：臺南市北區勝利路 138 號

共 同：蔡雪苓律師

代 理 人 設：臺南市東區長榮路一段 93 號 14 樓

陳○○

孫○○

許乙○○

均設：臺南市

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（下同）114年3月21日詢問程序終結，並於同日作成裁
3 決決定如下：

4 主 文

5 一、確認相對人於113年6月5日下午4點46分於「業管單位」欄之回覆
6 說明第四點及第五點（申證25），構成工會法第35條第1項第5款之
7 不當勞動行為。

8 二、申請人其餘請求駁回。

9 事實及理由

10 壹、程序部分：

11 一、按勞資爭議處理法第39條第1項及第2項規定：「勞工因工會法第
12 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
13 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
14 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
15 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
16 程序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規
17 定。」次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述
18 者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。又若當事
19 人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或
20 法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第255條第
21 1項但書規定之適用（最高法院96年度台上字第2667號判決可參）。

1 而按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在
2 不變更裁決標的之前提下僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故
3 就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許（本會 106 年度勞
4 裁字第 42 號裁決決定意旨參照）。

5 二、本件申請人於 113 年 7 月 31 日向本會提出之裁決申請書，並未記載
6 明確之請求裁決事項，僅泛論「一、確認相對人拒絕借用天橋場地辦
7 理勞資會議勞方代表選舉，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
8 勞動行為。二、確認相對人拒絕於人事差勤系統公告勞資會議勞方代
9 表選舉事宜，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。三、
10 確認相對人針對勞資會議勞方代表選舉於院內員工交流園地之業管
11 單位回覆，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」經
12 本會命申請人補正請求裁決事項，申請人於 113 年 11 月 5 日向本會
13 提出補正申請書，提出請求裁決事項為：「一、確認相對人於 113 年
14 5 月 29 日拒絕借用天橋場地辦理勞資會議勞方代表選舉，構成工會法
15 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人於 113 年 5
16 月 29 日、113 年 6 月 3 日及 113 年 6 月 7 日拒絕於人事差勤系統公告
17 勞資會議勞方代表選舉事宜，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不
18 當勞動行為。三、確認相對人於 113 年 6 月 5 日針對勞資會議勞方代
19 表選舉於院內員工交流園地之業管單位回覆，構成工會法第 35 條第 1
20 項第 5 款之不當勞動行為。」申請人嗣於 113 年 12 月 11 日初審會議
21 中，再變更其請求裁決事項如下：「一、確認相對人於 113 年 5 月 27
22 日以申證 6 之函文拒絕借用天橋場地辦理勞資會議勞方代表選舉，構
23 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人於

1 113年5月31日以申證9拒絕協助於人事差勤系統公告勞資會議勞方
2 代表選舉事宜，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

3 三、確認相對人於113年6月5日下午4點46分於『業管單位』欄
4 之回覆說明第四點及第五點（申證25），構成工會法第35條第1項
5 第5款之不當勞動行為。」

6 三、本會考量申請人於113年12月11日初審會議變更之請求裁決事項係
7 基於原申請之請求裁決事項，與原申請之請求裁決事項實質內容相
8 同，且變更後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不
9 利益，爰同意申請人之變更。又申請人上開請求，自事實發生之次
10 日起至113年7月31日申請日止，亦未逾90日之法定期間，是請求
11 程序上應屬合法，故核准之。

12 貳、實體部分：

13 一、申請人之主張及請求：

14 （一）申請人主張之請求裁決事項第一項，「確認相對人於113年5月27
15 日以申證6之函文拒絕借用天橋場地辦理勞資會議勞方代表選舉，
16 構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」部分：

17 1. 申請人於113年5月21日以申證3之函文，向相對人提出於113
18 年6月12日借用相對人天橋辦理勞資會議選舉之要求，因天橋為
19 連結住院大樓及門診大樓之重要通道，對不同單位之院內同仁抵達
20 進行投票較為方便，且對於就醫民眾之影響低，相對人也曾於天橋
21 舉辦其他活動，申請人向相對人提出擬於天橋進行勞資會議勞方代
22 表選舉自屬合理，惟相對人於113年5月27日以申證6之函文表
23 示因天橋係民眾及員工往返住院大樓及門診大樓重要通道而須保

1 持暢通，故拒絕借用天橋，同時提供門診大樓4樓401會議室作為
2 替代方案。

3 2. 然查，相對人提供辦理選舉之門診大樓4樓401會議室，對於大部
4 分於住院大樓工作之臨床醫療人員實屬不便，須從住院大樓2樓行
5 經天橋抵達門診大樓後再前往門診大樓4樓，於投票後再返回原工
6 作場所。又門診大樓4樓之單位有院長室、副院長室、人事室、法
7 制室及秘書室等行政單位，於門診大樓4樓401會議室辦理選舉實
8 有利於鄰近之行政人員投票，不利於臨床醫療人員投票，且會議室
9 對面即為人事室，相較於天橋之開放空間，員工前往401會議室投
10 票恐有被人事室監視之壓力，且絕大部分院內員工於上班期間不會
11 主動前往門診大樓4樓，但可能於行經天橋時看到正在辦理選舉而
12 得知選舉事宜並完成投票，故將選舉場地由天橋改至門診大樓4樓
13 401會議室對於選舉之宣傳效果有重大影響，將有效影響院內員工
14 投票情形，而形成不利於申請人之結果。

15 3. 再者，相對人雖以各種理由表示天橋係重要通道，故不借用申請人
16 辦理選務活動洵屬正當云云，惟查：

17 (1) 查有關申請人借用天橋辦理選舉之部分，相對人雖表示係申請
18 人並未循正當管道申請借用，然相對人自始並未提供或公告借
19 用天橋相關辦法，申請人自無從申請，且申證43雖為相對人所
20 提需填寫之使用天橋申請書，然申證43僅是大廳展覽使用申請
21 表，與天橋申請無關，申請人無法亦無從知悉如何申請天橋，
22 合先敘明。

23 (2) 次查，相對人過去常於天橋辦理各項活動，曾借用天橋場地供

1 聯邦銀行駐點服務一週申辦國民旅遊卡，又於天橋舉辦為期三
2 週之品質管理成效競賽、為期兩週之教學創新成果海報展覽(參
3 申證 15 至 19)，其所佔用之時間與空間，皆遠多於申請人預計
4 辦理一日之勞資會議勞方代表選舉，故相對人以天橋係民眾及
5 員工往返住院大樓及門診大樓重要通道為由，未便借用申請人
6 辦理選舉活動，顯非考量民眾及員工往返問題，而具對申請人
7 之針對性。

8 (3) 再查，依相對人院內 113 年第 1 次及第 2 次急救小組會議紀錄，
9 當季門診大樓急救事件分別為 2 件及 4 件，平均每月 1 件，需
10 經天橋之傷患輸送情形極少，且一般民眾在路上遇到救護車皆
11 知道要禮讓，相對人為醫學中心，若遇有傷患輸送作業需行經
12 天橋，人員自會依醫療常規配合，自無因辦理選務活動而有影
13 響傷患輸送作業之情形，且參申證 47 之圖片可知，天橋不論係
14 於側門邊、轉角處、側大愛區等位置，均可作為申請人擇一辦
15 理選務活動使用而不致影響天橋之通行。

16 (4) 末查，申請人辦理勞資會議勞方代表選舉之投票作業，與相對
17 人過去曾辦理之各項活動性質類似，均屬於靜態活動，若相對
18 人過去辦理之活動既不致影響緊急感染事件之管控及傷患運
19 送，何以認定申請人辦理勞資會議勞方代表選舉之行為，必然
20 會影響緊急感染事件之管控及傷患運送，相對人此說法均無合
21 理之正當事由，殊難憑採。

22 4. 此外，相對人雖又表示有主動協助申請人辦理選務活動，而曾於勞
23 資會議中進行宣導，更有進行全院廣播云云，惟依 113 年 6 月 12

1 日第8屆第16次勞資會議會議紀錄，當日出席勞資會議者僅16人，
2 相對人選舉當日於勞資會議上宣導，難以有效傳達給相對人超過三
3 千名之選舉人，且全院廣播為申請人理事長所提，始有全院廣播一
4 事（參申證46），並非相對人「主動」提供，縱認有提供，然因員
5 工臨床醫療業務繁忙，未必能聽到廣播內容，即便聽到也不一定可
6 以臨時前往投票，全院廣播尚難作為相對人未影響、妨礙申請人從
7 事選舉活動之佐證。

- 8 5. 最後，申請人於113年5月21日以申證3之函文請相對人協助辦理
9 選務活動，續申請人於113年5月29日收到申證6之函文時，離
10 選舉日（即113年6月12日）僅剩兩週，申請人仍不知相對人何
11 人有權決定是否借用天橋場地，且已耗費超過一週等待相對人函文
12 辦理，若繼續爭執辦理地點恐嚴重影響選務進行，故申請人當時並
13 未爭執，然此並不影響相對人拒絕申請人借用天橋場地有不當妨礙
14 申請人工會活動之虞，相對人之行為應已構成工會法第35條第1
15 項第5款之不當勞動行為。

16 （二）申請人主張之請求裁決事項第二項，「確認相對人於113年5月31
17 日以申證9拒絕協助於人事差勤系統公告勞資會議勞方代表選舉事
18 宜，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」部分：

- 19 1. 申請人曾以申證3之函文向相對人說明辦理第9屆勞資會議勞方代
20 表選舉時程規劃並建請相對人協助開通文書組幹部人事差勤系統
21 權限公告選舉相關事項，然申請人於113年5月29日收到相對人
22 以申證6之函文拒絕對申請人開放人事差勤系統公告勞資會議勞方
23 代表選舉事宜，申請人再於當日以申證7之函文回覆，建請相對人

1 人事室協助於差勤系統轉發選舉相關公告，然仍於 113 年 6 月 3 日
2 收到相對人以申證 9 之函文表示申請人辦理勞資會議勞方代表選舉
3 與相對人院務管理無涉，拒絕協助於人事差勤系統公告勞資會議勞
4 方代表選舉事宜。

- 5 2. 次查，113 年 6 月 3 日申請人於 Facebook 粉絲專頁及 Instagram 帳
6 號發布選舉公報後，即有院內同仁留言希望發布院內公告讓員工知
7 悉勞資會議勞方代表選舉事宜（參申證 24），且申請人理事長 113
8 年 6 月 5 日於院內員工交流園地發布勞資會議勞方代表選舉公告
9 （參申證 25），更有多位院內同仁留言表示「被選舉人是誰！」、「這
10 些被選舉人是怎麼挑選出來的？」、「勞資會議勞方代表選舉人有
11 誰？如何產生？」（參申證 26），此均可見院內同仁對於未能於院內
12 系統公告勞資會議勞方代表選舉資訊有所不滿，僅由申請人之
13 Facebook 粉絲專頁及 Instagram 帳號公告選舉資訊實難觸及全院員
14 工，對於具選舉權及被選舉權資格員工之權益恐有所損害，申請人
15 後更於 113 年 6 月 7 日雙方會談時強力爭取此事，相對人卻再度拒
16 絕協助於差勤系統公告選舉事宜，致有關第 9 屆勞資會議勞方代表
17 選舉之公告事項、當選人名單等資訊，皆從未於人事差勤系統公告
18 全院員工週知，然觀相對人過去辦理第 6 屆、第 7 屆及第 8 屆勞資
19 會議勞方代表，均有使用人事差勤系統公告選舉事宜，其中便有包
20 含投票資格、日期、方式、候選人名冊及當選名單等資訊（參申證
21 21 至 23），是以，相對人過去皆使用人事差勤系統公告勞資會議勞
22 方代表選舉相關事項，惟第 9 屆勞資會議勞方代表選舉依勞資會議
23 實施辦法第 5 條改由申請人辦理後，相對人突主張辦理選舉為工會

1 業務，與相對人院務管理無涉，相對人此舉不但有違相關法令之意
2 旨（如：事業單位召開勞資會議應行注意事項第 5 點），更凸顯對
3 於申請人辦理勞資會議勞方代表選舉此一工會活動之針對性。

4 3. 再者，相對人雖以有提供多處實體之電子布告欄協助勞資會議勞方
5 代表選舉作為替代措施云云，惟參相證 3 可見電子公布欄位於門診
6 候診區、門診治療室外及自動繳費機旁等，公告內容為相對人門診
7 停診公告、繳費方式、病人權利與配合事項等，由電子公布欄之設
8 置位置及公告內容，皆可知其目標對象為門診等待就醫之民眾，並
9 非相對人院內員工，並無法使相對人院內員工知悉勞資會議勞方代
10 表之選舉活動，且參同樣公布於電子布告欄之填寫問卷活動可知，
11 其填答對象為全院編制內員工，更自 113 年 12 月 30 日公告至 114
12 年 1 月 12 日止兩週時間，顯已長於電子公布欄公告勞資會議勞方
13 代表選舉資訊時間，然僅有 7 名員工參與填寫（參申證 48），更可
14 證相對人所言之相關協助並無實質意義，致申請人辦理勞資會議勞
15 方代表此一工會活動受有嚴重影響。

16 4. 綜上，核相對人於 113 年 5 月 31 日以申證 9 拒絕協助於人事差勤系
17 統公告勞資會議勞方代表選舉事宜，顯已構成工會法第 35 條第 1
18 項第 5 款之不當勞動行為。

19 （三）申請人主張之請求裁決事項第三項，「確認相對人於 113 年 6 月 5 日
20 下午 4 點 46 分於『業管單位』欄之回覆說明第四點及第五點（申證
21 25），構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」部分：

22 1. 按「公務人員得依本法『組織』及『加入』機關公務人員協會。」、
23 「各機關依法令聘用或僱用之人員『得準用』第九條規定，『加入』

- 1 服務機關之公務人員協會。」公務人員協會法第 9 條及同法第 51
2 條分別定有明文。
- 3 2. 次按，「但兼任無報酬且未影響本職工作者，不在此限。」、「公務
4 員有第二項但書及前項但書規定情形，應報經服務機關（構）備查；
5 機關（構）首長應報經上級機關（構）備查。」公務員服務法第 15
6 條第 4 項但書及同法同條第 5 項分別定有明文。
- 7 3. 再按，「聘用人員與政府間，係以契約定期聘用之關係，依所定契
8 約支取報酬。無法定之任用資格。是聘用人員因不符合憲法第 86
9 條規定：『公務人員任用資格，應經考試院依法考選銓定之。』規
10 定，不具公務人員身分，是其權利義務與依公務人員任用法任用之
11 公務人員尚屬有別，有關常任公務人員之身分保障，並無必然準用
12 及比照適用之可言。」（高雄高等行政法院 112 年度訴字第 15 號判
13 決參照）。
- 14 4. 末按，「雇主或代表雇主行使管理權之人對於勞工個人參與工會活
15 動表示意見時，固然受言論自由之保障，但是基於工會團結權之保
16 障及勞工具有高度從屬性之特質，除應考量發言者之地位及發言之
17 手段、方法和時期等各種情況外，如其言論內容有使勞工受到報
18 復、威脅、強制、不利益待遇、利誘或其他否定工會之涵義時，不
19 論係以口頭、文字、圖像或影音等方式，即應推定其具有不當影響
20 或妨礙工會活動之不當勞動行為之認識。」（貴會 101 年度勞裁字
21 第 53 號不當勞動行為裁決決定意旨參照）。
- 22 5. 首就聘用人員聘用條例進用之人員是否屬勞動基準法第 84 條之公
23 務員兼具勞工身分之人、該等人員是否能依工會法組織或加入工會

1 之疑義，說明如下：

- 2 (1) 按「公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、
3 退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令
4 之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」、
5 「本法第八十四條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公
6 務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第三條所定各
7 業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工
8 作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。」勞
9 動基準法第 84 條及勞動基準法施行細則第 50 條分別定有明文。
- 10 (2) 是以，國立成功大學醫學院附設醫院隸屬於教育部，不以營利
11 為目的，屬公營事業機關，依上開法令規定，其依聘用人員聘
12 用條例進用之人員，自屬勞動基準法第 84 條之公務員兼具勞工
13 身分者，乃屬當然。
- 14 (3) 又現行公立醫院住院醫師有畢業後一般醫學訓練（PGY）住院
15 醫師及專科訓練期間住院醫師，於醫學系畢業後取得醫師資
16 格，先接受畢業後一般醫學訓練（PGY），完訓後再接受專科訓
17 練（參申證 49 及 50），其中僅有畢業後一般醫學訓練（PGY）
18 住院醫師屬勞動基準法適用對象（參勞動部 108 年 3 月 12 日勞
19 動條 1 字第 1080130207 號公告），專科訓練期間住院醫師則不
20 非屬勞動基準法適用對象，然不論畢業後一般醫學訓練（PGY）
21 住院醫師或專科訓練期間住院醫師之契約，「訓練及工作項目」
22 皆提及應接受醫院之督導、考核、管理，實務上職務內容亦皆
23 為在主治醫師指揮監督之下從事醫療診治業務，僅係因現行法

1 制導致同一公立醫院有多套制度並行，故有接受 PGY 訓練時適
2 用勞動基準法，接受專科訓練時卻不適用勞動基準法之情形，
3 換言之，雖前開函文就勞動基準法適用對象仍排除公立醫院依
4 公務人員法制進用者（即專科訓練期間住院醫師），惟其性質仍
5 符合勞工定義已無庸置疑（參臺灣高等法院臺南分院 102 年度
6 重勞上字第 1 號民事判決）。

7 (4) 查申請人會員許甲○○雖依聘用人員聘用條例進用為相對人專
8 科訓練期間之住院醫師，然其工作性質、工作內容等，均與畢
9 業後一般醫學訓練之住院醫師等適用勞動基準法之醫師無異，
10 且從人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性綜合判斷，
11 亦符合勞工之定義，且其服務性質均不涉及國家公權力，應參
12 酌釋字第 373 號解釋而不得禁止專科訓練期間之住院醫師組織
13 及加入工會，故申請人認為依聘用人員聘用條例進用之人員，
14 得依工會法第 4 條第 1 項組織及加入工會，如此方不致違反憲
15 法保障人民結社權之意旨。

16 (5) 次查，觀察相對人院內院聘主治醫師之契約可知（參申證 57），
17 其雖不適用現行公務人員用人制度相關法令，亦非勞動部 108
18 年 3 月 12 日勞動條 1 字第 1080130207 號公告適用勞動基準法
19 之對象，但仍得依工會法第 4 條第 1 項加入工會，故就專科訓
20 練期間之住院醫師，亦應做同一解釋而得組織或加入工會。

21 (6) 綜上，聘用人員聘用條例進用之人員應屬勞動基準法第 84 條之
22 公務員兼具勞工身分之人，且其亦具有勞工從屬性，僅是因現
23 行法制紊亂至其無法適用勞動基準法，然此並不影響其是依工

1 會法組織或加入工會之權利，此亦符釋字第 373 號解釋之意旨。

2 6. 退步言之，縱認申請人會員許甲○○係專科訓練期間之住院醫師，
3 不適用勞動基準法等法令而應為公務員服務法適用對象，惟加入申
4 請人並擔任申請人無報酬且未影響本職工作之工會理事，仍無違反
5 公務員服務法相關規定，相對人無法亦無權要求申請人會員許甲○
6 ○辭去理事職務並退出工會。

7 7. 次查，申請人理事長於 113 年 6 月 5 日於員工交流園地發布勞資會
8 議勞方代表選舉資訊時(參申證 25)，相對人業管單位突以「四、……
9 專科訓練期間之住院醫師亦不得加入或組織工會。前開人員如有已
10 加入工會或擔任幹部者，請儘速辭去工會幹部職務並退出工會，以
11 免違反公務員服務法規定。五、又經台南市勞工局表示，非工會法
12 適用對象人員加入工會並擔任幹部者，因組成不合法，工會所做各
13 項決議亦不具法定效力，併此敘明。」乃係要求申請人會員許甲○
14 ○應儘速辭去工會職務，否則申請人之各項決議均無法定效力，後
15 相對人人事室主任更於 113 年 6 月 7 日與申請人會談時，自承其親
16 自於 113 年 6 月 5 日在員工交流園地之論壇，以業管單位身分表示
17 前開留言(參申證 20)，其更多次於會談中主張，該回覆內容是在
18 告訴同仁相關法令規定，也清楚了解該回覆內容為公開資訊，其所
19 為僅係在說明一個普遍的法概念云云。

20 8. 然姑不論相對人所言是否為真，查相對人人事室主任回覆內容，並
21 非在提醒聘用住院醫師參與勞方代表選舉投票之資格問題，而是
22 表達依工會法規定不得組織或加入工會，已加入工會或擔任幹部
23 者請儘速辭去工會幹部職務並退出工會，回覆內容已不僅限於宣

1 導法規，而有要求辭去工會幹部職務並退出工會之評論，其言詞
2 偏激且具煽動性，實有介入支配工會活動之意圖，更遑論在勞資會
3 議勞方代表的貼文下方，由業管單位回覆前開文字內容，配合前
4 開文字脈絡，應可合理理解為申請人有聘用住院醫師擔任幹部，
5 因為申請人組成不合法，申請人所做的決議也不具效力，並有台
6 南市勞工局背書，相對人此舉顯係意圖以勞工局之名宣稱申請人
7 組成不合法，其言論內容具否定申請人之涵義，將致申請人後續
8 進行任何工會活動均會遭成員質疑，從而影響申請人之後續發展，
9 故相對人於 113 年 6 月 5 日下午 4 點 46 分於「業管單位」欄之回
10 覆說明第四點及第五點之回覆，顯然已不當影響或妨礙申請人之工
11 會活動，其行為確已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
12 行為。

13 (四) 其餘參見申請人 113 年 7 月 31 日不當勞動行為裁決申請書、113 年
14 11 月 5 日不當勞動行為補正資料、113 年 12 月 20 日不當勞動行為
15 裁決補充理由書(一)、114 年 1 月 16 日不當勞動行為裁決補充理
16 由書(二)、114 年 2 月 20 日不當勞動行為裁決補充理由書(三)、
17 114 年 2 月 25 日不當勞動行為裁決補充理由書(四)及各該書狀檢
18 附之證物。

19 (五) 請求裁決事項：

- 20 1. 確認相對人於 113 年 5 月 27 日以申證 6 之函文拒絕借用天橋場地
21 辦理勞資會議勞方代表選舉，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
22 不當勞動行為。
- 23 2. 確認相對人於 113 年 5 月 31 日以申證 9 拒絕協助於人事差勤系統公

1 告勞資會議勞方代表選舉事宜，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
2 之不當勞動行為。

- 3 3. 確認相對人於 113 年 6 月 5 日下午 4 點 46 分於「業管單位」欄之回
4 覆說明第四點及第五點（申證 25），構成工會法第 35 條第 1 項第
5 5 款之不當勞動行為。

6 二、相對人之答辯及主張：

7 （一）關於申請人主張之請求裁決事項第一項，「確認相對人於 113 年 5
8 月 27 日以申證 6 之函文拒絕借用天橋場地辦理勞資會議勞方代表選
9 舉，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」部分：

- 10 1. 按「參照該條文之立法理由可知，工會法第 35 條第 1 項第 5 款，
11 係參考日本勞動組合法第 7 條第 3 款前段『禁止雇主支配或介入勞
12 工組成或營運工會』之規定，針對雇主以『其他不當方式』影響、
13 妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性之不當勞動行為態樣，而
14 為概括性規範，目的在於妨礙工會之運作、使工會無法產生對抗實
15 力，或直接納入雇主之掌控操縱範圍內，此即學理所稱『支配介入』
16 類型之反工會行為。至是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動
17 行為，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容
18 及雇主平時對工會之態度、所為不利待遇之程度、時期及合理性等
19 一切客觀因素為斷。至於構成不當勞動行為之主觀要件，固不以故
20 意為限，亦不以雇主有具體之不當勞動行為意圖或願望為必要，但
21 仍須從該勞資關係之脈絡中可以推知雇主對於其行為可能造成阻
22 礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之結果有所認
23 識，始足當之。」此有臺北高等行政法院 111 年度訴字第 364 號判

1 決可參。

- 2 2. 申請人固以 113 年 5 月 21 日成醫工字第 11300052101 號函(參申證
3 3) 通知相對人，預計於 113 年 6 月 12 日辦理勞資會議勞方代表選
4 舉，擬借用相對人天橋辦理實體選舉云云，姑不論自相對人接獲函
5 文至申請人預計選舉日僅 10 多個工作日，而依相對人院內單位辦
6 理活動使用天橋空間之作業程序，應先填寫大廳展覽使用申請表
7 (註明活動地點為天橋)，或於活動簽呈中載明活動、地點及內容，
8 相對人審酌活動之妥適性等，再予以簽准辦理，尚非僅憑申請人之
9 來函要求，相對人即須予以辦理。
- 10 3. 再者，相對人為醫學中心，天橋係連接相對人醫院門診大樓與住院
11 大樓之重要通道，空間狹長，若遇緊急感染管控事件、傷患輸送作
12 業等，尚須以天橋作為重要之管控通道，平時除有醫護人員、病患
13 及家屬等通行外，仍須考量隨時有因緊急需求而受管制之可能，絕
14 非申請人片面所述對就醫民眾影響低。是以，一般能於天橋進行者
15 多屬較為靜態之展覽、活動等。申請人之選舉活動，投票人員包含
16 相對人院內全體勞工以及開票過程中可能圍觀之人員、等待投票之
17 人員，人數眾多，於天橋通道進行投票，恐會造成擁塞而影響來往
18 通行人員或上述緊急、特殊情事之需要，且選務之投票、開票、唱
19 票及計票程序，也需較為封閉、安靜之環境，相對人考量選舉活動
20 之特性，為使其選舉活動順利完美，乃以 113 年 5 月 27 日成附醫
21 人字第 1130011155 號函覆申請人(參申證 6)，特同意提供門診大
22 樓 4 樓 401 會議室供申請人辦理選舉活動，實優於原申請場所。當
23 時，申請人亦欣然同意並圓滿完成選務。

- 1 4. 申請人雖以相對人准許其他活動於天橋舉辦卻不准申請人舉辦選
2 務，構成不當勞動行為云云，惟不論係申請人所指之申證 15 至申
3 證 19 之各項活動（如：國旅卡服務、科部品質管理成效發表競賽、
4 教學創新成果海報展覽公告等），相關申請場地之人員均有照實填
5 寫申請表，其活動更均為靜態性質而與申請人辦理之選舉投票、開
6 票活動性質迥異，前述活動更不會影響到天橋之通行，自無法將前
7 述活動與申請人之選務活動作為類比，本屬當然。
- 8 5. 此外，申請人指摘 401 會議室僅有利於鄰近之行政人員投票，且恐
9 有被人事室監視之壓力云云，然 401 會議室固位於相對人人事室對
10 面，惟人事室之出入口並未面對 401 會議室前、後兩扇門，相對人
11 人事室根本無從監視，亦無監視實益。另 401 會議室位於相對人門
12 診大樓 4 樓，對於相對人院內全體勞工而言，誠屬安全便利之投票、
13 開票場所，亦與天橋通道相距不遠，步行僅需約 3 分鐘，並未影響
14 參與投票者之意願，投票場所之選擇，更應考量選務之性質暨需
15 求，例如：投開票之隱密性、投票動線之流暢及票匭設置之足夠等
16 具體問題，否則將有害於投票之進行，相對人協助開放 401 會議室，
17 即是考量該會議室之空間係有兩道門可供出入，申請人可設計自前
18 門進入投票後，由後門離開之動線，室內空間也足夠擺放數個票
19 匭，以利投票之進行。歷來，相對人就重大選務之安排一向於 401
20 會議室進行，例如：社團法人台南市醫師公會於今年 3 月間，即是
21 向相對人租借 401 會議室，以進行其公會會員代表選舉（參相證 1），
22 足證相對人協助開放 401 會議室，係有利於申請人選舉活動之進行。
- 23 6. 末查，相對人固以申證 6 之函文拒絕申請人借用天橋，惟承前所述，

1 該處天橋為相對人醫院內重要公共通道，其寬度僅約4公尺多，且
2 為L形狹長通道，在該處辦理動態且須隱密性作業之選舉活動（投
3 票、監票、開票及計票等），空間實為不宜。甚且如遇門診大樓看
4 診病人或家屬有緊急醫療需求時，常會有醫護人員推著病床或輪椅
5 從天橋急奔住院大樓急診室、開刀房或治療室等突發性緊急情形。
6 同時天橋通道，亦為每天藥品傳送、醫療器械（材）運送、布品車
7 經過之處，因此若在天橋舉辦選務活動，已嚴重影響就醫民眾之緊
8 急醫療服務需求與往來天橋通行同仁之便利與動線（參相證2）。相
9 對人自開院迄36年，從未曾在天橋辦理任何選務活動，足見其地
10 點之特殊性，不適宜作為辦理選務之場所。相對人為表達對申請人
11 辦理勞資代表選舉之全力協助，於同一申證6之函文表明無法提供
12 天橋辦理選務活動時，即同步於該函內表達立即提供適宜之選舉空
13 間作為替代方案，當時申請人完全接受並順利完成選務，故相對人
14 並無任何不當影響、妨礙或限制申請人之情形。

15 （二）關於申請人主張之請求裁決事項第二項，「確認相對人於113年5
16 月31日以申證9拒絕協助於人事差勤系統公告勞資會議勞方代表選
17 舉事宜，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」部分：

- 18 1. 查申請人固曾以函文通知相對人，要求相對人應協助開通人事差勤
19 系統權限，以利其公告勞資會議勞方代表選舉事宜，惟人事差勤系
20 統之建置係相對人機關內部建置，以管理院內人員及推行醫療業務
21 等院務之用，申請人為獨立法人，非受相對人管理之單位，與相對
22 人管理院內事務無涉。據查，各公立醫院、政府機關等單位，亦無
23 將其差勤公告系統供「醫院、機關等組織以外」使用之權限。要言

1 之，人事差勤系統乃相對人機關內部管理系統，非可供管理院內事
2 務以外之目的而任意使用，相對人乃以 113 年 5 月 31 日成附醫人
3 字第 1130011889 號函知無從協助辦理（參申證 9），惟相對人為使
4 申請人選舉活動順利進行，特進一步建議申請人以院內實體公佈
5 （告）欄張貼公告。

6 2. 次查，申請人固以 113 年 5 月 21 日成醫工字第 11300052103 號函知
7 相對人（參申證 5），協助提供院內符合資格之技工工友名單及通訊
8 錄云云，惟依個人資料保護法第 19 條等相關規定，除有法定事由
9 或經當事人同意者外，相對人實難提供上開個人資訊予申請人，後
10 相對人乃發函通知院內一級單位，請各單位協助通知符合資格之技
11 工工友人員等（參申證 14），更提供簡便之替代方案，即相對人人
12 事室與教學中心共同研議，以教學中心訓練系統之開課方式辦理身
13 分查驗，事前完成勞工名單建檔，提供 2 臺筆電供申請人核對身分，
14 員工刷卡後即可確認身分，是以並無申請人所述「擔心遭監視」之
15 疑慮，相對人種種措施，均足以證明相對人非但未影響、阻礙或限
16 制申請人從事選舉活動，且在法遵立場下積極協助申請人能順利舉
17 行選舉活動，此亦可從申請人於選舉當日向相對人反映希望相對人
18 協助提醒院內全體勞工前往投票，相對人隨即配合先於上午之勞資
19 會議中進行宣導，後於下午進行全院廣播，故相對人係積極提供行
20 政資源協助申請人順利舉行選舉活動。

21 3. 再查，相對人於接獲申請人之函文通知將辦理第 9 屆勞資會議勞方
22 代表選舉相關事宜時（參申證 3），即要求院內資訊室、門診部及秘
23 書室等單位，積極協助申請人於電子化數位看板公告選舉事宜（參

1 申證 6)。總計於門診大樓一樓、二樓、三樓、五樓，住院大樓一樓
2 等地點共計 12 處（參相證 3），以大版面之電子看板從早上 7 時 50
3 分開始播放至下午 5 時，長達 9 小時以上，不間斷地輪播展示活動
4 訊息，此些電子看板之地點皆位於員工熙來攘往地點或電梯口、手
5 扶梯等目標明顯易見處，足以讓全院員工，甚至廣大就醫民眾知悉
6 其選舉活動。

7 4. 綜上，相對人除在先前所開歷次勞資會議中不斷主動進行宣導本次
8 選舉，更在本屆勞方委員選舉當天進行全院廣播，提醒符合資格之
9 員工前往投票地點進行投票，採各種方法全力協助申請人辦理選舉
10 活動，絕無不當影響、妨礙或限制申請人選舉活動之情事，自無構
11 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為之可能。

12 (三) 關於申請人主張之請求裁決事項第三項，「確認相對人於 113 年 6
13 月 5 日下午 4 點 46 分於『業管單位』欄之回覆說明第四點及第五點
14 (申證 25)，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」
15 部分：

16 1. 按「雇主內部單位或組織對勞工所為僅具建議性質之處置，即使勞
17 工主觀上認為對其不利，因與『拒絕僱用、解僱、降調、減薪』不
18 具類似性，自不能認為屬於工會法第 35 條第 1 項第 1 款之『其他
19 不利之待遇』，否則將使『其他不利之待遇』指涉內容過於寬泛，
20 無法為雇主所得理解或預見，而有違明確性原則與處罰法定原
21 則。…工會法第 35 條第 1 項第 5 款，係針對雇主以『其他不當方
22 式』影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性之不當勞動行
23 為態樣，而為概括性規範，目的在於避免雇主妨礙工會之運作，使

1 工會無法產生對抗實力，或直接納入雇主之掌控操縱範圍內；此與
2 同條項第 1 款至第 4 款規定，係指雇主因勞工行使團結權而對勞工
3 為『不利益待遇』之行為，尚有不同。如雇主對勞工有為『不利益
4 待遇』以妨礙勞工行使團結權之不當勞動行為，雖通常可能因此影
5 響工會之運作，但也非等同其必然達到直接構成支配與介入工會組
6 織與行動之程度，故不得一概而論。承前所述，評議會直接對勞工
7 即參加人朱良駿等 3 人所為上述約談及懲處建議等行為，既不構成
8 工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，則對間接之參加人
9 工會而言，該等行為可能造成工會活動之影響程度更小，自難構成
10 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」此有最高行政法
11 院 111 年度上字第 338 號判決意旨可供參照。

- 12 2. 次按，「查相對人雖不否認機械加工工廠王甲○○主任確有詢問所
13 屬同仁入、退會狀況，但係因近期間相對人同仁間因退會爭議而有
14 所紛擾，出於關懷同仁而加以詢問，並無以考績或獎金作為要脅退
15 會之手段。按相對人員工多人集體申請退出申請人工會確有其事，
16 有 104 年 5 月 29 日高雄中鋼郵局第 299 號存證信函共 85 人申請退
17 會、104 年 6 月 17 日高雄中鋼郵局第 302 號存證信函共 71 人申請
18 退會附卷可稽。且退會原因係因申請人當初招募會員時，對於會費
19 扣繳問題未說明清楚，有申請人 104 年 9 月 18 日第二屆第五次理
20 事會議紀錄為證。因此，申請人所謂會員覺得不退會就是不配合公
21 司政策云云，顯與證據資料不符。申請人既未能證明王甲○○有以
22 考績或獎金作為要脅相對人員工退出申請人工會之行為及製造廠
23 廠長王乙○○有命王甲○○為要脅相對人員工退出申請人工會之

1 行為，復未提出其他證據供本會審酌以實其說。尚難認相對人構成
2 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所規定之不當勞動行為。」
3 此有貴會 104 年勞裁字第 34 號不當勞動行為裁決決定書意旨可供
4 參照。

5 3. 查前開裁決決定書之意旨，工會如欲主張雇主曾脅迫員工退出工
6 會，有介入支配工會活動之意圖，應提出具體證據以資佐證，例如
7 雇主以減薪、考績不利、調職或其他人事處分等方式施加於工會幹
8 部或成員，或明確要求所有工會成員退出工會或終止工會活動，而
9 非僅憑工會人員自身之主觀判斷，即可逕認雇主基於法令及職責而
10 進行宣導提醒屬於不當勞動行為，合先敘明。

11 4. 次查，就聘用人員聘用條例進用之人員是否屬勞動基準法第 84 條
12 之公務員兼具勞工身分之人、該等人員是否能依工會法組織或加入
13 工會等事宜，說明如下：

14 (1) 所謂「住院醫師」，係指依醫師法第 7 條之 1 授權訂定之專科醫
15 師之分科及甄審辦法或醫療法第 18 條第 2 項規定，接受畢業後
16 綜合臨床醫學訓練（一般醫學訓練）、專科醫師訓練或負責醫師
17 訓練之醫師、牙醫師及中醫師。不包括公立醫療院所依公務人
18 員法制（含醫事人員人事條例、聘用人員聘用條例、陸海空軍
19 軍官士官服役條例、陸海空軍軍官士官任官條例及陸海空軍軍
20 官士官任職條例等）進用者（參勞動部 108 年 3 月 12 日勞動條
21 1 字第 1080130207 號及勞動部 108 年 8 月 6 日勞動條 3 字第
22 1080130782 號）。

23 (2) 本件，申請人會員許甲○○是公立醫療院所依公務人員法制進

1 用之住院醫師，且其住院醫師工作是屬於非長期性、具有特別
2 學習目的（接受專業的醫學訓練）性質的工作，在目前政府政
3 策和相關法規尚未修改的情況下，依照聘用人員聘用條例進用
4 之人員，實不能被認定為兼具勞工身分。從而，依工會法第 4
5 條第 4 項之規定，只能依公務人員協會法參加公務人員協會，
6 而不得參加工會，此在工會法第 4 條第 4 項之立法理由，亦已
7 明確詳述。

8 (3) 申請人雖主張住院醫師工作性質符合勞工定義，惟住院醫師制
9 度之設計目的，乃在培育具專業能力之醫師，而非單純為取得
10 勞動力。是以，住院醫師除提供醫療服務外，尚須接受系統性
11 之教學與臨床訓練，其角色本質在於「學習、訓練」身分與功
12 能，自難與勞動基準法所稱「勞工」概念等量齊觀，故其身分
13 定位應予區別對待。尤有進者，依衛生福利部各醫院組織準則
14 第 3 條及辦事細則第 5 條以下規定，公立醫院乃政府機關為醫
15 療業務所設立之醫療組織，旨在增進公共及社會成員利益，以
16 達成國家任務之行為。是故，公立醫院之整體組織與運作目的，
17 亦與單純以營利為目的之私人醫療機構有別，進一步顯示其住
18 院醫師身分應與一般勞工有所區隔。

19 (4) 再者，現行公務機關聘僱人員分別依「聘用人員聘用條例」及
20 「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」進用者，分屬考試院
21 及行政院主管權責，因該等人員辦理業務多涉政府事務執行事
22 項，且適用公務員服務法，此類人員之結社，依公務人員協會
23 法規定得加入公務人員協會，業有一套完整人事制度予以規

1 範，歷來政策立場均認為聘僱人員屬廣義公務員，渠等與機關
2 間均屬「公法上契約關係」，與勞工及雇主間屬私法契約之勞雇
3 關係有別，參以行政院人事行政總處 107 年 10 月 29 日院臺專
4 字第 1070128762 號函之說明，公務機關（構）聘僱人員基於身
5 分屬性與工作性質，自不宜適用勞動基準法。

6 (5) 是以，依現行法制，住院醫師不得組織或參與工會，但並未因
7 此剝奪其結社權利，其尚可依現行公務人員團體法制加入公務
8 人員協會，藉以行使相關權益，此一制度設計符合公立醫院人
9 事制度之整體性及一致性，並未牴觸憲法保障結社權之意旨。
10 另查銓敘部 111 年 5 月 13 日部管二字第 1115453000 號書函函
11 示略以：「協會法第 2 條規定適用及第 51 條規定準用協會法之
12 人員，其結社組織係依協會法規定辦理，而未適用工會法，故
13 尚無法加入企業工會，取得會員資格，從而被選任為會員代表、
14 理事及監事等職務。」此更顯示依國家法令聘用之人員，其結
15 社權行使方式即應依相關協會法規定辦理，尚難比照一般勞工
16 依工會法組織或加入工會。倘若未來立法機關及主管機關就公
17 立醫院住院醫師身分定位與結社權行使方式有所調整，相對人
18 亦當本於依法行政原則，確實遵循相關規定，絕無阻卻之意。

19 5. 再查，相對人就不適用工會法之員工，揭示相關法令並提醒、勸導，
20 並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之要件，分述如下：

21 (1) 查相對人為國立大學醫學院附設醫院，院內員工具備公職或教
22 職身分者甚眾，此類人員即屬工會法第 4 條第 4 項規定：「各級
23 政府機關及公立學校公務人員之結社組織，依其他法律之規

1 定。」之適用對象。公務人員因與國家間為公法上職務關係，
2 應依法行使權利履行義務，與勞工與雇主間之私法上勞雇關係
3 不同，勞工組成工會，係以締結團體協約為目的，行使相關權
4 利行為，以達成其目的之手段。而公務員則是依法令，服從所
5 屬機關或長官之命令並據以執行職務，二者身分有別，各自運
6 用暨應遵循之法令不同。適用勞動基準法之員工，得團結勞工
7 組織工會行使團結權、協商權及爭議權。公務人員則受相關法
8 令限制需遵守公務人員服務法令，對於長官監督範圍內所發之
9 命令亦有服從義務，並得另依公務人員協會法之規定，組成「機
10 關公務人員協會」或「全國公務人員協會」。

11 (2) 次查，公務人員協會法第 9 條規定：「公務人員得依本法組織及
12 加入機關公務人員協會。」及同法第 51 條規定：「各機關依法
13 令聘用或僱用之人員得準用第九條規定，加入服務機關之公務
14 人員協會。」約聘僱人員雖非該法第 2 條所稱公務人員之適用
15 範圍，惟其屬性亦為執行公共事務之人員，其進用係依據「聘
16 用人員聘用條例」及「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」，
17 屬廣義公務人員，與一般私法性質之勞動契約關係，完全不同。

18 (3) 再者，依據公務員服務法第 15 條第 4 項本文規定：「公務員兼
19 任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體職務，應經
20 服務機關（構）同意；機關（構）首長應經上級機關（構）同
21 意。」同法第 23 條前段規定：「公務員違反本法規定者，應按
22 情節輕重，分別予以懲戒或懲處…」法已有明文。

23 (4) 相對人前人事室主任於申證 25 之業管單位回覆，乃基於法令宣

1 導與制度規範之苦心所作，其用意在於提示住院醫師就身分是
2 否符合勞工或公務人員性質所衍生之疑義，絕無任何干預或支
3 配工會運作之意圖，更非如申請人所指具有「偏激」或「煽動
4 性」言論。相對人尊重院內住院醫師依法行使結社權利，然此
5 權利應於法律規範內行使。相對人提供法規資訊之行為，實係
6 協助醫師避免法律風險，而非抑制或妨礙其合法權益之行使，
7 自無從構成不當勞動行為。

8 (5) 綜上，相對人對所屬公務人員及約聘（僱）人員，依其身分別，
9 自應遵照公務人員服務法令規定，並非工會法之適用對象，故
10 相對人於「員工交流園地」之回覆，僅係揭示相關法令並提醒、
11 勸導，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之要件。

12 6. 退步言之，相對人院內網頁「員工交流園地」設置目的，在於促進
13 院內同仁間之溝通與意見交流；申請人理事長於該園地張貼「勞方
14 代表選舉投票」資訊，而該回覆人員係基於其自身之法令認知，對
15 具有「公職人員」或「聘用住院醫師」身分的員工說明法令規定並
16 善加提醒，且該提醒完全未針對所屬勞工或工會成員，更非否定工
17 會之組織或活動。申請人所指摘「要求辭去工會幹部並退出工會」
18 等字句，實際上係基於「若該員工具公職身分，則其在工會的職務
19 恐違反公務員服務法，應慎重評估」之勸告，毫無脅迫、威脅或不
20 利益處分之明示或暗示，更非藉此干預或支配申請人工會之運作，
21 相對人亦從未提出「工會不合法」之聲明或認定，以此率稱相對人
22 具備介入工會自治之惡意，殊與事實不符。

23 7. 綜上，相對人自始至終並未限制或阻礙其他具備合法資格之員工行

1 使工會權利，亦未揭示或採取任何不利益手段，故相對人之行為絕
2 無構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能。

3 (四) 其餘參見相對人 113 年 11 月 19 日勞動事件陳述意見狀、113 年 12
4 月 23 日勞動事件陳述意見(續)狀、114 年 1 月 17 日勞動事件陳
5 述意見三狀、114 年 2 月 24 日勞動事件陳述意見四狀、114 年 2 月
6 26 日勞動事件陳述意見五狀及各該書狀檢附之證物。

7 (五) 答辯聲明：

8 申請人裁決之申請駁回。

9 三、雙方不爭執事項：

10 (一) 申請人於 113 年 5 月 21 日以申證 3 之函文向相對人申請借用天橋場
11 地舉辦 113 年 6 月 12 日辦理勞資會議勞方代表選舉，相對人於 113
12 年 5 月 27 日以申證 6 之函文拒絕，相對人同時提供門診大樓 4 樓
13 401 會議室於 113 年 6 月 12 日供申請人辦理勞資會議勞方代表選舉。

14 (二) 申請人於 113 年 5 月 29 日以申證 7 之函文請相對人協助於人事差勤
15 系統公告勞資會議勞方代表選舉事宜，相對人於 113 年 5 月 31 日以
16 申證 9 之函文拒絕，相對人同時同意申請人使用相對人實體之電子
17 公佈欄張貼勞資會議勞方代表選舉相關公告(參相證 3)。

18 (三) 相對人辦理第 7 屆、第 8 屆勞資會議勞方代表，均有使用人事差勤
19 系統公告選舉事宜，包含投票資格、日期、方式、當選名單等資訊
20 (參申證 21 及申證 22)。

21 (四) 申請人會員許甲○○於相對人之職位為專科訓練期間住院醫師，於
22 申請人擔任理事(參申證 54)。

23 四、本件爭點為：

1 (一) 相對人於 113 年 5 月 27 日以申證 6 之函文拒絕借用天橋場地辦理勞
2 資會議勞方代表選舉之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
3 之不當勞動行為？

4 (二) 相對人於 113 年 5 月 31 日以申證 9 拒絕協助於人事差勤系統公告勞
5 資會議勞方代表選舉事宜之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第
6 5 款之不當勞動行為？

7 (三) 相對人於 113 年 6 月 5 日下午 4 點 46 分於「業管單位」欄之回覆說
8 明第四點及第五點（申證 25）之行為，是否構成工會法第 35 條第 1
9 項第 5 款之不當勞動行為？

10 五、判斷理由：

11 (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
12 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，
13 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
14 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
15 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
16 濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以
17 預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利（本會 104
18 年勞裁字第 27 號裁決決定書及最高行政法院 107 年度判字第 204 號
19 判決參照）。又工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當不當影響、
20 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
21 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
22 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
23 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

1 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
2 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
3 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
4 決意旨、106 年度判字第 222 號判決意旨及臺北高等行政法院 101
5 年度訴字第 1303 號判決意旨參照）。

6 （二）相對人於 113 年 5 月 27 日以申證 6 之函文拒絕借用天橋場地辦理勞
7 資會議勞方代表選舉之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
8 不當勞動行為：

- 9 1. 申請人主張於 113 年 5 月 21 日以申證 3 之函文，向相對人提出於
10 113 年 6 月 12 日借用相對人住院大樓及門診大樓間天橋辦理勞資會
11 議選舉之要求，惟相對人於 113 年 5 月 27 日以申證 6 之函文表示
12 因天橋係民眾及員工往返住院大樓及門診大樓重要通道而須保持
13 暢通，故拒絕借用天橋，同時並提供門診大樓 4 樓 401 會議室作為
14 替代方案。但相對人提供辦理選舉之門診大樓 4 樓 401 會議室，對
15 於大部分於住院大樓工作之臨床醫療人員實屬不便，又門診大樓 4
16 樓之單位有院長室、副院長室、人事室、法制室及秘書室等行政單
17 位，於門診大樓 4 樓 401 會議室辦理選舉實有利於鄰近之行政人員
18 投票，不利於臨床醫療人員投票，且會議室對面即為人事室，相較
19 於天橋之開放空間，員工前往 401 會議室投票恐有被人事室監視之
20 壓力，且絕大部分院內員工於上班期間不會主動前往門診大樓 4
21 樓，反而可能於行經天橋時看到正在辦理選舉而得知選舉事宜並完
22 成投票，故將選舉場地由天橋改至門診大樓 4 樓 401 會議室對於選
23 舉之宣傳效果有重大影響，將有效影響院內員工投票情形，而形成

1 不利於申請人之結果。相對人過去常於天橋辦理各項活動，申請人
2 辦理勞資會議勞方代表選舉之投票作業，與相對人過去曾辦理之各
3 項活動性質類似，但相對人仍藉詞拒絕申請人借用天橋場地，有不
4 當妨礙申請人工會活動之虞，應已構成工會法第 35 條第 1 項第 5
5 款之不當勞動行為云云。

6 2. 相對人則辯稱天橋係連接相對人醫院門診大樓與住院大樓之重要
7 通道，一般能於天橋進行者多屬較為靜態之展覽、活動，並未於天
8 橋辦理過選舉活動。考量申請人之選舉活動，恐會影響就醫民眾之
9 緊急醫療服務需求與往來天橋通行同仁之便利與動線，且選務之投
10 票、開票、唱票及計票程序，也需較為封閉、安靜之環境，相對人
11 基於選舉活動之特性，為使申請人選舉活動順利完美，乃以 113 年
12 5 月 27 日以申證 6 函文同意提供門診大樓 4 樓 401 會議室，以供申
13 請人辦理選舉活動。而門診大樓 4 樓 401 會議室位置安全便利，相
14 對人人事室出入口並未面對 401 會議室前、後兩扇門，無從監視，
15 亦無監視實益，並無礙參與者的投票意願，且會議室空間適合投
16 票、開票，亦曾辦理過其他選舉活動，故 401 會議室實較天橋適合
17 辦理選舉。申請人既已圓滿完成選務，相對人並無任何不當影響、
18 妨礙或限制申請人之情形。

19 3. 按勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項前段規定：「勞資會議之勞方代
20 表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工
21 會會員或會員代表大會選舉之…」及事業單位召開勞資會議應行注
22 意事項第 4 點第 1 項規定：「工會辦理勞資會議勞方代表選舉，其
23 分配勞方代表人數（屬工會會員或非會員）、公告（投票日期、時

1 間、地點)及方式(於會員大會或會員代表大會中選舉之、採直選
2 或非直選)等選舉相關事項,由工會經內部民主程序議定之。」查
3 申請人於113年4月14日成立,依申請人章程第2條及第4條規
4 定,申請人名稱為「國立成功大學醫學院附設醫院企業工會」、組
5 織範圍為相對人(參申證41),申請人應屬「結合同一事業單位勞
6 工組織之企業工會」,有辦理相對人勞資會議勞方代表選舉之法定
7 權限,且其性質應屬申請人工會活動(本會106年勞裁字第68號
8 裁決決定參照)。

- 9 4. 次按企業工會係以該當企業員工為招募對象,並以該企業為組織範
10 圍之工會,企業內工會活動之自由係企業工會存續的關鍵,排除雇
11 主對工會活動的干涉和妨害為勞工行使團結權最核心的保障;基此
12 特性,雇主應尊重企業工會於企業內有一定程度之工會活動權利,
13 且雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義
14 務,乃相一致。亦即,雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理
15 權時,在一定的範圍內有讓步的義務。換言之,工會活動在形式上
16 即使與上述雇主權限發生衝突,團結權因為正當之行使而受到法律
17 的保護時,在一定的範圍內,雇主對此應負有容忍的義務。另一方
18 面,基於企業設施屬雇主所有,受到憲法保障,企業工會於企業內
19 進行工會活動時,亦應尊重雇主對企業設施之管理權利,雇主基於
20 設施所有權人之立場,得規定使用企業設施之程序、方法,以排除
21 工會使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾。工會欲於
22 企業設施內推動工會活動,理應尊重雇主所設之該等企業設施使用
23 規則,以平衡工會活動權與企業設施管理權(本會100年勞裁字第

1 19 號裁決決定、101 年勞裁字第 03 號裁決決定、105 年勞裁字第
2 07 號裁決決定及 106 年勞裁字第 63 號裁決決定參照)。

- 3 5. 查，申請人於 113 年 5 月 7 日發函向相對人表達相對人勞資會議勞
4 方代表由申請人選舉之，建請相對人依相關法規辦理（參申證 1），
5 經相對人於 113 年 5 月 14 日回函請申請人依相關函釋及規定辦理
6 （參申證 2），申請人即於 113 年 5 月 21 日以申證 3 之函文，向相
7 對人提出於 113 年 6 月 12 日借用天橋場地舉辦勞資會議勞方代表
8 選舉，惟經相對人於 113 年 5 月 27 日以申證 6 函文拒絕，同時提
9 供門診大樓 4 樓 401 會議室供申請人於 113 年 6 月 12 日辦理勞資
10 會議勞方代表選舉。申請人就此雖主張相對人拒絕提供天橋供申請
11 人辦理勞資會議勞方代表選舉，有不當妨礙申請人工會活動之虞，
12 然企業工會於利用企業設施進行工會活動時，仍應尊重雇主對企業
13 設施之管理權利，已如前述，於勞資間別無約定或慣例存在下，非
14 謂工會向雇主提出企業設施使用之請求，雇主拒絕提供，即當然構
15 成不當勞動行為，仍應視雇主拒絕提供，是否具合理理由，或於複
16 數工會間違反中立保持義務等情，予以判斷。此再參酌事業單位召
17 開勞資會議應行注意事項第 5 點規定：「事業單位應提供勞資會議
18 運作與辦理選舉之必要費用、設備及場地…」固然規定雇主應提供
19 勞資會議辦理選舉之場地，然條文意旨亦非場地即任由舉辦勞方代
20 表選舉之工會單方指定，雇主毫無裁量餘地。查本件相對人雖未提
21 供申請人指定場地即天橋，但亦已提供替代方案為門診大樓 4 樓 401
22 會議室，該次選舉並已確實於 401 會議室舉辦完畢，經申請人於 113
23 年 6 月 13 日公告當選名單（參申證 40），申請人並陳述勞資會議勞

1 方代表選舉「最後參與投票之人數為 446 人」(參申請人不當勞動
2 行為裁決補充理由書(一)第 2 頁),此對照相對人辦理第 8 屆勞
3 資會議勞方代表選舉採網路投票,相對人所公告當選及候補名單總
4 票數亦僅 376 票(參申證 22),故本會實難僅憑相對人拒絕提供申
5 請人指定之場地辦理勞資會議勞方代表選舉,而改提出其他場地替
6 代,即逕認相對人已不當妨礙申請人工會活動。

7 6. 次查,申請人雖主張門診大樓 4 樓 401 會議室不利於其辦理勞資會
8 議勞方代表選舉之工會活動,惟相對人於申證 6 函文已明載拒絕提
9 供天橋讓申請人辦理選舉之理由為「因天橋係民眾及員工往返住院
10 大樓及門診大樓之重要通道,未便借用貴會辦理選舉活動」,並提
11 出天橋照片佐證(參相證 2),此一理由自形式上觀之,並無不當之
12 處。至於申請人固亦提出申證 47 照片主張辦理選舉不致影響通行,
13 並以申證 15 至申證 19、申證 55 及申證 56,主張相對人曾容許天
14 橋辦理過其餘各式活動云云,然相對人過去曾容許辦理其他活動,
15 並不足以反推後來拒絕申請人辦理選舉活動即必然不合理,畢竟過
16 去某活動是否適合於天橋舉辦、或當時有其他考量,抑或相對人過
17 去管理較為寬鬆、如今因故較為嚴謹,均有可能,而相對人既然於
18 拒絕提供天橋之同時,已改提供替代方案即門診大樓 4 樓 401 會議
19 室予申請人辦理選舉,且該會議室確曾辦理過其他選舉活動(參相
20 證 1),實難認相對人有藉特定場地不當妨礙工會活動之情形。

21 7. 綜上,相對人於 113 年 5 月 27 日以申證 6 之函文拒絕借用天橋場地
22 辦理勞資會議勞方代表選舉之行為,應不構成工會法第 35 條第 1
23 項第 5 款之不當勞動行為。

1 (三) 相對人於 113 年 5 月 31 日以申證 9 拒絕協助於人事差勤系統公告勞
2 資會議勞方代表選舉事宜之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5
3 款之不當勞動行為：

4 1. 申請人主張，相對人過去辦理第 6 屆、第 7 屆及第 8 屆勞資會議勞
5 方代表選舉，均有使用人事差勤系統公告選舉事宜，惟對於申請人
6 辦理第 9 屆勞資會議勞方代表選舉，申請人於 113 年 5 月 21 日以
7 申證 3 之函文建請相對人協助開通文書組幹部人事差勤系統權限，
8 以公告勞資會議勞方代表選舉相關事項，然 113 年 5 月 29 日收到
9 相對人以申證 6 之函文拒絕開放人事差勤系統公告權限，申請人再
10 於 113 年 5 月 29 日以申證 7 之函文，建請相對人人事室協助於差
11 勤系統轉發選舉相關公告，然相對人於 113 年 5 月 31 日仍以申證 9
12 之函文拒絕，顯有針對性。因相對人未協助於人事差勤系統公告，
13 致申請人僅能自行於 Facebook 粉絲專頁及 Instagram 帳號公告，卻
14 收到院內同仁於網路留言希望發布院內公告（參申證 24）、質疑資
15 訊不公開（參申證 26），嚴重影響申請人辦理勞資會議勞方代表選
16 舉，相對人應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云
17 云。

18 2. 相對人則辯以，人事差勤系統之建置係相對人機關內部建置，以管
19 理院內人員及推行醫療業務等院務之用，申請人為獨立法人，非受
20 相對人管理之單位，與相對人管理院內事務無涉，人事差勤系統非
21 可供管理院內事務以外之目的而任意使用，因此回函表示不便協助
22 公告，但亦建議申請人以院內實體公佈（告）欄張貼公告。相對人
23 後來亦協助申請人於電子化數位看板公告選舉事宜，共計於 12 處

1 電子看板輪播公告（參相證 3），並於選舉當日之勞資會議中進行宣
2 導，以及進行全院廣播，積極提供行政資源協助申請人順利舉行選
3 舉活動，採各種方法全力協助申請人辦理選舉活動，絕無不當影
4 響、妨礙或限制申請人選舉活動，無構成工會法第 35 條第 1 項第 5
5 款之不當勞動行為等語。

6 3. 查，申請人於 113 年 5 月 29 日以申證 7 之函文請相對人協助於人事
7 差勤系統公告勞資會議勞方代表選舉事宜，相對人於 113 年 5 月 31
8 日以申證 9 之函文拒絕，其中說明二載：「本院差勤系統為人員及
9 醫療業務等各項管理所需而建置，爰於本院差勤系統公告辦理各屆
10 勞資會議勞方代表選舉，係本院務管理之權責事項。依工會法第 2
11 條規定以，貴會屬獨立法人，爰貴會辦理選舉事宜，與本院院務管
12 理尚無涉，歉難同意協助於本院差勤系統公告。」然此觀申請人尚
13 舉出相對人以人事差勤系統公告院內商店促銷活動、政府機關函文
14 （參申證 28 至申證 30），相對人應非僅以公告事項是否與院務管理
15 有關，作為是否於人事差勤系統公告之唯一標準，申證 9 之函文僅
16 以勞資間各自為獨立主體、工會辦理選舉無涉院務為由，即拒絕協
17 助於差勤系統公告勞資會議勞方代表選舉事項，似非全然有理。

18 4. 然承前述，辦理勞資會議勞方代表選舉，固為申請人工會活動，但
19 申請人因此須使用相對人企業設施，仍應尊重相對人設施管理權，
20 於勞資間別無約定或慣例存在下，非謂工會向雇主提出企業設施使
21 用之請求，雇主拒絕提供，即當然構成不當勞動行為。事業單位召
22 開勞資會議應行注意事項第 5 點所規定：「事業單位應提供勞資會
23 議運作與辦理選舉之必要費用、設備及場地…」條文意旨亦應非讓

1 舉辦勞方代表選舉之工會得單方指定特定設備，雇主即必須協助提
2 供，而無任何裁量餘地。如雇主一概拒絕依事業單位召開勞資會議
3 應行注意事項第 5 點予以協助提供設備、場地，客觀上確恐將有礙
4 企業工會辦理勞資會議勞方代表選舉之工會活動，而有構成工會法
5 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為之可能。

6 5. 但查本件相對人雖未同意於差勤系統公告勞資會議勞方代表選舉
7 事項，但申證 9 函文說明三另載：「旨揭公告事項，貴會得依本院
8 各別實體公佈（告）欄使用規定，申請張貼公告，併予敘明。」後
9 續相對人亦確實協助申請人於電子化數位看板公告選舉事宜，共計
10 於 12 處電子看板輪播公告（各看板位置參相證 3），並於 113 年 6
11 月 12 日選舉當日之勞資會議現場宣傳、院內廣播宣傳，此亦為申
12 請人所不爭執，僅主張宣傳效果仍不足、為申請人爭取始獲協助云
13 云（參本會 113 年 12 月 25 日第 1 次調查會議紀錄第 3 頁）。則，
14 姑不論協助為相對人主動或申請人爭取，均足顯示相對人並非全然
15 不予提供協助，僅就方式、手段選擇上，申請人與相對人間有所歧
16 見，而本會尚難僅因申請人主觀上認有更加便利有效之宣傳手段，
17 而相對人捨此不為，選擇以其他方式協助，即認相對人已妨礙申請
18 人辦理勞資會議勞方代表選舉之工會活動。

19 6. 綜上，相對人於 113 年 5 月 31 日以申證 9 拒絕協助於人事差勤系統
20 公告勞資會議勞方代表選舉事宜之行為，應不構成工會法第 35 條
21 第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

22 （四）相對人於 113 年 6 月 5 日下午 4 點 46 分於「業管單位」欄之回覆說
23 明第四點及第五點（申證 25）之行為，構成工會法第 35 條第 1 項

1 第 5 款之不當勞動行為：

2 1. 申請人主張申請人理事長於 113 年 6 月 5 日於員工交流園地發布勞
3 資會議勞方代表選舉資訊時，受相對人業管單位以「四、…專科訓
4 練期間之住院醫師亦不得加入或組織工會。前開人員如有已加入工
5 會或擔任幹部者，請儘速辭去工會幹部職務並退出工會，以免違反
6 公務員服務法規定。五、又經台南市勞工局表示，非工會法適用對
7 象人員加入工會並擔任幹部者，因組成不合法，工會所做各項決議
8 亦不具法定效力，併此敘明。」意思係要求申請人會員許甲○○應
9 儘速辭去工會職務，否則違反公務員服務法規定，申請人之各項決
10 議亦將均無法定效力，後相對人時任人事室主任葉○○更於 113 年
11 6 月 7 日與申請人會談時，自承 113 年 6 月 5 日係其以業管單位身
12 分表示前開留言（參申證 20），其要求辭去工會幹部職務並退出工
13 會之評論，言詞偏激且具煽動性，實有介入支配工會活動之意
14 圖、具否定申請人之涵義，將致申請人後續進行任何工會活動均會
15 遭成員質疑，從而影響申請人之後續發展，已不當影響或妨礙申請
16 人之工會活動，其行為確已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不
17 當勞動行為等語。

18 2. 相對人則辯稱，申請人會員許甲○○是公立醫療院所依公務人員法
19 制進用之住院醫師，依現行法制，住院醫師不得組織或參與工會，
20 其結社權應依公務人員協會法之規定辦理，相對人前人事室主任葉
21 ○○於 113 年 6 月 5 日在員工交流園地，以申證 25 之業管單位回
22 覆留言，乃基於法令宣導與制度規範之苦心所作，其用意在於提示
23 住院醫師就身分是否符合勞工或公務人員性質所衍生之疑義，絕無

1 任何干預或支配工會運作之意圖，係提醒、勸導性質，未揭示或採
2 取任何不利益手段，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之要件
3 云云。

4 3. 查，申請人會員許甲○○在工會擔任理事（參申證 54），其屬相對
5 人依聘用人員聘用條例進用，擔任相對人「專科訓練期間住院醫
6 師」，本件雙方對於許甲○○是否得加入工會、擔任工會理事，各
7 執一詞。惟按基於工會會務自主化之原則，有關會員之入會、出會
8 問題，應依工會章程認定之。縱會員於入、出會問題上與工會產生
9 爭議，為避免雇主介入支配工會運作而生不當勞動行為之嫌，雇主
10 自應保持中立立場（本會 101 年度勞裁字第 52 號裁決決定參照），
11 且雇主或代表雇主行使管理權之人對於勞工個人參與工會活動表
12 示意見時，固然受言論自由之保障，但是基於工會團結權之保障及
13 勞工具有高度從屬性之特質，除應考量發言者之地位及發言之手
14 段、方法和時期等各種情況外，如其言論內容有使勞工受到報復、
15 威脅、強制、不利益待遇、利誘或其他否定工會之涵義時，不論係
16 以口頭、文字、圖像或影音等方式，即應推定其具有不當影響或妨
17 礙工會活動之不當勞動行為之認識（本會 101 年度勞裁字第 53 號
18 裁決決定參照）。

19 4. 查，申證 25「業管單位」欄之回覆說明第四點及第五點，為時任相
20 對人人事室主任之葉○○所留言，此應為相對人所不爭，並有申請
21 人理事長等人與葉○○間 113 年 6 月 7 日會談錄音譯文可參（參申
22 證 20），參酌勞動部（前行政院勞工委員會）100 年 12 月 30 日勞
23 資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇

1 主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠
2 長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自
3 即日起生效。」葉○○既然擔任人事部門主管，當屬於「代表雇主行
4 使管理權之人」甚明。而對葉○○於申證 25「業管單位」欄之回覆
5 說明第四點及第五點之留言，雖相對人辯稱僅係基於法令宣導、善
6 意提醒及勸導性質，但本件事涉工會會員許甲○○會員資格之認定
7 時，應已屬工會內部自主範圍，雇主本不宜介入，以免損及工會會
8 務自主性，尤以申證 25 原為申請人工會理事長於 113 年 6 月 5 日
9 於員工交流園地發布第 9 屆勞資會議勞方代表選舉資訊，葉○○卻
10 於下方「業管單位」欄之回覆說明第四點提及「前開人員如有已加
11 入工會或擔任幹部者，請儘速辭去工會幹部職務並退出工會，以免
12 違反公務員服務法規定」及第五點提及「非工會法適用對象人員加
13 入工會並擔任幹部者，因組成不合法，工會所做各項決議亦不具法
14 定效力」之文字，不但與申請人工會理事長初始張貼第 9 屆勞資會
15 議勞方代表選舉資訊之內容無涉，動機已有可議，且其說明第四
16 點、第五點文字，客觀上顯不僅止於宣導法規，而已有使勞工感受
17 到威脅、恐受不利益、並對工會自主運作形成負面評價，均已明顯
18 干涉工會會員團結權行使及工會會務運作，應推定其具有不當影響
19 或妨礙工會活動之不當勞動行為之認識，足認相對人構成工會法第
20 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- 21 5. 又相對人雖一再辯稱並無意干涉會務運作、僅善意提醒云云，惟申
22 證 25「業管單位」欄之回覆說明第四點及第五點應非僅單純法令宣
23 導、善意提醒之程度而已，已如前述，且工會法第 35 條第 1 項第 5

1 款之不當勞動行為之構成與否，只要證明雇主支配介入行為之存
2 在，即可直接認定為不當勞動行為，本不需再個別證明雇主是否
3 有積極的意思，遑論雇主之故意，已如前述，故相對人就此之抗辯，
4 並無礙本會之判斷，併此敘明。

5 6. 相對人雖辯稱許甲○○與相對人間屬於公法上契約關係，不適用勞
6 動基準法，許甲○○不得加入工會云云，然許甲○○既經臺南市政
7 府發給理事當選證明書，於未經法定程序變動前，相對人實不宜憑
8 自身主觀法律見解即發表介入工會會員資格與內部運作之言論：

9 (1) 申請人雖主張依聘用人員聘用條例進用之人員，屬勞動基準法
10 第 84 條之公務員兼具勞工身分，「專科訓練期間住院醫師」亦
11 符合勞工之定義，僅是因現行法制紊亂致其無法適用勞動基準
12 法，仍應參酌司法院大法官釋字第 373 號解釋意旨，容許「專
13 科訓練期間住院醫師」得依工會法第 4 條第 1 項規定組織及加
14 入工會，方不致違反憲法保障人民結社權之意旨。但相對人則
15 辯稱，依聘用人員聘用條例進用之人員與機關間均屬「公法上
16 契約關係」，不適用勞動基準法，實不能被認定為兼具勞工身
17 分，應依工會法第 4 條第 4 項之規定，只能依公務人員協會法
18 參加公務人員協會，而不得參加工會，且相對人時任人事室主
19 任葉○○於發表申證 25 留言前，曾指派業務承辦組黃○○組長
20 於 113 年 5 月 27 日致電臺南市政府勞工局洽詢（參相對人陳述
21 意見四狀第 1 頁至第 3 頁），作為申證 25「業管單位」欄之回覆
22 說明第四點及第五點留言之法律上依據。

23 (2) 然按工會法上之「勞工」，如同團體協約法上之「勞工」，並不

1 以適用勞動基準法之勞工為限(本會 101 年勞裁字第 28 號裁決
2 決定及 104 年勞裁字第 21 號裁決決定參照),理論上亦不當然
3 排除行政契約關係者;於申請人申請裁決救濟,受相對人抗辯
4 雙方間非屬僱傭關係時,本會亦採依實質關係寬鬆認定之審查
5 標準,不因相對人之抗辯即否定申請人請求救濟之權利(本會
6 101 年勞裁字第 57 號裁決決定及 111 年勞裁字第 35 號裁決決定
7 參照)。

8 (3) 查,許甲○○除加入申請人工會為會員,並當選第 1 屆理事,
9 任期自 113 年 4 月 14 日起至 116 年 4 月 13 日止,此有臺南市
10 政府發放之臺南市勞工團體職員當選證明書(申證 54)為憑,
11 則於未經法定程序變動其理事資格前,相對人僅憑許甲○○與
12 相對人間屬於行政契約關係、不適用勞動基準法,即堅稱其不
13 得加入工會、遑論擔任理事職位云云,不但法律見解上未辯明
14 勞動基準法與工會法適用範圍本非相同,更無視許甲○○已取
15 得當選證明書之事實,仍為申證 25「業管單位」欄之回覆說明
16 第四點及第五點顯然干涉工會內部運作之留言,自屬不當。

17 (4) 況且,相對人雖以留言前曾致電臺南市政府勞工局洽詢為辯,
18 然依相對人所陳報之提問過程,黃○○組長於 113 年 5 月 27 日
19 致電臺南市勞工局所提問的第一個問題為:「本院成立企業工
20 會,近期發現有非工會法適用對象之聘用住院醫師參加工會並
21 擔任工會理事,有無違反工會法相關規定?」(參相對人陳述意
22 見四狀第 2 頁),顯然已將相對人主觀上認定「聘用住院醫師非
23 工會法適用對象」之前提,置於提問之中,所獲得之後續回答,

1 自然是延續「非工會法適用對象者卻加入工會」之脈絡為之，
2 相對人縱使因此獲得符合自身立場之答覆，考量申證 25「業管
3 單位」欄之回覆說明第四點、第五點文字，客觀上顯不僅止於
4 宣導法規，或陳述不同法律見解而已，而已對申請人工會內部
5 運作有所干涉介入，使勞工感受到威脅、恐受不利益、並對工
6 會自主運作形成負面評價，顯具有不當勞動行為之認識，則相
7 對人縱使以其曾向主管機關電話查證為辯，仍不足使本會認定
8 相對人業經善盡查證之能事，而取得確信之法律見解，因此相
9 對人不具不當勞動行為之認識，併予敘明。

10 7. 綜上，相對人於 113 年 6 月 5 日下午 4 點 46 分於「業管單位」欄之
11 回覆說明第四點及第五點（申證 25）之行為，應構成工會法第 35
12 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

13 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
14 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

15 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
16 處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

17 勞動部不當勞動行為裁決委員會

18 主任裁決委員 蔡志揚（代）

19 裁決委員 張詠善

20 林佳和

21 李瑞敏

22 傅柏翔

23 侯岳宏

1 王嘉琪
2 何宗霖
3 徐婉寧
4 林俊宏
5 邱羽凡
6 林堉君
7 李柏毅

8 中 華 民 國 1 1 4 年 3 月 2 1 日

9 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
10 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高等行
11 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。