

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

111年度訴字第1472號

114年12月11日辯論終結

原告 屏基醫療財團法人屏東基督教醫院

代表人 吳榮州

訴訟代理人 黃三榮律師

翁煥旻律師

林琮達律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰

訴訟代理人 林振煌律師

參加人 屏基醫療財團法人屏東基督教醫院關係企業工會

兼代表人 詹智鈞

共同

訴訟代理人 丁穩勝律師

程立全律師

陳愷閔律師

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國111年9月16日110年勞裁字第44號不當勞動行為裁決，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項

本件原告起訴後，原告代表人於訴訟進行中由林連豐變更為吳榮州，被告代表人於訴訟進行中由許銘春變更為何佩珊，

再變更為洪申翰，並經雙方具狀聲明承受訴訟(見本院卷二第168頁，本院卷三第29頁、第195頁)，應予准許。

二、事實概要

(一)參加人詹智鈞自民國102年4月起即受原告聘任擔任神經內科主治醫師，雙方為一年一聘，而參加人屏基醫療財團法人屏東基督教醫院關係企業工會(下稱屏基工會)於107年1月25日成立後，參加人詹智鈞即加入該工會，並擔任該工會第一屆理事長(第一屆理事長任期自107年1月25日起至111年1月24日止，復當選第二屆理事長迄今)。嗣參加人詹智鈞與原告於108年4月29日合意簽訂「醫師聘任契約書」(下稱系爭聘約)，約定聘任期間自108年7月1日起至109年6月30日止，參加人詹智鈞並於上開期間擔任原告神經內科主治醫師及該科主任(科主任)。

(二)參加人詹智鈞、屏基工會曾有多次向原告爭取醫院同仁及成員勞動條件之紀錄，包括內科醫師需輪值加護病房專責醫師、住院醫師納入勞動基準法(下稱勞基法)後原告院內排班事宜等爭議。參加人詹智鈞亦曾於109年4月14日在臉書社群網站上指出防疫期間員工權益所受到之影響、同年月21日質疑原告拒絕接受工會監督等問題，雙方並於109年4月15日進行團體協商。詎原告於與參加人屏基工會進行團體協商期間之109年4月24日，以「屏基醫療財團法人屏東基督教醫院不續聘通知書」(下稱系爭不續聘通知書)向參加人詹智鈞表示系爭聘約屆期後不續聘(下稱第一次不續聘行為)。參加人詹智鈞、屏基工會乃針對原告不續聘參加人詹智鈞之行為，向被告申請不當勞動行為之裁決，經被告不當勞動行為裁決委員會(下稱裁委會)審議後，認定原告第一次不續聘行為確實違反工會法第35條第1項第1款及第5款規定，遂於110年8月13日以109年勞裁字第26號裁決決定書(下稱前裁決)決定：「一、相對人(即本件原告)於民國109年4月24日表示不聘用申請人詹智鈞之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。二、相對人應於本裁決決

01 定書送達翌日起30日內對申請人詹智鈞重為適當續聘評核，
02 並將事證送交勞動部存查。三、申請人其餘裁決之申請駁
03 回。」原告不服前裁決不利部分，提起行政訴訟，經本院於
04 112年4月13日以110年度訴字第1265號判決（下稱前案判
05 決）駁回原告之訴，原告不服提起上訴，經最高行政法院以
06 112年度上字第387號判決（下稱系爭確定判決）駁回上訴確
07 定。

08 （三）原告於前裁決作成後，雖於110年9月27日召開醫師聘任會
09 議，就參加人詹智鈞重為續聘評核，然仍決議自109年7月1
10 日起，不再續聘參加人詹智鈞，並以110年9月29日(110)屏
11 基醫人字第1100900113號函（下稱系爭不續聘函）通知被告
12 及參加人詹智鈞重為續聘評核結果，仍不續聘參加人詹智鈞
13 （下稱第二次不續聘行為）。參加人詹智鈞、屏基工會不
14 服，復就原告第二次不續聘行為，向被告申請不當勞動行為
15 之裁決，旋經被告裁委會以110年勞裁字第44號裁決書（下
16 稱原裁決）決定：「一、相對人於110年9月29日表示不聘用
17 詹智鈞之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不
18 當勞動行為。二、相對人應於收受本裁決決定書之日起5日
19 內於其網站『屏基醫療財團法人屏東基督教醫院』（[http](http://www.ptch.org.tw/)
20 [s://www.ptch.org.tw/](http://www.ptch.org.tw/)）之首頁，並以不小於16號之標楷體
21 字型將裁決主文公告30日以上，並將事證送交勞動部存查。
22 三、申請人其餘裁決之申請駁回。」原告不服原裁決不利部
23 分，遂提起本件行政訴訟。

24 三、原告主張略以：

25 （一）參加人詹智鈞不得代表參加人屏基工會獨立參加本件訴訟及
26 提起不當勞動行為裁決之申請

27 依參加人屏基工會章程第12條規定，參加人詹智鈞於離職時
28 起，應視為退會，故參加人詹智鈞既已於109年6月30日離
29 職，喪失工會會員及理事長資格，自無從再行使理事長之權
30 限，合法代表參加人屏基工會「提出原裁決案之申請」及

01 「聲明獨立參加本件訴訟」。且參加人詹智鈞並非經原告解
02 僱，亦不得依工會法施行細則第18條第2項規定予以保留。

03 (二)參加人詹智鈞不具勞工身分，原裁決未盡調查之責，且裁決
04 理由不備

05 工會法之適用，應以不當勞動行為裁決之申請人具備「勞
06 工」身分作為前提，且被告過往判斷工會法上勞工之標準，
07 亦均係以申請人與雇主間是否具有從屬關係為斷。惟原裁決
08 就本件是否適用「工會法」第35條第1項第1款及第5款之重
09 要前提爭點，非但未予審認，僅稱：「相對人抗辯其與申請
10 人詹智鈞間非僱傭關係而為委任關係乙節，惟此乃涉雙方間
11 民事私權關係法律性質之認定，非本會之職權，尚無從據此
12 即否定申請人申請裁決救濟之資格。」可見被告並未具體調
13 查及認定系爭聘約法律性質，即遽認本件有工會法之適用，
14 自有未盡調查之責，適用法令不當及裁決理由不備等重大違
15 誤。

16 (三)系爭聘約性質上非屬勞動契約，且無原告與參加人所簽訂之
17 團體協約（下稱系爭團體協約）之適用

18 依勞基法第3條第1項至第3項規定可知，私立醫院聘任主治
19 醫師之法律關係，並無勞基法規定之適用。又系爭團體協約
20 於110年9月24日簽署、生效，原告則是於108年4月29日與參
21 加人詹智鈞簽訂系爭聘約，至109年7月1日以後即未再簽署
22 任何醫師聘任契約，故系爭團體協約自無從溯及適用於系爭
23 聘約，被告亦無任何依據得以解釋系爭團體協約可用以規範
24 系爭聘約。況且，參酌系爭團體協約第5條、第13條內容，
25 未有原告與參加人屏基工會曾協議就主治醫師聘任契約關係
26 約定適用勞基法之情事，而系爭團體協約第13條第1項僅在
27 規範，如原告遇有依勞基法第11條規定，而得資遣工會會員
28 之情形時，除應依法令規定辦理外(例如：預告期間、資遣
29 費等)，原告尚負有事先將資遣名單、事由及作業方式等資
30 訊，向工會說明之義務而已，根本未見有被告所稱雙方曾協
31 商或約定，所有參加人屏基工會會員之勞動條件，均應依照

(或適用)勞基法之情形，可見被告所稱依系爭團體協約第5條第3項、第13條第1項約定，系爭聘約應適用勞基法，原告不得任意加以解聘或不續聘一節，並不可採。

(四)原告所為不該當工會法第35條第1項第1款之主客觀要件

1. 依最高行政法院110年度上字第242號判決意旨，工會法第35條第1項第1款所定「其他不利之待遇」，係指客觀上對勞動關係之變動直接相關，且可由雇主發動、主導而致勞工遭受不利益者為構成要件，且應採限縮解釋，以免不利勞資和諧。原告於110年9月29日通知不聘任參加人詹智鈞的行為，不存在雇主單方、直接變動所謂勞動關係之情事，且無論依法或依約，參加人詹智鈞皆無請求原告於定期契約屆滿後，仍須與其簽訂新年度醫師聘任契約之權利。更未發生因原告表示不聘任行為，導致原有之「系爭聘約」等契約條件、權利義務關係、或所謂「待遇」，其後發生任何新增、減縮或變更等情形，故原告不聘任參加人詹智鈞之行為，已與工會法第35條第1項第1款所定「其他之不利待遇」的要件不符。
2. 依最高行政法院111年度上字第312號判決意旨，並非只要雇主與工會間存有爭議，即謂雇主與工會間存有「緊張關係」，原告自收到前裁決時起至召開醫師聘任會議，重為適當續聘評核並作成不予聘任參加人詹智鈞之決定時止，期間原告與參加人詹智鈞、屏基工會及工會其他會員間並不存在或發生任何勞資關係緊張或衝突等相關情事，自不得以原告作成不予續聘參加人詹智鈞之決定，即遽認為是敵視工會的差別待遇，更不得以原告與參加人詹智鈞間過往曾有勞資爭議事件，即率然推測原告有不當勞動行為之動機。原裁決對於原告依循前裁決重為適當續聘評核決定時，是否存有緊張關係之勞資脈絡、是否可推認原告第二次不續聘評核之決定具有不當勞動行為之動機與認識等節，皆毫無任何交代或認定，顯見原裁決確有裁決理由不備等重大違誤。
3. 原告於110年9月27日臨時召開醫師聘任會議，並針對是否聘任詹智鈞乙事重為適當評核，乃係遵循被告前裁決意旨行

01 事，且為原告院史上之首例，自無可能具有所謂針對性，此
02 亦有前開醫師聘任會議紀錄可參。又被告指示原告對參加人
03 詹智鈞重為適當評核之爭議聘任期間(即自109年7月1日起至
04 110年6月30日止之聘任契約期間)早已屆滿。是以，原告此
05 時召開之醫師聘任會議，僅得就當下之營運狀況及主治醫師
06 人力配置等因素，並參酌過往醫師聘任會議所採行之相同討
07 論、評核標準及程序，進一步重新作成適當續聘評核，並不
08 存有所謂針對參加人詹智鈞之差別待遇情事。是原告不續聘
09 參加人詹智鈞之理由，不具有針對參加人詹智鈞工會會員資
10 格或參與工會活動之不當勞動行為意思，自不構成工會法第
11 35條第1項第1款規定之主觀構成要件。

12 4. 被告作成前裁決並非要求原告一定要作成聘任參加人詹智鈞
13 之決定，故被告以原告應回到第一次不續聘之時點作成決
14 議，並以此重複評價，認定原告第二次作成不續聘參加人詹
15 智鈞之決定為不當勞動行為，顯然未能區辨及考量原告前後
16 兩次不聘任決議作成之時空背景不同，且涉及不同聘任期
17 間，應有不同之評核及考量因素等情事，凸顯被告實欲限制
18 原告重為適當續聘評核之最終決議結論。

19 5. 原告不續聘參加人詹智鈞間之民事紛爭，已經另案經臺灣屏
20 東地方法院（下稱屏東地院）111年度重勞訴字第2號民事判
21 決、高灣高等法院高雄分院（下稱高雄高分院）112年度重
22 勞上字第8號民事判決認定合法，可見原告不續聘參加人詹
23 智鈞於法有據，被告就同一聘任契約之法律關係，前後二次
24 重複認定原告構成不當勞動行為之違法，並對於原告作出2
25 次裁罰，自有不當。

26 (五)原裁決錯誤認定原告神經內科主治醫師人力需求

27 1. 原裁決認定原告於109年間尚未決定不續聘參加人詹智鈞
28 前，神經內科人力規劃已有5名主治醫師，即109年間已將參
29 加人詹智鈞納入神經內科5名主治醫師編制之事實，無非係
30 依原告109年3月10日醫師聘任會議紀錄之記載。實則，原告
31 神經內科109年度主治醫師聘任及人力規劃之細節，係歷經1

01 09年3月10日及同年4月14日兩次醫師聘任會議討論後方決
02 定，而109年3月10日醫師聘任會議只是討論「可能」有5名
03 主治醫師，根本尚未決定是否於109年度聘任參加人詹智
04 鈞，亦非當年度神經內科人力規劃的最終決定，是到109年4
05 月14日醫師聘任會議，方決定109年度不續聘參加人詹智
06 鈞。

07 2. 不論是110年度，抑或是原告110年9月27日召開醫師聘任會
08 議時，原告神經內科均只有4位主治醫師，自無從以109年3
09 月10日醫師聘任會議紀錄之記載，認定原告神經內科於109
10 年度已確定規劃或聘任5位主治醫師，亦不存在被告所認定
11 自109年起原告已將參加人詹智納入神經內科5名主治醫師人
12 力編制，抑或是於110年度神經內科繼續維持5名主治醫師人
13 力編制之事實。被告徒憑原告尚處於未定案之討論階段的會
14 議紀錄內容，即作為認定原告神經內科於109年度之人力編
15 制應有5位主治醫師之依據，顯係未經詳細調查事實，並帶
16 有主觀、臆測性之錯誤判斷，更與原告神經內科109年度實
17 際上僅有4位主治醫師人力規劃之事實不合。

18 3. 原告與主治醫師簽訂之聘任契約，均屬定期契約，因此於契
19 約期間屆滿後，雙方當事人均得自由決定是否繼續簽訂下一
20 年度之醫師聘任契約，另因主治醫師於不同醫院間任職及流
21 動係醫療業界常態，故原告與主治醫師亦於聘任契約中約
22 定，任一方當事人均得提前終止聘任契約。又法律上關於醫
23 療院所是否續聘主治醫師，並無如同教師法第14條規定，除
24 有同條第1項各款事由外，教師聘任後，不得解聘、停聘或
25 不續聘之類似規範，法律上並不存在醫療院所於醫師聘任契
26 約屆期時須「原則續聘」之規範。況且，原告於決定不續聘
27 參加人詹智鈞前，即曾多次不予續聘科主任職務之主治醫
28 師。

29 4. 參以原告過往之醫師聘任會議決議內容可知，原告於評估考
30 量是否聘任主治醫師時，本均會以醫師(過去)「工作表
31 現」、各科別現實上「人力需求」、以及醫院將來「科際發

01 展」等事項予以綜合評估，即便主治醫師之工作表現不佳，
02 或其任內不符合科技發展之需求，原告仍會考量人力需求之
03 事項，作為最終決定是否聘任之因素。反之，縱使主治醫師
04 「工作表現」無異常，「科際發展」符合相關需求，原告仍
05 可能基於人力需求之考量不予聘任。原告係依前裁決重為適
06 當續聘評核，此為原告自設立醫院以來首例，故原告不可能
07 構成所謂針對參加人詹尚鈞作成與過往院內其他主治醫師不
08 同評核標準之差別待遇。

09 5. 原告為遵循前裁決意旨，係比照及準用原告歷年來於每年度
10 3、4月間舉行醫師聘任會議時，針對主治醫師聘任與否所討
11 論及評核之相同標準，並未新增過往所無之其他評核項目或
12 考量因素。由於原告接獲前裁決時，早已完成當年度各主治
13 醫師聘任事宜，故原告僅得依當下醫院之業務及人力狀況，
14 及設定以原告作成適當續聘評核時起至111年6月30日止為聘
15 任契約期間，針對是否續聘參加人詹智鈞進行評核。原告於
16 110年9月27日舉行醫師聘任會議時所評核之項目及標準，均
17 係比照、準用原告歷年來各年度舉行醫師聘任會議時，就主
18 治醫師聘任與否所討論及評核之相同標準進行，並未額外增
19 加過往所無之其他評核項目或標準，亦已依照前裁決意旨未
20 將參加人詹智鈞擔任參加人屏基工會理事長或涉及與工會有
21 關之言論、行為等因素納入考量。原告除考量主治醫師自身
22 工作表現外，亦會同時考量醫院之各科別人力需求和醫院未
23 來發展方向等因素，此屬原告營運醫院之經營管理、人事、
24 組織決策等核心權限事項，自無不當勞動行為動機或針對性
25 可言。

26 6. 原告係因考量系爭聘約期間已經屆滿，且原告神經內科當下
27 已無增聘主治醫師之人力需求，方決定不續聘參加人詹智
28 鈞。原告神經內科109年度實際上僅有4名主治醫師之人力規
29 劃，於109年3、4月間，原告神經內科包含參加人詹智鈞在
30 內，雖有4位主治醫師，但其中一名主治醫師賈力耕僅掛名
31 於原告神經內科，其業務係負責海外宣教及偏鄉醫療，並不

01 在原告院內值班或待命，因此於院內相關討論，原則上不將
02 賈力耕醫師納入計算。故109年3、4月間原告神經內科之人
03 力係4位主治醫師，但實際從事院內醫療及病房業務之醫師
04 為3位。又原告於110年9月27日召開醫師聘任會議重回適當
05 續聘評核時，原告神經內科有4位主治醫師，但加入掛名之
06 賈力耕醫師後，原告神經內科之人力為5位主治醫師，實際
07 從事院內醫療及病房業務之主治醫師為4位。實則，原告於
08 作成不續聘參加人詹智鈞之決定後，於109年度期間或是嗣
09 後年度，均未再針對神經內科增聘主治醫師員額，無論是11
10 0年度期間或是原告於110年9月27日召開醫師聘任會議時原
11 告神經內科「實際」從事院內醫療及病房業務僅有4位主治
12 醫師，由此可證，客觀上本不存在被告所認定自109年度起
13 原告已經參加人詹智鈞納入神經內科5名主治醫師人力編
14 制，或是於110年度神經內科繼續維持5名主治醫師人力編
15 制之事實。被告錯誤認定原告神經內科109年度已將參加人詹
16 智鈞納入5名主治醫師人力編制，及原告110年度亦有5名主
17 治醫師人力編制等事實，並錯誤評價「不利待遇」法律概念
18 及錯誤適用工會法第35條第1項第1款、第5款規定，認事用
19 法自有違誤。

20 (六)原裁決現實上履行不可能，有侵害原告締約自由之虞，且原
21 告並無侵害參加人詹智鈞之工作權

- 22 1. 前裁決並未明確指明「重為適當續聘評核」之聘任期間為
23 何，如認原告所應評核並決定是否續聘參加人詹智鈞之期間
24 為109年7月1日至110年6月30日，則被告作成前處分時，早
25 已超過該期間，事實上不可能要求原告去評核一個期間已經
26 屆滿之聘任契約，更無經濟上或法律上之實益。又原裁決係
27 於事後始揭露所謂「重為適當評核」之評核依據及標準，係
28 要求原告應回歸109年3、4月間之人力狀況為考量，並要求
29 原告評估參加人詹智鈞表現時，不應考量前裁決已指摘不予
30 續聘理由，等同否定原告109年3、4月間不續聘參加人詹智
31 鈞之全部事由。由此可見，原裁決已將原告重為續聘評核參

01 加人詹智鈞之應考量、不應考量、時間點等事項均加以限制，
02 形同以迂迴之方式，強制要求原告作成聘任參加人詹智
03 鈞之決定，賦有強制原告與參加人詹智鈞成立醫師聘任契約
04 關係之情事，有侵害原告締約自由之虞。

- 05 2. 原告不聘任參加人詹智鈞，本質上僅為將系爭聘約屆期後不
06 聘任事實告知參加人詹智鈞之通知而已，原告不聘任行為實
07 並未侵害或影響參加人詹智鈞工作權或繼續擔任主治醫師等
08 相關權益，且參加人詹智鈞於109年6月30日未獲原告續聘
09 後，旋即於同年8月1日至輔英科技大學附設醫院神經內科任
10 職主治醫師，自無參加人詹智鈞所謂原告未予聘任即侵害其
11 工作權之情形。

12 (七)聲明

- 13 1. 原裁決主文第一項部分撤銷。
14 2. 確認原裁決主文第二項部分違法。

15 四、被告答辯則以：

- 16 (一)原告不予續聘參加人詹智鈞之行為，構成工會法第35條第1
17 項第1款的「其他不利之待遇」

18 依系爭確定判決見解，原告不予續聘參加人詹智鈞之通知，
19 即是表明於契約屆滿後「拒絕」再聘用參加人詹智鈞，其行
20 為態樣與工會法第35條第1項第1款例示的「拒絕僱用」情
21 狀，具有高度的類似性，應構成工會法第35條第1項第1款所
22 定「其他不利之待遇」，是原告以定期契約期限已屆滿為
23 由，主張不續聘參加人詹智鈞不構成「其他不利之待遇」一
24 節，並不可採。

- 25 (二)系爭聘約為勞動契約，參加人詹智鈞具有申請裁決之適格

- 26 1. 原告與參加人詹智鈞間的系爭聘約，確屬勞動契約的性質，
27 詹智鈞也確實具有勞工的身分，而得適用工會法的相關規
28 定，並得依勞資爭議處理法第39條第1項規定，向被告申請
29 不當勞動行為裁決等情，已經系爭確定判決明確闡釋在案，
30 並已經明確駁斥原告於該案中關於其與參加人詹智鈞間係委
31 任關係之主張。

01 2. 依工會法第19條第1項、第17條第3項規定意旨，工會理事長
02 係由會員選舉出理事，具備理事身分方能擔任。參加人詹智
03 鈞為參加人屏基工會第一屆理事長，足證參加人詹智鈞具有
04 參加人屏基工會會員、理事長身分，實無可疑。又依工會法
05 第12條第1項第7款規定，工會會員資格之認定為工會職權，
06 為工會自治事項。依最高法院110年度台上字第2582號民事
07 判決意旨，工會同為法人組織，故其會員(社員)資格，非經
08 工會認定已出會、停權及除名，依法不得以其他方法剝奪其
09 會員資格，故原裁決認定參加人詹智鈞為參加人屏基工會會
10 員，得依工會法第35條規定申請不當勞動裁決，並無違誤。
11 至於原告與參加人詹智鈞間法律關係性質之認定，並非被告
12 裁委會之職權，原告以此指摘原裁決決定適用法律錯誤，顯
13 屬誤會。

14 (三)原告主張不聘任參加人詹智鈞係因「定期聘任契約期滿」及
15 「無人力需求」，與系爭團體協約及系爭聘約約定不符

16 1. 原告與參加人屏基工會於110年9月24日簽訂系爭團體協約，
17 依系爭團體協約第5條及第13條約定，屏基工會會員之勞動
18 條件應依勞基法規定，且參加人屏基工會會員與原告所定勞
19 動契約有異於系爭團體協約所訂勞動條件者，其相異部分無
20 效。因此，縱原告與參加人詹智鈞為委任關係，參加人詹智
21 鈞既為參加人屏基工會會員而應適用系爭團體協約約定，則
22 非有勞基法第11條情形，原告不得任意解聘或不續聘。

23 2. 系爭聘約第1條已載明：「……契約期滿後，若雙方願意繼
24 續聘任或接受應聘，應依照甲方醫院之醫師聘任規定辦
25 理」，原告復定有「主治醫師續聘評核表」，可證續聘與否
26 應遵循一定內部程序，非可由原告任憑己意好惡決定。此從
27 契約約定文字及續聘評核表，依民法第98條規定應為如此之
28 解釋。

29 3. 依主治醫師續聘評核表之記載可知，評核項目並無「人力需
30 求」、「聘任契約期滿」之項目，原告主張顯與內部程序不
31 符。又前裁決已敘明：「相對人（按：即原告）不爭執於10

01 8年10月原告醫院評鑑結束，原內科加護病房專責醫師即不
02 再續任，且因一時未覓得人選，是擬由院長與梁醫師先行輪
03 值，其後，內科科內亦曾召開會議進行討論由內科部共同輪
04 班之方案」等語，可見原告人力吃緊，並非無人力需求，依
05 原裁決亦已論明認定原告神經內科人力並非充足之理由。另
06 依原告109年3月10日醫師聘任會議紀錄，該次會議原告人資
07 室更已說明：「建議神經內科醫師人力充足後，醫師應準時
08 完成病歷。」足見原告神經內科醫師人力不足，且因此造成
09 參加人詹智鈞無法準時完成病歷，此乃可歸咎於原告之事
10 由，原告卻反而以之為做為參加人詹智鈞評核不合格之藉
11 口。

12 4. 依今年114年6月9日新聞報導，全國神經內科預計招收51位
13 住院醫師，只招到38位，尤其中南部招收比較差，可說是雪
14 上加霜、惡性循環，益證即使到今年，神經內科依舊人力不
15 足，原告「無人力需求」之主張明顯為藉口。至原告稱另有
16 施姓醫師未續聘包含個人健康因素一節，係屬勞基法第11條
17 第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之事由，該
18 等事例顯與參加人詹智鈞之情形明顯不同，原告以此類比，
19 顯屬不當。

20 5. 綜上所述，原告所謂「定期聘任契約期滿」及「無人力需
21 求」，與團體協約、主治醫師聘任契約書、主治醫師續聘評
22 核表規定不符，顯屬托詞。原告既無正當理由合理化其不續
23 聘參加人詹智鈞之行為，自可認定該不續聘行為仍係針對參
24 加人詹智鈞之工會活動所為之不利待遇，且意圖經由該等行
25 為削弱工會實力，製造寒蟬效應，已對參加人屏基工會會務
26 運作造成不當影響，原裁決認定原告所為構成工會法第35條
27 第1項第1款、第5款之不當勞動行為，於法有據。

28 (四)聲明：原告之訴駁回。

29 五、參加人詹智鈞及參加人屏基工會陳述意見略以：

30 (一)參加人屏基工會創立後，有多次與原告爭取醫院同仁及工會
31 成員勞動條件之紀錄，且與原告屢生爭執。原告遭受前裁決

01 後，無視本院已以前案判決認定原告確有不當勞動行為，並
02 經系爭確定判決肯認在案，仍依然故我。原告第二次不續聘
03 參加人詹智鈞，無非以人力充足、參加人詹智鈞開會出席率
04 未達標、門診遲到率未達標等事由為憑。惟原告於作成第一
05 次不續聘參加人詹智鈞之決定時，早已知悉神經內科醫師將
06 增為5人，也同時知悉參加人詹智鈞開會出席率及門診遲到
07 率均未達標，卻仍持上開理由作成第二次不續聘參加人詹智
08 鈞之決定，可見原告所持理由，實為臨訟杜撰。

09 (二)早於108年4、5月間，原告即開始招募神經內科主治醫師職
10 缺。至108年12月間與兩名新進神經內科主治醫師談定相關
11 任職條件，並約定新進主治醫師於109年8月至原告醫院任職
12 報到，則原告神經內科醫師108年度僅有3名人力，卻又一次
13 增聘2名新進醫師，可見原告認為至少需要5名神經內科醫師
14 才能達到足夠之人力配置。但參加人詹智鈞遭不續聘後，原
15 告神經內科主治醫師僅餘4名，可見原告神經內科應有人力
16 不足或未符合原告人力配置之情事，原告卻嗣後改稱神經內
17 科僅須4名人力即可，顯為推諉卸責之詞。

18 (三)原告明知神經內科長期人力不足，也明知參加人詹智鈞之病
19 患人數眾多，更曾於評鑑會議時表示知道參加人詹智鈞因門
20 診病患人數不少，有時臨床業務太多會遲到等情，卻仍以參
21 加人詹智鈞無法準時開會、門診遲到作為不續聘理由，實屬
22 牽強。況且，前裁決爭訟過程已經確認「病歷完成率」、
23 「開會出席率」、「門診遲到率」合格與否，並非不續聘醫
24 師之理由，原告卻以此作為第二次不續聘參加人詹智鈞之理
25 由，益徵原告對於參加人詹智鈞有差別待遇。

26 (四)觀諸原告提出之續聘評核表及109年4月28日雙方對話錄音檔
27 案可知，原告持為解僱參加人詹智鈞之理由，實為參加人詹
28 智鈞於臉書平臺上所發表監督醫院政策等關於工會活動之言
29 論所致。然原告卻意圖將本件爭議淡化為主治醫師之身分性
30 質，進而以不續聘主治醫師之方式規避工會法對參加人屏基
31 工會主治醫師成員之保護。原告此舉，無疑係宣告任何主治

01 醫師加入工會之後，均有可能遭到原告以不續聘之方式進行
02 實質上解僱處分之風險，將大舉造成參加人屏基工會內具有
03 主治醫師身分會員，關於工作權之擔憂，或減低原告具有主
04 治醫師身分之員工加入工會之意願，自屬削弱參加人屏基工
05 會組織、減損工會實力等影響工會運作之行為。

06 (五)參加人詹智鈞於臉書平臺所為之言論，僅係反應院內勞動現
07 況，以及凝聚爭取勞動條件之共識，並無任何虛偽捏造之不
08 實情事。然原告對參加人詹智鈞為評核時，將其等正當參與
09 工會活動，以未逸脫言論及表現自由界限之方式，於臉書平
10 臺上發表原告人手不足、工時過長、違反法令、凝聚勞動意
11 識及爭取勞動條件等言論之行為，以損害原告形象聲譽為
12 由，作成不續聘之決定，乃對參加人詹智鈞參與工會、凝聚
13 勞動意識及爭取勞動條件等工會活動，予以報復及打壓，顯
14 具有不當勞動行為之雙重動機，且可能造成其他工會成員、
15 幹部或主治醫師因恐遭原告藉由「審查臉書言論等限制人身
16 自由」之方式加以制裁，日後不敢參與工會活動或不敢於臉
17 書發表有關工會活動言論之寒蟬效應，自係不當影響及妨礙
18 參加人屏基工會之活動甚明。

19 (六)觀諸109年3月10日醫師聘任會議紀錄之記載可知，原告明知
20 神經內科有人手不足之情況，更知道於醫師聘任會議中已作
21 出「於人手充足後（即達到5名主治醫師）才要求醫師準時
22 完成病歷」之結論，竟因參加人詹智鈞從事工會活動引起原
23 告不滿，而以「病歷未完成率過高」作為解僱參加人詹智鈞
24 之事由，顯然完全背於原告於醫師聘任會議所作成之結論，
25 益徵原告以病歷未完成作為不續聘參加人詹智鈞行為之針對
26 性。

27 (七)參加人詹智鈞遭不續聘之際，扣除參加人詹智鈞後原告僅有
28 2名神經內科醫師，與現在有4名神經內科醫師之配置明顯有
29 2倍以上差距，可證斯時原告院內神經內科醫師人力確實有
30 不足狀況，本件爭議即應以不聘用時之人員編制作為判斷，
31 否則無疑大開雇主得於非法解僱勞工後，以新聘其他勞工之

01 方式作為拒絕遭解僱勞工回任理由之大門。更遑論前裁決審
02 議時，原告從未提及其人力編制已足用情事，足徵原告針對
03 參加人詹智鈞及參加人屏基工會意圖之強烈，凸顯勞工在法
04 律上之弱勢及困境。

05 (八)原告所援引之屏東地院111年度重勞訴字第2號民事判決、高
06 雄高分院112年度重勞上字第8號民事判決等另案判決，經參
07 加人詹智鈞上訴後，已經最高法院以113年度台上字第1235
08 號民事判決廢棄發回高雄高分院更審，最高法院更指明評核
09 時間應回到109年4月間，否則將產生排除參加人之實質不公
10 平結果，益見原告主張因時間經過而已無人力需求一節，僅
11 為托詞。

12 六、本件前提事實及爭點

13 如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有屏東縣工會
14 團體登記證書（見本院前案判決原處分卷一第11頁）、參加
15 人詹智鈞服務證明書影本（見本院卷二第282頁）、參加人屏
16 基工會章程（見本院卷二第132至141頁）、參加人屏基工會屏
17 東縣勞工團體負責人當選證明書影本（見原處分卷第17頁）、
18 參加人屏基工會111年1月24日第二屆理事、監事、常務理
19 事、監事召集人、理事長當選名單公告影本（見本院卷二第
20 58頁）、系爭聘約影本（見本院卷一第57頁）、系爭不續聘通
21 知書影本（見本院卷二第59頁）、前裁決影本（見本院卷二第
22 61至110頁）、本院前案判決及系爭確定判決影本（見本院
23 卷三第39至53頁、第147至180頁）、原告109年3月10日、10
24 9年4月14日、110年9月27日醫師聘任會議紀錄及簽到簿影本
25 （見本院卷二第111至114頁，本院卷三第289至309頁）、系爭
26 不續聘函（見本院卷二第115頁）、被告裁委會111年6月16
27 日110年勞裁字第44號案件第1次調查紀錄影本（見本院卷二
28 第142）、被告裁委會111年9月16日110年勞裁字第44號案件
29 詢問會議紀錄及簽到簿影本（見原處分卷第558至580頁）、原
30 裁決影本（見本院卷二第5至55頁）各1份在卷可證，堪信為真

01 實。又兩造既以前詞爭執，經整理雙方之陳述，本件爭點應
02 為：

03 (一)原告與參加人詹智鈞間所簽訂之系爭聘約是否具備勞動契約
04 之性質？

05 (二)參加人詹智鈞得否提出不當勞動行為裁決之申請？

06 (三)參加人詹智鈞是否具備申請代表參加人屏基工會申請不當勞
07 動行為裁決及獨立參加本件訴訟之適格？

08 (四)原告對參加人詹智鈞第二次不續聘行為，是否構成工會法第
09 35條第1項第1款、第5款所定不當勞動行為？

10 七、本院之判斷

11 (一)系爭聘約為勞動契約，參加人詹智鈞得提出不當勞動行為裁
12 決之申請

- 13 1. 工會法第1條規定：「為促進勞工團結，提升勞工地位及改
14 善勞工生活，特制定本法。」第4條第1項規定：「勞工均有
15 組織及加入工會之權利。」又勞資爭議處理法第39條第1項
16 規定：「勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得
17 向中央主管機關申請裁決。」第51條第1項、第2項規定：
18 「(第1項)基於工會法第三十五條第一項……規定所為之裁
19 決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第
20 一項、第四十三條至第四十七條規定。(第2項)前項處分並
21 得令當事人為一定之行為或不行為。」可知，組織、加入工
22 會及向被告申請不當勞工行為裁決的前提，必須具有「勞
23 工」的身分。惟何謂勞工，工會法並無明文，參考勞基法第
24 2條第1款、第6款規定可知，所謂「勞工」，是指「受雇主
25 僱用從事工作獲致工資者」；而所謂「勞動契約」，則是指
26 「約定勞雇關係而具有從屬性之契約」。又勞動契約的主要
27 給付，在於勞務提供與報酬給付，然民法上以有償方式提供
28 勞務的契約，未必皆屬勞動契約，是應就勞務給付的性質，
29 按個案事實客觀探求各該勞務契約的類型特徵，諸如與人的
30 從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業
31 的指揮監督關係，及是否負擔業務風險，依勞務債務人與勞

01 務債權人間從屬性程度的高低，以判斷是否為該規定所稱的
02 勞動契約（司法院釋字第740號解釋理由書參照）。依行政
03 機關及司法機關的實務見解，是採人格、經濟及組織等從屬
04 性特徵以為判斷，包括：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主
05 企業組織內，服從雇主的指揮、命令、調度等，且有受懲戒
06 等不利益處置的可能。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經
07 濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附
08 於他人的生產資料，為他人的目的而勞動，薪資等勞動條件
09 亦受制於他方。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體
10 系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規
11 範、程序等制約。因此，只要當事人之法律關係中已有相當
12 程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應
13 寬認屬勞基法規範之勞雇關係（最高行政法院110年度上字
14 第255號判決意旨參照）。

- 15 2. 勞基法第3條第3項規定：「本法適用於一切勞雇關係。但因
16 經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難
17 行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用
18 之。」蓋勞基法係根據憲法第15條及第153條所制定，是實
19 現國家保障勞工工作權，並規範最低勞動條件之根本，故勞
20 基法本應適用於一切勞雇關係，使全國勞動條件維持一定水
21 準，但因經營型態、管理制度及工作特性等因素，致適用勞
22 基法確窒礙難行，並經中央主管機關指定公告之行業或工作
23 者，雖為勞雇關係，仍得排除勞基法之適用。準此，適用勞
24 基法與否，與是否為勞工，並不具直接之關聯。即便經中央
25 主管機關指定公告不適用勞基法之行業或工作，亦僅係指不
26 適用勞基法關於工資、工作時間、休息、休假、退休等關於
27 勞工權益之相關規定，非謂此等行業或工作即排除成立勞動
28 契約關係之可能，故是否具備勞動關係，仍應自其法律關係
29 之實質內涵加以觀察，而非僅以形式上是否遭中央主管機關
30 指定公告排除勞基法適用加以認定。

01 3. 經查，系爭聘任契約第1條約定：「契約期間：自民國（下
02 同）108年07月01日起至109年06月30日止，契約期滿後，若
03 雙方願意繼續聘任或接受應聘，應依照甲方（按：即原告）
04 醫院之醫師聘任規定辦理。」第2條約定：「雙方聘任期間
05 之權利義務關係，均悉遵本合約規定及甲方醫院內部所訂定
06 之各項管理程序辦理（相關規定請自行參閱本院公告）；本
07 合約或本院公告未規定事項，概依照政府有關醫療法、醫師
08 法及民法等法令之規定辦理。」第3條約定：「甲方每月之
09 薪酬：每月保證月薪（績效及保證差額扣除浮動點值）、值
10 班費、其他費用之總額；擔任主管職期間依核定層級給付主
11 管加給。」第4條約定：「契約終止：1. 本契約成立後，非
12 因違反醫療法、醫師法相關規定或因個人執行醫療業務之重
13 大過失，雙方不得提前終止契約。2. 如任一方因故必須提前
14 終止契約者，應於終止契約生效日之兩個月前以書面預先通
15 告他方，並應依甲方之『員工離職作業流程』（詳如本契約
16 附件）之相關規定支付懲罰性違約金，且他方如另受有損
17 失，並須賠償他方所受之損害。……」第5條約定：「乙方
18 （按：即參加人詹智鈞）應遵照甲方之規定執行診療業務，
19 並參加與醫療業務相關之會議及醫學研討會。合約期限內，
20 除甲方指派之工作外，非經甲方之書面同意，乙方絕不得兼
21 任他職；否則一經查證屬實，得依違約處理。」第6條約
22 定：「合約期限內甲方應提供乙方從事醫療服務必要之協
23 助，並依甲方之規定享有醫院員工福利外，應接受甲方之工
24 作合理之派遣及必要之進修、研討及醫療支援活動。」第7
25 條約定：「乙方因違反醫療法、醫師法相關規定或因個人之
26 重大過失而遭致主管機關處分，或經甲方醫院規定解聘，或
27 終止聘任契約時，應賠償甲方以兩個月全薪計算之懲罰性違
28 約金，乙方不得異議。」又參加人詹智鈞於108年4月29日簽
29 署系爭聘約時，亦同時簽署任職同意書，其中第1條是約定
30 參加人詹智鈞每週基本門診之診次、每月值班之次數及院外
31 業務之排班；第2條是約定參加人詹智鈞應參與之醫務會

01 議、科務會議、教育訓練課程、配合執行評鑑及政策需要之
02 作業流程，暨詹智鈞應履行之查房及病歷記錄、值班等義
03 務，並應遵守上班時間，不得無故遲到、早退及請假、停診
04 應於7日前提出等規則，此有系爭聘約及任職同意書在卷可
05 稽（見本院卷二第57頁，本院前案判決原處分卷一第181
06 頁）。復依據系爭聘約及任職同意書約定之內容觀之，原告
07 與參加人詹智鈞業就薪酬之計算、聘約之終止、職務之範圍
08 暨懲處等事項為約定，且原告對於專任主治醫師之薪酬訂有
09 保證月薪，並且必須提供參加人詹智鈞從事醫療服務時必要
10 之協助，而參加人詹智鈞對於原告醫療機構之護理人員、醫
11 療器材、場所、人事及設備等營業成本支出均毋庸負擔，亦
12 即不負擔盈虧風險。再者，原告對其主治醫師之出缺勤亦有
13 管考之權利，並有權單方制訂請假規則，用以規範主治醫
14 師，甚至就主治醫師每週基本門診之診次、每月值班之次數
15 及院外業務如何排班暨詹智鈞應配合參與之會議及政策之執
16 行，均有所規制。由此可見，主治醫師縱然在醫治病人時有
17 其專業性及獨立性，但就在組織、人格及經濟上而言，仍具
18 有從屬於原告之特徵。易言之，參加人詹智鈞乃係以勞務之
19 提供為其給付內容而支領原告所支付之報酬，與執行業務自
20 負營運成本及盈虧，接受他人委任而提供其專業為委任人服
21 務者之特性不符，足見專任主治醫師向原告領取所得並不具
22 有獨立性，在經濟上乃係從屬於原告。又參加人詹智鈞應遵
23 守原告所訂立之各項管理程序，且在原告醫院組織內，服從
24 原告之權威，並有接受懲戒或制裁之義務，足認具有人格上
25 及組織上之從屬性存在，且參加人詹智鈞履行其勞務時，亦
26 須親自為之。揆諸前揭說明，原告與參加人詹智鈞間確係成
27 立勞動契約關係，參加人詹智鈞具有勞工身分甚明，自得適
28 用工會法相關規定，並得依勞資爭議處理法第39條第1項規
29 定向被告申請不當勞動行為裁決。

- 30 4. 原告雖援引勞基法第3條主張私立醫院聘任主治醫師之法律
31 關係，並無勞基法規定之適用，故系爭聘約性質上非屬勞動

01 契約，參加人詹智鈞不具勞工身分云云，惟依前述說明，是
02 否為勞動契約及具有勞工身分，與是否適用勞基法分屬二
03 事，勞基法縱將醫療保健服務業之主治醫師排除勞基法之適
04 用，亦僅是指不適用勞基法關於工資、工作時間、休息、休
05 假、退休等等關於勞工權益之相關規定，並非排除醫療保健
06 服務業之主治醫師可與雇主間成立勞動契約關係，是原告此
07 部分主張顯有誤會，並不可採。

08 (二)參加人詹智鈞具備代表參加人屏基工會申請不當勞動裁決及
09 獨立參加本件訴訟之適格

- 10 1. 前述勞資爭議處理法第39條第1項、第51條第1項、第2項規
11 定，為有關不當勞動行為禁止及裁決機制之規範，其立法目
12 的旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及集體爭議權，
13 避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團
14 結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關
15 活動之不當勞動行為，透過不當勞動行為裁決機制，除對於
16 具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉命當事人為一
17 定行為或不行為之方式，以為快速有效之救濟命令，俾迅速
18 排除不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動
19 關係之正常運作。上揭條文雖係規定「勞工」得就工會法第
20 35條第1項、第2項規定所生爭議向中央主管機關申請裁決，
21 但因工會係由勞工所組成之社會團體，勞工參與工會組織及
22 活動，為行使憲法所保障之結社及集會自由暨法律所賦予之
23 團結權、團體協商權及集體爭議權之具體表現，工會組織及
24 其活動實為勞工之集合體及其集體意志之展現。而工會法有
25 關不當勞動行為禁止之立法目的，既在避免雇主以其經濟優
26 勢地位，對於勞工行使上開自由權利時，採取反工會組織及
27 相關活動之不當勞動行為，故解釋上於參與工會組織、活動
28 或擔任工會職務之勞工遭受不當勞動行為時，工會當然將因
29 此受有直接之侵害，是基於上開立法目的及舉輕以明重之法
30 理，工會自得類推適用勞資爭議處理法第39條第1項、第51

01 條第1項規定，向中央主管機關申請裁決（最高行政法院106
02 年度判字第223號判決意旨參照）。

03 2. 被告依工會法第48條授權訂定之工會法施行細則第18條第2
04 項第1款、第3款、第3項規定：「……（第2項）工會理事、
05 監事、會員代表或會員於其勞動契約經雇主終止時，工會於
06 章程中規定有下列情形之一者，得保留其資格：一、向主管
07 機關申請調解、仲裁或裁決期間。……三、向法院提起確認
08 僱傭關係存在之訴訟，或請求繼續給付原勞動契約所約定工
09 資之訴訟，於訴訟判決確定前。（第3項）工會章程未有前
10 項規定者，經會員大會或會員代表大會之議決，於有前項情
11 形之一時，得保留前項人員之資格。」可知，勞工具具有工會
12 理事、監事、會員代表或會員資格（下合稱「會員資格」）
13 者，其勞動契約經雇主終止時，倘工會章程明定或經會員大
14 會、會員代表大會議決，於其等向主管機關申請裁決或向法
15 院提起確認僱傭關係存在之訴訟、請求繼續給付原勞動契約
16 所約定工資之訴訟期間，得保留其工會會員資格。

17 3. 工會法施行細則第18條第2項雖僅就勞動契約經雇主終止
18 時，其工會會員資格得否保留予以規範，然而，雇主就定期
19 聘任契約到期後不予續聘，其結果與由雇主終止勞動契約相
20 同，亦即勞工與雇主間將無任何勞動契約關係存在，可見
21 「不續聘」與「終止」具有類似的性質。因此，在雇主對於
22 定期聘任契約到期後不予續聘之情形，亦應類推適用前述規
23 定，當工會章程明定或經會員大會、會員代表大會議決，於
24 勞工會員向主管機關申請裁決並進行相關訴訟期間，得保留
25 其會員資格時，該勞工的會員資格即應予以保留。

26 4. 經查，原告與參加人詹智鈞於108年4月29日簽訂系爭聘約，
27 約定契約期間自108年7月1日起至109年6月30日止；上訴人
28 於系爭聘任契約期間屆滿前之109年4月24日，雖以系爭不續
29 聘通知書向參加人詹智鈞表示不再續聘，惟觀之參加人屏基
30 工會章程第16條（見本院卷二第134頁）已明定：「本會會員
31 因勞資爭議事件遭終止勞動契約者，於爭議期間至訴訟判決

01 確定前，保留其會員資格，並得行使一切會員權利。」且參
02 加人屏基工會已於109年10月7日第一屆109年度第1次臨時會
03 員代表大會議決保留參加人詹智鈞的會員資格，並得行使一
04 切會員權利，參加人詹智鈞於第一屆理事長任期屆滿後，更
05 已再經選舉當選參加人第二屆理事長迄今；而參加人詹智鈞
06 就原告第一次及第二次不予續聘的行為，除均已向被告申請
07 不當勞動行為之裁決，並經被告二度就原告不聘用參加人詹
08 智鈞的行為，認定構成工會法第35條第1項第1款、第5款的
09 不當勞動行為外，更已另案提起確認與原告間僱傭關係存在
10 之民事訴訟，該民事訴訟現尚未確定等情，亦有參加人屏基
11 工會109年10月7日第一屆109年度第1次臨時會員代表大會議
12 紀錄（見本院卷三第363至364頁）、參加人屏基工會111年1
13 月7日第二屆會員代表選舉公告、同年月24日第二屆理事、
14 監事、常務理事、監事召集人、理事長當選名單公告影本、
15 前裁決、原裁決及原告另案民事起訴狀、屏東地院111年度
16 重勞訴字第2號民事判決、高雄高分院112年度重勞上字第8
17 號民事判決、最高法院113年度台上字第1235號民事判決影
18 本各1份在卷可憑（見本院卷二第5至55頁、第61至110頁、11
19 8至129頁、第156至158頁、第404至419頁，本院卷三第95至
20 111頁、第355至361頁），是依前述說明，原告縱使不續聘
21 參加人詹智鈞，參加人詹智鈞之會員資格仍已經因為其向被
22 告申請裁決，以及另案提起確認與原告間僱傭關係存在之民
23 事訴訟，且現仍在審理中而予以保留，另因其為參加人第
24 一、二屆理事長，其自得代表參加人屏基工會向被告申請不
25 當勞動行為裁決及代表參加人屏基工會獨立參加本件訴訟。
26 是原告主張依參加人屏基工會章程第12條規定，參加人詹智
27 鈞自109年6月30日離職之日起，即喪失屏基工會的會員及理
28 事長資格，無從代表參加人屏基工會申請裁決及獨立參加本
29 件訴訟，也不會因為參加人屏基工會章程第16條規定及其申
30 請裁決，而得類推適用工會法施行細則第18條第2項規定，

01 保留參加人屏基工會的會員資格云云，顯有誤會，並不可
02 採。

03 (三)原告第二次不續聘行為構成工會法第35條第1項第1款、第5
04 款之不當勞動行為

- 05 1. 工會法第35條第1項第1款、第5款明定：「雇主或代表雇主
06 行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工
07 會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱
08 用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當
09 影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。……。」考之
10 其立法意旨在於：「一、原條文第三十五條第一項及第三十
11 七條均屬雇主不當勞動行為之態樣，且勞工參加工會組織活
12 動，亦不能侷限其自身所屬之工會，爰予酌修後，分別列於
13 第一項第一款及第四款規定。……四、為避免雇主以其他不
14 當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，爰
15 增訂第一項第五款之概括性規範。」由此可知，工會法第35
16 條係為保障勞工之團結權、集體爭議權，及保護團體協商功
17 能之發揮，對雇主或代表雇主行使管理權人之行為所為限制
18 規定，同條第1項第1款之規定，係為避免雇主對勞工組織工
19 會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，為拒絕僱
20 用、解僱、降調、減薪或其他不利之待遇；同條項第5款之
21 概括性規範，乃為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會
22 成立、組織或活動，致妨礙工會運作及自主性。而工會法第
23 35條第1項第5款所定禁止支配介入之行為本即含有不當勞動
24 行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行
25 為當中，故僅須證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認
26 定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意
27 思。此由工會法第35條第1項第5款僅以客觀之事實作為要
28 件，並無如同條項第1款、第3款、第4款以針對勞工參與工
29 會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法
30 院106年度判字第222號判決意旨參照）。另工會法第35條第
31 1項第1款所稱「不利之待遇」，依工會法施行細則第30條第

01 1項規定，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力
02 或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。是於
03 判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞
04 動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參
05 與活動內容及雇主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀狀
06 況、所為不利待遇之程度、時期及理由之合理性等一切客觀
07 因素，特別是雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不
08 同，綜合判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，是否
09 具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情
10 形，而構成不當勞動行為。至於構成不當勞動行為之主觀要
11 件，則不以故意為限，亦不以雇主具有具體之不當勞動行為
12 意圖或願望為必要，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推知雇
13 主對於其行為可能造成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實
14 力或影響工會發展之結果有所認識，即為已足(最高行政法
15 院108年度判字第430號判決、110年度上字第520號判決意旨
16 參照)。

17 2. 參加人詹智鈞在屏基工會之地位、勞資關係脈絡及參與之活
18 動，茲分述如下：

19 (1)如前所述，參加人屏基工會係於107年1月25日成立，參加
20 人詹智鈞為參加人屏基工會第一屆理事長，任期自107年1
21 月25日至111年1月24日止。嗣原告於系爭聘約109年6月30
22 日期間屆滿前，即於109年4月24日對參加人詹智鈞為第一
23 次不續聘行為。又原告不續聘參加人詹智鈞後，參加人屏
24 基工會仍於參加人詹智鈞任期屆滿當日即111年1月24日投
25 票選出參加人詹智鈞為參加人屏基工會之第二屆理事長，
26 而參加人詹智鈞、屏基工會向被告申請不當勞動行為裁決
27 後，經裁委會審議後，認定原告第一次不續聘行為確實違
28 反工會法第35條第1項第1款及第5款規定，遂於110年8月1
29 3日以前裁決確認原告第一次不續聘行為，構成工會法第3
30 5條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，並命原告應於指
31 定期間內對參加人詹智鈞重為適當續聘評核。惟原告重為

評核後，仍於110年9月29日對參加人詹智鈞為第二次不續聘行為，並於同年10月28日就前裁決提起行政訴訟。嗣經本院以前案判決駁回原告之訴，原告不服提起上訴，亦經最高行政法院以系爭確定判決駁回上訴確定。又本件前案判決已論明：原告第一次不續聘參加人詹智鈞之理由，應為參加人詹智鈞病歷未完成率過高，及於臉書發表言論，影響原告醫院信譽等事由，然而參加人詹智鈞於臉書發表之言論與參加人屏基工會活動相關；參加人詹智鈞病歷未完成數較高情有可原，原告卻有差別待遇之情形，而可認具有針對性。且參考錄音譯文可認原告第一次不續聘參加人詹智鈞之理由，主要係因詹智鈞在臉書發表言論，不符經營團對要求，病歷未完成率過高僅為次要原因，原告確係因參加人為屏基工會理事長，發表關於工會活動或爭取會員相關權益之言論，而對之為第一次不續聘決定之不利待遇等語，有本院前案判決1份在卷可憑（見本院卷三第147至180頁）。

- (2)參加人屏基工會前就勞動部公告「核定醫療保健服務業僱用之住院醫師（不包含公立醫療院所依公務人員法制進用者）為勞動基準法第84條之1之工作者」乙事，曾於108年8月26日以屏東縣屏基關企工院字第1080016號函建議原告應依相關規定及指引與住院醫師簽訂約定書及勞動條件暨出勤補休相關辦法；嗣於108年9月5日又就兒科住院醫師9月份班別，可能影響住院醫師生理時鐘調適之疑慮乙情，以屏東縣屏基關企工院字第1080017號函建議原告重新審視兒科住院醫師之排班是否符合住院醫師納入勞基法之良善美意。就此，原告則於108年11月4日以（108）屏基醫院字第1081100014號函（下稱108年11月4日函）復參加人屏基工會略以：「說明：一、近查貴工會為近期本院住院醫師納入勞基法排班及內科加護病房醫師離職後排班輪值等事件，尚未經院內完成全部協調處理及經勞資雙方協商之程序，即逕自以貴工會名義向勞動部、衛生福利屏東縣

01 政府等機關首長信箱投訴或糾舉，造成勞資雙方之關係益
02 形緊張、更徒生不必要之誤解。」其後，參加人屏基工會
03 再於108年11月6日屏東縣屏基關企工院字第1080024號函
04 （下稱108年11月6日函）知原告：「說明：……2. 有關住
05 院醫師納入勞基法後班表爭議事件，工會於8、9屏東縣屏
06 基關企工院字第1080016號屏東縣屏基關企工院字第10800
07 17號函文提醒院方注意排班工時及班表勞動條件下降，期
08 間工會幹部同時聯繫人資室有關住院醫師班表疑慮問題，
09 卻無任何改善回應，工會才於2019/09/05函文請主管機關
10 釋義住院醫師納入勞基法之良善美意……。3. 有關加護病
11 房專責醫師爭議事件，先前加護病房專責醫師於本年度7
12 月即告知離職意願且說明評鑑後離職，貴院應清楚評鑑後
13 內科加護病房將沒有專責醫師此情事，直到10月中旬才召
14 開內科會議說明內科主治醫師進入加護病房輪值，其會議
15 無任何決議，仍在公佈欄貼出11月、12月班表請內科醫師
16 自行填寫班表輪值，且不符合ICU專責醫師評鑑條文，直
17 至過半數醫師聯署院方也無正向回應。因其事發緊迫為顧
18 及醫師過勞及照護品質之疑慮，工會接受會員投訴，即發
19 文主管機關介入了解，以保障權益……」等情，有本院前
20 案判決1份、原告108年11月4日函、參加人屏基工會108年
21 11月6日函各1份在卷可佐（見本院卷三第39至53頁，原處
22 分卷第23頁，本院前案判決原處分卷一第519頁）。是由
23 上述原告與參加人詹智鈞、屏基工會之爭訟過程，以及原
24 告與參加人屏基工會函文往來之脈絡可見，關於內科醫師
25 需輪值加護病房專責醫師及住院醫師納入勞基法後原告院
26 內排班事宜等爭議，為當時參加人屏基工會向原告訴求之
27 事項，而參加人屏基工會已向主管機關尋求協助，且嗣後
28 原告於系爭聘約屆滿前，即對參加人詹智鈞為第一次不續
29 聘行為，參加人詹智鈞、屏基工會因此向被告申請不當勞
30 動行為裁決，並經被告以前裁決確認原告第一次不續聘行
31 為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行

為，及命原告應於指定期間內對參加人詹智鈞重為適當續聘評核，參加人詹智鈞復因此另案對於原告提起民事訴訟確認其與原告間僱傭關係存在。惟原告重為評核後，不僅仍於110年9月29日對參加人詹智鈞為第二次不續聘行為，更於同年10月28日就前裁決提起行政訴訟，堪認原告與參加人詹智鈞間勞資關係確實持續處於緊張狀態至今。

3. 原告第二次不續聘參加人詹智鈞之行為仍構成工會法第35條第1項第1款「其他不利之待遇」之情事

(1)如前所述，系爭聘約為勞動契約，雖為雇主與勞工間之私法契約，但有民法第148條第2項誠信原則之適用，此不因該勞動契約是定期契約或不定期契約而有差異。又觀之原告「主治醫師醫療授權辦法」（見本院前案判決卷二第115至116頁），原告就主治醫師之續聘評核確有一定之程序。而原告第一次決定自109年7月1日起不續聘參加人詹智鈞之流程，係由原告以108年1月1日至108年12月31日為評核年度，就各項評核項目填具「主治醫師續聘評核表」（下稱108年續聘評核表）進行評核，再於同年3月10日召開「醫師聘任會議」提請報告及討論，復於同年4月14日「醫師聘任會議」決議不予續聘參加人詹智鈞，並於109年4月24日以系爭不續聘通知書表示聘任期限至109年6月30日即告終止，原告決定不再與參加人詹智鈞辦理續聘契約；第二次決定不續聘參加人詹智鈞之流程，則係由原告就參加人詹智鈞109年1月1日至6月30日各項評核項目填具「主治醫師續聘評核表」（下稱109年續聘評核表）進行評核，連同108年續聘評核表為基礎，於110年9月27日召開醫師聘任會議討論後，作成第二次不予續聘之決定等情，有108年續聘評核表、109年續聘評核表（見原處分卷第268至272頁）、原告109年3月10日、109年4月14日、110年9月27日醫師聘任會議紀錄（見本院卷二第111至114頁，本院卷三第289至310頁）、系爭不續聘通知書（見本院卷二第59頁）、系爭不續聘函（見本院卷二第115頁）

各1件在卷可佐。另原告於本院審理時自陳：原告院內相關主治醫師聘任程序分為三個階段，第一階段，限於每年1月份，統計各科主治醫師相關工作表現數據。第二階段，再於每年2月份，依據統計數據，製作各主治醫師之續聘評核表，其評核期間係以前一年度1月至12月，為該主治醫師工作表現之評斷依據。第三階段，於每年3、4月份，召開醫師聘任會議，基於醫院政策及營運目標等考量，參考各科人力、工作表現、科際發展（含同儕評價）等主要因素予以綜合評價，作為是否聘任主治醫師之因素，並決議新一年主治醫師聘任事宜等語（見本院卷三第274頁），復參酌原告所提出之主治醫師續聘率統計資料（見本院卷三第272至274頁），原告自100年起至109年間，各年度續聘率除101年僅88%以外，其餘個年度均在90%以上，其中106年更高達98.3%。由此可見，原告與其主治醫師所簽訂之聘約雖為定期契約，但於期限屆至前，原告仍須依循一定之流程，以聘約期限屆滿前之事實狀態，審查主治醫師之表現，決定是否續聘主治醫師，且是否續聘與是否為定期契約毫不相干，此觀之前述原告對其主治醫師續聘率即可得到印證。故在原告與參加人詹智鈞所成立之系爭聘約關係中，基於誠實信用原則，原告應享有契約期限屆至前請求原告依循慣例適當公允評核其工作表現決定續聘與否之權利，原告則負有對參加人詹智鈞適當公允評核其工作表現決定續聘與否之義務，不得僅因其工會幹部身分及參與工會活動即予以剝奪，更不得恣意為不續聘之決定，否則即與誠信原則有違，而可構成不當勞動行為。

(2)原告雖以前詞主張：第二次不續聘係考量系爭聘約期間屆滿及原告已無人力需求等因素云云，然細繹原告110年9月27日醫師聘任會議紀錄之記載（見本院卷二第111至113頁），該次會議係因前裁決而召開，對是否續聘參加人詹智鈞一事，是以108年續聘評核表及109年續聘評核表為基

01 礎，對參加人詹智鈞重為評核。而原告時任院長林連豐首
02 先於該次會議指示就醫院現在（即召開該次會議時）人力
03 需求和醫院發展、參加人詹智鈞的工作表現、工作態度等
04 因素加以考量是否需續聘參加人詹智鈞，而原告副院長劉
05 思源表示：參加人詹智鈞在108年1到12月間評核項目大概
06 有7、8項比較不理想的情況，第一個最明顯的是有關於開
07 會出席率的問題，另外一個就是門診遲到問題，再一個就
08 是病歷的完成問題等語，其後原告時任院長林連豐表示：
09 尚須看人力需求，過往也有醫師或工作狀況不僅理想，因
10 為限於人力的需求，有給這樣的醫師聘任等語，而原告時
11 任副院長吳榮洲則附和現有（即該次會議開會時）神經內
12 科人力已經很充分，參加人詹智鈞之病人已順利由現有醫
13 師承接，故不需再聘一位神經內科醫師等語，最終由時任
14 院長林連豐指示該次會議決議：「本院自109年7月1日起
15 就不再新聘詹智鈞醫師，這樣的決議理由，第一是基於醫
16 院跟詹醫師之間的聘任契約是一年一聘的定期契約，約期
17 屆滿聘任的契約關係就消滅了。因此本案詹智鈞醫師的聘
18 任契約已經在109年6月30日屆滿，所以不再新聘詹智鈞醫
19 師。第二因為經過這次聘任會議的評核跟討論，詹醫師的
20 所有綜合表現並未達到足以新聘的結論，……」而原告時
21 任副院長吳榮洲則補充：第二點應該要加進去目前人力評
22 估沒有這種人力需求，不管是人力需求端或病患需求端都
23 沒需求。」由上可知，原告第二次不續聘參加人詹智鈞之
24 理由，非為其所稱僅為「系爭聘約期間已經屆滿」及「已
25 無人力需求」等因素，尚包括「開會出席率」、「門診遲
26 到問題」、「病歷完成率」等因素。

27 (3)針對前述原告第二次不予續聘參加人詹智鈞之理由，本院
28 基於下述理由，認僅是為掩飾其針對參加人詹智鈞為不當
29 勞動行為的推諉之詞：

30 ①關於「系爭契約期間已經屆滿」之理由

01 依前述說明，系爭聘約固為一年一聘之定期契約，但依
02 誠信原則，於系爭聘約期限屆至前，原告仍須依循一定
03 之流程審查參加人詹智鈞之表現，決定是否續聘參加人
04 詹智鈞，不僅參加人詹智鈞享有於契約期限屆至前請求
05 原告適當公允評核其工作表現決定續聘與否之權利，原
06 告亦負有對參加人詹智鈞適當公允評核其工作表現決定
07 續聘與否之義務，非謂因系爭聘約為一年一聘之定期契
08 約，原告即可恣意為不續聘之決定。換言之，原告如欲
09 不續聘參加人詹智鈞，必須適當公允評核其工作表現，
10 並具體說明其形成評核結論之理由，不得為差別待遇。
11 至於系爭聘約是否已經期限屆滿，而使原告與參加人詹
12 智鈞間不再存在契約關係，毋寧只是基於定期契約之本
13 質，在原告未與參加人詹智鈞續約情況下的必然結果。
14 原告以「系爭聘約期間已經屆滿」作為不續聘原告之理
15 由，實倒果為因，將不續聘參加人詹智鈞之結果作為不
16 續聘之理由，形同無理由不續聘參加人詹智鈞，已可見
17 原告第二次不續聘參加人詹智鈞實屬恣意。

18 ②關於參加人詹智鈞「開會出席率」、「門診遲到問題」
19 等理由

20 觀之卷附參加人詹智鈞108年續聘評核表、109年續聘評
21 核表（見原處分卷第268至272頁），原告對於參加人詹
22 智鈞之「評核項目」共有8項，「評量項目—共同指
23 標」亦有8項，原告108年、109年開會出席率及門診遲
24 到率雖不及格，但其「評量項目—共同指標」，108年
25 為4項合格，4項不合格，109年則為6項合格，2項不合
26 格，且原告在108年續聘評核表上對於8項「評核項目」
27 之評核結果，是5項合格、3項不合格。又將109年與108
28 年參加人詹智鈞續聘評核相較，「評量項目—共同指
29 標」的8項指標，參加人詹智鈞108年雖是「4項合格，4
30 項不合格」，但至109年已進步為「6項合格，2項不合
31 格」，開會出席率更已由108年的51%提升至109年的6

01 0%。而原告時任副院長劉思源亦已在原告110年9月27
02 日醫師聘任會議表示：「……評鑑當然不是看個人出席
03 率……我知道詹醫師在醫院工作的時候門診病人不少，
04 當然我們訂得蠻嚴格的，10分鐘就算遲到。……，我剛
05 剛再看了一下遲到的情形，這18個月中沒有特別明顯的
06 改變，當然原因可能大家都知道是查房，有時候臨床業
07 務太多就會遲到……」等語（見本院卷二第111至113
08 頁）。由此可見，原告對於參加人詹智鈞續聘評核結
09 果，合格項目實多於不合格項目，且開會出席率並非決
10 定是否續聘之重要因素。而參加人詹智鈞門診遲到率雖
11 於108年、109年均不及格，但此係因原告本身對於門診
12 遲到的計算標準較為嚴格，且參加人詹智鈞需查房及臨
13 床業務過多所致，實有其原委，與無故門診遲到之情況
14 迥異。況且，參加人詹智鈞已積極就不合格項目加以改
15 善，109年更有明顯的進步（由「4項合格，4項不合
16 格」提升至「6項合格，2項不合」）。遑論原告第一次
17 為不續聘決定時，根本不認為「開會出席率」、「門診
18 遲到問題」是不續聘參加人詹智鈞之理由，則原告於重
19 為審議是否續聘參加人詹智鈞時，基於誠信原則，在事
20 實狀態並未變更之情況下，即不得再以此作為不續聘之
21 理由。縱使認為事實狀態有所改變，而需為不同之認
22 定，亦應特別說明其前後為歧異認定之原因，且應將上
23 開有利於參加人詹智鈞之事項納入考量，即便未納入考
24 量，抑或是納入考量後仍認為不應續聘參加人詹智鈞，
25 亦應清楚、具體說明審酌取捨之理由，俾供檢視。惟觀
26 之原告110年9月27日醫師聘任會議紀錄（見本院卷二第
27 111至113頁），該次會議不僅未見對於參加人詹智鈞上揭
28 工作上表現之有利事項有何具體討論，亦未說明前後為
29 歧異認定之原因、不將上揭參加人詹智鈞工作上表現之
30 有利事項納入討論，抑或是納入討論後仍然認為不應續
31 聘之理由，即遽以空泛之「詹醫師的所有綜合表現並未

01 達到足以新聘的結論」為由，作成不予續聘參加人詹智
02 鈞之決議，形同僅有結論而無理由，益見原告第二次不
03 予續聘參加人詹智鈞之行為實屬恣意。

04 ③關於病歷完成率部分

05 觀諸卷附參加人詹智鈞108年續聘評核表、109年續聘評
06 核表（見原處分卷第268至272頁），參加人詹智鈞108
07 年1月1日至12月31日間病歷完成率雖為「70%」，評量
08 結果為「不合格」，但至109年1月1日至6月30日間病歷
09 完成率即提升至「3天48%、5天91%、7天95%」，評
10 量結果為「合格」，可見參加人詹智鈞對其病歷未完成
11 之情形已有積極改善，至109年1至6月間更已達到原告
12 之標準，使原告對之為「合格」之評量。又原告於前裁
13 決審議及本院前案判決審理時已經陳明，有關主治醫師
14 未完成之病歷以及原告罰款之對象，乃限於「出院病
15 歷」乙類，參加人詹智鈞因病歷未完成而遭罰款之金
16 額，108年9至12月分別為新臺幣（下同）1萬1850元、1
17 萬4000元、1萬3450元、1萬900元，其餘月份則是250元
18 至3400元不等，自109年1、2月份，其罰款金額即已降
19 至750元、100元。而其所屬神經內科之主治醫師於108
20 年度為參加人詹智鈞、訴外人陳昶宏、楊宗霈等3人，
21 其中訴外人陳昶宏醫師於108年9月至同年12月間係至中
22 國醫藥學院附設醫院接受外訓等情，有本院110年度訴
23 字第1265號判決1份在卷可憑（見本院卷三第147至180
24 頁）。由此可見，參加人詹智鈞病歷逾期未完成率較高
25 之情形係出現於108年9月至同年12月，而此恰與訴外人
26 陳昶宏醫師於108年9月至同年12月至中國醫藥學院附設
27 醫院接受外訓之期間相對應。考量主治醫師主要之業務
28 係診療病人，包括住院病人及門診病人，出院病歷之製
29 作僅係其中一小部分業務，即便參加人詹智鈞之住院病
30 人在此段期間並未大幅增加，但神經內科其餘業務仍會
31 因訴外人陳昶宏醫師至其他醫院受訓，而改由參加人詹

01 智鈞、訴外人楊宗霈2位醫師承擔，是參加人詹智鈞在
02 該段期間病歷未完成數較高，自屬情有可原。況且，對
03 照訴外人陳昶宏107年主治醫師續聘評核表（評核期
04 間：107年1月1日至107年12月31日）、108年主治醫師
05 續聘評核表（評核期間108年1月1日至108年12月31日）
06 之記載（見原處分卷第291至294頁），參加人陳昶宏10
07 7年、108年病歷完成率亦均不合格，原告卻仍對訴外人
08 陳昶宏予以續聘，亦可認病歷完成率並非原告決定是否
09 續聘主治醫師之因素。遑論前裁決認定原告第一次不續
10 聘行為構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，
11 即已經指明原告將參加人詹智鈞病歷完成率納為不予續
12 聘之理由具有針對性等情（見本院卷二第104頁），惟
13 原告110年9月27日召開醫師聘任會議時，無視上情，仍
14 對參加人詹智鈞為差別待遇，將病歷完成率納為決定是
15 否續聘參加人詹智鈞之審酌因素，且即便已認知參加人
16 詹智鈞病歷完成率已有改善，仍據此為第二次不續聘行
17 為，自可認原告所為具有針對性，且對參加人詹智鈞非
18 為適當公允之評核。

19 ④關於人力需求部分

20 A. 原告第一次不續聘行為已經前裁決確認構成工會法第
21 35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，可見原告
22 未盡適當公允評核義務甚明，有違誠信原則，第一次
23 不續聘行為已屬無效（最高法院113年度台上字第123
24 5號民事判決亦採相同認定）。又原告既係依前裁決
25 意旨，於110年9月27日召開醫師聘任會議，就是否續
26 聘參加人詹智鈞一事重為評核，自仍應盡適當公允評
27 核義務，且應依循往例，回復至原告在系爭聘約屆滿
28 前之事實狀態（原狀）對於是否續聘參加人詹智鈞一
29 事加以適當公允之評核、觀察，方符合誠信原則，不
30 得僅因系爭聘約約定至109年6月30日消滅，參加人詹
31 智鈞在是否續聘仍有爭議之情形下，為謀生計被迫先

01 至其他醫院就職，即謂原告所為對於參加人詹智鈞之
02 權益毫無影響、參加人詹智鈞之權益無受保護必要，
03 更不得將系爭聘約期限屆滿後所發生填補人力之事實
04 納為考量因素，否則無異只要原告為不當勞動行為後
05 坐待時間經過，或藉由訴訟拖延時間，於契約期滿後
06 迅速聘任他人，即可用人力已足為理由，實質達成排
07 除參加人詹智鈞之不公平結果，此不僅與誠信原則不
08 符，更與工會法及不當勞動裁決制度欲禁止不當勞動
09 行為，保障勞工之團結權、集體爭議權，及保護團體
10 協商功能之立法目的有違。

- 11 B. 觀之原告所提出之108年至110年神經內科醫師人員異
12 動狀況表可知（見原處分卷第493頁），原告109年
13 3、4月間神經內科共有參加人詹智鈞、訴外人陳昶
14 宏、楊宗霈、賈力耕等4名醫師，其中因訴外人賈力
15 耕醫師是在海外宣教及偏鄉醫療，不在院內值班及待
16 命，故109年3、4月間原告神經內科實際主治醫師人
17 力，包含參加人詹智鈞在內僅有3名主治醫師，至109
18 年8月始再聘任訴外人吳敏禎、李彥鋒兩名醫師，且
19 該科門診及病歷報告有賴其他醫院醫師支援。又細繹
20 原告109年3月10日醫師聘任會議紀錄（見本院卷三第
21 294至295頁），該次會議討論時，原告人資室表示：
22 「因為8月會新進2位神經內科醫師，科內共有5位醫
23 師，目前院方請長庚協助支援及打報告義務是否調
24 整？」而原告時任副院長林連豐回覆：「8月會停止
25 長庚支援神內業務，已跟神內溝通，剛開始青黃不接
26 時先由科內3位資深醫師打報告，並同時訓練年輕資
27 師。」人資室則再提出意見：「建議神經內科醫師人
28 力充足後，醫師應準時完成病歷，……」而原告時任
29 院長則指示：「已有足夠人力，就不能再說人力不足
30 了。若醫師續聘評估不好時，應作為是否續聘的參
31 考。」可見原告於109年3月10日召開醫師聘任會議，

01 尚未決定不續聘參加人詹智鈞前，即係規劃不包含訴
02 外人賈力耕醫師在內，神經內科「實際在院從事醫療
03 業務」之主治醫師人力為5名，亦即以神經內科現有
04 「實際在院從事醫療業務」之3名主治醫師人力為基
05 礎，再增聘2名神經內科主治醫師。且原告認為於109
06 年8月達成此人力規劃目標（即補足5名「實際在院從
07 事醫療業務」主治醫師）後，人力需求即已充足，而
08 可停止由其他醫院醫師支援原告神經內科業務。是原
09 告所稱：原告神經內科109年3、4月間實際上僅有4名
10 主治醫師之人力規劃（按：即3名「實際在院從事醫
11 療業務」主治醫師加上訴外人賈力耕醫師）一節，顯
12 與證據不符，已難採信。

13 C. 如前所述，本件原告依前裁決意旨對是否續聘參加人
14 詹智鈞一事重為評核時，既應回復至系爭聘約期限屆
15 至前之事實狀態對於參加人詹智鈞為適當公允之評
16 核、觀察，則依原告斯時實際人力狀況（「實際在院
17 從事醫療業務」主治醫師3名）及預期人力規劃（實
18 際在院從事醫療業務」主治醫師5名）觀察，即難認
19 原告神經內科主治醫師人力已經充足，而無人力需
20 求。況且，本件原告對參加人詹智鈞第一次為不續聘
21 決定時，既未認定「已無人力需求」而以之作為不續
22 聘之理由，在相同事實情況下，即不得在重為續聘評
23 核時，執此作為不續聘之理由。遑論對照原告所提出
24 之108年至110年神經內科醫師人員異動狀況表可知
25 （見原處分卷第493頁），原告原本規劃自109年8月
26 起，因補足人力（即「實際在院從事醫療業務」主治
27 醫師5名）即可停止由其他醫院醫師支援神經內科業
28 務，但原告自109年至110年，即便維持其所主張5名
29 神經內科人力（「實際在院從事醫療業務」主治醫師
30 4名加訴外人賈力耕醫師），至110年間卻仍須依靠其
31 他醫院醫師支援神經內科業務，益見原告並非「無人

力需求」，否則不會仍要其他醫院醫師支援神經內科業務，是原告所謂「已無人力需求之理由」，純屬藉口，且由上述脈絡觀之，縱使於原告作成第二次不續聘參加人詹智鈞之決定時，其神經內科人力亦非充足，否則不會仍須由其他醫院醫師支援神經內科業務，其所稱因為人力已充足，已無續聘參加人詹智鈞之可能云云，亦無可取。

(4)綜上說明，本件原告所執以為第二次不續聘參加人詹智鈞之理由，或僅有結論而無理由，或將不應納入考量之事實納入考量，且有差別待遇之情形，難認已盡適當公允之評核義務，有違誠信原則。另參酌前裁決已經指明其為第一次不續聘之決定時，將病歷完成率納入考量以具有針對性而屬不當，原告卻於重為續聘評核時，再將病歷完成率納為考量因素，甚且明知其於110年9月27日重為續聘評核時，其神經內科業務尚需其他醫院醫師支援，人力仍有不足，卻仍堅稱人力已經充足，並以此為由作成第二次不續聘決定。此在在顯示，原告第二次不續聘行為明顯具有針對性，且係刻意對於原告為差別待遇。本院審酌原告於110年9月27日召開續聘審議會議時，其與參加人詹智鈞間仍存有上述爭議，且彼等紛爭延續至今，勞資關係對立嚴重，而原第一次不續聘行為又是基於參加人詹智鈞之工會活動及其理事長之身分而為，其當可認識如不續聘參加人詹智鈞，當可能使參加人詹智鈞喪失工會會員資格，並產生阻礙參加人詹智鈞參與工會活動、減損參加人屏基工會實力或影響工會發展之結果，其竟於重為續聘評核時，無視過往之慣例，將本不應納入之事項納入考量，且對於參加人詹智鈞有利事項仍視若無睹，並就參加人詹智鈞之續聘評核為差別待遇，可見原告因係參加人詹智鈞先前從事工會活動及工會理事長身分，遭原告為第一次不續聘決定，雙方已發生嚴重勞資對立，方執意為第二次不續聘參加人詹智鈞之行為，堪認原告仍係因參加人詹智鈞從事工

會活動及工會理事長之身分，而對參加人詹智鈞為第二次不續聘行為之不利待遇。

(5)原告雖稱原告不續聘參加人詹智鈞並非不利之待遇云云。

然按工會法第35條第1項第1款規定中，「拒絕僱用、解僱、降調、減薪」為例示規定，而「或為其他不利之待遇」為概括規定。概括規定附隨在例示規定之後，係補充例示規定所列舉各項之不足，故其解釋適用具相同或類似之性質，始符立法真意。準此，前述「拒絕僱用、解僱、降調、減薪」涉及勞動關係存否及勞動條件之變動，為避免不利待遇之範圍過廣，反而不利於勞資和諧，則「其他不利之待遇」亦應有關勞動關係之締結維持或勞動條件之給與，為與勞動關係或條件直接相關，且由雇主發動後致勞工遭受不利益者而言（最高行政法院110年度上字第242號判決參照）。又工會法第35條第1項第1款規定明確將具不當勞動行為動機所為「拒絕僱用」，定為不當勞動行為之態樣，而「不予續聘」與工會法第35條第1項第1款例示之「拒絕僱用」，皆屬雇主基於不當勞動行為動機而拒絕締結、維持勞動契約關係，且原告不予續聘之通知，即係表明於契約屆滿後「拒絕」再聘用詹智鈞，其行為態樣與工會法第35條第1項第1款例示之「拒絕僱用」情狀顯然相同或高度類似，依前開說明，原告不予續聘詹智鈞，應認亦構成工會法第35條第1項第1款規定之「其他不利之待遇」，故原告此部分主張，要非可採。

(6)至原告雖又主張：原裁決實質上強制其與參加人詹智鈞締約，有侵害其締約自由之虞云云，然原裁決僅是就原告第二次不續聘行為是否構成不當勞動行為予以認定，並無強制原告須續聘參加人詹智鈞，是原告此部分主張顯有誤會，亦無可取。

4. 原告第二次不續聘參加人詹智鈞之行為亦構成工會法第35條第1項第5款之情事

01 依前述說明，工會法第35條第1項第5款僅以客觀之事實作為
02 要件，並無如同條項第1款、第3款、第4款以針對勞工參與
03 工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件。經查，參加人
04 詹智鈞為參加人屏基工會理事長，除多次代表屏基工會向原告
05 爭取勞動權益以外，亦屢於個人臉書發表與工會活動攸關
06 之言論，足見其在參加人屏基工會所佔地位之重要，但原告
07 於前裁決已經認定其第一次不續聘行為是不當勞動行為之情
08 況下，仍未盡適當公允評核義務，再以前述違反誠信原則之
09 方式或執與續聘評核無關之理由，為第二次不續聘行為。原
10 告所為，不僅有可能消弭參加人屏基工會監督醫院運作之力
11 道，且將產生寒蟬效應，此實已可能阻礙原告員工參與工會
12 活動，且對於參加人屏基工會之會務活動之推展造成妨害，
13 減損參加人屏基工會之實力或影響其發展，自屬對於參加人
14 屏基工會組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為，亦構
15 成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

16 (四)結論

17 綜上所述，原告確有工會法第35條第1項第1款及第5款之不
18 當勞動行為。又勞資爭議處理法第51條第2項明定，裁決處
19 分得限期令當事人為一定之行為或不行為，本件原告既確有
20 工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，被告自
21 得依勞資爭議處理法第51條第2項規定，為命原告為一定行
22 為之處分，且核其處分內容合理、具體、明確，得消除原告
23 上述不當勞動行為所造成之影響，而有助於對勞工團結權、
24 團體爭議權之保障之落實，維持集體勞資關係之衡平，並無
25 裁量瑕疵。是原裁決主文第一項、第二項經核均於法相符，
26 原告猶執前詞訴請本院判命如其聲明所示事項，為無理由，
27 應予駁回。

28 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判
29 決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

30 九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
31 1項前段，判決如主文。

01 中 華 民 國 115 年 1 月 8 日

02 審判長法官 陳心弘

03 法官 畢乃俊

04 法官 彭康凡

05 一、上為正本係照原本作成。

06 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭
07 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
08 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
09 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
10 繕本）。

11 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
12 逕以裁定駁回。

13 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
14 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
15 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
16

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。

01

者，亦得為上訴審
訴訟代理人

3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 115 年 1 月 8 日

03

書記官 羅雅馨