

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭

113年度訴字第748號

115年7月30日辯論終結

原告 振興醫療財團法人振興醫院

代表人 魏崢（院長）

訴訟代理人 劉志鵬律師

劉素吟律師（兼送達代收人）

林凱倫律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰（部長）

訴訟代理人 劉師婷律師

複代理人 李律廷律師

參加人 振興醫療財團法人企業工會

代表人 王曉暉（代理理事長）

參加人 林昌琦

共同

訴訟代理人 雷宇軒律師

莊智翔律師

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服被告中華民國113年4月12日112年勞裁字第38號裁決決定書，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，被告之代表人於訴訟進行中由何佩珊變更為洪申翰；參加人振興醫療財團法人企業工會（下稱參加人工會）之代表人由林昌琦變更為王曉暉，並均具狀聲明承受訴訟（本院卷一第219頁、本院卷二第25頁），核無不合，應予准許。

01 二、事實概要：

02 參加人林昌琦（下稱林君）原係參加人工會理事長，參加人
03 工會因認原告有稽核制度不彰、不當薪資給付與業績核算、
04 不當興建醫療大樓、不良職場環境等諸多問題，為維護原告
05 所屬醫院員工之權益，於民國112年9月11日以112振興工會
06 昕字第008號函（下稱系爭函文）向被告及衛生福利部等機
07 關提出建言請願。嗣原告於112年10月23、27日召開人事評
08 議審查委員會（下稱人評會）會議後，認參加人林君有「身
09 為員工且為重要之一級主管，未經合理查證，即以不實之訊
10 息在院內傳播，嚴重影響團隊和諧，甚至逕自發函（即系爭
11 函文）主管機關，以不實之內容指控原告，造成原告名譽嚴
12 重受損，按工作規則第69條第7款『造謠中傷，或妄控攻
13 訐，影響個人或團體榮譽者。』」等情，以112年11月2日振
14 行字第1120006899號通告懲處參加人林君記大過1次（下稱
15 系爭記過行為）。參加人以原告有工會法第35條第1項第1、
16 5款之不當勞動行為，於112年11月3日向被告申請不當勞動
17 行為裁決，經被告所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決
18 會）調查後，於113年4月12日作成112年勞裁字第38號裁決
19 決定書（下稱原處分）主文決定：「一、確認原告系爭記過
20 行為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行
21 為。二、原告應於原處分送達翌日起7日內，撤銷系爭記過
22 行為及塗銷該系爭記過行為紀錄，並將撤銷及塗銷事證送交
23 被告存查。三、參加人其餘申請駁回。」其後，原告以113
24 年5月15日振行字第113002895號通告撤銷系爭記過行為及刪
25 除系爭記過行為之紀錄，並以113年5月16日振行字第113002
26 932號函復被告。惟原告對原處分主文第1、2項仍不服，遂
27 提起本件行政訴訟。

28 三、原告主張及聲明：

29 (一)主張要旨：

- 30 1. 系爭函文之內容不僅非屬事實，且刻意攻訐原告董事會及管
31 理階層，顯已逾越正當工會言論範圍，而無正當性，原處分

認事用法自屬有誤，應予撤銷：

(1)不當勞動行為制度之目的在於樹立公平之勞資關係，而非賦予工會、工會幹部或工會會員完全不受法律限制之特殊地位，因此並非所有工會言論均屬正當之工會活動，如言論無所據，明知為不實而故意為之，即超出正常工會活動範疇而無正當性，不受法律保障。換言之，雇主之容忍義務非漫無界線，工會之言論亦非受絕對保障，仍應取決於工會言論之內容為何、言論有無證據、或是否明知不實等而定。工會言論仍應注意其內容之真實性，若工會明知內容虛偽，或稍加查證即可得知真相，卻怠於查證而仍為虛偽記載，使人誤解內容，或涉及對董事、管理階層等之不當攻擊、誹謗，而造成他人名譽或信用受損，或干擾企業秩序時，屬超過正常工會活動範圍而無正當性，言論即不受法律保護。從而，若行為人有上開情事，其行為既非屬正當工會活動而不受法律保護，不因行為人言論係以工會名義為之而有不同，如違反工作規則時，雇主據以實施懲戒權，當屬合法之權利行使，此與不當勞動行為無涉，應予辨明。系爭函文對原告、原告董事及管理階層提出嚴重之具體指控，且對原告之財務制度、稽核制度為全面性的重大攻訐，並更張貼於工會群組，又系爭函文之收文對象眾多，已遭多人閱覽知悉，事實上已造成原告商譽、院長等經營主管之名譽、信用受有重大損害。

(2)參加人林君刻意以系爭函文發給主管機關，誣指曾○軒醫師（下稱曾醫師）已領取不當薪資約新臺幣（下同）1億元，對原告、原告董事及管理階層提出涉及嚴重瀆職、背信指控；然原處分明確認原告並無給付1億元予曾醫師，並認定參加人林君所為該言論係基於其過往經歷推算，足見系爭函文綽係出於參加人林君自己主觀之臆測或想像。況曾醫師對參加人林君提起侵權行為之損害賠償，經臺灣士林地方法院以115年5月29日114年度訴字第1641號民事判決（下稱系爭民事判決）參加人林君應賠償曾醫師100萬元；依系爭民事判決所載，參加人林君於112年9月間曾向時任原告健康管

理中心之證人彭○倩醫師（下稱彭醫師）詢問健康管理中心之開單業績與薪資之關聯性，彭醫師已明確告知並無提成分潤，參加人林君既明知該言論不具真實性，仍執意藉以詆毀原告管理階層涉及公然瀆職與背信、刻意攻擊、誹謗、中傷原告董事會「完全失能」，顯已該當明知不實而故意為之，原處分理由竟仍認為系爭函文此部分言論具正當性，顯然與其揭示之「工會言論正當性」之判斷基準迥異，原處分之裁決理由顯有重大矛盾。縱使原告已透過正當管道及裁決程序對系爭函文內容進行解釋與澄清，參加人林君明知該函之內容非屬事實，卻仍持續向主管機關及新聞媒體散播不實資訊，在在足證其明知內容不實仍刻意持續散播，顯係刻意對原告及管理階層進行攻訐。

(3)參加人林君任職原告多年，且於108年4月至109年2月間擔任健康管理中心主任，其長年領取「主治醫師提成明細表」，其上均明載健檢項目之開單提成比率為0%，足證參加人林君顯然明知健康管理中心之開單業績並無分潤提成之事實，參加人林君卻刻意以系爭函文發文主管機關，稱曾醫師已領取不當薪資約1億元等語，散播原告有不當薪資支出之言論，顯屬明知而故意為之的不實言論。況參加人林君身為原告醫品中心主任，屬一級單位主管，非無社會經驗或職場管理經驗之人，只需稍作詢問、查證即可知悉健康管理中心開單業績並無提成分潤之事實，卻怠於查證逕以「自己過往經歷推算」，散播「原告不當支出薪資」之惡意言論，原處分對此亦略而未論，逕認定參加人林君之上開言論具正當性，顯與工會言論正當性之認定基準不符，明顯違背解釋法則。

2. 原告工作規則並無欠缺明確性之情，懲處及申訴過程亦給予參加人林君應有之程序保障且有工會成員參與其中，參加人林君對懲處緣由及依據亦知之甚詳。況參加人林君身為原告一級主管，如其對醫院有任何意見甚或疑問，可輕易於原告設置之3個溝通管道（每3個月1次之勞資會議、振興大家庭之官方群組、每月定期之院務會議）中公開提出或公開討論

01 後，即可迅速獲知真相，惟其竟捨此不為，顯未盡合理查證
02 之義務。系爭函文內容已使原告管理階層之名譽及社會信用
03 受損，原告為釐清參加人林君發表系爭函文之動機，基於院
04 內和諧多次表達善意，並給予其辯駁機會，遂於112年10月2
05 3、27日召開2次人評會，邀請參加人林君到場說明及陳述意
06 見，原告於會中不厭其煩地告知系爭函文之內容非屬事實，
07 並傳達若其願意澄清與道歉，原告可從寬處理之善意，惟參
08 加人林君不僅始終態度傲慢，且在原告提出相關資料後仍拒
09 絕就不實指控進行澄清及道歉。因系爭函文之不實言論，導
10 致主管機關誤認原告有不當薪資支出之情形，該函已使原告
11 及管理階層名譽及信用受到重大損害，參加人林君未事先合
12 理查證，嗣後態度傲慢不願道歉或澄清，原告乃依工作規則
13 第69條第7款「造言中傷，或妄控攻訐，影響個人或團體榮
14 譽者」規定，對參加人林君作成系爭記過行為，當屬適法有
15 據。被告主張原告系爭記過行為構成不當勞動行為云云，顯
16 屬無稽。

17 3. 另原告已依原處分主文第2項，以113年5月15日振行字第113
18 0002895號通告撤銷系爭記過行為及刪除系爭記過行為之紀
19 錄，並以113年5月16日振行字第1130002932號函復被告，故
20 就原處分主文第2項應提起確認之訴為救濟。

21 (二)聲明：

22 1. 原處分主文第1項撤銷。

23 2. 確認原處分主文第2項為違法。

24 四、被告答辯及聲明：

25 (一)答辯要旨：

26 1. 系爭函文係以參加人工會之名義所為，內文涉及員工薪資議
27 題、員工勞動條件之保障與促進，核屬正當工會活動，原處
28 分認事用法並無違誤：

29 (1)依被告裁決會113年3月6日第4次調查會議紀錄可知，原告
30 「開單業績」與「執行業績」具有一定關聯，當開單業績提
31 升，所得分配之執行業績亦會提升，且原告健康管理中心於

109年後變更開單業績掛名之作法，參加人林君斯時已離開健康管理中心，自無從得知原委。系爭函文已敘明「112年6月2日利用各種管道向董事長及其所有董事發函，表達員工對原告管理階層政策相關的意見；至今已逾3月有餘，完全未獲任何董事會授權之合理回應」可知參加人林君對於原告相關政策已先為查證，但未獲回應，參加人林君僅能以自身經驗推算分潤獎金之依據。再者，臺灣士林地方檢察署114年度偵字第86號不起訴處分書（下稱系爭不起訴處分書）亦認「開單業績」與「執行業績」兩者兼具關聯性，是系爭函文所載「某主治醫師突然業績增加數倍……自110年起此不當薪資支出1億台幣」等語，尚非無據。

(2)系爭函文針對「反對不當薪資給付與業績核算案」請求調查，而其所述主治醫師之「業績」，係指健康檢查項目開單之醫療業績而言，原告並不否認如有執行該開單，該執行之醫師即可享有「執行提成分潤」，此並可查諸原告每月均有制作「主治醫師提成明細表」清楚記載各醫療項目之開單數量及執行數量、提成比率及憑此計算所得出之提成金額及其總額；以及置備「主治醫師所得收入明細表」亦載各式提成而應發給主治醫師之薪資結果即明，顯見系爭函文所述業績確可能事涉主治醫師之薪資多寡。綜上，難認參加人林君有故意為不實之言論，原處分已分別敘明其言論與客觀事實相去不大，且因保密義務等原因認定參加人林君之言論屬工會法保護之範疇，原告主張原處分未論及參加人林君有怠於查證之情，應屬無據。

(3)系爭函文所述不當薪資支出部分，更係直接涉及員工薪資議題，事涉勞工勞動條件之保障與促進，與參加人工會為改善會員生活及勞動條件、促進勞資合作之工會方針與宗旨相符，有其章程第3條規定在卷可按，亦無違工會法第1條所揭繫之立法目的，且顯然係以參加人工會名義所為，則系爭函文核屬工會活動，應受法律保障，洵堪認定。

01 (4)原告主張系爭函文未經工會理事會決議、未循醫院意見管道
02 等為由否認屬工會活動，惟工會活動之成立，本無以工會會
03 員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限
04 （最高行政法院106年度判字第501號判決參照），亦與工會
05 法第26條第1項要求應經會員大會或會員代表大會之規定無
06 涉。又工會活動之行為方式，法無明文限制，無從要求行為
07 人須先採其他意見管道申訴方得為之，原告主張欠缺依據，
08 應無可取。

09 2. 系爭記過行為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當
10 勞動行為：

11 (1)系爭函文係參加人工會之言論範疇，原告如不認同，尚非不
12 得利用其他更有效之言論管道，對於工會之言論加以澄清或
13 回應。事實上，原告於112年9月19、21日陸續接獲相關主管
14 機關來函要求針對系爭函文說明，於翌月4、13日短時間內
15 已清楚函覆，即係循其他言論管道澄清或回應系爭函文之指
16 摘。原告自承以此為由作成系爭記過行為，核係以人事權否
17 定工會言論之正當性，進而對於時任工會理事長之參加人林
18 君從事工會活動所為之不利益處遇，系爭記過行為應該當工
19 會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

20 (2)參加人林君時任參加人工會之理事長，係代表該工會，因從
21 事上述工會活動而遭原告為懲戒處分，極易形成寒蟬效應，
22 使無人願意擔任工會理事長或幹部，等同消滅了集結勞工之
23 力量，使工會無法發揮功能，難謂對工會之組織及活動無造
24 成任何不當影響、妨礙或限制，是系爭記過行為構成工會法
25 第35條第1項第5款之不當勞動行為。

26 (3)參加人林君並無明知不實而故意為系爭函文之情形，且系爭
27 函文之內容並非對原告之董監事或管理者為不相當之個人攻
28 擊，或是誹謗、中傷、暴露其私事，縱然內容較為誇大，原
29 告基於其雇主地位，亦可利用其他更有效之言論管道加以澄
30 清及回應。且系爭函文係以「機密」密等方式發予主管機
31 關，提出質疑，而非率然公開發表言論，縱有未精確或誇大

之處，原告亦非不能立即澄清說明，況原告已立即函覆主管機關證明清楚已見及事實，原告自不得據以懲處參加人林君。

(4)原告工作規則第69條第7款規定，其文句欠缺明確性而非適法，原告引據該規定懲處參加人林君爭取改善及促進勞動條件之工會活動行為，自應認構成不當勞動行為。參加人林君係基於其擔任參加人工會代表之身分，函請相關主管機關調查原告內部之薪資及業績是否不當，係有其依憑而為之，洵屬工會活動，應受工會法保護，已如前述，參加人林君之發文行為，是否該當原告工作規則第69條第7款所謂「造謠中傷，或妄控攻訐，影響個人或團體榮譽者」等語，已值存疑。參照美國國家勞工關係委員會關於工作規則之見解，原告工作規則第69條第7款規定之文句欠缺明確性，原告引據該規定懲處參加人林君爭取改善及促進勞動條件之工會活動行為，無疑係禁止勞工從事工會活動，該等工作規則之規定實非適法。原告系爭記過行為不僅使參加人言論自由受到限制，且參加人工會發布之言論為揭發原告勞動條件之事項，具有高度之公益性，原告以人事權干預參加人工會之活動屬不當勞動行為，原處分認定原告構成不當勞動行為，應屬有據。

(二)聲明：原告之訴駁回。

五、參加人略以：

(一)主張要旨：

1. 參加人林君為參加人工會第2屆理事長，領導工會各項內外活動，為協助、監督原告貢獻心力。參加人工會發現原告內部有若干營運問題，包含：不當薪資給付與業績核算、惡劣的職場環境與不當採購之財務支出等，遂自112年6月、7月間對於醫院營運問題，透過原告內部申訴管道表達訴求，但始終未獲原告正面回應，參加人工會遂以系爭函文向主管機關提出建言。詎料，原告竟於113年11月2日認參加人林君違反工作規則第69條第7款規定，作成系爭記過行為，實已構

01 成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。被告裁決
02 會已於原處分理由中充分說明系爭函文核屬工會活動而應受
03 法律所保障，原告不得任意以參加人林君從事工會活動而為
04 不利益之處遇，認事用法並無違誤。

05 2. 系爭函文向主管機關反應之內容，是依據事實提出質疑與具
06 體建議，且不當薪資給付與業績核算的部分，更涉及勞動基
07 準法第25條「同工同酬」的違法，涉及勞動權益之維護，與
08 參加人工會為改善會員生活及勞動條件、促進勞資合作之工
09 會方針與宗旨相符，有參加人工會章程第3條規定可稽。該
10 函內容更包含：不當採購之財務支出、惡劣的職場環境、反
11 對第三（心臟暨國際醫療）醫療大樓興建安、建立有效合理
12 的醫院管理與完備監督機制、設置工會代表等問題，皆具有
13 高度公益性。系爭函文函詢相關主管機關時，係以機密方式
14 發函，未以公然、多數人得共見共聞之方式發布，且內容亦
15 未指名任何董監事或管理者做不相當之個人攻擊、誹謗、中
16 傷，或暴露私事之內容，根本無意傷害、誹謗任何人，亦未
17 造成任何人名譽受損，僅指出原告醫院管理、營運制度的潛
18 在問題，只是期待原告管理階層能正面回應參加人工會質
19 疑，共同促進勞資團結，屬於正當之工會活動範圍。原告之
20 主張顯然未就該函內容為整體觀察，實不足採。又原告明明
21 有多次向全體醫院同仁與參加人予以澄清或反駁之可能，卻
22 逕對參加人林君作成系爭記過行為、不續聘通知等制裁手
23 段，且至今仍無法於原處分程序中清楚說明業績金額與提成
24 分潤間之關係。是原處分認定原告不應逕自懲處從事工會活
25 動之參加人林君，並無認定事實、適用法律、違背解釋法則
26 之違誤。

27 3. 系爭函文內容指出「某主治醫師突然業績增加數萬倍，而曾
28 任相同職務之其他同事並無同等福利」等語，其內容均為真
29 實。原告辯稱參加人林君明知不實而故意為之云云，顯無理
30 由。縱然參加人林君曾經擔任過健康管理中心主任，仍無從
31 得知醫院內部各主治醫師之提成分潤如何計算，只能透過自

01 己的提成分潤及薪資大概推算其他醫師的提成分潤，此益徵
02 原告醫院內部對於健檢開單、後續執行提成分潤之制度、計
03 算方式等均不透明，系爭函文要求薪資報酬計算之資訊公開
04 透明，完全屬於合理工會活動範圍。原告於原處分程序中僅
05 以「機密」為由拒絕提供任何提成分潤之資料，亦不願提出
06 相關證據說明之，原處分業已清楚載明參加人林君與參加人
07 工會並無明知不實而故意為系爭函文之情形，此部分原處分
08 認事用法並無違誤，應予維持。

09 4. 原告就系爭函文內容有澄清或反駁之可能性，卻在收到主管
10 機關關切之函文後，選擇對參加人林君作成系爭記過行為，
11 對於當時身為工會理事長之參加人林君施以制裁手段，足見
12 原告管理階層並未有向全體醫院同仁及參加人工會澄清、回
13 應之意思，系爭記過行為顯然構成不當勞動行為。原告於11
14 2年10月26日、同年月27日召開2次人評會，目的並非為了對
15 於系爭函文予以澄清或回應，而是為了作成系爭記過行為之
16 不當勞動行為，原告主張其召開人評會係為了「釋出善
17 意」、「邀請陳述意見」等語，顯屬無據。原告對參加人林
18 君作成系爭記過行為在先，接續於113年6月27日通知參加人
19 林君不續聘，現反而控訴系爭函文妨害商譽及相關人等之名
20 譽，實屬荒謬。

21 5. 原告先以惡意解聘、不承認參加人林君具有工會理事長身分
22 等手段，使參加人林君無法參與工會活動、擔任勞資會議之
23 勞方代表，企圖干預工會運作，參加人工會僅能暫時決議由
24 王曉暹擔任代理理事長，嗣後原告又在訴訟程序中惡意解讀
25 工會法第26條第1項規定，質疑參加人林君參加訴訟之代表
26 性，以上種種跡象顯見原告支配介入工會之不當勞動行為意
27 圖，其主張顯屬無據。

28 (二)聲明：原告之訴駁回。

29 六、上開事實概要欄所述之事實，業經兩造及參加人分別陳明在
30 卷，並有原處分（本院卷一第43至77頁）、系爭函文（本院
31 卷一第344至352頁）、系爭記過行為（本院卷一第331至332

頁）、原告人評會會議紀錄2份（可閱覽原處分卷<下稱原處分卷>第213至217頁）、原告113年5月15日振行字第1130002895號通告（本院卷一第329、333頁）及原告113年5月16日振行字第1130002932號函（本院卷一第327頁）在卷可參，應可採信。

七、本院之判斷：

(一)工會法第35條第1項第1、5款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」勞資爭議處理法第51條規定：「(第1項)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。(第2項)前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……(第4項)對於第1項及第2項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。」可知，不當勞動行為禁止制度及其裁決機制之立法目的，旨在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結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，且透過不當勞動行為裁決機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉命當事人為一定行為或不行為之救濟命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復集體勞動關係之正常運作。是於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動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度、所為不利待遇之程度、時期及合理性等一切客觀因素，特別是雇主就同種事例之處理方式前後是否不同，綜合判斷其是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之情形而構成不當勞動行為。至於構成不當勞動行為之主觀要件，則不以故意為限，亦不以雇主具有具體之不當勞動行為意圖或願望為必

01 要，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推知雇主對於其行為可
02 能造成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發
03 展之結果有所認識，即為已足。

04 (二)勞資爭議處理法第55條規定：「（第1項）爭議行為應依誠
05 實信用及權利不得濫用原則為之。……（第3項）工會及其
06 會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要
07 件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身
08 體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。」考其立法理由
09 為：「……。二、第1項規定爭議行為應依誠實信用及權利
10 不得濫用原則為之，亦即進行爭議行為之主體、目的、手
11 段、程序等均須具有正當性。三、工會所為合法爭議行為，
12 係工會遂行保障會員正當權益之自助行為，故發動爭議行為
13 之工會與參與爭議行動之工會會員並無契約上債務不履行責
14 任，基於衡平原則，就工會及其會員所進行之爭議行為仍應
15 予以適當之保護。……四、正當爭議行為係屬權利之行使，
16 惟因其具衝突性之本質，於行使過程中，確實無法完全避免
17 對於雇主或第三人之權益造成影響。司法實務上，於判斷爭
18 議行為有無構成犯罪時，除犯罪構成要件該當性外，宜更深
19 入考量該爭議行為之主體、目的、手段及程序是否具有正當
20 性。有鑑於此，為避免工會及勞工因刑事責任之疑慮而阻礙
21 其行使爭議權空間，並本謀求工會及勞工之爭議權與雇主及
22 第三人之基本權利間法益衡平之調合原則，爰參酌日本勞動
23 組合法第1條第2項之規定，於第3項規定工會及其會員所為
24 之爭議行為，該當於刑法及其他特別刑法之構成要件或違反
25 行政罰而具有正當性者，除有以強暴脅迫方式進行對於他人
26 生命、身體造成侵害或有侵害之虞之過當行為外，不罰。惟
27 該爭議行為有行使過當之情形，即不具有正當性。」準此，
28 可知工會或其會員所為正當爭議行為係屬權利之行使，於行
29 使過程中，無法完全避免對於雇主或第三人之權益造成影
30 響，為避免工會及勞工因刑事責任之疑慮而阻礙其行使爭議
31 權空間，並為謀求工會及勞工之爭議權與雇主及第三人之基

01 本權利間之法益衡平，勞資爭議處理法第55條明文規定，工
02 會及其會員所為之正當罷工或其他爭議行為，倘若該爭議行
03 為該當於刑法及其他特別刑法之構成要件，則並非當然不
04 罰，而係須經由司法機關審查衡酌具體個案後，如認該爭議
05 行為構成犯罪，係以強暴脅迫方式進行對於他人生命、身體
06 造成侵害或有侵害之虞者，即當然屬行使過當而應負其罰
07 責，如認該爭議行為雖構成犯罪，然並非以強暴脅迫方式進
08 行對於他人生命、身體造成侵害或有侵害之虞，且具有正當
09 性者（如遵守誠實信用及權利不得濫用原則等），始具有阻
10 卻違法事由而不罰，反之，如不具正當性，即無從免除其罰
11 責。

12 (三)參加人林君於112年5月25日起擔任參加人工會之理事長後，
13 參加人工會於112年6月1日就原告關於第三醫療大樓興建相
14 關議題；同年月15日就原告關於不當薪資給付與業績核算；
15 同年月30日就原告人員編組與任務職掌分配；同年7月15日
16 就原告資產管理與防弊機制等議題，均發函予原告董事會，
17 並將上述函文公告在參加人工會群組，原告董事會曾於112
18 年6月20日函復參加人工會。嗣參加人工會於112年9月11日
19 以系爭函文向衛生福利部及被告等機關提出，原告即於同年
20 9月11日函參加人工會後，並於112年9月19、21日陸續接獲
21 衛生福利部、臺北市政府勞動局、臺北市政府衛生局來函要
22 求原告就系爭函文予以說明，原告即於112年10月4、13日函
23 復並詳細說明。詎原告於112年10月23、27日召開人評會會
24 議，以參加人林君有未經合理查證，即以不實之訊息在院內
25 傳播，嚴重影響團隊和諧，甚至逕自發函主管機關，以不實
26 之內容指控原告，造成原告名譽嚴重受損，依原告之工作規
27 則第69條第7款造謠中傷，或妄控攻訐，影響個人或團體榮
28 譽者，作成系爭記過行為等情，有參加人工會112年6月1
29 日、同年月15日、同年月30日、系爭函文及原告董事會112
30 年6月20日、原告同年9月11日函（原處分卷第74至81頁、本
31 院卷一第344至352頁、原處分卷第82、84頁）、原告人評會

會議紀錄2份（原處分卷第213至217頁）、衛生福利部112年9月19日衛部醫字第1129001822號函、臺北市政府勞動局112年9月19日北市勞資字第1126098087號函、臺北市政府衛生局112年9月21日本市衛醫字第1123058112號函（原處分卷第334至338、92至95、103至110、121至129頁）等在卷可參。

經查：

1. 觀參加人工會112年6月1日函（原處分卷第74至75頁）係記載：振興醫院數十年來經過所有員工戮力同心胼手胝足辛勤工作、方能造就目前在台灣醫界與普羅大眾的聲譽與認知，即使經過多次領導班隊之更替亦能艱難地維持不墜；全賴各位所提供全台僅見幸福而快樂的工作平台。然而該優勢近年來已逐漸喪失，院內基層員工真正的心聲不斷被忽略與捨棄，不自知的鯊魚作風已經使員工向心力蕩然無存，並且時刻持續感覺基本工作與生存權受到威脅，尤其眼見多項政策之目的、效益與決策邏輯方案均未能使員工充分了解，甚至普遍認為十分不利本院之優良風氣與未來發展；隨著各種日漸增多的光怪陸離與匪夷所思，員工內心穩定的工作情緒與善良傳承的振興文化也逐漸崩解。或許是缺乏公平公正公開的有效溝通與協商管道造成員工普遍存在不滿而怨聲載道，許多竟選擇離職，無論如何皆非吾等心繫的振興大家庭之福。振興醫院企業工會基於繁榮振興與員工自治原則，加上創造勞資雙贏幸福職場的初心；懇請董事會諸位賢達務必發揮有效的實質監督功能，工會將不定期朝會可敬的董事會並且詢問會員反映之不明事務，敬請責成當責人員或單位向董事會報告，董事會得組成迴避利益之調查單位進行調查；並由董事會派員於30日內向本工會提出（或書面）說明，並於封閉式平台（院務會議、醫院內網以及工會社群）同時附上確實文件與佐證資料。若屆時30日未獲合理回應，所提出之議題文件與過程將同步公告於相關公開平台。對於所提供之資料董事會與本工會必需盡力查證，若有不實者本工會將保留法律追訴之權利。第1問：第三醫療大樓興建相關議題1.

為何從未公開向員工說明願景與效益評估資料？2. 本院現有財務在不得舉債的條件下如何負擔？3. 既為限定用途，以現階段及可見未來之政治現勢、國際醫療發展之可能性為何？4. 本院護理人力缺口甚大，現階段與可預見之未來均難以紓解，興建增加床位與高人力品質國際醫療大樓之政策是否應擱置？5. 建照多次遭權責單位駁回原因為何？6. 建照未核准之前為何先行消滅各處業外收入單位造成空間閒置與營收損失？7. 建照未核准之前為何未依季節需求搬移寶貴的本院植栽造成許多樹木乾枯死亡？8. 新建小組設計變更頻繁，成本無限增加，敢問決策邏輯原則與方向為何？9. 新建小組晉用人員不能配合需求後並未解僱，罔顧專業反而進入本院行政體系擔任重要主管職務的原因？等情。又參加人工會112年6月15日函（原處分卷第76至77頁）記載：制度管人流程管事，每一位管理專家均深知企業核薪方案當維持公平公正公開之原則，蓄意悖離必然引發員工彼此的猜忌與揣測；不但造成不必要的謠言，更進一步腐蝕本院優良努力踏實誠懇而快樂的傳統企業文化。近年來院內基層員工真正的心聲無法表達，亦不斷被忽略、詆毀與捨棄，毫不自知的將員工平和而安全的反映平台破壞殆盡，多項作為之決策邏輯與流程均無法充分讓員工了解，更缺乏真正客觀的溝通管道，如此種種實在不符合頂尖企業之管理原則與規範。多數員工甚至認為許多政策與作為十分不利本院之優良風氣、形象與未來發展。第2問：不當薪資給付與業績核算1. 為何某些主治醫師自擔任主管後業績增加數千萬倍？順便請教月提成與年終獎金發出的數目？2. 許多科別主管私下因莫須有之理由被行政長官要求降低或改變提成，造成變相減薪規象。請說明合理原因與領導班子是否以身作則率先降薪以渡難關，為了醫院發展之實際需求而共體時艱？3. 111年11月15日醫院網站公告主治醫師績效不再由人事室報核後發放，改為回到院部重新審識後發放；是否表示主管可依個人好惡，不依制度行事，直接增減金額？如此不但使醫院典章制度蕩然無存，同

時亦造成同僚間分化猜忌，必然影響企業之運作與發展，助長專門經營表面文章而投機取巧的不良習慣；敢問當責單位邏輯、目的與防弊方案？

附件因應個人資料保護法將個資塗銷人事單位應已保存相關檔案可供查證

醫師	2018年業績	2019年業績	2020年業績
T	4,645元	3,110元	369,157,403元

2. 原告董事會則以112年6月20日函（原處分卷第82頁）復以：頃接來函，感謝您對醫院的關心，董事會對於信中所提的一些建言予以重視，也會轉交醫院行政管理階層，做為參考。董事會一向理解員工福利與權益保障的重要性，並站在支持的立場，也會責成醫院依照勞基法的精神來妥善維護良好的勞資關係，感謝企業工會在雇主和員工之間擔當著重要的協調角色。董事會鼓勵員工與雇主之間進行對話和溝通，解決勞動糾紛、爭議和衝突，促進雇主和員工之間的合作與理解。然而對於來信所提的各項行政事務，包含人事任用與醫院大樓興建等問題，應屬醫院的權責範圍，醫院有各種公開管道如勞資會議與院務會議等，若有疑義，建議直接向醫院管理階層反應。謝謝您的來信！等情。

3. 準此可知，原告董事會對於參加人工會就原告關於第三醫療大樓興建相關議題、關於不當薪資給付與業績核算及原告人員編組與任務職掌分配等攸關勞工權益議題，以此等均屬醫院的權責範圍，醫院有各種公開管道如勞資會議與院務會議等，建議直接向醫院管理階層反應，足見原告董事會對參加人工會所提出之上述議題，逕稱為原告之管理單位權責，應向原告之管理階層反應，其處理參加人工會反應之勞資議題，並未予以具體之說明及澄清。

4. 是以，參加人工會又以112年6月30日函（原處分卷第78至79頁）載以：「尊重員工是企業成功的關鍵，員工是企業無價的財富，他們是有血有肉的生命，並非數字；同時各位領導

也是企業所負擔的巨大成本。常常在全院多數員工出席的集會中聽到振興醫院沒有老闆或財團處於背後，因此振興醫院是大家的說詞。但是長時間無人善於傾聽不同的聲音，使得溝通成為形式而缺乏效能，企業已然失去內省而自我增長的動力。工會宗旨在反映員工心聲，盼望長官能夠傾心聆聽基層的無奈，共同營造雙贏而能夠永續的幸福職場與溝通平台。

第3問：人員編組與任務職掌分配

1. 本院病患嚴重度一向與醫學中心相當，但醫護人員依照區域醫院比例配置是否可以重新思考，單純以成本考量而未全面檢視配套措施與不合理現象，肯定悖離本院之最大利益？
2. 人事凍結乃本院許多主管一直以來已經接收到的指示；但有些單位人員卻不停增加，原因為何？政策是否需要檢視？
3. 近來護理人員缺員到需要關閉病房，為何主管單位無法洞燭機先？請問目前有何對應方案與影響評估？
4. 產後護理之家原有人員一律離職毫不慰留，卻留下缺乏電腦操作能力的阿姨掛護理長推薦轉任病房書記？
5. 院部既有禮賓小組編制，為何安排高階護理長官罔顧正業，常態性陪侍無正當性之VIP等，使得基層護理人員怨聲載道，並在靠北護理師社群中號召離職？
6. 護理與技術人員調動從未事先徵詢當事人意願，不但粗魯調動單位，亦不顧多年訓練專長派任全新而無個人興趣之任務職掌，考績在主管主觀而未深入了解實際作業困難度的狀況下，即使獲獎仍獲差評，當事人因此已然離職，如此豈非使醫院蒙受重大損失？
7. 本院大部分科部專科護理師均採固定主治醫師制度，多年合作使得彼此熟知個性與工作習慣，配合得天衣無縫；自110年起突然嚴格規定所有單位專科護理師一率採輪換模式而禁止固定主治醫師，部分科部仍沿用舊制做固定樓層式分配；多次反映問題與建議均不獲合理回映，請問決策之邏輯目的與當責單位或人員？
8. 成立隱密不公開的振興大家庭LINE群組，良善之立意固然可以解釋其設置的理由；然而背後的破壞性影響亦應考慮。例如：替各申訴人開後門，多以滿足小眾之個別需求為主（更改或影響考績等），單位

01 主管將形同虛設而無從領導；更有可能形成內部損害團結與
02 向心力之亂源，在既有院長信箱等已經存在的管道下；建議
03 重新檢討存在之必要！」等情。然而，原告以112年9月11日
04 函（原處分卷第84至85頁）載以：「一、參加人工會林君理
05 事長屢以私人名義發函給董事會，要求董事會限時回覆，然
06 信函內容皆未經工會認可，且與工會維護勞工權益的章程無
07 關。二、經本法人第11屆董事會第6次會議討論，全體董事無
08 異議通過，同意依照附件之內容，敬致函各位企業工會理監
09 事，請卓參。」等情，益見原告逕認參加人工會112年6月1
10 日、同年月15日、同年月30日函均為參加人林君個人所為，
11 與參加人工會無涉，且片面認與參加人工會維護勞工權益的
12 章程無關，原告處理參加人工會反應之上述勞資議題，並未
13 予以實質而有效的溝通。

- 14 5. 從而，參加人工會已多次充分表達所欲爭取關於第三醫療大
15 樓興建相關議題、關於不當薪資給付與業績核算、原告人員
16 編組與任務職掌分配、原告資產管理與防弊機制等攸關勞資
17 重要議題，惟原告處理態度從一開始未予具體說明頗為消
18 極，最終以其與工會維護勞工權益無關為由而不予理會，故
19 參加人工會始於112年9月11日以系爭函文向行政院衛生福利
20 部及被告等機關提出。而觀系爭函文（本院卷一第344至352
21 頁）記載略以：一、參加人工會自112年6月2日以來，利用各
22 種管道不斷本於善意向董事長以及所有董事們發函（即參加
23 人工會112年6月1日、同年月15日、同年月30日函），表達員
24 工對醫院管理階層政策相關的意見與建議；至今已逾3月有
25 餘，完全未獲任何經董事會授權之合理回應，僅以只有全銜
26 章而無決行負責人用印而極盡敷衍之信函1封回覆。二、回函
27 中要求工會法人必須依正常醫院管道申訴，但工會數封去函
28 即為員工對醫院管理階層以及董事會提出意見與建議的合理
29 管道；如此矮化工會而極盡敷衍的回應，充分顯示董事會完
30 全失能以及委任經理人對待員工的傲慢與猙獰，完全未能正
31 視代表基層員工的工會法人所提出的任何溝通請求。三、由

於部分議題之急迫性，非得必須立即處置，否則將損害員工權益與企業體質，其嚴重程度恐怕無法估計。醫院資產包含任何捐款或營收皆屬於所有員工，完全必須合法而合理的接受公評與檢視；任何董事會與委託經理人所為之不合理處分，工會為唯一可以代表員工合法發出質疑的法人；然而近來董事會與委託經理人完全對工會的主張置之不理，對極具爭議的議題仍然持續執行，實在凸顯勞工的渺小與卑微。

四、院內基層員工真正的心聲，長期以來不斷被忽視與捨棄，在管理階層不自知一意孤行的鯊魚作風氛圍下，員工向心力早已蕩然無存，並且時時刻刻持續感覺基本工作與生存權倍受威脅，除了終日提心弔膽外，絕大多數同僚為了害怕秋後算帳而只能噤聲或乾脆離職，種種作為都使得振興醫院勞動條件日益惡化。尤其眼見多項政策之目的、效益與決策邏輯方案均未能使工會以及全體員工充分了解，毫無透明度與參與感。基層員工甚至普遍認為許多行政措施甚至非常不利本院之優良傳承與未來發展；隨著各種日漸增多的光怪陸離與匪夷所思，員工內心穩定的工作情緒與善良傳承的企業文化也逐漸崩解。缺乏公平公正公開的有效溝通與協商管道，早已導致員工普遍存在不滿而怨聲載道，許多員工最後竟然選擇離職，造成各階層人力短缺而影響醫院正常運作；董事會與委託經理人理所當然應負完全責任。……六、本院採購與資材、出納與會計倆倆合併為單一負責人的單位，極度不合防止球員兼裁判之企業財務管理原則，但稽核制度不彰並且毫無透明度可言；使得本院資產管理與運用完全缺乏有效的防弊方案，根本無法監督監守自盜與糟蹋公帑之可能性。以下為數個工會認為不合理而且造成無端浪費觀感的不當管理案例：(一)購置數10台咖啡機並提供咖啡豆造成持續性支出。(二)持續供應之值班點心經常被閒置，造成浪費。(三)第一醫療大樓原有月租10萬的巧聖(毅盛)商店，販售麵包與咖啡等飲品；突然換成租金低許多而且物品單價高許多的露特西亞商店，醫院自損租金之緣由更從未在任何場合向員工說

明。(四)在已有7-11與露特西亞販售咖啡飲品與輕食或便當的狀態下，醫院又在門診區附近自行成立小農咖啡，同質性高而且形成競爭；充分違反業主競業守則之道德規範，不但破壞本院信譽，也在不熟悉的領域中增加無謂人力支出與財務成本。(五)購買200套免治馬桶套件，多數遭到閒置而未使用。(六)年節贈與營養室自製或採購之應節食品，如月餅、蛋黃酥、粽子、壽桃、巧克力等，不但增加已經缺員的龐大作業量，相關員工甚至考慮因此離職；此舉在現在的時空條件與社會氛圍下形成毫無實質意義的花費。(七)將依法設立的身障與緊急用電梯設定為健康管理中心專用，只停少數固定樓層，嚴重違反消防與安全規範。(八)配合新冠肺炎作業之組合屋將大樓火災逃生蛇籠之固定栓蓋住；不但違法，更可能對職場安全造成致命的後果。七、振興醫院類似悖離公平公開之相關管理事件不勝枚舉，董事會與管理階層不可思議的行政決策層出不窮，充分顯示缺乏有效而合理的管理方案與完備的監督機制，急需官方管轄機關的行政救濟與協助；本函請求官方管轄機關介入之主要事件有二，也只是冰山之一角；但已充分顯示管理階層行政措施的失當與蠻橫，不但造成員工差別待遇與資產不當分配，更嚴重戕害員工權益。請求調查之主要事件：(一)反對不當薪資給付與業績核算法案：1. 某主治醫師突然業績增加數萬倍，而曾任相同職務之其他同事並無同等福利，極度偏離薪資公平公正與公開之原則；原業績歸屬的3位醫師收入並無差異，因此本應歸入醫院收入之金額卻任由委任經理人擅自發給特定員工，導致振興醫療財團族人財產減損，已妨礙營收之增加並影響未來可期待之財務規劃；自110年起此不當薪資支出約1億台幣，此舉是否涉及公然瀆職與背信；也彰顯了董事會與稽核制度完全失能。績效所得金額如下：

醫師	2018年業績	2019年業績	2020年業績
T	4,645元	3,110元	369,157,403元

111年11月15日醫院網站公告主治醫師績效不再由人事室報核後發放，改為回到院本部重新審視後發放；是否表示主管可依個人好惡，不依制度行事，直接增減金額？如此不但使醫院典章制度蕩然無存，同時亦造成同僚間分化猜忌，必然影響企業之運作與發展，助長經營表面功夫與投機取巧的不良風氣。(二)綜上所述，工會主張：強烈懇求和籲請所屬主管機關深入調查，一但屬實將陳請懲處失職人員並追回不當所得，繳還予所有振興醫院員工。八、反對第三(心臟暨國際醫療)醫療大樓興建案：……九、目前本院存在不良的職場環境現象列舉如下：(一)助長浪費公帑與舞弊並缺乏合理有效防弊管理與稽核制度。(二)存在浪費與非必要開支而未優先考慮企業工會基層員工的主張與需求。(三)不符員工與企業利益的主張與資金運用。(四)整體政策與發展規劃缺乏透明度與員工參與。(五)損害勞工權益而形成勞動條件惡化。(六)缺乏主動充分提高員工滿意度與勞動品質的企業文化；決策普遍未顧及員工公認的更急切需求。十、為了建立有效而合理的醫院管理與完備的監督機制，振興醫院企業工會的訴求如下，懇請各位賢達與長官玉成：(一)董事會、工會與院方共同成立稽核小組，向董事會負責檢視所有典章規範、帳目與政策；逐步審視並建立完善而合理之制度，以維持振興醫院永續發展的基礎，人員更替則由各管組織決行，成員包括：1、工會代表2名與工會指定之會計師1名。2、院方代表1名與院方指定之會計師1名。3、董事會代表1名。(二)董事會增設2至3席與所有董事同權之工會代表擔任董事，工會理事長為當然董事，其他工會懂事則由理事長派任或由會員選舉產生。(三)除現有之參與外，工會得於下列委員會內設置工會代表1至2名，包含績效、人評以及與財務相關之委員會等。(四)勞資會議建議擴大已包含經營會議（可每季1次）之必要事項，內容例要：科部經營方針、預算與訓練計畫以及執行概況、實質營運細目與方向等。十一、本工會所有幹部與代表均為無給職，完全基於保護與爭取振興醫院員工權益及福利，進而

01 塑造平安幸福且快樂的工作職場。期盼憑藉上呈此函，懇請
02 主管單位與監察機關能秉持公平正義與良知，介入查證，充
03 分保護振興醫療財團法人基層員工免於失能經理人的戕害，
04 寄望各位大員能幫助渺小的吾等在當前的亂象中，得以尋求
05 一線生機等情，核與參加人工會於112年6月1日函就原告關
06 於第三醫療大樓興建相關議題；同年月15日函就原告關於不
07 當薪資給付與業績核算；同年月30日函就原告人員編組與任
08 務職掌分配；同年7月15日函就原告資產管理與防弊機制等
09 攸關勞工議題均大致相符。

10 (四)原告主張：參加人林君刻意以系爭函文發給主管機關，稱曾
11 醫師已領取不當薪資約1億元，然原處分明確認定原告並無
12 給付1億元予曾醫師，並認定參加人林君所為言論係基於
13 「以自己過往經歷推算」，然參加人林君於108年4月至109
14 年2月間擔任健康管理中心主任，其長年領取「主治醫師提
15 成明細表」，其上均明載健檢項目之開單提成比率為0%，
16 足證參加人林君顯然明知曾醫師在健康管理中心之開單業績
17 並無分潤提成。況依系爭民事判決所載，參加人林君於112
18 年9月間曾向時任原告健康管理中心之證人彭醫師詢問健康
19 管理中心之開單業績與薪資之關聯性，彭醫師已明確告知並
20 無提成分潤，在在足證其明知內容不實仍刻意持續散播，顯
21 係刻意對原告及管理階層進行攻訐。參加人林君既明知該言
22 論不具真實性，原處分理由竟仍認為系爭函文具正當性，顯
23 與工會言論正當性之認定基準不符，明顯有違背解釋法則之
24 違法等語，並提出系爭民事判決（本院卷二第165至174頁）
25 為據。然查：

- 26 1. 依上述參加人工會112年6月15日函已向原告表達略以：……
27 不當薪資給付與業績核算1. 為何某些主治醫師自擔任主管後
28 業績增加數千萬倍？順便請教月提成與年終獎金發出的數
29 目？2. 許多科別主管私下因莫須有之理由被行政長官要求降
30 低或改變提成，造成變相減薪規象。請說明合理原因與領導
31 班子是否以身作則率先降薪以渡難關，為了醫院發展之實際

01 需求而共體時艱？3. 111年月15日醫院網站公告主治醫師績
02 效不再由人事室報核後發放，改為回到院部重新審識後發
03 放；是否表示主管可依個人好惡，不依制度行事，直接增減
04 金額？如此不但使醫院典章制度蕩然無存，同時亦造成同僚
05 間分化猜忌，必然影響企業之運作與發展，助長專門經營表
06 面文章而投機取巧的不良習慣；敢問當責單位邏輯、目的與
07 防弊方案？並附T醫師107年至109年之業績表。然而，原告
08 董事會112年6月20日函僅復以：……對於來信所提的各項行
09 政事務，包含人事任用與醫院大樓興建等問題，應屬醫院的
10 權責範圍，醫院有各種公開管道如勞資會議與院務會議等，
11 若有疑義，建議直接向醫院管理階層反應。謝謝您的來信！
12 等情；原告並以112年9月11日函略稱：參加人工會林君理事
13 長屢以私人名義發函給董事會，要求董事會限時回覆，然信
14 函內容皆未經工會認可，且與工會維護勞工權益的章程無關
15 等情，足徵參加人工會已向原告反應關於T醫師不當薪資給
16 付與業績核算之情形，此舉即有向原告查證之意，惟原告未
17 予具體說明，態度消極，雙方並無實質而有效的溝通管道。

- 18 2. 又原告除了健管中心以外之部門有開單提成分潤之制度乙
19 節，業據原告代表人魏崢於被告裁決會第4次調查會議（原
20 處分卷第414至421頁）中自陳，參以原告每月均會製作「主
21 治醫師提成明細表」（原處分卷第394至395頁）清楚記載各
22 醫療項目之開單數量及執行數量、提成比率及憑此計算所提
23 出之提成金額及其總額，而每月取得之主治醫師提成明細表
24 中，有健檢提成之欄位，且參加人林君亦有取得健檢提成之
25 分潤金額（原處分卷第393頁）等情，則參加人林君本於上
26 述單一醫師擔任健管中心主任期間開單數量暴增之事實，認
27 為單一醫師所能獲得之提成分潤將會因此增加，縱然可能與
28 原告制度有所不符，惟參加人林君本於其擔任醫師期間，均
29 會收到原告所製作之提成明細表，而提成明細表均會記載開
30 單數量，據以認為開單數量與提成分潤具有一定之關係，否
31 則若開單數量與提成分潤之間並無關聯，何須記載開單之數

量，系爭函文上開推論亦符合常情及經驗法則，亦係系爭函文本於參加人林君對於原告提成分潤制度之瞭解而為，難謂不符合正當性。又原告之提成分潤計算方式為其內部之機密，縱參加人林君前曾擔任健康管理中心主任，然其未擔任主任後，健康管理中心之業績何以由掛在多名醫師下改變成掛在單一醫師，使該單一醫師之業績暴增至3億多元，系爭函文（本院卷一第43至77頁）質疑該業績暴增必定與提成分潤有關，均係本於客觀事實而為陳述，並非憑空捏造，況參加人工會以上述112年6月15日函向原告反應及查證時，原告猶不願說明健康管理中心何以改變業績由多名醫師該掛在單一醫師下，益徵系爭函文所載內容具有正當性。

3. 細觀系爭民事判決（本院卷二第165至174頁）所載參加人林君之侵權行為時間點為113年7月間，乃為系爭函文作成後，則其嗣後所為言論是否侵害訴外人曾醫師之名譽權，本與系爭函文是否具正當性無涉；況證人彭醫師縱明確告知參加人林君其健檢開單並無提成分潤，然此係證人就其自身之薪資而回應，惟原告之提成分潤係屬機密，任何一位醫師均無從得知其他位醫師之提潤分成計算方式，已如上所述，自難僅憑證人個別之說法，逕推論系爭函文因此不具正當性。

(五)勞工個人受制於雇主，唯有憑藉工會集結多數勞工意志，才能形成力量，向雇主爭取權益，故工會活動之自由，是企業工會存續之關鍵，雇主於勞資關係中處於優勢地位，若不能排除雇主對工會活動之干涉（通常是用人事權、薪資來干涉），則工會法保障勞工權益之立法意旨無從達成。工會活動與雇主經營行為，在理想中固冀望彼此本於誠信體諒，和諧互處，但現實上，往往雇主不願提高或難以提高勞工權益，工會勢須展現力量，才能使雇主讓步，但若工會要求過度，亦會使企業成本提高，獲利降低甚至倒閉，進而損害勞工會員本身，故工會活動與雇主經營，社會現實上是力量與利益之對決，形成一種恐怖平衡，而在雇主優勢情形下，此種平衡必須仰賴公權力之作為，才能達成；基於此種現實背

01 景，勞資和諧是一個願景，但不是最高規範，工會若不能強
02 勢抗議，只被允許歌功頌德或致力維護企業形象，通常沒有
03 辦法達到保護會員勞工權益之目的，雇主既是企業的執政
04 者，工會只能大聲抗議或示威、罷工從事監督，但就企業政
05 策、勞工權益之拿捏，仍長久地取決於雇主，工會理事長或
06 幹部只是一時而已，不是永遠都能當選，故而主管機關要求
07 雇主對於勞資關係下勞工組織的運作，負有容忍義務。企業
08 工會針對雇主所為批評性言論、揭發不法，或因而產生之對
09 抗活動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，難謂非屬工會活
10 動之範疇，雇主固可澄清、回應或不予理會，但不能要求禁
11 止該言論、活動，亦不得以人事權對於工會理事長或幹部為
12 不利益之處遇，否則將形成寒蟬效應，使無人願意擔任工會
13 理事長、幹部，等於消滅了集結勞工之力量，使工會法「監
14 督雇主對勞工之不當對待、維護勞工權益，改善勞工生活」
15 之立法目的無法達成。是以，由上述勞資關係脈絡可知，參
16 加人工會已多次充分表達所欲爭取關於第三醫療大樓興建相
17 關議題、關於不當薪資給付與業績核算、原告人員編組與任
18 務職掌分配、原告資產管理與防弊機制等攸關勞資重要議
19 題，惟原告處理態度從一開始甚為消極之無意溝通，最終為
20 拒絕溝通而不予理會，參加人工會始為系爭函文對原告所為
21 批評性言論及揭發疑似不法，以維護勞工權益，改善勞工生
22 活，原告竟對參加人林君為系爭記過行為之不利待遇，具有
23 阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之故
24 意，原處分認原告有工會法第35條第1項第1、5款之不當勞
25 動行為，於法並無違誤。

26 八、綜上所述，原告所訴各節，均無可採。被告所為原處分主文
27 第1、2項，即無違誤。原告仍執前詞，而請求判決如前述之
28 聲明，為無理由，應予駁回。本件事證已臻明確，兩造及參
29 加人其餘攻擊及防禦方法對本件判決結果不生影響，爰不逐
30 一論列，併此敘明。

31 九、結論：本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中華民國 115 年 8 月 25 日

審判長法官 侯志融

法官 黃子濫

法官 傅伊君

一、上為正本係照原本作成。

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提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

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，逕以裁定駁回。

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

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 8 月 25 日

03

書記官 方信琇