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547號
114年2月20日辯論終結

原　　告　元大商業銀行股份有限公司

代　表　人　張財育
訴訟代理人　何宗霖律師
　　洪國勛律師
　　黃子豪律師
被　　告　勞動部
代　表　人　洪申翰
訴訟代理人　林振煌律師
參　加　人　元大商業銀行股份有限公司受僱人員企業工會

代　表　人　楊啟榮
訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈴律師

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2月18日110年勞裁字第18號不當勞動行為裁決決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原裁決決定主文第一項及第二項均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：本件原告起訴後，原告代表人由翁健依序變更為蔡明修、張財育（本院卷一第489-490頁、本院卷二第59-60頁）；被告代表人由許銘春依序變更為何佩珊、洪申翰（本院卷二第75、297頁）；參加人代表人由黃怡仁變更為楊啟

榮（本院卷一第405-406頁），茲據變更後之代表人分別具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、事實概要：緣原告與大眾商業銀行股份有限公司（下稱大眾銀行）合併，合併基準日為民國107年1月1日，原告為存續公司。參加人更名前為高雄市大眾商業銀行股份有限公司企業工會，因大眾銀行與原告合併，大眾銀行為消滅公司，遂於110年2月間更名為元大商業銀行股份有限公司受僱人員企業工會。而原告組織內部原本即有訴外人元大商業銀行股份有限公司企業工會（下稱元大企業工會），故有複數工會併存之情形。兩銀行合併時，參加人與原告完成團體協約之簽署，該團體協約為期3年，至109年12月31日屆期，參加人遂於109年9月29日發函原告請求進行協商團體協約續約事宜。參加人與原告自109年11月19日至110年10月29日期間共召開13次團體協約會議，其中，參加人於110年3月24日發函通知原告將邀請上級工會即全國金融企業工會聯合總會秘書長韓仕賢列席110年4月6日協商會議，惟原告於當日拒絕韓仕賢進入團體協商會場，擔任參加人方之諮詢顧問輔助工作。參加人認為原告前開拒絕韓仕賢進入團體協商會場之行為已構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，乃於110年5月4日向被告申請不當勞動行為裁決。案經被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）以111年2月18日110年勞裁字第18號不當勞動行為裁決決定書(下稱原裁決決定)決定：「一、原告於110年4月6日拒絕參加人之上級工會即全國金融業工會聯合總會顧問韓仕賢秘書長進入團體協商會場擔任參加人方之諮詢顧問輔助工作之行為，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。二、原告於本件團體協約協商期間，應容許參加人上級工會即全國金融業工會聯合總會韓仕賢秘書長於團體協約續約協商時，列席擔任參加人方之諮詢顧問輔助工作。三、參加人其餘請求駁回。」原告不服原裁決決定主文第1項及第2項，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張：

㈠原告基於誠信協商之態度，自109年11月19日起與參加人進行第1次團體協商會議，其後協商會議原則以2週乙次方式進行。110年4月6日召開第8次團體協商會議前，參加人突於110年3月26日來函表示，欲請上級工會秘書長韓仕賢擔任團體協商顧問，並希望列席110年4月6日第8次團體協商會議，原告基於當時疫情嚴峻下之防疫部署，希望減少不必要出席人員，及團體協約條文部分內容恐涉及營業秘密等考量，雖未拒絕韓仕賢擔任參加人顧問或以其他方式提供意見，但婉拒非擔任協商代表之韓仕賢列席該次團體協商會議，並於110年3月30日已先向參加人之理事長表達上開考量，故恐無法於110年4月6日同意參加人之要求使韓仕賢列席團體協商會議。詎於110年4月6日團體協商會議當日，參加人協商代表仍與韓仕賢共同出席該次團體協商會議，原告雖婉拒韓仕賢進入團體協商會場，但並未影響該次團體協商實質討論之進行，且原告當日亦提出同意韓仕賢得以出具書面意見，並於當日先安排韓仕賢至訪客區，傾聽其意見之方式作為替代方案，惜未能為參加人所接受，向被告提出不當勞動行為裁決申請。裁決委員會所為之原裁決決定，其委員會組成不僅未符勞資爭議處理法之規定，且仍以其過往就團體協約法第8條第2項規定所為逾越文義解釋所得理解與預見之解釋，創設出法未明文之雇主義務，進而認定110年4月6日第8次團體協商會議原告拒絕非協商代表之韓仕賢列席暨所提出之替代方案，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，足見裁決委員會所為之原裁決決定具有瑕疵，且增加法律文義所無之限制，對此原告實難信服，遂於法定期間內依法提起行政訴訟救濟。

㈡依勞資爭議處理法第46條第1項前段規定，裁決委員會應有3分之2以上委員出席，並經出席委員2分之1以上同意，始得作成裁決決定。且依最高行政法院判決暨司法院釋字第689號及第709號解釋意旨可知，因裁決委員會具有高度專業性且作成之裁決決定具有合議制之性質，其委員組成人數自應

符合上開法令規定，以確保裁決委員於調查會議程序均能充分聽取當事人陳述，避免裁決程序流於形式、空洞化，同時確保作出裁決決定之程序適正性，其程序之進行更應符合法律正當性，並應一體觀之而不可分，以確保司法院釋字第689號及第709號解釋意旨所揭櫫憲法上正當法律程序原則之內涵。經查，依被告網站公告所示，裁決委員會第六屆裁決委員應有15名，因此依上開規定，裁決委員會之組成至少應有10名委員出席，並經出席委員2分之1以上同意，始得作成裁決決定。然依原裁決決定書末頁所載，參與原裁決決定之委員僅有「黃程貫、張詠善、蔡菘萍、蔡志揚、蔡正廷、黃儁怡、邱羽凡、林垕君、李柏毅」等9名，足見裁決委員會之組織不合法，所作出之原裁決決定具有瑕疵，應予撤銷。

㈢原告與參加人原擬於109年11月11日進行團體協商會議，惟同日原告亦同時收受元大企業工會來函要求欲進行團體協商會議，由於二工會與原告先前簽署之團體協約內容極為類似，為維持雇主中立維持義務及追求原告員工共同一致性利益，原告遂依團體協約法第6條第4項規定，請二工會共同推選協商代表。詎參加人在二工會未共同推選協商代表，不符協商資格下，卻仍要求原告與其直接協商，原告本得拒絕團體協商，卻基於勞資和諧，善盡誠實協商義務，仍繼續與其進行團體協商。參加人未符協商資格在先，原裁決決定卻恝置不論，竟認定原告拒絕韓仕賢進入團體協商會場擔任顧問工作，構成不誠信協商之不當勞動行為，其認事用法自有違誤，至為灼然。又原告雖拒絕韓仕賢列席團體協商會議，但於韓仕賢抵達會場時，為顧及防疫作為，除請來訪人員配合相關防疫措施外，亦請非協商代表之其他人員移駕至訪客接待區，由原告協商代表接待，同時表達願意於接待區傾聽其意見等語作為應對措施，足見原告不僅未悍然拒絕參加人之要求，更提出合理之對應方案；且當日及110年5月5日團體協商會議均有照常進行，雙方更對於員工考核、工會幹部更動告知事項等議題達成共識，顯見原告已善盡誠實協商義務

，與參加人間之團體協商有相當進展，絕無原裁決決定認定「協商不順利」之事實。再者，依團體協約法第8條第2項規定及立法理由可知，團體協約法第8條第2項文義解釋上已明確說明無論是工會或雇主，出席團體協商之代表應以會員為限，如非會員者則應經他方書面同意。縱考量協商內容涉及專業性，仍需經他方書面同意始得以非會員之專業人士作為協商代表，不論文義或立法目的均無提及「非協商代表出席協商會議或擔任輔助顧問角色」即無須得到他方書面同意之意旨。由是可知，雇主或工會均無理所當然同意他方請求非會員之專業人士作為協商代表之義務，舉重以明輕，倘非協商代表之人員，無論是否具有專業領域知識而為團體協商所必要，更應取得他方之同意，方得參與團體協商會議，以利團協協商會議之進行，俾符團體協約法第8條第2項規定促進勞資雙方進行實質協商之目的。縱使第三人擔任輔助顧問角色，其仍會對於各項協商議題實質提供企業工會協商代表相關協商策略及意見，實質上即等同居於企業工會協商代表之身分進行發言，倘容許裁決委員會創設企業工會委任第三人擔任輔助顧問之角色不需得到雇主或雇主團體之書面同意，不啻遭企業工會以委任顧問之名，行實際擔任協商代表之實，蓄意規避團體協約法第8條第2項規定，更與團體協約法冀望兩造履行誠信協商義務之立法目的背道而馳。原裁決決定未見及此，仍援引103年勞裁字第43號裁決決定意旨，認定原告拒絕參加人委任韓仕賢擔任顧問輔助協商，構成不誠信協商之不當勞動行為，顯然課予原告法無明文之誠信協商義務，且逾越文義所得理解與預見之範疇，自屬無據。另原告與參加人間之原團體協約中，並無「輔助團體協商之顧問」參與團體協商之約定，亦無「輔助團體協商之顧問」參與團體協商之勞資習慣。參加人要求原告允許其上級工會之秘書長進入團體協商會場擔任諮詢顧問輔助工作，對原告而言，是新要求，既造成突襲，亦可能形成武器不平等之情況；況若參加人事事請示上級工會秘書長，或輔助團體協商之顧問

人數眾多，均有可能紊亂協商秩序而不利於協商之進行。原裁決決定認為工會偕同顧問列席團體協商會議不需要得到雇主同意之見解，顯非事理之平。是以，原裁決決定逕以原告拒絕參加人之上級工會秘書長進入團體協商會場擔任諮詢顧問輔助工作，即認原告構成違反誠信協商之不當勞動行為，尚嫌速斷等語。

㈣並聲明：原裁決決定第1項及第2項均撤銷。

四、被告則以：

㈠依公職人員利益衝突迴避法第10條第2項規定，裁決委員迴避者，既不得執行職務，於決議時自不應計入該案件之出席人數。裁決委員會111年2月18日詢問會議簽到簿，其中李瑞敏委員、王嘉琪委員迴避，林佳和、徐婉寧、侯岳宏、張國璽等4名委員請假，因此，法定應出席人數應為13人，3分之2出席人數為9人，實際上9人出席，已達法定出席人數。同日決議為9人一致通過，同樣符合法定決議人數，原告之指摘並無理由。

㈡關於團體協約之協商，得否由輔助人員如上級工會、協商事項所涉專家、律師等人員在場擔任協助工作，團體協約法雖未明文規定，然參該法第6條第2項第1款規定，上揭協助輔助人員之在場，解釋上應屬「進行方式」，一方提出合理適當之進行方式時，他方仍有協商義務，若無故拒絕，應構成無正當理由拒絕協商。從原告事後同意輔助人員參與協商會議，更足證渠已經自認「輔助人員參與會議屬於應協商之程序事項」，故原告110年4月6日拒絕協商，自應構成不當勞動行為。又參加人110年3月24日向原告提出商請上級工會即全國金融業工會聯合總會顧問韓仕賢秘書長於團體協約續約協商時，列席擔任參加人方之諮詢顧問輔助工作，原告協商代表即人資長張曉耕以電話斷然拒絕，可知原告對於參加人關於「進行方式」之提議，自始即主張此事毫無協商空間，拒絕協商（非協商後無法達成協議），且未提出任何正當理由，應認自始無正當理由而拒絕進行協商，至為明確。

㈢勞資爭議處理法第39條、第51條立法意旨，本在賦予行政機關對勞資協商過程加以監督、介入，以期迅速解決勞資爭議，或儘速達成團體協約之簽訂。且不當勞動行為及誠信協商態樣眾多，故團體協約法第6條第1、2項宜由裁決委員會根據具體個案情形判斷是否違反誠實信用原則或構成「無正當理由」，方能敦促勞資儘速達成團體協約之簽訂。況且，關於是否違反誠信協商之判斷，並不涉及人民基本權之限制，亦不介入勞資協商之具體內容，而僅是就協商程序加以行政監督，藉此促使雙方自行達成團體協約之簽訂，與工會法第35條係涉及實體事項，性質明顯不同，參考釋字第553號解釋意旨，除非判斷有恣意濫用及其他違法情事，法院應尊重裁決委員會所為判斷，採較低之審查密度。原裁決決定決定並無不當，原告之訴顯無理由，理合駁回等語，資為抗辯。

㈣並聲明：駁回原告之訴。

五、參加人陳述略以：

㈠參加人與被告相同見解，亦認為迴避之委員當然應從法定應出席人數中扣除。是以，本件並無原告主張有裁決委員出席未達法定出席及表決人數之問題。

㈡原告指派之團體協商之資方代表包含原告之人資長及法遵長各1名、法務1名、元大金控之人資長及法遵長各1名，對於勞動相關法令相當熟稔，則原告與參加人間就法律專業知識之不對等，參加人必須依靠外部顧問列席提供諮詢協助，以符合武器平等原則，於法並無不符。然而原告知悉「上級工會代表可到團體協商之會場，擔任輔助、協助團體協商之工作且並不需得到雇主之同意」，卻惡意拒絕韓仕賢秘書長以顧問身分列席兩造之團體協商會議，擔任輔助、協助團體協商之角色一事，益發證明勞資不平等之存在，確已有礙團體協商之進行。此觀諸110年4月6日團體協商會議紀錄，原告與參加人協商能達成共識或有所進展者，或係程序事項，或係相關法令已有規範者，就對參加人及所屬會員影響權益甚鉅之第9條及第12條規定毫無共識，原告提出之團體協約對

案甚至直接將參加人提出之團體協約草案刪除而建議擱置討論。顯見參加人確有邀請韓仕賢秘書長列席團體協商會議現場，確有借重其豐富經驗、立即諮詢意見，並由其提供協商策略及方案之必要，而如此作法亦有助於促進團體協商效率之進行，達成雙贏之局面。

㈢團體協約法第6條第1項後段課予勞資雙方有就團體協商之進行負有誠信協商之義務，亦即當勞資一方請求他方針對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。據此，原告依法應善盡誠信協商之義務。參加人早從109年9月29日去函通知原告要求進行團體協約之協商，無奈原告假意協商、雖形式上與參加人工會開會討論，實則毫無進展，歷經數月僅係一再要求參加人與另一工會共推代表、甚至泛稱如無續約也不會減損會員權益！原告如此消極以對、虛假敷衍、拖延協商，本已屬違反誠信協商義務之舉。參加人眼見協商毫無實質進展，遂向上級工會即全國金融企業工會聯合總會尋求協助，並敦請上級工會祕書長韓仕賢列席擔任工會方協商諮詢顧問，以利促進協商，讓雙方協商可以順利進行。就此，參諸被告103年勞裁字第43號裁決決定意旨，參加人商請上級工會秘書長到場協商、擔任顧問諮詢，本無須原告同意，原告實無權拒絕參加人之上級工會顧問韓仕賢秘書長入場參與協商會議。然原告於110年4月6日協商會議前即表示不希望韓仕賢秘書長在場，4月6日當天更直接拒絕韓仕賢秘書長進入協商會議會場。原告如此行為，確實已然有礙團體協商之進行，構成違反團體協約法第6條第1項誠信協商原則之不當勞動行為甚明。原裁決決定之認定並無違誤等語。

㈣並聲明：駁回原告之訴。

六、前揭事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有參加人110年5月4日不當勞動行為裁決申請書（原裁決卷第1-10頁

）、裁決委員會110年11月23日第1次調查會議紀錄(原裁決卷第169-176頁)、110年12月1日第2次調查會議紀錄(原裁決卷第193-199頁)、110年12月15日第3次調查會議紀錄(原裁決卷第319-323頁)、111年1月24日第4次調查會議紀錄(原裁決卷第337-342頁)、111年2月18日下午2時詢問會議紀錄暨簽到簿(原裁決卷第405-420、424頁)及下午3時50分第488次會議紀錄暨簽到簿(原裁決卷第425-426頁、本院卷二第35頁)、原裁決決定(原裁決卷第430-467頁)等件在卷可稽，此部分之事實，堪以認定。

七、本院之判斷：

㈠為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，訂有團體協約法。團體協約法第2條規定：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」第3條規定：「團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」第5條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第6條第1項、第2項、第3項第1款規定：「（第1項）勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。（第2項）勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。二、未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。（第3項）依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。」第8條規定：「（第1項）工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：一、依其團體章程之規定。二、依其會員大會或會員代表大會之決議。三、經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任

。（第2項）前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限。」

㈡次按行為時勞資爭議處理法第43條規定：「（第1項）中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。（第2項）裁決委員會置裁決委員7人至15人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期2年，並由委員互推1人為主任裁決委員。（第3項）中央主管機關應調派專任人員或聘用專業人員，承主任裁決委員之命，協助辦理裁決案件之程序審查、爭點整理及資料蒐集等事務。具專業證照執業資格者，經聘用之期間，計入其專業執業年資。（第4項）裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序、前項人員之調派或遴聘及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」第44條第1項至第3項規定：「(第1項)中央主管機關應於收到裁決申請書之日起7日內，召開裁決委員會處理之。(第2項）裁決委員會應指派委員1人至3人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後20日內作成調查報告，必要時得延長20日。（第3項）裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。」第46條第1項、第2項規定：「（第1項）裁決委員會應有3分之2以上委員出席，並經出席委員2分之1以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。（第2項）裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。」第47條規定：「（第1項）裁決決定書應載明下列事項：一、當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。二、有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。三、主文。四、事實。五、理由。六、主任裁決委員及出席裁決委員之姓名。七、年、月、日。（

第2項）裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於20日內將裁決決定書送達當事人。」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。」又前揭勞資爭議處理法第46條之立法理由第2項、第3項並說明「一、……二、第1項規定裁決決定之作成，裁決委員會應出席人數及同意人數門檻。另考量裁決決定影響勞資雙方權益甚鉅，明定裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見（此陳述意見程序另於第43條第3項授權子法規範，非屬民事訴訟或行政訴訟之聽證程序）。三、又裁決決定事涉專業性，為確保裁決決定之公信力，爰於第2項明定委員應親自出席，不得委任他人代理之規定。……。」

㈢再依行為時不當勞動行為裁決辦法第19條規定：「裁決委員會應公正進行裁決事件之調查、詢問及裁決決定等事項。」第27條規定：「（第1項）裁決委員作成之調查報告，應包含下列事項：一、調查之處所及年、月、日。二、裁決委員及記錄職員姓名。三、裁決事件。四、到場當事人、代理人、及其他經同意到場相關人員之姓名。五、當事人及相關人員所為聲明或陳述之要點。六、證人之陳述或鑑定人之鑑定結果。七、調查紀錄。八、調查意見。（第2項）前項調查報告，應送交裁決委員會。」第28條規定：「（第1項）主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後7日內，召開裁決委員會。（第2項）裁決委員會應依本法第46條第1項後段規定，通知當事人以言詞陳述意見進行詢問程序。……。（第3項）裁決委員會進行前項詢問程序前，應訂定詢問期日，並製作詢問通知書，記載到場之日、時及處所，送達於當事人及相關人員。」第29條規定：「（第1項）裁決委員會依前條規定進行詢問程序時，得公開進行之。（第2項）詢問

程序之進行，由主任裁決委員主持之。（第3項）詢問應作成詢問紀錄，並記載下列事項：一、言詞陳述之處所及年、月、日。二、裁決委員及記錄職員姓名。三、裁決事件。四、到場當事人、代理人、及其他經通知到場相關人員之姓名。五、當事人及相關人員所為聲明或陳述之要點。」

㈣經查，本件參加人以原告有違反團體協約法第6條第1項規定之誠信協商原則之不當勞動行為，而申請裁決，被告受理其裁決申請後，經指派委員邱羽凡、林垕君、李柏毅進行調查，歷經多次調查會議，並於111年2月18日下午2時召開詢問程序，繼於當日下午3時50分召開裁決委員會第488次會議，作成原裁決決定。原裁決決定係由第六屆委員作成，共計有委員15名（詳第488次會議簽到簿，本院卷二第35頁），依上開規定，裁決委員會應有3分之2即10名以上委員之出席方屬適法。次查，被告訴訟代理人於本院114年2月20日言詞辯論時明白陳述111年2月18日下午2時召開詢問會議出席之委員為9名（即黃程貫、張詠善、蔡正廷、蔡菘萍、黃儁怡、邱羽凡、蔡志揚、林垕君、李柏毅等9名委員出席，詳該日詢問會議簽到簿，原裁決卷第424頁）；當日下午3時50分第488次會議之簽到簿僅有1份，而當日討論2件案件，委員法定人數為15人，扣除2名委員迴避，為13名委員，13名委員之3分之2為9名委員，故當日出席本件裁決委員會議之委員為9名，亦即第488次會議簽到簿上之簽名委員扣除李瑞敏、侯岳宏2名委員等語（本院卷二第414-415頁）。據此可知，111年2月18日下午3時50分召開之第488次會議審議本件不當勞動行為爭議之裁決委員會，出席委員計9名。惟按迴避制度之設，乃在於確保程序之公正，而公正程序乃為正當法律程序之一環，於有利益衝突、存有成見及其他足認有偏頗之虞等情形，因足以影響決定之公正性，自應透過迴避制度加以排除，單純出席會議而於議案審議、表決時迴避者，既於最後決定之作成不生影響，自不得以其屬依規定應迴避之人

，而認其不得出席會議或應自出席人數中扣除（最高行政法院102年度判字第491號判決參照），可知「應迴避之人」，僅係不得參與表決，不得自應出席人數中扣除。被告主張應迴避之委員應自出席人數中扣除云云，洵無足採。本件原裁決決定作成時之裁決委員共計15人，依前揭勞資爭議處理法第46條第1項規定，應有3分之2以上委員出席，亦即應有10名以上委員出席始合於規定。然原裁決決定作成時僅有9名委員合法出席，未達3分之2以上委員出席之門檻，揆諸前開規定及說明，原裁決決定作成之裁決委員會組織不合法，裁決程序違反正當法律程序，自屬違法。

八、綜上所述，本件作成原裁決決定之裁決委員會，出席委員僅9名，未達應出席委員15名之3分之2以上出席，原裁決決定作成之裁決委員會組織於法不合，從而，原告訴請撤銷原裁決決定主文第1項、第2項，為有理由，應予准許，被告所屬裁決委員會應履行正當法律程序後，另為適法處分。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，附此敘明。

十、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　27　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　鄧德倩

法　官　魏式瑜

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
㈠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。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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。 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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　27　　日

書記官　林俞文