最 高 行 政 法 院 判 決

108年度判字第234號

上　訴　人　元晶太陽能科技股份有限公司
代　表　人　廖國榮
訴訟代理人　林耿銘律師
被 上訴 人　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　張國璽律師
參　加　人　元晶太陽能科技股份有限公司企業工會
代　表　人　陳潤柔

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，上訴人對於中華民國107年8月22日臺北高等行政法院107年度訴字第199號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺北高等行政法院。

理　由

一、緣參加人成立於民國105年8月28日，其認為上訴人自106年4月18日起，有下列構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為：　於106年4月18日起要求員工投票予上訴人推薦之勞資會議勞方代表候選人、　新竹縣政府以106年5月17日府勞行字第1060062149號函（下稱系爭信1）予參加人，於同年月19日以平信郵件送達參加人設於上訴人公司同址之處所，遭上訴人員工黃璽蓉（下稱黃璽蓉）無故開拆；另被上訴人以106年6月15日勞動發事字第1060012461號函（下稱系爭信2）予參加人，於同年6月19日以掛號郵件送達於上址，又遭黃璽蓉無故開拆、　於同年6月1日要求參加人撤下工會臨時會所之標語、ŋ於同年5月31日、6月1日，透過公司內部郵件與通信軟體、聯絡單等方式，告誡參加人會員不得參與工會貼標語之抗議活動，並威脅懲處、ē於同年6月2日要求參與參加人活動之員工撕下標語，並威脅記大過等，故於同年7月17日向被上訴人申請不當勞動行為裁決，經被上訴人召開不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）調查後

，作成106年12月1日106年勞裁字第35號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決）：「一、相對人（即上訴人）總務處員工黃璽蓉於106年5月19日、6月19日開拆申請人（即參加人）掛號信件之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；二、申請人其餘裁決申請駁回。」上訴人不服原裁決第1項部分，提起行政訴訟遭駁回後，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張：　原裁決論究上訴人員工黃璽蓉於106年5月19日、6月19日開拆參加人系爭信1及2，是否構成不當勞動行為，自應以106年5至6月間上訴人與參加人間之勞資關係判斷，然原裁決卻以9個月前之資料，認定上訴人與參加人106年5至6月間之勞資關係，顯有錯誤。且參加人於105年8月底成立後，上訴人從未拒絕與參加人協調勞工權益，於105年12月8日與參加人簽立協議書，另於106年度上訴人公司第3屆勞資會議之勞方代表選舉，上訴人亦與參加人達成共識，可證上訴人與參加人間之勞資關係，至少於106年4月間仍屬正常。　黃璽蓉為負責櫃檯收發，是總務部管理師，非屬工會法第35條第1項所謂「代表雇主行使管理權之人」，且黃璽蓉已出具聲明書，明確表示於106年5月19日、6月19日開拆參加人系爭信1及2，純屬個人誤拆，絕無受到長官指示或命令，僅其每月收發數百封信件中偶發之疏忽，原裁決未採上開聲明，更欠缺合理說明，顯見其未注意對上訴人有利之事實，亦屬違法。　依工會法第35條第1項第5款規定，可知支配介入行為需以雇主或代表雇主行使管理權之人，具有對於不當勞動行為之認識為必要，然上訴人在參加人提起裁決前，連參加人信件遭誤拆乙事都未知悉，實不具對於不當勞動行為之認識，並無不當勞動行為之意圖，不構成工會法第35條第1項第5款之支配介入行為。㈡原裁決判斷黃璽蓉誤拆參加人系爭信1及2之行為是否構成不當勞動行為，當以106年5、6月情況為斷。但原裁決卻逕以106年10月再次發生誤拆事件，認定上訴人在106年5、6月間有放任不監督之情，顯違經驗與論理法則。106年10月間黃璽蓉因誤拆參加人

信件，感受到參加人沉重壓力而寫信給上訴人主管，可證仍為無心之過。且上訴人自106年3月至10月不斷進行協商，詢問參加人是否需改變信件轉交流程以杜誤拆信件爭議，可證明黃璽蓉誤拆工會信件疏失絕對違反上訴人本意。被上訴人認定上訴人故意放任不監督，未注意對上訴人有利事實，有重大瑕疵等語，求為判決：原裁決主文第1項部分撤銷。

三、被上訴人則以：　被上訴人召開之裁決委員會具有獨立委員會特性，法院應予尊重，並僅得對裁決委員會決定採較低密度審查。參加人於105年8月28日成立，上訴人管理階層製造一部副理楊承泰嗣即有刺探加入工會方式、加入原因及反工會活動之言論，堪認代表上訴人行使管理權之人確有反工會之動機及行為，可推定上訴人對於參加人有嫌惡之意向。至遭拆之系爭信1及2，發信人皆為縣市或中央主管機關，信件內容與工會重要幹部之就任及工會活動相關，黃璽蓉拆閱上開信件，客觀上已構成刺探工會活動行為，應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為。且從上訴人收件流程可知，收受公文信時，會依據上訴人、關係企業或參加人等不同收件者，區分至不同之收件區塊，由警衛先將當日掛號信件填寫於簽收表上，再將信件與簽收表一併交予黃璽蓉，106年6月19日掛號信件之簽收表上記載收件人為「元晶工會」，信封上亦可清楚看出受文者為參加人字樣，黃璽蓉既有警衛室製作之簽收表可供參酌，系爭信1及2也沒有無法判別收信人的情形，上訴人辯稱「誤拆」，應非可採。又黃璽蓉與上訴人一致表示希望參加人將信件請他人代收，藉此推辭上訴人原已同意代收參加人信件之業務，使參加人幹部須另外耗費時間前往警衛崗哨收信，進而對參加人活動造成不當影響。況且，參加人106年7月17日提出本件裁決申請後，上訴人及黃璽蓉理應更加謹慎分辨收信人是否為參加人，但新竹縣政府106年10月13日府勞行字第1060115907號函（下稱系爭信3），於同年月17日送達於參加人設於上訴人公司同址，卻仍遭黃璽蓉拆閱，顯見上訴人有故意放任不加監督之

情事，該等拆閱信件行為可認定並不違反上訴人本意，已使受僱人產生工會活動遭雇主刺探或監視之印象，難認純粹為黃璽蓉個人所為。上訴人主張知悉後即積極與參加人協商，絕無放任不監督情事云云，並不可採。又黃璽蓉在上訴人公司職稱為「總務管理師」，並為唯一具有管理上訴人收發業務權責之職員，是否如上訴人主張為一般員工，本非無疑。況如前述，上訴人既無法舉證黃璽蓉拆閱行為純係其個人行為，且完全違反上訴人意思，應構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。　黃璽蓉為上訴人公司職員，其未具結作證，其證詞憑信性本屬薄弱，況黃璽蓉對參加人工會組織、運作，乃至於工會得為員工謀求福利等事，態度傾向於消極、不支持，加之其出具聲明書所載「誤拆」之理由，依前述有不符常情及矛盾，其證詞與聲明書所載為僅誤拆參加人信件而與上訴人無涉云云，不足採憑等語，資為抗辯，求為判決：上訴人之訴駁回。

四、參加人略以：拆信事件在裁決後，又發生過一次，拆信應是上訴人公司之意，參加人並無責怪黃璽蓉等語。

五、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：　裁決委員會依勞資爭議處理法第51條第1項、第2項所作成關於不當勞動行為之裁決，並不需認定雇主或代表雇主行使管理權之人具故意或過失之主觀責罰要件，只要其客觀上有違反工會法第35條第1項義務之行為，即得作成勞資爭議處理法第51條第1項、第2項所定之裁決決定，本院102年度判字第563號判決亦採相似見解。至於裁決委員會認定雇主違反行政法上義務行為之客觀事實後，依工會法第45條規定處雇主罰鍰，係課處行政罰，應依行政罰法第7條第1項規定，當以行為人主觀上有可責罰性為要件，然此為工會法中央主管機關另依同法第45條規定，決定是否為罰鍰之行政裁罰處分之階段，所須審酌具備之裁罰要件事項，自不得與裁決委員會本於勞資爭議處理法第51條規定，作成不當勞動行為之裁決時所應審查之要件，混為一談。因此，兩造主張雇主或代表雇主行使管

理權之人，在主觀上或應具備故意或過失，或須具備對不當勞動行為之認識，就法律概念之解釋，明顯抵觸勞資爭議處理法第51條規範意旨，均無足採。　參加人於105年8月28日成立之初，上訴人管理階層之製造一部副理楊承泰即於同年9月10日，詢問員工是否加入參加人之臉書FB網頁，並刺探地反覆質問員工如何加入、為何加入、何人繳交工會新臺幣500元會費等情，甚至明白表示員工要在上訴人公司繼續工作，就不要出頭做這些明顯反對上訴人的事，更曉諭員工有關上訴人正在查明員工為何要加入工會，聰明人要賺錢就要選賺錢的那一邊站，選擇跟公司對抗卻領公司錢是不合理，無心加入者就該退出，不認為參加人會對上訴人有幫助等語，有錄音譯文為證，已彰顯上訴人行使管理權之人有為上訴人利益而向員工表明上訴人正在刺探、阻礙勞工參與工會之意思，依勞工間彼此訊息流通之常情，上訴人嫌惡、反對工會之明確意向，在上訴人公司勞資關係脈絡中，清楚可辨；又上訴人與參加人於106年4、5月間，就勞資會議勞方代表選舉期間，就上訴人公司內代表上訴人行使管理權之新竹廠廠長左啟宏，於106年4月18日有要求員工投票予公司推薦之勞方代表候選人，發生爭執，顯見上訴人與參加人間就上訴人有無動員勞工投票予上訴人推薦之候選人乙節，發生嚴重爭執至申請裁決程序仍未解決，雙方緊張關係並未化解；復上訴人於106年5月15日通知停止發放106年度端午節獎金，參加人於同年月24日發函予上訴人表示異議，並預告將進行爭議行為，請上訴人就三節獎金發放辦法辦理團體協商，顯見上訴人與參加人就端午節獎金應否發放、三節獎金發放辦法應否進行團體協商等事宜，也發生一時間難以化解之爭執，勞資關係仍持續維持緊張狀態。由上可知，上訴人員工黃璽蓉開拆信件行為期間，上訴人與參加人間之勞資關係處於緊張狀態，其間代表上訴人行使管理權之人明白表示上訴人嫌惡參加人之意向，並未見上訴人有任何積極向勞工化解之跡象，此可合理推斷，上訴人勞工從公司內勞資關係脈絡中

，當得輕易辨識雇主反工會之意思，且在雙方對立之態勢中，上訴人要求勞工應選擇經濟優勢之公司方，不得認同工會之意向。上訴人主張參加人成立後，只因摸索階段由管理人員發表引人錯誤結論，事後上訴人與參加人已經關係和睦等節，與事實顯然違背，並不可採。　黃璽蓉於106年5月19日、106年6月19日2次擅自開拆參加人信件，而觀系爭信1及2，其上收信人均明白顯露收件之參加人名稱「企業工會」等字樣，任何人只要對信封收件人欄施以屘通注意之觀看，即能明白區辨收件人是參加人而非上訴人，則上訴人與黃璽蓉所謂誤拆參加人信件之說，已難盡信。況系爭信2當日業經警衛室登記在簽收表上，記明寄件人為被上訴人，收件人為參加人，當日掛號信件總數不過16件，再者，參加人於106年7月17日已提出裁決申請，上訴人於同年9月7日陳明黃璽蓉乃誤拆信件，並提出黃璽蓉同年月5日所寫之聲明書，衡情黃璽蓉知悉開拆信件已遭參加人認係支配介入工會之行為，就分信、拆信之工作，必當更為審慎，然在此勞雇雙方已因不當勞動行為申請裁決對立狀態下，系爭信3竟再次遭黃璽蓉開拆，更顯見黃璽蓉屢屢在上訴人與參加人關係緊張之際，違背其分信、拆信作業之慣習，而逐次予以拆封，絕非所謂無意中誤分、誤拆之舉，應係明知收件人為參加人，執意開拆信件。至黃璽蓉於裁決調查程序中，多次透過上訴人提出聲明書陳述因信封窗格太小，只看見上訴人公司名稱，參加人「企業工會」字樣遭遮蔽而誤分、誤拆信件云云，至原審準備程序中，在未經具結且堅持公司人員在場旁聽證詞，才願陳述情形下，重複上開誤拆原因之說詞，顯與事實相違，且欠缺憑信之基礎，並不可採。ŋ綜上，上訴人利用組織、職務安排，協助參加人代收信件，透過雇員黃璽蓉在業務範圍內，供上訴人監視、刺探工會對外通郵交往、從事勞工團結權行使事宜之相關活動，造成不正當之妨礙與限制，且該行為可認乃黃璽蓉在業務範圍內故意而為，縱令其誤拆，依行政罰法第7條第2項規定，亦可推定為上訴人之過失而

導致之不當支配介入工會行為；況上訴人在組織、業務安排上，使黃璽蓉獨立負責收信、分信業務，對黃璽蓉聲明中所稱多次誤拆信件情形也有認識，卻從未改善，也確有過失。再者，裁決委員會依勞資爭議處理法第51條第1、2項規定裁決認定不當勞動行為，只重在行為客觀可歸責於雇主與否，無庸審認行為人主觀之故意或過失責罰性。則黃璽蓉在上訴人組織與業務安排下，獨自管理參加人信件之收受事宜，使其在此業務執行範圍內，有開拆參加人信件，製造參加人工會活動遭監視、刺探之風險，且該風險確實於上訴人所安排之上開過程中發生，此藉由黃璽蓉行為導致參加人工會活動遭不當妨礙、限制之事實，客觀上可歸責於雇主即上訴人，自屬雇主不當支配介入之不當勞動行為。上訴人主張拆信行為純屬黃璽蓉疏誤所為，與其無關，核不足採等語，因而駁回上訴人之訴。

六、上訴人上訴意旨謂以：　原判決雖援引本院102年度判字第563號判決意旨，認為只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不須再個別證明雇主是否有積極的意思。然上開判決意旨在於勞工對於支配介入行為之舉證責任，僅需證明支配介入之客觀行為，不須個別證明雇主的積極意思，應屬對雇主積極意思的推定，並未限制雇主不可舉證推翻。又依本院106年度判字第223號判決意旨，可知不當勞動行為雇主雖不以故意、意圖或願望為必要，但仍以雇主對於其行為可能造成妨礙工會之結果有所認識為基本條件。經查，黃璽蓉所提出之聲明書及於原審之證詞，可知其誤拆信件之行為未受上訴人指使，更未向上訴人報告，均可反證上訴人在參加人提起裁決前就信件誤拆乙事均未知悉，未具不當勞動行為之認識，惟原判決仍以本院102年度判字第563號判決文義作為理由，實有認事用法之違誤。　原判決先主張工會法第35條第1項之不當勞動行為因為不具有裁罰性，不可與行政罰法第7條之裁罰要件混為一談，嗣後又認為工會法第35條第1項之不當勞動行為主體應該類推適用

行政罰法第7條第2項，其論述理由前後矛盾。立法者若有意擴大適用工會法第35條第1項，自可直接採取如行政罰法第7條及民法第224條之立法方式，顯見立法者有意限縮工會法第35條第1項之適用範圍。又依本院107年度裁字第1367號、106年度判字第222號、104年度判字第515號判決意旨，可知工會法第35條第1項所規定「代表雇主行使管理權之人」應係指人事管理上具有一定影響力或管理權限之人方屬之。經查，黃璽蓉在上訴人公司並無任何人事管理權限，並非「代表雇主行使管理權之人」，然原判決逕自類推適用，將工會法第35條第1項之主體，擴及任何不具管理權限之一般員工，遽認黃璽蓉屬工會法第35條第1項代替雇主行使管理權之人，顯有判決理由矛盾，更有違法律保留原則、信賴保護原則及明確性原則。另有學者認為，一般員工僅基於雇主的指示或請求所為之行為，始可視為雇主之不當勞動行為，惟自裁決程序至原審證卷資料，均可證黃璽蓉誤拆信件之行為純屬一般員工之日常文書疏失，未經上訴人指使，在在可證黃璽蓉之行為不可歸於上訴人。　依黃璽蓉於裁決程序所提出之聲明書，業表示拆信純屬個人誤拆的無心行為，且於原審出庭證述更強調誤拆信件之行為未受上訴人任何指使，再參黃璽蓉於原審之補充陳述書可知，其從未堅持上訴人法務人員在場才願意證述，倘原審認證詞有偏頗之虞，亦可讓黃璽蓉依法具結，然原審未依職權命黃璽蓉具結，嗣後曲解黃璽蓉之證詞，逕認黃璽蓉「堅持公司人員在場旁聽證詞，才願陳述情況」，原判決不僅認定事實未依卷證資料，更有違不當聯結禁止原則之判決當然違背法令。ŋ本件裁決程序於106年11月24日召開詢問會議，並於106年12月1日作成原裁決，然原裁決所列11名裁決委員中，王能君、侯岳宏、蔡正廷3位委員均未出席106年11月24日之詢問會議，卻參與原裁決之作成，揆諸本院107年度判字第9號、107年度判字第648號、107年度判字第685號判決意旨，顯見原裁決竟有委員未參與詢問會議卻參與裁決決定作成之重大程序瑕疵，違反正當

法律程序之原則而有重大瑕疵。倘扣除上開未參與詢問會議之3位委員，該決議僅有8位委員出席，顯然未達勞資爭議處理法第46條第1項之規定，依當時委員會之成員應至少有10人出席，裁決程序之進行顯有違法律規定之正當性等語。

七、本院經核原判決固非無見，惟查：

按勞資爭議處理法第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。（第2項）裁決委員會置裁決委員七人至十五人，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，任期二年，並由委員互推一人為主任裁決委員。（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至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七日內，召開裁決委員會處理之。(第2項)裁決委員會應指派委員一人至三人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後二十日內作成調查報告，必要時得延長二十日。（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條規定：「（第1項）裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，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：「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。裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於二十日內將裁決決定書送達當事人。」第51條規定：「（第1項）基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。（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）對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。」前揭勞資爭議處理法第46條之立法理由：「二、第一項規定裁決決定之作成，裁決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。三、又裁決決定事涉專業性，為確保裁決決定之公信力，爰於第二項明定委員應親自出席，不得委任他人代理之規定。……。」又按被上訴人依勞資爭議處理法第43條第4項規定授權而於106年4月14日修正發布之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七日內，召開裁決委員會。（第2項）裁決委員會應依本法第四十六條第一項後段規定，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。」第30條規定：「（第1項）主任裁決委員於詢問程序終結前，應給予當事人雙方最後陳述意見之機會。（第2項）詢問程序終結後，主任裁決委員認有必要者，得聽取出席之裁決委員意見，再召開詢問程序或調查程序。」依上開規定可知，裁決委員會作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見，且於詢問程序終結前，主任裁決委員應給予當事人雙方最後陳述意見之機會，此為法定必要之程序；且委員應親自出席，不得委任他人代理，，足認裁決委員會應採據當事人言詞陳述意見，而作成裁決決定，因此若未參加言詞陳述程序之委員，本不應參與作成裁決決定，如任由未參與言詞陳述程序之委員參與裁決決定之作成，將使言詞陳述程序、辯論程序流於形式、空洞化，明顯違反勞資爭議處理法第46條第1項規定作成裁決決定之法定程序及第2項規定裁決委員應親自出席之意旨，而與正當法律程序有違。

經查，本件參加人以上訴人有工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為而申請裁決，被上訴人受理其申請後，歷經3次委員調查會議，裁決委員會於106年11月24日14時（原裁決卷第455頁之會議紀錄誤載為106年11月23日）召開詢問會議，進行言詞陳述意見程序，至同年12月1日召開第297次會議作成原裁決。依被上訴人在原審提出之106年11月24日詢問會議紀錄最末簽名頁所示，參與言詞陳述意見程序之委員有黃程貫、劉志鵬、劉師婷、林振煌、黃蒨怡、蘇衍維、張詠善、吳姿慧、吳慎宜、康長健等10人（原裁決卷第465頁）。又依裁決委員會106年12月1日第297次會議簽到簿所示，包括主任裁決委員黃程貫及委員劉志鵬、康長健、張詠善、

劉師婷、王能君、林振煌、黃竫怡、蔡正廷、吳姿慧、蔡志揚、侯岳宏、蘇衍維、吳慎宜、邱羽凡等全員均有簽名（原裁決卷第474頁），該次會議紀錄「捌、討論事項」關於本件之決議係記載：「本案詢問程序於上週五（11月24日）終結，本次會議前已先行提供詢問會議紀錄供委員參考，本案因張詠善委員、吳慎宜委員、蔡志揚委員先行離席，邱羽凡委員迴避，經在場委員（與會委員：黃程貫、劉志鵬、康長健、劉師婷、林振煌、王能君、黃竫怡、蔡正廷、吳姿慧、侯岳宏、蘇衍維，共11位委員）討論並一致同意通過。」（原裁決卷第472頁），固與原裁決所列11名裁決委員（包括黃程貫、劉志鵬、康長健、劉師婷、林振煌、王能君、黃竫怡、蔡正廷、吳姿慧、侯岳宏、蘇衍維）相符，惟查其中之王能君、侯岳宏及蔡正廷等3位委員並未出席106年11月24日詢問會議，卻參與原裁決之作成，已有未參與言詞陳述意見程序卻參與原裁決作成之瑕疵，且若扣除上開未參與詢問會議之3位委員，原裁決之作成僅有8位裁決委員合法出席，與勞資爭議處理法第46條第1項有關裁決委員會應有3分之2以上委員出席之規定未合（裁決委員會有15位委員，縱扣除迴避之委員1人，至少仍應有10人出席），依首揭規定及說明，其裁決程序違反正當法律程序，原裁決自屬違法。然原審就此未為調查、認定，原判決亦未見說明理由，遽予維持原裁決，尚嫌速斷，並有不適用行政訴訟法第125條第1項、第133條規定，及判決不備理由之違背法令。

綜上，原判決有不適用法規及判決不備理由之違背法令，且足以影響判決之結果，上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為有理由。又本件事證尚有未明，有由原審法院再為調查之必要，爰將原判決廢棄，發回原審法院詳為調查審認，更為適法之裁判。

八、據上論結，本件上訴為有理由，依行政訴訟法第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　10　　日

最高行政法院第一庭

審判長法官 侯 東 昇

法官 沈 應 南

法官 蕭 惠 芳

法官 蘇 嫦 娟

法官 高 愈 杰

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 108 年 5 月 10 日

書記官 黃 淑 櫻