最 高 行 政 法 院 判 決

108年度判字第404號

上　訴　人　中華航空股份有限公司
代　表　人　謝世謙
訴訟代理人　陳金泉　律師
　　葛百鈴　律師
　　李瑞敏　律師
被上訴人　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　古宏彬　律師
參　加　人　桃園市空服員職業工會
代　表　人　趙剛
訴訟代理人　劉冠廷　律師
　　楊貴智　律師

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2月22日臺北高等行政法院106年度訴字第694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、上訴人代表人由何煖軒變更為謝世謙，業經新任代表人聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、上訴人與參加人間之勞資爭議事件，經桃園市政府於民國105年5月27日進行調解未果，參加人因而於其工會臉書網頁宣布於105年6月23日24時開始罷工。上訴人與參加人嗣於105年6月24日進行協商，就議題五「外站津貼」議題，達成以下協議：「1.不分越洋或區域航線，『外站津貼』自105年7月1日起先調升至每小時4美元，自106年5月1日起再調至每小時5美元。2.公司（按即上訴人）應嚴格執行非會員不得享有第1點『外站津貼』調升之待遇，會員名單應以丙000000000（按即參加人）提供之名單為準。3.公司如有提高非會員之空服員第1點『外站津貼』之情事，公司應

再提高相同金額之『外站津貼』予會員，例如：公司將非會員之空服員之『外站津貼』由每小時2美元提高至每小時4美元時，則公司應同時提高會員之空服員之『外站津貼』由每小時5美元提高至每小時7美元。4.公司如有違反第3點約定之情事，就其差額應按法定利率2倍計算之遲延利息給付予會員。」（下稱105年6月24日協議，其中第2.點下稱系爭禁搭便車條款）參加人嗣於105年10月18日，以上訴人違反105年6月24日協議第2.點有關非參加人會員不得享有調升外站津貼之待遇，及其他行為，構成不當勞動行為，依據勞資爭議處理法第51條第1項規定，向被上訴人所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）申請裁決，經裁決委員會於106年3月24日作成105年勞裁字第41號裁決決定書（下稱原裁決決定）：「一、確認相對人（按即上訴人）105年6月28日與相對人企業工會達成協議，違反兩造（按即上訴人與參加人）於105年6月24日協議中有關外站津貼調升之禁搭便車條款之行為，構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。二、申請人（按即參加人）其餘申請駁回。」上訴人不服原裁決決定主文第1項，提起行政訴訟，並聲明請求：原裁決決定主文第1項撤銷，經原審以原判決駁回。上訴人不服，遂提起本件上訴。

三、上訴人起訴主張及被上訴人及參加人於原審之答辯均引用原判決之記載。

四、原判決駁回上訴人在原審之訴，係以：㈠上訴人於105年6月28日與中華航空股份有限公司企業工會（下稱企業工會）達成協議，上訴人同意企業工會會員之空勤差旅（外站津貼）調整，自105年6月30日起生效，並分兩階段辦理，第1階段之計給起始時點為105年6月30日，計算標準為每小時4美元，第2階段之計給起始時點為106年4月30日，計算標準為每小時5美元；參加人主張其係因上訴人於105年8月19日對非會員亦發放調升後之外站津貼，始得知上訴人與企業工會訂有上開協議一節。是參加人於105年8月19日知悉上訴人與企

業工會間之上述協議後，於同年10月18日提出裁決申請書，以上訴人違反其與參加人所訂105年6月24日協議第2.點之系爭禁搭便車條款，構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，繼而於同年11月15日提出申請補充理由書，載明上訴人於第1次發放調升後之調整空勤差旅（外站津貼）時，即公然違反與參加人約定之系爭禁搭便車條款，對於非參加人會員之員工一律發放調升後之外站津貼，顯已嚴重影響參加人組織與活動之運作，構成不當勞動行為之原因事實，未逾前引勞資爭議處理法第51條第1項準用第39條所定期間，且符合同法第40條第2款所定程式，被上訴人受理並為實體決定，自無不合。㈡上訴人與參加人於105年6月24日就空勤差旅（外站津貼）議題達成協議，上訴人同意將該項津貼自105年7月1日起先調升至每小時4美元，自106年5月1日起再調至每小時5美元，並允諾嚴格執行非參加人會員不得享有前開空勤差旅（外站津貼）調升之待遇。惟上訴人嗣於同年6月28日，另與企業工會達成協議，業如前述。經核上訴人與參加人及企業工會就外站津貼分別達成之協議，就應分2階段調升及調升之額度，並無差異，惟上訴人對企業工會同意發放調升後外站津貼之兩階段起始日，較其同意對參加人會員發給該項津貼之兩階段起始日期，則各早1日。㈢依工會法第6條第1項第1款及第7條規定，上訴人僱用之所有員工，均屬企業工會會員。至參加人工會係於104年7月6日成立，參加人主張上訴人員工如欲加入參加人工會，須負擔入會費5,000元及每月會費200元一節，為上訴人所不爭執，是上訴人內部有複數工會存在之事實，堪以確認。上訴人在105年5月5日凌晨12點半對所屬空服員發送簡訊，要求其等立即與上訴人簽署勞動基準法第84條之1約定書，同意改採彈性工時，且自105年6月1日起改至桃園報到；超過6成之上訴人空服員均表態拒絕簽署，並抗議上訴人片面變更報到地點，將增加其等報到報離之通勤時間，進而導致工作時間延長；參加人因而於105年6月8日至21日，在臺北、高雄、桃園3

地先後舉行會員罷工投票，經7成以上會員同意進行罷工。至企業工會則於105年6月20日召開記者會，表示參加人醞釀之罷工，非上訴人內部工會主導，而是外部勢力操縱，不接受少數人決定多數人的工作權，要求若要討論罷工就請回到體制內討論由上訴人萬名員工投票決定，並發起要工作，保工作萬名員工連署書，請社會公評等情。由此可知，參加人與企業工會對於上訴人要求空服員同意採取勞動基準法第84條之1所定彈性工時，及改至桃園報到等勞動條件之變更，所持態度並非相同，企業工會更明確表示反對參加人進行罷工之立場，故參加人與企業工會係處於競爭關係。㈣參加人嗣於105年6月23日18時1分在其工會臉書網頁上，無預警宣布自凌晨零時開始罷工，並張貼罷工守則，參加人祕書長並表示希望在3天內收齊1,500本空服員護照，以癱瘓上訴人之運作等情，由上開罷工守則載明，僅將有效護照、台胞證與員工證正本交付參加人保管，實際參與罷工之參加人會員，始得享有參加人與上訴人就勞動條件進行協商之成果，並參以上訴人於105年6月24日與參加人開會協商時，上訴人代表人何煖軒、參加人祕書長林佳瑋及與會之當時勞動部長郭芳煜，於會中發言內容，可知參加人祕書長一再要求確認上訴人對其提供名單之會員所給予待遇，應較其他非支持參加人者為優，上訴人代表人經當時勞動部長說明此即禁搭便車條款，為工會法上之重要原則，倘若違反，將無人願意加入工會與資方抗爭後，亦表示了解此一議題，可知參加人發動罷工之重要目的，係在為其會員向上訴人爭取優於非會員之待遇，上訴人對此亦知之甚稔。再衡諸上訴人在參加人推動罷工前，即由所屬空服處於105年4月25日對空服員寄發「不可不知之權益二三事」一文，文中提及：員工並無義務參加罷工，如遭工會幹部逼迫參加罷工，上訴人將對工會幹部之騷擾、強迫行為採取法律行動，參與違法罷工的員工將面臨違反上訴人工作規則等規定之處分（例如曠職），若造成上訴人財物損害或人員受傷，也會面臨民事或刑事責任；於參加

人推動罷工之過程，則藉由報紙刊登之「學者觀點──論罷工團體的正當性」、「華航罷工，政府不能置身事外」等文章中，作者質疑參加人會員包括上訴人以外長榮、復興等航空公司空服員，不具發起罷工適格之論點，在上訴人公司內部傳布上訴人反對罷工之立場；甚且有參加人會員為參加罷工而請假，卻遭機組以其係參加人會員為由，不予准假之例，足見參加人會員參與罷工，與上訴人抗爭，必須承受極大之心理壓力，並冒有遭上訴人懲處之風險，故系爭禁搭便車條款之訂定，乃參加人及其會員付出極大心力與代價，積極爭取而得之權利。反之，企業工會於參加人會員罷工期間，並無何為勞工爭取權益之作為，該工會係在參加人與上訴人簽訂105年6月24日協議之翌日，始發表聲明，要求上訴人比照參加人罷工爭取到之7項待遇，否則不排除也要罷工等情，惟上訴人對企業工會上開聲明，未待其有任何實際抗議行為，於短短4日後之105年6月28日即有所回應，承諾比照參加人分2階段調升外站津貼至4美元及5美元，甚且早於參加人會員1日開始發放調升後津貼；亦即，企業工會未付出任何心力，即坐享參加人工會辛苦努力發動罷工，為會員爭取之待遇。觀諸參加人會員得知此事後，多人在參加人臉書網頁上留言表達對參加人之失望與不欲繼續參加之意；且上訴人新進員工加入參加人之比例，亦呈現明顯下降之趨勢，可見上訴人違背系爭禁搭便車條款，對企業工會同意調升外站津貼之舉，已對參加人之組織與活動造成重大不利之影響。綜上，上訴人空服員願意額外負擔費用加入參加人工會，且承擔與上訴人抗爭可能遭受懲戒或其他無法預測之風險，實際參與罷工，無非係信任參加人可為其等爭取優於非會員之權益，上訴人於105年6月24日與參加人協商時已知悉此事，並同意簽訂系爭禁搭便車條款，且承諾將嚴格遵守，事後卻輕易同意給予企業工會更優於參加人之待遇條件，致使參加人之諸多會員萌生退會之念頭，新進員工亦欠缺加入參加人之意願，顯已不當影響、妨礙參加人工會之組織及活動。原裁

決決定認定上訴人所為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，經核尚無違誤。㈤團體協約法第13條係為避免企業內團體協約簽訂後，受團體協約拘束之雇主，對所屬非團體協約關係人之勞工，就團體協約所約定之勞動條件事項，進行調整，而導致勞工間不正當競爭，間接損及工會協商權及阻卻勞工加入工會而訂定。故該條文僅係對雇主與工會得於團體協約中約定之事項予以規範，並非強制或禁止規定，則雇主與工會所訂有關雇主不得比照其間協議內容，對非工會會員調整待遇之約定，縱因其訂定過程不符團體協約法第2章所定程序，而非屬團體協約，惟如符合契約之成立與生效要件，仍構成雇主與工會間之契約。上訴人與參加人所訂105年6月24日協議，係經由各自之代表人到場協商，基於合致之意思表示而簽訂，該協議第1.點關於上訴人應對參加人會員調升外站津貼之額度與起始日期，及第2.點有關非參加人會員不得享有第1.點調升外站津貼待遇之系爭禁搭便車條款，標的均屬確定可能，亦未違反法律強制或禁止規定，故符合一般契約之成立與生效要件，至其訂定程序是否符合團體協約法相關規定，而具有團體協約之效力，並不影響其因屬上訴人與參加人訂定之有效契約約款，對雙方均發生拘束力之結果。是被上訴人根據上訴人與參加人訂定105年6月24日協議，承諾僅對參加人會員、不得對非參加人會員調升外站津貼後，旋於4日後違反系爭禁搭便車條款，同意對企業工會會員比照發放調升後外站津貼之事實，認定上訴人係不當影響、妨礙參加人組織或活動，構成不當勞動行為。㈥原裁決決定所載「勞資雙方於團體協約以外之一般性集體協議中約定差別待遇條款，是否屬有效之約定？參加人得否請求上訴人履約即維持參加人會員與其他非會員間勞動條件一定之間距？此部分參加人得循民事訴訟請求之。而無論前開差別待遇條款是否有效，本會均得審究上訴人違反前開約定是否構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」等語，亦係在強調上訴人未遵守系爭禁搭便車條款是否屬不當

勞動行為，應專以其所為是否該當工會法第35條第1項第5款所定構成要件為斷，與上訴人是否因違反該約款，應對參加人或其會員負何民事責任，並無關聯，故與原裁決決定主文第1項，認定上訴人違反系爭禁搭便車條款，構成工會法第35條第1項第5款所定不當勞動行為之結論，並無矛盾可言。㈦系爭禁搭便車條款之內容，寓有保障參加人及其會員積極團結權之雙重意義，即在個人之集體勞動權層次，可保障參加人會員參與工會以提高勞動條件，在團體之集體勞動權層次，則可擴大參加人工會存續基礎與行動實力，故並非無正當理由而對非屬參加人會員之上訴人員工為差別待遇；況上訴人係基於自由意思，同意與參加人訂定該約款，自應受其拘束。又遍觀上訴人與企業工會於104年1月5日簽訂之團體協約，未見上訴人所述關於其對所有空服員發放之外站津貼，數額均須一致之約定，從而自難認上訴人與參加人於10 5年6月24日協議中，約定非參加人會員不得享有調升外站津貼之待遇，有何違反其與企業工會所訂團體協約之情事。㈧再查，原裁決決定主文第1項，係認上訴人違反與參加人間所訂系爭禁搭便車條款，對企業工會承諾，同意較其與參加人協議之日期早1日，對企業工會會員發給調升後之外站津貼，構成不當勞動行為，至於上訴人未依105年6月24日協議第3.點約定，對參加人會員給付對非會員調升外站津貼後之差額，及上訴人於參加人罷工前，表示希望員工不參與罷工之立場，及對罷工期間出勤之員工發給獎勵金等情，並非被上訴人作成原裁決決定主文第1項之判斷依據；又參加人於105年10月18日提出裁決申請時，另請求上訴人應依105年6月24日協議第3.點約定，對參加人會員給付外站津貼以每小時2美元計算之差額，作為不當勞動行為之救濟，及確認上訴人於105年7月29日發放罷工期間特別津貼予非參加人會員之行為，構成不當勞動行為，經被上訴人以原裁決決定主文第2項駁回，參加人對原裁決決定主文第2項不服，提起行政訴訟，經原審106年度訴字第782號判決駁回，參加人對該判決

提起上訴，現由本院審理中（已經本院以107年度判字第270號判決駁回確定），故有關上訴人與參加人105年6月24日協議第3.點協議之效力如何，與上訴人發放罷工期間特別津貼予非參加人會員是否正當，乃上開另案之行政爭訟所應審查事項，與原裁決決定主文第1項合法與否無涉等語，因將原裁決決定及原處分均予維持，駁回上訴人在原審之訴。

五、上訴意旨略謂：㈠參加人於105年10月18日向裁決委員會提出裁決申請，然其裁決申請書上僅記載請求裁決事項，嗣於105年11月15日提出補充理由書，始具體敘明其主張上訴人構成工會法第35條規定之不當勞動行為之具體原因及事實理由，其正式提出裁決申請書時間為105年11月15日。上訴人105年6月23日、24日當時除面臨參加人採取違法突襲式罷工行動外，於罷工行動結束後，因企業工會對於105年6月24日上訴人與參加人協議之若干內容如外站津貼調升、年度休假、國定假日出勤工資等部分，亦向上訴人提出應比照上訴人與參加人105年6月24日協議相同內容之訴求，上訴人避免企業工會罷工，故於105年6月28日允諾企業工會同意比照上訴人與參加人105年6月24日協議之相同內容，除有當時報章媒體所載外，參加人亦同步知悉上述上訴人向企業工會允諾之內容，另有企業工會105年6月28日發給全體會員之工訊電子報可證。是以，參加人105年11月15日提出本件裁決事項第1次之申請，已逾90日法定期間，被上訴人未為不受理，而為實體裁決決定，顯然違反勞資爭議處理法第39條及51條等規定，原裁決決定依法應予撤銷。原判決有判決適用法規不當之情事。㈡從我國立法上可得出只有透過團體協約始能約定禁搭便車條款，105年6月24日協議已經原裁決決定、原審106年度訴字第782號判決及本院107年度判字第270號判決認定非屬團體協約，則105年6月24日協議中有關禁搭便車條款之約定即屬無效之約定。原判決就此未交代為何不採之理由，顯有判決不備理由之情事。又義務衝突理論雖源起於刑法阻卻違法理論，但於其他法律領域亦有其適用（例如民事法之

債務不履行），無論基於勞動基準法第25條後段關於同工同酬之規定，或基於上訴人遵守與企業工會之團協義務，此義務衝突情形下，使上訴人全體空服員之外站津貼金額一致，上訴人自無違約或構成不當勞動行為之情事。另原判決既認定105年6月24日協議非屬團體協約，僅屬一般雇主與工會間之契約，然只有透過團體協約始能約定禁搭便車條款，原判決卻又認上訴人違反禁搭便車條款構成不當勞動行為乙節，顯有判決理由矛盾之情事。㈢縱認105年6月24日協議性質上屬於團體協約，惟105年6月24日協議第(五)議題五、外站津貼議題雙方達成共識第1點之約定，對非工會成員調升外站津貼時等同讓參加人所屬會員再額外獲得同額之給付形同「永遠的差距條款」，此等約定參考學者林更盛引用德國聯邦勞動法院之見解，應屬無效，上訴人自無應遵守或履行之義務。原判決顯有判決適用法規不當之情事。㈣勞動基準法第25條前段規定之立法目的，在於禁止性別歧視待遇。然同條後段之立法目的在於同工同酬，非僅止於男女應同工同酬，而是在指同一事業單位內工作之員工，只要工作效率、工作相同者，均應獲有同等薪資報酬之平等待遇，原判決錯誤解讀成該條文乃在禁止雇主對勞工因性別不同而為差別待遇，忽略本條規定之實質立法目的在於從事相同工作者應獲有相同薪資報酬之平等對待原則，顯有判決適用法規不當之情事。㈤上訴人在原審援引學者劉士豪之見解，其認為團體協約法第13條的禁止搭便車條款是一相對拘束，並非絕對拘束的法規，雇主有正當理由下，仍可以使非會員的勞工或其他工會會員的勞工，就該團體協約所約定之勞動條件進行調整。某一企業的勞工參加不同的工會，而雇主與其他工會也簽訂相同團體協約內容，當然屬於正當理由。以上訴人的例子，假設未來企業工會與上訴人就某些勞動條件先簽訂團體協約並設下禁止搭便車條款，不准非企業工會會員的勞工享有議定的勞動條件時，參加人也可要求上訴人比照該等勞動條件簽訂團體協約，此時參加人當然也是在正當理由下享有同等勞

動條件等語。是縱認禁搭便車條款約定為有效，上訴人係有正當理由不履行禁搭便車條款之約定，不構成不當勞動行為。原判決驟認上訴人違反禁搭便車條款約定並認定上訴人構成不當勞動行為，顯有判決適用法規不當之情事。㈥上訴人董事長及總經理均係105年6月24日剛到任，對於協商會議談判過程之7項涉及人事及空服員管理等議題，可能造成之影響層面無法完全掌握。而熟稔上訴人人事及空服員管理議題運作之承辦人，雖在會議現場旁邊休息室，卻無法全程在場，甚至遭拒絕進入協商談判會議室輔助，顯見上訴人董事長及總經理是在無相關經驗之第三人協助，且參加人採取突襲式罷工下，陷於「急迫」、「輕率」及「無經驗」之情形而簽署105年6月24日協議。原判決顯有認定事實錯誤進而適用法律錯誤，確有判決適用法規不當之情事。㈦依本院近來統一見解，裁決委員會作成裁決決定前之言詞陳述乃為法定必要之程序；且委員應親自出席，不得委任他人代理。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2項規定，裁決委員應親自出席之意旨，且有違法律正當程序。本件作成裁決決定之裁決委員侯岳宏，並未參與詢問大會程序。而曾參與詢問大會程序之張詠善委員、吳慎宜委員，則未參與作成裁決決定程序。據此，原裁決決定已違反正當法律程序原則及勞資爭議處理法第46條第1項規定，原判決顯有判決適用法規不當之情事等語，聲明請求原判決廢棄；原裁決決定第1項撤銷或發回原審。

六、本院經核原判決固非無見，惟查：

(一)行為時勞資爭議處理法第5條第4款規定：「本法用詞，定義如下：……四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。」第39條規定：「（第1項）勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。（第2項）前項裁決

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生之次日起90日內為之。」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）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4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4項）前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。」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3項）不服第1項不受理決定者，得於決定書送達之次日起30日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。（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。」參酌前揭勞資爭議處理法第39條「為避免雇主藉由解僱、減薪、降調或其他不利措施，阻礙勞工行使團結權，

工會法第35條第1項已規定禁止雇主所為侵害勞工團結權行為之類型，至於雇主違反第1項規定所為之解僱、減薪或降調行為所生私法效力，則於第2項明定為無效。對於此種涉及私權紛爭之不當勞動行為爭議，法院受限於資源及訴訟法規之要求，審理時間較為冗長，由具勞動法令專業及勞資關係實務專家學者組成之裁決委員會先行處理，可有效疏減相當部分之案件，並能達成迅速有效解決不當勞動行為爭議之目的，爰於中央主管機關設置裁決委員會，並明定涉及私權民事紛爭，勞工得向中央主管機關申請裁決。」之立法理由可知，立法者就我國有關雇主與勞工或工會發生勞資爭議時，係採由主管機關成立裁決委員會，依勞資爭議處理法之相關規定處理。

(二)又參照司法院釋字第689號及第709號解釋意旨，憲法上正當法律程序原則之內涵，除要求人民權利受侵害或限制時，應有使其獲得救濟之機會與制度，亦要求立法者依據所涉基本權之種類、限制之強度及範圍、所欲追求之公共利益、決定機關之功能合適性、有無替代程序或各項可能程序成本等因素綜合考量，制定相應之法定程序。立法者為處理勞資爭議之裁決程序，於勞資爭議處理法第43條第3項規定授權主管機關訂定不當勞動行為裁決辦法，而行為時不當勞動行為裁決辦法第12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15條規定：「（第1項）裁決委員依本法第43條第2項、第3項規定進行調查時，得作成調查計畫書，並為下列之處置：一、通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明。二、聽取當事人之意見或詢問證人。三、命鑑定人提出鑑定書或詢問鑑定人。四、通知有關機關協助提供相關文書、表冊及物件。五、進入相關事業單位訪查。（第2項）裁決委員進行調查時，應作成調查紀錄。」第16條規定：「（第1項）裁決委員依本法第44條第2項規定，命當事人提出相關文書，當事人無正當理由拒絕提出文書時，裁決委員得審酌情形，認他造關於該文書之主張或

依該文書應證事實為真實。（第2項）前項情形，裁決委員於調查終結前，應給予當事人陳述意見之機會。」第17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18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。必要時得通知相關人員陳述意見。（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19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。」觀諸前揭勞資爭議處理法第46條「……二、第1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（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。……。」之立法理由，亦足認裁決委員會作成裁決決定前之言詞陳述乃為法定必要之程序；且委員應親自出席，不得委任他人代理。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2項規定裁決委員應親自出席之意旨，且有違法律正當程序。又裁決委員會關於程序之進行是否符合法律規定之正當性，應一體觀之而屬不可分，苟有委員未參加言詞陳述程序卻參與裁決決定之作成，所進行之程序即有違法律規定之正當性，縱將之扣除，仍符合勞資爭議處理法第46條第1項所定之「3分之2以上委員出席，經出席委員2分之1以上同意」之表決數，亦同。

(三)經查，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於105年10月18日提出裁決申請，被上訴人受理其申請，並未逾法定90日之申請裁決期間，嗣於106年3月24日作成原裁決決定等情，為原判決依法確定之事實。上訴意旨指摘本件作成裁決決定之裁決委員侯岳宏，並未參與詢問大會程序，卻參與原裁決決定之作成；而曾參與詢問大會程序之張詠善委員、吳慎宜委員，則未參與作成裁決決定程序，原裁決決定已違反正當法律程序原則及勞資爭議處理法第46條第1項規定，原判決顯有判決適用法規不當之情事。審諸上訴人提出之106年2月24日詢問會議紀錄最末簽名所示，參與該言詞陳述程序委員有黃程貫、劉志鵬、張詠善、蔡正廷、林振煌、王能君、蔡志揚、蘇衍維、吳慎宜、吳姿慧、康長健、劉師婷等12人，經核對原裁決卷內資料顯示，裁決委員會於106年2月24日下午2時召開詢問會議，進行言詞陳述意見程序，迨同日下午3時28分結束，該參與之裁決委員，依會議紀錄最末之簽名觀之，確為上述12人（原裁決卷第316～341頁參見）。而依本件106年3月24日作成之原裁決決定觀之，原裁決決定委員為黃程貫、劉志鵬、劉師婷、林振煌、王能君、吳姿慧、蔡志揚、蘇衍維、康長健、侯岳宏等10人，其二者參與之裁決委員並未相符。其中參與原裁決決定之委員侯岳宏並未參與詢問程序，而參與詢問程序之委員張詠善、蔡正廷、吳慎宜未參與作成裁決決定程序。故依上揭

資料觀之，本件似有未參與言詞陳述意見程序卻參與原裁決決定作成之瑕疵，上訴人據以指摘本件裁決委員會所踐行之程序不符正當法律程序之原則而有瑕疵，核非無憑。依首揭規定及說明，苟有未參與言詞陳述之詢問程序委員，卻參與裁決決定之作成，該裁決程序即屬違反正當法律程序，原裁決決定之作成，自屬違法。然原審就此並未進一步調查、認定，復未就此為說明，即遽予維持原裁決決定，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。

(四)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，有由原審再為調查之必要，爰將原判決廢棄，發回原審詳為調查審認，更為適法之裁判。

七、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　8　月　16　日

最高行政法院第一庭

審判長法官　侯　東　昇

法官　帥　嘉　寶

法官　沈　應　南

法官　蘇　嫊　娟

法官　陳　秀　娥

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　華　民　國　108　年　8　月　19　日

書記官　蔡　健　忠