# 最 高 行 政 法 院 判 決

109年度判字第253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
　　李瑞敏　律師
　　康立賢　律師
被上訴人　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　楊景勛　律師
參　加　人　桃園市空服員職業工會
代　表　人　趙　剛

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108年4月3日臺北高等行政法院106年度訴字第1185號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄。

原裁決決定撤銷。

第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理　由

一、爭訟概要：

㈠參加人於民國105年6月24日與上訴人簽署「桃園市空服員職業工會與中華航空公司協商會議紀錄」（下稱0624協議），其中議題七關於會務假議題，上訴人同意參加人之理事、監事（下合稱幹部）於工作時間內有辦理與華航會員員工事務必要者，幹部得於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務；參加人之會員代表於出席會員代表大會或臨時會員代表大會時，得請公假出席。其後，參加人幹部及會員代表欲參加如附表所示105年7月18日至同年10月13日間舉行之會員代表大會或理事會，依0624協議向上訴人申請公假，經上訴人准予假別代碼「MT」（Meeting，給薪方式為不額外給予2小時飛行加給，但仍給予1日薪資）之會務假，未准予假別代碼「

BL」（Business Leave，給薪方式為除給1日薪資外，另再多給予2小時飛行加給）之公假，參加人不滿上訴人未切實履行0624協議，故於105年10月14日發起抗議行動。

㈡嗣參加人為其幹部或會員代表，得依0624協議請假參與預定於105年11月3日召開第一屆理事會第15次會議及翌（4）日召開第一屆會員代表大會第2次會議，函請上訴人准予會務公假，並提供會議議程供上訴人參酌。經上訴人以105年11月2日2016IZ01963號函（下稱上訴人105年11月2日函）否准其依0624協議申請會務假。

㈢又參加人為其幹部或會員代表，得依0624協議請假先後參與預定於105年12月7日召開第一屆理事會第16次會議及翌（8）日召開會員代表臨時會、預定於106年1月5日召開第一屆理事會第17次會議、預定於106年2月6日召開第一屆理事會第18次會議、預定於106年3月6日召開第一屆理事會第19次會議、預定於106年4月12日召開第一屆理事會第20次會議及第一屆會員代表大會第11次臨時會議，分別函請上訴人准予會務公假，經上訴人分別以會議議程涵蓋他航議題，與0624協議述明須辦理上訴人會員事務不符，亦未檢附會員代表臨時大會之議程，且密集開會頻率，似逾越工會法中有關理事會及會員（代表）大會召開規定之精神，造成上訴人審核會務公假時數困擾，建請參加人研議討論申請合理之會議頻率及時數比例等理由，否准參加人幹部或會員代表申請會務假，並將所欲出席會議當日排定為請假幹部及會員代表之非執行任務日，使其利用排休日自行安排參與參加人上開會議，而無從按0624協議請會務公假。

㈣參加人於106年1月25日、106年4月19日就上訴人前開拒絕給予會務公假，並將請假幹部及會員代表預定出席會議日排定為非執行任務日，使其利用排休日自行安排參與會議等情，認構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，向被上訴人申請不當勞動行為裁決（前述㈠僅准予MT會務假而未准予BL公假部分，參加人未請求裁決），經被上訴人召開不

當勞動行為裁決委員會（下稱裁委會）調查後，作成106年6月16日106年勞裁字第4號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決決定）：「一、相對人（即上訴人，下同）未給予任職於相對人之申請人（即參加人，下同）理、監事105年11月3日理事會，及會員代表105年11月4日會員代表大會假別代碼BL公假，而給予假別代碼MT公假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、相對人於申請人105年12月7日、106年1月5日、106年2月6日、106年3月6日理事會議及105年12月8日、106年4月12日會員代表大會，將任職於相對人之申請人理、監事及會員代表於上開日期均排為非執行任務日，並據此未給予假別代碼BL公假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。三、相對人應自本裁決決定書送達翌日起7日內，給予第一、二項之申請人理、監事參加105年11月3日、105年12月7日、106年1月5日、106年2月6日、106年3月6日、106年4月12日理事會假別代碼BL公假，及給予會員代表參加105年11月4日、105年12月8日及106年4月12日會員代表大會假別代碼BL公假。」

㈤上訴人不服原裁決決定，向臺北高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，聲明求為撤銷原裁決決定。經原審106年度訴字第1185號判決（下稱原判決）駁回後，上訴人仍不服，提起本件上訴。

二、上訴人起訴之主張、被上訴人於原審之答辯及聲明、參加人於原審之陳述，均引用原判決所載。

三、原審駁回上訴人在第一審之訴，係以：㈠勞資爭議處理法第46條第1項、第2項之規範意旨僅要求參與作成裁決決定表決之裁決委員，應本於法律對其專業參與之要求，親自出席該裁決決定表決程序，並親自參與表決，不容以委任他人代理方式，授權他人代為出席、表決；及在進行至作成裁決決定之討論、表決程序前，應先踐行當事人到場言詞陳述意見之程序。惟該等正當行政程序之規定，究竟與司法訴訟之聽訟程序有別，並未要求「未參與當事人言詞陳述意見之裁決委

員，即不能參與裁決決定之作成」，故不能逕以參與裁決決定作成的裁決委員未於事前一併到場參與當事人言詞陳述意見程序，即謂裁決決定有違反正當行政程序之瑕疵。裁決委員侯岳宏2人雖未參與當事人言詞陳述意見之詢問程序，仍於嗣後參與作成原裁決決定之表決。但原裁決決定理由中，對於言詞陳述意見之辯論程序中由當事人所表示之意見，已經詳述其斟酌後予以採納、不採納之理由，應已符合勞資爭議處理法第46條第1項後段規定之程序要求。另裁委會裁決委員共15人，當次參與作成原裁決決定之裁決委員有12人親自到場，且到場參與表決委員是以出席委員全體同意之比例，作成原裁決決定，與同條第1項前段、第2項規定意旨相符，原裁決決定程序並未違反勞資爭議處理法第46條第1項、第2項規定，並無上訴人所稱程序違誤應予撤銷之情形。上訴人雖舉本院107年度判字第9號、第648號、第685號等判決意旨，主張裁決委員未參與當事人言詞陳述程序者，即不應參與作成裁決決定，否則即使言詞陳述程序、辯論程序流於形式、空洞化等語，其見解僅本院在其他個案裁判之意見，並不拘束原審，原審基於前敘理由，難逕予依從之。㈡0624協議之議題七標題，即載明「會務假議題」，惟協議內容卻未繼續沿用「會務假」字眼，反另擇「公假」之字眼，作為參加人幹部或會員代表得向上訴人請假之假別，上訴人明知公司假別處遇差異，面對參加人比照企業工會當時已有空勤組員得請BL公假參與工會會務之罷工爭取勞動權益訴求，在此等清晰之勞資爭議脈絡下，不沿用上訴人給假政策之會務假，也不採取0624協議議題七所使用之「會務假」，卻在寫為同意「公假」之協議書上簽名表示意思合致，顯見上訴人與參加人協議當時，就是同意參加人得比照企業工會之例，請公假參與參加人之工會會務。上訴人雖舉其與桃園市機師職業工會間會務假需要，均核給MT會務假之情事，主張工會會務需要就是給MT會務假，故0624協議就是指MT會務假等語。然上訴人與桃園市機師職業工會間既尚未達成如0624協議

議題七之相近協議，且該機師職業工會並非工會法第36條第2項不待約定即有法定會務公假之企業工會，則上訴人未予該工會幹部BL公假，而僅給MT會務假，是上訴人與該職業工會間之個別協議情形，與0624協議有別，當然也不能對上訴人為有利之證明。㈢0624協議會務公假之約定內容，自屬參加人為促進其會務組織與活動發展，而向上訴人爭取取得與企業工會相同之會務公假的請假權利。且該公假之請假既約定「參加人幹部於工作時間內有辦理與上訴人會員員工事務必要者」「會員代表於出席會員代表大會或臨時會員代表大會時」，即得請公假，就表示上訴人同意在上述條件該當時，參加人幹部或會員代表就有利用工作時間請BL公假辦理會務或出席會議之權利，上訴人並有按協議內容忠實履行之義務，其可歸責於己而無故不依約履行給予BL公假義務，甚至濫用排班表指定服勤時間與ADO（Assigned Day-Off，即保證休假日或指定休假日）指定休假之權利，或擅自濫用員工申請特別休假RDO（Request Days-Off，即選定休假日或指定休假日）之權利，以此等不符合誠實信用原則之工作、休息時間指定方式，使參加人幹部或會員代表完全無從行使0624協議利用工作時間請BL公假參與工會會務之權利，即有不當增加參加人本得依0624協議從事組織或活動發展會務的障礙，即屬不當影響、妨礙或限制工會組織或活動的不當勞動行為。另上訴人如對企業工會忠實遵守給予BL會務公假之義務，卻對參加人有前述不依誠信履行BL會務公假義務之情形，也屬無正當理由對複數工會差別待遇之介入工會發展之不當勞動行為。㈣對於雇主以不當勞動行為所破壞之集體勞動關係秩序，縱使工會特定之組織活動在時空物理現實上已無從回復，但為保護勞工藉工會團結組織持續正當維護勞工權益之需要，裁委會當得藉由命雇主以集體勞動關係正當秩序下，依法或依約本應為之一定行為或不行為，即使救濟命令內容之表現上，似僅關於個別勞工為參與工會組織活動所得享有之勞動條件相關權益（例如休會務公假事宜），但整體

而言，此等命令仍能直接使集體勞動關係所持續展望應有之正當秩序，獲得及時有效之調整回復，自仍屬勞資爭議處理法第51條第2項所容許之救濟命令。原裁決決定主文第3項之救濟命令，核屬就上訴人不當勞動行為對集體勞動秩序之破壞的調整、回復所必要，不僅合於勞資爭議處理法第51條第2項救濟命令之目的，且僅是要求上訴人將各該會議日調整記為假別BL之公假，對上訴人營業經營利益並未形成顯失均衡之過度侵害或剝奪，自不違反比例原則等詞，為其判斷之基礎。

四、上訴意旨略以：㈠依本院近來判決統一之見解，明揭裁委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，依法不應參與作成裁決決定之程序，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。原裁決決定係於106年6月16日由12位裁決委員出席而作成，作成之前於同日下午2時至2時37分召開詢問程序（即言詞陳述程序），其中作成裁決決定之裁決委員侯岳宏及張詠善並未參與詢問程序，該2名裁決委員卻參與原裁決決定之作成，原判決無視原裁決決定明顯違反本院判決所揭示之意旨，逕認原裁決決定之作成程序並未違反正當法律程序及勞資爭議處理法第46條第1項規定，顯有行政訴訟法第243條第1項所規定判決適用法規不當之判決違背法令情事。㈡上訴人於107年12月17日以行政訴訟準備（四）狀說明，上訴人105年11月2日函否准參加人105年11月3日、4日之理事會議、會員代表大會之會務假申請、並無給予MT會務假，並提出參加人理監事及會員代表（申請給假人）105年11月3日、4日之實際差勤狀況，證明原裁決決定主文第1項所載上訴人核給申請給假人105年11月3日、4日MT會務假部分有誤。事實上大部分參加人幹部及會員代表於105年11月3日

、4日並無飛航任務，屬於毋庸提供勞務之空班日。換言之，現實上105年11月3日、4日並無給予MT會務假，原裁決決定主文第1項之認定與事實不符。原判決未審酌上訴人所提證明原裁決決定主文第1項與事實不符之事證，而未將認定與事實不符之原裁決決定予以撤銷，顯與行政訴訟法第189條第1項規定不符。原判決甚至全然未於判決理由中交代，更未說明原審維持認定事實有誤之原裁決決定之理由，亦有行政訴訟法第243條第2項第6款判決不備理由之違法情事。㈢所謂「RDO申請（選定）休假日」被包含於ADO之下，泛指空勤組員之例休假，空服員因工作特殊性而須排班，RDO與ADO都是泛指例休代號，因上訴人公司每位空服員每月休假日數（ADO或RDO）須達8日、每季30日、每年123日，而ADO代碼為系統隨機排定，在符合排班原則下，系統任選8日排為ADO。且要待所有勤務之航班均排定，最後才能使用系統隨機安排ADO而無法提前指定，須特別強調的是RDO、ADO只是上訴人派遣單位於排班時所使用之代碼，主要目的僅是為標註出空勤組員工班表上該日屬休假、毋庸工作，不能臨時派飛勤務。若有將空勤組員特定期日安排為非執行任務日之需求，又要確保特定期日不會遭抓飛者，即須以人工之方式以RDO假別代碼排定。故ADO班別代碼係由排班系統隨機安排；而RDO則係用於特定日期以人工方式排入班表，蓋上訴人本來即可安排空服員勤務及休假，可藉由排班系統隨機指定休假日期（ADO），當然更可以人工方式指定特定日期為例休假日（RDO）。原判決以上訴人之RDO假別代碼與特別休假類比，遽論RDO係由員工自行選定日期請求休假之日云云，顯有不當與違法（與卷內事證相悖且未符論理與經驗法則）。㈣上訴人之所以給予企業工會屬於空勤人員之幹部或會員於召開某些特定會議時BL假別，係因企業工會前曾與上訴人協商，認為就企業工會、且屬空勤人員者、於處理專屬上訴人事務或與上訴人事務相關性高者，始優惠給與BL假別，況並非企業工會幹部參與所有企業工會之會議，上訴人均給予

BL假別，原則上工會有處理會務需求者，上訴人即依法給予MT假別會務假，且企業工會與職業工會不同，會務假之給予將涉及各工會之協商談判能力暨與上訴人關聯度高低，不能逕以企業工會「有」，參加人即得主張當然「享有」。參加人未曾如企業工會與上訴人之磋商過程，既未言明給BL公假，上訴人當然以MT假別會務假為原則核給，絕無違法或違約。又參加人性質上為職業工會，與企業工會之性質有別，如要比較，應就性質上相同之其他職業工會比較，可參上訴人與桃園市機師職業工會之團體協商會議，且機師與空服員同屬空勤人員，薪資結構均涉及飛行時數，然上訴人所核給之會議假別，從會議紀錄可知上訴人均給予MT會務假，並非BL公假。又觀諸0624協議之議題七明確為「會務假」議題，而內容文字上之公假，僅是如同以往工會有混用會務假、公假之情形而已，雙方認知上均是會務假，即工會法第36條定義之會務假（當日免服勞務但給予工資）。況依會務假之定義「依工會法及團體協約相關規定辦理之工會事務」，及0624協議之會議均非由上訴人召開，可知此處所指確實是「會務假」，而會務假就是MT。㈤0624協議之議題七會務假之約定乃MT會務假而非BL公假，原判決就此之認事用法確有違誤，而上訴人係因參加人來函所請會務假不符合0624協議議題七之要件，而歉難依約核給MT會務假，絕非工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。綜觀0624協議之脈絡，上訴人已透過議題三約定給予優於法令標準之休假日數（非上班日），而在上班日，且屬於辦理上訴人會員員工事務另有必要者，始有依0624協議議題七之約定給予會務假之契約義務。故0624協議議題七會務假之約定真意，確係於符合「『在工作時間內』有『辦理專屬華航會員員工事務』且『為必要』者」3要件下，上訴人始有核給會務假之義務。上訴人依0624協議議題三約定有排定空服員保證休假（ADO、RDO）之義務，每月保證休假日（含ADO、RDO）都是8日以上，平均休假日更是10日，已有完整時間可休息並自由從事參加人之會議

及活動。如強令上訴人核給會務假，使參加人得處理非與上訴人員工事務相關之事情，顯然對於上訴人過於苛刻，也是將參加人所涉他航事務之成本全部由上訴人承擔，實有不公。㈥上訴人應給予何種假別代碼、應如何排定員工勤務等，屬上訴人身為企業經營者所必須具有之企業經營、人事管理權限，何況不同假別表彰不同之成本費用，原裁決決定主文第3項實已侵害並不當限縮上訴人公司法人自我決定、企業經營之核心權限。原裁決決定所發布之救濟命令以核給會務假作為手段，與其欲回復立法意旨所賦予排除雇主不當干擾行為、回復侵害狀態之目的間並不符合適當性原則。換言之，原裁決決定所發布之救濟命令無助於目的之達成，原裁決決定主文第3項，不僅因無從履行而屬給付不能，又手段與目的不符合比例原則中之適當性原則，確有違法而應予撤銷，原判決逕認以幹部個人取得休假、飛行時數等利益來填補可作為回復正當集體勞動關係秩序云云，有認識用法之違誤等語。

五、本院經核原判決固非無見，惟查：

㈠按勞資爭議處理法第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）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項及第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委會，依勞資爭議處理法之相關規定處理。

㈡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4項規定授權主管機關訂定不當勞動行為裁決辦法，而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22條規定：「（第1項）裁決委員依本法第44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25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。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。」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，亦足認裁委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。又裁委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。此為本院依上開規定及其立法理由所表示之現行一致見解。

㈢經查，原裁決決定係裁委會於106年6月16日由12位委員出席作成，作成之前於同日下午2時至2時37分召開裁決前之詢問程序（即言詞陳述程序），其中裁決委員侯岳宏及張詠善等2人並未參與該詢問程序，惟卻參與原裁決決定之作成，乃原判決所確定之事實，核與卷證資料相符，自得為本院判決之基礎。而如前所述，裁決委員侯岳宏及張詠善等2人既未參與詢問程序，卻參與原裁決決定之作成，則裁委會所踐行之程序已違反正當法律程序，原裁決決定自屬違法。原判決認裁決委員侯岳宏及張詠善等2人雖未參與當事人言詞陳述意見之詢問程序，但原裁決決定理由中，對於言詞陳述意見之辯論程序中由當事人所表示之意見，已經詳述其斟酌後予以採納、不採納之理由，符合勞資爭議處理法第46條第1項後段規定之程序要求，且裁委會裁決委員共15人，當次參與作成原裁決決定之裁決委員有12人親自到場，且到場參與表決委員是以出席委員全體同意之比例，作成原裁決決定，與同條第1項前段、第2項規定意旨相符等語，所持法律見解即有違誤。從而，原裁決決定履行之程序既有瑕疵，則無論其實體是否有理，均無由維持，上訴人求予廢棄，為有理由，應由本院依原判決所確定之事實，將原判決廢棄，並將原裁決決定予以撤銷，著由勞動部所屬裁委會履行正當法律程序後，另為適法處分。

六、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259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　7　　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　吳　明　鴻

法官　蕭　惠　芳

法官　林　欣　蓉

法官　高　愈　杰

法官　曹　瑞　卿

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　華　民　國　109　年　5　月　7　日

書記官　莊　子　誼