臺北高等行政法院判決

108年度訴更一字第77號

109年1月9日辯論終結

原　　告	中華航空股份有限公司	
代　表　人	謝世謙（董事長）	
訴訟代理人	陳金泉	律師
	葛百鈴	律師
	李瑞敏	律師
被　　告	勞動部	
代　表　人	許銘春（部長）	
訴訟代理人	蔡順雄	律師
	鄭凱威	律師
	郭子揚	律師
參　加　人	桃園市空服員職業工會	
代　表　人	趙　剛（理事長）	
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，原告不服被告中華民國106年3月2日105年勞裁字第41號不當勞動行為裁決決定書主文第1項，提起行政訴訟，經本院106年度訴字第694號判決後，最高行政法院發回更審，本院判決如下：

主　　文

原裁決決定主文第一項撤銷。

第一審及發回前上訴審訴訟費用均由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告與參加人間的勞資爭議事件，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同年6月23日24時開始罷工。之後原告與參加人於同年月24日進行協商，就議題五「外站津貼」議題，達成以下協議：「　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。　公司（即原告，下同）應嚴格執行非會員不得享有第1點『外站津貼』調升之待遇，會員名單應以桃園市空服員職業工會（即參加人）提供之名單為準。　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。　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，以原告違反105年6月24日協議第2點之系爭禁搭便車條款及其他行為，構成不當勞動行為，依勞資爭議處理法第51條第1項規定，向被告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（下稱原裁決決定）：「一、確認相對人（即原告）105年6月28日與相對人企業工會達成協議，違反兩造（即原告與參加人）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（即參加人）其餘申請駁回。」原告不服原裁決決定主文第1項，提起行政訴訟，前經本院106年度訴字第694號判決（下稱原判決）駁回原告之訴，原告

提起上訴，經最高行政法院108年度判字第404號判決（下稱發回判決）廢棄原判決，發回本院更為審理。

二、原告起訴主張及聲明：

主張要旨：

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，嗣於同年11月15日始提出補充理由書，具體敘明其主張原告構成工會法第35條所定不當勞動行為的具體原因及事實理由，此時方得謂已提出申請。然斯時距原告於同年6月28日允諾中華航空股份有限公司企業工會（下稱企業工會），同意比照與參加人所訂105年6月24日協議辦理，已逾勞資爭議處理法第39條第2項所定90日之申請裁決期間，故參加人本件裁決申請自非合法。

本件作成原裁決決定的裁決委員侯岳宏，並未參與詢問大會程序，而曾參與詢問大會程序的張詠善委員、吳慎宜委員，則未參與作成裁決決定程序，原裁決決定顯違正當法律程序及勞資爭議處理法第46條第1項規定。

原裁決決定既認105年6月24日協議不具團體協約的效力，並謂一般性集體協議中約定差別待遇條款是否有效，以及參加人得否請求原告履行105年6月24日協議，均屬民事爭議，應由民事法院認定，被告無從認定，卻又謂105年6月24日協議第2點之系爭禁搭便車條款不論是否有效，被告均得審查原告是否構成不當勞動行為，所持理由顯相矛盾。又我國法律中，僅團體協約法第13條規定得於團體協約中約定禁搭便車條款，105年6月24日協議既非團體協約，系爭禁搭便車條款即屬自始、當然、絕對無效，對原告無任何拘束力。縱認105年6月24日協議性質屬團體協約，然當時原告的董事長及總經理均於是日甫到任，對於協商會議談判過程7項涉及人事

及空服員管理等議題，可能造成的影響層面無法完全掌握，而熟稔原告人事及空服員管理議題運作的承辦人，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，顯見原告的董事長及總經理係在無相關經驗，且在參加人採取突襲式罷工的情況下，陷於「急迫」、「輕率」及「無經驗」，而簽署105年6月24日協議。又105年6月24日協議之第3點約定原告對非工會成員調升外站津貼同時，參加人所屬會員必得再額外獲得同額給付，形同「永遠的差距條款」，參考學者林更盛引用德國聯邦勞動法院的見解，應屬無效，原告並無應遵守或履行的義務，是原裁決決定認原告違反該無效的約定，構成不當勞動行為，自屬違誤。再者，縱認非約定於團體協約中的系爭禁搭便車條款為有效，105年6月24日協議關於外站津貼調整的始點為同5年7月1日，而原告與企業工會達成協議，係同意自同年6月30日起調整外站津貼，本未違反自同年7月1日才生效的系爭禁搭便車條款。況被告所屬全體空服員均屬企業工會的會員，原告同意自同年6月30日調整外站津貼，對參加人的會員同屬提前1日調整外站津貼，並無不利，原裁決決定卻以此為由，認定原告同意企業工會的訴求，自同年6月30日調整外站津貼之舉，使參加人遭受打擊，構成工會法第35條第1項第5款所定之不當勞動行為，亦於法有違。

原告早與企業工會簽署團體協約，本於學理上的義務衝突理論，即一人同時負擔多數義務而不能併存致生衝突者，如因履行較高或同等義務，不得不違反另一義務者，應阻卻違法。況參加人與原告約定的系爭禁搭便車條款，造成非屬參加人會員的空服員，無法獲得調整後相同外站津貼的薪資待遇，牴觸勞動基準法第25條後段關於工作相同、效率相同，即

應給付相同工資的強制規定，依民法第71條規定，應為無效，原告自無遵守的義務。故無論基於勞動基準法第25條後段規定同工同酬為雇主應遵守的法定義務，或基於原告應遵守與企業工會間團體協約的義務，原告對所屬全體空服員發放外站津貼的金額既應一致，原告未履行系爭禁搭便車條款，自無違約或構成不當勞動行為之可言。

企業工會是否同意參加人採取的罷工行動，或與參加人立場一致與否，屬該工會的自治事項，原告絕無利用企業工會打壓參加人的情事。另參加人在105年6月23日18時1分在其工會臉書網頁上，突然宣布自翌日0時開始罷工，顯係突襲式違法罷工，有違權利濫用及誠信原則，依法不應受保護。原告面臨眾多旅客的搭乘權益，當然必須採取緊急應變措施因應，故在參加人罷工前，即宣導或說明希望員工可以選擇不參與罷工或給與罷工期間出勤員工若干獎勵金，此乃雇主合理與合法的處置，且有正當理由，絕非不當勞動行為，較諸其他雇主面臨工會罷工，曾以鎖廠與之對抗者，尚屬輕微，於法於情於理均不應苛責。

聲明：原裁決決定主文第1項撤銷。

三、被告答辯及聲明：

答辯要旨：

參加人於105年10月18日申請裁決時，雖未載明請求的原因事實，然已於同年11月15日依不當勞動行為裁決辦法第9條第2項規定補正。又原告與企業工會的協議內容並未公開，報章媒體報導內容的正確及真實與否，尚非無疑，故難認參加人由報章媒體報導，即可知悉原告與企業工會達成依原告與參加人105年6月24日協議內容履行的協議，故參加人主張於同年8月19日知悉原告第一次發放調升後的外站津貼後，

始確認非會員亦獲調升待遇，應可採信。是參加人於同年10月18日申請裁決，並未逾勞資爭議處理法第39條、第51條第1項所定90日之申請期間。

裁決委員會於106年2月24日召開詢問會議係由黃程貫、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名委員出席，則依勞資爭議處理法第45條、第46條第1項及第2項規定的意旨，裁決決定僅須經上開出席委員之半數以上（即6名委員以上）同意即可。而本件作成原裁決決定的委員為黃程貫、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，扣除未參與同日詢問會議的侯岳宏後，尚有9名作成決定的委員為出席詢問會議的委員，已逾出席委員1/2以上，達2/3，且參與作成原裁決決定的侯岳宏委員雖未出席詢問會議，然其參與裁決決定時，既已審閱包含會議紀錄在內的卷證資料，並聽取其他委員的意見，應認其於參與作成裁決決定時，得類推適用行政訴訟法第132條準用民事訴訟法第211條之更新程序，而與直接審理原則無違，並未違反正當法律程序。

參加人的會員，原均為企業工會的會員，故原告存在複數工會，而企業工會於參加人罷工前夕，曾於105年6月20日召開記者會反制，批評罷工行動由非原告內部的工會主導並不合理，且指控罷工受外部勢力操控，要求安定並保障工作權，其立場與原告較一致，足見兩工會立場不同且相互競爭。又企業工會的會員，係因工會法第7條規定而強制入會，參加人則屬職業工會，會員係認同其理念而入會，且於企業工會的會費外，尚須額外繳交參加人入會費新臺幣（以下未標示幣別者同）5,000元及會費每月200元，倘會員認無額外加入

參加人工會之必要，紛紛退會，參加人可能面臨生存危機。故原告於參加人罷工後，與參加人達成105年6月24日協議，訂定系爭禁搭便車條款，目的在爭取較企業工會為優的勞動條件，以維繫工會存在，意義重大，原告竟違反該條款，使企業工會得以搭便車，甚至同意企業工會提前1日調整空勤差旅（外站津貼），使企業工會取得優於參加人的條件，不禁讓人有凡參加企業工會者即得坐享其成之觀感，其後果將造成原告員工不願意加入參加人工會，甚至使參加人的會員萌生退意，因此削弱參加人的運作，故可認此係對參加人工會的支配介入，構成工會法第35條第1項第5款不當影響、妨礙參加人組織之不當勞動行為。是原裁決決定主文第1項確認原告105年6月28日與企業工會達成協議，違反原告與參加人於105年6月24日協議第2點之禁搭便車條款的行為，構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，並無違誤。

聲明：原告之訴駁回。

四、參加人陳述及聲明：

陳述要旨：

原告並未公布其與企業工會達成之協議，對外公開的說法均為其已與參加人簽署系爭禁搭便車條款而無法同意企業工會訴求的意旨，故參加人於105年6月28日無從產生原告行為構成不當勞動裁決的確信，至同年8月19日為罷工後原告首次以每小時5美元計算外站津貼，參加人透過管道確認未參加罷工之空服員亦取得每小時5美元的外站津貼，始悉原告有違反工會法第35條第1項之行為後，於同年10月18日申請裁決，自符合時效的規定。又當時申請書雖未記載理由，然此為得補正之瑕疵，且參加人業於同年11月15日補正原因事實暨申請理由，是原裁決程序並無違誤。

勞資爭議處理法並未規定作成裁決決定的委員須均為參與詢問程序的委員，其目的在利用行政程序效率及彈性之特色加速解決勞資爭議，故若將裁決程序比擬為司法程序而有直接審理原則之適用，將導致裁決程序窒礙難行，反而違背立法本旨。

原告違反105年6月24日協議第2點之系爭禁搭便車條款，是否構成不當勞動行為，應依勞資關係的脈絡，就客觀事實的一切情狀，認定原告的行為是否具有不當影響、妨礙或限制參加人的成立、組織或活動的情形，與系爭禁搭便車條款是否有效無涉。原告明知企業工會與參加人間具有競爭關係，並在參加人發動罷工並與原告簽署系爭禁搭便車條款後，另與毫無作為甚至阻撓罷工的企業工會簽訂條件更優渥的條款，藉此挑撥離間參加人與會員的關係，即構成不當勞動行為；至於原告與參加人間105年6月24日協議的性質是否屬團體協約，系爭禁搭便車條款是否有效，與原告本件行為是否違反工會法並無關聯。

我國團體協約法第13條明文允許禁搭便車條款，此係立法者考量搭便車行為即為消極團結權之濫用，且勞動基準法第25條所規範者係性別平等待遇，與本件係參加人集體勞動權的行使亦無涉。是原告主張系爭禁搭便車條款係絕對差距條款而為我國法秩序所不許，其違反系爭禁搭便車條款係基於勞動基準法第25條同工同酬的規定等語，實屬無稽。

聲明：原告之訴駁回。

五、本院經與兩造及參加人確認的本件爭點：

參加人以原告有工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，而於105年10月18日向被告提出裁決申請，是否已逾法定90日之申請裁決期間？

如　為否定，則參與作成原裁決決定之委員侯岳宏並未參與詢問程序，是否違反正當法律程序？

如　為否定，則被告認定原告於105年6月28日與企業工會達成協議，違反原告與參加人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，有無違法？

六、本院的判斷：

前提事實：

爭訟概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有不當勞動行為裁決申請書（原裁決決定卷第1-2頁）、原告與參加人105年6月24日協商會議紀錄（同卷第17-20頁）、原告與企業工會105年6月28日協議書（同卷第124頁）及原裁決決定（同卷第343-376頁）可查，堪信為真實。

參加人以原告有工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，而於105年10月18日向被告提出裁決申請，並未逾法定90日之申請裁決期間：

勞資爭議處理法第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40條第2款規定：「裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：……二、請求裁決之事項及其原因事實。」第41條規定：「（第1項）基於工會法第35條第2項規定所為之裁決申請，違反第39條第2項及前條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正。（第2項）前項不受理決定，不得聲明不服。」第51條第1項規定：「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……規定。」

原告於105年6月28日與企業工會達成協議，同意企業工會會員之空勤差旅（外站津貼）調整，自同年月30日起生效，並分兩階段辦理，第一階段之計給起始時點為同日，計算標準為每小時4美元，第二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，有原告與企業工會所訂協議書可憑（原裁決決定卷第124頁）；參加人陳述：其係因原告於105年8月19日亦對非會員發放調升後之外站津貼，始悉原告與企業工會訂有上開協議一節，則據參加人於裁決程序中提出薪資明細與存摺為證（同卷第156-157頁），並經原告於裁決委員會106年1月11日第2次調查會議時，表示對於105年8月19日發放外站津貼一事無爭執（同卷第159頁）。是參加人於105年8月19日知悉原告與企業工會間之上述協議後，於同年10月18日向提出裁決申請書（同卷第1頁被告收文章戳），以原告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，向被告申請裁決，繼而於同年11月15日提出申請補充理由書　，載明原告於第一次發放調升後之外站津貼時，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，構成不當勞動行為等原因事實（同卷第4-8頁），並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，是被告予以受理並為實體決定，於法相合。

原告雖主張其於105年6月28日允諾企業工會，同意比照與參加人105年6月24日協議相同內容一事，參加人已同步知悉，並經當時報章媒體報導，而參加人於同年10月18日所提裁決

申請書，並未記載認為其構成不當勞動行為之事實及理由，遲至同年11月15日始具狀補正，業已逾90日之法定期間等語，並舉自由時報同年6月28日標題為「7/1不休假了！華航企業工會與資方達成共識」之報導，及參加人於同年6月29日在其臉書網頁所發聲明為證。惟由上述自由時報報導首段：「華航企業工會與華航今天下午進行協商，雙方取得共識，華航資方針對企業工會所提出之8項訴求，多數表示同意，包括恢復全體員工年度晉支、追補原凍結年資、調高非地勤津貼、保證全公司員工全年休假日為123天等。」及其後：「華航企業工會8項訴求：……　空勤差旅費一律調升至每小時5美元，提升生活品質，所有機師及客艙組員條件一致。（因職業工會的禁搭便車條款，讓空勤組員的差旅費有所差異，企業工會要求一律調為5美元，並要求交付仲裁；華航同意只要勞工局解除此條款，對於未享有每小時5美元空勤差旅費的空服組員會回溯追補到7月1日。）」等內容（原裁決決定卷第44、45頁）之記載觀之，原告對企業工會所提8項訴求中，僅就恢復全體員工年度晉支、追補原凍結年資、調高非地勤津貼、保證全公司員工全年休假日為123天等項目表示同意，至於將外站津貼一律比照與參加人間之105年6月24日協議第2點，調升至每小時5美元部分，原告則表示須待勞工局解除其與參加人所訂系爭禁搭便車條款後，始得比照辦理；至原告另提出參加人於其臉書網頁所發聲明，僅係參加人表示聽聞企業工會於105年6月28日與原告達成共識，以及長榮航空提高空服員之外站津貼，參加人樂見航空業受僱者之勞動權益全面受惠（同卷第46頁），並無一語提及參加人已得悉原告同意企業工會比照與參加人間105年6月24日協議第2點調升外站津貼訴求之事。故由上述新聞報導

及網頁內容，無從證明參加人於同年月28日即知悉原告違反系爭禁搭便車條款及與企業工會達成協議之事。是原告執此主張參加人於該日即得知其違反系爭禁搭便車條款等語，為不可採。

原告固另稱參加人於105年11月15日以書狀表明請求裁決之原因事實時，始得謂已提出申請，而斯時已逾法定90日之申請裁決期間等語。惟承前所述，參加人於同年10月18日提出裁決申請書，並未逾法定之90日期間，至於該申請書未記載請求裁決之原因事實，則屬依法得補正之事項，而參加人既已於同年11月15日自行具狀補正，其申請程式即無欠缺。是原告主張參加人裁決之申請並非合法等語，亦不足採。

本件裁決程序違反正當法律程序：

受發回或發交之高等行政法院，應以最高行政法院所為廢棄理由之法律上判斷為其判決基礎，行政訴訟法第260條第3項定有明文。本件為經最高行政法院發回更審之案件，本院在此個案中，自應受發回判決所表示個案法律意見之拘束，並依其提示之法律意見，據以為解釋法律之指針。

勞資爭議處理法第5條第4款規定：「本法用詞，定義如下：……　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條第1項規定：「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。」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）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。」勞資爭議處理法第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條第1項規定：「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。」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。

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。

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，參與該言詞陳述程序委員為黃程貫、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，有該日會議紀錄可佐（原裁決決定卷第316-341頁）；而依106年3月24日作成之原裁決決定觀之（同卷第375-376頁），原裁決決定委員則係黃程貫、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，二者參與之裁決委員並不完全相同。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、吳慎宜則未參與作成裁決決定程序。故本件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，是原告據以指摘裁決委員會所踐行之程序不符正當法律程序而有瑕疵，核屬有據。

ㄇ原裁決決定之作成既因裁決程序違反正當法律程序而違法，則「被告認定原告於105年6月28日與企業工會達成協議，違

反原告與參加人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，有無違法？」此一實體爭點，即無庸再予審究，附此敘明。

ē綜上所述，本件裁決程序有未參與詢問程序之委員，卻參與作成裁決決定之瑕疵，違反正當法律程序，原裁決決定自屬違法，是原告訴請撤銷原裁決決定主文第1項，為有理由，應予准許，裁決委員會應於履行正當法律程序後，另為適法之裁決。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　30　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　張國勳

法　官　梁哲瑋

法　官　孫萍萍

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件

(續上頁)

符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備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，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
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　、　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　所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　30　　日

書記官　李虹儒