

裁判字號：最高行政法院 107 年度判字第 685 號 行政判決

裁判日期：民國 107 年 11 月 12 日

案由摘要：工會法事件

最高行政法院判決

107 年度判字第 685 號

上訴人即

原審原告 臺灣水泥股份有限公司

代表人 張安平

訴訟代理人 陳業鑫 律師

上訴人即

原審被告 勞動部

代表人 許銘春

訴訟代理人 朱瑞陽 律師

許雅婷 律師

參加人 宜蘭縣臺灣水泥股份有限公司蘇澳廠企業工會

兼代表人 陳為泓

上列當事人間工會法事件，兩造對於中華民國 106 年 11 月 9 日臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1506 號判決，各自提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決主文第二項關於駁回上訴人臺灣水泥股份有限公司其餘之訴暨該訴訟費用部分，均廢棄。

上開廢棄部分，原決定主文第二項撤銷。

上訴人勞動部之上訴駁回。

第一審及上訴審訴訟費用均由上訴人勞動部負擔。

理 由

一、緣參加人陳為泓（下稱參加人）及宜蘭縣臺灣水泥股份有限公司蘇澳廠企業工會（下稱參加工會）向上訴人臺灣水泥股份有限公司（下稱臺泥公司）申請會務公假遭拒絕（申請及准否情形如原判決附表），而與臺泥公司間發生不當勞動行為爭議事件，遂申請上訴人勞動部（下稱勞動部）為裁決，經勞動部所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會

）審認後，於民國 105 年 8 月 5 日作成 105 年勞裁字第 16 號，主文：「 相對人（即臺泥公司，下同）否准申請人工會（即參加人工會，下同）105 年 2 月 18 日函申請申請人（即陳為泓）105 年 2 月 25 日上午 8 時至 12 時召開申請人工會第 9 次團體協約第 7 次協商會前會之會務公假，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 3 款、第 5 款之不當勞動行為。 相對人否准申請人陳為泓申請 105 年 3 月 11 日、105 年 3 月 15 日、105 年 3 月 16 日上午、105 年 3 月 17 日及 105 年 3 月 18 日之會務公假，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。 相對人應核給申請人陳為泓 105 年 3 月 11 日、105 年 3 月 15 日、105 年 3 月 16 日上午、105 年 3 月 17 日及 105 年 3 月 18 日之會務公假。 申請人陳為泓請求確認相對人否准 104 年 6 月 8 日、104 年 6 月 24 日、104 年 7 月 14 日會務公假構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為部分不受理。 申請人其餘請求駁回。」之裁決決定（下稱原決定），臺泥公司不服原決定主文第 1 項至第 3 項，提起行政訴訟，經原審為「原決定關於主文第 1 項、第 3 項撤銷，臺泥公司其餘之訴駁回」之判決（下稱原判決）。兩造各自對不利部分聲明上訴。

- 二、臺泥公司於原審起訴主張：(一)不當勞動行為裁決之申請，勞資爭議處理法第 51 條第 1 項既係準用同法第 39 條第 1 項規定，應認僅「勞工」得為裁決程序之適格申請人。勞動部亦自承「工會本身是組織，不會有會務公假的需求」，依工會法第 36 條及勞動基準法第 43 條與勞工請假規則等規定，申請「公假」之主體亦為勞工，則參加人工會既不具申請會務公假之適格，難謂就個別勞工所受之不利益待遇，具有何固有之裁決程序申請人適格。(二)裁決委員會就不當勞動行為所為之決定，不應享有判斷餘地。況本件所涉及者，為工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為之規定，其核心爭議在於同法第 36 條會務公假要件中所謂「辦理會務之必要」之不確定法律概念之適用，然其屬「評價性概念」，並無涉及科技、環保、醫藥或學識測驗等高度專業性之判斷，屬司法審查範圍內得以結合吾人社會生活經驗予以確認，無須積極肯認其判斷餘地。(三)立法者已針對雇主未依工會法第 36 條

第2項規定給予公假者，選擇以工會法第36條及第46條為獨立於工會法第35條及第45條外之立法規範與制裁手段，則工會法第36條規定應優先於同法第35條第1項規定而適用。而雇主違反工會法第36條時，非依勞資爭議處理法第51條第1項規定開啟裁決程序，原決定主文第3項命臺泥公司應核給參加人會務公假之一定行為，已違反行政程序法第34條本文之規定，且違反一事二罰之原則。勞動部未優先適用工會法第36條及第46條規定，依行政罰法、行政程序法等規定開啟罰鍰裁處程序，亦違反法定之正當程序，而有判斷瑕疵。(四)105年2月25日會務公假之申請函所提及理事張信忠、羅國禎及張其生之職務代理人或已達當日加班法定上限、或前2日已連續達加班法定上限、或在休假中，臺泥公司為避免強迫其他員工加班，或避免以非職務代理之人選代理職務，且105年2月已先核給參加人105年2月3日、105年2月17日之全日會務公假，後更核給105年2月25日4人次16小時及2月26日8人次之會務公假，總計105年2月份已核給76小時共14人次會務公假，僅得在考量廠內人力調度困難及職業安全下，否准該次會務公假之申請，臺泥公司實非基於「不當勞動行為之動機、認識、意圖」而否准參加人會務公假之申請，自無工會法第35條第1項各款之適用。又臺泥公司依據個案以及實際會務所需，進行會務假申請審查，無論係工會幹部、會員或非會員，均一視同仁。參加工會於申請日前2日始追加申請105年2月25日全日會務公假，致臺泥公司無從完成內部作業安排。至本院104年度判字第423號判決，係重申「勞雇雙方對於和解之合意，應以之作為勞資行為內涵，雙方有予以遵行之義務，以維繫勞資集體關係之長期穩定發展。」之意旨，無法直接推論得出雇主應「給予工會幹部進行內部溝通之合理時間」而「工會毋須給予雇主進行內部溝通之合理時間」之單方面義務。(五)參加工會105年3月9日台蘇企(105)字第017號及第018號申請函所載公假之事由僅為「辦理會務」；105年3月10日台蘇企(105)字第019號申請函亦僅敘明「3月14日理、監事會議、3月25日會員大會會議召開」，惟均未針對連續長達1週會務公假之必要性及繁簡度提出

任何釋明，不符臺泥公司之人事管理規則。況臺泥公司就參加人準備3月14日理監事會議之需要，已於105年3月3日核給會務公假，並非勞動部所言於105年3月15日才回溯給予。且過去已罕見以連續超過2日以上之會務公假進行會務處理，本次申請公假竟長達1週以上，卻未釋明有何申請之必要，其釋明程度上明顯違反「方式應與目的相當」之比例原則。又長達7日之會務公假申請，至少應予臺泥公司15日之審酌期間，參加人工會遲於105年3月9日始倉促申請，臺泥公司自然作業不及，無從核准會務公假。另臺泥公司於制頒、修正人事管理規則實施細則時，均會於公布欄張貼、公告週知，且人事管理規則實施細則確實置於所有蘇澳廠勞工隨時易於認識之狀態。參加人稱該人事管理規則實施細則未公開揭示，未發生拘束參加人之效力云云，顯不足採。(六)勞動部103年勞裁字第1號之裁決決定，明示資方給予工會會務公假之長短，應由雙方進行協商，裁決委員會不宜介入，以符勞資自治之原則。前開決定意旨已形成合法行政先例，本於處理會務假之相同議題，應為相同之處理，原決定主文第3項強制指定臺泥公司應核准具體會務公假之時間長短，已違反行政自我拘束原則。(七)參加人於105年3月11日及15日至18日確有出勤並提供勞務，臺泥公司實無法就已正常出勤之事實，事後變更為不存在之處理會務事實，更無從以會務公假強行嗣後變更正常出勤紀錄，原決定主文第3項以救濟命令課予臺泥公司須就前開申請「核給公假」之義務，顯非可達成勞資爭議處理法第51條第4項所規定以回復原狀為目的，實屬客觀給付不能之無效私法上義務，依民法第246條第1項規定應屬無效。勞動部雖稱該項救濟命令之目的為促使臺泥公司以補休或發放加班費等方式回復原狀云云，惟此並未呈現於行政處分之主旨，亦無從自裁決之事實及理由，令臺泥公司得知此項義務；且該救濟命令課予臺泥公司「核假」義務而具有形成作用，此與勞動部所稱給付加班費或假日出勤工資，變異為「給付義務」而屬處分規制效力之重大變更，自應形諸於裁決主文或理由；又裁決主文既未明確補休之日期，裁決於105年8月5日作成後之日期，又如何尋覓1日期重現該

「辦理會務之必要性」，原決定均未予說明，益徵其主文第3項為客觀上履行不能，且違反行政程序法第5條行政行為明確性原則及同法第96條第1項第2款說明義務之規定。勞動部未予調查參加人於105年3月11日及3月15日至18日有無出勤之事實，可見其對於參加人、臺泥公司之有利或不利之事實未盡職權調查證據之義務，違反行政程序法第9條與第36條之規定。另所謂「會務」於工會法施行細則第32條及勞動部函釋、不當勞動行為裁決見解上有嚴格之定義，如令參加人任選時間替代前開時間出勤之補休，將未能得知其所選擇時間是否確為辦理會務，而有悖於工會法第36條第2項之意旨。(八)依相關立法意旨及勞動基準法與勞工請假規則等可知，工會法第36條之會務公假，性質上即為勞工請假規則第8條之公假，其請假程序上應為相同。(九)勞資爭議處理法第46條第1項後段顯係採「言詞審理原則」與「直接審理原則」，故未參與言詞審理程序之裁決委員，自不應參與決定之作成。本件裁決委員蘇衍維並未參與裁決前之詢問程序，竟參與原決定之作成，將致原裁決之「專業性」、「公信力」失其憑依，顯屬違法，且該項違法非得依行政程序法第101條為更正，自應屬違法而應予撤銷之行政處分等語，求為「原決定主文第1項至第3項均撤銷。」之判決。

三、勞動部則以：(一)工會法第35條之規範目的在於避免雇主不當介入工會發展，而「對勞工為不利之對待」僅係雇主介入工會發展之「手段」，非謂該款事由之適用主體僅限於「勞工」。且不利益待遇將使工會會員減少參與工會活動的意思，對工會之組織與活動將產生重大之影響，屬對工會之侵害行為，故工會亦得為該條第1項第1款及第3款不當勞動行為之申請人。(二)不當勞動行為裁決制度係為保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權之行使所特別設置之救濟制度，悉由熟悉勞資法律關係之學者與實務工作者所組成，具有「獨立專家委員會」之性質，由裁決委員會之組成、禁止委任代理之規定、適用調查及訊問程序、裁決書格式與裁決委員之職權以觀，性質上類似法院審判程序，具有「準司法」性格，其決定具有不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，行政

機關無從自由選擇其程序之嚴謹程度，更無從動搖裁決之作成，並非聽證或訴願程序可比擬，故裁決委員會作成之裁決決定，應享有相當之判斷餘地。(三)原決定主文第1項及第2項認定臺泥公司否准會務公假，分別構成違反工會法第35條第1項第1款、第3款及第5款之不當勞動行為，性質屬於確認處分，並無裁罰性；主文第3項乃依勞資爭議處理法第51條第2項規定命臺泥公司為一定行為（即命臺泥公司應核給公假）之不利處分，非行政罰態樣，性質亦無裁罰性，無一行為不二罰原則之適用。且原決定作成後，勞動部僅依工會法第45條第1項進行裁處，亦無違一事不二罰之原則。(四)臺泥公司於准駁參加人工會申請關於進行團體協約協商會議之會務公假時，非但有依工會法第35條及第36條規定給予工會幹部會務公假之義務，更有義務依其與參加人工會所簽訂之103年勞裁字第39號案之和解書（下稱103年和解書）意旨，給予參與協商會議之工會幹部進行內部溝通之合理時間，以利下次團體協約協商會議之準備。且參加人工會會址位於臺泥公司廠區內，同日申請與同意隔日及往後之會務公假，對於臺泥公司之核假作業並無困難。又臺泥公司曾於105年2月18日給予參加人工會參與第9次團體協約第7次協商會議之人員半日會務公假，惟參加人工會申請於105年2月25日召開上開協商會議會前會之會務公假時，卻遭臺泥公司以「避免造成其他員工工作超時」為由否准之，且未就是否已「給予工會幹部進行內部溝通之合理時間」具體說明其否准之理由，致使參加人工會就上開協商會議，無法進行會前會之內部溝通，形同架空團體協約協商會議之意義。另臺泥公司雖稱於收到參加人工會公假之申請前，已有核給105年2月26日、2月3日及2月17日等會務公假云云，惟上開公假均與第9次團體協約第7次協商會議之會前會無關，對於該協商會議之事前準備並無助益，無從取代105年2月25日之會務公假。況亦曾有臨時申請仍無礙臺泥公司作業之過往慣例，臺泥公司此次逕以「時間倉促，亦未提供任何申請資料」等理由否准申請，顯係不當濫用會務假之准駁權。(五)參加人工會申請參加人105年3月11日及3月15日至18日之會務公假時，除有理、監事會

議、會員大會召開外，尚處於參加人工會團體協約協商第 8 次會議籌備階段，正值工會會務活動頻繁並與雇主處於緊張狀態之際，臺泥公司無由強令工會提出證明文件或詳附理由始予准假。勞動部於審酌會務公假之必要性與繁簡度時，業已充分審酌事件之性質與當時客觀環境，對系爭事實難認有何涵攝違誤之處。臺泥公司亦曾於會務公假申請當日准假，如：參加人工會於 104 年 10 月 5 日申請 104 年 10 月 7 日宜蘭縣政府「勞動條件協調會議」會務公假、105 年 4 月 11 日申請 4 月 12 日第 25 屆第 6 次臨時理監事會議會務公假，臺泥公司分別於申請當日、申請隔日准許。且參加人工會會址位於臺泥公司廠區內，同日申請與同意隔日及往後之會務公假，對其核假作業並無困難，是參加人工會於 105 年 3 月 9 日申請之 3 月 10 日及 11 日會務公假，無申請作業時間不及之問題。又參加人工會臨時於 105 年 3 月 10 日申請參加人之會務假，所影響之人力僅為 1 人，實難想像此規模之人力調度將影響臺泥公司會務公假核給之作業時程。況臺泥公司就會務公假之申請程序，長期以來即非以其人事管理規則實施細則第 4 條第 1 項規定之時程辦理。(六)原決定主文第 3 項係依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定，基於裁量權採擇適當之方法，即時矯正臺泥公司所為之不當勞動行為，若該公司不遵守即有行政法上不利利益，非直接干預勞資關係，而係勞動部基於法定職權所為之決定，並未逾越法定裁量空間。又會務假屬公假性質，依勞工請假規則第 8 條規定，勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，如雇主應給予員工公假而未給假者，其實質效果形同國定假日要求員工出勤，比照勞動基準法第 39 條規定，工資應加倍發給。依勞動部 87 年 8 月 1 日台勞動二字第 037426 號函釋意旨，休假日工作亦得由勞雇雙方另協商補休。是縱因勞工仍前來上班，現實上無法於同一期日給予公假，仍應給予補休或加班費，以回復勞資關係之原狀。原決定主文第 3 項即基於本案現實上已無法於同一期日給予參加人公假，使臺泥公司得以補休或發放加班費等方式，使勞資關係回復至與「核准會務公假」同一之結果，對此行為義務之內容，法院應予以尊重。(七)工會法係為保障勞工之團結權，為勞動基

準法之特別規定，自應避免會務公假之請假，變相由雇主透過程序審查而為實質之指揮監督，故而會務公假請假之作業程序，當然不適用公司的請假管理規範。依改制前行政院勞工委員會 79 年 7 月 13 日（79）台勞資一字第 14849 號函（下稱勞委會 79 年函）可知，會務公假之申請與一般勞動基準法之請假性質不同，且該函係建議得「參照」勞工請假規則進行協商，而非比照辦理或認定應依勞工請假規則適用。另臺泥公司於參加人工會 105 年 3 月 9 日第 017 號及第 018 號函申請當日即回復不准假，再參考參加人工會同年 3 月 10 日第 019 號函，臺泥公司在 3 月 15 日才回溯給予 3 月 14 日全天及續給 3 月 16 日下午之會務公假，顯見臺泥公司其發文否准會務公假毫無準則。再參考 105 年 2 月 25 日請假歷程，參加人工會早於同年 2 月 18 日申請給予審核時間，但臺泥公司卻又以工作調度困難為由，於 105 年 2 月 22 日駁回，也足以證明臺泥公司之裁量恣意，臺泥公司以參加人工會未依其人事管理規則實施細則第 4 條第 1 項規定時程申請公假云云，顯無理由。(八)裁決委員會之性質為獨立專家委員會，裁決程序與訴訟程序並不相同，且勞資爭議處理法亦未規定參與裁決決定之委員均應參與調查或詢問程序；縱認裁決決定書上具名之委員均需實際出席詢問會議，本件扣除未參與詢問會議之蘇衍維委員，原裁決之作成仍符合勞資爭議處理法第 46 條第 1 項規定之出席數及表決數，並無違反法定程序之瑕疵等語，資為抗辯。

- 四、參加人及參加人工會陳述略以：(一)參加人之會務公假長久以來，均由參加人工會申請，其目的在於想要有一個規範可據以申請會務公假，惟臺泥公司不肯訂定，亦不願依參加人工會之要求進行協商。(二)參加人工會為處理團體協約、執行會務等，均需準備時間，惟基於尊重公司，均以公文方式依請假規定申請會務公假，惟臺泥公司就會務公假之審核未定有一定標準，准假與否相當不確定，致未能給予參加人足夠時間準備會議。而 105 年 2 月 25 日第 7 次協商會議日期，係於 104 年 11 月 25 日第 6 次協商會議時與臺泥公司協商後所訂出，參加人工會於 105 年 2 月 18 日申請會務公假相當合理。況參加人工會理、監事平時有自己的工作，須有事前集結來討論協商

會議事項之時間，臺泥公司未能考量參加人工會理、監事通勤所需時間，只核給半天會務假，顯造成參加人工會理、監事之不便。至臺泥公司陳稱其於 105 年 2 月份已核給參加人許多會務公假云云，惟 105 年 2 月份有些會務公假係參加上級工會的會議，與 105 年 2 月 25 日上午係辦理團體協約協商之會前會之性質並不相同。且參加人自擔任工會理事長以來，從未因辦理會務造成工作上疏失或未善盡應履行之工作義務，其請公假期間，臺泥公司仍照常出貨，並由主管自己找代理人來負責出貨，依此過往經驗，實難謂核給參加工會人事前申請之會務公假，會造成臺泥公司人力調度困難。況臺泥公司以人力調度為由否准參加工會理監事等 4 人之會務公假，卻核給張其生 105 年 2 月 25 日上午申請之個人休假，其主張顯不足採。(三)參加工會原均依公司規定請假，配合公司的審核作業時間，惟臺泥公司並未說明准假所需時間；實則參加工會一直以來均請臺泥公司表示其所需審核時間，惟其均未表示，故其臨訟表示需要 7 日至 10 日之審核時間，實非參加人所能得知。又參加工會欲於 105 年 3 月 14 日召開理、監事會議，所申請 3 月 9 日至 11 日之會務公假，自係準備相關事項，臺泥公司卻只核准 3 月 14 日的會務公假；又同年 3 月 25 日係召開 1 年 1 度之會員代表大會，須整理預算書、決算書、年度工作報告等資料，故申請 3 月 15 日至 18 日會務公假，然臺泥公司未事前協商僅核准 3 月 16 日下午的會務公假。(四)參加工會雖依工會法及勞動基準法之規定請假，惟臺泥公司長期以來均無一定之准假標準，參加工會及宜蘭縣政府均持續要求臺泥公司擬訂會務公假之相關辦法，惟迄今仍未訂出具體辦法，參加人於 106 年 6 月 30 日陪同臺泥公司人事主管至宜蘭縣政府進行勞動檢查之抽檢時，臺泥公司業遭勞動檢查人員要求補正或修改有關請假之規則，復且臺泥公司亦未曾表示須依照公司內部請假規範辦理，故可知工會會務公假之相關辦法與公司請假規則並非相等語，資為抗辯。

五、原審為兩造各一部勝訴、一部敗訴之判決，係以：(一)不當勞動行為裁決制度係鑑於勞方權益、工會活動在我國長期未能獲得有效保障，即時接近法院的救濟亦有未逮，乃予引進，

冀由嫻熟該領域之專家學者進行妥適之即時判斷。復於勞資爭議處理法第4章規定申請、調查、決定等程序及裁決書之記載、主文效力等準司法程序，另於第51條第4項明訂關於工會法第35條第1項侵害勞工團結權行為之決定，免除訴願程序，得逕提行政訴訟。而對於某行為有無影響勞工團結權之行使，應參酌各別行為態樣、不同企業文化、勞資關係之特殊性、事業領域之需求等因素綜合判斷，難以法律巨細彌遺予以規範，自屬不確定之法律概念；將此判斷委諸具專業性之委員遵循準司法之正當程序作成決定，並免除訴願委員會之審查，自應承認裁決委員之獨立性，並尊重其判斷餘地，始符立法意旨。(二)立法上既賦予不當勞動行為裁決制度具準司法之性質，於解釋相關規範意旨時，自應參酌司法上訴訟程序之內涵。勞資爭議處理法第46條明文要求裁決委員應親自出席，於裁決前應由當事人以言詞陳述。審諸文義並參考訴訟法之精神，該法顯寓有使裁決委員直接與聞當事人之陳述，以避免書面、傳聞可能產生之誤解。且依勞資爭議處理法第44條及第46條規定，於調查程序各該委員應於所通知之當事人、相關人員或事業單位以言詞陳述時在場；開會程序，出席之委員亦應於當事人陳述時在場，此均屬不當勞動裁決程序具備準司法化之實踐。勞動部主張勞資爭議處理法第46條立法理由揭示「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）」，已明示裁決決定前當事人之陳述意見非屬訴訟之聽證程序，故未要求裁決委員應於當事人陳述時在場云云。惟按訴訟法上並無聽證程序可比，上開立法理由所指已有不明；況勞動部一則強調裁決程序具備準司法性質，一則又推卻為訴訟程序核心之直接言詞審理程序，不僅自相矛盾，復悖於不當勞動裁決程序以延聘專家擔任委員，期待委員會以合議慎重裁決儘速排除工會活動遭受不當干涉之意旨，所辯不足採。至勞動部說明其內部已建立資訊系統可供委員藉由電子傳輸了解案情，固屬電子化政府之積極作為，惟勞動部尚未建立符合法律程序要求之電子化流程，在

此之前該資訊設備僅屬資料庫概念，與勞資爭議處理法第 46 條第 1 項所要求之直接言詞審理程序，尚有未符。又蘇衍維委員未參與裁決委員會於 105 年 8 月 5 日下午 2 時至 2 時 50 分所召開之詢問程序，卻參與原決定作成之表決程序，固有瑕疵。然扣除其表決權數，其餘作成原決定之委員 11 人均已參加該詢問程序並參與決定，揆諸勞資爭議處理法第 46 條第 1 項規定，本件決定之決議程序仍屬合法。(三)工會法第 35 條將雇主利用其地位對於推動工會活動之勞方，予以一定之不利益，藉以干涉、排除工會活動，影響勞工團結權之行為態樣，以立法定義之；遇有此等爭議時，勞方得依勞資爭議處理法第 39 條規定申請裁決。其目的在請求具專業能力之裁決委員會即時決定，調整影響工會活動之不當行為，制止資方之介入干涉，俾以保障工會活動之順利運作，並維勞工權益，此即不當勞動裁決制度設立目的，故不當勞動裁決委員會之決定，自不具有裁罰性。本件因臺泥公司否准參加人會務公假，參加人及參加人工會認與工會法第 36 條第 2 項規定不符，疑臺泥公司不予公假意在干擾工會活動，而分別申請裁決，其申請之目的即在請求裁決委員會作成判斷，排除臺泥公司之干擾；裁決委員會本於職權調查認定作成原決定，非在處罰臺泥公司，縱勞動部嗣後依工會法第 46 條規定裁罰，亦與一事不二罰原則無涉。(四)工會法第 36 條會務公假之設，是因工會係由經濟上較為弱勢之勞工所組成，其財力、能力都難與資方抗衡，更無法聘僱專業、專職人員處理會務，故為使工會會務之順利推動，對於兼具工會幹部之員工，自應提供時間餘裕以容其準備、執行會務。會務公假之申請如遭否准，自不利於工會活動之推展；如資方有意干擾工會活動而否准，阻礙工會幹部執行會務，不僅削弱工會能力，甚至影響工會活動之推動，造成工會法第 5 條工會任務之不能達成。而裁決委員會之決定，旨在調整影響工會活動之不當行為，制止資方之介入干涉，俾以保障工會活動之順利運作，則參加人工會申請認定本件會務公假是否屬於不當勞動行為，即係維護工會組織己身之權益，自具有申請裁決之當事人適格。(五)關於原決定主文第 1 項部分：1. 原決定主文第 1 項，裁決

委員會所認定之不當勞動行為，僅臺泥公司否准參加人105年2月25日上午8時至12時之會務公假部分，而不及於其他，故本件無必要審究參加人以外工會幹部之會務公假未獲核准部分。2. 當員工兼具工會幹部身分，其工作勤務義務與工會職務義務衝突時，為保障工會活動順利，勤務義務固應退讓。惟員工成為工會幹部之連結因素，仍基於勞資雙方之契約關係，縱個別契約義務面對具公益性質之工會職務，應為退讓，惟其限度仍不應逾越契約關係之基本要求。裁決委員會對於資方否准會務公假所涉不當勞動行為之評價，應審認事實，併同考量會務公假之必要性，及衡量其對於資方之影響，有無目的之達成與手段之損害間顯然失衡之違反比例原則之情事。經核裁決委員會對於本件爭議所進行之程序為3次調查會議（即：第1次於105年6月6日由雙方陳述，裁決委員促請臺泥公司提出過往會務公假之慣例，及勸諭雙方和解；第2次於105年6月21日除雙方陳述外，裁決委員提出預擬之和解方案，其內容並非針對本件申請裁決爭議之事實而為，而係屬通案式之和解方案，建議雙方接受和解；第3次於105年7月4日詢問證人張信忠有關另日爭議，與本件無涉。）、1次詢問會議（即105年8月5日聽取雙方各自陳述）及最後之決議會議；此有各該會議紀錄可憑。足認裁決委員會對於臺泥公司於裁決程序中所主張「措手不及而無法完成內部生產作業安排」乙節，未予調查審認，決定書中復未針對臺泥公司此主張何以不成立，說明其理由。裁決委員會就此會務公假之否准，是否確如臺泥公司主張其有人力調度之困難而不得不然，顯然未予斟酌。3. 個案事實之認定，應依證據為之，不當勞動行為裁決辦法第5章明定有相關調查程序，不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點亦有細節性之規範，無非課予裁決委員會以調查義務，依調查所得認定事實作成決定。至援例論述，僅可作為調查證據所得心證之形成因素，不應逕採前例以推敲方式用為近似證據強度之憑據，更遑論「前例」根本不具證據方法之適格。而103年和解書係勞動部針對參加人工會於103年10月21日主張臺泥公司違反團體協約法第6條誠意原則拖延協商，經裁決委員會於103年

12月9日促成和解。惟勞資爭議處理法母法並未規定裁決程序得行和解程序，其子法不當勞動行為裁決辦法自行於第32條創設「裁決委員會在裁決過程中，得隨時試行和解規定」，則據此成立之和解，其性質係私人間之和解抑或裁決委員會之和解，及其效力如何均有未明。況稽之和解書全文文義，其內容係在描述「每3-4個月進行1次協商會議」之間隔期間為「內部溝通的合理時間」或推導出臺泥公司負有應給予工會幹部進行內部溝通之「會前會會務公假」，又如何推導？難以究明。故基於效力不定、文義未明之和解書，裁決委員會逕而指臺泥公司負有准許會務公假之絕對義務，其違反義務，即屬不當勞動行為，於法無據，似嫌率斷。裁決委員會就決定主文第1項部分，未予調查證據認定事實，致未審酌此部分會務公假之於臺泥公司蘇澳廠營運之影響，核其判斷並無事實依據，復未合比例原則之審查，顯有瑕疵。(六)關於原決定主文第2項部分：會務公假屬假別之一種，復有其特別目的，為避免遭到濫用，員工於服勤日有以會務公假卸免工作之必要時，仍應踐行提出事證以供資方審酌之請假手續。本件參加人工會申請參加人105年3月11日及105年3月15日至18日之會務公假，首日3月11日公假之申請，於2天前之3月9日提出，臺泥公司應已獲知請假之訊息，基於會務公假之特性，並促勞資關係之良性互動，原則上資方應配合准假，臺泥公司如認文件不足手續未備，自得一方面促使參加人工會進一步提出釋明事由之資料，一方面著手安排代理事宜。雖參加人工會迄翌日3月10日始以函文釋明會務公假之事由，惟此屬請假事由之補正，應認參加人工會之請假手續業已完備，除有正當事由外，應予核准。又會務公假係工會法第36條立法保障，僅供工會之理事、監事運用，而給假之目的係供理監事辦理會務，故會務公假性質特別，自不宜與其他一般員工等同看待，一體適用臺泥公司內部之人事管理規則實施細則或勞動基準法第43條授權訂定之勞工請假規則。勞委會79年函亦指明會務公假之申請手續應由工會與業主另訂之，即會務公假之申辦手續並非當然適用勞工請假規則或資方原已訂之規範。參酌勞動部所提出之核假情形，參加人

工會於104年10月5日申請104年10月7日宜蘭縣政府「勞動條件協調會議」會務公假、105年4月11日申請105年4月12日第25屆第6次臨時理監事會議會務公假、臺泥公司分別於申請當日、申請隔日准假，與臺泥公司人事管理規則實施細則第4條第1項第1款「請假1天至2天者，得至少於3天前向直屬主管提出申請，核准後始生效。」之規定未符，足認臺泥公司審核會務公假並未完全依該細則辦理。另參加人工會坐落臺泥公司廠區內該公司事務股之對面，彼此間如有溝通請假事務之需要，理應極為方便，似毋庸行諸書面增加勞費；如有存證必要，以紀錄為之，亦無不可。綜上，臺泥公司以參加人工會未釋明請假事由及請假不符規定（過於緊急），其不及因應為由，否准此部分會務公假，顯乏正當事由。臺泥公司身為資方，依法應配合提供會務公假，乃延誤未准，致參加人未有充分時間處理相應之工會會務，予其不利益之待遇，影響工會活動之進行，妨礙工會運作，原決定評價為工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，於法有據。

(七)關於原決定主文第3項部分：勞資爭議處理法第51條第2項固賦予裁決委員會命令當事人為一定行為或不行為，以即時排除資方對工會之侵害；而因情事不同，命令態樣也難以窮盡，乃允給裁決委員會享有裁量權，因應資方之不當勞動行為型態而作成一定救濟命令，惟該命令內容，自應以達成排除侵害為目的。又該命令既係以主文為之，其內容即必須適法、可能、確定，無須別事探求即可供雙方遵循、執行，始能發揮其功能。本件裁決委員會認定臺泥公司未核給參加人105年3月11日、15日、16日上午、17日及18日之會務公假為不當勞動行為，而於原決定主文第3項命臺泥公司核給各該日之會務公假以資為回復方式。惟參加人於各該日期已準時上班，則因時序之經過，裁決委員會於105年8月5日始命令臺泥公司核給勤務已完成履行之工作日為公假，已屬不可能。則原決定主文第3項自屬給付不能，無以遵守執行。勞動部主張此項命令之效果在促請臺泥公司發給加班費或允給參加人補休云云，惟會務公假之目的在於提供工會幹部處理會務之時間，而非任令幹部休閒或取得利益；會務公假之否准

侵害工會活動之推動，其回復方式自非以幹部個人取得休假、加班費等利益來填補。勞動部另為探求主文之法效，任作主張以上述方式為替代，顯然與會務公假之意旨背道而馳；且益證該項命令未能發揮立法意旨賦予其排除資方不當干擾行為、回復侵害狀態之功能。從而裁決委員會關於主文第3項之判斷顯然有悖於一般公認原則。(八)綜上所述，原決定主文第1項既有前述未予調查證據認定事實，未基於事實作成判斷，且未合比例原則之審查；主文第3項有違一般公認之價值判斷，自有判斷瑕疵，臺泥公司訴請撤銷，為有理由，應予准許；其餘部分即原決定關於主文第2項部分，臺泥公司指摘裁決委員會之判斷具有瑕疵，則未能成立，法院應予以尊重，臺泥公司訴請撤銷，即無理由，應予駁回等詞，為其判斷之依據。

六、臺泥公司以原判決對其不利部分違背法令，主張意旨略以：

(一)不當勞動行為裁決之作成，非僅多數表決或是形式開會投票，應由各裁決委員熟悉裁決資料，實質評議、充分討論後作成決定，亦即採取直接審理之原則。若參與決定作成之委員未參與詢問或調查程序，仍參與決定之作成，毋寧僅是形式開會投票，偏離勞資爭議處理法引進裁決制度之目的。本院107年度判字第9號判決業已表明「未參加言詞陳述程序之委員，不應參與作成裁決決定」。本件蘇衍維委員從未參與本件之審理程序（包含調查及詢問程序），但仍參與原決定之作成，為原判決所認定之事實，依上開說明理應撤銷原決定，迺原判決卻認縱原決定有「蘇衍維委員未參與詢問程序，但參與評議」之瑕疵，但無礙表決結果，而未撤銷原決定主文第2項，違背行政程序法第174條「行政處分惟有程序瑕疵，即須於訴訟撤銷」規定，且有消極不適用勞資爭議處理法第46條第1項及第47條第1項第6款規定之違背法令。又原判決既認定裁決制度具有準司法性，並採取直接審理原則，卻又認上開程序瑕疵，不足以撤銷原決定，除理由顯然矛盾外，亦與司法實務所採行的直接審理原則有違。另原判決引用勞資爭議處理法第46條第1項後段之立法理由，即稱裁決程序之嚴謹程度無須如法院言詞辯論程序一般要求云云，顯

然無視裁決程序已係「行政訴訟化」之現實。且勞動部對於調查職權未盡者，均引用行政訴訟法之規定擴張其職權，但對於行政訴訟法應遵守之規定卻置之不理，此「只享權利，不負擔相應責任」，顯非法治國家常態。(二)由工會法第 36 條之立法過程可知，該條所稱之會務假，其性質向來被定性為勞工請假規則第 8 條之公假，原判決未察相關立法資料，認臺泥公司所公告施行之人事管理規則實施細則第 5 節第 4 條第 1 項有關公假之規定，不適用於本件之「會務公假」，所為論述悖於工會法第 36 條之立法目的。又臺泥公司所制定之人事管理規則實施細則屬勞動基準法第 70 條第 6 款之工作規則，且確實參照勞工請假規則關於各種假別之性質制定。參加人工會成員亦為臺泥公司員工，均知悉此工作規則，且仍繼續僱傭關係而提供勞務，足認該人事管理規則實施細則有勞工默示同意之附合契約效力。原判決忽視上揭事實，援引勞委會 79 年函釋，認會務公假之請假程序並非適用勞工請假規則。不僅適用勞委會 79 年函有所不當，其論述亦悖於論理法則。又原判決所舉 104 年 10 月 7 日及 105 年 4 月 12 日之會務公假，均僅 1 日之會務假，所涉者僅是上揭人事管理規則實施細則第 5 節第 4 條第 1 項第 1 款規定「請假 1 至 2 天者」之情況，與本件涉及同條項第 3 款規定「請假 6 天以上者」之情況不同，原判決將其混為一談，即有比喻失當之違誤。且臺泥公司實際核假的日數比規定之日數短，係體恤工會而給予核假時程上之便利，並未成為習慣，亦不能取代人事管理規則實施細則之規範，更不能合理化為勞工得恣意違反該實施細則之理由，原判決顯違反論理及經驗法則。(三)不當勞動行為裁決之申請，在勞資爭議處理法第 51 條第 1 項既係準用同法第 39 條第 1 項規定，並未擴張申請人資格為「工會」，即應認僅得由「勞工」作為裁決程序之適格申請人。本件為會務公假申請之爭議，應由具會員身分且有會務公假需求之勞工，始為申請裁決之適格主體，原判決逕認工會具有不當勞動行為裁決之申請人適格，有判決適用法規不當之瑕疵。(四)工會法第 36 條、第 46 條規定為完全性規範，於雇主違反工會法第 36 條之准駁會務公假之行政法上義務時，行政機關應係依同法第

46 條規定以「罰鍰」作為法律效果，適用行政罰法作為處分程序，不應經由不當勞動行為裁決程序處理。立法者亦係考量雇主若違反准予會務公假之義務時，因事後救濟多已無從回復，故於工會法第 46 條僅規定罰鍰，而未規定回復原狀之救濟。原決定架空工會法第 46 條規定，未依行政罰法所定程序，反循勞資爭議處理法第 51 條第 1 項之裁決程序，顯違反行政程序法第 34 條第 1 項規定，且有解釋法令不當之違誤。

(五)不當勞動行為裁決之法定審理期限僅 64 日至 114 日，其程序之慎重程度已有可疑。而即使審理期限較長之民事、行政訴訟，均無得於上訴審中享有判斷餘地之保障，何以不當勞動行為裁決能以「因審理程序慎重化、司法化」作為其具有判斷餘地之論理依據。況民事、行政訴訟均由專任性質法官審理，而不當勞動裁決委員則為學者、律師兼任，裁決程序時間又較短，原判決認為原決定具有判斷餘地，較諸一般法院判決，更須尊重而不能撤銷，此認定顯違反經驗法則。且若以「弱勢保障」理由構成「集體勞動法與集體勞資關係」之專業性，進而論證不當勞動行為裁決委員會之判斷餘地，此等同要求行政法院在相關弱勢保障法律，均須降低對行政機關之審查密度，並不合理。另依本院 101 年度判字第 592 號判決意旨，若不確定法律概念屬評價性概念，亦不涉專業性質，不應承認其判斷餘地。本件之核心爭議在於工會法第 36 條會務公假要件中所謂「辦理會務之必要」之不確定法律概念之適用，然核屬評價性概念，並無涉及科技、環保、醫藥或學識測驗等高度專業性之判斷，無須積極肯認其判斷餘地，原判決認其具有判斷餘地，顯有判決適用法規不當之違誤等語。

七、勞動部以原判決對其不利部分違背法令，主張意旨略以：(一)裁決委員會之性質為獨立專家委員會，其裁決程序與訴訟程序不同，勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法雖規定裁決決定作成前應給予當事人陳述意見之機會，惟係為求程序慎重之目的，與行政程序法及民事訴訟法之聽證程序不同，遑論將之比擬為訴訟程序之言詞辯論，原判決逕認勞資爭議處理法第 46 條第 1 項規定，係要求直接言詞審理程序云云，

顯於法有違。又裁決決定為行政機關之行政處分，於程序規範上仍以行政程序法相關規定為基本準則。勞資爭議處理法第 46 條第 1 項並無隱含參與裁決決定之委員均應參與調查或詢問程序，裁決委員會係獨立專家委員會，所為裁決程序具備準司法性質，其類似於獨立機關依法獨立行使職權，自主運作，不受機關之指揮監督，然不得以此推論裁決程序應連結訴訟法之直接審理程序，原判決之認定顯逾越勞資爭議處理法第 46 條規範目的。另本件參與作成決定之蘇衍維委員縱未曾參與調查或詢問會議，仍可由內部工作系統切實掌握雙方攻防之爭點，且裁決委員會於詢問會議前，均會先行審閱承辦該案之審查小組所提出之調查報告，其能充分了解當事人主張。況本件作成裁決決定之委員 12 名中有 11 名有參與詢問會議，其仍符合勞資爭議處理法第 46 條第 1 項規定，裁決決定仍屬合法。(二)勞資爭議處理法雖未就裁決程序中所進行之和解明文規範，然該和解協議既係勞工或工會與雇主之合意，至少具有拘束雙方之契約效力，原判決逕認該和解效力未定，有違論理法則。103 年和解書係因臺泥公司與其工會就團體協約之議定有爭議，彼此於該次裁決過程中，就嗣後團體協約有關事項，包括會議時間、程序及會議前之溝通等，為原則性處理之和解協議。原判決未綜合觀察該和解書之背景及簽署目的，遽認該和解書並無予工會幹部進行內部溝通之意思，顯屬率斷。(三)所謂證據方法係指用以證明待證事實之手段，亦即如何將證據具體呈現之方法，一般常見之證據方法為書證與人證。參加人工會於 104 年 3 月 10 日申請第 9 次團體協約第 2 次會議及同年 9 月 4 日第 9 次團體協約第 5 次會議之會務公假，該申請函即為所稱之書證，不論其與待證事實間之關聯性及證明力，其具有證據方法之適格並無疑問，原判決認該 2 次會務公假申請之前例不具證據方法之適格，顯違背證據法則。另裁決委員會於裁決過程中，已就臺泥公司未准許 105 年 2 月 25 日會務公假是否具有必要性為調查，期間共召開 3 次調查會議、1 次詢問會議及最後決議會議，且請兩造提出相關資料及文件為調查，原判決逕以認定原決定主文第 1 項未予調查，實有明顯違誤。(四)工會得依勞資爭議處

理法第 51 條準用第 39 條申請不當勞動裁決，臺泥公司認工會非合法之不當勞動行為裁決申請人，顯誤解法令。而基於不當勞動行為裁決制度之專業性與嚴謹性，不當勞動行為之裁決享有判斷餘地，其裁決內容應受高度尊重。另資方不給予工會會員會務公假之行為，可分別構成不當勞動行為之行政罰及不給予會務假之行政罰，其處罰的目的不同，前者係為禁止雇主有干擾工會運作之不當勞動行為之規定，後者除為維持工會活動順暢進行而必須給予工會幹部特殊假日辦理會務外，更有保護工會幹部個人生活不因身兼工作及幹部職務而過勞之意義。故基於不同保護目的而為不同方式調查，各就不同違法評價為處罰，未違反一事不二罰原則等語。

八、本院查：

- (一)勞動部之代表人原為林美珠，107 年 2 月 26 日改由許銘春擔任，茲據新任代表人具狀承受訴訟，核無不合，應予准許。
- (二)按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：…… 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決委員會，依勞資爭議處理法之相關規定處理。

（三）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： 通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明。 聽取當事人之意見或詢問證人。 命鑑定人提出鑑定書或詢問鑑定人。 通知有關機關協助提供相關文書、表冊及物件。 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： 調查之處所及年、月、日。 裁決委員及記錄職員姓名。 裁決事件。 到場當事人、代理人、及其他經同意到場相關人員之姓名。 當事人及相關人員所為聲明或陳述之要點。 證人之陳述或鑑定人之鑑定結果。 調查紀錄。 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： 言詞陳述之處所及年、月

、日。 裁決委員及記錄職員姓名。 裁決事件。 到場當事人、代理人、及其他經通知到場相關人員之姓名。 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「……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）。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。

- (四)經查，原決定係裁決委員會於 105 年 8 月 5 日由 12 委員出席而作成，作成之前於同日下午 2 時至 2 時 50 分召開裁決前之詢問程序（即言詞陳述程序），其中裁決委員蘇衍維並未參與該詢問程序，惟卻參與原決定之作成，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，裁決委員蘇衍維既未參與詢問程序，卻參與原決定之作成，則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，於法自非有據。原判決認為原決定之裁決委員共 12 人，扣除未參與裁決前詢問程序之蘇衍維委員，仍有 11 人出席，符合勞資爭議處理法第 46 條第 1 項所定之表決數，仍屬合法，所持法律見解即有違誤。從而，原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。原判決自實體方面審究，撤銷原決定主文第 1 項及第 3 項部分，而維持原決定主文第 2 項部分。就原決定主文第 1 項及第 3 項部分，雖其理由不同，然結果並無二致，仍應予以維持，勞動部執詞指摘原判決此部分違背法令，核無足取，應予駁回。至原決定主文第 2 項部分既有前述之違誤，臺泥公司求予廢棄，為有理由，應由本院依原判決所確定之事實，將原判決此部分廢棄，並將原決定主文第 2 項予以撤銷，著由勞動部所屬裁決委員會履行正當法律程序後，另為適法處分。

九、據上論結，本件勞動部之上訴為無理由、臺泥公司之上訴為有理由。依行政訴訟法第 255 條第 1 項、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 107 年 11 月 22 日

最高行政法院第三庭

審判長法官 吳 明 鴻

法官 鄭 忠 仁

法官 黃 淑 玲

法官 林 欣 蓉

法官 姜 素 娥

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 107 年 11 月 22 日

書記官 莊 俊 亨

資料來源：最高行政法院裁判書彙編（107 年 1 月至 12 月）第 329-356 頁