臺灣新北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第17號

原　　告　美麗華開發股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃世杰

000000000000000000

訴訟代理人　方文瑩律師

　　周志潔律師

被　　告　新北市美麗華開發股份有限公司企業工會(現更名為：新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會)

000000000000000000

法定代理人　黃文正

前一人

訴訟代理人　陳景瑄

被　　告　黃文正

　　詹家丞

000000000000000000

000000000000000000

　　黃文成

000000000000000000

000000000000000000

　　郭嘉裕

000000000000000000

000000000000000000

　　黃阿海

000000000000000000

000000000000000000

　　詹粲泓

000000000000000000

黃益智

張鴻銘

洪混園

周福義

江永琦

蘇邦傑

吳孟樫

黃修平

張家和

胡德源

黃榮村

0000000000000000

0000000000000000

鄭莉楨

0000000000000000

0000000000000000

黃建華

0000000000000000

0000000000000000

高陳麗華

0000000000000000

居新北市○○區○○里00鄰○○000 號

黃詠慧

0000000000000000

0000000000000000

李素玟

0000000000000000

0000000000000000

吳仁中

0000000000000000

0000000000000000

吳予暘

0000000000000000

0000000000000000

吳正中

0000000000000000

0000000000000000

吳家銘

0000000000000000

0000000000000000

姚光祖
葉瑾瑜
蘇承志
前列30人共同
訴訟代理人　楊貴智律師
上列當事人間請求請求損害賠償事件，經本院於民國111年4月6日言詞辯論終結，判決如下：
主　文
原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。
事實及理由
一、原告起訴主張：其所經營之36球洞高爾夫球場因長年虧損並無獲利，適逢球場多項設施、設備已使用30年，亟待更新。原告為求生計，保障最大多數員工之工作權，於民國（下同）110年4月7日舉行股東會，依企業併購法第35條以下規定，通過分割議案暨所附分割計畫書，將原有36球洞依高爾夫球場以18球洞為一單位的編制，於110年5月8日基準日分割予新設之杏美投資經營股份有限公司（下稱杏美公司）及美杏投資經營股份有限公司（下稱美杏公司），同日亦將餐飲業務分割予杏中經營股份有限公司（下稱杏中公司）。原告公司原有員工計133人，不因本次公司分割而使工作權受影響者計107人，有13人因個人因素自行選擇離職，僅13人係因企業併購法第16條未受留用而需離職，比例低於原有員工之10%。被告新北市美麗華開發股份有限公司企業工會（現更名為：新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會，下稱美麗華企業工會）自110年4月8日原告依企業併購法第16條，於分割基準日前30日進行商定留用及通知不留用程序時，因得知極少比例工會成員未受留用，即開始策畫對原告進行具強制力之抗爭行為。嗣於110年5月10日被告美麗華企業工會宣稱獲過半數成員投票同意，決議通過「宣告罷工及設置糾察線」（以下簡稱系爭罷工決議），並自110

年5月11日上午3時30分起，糾集其餘29名被告，在原告所經營之高爾夫球場所在地即新北市○○區○○里○○○路00號之正門唯一出入口，以人牆、小型汽車、相形汽車及其他大型雜物作為障礙物，違法擅自設置管制哨口，阻擋任何員工、球友及客戶之車輛進出往來，斷絕原告經營高爾夫球場之往排通道及經營（以下簡稱系爭罷工行為）。然被告美麗華企業工會於110年5月10日舉行之罷工投票，竟將停權會員捨棄計算於罷工投票門檻母數之內，致系爭罷工決議違反直接、無記名投票且經全體工會成員過半數同意之法定要件，系爭罷工決議顯不適法，不符合勞資爭議處理法第54條第1項、第55條第2項之規定，被告就系爭罷工行為自不能對原告主張拒絕賠償。又被告美麗華企業工會本以原告公司為組織區域，惟被告中部分人員既已親自接受美杏公司及杏美公司之商定留用，並簽署勞動契約，於110年5月8日後當非原告公司之員工，自無參加被告美麗華企業工會對原告從事合法罷工行為之餘地。從而，系爭罷工決議及投票行為，均以被告美麗華企業工會之名義辦理，且在110年5月11日現場之非法罷工行為，現場之宣傳人員、各被告所身著之背心，亦均彰顯及以被告美麗華企業工會為名義，被告美麗華企業工會之法定代理人黃文正，其個人亦參與違法罷工行為，並在系爭罷工行為中，以工會理事長身分帶頭領導，組織人牆、違法干擾、號令其餘被告從事阻擾球友消費者進場之行為，故被告美麗華企業工會所為系爭罷工行為自構成侵權行為，應與其法定代理人黃文正依民法第185條之規定對被告負連帶賠償責任。至於其餘自然人被告，於110年5月11日3時30分起，在原告球場所在地糾眾聚集，以人牆封鎖方式，阻絕想要進入球場的任何客戶消費者，致使消費者無從進入，且在原告所屬的球場外，不斷聚集並搭棚抗議。原告本已接受客戶預訂110年5月11日至5月14日連續舉行四天之「2021 LEXUS CUP車主高爾夫球賽」，因被告之系爭罷工行為以人牆阻擋，且多有激情言語及驚嚇消費者之行為，致球友客戶無

法駕車而入，喪失原本前往球場的休閒娛樂情緒，終致主辦單位取消比賽，原告喪失已確定可取得之營業收入至少新臺幣（下同）613萬8730元，故被告之系爭罷工行為已侵害原告可得確定之財產權，且各被告在主觀心態上，本有團結之意，客觀上亦有共同參加系爭罷工之行為，當負共同侵權行為之責。爰依侵權行為之規定，提起本訴，並聲明：被告應連帶給付原告613萬8730元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告於107年間打算將球場場務工作外包處理，被告美麗華企業工會擔憂此舉將傷害會員工作權益，遂就外包事宜與原告發生爭議，因原告無協商誠意，被告美麗華企業工會只得發動罷工，原告因而與被告美麗華企業工會達成勞資爭議調解，並約定如原告欲將球場工作辦理外包，須與被告美麗華企業工會協商，如有違反須給付違約金。詎料原告於109年間違反約定並逕行使用外包人力，經被告美麗華企業工會另案提起民事訴訟及不當勞動裁決，前者尚由法院審理中，後者業已為勞動部不當勞動行為裁決委員會109年勞裁字第20號裁決決定認定構成不當勞動行為。惟原告為規避前開團體協約，竟以百分之百持股之方式成立美杏公司、杏美公司及杏中公司，隨後將包含被告在內之多數員工以商定留用之方式分散到上開三間公司，藉此主張該子公司毋庸受團體協約拘束，更以商定不留用之方式解雇被告美麗華企業工會理事長黃文正等工會成員，此種作法顯係濫用法人格獨立原則規避雇主法定義務的做法，並且藉機打壓工會。

(二)被告美麗華企業工會因應原告公司企業分割，為保障會員權益，於110年5月13日舉行第二屆第2次臨時會員大會會議（下稱第二次臨時會），該次會議決議無故缺席之會員自當日起即停止會員權利，而第二次臨時會有16名會員無故缺席，則該些會員自當日起即停止會員權利。嗣於110年5月10

日，被告美麗華企業工會舉行第二屆第3次臨時會（下稱第三次臨時會），追認無故缺席第二次臨時會之16名會員停權決議，然無故缺席第二次臨時會之陳金城，因有出席第三次臨時會，故於第三次臨時會獲得復權。綜上，被告美麗華企業工會共有59名會員，扣除第三次臨時會後仍持續遭停權之會員15人，有權參與110年5月11日凌晨3時30分罷工投票之會員人數為44人，而同意罷工之人數有29人，罷工決議獲得過半數通過。被告美麗華企業工會於第二次臨時會前，於110年4月30日利用LINE群組向會員告知工會面臨生死存亡危機，大家務必前來開會，並告知會員該次臨時會將討論理事會就停權程序之提案，因此沒有來參加第二次臨時會的會員形同自行棄權，程序上並無保障必要。而於第二次臨時會後，被告工會亦有以簡訊通知遭停權的會員務必參加第三次臨時會，且有告知只要有出席第三次臨時會就能復權，如不出席則將持續被停權，停權者投票權將受限制等語。由此可見，被告美麗華企業工會已踐行告知義務，被停權的會員猶仍拒絕出席，其權利自無特別保障之必要。

(三)又工會屬於人民團體，應受私法自治原則及工會自主原則之保障，工會法對於停權之程序及法律效果既無做限制規定，被告美麗華企業工會自得決定會員停權之程序及法律效果。原告雖主張停權與除名不同，被停權之會員不等於除名，既仍有保留會員身分，仍應算入罷工投票之表決權總數等云云，然按學者王澤鑑見解，社團總會決議之性質乃一定人數的表決權人所為意思表示趨於一致之及體意思形成行為，而罷工投票之性質與社團總會決議相同，故勞資爭議處理法第54條第1項所規定之「全體」應採合目的性解時為：投票時有權參與集體意思形成之會員，至於遭停權而無表決權之會員，既無從參與集體意思形成行為，自無將其算入表權總數之必要。此外，從體系上論，工會法既賦予工會得對會員為停權處分之規定，可知立法者明文允許工會可暫停會員一切權利，而參與罷工投票為會員權利，當然也可以被暫停。原

告雖引用公司法關於全體股東表決之若干規定，然依公司法第180條第1項、商業團體法施行細則第27條規定，可知無表決權即不應算入表決權之總數乃法理之必然，職是之故，受停權處分之會員不得行使會員權利，自應從投票權人總數中扣除。原告復主張如工會得藉由停權控制罷工投票門檻，恐將致少數會員綁架多數會員之情況云云，但工會的運作須依民主原則，相關決議並非工會幹部可以隨意為之，而被告美麗華企業工會均由會員親自出席並做成決議，故不論是會員大會決議或是罷工投票，實際上都是由會員直接參與討論並形成集體意思，而停權決議也是由會員大會透過多數決所做成。另被告否認李俊男及林碧娥被迫簽署委託書，依被告提出之罷工投票領票紀錄，李俊男及林碧娥之簽名欄位為空白，可知渠等並未領票，且無任何人持所謂委託書代為投票。

(四)原告公司所為分割僅係將原事業單位一分為三，然實質上全部事業仍由原告公司及其法定代理人黃世杰實質掌控，則原告公司、美杏公司、杏美公司及杏中公司為具有實質同一性之公司雇主，故不論被告美麗華企業工會會員受雇於何公司，均應視為受雇於同一僱主。又原告公司分割後仍具有實質同一性，被告美麗華企業工會自得修改章程並變更名稱，使商定留用至美杏公司、杏美公司之會員繼續保持被告美麗華企業工會的會員身分，並據此參與罷工。

(五)被告美麗華企業工會就罷工糾察線之設置方式為拉設象徵性線條，原告員工及球友如要進出球場，均可自由步行穿越糾察線，被告美麗華企業工會不會阻擋。至於糾察線後方之黃色紐澤西護欄，則為原告所擺設，與被告無關，原告稱被告於球場大門擺放大型雜物斷絕往來通道等語，絕非事實。又原告雖主張Lexus汽車因系爭罷工而取消高爾夫球賽，並因此損失613萬8730元，然原告沒有舉證以實其說，委無可採。此外，原告為改善經營體質，球場業務已經移轉給杏美公司、美杏公司及杏中公司經營，卻又主張原告為Lexus高

爾夫球賽的承辦人，其主張明顯矛盾，亦證所謂改善經營體質只是藉口。再則，被告之系爭罷工行為與前開球賽之取消並無相等因果關係，換言之，雇主面對罷工，仍應設法採取應變措施以維持業務並履行其負擔的契約義務。原告高爾夫球賽遭到取消，是因原告自己應變能力不足所致，絕非被告一發動罷工就會發生的結果，與被告的罷工行為顯無相當因果關係。

(六)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見110年12月28日筆錄，本院卷第75至77頁、111年6月14日筆錄，本院卷第317~318頁）：

(一)原告於110年4月7日經股東會決議，於110年5月8日為基準日分割為杏美投資經營股份有限公司（下稱杏美公司）、美杏投資經營股份有限公司（以下簡稱美杏公司）、杏中經營股份有限公司（以下簡稱杏中公司）。

(二)美麗華企業工會於110年5月10日以其會員過半數為由，決議通過宣告罷工及設置糾察線，於110年5月11日凌晨3時30分許為罷工行為，原證3 之照片為真正（以下簡稱系爭罷工行為）。

(三)乙證1 之新北市政府勞資爭議調解紀錄為真正（見本院調字卷2 第173~177 頁）

(四)主管機關換發登記證書如乙證3 、勞資爭議調解如乙證4，乙證5 之調解紀錄為真正（見本院調字卷2 第179~183、185~186 、189~190 頁）。

(五)乙證6 之會議記錄為真正（見本院調字卷2 第191~194 頁）（以下簡稱系爭罷工投票會議）。

(六)110 年5 月11日罷工現場出示投票結果如原證6 所示（見本院卷調字卷1 第155 頁）。

(七)109 年11月2 日被告工會會員人數42人，110 年5月3 日為會員人數73人，其中14人分別退休或資遣而退會，尚餘會員人數59人，為兩造不爭執(見本院卷第317頁)

(八)被告於110年5月10日召開第3次臨時會議，追認將16名會員停權，其中陳金城因出席第3次臨時會議而復權，因此，尚未停權之會員人數於第3次臨時會議計算應到人數為44人(59-15=44)，兩造不爭執（見本院卷第318頁）。

四、原告起訴主張其因被告之不合法決議及違法罷工，致受有613萬8370元營業收入之損害，爰依據侵權行為之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：㈠原告以系爭罷工投票會議及系爭罷工行為均不合法為由，依據侵權行為之規定，請求如訴之聲明，是否有理由？茲分述如下:

(一)原告主張系爭罷工會議決議方法違法云云，被告則以前詞置辯，經查:

1.原告主張被告工會將無故缺席會員大會之會員停權，且系爭罷工決議未將停權之會員計算為工會會員人數，其決議不合法，且停權會員並非除名，停權之會員仍應計入總會員人數，依據實務見解，自應計入工會會員總人數部分:

(1)被告工會是否有決議停權之權利而言:

①工會會員入會、出會、停權及除名，為工會章程應記載之事項。會員之停權或除名，會員之停權及除名之規定之事項應經會員大會或會員代表大會之議決，工會法第12條第7款、第26條第1項第5款、第2項分別定有明文。

②被告工會於110年5月3日召開第2屆臨時會員大會（以下簡稱5月3日決議），依據被告工會章程第11條、第12條規定，並經會員大會議決如下:㈠本次大會未依公告規定事前請假或無正當理由缺席者，經5月3日決議追認為停權之處分。㈡本次會議起，每次(臨時）會員大會，未依公告規定事前完成請假手續，或無正當理由缺席者，經5月3日決議為停權之處分。㈢自本次會議起，未配合被告工會公告之活動、行動或有違反理會決議之命令者，致有損本會會員集體利益者，經上開決議為停權之處分，被告依據開規定，經會員大會決議以應到59人，實到37人，表決同意37人決議通過。有被告

提出5月3日會員大會會議紀錄可按（見調字卷第161~169頁）。準此，被告工會依據前開規定，並經會員大會決議會員停權之權利，合先敘明。

③原告提出最高法院107年度台上字第1932號判決之基礎事實係以未繳納會費剝奪會員資格將會員除名，與本件為將未參與會議將會員停權之基礎事實不同，無從比附援引。原告另提出台灣高等法院105年度上字第670號判決係認定決議方法違法，另提出台灣士林地方法院107年度訴字第291號判決係為未繳納會費喪失會員資格，亦與本件基礎事實不同，均無從援引，亦無拘束本院之效力。

(2)就被告工會決議停權之會員是否應計入會員之人數比例而言:

①被告工會於110年5月10日召開第3次臨時會議（以下簡稱5月10日會議），並於同年5月9日逐一聯繫並通知相關人員，告知5月3日決議內容，建請務必出席本次會議，追認黃偉倫等16人，因違反被告工會章程第11條、第12條，並自110年5月3日起停權，因陳金城出席本次會議而復權，故停權人數為15人，會員人數為59人，扣除停權人數15人，應到人數為44人，當日實到人數32人，並討論是否設置罷工糾察線，親自出席者為30人，同意票數為27人，不同意2人，廢票1人，通過決議，有被告提出5月10日會議紀錄可按（見本院調解卷2第191~194頁）。因此，被告依據勞資爭議處法第54條規定「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線」之規定，合法通過罷工投票之決議，應可認定。

②依據勞資爭議處理法第54條之規定，其中所稱「全體」當然係指投票時有權且有意願參與集體意思表示形成之會員，遭停權而無表決權之會員，已被通知全體會員如不參與5月3日及5月10日之會議，將喪失行使投票表決罷工與否之會員權利，停權之會員自無從參與集體之意思表示，不得算入表決權總數。況5月10日決議開會前一日已逐一通知所有會員包

括停權之會員，須參加該次會議，遭停權之會員並無出席參與罷工之投票之意願，工會法既然已賦予工會有對會員為停權處分之規定，遭停權之會員自己放棄行使罷工投票之會員權利，自不得算入表決權之總數之全體會員之人數，自無少數會員綁架多數會員之情形。

2. 原告主張原告已商定留用之員工為美杏或杏美工之員工，已非原告之員工，不得參加被告工會從事之系爭罷工行為部分:原告將原事業單位分割為三，實質仍由原告公司及黃世杰掌控，原告與杏美、美杏、杏中公司均有實質上同一性之雇主，被告工會已修改章程並更名，其對應之雇主仍具有實質上同一性，自得參與罷工，原告前開主張，自非可採。

(二)原告主張被告所為之系爭罷工行為，以人牆封鎖方式，阻絕進入球場之任何客戶消費者，不斷拒絕並搭棚抗議，致使原告原先主辦之高爾夫球賽取消，受有613 萬8730元營業損失之損害云云，被告則以前詞置辯，經查:

1. 按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。勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。勞資爭議處理法第5條第1項第4款、第53條第1款、第54條第1項分別定有明文。又行政院勞工委員會於101年8月20日勞資3字第1010126744號函釋「核釋勞資爭議處理法第54條關於設置糾察線的定義，係指工會為傳達罷工之訴求，於雇主之營業處所之緊臨區域設置罷工糾察線，勸諭支持罷工，及設置糾察線時的各種應注意事項。」「全文內容：核釋勞資爭議處理法第54條第1項有關設置糾察線之定義及應注意事項，並自即日生效：一、罷工糾察線，指工會為傳達罷工之訴求，於雇主之營業處所之緊臨區域設置罷工糾察線，勸諭支持罷工。故糾察線之設置為罷工之附隨行為，非單獨之爭議行為。二、工會設置罷工糾察線，得以言語、標示、靜坐或其他協同行為等方式進

行。三、工會設置罷工糾察線時，應指派足以辨識身分之糾察員維持現場秩序。四、工會設置罷工糾察線時，應注意人身安全、公共秩序、交通安全及環境衛生之維護，並遵守相關法律規定。」，另勞動部107年1月2日勞動關3字第1060128991號函釋：「又工會依法行使爭議行為及設置糾察線係其法定權利，目的係為向雇主施壓，以迫使妥協進而達成其提升勞動條件，爰工會進行罷工僅係手段而非目的，至於糾察線之設置係為達到罷工之效果，而在罷工現場對尚未參加罷工之勞工或對消費者進行勸諭或阻止，使欲提供勞務之勞工或消費之民眾支持罷工，並在不影響人身安全及公共利益等情事之前提下，縱造成第三人一定程度之不便，仍應尊重與忍受工會爭議行為行使之權利。」，參酌前開函令可知，罷工糾察線為傳達罷工，勸諭支持罷工之訴求於雇主之營業場所之緊鄰區域設置，為罷工支付附隨行為，非單獨之爭議行為。罷工之糾察行為之類型包括（一）罷工宣傳行為:罷工糾察進行過程中，糾察人員經常會透過海報、傳單、標語、旗幟、臂章或身體上特殊的裝飾說明其理念與周之罷工資訊，並引起大眾對於罷工之專注，而在罷工中，罷工的力量，除了來自於工會會員的向心力以外，社會大眾是否認同罷工也經常構成罷工影響的原因之一，一旦社會大眾了解罷工訴求並支持，對於提升參與罷工勞工之信心有所幫助，間接地也會增加勞工加入罷工的意願，在進行罷工宣傳上，我國憲法第11條本有保障人民之言論自由，不論以語言或是其他表達其思想內容之媒介，如文字、圖畫、聲音、動作、穿著以表達出個人之價值判斷或轉述事實，須受到保障。如罷工進行中，罷工糾察人員高舉「反剝削、要生存」等標語旗幟，周知大眾其罷工目的，其乃參與罷工之人對於罷工訴求與立場之表述，此即屬言論自由的行使。（二）勸說勞工加入罷工:其方式由二，其一為進行實力阻止之行為，亦即勸說不欲參與罷工之勞工停止提供勞務，對於想繼續工作之勞工進行勸說，其二為罷工通道與人牆之設置，亦即當罷工糾察人

員組織成罷工人牆，人鍊或罷工通道等團結措施，用以表達與勸說內容相同之意思，涉及言語以外之實力行使的罷工糾察態樣。（三）封鎖事業單位出入口:罷工人牆或設置障礙物亦有可能用以封鎖事業單位的出入口，以控制人員的進出，有愈來愈多學者，封鎖事業單位入口應屬於合法的爭議行為，主要理由除了集體勞動權保障爭議手段的自由外，也基於憲法保障一個「進行有效罷工行為之能力」的理念，因此，只要罷工糾察人員未採用暴力的方式，則暫時地封鎖幾個事業單位出入口，由爭議對等的思維來看，這可以被認為對於集體勞動權所保障的侵害他人財產之權利的合法範圍之內，此外，雇主不可能不頻繁地使用替代人力，並且協助那些拒絕參與罷工的勞工利用較不會被注意到的出口進入事業單位，故為了罷工的有效性而封鎖幾個事業單位大門乃是不可避免的手段。只要封鎖措施在合法的範圍內，則欲進入事業單位工作之勞工，就有忍受繞道或遲到的義務，又罷工糾察所實施的完全封鎖僅係暫時性，應受到合法之評價（見邱羽凡著，論罷工糾察界限與糾察手段之合法性，中原財經法學43期，2019年12月，頁87~151）。

2. 罷工屬於爭議行為之一種。依據勞資爭議處理法第 2 條第 4款規定，所謂「爭議行為」，是指勞資任一方，為達成其主張，所為之罷工、阻礙事業正常運作、及與之對抗之行為。可知，罷工是爭議行為類型之一。勞資爭議處理法第 2 條第 5 款明揭「罷工」之定義如下：罷工，即為勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。勞工發動罷工的原因，往往是希望雇主繼續維持、或變更其勞動條件，或希望自雇主獲取一定之經濟利益，因而透過罷工的手段，給予雇主社會及經濟壓力，以促使雇主接受其主張。勞資爭議處理法於 100 年增訂之第 2 條第 4 款規定明揭「爭議行為」之概念，該規定增訂後，勞方得運用給予雇主壓力之手段，從罷工擴及到其他積極性阻礙事業運作的爭議行為，而該爭議行為與罷工若同時發生，應個別評價其合法性，不會因為伴隨積極之爭

議行為，即必然導致罷工違法。又勞資爭議處理法第 54 條第 1 項肯認罷工時得設置糾察線，所謂「糾察線」，係設置於雇主營業處所之緊鄰區域，透過言語、標示、靜坐或其他相類似行為，以勸諭支持罷工。因糾察線的設置，勢必會相當程度的阻攔進出雇主營業場所的人員。依據行政院勞委會（現為勞動部）101 年 8 月 20 日勞資 3字第 1010126744 號函釋以工會設置罷工糾察線時，應指派足以辨識身分之糾察員維持現場秩序，並應注意人身安全、公共秩序、交通安全及環境衛生之維護，及遵守相關法律規定。勞動部再以 107 年 1 月 2 日勞動關 3 字第1060128991 號函釋以罷工糾察線在不影響人身安全及公共利益前提下，縱造成第三人一定程度之不便，雇主仍應尊重與忍受工會爭議行為行使之權利。準此以解，雇主如試圖破壞糾察線的舉動，可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

3.證人孫世雄即原告之副總經理於本院審理時證述:「（法官問:請問你在現場有沒有看到本件被告等人參與罷工及糾察線的行動?）有。」「（法官問:5 月11日當天，如果有預約的球客想要開車進場打球，球客會遭到工會會員以什麼方式對待?）阻止球友開車進入，這也是我們爭執希望可以留一條道路可以讓球友開車進入。」「（被告訴訟代理人問:球場內有無代步車輛？）只有打球才有球車。」「（法官問:後面紐澤西護欄是誰用的？棚架是誰用的？沙包誰堆的？）1.是公司用的。2.這不是公司的，是工會搭的。3.公司。」「（法官問:這搭紐澤西欄跟沙包的這條路是否為進入球場的唯一道路？）不是，共有兩條。另一條要經過場務部門，客人不會走那條。另一條當天也有工會會員在場罷工。紐澤西欄跟沙包中間我們原留有3 公尺的通道，是後來擔心有非理性的工會會員才設置的，是工會會員開始集結我們才設置的，約是當天凌晨3、4點。球友110年5月11日要進入球場是上午5點45分。」「（法官問:球友後來無法進入球場是否因

為公司設置紐澤西欄跟沙包？）不是，是因為工會會員罷工，糾察線在全面，球友才無法進入。」「（法官問:被告抗辯因原告設置紐澤西欄跟沙包才導致球友無法進入球場，有何意見？）這是錯誤的，紐澤西欄放在路邊已經一個多禮拜，之前還是有正常營業，原留有三米的通道可供客人出入。當天因為被告罷工所以才將紐澤西欄跟沙包堵住道路，不過當天還是有人員待命，如果工會願意讓球友進入，公司就會開放。」「（法官問:當天有無看到球友要進入球場，而被工會會員阻擋的球友？）當天有球友已經開車到場，詢問是否可以進入，工作人員有去引導並與工會會員溝通是否可以留一條通道讓球友進入球場，但是工會會員還是不同意讓道供球友進入。」「這些是被告一廂情願的說法，當天車輛價值上百萬元，不可能有球友願意將車輛停在路邊。且當天路邊還有很多人聚集，並非平靜無人的路邊。少數人員還有不理性的行為，例如躺在馬路上，拿著大聲公叫囂，還有警察在現場維持秩序，但現場無法維持秩序。球友不可能會放心將車停在路邊。」「1.當天公司不斷強調，罷工不管是否合法糾察線不可以封鎖所有人員進出。這是我們一直強調的事情。2.工會所謂的談是要接受工會所有條件，沒有退讓空間，我覺得這不叫談，公司尊重他們有罷工權利。3.公司請的保全集中在門口，如果要路邊停車有一百多輛，我們無法維護車輛安全，被告說法是一廂情願。」等語。（見本院卷第頁、110年12月28日筆錄）

4.證人王顥中即新聞記者於本院審理時證述:「（法官問:請問證人在罷工現場停留的起迄時間為何？）凌晨3點到上午10點或10點半。」「（法官問:證人是否有辦法分辨現場人員屬於原告或被告之人員？）可以。」「（法官問:請證人說明被告當天以何種方式表達訴求？）被告拉糾察線在美麗華球場門口。表達訴求方式就是喊口號。」「（法官問:有無阻擋車輛或行人的情形？）凌晨時間沒有車輛出入。我在場時沒有看到有車輛要進入球場。但我有看到穿灰色制服的原

告球場工作人員要進入被阻擋。」「（法官問:請證人說明雙方在現場的衝突情況？）工會糾察線無法將門口完全堵住，兩側還有黃色紐澤西護欄，無法從糾察線通過的人員就會從紐澤西護欄旁邊進入球場。」「（法官問:所以原告球場工作人員還是進入球場工作？）是。」「（法官問:來消費的會員是否有要進入球場而遭阻擋的情形？）我沒有看到有試圖進入球場的消費者。我看到的是消費者在球場外面，有的人在車上搖下車窗想瞭解情形，但沒有試圖進入球場的行為，因為看起來就是有一群人在球場門口。」「（法官問:請證人說明現場有無消費者遭被告人員以暴力或言語攻擊？）都沒有。工會人員有喊口號向消費者道歉，內容大概是說，今天在這邊罷工造成大家消費困擾，很抱歉。」「（法官問:請證人說明被告是否有阻擋消費者進入球場？）無。」「（法官問:請問你是否知道美麗華公司，要求被告應讓來場消費球友開車進入，但遭拒絕？）因為孫世雄是希望罷工人員離開糾察線讓出至少一個車道範圍，讓球場會員車輛可以進出。工會意見是可以讓球場會員進出，但不會讓出車道供車輛出入。」「（法官問:據你所知，110年5月11日美麗華球場大門有沒有工會成員組成人牆？人牆是為達到什麼效果？）1.人牆就是罷工糾察線，約10來個人，但因為時間不同，工會會員會有不同的人員參與，方式是坐在地上手勾手，有些是來聲援的人，但不是工會會員。2.罷工糾察線是希望造成罷工效果。勸諭其他工作者不要工作。這是我對罷工普遍的理解。」「（法官問:據你所知，110年5月11日美麗華球場大門由工會搭建棚架？棚架是為達到什麼效果？）1.有。大概是上午10點半搭起的。2.因為當天很熱，凌晨工會成員還可以坐在地上。後來應該是為了可以持續罷工。」「（法官問:　　（提示本院調卷第137~143 頁並告以要旨）是否你當天看到罷工現場？）是，這是棚架還沒有搭起的時候。」「（被告訴訟代理人問:請說明搭罷工棚架時，雙方有無發生衝突？）當天有個狀況是在新北市勞

工局有個科長賴彥亨，因為要由賴科長判斷工會是否可以合法搭設棚架，原來是賴彥亨透過LINE擴音與工會會員通話，要表示可以搭設棚架。但是因為美麗華球場這邊沒有聽到，所以不予採信，而不讓工會搭設棚架。賴彥亨後來約上午9時~10 左右本人到現場，也表示可搭設棚架，工會就嘗試要搭棚架，當時球場的律師仍堅持指揮保全阻擋工會搭設棚架，就形成警察與保全的對峙。後來在警察護衛下棚架才成功搭設。有一點肢體的衝突，保全不會主動攻擊警方，但有嘗試拉扯工會成員，警方會排除保全去拉扯工會成員搭棚架的情形，所以有一些衝突，最後棚架還是成功搭設。但沒有發生球場工作人員與消費會員進入球場消費的衝突。」「（被告訴訟代理人問:原告保全人員與被告工會會員之間有無發生衝突？）保全與工會會員衝突發生三波，第一波是凌晨三點至三點半，當時是工會會員嘗試要拉糾察線，保全要阻擋，要搶工會手上寫有訴求的糾察線。成功拉起糾察線後，第二波衝突是保全會持續內外跨越糾察線，嘗試破壞糾察線未果。第三波就是剛剛提到的搭棚架的衝突。這些都是保全與工會之間的衝突，嘗試搭棚架過程中，我有看到保全挑釁工會成員，說要一對一單挑的情形，說如果打贏就讓工會成員搭棚架，但沒有真的發生打架的情形，不過言語挑釁有出現數次，警方在現場有不斷安撫保全。」等語（見本院卷第頁、111年3月1日筆錄）

5.證人王子豪即新聞記者於本院審理時證述:「（法官問:請問證人在罷工現場停留的起迄時間為何？）凌晨3點至中午12點。」「（法官問:請證人說明被告當天以何種方式表達訴求？）當天有比賽，被告會發傳單，當天中午被告後來有去主辦單位總部舉行記者會。」「（法官問:當天被告有無拉糾察線行為？有無阻擋人員進出？）1.當天被告是拉糾察線。2.因為當天有舉辦比賽，應該沒有散客。參加比賽的人通常就是開車在旁邊觀望，當被告發傳單時，賽事主辦單位會跟消費者溝通後，消費者就會開車離開。被告並無阻擋球

場工作人員進入會場。至於消費者可否進入球場我不清楚。」「（法官問:請證人說明雙方在現場的衝突情況？）我看到比較衝突大概就是準備要架設罷工糾察線，時間是凌晨三點半，工會人員過去時，原告的保全也準備好拒馬即紐澤西護欄擋在球場門口，有推擠的情形發生。兩方以拒馬做為交通線。另一波是工會準備要搭帳篷的時候，工會要搭帳篷，但是球場不給他們搭，在爭執算不算糾察線，搭設棚架的位置要在車道上或球場土地上。兩方吵了很久，後來是勞工局科長在現場，工會就以新北市長侯友宜要熱死勞工，如果有人因此熱死，侯市長要負責，工會也真的要求搭設棚架的車子開走，之後勞工局科長就同意工會可以搭設棚架。我看到的衝突就這兩波。」「（法官問:勞工局科長如何稱呼？何時到現場？）1.賴彥亨。2.上午八點多，詳細時間我還要回去看我拍的照片查證。」「（法官問:（提示本院卷第41頁並告以要旨）拒馬有無完全阻擋車輛跟人員進出？）情形就如照片所示。人進出要側身，而車輛是無法進入的，但最兩邊還是有空隙人可以直接通過，但是車輛無法出入。」「（法官問:請證人說明現場有無消費者遭被告人員以暴力或言語攻擊？）消費者沒有，僅有發傳單行為。我有訪問其中幾名消費者，有的人抱持看熱鬧的心態感覺很開心，但有的人臉很臭。」「（法官問:請證人說明被告是否有阻擋消費者進入球場？）沒有，消費者離開是被主辦單位告知賽事無法如期舉行後才離開。」「（法官問:請問你是否聽到主辦方向消費者說明的內容？如無，你為何知道消費者是因為主辦方告知才離開？）1.無。2.就是我親眼看到的經過，消費者車輛開到現場，工會成員發傳單給消費者，之後主辦單位人員會跟消費者溝通後，消費者就會開車離開，因為我看到很多車輛都是這樣，所以我判斷消費者離開是主辦方告知後得結果。但我沒有親耳聽到工會跟主辦單位講述的內容。」「（法官問:據你所知，110年5月11日美麗華球場大門有沒有工會成員組成人牆？人牆是為達到什麼效

果？）1.工會會沿著紐澤西護欄形成一列，以我跑抗爭新聞的經驗，工會成員站成一列，沒有達到阻擋人員進出的程度、密度。如果要稱為人牆也是可以。2.我不知道工會有無打算禁止人員出入，但我看到的情形是無法達成這個效果。我有看到工會會員會在有人要出入時會將糾察線放低供人員出入。」「（法官問:據你所知，110年5月11日美麗華球場大門由工會搭建棚架？棚架是為達到什麼效果？）1.知道。2.遮陰、遮雨，宣傳因旁邊還有標語。」「（原告訴訟代理人問:你方稱如果有人員要出入工會成員會把糾察線放低供該人員出入，請問出入的人員是何身分？）主辦單位跟球場人員都有。」等語（見本院卷第頁、111年3月1日筆錄）

6.綜上各情，被告設置罷工糾察線，僅象徵性拉線，原告員工及球友均得自由以步行方式進入糾察線，並進入球場消費，被告工會並未阻擋，原告於糾察線之後方設置黃色紐澤西欄，並非被告所為，且設置糾察線，為勞方得運用給予雇主壓力之手段，從罷工擴及到其他積極性阻礙事業運作的爭議行為，自難認定罷工違法。況消費球會會員無法進入球場消費，係因賽事主辦單位因考量消費會員之車輛無法進入球場或無法讓消費會員放心將車輛停放在球場以外之地點而取消賽事，然原告非不得以其他方式由消費會員以步行或球場內部球車接送方式進入球場消費，以應變此罷工爭議行為，因此，當日賽事取消，顯與被告之合法罷工並設置糾察線之爭議行為並無因果關係。依據勞資爭議處理法第55條第2項之規定，被告依據勞資爭議處理法所發動之罷工，罷工行為為爭議行為，原告自不得請求被告賠償。

五、綜上述，原告依據侵權行為之規定，請求被告應連帶給付原告613萬8730元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核

與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　2　　日

勞動法庭　　法　官　徐玉玲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　2　　日

書記官　王思穎