

臺灣高等法院民事判決

107年度上字第1456號

上訴人 中華航空股份有限公司

法定代理人 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 桃園市空服員職業工會

法定代理人 趙剛

訴訟代理人 吳俊達律師

複代理人 陳柏帆律師

陳盈如律師

上列當事人間請求撤銷暴利行為事件，上訴人對於中華民國107年10月22日臺灣桃園地方法院106年度訴字第1457號第一審判決提起上訴，本院於109年12月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用（除確定部分外）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、上訴人法定代理人原為何煖軒，嗣變更為謝世謙，並於民國109年4月16日具狀聲明承受訴訟（見本院卷(一)第339-344頁），應予准許。

二、按在第二審為變更之追加，非經他造同意不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第466條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文。查上訴人於原審求為「(一)先位聲明：兩造於105年6月24日在勞動部所簽

署如附表所示協議（下稱系爭協議）之法律行為應予撤銷。

(二)第一備位聲明：兩造所簽署之系爭協議，其中議題五外站津貼協議（下稱系爭外站津貼協議）之法律行為應予撤銷。

(三)第二備位聲明：兩造所簽署系爭協議，其中系爭外站津貼協議第3、4點所約定上訴人對被上訴人工會會員所負之給付義務，應予免除」之判決。原審駁回上訴人全部請求，上訴人提起上訴，嗣陳明前開先位聲明包含第一備位聲明，二者並無排斥關係，並就上訴先位聲明減縮為「兩造於105年6月24日所簽署系爭協議關於系爭外站津貼協議部分應予撤銷」（見本院卷(二)第257、349頁），其減縮聲明合於上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊於105年間僱用約3200名空服員，其中2638人加入被上訴人，被上訴人於105年6月21日投票決定罷工，原本宣稱將在暑假罷工，嗣於105年6月23日18時1分許，突然宣布於同年月24日零時即刻罷工。伊董事長何煖軒、總經理謝世謙於105年6月24日上任，緊急處理突襲式罷工，於當日前往勞動部與被上訴人談判，對於上訴人公司制度與被上訴人提案尚未充分瞭解，相關主管復無法與會提供協助，陳業鑫律師亦未全程在場，被上訴人利用何、謝二人處於急迫、輕率且無經驗狀態而簽署顯失公平之系爭協議。伊以起訴狀繕本送達為撤銷系爭外站津貼協議，或請求免除系爭外站津貼協議第3、4點之給付義務等情。爰依民法第74條第1項之規定，先位求為：系爭協議關於系爭外站津貼協議部分應予撤銷；備位求為：系爭協議關於系爭外站津貼協議第3、4點給付義務應予免除之判決（未繫屬本院部分，不予贅述）。

二、被上訴人則以：伊於105年5月即申請勞資爭議調解未果，同年6月所舉行罷工投票歷時10餘日，上訴人於105年6月15日向總統專機組員詢問出勤意見，顯見其早已預見罷工並採取應變措施，參以105年6月24日會議時，上訴人除有陳業鑫律

01 師陪同外，勞動部部長郭芳煜與司長王厚偉均在場，上訴人
02 可向其等尋求協助，也可連絡相關主管提供意見，並非處於
03 急迫狀態。再者，早於105年5月間勞資爭議調解程序，伊已
04 提出外站津貼議題，何煖軒於同年6月24日就任董事長後，
05 在臨時董事會聽取罷工事項簡報，也表示於上任前10天已研
06 究相關議題，何煖軒與謝世謙學經歷豐富，顯已有充分準備
07 並代表上訴人談判，並非輕率同意系爭外站津貼協議。其次
08 ，兩造於105年6月24日與簽定系爭外站津貼協議，上訴人旋
09 於3日後與訴外人中華航空企業工會（下稱企業工會）簽立
10 內容相似之協議，可見系爭外站津貼協議並無顯失公平情
11 事。何況，上訴人遲至107年7月10日始追加原審第二備位聲
12 明，顯逾1年除斥期間等語，資為抗辯。

13 三、原審就上訴人前開請求為其全部敗訴判決，上訴人聲明不服
14 ，提起上訴並減縮聲明：(一)原判決關於駁回上訴人下開第(二)
15 項之訴部分廢棄。(二)上開廢棄部分，先位聲明：系爭協議關
16 於系爭外站津貼協議應予撤銷。備位聲明：系爭協議關於系
17 爭外站津貼協議第3、4點給付義務，應予免除。被上訴人答
18 辯聲明：上訴駁回。

19 四、兩造不爭執事項：（見本院卷(一)第122-123、127頁）

20 (一)上訴人於105年6月間僱用空服員約3200人，其中2638名加入
21 被上訴人，被上訴人於105年6月21日投票通過罷工案，嗣於
22 105年6月23日18時1分許，在臉書宣布將於24日零時開始罷
23 工。（見原審卷(一)第4、19頁）

24 (二)兩造因前開罷工，於105年6月24日下午在勞動部101會議室
25 進行協商，上訴人由董事長何煖軒、總經理謝世謙（現任董
26 事長）出席，並由勞動部部長郭芳煜、次長郭國文、司長王
27 厚偉進行協商，數小時後，於當日達成系爭協議。（見原審
28 卷(一)第149至152頁）。

29 (三)上訴人已履行系爭協議議題一、二、三、四、五（第1、2點
30 ）、六、七（見原審卷(二)第188至189頁）。

01 五、上訴人主張被上訴人利用罷工之急迫情事與其成立系爭外站
02 津貼協議方面：

03 (一)按法律行為，係乘他人之急迫、輕率或無經驗，使其為財產
04 上之給付或為給付之約定，依當時情形顯失公平者，法院得
05 因利害關係人之聲請，撤銷其法律行為或減輕其給付，民法
06 第74條第1項定有明文。又按法院依民法第74條第1項撤銷法
07 律行為或減輕給付，須行為人有利用他人之急迫、輕率、或
08 無經驗，而為法律行為之主觀情事，始得因利害關係人之聲
09 請為之（最高法院87年度台上字第2810號判決意旨參照）。
10 解釋上，急迫係指緊急迫切之情狀，輕率係指行為人對於其
11 行為之結果，因不注意或未熟慮，不知其對於自己之意義而
12 言，無經驗指欠缺一般生活經驗或交易經驗而言，非指欠缺
13 特定領域或行業之知識。

14 (二)次按勞資爭議係指權利事項及調整事項之勞資爭議。權利事
15 項之勞資爭議係指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞
16 動契約之規定所為權利義務之爭議。調整事項之勞資爭議則
17 指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭
18 議。爭議行為係指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷
19 工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。罷工係指勞
20 工所為暫時拒絕提供勞務之行為。勞資爭議，非經調解不成
21 立，不得為爭議行為，權利事項之勞資爭議，不得罷工。工
22 會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得
23 宣告罷工及設置糾察線。勞資爭議處理法第5條第1至5款、
24 第53條第1項、第54條第1項分別定有明文。經查，被上訴人
25 於105年5月3日向桃園市政府申請勞資爭議調解，主張被上
26 訴人應調高外站津貼等項，於同年月27日調解不成立，經被
27 上訴人於105年6月21日投票決定罷工，嗣於同年月23日18時
28 1分許，在臉書宣布將於24日零時開始罷工，此有調解紀
29 錄、新聞報導與臉書資料在卷（依序見原審卷(二)第77-79
30 頁、卷(一)第14-19頁），應認罷工符合前開規定。

01 (三)上訴人主張被上訴人罷工並未預告，致其陷於急迫而簽立系
02 爭協議云云（見本院卷(二)第267-269頁），並舉勞動部前身
03 即行政院勞工委員會78年9月25日（78）台勞資一字第00000
04 號函、臺北高等行政法院106年度訴字第782號判決為證。惟
05 查：

06 (1)行政院勞工委員會78年9月25日（78）台勞資一字第00000
07 號函雖認為：「勞資爭議案經調解程序無效後，產業工會
08 擬召開臨時會員大會依『工會法第26條規定』，以無記名
09 投票，經全體會員過半數之同意，行使罷工權，其罷工方
10 式、『罷工時間』是否得授權該工會理、監事會決定，不
11 無疑義乙案，罷工方式、地點、『時間』、人數均關涉全
12 體會員之權益至鉅，其決議係屬工會之重大事項，需提會
13 員大會無記名投票，全體會員過半數之同意，始得行之，
14 不可以概括之決議授權理、監事會決定」（見原審卷第10
15 4頁），惟工會法第26條第1項於99年6月21日修法時刪除
16 ，行政院修正草案總說明：「七、監督：(一)刪除現行條文
17 第26條有關工會罷工應遵守程序，移列至勞資爭議處理法
18 『爭議行為章』統一規範」（見本院卷(二)第354-358頁）
19 。況勞資爭議處理法於98年7月1日公布增訂第53條第1項
20 、第54條第1項，並未規定工會會員投票通過罷工須經預
21 告，則上訴人引前開函釋主張被上訴人罷工未經預告，致
22 其陷於急迫而簽立系爭協議云云，尚無可採。

23 (2)被上訴人以上訴人於罷工期間吸引空服員出勤之不當勞動
24 行為，向勞動部不當勞動行為裁決委員會申請裁決，經該
25 委員會於106年3月24日作成105年勞裁字第41號裁決決定
26 書，被上訴人對該決定書不利部分提起行政訴訟，上訴人
27 則參加勞動部訴訟，嗣臺北高等行政法院106年度訴字第7
28 82號判決認定：「(七)3.經查：原告（指桃園市空服員職業
29 工會）105年6月22日進行罷工投票通過罷工，原對外宣布
30 於7月暑假擇期罷工，嗣於隔日即105年6月23日晚間於工
31 會臉書宣布105年6月23日24:00開始罷工，原告從宣布罷

01 工（105年6月23日18時01分），到開始罷工（105年6月23
02 日24時），期間僅6個小時，確實屬突襲性罷工。而面對
03 原告此種突襲式罷工行動，衡情參加人（指中華航空股份
04 有限公司）須採取緊急應變措施作為因應，以維持營運，
05 避免嚴重影響旅客權益。是以，參加人在罷工之前，即宣
06 導或說明希望員工可以選擇不參與罷工或給予罷工期間出
07 勤員工若干獎勵金，此係參加人合法、合理對抗手段，不
08 應認定為不當勞動行為」（見原審卷(一)第145-146頁）。
09 僅認為罷工事出突然，上訴人採取若干措施吸引空服員出
10 勤，並不構成不當勞動行為。則上訴人仍執前詞，主張罷
11 工未行預告程序，致其陷於急迫而簽署系爭協議云云，自
12 無可取。至上訴人另引用學者楊通軒等人見解以及外國立
13 法例，主張罷工應預告云云（見本院卷(二)第267-268頁）

14 ，與勞資爭議處理法第54條第1項規定不符，附此說明。

15 (四)其次，被上訴人於105年5月3日桃園市政府勞資爭議調解程
16 序已主張：「1. 外站津貼提高為每小時5美元，非會員不得
17 享有。…」（見原審卷(二)第77頁）。迨105年5月27日調解期
18 日，上訴人委派葛百鈴律師、楊辰、鍾明志、唐慧明、葉紹
19 鼎、潘文琮、陳靜美、蕭宇軒等人到場，並提出陳述意見書
20 （見同卷第77-78頁），上訴人於105年5月27日以前已知悉
21 被上訴人極力爭取外站津貼。佐以被上訴人自105年6月8日
22 至同年月21日進行罷工投票，歷時14日期間，國內新聞媒體
23 均廣泛報導（見原審卷(一)第14-15頁），上訴人對於被上訴
24 人罷工非無預測之可能性。

25 (五)上訴人於勞資爭議調解不成立後，於105年5月31日向新聞媒
26 體表示，若有必要將讓曾擔任空服員的地勤人員上機支援空
27 服人力，航班不會受影響等情（見原審卷(一)第73-76頁），
28 上訴人在罷工投票期間，為避免影響105年6月24日總統出訪
29 專機，於同年月15日以簡訊詢問專機組員是否參加罷工（見
30 同卷第190-191頁），迨於105年6月21日投票通過罷工後，
31 上訴人於次日（22日）對外表示，罷工當天缺工約600多人

01 ，只要找來自願停休的空服員、外籍空服員，及有空服員背
02 景的地勤，再運用「換班、併班、轉班、延班、包機、減班
03 」6種方法，足以因應罷工衝擊，目前支援與待命組員人力
04 已達到600人等語（見原審卷(一)第66、78頁）。雖被上訴人
05 於105年6月22日表示不排除於同年7月暑假罷工，迫使上訴
06 人頭痛等語（見原審卷(一)第16-17頁），於105年6月23日晚
07 上18時1分突然宣布自24日零時開始罷工，然上訴人早已預
08 見罷工發生，擬定相關因應計畫降低衝擊，並在罷工發生後
09 ，即以簡訊通知全體空服員：我們尊重職業工會會員行使罷
10 工權利，然因公司負有疏解大眾運輸之責，為維護旅客權
11 益，必須掌握組員出勤以利調度，若您能出勤，公司將提供
12 \$2500之出勤獎金，若您其他時間可以支援，當月的飛時將1
13 20小時計等語（見原審卷(二)第15-16頁），並非陷於全然無
14 措之急迫狀態。

15 (六)上訴人又謂罷工致其人力調度不及，被迫取消高達67次航班
16 ，影響2萬餘名旅客權益，並提出新聞報導為憑（見原審卷
17 (二)第60頁）。惟查，罷工係勞動爭議權當中最具威脅性之最
18 後手段，且在勞動三權中，爭議權實為團結權、協商權之後
19 盾。倘勞動爭議權無法有效行使，在實力失衡的勞資結構下
20 ，其餘勞動權利終將淪為空談。而勞工擁有的唯一資本即為
21 勞動力，此亦係資方在僱傭關係中對勞工的唯一需求，是拒
22 絕提供勞務，即成為對抗資方最強有力的籌碼，若拒服勞務
23 之勞工集結規模未對資方造成相當程度壓力，處於弱勢之勞
24 工，即無開啟對話、談判空間之可能。是以，罷工訴求之達
25 成，繫乎勞工是否能夠動員、集結全體力量，以集體壓力迫
26 使資方進行協商。被上訴人爭取空服員合理勞動條件為目的
27 ，遵循勞資爭議處理法所規範勞資爭議調解、罷工投票等程
28 序，始發動罷工，透過合法罷工對上訴人形成不得不進行實
29 質勞資協商談判之壓力，縱影響上訴人營運，惟此為憲法及
30 相關勞動法規所保障之勞動三權即團結權、爭議權、協商權
31 之正當權利行使。

01 (七)雖被上訴人於105年6月24日協商過程雖表示：「你們就算今
02 天談成了，你們7項都答應了，我們明天一樣不會停止罷
03 工，你知道為什麼嗎？」、「我們收了1500名以上空服員的
04 護照，我們收護照是要時間的，所以我們不可能談成以後立
05 刻恢復上班，所以公司越晚達成共識，不好意思，我們發護
06 照時間就一定還要拖一些時間」、「我們工會幹部已經非常
07 久時間沒有休息了，所以我們沒有打算跟你們協商到半夜，
08 所以我們希望你們掌握時間，我們時間到了，還是要回去休
09 息的」、「罷工前的話我一定答應啦，所抱歉」、「我們現
10 在兩千個會員在現場，他們會答應嗎？」、「馬上4塊錢、
11 半年後調5」、「我剛一開始就講了，如果是罷工前我立刻
12 答應他3.5，現在都罷工後，我要回復兩千多會員的，是不
13 可能的」、「現在調到4、半年後調到5，如果遲早都要調到
14 5，實在沒有必要計較這個時間」、「董事長，老實講，3.5
15 是個我們開不了口的數字」等語，並有錄音譯文與光碟在卷
16 可考（見原審卷(二)第121-122、130頁）。惟被上訴人僅係分
17 析空服員復工速度受到工作特性、出勤所需文件（例如護照
18 等）、罷工方式、地點與輪班等諸多因素，無法在罷工結束
19 後立即復工，自難認被上訴人執此迫使上訴人董事長與總經
20 理陷於急迫而簽署系爭外站津貼協議。

21 六、上訴人主張被上訴人利用其輕率、無經驗而成立系爭外站津
22 貼協議方面：

23 (一)何煖軒、謝世謙於105年6月24日發生罷工後，分別就任董事
24 長與總經理職務，有上訴人網頁資料在卷（見原審卷(二)第20
25 1頁）。何煖軒為博士畢業，曾任臺北市議會總務組主任、
26 交通部專門委員、交通部臺灣區國道高速公路局拓建工程處
27 副處長、交通部參事、交通部公關主任、交通部道路交通安全
28 督導委員會執行秘書、交通部臺灣區國道高速公路局局長
29 、交通部高速鐵路工程局局長、交通部常務次長、臺灣鐵路
30 管理局代理局長、中華郵政代理董事長、桃園捷運公司董事
31 長，且有處理台鐵、中華郵政工會抗爭案之經驗。另謝世謙

01 為大學畢業，在上訴人公司服務30多年，曾任臺北分公司營
02 業經理、派駐印尼、高雄分公司總經理、臺灣地區處長兼臺
03 北分公司總經理、澳洲分公司總經理及行銷副總經理、華航
04 集團旗下華儲股份有限公司董事長等職，此為上訴人所不爭
05 （見本院卷(一)第123頁）。董事長何煖軒不僅擔任公職與公
06 營事業經驗豐富，熟悉航空業務，曾多次處理公營事業勞資
07 事件，總經理謝世謙更是長期任職於上訴人公司，對於公司
08 營運、財務以及空服員工作等事項十分熟稔。

09 (二)何煖軒於105年6月24日協商會議中表示：「我們大家之間也
10 是互相體諒，看哪個數字你們可以接受，我也可以接受，我
11 告訴你們，我的原則怎麼走，你們可以檢驗我」、「我也告
12 訴各位好不好，我們公司財務…沒有那麼好，那是騙人的，
13 那是假象」、「已經那麼誠意在處理問題了，好不好，給我
14 一點空間」、「等一下，現在討論這個題目，你剛剛討論的
15 都快要有結論，那你這個討論完畢我們再處理別的好嗎？你
16 不搭便車，我再處理別的。因為我各個都有其他問題存在，
17 那先處理你們需要的問題。」、「那個文字修正符合這個精
18 神，好不好」等語。上訴人所委任陳業鑫律師於協商過程發
19 言：「第二階段要調多少嘛！看怎樣才能接受，這也是一個
20 方法嘛」、「給部長一個面子阿」、「嚴格執行，不搭便車
21 …」、「也就是說你們要反過來的搭便車就對了」、「因為
22 一般這樣寫要有個但書…那沒關係…如果要這樣提我也ok啦
23 ，因為萬一…」、「我覺得剛剛郭部長講得很好，就是我們
24 舉個例子啦，那個如果我們違反的先槓掉，例如那個，公司
25 將非會員之空服員之外站津貼，用個引號，由美金3，那現
26 況是2嘛，提高至4元，則公司應同時提高會員之外站津貼，
27 由美金5元提高至美金7元」、「因為一般，現在我們談的其
28 實基本上比較像是團體協議一樣，那團協這部分是比較沒有
29 談這種的，但若你們一定要放，如果你們一定要行政訴訟的
30 話，第一，勞方已經可啟動不當勞裁，第二個如果到法院去
31 ，以現在利率這麼低，其實每年5%已經很高，也可以算違

01 約金，也許你們有疑慮，沒關係，後面再加嘛，如果公司沒
02 有按時給付，依照民法規定的法定遲延利息去加給、去給付
03 ，對阿，這樣反而，我想公司不至於不給付啦，但是我想做
04 為律師保障會員的權益是…」等語，有錄音譯文與光碟在卷
05 可考（見原審卷(一)第312—313、315、317頁、卷(二)第130頁
06 ）。何煖軒與陳業鑫律師在談判過程為維護上訴人權益，積
07 極爭取有利條款。則上訴人主張陳業鑫律師只是部分時間在
08 場，無法改變系爭外站津貼協議整體架構云云（見本院卷(二)
09 第261-262頁），顯無足採。至於上訴人相關主管於協商當
10 天未能列席，但相關主管事先可提供分析資料供何煖軒與謝
11 世謙參考，於協商過程仍可經由通訊等方式提供資訊，尚不
12 得謂上訴人董事長與總經理因欠缺相關資訊而陷於不注意或
13 未熟慮之輕率狀況。

14 (三)兩造於105年6月24日簽署系爭協議簽署後，上訴人即於105
15 年6月27日在公司網頁張貼說明稿：「3.有關同仁質疑6月24
16 日當天，何董事長在4.5個小時內就與桃園市空服員職業工
17 會達成協議，何董事長也特別說明，他在上任前10天就已取
18 得相關議題資料做了功課，已經有深入的了解，並不是現場
19 倉促的承諾」等語（見原審卷(一)第80頁）。足見何煖軒在擔
20 任上訴人董事長前10日仔細研究被上訴人各項訴求並擬定腹
21 案，並於105年6月24日臨時董事會接任董事長職位後，人力
22 處副總經理及協理曾就罷工進行簡報（見本院卷(一)第111頁
23 ），依何煖軒豐富經歷及事前準備工作，並聽取相關簡報，
24 殆無可能輕率應允系爭外站津貼協議。

25 (四)上訴人另主張何煖軒、謝世謙當時誤以為全體空服員均加入
26 被上訴人會員，因此同意系爭外站津貼協議之要求云云（見
27 原審卷(一)第121頁）。惟依被上訴人於105年5月3日申請勞資
28 爭議調解時，第1項主張「外站津貼提高為每小時5美元，非
29 會員不得享有」（見原審卷(二)第77頁），業已明白表示部分
30 空服員並非被上訴人會員。且勞動部司長王厚偉於105年6月

01 24日協商表示：「只是你要安撫那剩下的600個（指未加入
02 被上訴人之空服員），總共3300個（指上訴人空服員總數）
03 」，謝世謙則回應：「那個再處理」等語，亦有錄音譯文與
04 光碟可證（見原審卷(一)第315頁、卷(二)第130頁），更何況謝
05 世謙在上訴人任職達30餘年，對於空服員加入工會情形應有
06 充分認識。是上訴人此部分主張即無可取。

07 (五)上訴人另稱被上訴人以往並未要求系爭外站津貼協議第2、3
08 、4點，直到105年6月24日協商時始提出云云（見本院卷(二)
09 第261頁），然被上訴人在前開申請勞資調解第1項係主張「
10 外站津貼提高為每小時5美元，非會員不得享有」，於105年
11 6月24日協商後，採取分期調整方式，修正為附表第五欄第1
12 點所示「不分越洋或區域航線，『外站津貼』自105年7月1
13 日起先調升至每小時4美元，自106年5月1日起再調升至每小
14 時5美元」，至於第2點禁搭便車條款（排除其他工會會員享
15 有相同津貼），第3、4點間距確保條款（保障被上訴人會員
16 津貼維持優勢地位），僅係第1點之補充條款。參以當天勞
17 動部司長王厚偉已提醒上訴人應安撫未加入被上訴人之600
18 名空服員，上訴人總經理謝世謙表示會再處理等語，亦如前
19 述，益徵何煖軒、謝世謙知悉被上訴人爭取會員保持較其他
20 工會會員更有利之地位，經兩造磋商、互相讓步後，始同意
21 系爭外站津貼協議第1條分期調整方案，以及第2至4點所載
22 禁搭便車條款、間距確保條款，尚難認何煖軒與謝世謙
23 輕率同意。

24 (六)上訴人主張民法第74條第1項之無經驗應從寬解釋，被上訴
25 人利用其窘境以取得顯然失衡之財產上利益，構成暴利行為
26 云云（見本院卷(二)第288頁）。惟上訴人董事長何煖軒與總
27 經理謝世謙出席談判，兩人學經歷豐富等節，已如前述。則
28 上訴人空言被上訴人利用其等無經驗而取得系爭外站津貼協
29 議，構成暴利行為云云，亦無可採。

30 七、系爭外站津貼協議是否顯失公平？

上訴人主張其自105年7至12月人事成本已增加1.7億元，106年及107年也分別增加4.1億元及4.92億元，若是依約給付系爭外站津貼協議第3、4點差額，將增加可觀人事成本云云（見本院卷(二)第271-272頁）。經查，上訴人迄未履行系爭外站津貼協議第3、4點（見不爭執事項(四)），關於上訴人所稱105年7月至107年人事成本增加一節，縱屬實情，亦與系爭外站津貼協議無涉，先予說明。上訴人於105年6月24日簽立系爭協議，旋於105年6月28日與企業工會簽立條件相似協議，未加入被上訴人之空服員亦可領得每小時5美元之空勤差旅費，此有協商紀錄在卷可稽（見原審卷(一)第199-200頁），足見空服員外站津貼確有調整之必要，系爭外站津貼協議並非顯失公平。雖上訴人主張當時企業工會也要罷工，上訴人迫於當時情境才跟企業工會簽署協議等語（見本院卷(二)第350頁），惟上訴人考量各個工會情形、基於勞資互惠與保障空服員權益，同意企業工會會員同享有如被上訴人工會會員之系爭外站津貼協議，難認有何顯失公平情事。

八、系爭外站津貼協議第3、4點給付義務應予免除？

兩造於105年6月24日簽立系爭外站津貼協議，上訴人於106年6月16日起訴訴請撤銷系爭外站津貼協議（見原審卷(一)第2-8頁起訴狀），迨於原審107年7月10日追加第二備位聲明（即二審程序備位聲明）請求系爭外站津貼協議第3、4點給付義務應予免除（見原審卷(二)第118頁），前開備位請求已逾民法第74條第2項規定之1年除斥期間。雖上訴人主張其於1年內行使撤銷權，效力及於聲請減輕給付部分云云，顯與民法第74條第1、2項所定應於1年向法院表明聲請減輕給付之要件不符。何況，系爭外站津貼協議並非趁上訴人急迫、輕率或無經驗而簽立，也無顯失公平情事，均如前述。上訴人備位請求系爭外站津貼協議第3、4點給付義務應予免除云云，洵無可取。

九、綜上所述，上訴人依民法第74條第1項之規定，先位請求系爭外站津貼協議應予撤銷，備位請求系爭外站津貼協議第

01 3、4點給付義務應予免除，均為無理由，不應准許。原審就
02 上開不應准許部分，駁回上訴人之訴，經核並無違誤，上訴
03 意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應
04 予駁回。

05 十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟
06 酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必
07 要，併予敘明。

08 十一、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
09 項、第78條，判決如主文。

10 中 華 民 國 109 年 12 月 29 日

11 民事第四庭

12 審判長法 官 傅中樂

13 法 官 管靜怡

14 法 官 吳燁山

15 正本係照原本作成。

16 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
17 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
18 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
19 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
20 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但
21 書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提
22 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 109 年 12 月 29 日

24 書記官 高婕馨

25 附註：

26 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

27 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
28 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

29 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
30 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
31 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

附表：系爭協議

議題	協議內容
一、勞動基準法第84條之1約定議題	1. 已經簽署勞動基準法第84-1條約定書之會員向桃園市空服員職業工會表達解除原約定書時，由個別會員簽名或蓋章，由該工會代為向公司提出解除原約定書之意思表示，公司應與前開會員合意解除。 2. 公司在未與桃園市空服員職業工會完成勞動基準法第84-1條約定書內容之協商前，公司不得與個別空服員簽署勞動基準法第84-1條約定書，若公司與桃園市空服員職業工會就勞動基準法第84-1條約定書內容達成協議，公司始得依該協議與個別空服員簽定勞動基準法第84-1條約定書。
二、報到及報離議題	1. 報到地點及工時計算基準恢復至105年6月1日前之狀態： (1)高雄分公司組員報到時間恢復為起飛前110分鐘，報離時間恢復為落地後60分鐘，自105年7月1日開始實施。 (2)桃園起飛航班報到地點恢復為台北、桃園併行，報到時間恢復為起飛前140分鐘，報離時間恢復為落地後60分鐘，自105年7月1日開始實施。 2. 公司日後如欲變更報到地點及工作時間計算方式，應經桃園市空服員職業工會同意。
三、年度休假議題	公司保障除特別休假日數外，每年度排休假123天，每季30天，每月8天ADO，每季節算，如未休足應休日數，應補休3倍天數，以XL方式於1年內補足。
四、國定假日出勤工資議題	國定假日當天出勤，依勞動基準法相關規定給付加倍工資（每日工資以基本薪60小時飛行加給/30）
五、「外站津貼」議題	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日起再調升至每小時5美元。 2. 公司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。

六、實施考績 雙向互評 制度	雙方同意組成專案委員會，研擬實施空服員考績雙向互評制度及細節，相關機制及辦法由公司於2個月內與桃園市空服員職業工會完成協商。
七、會務假議 題	1. 桃園市空服員職業工會之理事、監事於工作時間內有辦理與華航會員員工事務必要者，理事或監事得於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務。 2. 桃園市空服員職業工會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。