臺灣高等法院民事裁定

111年度重勞上字第31號

上　訴　人　長榮航空股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林寶水

訴訟代理人　陳業鑫律師

　　張仁興律師

　　葉智超律師

被 上訴 人　桃園市空服員職業工會

000000000000000000

法定代理人　張書元

被 上訴 人　趙剛

000000000000000000

　　周聖凱

　　鄭雅菱

　　李怡靜

　　王美心

000000000000000000

　　李瀅

　　胡曉萱

　　詹捷宇

　　廖以勤

　　蘇倍儀

000000000000000000

　　黃蔓鈴

　　曲佳雲

000000000000000000

上列十三人

共　　同

訴訟代理人　張道鈞律師

　　程立全律師

林紫彤律師
劉冠廷律師
王雅楨律師

上列當事人間損害賠償等事件，因事實尚有欠明瞭之處，應命再開言詞辯論，指定於民國113年6月25日上午10時在本院第15法庭另行言詞辯論。兩造應於本裁定送達後15日內具狀說明下列事項：

一、上訴人主張被上訴人桃園市空服員職業工會（下稱空服員工會）所為如附表所示罷工行為，違反之勞資爭議處理法規定，是否各如附表所示？

二、兩造對下列事實是否不爭執：

㈠空服員工會於106年2月23日發函予上訴人，表示本會已選出團體協約協商代表，請上訴人儘速與該會進行團體協約協商，並於說明中載明：一、本會於105年12月8日第一屆代表大會第十次臨時會議中議決，推派曲佳雲、蘇倍儀、李澄、胡曉萱、丁紹明、江鳳敏、廖以勤等7人為團體協約協商代表；二、依據團體協約法第6條第3項第3款，本會長榮分會會員人數已逾貴公司空服員總數之二分之一；106年2月22日有關「抓飛後送」之勞資爭議調解會議中，本會主動攜帶會員名冊（包含姓名、員工編號及身分證字號）欲與貴公司進行名冊核對，然貴公司卻無攜帶任何資料，導致勞資雙方協商受阻，三、本會主動提出願在桃園市政府勞動局會議室與貴公司進行名單之核對，卻遭到貴公司拒絕，顯有刻意阻撓、刁難協商進行之意圖，四、請貴公司秉持誠信協商原則，對於協商內容、時間、地點及進行方式，儘速回覆本會等情，有兩造所不爭執之空服員工會函可參（見原審更一字卷二第129-130頁）。

㈡上訴人與空服員工會於106年4月20日召開團體協約協商第一次協商會議，其中討論事由之案由一係有關母體數確認，說明：106年3月22日空服員工會與上訴人之協商資格會議，僅決議空服員工會會員2,592人獲得協商資格，關於上訴人宣稱母體數

為4,638人並未獲得確認。為避免未來再生爭議，空服員工會認為雙方應再行確認母體數與內容，本會主張應排除訓練生316人，且上訴人應說明外籍組員聘僱關係。就此案由未經決議，而列為待辦事項，並說明：四、針對勞方今日所提團體協約第一次會議之會議議程案由一「有關母體數確認一案」（詳附件），雙方同意列為下次會議優先討論事項等情，有上訴人與空服員工會106年4月20日第1次團體協約協商會議記錄可參（見原審更一字卷二第133-137頁）。

㈢上訴人與空服員工會於106年5月30日召開團體協約第二次協商會議，其中討論事由之案由一係有關母體數確認，說明：1.106年3月22日空服員工會與上訴人之協商資格會議，僅決議空服員工會會員2,592人獲得協商資格，關於上訴人宣稱母體數為4,638人並未獲得確認。為避免未來再生爭議，空服員工會認為雙方應再行確認母體數與內容，本會主張應排除訓練生316人；2.請資方先提供外籍組員、學員與公司之聘僱關係等相關資料，並具體說明。決議：工會主張，母體數計算方式應排除訓練生316人，及外籍組員聘僱關係尚有疑慮。勞資雙方皆同意，因空服員工會本次（106年3月1日為基準日之團體協約協商）已取得協商資格，母體數確認已非目前爭點，並不影響團體協約程序，故暫時就母體數爭議一事留待下次開啟團體協約協商前繼續討論等情，有空服員工會與上訴人106年5月30日第2次團體協約協商會議記錄可參（見原審更一字卷二第501-503頁）。

㈣上訴人與空服員工會於107年11月29日進行第20次團體協約協商，協商不成立，有上訴人與空服員工會107年11月29日第20次團體協約協商會議記錄可參（見原審更一字卷二第153-158頁）

㈤空服員工會就11項訴求，於107年12月27日向桃園市政府申請勞資爭議調解，有勞資爭議調解申請書可參（見原審更一字卷二第159-161頁）。

㈥空服員工會於108年2月25日發函上訴人提出增設勞工董事，並

由基層員工中辦理選舉推派之一事，表示：「一、依據本會108年2月22日第一屆會員代表大會第十七次臨時會議決議辦理。二、106年7月30日長榮空服員天災假事件後，立法委員鄭運鵬即針對民用航空事業提出，勞動條件之談判，為公司治理之範疇，政府無從介入，應增設勞工董事，增加勞資溝通才是治本之道。三、108年1月19日BR15長榮空服員機上受辱事件、不當約談事件後，顯現貴公司內部管理制度及勞資溝通管道等亟需改善，公司各項政策之決策應更廣為接納基層員工之意見，並考慮由基層員工參與公司治理，以革新專斷、不合時宜之舊有管理方式，代之增設基層勞工表達意見及申訴管道，俾利於改善勞資關係，促進產業民主。四、綜上所述，建請貴公司增設勞工董事，並由基層員工中辦理選舉推派之，以為臺灣民營事業及民用航空事業勞資關係之表率，更創臺灣集體勞資關係之先例，當為全體長榮航空員工之之福社」，有空服員工會108年2月25日函可參（見原審更一字卷二第379-380頁）。

㈦上訴人與空服員工會於108年3月5日進行第1次勞資爭議調解，該次調解，將勞工董事之訴求列入新增訴求，嗣空服員工會於同日發函上訴人，表示：「二、本會經103年2月22日第一屆會員代表大會第十七次臨時會議決議，因長榮空服員機上受辱事件、不當約談事件，有感於管理制度須改善，故除原11項調解訴求，擬於此次調解新增『相對人應增設勞工董事，自基層員工中選舉推派之』訴求，貴我雙方及調解委員等均無異議，合先敘明。三、貴我雙方3月5日第一次調解會議，貴公司已就工會訴求第一條外站休息時間標準給予初步回應，並就第二條外站津貼調整含禁搭便車條款，表示願研擬調整薪資和禁搭便車的配套措施，以此為出發點，貴我雙方同意於4月9日上午9時30分，續行第二次調解。四、本會已充分釋出協商誠意，建請貴公司就以下各項議題，優先提出對案，並於第二次調解會議前函予本會知悉：㈠外站休息時間標準：1.短程航線定義以FT或FDP.或工時為基礎未明，貴公司現提出之包月專案或能降低超時遠法之次數，然似難確實解決線上空服員過勞問題，工會

將提出優先改善航線以供討論。2.長程航線則建請貴公司提出洛杉磯及舊金山優化方案，並承諾其他航班不得劣於現狀（以目前曆日班型為基準，而非休息時數），若有不得已需變更現有班型之狀況，應經工會協商同意。㈡外站津貼調整（含禁搭便車條款）：應有具體對案，以期實質改善長榮空服員和華航空服員之薪資差距，並應含禁搭便車條款，若貴公司對薪資調整之科目有所疑義，以及對落實禁搭便車條款，另有更具創意之作法，建請貴公司提出具體配套措施，本會願持開放態度協商之。㈢相對人應於本調解協議作成後，針對員工申訴及懲戒申覆制度之建立，於半年內與申請人協商完成並開始實施。另有關於本會會員懲戒、人評事宜，需有二分之一以上申請人代表出席，並具有發言權和表決權。㈣相對人應增設勞工董事，自基層員工中選舉推派之。五、若貴公司能於第二次調解會議，其他各項議題一併提出具體對案，自能促進勞資協商，利於勞資互動」，有108年3月5日函可參（見原審更一字卷二第163-164頁）。

㈧上訴人與空服員工會於108年4月17日進行第3次勞資爭議調解，調解不成立，有調解紀錄可參（見原審訴字卷第55-58頁）。

㈨上訴人與空服員工會於108年5月24日進行重啟協商，有上訴人與空服員工會108年5月24日重啟協商會議記錄可參（見原審更一字卷二第381-382頁）。

㈩空服員工會於108年6月6日舉行罷工投票時，長榮分會3,276名會員以直接、無記名投票結果，有2,949名會員同意進行罷工，參與上開投票之長榮分會會員，均係受僱於上訴人之員工。

㈠上訴人與空服員工會於108年6月17日進行第二次勞資爭議會前會，有上訴人與空服員工會108年6月17日會議記錄可參（見原審更一字卷二第529-532頁）。

三特此裁定。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　鄭貽馨

法　官　謝永昌

附表：上訴人主張系爭罷工情形			
編號	態樣	空服員工會之罷工行為	違反勞資爭議處理法之規定
1	主體程序不合法	招收不符合資格之高雄分會會員參與罷工投票及罷工活動。	勞資爭議處理法第54條第1項、第55條第1項。
2	程序不合法	於調解時提出未經協商之增設勞工董事條款，蓄意造成調解不成立以發動罷工。	勞資爭議處理法第53條第1項、第55條第1項。
3	目的不合法	所提增設勞工董事條款違反公司法第192條規定，且非上訴人得處分事項，非屬調整事項之勞資爭議。	勞資爭議處理法第55條第1項。
4		所提限制外籍組員服勤人數條款違反就業服務法第5條第1項規定，且非上訴人得處分事項，非屬調整事項之勞資爭議。	勞資爭議處理法第55條第1項。
5		所提日支費絕對間距條款條款違反團體協約法第13條規定，且非上訴人得處分事項，非屬調整事項之勞資爭議。	勞資爭議處理法第55條第1項。
6	手段不合法	以侵入上訴人營業處所並封鎖出入口之方式進行罷工活動。	勞資爭議處理法第56條、第55條第1項。

正本係照原本作成。

不得抗告。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　28　　日

書記官　王增華