臺灣高等法院民事判決

111年度重勞上字第46號

上　訴　人　美麗華開發股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃世杰

訴訟代理人　方文萱律師

周志潔律師

葉子寧律師

被 上訴 人　新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會（原名：新北市美麗華開發股份有限公司企業工會）

000000000000000000

兼　法　定

代　理　人　黃文正

被 上訴 人　詹家丞

黃文成

郭嘉裕

黃阿海

詹粲泓

黃益智

張鴻銘

000000000000000000

洪混園

周福義

江永琦

蘇邦傑

吳孟樫

黃修平

000000000000000000

張家和

胡德源

鄭莉楨
黃建華
高陳麗華
000000000000000000
黃詠慧
李素玟
吳仁中
吳予暘
吳正中
吳家銘
姚光祖
000000000000000000
葉瑾瑜
000000000000000000
蘇承志
000000000000000000
翁郁涵(即黃榮村承受訴訟人)
000000000000000000
黃盛群(即黃榮村承受訴訟人)
000000000000000000
黃晴敏(即黃榮村承受訴訟人)
000000000000000000
黃盛御(即黃榮村承受訴訟人)
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　楊貴智律師
上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國111年8月2日臺灣新北地方法院110年度重勞訴字第17號第一審判決提起上訴，本院於112年8月29日言詞辯論終結，判決如下：
主　　文
上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按當事人死亡者，訴訟程序在有繼承人、遺產管理人或其他依法令應續行訴訟之人承受其訴訟以前當然停止；前開規定所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第168條、第175條第1項定有明文。查原被上訴人黃榮村（下逕稱其名）於民國111年11月8日本院訴訟程序中死亡，其繼承人為翁郁涵、黃盛群、黃晴敏、黃盛御（合稱翁郁涵等4人），並經翁郁涵等4人聲明承受訴訟，有其等戶籍謄本、繼承系統表、112年6月26日勞動事件聲明承受訴訟狀可稽（見本院卷一第285至295頁、第457頁），依上開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：上訴人經營之36球洞高爾夫球場（下稱系爭球場）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，為求生計及保障最大多數員工之工作權，於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，與杏美公司、美杏公司合稱美杏等3家公司）。上訴人原有員工計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%。惟被上訴人新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會（原名：新北市美麗華開發股份有限公司企業工會，下稱被上訴人工會）自110年4月8日上訴人依企業併購法第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，策畫對上訴人

進行具強制力之抗爭行為，先於110年5月10日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」（下稱系爭罷工決議），惟系爭罷工決議係將停權會員捨棄計算於罷工投票門檻母數之內，違反全體工會成員過半數同意之法定要件；被上訴人於110年5月11日凌晨3時30分起，在系爭球場即新北市○○區○○里○○○路00號之正門出入口，以人牆、小型汽車、廂型汽車及其他大型雜物作為障礙物，設置管制哨口，阻擋其他員工、球友及客戶之車輛進出往來（下稱系爭罷工行為），造成想要進入球場消費之客戶無從進入，且上訴人本已接受客戶預訂110年5月11日至5月14日連續舉行4天之「2021 LEXUS CUP車主高爾夫球賽」（下稱系爭球賽），主辦單位因系爭罷工行為最終取消系爭球賽，系爭罷工行為不符勞資爭議處理法第54條第1項、第55條第2項規定，被上訴人所為已構成共同侵權行為，致上訴人受有已確定可取得之營業收入至少新臺幣（下同）613萬8,730元，被上訴人應連帶負賠償責任等語。爰依民法第184條第1項前段、後段、第185條侵權行為法律關係之規定，求為命被上訴人應連帶給付上訴人613萬8,730元及自起訴狀繕本送達最後一位被上訴人翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息之判決，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：

㈠上訴人於107年間打算將球場場務工作外包處理，被上訴人工會擔憂此舉傷害會員工作權益，與上訴人協商未果，發生爭議後發動罷工，上訴人遂與被上訴人工會達成勞資爭議調解，約定如上訴人欲將球場工作辦理外包須與被上訴人工會協商，並約定如有違反應給付違約金。惟上訴人於109年間逕行使用外包人力，經被上訴人工會於110年1月6日提起另案民事訴訟請求上訴人給付違約金，並於110年5月3日申請不當勞動裁決，分別經原法院110年度重勞訴字第3號判決被上訴人工會勝訴，勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱勞裁會）109年勞裁字第20號裁決決定亦認定上訴人所為構成

不當勞動行為。詎上訴人隨即以百分之百持股之方式成立美杏等3家公司，並將包含被上訴人在內之多數員工以商定留用之方式分散到美杏等3家公司，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上訴人工會理事長即被上訴人黃文正等工會成員，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。

㈡被上訴人工會為保障會員權益，於110年5月3日舉行第二屆第2次臨時會員大會（下稱系爭5月3日會員大會）決議無故缺席之會員自當日起即停止會員權利（下稱系爭5月3日決議），系爭5月3日會員大會有16名會員無故缺席，除陳金城外，其餘15名會員經被上訴人工會以電話及簡訊逐一通知以保障會員程序利益後，該15人復未出席110年5月10日召開第二屆會員大會第3次臨時會（下稱系爭5月10日會員大會），依工會法第12條、被上訴人工會章程第23條、系爭5月3日會員大會決議上開15名會員應予停權，其等既受停權處分，不具投票權，自不屬勞資爭議處理法第54條第1項所稱「全體會員」。被上訴人工會共有59名會員，扣除遭停權之會員15人，有權參與系爭罷工決議投票之會員人數為44人，同意罷工之人數有29人，系爭罷工決議於系爭5月10日會員大會獲得過半數通過，自屬合法。

㈢又依勞資爭議處理法第55條第2項規定，上訴人不得以被上訴人工會及其會員依該法所為之爭議行為所生損害為由，向被上訴人請求賠償。且上訴人主張被上訴人均為侵權行為之行為人，惟未以證據證明特定何種行為構成何種損害，及被上訴人間如何分擔行為，上訴人泛指參與系爭罷工行為之會員應全部負責，自不能成立。實則系爭罷工行為過程所設置罷工糾察線，僅象徵性接線，被上訴人並未攔阻上訴人員工及打球人士進出系爭球場，球友均得自由步行方式進入糾察線後至系爭球場消費，反因上訴人自行於糾察線後方擺放黃色紐澤西護欄，造成進出障礙，致車輛無法進入系爭球場。且系爭罷工行為場域都在系爭球場外面，並無佔用上訴人私

人土地，不會干擾系爭球場內舉行之球賽，況系爭球場佔地面積甚廣，被上訴人人數不足組成人牆阻絕上訴人員工及消費者入場，更無阻擋之事實。又被上訴人僅係於系爭球場外靜坐抗議、發傳單等方式表達訴求，並未採取暴力手段攻擊上訴人員工或消費者，上訴人派出多位軍系退役之保全，造成現場氣氛緊張，乃至於發生衝突，係可歸責於上訴人。再被上訴人搭設棚架，係因天氣炎熱且經現場勞工局科長同意。系爭罷工行為屬受憲法及人權保障之行為，過程和平、理性、非暴力，傳達訴求以爭取認同，自無悖於善良風俗可言。此外，系爭球賽遭到取消，係因上訴人應變能力不足所致，絕非因系爭罷工行為所致，與系爭罷工行為顯無相當因果關係。再上訴人納入損害賠償之數額均為預期收益，不符損害賠償應以回復原狀為原則，且所稱損害屬純粹經濟上損失，自不得依侵權行為請求賠償等語，資為抗辯。

三、原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服提起上訴，其上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應連帶給付上訴人613萬8,730元，及自起訴狀繕本送達最後一位被上訴人翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷一第442至444頁）：

㈠上訴人於110年4月7日經股東會決議，於110年5月8日為基準日分割出美杏等3家公司。

㈡兩造曾於107年1月30日在新北市政府勞工局成立調解，有新北市政府勞資爭議調解紀錄可稽（見原法院110年度勞專調字第76號卷〈下稱調字卷〉二第173至177頁）。

㈢被上訴人於110年5月3日召開系爭5月3日會員大會，更名為「新北市美華開發股份有限公司暨子公司企業工會」，有該次會議紀錄、新北市政府110年5月10日新北府勞組字第1100906665號函暨新北市政府人民團體立案證書可稽（見調字卷二第179至183頁、第185至186頁）。

㈣被上訴人於110年5月3日申請勞資爭議調解、同年月10日調解不成立，有新北市政府勞資爭議調解申請書、110年5月10日新北市政府勞資爭議調解紀錄可稽（見調字卷二第187至190頁）。

㈤被上訴人於110年5月10日以其會員過半數同意為由，決議通過宣告罷工及設置糾察線，並於110年5月11日凌晨3時30分許為系爭罷工行為。

㈥被上訴人於110年5月11日罷工現場，出示系爭5月10日罷工決議投票計票之結果，即「案由：你是否同意工會發動罷工？」之同意票29票，不同意1票；「案由：你是否同意設置罷工糾察線？」之同意票27票，不同意2示，廢票1票，有照片及蘋果日報報導照片可稽（見調字卷一第155頁、原審卷第477頁）。

㈦被上訴人工會之會員人數在109年11月2日時為42人，110年5月3日時為73人，其中14人分別退休或資遣而退會，尚餘會員人數59人，有系爭5月3日會員大會會議簽到簿可稽（見原審卷第283至286頁）。

㈧被上訴人於110年5月10日召開系爭5月10日會員大會，追認將16名會員停權，其中陳金城因出席系爭5月10日會員大會而復權，因此，尚未停權之會員人數於系爭5月10日會員大會計算應到人數為44人(計算式：59-15=44），有系爭5月10日會員大會會議紀錄可稽（見原審卷第99至101頁）。

五、上訴人主張其因被上訴人不合法之決議及違法罷工，致受有613萬8,370元營業收入之損害，爰依侵權行為法律規定請求被上訴人連帶負損害賠償責任等語；則為被上訴人所否認，並以前詞置辯。是本件爭點為：㈠上訴人主張系爭罷工決議及系爭罷工行為不合法，有無理由？㈡上訴人主張其因系爭罷工行為，致受有613萬8,370元營業收入之損害，依侵權行為法律關係請求被上訴人等連帶賠償，有無理由？

㈠按工會會員入會、出會、停權及除名，為工會章程應記載之事項。會員之停權及除名之規定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款分別定有明文。又被上訴人工會章程第23條規定：「一、會員（代表）大會職權：...6.會員違背工會方向時，停權之追認與除名之決議。」，有被上訴人工會之章程在卷可參（見調字卷一第151頁）。經查：被上訴人工會係先於110年4月30日利用LINE群組告知會員因被上訴人工會面臨生死存亡危機，請會員務必於系爭5月3日會員大會來開會，並告知系爭5月3日會員大會將討論被上訴人工會110年4月29日理事會就停權程序即無正當理由未出席會員大會將予以停權之提案，有LINE群組通知及110年4月29日理事會會議紀錄在卷可參（見調字卷二第197至198頁、第199頁）。被上訴人工會於110年5月3日召開系爭5月3日會員大會，就議案四「案由：本會會員會籍資格確認及完善停權、除名機制，請請討論案。說明：...2.鑒於本會目前面臨重大勞資爭議，故有全體會員隨時配合出席(臨時)會員大會、活動、行動並遵守決議之必要，建請完善會員停權、除名機制，以利後續運作。3.本會章程第11條 ：『會員有遵守本會章程，服從命令及議決議，並按期繳納各種會費之義務。』、第12條：『會員如有違反第11條規定或其他損害工會會員權益之行為，致妨害本會名譽、信用或其他各項集體利益，由監事或會員檢舉，經理事會調查屬實者，得按其情節輕重處理，情節較輕者得經理事會決議，予以停權處分後，再經會員（代表)大會2分之1追認。如情節嚴重者，得由理事會決議提案，經會員（代表)大會3分之2以上同意，予以除名處分，並函報主管機關核備。』。4.受停權者於停權期間仍有繳納會費之義務，為各項權利將因停權處分而暫停享有相關保障，包含但不限於勞資爭議處理，且於本會協處勞資爭議處理期間若受停權處分，本會將立即中止提供協助。」提請討論，經應到59人、實到37人、表決同意共37人，委託同意6人後，通過決議如下：「㈠本次大會未依公告規定事前請假或無正當理由缺席者，即日起停權。 下次會員大會出席雖無發言、表

決等權利，然得依該次會議出席視為服從本會命令始終止停權處分並恢復會員資格權利。㈡自本次會議起，每次(臨時)會員大會未依公告規定，於事前完成請假手續，或無正當理由缺席者，無故缺席會員大會者，自該次大會起停權。停權期限依該次（臨時）會員大會議決辦理。㈢...。」，有系爭5月3日會員大會會議紀錄在卷可參（見調字卷一第161至169頁），可知被上訴人工會於系爭5月3日會員大會依被上訴人工會章程第11、12條規定決議：如無正當理由缺席會員大會之會員，自當次會員大會起予以停權，依被上訴人工會章程第23條規定為會員代表大會之職權，被上訴人工會自有權於會員大會議決會員停權議案。上訴人主張被上訴人之理事會無權議決會員停權提案云云，尚非可取。

㈡又按會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳述意見之機會，工會法第26條第3項定有明文。經查，被上訴人工會於召開系爭5月3日會員大會前，既已於110年4月30日以用LINE群組告知會員系爭5月3日會員大會將議決無正當理由未出席會員大會將予以停權之提案，有LINE群組通知及110年4月29日理事會會議紀錄可參，業如上述，故就系爭5月3日會員大會該次會議無故未出席之會員黃偉倫、陳繼堯、呂秀蘋、黃碧員、賴淑媛、劉彥辰、許慶霖、陳素蓮、林國彥、柯曉萍、林國強、張盛贇、胡惠宜、謝惠如、謝駱秀英（下稱黃偉倫等15人）及陳金城等人，均已得知悉若無正當理由不出席系爭5月3日會員大會，將可能經系爭5月3日會員大會決議於該次會員大會起即予以停權。另被上訴人工會於系爭5月10日會員大會前，就未出席系爭5月3日會員大會之會員，經工會秘書即被上訴人葉瑾瑜以簡訊及LINE通知：「您好，為保障您的權益，在此通知因5/3您未出席本會2-2臨時會員大會，故目前處於停權處分狀態，又明日(5/10)下午13：30在林口洪福宮(新北市○○區○○里000號之00）將舉行本會2-3臨時會員大會，如您出席會議，將於該次會議復權(恢復會員身份），如仍未能出席

且未完成請假、委託程序，將繼續停權處分狀態，特此通知。停權期間依章程規定仍有繳納會費之義務，惟投票、表決及勞資爭議處理等相關權益將受限制，故建請明日撥冗出席本會大會，以保障您的權益」，有訊息及電話通聯紀錄可參（見調字卷二第201頁、原審卷第143至150頁）。堪認被上訴人工會業已明確告知會員權益，且遭停權之會員非無陳述意見之機會，其等之程序業已獲得保障。

㈢另按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54條第1項定有明文。查被上訴人工會召開系爭5月10日會員大會，並決議追認黃偉倫等15人，因違反被上訴人工會章程第11條、第12條，自110年5月3日起停權，故於系爭5月10日會員大會無投票表決之權利，至陳金城因出席該次會議而復權，故停權人數為15人。另被上訴人工會會員人數為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。並於「第三案：有關本會就110年5月3日申請之勞資爭議調解（調整事項）展開罷工行動相關事宜，提請討論案」及「第四案：有關本會設置罷工糾察線事宜，提請討論案」，表決後分別經「同意票數為29人，不同意1人」、「同意票數為27人，不同意2人，廢票1人」而通過系爭罷工決議，有系爭5月10日會議紀錄在卷可參（見調字卷二第191至194頁），並為兩造所不爭執（見兩造不爭執事實㈥㈦㈧）。故被上訴人工會於發動系爭罷工行為前，全體未停權而有表決權之會員共44人，系爭5月10日會員大會有32人到場，30人參與投票，同意罷工之人數有29人，同意設置罷工糾察線有27人，堪認系爭罷工決議已獲過半數通過，符合上開勞資爭議處理法第54條第1項之規定。至上訴人另以被上訴人所提出系爭5月10日會員大會錄影影片只有11人投票之畫面，無法證實該日確有30人投票為由，爭執系爭罷工決議之合法性。然此經被上訴人表示此係因現場工作人員不諳操作錄影設備，致未全程錄影，然已提出系爭5月10日會員大會罷工選票領取簽

到簿為憑（見調字卷二第209至211頁），依該領取簽到簿所載，堪認確有30人簽名領票，況勞資爭議處理法並無規定罷工決議時須全程錄音錄影，亦無規定須以錄影畫面舉證證明罷工投票之合法性，上訴人空言指摘系爭罷工決議結果不實，實無可採。

㈣至上訴人主張黃偉倫等15人雖遭被上訴人工會決議停權，然停權之會員仍應計入全體會員人數，故系爭5月10日會員大會同意罷工之人數29人未過全體會員59人之半數，系爭罷工決議未經全體會員過半數投票通過，不符勞資爭議處理法第54條第1項規定，系爭罷工行為顯非合法云云。查被上訴人工會章程第10條規定：會員有表決、選舉、罷免、被選舉權及其他依法應享之權利（見調字卷一第149頁），遭停權之會員於停權期間，自無從行使上開表決權，故勞資爭議處理法第54條第1項規定：「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。」該「全體」係指投票時有權且有意願參與集體意思表示形成之會員，亦即「全體具有投票權之會員」表達同意與否之投票，故遭停權而無表決權之會員，自不得算入表決權數。再觀諸勞資爭議處理法第54條第1項於98年7月1日增訂、100年5月1日施行前關於罷工之主要規範為99年6月23日修正前工會法第26條第1項：「勞資或僱傭間之爭議，非經過調解程序無效後，會員大會以無記名投票經『全體會員』過半數之同意，不得宣告罷工。」，可知現行勞資爭議處理法第54條第1項並未如修正前工會法第26條第1項係以「全體『會員』」過半數同意，僅規定「全體過半數」作為罷工決議之表決門檻，顯見現行勞資爭議處理法第54條第1項並非規定以所有工會會員均計入表決門檻為計算基礎。況被上訴人工會已通知會員如不參與系爭5月3日會員大會、系爭5月10日會員大會，將喪失行使投票表決罷工與否之會員權利，業如上述，遭停權之會員既無出席參與罷工之投票之意願，即已放棄行使出席會員大會及參與罷工投票之會員權利，自不得

算入表決權總數。故上訴人主張罷工投票權是法律所賦予，並非章程或會員大會決議得以剝奪，故遭停權之會員黃偉倫等15人仍須計入全體會員，系爭罷工決議自須過半數之30人同意始得進行罷工云云，均非可採。至上訴人另以被上訴人就上訴人提出本件民事訴訟構成工會法第35條第1項之不 當勞動行為，經勞裁會110年勞裁字第33號裁決認上訴人主張系爭罷工決議違反勞資爭議處理法第54條第1項之罷工投票門檻計算，質疑系爭罷工行為合法性並非無憑，可認系爭罷工行為違法云云，並提出勞裁會110年勞裁字第33號裁決決定書及臺北高等行政法院111年度訴字第382號行政判決為據（見本院卷一第215至266頁、第369至399頁）。然觀諸上開勞裁會110年勞裁字第33號裁決決定及行政法院判決，均係就上訴人提起本件民事訴訟是否屬工會法施行細則第30條第2項所定：「雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇」，及有無構成工會法第35條第1項第4款：「對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或其他不利之待遇」之不當勞動行為，有該裁決決定書可參（見本院卷一第260至264頁、第389至391頁），顯然該裁決決定及行政判決均未認定系爭罷工決議及罷工行為係屬違法，上訴人此部分主張，自無可取。

㈤況按勞資爭議處理法第55條第2項規定：雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。觀之勞資爭議處理法第54條、第55條之立法理由：「三、依現行法制對罷工決議之規定，必須透過會員大會召開議決，惟實務上，會員大會之召開，實質上已達罷工之效果。鑒此，除確保罷工議決之投票程序秘密性外，應毋庸再為規範。復查先進國家對於罷工決議程序之規範，大都為工會內部章程規定罷工投票方式及門檻，未有直接以立法方式要求工會必須召開會員大會進行罷工投票。依據德國學界一般看法，諸如罷工投票之工會內部規則，僅屬工會內部所訂

定之團體意思表示程序，並非外部要素之一，因此，國家不應透過召開會員大會等程序性規範影響工會行使爭議權，爰刪除罷工議決需經召開會員大會之程序。」、「三、工會所為合法爭議行為，係工會遂行保障會員正當權益之自助行為，故發動爭議行為之工會與參與爭議行動之工會會員並無契約上債務不履行責任，基於衡平原則，就工會及其會員所進行之爭議行為仍應予以適當之保護，爰參考日本勞動組合法第8條：『雇主不得以正當之罷工或其他爭議行為而受有損害為理由，對工會或其會員請求損害賠償』之規定，將現行工會法第18條第1項但書規定修正列為第2項。」，可知罷工決議之程序事項為工會內部團體意思表示程序，並非外部要素，如事後發現有程序瑕疵時即對於投票結果是否符合全體過半數同意之條件而有爭議時，並不影響罷工之合法性，雇主不得以此為由向實施罷工之工會、會員及勞工請求損害賠償。故上訴人主張系爭罷工決議不合勞資爭議處理法第54條第1項規定，故系爭罷工行為違法，據此向被上訴人請求損害賠償，亦非可採。

㈥上訴人另主張被上訴人為系爭罷工行為，於系爭球場門口，以人牆、小型汽車、廂型汽車及其他大型雜物作為障礙物，被上訴人聚眾違法擅自設置管制哨口，並且採取激情言語及驚嚇、盤問消費者行為。不僅所有預約來場球友消費者無法駕車而入，亦終致主辦單位取消比賽活動，致上訴人受有至少613萬8,730元營業損失之損害等語，則為被上訴人所否認，並以前詞置辯。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；罷工係指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。勞資爭議處理法第5條第1項第4款、第5款定有明文。而罷工是爭議行為類型之一，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。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。勞動部並以107年1月2日勞動關3字第1060128991 號函釋以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，以迫使妥協並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喻或阻止，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。

2.上訴人雖主張被上訴人聚眾違法在系爭球場門口擅自設置管制哨口，以人牆、棚架阻擋進出，並且採取激情言語及驚嚇、盤問消費者等語，並提出錄影截圖為參（見原審卷第245頁）。然系爭罷工狀況經證人王顥中即獨立新聞苦勞網記者於原審證稱：伊當天於凌晨3點到上午10點或10點半在罷工現場，被上訴人拉糾察線在美麗華球場門口。表達訴求方式就是喊口號。凌晨時間沒有車輛出入，伊在場時也沒有看到有車輛要進入球場。伊有看到球場工作人員要進入被阻擋，但工會糾察線未將球場門口完全堵住，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，所以球場工作人員還是有進入球場工作。伊當天沒有看到有試圖進入球場的消費者，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，現場並沒有消費者遭被上訴人以暴力或言語攻擊，被上訴人也沒有阻擋消費者進入球場。工會人員有喊口號向消費者道歉說，今天在

這邊罷工造成大家消費困擾，很抱歉。罷工糾察線是由約10來個人坐在地上手勾手，有些是來聲援的人但不是工會會員，因為時間不同，工會會員會有不同的人員參與，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，這是伊對罷工普遍的理解。被上訴人工會當天上午約10點半有在球場大門搭起棚架，因為很熱，在搭棚架時有發生狀況，是當天因為要由新北市勞工局賴科長判斷工會是否可以合法搭設棚架，賴科長透過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。科長約上午9時、10時左右到現場表示可搭設棚架，工會就嘗試要搭棚架，當時球場仍堅持指揮保全，阻擋搭設棚架，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，當時有一點肢體的衝突，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，所以球場保全跟工會成員間有言語衝突，沒有發生打架的情形；也沒有發生球場工作人員與消費會員進入球場消費的衝突等語（見原審卷第162至166頁）。核與證人王子豪即臺灣焦點通訊社記者於原審所證述：伊當天凌晨3點至中午12點在罷工現場，因為當天有舉辦比賽，應該沒有散客，參加比賽的人是開車在旁邊觀望，被上訴人並無阻擋球場工作人員進入會場。伊看到比較有衝突大概就是凌晨三點半準備要架設罷工糾察線，球場保全也準備好紐澤西護欄擋在球場門口，兩邊有推擠的情形發生。另一波是工會準備要搭棚架供遮陰、遮雨，球場不給工會搭，並爭執搭設棚架的位置要在車道上或球場土地上。兩方吵了很久，後來是勞工局賴科長在現場，工會以如果有人因此熱死，市長要負責，並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。伊看到的衝突就這兩波。當天並無消費者遭被上訴人以暴力或言語攻擊，被上訴人也沒有阻擋消費者進入球場，工會成員是沿著紐澤西護欄站成一列，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，但伊看到的狀況是無法達成禁止人員進入的效果。伊有看到工會會員會在有主辦單位跟球場人員要出入時，會將糾察線放低供人員出入。但車輛是無法進入的，但兩邊還是有空隙，人可以直接通過，但是車輛無法出入等語相符（見原審卷第162至166頁），是依證人所述，被上訴人為系爭罷工行為並無刻意阻擋消費者進入球場消費，亦無以人牆、棚架阻擋人員進出，且未驚嚇及盤問消費者，故被上訴人於系爭球場外為與上訴人對抗之罷工行為，以發送傳單、喊口號等方式向消費者表達訴求，並無上訴人所指稱被上訴人等以人牆、棚架阻擋進出，並且採取激情言語及驚嚇、盤問消費者之情事，故被上訴人系爭罷工行為及設置糾察線之舉，尚難認有權利濫用之情事。

3.又上訴人雖以證人孫世雄即上訴人公司副總經理於原審證述：被上訴人罷工行為設置糾察線，阻止球友開車進入，而且罷工現場路邊還有很多人聚集，少數人員有不理性的行為，還有警察在現場維持秩序，球友不可能放心將車停在路邊，因為球友車輛價值上百萬元，因為工會會員罷工，球友不能進入，球場內有球車，但只有打球才有球車等語（見原審卷第78至83頁），欲證明被上訴人以不理性之方式阻擋消費者進入球場致遭主辦單位取消賽事乙節。然其就罷工現場是否有不理性之行為及球友不能進入球場乙節，與證人王顥中、王子豪所述不符，參酌證人孫世雄尚任職上訴人公司擔任副總經理，其證言容有迴護上訴人之虞，應認業經具結且與兩造無親誼及僱傭關係之證人王顥中、王子豪證言較為可信。

4.再觀諸兩造所提出之現場照片（見調字卷一第17至19頁、第137至143頁、原審卷第245頁），被上訴人所設置之糾察線係以尼龍線上掛上標示標語，應屬象徵性意義，非用以阻擋球場人員進出所用，至糾察線後方之黃色紐澤西護欄、沙包，則為上訴人所放置，此經證人孫世雄於原審證述在卷

（見原審卷第80頁），益證被上訴人為系爭罷工行為時，並無以設置糾察線或上訴人所稱之人牆、其他大型雜物作為障礙物之方式刻意阻擋消費者進入消費或球場人員進出，系爭罷工行為難認有何故意、過失或以違背善良風俗之方法加損害於上訴人之情事。雖被上訴人系爭罷工行為致消費者不能開車進入球場，然上訴人非不得以球場內部球車接送等替代方式，接送球友進入球場消費，以應變此罷工爭議行為。至兩造因搭設棚架乙事造成現場氣氛緊張，乃至於發生衝突，然依上開證人所述可知，被上訴人於當日上午搭設棚架係維護參與系爭罷工之會員免於曝曬而為，非為阻擋消費者或上訴人員工進出，然遭上訴人以現場多名保全阻止，始發生上開被上訴人與球場保全之衝突事件，堪認係系爭罷工行為中之偶發事件，亦非可歸責於被上訴人。

㈦又我國為民主自由之社會，集會結社自由為受憲法第14 條保障之基本權，亦為公民與政治權利國際公約第21條所保障之基本人權，而參加、成立、組織工會及罷工權利則為受經濟社會文化權利公約第8條保障之基本人權，故工會活動及罷工行為，乃屬受憲法及人權公約保障之行為。被上訴人所為系爭罷工行為，依證人王顥中、王子豪上開證述可知，除因偶發之搭設棚架所招致之衝突外，系爭罷工行為難認有何故意或過失侵害上訴人權利或以背於善良風俗之方式損害上訴人之情事。況勞資爭議處理法第55條第2項已明定，雇主不得以工會及其會員依該法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償；參酌該條立法理由：「...三、工會所為合法爭議行為，係工會遂行保障會員正當權益之自助行為，故發動爭議行為之工會與參與爭議行動之工會會員並無契約上債務不履行責任，基於衡平原則，就工會及其會員所進行之爭議行為仍應予以適當之保護...。四、正當爭議行為係屬權利之行使，惟因其具衝突性之本質，於行使過程中，確實無法完全避免對於雇主或第三人之權益造成影響。...有鑑於此，為避免工會及勞工因刑事責任之疑慮而阻礙其行使爭

議權空間，並本謀求工會及勞工之爭議權與雇主及第三人之基本權利間法益衡平之調合原則，爰參酌日本勞動組合法第1條第2項之規定，於第3項規定工會及其會員所為之爭議行為，該當於刑法及其他特別刑法之構成要件或違反行政罰而具有正當性者，除有以強暴脅迫方式進行對於他人生命、身體造成侵害或有侵害之虞之過當行為外，不罰。惟該爭議行為有行使過當之情形，即不具有正當性。」，可見立法者認為工會為保障會員正當權益，得為合法之爭議行為，然因爭議行為本質上具有衝突性，無法完全避免影響雇主之權益，故爭議行為如依誠實信用及權利不得濫用原則為之，亦即其行為之主體、目的、手段、程序均具有正當性時，應予以適當之保護。

㈧觀諸兩造過往長期之勞資關係脈絡，上訴人於107年1月11日解僱被上訴人工會理事黃修平、胡德源、監事黃阿海等人，並曾於107年1月19日間因外包事宜與被上訴人工會發生爭議而由被上訴人工會發起罷工，經勞裁會107年勞裁字第5號裁決決定認定其解僱工會理事等人之行為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，經上訴人與被上訴人工會於107年1月30日經新北市政府勞工局協調下達成勞資爭議調解在案，有107年1月30日勞資爭議調解紀錄在卷可參（見調字卷二第173至177頁），然上訴人又因違反勞資爭議調解，經勞裁會109年勞裁字第20號裁決決定認定其因違反調解協議，而構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為，被上訴人工會雖於原法院提起另案民事訴訟，然上訴人竟於110年4月8日進行企業分割，並資遣、解僱被上訴人工會理事長黃文正、理事鄭莉楨等人，並於分割時進行人員留用之安排，造成該四家公司之員工人數均未達設立各該公司企業工會人數30人之結果；另一方面又藉由企業分割、人員留用安排所致生之結果，否認被上訴人工會之企業工會地位，協議不成，致被上訴人工會發動系爭罷工行為，而上訴人為企業分割後隨即聲請解散被上訴人工會及逕自辦理各該公司勞資

會議勞方代表等行為，亦經勞裁會以110年勞裁字第45號裁決決定認上訴人有不當勞動行為在案，有勞裁會110年勞裁字第45號裁決決定書可參（見本院卷二第17至38頁），可見兩造間長期處於緊張對立之勞資關係，及上訴人對於被上訴人工會非友善之舉措，兩造雖曾於107年1月30日達成勞資爭議調解，然兩造又於109年3月間因上訴人以外包人員施作球場工程，經被上訴人工會認上訴人違反調解協議提起另案訴訟及申請不當勞動裁決之際，上訴人反於此時進行企業分割，並資遣、解僱被上訴人工會理事長、理事等人，甚且進而聲請解散被上訴人工會，且被上訴人經協議不成始執行系爭罷工行為，而上訴人亦非不得以調度人力或使用球場球車載送消費者等替代方案因應處理，避免損害之擴大，堪認系爭罷工行為係本於工會及勞工權益保障之正當行使，非以損害上訴人為主要目的，亦無行使權利所得利益極少，而他人及國家社會所受之損失甚大之情形，非屬權利濫用，其目的、手段、程序具有其正當性，雖系爭罷工行為阻礙上訴人事業正常運作且與上訴人對抗，仍應予以適當之保護。況依上開規定，雇主不得以工會及其會員依所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。此外，上訴人亦未舉證證明被上訴人有何故意或過失侵害上訴人權利或以背於善良風俗之方式損害上訴人之情事，其請求被上訴人連帶負損害賠償責任，實非可採。

六、綜上，被上訴人所為系爭罷工決議及系爭罷工行為難認有違法情形，亦無違反誠實信用或有權利濫用之情事，依勞資爭議處理法第55條第2項規定，上訴人不得以被上訴人工會及其會員依該法所為之爭議行為所生損害為由，向其等請求賠償。據此，上訴人以被上訴人為系爭罷工行為致上訴人受損害為由，依民法第184條第1項前段、後段、第185條等規定，請求被上訴人連帶給付上訴人613萬8,730元，及自起訴狀繕本送達最後一位被上訴人翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，不應准許。從而，原審

所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　26　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　華奕超

法　官　林佑珊

正本係照原本作成。

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（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項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　112　　年　　9　　月　　27　　日

書記官　蕭進忠