臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第90號

原　　告　中華航空股份有限公司企業工會

000000000000000000

法定代理人　劉惠宗

訴訟代理人　魏千峯律師

複代理人　　徐榕逸律師

被　　告　中華航空股份有限公司

000000000000000000

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

上列當事人間請求不作為事件，於民國110年12月22日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

一、按訴訟事件不屬普通法院之權限者，依民事訴訟法第249 條第1項第1款規定，法院固應以裁定駁回之，惟是否屬民事訴訟之範疇，應以原告起訴主張為訴訟標的之法律關係為斷，而非以法院調查之結果為依歸，至法院調查之結果，認原告請求者不符法律規定之要件時，則屬其訴有無理由之問題，尚與法院有無審判權無涉（最高法院94年度台抗字第78號裁定、96年度台再字第6 號判決意旨參照）。又勞資爭議，指權利事項及調整事項之勞資爭議；權利事項之勞資爭議，指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議；調整事項之勞資爭議，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議；權利事項之勞資

爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之，法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭；調整事項之勞資爭議，依勞資爭議處理法所定之調解、仲裁程序處理之，勞資爭議處理法第5 條第1項第1款、第2款、第3款、第6條第1項、第7條第1項分別定有明文。查原告主張被告修訂飛航組員升轉訓作業辦法、飛航組員休假及請假實施細則，侵害原告會員（機師）之勞動條件，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1、第38條第2項、第71條規定，應屬無效，其適用對原告之會員造成重大不利益，依勞動事件法第40條第1項、原告章程第6條第10款規定，提起不作為訴訟，請求被告不得施行上開飛航組員升轉訓作業辦法、飛航組員休假及請假實施細則。而飛航組員升轉訓作業辦法及飛航組員休假及請假實施細則，性質上均為工作規則，原告主張工作規則之內容為無效，自屬私法上權利之爭執，而為民事訴訟之範疇，普通法院對之自有審判權。是被告辯稱：本件訴訟在性質上為調整事項之勞資爭議事件，依法院辦理勞資爭議事件應行注意事項第5項規定，民事法院並無審判權限云云，自不足採。

二、次按工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴，勞動事件法第40條第1項定有明文。而不作為訴訟不僅得以已發生之不作為請求為訴訟標的，亦得以將來可能發生之一次性或繼續性行為預防性地請求不作為；不作為制止請求訴訟可適用於制止違法之勞動契約條款，請求雇主不得繼續使用違反法律或勞動法規之系爭條款作為工作規則，不僅係就個別勞動契約關係請求不作為，而係請求雇主不得於其公司實施該工作規則，而涉及全體公司勞工之利益，系爭工作規則是否應不再施行，係對公司全體員工均一體適用。因此，應屬民事訴訟法第44條之3不作為訴訟，依新制勞動事件法第40條規定，則不必再經主管機關許可，且因主張不利於勞工之工作規則條件不再適用，應屬維護多數勞工之利益而起訴（參沈冠伶，勞動團體

訴訟之發展及制度變革：兼論消費者團體訴訟制度之修正，臺大法學論叢第49卷第4 期，第0000-0000頁）。查原告主張其工會章程第6條第10款規定其工會任務包括依勞動事件法及其他法令之規定提起勞動訴訟，被告修訂飛航組員升轉訓作業辦法、飛航組員休假及請假實施細則之內容，侵害原告多數會員利益，業據提出原告工會章程在卷（見本院卷一第15-19頁），應認原告提出本件請求禁止被告施行修訂之飛航組員升轉訓作業辦法、飛航組員休假及請假實施細則之不作為訴訟，確可避免原告會員先後訴訟裁判見解歧異，達到紛爭解決一次性之目的，並可於原告獲得勝訴判決後，制止被告繼續適用，達到即時排除侵害勞工權益之集團性訴訟利益保護功能，核與上開勞動事件法第40條規定立法旨趣相符，應予准許。至被告抗辯其修訂上開工作規則未侵害原告會員權益，不符勞動事件法第40條之要件云云，應屬原告之訴有無理由之問題，尚無可採。

貳、實體事項

一、原告主張：

（一）被告於民國106年3月28日編修之「飛航組員升轉訓作業辦法」（BT版）第5.10.1.3條原規定：「駕駛員轉訓：退訓後回任原機種任原職務，並管制轉訓一年」，嗣於108年4月10日編修CA版將該條文修訂為：「駕駛員轉訓：由TRB/DRB 會議決議於退訓機種降職級、轉任地勤或資遣之」，再於109年10月30日編修CI版將該條文修訂為：「駕駛員轉訓：由TRB/DRB 會議決議於退訓機種降職級、轉任地勤或按公司其他規定辦理」（下稱系爭退訓條款）。機師的工作複雜程度高、各機種的操作差異甚大，機師如受安排轉訓，自然壓力甚大。BT版作業辦法原僅規定，轉訓未通過者，受退訓後即回任原機隊原職，但CA版卻修訂為於退訓機種降職級、轉任地勤，甚至資遣，嗣CI版雖將「資遣」改為「按公司其他規定辦理」，但仍不排除資遣選項，已嚴重原告機師會員之勞動條件，該不利益變更侵害

原告工會機師會員之勞動權益，且被告無實際企業營運需求必要，亦有飛航安全之疑慮，欠缺合理性與必要性，又被告未與原告協商逕自修訂，有違兩造間團體協約第17條之精神，程序上未具合理性，並且違反工會法第35條第1項、勞基法第10條之1，屬違反法令之強制或禁止規定之工作規則，依勞基法第71條，應屬無效。

（二）被告於109年3月31日修訂「飛航組員休假及請假實施細則」，第5.9條關於預劃性休假排定原則，5.9.1規定機師排定特別休假，需提前一個月以上申請。第5.9.2條卻另規定：「未能配合營運需求協商者，將停止其指定日期及非指定日期航班之申請乙年」（下稱系爭停止航班申請條款），造成機師請休特別休假後，如不願配合公司調整特別休假日，會遭受不利益。系爭停止航班申請條款之增定，應屬工作規則不利益變更，而未與原告工會進行協商，有違工會法第35條第1項工會保護之意旨，其變更無合理性，且違背勞基法第38條第2項給予勞工特休假日指定權之意旨，依勞基法第71條，其修改後之條文應屬無效。

（三）被告片面修改工作規則為不利益之變更，侵害原告會員基於勞動契約之既有權利，故自屬勞動事件法第40條之「侵害多數會員之利益」，原告為會員之權益，預防性提起本不作為訴訟，請求禁止系爭退訓條款及系爭停止航班申請條款之實施適用等語，並聲明：1、請准禁止被告依飛航組員升轉訓作業辦法第5.10.1.3條規定，對原告會員進行降職級、轉任地勤、資遣或其他對勞動條件之不利益變更之行為。2、請准禁止被告飛航組員休假及請假實施細則第5.9.2條規定實施適用。

二、被告則以：

（一）被告因疫情影響客機業務，有轉訓駕駛員之必要，若有駕駛員不願意轉訓駕駛貨機，僅因轉訓未過即可續留原機隊，將導致使願意配合被告轉訓之機師反受不利益或不公

平對待。機師受訓所費時間、金錢成本甚鉅，飛行專業能力攸關乘客生命身體安全而無容任何輕忽。系爭退訓條款對於轉訓未過之機師予以轉任調職或資遣，仍須符合勞基法規範，非必然對勞工不利益或減損勞工權益，且系爭退訓條款修訂迄今並無任何機師勞工個案發生、受影響。被告修訂系爭退訓條款有其必要性，且未對勞工為不利益變更，並非無效。

（二）機師等機組員人數配備須符合民航法令，故飛航組員出勤與請假，較為複雜而需要另制定內部規範，排班權本為雇主管理權行使，方能正常運作，被告增訂系爭停止航班申請條款，乃因修法後勞基法第38條第2項但書僅規範雇主如有營運困難之情形可向他方請求協商，但若勞工不願協商，雇主將無計可施。即使被告增訂系爭停止航班申請條款，機師仍得行使勞基法第38條權利，並無侵害其特別休假之權利。機師指定航班，僅係雇主給予勞工之福利，非一指定即必須遵照安排，仍須視現實狀況調整，被告保有准駁、或停止申請之權限，是系爭停止航班申請條款之修訂，未有涉及工作內容上的變更或加重，並非不利益變更。

（三）系爭退訓條款及系爭停止航班申請條款之修訂，並無涉及歧視或打壓工會，該修正適用於全體機師而無針對工會會員，且就該修正亦未經勞動部不當勞動行為裁決委員會認定構成不當勞動行為，並無違反工會法第35條等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

（一）系爭退訓條款106年3月28日BT版原規定：「駕駛員轉訓：退訓後回任原機種任原職務，並管制轉訓一年」（見本院卷一第25頁）。108年4月10日CA版將該條文修訂為：「駕駛員轉訓：由TRB/DRB 會議決議於退訓機種降職級、轉任地勤或資遣之」（見本院卷一第34頁）。109年10月30日CI版修訂為：「駕駛員轉訓：由TRB/DRB 會議決議於退訓

機種降職級、轉任地勤或按公司其他規定辦理」（見本院卷一第46-1頁）。

（二）被告於109年3月31日修訂「飛航組員休假及請假實施細則」，增訂第5.9.2條：「未能配合營運需求協商者，將停止其指定日期及非指定日期航班之申請乙年」（即系爭停止航班申請條款）（見本院卷一第72-1頁）。

（三）原告第二分會就系爭退訓條款曾於108年5月29日、109年5月19日及7月10日去函被告航務處，請被告就系爭退訓條款說明變更具合理性及必要性之理由，並應與原告重新討論修訂，及應回復至未休修正前之規定，經被告航務處以屬企業經營之必要作為、無組員權益受影響等情回覆（見本院卷一第51-53、57-63頁）。另兩造勞資雙方曾於108年11月14日召集勞資會議，被告仍認系爭退訓條款之修訂非屬勞動條件不利變更之管理措施（見本院卷一第56頁）。

（四）原告第二分會就系爭停止航班申請條款於109年4月29日及7月10日去函被告航務處，請被告說明修正合理性及必要性，促請被告應遵守勞基法第38條規定，並應原告進行協商，經被告以指定航班非工作規則不利益變更等語回覆（見本院卷一第77-85頁）。

四、本件之爭點厥為：（一）系爭退訓條款是否無效？（二）系爭停止航班申請條款是否無效？（三）原告依勞動事件法第40條請求被告不得施行系爭退訓條款、系爭停止航班申請條款，有無理由？分述如下：

（一）系爭退訓條款是否無效？

1、按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘

束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。

2、經查。系爭退訓規定固由「回任原機種任原職務」，變更為「於退訓機種降職級、轉任地勤或按公司其他規定辦理」（見兩造不爭執事項第1點），惟據被告陳稱系爭退訓條款修正後迄今，轉訓機師全數及格，且原告亦自承大多數機師轉訓都會及格等語（見本院卷一第244頁），則系爭退訓條款之修正是否果為不利益全體員工之變更規定，容有疑問。縱認被告系爭退訓條款之修正將不利於轉訓未及格之勞工，然被告係經營民用航空運輸業者，背負國內外日益增加之運輸及競爭壓力，其常態經營實有汰換、更新機種之必要，目前新型冠狀病毒肺炎疫情期間更有貨機駕駛員遠高過於客機駕駛員之需求，為公知之事實，又機師飛行專業技能攸關乘客生命身體安全，堪認被告確實有調整其機隊人力、培育飛行技術人才之營運需求，乃修正系爭退訓條款，就未能通過轉訓之駕駛員，予以適當之職務調整，以確實反應機師之飛行專業能力，並能消弭機師以消極不配合被告轉訓所造成機師間勞役之不公平，對被告而言具有經營管理及維持企業競爭力之必要，除使被告得永續經營，亦能兼顧保障機師之工作權。是以系爭退訓條款修訂係為維持企業之經營及競爭力所必須，客觀上難謂不具合理性、必要性及社會相當性。

3、原告雖主張系爭退訓條款對勞工之工資及其他勞動條件，已有不利之變更，違反勞基法第10條之1第2款，依同法第71條規定應為無效云云。然依據勞基法第10條之1明文所揭櫫之原則，對於勞工調職之舉是否合法之判斷，應就該調職之舉在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利

益之程度，就社會一般通念檢視，該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理之不利益等，綜合考量。被告縱使依據系爭退訓條款對於轉訓未及格之勞工為「降職級、轉任地勤或按公司其他規定辦理」等調職處分，仍須符合勞基法第10條之1之規定（資遣亦須符合勞基法第11條之規定）方屬合法，難認系爭退訓條款之存在本身違反勞基法第10條之1之規定。

4、原告另主張被告修訂系爭退訓條款，未與原告協商，違反兩造間團體協約第17條，且違反工會法第35條第1項第5款，依勞基法第71條應為無效云云。惟依勞基法第70條規定，雇主為統一勞動條件及工作紀律，本可單方訂定、變更工作規則，而系爭退訓條款之修訂縱有不利益變更，客觀尚難為不具合理性及必要性，其雖違反團體協約之約定，應無須勞方之同意，仍屬有效（最高法院99年度台上字第2204號判決意旨參照），被告修訂系爭退訓條款既具必要性及合理性，無須勞方之同意，縱使未依兩造間之團體協約第17條規定於修訂前與原告協商，亦不當然可認定系爭退訓條款無效，是原告此節主張，亦無可採。至原告另指被告未經協商，違反工會法第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」云云，然被告基於經營企業必要，修訂工作規則已具合理性及必要性，既非基於妨礙工會活動之意思所發動，即非不當影響妨礙或限制工會之成立組織或活動，原告此部分主張不足為採。此外，原告未能舉證證明系爭退訓條款有何違反「法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定」之情事，則原告主張系爭退訓條款依勞基法第71條規定為無效云云，實無足採。

（二）系爭停止航班申請條款是否無效？

1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依規定給予特別休假；特別休假期日，由勞工排定之；雇主如違反，則處2 萬以上至100 萬元以下罰鍰，勞基法第38條第1 、2 項、79條分別定有明文。特別休假係強制規

定，為勞工之權利，用以獎勵勞工並使其能調劑身心等之用。是當勞工向雇主提出指定日期請求特別休假時，原則上雇主應當尊重並依勞工所需求之日期給與。但由於勞工與雇主間具有組織上之從屬性，勞工與同僚間亦處於分工合作之協力關係，因此勞工在行使特別休假權時，亦應本著誠信原則不得有妨害企業正常營運之作為。又勞基法並未明文規定勞工行使特別休假權利時，雇主有准駁之權利，勞基法施行細則第24條第2 項「勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利」之規定，其意當在於勞工提出特別休假期日時，勞資雙方針對是否有妨礙企業正常營運狀況為適法之調整，亦即，勞工具有特別休假日期之排定權，雇主僅有因企業經營上之急迫需求，始得與勞工協商調整，故雇主須經勞工同意後才能變更勞工已經排定的特別休假日期。

2、又關於機師等飛航組員之飛航時間限度、執行飛航任務或待命勤務前之連續休息時間、飛航執勤期間限度、飛航執勤期間限度之起飛降落次數、飛航組員飛航時間限度等事項，航空器飛航作業管理規則第37條、第37條之2、第38條、第39條、第282條分別定有相關規定。再勞基法第36、37條關於例假日、休息日、國定假日亦設有相關規定。是飛航組員之排班出勤除因應被告之營運需求外，亦須符合上開規範，始能維護飛航組員之身心健康，達成安全飛航之目的。而原告第二分會之機師會員，固能在飛航組員任務申請系統中，申請指定日期航班或非指定日期航班之任務，然申請次數有其限度（見本院卷一第75頁），也非一經申請被告即會排定該飛航任務予申請人，原告對此亦不爭執，是被告辯稱排定飛航組員之出勤班表為被告之權限，給予機師申請指定日期航班或非指定日期航班屬員工福利事項一節，應屬可採。

3、再查，飛航組員應於每月6日前上網進入公司EIP網站填寫次月10號（含）以後之預劃性休假（含：AL/HL/RDO）請假單，系統將自動轉送組員派遣部簽派員，視人力狀況於次月份之班表排定休假，被告之飛航組員休假及請假實施細則第

5.9.1條定有明文。是原告第二分會之機師會員，須於每月6日前進入被告公司網站系統中，預先排定次月之休假，俾被告依據機師預定排休之情況排定出勤班表。而被告之飛航組員人數眾多，若多數之機師在固定日期請特別休假，將造成被告營運之困難，故被告依勞基法第38條第2項但書規定，與機師協商調整特別休假之日期，確有必要。是系爭停止航班申請條款，本於勞資互惠原則，鼓勵機師配合被告協商排定特別休假日，被告給予指定日期航班與非指定日期航班之福利，為經營管理、人力調度運用之必要，並兼顧勞工仍有特別休假期日選擇權利之前提下，調整勞工協商特別休假得享有之權利，具有合理性，與不利益禁止原則無違。況原告於本院勞動調解時自承縱使未與被告協商挪移特別休假日，該日仍能請特別休假（見本院卷二第172頁），既然機師仍可排定特定特別休假日期，拒絕與被告協商調整，被告並未禁止機師之特別休假申請，難認系爭停止航班申請條款已限制員工行使特別休假排定權，即與勞基法第38條規定無違。

4、至原告主張被告修正系爭停止航班師申請條款並未與其協商，違反兩造團體協約及工會法第35條云云。如前所述，雇主本可單方訂定、變更工作規則，如具合理性及必要性，其雖違反團體協約之約定，應無須勞方之同意，仍屬有效。被告修訂系爭停止航班申請條款既具必要性及合理性，無須勞方之同意，縱使未依兩造間之團體協約第17條規定於修訂前與原告協商，亦不當然可認定系爭停止航班申請條款無效，是原告此節主張，亦無可採。至原告另指被告未經協商，違反工會法第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」云云，然被告基於經營企業必要，修訂工作規則已具合理性及必要性，既非基於妨礙工會活動之意思所發動，即非不當影響妨礙或限制工會之成立組織或活動，原告此部分主張不足為採。此外，原告未能舉證證明系爭停止航班申請條款有何違反「法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定」之情事，則原告主張系

爭停止航班申請條款依勞基法第71條規定為無效云云，實無足採。

（三）原告未能舉證證明系爭退訓條款、系爭停止航班申請條款有何勞基法第71條所定之無效事由，則原告依勞動事件法第40條請求禁止被告依系爭退訓條款，對原告會員進行降職級、轉任地勤、資遣或其他對勞動條件之不利益變更之行為；及請求禁止被告施行適用系爭停止航班申請條款，即屬無據。

五、綜上所述，原告依勞動事件法第40條之規定，請求被告不得依系爭退訓條款，對原告會員進行降職級、轉任地勤、資遣或其他對勞動條件之不利益變更之行為；及請求禁止被告系爭停止航班申請條款實施適用，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉證，經本院斟酌後，於判決結果不生影響，無一一論列之必要，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　何宗霖

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　　1　　月　　10　　日

書記官　李慧慧