

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第73號

原告 桃園市空服員職業工會

法定代理人 張書元

訴訟代理人 劉冠廷律師

陳宣劭律師

被告 長榮航空股份有限公司

法定代理人 林寶水

訴訟代理人 洪梅芬

林銘堂

廖伯寅

廖珣全

上列當事人間請求不作為等事件，本院於民國112年10月6日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、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。經查，原告主張：原告工會所屬會員中即包含被告公司
之空服員，依原告工會章程第3點、第6點規定之旨即為改善
會員勞動條件及會員福利事項之促進。本件被告為實施穩定
班表方案，而發布限制被告空服員行使特別休假排定權之公
告（相關公告內容如下原告主張），又被告擅自將空服員之
特別休假日計算至長班後休息日內之措施，亦屬侵害空服員
之特別休假權，均為反勞動基準法而無效，故被告就上開方
案、公告及措施均應不再適用，此屬民事訴訟法第44條之3

01 不作為訴訟，應認原告提出本件請求禁止被告施行方案、公
02 告及措施之不作為訴訟，可避免原告會員先後訴訟裁判見解
03 歧異，達到紛爭解決一次性之目的，並於原告獲得勝訴判決
04 後，制止被告繼續適用，達到即時排除侵害勞工權益之集團
05 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
06 旨趣相符，應予准許。

07 二、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅
08 者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受
09 其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受
10 訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第
11 170條、第175條第1項分別定有明文。查原告之法定代理人
12 於本件訴訟繫屬中由趙剛變更為張書元，並於民國112年9月
13 1日具狀聲明承受訴訟，有聲明承受訴訟狀、桃園市政府證
14 明書在卷可稽，核與前開規定相符，應予准許。

15 貳、實體事項：

16 一、原告主張：原告所屬空服員原調班規則僅有飛行時數及D0(D
17 ay off休假)時數之限制，惟被告(一)於111年間公告實施①11
18 1年12月31日航服調字第B0000-0000號客艙組員調班規則公
19 告(EVA)、②111年12月31日航服調字第B0000-0000號公告客
20 艙組員調班規則公告(EVA)、③111年9月5日疫情期間試辦客
21 組員調班(EVA)公告（以上①②③公告均簡稱為系爭調班公
22 告），被告並於108年至111年間分別公告2020、2021、202
23 2、2023年度客艙組員班表穩定方案（下稱班表穩定方案）
24 後，依系爭調班公告及班表穩定方案，原告空服員需連續三
25 個月內出勤符合：非屬表定特定日期之『班表發布後特休』
26 與事假、病假、有給天災假及遲到等合計 ≤ 3 日，始有優先
27 選班、調班之資格，此係被告將「非屬表定特定日期之特休
28 天數」計入審核申請選班、調班之資格限制中；(二)依兩造長
29 年之勞動習慣，空服員於飛行長班後，被告至少會給予兩日
30 D0(即Day off休假)，惟被告於111年12月後，竟於空服員指
31 定特休日後，將該日計入交通部所要求之休息時間內，而不

再給予空服員D0休假，顯已違反前開勞動習慣，而影響空服員對於排班慣例之預期。承上，被告①將特別休假天數計入調班、選班或其他獎勵措施資格申請之限制；②將勞工指定特休之期日取代原有之長班後至少兩日D0之勞動習慣，均已侵害客艙組員之特別休假排定權，構成不當限制勞動基準法（下稱勞基法）第38條第2項行使特別休假排定權，且屬未經勞工同意片面於工作規則對勞工進行不利益變更，故依勞基法第71條規定，應屬無效，是本件原告請求系爭調班公告對於空服員申請選班、調班資格中，關於將「非屬表定特定日期之特休」日數與請假或遲到日數需合併計算 ≤ 3 日之部分，以及班表穩定方案將「各項獎勵/特殊班表需求暨調班申請」將「非屬表定特定日期之特休」日數與請假或遲到日數需合併計算 ≤ 3 日之部分，即將特別休假計入長班後休息時間內，均因違反特別休假排定權之規定，應禁止被告適用系爭公告、方案及措施之不作為訴訟。並聲明：(一)系爭調班公告均無效，不應予適用。(二)班表穩定方案均無效，不應予適用。(三)被告違反上開勞動習慣之排班措施無效，不應予適用。

二、被告則以：(一)原告會員（下稱空服員）可自行排定特別休假日期，被告雖要求空服員應於排定月前一個月的5日前，提出擬申請特別假之日期，如為特殊節日或連假等表定特定日期，要求空服員應於班表排定月的前二個月底前，提出特別休假之申請，使被告有與其他空服員協商得否出勤時間之餘裕，此乃被告為使企業得正常運作必要之管理權行使，惟如有空服員於被告排定班表後，始刻意申請特別休假，縱經被告協商後，該空服員仍拒絕調整，被告仍無禁止該空服員特別休假之申請，故被告並無限制空服員行使特別休假之排定權。然因該空服員於班表排定後始申請特別休假，將造成其他空服員班表有所連帶變動，若此狀況過於頻繁發生，勢使空服員間工作時數勞逸不均，除不利於被告班表之排定外，更變相懲罰確實遵守被告排定班表之空服員，故被告為兼顧

01 班表穩定性，始增設「員工於被告排定班表後方提起特別休
02 假之申請，超過一定次數後將影響調班及選班獎勵資格」之
03 調班、選班獎勵制度之系爭調班公告。是空服員於被告班表
04 排定後，仍得行使特別休假排定權利，縱空服員不願協商挪
05 移特別休假日，仍得於該日休假，應認與勞基法第38條規定
06 無違。本件被告行業性質之特殊性，因每一飛航任務所需之
07 勤務時間長短不一，且被告排定班表時，除需確保各空服員
08 勞逸均衡外，亦需遵守民航法規及勞動法令之各項限制。如
09 任一空服員隨意臨時申請特別休假，除將連動其他空服員之
10 班表，而蒙受其害外，亦使被告受有營運成本增加、無效人
11 力增多等諸多不利益之風險，故被告為確實有效降低空服員
12 臨時申請休特別休假之頻率，對於遵守事先排定特別休假之
13 空服員，給予申請調班之獎勵措施，此有助班表穩定性，固
14 有其合理性及必要性。又排定空服員之出勤班表，本為被告
15 固有之權限，被告本於勞資互惠原則，鼓勵配合被告事先排
16 定特別休假日者，給予優先選定及指定日期航班與非指定日
17 期航班、調換班表之獎勵，此乃為被告經營管理、人力調度
18 運用之必要，故系爭3公告並無違反勞基法第71條之規定，
19 亦無違反工作規則之利益變更禁止原則。(二)原告主張之長班
20 後兩日休息(2Dayoff)並非兩造間之勞動習慣，又特別休假
21 均由空服員自行排定，公司並未為任何限制，且按現行法僅
22 規定依空服員執勤期間之長短給予相對應之休息即可，並未
23 要求被告於空服員服勤長班完畢須給予2日休假，又特別休
24 假之旨係在確保勞工得適當休息以回復身心疲勞，並維護蓄
25 積勞動力為主要目的，是空服員於長班後不論係休假(D0)
26 或特別休假，均屬航空器飛航作業管理規則所述之休息期
27 間。被告無法預期空服員如何規劃特別休假，而被告排班皆
28 係依航班需求所為，原告自不得以被告所無法預期之個別空
29 服員休假規劃來主張被告侵害特休排定權。綜上，原告本件
30 請求均屬無據等語，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利
31 判決，願供擔保，請准免為宣告假執行。

01 三、本件兩造對於就原告申請特別休假均予以准假等情，均無爭
02 執。惟兩造對於(一)被告為實施班表穩定計畫，而發布系爭調
03 班公告，以限制空服員於班表發布後申請之特別休假，該特
04 別休假即與事假、病假、有給天災假及遲到等合併計算 ≤ 3
05 日，始有優先選班、調班之資格。原告認此係不當限制特別
06 休假之排定權；被告則以系爭調班公告僅係給予配合事先排
07 定特別休假者之獎勵，並無限制空服員特別休假之排定權等
08 語，是此部分爭點：系爭調班公告有無違反勞基法特別休假
09 排定權而無效？(二)原告主張被告將空服員之特別休假取代長
10 班後之休假，亦屬不當限制特別休假排定權；被告則以長班
11 後給予兩日休假即符相關法規之要求，應不論該兩日是否為
12 特別休假等語為抗辯。是此部分爭點為：空服員長班後之兩
13 日休假可否包含特別休假？

14 (一)、按勞基法第38條之立法理由說明：「一、特別休假制度有助
15 於勞工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實
16 勞工休息權。二、依據國際勞工組織(International Labo
17 ur Organization)第132號有薪休假公約(Holidays with
18 Pay Convention)明定有薪休假之最低服務年限資格不得超
19 過6個月。況且，參考亞洲鄰近國家日本，雖未簽署該公約
20 但其勞動基準法仍賦予勞工工作滿6個月即享有有薪休假制
21 度設計。相形之下，我國勞工特別休假門檻過高，爰予以修
22 正。」足見前開修法係為使我國相關法規與國際勞動趨勢
23 接軌，且揭示特別休假制度有助於勞工恢復工作後所產生的
24 疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權。再按勞動基準
25 法係「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇
26 關係，促進社會與經濟發展」而制定(勞基法第1條參
27 照)，故其相關於勞動契約之規定乃屬最低要求，係對於民
28 事勞動關係之權利義務設定其最低條件，部分規定並配合行
29 政罰之機制，以該最低條件為資方應履行之行政法上義務，
30 倘有違反，則課以一定之裁罰或不利處分，以確保制度之成
31 效。又揆諸前揭立法目的可知，勞動基準法同時兼顧「加強

勞雇關係，促進社會與經濟發展」，勞工特別休假排定權之本質乃為實現勞工自職場解放以休養生息之人格權，同時形成對於資方營業自由之一定干預，其目的、手段尚可謂符合比例原則之正當性，然相關規定不應全然向勞方傾斜，而對資方之權益不加聞問，造成利益失衡，侵及資方於憲法上所保障之營業自由（司法院釋字第738號理由書揭示「人民營業之自由為憲法第15條工作權及財產權所保障之內涵」），不僅增加資方營運之困難，亦同時危及勞資關係之和諧。故由合憲性解釋之角度出發，有關勞動基準法賦予勞工特別休假排定權之行使，應經由利益權衡，限縮於勞方排定之結果不致侵及資方營業自由而致顯然失衡之範圍內，自屬理性建構之行政秩序下之當然。倘勞方執意排定之特別休假期日將嚴重影響資方之營業自由，致生資方或第三方之重大損害而顯然失衡時，勞方之排定權應於該特定日期退讓，此時應認勞方所行使之排定乃屬無效，如勞工仍主觀享受其特別休假，恐生曠職結果，最高行政法院109年度上字第111號判決意旨參照。

(二)、被告不限原告於何時申請特別休假，均一律予以准假等情，業如前述。本件被告為航空運輸業，原告之出勤日均需依據前一月被告排定之班表為準，如原告於班表排定後，始臨時申請特別休假，被告勢必要重新安排班表，將連帶造成其他空服員之班表臨時遭到變動，且被告為符合空服員待命安全值，並為避免缺員影響航班正常起降，此所涉及空服員人力之調控實屬困難，故被告欲以班表穩定方案，讓願配合於被告班表排定前即提早申請特別休假之空服員，給予申請優先選班、調班資格之獎勵，以避免多數員工於重要假期（如旺日）同時運用特別休假，造成齟齬及妨礙人力調度之順暢，揆諸上開立法理由，要難謂有何不當限制原告特別休假之行使權。再查，原告係自主決定何時排定特別休假，非被告所得掌握與置喙，是被告於原告飛行長班後給予兩日休息，除為符合飛航相關法規範外，並為使空服員達到適度之休息，

而與特別休假之本質亦為實現勞工自職場解放以休養生息之旨相符，故被告於原告長班後之休息日中含有特別休假，亦難謂有何限制原告特別休假排定權之行使。故本件原告請求(一)系爭公告無效，不應予適用。(二)班表穩定方案均無效，不應予適用。(三)被告違反上開勞動習慣之班表安排之排班措施無效，不應予適用，均為無理由，均應予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 11 月 24 日
勞動法庭 法官 游璧庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 112 年 11 月 27 日
書記官 張琬青