

憲法法庭裁判聲請補充理由狀

案 號：111 年度憲民字第 350 號
聲 請 人：中華航空股份有限公司修護工廠企業工會

代 表 人：易湘岳
訴 訟 代 理 人：郭德田律師 設：108007 臺北市萬華區貴陽街二段 53
蔡佳融律師 號 14 樓
電 話：(02) 2388-8802
傳 真：(02) 2388-8812
相 對 人：勞動部

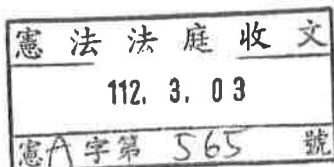
法 定 代 表 人：許銘春
訴 訟 代 理 人：劉宗德教授
朱敏賢律師
張詠善律師

為聲請憲法法庭裁判事，謹依法提呈裁判聲請補充理由狀：

壹、謹遵 大庭民國 112 年 2 月 21 日言詞辯論期日所詢問題，補充
如后：

一、聲請人主張團結權受到侵害，然未提及協商權及爭議權，
聲請人是否在乎該二項權利？聲請人欲以廠場為單位，主
張勞動基準法之權利，或係認為中華航空股份有限公司企
業工會（下稱華航企業工會）無法代表聲請人協商，保障
聲請人權益？如為後者，是否有具體實例，而認有承認廠
場工會之必要性？

（一）聲請人未提及協商權及爭議權，係因工會法施行
細則第 2 條第 1 項及第 2 項規定（下稱系爭規定）
侵害聲請人之團結權，使聲請人組織及加入工會
之權利受到限制，無法透過組織結社之方式形成
集體力量。於無法組織工會獲得法定資格與雇主
協商、簽訂團體協約之前提下，聲請人實無法想像
擁有行使協商權及爭議權之餘地。是聲請人並非



1 不在意協商權及爭議權，而係認為本件應聚焦於
2 聲請人之團結權受系爭規定所干預。聲請人須先
3 得依法組織工會後，方有進一步驅使雇主與聲請
4 人協商勞動條件之可能。

5 (二) 聲請人之權利無法透過華航企業工會協助爭取，
6 中華航空股份有限公司修護工廠僅得自行成立廠
7 場工會，以捍衛自身之權利；聲請人組織工會之背
8 景及華航企業工會無法協助聲請人爭取權益之事
9 證，分述如后：

- 10 1. 緣關係人中華航空股份有限公司（下稱華航公司）
11 於 101 年間新建棚廠 H6/H7，並以該棚廠為單位
12 尋其他廠商合作。新建棚廠是否產生合資案或獨
13 立規劃，將影響修護工廠之維修業務範圍，使修護
14 工廠同仁有工作不保之疑慮，致人心惶惶。聲請人
15 之工會發起人朱梅雪於斯時擔任華航企業工會第
16 4 分會常務幹事，於 101 年 12 月 13 日四分會第二
17 十五屆第一次幹事會會議臨時提案討論前開議題
18 【聲證 16】，經幹事決議發函華航企業工會及修護
19 組織【聲證 17】，要求華航企業工會就相關事項加
20 以說明，以保障工會會員之權益，詎該工會竟無任
21 何回覆。
- 22 2. 關係人華航公司復於 103 年間成立臺灣飛機維修
23 股份有限公司（下稱臺飛維修公司）【聲證 18】，
24 並興建二機棚廠供臺飛維修公司使用，此有修護
25 工廠 103 年 8 月 15 日「新設飛機維護公司說明書」
26 E-mail 載稱：「新二機棚廠將建於現有華航修護廠
27 區三機棚廠東側，建築基地為 180 米×110 米，預
28 計於 2017 年中完工。新棚廠設計將可容納兩架寬

1 體機與兩架窄體機同時進行維護作業」等語可稽
2 【聲證 19】。關係人華航公司固稱「新公司將自訂
3 人事制度與獨立招募修護人力，現有同仁可依個
4 人意願報考，轉任新公司發展。華航現有修護部門
5 的組織架構不會因此受到裁減及影響，同仁權益
6 也不會有損失」等云云【聲證 19】，然經華航企業
7 工會四分會代表參酌加拿大航空之案例（按：加拿
8 大航空為裁減其修護部門，即係先行將原有之修
9 護單位獨立成立飛機維修公司後，卻未將加拿大
10 航空之飛機交由新成立之維修公司維修，反交由
11 價格相對便宜之外包公司維修，終致新成立之維
12 修公司宣告破產，【聲證 20】），唯恐關係人華航公
13 司乃採取相類似手段，遂與修護工廠主管與談，要
14 求關係人華航公司擔保未來公司所屬飛機均交由
15 臺飛維修公司維修，以保障修護工廠員工之權利；
16 此外，華航企業工會四分會代表同時要求關係人
17 華航公司說明修護廠區員工轉移至臺飛維修公司
18 後，勞退舊制之權益應如何給予保障等節。同時，
19 華航企業工會四分會代表亦針對前開疑慮於企業
20 工會提案，請求關係人華航公司給予說明，以釐清
21 修護工廠未來將如何維繫暨擴展業務。詎前開提
22 案，不論關係人華航公司或華航企業工會，均未給
23 予華航企業工會四分會代表正面回覆。於修護工
24 廠員工之疑慮懸而未決之情形下，關係人華航公
25 司卻頻頻於修護廠區舉辦說明會，並試圖以優渥
26 之薪資待遇吸引員工投入臺飛維修公司。

- 27 3. 最終，因華航企業工會四分會於機緣下結識桃園
28 市產業總工會秘書，其建議華航企業工會四分會

1 依工會法組織廠場企業工會。聲請人發起人朱梅
2 雪等 32 人遂依工會法第 11 條規定，連署發起籌
3 組修護工廠工會。聲請人組織工會之目的，乃保障
4 修護工廠員工之工作，不因臺飛維修公司之成立
5 而遭移轉或喪失【聲證 21、聲證 22】，並致力研究、
6 評估臺飛維修公司對修護工廠之影響性【聲證 20、
7 聲證 23】，以向修護工廠之員工宣導。最重要者，
8 乃確保聲請人為可受工會會員集體委託之工會，
9 確實、有效的與關係人華航公司、臺飛維修公司協
10 商勞動條件。

11 **二、有多少勞工加入聲請人之工會？是否超過修護工廠之半
12 數？**

13 修護工廠員工約有 2500 名，於關係人華航公司頻頻打壓聲
14 請人工會活動之情形下【聲證 24、聲證 25】，仍有約 520
15 名修護工廠員工加入聲請人所組織之工會，以維自身權益。

16 **三、聲請人主張系爭規定之三項要件具備與否，均繫諸於雇主，
17 然相對人抗辯倘雇主有使各廠區不符合廠場工會成立要
18 件之行為，至多屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之問題，
19 聲請人就此答辯之意見為何？**

20 (一) 相對人固辯稱倘雇主有使各廠區不符合廠場工會
21 成立要件之行為，至多屬工會法第 35 條第 1 項第
22 5 款之問題等云云；惟按「99 年 6 月 23 日修正公
23 布、100 年 5 月 1 日施行之工會法第 35 條第 1 項
24 第 1 款、第 5 款、第 2 項規定：『(第 1 項) 雇主或
25 代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、
26 對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔
27 任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為
28 其他不利之待遇。……五、不當影響、妨礙或限制

1 工會之成立、組織或活動。(第 2 項) 雇主或代表
2 雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降
3 調或減薪者，無效。』且 98 年 7 月 1 日修正公布、
4 100 年 5 月 1 日施行之勞資爭議處理法第 39 條規
5 定：『(第 1 項) 勞工因工會法第 35 條第 2 項規定
6 所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。(第 2 項)
7 前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條
8 第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為
9 之。』及第 51 條第 1 項、第 2 項、第 4 項規定：
10 『(第 1 項) 基於工會法第 35 條第 1 項及團體協
11 約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序
12 準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條
13 至第 47 條規定。(第 2 項) 前項處分並得令當事人
14 為一定之行為或不行為。……(第 4 項) 對於第 1
15 項及第 2 項之處分不服者，得於決定書送達之次
16 日起 2 個月內提起行政訴訟。』前揭工會法第 35
17 條及勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 51 條有
18 關不當勞動行為禁止及其裁決機制之立法目的，
19 旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及集體
20 爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行
21 使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議
22 權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行
23 為，透過不當勞動行為裁決機制，除對於具體個案
24 認定是否構成不當勞動行為外，尚藉命當事人為
25 一定行為或不行為之方式，以為快速有效之救濟
26 命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工
27 之相關權益及集體勞動關係之正常運作」，此有最
28 高行政法院 106 年度判字第 222 號判決意旨可稽

1 【聲證 26】。由此可知，不當勞動行為之裁決機制，
2 意在保障勞工行使法律賦予之勞動三權時，不受
3 雇主之不當影響、妨礙或限制，致勞工難以組織工
4 會或從事工會活動。

- 5 (二) 查聲請人主張略以，系爭規定三項要件具備與否，
6 均繫諸於雇主如何訂定公司組織規程、公司是否
7 擁有統一指揮權、雇主是否賦予各廠區擁有人事
8 進用或解職決定權、單獨會計及人事單位，對聲請
9 人之結社自由侵害過鉅，有違比例原則等語，可知
10 聲請人乃認系爭規定之要件設計自始不當限制結
11 社自由，換言之，於法律賦予勞工權利之層面即有
12 疑慮，系爭規定亟待審查者，乃限制勞工結社自由
13 之手段，是否得作為勞工組織廠場工會之要件，以
14 及該手段是否違反比例原則。是無待雇主採取反
15 工會組織及相關活動之行為，勞工之結社自由業
16 已受系爭規定干預，而非不當勞動行為裁決所能
17 因應。相對人執前開見解為爭執，核屬一己之見，
18 尚不足採。又相對人既主張雇主使各廠區不符合
19 成立廠場工會之行為，屬不當勞動裁決處理之範
20 疇，自應提出相應之實務見解以茲佐證。相對人既
21 未引用不當勞動裁決，尚難認雇主將因管理廠場
22 之人事、會計、預算等公司組織事宜，而構成不當
23 勞動行為乙節屬實。相對人抗辯倘雇主有使各廠
24 區不符合廠場工會成立要件之行為，至多屬工會
25 法第 35 條第 1 項第 5 款之問題等云云，無足為採。
26 (三) 退步言，縱雇主為阻止勞工組織廠場工會，變更公
27 司組織架構、人事安排及預算編制之行為，將成立
28 不當勞動行為（假設語氣），然雇主僅需於設立公

1 司之初，使廠場之組織架構自始不合於系爭規定，
2 雇主即不可能構成「變更公司組織架構」之行為。
3 是相對人抗辯雇主變更廠場之人事、會計預算架
4 構，係以不當勞動行為裁決之方式處理等云云，於
5 保障勞工結社自由而言，該手段毫無用武之地，絕
6 非使系爭規定合憲之解決之道，且將構成雇主於
7 成立公司後不得隨意變更公司組織，否則即有構
8 成不當勞動行為疑慮之弔詭現象。

9 (四) 況關係人華航公司亦辯稱，營業自由屬憲法第 15
10 條規定保障工作權之範圍，雇主是否賦予各廠區
11 擁有人事進用或解職決定權、是否設置有單獨會
12 計及人事單位，乃雇主之營業自由權，不涉及違法
13 與否之問題，司法自應尊重等云云；倘現行實務確
14 得透過不當勞動裁決，處理雇主妨礙、影響、限制
15 勞工組成廠場工會之行為（假設語氣），則可預見
16 關係人將以前開主張為據，而認相對人勞動部、司
17 法機關不得介入其經營企業以及企業內事務安排
18 之分層負責，干涉雇主核心之經營決策事項，侵害
19 雇主之營業自由。故雇主是否確得因變更公司組
20 織架構，而成立不當勞動行為，亦有所疑。

21 貳、綜上所述，系爭規定核有諸多違憲之處，當應宣告違憲，並自判
22 決公告之日起失效；確定判決因所適用之系爭規定違憲，應廢棄
23 發回最高行政法院，懇請 鈞院鑒察，賜判決如訴之聲明，束符
24 法制，至感德便。

25 謹 呈

26 憲法法庭

公鑒

27 【證物】

聲證 16：101 年 12 月 13 日四分會第二十五屆第一次幹事會會議紀

錄乙份。

聲證 17：中華航空公司企業工會第四分會 101 年 12 月 14 日 101 工
四字第 048 號函乙份。

聲證 18：臺灣飛機維修股份有限公司經濟部商業司商工登記公示
資料查詢服務乙份。

聲證 19：修護工廠 103 年 8 月 15 日「新設飛機修護公司案說明」
E-mail 乙份。

聲證 20：「從加航維修外包看修護工廠的未來」PPT 乙份。

聲證 21：聲請人 105 年 4 月 11 日文宣乙份。

聲證 22：修護工廠高層 105 年 4 月 11 日「給親愛同仁的一封信」
E-mail 乙份。

聲證 23：「台飛成立對華航修護工廠影響之評估」PPT 乙份。

聲證 24：臺北高等行政法院 108 年度訴更一字第 57 號乙份。

聲證 25：最高行政法院 110 年度上字第 492 號裁定乙份。

聲證 26：最高行政法院 106 年度判字第 222 號判決乙份。

1 (以下空白)

2 中 華 民 國 1 1 2 年 0 3 月 0 3 日

具 狀 人：中華航空股份有限公司修護工
廠企業工會

代 表 人：易湘岳

撰 狀 人：郭德田律師

蔡佳融律師

