

附件一格式六（各頁得雙面列印，上下左右邊界為2.5公分）

關係人補充陳述意見書

案號：111年度憲民字第350號

關係人 中華航空股份有限公司

法定代理人 謝世謙



正本

送達代收人：葛百鈴律師



代理人 葛百鈴律師

職業：律師

李瑞敏律師

職業：律師

上二代理人事務所均設：明理法律事務所

事務所地址：台北市中正區重慶南路3段57號3樓

事務所電話：(02) 23686599 傳真：(02) 23685978

電子郵件位址：office@kcchen.com.tw

代理人 林更盛教授

職業：大學教授

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

地址：桃園市大園區航站南路1號

相對人 勞動部

代表人 許銘春（部長）

地址：台北市中正區館前路77號9樓

1 為法規範及裁判憲法審查案件，關係人中華航空股份有限公司（下稱華航
2 公司）謹依 貴法庭112年2月21日言詞辯論程序命陳報事項，提出補充陳
3 述意見書說明如后事：

4 一、程序事項：本件聲請人有未具合法法定代理權之情事。敬請貴法庭不
5 受理本件釋憲聲請案。

6 按聲請人以「易湘岳」為修護工廠代表人提出本件法規範及裁判憲法
7 審查案件云云。然查，易湘岳早於2018年11月21日因年度藥檢時拒絕
8 藥檢而遭調任華航公司航務處航設部維護組，並於該單位服務迄今
9 （附件4），亦即易湘岳現任職單位並非在「修護工廠」。因此，關係
10 人華航公司認為本件聲請人有未具合法法定代理權之情事。敬請 貴
11 法庭准予不受理本件釋憲聲請案。

12 二、企業基於企業性質、企業組織規模、經營策略與企業文化以及分層負
13 責上等不同因素之考量，自會採取最有利、最有效之企業經營方式。
14 華航公司亦不例外。是以，華航公司劃分公司內部各單位（含修護工
15 廠）或所屬分公司有無獨立之人事、預算及會計，亦係基於上述因素
16 之綜合考量。

17 三、華航公司另針對聲請人112年2月21日言詞辯論程序陳述，係因華航企
18 業工會無法代表修護工廠的員工發聲，而不得不另申請籌組修護工廠
19 企業工會云云，然查，聲請人所述與事實不符。

20 （一）依據華航企業工會章程第7條規定：「凡在中華航空公司服務之
21 員工，除一級主管人員以上，均應加入工會」（附件5）。此外
22 依據華航企業工會章程第15條規定：「本會為配合目的事業單
23 位業務系統行政區域、會員分布情形及工作型態，設立六個分
24 會，其劃分如下：第一分會：總公司各單位。第二分會：航務
25 處。第三分會：空服處、行銷服務處。第四分會：修護工廠。
26 第五分會：臺北分公司、地勤服務處、貨服處。第六分會：高

1 雄分公司。因華航公司員工包括機師、空服員、地勤人員、修
2 護人員、行政人員等，是以華航企業工會設有六個分會，其中
3 「修護工廠」屬於第四分會。

4 (二) 另依據華航企業工會章程第14條規定：「本會採會員代表制。
5 會員代表大會為最高權利機構，大會休會期間由理事會代行其
6 職權」。華航企業工會章程第16條則規定：「會員代表總數以
7 100人為限。各分會依其所屬會員人數，比例選出會員代表。
8 總會會務單位於每屆會員代表選舉之前，依當時實際會員人數，
9 計算各分會應選之會員代表人數，通知各分會進行會員代表選
10 舉。其選舉辦法由會員代表大會另定之。」。截至2023年2月底
11 為止，第四分會修護工廠員工人數約有2,205人，僅次於第三
12 分會空服處、行銷服務處員工人數。因華航公司員工加入華航
13 企業工會比率接近100%，亦即第四分會之會員人數佔華航企
14 業工會會員人數9,343人（因華航企業工會有依據工會法第28條
15 第3項規定，委請華航公司從每月工資中代扣工會會費，因此
16 華航公司得以知悉華航企業工會會員總人數）比例約23.6%。
17 第四分會：修護工廠目前佔華航企業工會會員代表比例則為
18 25%（華航企業工會現有96名會員代表，第四分會修護工廠有
19 24名會員代表）。華航企業工會理、監事總人數合計36名，第
20 四分會修護工廠擔任理監事合計11名，比例亦高達30.6%。茲
21 將華航公司與企業工會間勞資代表所組成之會議、四分會委員
22 席次及占比、會議頻率，以及企業工會派任，擔任上級工會及
23 機場工會聯合會職務或勞動部舉辦之相關課程，四分會委員席
24 次及占比、會議頻率整理如附件資料(附件6)。

25 (三) 按工會會員代表大會為企業工會最高意思決定機關。理事會則
26 於會員代表大會休會期間，綜理工會一切大小事務，則於第四

1 分會修護工廠佔工會會員代表人數比例高達四分之一且第四分
2 會修護工廠擔任理監事比例高達30.6%等情形下，豈有聲請人
3 所稱華航企業工會無法替修護工廠所屬員工發聲或爭取勞動權
4 益之情事？

5 (四) 更且，現任華航企業工會理事長劉惠宗原即屬第四分會修護工
6 廠之員工，並已分別連任華航企業工會第十、十一屆理事長。
7 華航企業工會理事長劉惠宗，更代表華航企業工會於2021年12
8 月16日與華航公司簽署團體協約（附件7）。團體協約適用之對
9 象為華航企業工會之會員，當然也包括修護工廠員工加入華航
10 企業工會之會員在內，顯然無聲請人所稱華航企業工會無法替
11 修護工廠所屬員工發聲或爭取勞動權益之情事！而上述華航企
12 業工會指派之18名團體協商代表中，其中有4名團體協商代表
13 (含理事長)為第四分會修護工廠指派之員工代表。

14 (五) 再者，華航公司章程有二名勞工董事，現任二名勞工董事，其
15 中一名勞工董事「危永業」同為第四分會修護工廠之員工(附
16 件8)。此外，華航企業工會於2022年由理事長劉惠宗帶領並由
17 工會指派18名年終獎金協商代表中，有5名屬於第四分會修護
18 工廠之員工(不含理事長)，比例為27.8%。其他如華航公司勞
19 工退休準備金監督委員會副主任委員1名由第四分會修護工廠
20 之員工擔任、職工福利委員會總幹事1名由第四分會修護工廠
21 之員工擔任、職業安全衛生委員會20名代表中，有6名由第四
22 分會修護工廠之員工擔任。以上足證，第四分會修護工廠在華
23 航企業工會內部具有相當之實力，絕無聲請人所稱華航企業工
24 會無法替修護工廠所屬員工發聲或爭取勞動權益之情事！

25 (六) 更且，依據臺灣高等法院109年上易字第254號判決，華航企業
26 工會當時甚至決議支持由當時擔任華航企業工會秘書長朱梅雪

1 （按朱梅雪與現任華航企業工會理事長劉惠宗均同屬第四分會
2 修護工廠之員工）出馬競選107年桃園市長選舉，並由華航企
3 業工會捐贈50萬元競選經費（原欲提供480萬元，尚且經會員代
4 表大會同意，後因受限於法規始降低捐贈額度）予朱梅雪參加
5 桃園市長選舉（附件9）。而華航企業工會當時亦以107年8月27
6 日華航企工人字第170074號函通知華航公司，華航企業工會秘
7 書長朱梅雪報備參選桃園市長乙事（附件10）。足見絕無聲請
8 人所稱華航企業工會無法替修護工廠所屬員工發聲或爭取勞動
9 權益之情事。

10 （七）再者，華航公司亦相當重視第四分會修護工廠對於公司所提出
11 之建言、建議或改善方案。舉例言之，關於華航公司召集紀律
12 人評會時，應邀請工會指派代表列紀律人評會，亦係由第四分
13 會修護工廠向華航公司所提出之建議而獲得公司同意後採納。
14 就此可知，華航公司內部勞資溝通管道多元，第四分會修護工
15 廠除可透過華航企業工會外，亦可自行向華航公司提出建言、
16 建議或改善方案。

17 四、勞動三權應合併觀察，不可分割任缺其一。

18 （一）依據貴法庭蔡炯燉大法官於司法院大法官釋字第807號解釋提
19 出之協同部分不同意見書中指出（黃虹霞大法官加入【定期失
20 效部分除外】蔡明誠大法官加入）：憲法第 14 條規定人民有
21 結社之自由。同法第 153 條第 1項復規定國家為改良勞工之
22 生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞
23 工之政策。從事各種職業之勞工，為改善勞動條件，增進其社
24 會及經濟地位，得組織工會；工會為保障勞工權益，得聯合會
25 員，就勞動條件及會員福利事項，如工資、工作時間、安全衛
26 生等事項與雇主協商，並締結團體協約；協議不成發生之勞資

1 爭議事件，得為勞資爭議申請調解，經調解程序無效後，即得
2 依法定程序宣告罷工，以謀求解決。上開勞工之團結權、協商
3 權及爭議權，乃現代法治國家普遍承認之勞工基本權利，亦屬
4 憲法上開規定意旨之所在，有本院釋字第373號解釋可參。此
5 三權在概念上雖有分別，但在發揮實現其集體勞工之生存權及
6 工作權之功能上，則絕不可分割而任缺其一，亦即此三權同為
7 保障勞工生存，維護勞工權益之有力憑藉。不透過團結權即無
8 以行使團體協商權；無團體協商權，爭議權即無著力之點。」。

9 (二) 工會法施行細則第2條以獨立的人事、預算及會計(第1項)及其
10 具體判斷因素(第2項)作為廠場的界定標準，並無不當連結。

11 1、工會法施行細則第2條第1、2項規定，考慮到勞動條件相近
12 性外，由於在廠場的勞工的勞動條件是由廠場方獨立決定，
13 因此勞動條件也就可能不同於同一事業單位內之其他勞工，
14 故立法上有讓廠場所屬勞工另外成立一個(廠場)工會的必
15 要。

16 2、另一方面符合上述標準的廠場，也才可能獨立決定勞動條
17 件，因而可以成為適當的集體談判或爭議的對象：

18 (1) 英國法在決定協商單位時，由「中央勞資仲裁委員會」
19 依據1992年「工會與勞動關係整合法」的 Schedule
20 A1 第19B(2)條規定，應當優先考慮到的是雇方的因
21 素(「有效的經營管理的需求」，the need for the
22 unit to be compatible with effective
23 management)。這實際上完全可以涵蓋我國工會法施
24 行細則第2條所規定之界定廠場的標準。

25 (2) 又相較於美國法之委由「全國勞動關係委員會」自行
26 決定判斷協商單位之標準、並依個案決定協商單位，

1 **我國工會法施行細則第2條則明顯地更能夠兼顧法的**
2 **明確性及安定性。**

3 3、是否設置獨立的人事、預算、會計，事屬於雇主經營自由，
4 也因此，雇主相關決定固然可能影響到工會的成立。但是
5 除非我國（如和德國法一樣）不承認廠場工會，或在決定協
6 商單位時完全不考慮雇方因素，否則雇主的影響力，實際
7 上無法完全避免。例如事業單位進行合併、分割，可能影
8 響事業單位企業工會後續是否要進行合併或分立；關係企
9 業工會也可能因為雇方持股比例變動而使其工會組織範圍
10 受影響。何況我國工會法施行細則第2條規定所容許的雇主
11 對工會的影響，基本上等同於英國法、也類似於美國法在
12 決定協商單位範圍時的情形。因此我國工會法施行細則第2
13 條規定容許這樣的影響力，仍屬合憲立法形成空間。

14 （三）據此，相較於德國法之不承認廠場工會；歐洲人權法院允許瑞
15 典、克羅埃西亞、比利時之限制，小工會無要求雇主聽取意見
16 或無協商及爭議權；美國法及英國法讓代表性不足的工會無代
17 表協商權及爭議權。我國在符合工會法施行細則第2條規定條
18 件下，不僅承認廠場工會，更承認其有完整的協商及爭議權。
19 從比較法觀點以及參照前述 貴法庭蔡炯燉大法官於司法院大
20 法官釋字第807號解釋提出之協同部分不同意見書指出：「勞動
21 三權應合併觀察，不可分割任缺其一」，我國如此從寬承認小
22 型廠場工會，已經明顯是從寬、充分地保障勞工團結權，自無
23 違憲可言。

24 五、敬請貴法庭鑒核。

1

2 附屬文件之名稱及其件數

文件編號	文件名稱或內容	備註
附件4	易湘岳人事資料。	
附件5	2020年12月25日華航企業工會章程。	
附件6	華航公司與企業工會間勞資代表所組成之會議、四分會委員席次及占比、會議頻率，以及企業工會派任，擔任上級工會及機場工會聯合會職務或勞動部舉辦之相關課程，四分會委員席次及占比、會議頻率	
附件7	華航企業工會理事長劉惠宗，代表華航企業工會於2021年12月16日與華航公司簽署團體協約之新聞稿。	
附件8	修護工廠員工危永業現擔任華航公司勞工董事之證明。	
附件9	臺灣高等法院109年上易字第254號判決。	
附件10	華航企業工會107年8月27日華航企工人字第170074號函。	

3 此致

4 憲法法庭 公鑒

5 具狀人 中華航空股份有限公司

6 法定代理人 謝世謙

7 代理人 葛百鈴 律師

8 李瑞敏 律師



9

10 中 華 民 國 1 1 2 年 3 月 7 日