

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

## 從華航空服員罷工事件談勞工罷工權（上）

我國史上首次空服員罷工事件於今（2016）年 6 月 24 日落幕，此次罷工係由桃園市空服員職業工會發起<sup>1</sup>，由於該工會與中華航空公司（以下稱華航）於同年 5 月 27 日及 6 月 7 日曾兩度協商但均未取得實質進展故而發起罷工投票。此次罷工投票係由該工會中現任職於華航之會員（以下稱華航會員）進行投票，投票率超過 9 成、支持罷工之得票率逾 99%。其後，桃園市空服員職業工會於同年 6 月 23 日晚間通知其華航會員於翌日（24 日）凌晨 0 時起開始罷工，華航因而取消 24 日松山及桃園機場起飛之六十多個航班，此外，該工會之華航會員並陸續聚集在華航台北分公司前抗爭。經過該工會代表與華航代表於勞動部進行協商並達成共識後，該工會結束罷工。

本文將於第一和第二部分分別概要介紹勞工「罷工權」及「組織、加入工會」等相關規範，期盼使讀者藉此對前述規範有初步的認識。

### 一、勞爭法之勞工罷工權

我國集體勞動法係以工會法、團體協約法、勞資爭議處理法（以下稱勞爭法）等勞動三法為核心，並根據勞工團結權、團體協商權及團體爭議權等所謂勞動三權分別針對工會的 formed、團體協商的過程與爭議行為之手段（例如罷工）加以保障，以使勞工得積極參與勞動條件的決定，藉此促進勞動條件的維持、改善，及回復勞工的人格自主性<sup>2</sup>。

#### （一）爭議行為類型

『罷工』係勞工為達成其主張而與雇主進行團體交涉並行使團體爭議權之手段之一（爭議行為<sup>3</sup>之一種），勞爭法將罷工定義為「勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為」<sup>4</sup>。常見的爭議行為類型：由勞工發動者除罷工外，尚包括有限度拒絕勞務給付（如拒絕加班或拒絕假日加班）、集體請病假、特別休假等、企業封鎖（如靜坐或設置罷工糾察線）；由雇主發動者則例如鎖場（廠）

<sup>1</sup> 此次罷工之訴求包含(1)外站津貼每小時 5 美元，非會員不得享有；(2)保障年休 123 天、月休 8 天、季休 30 天；(3)實施考績雙向互評；(4)給予工會代表、理事、監事辦理會務之公假；(5)不得更改會員現行報到處及工時計算方式；(6)國定假日出勤雙倍工資；及(7)除越洋航線，全面回歸《勞基法》保障。

<sup>2</sup> 張鑫隆，新勞動三法對台灣工會的意義及未來的課題，台灣勞工季刊，第 22 期，頁 38~39，2010 年 6 月。

<sup>3</sup> 勞爭法第 5 條第 4 款：「本法用詞，定義如下：四、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。」

<sup>4</sup> 勞爭法第 5 條第 5 款

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

(雇主暫時拒絕受領勞務並停止履行其給付工資義務，強制關閉工作場所，不從事生產營運)等<sup>5</sup>。

(二) 合法罷工之要件

1. 身分限制 (勞爭法第 54 條、公務人員協會法第 46 條<sup>6</sup>)

(1) 不得罷工者

教師、國防部及其所屬機關(構)、學校之勞工及公務人員協會

(2) 符合一定條件方可罷工者

影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業<sup>7</sup>之工會；提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業之工會。

2. 爭議行為前置 (勞爭法第 7、53 條)

經調解不成立之勞資爭議始得為爭議行為，除法律另有規定外權利事項勞資爭議不得罷工，此外，調整事項勞資爭議之勞方當事人原則上應為工會。

(1) 權利事項與調整事項勞資爭議 (勞爭法第 5 條第 1 項第 2、3 款)

爭議類型	權利事項	調整事項
定義	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	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
舉例	雇主不依約給付工資、資遣費、加班費、退休金、不具法定要件與程序任意解僱等	勞方因物價上漲要求提高若干比例之工資或要求減少工時等

(2) 勞爭法之調解 (勞爭法第 9、23、25、64 條)

調解	
事由	權利事項或調整事項勞資爭議
程序啟動	<ul style="list-style-type: none"> <li>「當事人任一方」得向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣(市)政府主管機關申請調解。</li> <li>「直轄市或縣(市)政府主管機關」認為必要時，得依</li> </ul>

<sup>5</sup> 林佳和，勞動與法論文集 I：勞動法理論基礎與法制發展、同盟與集體勞動法（初版），頁 404～407，元照，2014 年 10 月。

<sup>6</sup> 公務人員協會法第 46 條：「公務人員協會不得發起、主辦、幫助或參與任何罷工、怠職或其他足以產生相當結果之活動，並不得參與政治活動。」

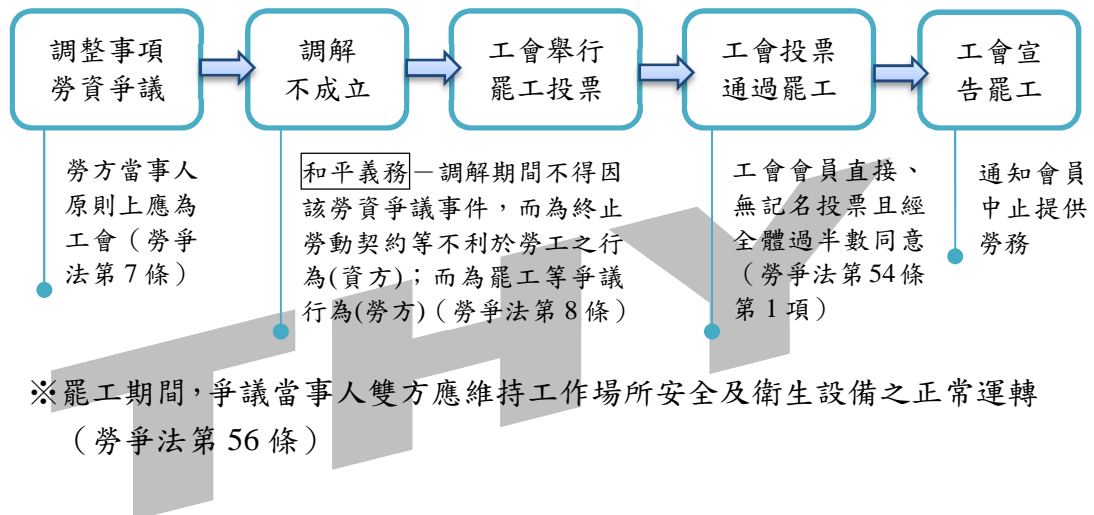
<sup>7</sup> 係指自來水事業、電力及燃氣供應業、醫院，和經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

	職權交付調解。
效力 <sup>8</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>調解成立，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。<sup>9</sup></li> <li>倘調解不成立，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）政府主管機關申請交付仲裁。又調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁。</li> </ul> <p>※桃園市政府並未將此次華航與桃園市空服員職業工會經調解不成立之勞資爭議依職權交付仲裁<sup>10</sup>。</p>

(3) 發起罷工流程



<sup>8</sup> 於下列情形調解不成立：(1)勞資爭議當事人對於勞資爭議調解委員會或調解人之調解方案不同意，或(2)經調解委員會主席召集會議二次，均不足法定人數，或(3)調解委員會未能作成調解方案時。又勞資爭議當事人對於勞資爭議調解委員會或調解人作成的調解方案表示同意，並在調解記錄上簽名者，調解即成立。（勞爭法第12條第5項及第19~21條）

<sup>9</sup> 權利事項勞資爭議，經依鄉鎮市調解條例成立調解者，其效力依該條例之規定。（※鄉鎮市調解條例第27條：「調解經法院核定後，當事人就該事件不得再行起訴、告訴或自訴。經法院核定之民事調解，與民事確定判決有同一之效力；經法院核定之刑事調解，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其調解書得為執行名義。」）

<sup>10</sup> 桃園市政府認為原則上勞資爭議仍應由勞資對等善意協商解決，不宜由公權力取代協商、強行直接仲裁，否則未來可能致生更多爭議。

（參考資料：桃園市政府勞動局新聞稿，發布日期為2016年6月13日，

[http://lhrb.tycg.gov.tw/home.jsp?id=120&parentpath=0%2C111&mcustomize=multimessage\\_view.jsp&dataserno=201606130046&aplistdn=ou=hotnews,ou=chinese,ou=ap\\_root,o=tycg,c=tw&toolsflag=Y](http://lhrb.tycg.gov.tw/home.jsp?id=120&parentpath=0%2C111&mcustomize=multimessage_view.jsp&dataserno=201606130046&aplistdn=ou=hotnews,ou=chinese,ou=ap_root,o=tycg,c=tw&toolsflag=Y)

最後瀏覽日期2016年6月30日）

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。