

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（中）

（三）罷工之效果

1. 合法罷工

- (1) 合法罷工期間勞資雙方之勞動契約權利義務暫時中止（勞工暫時中止勞務之給付，因勞工未提供勞務，雇主得免除工資之給付）。
- (2) 雇主不得因勞工參與或支持合法罷工而對勞工為解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇（工會法第 35 條）詳如後述（下篇），又因合法罷工造成事業單位生產暫時停頓，非屬勞動基準法第 11 條第 3 款「不可抗力暫停工作在一個月以上時」之情事，意即雇主不得據以預告終止勞動契約¹。

2. 非法罷工

非法罷工無從發生暫時中止勞動契約權利義務之效力，勞工參與罷工（未提供勞務）即可能構成勞動契約之違反，雇主可能因而請求損害賠償或依法終止勞動契約。

（四）其他

1. 糾察線²

- (1) 罷工糾察線係指工會為傳達罷工之訴求，按勞爭法第 54 條第 1 項經工會投票通過糾察線之設置後，於雇主之營業處所之緊臨區域設置罷工糾察線，勸諭支持罷工，故糾察線之設置為罷工之附隨行為（意在強化罷工的效果），非單獨之爭議行為。
- (2) 罷工糾察線非經工會會員直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得設置。（勞爭法第 54 條第 1 項）
- (3) 工會設置罷工糾察線，得以言語、標示、靜坐或其他協同行為等方式進行，同時工會應指派足以辨識身分之糾察員維持現場秩序，且須注意人身安全、公共秩序、交通安全及環境衛生之維護，並遵守相關法律規定。

2. 爭議原則及民、刑事免責（勞爭法第 55 條）

- (1) 爭議原則：爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。

¹ 行政院勞工委員會民國 78 年 3 月 31 日（78）台勞資三字 06962 號

² 行政院勞工委員會民國 101 年 8 月 20 日勞資 3 字第 1010126744 號

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。

(2) 免責

免責	規定	意義
民事	雇主不得以工會及其會員依勞爭法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。	工會所為之合法爭議行為，縱然因而對雇主造成經濟上損害，雇主亦不得對工會及其會員主張損害賠償。
刑事	工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。	爭議行為雖該當刑事法律之構成要件，若爭議行為之主體、目的、手段、程序等均具有正當性，即得阻卻違法。然爭議行為行使過當者，則不具正當性。

※現行勞爭法尚無針對雇主之爭議行為（例如鎖場（廠））得免除民刑事責任之規定



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。