

# 認識勞動三權

## 爭議權-集體行動的權利

撰稿人：韓仕賢（全國金融業工會聯合總會秘書長） / 106 年撰

檢視單位：勞動關係司 / 112 年 3 月 7 日修



### 勞動觀測站—爭議行為概述

這學期的「勞資關係」課程，邱教授邀請了B銀行企業工會的陳理事長來課堂上，與同學分享工會組織經驗及團體協商實務。

**理事長：**其實我們與資方簽訂團體協約之前，勞資關係也有點緊張，因為一直有風聲傳出某大財團想要買我們這家銀行，幸好工會有成功凝聚會員共識，提出「簽訂團體協約」這些保障工作權的主張，並且展現工會團結實力，最後有超過半數的會員投票同意工會發動罷工，給資方很大的壓力！在罷工前夕，勞資雙方不僅簽訂團體協約，最後也讓財團打消併購銀行的念頭！

**學生甲（舉手）：**請問工會是怎麼做到的？理事長可以再多說一些嗎？

**理事長：**我們那時候先在工會代表大會及理事會有數次討論，研商到底要怎麼因應這個變局，最後大家的決議是向資方提出簽訂團體協約、工會會員全數留用這些「保障會員工作權」的主張，並且隨即向資方提出進行團體協約正式協商的要求。

**學生乙（將手捲成喇叭狀）：**勞資雙方協商順利嗎？工會有想過最壞的打算是什麼嗎？

**理事長：**當然沒有想像中的順利啦！雙方開過幾次協商會議之後，有幾條工會堅持、在意的重要條款，資方說到底就是不願意答應，只好中斷協商；工會接著就向勞工局申請勞資爭議調解，並且直接將那幾條資方不答應的關鍵條文，像是「全部員工留用」、「禁止搭便車」、「績效管理規範」等，作為請求調解事項，反正就是要求資方與工會實質協商團體協約。而且工會也已經決議，萬一勞資談判破裂的話，就再進一步發動爭議行為，並且不排除依法進行罷工，直接給資方最大的壓力！

**邱教授：**各位同學還記得我在課堂上有介紹《勞資爭議處理法》關於

爭議權行使的合理規範與保障嗎？理事長剛才講的調解程序、爭議行為，還有罷工程序及其限制的規定，都在這部法律有明文規定喔！等一下我再幫助同學複習一下條文內容，喚醒大家的記憶……。

當雇主違反勞動法令、侵犯勞工權益，或者與工會對於未來勞動條件沒有獲致協議時，工會為了要求雇主誠信協商或是解決問題，可以依法行使爭議權，發動合法的爭議行為（包括罷工），積極爭取勞動權益。

**「爭議權」是指工會與雇主協商時，有採取爭議行為的權利。所以爭議權代表的是勞工集體力量的武器，目的在於向雇主施壓，以確保協商地位的對等，以及勞動權益不受侵犯。**

在台灣，不少大量裁員、惡性關廠的勞資爭議案件，受害的勞工除了依照法定的勞資爭議處理程序，要求主管機關斡旋解決，有時也會採取法令未規定的抗議手段，例如向民代陳情、召開記者會、遊行上街等方式，透過輿論媒體向雇主施壓，也訴諸社會大眾支持。

但是這些對雇主施壓的做法比較迂迴、間接，資方如果堅持不讓步，勞方不得已時就要採取其他更為強烈的爭議行為，像是罷工（strike）、糾察線（picketing）、杯葛（boycott）或抵制等行動，迫使雇主重新坐上談判桌或是答應工會的訴求。國外工會大多發起罷工直接給予雇主壓力，以爭取勞資協商空間。



## 勞動放大鏡—我國勞資爭議處理概況

### 一、「權利事項」與「調整事項」勞資爭議

根據勞動部每年發布的統計資料可知，這些年的勞資爭議件數，每年都有兩萬多件。以 2016 年為例，全年勞資爭議件數總計高達 25,587 件、勞資爭議人數共有 36,582 人；再按主要爭議類別分類的話，則以「工資爭議」11,355 件居首，其次是「給付資遣費爭議」有 5,618 件。

像這些勞資雙方有關法令、團體協約、勞動契約之規定，所產生的權利義務之爭議，稱為「權利事項」勞資爭議，例如雇主積欠工資、非法解僱勞工、職業災害補償等。至於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，則稱為「調整事項」勞資爭議，要求資方簽訂團體協約、爭取加薪、縮短工時等，就是這類勞資爭議。

你（妳）會不會好奇為什麼「工資爭議」最多？每個月領多少薪水，不是會在勞動契約寫清楚嗎？加班費可以領到多少錢、怎麼計算？《勞動基準法》也有清楚的規定啊！原因就在於有些雇主沒有遵守法令，或者根本不用這張白紙黑字的契約，甚至沒有正當理由，就對勞工採取終止契約、減薪、調職等各種不利於勞工工作權益的行為，才會發生勞資爭議。

而且這些大多數被視為是雇主違法在前的勞資爭議，受害的勞工卻必須自立自強、甚至承受丟掉工作的風險，請求勞工局介入協助；萬一調解不成立，勞工最後只能靠打官司為自己爭取應有的勞動權益。

## 二、勞資爭議處理機制：調解、仲裁、裁決

為了解決這些不斷發生的成千上萬件勞資爭議個案，在勞動法中同時發展出以工會組織為主體的制度，透過勞動三法——《工會法》、《團體協約法》、《勞資爭議處理法》的規範，明定勞工有組織工會的權利，以及為了維護工會會員的勞動權益，可以依法向雇主展開各種抗議、爭取、交涉、協商、爭議施壓等相關工會活動的規定。

勞動三法中的《勞資爭議處理法》是規範我國勞資爭議處理程序的法律，其中調解、仲裁及裁決的規定，即為最主要的勞資爭議處理機制；尤其有關「爭議行為」專章的規定，更是勞工行使爭議權的重要法律依據。

再者，為了有效處理勞資爭議關於「不當勞動行為」(Unfair Labor Practice)問題，特別修法於勞動部設置「不當勞動行為裁決委員會」，

專責處理雇主支配介入工會活動之行為（例如干預或控制工會選舉事務）、對於勞工或工會幹部有不利之待遇（例如拒絕僱用、解僱、降調、減薪等），或者勞資雙方有違反誠實信用原則，拒絕協商團體協約等勞資爭議，由裁決委員會認定是否構成不當勞動行為，以避免勞工在行使法律所賦予的團結權、協商權及爭議權時，遭到雇主採取不法且不當阻礙工會組織、發展及活動之不當勞動行為，並且能夠透過裁決認定，迅速回復遭受侵害勞工的相關權益，以及降低勞資關係不良衝擊之影響。

### 三、合法的爭議行為規範

此外，為使勞工行使爭議權獲得合理規範與保障，《勞資爭議處理法》有關「爭議行為」專章的修法，明定「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工」。也就是說，只有調整事項的勞資爭議，才能依照法定程序進行罷工。

而且，修法也簡化罷工程序，工會不必再像以前必須透過召開會員大會的方式，集會投票決定是否進行罷工。《勞資爭議處理法》現在規定，只要工會或勞工和雇主之間有「調整事項」的勞資爭議，勞資雙方經過調解無法達成共識，致使調解不成立後，工會「經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意」，就可以取得合法罷工及設置糾察線的權利。

但是《勞資爭議處理法》也明定「教師」、「國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工」禁止罷工，所以關於「調整事項」之勞資爭議，可向各地勞工行政主管機關申請交付仲裁，以迅速解決爭議。

至於會影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，以及具有唯一或不可替代性之行業，則是限制罷工權之行使，其「調整事項」之勞資爭議，於「必要服務條款」未能事先約定時，得向中央主管機關（也就是勞動部）申請交付仲裁。也就是說，像水、電、燃氣供應與醫院、金融服務等特定行業，勞資雙方必須事先約定「必要服務條款」，工會才能依法宣告罷工。



## 勞動小提醒—不當勞動行為及爭議行為

由此可知，當勞工個人或集體權益遭到資方侵害時，不能自認倒楣、認命接受或害怕失去工作而不敢起身爭取勞動權益。以下簡要說明我國法律對於「不當勞動行為」的界定及處理程序，以及罷工及爭議行為的定義、國外常見爭議行為類型，讓同學們對於爭議權的實務運作有更進一步認識。

### 一、不當勞動行為

所謂「不當勞動行為」(Unfair Labor Practice)，是指雇主意圖破壞或弱化工會活動，對工會成員所採取的不公平或不公正的作為，多數工業國家都有立法規範或禁止雇主採取不當手段，以維護工會合法權利，健全勞資關係發展。

為了迅速排除不當勞動行為，回復集體勞資關係的正常運作，《勞資爭議處理法》設有不當勞動行為裁決機制，規定雇主若違反《工會法》第 35 條及《團體協約法》第 6 條時，勞工可向由勞動部所組成的「不當勞動行為裁決委員會」申請裁決，透過其審理不當勞動行為案件，以保障勞工組織工會或參與工會活動的團結權、與雇主簽訂團體協約之協商權，以及不當勞動行為裁決之爭議權。

其中，《工會法》第 35 條事由包括：雇主阻撓勞工組織、加入工會，參加工會活動或擔任工會職務；對工會幹部有減薪、降職、調職、解僱等不利處分；不當影響、妨礙或限制工會成立、活動及組織等。《團體協約法》第 6 條事由則為勞資雙方應本誠信原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。違反上述情形，即屬不當勞動行為。

### 二、爭議行為及罷工

最後簡要介紹「爭議行為」及「罷工」的定義，以及幾種爭議行為的類型。《勞資爭議處理法》規定，「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」；罷工則是「指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為，於罷工期間雇主不支付薪資」。其實勞資雙方採取的爭議行為類型很多，勞方通常採取罷工、糾察和杯葛等爭議行為；而資方通常採取的爭議行為有鎖廠、繼續營運和建立黑名單等。

在國外，工會為了使會員遵守罷工決議，以及確保合法罷工的有效性，通常糾集工會成員及支持者施予訓練擔任糾察人員，在公司入口處或工廠大門外，採取人牆、靜坐、遊行等手段，以勸說或抗議方式阻卻勞工（非工會會員、替代人力）上工、顧客前往消費，或是阻止資方出貨（或是出車），以達到迫使資方與工會協商談判之必要手段，稱為「糾察線」（picketing）。

反之，公司則為了維持營運，通常會在工會發動罷工期間僱用臨時工，或者工會會員因為遭受資方威脅或個人生計考量，不顧工會決議仍繼續工作者，即被稱為「罷工破壞者」（或是工賊）。在國外，面對罷工破壞者，有的工會視之為敵人，有的則積極爭取其轉向支持，例如由工會代表到破壞罷工的勞工家裡訪問，詳細解釋工會的訴求，以獲取其認同支持，並且說服這些罷工破壞者不再跨越罷工糾察線提供勞務。



## 勞動大挑戰—勞資爭議處理程序討論

一、在介紹同學們初步了解勞動三權—團結權、協商權、爭議權的內涵及相關法律規定後，就是希望大家將來在職場上若有勞資爭議時，知道有哪些管道途徑、法律知識可以運用，以解決問題。

接著要請學生以分組方式，上網搜尋有關國內外工會罷工的新聞，討論工會提出的罷工訴求是什麼？以及這些罷工行動的過程及結果（例如勞資雙方攻防的重點、資方或政府的回應）？

二、《勞資爭議處理法》中關於「權利事項」與「調整事項」勞資爭議的定義。「權利事項」的勞資爭議，是指「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」，例如有關薪資（包括加班費）、資遣費、退休金、回復工作權、請求給付職業災害補償等爭議。

「調整事項」的勞資爭議，是指「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」，例如加薪、工時調整、提升職場安全衛生環境等爭議。接著，請同學閱讀以下兩則新聞報導的案例，討論分別是屬於什麼性質的勞資爭議？並且試著舉出兩者在處理程序上有哪些不同之處？

**案例一** 不願付員工 400 萬資遣費 基隆公車處遭法院打臉

基隆市公共汽車管理處為精簡人力，去年 4 月和 20 名員工達成共識，願支付 412 萬元資遣費，服務了 30 多年的老員工相繼辭職，卻遲領不到錢憤而提告，公車處竟改口稱，當初只是「建議案」拒絕支付，法官認為雙方已達成契約，公車處謬稱決議是建議性質，判他敗訴應履行契約支付員工資遣費。

（聯合報，2017/05/24）

**案例二** 華潔洗滌罷工爭取加薪 華航答應月薪加 5000

專門清洗華航員工制服和機上各類布巾品的華潔洗滌公司為華航旗下子公司，華潔洗滌企業工會多次抗議員工過勞和低薪問題未果，1 日晚上宣布罷工，並向華航提出四大訴求，在勞資雙方協調的結果下，華航允諾員工一律加薪 5000 元，工會會員可領 6000 元年節獎金，外籍勞工免收膳宿費 2500 元，不再使用派遣勞動力，若有外包業務會與工會協商。

（ETtoday，2015/06/03）