

勞工如何行使罷工權？

—以桃園空服員職業工會罷工為例

撰稿人：邱羽凡（國立陽明交通大學科技法律學院副教授）/ 106 年撰

檢視單位：勞動關係司 / 112 年 3 月 7 日修



勞動觀測站：桃園空服員職業工會罷工，勞工為何抗爭？

「105 年 6 月 24 日深夜，在教育界工作的于先生抱着 1 歲多的孩子出現在中華航空罷工現場，陪伴自己在中華航空工作的空服員妻子，這是一家人難得的相處時間。于先生說，這個月妻子的工作變得非常忙碌，在家陪伴孩子的時間也變少了好幾天，每次媽媽一回家，年幼的孩子便會變得非常黏媽媽。『他也知道，媽媽每次一離開就會很久，母子相處時間很短。』」（端傳媒 105 年 6 月 24 日報導¹）。

105 年的中華航空空服員罷工行動，是我國空服員罷工行動的首例，同時也是繼 104 年桃園市機師職業工會後，我國航空史上第 2 次有航空業界員工取得合法罷工權。近期一連串勞工抗爭行動躍上媒體版面，甚至有不少新組成的工會表示係受到桃園市空服員職業工會罷工行動的啟發，開始進行工會組織並且醞釀進行罷工，到底桃園市空服員職業工會在 105 年間基於什麼原因進行抗爭呢？

「去年公司人力荒改善後，她（空姐 J）請了半年長假，到現在睡眠品質不好的問題都沒有完全恢復。至於其他同事，有人內分泌失調全身起紅疹，有人曾經在返國班機上突然發高燒，一降落桃園就用救護車急送敏盛醫院，住了一個禮拜。」（端傳媒 2016 年 6 月 24 日報導）

自 97 年兩岸開放直航後，航班越來越密集，加上廉價航空的興起，傳統航空公司為了競爭，也開始加開紅眼航班，造成空服員的生理時鐘大亂，「休息」的需求無法得到滿足。然而讓中華航空空服員決定進行罷工的最後的引爆點，則是中華航空近年來要求新進空服員簽署一

¹ 是什麼原因引爆台灣華航史上最大罷工？ - 端傳媒 2016-06-24：
<https://theinitium.com/article/20160624-taiwan-china-airlines-strike/>

份協定，同意將每月工時上限從 174 小時一口氣調高到 220 小時，同時也要求資深員工跟進簽署。桃園市空服員職業工會認為只要員工簽署協定，公司就可能據此讓空服員上 220 小時的班。工會對這些問題提出 7 項訴求，要求中華航空公司進行協商：

1. 反對勞動基準法第 84-1 條迫害，除越洋航線外，其餘工作條件一律回歸勞基法。
2. 外站津貼應從每小時 2 元美金提高至 5 元美金，非本會會員不得享有。
3. 未經工會同意，不得變更報到地點及工時計算方式。
4. 國定假日依法給予雙倍工資。
5. 保證年休假 123 天、月休 8 天、季休 30 天。
6. 實施考績雙向互評。
7. 給予本會代表、理事及監事會務公假。

最後工會與中華航空公司就這 7 項爭議無法達成共識，工會於自 105 年 6 月 24 日凌晨 0 時起開始發動罷工行動，中華航空從桃園、松山出發航班總計 67 班，除總統專機外全面停飛。



勞動放大鏡：我國罷工法律之規範與保障

一、罷工是我國集體勞動三法明文保障的權利

罷工屬於勞動三權中的爭議權，是我國勞動法明文保障的權利，工會為了對抗雇主不當侵害或干擾工會的存續與行動，可發動「不當勞動行為罷工」；工會為了改善勞工的工作條件，也可進行「調整事項勞資爭議罷工」，而調整事項勞資爭議的目標是改善勞工的經濟生活，故也稱為「經濟性罷工」。上述的中華航空空服員罷工事件，便是工會為了工作時間等勞動條件而進行的經濟性罷工。

二、《勞資爭議處理法》對於工會宣告罷工之限制

在工會為了改善勞動條件而進行經濟性罷工時，有哪些法律規範

應該注意？只要工會和雇主產生勞動條件上的爭議，工會就可以發動罷工嗎？罷工雖然屬於勞動法令規範的合法爭議行為，但為了確保罷工程序合理並避免權利濫用，在《勞資爭議處理法》的「爭議行為章」中，立法者規定了工會發動罷工的層層要件，是工會與會員都需要注意的規範。

法律規範要求工會和雇主間發生勞資爭議時，不能直接訴諸罷工，須先到各地勞工局（處）進行勞資爭議調解，雙方嘗試用行政協商的方式解決爭議，若調解不成立，工會才能繼續計劃罷工行動；工會在調解失敗後不能直接宣告罷工，而須先經會員罷工投票通過，這樣的法令規定讓工會必須進行大量宣傳與動員，激發工會會員前來參與罷工投票，並且取得半數會員的同意，才能宣告罷工。

三、桃園市空服員職業工會罷工事件中的罷工程序

由桃園市空服員職業工會罷工事件中，可以看到該工會遵守相關程序的合法示範：

- （一）工會係因改善會員勞動條件事項與雇主發生爭議，才能以解決該爭議為目標來進行罷工。

桃園市空服員職業工會係因改善會員工作時間等 7 項要求，向雇主提出反對簽署勞動基準法第 84 條之 1 的責任制與保障休息日等事項而無法與雇主取得共識。這些基於勞動條件改善目的而產生的爭議，就是「調整事項勞資爭議」，屬於法律允許勞工可以經由罷工來解決問題的爭議類型。

- （二）調整事項勞資爭議必須先經過勞工局（處）調解，而且工會無法與雇主達成共識致爭議未解決。

桃園市空服員職業工會為解決勞資雙方間的 7 項爭議，與華航公司於 105 年 5 月 27 日時於桃園市勞動局進行勞資爭議調解，但未能達成共識，工會於調解失敗後，即發布「空服員職業工會與華航公司調解破裂聲明」。

(三) 調解失敗後，工會不能逕由理事會或理事長宣告開始罷工，必須舉行罷工投票且有工會會員半數同意後，才能宣告罷工。

空服員職業工會與華航公司調解破裂後，工會在 105 年 5 月 27 日發布聲明表示：「為保障會員權益，本會將依據勞資爭議處理法進行罷工投票，屆時將視投票結果，決定是否進行罷工。」工會嗣後舉行罷工投票，於 105 年 6 月 21 日 18 時結束長達 14 日的投票程序，工會 2,638 名會員中投出 2,535 張同意罷工票，9 張不同意罷工票，大幅超過法定半數會員同意的罷工門檻。

由桃園市空服員職業工會罷工事件，可以看到從勞資爭議發生、到工會可以正式宣告進行罷工，需要歷經漫長而嚴謹的程序，勞工要行使罷工權，並非是一件容易的事情，而是要多數會員共同經過團結且民主的程序，才能展開罷工行動。

四、禁止罷工之勞工與罷工中的「必要服務條款」

在桃園市空服員職業工會罷工事件中，有輿論認為航空業涉及社會大眾的運輸交通，應該不可以罷工。目前除了教師與國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工不得罷工之外，我國集體勞動法保障其他勞工在符合法定罷工程序的前提下有進行罷工的權利。較特別的規定是，自來水事業、電力及燃氣供應業、醫院、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中的工會，例如新海瓦斯工會或是台北市聯合醫院工會，這些工會若要發動罷工，依法必須先和雇主（新海瓦斯公司、台北市聯合醫院）約定「必要服務條款」才能進行罷工，也就是約定罷工時不停止提供服務的範圍，以確保人民不會因為罷工而受到生命、身體健康的危險，例如約定醫院於加護病房與急診室不進行罷工的「必要服務條款」，則醫院員工亦得組織罷工。

五、罷工時，勞資雙方的行為準則

工會經過上述的合法罷工程序後，可以宣告罷工並設置罷工糾察

線，這是《勞資爭議處理法》第 54 條第 1 項的明文規範，但是法令同時也規範，罷工時若以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，仍然要受到處罰。換言之，罷工時，工會會員依法可以不用上班，還可以為了確保罷工對於雇主會產生壓力而前往公司拉起封鎖線（例如用糾察線的方式和平勸說員工不要前往罷工現場上班、或是呼籲顧客不要前往消費），以阻礙雇主的生產，這些行為若是以和平的方式進行，都在法律保障的範圍內；而雇主為了減少罷工的影響，依法也可以採用和平的方式進行對抗行為，若是請保全拆除或毀壞工會搭起的糾察線，就屬於非法的對抗行為了。



勞動小提醒：勞資雙方於罷工時要注意的重要事項

如果同學未來在職場上遇到勞資爭議，想採取罷工的方式來解決問題，應該注意的事項如下：

一、勞工應先組織工會，才能合法進行罷工程序：

《勞資爭議處理法》第 54 條第 1 項規範：「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。」若勞工無法靠一己之力改善工作條件，就必須組織或加入工會，用集體的力量來對雇主提出協商要求，於協商不成時再用集體行動——罷工來對雇主施壓，以取得平等的談判基礎。

二、須依照法令規定進行調解與罷工投票，工會才能宣告罷工：

如果透過協商（調解）的方式無法與雇主達成共識，為了不淪為「集體行乞」，勞工只能透過罷工來對雇主施壓，而罷工應先經過民主的罷工投票程序，以展現多數會員共同意志，這同時也是工會向會員宣傳罷工訴求與工會理念的機會，在取得多數會員的認同後，罷工行動也會有更多會員的投入與支持。

三、罷工時，勞資雙方都不能有影響他人生命、身體安全的行為：

罷工是勞工為達成工會主張所為暫時拒絕提供勞務之阻礙事業正常運作行為，因此罷工可以合法地阻礙雇主生產，但是《勞資爭議

處理法》同時也規範，罷工時若以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，仍然會受到處罰，易言之，工會不可以要求會員進行影響他人生命、身體安全的行為；雇主若要對抗罷工，也必須用和平不影響他人生命、身體安全的方式進行。

四、雇主不能因為勞工參加罷工而解僱或懲戒勞工：

因為罷工是我國法律保障的合法行為，因此雇主不得因為勞工行使合法的權利（罷工權）而將勞工解僱或懲戒，若雇主因為勞工參加罷工而解僱或懲戒，就會構成法律所禁止的「不當勞動行為行為」，經依勞資爭議處理法裁決決定者，就會由勞動部處雇主新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。



勞動大挑戰

最後，我們可以一起來思考幾個罷工時會面臨的法律問題：

案例一 H 公司所開設的連鎖複合式居家修繕商品專賣店，桃園店因為經營不善預計關店並資遣員工，H 公司工會與被資遣的員工前往新竹縣政府陳情申請勞資調解，經勞資爭議調解失敗後，工會於 106 年 11 月 23 日通過罷工投票取得合法罷工權，並於 25 日在公司的新竹店前拉起罷工糾察線發動罷工，警方前往罷工現場，認為工會拉起的罷工封鎖線妨礙顧客的行動自由，後來雙方發生推擠，警方將包括工會理事長在內的其中 5 人逮捕並移送地檢署，後檢察官將 5 人無保請回。

請問：工會在通過罷工投票後，是否可以拉起罷工糾察線？警察可否逮捕參加罷工的員工？

案例二 目前勞資爭議處理法只規定水電燃氣、醫院及金融證券等行業，行使罷工權應訂定「必要服務條款」，航空業並未納入。去年桃園市空服員職業工會無預警發動罷工，就有航空業建議將航空業納入必要

服務條款，避免影響旅客權益，今天更傳出勞動部與交通部將修法增訂罷工預告期。勞動部否認修法，表示因監察院去年底針對華航罷工糾正交通部及民航局，其中並請勞動部考量預告制的可行性，交通部3月間發文建議勞動部修法增訂預告期，勞動部因而蒐集各方意見²。預告期讓業者及消費者有心理準備，也能將罷工衝擊降到最低，交通部民航局雖然贊成，但勞動部認為預告期會影響罷工效果，未立即採納。

請問：你／妳認為我國有關罷工程序的規範（調解不成立、罷工投票等），是否合理？我國法律有無訂罷工預告期的必要？

² 航空罷工增訂預告期？勞動部否認修法 - 聯合新聞網 2017-07-13：
<https://udn.com/news/plus/10187/2580957>