

勞資爭議處理案例解析－以普來利 Homebox 罷工案為例

撰稿人：邱羽凡（國立陽明交通大學科技法律學院副教授）/ 107 年撰

檢視單位：勞動關係司 / 112 年 3 月 7 日修



勞動觀測站：普來利 Homebox 企業工會罷工，勞工抗爭情緒如何被引爆？

「資方無情，本日工休！」106 年 11 月 25 日上午，普來利工會和一群即將要被 Homebox 公司資遣的桃園店會員，一起來到 HomeBox 新竹店前，拉起罷工糾察線並高聲呼喊著口號。普來利公司所開設的「Homebox 好博家」是複合式居家修繕商品專賣店，106 年 10 月公司宣布桃園店經營不善，預計於當年的 12 月中旬關店並資遣 19 名員工。遭到資遣的員工表示：「多年來為公司打拼、加班，公司說關店就關店，讓他們突然失業，盼能爭取條件更好的資遣費、和每人 10 萬的慰問金。」然而，勞資雙方經歷近一個月的數次協商仍然無法達成任何和解方案，普來利工會於 11 月 23 日完成罷工投票，決議至尚在營運的 HomeBox 新竹店拉起罷工封鎖線，進行無限期罷工，以要求公司進行勞資協商。

普來利工會主張，桃園店的員工都是一群長期配合公司政策的勞工，公司要求員工長時間久站、因為人力不足任意更改勞工的工作內容、公司舉辦活動加班沒有加班費、隨意苛扣員工的獎金、挪動員工的國定假日。這些勞工都願意默默配合公司，但是在桃園店即將關店的這個時刻，公司又未經員工同意，預排員工特休，藉此不發放特休折現，不然就威脅員工要從桃園店調動 40 到 50 公里到新竹和竹北店上班。為公司打拚十載，在年末之際突然要面對失業的桃園店勞工已經忍無可忍，因此工會以罷工的方式訴求：「**要求 Homebox 公司董事長盡速出面，就工會提出之優離方案進行實質協商！**」（普來利工會 2017 年 11 月 25 日新聞稿）¹

罷工行動中 7 名工會會員的罷工封鎖線發揮了集體的力量，成功阻礙了普來利新竹店的營運，然新竹市警方於罷工現場發生了警方突破罷工封鎖線與罷工者發生推擠等情形，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。爭議延燒至 11 月 28 日，新竹市警察局與警政署、勞動部官員於記者會列席，新竹市警察局表示警方執法過程一切合法，但由於工會罷工在新竹是極少數案例，警方並不熟悉，在逮捕過程中的確有疏失...（焦點事件 106 年 11 月

¹「資方無情，本日工休！」普來利公司企業工會罷工記者會新聞稿：
<https://www.cooloud.org.tw/node/89705>

28 日報導)²。

嗣工會與資方繼續進行協商，雙方終於在同月 30 日晚間達成協議，工會也停止罷工。



勞動放大鏡：我國勞資爭議處理程序之法律規範

一、勞資爭議類型之區分：權利事項與調整事項之勞資爭議

根據勞動部統計資料，我國的勞資爭議總數 99% 以上都是「權利事項」之勞資爭議，什麼是權利事項勞資爭議呢？根據《勞資爭議處理法》的規定，權利事項之勞資爭議，「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」，例如公司未給付加班費、獎金、積欠工資等，或是雇主無端解僱勞工、拒絕給付資遣費或退休金等，都是常見的「權利事項」勞資爭議，換句話說，就是勞工依法有權利要求雇主給付、雇主依法有義務應給付但未給付的項目。

在《勞資爭議處理法》中，除了權利事項勞資爭議，另一種勞資爭議類型是「調整事項」之勞資爭議，「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，這是指勞工希望可以提升勞動條件——例如加薪、減少工時、增加休假日數或是加發獎金，以爭取更完善勞動條件及勞動權益保障」，所以稱為「調整」事項之勞資爭議。因為這些要求無「法」可循，勞工無法到法院提出訴訟來對雇主要求，而必須透過勞資雙方進行集體協商的方式來爭取，用勞資協商合意的方式決定勞動條件「調整」的內容。

在普來利 Homebox 企業工會罷工中，工會的訴求是「要求 Homebox 公司董事長盡速出面，就工會提出之優離方案進行實質協商！」訴求中「優離方案」就是指比《勞動基準法》、《勞工退休金條例》所規定之資遣費更優厚的標準離職金（即「每滿 1 年發給 1/2 個月之平均工資

² 破壞罷工線？竹市警方：搞不清楚狀況 有疏失、會改進：<http://www.eventsinfocus.org/news/2113>

之資遣費」的標準)。為何工會提出這樣的訴求？有正當性嗎？其實工會存在之目的就是「提升勞工地位及改善勞工生活」，當然可以要求比法律規定更好的勞動條件，而被 Homebox 公司資遣的桃園店會員突然失業，面臨中年轉職困難、年終前被資遣而無年終獎金等問題，基於這些原因要求公司應給付比法律規定更高的資遣費，乃是合法權利的行使。

二、調整勞資爭議之「勞方當事人」限制

依上所述，勞工雖然有權利要求比法律規定更好的勞動條件，也就是提出調整事項勞資爭議，但是《勞資爭議處理法》第 7 條第 2 項要求勞工不能個別提出，而應該以集體性的方式提出，具體而言，調整勞資爭議之「勞方當事人」必須為(1)工會，或是(2)未加入工會，而具有相同主張之勞工達 10 人以上，或是(3)受僱於僱用勞工未滿 10 人之事業單位，其未加入工會之勞具有相同主張者達 2/3 以上，必須為上列三者之一，才能提出調整事項勞資爭議。被普來利公司資遣的員工是普來利工會的會員，他們由工會向公司提出優離方案這項調整事項勞資爭議，就符合《勞資爭議處理法》第 7 條第 2 項對於調整事項勞資爭議之「勞方當事人」的規定。

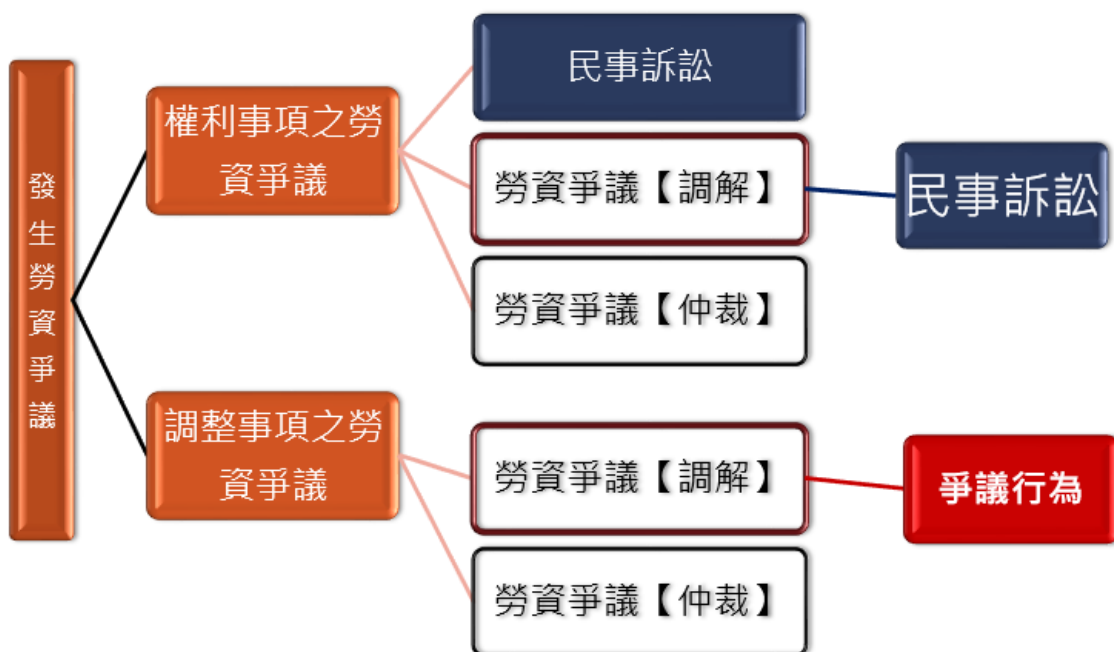
三、《勞資爭議處理法》對於勞資爭議處理程序之規範

如果勞工發生上述的「權利事項」勞資爭議或是「調整事項」勞資爭議，應該怎麼辦處理？被普來利公司資遣的員工拉起罷工糾察線來對雇主施壓，這是合法的嗎？針對這個問題，《勞資爭議處理法》雖然規定勞工可以進行罷工，但是勞工若是遭遇到權利事項勞資爭議(被積欠加班費)，依法應該先以「勞資爭議調解」、「勞資爭議仲裁」或依《勞動事件法》提出「勞動訴訟」之方式，來解決爭議³。

³ 《勞資爭議處理法》第 6 條第 1、2 項：「權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。」、「法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。」(參下頁圖一)

如果勞工和上述被普來利公司資遣的員工一樣，是為了爭取「優離條件」而發生「調整事項」之勞資爭議，雖這類爭議無法至法院提出訴訟解決，但勞工仍然可以依《勞資爭議處理法》提出「勞資爭議調解」，而這個方式沒有效果後，才可以拉起罷工糾察線採取對雇主施壓的方式來處理調整事項之勞資爭議⁴；或是勞工也可以自由選擇在罷工前，以「勞資爭議仲裁」的方式來處理爭議，不過勞資爭議仲裁需要資方和勞工均同意為條件，所以難度較高，相關規定為「勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請

圖一：勞資爭議之爭議法定解決途徑



交付仲裁。」(勞資爭議處理法第 25 條第 1 項)，與「勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。」(勞資爭議處理法第 25 條第 3 項)。

四、調整事項勞資爭議與罷工之發動

因為調整事項勞資爭議只能在雇主同意之下得到解決，若勞工經

⁴ 《勞資爭議處理法》第 7 條第 1 項：「調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。」(詳圖一)

由「勞資爭議調解」無法與雇主達共識，也無法讓雇主同意提出「勞資爭議仲裁」，勞工最後一個讓雇主同意的方式就是進行爭議行為（罷工）。從另一個角度來說，勞工和雇主產生勞動條件上的爭議時，法律規範工會不能直接訴諸罷工，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，所以爭議行為（罷工）雖然也是處理調整事項勞資爭議的方式，但是必須在調解不成立後才能運用。而且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⁵。



勞動小提醒：工會發動罷工前應循之法定程序

如果同學未來在職場上遇到勞資爭議，在採取罷工的方式前，應循之法定程序與注意事項如下：

一、應先區分是否為「調整事項勞資爭議」：

如果勞工是因為被雇主積欠工資、未給付加班費或獎金等，這類事項屬於「權利事項」勞資爭議，如果調解不成立，就必須到法院提出勞動訴訟，而不能續行為罷工的方式來爭取權利，《勞資爭議處理法》第 53 第 1 項後段規範：「權利事項之勞資爭議，不得罷工。」由此可知，勞工面臨勞資爭議時，應必須有能力明確區分自己所面臨的是權利事項勞資爭議或是調整事項勞資爭議，才知道是否可以在調解不成立後繼續計劃以罷工的方式來處理爭議。

二、「調整事項勞資爭議」應先進行勞資爭議調解：

《勞資爭議處理法》第 7 條第 1 項：「調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。」發生調整事項勞資爭議後，勞工

⁵ 勞動部「高中職勞動權益補充教材」(https://labor-elearning.mol.gov.tw/co_topic.php?topic=10&item=4) 邱羽凡，勞工如何行使爭議權？

應先進行勞資爭議調解，若勞工為工會會員，應由工會提出調解，若勞工未加入工會，那就必須聯合具有相同主張之勞工達 10 人以上來提出調解，若勞工受僱於僱用勞工未滿 10 人之事業單位，應由具有相同主張之 2/3 以上勞工共同提出調解，才符合調整事項之勞資爭議進行調解的要求。

三、 須依照法令規定進行罷工投票，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。

四、 合法罷工受到法律之保障：

應注意的是，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」，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。此外，國家（包含行政機關與警察機關）也不可以違法干涉勞工參與罷工，內政部警政署 77 警保字第 61567 號函及 78 警署保字第 51615 號函指出：「(一)罷工是指勞工暫時停止提供勞務，因此工會於雇主營業場所聚集(集會或是遊行)設置糾察線，目的除在強化罷工效果，並向雇主及社會傳達罷工訊息及訴求，勸說未參加罷工之工會會員與其他非會員之受僱勞工支持工會罷工，阻礙雇主事業運作，對雇主形成社會經濟性壓力，促使雇主接受工會訴求。(二)而設置罷工糾察線是指參與罷工之勞工，於工作場所之入口處或附近以站立或集結的方式，用和平勸服的言語、標示、表演、說服不參加罷工且欲從事工作之其他勞工，請其基於團結而加入罷工行列的一種行為。(三)依勞資爭議處理法第 54 條之規定，工會經會員以直接、無

記名且經全體過半數同意，即可合法罷工並設置罷工糾察線。只要是符合前述程序之罷工及設置罷工糾察線之行為，都是集會遊行法第 8 條所說依法令舉行之集會，不需事前向警察機關申請集會許可，但罷工的工會仍應注意人身安全、公共秩序、交通安全及環境衛生之維護，並遵守相關法令，例如道路交通管理處罰條例、噪音管制法及廢棄物清理法等，且需指派糾察員維持現場秩序。」



勞動大挑戰

最後，我們可以思考幾個面臨勞資爭議時的法律問題：

案例一 甲公司因為經營不善預計關店並解僱員工，甲公司工會與被解僱的員工前往地方勞工局陳情，並提出兩項訴求：第一、要求公司應該依法給付勞工資遣費；第二、要求公司給付一筆 3 萬元之離職金，以慰勞工多年來之付出。勞工局建議工會將此 2 項訴求以勞資爭議調解之方式來解決，工會也依法申請調解，但經多次協商均無結果，最後以調解不成立收場。勞工離開調解會場後，要求工會辦理罷工投票以續行抗爭。

請問：工會在通過罷工投票後，是否就「第一、要求公司應該依法給付勞工資遣費；第二、要求公司給付一筆 3 萬元之離職金」此 2 項訴求進行罷工？

案例二 目前勞資爭議處理法規定「權利事項之勞資爭議，不得罷工」，不過，我國發生之勞資爭議約 9 成以上都是權利事項之勞資爭議，而多數看法認為，因為勞工面臨權利事項之勞資爭議可以到法院提起訴訟以實現權利，所以不需要再採取罷工的方式來處理爭議；但是也有看法認為，法院訴訟程序至少耗時半年、1 年以上，而且勞工還要負擔訴訟費用與律師費用，根本緩不濟急，應該要透過工會與雇主談判、施壓，才是最有效的處理方式。

請問：權利事項之勞資爭議不得罷工的規範，是否合理？對於權利事

項之勞資爭議，工會若不能發動罷工，是否有採取其他行動的可能性？