新 聞 放 大 鏡 ①

華航機師罷工

編目：勞動基準法

【新聞案例】[註1]

歷經 7 天對決、4 場暗潮洶湧的談判協商，台灣史上首次的中華航空機師 160 小時大罷工，終於在昨情人節晚間落幕。機師工會提出的 5 大訴求，在雙方互有讓步下終於達成協議，華航同意不對工會秋後算帳，工會則允諾 3 年半內不再罷工，並於昨晚 10 時 25 分宣布結束罷工；華航表示，航班今起逐步恢復正常運作。

上周五早上 6 時機師開始罷工，最多時曾有 622 名機師參與，約佔華航機師總數近半。華航至昨共取消 214 航班，粗估受影響旅客近 5 萬人，累計營收損失估算至 20 日將高達 6 億元。

機師工會和華航前天凌晨 1 時起，進行 11 小時馬拉松談判，卡關多日的疲勞航班派遣爭議終獲共識，雙方約定昨上午 10 時展開第 4 度協商，討論另 4 大訴求，針對保障國籍機師工作權、禁止對工會幹部秋後算帳、撤換破壞勞資關係的不稱職主管、保證第 13 個月全薪等，展開最後生死戰。

昨協商雖聲稱全程開放直播，實際卻是歷經近 2 小時協商，約中午 12 時敲定保障國籍機師工作權條款，包括華航 2 年內研議只進用外籍副駕駛、不直接以正機師身分進用後，就轉戰密室，全程密商「禁止對工會及會員秋後算帳」等剩餘 3 項訴求。

昨晚 3 項訴求也獲得共識，有關禁止秋後算帳，華航同意若符合法律所定爭議行為的言行，會予以尊重，也不會對工會及其會員有違反法令的行為；至於撤換主管，則是同意就勞資爭議起因詳加研議及改善管理制度；飛安獎金則敲定本月 21 日再議納入團協。

勞動部昨晚宣布，機師工會提出的 5 項訴求皆達成共識，也確認雙方簽署的協議具有團體協約效力，工會同意 3 年半內不會再有罷工行動，若有爭議透過調解跟仲裁解決。謝世謙和李信燕昨晚 10 時許簽訂團協，行政院副院長陳其邁、交通部長林佳龍、勞動部長許銘春、桃園市長鄭文燦出席，罷

註1 引自 2019-02-15／蘋果日報。https://tw.appledaily.com/headline/daily/20190215/38256479/ (最後瀏覽日：2019/02/20)

【高點法律專班】
版權所有，重製必究！

工第 3 天起即未再公開露面的華航董事長何煖軒也現身，原規劃何簽約，何卻現場授權謝簽約，何說明因謝全程參與協商。媒體追問華航是否誤判導致罷工、是否檢討，林說會監督華航重新檢視。華航也透露，增派人力將年增 1.5 億多元成本。

這場華航機師大罷工，獲得約 140 名大專校院學者連署聲援。世新大學社發所副教授陳政亮昨說，機師罷工改善自身勞動條件與不平等的勞資關係，也提高部分飛安水準，彰顯「罷工帶動整體社會進步的力量」，各界不必敵視，應正面看待。

華航勞資協商 5 大共識(1)改善疲勞航班派遣·飛航時間 8 小時以上派遣 3 人、12 小時以上 4 人·5 條「低飛時、高工時」特殊航線增派或過夜：1.美國安克拉治紐約 3 人派遣 2.帛琉 3 人派遣 3.關島 3 人派遣改為 2 人可過夜住宿 4.重慶紅眼貨機 4 人派遣 5.西安 3 人派遣(2)停聘外籍正機師 2 年·華航研議規劃 2 年內只進用外籍副駕駛，不直接以正機師身分進用；若無特殊情形，不再增聘外籍正機師·若有缺額且本國籍、外籍機師條件相同，優先聘用本國籍·每年 3、9 月升訓會議前公布缺額，飛行員得自行查閱個人成績，加分比重已公開於內部網站·升訓評比分數相同者，以本國籍機師優先，每次升訓員額，本國籍不得低於外籍(3)禁對工會幹部秋後算帳·工會及會員就本次爭議行為，對華航所為如符合法律所定爭議行為之言行，華航予以尊重·將遵守《工會法》、《勞資爭議處理法》等，不會對工會及其會員有違反前述法令之行為(4)改善管理加強與工會溝通·罷工結束後，華航同意就勞資爭議起因詳加研議及改善管理制度，將加強與工會溝通協商(5)飛安獎金約定再議·有關飛安獎金金額，約定 2/21 再議納入團協。

【相關爭點】

一、罷工權的定義及其種類？
二、哪些事業單位的罷工權是受到限制的？
三、發起罷工的法定程序？
四、是否應訂定罷工預告期規定？
五、團體協約與禁搭便車條款？

【案例解析】

一、罷工權的定義、立法理由及其類型？

(一)定義

勞資爭議處理法第 5 條第 5 款規定，罷工，指勞工所為暫時拒絕提供勞務

【高點法律專班】
版權所有，重製必究！

之行為。

(二)立法理由

罷工為最典型之勞工集體爭議行為，係工會為主體，為達成工會主張之經濟性目的，會員以集體拒絕提供勞務方式，給予雇主社會及經濟壓力，以促使雇主接受其主張。

(三)類型[註2]

1.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」。

2.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」。

二、哪些事業單位的罷工權是受到限制的？

(一)勞資爭議處理法第 54 條第 2 項、第 3 項規定

1.教師、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工，不得罷工。

2.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，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工。

(二)立法理由

1.配合工會法解除對教師組織工會之限制，並考量教育體系與國防部及其所屬機關（構）、學校之正常運作攸關人民受教權及國家安全，影響至深且遠，爰禁止該等勞工行使罷工權。

2.為避免勞工行使罷工權對於大眾生命安全、國家安全或重大公共利益造成重大影響，爰規範一定事業之勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工。

三、發起罷工的法定程序？

(一)勞資爭議處理法第 53 條至第 55 條規定

1.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。

[註2]參引邱羽凡，〈勞工如何行使罷工權？－以桃園空服員職業工會罷工為例〉，https://labor-elearning.mol.gov.tw/base/10001/door/%E5%B0%88%E9%A1%8C%E5%8D%80/%E9%AB%98%E4%B8%AD%E8%81%B7%E5%8B%9E%E5%8B%95%E6%AC%8A%E7%9B%8A%E8%A3%9C%E5%85%85%E6%95%99%E6%9D%90/02_1070123_02.pdf(最後瀏覽日：2019/02/20)

【高點法律專班】
版權所有，重製必究！

2.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。

3.爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。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。

(二)綜上，罷工權固屬憲法保障勞工之基本權，但在罷工權之發動及行使上，仍須具備一定要件，始為法律保障之罷工權。依勞資爭議處理法第 53 條至第 55 條規定，罷工權在主體、目的、程序及手段等須具有正當性。詳言之：

1.勞資爭議限於調解不成立之調整事項：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。是以，得宣告罷工之勞資爭議事項，須經調解後仍不成立之調整事項。

2.工會投票通過並宣告：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。[註3]

四、是否應訂定罷工預告期規定？

(一)肯定見解[註4]

按民法第 148 條規定，權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。準此以觀，職業工會勞工依「勞資爭議處理法」規定之程序實施罷工爭議行為，亦屬權利之行使，雖然現行法令對於職業工會勞工依「勞資爭議處理法」規定之程序實施罷工爭議行為，並未設有罷工「預告期」之規定，然而誠信原則乃任何權利行使所皆須受到之制約，罷工爭議行為亦不例外。是以罷工爭議行為雖為權利之行使，即使罷工爭議符合法令所定程序要件，仍須符合誠信原則與權利不得濫用原則。

(二)否定見解

1.政大林佳和副教授認為，現行的法令並沒有將「預告期」入法，但實際上，從罷工投票、取得罷工權到實行罷工的這段時間，都已經存在「預告期」的精神，是勞方向資方傳達談判的訊息，資方不可能不知道，因此不須再

[註3]參引邱垂發，勞工行使罷工權與集體休假解決勞資爭議之法制問題研析，https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=5249&pid=171361(最後瀏覽日：2019/02/20)

[註4]參引何立斌，從法律觀點評議是否宜規定工會罷工「預告期」，https://talk.ltn.com.tw/article/paper/1268159(最後瀏覽日：2019/02/20)

【高點法律專班】
版權所有，重製必究！

將「預告期」入法。歐美先進國家的「罷工預告期」，都是由個別工會內部個別規範，主因是希望不要傷害到無辜的第三人，並爭取社會的支持。但台灣目前尚未有這樣的制度，主要的原因在於工會能量太弱，若是事先預告，恐遭到資方打壓。[註5]

2.交通大學科技法律研究所邱羽凡助理教授認為，工會要經過勞動局「調解不成立」以及「罷工投票通過」才得以合法罷工，實務上兩個程序走完都要數個月以上，已有「預告」效果。罷工需要「宣告」，讓對手知道已經進入爭議時期，隨時會發動爭議行為，但不是要「預告何時開始」，因為罷工需要「突襲」功能，以防資方出招瓦解。[註6]

五、團體協約與禁搭便車條款？

(一)工會法第 5 條第 1 款規定：「工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改或廢止。」有關「團體協約」是屬於「工會」才能與雇主締結的特殊契約，其效力高於勞資會議決議。

(二)對勞工來說，勞動基準法規定了最基礎的勞動條件，已受法律保障。因此「團體協約」簽署的內容、約定的各項福利與保障是「升級」的，通常優於勞動基準法以及原先與雇主簽訂的勞動契約，因此，加入有簽訂「團體協約」的工會，可以有效提升自己的勞動條件。且依團體協約法第 12 條規定，勞工朋友們最關切的工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹辦法等等，都是可約定的事項。

(三)對工會組織而言，「團體協約」更是能夠幫助組織擴大的利器，因為團體協約法第 13 條[註7]，即俗稱的「禁搭便車條款」，可以讓工會經過努力簽署的優質團體協約，只適用於有繳會費、支持工會活動的工會會員，非會員不能享有。有穩定的經費、廣大的會員，可以使工會組織更加穩健、更有影響力，因此這個條款也是各工會致力於簽署「團體協約」的目標。

[註5]參引罷工預告期入法？ 勞動學者有「異」見，引自 2017-07-12／自由時報，記者 吳柏緯。https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2129985 (最後瀏覽日：2019/02/20)

[註6]引自 2019-02-09／蘋果日報。https://tw.news.appledaily.com/life/realtime/20190209/1514733/ (最後瀏覽日：2019/02/20)

[註7]團體協約法第 13 條規定：「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。」

【高點法律專班】
版權所有，重製必究！