

議題研析

一、題目：罷工授權期及投票會員範圍相關法制問題研析

二、所涉法律

勞資爭議處理法、工會法、團體協約法

三、探討研析

(一) 長榮空服員罷工事件凸顯法有不足

長榮航空空服員在今(108)年6月20日與長榮資方(以下簡稱長榮)協商破局後宣布罷工。罷工17天共造成長榮營收損失至少新臺幣(下同)30.2億元,股價下跌市值縮水35.3億元,取消681個航班造成超過27.8萬名旅客行程受影響¹。同時,長榮也堅持向桃園市空服員職業工會(簡稱桃空職工)提非法罷工之訴,並求償每天3,400萬元損失²。本次事件凸顯由職業工會發動罷工、罷工預告期、勞資爭議的政府角色等問題,勞動部長許銘春也認為現行勞資爭議處理法仍有不足之處,將啟動檢討作業³。

(二) 法未定罷工有效期限易造成勞資關係不確定狀態

根據勞資爭議處理法第54條,工會經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意後,即可發動罷工。而依據團體協約法第6條,工會所屬會員受僱於協商他方

¹ 經長榮航空初步統計,罷工17日以來總計取消681個航班(來回以一航班計),累計營收損失估計約台幣30.2億元,且尚未加計旅客賠償的部分。見黃淑惠,罷工風暴!長榮航市值縮水35.3億 每位投資人損失750元,經濟日報,108年7月8日, <https://udn.com/news/story/7252/3915912>,最後瀏覽日:108年7月12日。

² 黃文奇,罷工落幕 長榮航清理戰場,經濟日報,108年7月

³ 陳素玲,罷工權研擬訂期限 勞動部檢討勞資爭議處理法 評估是否啟動第三方調停機制,聯合晚報,第A1版,108年7月8日。

之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會，均為具有調整、仲裁資格之勞方，因此，桃空職工在投票結束後取得合法罷工權，應無疑義。但由於現行罷工法規只規定取得罷工權的必要程序，卻未規定工會取得罷工權利後的有效期限，容易造成勞資關係處於高度不確定狀態，因此政府提出訂定罷工授權期的想法，要求工會須在拿到合法罷工權後的一定時間內執行罷工，逾期則失效。對此，勞動部表示將先以爭議度高、影響面大的航空運輸業為主要討論對象；若增訂罷工預告期或授權期，不排除僅對特定行業實施⁴。

（三）罷工授權期恐削弱罷工力道，工會表達反對

交通部認為，訂出罷工可能的時間點，同樣能達到勞方希望資方有損失的目的，又能兼顧旅客權益；中華民國旅行商業同業公會全國聯合會也提出訂定明確罷工期間等訴求⁵。但工會則認為，比起罷工預告期，授權期是更嚴重的政府介入，讓資方在預見的時間內，可透過各種手段延長戰線，反而剝奪罷工力道，若雙方期限內無法達成共識，勞方會承受更大的壓力⁶。學者也認為，政府不適合提出罷工發生的時點，有限縮勞工權利之疑慮；若由工會自主訂定，則因可能訂出寬廣區間，提示意義也不大⁷。

四、建議事項

（一）訂定罷工授權期涉及重要勞權限制，宜明訂入法

⁴ 李雅雯、蕭玗欣，勞動部擬修法 增設罷工預告期／以勞資爭議處理法做為修正方向 近期邀航空運輸、旅行業座談，自由時報，108年7月9日，<https://news.ltn.com.tw/news/life/paper/1301737>，最後瀏覽日：108年7月16日。

⁵ 彭懷玉，航空業罷工、倒閉、停飛！旅行公會：籲政府制定「罷工預告期」至少15天，ETtoday新聞雲，108年7月5日，<https://www.ettoday.net/news/20190705/1483135.htm>，最後瀏覽日：108年7月16日。

⁶ 曹悅華，交部拋罷工要有授權期 空服工會：比預告期介入更嚴重，聯合報，<https://udn.com/news/story/7241/3888069>，最後瀏覽日：108年7月16日。

⁷ 章凱閔，交部提「罷工授權期」？學者：意義不大，聯合報，108年6月23日，<https://udn.com/news/story/7266/3888330>，最後瀏覽日：108年7月15日。

罷工權不論在國際公約或其他先進資本主義國家的法制中，都是最首要應受到保障的爭議手段，罷工權為集體勞動權中至為核心的權利，因工會欠缺罷工權將無法對雇主有效的壓力⁸。罷工也可說是勞方爭議行為的重要實施方式，透過不提供勞務的抗爭提升勞動條件。因此，站在保護勞權的角度，除非有重大理由，否則不宜任意剝奪勞工的罷工權。

因此，在社會氛圍期待兼顧勞資與消費者權益的要求下，勞動部徵詢各界意見評估訂定罷工授權期之作法可提出討論以尋求最佳共識。惟無論是由工會取得罷工權的投票過程中，讓會員投票決定授權期，或是直接由法律規定時限，訂定罷工授權期均已涉及勞工重要罷工權利限制，未來如研議訂定罷工授權期，則建議將適用之對象及授權期間、程序、規範等均明確入法較為妥適。

（二）宜明定外部工會罷工投票之會員範圍

本次事件另一爭點，係桃空職工為跨企業之工會，故有外部工會主導之正當性與合理性質疑。依據勞資爭議處理法第 54 條第 1 項及團體協約法第 6 條之規定，目前法律上對產職業工會與企業工會的罷工權均同等保障，並無跨企業工會組織上不能適用的問題，除非工會所提之爭議行為係以整個產、職業的勞動條件為協商對象，否則前條「全體過半數同意」中的「全體」，仍應以罷工範圍中的工會會員始擁有投票權，較無爭議。

以本事件而言，工會係以自設雙門檻的方式取得罷工權⁹，亦即工會以自主決定的方式為之，惟為避免代表

⁸ 邱羽凡，職業工會罷工，德國早有先例，苦勞網，107 年 8 月 7 日，

<https://www.cooloud.org.tw/node/91270>，最後瀏覽日：108 年 7 月 15 日。

⁹ 桃園市空服員職業工會會員目前約 5,600 人，該會於本次罷工設下雙門檻，包含全體會員過半同意的 2,967 票、長榮分會 8 成同意的 2,621 票。開票結果，全體會員 5,933 人中有 4,038 人投同意票，占會員比例 68%，達到過半門檻；長榮分會 3,276 人中，有 2,949 人投同意票，比例達 90%，超過 8 成。見侯俐安，開票結果超過雙門檻！長榮空服取得罷工權 不排除突襲，聯合報，108 年

性不足的疑慮，建議對於外部工會罷工投票之會員範圍，可修法明定以罷工範圍中的工會會員始擁有投票權。

(三) 為保障勞工權益，宜明確規範詳細程序

站在勞工立場，勞工決議採取罷工的爭議行為，其所負代價極高，不只犧牲薪水、體力、時間，還有被解雇、秋後算帳、法律求償等風險及壓力，而和前次華航機師罷工事件不同，本次長榮在協商過程中，常運用法律攻防作為其保障權益的方法。因此，勞工以合法程序展開爭議行為，攸關未來進入法律戰時訴訟之關鍵。

我國工會結構長期以職業工會¹⁰為主體，全國有 75.1% 的工會組織為職業工會¹¹，產業及企業工會組織率低於 2 成¹²，加上多屬中小型企業型態，企業工會規模常由資方決定，所能展現的集體力量顯難與資方抗衡，且我國勞權發展尚屬脆弱階段，實不宜以過多程序手段加以限制。對於勞資爭議，仍以回歸勞資爭議處理法處理勞資爭議、保障勞工權益及穩定勞動關係之立法目的及團體協約中協議，方為上策。

撰稿人：蔡琮浩

6 月 7 日，<https://udn.com/news/story/7241/3858640>，最後瀏覽日：108 年 7 月 15 日。

¹⁰ 以工會會員身份而言，職業工會由無一定雇主之工人所組成；產業工會由有特定雇主之工人所組成；若從勞資關係發展的角度來看，產業工會的工人與其所屬之特定雇主之間會發生利益上的衝突，但職業工會的會員並無此種情形，因此幾乎不具備團體協商功能。以 106 年底為例，職業工會數 4,150，會員人數為 2,713,398 人，企業及產業工會數 1,089，會員人數為 667,481 人，見勞動部勞動統計月報。

¹¹ 邱羽凡，同註 7。

¹² 據行政院指出，我國目前企業工會組織率近 16%，相較於其他國家，例如日本的 17.1%、韓國的 10.1%，仍有努力空間。見行政院部會新聞澄清新聞稿，107 年 6 月 8 日，<https://www.ey.gov.tw/Page/AE5575EAA0A37D70/1daa9187-9226-4bf4-ab12-352587f2e2cb>，最後瀏覽日：108 年 7 月 15 日。