



》 罷工是什麼？

文：罷工小組執行長葉瑾瑜、研究專員姚光祖

首先，你一定聽過「不爽，不要做！」這一句話。

對於一般勞工而言，如果在職場中發生不合理的待遇，往往可能自請離職，試圖在下一份工作找到更好的勞動條件。然而，勞工在勞動力市場中，如果只是一盤散沙的任意流動，不但未必能因此改善自身勞動處境，畢竟下一份工作就真的會更好嗎？但這卻更可能加劇「雇主挑便宜、耐操、好用」的慣老闆現象，反而導致整體勞動環境惡化！

因此，勞工透過組織工會、集體行動，進而達成團結改善勞動環境，就變得非常重要了！因為一個勞工「不爽，不要做！」，可能只有離職一條路，老闆不一定會因此有什麼損失，反而可能找到下一個更便宜、好用的勞動力，但是當一群勞工組織工會，並合法發動「不爽，不要做！」，那麼就是合法罷工！

接著，在講罷工之前，我們先來談談「勞動三權」。

台灣勞工除了有《勞動基準法》作為個體勞動法最基本的保障外，世界各國透過法令保障勞工「勞動三權」也是社會進步的一個重要指標。勞動三權指的是「團結權」、「協商權」、「爭議權（又稱罷工權）」，當然台灣也有相應的法律保障，也就是《工會法》、《團體協約法》以及《勞資爭議處理法》。

因為個別勞工在勞資關係中，往往處於明顯弱勢的處境，因此保障勞工透過組織結社的方式，進而發展集體力量與資方抗衡，才能改善不對等的勞資關係，而這也就是透過《工會法》保障「工會」合法存在的意義。

當勞工加入工會，行使「團結權」，至少可以透過工會，積極保障勞工合法權益、監督雇主與企業遵守勞動法規，因為工會可以在勞動檢查的時候，享有勞檢陪同權，還有各項與資方之間的協調管道，可以協助工會會員處理勞資爭議。

請想想，你身邊是否有親朋好友沒有加入工會？是不是曾聽說過「加班沒領到加班費」、「育嬰留停復職遭到刁難」，或甚至「發生職災卻自己請病假」等等問題？以上的情況，這位勞工因為沒有工會的保護，可能求助無門，甚至為求保住飯碗，而忍氣吞聲？

沒錯！因為台灣工會組織率非常低落，僅有7%的受僱勞工擁有「企業工會」的保護。這也導致台灣的勞資爭議，大部分都是在處理雇主違法的問題。依據勞動部官方網站公布，台灣歷年勞資爭議調解當中，有99%以上都是「權利事項」調解，也就是「因為雇主違法所致的勞資爭議」，只有不到1%才是「調整事項」調解，也就是「工會爭取更好勞動條件的勞資爭議」。



當勞工已經加入工會以後，除了保障自身合法權益以外，我們還有更重要的「協商權」以及「爭議權（罷工權）」，有了工會以後，勞工不能只是要雇主遵守法令而已，「爭取更好的勞動條件」才



是工會更重要的任務！因為雇主違法是國家應該介入的事，是司法應該處理的事，例如透過勞動檢查，或者民事訴訟管道解決。但是有很多勞工的福利、待遇，並不是法律管得到的！譬如：公司有獲利，年終發多少？物價一直漲，薪資有無調高？這時候「協商權」就是賦予工會形成集體力量後，一定程度保障能夠與雇主「上談判桌」，試圖爭取更好的勞動條件及福利待遇。

誠信協商原則

《團體協約法》第6條

勞資雙方應本誠實信用原則，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。

勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：

- 一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
- 二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
- 三、拒絕提供進行協商所必要之資料。

請注意，依據《團體協約法》的所有條文，工會的「協商權」僅被賦予「與資方上談判桌」的權利，也就是雇主不可以無正當理由拒絕工會所提出的協商，但是並沒有保證「雙方取得團體協商共識成果」！因為法律根本不可能規定雇主要全盤接受工會的訴求！所以工會要有「戰鬥的實力」，才可能有「協商的空間」，工會要實際展現出「集體力量」，才能達成對雇主施壓的效果。

例如：工會發動連署反對公司錯誤政策，彰顯勞工集體意見；或者工會發動抗議行動，透過會員集結向社會大眾展示訴求，達到輿論施壓的效果。這些都是工會爭取提升勞動條件的行動方案，當然都需要全體會員的支持配合！如果連署人數不多、效果不彰，或者抗議行動人數寥寥無幾，當然在後續的協商談判上，資方也絕對不會理會工會的訴求，畢竟勞資關係中的「實力原

則」，總是非常現實。

工會保護條款

《工會法》第35條

雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

- 一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
- 三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。

你可能看過新聞報導華航空服員罷工、長榮航空服員罷工，又或者今年七月發生的中華快遞罷工，好像在媒體報導中，都是突然發生的事件。但事實上，媒體只反映了極小部分的事實，很多長期的勞資關係，都不是一觸即發。

華航空服員在2016年發生罷工事件以前，就曾經在2014年到桃園市政府前抗議紅眼航班。當時因為兩岸通航，航班大增導致機上派飛的空服員人力不足，且常常有嚴重超時的問題。然而工會透過協商仍無法改善，因此華航三分會動員發動抗議行動，有上百名華航空服員自發性參與，訴求政府積極介入並要求中華航空公司改善過勞問題。

同時，中華航空公司在航空業大獲利的情況下，仍然沒有公平分配勞動成果。2015年初，華航三分會在中華航空公司前申請路權舉辦「憐荒晚會」，上千人集結南京東路，在馬路上「炒米粉」、「呼口號」，抗議中華航空公司年終獎金發



2014年9月2日華航三分會至桃園市政府抗議紅眼航班。



2014年9月2日華航三分會至桃園市政府抗議紅眼航班。

放過少！這場工會集體行動，成功造成資方的壓力，並在抗議行動之後，中華航空公司一面提升空服員的薪資待遇，另一面啟動對工會幹部的打壓，將四名空服員停飛。

後來，工會發起「黃絲帶運動」，號召會員在執勤時繫上黃絲帶，聲援遭受違法打壓的工會幹部，甚至有旅客加入聲援的行列，加上工會持續抗議行動，並有工會幹部「落髮抗議」，最後成功逼退資方的打壓，撤銷四名工會幹部的停飛令！

這些故事，都是在華航空服員罷工以前發生。在一系列的工會抗爭活動中，資方可能略有退讓，也可能「見笑轉生氣」，針對工會幹部個別打壓，或者事隔一年，就透過別的方式，再把勞動條件「降回來」，也就是2016年中華航空公司又片面變更報到地點，繼續壓縮空服員的休息時間，最後導致基層忍無可忍，決定發動罷工翻轉勞資關係。



2022年7月6日中華快遞工會爭取調薪，拒扣績效獎金。

今年中華快遞罷工也是類似案例。

2020年，受疫情衝擊影響，原本就有嚴重人力不足的中華快遞員，陸續因為同仁確診，但是銀行的票據仍然每天需要準時送達，導致第一線的快遞員被迫一人當兩人用。工會持續向資方要求改善人力不足的問題，同時要求資方增加薪資待遇，才能順利招募並留下員工，避免人力不足的問題惡性循環。

在中華快遞工會持續到交通部前抗議人力不足、薪資待遇長年低落的問題後，中華快遞公司終於在2021年9月，配合基本工資調漲，而微幅提升1%-3%，然而2022年初的績效獎金，資方卻以人事成本增加為由，每人倒扣5,000元至10,000元，導致基層員工實質薪資不增反減，引發會員強烈不滿。



2022年7月10日中華快遞工會再度集結交通部，預告發動全台總罷工，當日成功爭取全員實質調薪5,000元，並簽訂協議。



更嚴重的事，中華快遞公司因為長期薪資低落，年資15年的快遞員底薪竟然不到30,000元，與新進員工的基本工資25,250元相差不到5,000元！資方不願改善長年未調薪的薪資結構，反而試圖進用外包人力，被員工發現招募外包人員的徵才廣告上竟顯示「薪資38,000」，進而引發中華快遞工會發動罷工，成功爭取「實質調薪5,000元」，並要求資方承諾「不扣績效獎金」，杜絕資方朝三暮四的行為。

當然，並不是所有的工會爭取，都要透過「罷工」才能達成目的。

「罷工」只是一個手段，工會達成訴求才是目的。只要工會保持集體動能，持續展現工會的實力，絕對可以達成逐步提升勞動條件的目標。正所謂工會「活動」，工會就是要「動」才會「活」，如果勞工都是「只願意加入工會，不願意付出」，平時不關心工會推動的議題，也不參加工會發起的行動，一旦會員與工會脫節，那麼工會與資方之間的協商就很難前進，但是只要工會的會員，持續積極投入工會的活動，資方感受到會員與工會是團結一心，才有可能正視工會的訴求。

最後，「罷工」是工人最後，也是最有力的武器！

當工會發起各種抗議行動，或者爭取活動，會員也都積極配合，但是資方卻仍然感受不到壓力，在協商談判中，工會訴求依然難以推進時，就是工會應該思考「拿起工人最後的武器——罷工」的時候了。

「爭議行為、罷工」的法律基礎

《勞資爭議處理法》第5條第1項

四、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。

五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。

「罷工」是爭議行為其中一種方式。爭議行為是指勞資爭議當事人未達成其主張，所為罷工或其

他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。依據《勞資爭議處理法》相關規定，工會依法完成合法罷工的程序要件所發動的罷工行動，是可以「阻礙事業正常運作」，並透過與雇主對抗行為，造成施壓效果，進而達成工會訴求。

這時候你一定會問：「阻礙事業正常運作」不會被公司告嗎？「拒絕提供勞務」不會被記曠職、連續三天曠職就被解僱嗎？答案是：合法罷工受到法律保障！具有民、刑事免責權，也不可以記曠職解僱！

「爭議行為、罷工」的法律保障

《勞資爭議處理法》第55條

2. 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。

3. 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。

《工會法》第35條第1項第4款

對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

特別是今年分別有2019年長榮空服員罷工及2021年美麗華罷工，遭到雇主提告民事賠償，皆有地方法院判決「駁回資方提告」，也就是法院認證合法罷工！

那麼，到底如何達成「阻礙事業正常運作」呢？

工會發動罷工後，工會會員必須配合工會行動，在爭議行為期間「暫時拒絕提供勞務」，透過中斷事業單位穩定可使用的勞動力，造成雇主管運壓力。因此，工會發動罷工後，工會會員「不需要向公司請假」、「不可以到公司打卡上班」，而是需要「向工會報到並配合工會行動」。

除了拒絕提供勞務以外，「罷工」，絕對不是在家放假，工會需要更積極的阻礙事業正常運作，才能快速、有效的達成施壓效果，所以罷工行動中，工會還可以「設置罷工糾察線」，以達成積極



傳達罷工訴求，並向雇主施壓的目的。

「罷工糾察線」的法源依據

行政院勞工委員會於101年8月20日勞資3字第1010126744號函

核釋勞資爭議處理法第54條第1項有關設置糾察線之定義及應注意事項，並自即日生效：一、罷工糾察線，指工會為傳達罷工之訴求，於雇主之營業處所之緊臨區域設置罷工糾察線，勸諭支持罷工。故糾察線之設置為罷工之附隨行為，非單獨之爭議行為。二、工會設置罷工糾察線，得以言語、標示、靜坐或其他協同行為等方式進行。三、工會設置罷工糾察線時，應指派足以辨識身分之糾察員維持現場秩序。四、工會設置罷工糾察線時，應注意人身安全、公共秩序、交通安全及環境衛生之維護，並遵守相關法律規定。

勞動部107年1月2日勞動關3字第1060128991號函釋

又工會依法行使爭議行為及設置糾察線係其法定權利，目的係為向雇主施壓，以迫使妥協進而達成其提升勞動條件，爰工會進行罷工僅係手段而非目的，至於糾察線之設置係為達到罷工之效果，而在罷工現場對尚未參加罷工之勞工或對消費者進行勸諭或阻止，使欲提供勞務之勞工或消費之民眾支持罷工，並在不影響人身安全及公共利益等情事之前提下，縱造成第三人一定程度之不便，仍應尊重與忍受工會爭議行為行使之權利。

所以，工會罷工行動的致勝關鍵，除了會員參與罷工的人數以外，更重要的是會員配合工會輪班，堅守罷工糾察線！因為勞動力的取代性非常高，雇主即便失去罷工成員的勞動力，未必無法找到可以替代的外包、派遣等人力，這時候工會合法設置的罷工糾察線，就會需要由工會會員積極配合（一）宣傳、（二）勸說加入罷工（三）暫時性封鎖事業單位出入口，才能有效達成「阻礙事業正常運作」。



2015年6月1日華潔洗滌工會罷工，會員於廠區透過人牆設置罷工糾察線。

要如何發起「合法罷工」以及「合法設置罷工糾察線」？

要發動一場罷工，並不是工會今天突然宣布，就可以立刻開始，而是需要經過一段很長的準備期，還需要有一定比例的群眾基礎，才能夠共同完成，光是法律規定的程序，就至少需要經過「調解不成立」、「罷工及罷工糾察線投票」、「正式宣告開始罷工」。這些過程，當然一定都是持續向雇主施壓的過程，也非常需要工會會員密切的關注，並且透過內部民主機制，也就是罷工投票，集體決議是否執行「罷工」這項爭議行為。當然，一旦經過罷工投票集體決議後，少數服從多數就是最基本的民主精神。

「爭議行為、罷工」的法律要件

《勞資爭議處理法》第53條

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。

雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定者，工會得依本法為爭議行為。



《勞資爭議處理法》第54條

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。

但是，罷工的法律要件只是最低、最基本的條件！

工會必須透過許多行動，測試工會會員對於訴求議題是否在意？是否願意為了爭取自身權益挺身而出？進而掌握工會的動員力，同時透過測試結果，評估最適合發動「最後攻擊」的時機。

工會會員更必須了解，當工會持續與資方爭取勞動條件提升時，勞資之間的抗衡就已經開始，上述那些工會活動的測試，資方必然同步關注，一旦工會的行動，會員反應冷淡，卻還希望工會幹部能夠成功爭取，那麼簡直是天方夜譚。



2018年1月長榮空服員發起夜宿抗議。

長榮空服員在罷工以前，曾經在2018年發起靜坐抗議過勞航班的行動，連續三天共計有上千人次的長榮空服員，利用休假時間與工會幹部夜宿街頭。並且，在工會決定發起罷工投票以前，舉辦20場次罷工說明會，超過1,500名會員自發性參與並進一步了解罷工相關權利義務，接著才決定開始進行罷工投票。

華航空服員罷工投票前，更是發起一場「華航集團勞工大遊行」，在炎熱的太陽酷曬下，1,500名以上的華航集團勞工，齊聚台北街頭，一路從交通部遊行至中華航空公司，宣示工會抗爭的決心。並且，雖然法令規定「全體會員過半同意」即可發動

罷工，但工會為了確保罷工威力，自行決議提高罷工投票門檻至70%同意，才會正式發動罷工。最後罷工投票的開票結果，全體會員人數2,638人，共有2,548人領票，贊成罷工有2,535票，開出超過全體會員96%同意罷工的票數。

最後再次強調，「罷工」只是手段，達成工會訴求，才是真正的「目的」。一旦工會對於罷工行動做足充份的準備，資方感受到工會會員正在集結，絕對會對工會推進訴求有正面幫助。長榮空服員靜坐抗議行動後，長榮航空公司立即改善部分過勞航班的問題。華航空服員罷工投票結果出爐，資方也一度釋出提高外站津貼的消息。



2016年6月華航空服員罷工投票現場。

只是這些資方的讓步，究竟是否符合會員期待？是否已經滿足工會的需求？倘若前期施壓力道足夠，例如：工會遊行動員已展現實力，又或者罷工投票結果足以證明工會決心，促使資方對於工會訴求有所讓步，並且已經符合會員期待，工會當然就不必使用「罷工」這項勞工最後的武器，但倘若不然，工會也已然做足罷工的準備，那麼完成法定罷工程序後，就是工會會員配合工會，一起全力以赴的時刻了！

總結一下，如果上述的文字很多，以下的懶人包可以作為重點筆記。



罷工是什麼？



勞工合法拒絕提供勞務→向資方施壓以達成訴求



罷工的權利義務



✔ 罷工不是曠職：勞資爭議處理法第5條

罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。

所以**雇主不得用「三日曠職為由解僱」**

✔ 民刑事免責：勞資爭議處理法第55條

2. 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**。

3. 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。

✔ 罷工沒有薪資，但會員不是在家放假，需要配合工會行動



法院認證長榮空服員罷工合法
長榮航空公司敗訴



法院認證美羅華工會罷工合法
美羅華開發公司敗訴



罷工有哪些程序？

中華電信工會
罷工懶人包

依據勞資爭議處理法相關規定，無需向政府申請



附件：近年罷工相關民刑事訴訟裁定

1. 臺北地方法院108年重勞訴更一字第1號案：長榮航空公司針對桃園市空服員職業工會2019年發動長榮空服員罷工，請求民事賠償新台幣3,400萬元，遭法院駁回。地方法院認定空服員罷工合法，長榮航空公司敗訴。
<https://law.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>
2. 新北地方法院109年度重勞訴字第7號案：佳福育樂事業公司針對佳福育樂事業企業工會2018年發動罷工，請求民事賠償新台幣1,000萬元，遭法院駁回。地方法院認定工會罷工合法，佳福育樂事業公司敗訴。
<https://law.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>
3. 新北地方法院110年度重勞訴字第17號案：美麗華開發公司針對美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會2021年發動罷工，請求民事賠償新臺幣6,138,730元，遭法院駁回。地方法院認定工會罷工合法，美麗華開發公司敗訴。
<https://law.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>
4. 幸福球場桿弟（佳福育樂事業企業工會）罷工期間，公司針對工會幹部提告加重誹謗罪、恐嚇罪、公然侮辱罪等，經新北地檢署認定「均不起訴」：
<https://www.facebook.com/photo/?fbid=2231830616878046&set=pb.100063965771024.-2207520000>
5. 長榮空服員罷工期間，長榮航空公司員工針對工會幹部提告妨礙自由罪，經桃園地檢署認定「不起訴」：
<https://www.facebook.com/TFAUTFAU/photos/a.1751782368389588/2661284597439356/>
6. 長榮空服員罷工期間，部分空服員針對工會幹部提告強制罪及非法扣留護照，經桃園地檢署認定「不起訴」：
<https://www.facebook.com/TFAUTFAU/photos/a.1742929959274829/2933813963519750/>