



罷工權的行使與界限

國立中正大學法律系 鄭津津教授



01

勞動三權概述

一、何謂「勞動三權」



二、何謂「勞資爭議」



勞資
爭議

權利事項

勞資爭議處理法第5條第2款

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。

調整事項

勞資爭議處理法第5條第3款

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。

勞資爭議處理法第5條第1款

三、何謂「爭議行為」



定義

勞資爭議處理法第5條第4款

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。

常見類型

勞工：罷工、怠工、糾察線、杯葛
雇主：鎖廠、停工



02

罷工之合法要件

一、罷工之合法要件

主體

01

02

目的

程序

03

04

手段

二、主體正當性

主體

工會領導

勞資爭議處理法第54條第1項

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。

二、主體正當性

主體

工會領導

工會法第6條第1項

工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：

一、**企業工會**：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。

二、**產業工會**：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。

三、**職業工會**：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。

二、主體正當性

主體

特殊勞工限制

勞資爭議處理法第54條第2項

下列勞工，不得罷工：

一、教師。

二、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。

二、主體正當性

主體

特殊勞工限制

勞資爭議處理法第54條第3項

下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定**必要服務條款**，工會始得宣告罷工：

- 一、自來水事業。
- 二、電力及燃氣供應業。
- 三、醫院。
- 四、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。

二、主體正當性

主體

特殊勞工限制

勞資爭議處理法第54條第4項

前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。

勞資爭議處理法第54條第5項

提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。

三、目的的正當性

針對調整事項之勞資爭議

勞資爭議處理法第53條第1項後段
權利事項之勞資爭議，不得罷工。



目的



權利事項之爭議得提起司法救濟，故不得罷工；
調解事項之爭議無法提起司法救濟，故須有爭議權之行使為後盾，方能使勞資雙方基於平等地進行協商與談判，尋求解決。

三、目的的正當性

針對不當勞動行為之勞資爭議

勞資爭議處理法第53條第2項
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。



目的

- ▶ 1. 侵害團結權之不當勞動行為
(工會法第35條)
- 2. 違反誠信協商義務之不當勞動行為
(團體協約法第6條第1項)

四、程序正當性

程序

需經調解

勞資爭議處理法第53條第1項前段

勞資爭議，非經**調解不成立**，不得為爭議行為。

勞資爭議處理法第9條第1項

勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。

四、程序正當性

程序

需經調解

勞資爭議處理法第18條

調解委員會應有調解委員過半數出席，始得開會；經出席委員過半數同意，始得決議，作成調解方案。

勞資爭議處理法第20條

勞資爭議當事人對調解委員會之調解方案不同意者，為調解不成立。

勞資爭議處理法第21條

有下列情形之一者，視為調解不成立：

- 一、經調解委員會主席召集會議，連續二次調解委員出席人數未過半數。
- 二、未能作成調解方案。

四、程序正當性

程序

需經會員投票

勞資爭議處理法第54條第1項

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。

四、程序正當性

程序

特殊期間限制

1. 調解、仲裁期間

勞資爭議處理法第8條

勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。

四、程序正當性

程序

特殊期間限制

2. 災害防救期間

勞資爭議處理法第54條第7項
重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。

四、程序正當性

程序

特殊行業限制

公共利益事業

勞資爭議處理法第54條第7項

下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

- 一、自來水事業。
- 二、電力及燃氣供應業。
- 三、醫院。
- 四、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。

四、程序正當性

程序

特殊行業限制

1. 公共利益事業

勞資爭議處理法第54條第7項

下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

- 一、自來水事業。
- 二、電力及燃氣供應業。
- 三、醫院。
- 四、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。

四、程序正當性

程序

安全衛生限制

勞資爭議處理法第56條
爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持
工作場所安全及衛生設備之正常運轉。

五、手段正當性

勞資爭議處理法第55條

第1項

爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。

第2項

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。

第3項

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。



手段



03

實務爭議討論

一、職業工會可否罷工？



罷工將受限?

EBC 東森財經新聞

EBC
NEWS

限制職業工會罷工權 林伯豐:因代表性不足

| 下載APP看直播 |

一、職業工會可否罷工？



複數工會 之形成

2010年《工會法》修法後，明訂勞工可組織三種工會：企業工會、產業工會及職業工會。在三種工會不同的加入條件下，勞工可參加一個以上的工會。

倘若事業單位中有相當比例的勞工參加一個以上的工會，該事業單位即有可能面對複數工會。

一、職業工會可否罷工？

一個事業單位同時面對一個以上的工會？

團體協約法第6條第3項

依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：

- 一、**企業工會**。
- 二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之**產業工會**。
- 三、會員受僱於協商他方之人數，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**。
- 四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。
- 五、經依**勞資爭議處理法**規定裁決認定之工會。

一、職業工會可否罷工？

一個事業單位同時面對一個以上的工會？

團體協約法第4條

有二個以上之團體協約可適用時，
除效力發生在前之團體協約有特別約定者外，
優先適用職業範圍較為狹小或職務種類較為特殊之團體協約；
團體協約非以職業或職務為規範者，
優先適用地域或人數適用範圍較大之團體協約。

一、職業工會可否罷工？

一個事業單位同時面對一個以上的工會？

- ▶ 依前述規定，一個事業單位可能同時面對一個以上有團體協商資格的工會，因此有可能在同一事業單位內同時存在一個以上團體協約。
- ▶ 雖然團體協約法第4條規定團體協約之適用順序，但此種制度設計仍會產生一些不合理的問題，且對雇主的經營管理亦會造成極大的負擔、勞工之間也會互相比較，影響士氣與效率。

一、職業工會可否罷工？

職業工會罷工不合法？

工會法第6條第1項

工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：

- 一、**企業工會**：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。
- 二、**產業工會**：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。
- 三、**職業工會**：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。

法律規定

工會法並未限制職業工會的罷工權

一、職業工會可否罷工？

職業工會罷工不合法？

學者意見

周兆昱教授：

依我國《工會法》立法歷史觀之，從來就是將職業工會與產業工會並列為合法之工會類型。

惟因過去實務之不當操作，才讓民眾誤以為只有企業工會(過去名為「產業工會」，實際上應是「廠場工會」)才是合法工會，職業工會只是代辦勞健保業務之組織。

一、職業工會可否罷工？

職業工會罷工不合法？

學者意見

邱羽凡教授：

職業工會、產業工會與企業工會僅是勞工依其利益所選擇的組織模式，並沒有任何法理支持組織模式不同，而應禁止某一類工會組織（職業工會）不得罷工的結論。

在德國亦有職業工會發起罷工之案例。

一、職業工會可否罷工？

職業工會欠缺代表性？

企業質疑

企業工會才具代表性。
職業工會代表性不足，不應發起罷工，應限制其罷工權。



勞資爭議處理法第54條第1項

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。

例如今年長榮航空空服員罷工係由「桃園市空服員職業工會」所發起，而桃園市空服員職業工會會員係以華航空服員為多數，故出現「長榮罷工，華航決定」的質疑。

一、職業工會可否罷工？

職業工會欠缺代表性？

▶ 實際可能作法：

例如今年長榮航空空服員罷工投票，桃園市空服員職業工會除依《勞資爭議處理法》取得二分之一會員同意外，**另訂門檻，須取得長榮分會8成會員同意。**後職業工會除符合法定罷工投票門檻，亦取得長榮分會9成會員同意。

一、職業工會可否罷工？

職業工會欠缺代表性？

- ▶ 然而，以此次長榮空服員罷工為例，**華航及其他航空公司的空服員與長榮之間並無勞資爭議**，卻參與長榮空服員罷工投票，**是欠缺合理性與正當性**。更何況華航與長榮之間有**競爭關係**，華航空服員投票贊成長榮空服員罷工，長榮因取消航班流失的旅客大多會被華航吸收，從這個角度觀察，華航空服員參與長榮空服員罷工的投票更**沒有正當性**。

一、職業工會可否罷工？

具體建議



採用「代表工會制」。

由勞動部為事業單位辦理「協商代表工會」的選舉，不論是企業工會、產業工會、職業工會、綜合性工會或其他工會，若欲取得代表特定事業單位勞工之協商代表權，皆須參加勞動部所辦理之選舉，由全體事業單位勞工以無記名方式投票，勞工一次只能選擇一個工會，僅有得到過半數勞工支持的工會方可取得協商代表權，以確保工會代表的正當性。

一、職業工會可否罷工？

具體建議



此外，工會的協商代表權應有一定之期限(如2年或3年)，期限屆滿，即須重新辦理選舉。

透過此種民主選舉機制，欲取得協商代表權的工會勢必努力為其會員爭取權益，否則下一次選舉可能就會失去勞工的支持，由其他工會取而代之。

如此，優質的工會可以良性發展，功能不彰的工會也可以自然被淘汰。事業單位在同一時間只需面對一個工會，不會發生一國兩制或多制的問題。

一、職業工會可否罷工？

具體建議



依前述制度設計：

一個事業單位在同一時間只會有一個工會代表全體勞工與其進行團體協商、簽訂團體協約。

一旦有任何工會取得協商代表權，其所協商、簽訂之團體協約即適用於事業單位的所有勞工。

一、職業工會可否罷工？

具體建議



針對「搭便車」問題：

已加入該工會成為會員繳交會費者，當然享有該團體協約的所有權利；至於未加入該工會之勞工，為尊重其結社自由，不強制其加入該工會。

但為避免非會員勞工搭便車，可透過法律強制規定非工會會員的勞工繳交相當於工會會費之費用給代表工會，作為享受團體協商果實的對價，如此即可解決「搭便車」的問題。

二、公共利益與罷工界線？

罷工權的行使與界限

今取消79航班

長榮關企工:不應連累不同意見者

CBC東森新聞HD

鮮知道
今日運勢

水瓶座 可多安排約會 幸運色白

高雄

高雄
休假官兵酒後
當街遭攻擊濺血

長榮今取消航班
BR225台北-新加坡

高雄站空服員北上支援罷工 巧遇乘客當場被嗆

CBC NEWS | 下載APP看直播 |

二、公共利益與罷工界線？

特殊勞工罷工權之限制

不得罷工

勞資爭議處理法第54條第2項

下列勞工，不得罷工：

一、教師。

二、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。

二、公共利益與罷工界線？

特殊勞工罷工權之限制

約定必要 服務條款

勞資爭議處理法第54條第3項

下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定**必要服務條款**，工會始得宣告罷工：

- 一、自來水事業。
- 二、電力及燃氣供應業。
- 三、醫院。
- 四、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。

特殊勞工罷工權之限制

第一類電信事業

勞資爭議處理法第54條第5項
提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。

二、公共利益與罷工界線？

交通運輸業是否涉及公共利益情節重大？

社會質疑

涉及人民重要生活利益的產業，應包括交通運輸（例如：航空業），故應對其罷工權之行使加以限制。

學者意見

林佳和教授：
《勞資爭議處理法》的必要服務條款約定限制之中，並不包括飛航在內的交通運輸，係因其既不具備獨佔性、又難言是人民生活生存上的重大利益。

二、公共利益與罷工界線？

是否應限制交通運輸產業之罷工權？

- ▶ 交通運輸產業如欲對其罷工權加以限制，須證明其(1)具有獨佔性 (2)涉及人民生存上重大利益

例如《勞資爭議處理法第54條第3項》所規定之自來水事業，我國台灣自來水公司係具有獨佔性，且自來水供應固涉及人民生存上重大利益。

三、罷工應預告？



罷工前是否應預告？

法律規定

目前我國勞資爭議處理法並未規定工會發動罷工前須經預告。

社會質疑

涉及人民生活利益之產業，應先預告，以避免人民生活之不便及相關產業財產損害。

罷工前是否應預告？

學者意見

邱羽凡教授：

罷工需要「突襲」功能，以防資方出招瓦解罷工。

工會通過罷工投票後，現實上外界就需要開始準備應變，再加預告期就有點「疊床架屋」，不見得需要。

三、罷工應預告？

罷工是否有預告之必要？

▶ 發動罷工，須經

1. 調解不成立：

勞資爭議處理法第53條第1項前段

勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為。

2. 會員同意票達半數以上：

勞資爭議處理法第54條第1項

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。



感謝聆聽
敬請指正