

發動罷工要符合哪些條件？要怎麼罷工才合法？罷工期間可以領薪水嗎？

文:黃胤欣（認證法律人） · 勞動·工作 · 2022-12-09

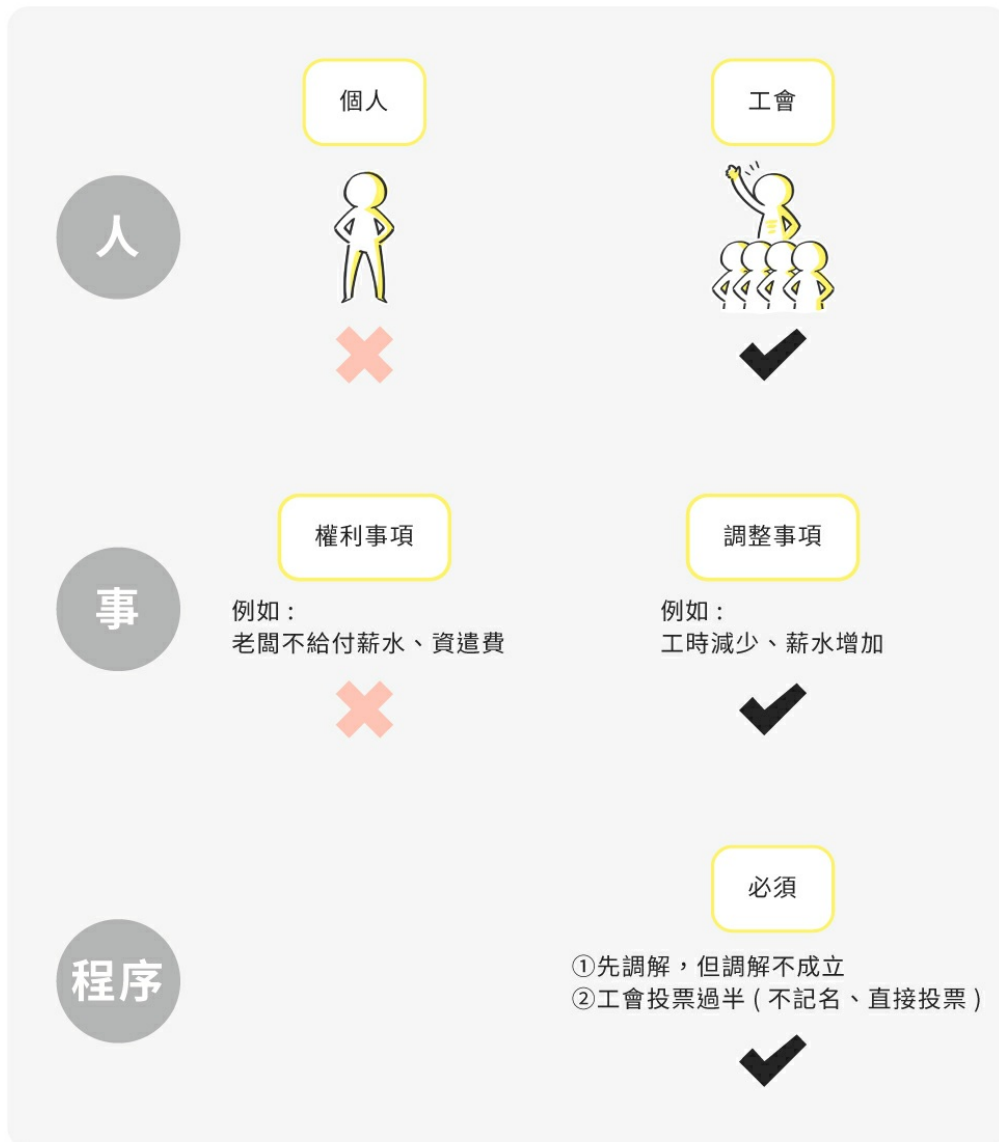
本文

一、發動罷工須符合一些條件，並非人人、任何事情都可以罷工

罷工須符合的條件主要規定在勞資爭議處理法第53條、第54條第1項至第3項^[1]。簡單來說分為以下幾個條件：（見圖1）

如何發動罷工？

法律百科
Legispedia



PS.1

不能罷工行業：教師、國防部、學校內勞工
限制罷工行業：醫院

PS.2

罷工期間勞工不用上班，雇主也不用給付薪資

勞資爭議處理法 § 53、§ 54 I~III

圖1 如何發動罷工？

資料來源：黃胤欣 / 繪圖：Yen

(一) 只有工會才能發動罷工、個人不行。

(二) 只有涉及調整事項的勞資爭議才可以罷工(也就是希望變更或維持勞動條件)、權利事項之勞資爭議則不行^[2]。

(三) 必須先經過勞資爭議調解,但調解不成立。也就是罷工必須是經過其他方法無法達成,才可動用的最後的手段。

(四) 工會需經會員以直接、無記名投票且過半數同意。

(五) 並非不得罷工行業(指教師、國防部及所屬機關、學校內勞工)或限制罷工的行業(如醫院等行業,須先簽訂必要服務條款^[3])才可以罷工。

二、罷工的行為還是有一定限制,並非所有罷工行為都不會遭法律處罰

罷工過程中需遵守誠信及權利禁止濫用原則^[4],不然有可能不但罷工失敗,甚至還要吃上官司。法院實務上曾經認定罷工行為違法的例子有:某航空公司空服員在罷工期間謊報飛機上有炸彈,公司依勞動基準法第12條第1項第4款及民法第489條規定予以解僱,二審法院認為,該空服員謊報總統專機有炸彈行為,係以積極之違法手段,阻止總統專機之正常起降飛行,認定並非爭議行為、不具正當性,認定公司開除合法^[5]。另外某客運業者司機在罷工期間占用公司車輛且將發車總站圍住管制人員進出,也因為法院認為這種積極阻止公司營運行為,已侵害客運公司財產權,且足以妨礙客運公司營運成立侵權行為,而被法院認定違法而應賠償公司這段期間無法營運的損害^[6],值得引以為戒及注意。

三、罷工期間勞工不用上班,雇主也不用給付薪資

學理上認為罷工期間內勞雇雙方的主要給付義務都暫時停止^[7],也就是勞工不用上班、雇主也不用給付薪水,且雇主不用幫勞工提繳勞工退休金。但是社會保險則採取較寬鬆的態度,也就是雇主仍然必須幫勞工繳納勞健保等保險費,不可以逕行予以退保^[8],以保障勞工生活及社會安全。

四、結語

結論來說,勞工希望雇主調薪是屬於調整事項的勞資爭議,所以可以罷工,但是發動者應該是工會而非勞工個人,且需要先經過勞資爭議調解不成立、並通過罷工投票等程序。此外,在罷工期間要注意罷工的行為不可以違反誠信及權利濫用禁止原則。另外因為罷工期間勞工未提供勞務,雇主也免除薪資給付義務(即no work no pay)。

[1] 勞資爭議處理法第53條：「

I 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。

II 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條第1項至第3項：「

I 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。

II 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。

III 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。」

[2] 權利事項及調整事項的定義，規定在勞資爭議處理法第5條第2款與第3款：「本法用詞，定義如下：……

二、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。三、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。」舉例來說，權利事項的勞資爭議包括未履行契約發給工資、不給付資遣費等；而調整事項的勞資爭議，包括工資、獎金、津貼的增加、工時減少等勞動條件方面調整的爭議。

[3] 必要服務條款是指在罷工期間還是要有必要的服務，避免因服務中斷危及人民生命或健康等權益。

[4] 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。」

[5] 臺灣高等法院106年度重勞上字第43號民事判決指出：「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。勞資爭議處理法第5條第4款定有明文。參照該條文於98年7月1日修正立法理由『…三鑒於勞資雙方之爭議行為態樣繁多，勞方爭議行為如罷工、糾察線或杯葛等其他阻礙事業正常運作行為，另資方爭議行為如與工會爭議行為對抗之行為（例如為與工會之罷工而進行之鎖廠或其他對抗行為等），均屬之，爰增列第四款酌予定義。……被上訴人之謊報總統專機有炸彈行為，係以積極之違法手段，阻止總統專機之正常起降飛行，其所涉犯行，經新北地院105年度審易字第3274號判決認被上訴人犯民用航空法第105條第1項後段之散布不實訊息罪，處有期徒刑3月，並未認定可依勞資爭議處理法第55條規定阻卻行為違法性，益可證被上訴人謊報總統專機有炸彈行為，並非爭議行為，不具正當性，自無工會法第35條第1項第4款之適用。」（惟2018年7月底撰稿時此高院判決尚未確定，因勞工已提起第三審上訴）。

[6] 臺灣高等法院88年度勞上更（四）字第10號民事判決。

[7] 黃程貫（2001），《勞動法》，修訂再版，頁273。

[8] 參見楊通軒（2007），《集體勞工法》，頁286。

標籤

罷工，工會，調整事項，勞資爭議調解，爭議行為