

「民用航空運輸事業罷工預告制度之可行性」座談會 會議實錄

壹、開會時間：106 年 12 月 27 日（星期三）上午 9 時

貳、開會地點：國立台灣大學應用力學研究所 400 會議室

參、主持人：勞動部勞動關係司陳副司長毓雯代

肆、出（列）席者：銘傳大學法律學院劉士豪教授、尚詒法律事務所吳俊達律師、中華航空股份有限公司企業工會、長榮航空股份有限公司企業工會、華信航空股份有限公司企業工會、立榮航空股份有限公司企業工會、臺灣航勤股份有限公司企業工會、桃園航勤股份有限公司企業工會、桃園國際機場股份有限公司企業工會、桃園市空服員職業工會、桃園市機師職業工會、台北市產業總工會、桃園市產業總工會、中華航空股份有限公司、長榮航空股份有限公司、遠東航空股份有限公司、華信航空股份有限公司、立榮航空股份有限公司、台灣虎航股份有限公司、臺灣航勤股份有限公司、桃園國際機場股份有限公司、台北市航空運輸商業同業公會、行政院消費者保護處、交通部、交通部民用航空局、勞動部勞動關係司

伍、討論事項：

有關民用航空運輸事業勞工，建構其罷工應事前預告制度之可行性，提請討論。（提案單位：交通部）

說明：

- 一、查監察院 105 年 12 月 13 日針對國內航空公司員工之勞動條件及勞資爭議等通過調查報告及糾正案，並指出：「桃園市空服員職業工會於去（105）年 6 月 24 日發動罷工事件，自工會向桃園市

政府申請調解，勞資雙方調解不成，至辦理投票及展開罷工，共經歷 52 天。交通部為因應罷工事件，由該部民用航空局（下稱民航局）成立應變小組，惟仍發生罷工事件，導致取消航班 225 架次，受影響旅客 47,744 人次，並造成中華航空公司商譽嚴重受損。顯見交通部、民航局及中華航空公司，相關因應準備措施及協調溝通明顯不足，致損害公眾利益，顯有欠當。另鑑於本次罷工事件，有關民用航空運輸所提供之服務屬性涉及大眾生命安全及重大公共利益，為兼顧勞工罷工權利與社會公眾利益，建構罷工預告制度是否有助降低對民眾基本運輸需求之重大公益造成衝擊，勞動部應廣泛蒐集各界意見，妥予研議評估及考量預告相關制度之可行性，以期確保工會合法、正當行使罷工權，於保障勞工權利之行使下，並兼顧消費者保護之原則，完善勞資爭議處理流程」。

二、次查交通部復於本（106）年 3 月 9 日，來函稱：「桃園市空服員職業工會於去（105）年 6 月 24 日發動之罷工事件，造成巨大社會衝擊及影響公共利益一案，該部為因應該罷工事件，雖已於事前掌握醞釀罷工相關訊息，並盡全力積極應處。然由於我國現行法令並未規範罷工權行使之時間點，工會於罷工投票通過後可隨時發動罷工，亦未有規範應事先預告罷工方式、地點、時間、人數等資訊，致本次罷工事件造成旅客、雇主及相關單位因應不及，雖勞動部認屬合理合法，卻已嚴重影響公眾秩序及旅客權益，亦使中華航空公司營運蒙受重大損失，對社會亦造成相關衝擊與深遠影響。考量民用航空運輸所提供之服務屬性高度涉及大眾生命安全及重大公共利益，為兼顧勞工罷工權利與社會公眾利益，建請勞動部研議旨案之可行性」。

三、基上，針對民用航空運輸之事業單位，建立罷工預告制度是否有其可行性及相關作法，提請討論。

發言內容：

勞動部勞動關係司陳副司長毓雯：

大家好，首先想跟各位報告，其實今天的會議本來司長是排定行程親自主持，但是因為預算正在審查，立法院臨時通知希望司長能夠出席，所以他沒有辦法出席今天的會議，特別要我利用這樣的機會跟各位致歉，我先簡單針對這個案子做說明，主要是因為監察院在 105 年 12 月 13 日針對國內航空公司員工勞動條件還有勞資爭議，通過的調查報告跟糾正案，那在這個報告跟糾正案文裡面，希望我們勞動部能夠廣泛的收集各界的意見來研議、評估，還有考量罷工預告制度的可行性，因此我們召開了今天的會議，來聽取不管是工會團體或者是資方團體甚至是消保團體等等，還有目的事業主管機關的意見，那我覺得時間非常的寶貴，我們希望把更多的時間開放給我們與會所有工作夥伴。

勞動部勞動關係司金科長士平：

- 一、謝謝主席，其實今天會開這個會議主要就誠如剛才我們主席所講，源自於去年 6 月 24 日華航罷工這個事件開始，那在 105 年 12 月 13 日監察院有一個報告，其中報告要求勞動部針對罷工預告這個議題，來聽取大家的意見，然後作為研議評估是否有罷工預告相關制度的可能性，也由於此，我們在 106 年年初有發文函請各單位提供相關意見，意見陸陸續續也都回來、收集起來，我們就把它集結在今天大家手上的手冊裡。
- 二、針對罷工預告制度，其實我們現行的勞資爭議處理法在 100 年 5 月 1 日修正時，其中針對所謂航空業這一部分，那時候是有討論到，不過那時候大家廣泛討論最後的結果是認為說，因為航空公司不是屬於寡占或是獨占，所以如果遇到事業單位有罷工的情況，旅客和消費者應該還有其他替代的方案，所以那時候就沒有把所謂罷工預告的相關規定規範進去。

- 三、那針對去年華航罷工的歷程，我們也認為現行勞資爭議處理法相關的制度，從申請調解到最後進行罷工，事實上也要花一定的期程，事實上也有所謂罷工預告的效果，所以原則上我們會認為，到底要不要訂罷工預告制度，是值得討論，今天邀請各位來也希望針對這個議題，大家能夠針對自己的意見充分表達，所以待會我們擬訂議事規程，希望大家充分表達，在時間內充分表達，以讓我們後面能夠作為研議的基礎。
- 四、那另外我們也想要強調，其實今天這場會議，定位是一場公聽會性質，也就是說大家都會有各自的立場，這絕對沒有問題，可是希望大家都能夠理性的把自己的說明論述講清楚，然後不要做其他人身攻擊或者是因為對方立場的不一致之後產生衝突，我們不希望看到這樣的情況，在這邊做個簡單的說明，以上。

桃園市產業總工會：

- 一、大家好，桃園市產業總工會發言，其實應該說桃園市產業總工會反對所謂罷工預告制度，因為在現行罷工程序裡面，通常都要先經過會員代表大會，決議通過之後，會送勞資爭議調解，送了調解通常不成立的時候，才可以進行所謂罷工投票，罷工投票其實還是需要經過會員超過半數以上通過，才能進行罷工，基本上這部分有三個門檻。
- 二、那我現在先舉例，其實桃園市產業總工會一共經歷了不管是空服員罷工，或是合正科技，或是華潔罷工，但因為今天與會幾乎都是航空業，所以以空服員罷工來講，要經過三個門檻，第一個是空服員工會其實在4月初的時候就已經送了調解，在6月份的時候，6月24日才進行所謂的罷工，在中間有將近3個月的時間，這3個月期間內，資方可以想任何的方法、任何的事情來解決，就不會有空服員走上罷工這條路。

三、勞動部今天找我們來開會，罷工需不需要預告，其實罷工需要預告嗎？如果說台灣的法律走完程序就已經要3個月，這算不算預告？這應該算是一種預告，基本上桃園市產業總工會在支持勞工權益這條路上，很多時候我們在科技業，或對於其他相關行業，從來也沒有進行所謂罷工預告之類，所以其實要跟大家說，在工會這塊也希望可以尊重工會，不要去剝奪工會的爭議權跟罷工權，謝謝。

中華航空股份有限公司：

一、中華航空股份有限公司第一次發言，很不幸華航在去年發生6月24日罷工事件，華航今天就現身說法，為什麼希望罷工預告期跟最低服務派遣的原因，以實務面來講，罷工投票之後，華航實施5次的應變計劃，包含跟業者的遷轉和他行加班的支援，但那時候我們已經判斷如果沒有明確的罷工日期，飛機的遷轉跟加班其實難以實現，為什麼？你們沒有辦法要求其他航空公司哪一天哪個艙位不要賣，或者哪一天你的運能不要有，留個空機給華航，這是無法要求做到的，所以沒有確切罷工期，這些東西都無法實現，尤其是碰到旅遊旺季幾乎是班班客滿，哪裡來多餘的能量支援華航這個被罷工的公司，再說每個旅客有不同目的，有時候碰到參展，去年還碰到個總統專機，像突襲式罷工，短短兩天華航就取消2百次班機、影響3萬人，就可以證明是突襲式罷工，是沒有預告期，所有應變計畫都是不可行。

二、第二個我要闡述一個消費者權益，其實罷工屬於勞資之間的問題，沒有需要造成消費者傷害，每個旅客都有各種旅行目的，我們可以看到6月24日跟6月25日兩天，看到擁擠在桃園機場的數萬人，他們急於想見到親人一面，有的急於要參展、有的有重要會議，為什麼要把勞資的問題讓我們消費者來承擔，那兩天國內國外旅客是數以萬計，桃園機場是水泄不通，大家可以在報章雜誌看到。

- 三、第三個我要闡述其實一旦罷工投票對航空公司已經造成傷害，因為旅客心理的影響已經存在，他可以選擇，這家航空公司已經開始罷工投票，是不是不搭這家航空公司，而去搭其他航空公司，影響已經存在，對業者的損失已經開始，一但班機停飛那天，那可真是巨大損失，短短兩天航空公司損失了5億，其實旅客有沒有遷轉，這個損失已經是既定事實，就算所有旅客都遷轉掉，華航損失也是鎖在那邊，不會因為旅客轉掉，華航損失而降低，因為班機已經停飛，損失已經造成，那又何必讓消費者來受害呢？這是我要表述的。
- 四、另外一個事情就是說，現在工會的屬性面，現在是職業工會不只能對單一的企業甚或可能對其他業者展開聯合罷工，假設台灣的兩大航空公司中華跟長榮同時罷工，沒有預告期請問消費者基本權益在哪裡，我引述華航提供的書面資料，裡面講到罷工目的不是在毀滅資方的經營，法官有指出來，勞方進行爭議行為需要向資方盡預告及說明義務，當然這是做一個參考，所以華航希望依循勞資爭議處理法第55條，爭議行為應該以誠實信用且不得濫用為原則為之，我們希望以行政解釋或者函釋方式來明定罷工預告須至少有10日或240小時以上，而且希望有最低服務派遣，這是華航說明，謝謝。

長榮航空股份有限公司企業工會：

- 一、剛才華航講的一些論點蠻有趣，因為從華航預告罷工這個階段期間，華航資方其實應該算是沒有辦法去做一些改善跟溝通，那這些時間已經比剛剛華航資方所說的10日或是240小時還要來得多，那如果工會在罷工現有最後一個手段的方式下，還沒有辦法讓資方能夠平靜坐下來跟工會好好溝通的話，那我覺得所謂罷工預告期根本沒有用，因為資方本來就沒有心想要去跟工會協調跟協商，以及想要改善工會與勞工的福利跟環境。
- 二、所謂損失5億如果很多的話，那為什麼不願意好好的跟勞方溝通，

如果覺得這5億真的對公司造成很多傷害的話，而且更何況我們也會相信說，資方是抱著善意的情況下，會願意再跟工會協商，而不是任由這個情況，走向最後罷工的一個方式，所以就從長榮企工基本方向，我們是不贊成罷工預告制度，謝謝。

長榮航空股份有限公司：

- 一、長榮公司這邊第一次的發言，工會一直反對罷工預告期，他的論述是會降低工會罷工的力道，其實勞方實應該要提出一個更完整的證明跟論述，資方如果說訂立一個罷工預告期，資方會有一個反制上的措施，而來減消罷工上的力道，我們以空服員罷工案來講，如果要訓練一個空服員，可能要2到3個月左右，才有一個合格的空服員，因此資方就會趕緊訓練空服員上任來排解，我是覺得這個可能言過其實。
- 二、第二個，預告期都是一個明確上的日期，如同勞基法上，日期上是非常明確，才有辦法去說我們要怎樣去做一個因應面的措施，第三點是航空業是一個具有高度公益性質的行業，像現在立法院要推勞工董事、公益監察人，或比如說具有公益之獨立董事，因為他的立論點就是因為具有公益性質，那罷工的效果是基於廣大消費者之下，應要有預告期實屬妥適方式，反過來講法律上如果有罷工預告期，那是不是就不怕罷工，其實業者當然怕罷工，這段期間當然要盡量採取比較可行的方式來解決勞資上的爭議，以上發言，謝謝。

桃園市空服員職業工會：

- 一、大家好，針對罷工預告制度，我認為完全不需要設法設立，為什麼？我想說剛剛聽到兩大航空公司的說法，其實都只有聽到，就是完全迴避掉他們原本在勞資關係，雇主應該善待工會、傾聽工會訴求的一個責任，完全就把罷工，罷工這件事情，直接轉嫁到說對消費者

的傷害，但是我想說其實對消費者的權益保障，其實雇主是有更多的條件是可以回應這個部分，就像是當初空服員職業工會，華航在提起調解的時候，我們已經有非常多次跟華航進行協商，在調解會上的溝通，甚至也有勞動部官員安排協調會議，可是在這些協調會議，不管是交通部或是華航公司，他的態度是什麼？甚至是直接的取消，直接更改報到地點，然後甚至直接要求員工簽署勞動基準法第 84 條之 1 約定書，所以他是直接主動挑釁工會，甚至是去剝奪員工的權益，讓他們的勞動條件變更差的方式來回應工會。

二、要說華航在這過程當中，他不知道工會要罷工嗎？他完全知道，他知道而且甚至還挑釁工會，那在面對這樣子的雇主，工會到底有什麼樣的條件去跟他抗衡，那我覺得罷工真的是唯一、最後的手段，如果我們今天還要被要求，要告知雇主明確日期，那是不是這個不自律的資方，也不準備要跟工會協調，甚至還挑釁工會、傷害員工權益，那告知日期不就讓雇主瓦解工會最後可以跟資方抗衡的武器？或者是資源？那我現在要講華航在罷工 1 週年之後，我們的 4 個幹部，一個因為申請要戴手套，他有慢性尋麻疹，就是我旁邊這位，他只是提出這樣的申請，他還拿醫生證明，結果就被華航公司調任地勤，薪水直接少 2 萬元，還有 3 位空服幹部，在我們罷工週年的記者會上發言，只是因為記者會上的發言，1 個面臨解僱，其他 2 個 1 大過 1 小過，然後甚至還有 1 個也要轉任地勤，這是非常、非常嚴重的指控，甚至公然違反工會法，雇主自己都沒辦法守法了，憑什麼要求工會，要限定還要告知明確的罷工日期，完全就是促使工會必須得要用罷工這樣的手段才有辦法跟你抗衡，而且我現在要講的是，在這 2 個案子，其實工會都送裁決，1 個戴手套被調職的案子，還沒有結果，可是其他 3 個本在記者會發言後來被公司開人評會懲處，裁決都已經贏了，可是裁決贏了，他們還沒有辦法回到原職。

三、如果是在勞資這麼不對等，好像公司違法都沒有關係的狀況下，那工會到底最後還可以倚靠什麼，那另外還想要講到最近勞基法的修法，其實勞基法的修法，不斷的把輪班的間隔或是七休一就是要改惡，然後甚至要求說沒有改惡是有彈性，可以在勞資會議上談，可是我們的經驗都是在勞資會議上談不下任何東西，如果說在勞資會議上談判是這麼困難，甚至談了之後可能還會被懲處，上記者會就是希望議題曝光，然後讓資方重視，談過勞航班的議題，還可能會被懲處的狀況下，我覺得工會可以用的資源，跟可能的力量已經非常、非常的小，真的建議罷工制度如果再修下去，那直接就让台灣沒有工會就好，因為台灣工會只有少數有力可跟資方抗衡，有發動過罷工的華航工會，現在都面臨到這麼險峻的挑戰，快被資方解僱4個幹部，都沒有辦法回應，如果接下來罷工制度再修下去，勞工的權益與勞動條件就會不斷往下降，工會幹部被解僱，沒有人想要再組織工會，因為太可怕了。

遠東航空股份有限公司：

- 一、遠東航空股份公司代表發言，有關於這個問題，我們從消費者角度來思考的話，假設說我們今天買了國際航線的飛機票要去搭飛機，結果，居然遇到航空公司沒有經過預告也沒有上新聞通知，就突然突襲式的罷工，那消費者本身，應該如何是好？而且還不見得只影響到當事人，還可能影響到其他第三人、第四人、第五人，每個人日常生活不一樣，有可能要去參加婚禮，甚至參加別的一些事情，例如公務的事情會影響到商業決策等等，對消費者權益影響真的非常大。
- 二、除了在票價之外，各位也都非常清楚航空公司的班機調度需要時間，必須安排最低派遣，才能對消費者服務的影響降到最低，不然會產生很不良的影響，在消費者權益這塊，這是我們必須要考慮

的，所以罷工的預告期，希望有一個明確的期間，不是談不攏就立刻罷工，所以還是要建議至少要給航空公司 20 天的預告期與準備期間，甚至在勞資爭議處理法裡面可以增訂相關條文，以上建議，謝謝。

交通部：

主席、工會朋友跟我們所有航空公司各位先進，交通部今天是很開放的角度，因為我們沒有預設立場，站在保護消費者的權利，那工會有工會的權利，這個我們也尊重，那當然資方業者要永續經營，大家都各有各的立場，我們都站在沒有預設立場、尊重的角度，一向處理的態度就是這樣，那就事論事，看怎麼把事情做到常講的最圓滿、最妥適、最大公約數的安排，今天主要來聽取意見再帶回去整理，包括這個議題主管機關是勞動部，我們也尊重勞動部的作法，所以我大概表達我們真的很詳細做了筆記，很多都是認識的夥伴，還是再次誠懇表達，願意傾聽各方面的聲音，真的可以體會，真的是來傾聽，也真的能夠感受，非常感謝，謝謝。

交通部民用航空局：

一、各位先進大家早安，其實從去年發生之後，還有後來復興事件發生，我覺得其實對政府或者是勞資雙方都會是學習的過程，因為我們勞工運動時間畢竟沒有很久，當然還是在演化學習的過程當中，那過去勞資之間要做協商，當然這是資方也應該要做的，然後準備好應變，這些都是應該要做的，在這個過程裡，針對無辜第三方消費者，有沒有什麼方式來降低衝擊，因為我們都沒有經驗，我們第一個想法是國外有沒有可以給我們參採的，畢竟他們比我們的多經驗，之前是其他先進有提供，因為歐美也曾經走過這樣的歷程，後來有這樣的制度，當然我是不清楚這制度實施的前後，產生的效果影響是

什麼，這或許是一個方法。

- 二、今天來這邊，也覺得各方的心態也要有所調整，協商沒有成當然資方自然會受到一些損害，是自己要做的一個取捨，但是怎麼樣把消費者這關，因為消費者不是雙方力量可以拉扯的，他是靠政府的保護，那政府要做這樣的角色，也想要看看說，也還有一些航空政策專家先進，可不可以給個指教，歐美是這樣做，在台灣有沒有適用的可能性，可以預見的效果是什麼？大家再來看看，有沒有比較好的方法來降低這個衝擊，以上謝謝。

行政院消費者保護處：

- 一、行政院消保處這邊提出我們的意見，航空運輸跟民生息息相關不用特別說明，華航罷工事件根據監察院的調查總共 4 萬 7 千人次旅客受到牽連影響，旅行團沒辦法出團，或者滯留海外的一些困擾，所以不僅遭受到較高的財物損失，受到很大的精神壓力，當然對消費者權益的影響也很巨大，當然付出的社會成本也是相當龐大，勞工罷工爭取權益，我們絕對是給予尊重，但還是覺得不能夠用很多旅客的權益，來換取這樣的勞工權益。
- 二、根據消基會之前的一些調查，還有一些報導，可以看出來日本、義大利、法國都訂有罷工預告期的規定，所以我們是傾向支持訂定罷工預告期的規定，那假設最後的結果，勞動部評估覺得沒有這樣的必要的話，我們也會給予尊重，就是說假設罷工預告期是沒有辦法訂定的，至少建議是在勞資爭議處理法的第 54 條第 3 項把大眾運輸、航空業納為勞資雙方應約定必要服務條款的行業，工會才可以宣告罷工。

中華航空股份有限公司企業工會：

各位夥伴跟先進大家好，我是中華航空企業工會代表，就剛剛所談論的論點，我個人是認為現在是討論，罷工預告制度的可能性，目前在勞資相當不對等的狀況下，等同縮減了勞工的權利，那換個方式想，我們要不要去應對和設想，怎樣去解決資方對勞方突襲式瓦解勞工和工會的問題，也就是說沒有罷工預告，你沒辦法運作，卻突襲式瓦解勞工的活動和瓦解工會的運作，所以堅決反對設立罷工預告制度，我希望大家可以反向思考，討論罷工預告制度的可行性時，可不可以討論一下怎樣去解決資方突襲式瓦解勞工的可行性，意思是反對防堵工會和勞工這一方來罷工，要怎麼樣去解決這個事情，給你們那麼多時間去做調解，都不處理，其實罷工不是請客吃飯，罷工需要經過非常長一段時間來處理，來做這個事情，如果請客吃飯，今天晚上通知你，約一約時間就來了，可是現在不是，我要調解我要開會員代表大會，我還要送調解，送調解還要投票，投票還要過半，投票率來到9成，已經把自己門檻拉高了，那你現在告訴我，還要給你時間來談，從4月送了調解之後，一直到6月24日才正式罷工，這段時間都沒有辦法做任何的處理，這段時間都不能處理，那到底要給多久，給多時間才會同意，如果沒記錯的話，華航公司勞動基準法第84條之1約定書，已經談十年、二十年了吧，是十年、二十年再來談這個事情嗎？謝謝大家，以上。

立榮航空股份有限公司：

一、我是立榮航空公司的代表，剛剛聽了很多先進還有夥伴的發言，還是要提醒一下，就是說其實預告制度並沒有剝奪罷工權，罷工還是可以成立，考量到以立榮航空經營的國內線來講，當然我們是沒有遇到罷工，但看這事情發展，我們當然會很關心，但是在國內來講，大部分的空中運輸，尤其像離島、東部花東，他們在醫療資源比較薄弱的情況之下，其實我們每天載運非常多台灣的居民到比較大的

城市如高雄、台北來就醫，不管勞工或資方，其實我們勞資一定要重視照顧消費者的立場，包括勞方應該也是一樣很辛苦，如果我們假設一個狀況，可能已經約好時間要動手術、要去大醫院，因為沒辦法預告，所以沒有辦法知道今天訂的航班到底可不可以來台灣，這樣子可能延誤就醫，也許勞資還可以找時間再做談判，將心比心如果這是你的家人，遇到這種情況，我們是不是應該想辦法，預告制度基本上不是幫資方解套，說我們以後就不跟你談了，所以罷工沒有關係，不是的，公司這麼大，還是要營運。

二、預告制度只是讓消費者有一個選擇的權利，知道說這一天某個航空公司會罷工，沒有飛機可以搭，可以趕快想其他替代方案，那同時間，也讓資方知道說你的底線在這裡，要利用這時間趕快跟你再談，前面可能會有一些談判過程，就像我們工會朋友都有在談，但其實預告制度不是更能夠加速這樣一個過程嗎？當然如果突襲式這種不經預告方式，我們來看有點就是利用消費者綁架航空公司，我為什麼講的比較嚴重，因為消費者受到影響，社會影響的層面非常大，當然工會認為這樣的力道是很大的，所以希望不要預告，也就是說如果有個合理預告制度，最主要還是真的要考慮到消費者，今天消費者讓我們勞方、資方能夠賺錢，為了養家餬口，你把消費者權益擺在一邊，只考慮到我們自己，不管是資方或是勞方，這都是有待商榷的，這是我的想法，請多多指教，謝謝。

桃園航勤股份有限公司企業工會：

大家好，我是桃勤企業工會，我們是桃園機場最善良的工會，那這次談到這個罷工，其實從4月份開始就協商，那我要試問勞動部、桃園市政府勞動局的責任是在哪裡，不是說所有責任通通都給我們工會，拿這個消費者來當擋箭牌，那我們基層工會也不希望看到任何抗爭，衍生出來這麼多的問題，這次飛機無法飛，很多行李也造成地勤的困擾，但

是我們還是支持他們的行動，因為這個問題不是工會要去衍生出來的，資方的責任、還有桃園市政府有沒有去仲裁、有沒有協調，勞動部有沒有去協調、仲裁，導致這個事情會發生、會爆發出來，這應該是最大檢討的根源。

華信航空股份有限公司企業工會：

- 一、各位先進，我是華信工會代表，這件事情可能從去年開始造成很大的影響，佛教有云，菩薩畏因、眾生畏果，所有事情都有源起，華航這次的事件，應該不是在6月就發生，剛剛有很多先進有提到，這麼長的時間，為什麼大家沒有意願坐下來好好談這件事，造成這種結果，華航事件之後，華信跟著也有件事，華信的結果落幕了，在勞動部的協助之下，我們也達成一個協議。
- 二、剛剛提到工會罷工好像變成惡勞工，可是在整個協商過程沒有討論到惡雇主，在整個協商過程中，是如何產生最後會讓勞工走向罷工這一步，我們應該去探討，是不是？我們應該因果關係要搞清楚，不是勞工一定要罷工，可是在今天這個場合，聽起來似乎公司代表剛剛是說工會利用消費者來綁架公司，來造成公司屈服，可是我們在討論這個預告期，是不是也是資方用消費者來綁架勞工。
- 三、我想必須要做多方面思考，所以應該有更好的辦法，而不是用宣告預告期，如果有預告期公司就不會損失嗎？剛剛華航這位長官說，公司損失最大的是什麼？是形象，我以對方來說，每一年的營業額遠遠不足以形象的破壞，所以公司必須要有更有誠意的態度，來面對、來解決勞資的問題，而不是說要有罷工預告期，那是最末端，我發言到此，謝謝。

台北市航空運輸商業同業公會：

- 一、主席、各位與會的勞資雙方，跟政府相關機關的先進大家好，代表國內 5 家國籍航空公司，我想今天與會者都做了很詳細的論述，我這邊只想代表我們全體做兩點重申訴求，我們過去也用正式的公文有行文過，也就是我們還是覺得預告期是可以確保消費者權利的做法，因為所有的勞資協調過程或爭議處理都有日程，這個日程，勞資雙方的過程是外界無法知悉的，也沒有絕對的論述是能完全的對外表述，但消費者行的權利是我們無可避免的，必須是航空公司的社會責任。
- 二、因此我們航空公司的工會必然也有這樣的責任，所以我們還是重述兩點的建議，即是勞資爭議處理法的第 54 條，應該要納入必須要訂定罷工預告的產業，以及應該要設定適當的預告期間，以上報告完畢，同時針對有關消費者權益及罷工預告期的互動關係，以及先進國家設定預告期及簡要條款等，我們會做一個書面的資料，會後補充給我們的主辦單位及相關的與會者，謝謝。

立榮航空股份有限公司企業工會：

大家好，我是立榮航空的工會代表，剛剛有聽到各位先進一些意見，就是希望預告期，可是當我們遇到問題的時候，其實是與公司持續溝通，但希望公司考慮消費者的權利時，也能適時的與我們溝通，因為現在希望的十天、二十天也好，都將會罷不成，所以我們希望也要顧及到我們勞工的權益、工會的權益。

台灣虎航股份有限公司：

- 一、大家好，我是台灣虎航第一次發言，其實以這次華航實際發生的案例來說，罷工的宣告其實是馬上要罷工了，這個宣告對公司不管是商譽，或者是財務面上已經造成傷害，工會已經達到了跟資方談判

的目的，如果建立預告制度是保護消費者，我們是以保護消費者的立場來看，算是把消費者的利益損失降到最低。

二、我本身也是從華航出來的，我以前是華航的空服員，我有很多空服員或者是機師的朋友，當然還有外面的朋友，華航這次罷工事件，對我很多外面朋友造成一些影響，也曾經跟我有一些反映，他們說這個事件不僅傷害到公司，其實在某一方面來講，在外面的消費者來講好了，其實也傷害到空服員的形象，我覺得這個部分是不是工會可能要再做一些思考。

三、在傷害公司的商譽或是財務的方面已經達到目的，可是需要把自己的形象也要賠上去嗎？這是我自己親身的一個現身說法，然後希望大家回歸，除了在資方和勞方對立的立場面來看，是不是要從另一方面，要怎樣讓消費者的權益影響能夠降到最低，這是我想要表達的，謝謝。

台北市產業總工會：

一、各位先進大家好，本會的立場是，第一我們反對罷工預告期，其實理由大家都已經說明，那各位所引的國外案例，比如說歐美例或日本例，但是在其他國家法令當中並沒有，可能並沒有像本國法要求的就是，我們還要先有正式的勞資爭議調解，調解不成立的罷工投票過半數，同意之後才能夠為罷工宣告，也就是說我們在參考國外立法例的時候，要先看前面這些程序是否有被要求必須法定應具備，如果國外案例並沒有要求這些的話，那麼進行罷工預告期可能相對有道理，顯然現在是要讓資方有相當長的時間，預知有罷工風險的存在，所以如果要做國外對照的話，要把整套體制作對照比較完整。

二、第二個是各位提到的最低服務派遣，大家可能誤會，最低服務派遣保障或者是勞資爭議處理法裡面所提的最低服務，這些並不是使各

業者可以維持營運，不是這個意思，所以比如說其中提到電力或者是水、或者是電信，其實勞動部有非常明確的說明過，以電信來講所需要維持的最低服務，是指火災、急難救助等緊急通話可通聯，就只有這樣，並不是市話、手機等基地台都是全部維持正常運作，如果這樣的話，那其實罷工當然等於沒有效果，而各位認為所以說，罷工預告期是讓各位可以用來遷轉旅客，讓你的旅客或者他不會受到影響，因為有最低服務派遣，或者是你的旅客都可以遷轉到其他航空公司、其他的業者，那麼這個預告期間，顯對各位來講，並不是最後要來折衷，以及儘速解決罷工、消弭紛爭所使用，各位所需要的預告期，只是用來、確實是為了要消弭罷工的力道嗎？聽起來就是當然認為有這個冷卻期、最後折衷期，這個目的不是用來讓大家去做因應準備，而是用來趕快跟工會達成最後期限的協商，基本上，各位對於預告期以及最低派遣有些誤解。

三、另有提到說影響消費者或第三方，比如說像剛剛講離島居民，緊急需求等等，當然不否認有這樣的情況，當然也有替代或甚至有軍用飛機可以使用，但這種情況跟天災臨時起降的差距並不非常遠，如工會今天宣告開始罷工，就如同今天宣告霧大機場關閉，差距不是非常大，這個類比我個人認為沒有非常妥適，對於台灣社會來講，對罷工的不熟悉、不認識，確實是需要時間教育的，工會要實行罷工本來就要考量到自己要負擔的代價，那工會願意負擔這樣的代價，包含形象、財物損失、付出的成本，而願意執行罷工這件事情，他既然願意付出這樣的代價，那就表示這事情值得工會以及社會大眾共同來重視。

四、再舉個非常小的例子，「遠方的鼓聲」這本書作者，為了去義大利寫個小說，在義大利的離島，一個不愛看電視、不愛報紙的人，卻特別買了一台收音機來取代，原因只有一個，就是因為他隨時要知道會不會罷工，航空公司的罷工對他來講很重要，因為會影響稿件

的交遞，這件事的預防方式是我趕快買一台收音機，然後以及電視，隨時接受有沒有可能罷工的資訊，也就是說罷工有可能在現代的社會當中，是一個會發生而且有經常發生的可能性，這件事在現代社會是正常的，最後對勞動部的建議，特別在此刻此時這個時間點，如果由勞動部跟交通部去做罷工預告期修法的話，相信社會大眾對於行政院或者是政府在勞動權益上的限縮跟侵害，對執政團隊形象來講，恐怕會跟勞基法修正案差不多一樣的嚴重，因為同時大修勞基法，又同時侵害勞工的爭議權，以及協商權的杯葛，有華航的工會幹部說明了，也就是三權一起下降，在民進黨執政的時候同時發生，我相信這對行政團隊來講，不是好的時機點來處理這個問題，謝謝。

中華航空股份有限公司：

- 一、基本上，對於剛才的發言，有幾點想法，第一點，我們現在談的是，法律沒有制訂的，我們想要增訂，所以剛剛講到的最低服務是法律已經有訂定的，所以用一個已經訂定的東西來討論未來想要增訂的東西，這事實上是兩件事，權利的取得跟權利的執行跟處分，事實上是兩件事，譬如來說，我是我父親的獨生子，那我可以說將來可以取得他的遺產，我現在就可以處分遺產嗎？你不能說，從我現在一歲，到未來他死掉以前，我已經預告了他的遺產歸於我，因為在取得繼承權的時候，基本上還有拋棄繼承、還有喪失繼承權的情事存在，所以權利的取得，跟權利的執行事實上是兩件事，那罷工的取得，跟罷工的預告執行，基本上也是兩件事。
- 二、我們大家將心比心，如果在機場看過那種就是因為颱風天、因為罷工，然後那個家屬往生，搭機的人要趕回去見他父親、母親最後一面，如果遇到那種人，還說罷工沒有預告期，那我真的覺得，那也是很厲害，剛剛講的作者，他是可以去預防的，現在家屬過世，怎

麼預防？有收音機也沒有用，所以這件事情，我也提供給你參考，以上。

臺灣航勤股份有限公司企業工會：

大家好，當勞資有爭議的時候，剛很多工會先進前面都有講過，不管經過了協調，然後經過開會員大會，然後再經過罷工的申請，中間的過程，都經過非常長的時間，那何必要再討論罷工預告，因為這都是在罷工預告，所以討論這個沒有什麼意義，第二個，如果勞資雙方有爭議，我想主管機關應該介入去瞭解當下的爭議點是什麼，因為站在卑微勞工的立場，所爭取的也不過就是尊嚴、工作權，還有微薄的薪水而已，剛才資方那邊也談到，要顧到消費者的立場，我想不要老是用消費者來要脅勞工，那有沒有考量到勞工的立場，當颱風天、大風大雨的時候，勞工拼了生命在幫資方做事，只不過提出一些微薄的要求，那既然如果沒有辦法協調成，造成罷工事件，我想其實雙方都不樂見，報告完畢。

華信航空股份有限公司：

一、華信航空發言，今天想就幾個觀念做點釐清，提出來請大家參考一下，第一個，有幾位工會代表都有提到華航去年的罷工事件，在準備期間都有很長的時間溝通，然後工會這邊認為華航沒有就勞資事件好好的去溝通，或者很盡力的去溝通，才發生罷工事件，那就這部分的理解，華航有沒有很盡力的去溝通，就我側面的瞭解，也似乎完全不是像工會所講的這樣，好像華航就是故意不理或是說不當一回事，我想要先就事實面先講清楚，是不是華航真的很誠意或很盡力的去溝通，那反過來講，華航有沒有做溝通解決這個勞資爭議，跟今天要談的罷工預告期，這個是兩回事，這個是無關的事情，對不對？講罷工預告期談的是說，已經有罷工可能發生的事實，或者以後將要發生事情，剛講的是罷工發生前的勞資爭議，這是我

先釐清的，所以今天應該是鎖定這個主題聚焦、不要偏離。

二、這邊有個盲點，勞方跟資方有一個不同的點沒有辦法溝通，勞方講的是罷工有預告，但是資方要的是預告期，我覺得是盲點，好像都在有預告了，那何必還要預告期，預告不是預告期，這個是我要釐清的，預告期指的是有明確的時間才叫預告期，沒有明確的時間，就沒有辦法、無從因應、無從準備，講預告期也是鎖定在，因為有突襲式罷工或者是馬上就無預警罷工，這個傷害會很大，但是大家可能沒有想過，反過來講不突襲不也是遙遙無期、耗在那裡，我不告訴你什麼時候罷工，這個可能傷害更大，在談預告期的時候，是要就這兩個去看，傷害不是只有無預警的，突襲式馬上罷工這種傷害，遙遙無期的也是一種，而且可能傷害更大，這個觀念是大家要釐清的。

三、第三個，罷工沒有預告期，在我看來就等於是損害程度沒有辦法預期，損害程度會多到沒有辦法預期，那大家常常會講比例原則，現在舉個例子，假設罷工訴求提出來是要資方的3分，但是因為沒有預告期造成損害到底多大程度並不曉得，有可能造成損害程度是10分，那在比例原則上是合理的嗎？這個是不是有權利濫用的問題，這件事請大家參考，以上報告。

桃園航勤股份有限公司企業工會：

罷工跟預告期，跟遊行不太一樣，不是每天都要去申請路權才能遊行，那罷工如果照這樣的話，是不是每天都要跟你說我要罷工，我隨時哪一天要去才能去做，因為已有制度在那，就按照制度走，報告完畢。

長榮航空股份有限公司：

- 一、長榮航空發言，其實在座的各位先進有產、官、學界，都有可能擔任消費者這樣的角色，其實我個人非常贊同，甚至激賞台北市產業總工會代表的發言，因為其實點出了今天爭點的本質，第一個就是航空公司遇到罷工的時候，飛機是飛不起來的，這個是確定的，但是旅客如果有預告期，工運團體擔心航空公司提前遷轉，旅客抱怨就不會這麼大，航空公司當然是希望預告期再長一點，要做的也只是提前把旅客遷轉走，所以其實損失要劃定一個界線。
- 二、剛剛收音機的例子，我個人非常感同身受，因為確實我個人很同意說，在去年那個例子，4月送調解，資方其實有非常充分的時間因應，可是消費者、旅客其實是沒有的，我必須要買一個收音機，我要時時的關注，用法律術語來講，我被課予了一個隨時隨地的注意義務，這個對消費者其實是一個額外的負擔，那再來就是，其實我認為工會有一個非常有利的論點，就是在進行罷工投票時，或是在之前的調解時，他就已經達到預告的效果，其實我個人認為這不無道理，不過在法制面，可能要搭配相關機制，因為不管是勞資爭議調解，或者是工會內部進行投票，目前是沒有相關機制的，所以只能說如果是比較大的公司媒體會報，某些消費者可能比較關注新聞的，就會知道說原來這家公司有勞資爭議正在調解，那調不調的成不知道，或者是說這家公司在罷工投票，投票過了可能會罷工，可是什麼時候開始罷不曉得、會罷哪個航線不曉得，必須要買一個收音機，時時的來注意，這個對消費者是很額外的一個要求。
- 三、然後再來就是，因為我個人也認同其實資方要建立勞資和諧，那不過消費者在這部分是無能為力的，因為一家公司，甚至是航空公司，勞方、資方最終能不能談成一個東西出來，消費者完全沒有介入的空間，我可能知道他們在爭議，我也希望拜託他們勞資能和諧，飛機可以如期飛行，可是完全沒有介入的空間，所以在目前看

起來比較像是個法律漏洞，因為在制度面，第一個沒有相關機制配套，第二個沒有預告機制配套，第三個對於罷工投票門檻是相當模糊的，並沒有說投票的標的需要到多麼明確地程度，所以建請勞動部長官來思考，謝謝。

長榮航空股份有限公司企業工會：

- 一、這邊是長榮企業工會，剛剛有提到消費者權益的部分，他說其實對於公司的影響，從罷工投票開始對公司的形象就已經受到傷害，消費者會對這間公司沒有信心，然而勞方跟資方在勞資調解的時候，公司內部就開始有很多、很多的聲音提到去解決勞資之間的問題，如果在罷工投票一開始就造成公司很大的影響，所有消費者都知道這家公司的員工都已經在做罷工的投票，那其他消費者就會觀察公司會怎麼做，如果公司在這期間內把事情解決，其實就不會對消費者有任何影響，公司的形象更是一個提升。
- 二、昨天新聞提到說日本的麥當勞轉虧為盈的原因是什麼？就是他們快要倒閉，可是後來並沒有倒閉，而且還整個就是起死回生，那最大原因就是資方說要給員工加薪，那給員工加薪帶來的是什麼？不只是員工於工作上更努力，另外一個是消費者對這間公司的態度，這間公司變好了，我更願意去消費，你今天對員工好，其實不只員工看在心裡，消費者也會看在心裡，他會覺得這間公司對員工很好，因為他自己也是一個員工，那 he 會覺得對於這樣的航空公司多更多的消費，其實資方可以想一下，不要一直覺得工會團體或是勞方一直在用消費者來壓制公司，你們是不是也用消費者來綁架你的員工，請大家想一下。

桃園市空服員職業工會：

- 一、我想要接著長榮航空企業工會補充，就是員工的權益不應該跟消費者就直接對立起來，因為其實工會的訴求不管是華航罷工，或者是現在長榮工會在爭取的，比如說過勞航班的問題，或者是機上人力不足的問題，又或者是要爭取年假 123 天，這些休息時間的問題，其實都是讓員工可以有更好的休息時間，也都跟旅客的權益還有飛行安全息息相關，工會在爭取權益的時候，其實社會大眾所謂的消費者權益，也會因此提升，所以所謂消費者因為罷工的狀況行程有延誤，是不可以無限上綱的，如果罷工訴求達成，而公司更重視過勞的問題的話，其實在長期而言組員的權益提升，是不是社會大眾的飛安跟飛行品質也可以提高，所以其實不能一直去看這些短期罷工的衝擊，就覺得說就是不可以罷工、就是不可以讓，必須要去保護所有消費者的權益，其實我必須要說國外有非常多的不管是地鐵或鐵路的罷工，這也是跟公共服務有關，可是其實國外的民眾也都習慣，在這個期間我的行程就是會耽誤，那我就要找別的替代方案來處理，因為我支持他們爭取權益，然後可能也會跟我搭乘捷運、搭乘公共運輸的權益有關，所以我其實反對一直用消費者來綁架工會這樣的論述。
- 二、那再來我想要補充的就是，工會在爭取權益其實是付了非常多的代價，在這個勞資關係中其實是非常不對等的，我們最常遇到勞動條件被資方突襲降低，甚至要說罷工是突襲，罷工我們經歷了 52 天，不斷告訴你、給你機會協商，你不做，其實罷工根本不算突襲，倒是勞動條件卻會常常突襲式的下降，我舉幾個例子，第一個在我們申請調解的時候，已經送出去了，結果華航在 5 月初的時候，在凌晨 3 點發簡訊通知要更改報到地點，這個是不是突襲式的降低、更改勞動條件，沒有跟工會協商，然後再來復興航空，請問復興航空直接倒閉，然後影響消費者權益的時候，政府可以做什麼？好像也

不行，可是員工卻一夕之間工作權受損，所以要講的是，我其實是不明白討論設定預告期這件事，這對工會是非常殘酷的事情，因為平常政府都說尊重勞資協商，即便是現在華航工會四個幹部被解僱，交通部也說尊重華航治理的原則，我們平常都這麼尊重勞資協商，然後尊重協商精神，要工會去跟公司談，在談的過程中，遇到的問題就是公司無預警解僱，員工工作權受損求助無門，再來就是公司亂改報到地點，可是工會求助無門，或者是現在一直有的過勞航班沒有辦法改善，紅眼航班、休時等這些狀況，就是一直存在，勞資協商到目前為止並沒有一個解決的方案，那請問這些困難，政府或者是資方可以做到哪一些？難道一定要等到罷工時，真的打到痛處，才來叫說消費者的權益受到損害，那為什麼不可以一開始就把消費者的權益放在心裡呢？就不要逼工會走到罷工這一步，所以真的覺得如果政府這麼尊重勞資協商的精神的話，其實根本不應該要立法再去設定一個預告期。

三、其實在國外，國外根本沒有調解這些制度，國外的工會就是要罷工、就直接罷工，所謂預告期就是跟資方在勞資會議裡面談出來的，今天台灣在立法上已經給工會很多門檻了，在重重門檻下以及在勞資條件這麼不對等，工會組織率這麼低的情況下，真的沒有必要再一個限制跟壓制工會權益的法律誕生，最後要講一點，就是所謂消費者有非常緊急的狀況、生命安全等，如果扣掉罷工對他們的影響，剛剛也有先進講到，這真的完全是兩回事，如果是生命緊急狀況，他會有另外一個途徑，是有另外一個措施可以解決的，這個完全跟工會能不能有罷工權是兩回事。

長榮航空股份有限公司：

- 一、其實人民對於一個政府的信任，不會因為政府官員月薪比較高，我就比較信任他，同樣的身為一個旅客，在選航空公司的時候，當然我會支持他的員工爭取應有的權利，但不會因為薪資比較高，就覺得比較安全、就比較信任他，可是如果這家航空公司的員工把我當成肉票，無預警的突襲性罷工，那其實會讓我覺得，我怎麼會被隨意的犧牲，所以就算罷工結束之後，也不會再相信這家企業，這就是華航的個案，商譽受到嚴重損失，旅客既然不再信任這家企業，就不會回頭消費，當然也會影響到企業的利潤，那企業的利潤如果拉不起來的話，有沒有辦法履行於罷工時答應的條件，恐怕就有疑問，所以之後勞資爭議一定會再起，其實華航的前例非常清楚。
- 二、反過來說，如果像國外很多都有罷工預告期，消費者可以預作安排，他確實會產生很大的不便，但不會覺得被背叛、被騙、被犧牲，其實久而久之，他會覺得說大概罷工就好像企業公休一樣，因為這家公司在罷工期間不會營業，並不會因此喪失我對這家企業的信賴，那只是短暫的經歷，不會危及信任，所以罷工之後還是會回頭消費，那利潤回升可履行於罷工時承諾的條件，這不是對大家都好嗎？因為對於現在社會，尤其國外先進國家講究的，是一個可預期性，大家都知道要預先規劃，那最後再補充點，其實剛剛空服員工會有提到說，外國的罷工預告期都是經由勞資協商而來，那表示說其實這東西並不是洪水猛獸，並不是一個完全不可觸及的禁忌，請長官有所考量。

中華航空股份有限公司企業工會：

- 一、現在想說的是，現在我們會在這邊討論，是因為去年的勞工罷工成功，那如果去年失敗，還會在這邊討論這個問題嗎？現在我不會跟你在這邊討論，我是在外面找工作，我是拿我的工作權和未來人生

跟你在這裡搏鬥，那你跟我談預告期，我 10 月 13 日在這家公司，中午開評議會，連人評會都沒有開，13 日當天就把我調職了，你告訴我預告期在哪裡？勞工的預告期在哪裡？調動一個員工也不需要預告期，公平的界限在哪裡？長榮航空代表說得很好，我想問一下，這肉票到底是被航空公司綁架還是被勞工綁架，航空公司在之前先跟我們談好，就沒有這肉票的產生，不是嗎？大家協商都談得好好的，大家握手言歡，那肉票在哪裡？根本沒有肉票問題，

二、長榮代表說建立相關機制，想一下在前幾天，台北市一場遊行，看一下電視，到底哪些電視報導？從中午開始到晚上，有哪些電視報導？這是一個勞資非常不對等的時代，其實政府也有責任去督促這件事情，雇主有大把、大把的鈔票去買媒體，把鈔票撒出去，勞工在哪裡？我們只能用自己的工作權來做拼搏，剛剛也有代表說罷工權的取得，跟罷工的實施是兩件事情，到現在我想不通，就好像我去交一個女朋友，認識她跟結婚又是兩碼子事，那幹嘛認識他，這不是很奇怪的事嗎？以上我的意見，謝謝。

桃園市產業總工會：

一、桃產總的第二次發言，還是希望與會的在座各位，在勞工權益這一塊，希望有關資方、雇主的部分，能把這個部分顧好，如果把員工權益還有勞資對等協商做好，其實沒有一個勞工會願意走上罷工，其實勞工要的就是一個很安定的工作、很安穩的工作，如果資方也尊重勞方，然後雙方互相在勞資談判上去好好的談，其實是不會走到罷工，另外有個部分一定要說，罷工一定是工會最後的一個手段，工會要行使罷工其實也必須要經過很多的心力跟很多的時間，在這中間雙方真的還有再進一步溝通，應該也不至於有去年華航罷工，當天罷工投票是在桃產總，還有桃園市勞動局的科長也在現場監票，因為這是史上第一場台灣航空業的罷工。

二、剛剛我也說桃產總在爭取勞工權益，不管是在航空業還是在各個行業，只要是不對等的事，只要是應該的事情，只要是保護勞工權益的事情，只要是支持勞工權益的事情，坦白講都會堅持這麼做，所以罷工預告制度的可行性，在現行勞資極度的不對等下，如果事業單位不來遵守法律，就像華航是一個國營事業還帶頭違法，桃產總還是要跟大家說，我們不贊成罷工預告制度，砍了勞工的爭議權，然後再來為事業單位開後門，所以我們希望勞動部可以思考，怎麼樣來約束事業單位守法，而不是來限制勞工爭取權益，謝謝。

華信航空股份有限公司企業工會：

- 一、華信企業工會第二次發言，剛剛聽了資方代表發言，很感謝他們對於服務消費者的熱忱和態度，可是一個公司最基礎還是勞工，最原始還是勞工，公司應該以服務勞工為優先，剛剛華航或是長榮企業工會，還有其他先進也有提到，員工在工作上的一些問題，在這基礎上面，建立在資方對勞方的態度，在前一陣子蝶戀花事件的時候，我們就討論工時的界定，如果你讓勞工不要有過長時間的工作，就不會影響到他服務消費者，那在爭取這方面的相關權益時，資方的態度是什麼？假設今天有個機師，他飛行飛了9個小時，中間沒有休息，大家該如何來看待這件事，包括蝶戀花事件，所以航空公司是不是更應該用更正面的方式，來解決勞資雙方的問題，而不是動不動就拿消費者的權益怎麼樣，我們還是回歸最原始，第一個要服務的是你的勞工、你的公司的勞工，他是公司的最基礎，因為他面對的是社會的大眾、面對的是消費者，所以經過長期的協商還沒有辦法達到一定的程度時，我想這不是很過分的要求。
- 二、因為剛剛有先進提到，增加公司成本，造成公司的營運困擾，我想有些東西是在做適當的調整，而不是一昧拿消費者來述說，消費者的權益受到影響，如果講消費者權益受到影響，各行各業都有，金

融業算不算，今天銀行罷工，跑三點半沒錢、工廠倒閉，影響的比航空業更廣泛，那要的是什麼，我們從前段開始討論的，一直討論到了後段，原因還是沒有解決，老是在想結果怎樣，所以我還是不贊成要有預告期，把重點放在前面協商的辦法，制定如何協商的完整程序，讓勞資雙方能夠不要走上罷工這條路。

桃園國際機場股份有限公司企業工會：

- 一、我是桃園機場公司企業工會代表，也是公司的勞工董事，今天各航空公司在這裡，甚至交通部也委託勞動部研議航空產業的罷工預告期，先不談罷工預告期，針對工會與公司的面向，企業代表有沒有思考一下，像我們公司也是百分百轉投資的國營事業，是一個提供航空公司在航空站的營運總部，工會在罷工的時候，其實是屬於受害者的面向，甚至旅客的抱怨也會回嫁給公司，前面華信工會的先進所講的，是不是勞資雙方互相彼此之間先建立誠信，建立互相、對等原則的關係，不然到了後果，大家都是站在自己的立場，或是企業、勞方甚至消費者都輸的局面。
- 二、交通部轉投資的投資制度裡，讓勞工董事在董事會裡討論一些議題，但這探討是最後一道防線，假如說改天我們公司也有很重大的議題，不論在董事會裡面，或甚至與勞動部相關的議題，我還是站在我們也是屬於航空公司的關係人角度，是不是多用點心，不管是勞方、資方都用點心，在勞資爭議裡做個平台、做個協商，不要走到罷工這條路，我在想各航空公司、各位勞工也不願意走上罷工路途，因為這個很累，也是不好取得，因為要付出很大的代價，不管是勞工付出代價、資方也會付出代價的，以上作為宣言，謝謝。

中華航空股份有限公司企業工會：

大概講一下，也不提公司，某家公司前天發一封信，上面寫著這幾個字，我就唸這幾個字，裁決委員會無權認定企業辦理違紀員工懲處建議為無效，你告訴我這句話，連政府裁決作成無效的時候，裁決委員會都無權認定？企業辦理違紀員工懲處建議為無效？這是一封公開信，我想瞭解一下，勞資雙方會對等嗎？謝謝大家。

中華航空股份有限公司：

必須發言一下，因為剛剛沈默一段時間，有些事情跟今天主題沒有關係，至於勞動部的裁處，我想勞動部針對這件事情，應該是說勞動部能不能撤銷企業對員工的懲處，我想許多判決、判定，司法都有解釋，我想這我就不再說明，謝謝。

尚頤法律事務所吳俊達律師：

一、各位先進，剛聽到兩邊的意見我都有記下來，我覺得其實有許多可以參考的價值，我就我簡單、粗淺的想法來分享，提供作為大家之後的思考，罷工到底會不會造成巨大的損失，這是一個非常有趣的議題，而我去查了德國勞動法教科書，他其實裡面有一段文字說明非常有意思，我稍微唸一下，教科書上寫說 1998 年德國罷工造成 16,102 個工作日的損失，平均每個僱員的罷工時間是 0.25 分鐘，然後 2002 年的時候，德國的罷工損失造成了 310,149 個工作日的損失，換算成每個僱員時間為 5 分鐘，到 2003 年的時候罷工損失造成 163,281 個工作日，每個僱員罷工時間是 3 分鐘，2006 年是一個德國人喜歡罷工的年度，總共造成 42 萬 9 千個工作日的損失，總結來說從 1996 年到 2016 年這十年間，德國平均每千名僱員只損失了 2.4 個工作日，屬於歐洲最低水準，遠低於瑞士、荷蘭、奧地利的罷工天數，教科書做了什麼結論，教科書的結論是說，根據上面

統計資料來看，害怕罷工造成巨大損失是完全沒有依據的，只有在1984年是個例外，這一年德國一共造成560萬個工作日損失，因為罷工、停產造成大部分損失，也是透過加班補回來，所以教科書其實有去做過類似這項統計數據的計算。

二、到現在目前為止討論去年的罷工，5億多的損失是怎麼計算，其實我是蠻懷疑這個數字，那另外其實這個5億多的損失有兩個新聞，106年1月份的時候，新聞是說105年12月份華航的營收報表其實增加7.29億元，已經彌補這5億元的損失，甚至在105年9月1日時，何董事長直接在媒體上講說罷工完大概2個月，損失已經彌補回來，那所以說罷工損失到底有沒有那麼巨大，其實我們還是應該要再思考一下，但是回到今天的議題，我們既然要討論說，罷工到底要不要設預告期間，我覺得從法律的觀點來看，我們必須思考幾個問題，我們要修改一個法律制度，在台灣常常有個缺點，就是我們覺得頭痛醫頭、腳痛醫腳，覺得說因為這次好像有點突襲式罷工問題，我們就應該設預告期間，可是我們很少去通盤檢討整個配套措施的一些問題，譬如說剛剛都有點到一個問題，就是工會組織率、工會力道的問題，還有就是資方在勞資爭議的過程中，可以採取的對抗行為，不當勞動行為的態樣其實是非常多的，像在華航去年罷工案子裡面，我們也看到資方其實不是沒有採取任何反制措施，那些反制措施在不當勞動行為裁決委員會裡認定是合法的，就是所謂的反罷工津貼，甚至勞資爭議處理法的第5條第4款，針對資方的行為態樣，其實是很寬鬆的，沒有做任何限制，並沒有說資方的行為態樣只限於哪些類型，國外還有討論攻擊性鎖廠、防禦性鎖廠的問題，可是我們台灣法制對於資方這些行為沒有任何限制，換言之，在現行法制下，資方要去反擊勞方透過層層限制所進行的罷工行為，其實手段是非常寬鬆彈性的，那如果從這個角度來看，今天要去限制罷工要有預告期間，那是不是每個制度都要一起檢

討、修正，資方的爭議行為是不是也要明文的態樣化列舉出來，一一規範要件，大家的武器才會對等，才有辦法公平的進行一個勞資爭議的決鬥，因為現在這個議題看起來只是單純的罷工預告期的問題，可是卻牽涉到憲法上團結權、還有爭議權、協商權保障的問題，然後在憲法保障勞工三權架構之下，有一個很重要原則，在集體勞動法裡面叫國家中立原則，這個國家中立原則指的是，國家在立法、司法或者是行政的措施上，不應該過度揭露，去破壞勞資爭議過程的平等、對等性，舉個很簡單的例子，新竹普來利的爭議，警察介入了，這個介入的行為本身就違反國家中立原則，那同樣的，如果在勞資爭議的修法上面，我們要記得這個國家中立原則，其實會是在思考條文要怎麼修，加哪些要件去限制，到底要不要設罷工預告時必須要考慮，不然任何條文的修正或添加要件去破壞勞資爭議過程對等性的時候，可能構成違憲問題，這是我們要去思考的。

三、剛才其實兩邊，我這樣聽下來，都有提到一個很有趣的例子，國外其實有這樣的制度，團體協約裡面是允許訂罷工預告的，可以透過團體協約的約定來約定罷工預告，這是可以的，如果資方真的覺得罷工預告很重要，那麼其實是可以先在談團協的過程中，去跟工會透過團體協約協商方式訂這個預告，另一方面我要提出一個問題就是，所謂預告怎麼訂，其實是有玄機的，譬如說今天預告是 20 天之後罷工，可是 20 天之後什麼時候罷工不知道，這樣算不算預告，還是說你的預告期，指的是要幾年幾月幾號到幾年幾月幾號這段時間要罷工，這兩種預告方式是不一樣的，如果只是告訴你 20 天之後可能發生罷工，那就像剛剛有先進提到罷工可能遙遙無期，對資方未必是有利，當然對工會來講也未必是有利，可是這樣的預告期，是不是大家都可以接受，剛才就回到一個思考點，罷工預告期其實是可以透過團體協約方式去訂，這個沒有問題。

四、有提到消費者的角度，必須要保障的問題，我在思考的是，這

會不會跟一直以來對罷工的概念理解有關，到底消費者贊成或反對罷工，難道我們好像是要辦公投，來決定消費者到底支持或反對罷工，這個有時候是一種每個人自己主觀上的想像，不見得是所有消費者反對，也不是所有消費者贊成，但要問的是說，對於消費者來說罷工的風險是不是他作為一個一般人生活上，應該可以容忍或承受的風險，大家不妨用颱風假去看，如果罷工三天相當於來了兩個颱風，然後全島的航班都沒辦法起飛，如果航空公司在連續來了兩個颱風，都可以處理的話，那麼有什麼理由，特別是在連續罷工三天的情況，在法制面上要求特別的一個規範，我覺得這就跟颱風來的處理方式一樣，那消費者也可以這樣去理解，更何況消費者還有很重要的東西，有一個東西叫做保險，有些保險是可以去分擔罷工所造成的不便、損失等問題，是保險機制上可以去處理的，並不是不能去處理的。

五、別忘了一個東西，現行法之下真的可以罷工的期間是非常有限，你必須在調解投票之後，而且要在強制仲裁之前，主管機關還有一個很重要的武器叫做強制仲裁，如果罷工真的造成企業很大損失，損失大到足以摧毀這個企業，相信主管機關早就發動強制仲裁介入，而且整體法制架構上思考還有一個武器叫做假處分，可以透過向法院申請假處分的方式來適當的限縮罷工的時間，這也是現行法之下一個可以折衷的工具，所以整個這樣評估下來，到底有沒有必要針對罷工特別訂一個預告期，我覺得大家應該好好去思考，大家在講勞資希望能夠追求和諧的關係，我一直覺得資方因為掌握強大的資源，不只是金錢上的優勢，其實也掌握了媒體上的優勢，公司可以透過媒體告訴旅客，說我們的工會現在正在進行勞資爭議，他們已經在投票了，可能會隨時發動罷工，那是不是要在自己的旅遊行程上做一些安排，這個義務透過媒體資訊的傳播，是可以由公司來做的，因為公司每個月就花了很多的公關預算投資在媒體上買廣告，

所以我覺得要做成相關機制很好，其實不難就由公司來做，最好的方式是什麼？如果真的覺得罷工期很重要，如果資方真的覺得很重要，我建議可以談團協，在談團協的條文時，把罷工預告期間放進去，這個對工會來講，工會也可以接受，工會會覺得說談團協的過程很多東西都可以談，這也是大家希望追求的勞資和諧關係，以上。

銘傳大學法律學院劉士豪教授：

一、主持人、在座各位先進大家早安，今天自己也非常的高興、非常榮幸能夠參加，與大家共同討論有關罷工預告問題，那麼實際上這幾年來罷工情形慢慢受到重視，不管是從勞方也好，或者從資方也好，慢慢開始對於集體的勞動關係感到重視，實際上勞方還在學習當中，資方也還在學習當中，那麼在我參加幾次類似座談會當中，我發現雇主這方來講，可能一時之間還沒有真正像歐美國家去理性的面對有關於罷工議題，通常都比較恐慌一點，雖然今天在座參與的航空業先進當中，有相當多的人已經開始慢慢理解，不過最高層不管是總經理或是董事長，可能在傳統以往的習慣下，可能還沒有辦法真正瞭解現在勞動關係已經走向怎麼樣的情形，所以在參加過民航局舉辦的座談時，他們要我做一個結論，我認為特別是雇主這方要理性瞭解勞資雙方，特別對工會來講是社會夥伴關係，而非敵對關係，這樣才能正面去理解好的勞資關係的進行，那麼為什麼會有罷工呢？他是一個當事人自治的表現，我常常開玩笑舉例，我到市場去買菜，因為家裡都是我去買菜，所以我太太就在家裡洗衣服，我負責去買菜，我買菜的時候非常會殺價，那麼這個議價過程是單一的，所以我在交易的時候，可以用選擇的方式去說，我不在這邊買、我要到其他地方買，可是勞雇關係的議價，因為議價的可能性，所以賦予勞資雙方可以給予對方壓力的行使，即所謂的集體行為，就是罷工或者是糾察線，甚至有些國家中所稱杯葛，雇主方

面當然也有所謂的集體爭議行為的方式，譬如說在外國當中有許多鎖廠，那麼不管是鎖廠或者是罷工，各國來講都有相當多的規範，雖然各位有提到一些相關方案，甚至資方提到相關規範，實際上據我研究規範是非常、非常多，不僅是對勞方的預告期間，對雇主的鎖廠也有規定，而且絕大部分國家來講，都會限制所謂攻擊型鎖廠，雖然吳律師剛剛講說台灣有可能發生攻擊性鎖廠，但在台灣來講的話，依照目前法令來看是不可能，在我們的勞資爭議處理法中，並沒有針對罷工跟鎖廠相對規範，雇主要解僱勞工，如果是在行使罷工是合法爭議行為時，他不可能解僱，所以不可能發生所謂攻擊性鎖廠，我想在這邊跟各位稍微澄清一下。

二、至於預告期來講，每個國家規定的型態非常不一樣，譬如說加拿大，根據他的勞動關係法，要求是最嚴格的，也就是說不管是資方實施鎖廠，或者是勞方實施罷工，他必須要在通知對方之後的那天起計算，隔天開始算起算日，第 17 天才可以進行罷工或鎖廠，在英國來講的話，他們傳統以往是按照 6 週，6 週之內如果要實施罷工、鎖廠，6 週之內一定要進行，但是必須要在發動罷工和鎖廠的 14 天前預告，後來在 1992 年工會及勞動關係法修正，變成 7 天前預告，愛爾蘭在勞資爭議法當中，規定必須要 14 天前預告，法國在勞動法典當中，規定兩天前就是 48 小時中，不管是鎖廠或是罷工必須要通知對方之外，還要通知交通主管機關，如果各位有去法國旅行的話，在實施罷工的時候，你可以在他們的交通主管機關網站上面看到，現在是法國高鐵、一般鐵路、或者是航空，哪一個單位在罷工，都會有顯示讓民眾瞭解，南非的話是在以往英國殖民時代，原則上也是在 6 週之內的 14 天前，必須進行預告，現在來講的話，對於任何企業都是 48 小時必須要提前預告，印度是承襲舊的英國法制，日本來講 10 天前在他的工會法當中預告。

三、沒有警告罷工的重要國家當中，包括像美國並沒有所謂的預告期

間，美國實際上是按照美國勞動關係法，並沒有規定航空業跟運輸業，但對於醫療事業罷工必須要預告，航空業在美國的法律規範中，是在更早的鐵路勞動法，鐵路勞動法後來擴張適用，把航空業也涵蓋進去，但是沒有規定預告期間，美國針對罷工對工作的影響，處理方式是必須要先透過國家調解局進行調解，調解完之後會分成三個途徑，第一種進入所謂合意仲裁，第二個就是在調解完之後，失敗時有 30 天的冷卻期，30 天冷卻期還是沒有辦法達成協議的話，那當然就開始進行罷工，或者鎖廠，那在航空業或鐵路業罷工非常、非常嚴重情況之下，國家調停局可以請求總統開啟所謂緊急委員會，緊急委員會是透過總統召開進行調解，如果再進行調解仍不成的話，接著再 30 天的冷卻期，30 天結束之後，這時候還是回到用罷工、鎖廠的方式來進行爭議，德國也沒有所謂的預告期間，雖然在以往有兩個草案，對於勞動爭議的部分，不管是在 1988 年所擬訂的草案，跟 2015 年時制訂的草案，雖然都沒有通過，但是裡面都有所謂預告的規定，那為什麼這些國家會有預告規定，當然資方講的有些是對的，實際上不是單純勞資雙方爭議情形的限制，而是考慮到交通事業，跟一般的生產食品公司、工廠，或者是生產泡麵的工廠不一樣，因為對公眾來講會有很明顯的影響，所以這個時候預告，甚至要求預告要通知主管機關的目的，就是讓公眾可以先預防的狀態，知道可以選擇用其他交通工具或選擇自行開車的方式來達到目的，這個是每個國家都有的情形，這是以上對於各國制度來講，不曉得這個資料當中應該是華航提供的意見，也有預告期間，也許我講的跟你們找的資料不見得完全相同，可能是資料早期跟近期不一樣的情形，所以就以上向大家說明。

勞動部勞動關係司陳副司長毓雯：

一、謝謝劉老師及吳律師，會議進行到這裡，我也跟各位先進做一下報告，我們在座現在在這個場子裡的人，除了吳律師以外，哪一個人不是領薪水的，全部都是受僱者，其實沒有所謂資方，今天航空業者、目的事業機關、勞工代表都拉來了，其實昨天也正在為一群一千多個因為資方倒閉的勞工，因為拿不到資遣費、拿不到退休金，去跟資方談判，希望他再拿1億多出來，這樣的一件事，讓我很有感，所以想跟各位講一下自己的心得，我記得在跟銀行業，就是銀行團在為勞工爭取權益的時候，我有講了一段話，今天想利用這個機會跟資方代表談，其實我們每一個人都是領薪水的，每一個人都是勞工，大家在表達各自立場的時候，有沒有想過一件事，這段話也是我跟銀行團說的，當遇到一群人拚命地爭取一些權益，忽略了這段話講下去可能是公司的黑名單，可能在這個行業裡的前途就沒有了，可能整個事業的未來都會沒有，但是他在為一群人爭取權益，當然也可能包括自己，但可能是一個小部分的多數，當他在做這些事的時候，有一天當你變成是他的時候，是不是也非常、非常期望有這麼一群人在為你努力，是不是也一樣希望一群人在為你打拚，為你的權益爭取，我們需要同理心來討論每一個議題，今天不管是消費者權益、不管是公司整個經營、不管是勞工的權益，其實全部的立場都有一個前提就是同理心。

二、罷工預告怎麼規定，談的是有一顆同理心，消費者權益怎麼保護、資方要保護、工會團體也要保護，大家都要共同來努力，還是建立在同理心，但勞動意識的建立其實才是解決所有根本問題的所在，真的由衷感謝各位，尤其航空業目前很多勞資協商都在討論，工會團體在表達意見是用一個理性的態度，從各式各樣的角度去想如何爭取權益，今天我們看到資方的代表，不管從消費者的權益、從公司的信譽，各方面在作討論，從來沒有一句話批評工會，也是很客

觀、很平靜的在敘述，大家都希望凝聚一個共識，我更感謝消保處、交通部，行政部門都想努力凝聚共識，來面對這樣的問題。

三、今天做成的第一個結論，謝謝各位給我們這麼多寶貴的意見，謝謝律師、老師，在學術理論上或者外國的立法例，給我們在擬定政策的時候，有更多的參考意見，由衷的感謝，第二個有關於今天會議紀錄的部分，我們初步想把每個人的發言做成會議實錄，而這個東西會放在我們的網站供參閱，加以整合之後做後續的整個政策評估，這也是監察院對我們的一些要求，我想我們也會落實辦理，今天的會議就允宜由我做這樣的結論，先進還有沒有什麼樣的指教？就算現在沒有辦法提出來，隨時都可以給我們意見，那今天會議就到這裡結束，謝謝大家。

陸、臨時動議：無。

柒、散會：上午 11 時。

捌、書面意見：

立榮航空股份有限公司企業工會：

工會進行罷工程序時，已有充分溝通時間，所以不贊成罷工預告制度，公司也應顧及消費者權益，應與工會建立溝通平台、良性溝通處置，這是民主時代必經學習過程。

桃園市產業總工會：

一、本會反對罷工預告制度，因現行罷工程序應先開會員代表大會通過送調解，調解不成立才能進行罷工投票，罷工投票需超過會員半數以上通過才能進行罷工，一共有三個門檻，以空服員工會罷工來說，105 年 4 月初送調解，6 月 24 日罷工已將近三個月，這三個月期間資方可以想辦法解決，不要輕易剝奪工會的爭議權。

二、台灣現行勞資極度不對等，事業單位不遵守法律，連國營事業帶頭

違法之風氣，不同意罷工預告制度大砍勞工爭議權，為事業單位開後門，請勞動部思考對事業單位約束守法，不要限制勞工爭取權益的行動。

立榮航空股份有限公司：

- 一、台灣離島及東部的居民，主要都依賴空中運輸，特別是來台就醫的居民，如果沒有預告可能會影響這些旅客的就醫權，如果因此造成旅客健康，甚至寶貴生命的影響，事後是無法以任何方式予以彌補。
- 二、罷工預告期是唯一可以保障消費者的方式，立榮航空誠摯呼籲政府主管機關訂定相關法律條文，以為勞資雙方依循的基礎。

台北市航空運輸商業同業公會：

罷工設有預告期始能確保消費者權益（詳如附件）。

罷工設有預告期始能確保消費者權益

台北市航空運輸商業同業公會書面意見 2017/12/27

據報載，論者有認為勞資談判及罷工投票等過程，本身即足以達到對外界預告之效果，故而針對攸關大眾運輸之事業，亦無修法增設罷工預告期之必要，以免減損罷工權。對於此種絲毫不顧及消費者權益之說法，有必要一一指駁如下：

一、罷工應該衝著雇主、而非消費者

罷工為勞工迫使雇主屈服的最激烈手段，既然是勞資雙方間之爭議，其爭議手段之施行應該針對雇主，而不應該殃及無辜的消費者。以經營國際線之民用航空業者而言，癱瘓 1 天航班已足以使雇主蒙受數億元損失，付出巨大代價，實不應該還抱有讓消費者一併遭殃、將消費者當成籌碼以便加強打擊雇主之心態。

二、勞資內部的談判，外界根本難以知悉

每場勞資談判，談判進度如何、能否達成共識抑或談判破裂，外界根本難以知悉。如果沒有罷工預告期，消費者往往只能等到媒體報導時，才知道權益受到影響，額外課予消費者對於勞資爭議之注意義務，對消費者而言，不僅不公平且只能被迫接受而完全無法事前規避或防範。論者所稱消費者可以從勞資談判過程知悉即將罷工而預做準備，顯然悖於現實。

三、依據過往案例，空服員工會罷工投票通過後隨即開始罷工，令人措手不及為確保航班順利成行，在一般情形下，旅客必須提早 2 週左右的時間向航空公司提前預訂機位，才能確保順利搭上飛機。然而，華航罷工投票通過後 48 小時內隨即開始全面罷工。短短 48 小時，旅客根本來不及因應，無法改訂其他航空公司的機位。更何況，華航全面罷工長達 3 天，3 萬多名原本預

計搭乘華航的旅客只能眼睜睜束手無策。於是，有人延誤了旅遊行程，有人遲誤了重要會議、有人錯失了商務訂單、更有人無法見到即將亡故親人的最後一面，造成無法挽回、一輩子的遺憾。論者宣稱可以從罷工投票通過後開始因應，然而依據過往華航罷工之經驗，消費者根本措手不及。

四、實則，縱使罷工設有預告期，也不會減損罷工對雇主的衝擊及影響，雇主仍會受到重創

以華航罷工為例，為期3天之罷工，共導致取消200多航班，3萬名旅客受影響，損失金額逾5億元。試問：有哪家企業能夠承受這樣鉅額之損失？縱使罷工設有預告期，也僅只是便利消費者、讓消費者得以提早改訂其他航空公司之機位，而不致影響其行程規劃，航空公司仍會因為罷工而受到全面無法營運之重創，並不會減損罷工之效力。

甚至倘若罷工設有預告期，雇主甚至會有更大的經濟上損失，蓋消費者一旦透過罷工預告制度、提前知悉某家航空公司即將罷工，基於謹慎起見，在規劃行程時一開始就不會選擇搭乘該航空公司。如此一來，在根本乏人問津的情況下，該航空公司甚至會遭受到更大的經濟上損失，不會對於罷工之效力有任何減損。

五、消費者必須支付更多的錢購買機票，造成雙重損失

罷工欠缺預告期，消費者只能預先盲目猜測，避開可能罷工的航班；或是等到最後一刻，知悉受罷工影響航班後再被迫臨時改搭其他航空公司。然而，無論哪一種情形，消費者都必須付出更高昂的機票購買成本。舉例而言，前者將導致無罷工情形的航空公司機位頓時供給不足、而使機票價格止升（供需原則）；後者則更嚴重，消費者等到知悉要罷工了始臨時改購買其他航空公司的機票，在倉促時間內搶購機票，往往必須按機票之票面價付費，始有可能搶到機位，然而票面價與提早購票的早鳥價，價差往往可達3、4成之譜。罷工欠缺預告期，除了改搭其他航空公司的不便，消費者必須花更多的

錢購買機票，對於消費者而言，不啻為雙重損失。

六、罷工預告期為消費者之合理期待，不容任意辜負

消費者往往是基於信任，才會選擇搭乘特定航空公司的班機。信任其商譽、信任其飛安、信任這家航空公司就算發生任何狀況，相關從業人員也會確保消費者權益受到保障，不會棄消費者於不顧，此為消費者之合理期待，不容任意辜負。試問：倘若某家航空公司的空服員，僅僅是為了迫使雇主讓步，就可以輕易地將消費者作為談判的籌碼、不惜犧牲消費者的信任與權益，則消費者如何能夠相信：一旦發生任何狀況，其不會為了自保而棄消費者於不顧？

對於消費者而言，制定罷工預告期相關規定方能確保消費者之權益不會被隨意犧牲，此為消費者之合理期待，蓋大眾運輸攸關廣大乘客權益，必須以法律做出明確宣示，不容立法者任意辜負。

七、先進國家罷工為常態，踐行罷工預告期也是常態，可見罷工預告期制度並不會掏空罷工權

以英國為例，英航（British Airways）今年

- ①於 1 月 4 日預告將於 1 月 10 日展開為期 48 小時的罷工；
- ②於 6 月 3 日預告將於 6 月 16 日展開為期 4 天之罷工；
- ③於 6 月 17 日預告將於 7 月 1 日展開為期 2 週之罷工。

由於提前預告「罷工之開始時間」及「預計罷工之天數」，消費者得以提早因應。縱使如此，英航仍然在罷工期間受到每天 700 萬英鎊（約新台幣 2 億 8 千萬元）之損失。在先進國家如英國，罷工為常態，踐行罷工預告期也是常態，可見罷工預告期制度並不會掏空罷工權，雇主仍會受到重創，英航即為明確之例證。論者所稱罷工設預告期會減損罷工權云云，不但欠缺實證基礎，也悖於先進國家之經驗。況現今執政當局致力提升勞動條件，勞動部身為主管機關，實應積極建構健全之罷工法制，妥善設置罷工預告期等相關配

套，絕不可空泛以「環境尚未成熟」為由，任由消費者權益隨意被棄置、犧牲。

八、現行法律沒有規定罷工發動期限，亦沒有罷工預告期，消費者形同不知道何時才能獲釋的肉票，為嚴重的法律漏洞

現行法制存在一項嚴重漏洞：工會通過罷工投票取得罷工權之後，對於何時必須行使罷工權，法律沒有任何規範。亦即，在罷工投票通過後，工會可以閃電式、立即在幾小時內罷工，也可以好幾年後再行罷工，法律無法干涉。在此情形下，倘若又欠缺罷工預告期此一配套措施，則會對消費者權益產生嚴重損害。舉例而言，工會在通過罷工投票後，刻意遲遲不開始罷工，以便將消費者當成談判籌碼，增加對於資方的壓力。如此一來，消費者勢必人心惶惶。消費者無法事先知悉罷工何時開始，形同不知道何時會遭綁架；無法事先知悉罷工何時結束，如同遭綁架後不知道何時才能夠獲釋。現行欠缺罷工預告期，除了沒考慮到突襲式罷工讓消費者措手不及之外，甚至也沒有考慮到消費者人心惶惶的問題。最重要的是，本來這種問題可以通過罷工預告期加以解決，以兼顧消費者權益，然而立法者卻無視於此法律漏洞。難道勞動部要等到眾多消費者再度遭受難以挽回的損失、再回頭來檢討立法疏失？

九、罷工設有預告期，始能建構成熟健全的罷工環境，以達勞工、資方、消費者三贏

(一)無預警之突襲式罷工，會重創消費者對該企業之信任，就算罷工結束，消費者之信任亦無法回復，蓋因不知何時又會被這家企業的員工隨意犧牲；消費者既然不再信任這家企業，企業利潤持續降低，反而無力履行罷工答應之條件；至於勞工，好不容易經過罷工讓雇主同意提升勞動條件，雇主卻因營業低迷而無力依約履行，成為泡影，只好再度以罷工威脅；看在消費者眼裡，以往陰影浮上心頭，更加不信任這家企業。此種三輸之惡性循環，皆肇因於欠缺罷工預告期。

(二)以華航為例，空服員在去年好不容易透過罷工爭取改善勞動條件、華航亦全盤接受，然而，閃電式的罷工殃及眾多無辜的消費者，縱使罷工已經結束，消費者對於華航的信心卻遲遲無法回復，華航股價在罷工後持續低迷至今即為明證。嗣後華航無力履行罷工條件，空服員工會只好紛紛再啟戰端，導致迄今勞資爭議不斷。勞資雙方問題沒有透過罷工妥善解決，罷工卻造成廣大消費者無法回復的損失，此皆肇因於罷工欠缺預告期，導致勞方、資方、消費者三方皆輸。

(三)反之，倘若罷工設有預告期，由於消費者能夠預作安排，縱使有所不便，也不會因此喪失對於這家企業的信任。消費者看待罷工，就會如同看待企業公休一般，僅僅是企業短暫的不營業，不會危及信任，故消費者罷工結束之後仍然願意回頭消費。而企業則在罷工之後利潤回升、得以妥善履行罷工條件，勞工權益從而獲得真正改善，達到三贏境界。

綜上所言，既然罷工為勞資爭議的常見手段，就應該設有妥善的配套制度，降低無謂的衝擊。在先進國家罷工為常態，踐行罷工預告期與維持必要服務運能也是常態。罷工設有預告期，始能建構成熟健全的罷工環境，以達勞工、資方、消費者三贏。盼勞動部能積極參照先進國家的經驗積極擘畫，始不負全體國民之期待。



各國罷工約束條件簡表

國家	預告時間	最低服務	處罰	行政機關介入	特殊限制
加拿大	72 小時	✓	✓	✓	對公共安全或公共保安有關之行業須提供必要的服務，必要服務之水準及頻率雇主具決定權。
義大利	10 天	✓	✓	✓	交通業屬公共必要服務，須提供最低服務。團體協約內必須訂定「最低服務」標準，勞資雙方都有執行之義務。
日本	10 天	✓	✓	✓	1. 違反至少 10 日前告知義務者，可處 10 萬日圓以下罰金。 2. 違反政府緊急調整 50 日內不得罷工之規定者，可處 20 萬日圓以下罰金。
美國	10 天	✓	✓	✓	勞工在罷工過程中若從事不當行為（如暴力威脅非參與罷工勞工，攻擊資方代表等），雇主可拒絕勞工回來工作。若工會/勞工無法達成協議或是未按照協議，雇主可尋求國家勞動關係委員會(NLRB)協助強制執行協議。
法國	48 小時	✓	✓	×	公營、公共服務之航空安全部門，須保證維持最低服務，另航空公司負責技術處理之工程師不得參與罷工。
德國	無	✓	✓	×	具簽訂團體協約及訴求正當之合法工會才取得有罷工之資格。航空客貨運業須維持最低服務班次。
香港	無	×	×	×	無規範最低服務。
韓國	有	✓	✓	✓	航空服務屬「必要公共服務」事業，須提供最低服務，其中國際線須維持 80% 運能、國內線 50%、濟州島 70%。

