

調 查 報 告

壹、案由：據悉，長榮航空股份有限公司錄取員工時疑有強迫簽下勞動基準法第84條之1約定情事，故迄今無工會之組成；究該公司及中華航空股份有限公司員工超時工作之配套措施及工作權保障是否健全？相關機關處理國內航空公司勞資爭議有無違失，均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

有關長榮航空股份有限公司（下稱長榮航空）及中華航空股份有限公司（下稱中華航空）等航空業員工之勞動條件及勞資爭議等情案，案經調閱行政院、勞動部、桃園市政府等機關卷證資料，並於民國（下同）105年10月18日舉辦第1場諮詢會，邀請文化大學法律系邱○○教授、中正大學勞工關係學系馬○○教授及銘傳大學法律學院劉○○教授等人，復於105年11月2日舉辦第2場諮詢會，邀請政治大學勞工研究所成○○教授、政治大學法學院林○○教授及中國文化大學法律學系謝○○教授等。復經本院於105年11月9日詢問勞動部郭國文政務次長、交通部航政司陳進生司長、交通部民用航空局（下稱民航局）林國顯局長及桃園市政府勞動局王安邦局長等機關人員，調查意見如下：

- 一、103年1月至105年10月間，中華航空因違反勞動基準法遭裁罰件數有50件，裁罰金額1,143萬，其中以違反勞動基準法第32條第2項之超時工作最多，顯見國內航空公司等航空業員工之工作時間等勞動條件之保障，仍應加強查處檢討改善。勞動基準法第84條之1特別規定勞雇雙方可另行約定較為寬鬆工時之情形，是否衍生雇主強迫員工簽訂勞動基準法第84條之

1之約定書，而損及勞工相關勞動條件之保障。又為避免濫用約定，應配合勞動檢查督促業者遵守法令規定，並加強勞動法令宣導，以維護勞工權益。而勞動基準法第84條之1施行迄今存有許多問題，尤其在工作時間的認定上，勞資雙方時有不同見解，衍生爭議，勞動部應妥予研議檢討改善。

- (一)按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞動基準法，規定勞工勞動條件之最低標準。其中有關勞工之正常工作時間及延長工作時間，勞動基準法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」第32條第1項、第2項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時。延長之工作時間，1個月不得超過46小時。」惟為因應部分性質特殊工作之需要，在法定條件下，給予雇主與特定勞工合理協商工作時間等之彈性，減少事業單位適用勞動基準法之窒礙，爰於85年12月27日增訂公布勞動基準法第84條之1規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。(第1項)前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。(第2項)」
- (二)國內航空業自73年8月1日起適用勞動基準法，考量

航空公司空勤組員（前艙與後艙工作人員），於航班起飛後有相當時間在空中工作，且機上人力無法隨時補充，爰於87年7月3日公告空勤組員得適用勞動基準法第84條之1規定，並由勞雇雙方將所簽署之勞動基準法第84條之1約定書報請當地主管機關審查，符合基準者，始予以核備。目前中華航空、長榮航空、臺灣虎航股份有限公司、遠東航空股份有限公司、華信航空股份有限公司、復興航空運輸股份有限公司、威航航空運輸股份有限公司等7家事業單位，對於勞動條件之工作時間、例假、休假、女性夜間工作等權益，勞雇雙方有定型化之約定書。又依勞動部函復資料所示，長榮航空目前空服員總人數為3,393人、機師總人數為1,053人，合計4,446人，已簽署該約定書者，計有空服員3,393人、機師1,053人，合計4,446人，故簽署之比率約為100%。另依本院詢問時中華航空人資處副總經理鍾明志之說明，目前中華航空公司空服員總人數為3,070人、機師總人數為1,432人，合計4,502人，已簽署該約定書者，計有空服員445人、機師374人，合計819人，簽署之比率為18.19%。

- (三)交通部依「航空器飛航作業管理規則」，就有關飛航人員之飛航時間、值勤時間等訂有相關之規範。依該規則第2條用詞定義，飛航時間：「指為計算執行飛航任務及登錄飛航時間限度之時間，包括下列二種：(一)飛機：指為起飛目的，開始移動時起至著陸後停止移動時止之時間。(二)直昇機：指旋翼開始旋轉時起至旋翼停止旋轉時止之時間。」執勤期間：「指航空器使用人要求組員執行之各項勤務期間，包括飛航任務、飛航後整理工作、行政工作、訓練、調派及待命等時間，並應列入勤務表。」

又依民航局104年4月航空公司空勤組員飛時管理專案檢查報告，該局於103年10月至104年3月間，檢查飛航國際及國內定期航班之國籍航空公司，包括中華航空、華信航空股份有限公司、長榮航空、立榮航空股份有限公司、遠東航空股份有限公司、及復興航空股份有限公司等6家民用航空運輸業，檢查結果顯示，在排班作業管理方面，尚符合派遣相關規定；在個人班表抽查及綜合資料檢視方面，各項飛時、執勤、休息期間及紅眼航班之派遣等亦尚無發現有超出法規限度之情事。有關6家航空公司組員連續30日之飛航時間、執勤期間及人數分布情形，以及每月執行紅眼航班（參考英國規定，針對我國區域線之組員執行飛航執勤期間跨及起飛地時間凌晨2~5時之飛航任務）次數及休假日數等相關資料如下：

- 1、連續30日之飛航時間：6家航空公司103年1、4、7、10月連續30日之飛航時間皆遠低於法規上限120小時。長程線：中華與長榮航空等2家組員之飛航時間相當。飛航組員分別為69及67小時；客艙組員分別為80及81小時。區域線：立榮航空因多為國內航線，航程短、架次多，飛航組員之飛時相對較低約為52小時，其他航空公司則差異不大約為64~70小時；客艙組員約為68~76小時。

航線	公司	飛航組員					客艙組員				
		1月	4月	7月	10月	平均	1月	4月	7月	10月	平均
長程線	中華	68	70	73	67	69	77	79	82	80	80
	長榮	64	64	70	68	67	81	79	83	80	81

區域線	華信	59	64	74	59	64	52	74	89	74	72
	立榮	50	53	52	52	52	76	75	76	66	73
	復興	62	68	85	65	70	70	79	82	74	76
	遠東	64	54	67	72	64	73	55	76	67	68

2、連續30日執勤期間：6家航空公司103年1、4、7、10月連續30日之執勤期間皆低於法規上限230小時。長程線：中華與長榮航空等2家組員之執勤期間相當。飛航組員分別為132及125小時；客艙組員分別為138及141小時。區域線：除立榮航空飛航組員之執勤期間相對較低約145小時外，其他差異不大，約155~158小時。客艙組員約為151~163小時。以區域線為主之航空公司因其班次較多，所需之地停或通勤時間增加，組員之執勤期間相較於長程航線為主之公司較高。

航線	公司	飛航組員					客艙組員				
		1月	4月	7月	10月	平均	1月	4月	7月	10月	平均
長程線	中華	132	127	134	133	132	132	139	141	138	138
	長榮	126	122	126	126	125	143	137	140	143	141
區域線	華信	145	155	169	152	155	123	165	176	154	155
	立榮	145	150	147	138	145	169	165	165	152	163
	復興	146	159	166	148	155	151	164	172	153	160
	遠東	146	155	167	164	158	154	138	162	150	151

	東									
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3、每月執行紅眼航班次數：6家航空公司區域線組員103年1、4、7、10月平均執行紅眼航班情況，中華航空區域線組員每月平均執行紅眼航班之次數較其他公司略為偏高，但仍低於1個航班次（約每月執行1次）。其他公司區域線組員每月平均執行紅眼航班之次數大多低於0.5個航班次以下（約2個月執行1次）。

航線	公司	飛航組員					客艙組員				
		1月	4月	7月	10月	平均	1月	4月	7月	10月	平均
長程線	中華	0.79	0.55	0.67	0.58	0.65	0.75	0.88	1.07	1.06	0.94
	長榮	0.09	0.1	0.09	0.07	0.09	0.56	0.42	0.53	0.49	0.50
區域線	華信	0.19	0.03	0	0	0.06	0.13	0.03	0	0	0.04
	立榮	0.07	0.06	0.08	0.08	0.07	0.29	0.16	0.2	0.16	0.20
	復興	0.05	0.02	0.19	0.07	0.08	0.05	0.03	0.15	0.09	0.08
	遠東	0.23	0	0	0	0.06	0.42	0	0	0	0.11

(四)惟查，依桃園市政府裁罰長榮航空及中華航空違反勞動基準法之情形如下：

1、查處情形：關於航空業的勞動檢查以專案檢查及陳情申訴檢查為主，於104年度為配合勞動部檢查專案，以航空業為檢查對象，針對桃園航空業包括中華航空及長榮航空實施勞動檢查。除了

專案檢查以外，則以陳情案檢查為主。從103年至105年10月接獲中華航空陳情案件約771件，接獲長榮航空陳情案件約32件，中華航空的申訴案件數為長榮航空的24倍多。桃園市政府在接獲陳情後即依法受理並執行檢查，並針對違反法令部分進行裁罰。中華航空陳情案件中以違反勞動基準法第32條超時工作佔了陳情案中66%。從103年至105年10月為止裁罰件數總計50件，裁罰金額為新臺幣（下同）1,143萬。

2、兩家公司罰鍰差異：因應國際航班之需要，從事該等工作之空勤組員即產生超過勞動基準法一般工時限制的情形，故勞動基準法第84條之1特別規定可另行約定較為寬鬆之工時，兩家航空公司之違反勞動基準法罰鍰金額之懸殊，並不同勞動條件之差異，究其原因應為勞工陳情申訴案多寡及是否與勞工簽訂勞動基準法第84條之1約定書而定。

3、中華航空陳情違反勞動基準法案件：

陳情違法項目	103年	104年	105年	總計
32條	67件	286件	159件	512件
39條	17件	83件	112件	212件
49條	14件	25件	8件	47件
總計	98件	394件	279件	771件

4、長榮航空陳情違反勞動基準法案件：

陳情違法項目	103年	104年	105年	總計
32條	0	3件	1件	4件
38條	0	0	2件	2件
39條	0	0	2件	2件

35條	0	0	4件	4件
生理假	0	0	9件	9件
颱風假及其它	3件	1件	7件	11件
總計	3件	4件	25件	32件

5、103年1月至105年10月中華航空及長榮航空違反勞動基準法及裁處情形：

公 司 名 稱	裁 罰 件 數	違 反 條 款	裁 罰 金 額
中華航空	50	1. 勞動基準法第24條：2件 2. 勞動基準法第32條第2項：24件 3. 勞動基準法第32條第3項：4件 4. 勞動基準法第39條：11件 5. 勞動基準法第49條1項：8件 6. 勞動基準法74條2項：1件	1,143萬
長榮航空	1	1. 勞動基準法第32條第3項：1件	2萬

(五)有關勞動基準法第84條之1之問題，本院諮詢相關學者意見略以：

1、長榮航空員工簽勞動基準法第84條之1約定書之比率達100%，應看簽約的內容是否合理，另中華航空員工簽勞動基準法第84條之1約定書之比率13%¹，可能是工會介入，所以個別勞工簽約之人數不多，如果簽勞動基準法第84條之1約定，並未受脅迫、詐欺，簽名是有效。司法院釋字第726號後，仍有二個問題，第一、工會是否能代表勞工與雇主談勞動基準法第84條之1，若工會代表勞工談後，勞雇再自行簽定簽勞動基準

¹ 資料來源：限於桃園市政府所轄之統計。

法第84條之1約定。第二、勞動基準法第84條之1第2項規定，前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康，各地方政府核備之裁量標準，或有不同，所以勞動基準法第84條之1是很粗糙的立法。日本的立法比較精細，未來我國勞動基準法第84條之1如果要修正，可以參考日本的立法例²。

- 2、勞動部對於適用勞動基準法第84條之1之行業，過去10年來採縮減方向，臺北市有訂立「臺北市政府核備勞動基準法第84條之1約定書審查基準」、「桃園市政府核備勞動基準法第84條之1約定書審查基準」，惟桃園市及臺北市之審查勞動基準法第84條之1約定審查基準，工作時間的規定，訂立的太粗略。航空器的管理規則、勞動基準法所訂的工作時間，都必須遵守，但兩法所訂之工作時間規定不一樣，未來交通部及勞動部可以思考對於航空器工作人員之工作時間，訂定更完整的規定³。
- 3、長榮簽勞動基準法第84條之1約定人數達100%，不可思議⁴。
- 4、中華航空人員簽署勞動基準法第84條之1之比率為18.19%，似乎比較合理，而長榮航空簽署勞動基準法第84條之1之比率為100%，彼此有很大的落差。對勞工而言為了爭取工作的機會，迫於無奈無空間而簽署勞動基準法第84條之1之約定，應該從政府嚴格限制資方。有關勞動基準法第84條之1之審核指引，有全國一致性的問題，

²文化大學法律系邱○○教授

³銘傳大學法律學院劉○○教授

⁴中正大學勞工關係學系馬○○教授

應由勞動部訂立準則⁵。

- 5、從勞動基準法第84條之1之條文字義，未有議約的空間，新錄取的員工在報到時，沒有時間可以考量，資訊不是很清楚，就簽署本條之約定。服務業納入勞動基準法，才訂有勞動基準法第84條之1之規定，但已過20年仍未訂定準則⁶。
- 6、依司法院釋字726號解釋，有關勞動基準法第84條之1之第1要件政府公告之行業加上工作者，第2要件勞雇約定，第3要件送主管機關核備，行政法院認為是「核」、民事法院認為是「備」，最高法院的見解是「備」，非「核」，係因日本的實務上採「備」。問題在勞動基準法第84條之1，立法太簡略，為企業開方便之門，但中華航空的工會力量強大，則可以和雇主協談，勞動基準法第84條之1要由地方主管機關的核備，目前臺北、新北、桃園、高雄訂有審查準則，勞動基準法第84條之1讓勞工沒有保障，建議勞動基準法第84條之1要廢除後，再重新建立，對於工作時間要設例外規定，針對不同行業訂立的規範，針對不同行業訂立「工時框架的規定」⁷。

(六)有關勞動基準法第84條之1施行遭遇之問題：

- 1、桃園市政府說明略以：對於適用對象，有業者迭有自行擴大解釋，例如，勞方認定雖雙方協議，但也僅限約定書只適用於長程航線，單程飛行超過法定工時限制的航班。雇主則認為公告之航空公司空勤組員(前艙與後艙工作人員)均得適用勞動基準法第84條之1，也就是短程航線的連續

⁵ 中國文化大學法律學系謝○○教授

⁶ 政治大學勞工研究所成○○教授

⁷ 政治大學法學院林○○教授

排班情況。另外，在工作時間的認定上勞資雙方每每採不同的見解。對於目前遭遇困境，須要中央與地方共同努力。在中央，業管航空業者主管機關為交通部民用航空局，該局刻正進行「航空器飛航作業管理規則」草案修正中。至於勞工權益的保障，勞動部責無旁貸，亟待勞動部對於工作時間、休息時間、適用對象（範圍）等等能有統一、明確的解釋，制定全國統一的審查基準，讓勞資雙方及地方主管機關得以遵循，避免有灰色地帶，凡事採個案認定的情形。在地方，地方主管機關應主動進行勞動檢查，避免不良雇主的濫用勞動基準法第84條之1，對勞工的不當剝削行為。

2、勞動部說明略以：邇來迭有航空公司空勤組員反映工作時間過長或安排不當，以及飛航期間未給予空勤組員休息等情，為導引航空公司與空勤組員間為合理之工時約定，本部研擬訂定合理工時相關指引。

(七)綜上，有關國內航空公司航空業員工之工作時間等情形，依民航局104年4月航空公司空勤組員飛時管理專案檢查報告，該局於103年10月至104年3月間，依據「航空器飛航作業管理規則」之相關規定，對6家國籍航空公司空勤組員飛時管理專案檢查結果顯示，在排班作業管理方面，尚符合派遣相關規定；在個人班表抽查及綜合資料檢視方面，各項飛時、執勤、休息期間及紅眼航班之派遣等亦尚無發現有超出法規限度之情事。依檢查結果資料分析，受檢之6家航空公司大部分空勤組員之飛時或執勤期間皆低於國際及我國法規之上限。惟桃園市政府仍屢屢接獲從事該等工作之空勤組員陳情申訴有

超過勞動基準法一般工時限制的情形，103年1月至105年10月間，中華航空因違反勞動基準法遭裁罰件數有50件，裁罰金額1,143萬，其中以違反勞動基準法第32條第2項之超時工作最多，顯見國內航空業員工之工作時間等勞動條件之保障，仍應加強查處檢討改善。另依桃園市政府裁罰資料顯示，長榮航空之員工因100%簽訂勞動基準法第84條之1之約定書，排除該法第32條之適用，因而該航空公司即無因違反勞動基準法第32條第2項之超時工作而遭裁罰之情形，類此情形，是否衍生雇主以勞動基準法第84條之1特別規定可另行約定較為寬鬆工時之情形，強迫員工簽訂勞動基準法第84條之1之約定書，而損及勞工相關勞動條件之保障。又為避免濫用約定，應配合勞動檢查督促業者遵守法令規定，並加強勞動法令宣導，以維護勞工權益。而勞動基準法第84條之1施行迄今存有許多問題，尤其在工作時間的認定上，勞資雙方時有不同見解，衍生爭議，勞動部應妥予研議檢討改善。

二、有關航空公司空勤組員合理之工作時間，勞動部前於104年1月至8月間邀集民航局、航空業勞雇團體、地方主管機關及學者專家，召開六次會議，研擬訂定合理工時相關指引，然因勞資雙方歧異，尚未能達成共識。為避免各縣市政府審查基準不一致導致勞資雙方無所適從，或有經營成本競爭不相等，或有勞工因不同工時限制產生權益受損情形，中央主管機關應儘速訂定一致標準，以落實保障航空公司空勤組員合理之工作時間。

(一)有關勞動基準法第84條之1規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當

地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。(第1項)前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。(第2項)」司法院釋字第726號解釋意旨，並進一步闡明所謂「核備」，應由當地主管機關審慎「逐案核實」：「……勞雇雙方就其另行約定依系爭規定報請核備，雖屬行政上之程序，然因工時之延長影響勞工之健康及福祉甚鉅，且因相同性質之工作，在不同地區，仍可能存在實質重大之差異，而有由當地主管機關審慎『逐案核實』之必要。又勞方在談判中通常居於弱勢之地位，可能受到不當影響之情形，亦可藉此防杜。系爭規定要求就勞雇雙方之另行約定報請核備，其管制既係直接規制勞動關係內涵，且其管制之內容又非僅單純要求提供勞雇雙方約定之內容備查，自應認其規定有直接干預勞動關係之民事效力。……」

- (二)查，有關公告之勞動基準法第84條之1工作者，目前係由各地方主管機關自行訂定審查基準。勞動部目前公告之審查工作時間審核參考指引，僅有「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」及「社會福利服務機構輔導員(含保育員、助理保育員)及監護工工作時間審核參考指引」。部分縣市會依中央審核參考指引訂定上述二類工作者之標準，其標準與中央相同。有些縣市係參考中央審核參考指引，另訂其審查基準，就有不一致的標準。以航空公司空勤組員(前艙與後艙工作人員)為例，桃園市政府訂有「桃園市政府核備勞動基準法第84條之1約定書審查基準」作為審查標準，臺北市政府則訂有「臺

北市政府核備勞動基準法第84條之1約定書審查基準」作為審查標準，依下表所示，二者除「國際航線單一航段之工作時間超過12小時者，得不受1日正常工作時間連同延長工作時間不得超過12小時之限制。但下次出勤時間應間隔至少24小時。」及「工作時間為空勤組員報到後至報離為止」一致外，其餘的審查基準並不一致，尤其在工時的限制差異甚大：

臺北市政府	桃園市政府
<ol style="list-style-type: none"> 1. 每日正常工作時間連同延長工時不得超過12小時。 2. 4週正常工作時間不得超過168小時；連同延長工時不得超過240小時。 3. 工作時間為空勤組員報到後至報離為止之期間。 4. 國際航線單一飛航時間超過12小時者，得不受1日正常工作時間連同延長工時不得超過12小時之限制，惟下次出勤應間隔至少24小時。工作時間為空勤組員報到後至報離為止，並接受雇主之指揮監督之期間。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作時間為空勤組員報到後至報離為止，並接受雇主之指揮監督之期間。 2. 國際航線單一航段之工作時間超過12小時者，得不受1日正常工作時間連同延長工作時間不得超過12小時之限制。但下次出勤時間應間隔至少24小時。 3. 每月正常工作時間不得超過174小時，連同延長工作時間不得超過220小時。 4. 空勤組員工作時間，依本基準之規定；其他法律有較嚴格之規定者，從其規定。 5. 應使勞工休完勞動基準法第38條所定特別休假二分之一以上日數。

(三)有關勞動基準法第84條之1審查基準之問題，本院諮詢相關學者意見略以：

- 1、勞動基準法第84條之1第2項規定，前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康，各地方政府核備之裁量標準，或有不同，所以勞動基準法第84條之1是很粗糙的立法⁸。
- 2、中華航空空服員之工時，也是很特別，飛行的工作時間計算，下機後在外站停留之時間，是否算工時。在上機前，在桃園或臺北報到後，在等待進機艙之時間，應算工時。另報到後，在機場等待的「待命時間」絕對是算工時。本次罷工的起因之一，是改變報到地點，空服員必須全部在桃園報到，工作時間短少被偷了80分鐘。又桃園市及臺北市之審查勞動基準法第84條之1約定審查基準，工作時間的規定，訂立的太粗略。航空器的管理規則、勞動基準法所訂的工作時間，都必須遵守，但兩法所訂之工作時間規定不一樣，未來交通部及勞動部可以思考對於航空器工作人員之工作時間，訂定更完整的規定。民航局依民航法及飛航管理規則做飛航檢查，建議民航局找勞動法的專家，一起做勞動檢查。飛航時間的多樣，民航局以機師握住方向盤，就是工作時間，但勞動部以待命時，就算入工作時間，兩者工作時間的認定不同。勞動基準法沒有明文規定，工作時間的定義，而工作時間非常多樣⁹。
- 3、有關勞動基準法第84條之1之審核指引，有全國

⁸文化大學法律系邱○○教授

⁹銘傳大學法律學院劉○○教授

一致性的問題，應由勞動部訂立準則¹⁰。

- 4、工作時間的計算，以前松山機場報到，就可以起算工時，但中華航空變更工作地點改在桃園機場報到，損失3小時的工時，又在兩岸航線誤點嚴重，工時會增加更多。到桃園機場報到，是勞工條件不利的變更。勞工無法接受報到地點的變更，認為違反誠信原則。問題在勞動基準法第84條之1，立法太簡略，為企業開方便之門，但中華航空的工會力量強大，則可以和雇主協談，勞動基準法第84條之1要由地方主管機關的核備，目前臺北、新北、桃園、高雄訂有審查準則，勞動基準法第84條之1讓勞工沒有保障，建議勞動基準法第84條之1要廢除後，再重新建立，對於工作時間要設例外規定，針對不同行業訂立的規範，臺灣針對不同行業訂立「工時框架的規定」¹¹。

(四)有關勞動基準法第84條之1工作時間審核之問題：

- 1、桃園市政府說明略以：在工作時間的認定上勞資雙方每每採不同的見解，所稱工作時間，在勞動基準法中未有明確定義，一般解釋為勞工依勞動契約接受雇主指揮監督並提供勞務之時間。工作時間是最主要的勞動條件之一，惟此等解釋似有太過狹隘之嫌，蓋工作時間並非僅指勞工實際提供勞務之時間，依勞動契約之法理，勞工依勞動契約提出勞務給付義務，使其勞動力處於雇主隨時可得支配之狀態，即屬已履行其給付義務，至於雇主是否實際上果真使用支配勞工之勞動力，則非所問，本於此一認識，只要勞工依約提

¹⁰ 中國文化大學法律學系謝○○教授

¹¹ 政治大學法學院林○○教授

出其勞動力，處於雇主得支配之狀態下，則即屬工作時間。勞工於雇主指揮命令下實際有提供勞務之時間，通稱為「實際工作時間」，惟其並不包括休息時間在內，而所謂休息時間，係不受雇主指揮監督的時間，原則上應不包括在正常工作時間內。因此，在機上的休息時間，由於機型不同，設備不同，機組人員是否能夠完全自由利用，充分休息，就常有認定之爭議。另外，在家待命的時間、在國外非執勤時間外的待命等等，屢屢認知不同，也不時的有爭議出現。

2、勞動部說明略以：本部研擬訂定合理工時相關指引，業經邀集交通部民航局、航空業勞雇團體、地方主管機關及學者專家，於104年1月至8月間召開六次會議，然因勞資雙方歧見大，憾未能達成共識。

(五)綜上，勞動基準法第84條之1係因工作者之工作型態、工作內容或工作時間之特殊性，適用勞動基準法有窒礙難行之處，故立法者特予以排除適用，例外同意勞資雙方得另行約定勞動條件，並由勞工行政主管機關進行把關審查。惟有關航空公司空勤組員合理之工作時間，常有認定之爭議，民航局訂定之「航空器飛航作業管理規則」，就有關飛航人員之飛航時間、值勤時間等亦訂有不同之相關規範。勞動部前於104年1月至8月間邀集民航局、航空業勞雇團體、地方主管機關及學者專家，召開六次會議，研擬訂定合理工時相關指引，然因勞資雙方歧異，尚未能達成共識。為避免各縣市政府審查基準不一致導致勞資雙方無所適從，或有經營成本競爭不相等，或有勞工因不同工時限制產生權益受損情形，中央主管機關應儘速訂定一致標準，以落實保

障航空公司空勤組員合理之工作時間。

三、桃園市空服員職業工會於105年6月24日發動罷工事件，自該工會向桃園市政府申請調解，並經該府調解勞資雙方不成，至辦理投票作業及展開罷工，已經歷共52天。交通部為因應罷工事件，多次邀集民航局及中華航空召開會議掌握動態並加強與員工溝通，並請民航局適時成立應變小組。惟仍發生罷工事件，中華航空除全盤接受該工會提出之7項訴求，接續也接受中華航空企業工會提出的8項訴求，估計每年增加人事成本約18億元，因該罷工事件而取消航班計225架次、受影響旅客計47,744人次；因班機停飛，營收損失約3億元；賠償損失約計2.87億元；並造成中華航空商譽嚴重受損。顯見交通部、民航局及中華航空，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。

(一)有關桃園市空服員職業工會(下稱空服員工會)因不滿中華航空片面更動勞動條件等勞資爭議，提出7項訴求，並於105年6月8日起進行罷工投票，並自6月24日起開始罷工，該事件相關機關應變處置歷程如下：

- 1、105年5月3日空服員工會因報到地點變更等7項主張與中華航空之爭議，向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解。
- 2、105年5月27日桃園市政府勞動局召開調解會議，雙方針對空服員工會所提之7大訴求逐項進行討論溝通，惟勞資雙方無法達成共識，調解不成立。中華航空即發函請桃園市政府依職權交付仲裁，該府於同年6月2日函請中華航空依勞資爭議處理法秉持誠信原則進行自治協商，並請資方積極回應勞方所提訴求，主動與勞方持續對話，

以提升勞動條件、穩定勞動關係並保障勞方團結、協商及罷工權。該府說明未依職權交付仲裁，係避免壓縮勞資雙方協談之空間與機會，妨礙勞方依勞資爭議處理法第53條及54條合法行使罷工權。基於勞資爭議處理法第1條及第2條之原則，該府在尊重勞工自主的前提下，對勞工爭取權益之活動給予必要協助，故不同意逕依職權交付仲裁。

- 3、交通部於105年5月30日及6月13日多次邀集民航局及中華航空高層召開會議掌握動態，會中要求中華航空即刻著手加強執行員工溝通事宜、針對空服員工會所提訴求無法接受部分提出說帖、以最壞之情境預為研擬因應方案等項；同時亦要求中華航空基於公司治理妥予應處外，並指示民航局預為研提說明資料供行政院參處。
- 4、交通部民航局於105年5月30日成立緊急應變專案小組並召開第1次會議，後分於6月3、21、23、24(早、午、晚、夜間各1次)、25日，合計召開9次緊急應變會議。
- 5、空服員工會於105年5月31日到交通部遊行並遞交7項訴求陳情書，交通部要求民航局及中華航空積極應處，以確保飛安與消費者權益。
- 6、105年6月4日空服員工會函桃園市政府，表示擬依勞資爭議處理法第54條規定，於6月8日~6月21日在臺北、桃園及高雄辦理罷工投票，6月14日及6月16日該府勞動局分別派員到臺北場及桃園場關心罷工投票之情形。
- 7、空服員工會於105年6月24日0時開始罷工後民航局4次緊急傳真中華航空，要求必須立即加強妥適處理旅客權益之事項。

- 8、交通部於105年6月24日上午配合行政院指示，通過新任何煖軒董事長與謝世謙總經理，即由新領導團隊處理後續協商等事宜。
- 9、中華航空何煖軒董事長於105年6月24日中午到任後，於14時至中華航空臺北分公司向現場罷工員工進行喊話及說明，另勞動部於16時召開勞資雙方協調會，勞資雙方展開協商，針對中華航空勞方所提之7項訴求皆已達成初步共識，空服員工會旋於晚間22時45分宣布罷工結束。

(二)本院詢問時，相關機關對於本次罷工事件相關應變處理情形之說明：

- 1、桃園市政府王安邦局長稱：罷工時期依程序進行，可預估何時發生罷工。據空服員工會的幹部轉述表示，如果之前，中華航空答應其中一、二項，就可能不會罷工。另罷工不是一件容易的事，是一種經驗，勞工運動未來會越多，資方要有準備增加溝通成本。
- 2、勞動部稱：針對空服員工會罷工事件，應朝向公司有無輕忽勞資爭議問題及拖延處理時間、目的事業主管機關有無積極督導事業等方向改善。不應單純檢視工會「無預警」爭議行為，而影響其爭議行為合法性。
- 3、交通部稱：為因應此次罷工事件，交通部於掌握醞釀罷工相關訊息，即已多次邀集民航局及中華航空高層召開會議掌握動態，並請民航局適時成立應變小組，同時要求中華航空加強執行員工溝通事宜，須以最壞情況擬定應變計畫，積極應處。民航局於105年5月30日即成立緊急應變專案小組並召開第1次會議，罷工事件前後歷經召開9次緊急應變會議，密切掌控。另有關空服員報到

地點，有請中華航空讓步，中華航空基於管理立場未讓。交通部於接獲工會宣布啟動罷工訊息時，隨即指示民航局、中華航空及桃園機場公司啟動應變機制，並通報行政院等相關單位。併請民航局要求中華航空評估受影響之航班、確實清點航班報到組員人數、妥處旅客簽轉及退票等事宜，請民航局持續進行組員派遣查核、協助協調他航加入旅客疏運、旅客客訴等，及請桃園機場公司及各航空站協調航警維持機場秩序等，務必於確保飛安原則下，將對旅客影響降至最低。另在罷工事件結束後，即要求中華航空於最短時間內恢復航班，並妥善處理受影響旅客賠償事宜。

(三)空服員工會罷工事件，該工會提出7項訴求，並與中華航空達成共識；罷工事件後，中華航空企業工會(下稱華航企業工會)也提出的8項訴求及與中華航空達成共識，相關訴求及達成共識情形如下：

1、空服員工會與中華航空之7項訴求及共識：

項次	訴求	達成共識
1	反勞動基準法第84條之1迫害；除越洋航線，全面回歸勞動基準法保障。	1. 已經簽署勞動基準法第84條之1約定書之會員向空服員工會表達解除原約定書時，由個別會員簽名或蓋章，由該工會代為向公司提出解除原約定書之意思表示，公司應與前開會員合意解除。 2. 公司在未與該工會完成勞動基準法第84條之1約定書內容之協商前，公司不得與個別空服員簽署勞動基準法第84條之1約定書，若公司與該工會就勞動基準法第84條之1約定書內容達成協議，公司始得依該協議與個別空服員簽訂勞動基準法第84條之1約定書。
2	不得更改會員現行報到地點及工作時	1. 報到地點及工時計算基準恢復至105年6月1日前之狀態： (1)高雄分公司組員報到時間恢復為起飛前110分鐘，報離時間恢復為落地後60分鐘，自105年7

	間計算方式。	<p>月1日開始實施。</p> <p>(2)桃園起飛航班報到地點恢復為臺北、桃園併行，報到時間恢復為起飛前140分鐘，報離時間恢復為落地後60分鐘，自105年7月1日開始實施。</p> <p>2. 公司日後如欲變更報到地點及工作時間計算方式，應經空服員工會同意。</p>
3	保障年休123天、月休8天ADO、每季休假30天。	公司保障除特別休假日數外，每年度排休假123天，每季30天，每月8天ADO每季結算，如未休足應休日數，應補休3倍天數，以XL方式於1年內補足。
4	國定假日出勤雙倍工資。	國定假日當天出勤，依勞動基準法相關規定給付雙倍工資(每日工資以基本薪加60小時飛行加給/30)。
5	外站津貼每小時5美元，非本會會員不得享有。	<p>1. 不分越洋或區域航線，「外站津貼」自105年7月1日起先調升至每小時4美元，自106年5月1日起再調至每小時5美元。</p> <p>2. 公司應嚴格執行非會員不得享有第1點「外站津貼」調升之待遇，會員名單應以空服員工會提供之名單為準。</p> <p>3. 公司如有提高非會員之空服員第1點「外站津貼」之情事，公司應再提高相同金額之「外站津貼」予會員，例如：公司將非會員之空服員之「外站津貼」由每小時2美元提高至每小時4美元時，則公司應同時提高會員之空服員之「外站津貼」由每小時5美元提高至每小時7美元。</p> <p>4. 公司如有違反第3點約定之情事，就其差額應按法定利率2倍計算之遲延利息給付予會員。</p>
6	實施考績雙向互評。	雙方同意組成專案委員會，研擬實施空服員考績雙向互評制度及細節，相關機制及辦法由公司於2個月內與空服員工會完成協商。
7	給予空服員工會之代表、理事、監事會	<p>1. 空服員工會之理事、監事於工作時間內有辦理與中華航空會員員工事務必要者，理事或監事得於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務。</p> <p>2. 空服員工會之會員代表於出席會員代表大會</p>

務假。	或臨時會員代表大會時，得請公假出席。
-----	--------------------

2、華航企業工會與中華航空之8項訴求及共識：

項次	訴求	達成共識
1	恢復全體員工年度晉支，並追補原凍結之年資。	同意恢復年度晉支，追補部分再予檢討。
2	全體員工(包含機師)交通時間併入工作時間計算。	客艙組員交通時間對薪資部分較無影響，中華航空同意機場工作獎金調升為2,000元，臺灣地區地勤人員均享有，發放方式比照原機場津貼。
3	空勤差旅費一律調升至每小時5美元，提升生活品質，所有機師及客艙組員條件一致。	企業工會將窮盡調解、團協協商、仲裁或訴訟等一切途徑，保障會員獲得公平待遇。
4	調高空勤差旅費之支出，公司其餘員工也必須受到同等照顧，要求地勤津貼調整至15,000元整。	105年7月1日起加發地勤津貼5,000元，106年5月1日起再加發5,000元，時薪人員則折半發給。
5	保證全公司員工年度休假日為123日，國定假日上班兩倍薪資。	同意國定假日上班兩倍薪資；同意一體適用年度排休123天。
6	提高時薪人員的福利與待遇。	考績正常者，得視其意願轉為正職；時薪人員之三節獎金比照正職人員發放。
7	提高現有證照津貼另加6,000元整，機場人員代理津貼為5,000元整，並將所有相關職場證照落實津貼給予。	調整證照津貼最高另加6,000元整，機場人員代理津貼最高至5,000元整。
8	外派人員津貼不變，另提供住宿及交通。	另將提供外站住宿及交通津貼。

(四)空服員工會罷工事件，該工會提出7項訴求，並與中華航空達成共識，上開協議每年約增加5.5億元支

出；罷工事件後，華航企業工會也提出的8項訴求及與中華航空達成共識，上開協議每年約增加12.16億元支出，其對於中華航空影響及事前評估情形：

- 1、中華航空整體營運成本仍以油料、機隊使用成本為最大宗，人事成本約佔14%至15%間。兩次勞資協商結果在營運條件無重大變化下，估計每年增加人事成本約18億元，佔成本比重變化不大，佔年營業額比重則約1%左右。由於單位人事成本增加確將增加中華航空營運負擔，然中華航空已進行營運策略調整與績效提升計畫，在確保飛安與服務品質前提下，透過包括調整營運策略與航網、組織整併、作業系統化及低階工作外包，提升作業流程效率與生產力，以精實人力資源配置等，同時持續推展開源節流措施，使有效緩減公司人事成本壓力，掌握經營績效。
- 2、中華航空於協議前皆已就空服員工會7項議題，及華航企業工會8項議題進行評估。空服員工會於105年6月24日發動之罷工事件，影響47,744人次之旅客行程，對中華航空造成營收損失約3億、賠償損失約計2.87億元。考量罷工時間愈長，對中華航空負面影響愈鉅，尤恐損及旅客對中華航空之信心，故中華航空以能讓空服員儘快回到工作崗位來解決旅客輸運為主要目的。華航企業工會會員均為中華航空員工，如集體休假或罷工等抗爭行動，動員幅度將更大，受影響的層面也將更廣，為避免企業工會抗爭活動再次影響旅客疏運及公司營運，同時亦能激勵所有員工，故同意企業工會8項訴求。

(五)本次空服員工會與中華航空間於本(105)年5月3

日因報到地點變更等7項訴求所生之爭議，向桃園市政府提起調解之申請，期間經勞資雙方自行協商，該府復於5月27日依法進行調解，並經調解不成立後，勞動部及交通部邀集雙方再行協商，仍無法達成共識。自空服員工會向桃園市政府申請調解，並經該府調解勞資雙方不成，至辦理投票作業及展開罷工，已經歷共52天。交通部為因應罷工事件，多次邀集民航局及中華航空高層召開會議掌握動態，並請民航局適時成立應變小組，同時要求中華航空加強執行員工溝通事宜，須以最壞情況擬定應變計畫，積極應處。民航局於105年5月30日即成立緊急應變專案小組並召開第1次會議，罷工事件前後歷經召開9次緊急應變會議，密切掌控。交通部於接獲工會宣布啟動罷工訊息時，隨即指示民航局、中華航空及桃園機場公司啟動應變機制，並通報行政院等相關單位。併請民航局要求中華航空評估受影響之航班、確實清點航班報到組員人數、妥處旅客簽轉及退票等事宜，請民航局持續進行組員派遣查核、協助協調他航加入旅客疏運、旅客客訴等，及請桃園機場公司及各航空站協調航警維持機場秩序等，務必於確保飛安原則下，將對旅客影響降至最低。惟本次罷工事件發生時，中華航空評估其影響後，除全盤接受空服員工會提出之7項訴求，接續亦與華航企業工會提出的8項訴求達成共識，估計每年增加人事成本約18億元，該罷工事件，並取消航班計225架次、受影響旅客計47,744人次；因班機停飛，營收損失約3億元；賠償損失約計2.87億元；並造成中華航空商譽嚴重受損。顯見交通部、民航局及中華航空，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。

四、民用航空運輸涉及大眾生命 safety 及重大公共利益，為兼顧勞工罷工權利與社會公眾利益，勞動部應廣泛蒐集各界意見，妥予研議評估及考量罷工預告制度之可行性，以期確保工會合法、正當行使罷工權，並兼顧消費者保護之原則，完善勞資爭議處理流程。

(一)本次空服員工會罷工事件，影響旅客人次，自105年6月24日至26日止，因罷工事件而取消之航班計225架次、受影響旅客計47,744人次；因班機停飛，營收損失約3億元；賠償損失約計2.87億元。對於此次罷工事件造成之影響，相關法制有無應予加強檢討改善之處，依本院諮詢相關學者意見，部分認為可採罷工預先公告方式規範，以兼顧勞工罷工權利與社會公眾利益：

- 1、贊成部分行業罷工要有預告制及冷卻期，但德國沒有此規定¹²。
- 2、有些產業的執行業務的特殊性，例如救護人員醫師開刀，在執行業務過程罷工要有預告制¹³。
- 3、各國對於罷工沒有法律規定，於發生罷工時，依實務案例，法院的判決，形成法官法；而歐美工會是自己訂立罷工守則，不一定預告雇主，但員工要告知雇主自己要罷工。罷工要預告的立法有討論，但工會認為預告就沒有突襲效果。工會要罷工，雇主可能會知道，且有罷工之前置程序，本次中華航空的律師接受訪問時稱，空服員工會並未有真的突襲，因為罷工投票的時間長達9天。本次罷工投票時間很長，又開票有媒體關注，並早已有風聲，暑假安排出遊請留意可能會罷工，所以未違反比例原則，是否任何行業都要

¹²銘傳大學法律學院劉○○教授

¹³中正大學勞工關係學系馬○○教授

預告雇主或某些行業要預告雇主，立法者可以討論¹⁴。

(二)有關罷工預告制度，交通部意見：

- 1、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；亦未有規範工會須事先預告罷工方式、地點、時間、人數等資訊。然勞資爭議處理法第55條第1項規定：「爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之」，若工會通過罷工投票通過後，採取突襲性罷工讓雇主措手不及，將導致顧客權益嚴重受損，並使航空公司營運受到嚴重衝擊，造成重大損失，而有違反誠實信用原則及權利不得濫用原則情形。
- 2、國際勞工組織理事會結社自由委員會(Committee of Freedom of Association)認為：「罷工權利行使的前提包括應有預告期、於特殊情況下應提供最低服務、應注意罷工過程之人員與場所安全，以及應維護非罷工之工作權利等。」
- 3、參考國外先進國家對於罷工權的保障與規範：法國規範有罷工預告期，讓旅客能充分準備因應；日本規定，罷工事件可能妨礙經濟運作或國民日常生活，可發出緊急限制50天內不得罷工；義大利規定，工會發起罷工前10天，應對管理部門、政府單位通知罷工細節，而罷工期間，勞資雙方都被賦予提供最低服務的義務¹⁵。國際勞工組織下設的「結社自由委員會」規定，罷工應有預告期、善用調解與自願仲裁機制、維護非罷工者工作權等原則。臺灣針對自來水、電力、醫院、銀

¹⁴政治大學法學院林○○教授

¹⁵資料來源：勞動部-罷工與必要服務的規範與實踐（各國必要服務條款設計之研究分析）。

行等行業規定，罷工前勞資雙方須約定必要服務條款，但尚未包括交通運輸相關機制，得使勞工罷工權與消費者權益都可受到維護，此部分可作為後續檢討改善。

- 4、考量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，建構罷工預告制度確有助降低對民眾基本運輸需求之重大公益造成衝擊。

(三)有關罷工預告制度，勞動部說明：

- 1、針對空服員工會罷工事件，應朝向公司有無輕忽勞資爭議問題及拖延處理時間、目的事業主管機關有無積極督導事業等方向改善。不應單純檢視工會「無預警」爭議行為，而影響其爭議行為合法性。同時提出罷工預告制度不僅將使集體勞動法制所欲保障勞工權利之行使實質落空，更是不利於工會合法、正當行使罷工權。
- 2、至國外制度中，「日本」¹⁶對具強烈公益性質之事業單位，得由內閣評估提請總理大臣指定，並經國會同意後，該等工會於1年內欲行使罷工行為，需預告後始得為之；惟該國判決多數見解亦認為，具有影響國民經濟及日常生活之公益事業單位，縱無預告罷工，仍不被視為非正當行為，受有民、刑事免責保障。又「德國」認為罷工係為暫時、以造成雇主損害而施壓及以回復原有關係與狀態為目的之行為，惟罷工若直接造成顯失比例、不論對於雇主或第三人發生重大憲法法益之損害，恐有違反比例原則之虞，然應依個案事實認定之。

¹⁶ 日本勞調法第37條第1項規定：「關於公益事業之事件，相關的當事人要進行爭議行為時，必須在其爭議行為10日前將其內容通知勞動委員會及厚生勞動大臣。」

(四) 綜上，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。

五、本次空服員工會罷工事件，勞動部於105年6月24日召開勞資雙方協調會協商，針對中華航空勞方所提之7項訴求達成共識，雙方之共識是否成立團體協約，容有爭議。惟我國勞工運動之發展，尚屬啟蒙階段，而罷工有教育的意義，有助於集體勞動關係的建立。本次罷工是彼此互相的學習，雙方會更加成熟於集體勞動的協商，應以正面態度來看待本次事件，以促進發展更加諧和。相關處理過程，均可供後續勞資爭議處理之參考，勞資雙方應藉此事件相互學習，才能共創雙贏。

(一) 本次空服員工會罷工事件，勞動部於105年6月24日召開勞資雙方協調會，勞資雙方展開協商，針對中華航空勞方所提之7項訴求達成初步共識，空服員工會旋於晚間22時45分宣布罷工結束。惟雙方協商會議達成之協議是否成立團體協約，容有爭議。本院諮詢相關學者意見：

1、可視為團體協約：於6月24日的罷工，中華航空及該工會簽訂協議，本件是由勞動部調解，當時何煖軒董事長答應7個訴求，惟未注意到簽定文書之性質，才發生勞雇第2次爭議是否是團體協約問題。如果認定為團體協約，勞方就要遵守團體協約不能再罷工了。如果主張非團體協約，依

團體協約法第19條、第23第1項規定，認為雙方未簽定團體協約，該工會仍然可以再罷工，雙方只是債權債務的關係。¹⁷

- 2、雙方沒有成立團體協約：何煥軒董事長是臨危受命，其先找空服員工會談，當天下午會談，為了要快速解決罷工，所以工會的7訴求全部同意，該工會認為資方已經答應訴求所以是團體協約，勞動部的函釋是否為團體協約，視雙方的締約的真意，會談當時也不是以團體協約的意思來協談，所以沒有成立團體協約。7點訴求雙方有共識，並達成協議，但工會認為是團體協約，資方認為只是協議。當時若是以團體協約進行協商，紀錄都會記載為團體協約，但本件紀錄並未記載為團體協約。¹⁸

(二)桃園市政府說明：

- 1、空服員工會與中華航空協商會議達成協議之紀錄得否視為當事人間之團體協約，具團體協約之法律效力一案，本府勞動局105年7月19日函請勞動部釋示，勞動部同年7月26日函復內容略以：「……有關案內所詢協商會議達成之協議是否視為團體協約或調解成立等疑義，仍請貴局參考前揭法令規範本權責先行探究雙方當事人於達成該協議時有無簽訂團體協約之本意，再就個案事實逕予判定。」
- 2、本府依勞動部釋示於105年8月11日函請中華航空股份有限公司提出與空服員工會於105年6月24日達成協議時，有無簽訂團體協約本意之說明及踐行團體協約法相關程序之佐證資料。該公司

¹⁷銘傳大學法律學院劉○○教授

¹⁸文化大學法律系邱○○教授

函復內容略以：「……105年6月24日董事會臨時會議『決議通過授權何煖軒董事長全權處理本次罷工事件』，故公司代表所獲之授權係為罷工事件之止息，而非團體協約之協商，公司並無與空服員工會簽訂團體協約之意。105年6月24日與空服員工會簽署之會議紀錄係為解決雙方當時之勞資爭議，而無依團體協約法相關程序協商簽訂之情事。且依團協法規定，協商代表以工會或雇主團體之會員為限，然依協商會議紀錄所示，空服員工會代表似非皆該工會之會員。」

- 3、空服員工會函請本府依團體協約法備查105年6月24日之協商會議紀錄，未符前法規範之協商程序、效力之立法目的及其重視誠實信用之協商原則，且雙方當事人對於達成協議時有無簽訂團體協約之本意並無合致。綜上，本府於105年9月19日函復工會備查其協商會議紀錄。

(三)勞動部說明：

- 1、本次空服員工會依法於本(105)年6月22日進行罷工投票並取得罷工權，復於6月23日宣告隔日展開罷工行動，本部郭國文政務次長赴集會會場與工會代表持續溝通後，工會表達願與中華航空針對訴求續行研商，爰本部基於雙方對罷工訴求之爭點有再行溝通之意願，立即於罷工首日(6月24日)邀集勞資雙方會談溝通，終於當日就工會所提之訴求達成共識，並就共識部份作成會議紀錄，由雙方簽署，紛爭順利解決。
- 2、本案爭議期間，本部多次協助勞資雙方就工會所提各項訴求進行溝通，當事人任一方皆未有提及溝通若有共識，是否進行團體協約之簽訂；基於本案當事人雙方於溝通過程中皆未表示是否有

意願簽訂團體協約，本部於該日（6月24日）會議進行中，並未就協商代表、協商議題及授權程序等法定程序要件，先行協助雙方進行確認。爰桃園市政府函詢本部有關本案協議是否為團體協約時，本部於105年7月26日函復該府，應協助雙方確認是否有簽訂團體協約之真意。

- (四)為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，勞動部定有團體協約法。該法第2條規定，團體協約：指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。依該法所規定協商程序要件成立之團體協約，即具有該法團體協約之效力。本次空服員工會罷工事件，勞動部於105年6月24日召開勞資雙方協調會，勞資雙方展開協商，針對中華航空勞方所提之7項訴求達成初步共識，空服員工會旋於晚間22時45分宣布罷工結束。依勞動部說明，因本案當事人雙方於溝通過程中皆未表示是否有意願簽訂團體協約，勞動部於該日會議進行中，並未就協商代表、協商議題及授權程序等法定程序要件，先行協助雙方進行確認。爰桃園市政府函詢勞動部有關本案協議是否為團體協約時，勞動部函復桃園市政府，應協助雙方確認是否有簽訂團體協約之真意。嗣經桃園市政府認定，空服員工會函請該府依團體協約法備查105年6月24日之協商會議紀錄，因未符該法規範之協商程序、效力之立法目的及其重視誠實信用之協商原則，且雙方當事人對於達成協議時有無簽訂團體協約之本意並無合致，而函復工會備查其「協商會議紀錄」。本次罷工事件，勞動部於105年6月24日召開勞資雙方協調會協商，雙方之共

識是否成立團體協約，容有爭議。惟誠如本院諮詢學者所說：「罷工有教育的意義，有助於集體的勞動關係的建立。」¹⁹、「本次罷工是彼此互相的學習，雙方會更加成熟於集體勞動的協商，建議要以正面態度來看待本次事件，以促進發展更加諧和，是一個學習的成果。」²⁰相關處理過程，均可供後續勞資爭議處理之參考，勞資雙方應藉此事件相互學習，才能共創雙贏。

¹⁹ 文化大學法律系邱○○教授

²⁰ 中正大學勞工關係學系馬○○教授

參、處理辦法：

- 一、調查意見一、二，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 二、調查意見三，提案糾正交通部、交通部民用航空局。
- 三、調查意見四、五，函請勞動部參處。
- 四、檢附派查函及相關附件，送請交通及採購委員會、財政及經濟委員會聯席會議處理。

調查委員：王美玉

仇桂美

中 華 民 國 1 0 5 年 1 2 月 日