

# 無情打壓與工人權利

胡博硯

(東吳大學法律學系助理教授)

## 目次

- 一、秋後算帳與違法解僱
- 二、公務員情況相同
- 三、人力資源與勞動條件

### 一、秋後算帳與違法解僱

近期中華航空公司企業工會第三分會，即空服員工會，於該公司台北分公司前舉辦「年終尾牙『憐荒』餐會」。其原因在於，中華航空於今年營收高達1497億、油價降低超過50%，年終獎金卻只有2萬<sup>1</sup>。雖然中華航空公司解釋該公司年終獎金應約為10萬元<sup>2</sup>，但此種解釋方式不被勞方所接受，事實上來說關於中華航空公司年終獎金計算的爭

議，也不是第一次<sup>3</sup>。換言之，這樣的活動實際上來說是一個抗爭行動，然而，在抗爭之後參與該活動的中華航空公司業工會第三分會與機師工會幹部會遭該公司停飛<sup>4</sup>，對此中華航空公司指出，「一般空服訓練都很重視情緒管理與遵守紀律，因為空服員在機上可能會遇到情緒失控的旅客，必須有很好的情緒管理才能應付；但上街抗議的空服員未依正常管道與公司溝通，還使用激烈的方式抗爭，已不符空服員應有的情緒管理」。然而，此一作法引起所謂秋後算帳的質疑，經過工會與聲援民眾的抗爭最後中華航空讓步允許這些幹部回到工作崗位上面。工會幹部率領會員對抗資方遭到資方秋後算帳一事已經不是新聞，最早，1988年曾茂興先生領導桃園客運

<sup>1</sup> 〈航空業者今年獲利倍增，可望創4年新高，激勵航空股價逆勢飛揚〉，財訊快報，<http://www.investor.com.tw/onlinenews/NewsContent.asp?articleNo=14201501300069>，最後瀏覽日期：2015/2/1。

<sup>2</sup> 〈華航：年終獎金至少10.5萬元〉，聯合新聞網，<http://udn.com/news/story/6/668972>，最後瀏覽日期：2015/2/1。

<sup>3</sup> 〈華航員工薪資年終超好康？機師爆：說謊成性〉，NOWnews 今日新聞網，<http://www.nownews.com/n/2013/01/18/336374>，最後瀏覽日期：2015/2/1。

<sup>4</sup> 〈華航遭暫停飛空服 加強情緒管理〉，中央通訊社，<http://www.cna.com.tw/news/ahel/201501270122-1.aspx>，最後瀏覽日期：2015/2/1。

員工罷工抗議，最後導致其被解僱。其後中國時報也曾經對於工會幹部採取違法解僱措施<sup>5</sup>。解僱勞工並非必然違反法律規定，但是必須合於勞動基準法第 11 條與第 12 條之規定<sup>6</sup>。前述中國時報的作法在判決中一覽無遺，台灣台北地方法院 97 年度勞訴字第 79 號判決即指出中國時報的作法為「94 年 12 月間，被告（中國時報）以優退後再回聘為由，誘使 16 名校對組組員申請優退，95 年 1 月起，校對組僅剩下伊一名員工，為解決校對組人力不足之問題，被告乃將新聞與廣告之校對工作分別移轉給編輯部及廣告部辦理，完全剝奪伊之工作，並於 95 年 3 月 24 日裁撤校對組，繼於 95 年 3 月 27 日以虧損為由預告資遣伊。惟依被告所公佈之「95 年度中時編輯部自請退離專案」可知，94 年度人力精簡，

<sup>5</sup> 參見台灣台北地方法院 97 年度勞訴字第 79 號判決。

<sup>6</sup> 第 11 條規定，「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

第 12 條規定，「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之」。

各部門均已達成精簡目標，被告即無資遣伊之必要。伊於 94 年 12 月 13 日至 95 年 4 月 10 日逾 10 次向被告表達留任或願調職其他單位之意願，然被告寧可應徵新人，或將工作機會保留給薪資較低之臨時工，亦不願安置伊」。

## 二、公務員情況相同

切勿以為因爭取自身權益而被整肅者僅有勞工，受有公務員身分保障之人也有類似之情況。高雄市消防隊員徐○堯，為爭取消防員的合理工時，向行政法院提起訴訟，卻遭高雄市政府打壓，以不同理由在 3 個月內處以兩大過、六小過、六申誡將其免職。徐本人向考試院公務人員保障暨培訓委員會請求救濟後，我們才逐步地得知高雄市消防局如何荒謬的理由加以懲處，例如以其請病假卻前往高雄大學上課為由，將其以曠職為由加以處分。但徐某陳述為病假乃是在家休養並且從事復健行為，而高雄大學更無提供徐某上課紀錄，何以消防局即可認定其為曠職。又徐某向媒體說明該事件梗概，高雄市消防局認為其杜撰事實，但考試院公務人員保障暨培訓委員會卻指出，「是再申訴人（徐○堯）如向新聞媒體陳述上開內容，尚非全然無據」<sup>7</sup>。另一方面，去年 9 月消防員權益促進會曾舉辦凱道公祭活動，桃園縣消防局卻要求所屬各大隊徹查去年 9 月曾經前往凱道參加公祭的消防員，以阻止消防員出面參與爭取權益的抗爭。凡此種種可以看出，不管是桃園市

<sup>7</sup> 103 公審決字第 0323 號復審決定。

或者是高雄市均不願意所屬人員對其指示有所違抗。

然而，缺乏與基層溝通的消防主管機關雖然編列大筆預算購買設備，卻與基層要求有所落差，例如資源最好的消防局是台北市，今年緊急就會業務編列 3940 萬元，設備部分有救護背心、錄音筆 15 萬 8000 元可是基層要求的是可以防水、透氣及防焰的救護夾克。消防署今年編列 100 萬補助直轄市與各縣市，雪地搜救訓練及充實雪地救援裝備器材計畫。直轄市分配 50 萬元，其他各縣市 50 萬元。比較難以想像的是，高雄市、台南市會下雪嗎？也就是我們編列裝備預算但卻未能花在刀口上<sup>8</sup>。

### 三、人力資源與勞動條件

在本次華航的抗爭事件中，其實又牽涉到一個問題，如何爭取權益。中華航空公司認為空服員爭取權益應該回到公司內部管道。其實比較好奇的事情是，何以以上街頭抗爭不屬於體制內的救濟管道。試問，何以依據集會遊行法之規定聲請集會遊行即不屬於體制內之手段。同樣的，勞工組成工會爭取其權益為工會法所允准。另外工會法第 35 條並規定，「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」。然而，法律的規定並無法阻止雇主對於工會要求的忽視。

事實上來說，這些作法都被認為是一種非正常的手段，因為對於雇主來說我說你聽，這是唯一的方法。對比我們的人力資源政策，一方面須稱人力資源的重要性，但卻不尊重其勞動權益，如此矛盾作法，何能提升我國產業競爭力呢？

筆者留學國是德國，中華航空是唯一往來台灣與德國的航空公司，當年在法蘭克福機場第一次要回國度假，看到熟悉的飛機，悅耳的問候，心理面的激動無法形容。中華航空就這樣載著多少留學生從寶島台灣來到這個學術的殿堂，再從這個工業、法治大國帶著多少畢業生回到西太平洋上的福爾摩沙貢獻所學。

中華航空就是這樣滿載著我的情緒往來我的留學國以及我的祖國之間。這群來往接送服務我們的人應該得到他們合理的待遇，這就是我們卑微的要求而已。同一片天空下，我為我曾經跟他們一起來往兩地感到榮耀。翱翔天際，我們一定會再相遇。

<sup>8</sup> 〈署長，這些事，你對不起罹難的消防隊員〉，Buzz Orange 報橘，<http://buzzorange.com/2015/01/21/director-you-sorry-for-firefighter/>，最後瀏覽日期：2015/02/01。