

2016 華航空服員罷工

桃園市空服員職業工會

社會運動的定義與特色

指一群人採取**有組織、有目標、有計畫**的方式，
來**推動或阻止**社會產生某種改變的過程。



透過組織進行



倡議特定價值
理念與目標



由人民發起
的行動



常採取**體制外**
的策略

華航集團 勞資爭議歷史

- ◆ 2005 空服員首次走上街頭 (反超時、積欠加班費…)
- ◆ 2011~2013 合理年終、合理工時、拒絕紅眼航班
- ◆ 2014 控訴紅眼航班
- ◆ 2015 抗議年終過低
- ◆ 2015 華潔洗滌罷工事件
- ◆ 2015 華航機師罷工投票
- ◆ 2016 空服員罷工、531大遊行
- ◆ 2018-2019 機師罷工

2016 空服員 史上首次罷工 始末

- ◆ 5.5 新制：6/1起，空服員報到地點由松機改成桃機，要求簽署責任制約定書
→ 休息時數不足
- ◆ 5.13 工會與150空服員前往勞動部抗議
- ◆ 5.31 三工會+員工大遊行抗爭、苦站
- ◆ 6.10 協商破裂，工會啟動罷工投票
- ◆ 6.21 投票結果 會員2548/2638 投票，
2535同意 (99.5%贊成)
- ◆ 6.23 宣布 6/24 零時起罷工

	空服員訴求	華航回應
1	外站津貼 2美元/小時 → 5美元 → 非會員不得享有	比照機師 3美元/小時
2	不得更改會員現行報到處 及工時計算方式	其他華航員工皆桃機報到 或可加班費給付門檻降低

「外站津貼」是一種飛國際航程時，以小時計費發給空服員的津貼，又稱「日支費」，航空界習慣稱「Per Diem」。



◆ 6.23 宣布 6/24 零時起罷工，持續三天

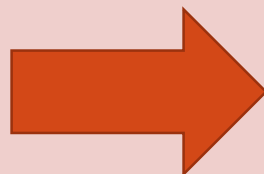
◆ 6.27 零時起復工

空服員訴求	華航回應	談判結果
外站津貼 2美元/小時 → 5美元 → 非會員不得享有	比照機師 3美元/小時	分段實施 2016.7.1，先給4美元 2017.5.1調成5美元 僅限工會會員適用， 禁止「搭便車」
不得更改會員現行報到處及工時計算方式	其他華航員工皆 桃機報到 或可加班費給付 門檻降低	松機報到

勞動三權

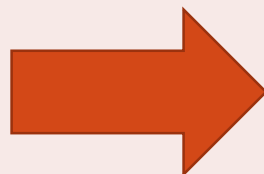
勞動三法

團結權



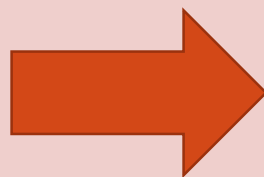
工會法

協商權



團體協約法

爭議權(罷工權)



勞資爭議處理法



1. 會吵的孩子有糖吃？
2. 華航地勤人員可以比照辦理？
3. 若資方給予未加入工會的勞工享相同利益會有什麼影響？
4. 侵害「消極勞動自由」？
5. 違反「同工同酬原則」？
6. 侵害雇主與非會員的勞動契約內容之自由？

餘波盪漾

工會：桃園市空服員職業工會
資方：中華航空股份有限公司
主管機關：勞動部

1. 工會幹部三人被約談並懲處解僱、三大過等處分
2. 華航公司一併調高非會員員工的外站津貼
3. 華航調高非會員的外站津貼→會員請求給付外站津貼
(2016.7~10月之外站津貼(+2)，計美金26,813,834元)
4. 華航請求撤銷該協議 & 請求撤銷暴力行為

桃園市空服員職業工會敗訴

判決理由：

- ◆ 當時參加協商時，有律師等非工會會員(即 2 名律師、2 名別的工會幹部)參與，依《團體協約法》第8條第1、2項規定**不能為團體協約**，只是《民法》規範的**一般性集體協議**；
- ◆ 若非團體協約，則不能以禁搭便車限制第三人權益，故當時簽訂的**禁搭便車條款並沒有效力**，而雇主可以給予其他沒有參加工會的勞工一樣的津貼。

隱憂

當華航的員工正想要團結起來跟資方談判的時候，卻出現了重重的阻礙。尤其是**法院的判決**！

勞工們不再願意加入工會，恐使台灣的工會無法存續
與保障集體勞動權的理念背道而馳

極有可能使勞工團結與資方對等談判的狀況不復存在
台灣的工會、團體協約等法律機制，將淪為有名無實

前大法官 黃越欽 著作 《勞動法新論》

「工會人士經過辛苦努力和代價爭取權利和福利時，這些不參加工會的人(俗稱搭便車)雨露均霑，坐享其成；從某種意義來看，幾乎是消極團結權之濫用，藉以獲得不當利益。」