

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國108年3月13日印發

院總第 1352 號 委員提案第 23003 號

案由：本院委員趙正宇、鄭寶清、顏寬恒等 17 人，有鑑於近年來社會勞動意識抬頭，工會罷工情形屢有所見，為同時兼顧我國勞工之罷工權益及平衡罷工行動對社會之影響，故參酌美國、日本等國關於罷工預告期之規定，提案增設罷工預告期之相關規定；此外，鑒於過去曾發生雇主於工會通過罷工投票後，即提起法律訴訟意圖阻礙罷工進行，或以替代人力取代罷工人員職務，以削弱罷工力道之相關情事，為免類似情形再度發生，並為保障勞工之相關勞動權益，爰擬具「勞資爭議處理法第五十四條、第五十四條之一及第六十三條之一條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、有鑑於近年來我國工會罷工情形屢有所見，惟因罷工行動之突襲性易影響社會大眾之日常生活，又參酌美國、日本、義大利等國均針對罷工設有預告期之規定，規定罷工前應有三至十天之合理預告期間，以讓社會大眾得有適當反應期間，爰提案修正第五十四條，增設工會罷工須有十天之預告期間，以平衡工會之罷工權及一般民眾之相關權益。
- 二、鑑於過去曾發生工會之罷工表決通過後，雇主即針對該罷工決議提出法律訴訟，意圖妨礙罷工行動進行；又為避免雇主於罷工期間另招募替代人力從事與罷工會員相同或相似之職務，以妨礙或削弱罷工力道，爰新增第五十四條之一，以保障工會之罷工權益並完善我國相關法制。
- 三、為避免雇主規避相關規定，妨礙罷工進行或聘僱替代人力，爰增訂第六十三條之一，增訂違反相關規定之罰則。

提案人：趙正宇 鄭寶清 顏寬恒

連署人：李俊偲 葉宜津 陳賴素美 陳歐珀 張宏陸

立法院第 9 屆第 7 會期第 5 次會議議案關係文書

蔡易餘 李麗芬 呂孫綾 郭正亮 張廖萬堅  
陳靜敏 林俊憲 洪宗熠 何志偉

勞資爭議處理法第五十四條、第五十四條之一及第六十三條之一  
條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第五十四條 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。</p> <p><u>工會依前項取得全體會員過半數同意後，應於罷工開始十日前向主管機關預告罷工日期。</u></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。</p> <p>提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。</p> <p>第二項及第三項所列之機關（構）及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定</p>	<p>第五十四條 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。</p> <p>提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。</p> <p>第二項及第三項所列之機關（構）及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定之；前項基本語音通信服務之範圍，由目的事業主管機關定之。</p> <p>重大災害發生或有發生</p>	<p>有鑑於近年來我國工會罷工情形屢有所見，惟因罷工行動之突襲性易影響社會大眾之日常生活，又參酌美國、日本、義大利等國均針對罷工行動設有預告期之規定，規定罷工前應有三至十天之合理預告期間，以讓社會大眾得有適當反應期，爰提案修正第五十四條，增設工會罷工須有十天之預告期間，以平衡工會之罷工權益及一般民眾之相關權益。</p>

立法院第 9 屆第 7 會期第 5 次會議議案關係文書

<p>之；前項基本語音通信服務之範圍，由目的事業主管機關定之。</p> <p>重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。</p>	<p>之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。</p>	
<p>第五十四條之一 工會宣告罷工後，雇主不得以任何形式禁止、限制或阻礙罷工之籌備或進行。</p> <p>工會宣告罷工後，雇主不得僱用替代人力從事與罷工會員相同或相似之職務。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、鑒於過去曾發生工會之罷工表決通過後，雇主即針對該罷工決議提出法律訴訟，意圖妨礙罷工行動進行；又為避免雇主於罷工期間另招募替代人力從事與罷工會員相同或相似之職務，以妨礙或削弱罷工力道，爰新增第五十四條之一，以保障工會之罷工權益並完善我國相關法制。</p>
<p>第六十三條之一 違反第五十四條之一規定，造成罷工之籌備或進行受阻礙者，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰鍰。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為避免雇主規避相關規定，妨礙罷工進行或聘僱替代人力，爰增訂第六十三條之一，增訂違反相關規定之罰則。</p>