

從臺鐵產業工會依法休假懲處案談 三個勞動人權問題

蕭農瑀

臺灣鐵路產業工會秘書長

摘要

為了抗議臺灣鐵路管理局不合理的工時制度，臺灣鐵路產業工會於 2017 年的農曆年假期發動「依法休假」，但卻遭致臺鐵當局的大規模懲處。本文以此次懲處案為基礎，討論勞工同意權、意見表達以及基層公務人員被迫服從錯誤政策的人權問題，藉以說明勞工在與資方協商時所處的弱勢處境。

關鍵字

勞動基準法、臺灣鐵路產業工會、依法休假、勞資會議

「臺灣鐵路產業工會」（以下簡稱臺鐵產工）的發牌日期是 2016 年 9 月 6 日。當天，工會聚集了 400 多名員工到交通部進行第一次抗議活動，理事長王傑拿出臺北市政府勞動局發出的牌照，證明這個新世代工會的合法性，而活動則在交通部的牆上貼滿「累」字表達憤怒後結束。毫無疑問的，這個工會的動力來自於華航空服員 6 月份罷工之後，越來越多年輕受雇者看到改變的可能性：包括組織新形態的產職業工會是可能的、對抗原本爭取勞工權益不足的企業工會是可能的、提升勞動條件也是可能的。

很快的，臺鐵產工面臨第一個到來的中秋節。很多幹部對於「依法休假」躍躍欲試，這多少是因為絕大部分臺鐵員工都聽過 2003 年那場企業工會大型「依法休假」罷工投票的事蹟，因此也相當程度認定「依法休假會讓資方有壓

力改革」，以及「依法休假不會有懲處」。經過多方討論建議，再加上當時行政院一度表現出要建立定期溝通機制的態勢，2016年的中秋節，臺鐵產工決定暫停依法休假。可是再過幾個月，臺鐵產工卻親身經歷行政院、交通部和鐵路局拖延擺爛的德行，所以就在2017年的農曆年，也是工會成立後第一個農曆年，決定發動而且真正執行了「依法休假」。除夕當天，分別在北中南三個火車站召開記者會，向國家表達對臺鐵「日夜休輪班」、「例假非一曆日」等工時制度的強烈不滿。然而，跟許多基層鐵路勞工聽到的傳說故事不同，臺鐵局不但沒有作任何制度上的改變，更直接以懲處回應抗爭的勞工，光是立刻被記曠職的人數就達到337人。

接下來的事情，對於一群只是想改變不合理規定的鐵路勞工來說，是非常艱辛而且殘酷的路：超過一整年的時間，最多的時刻超過200人被懲處，大過143人，兩小過1人，一小過57人，連帶的就是考績丙等以及部分會員年終獎金遭砍。臺鐵產工對內要處理會員沮喪的心情，協助各式各樣會員權益平反的文件；對外要不斷挑戰臺鐵局依舊不合理的工時制度，配合戰鬥工運系統的步伐參加反勞基法修惡的抗爭，¹繼續接受各種會員申訴案。²除此之外，還要面對企業工會幹部的嘲笑。工會幹部和會員就是在這條華路藍縷的路上，艱困地前進。

第一個問題：「被決定」的工會同意權？

《勞基法》給予工會許多事項的同意權，包括加班、女性夜間工作、變形工時等；而2018年1月通過的各種「修惡」，包括七休一鬆綁、輪班間隔縮短等等，工會也都有同意權。但是，《勞基法》中對於這些同意權的給予時效，甚至內部決定機制，卻完全沒有規定，所以臺鐵產工成立後，針對各種超時問題提出抗議或檢舉，臺鐵局總是會不斷強調已和企業工會達成協議。在年輕鐵路勞工的理解中，這無疑是雙方聯手「出賣」了基層勞工的利益。

1 2017年12月23日全國各工會團體舉辦的「我過勞血汗、你功德個屁」大遊行，臺鐵產工理事長王傑擔任開場活動的主持人。

2 2017、2018年臺鐵產工會就員工宿舍棉被換洗、會員不當調動、宿舍蓮蓬頭與冷氣壞掉長期未修理和排班問題等議題，在全臺灣各地提出勞資爭議調解申請，其中部份獲得解決，其餘仍繼續爭取中。

許多勞工無法理解的是，為什麼屬於「我」的同意權，卻可以在未經過「我」的同意下就被交出去？而不管是「工會」還是「勞資會議」，為什麼只要經過百人的會員代表大會就可以決定？而且同意權給予後的效力更及於未來進入臺鐵的勞工？可以看到，這樣的世代矛盾勢必難以解決。剛進入職場，薪水較低且被迫接受這樣不合理的工時制度的年輕受雇者，普遍強烈感受到不平等與矛盾。

第二個問題：依法休假被懲處，勞工沒有權利表達意見？

在前面提到 2017 年臺鐵產工協助會員權益各式各樣的平反行動中，最關鍵、也最令人沮喪的，應該就是向勞動部申請的不當勞動行為裁決案了。這個編號為「106 年勞裁字第 8 號案」的裁決結果，認定臺鐵產工發動的依法休假有權利濫用疑慮，無視工會在 1 月 1 日當天經過臨時會員代表大會決議後立刻發文給鐵路局，並於媒體公開告知依法休假的事實，堅持認定鐵路局原先並不知情，因此裁決臺鐵對依法休假的員工記曠職並非打壓工會活動。最後裁決委員會主張，未來臺鐵員工可以在國定假日前七天申請休假，並「呼籲」臺鐵局不要懲處這次依法休假的會員。然而，非常可惜的是，這兩件事情都未如裁決委員會的期待。臺鐵產工在高雄運務段的會員於 2018 年春節申請國定假日休假遭到駁回，³ 而超過 200 名會員仍舊被懲處。正義和權利，對於臺鐵員工來說仍是那班誤點的火車。

從 2017 年初臺鐵產工的案件，以及遠東航空工會年底的解僱案中，都可以看到裁決委員會對於勞工使用「依法休假」這個手段在空間上趨於限縮。當然，近年臺灣在許多戰鬥工會的努力下，完成了許多令人敬佩的罷工行動，包括華潔洗滌工會罷工爭取到每月 5,000 元調薪，空服員工會罷工提高外站津貼，爭取 123 天假日，美麗華高爾夫球場的工會罷工阻擋了資方的連續資遣。可是事實是，並非所有的工會都有條件發動罷工，許多勞工發動「依法休假」，其實是在工會組織實力不足以罷工，但是對於惡質資方的管理無法再忍

3 必須說明，其實原本有更多的臺鐵產工會員申請 2018 年春節休假遭到駁回，但在工會發動「募集遭駁回」班表的行動之後，許多會員的假因此獲准。但這種抗爭壓力達成的效果，未必有長期的保障，所以我們仍然強調國定假日休假權是那班誤點的火車。

受時，所採取的不得已手段；臺鐵產工的農曆年休假與遠東航空空服員請假皆是如此。基本上，罷工是勞資對決，但上述狀況甚至應該被理解為勞工最後的吹哨，是企業內言論及表達意見自由的一環。在近年交通運輸業頻頻發生重大事故的臺灣，我們為什麼不能給這些受雇者多一個示警的哨子？

第三個問題：公務人員，注定是服從錯誤政策的那群？

相對於勞雇關係中的「指揮監督」，公務人員在特別權力關係底下是命令與服從。但是我們不禁要問，這種服從是不是無底限的服從？政策可能傷害他人或自己時，公務人員也需要服從嗎？

近年來臺灣公部門各區塊受雇者的勞動意識逐漸抬頭，並且紛紛發動抗爭，最重要的原因就是人力不足下，工時過長甚至殉職的狀況不斷發生。從 2015 年的新屋火災殉職案、苗栗郵差在送信的機車上死亡、2017 年的臺鐵張姓車長過勞死，再到 2018 年平鎮火災殉職案，年輕基層公務員的工作似乎不再是金飯碗，反而變成不可承受的重。

從上述的狀況討論下來，我們可以看到大多的年輕公務員面臨日益嚴峻的勞動條件；《勞基法》一再「修惡」，蔡英文政府完全背棄上任前對於縮短工時、扭轉低薪、保障過勞勞工、鼓勵組工會的承諾。當受雇者起身抗爭，政府卻大規模懲處，明確地在防堵臺灣受雇者依法休假。講到這裡，當然不是要大家抱持著失敗主義、甚麼都不要做，依法休假的行動雖艱辛，誠然降低了工時，卻也造成實際的改變。

《勞基法》越修越惡，又給予御用工會更多同意資方惡劣勞動條件的空間，政府也對抗爭製造各種寒蟬效應，這些都考驗著受雇者的組織實力。誤點的臺鐵員工權益和基層受雇者的勞動人權（無論是公務員或是勞工），都還有很長一段路要趕上。

On Three Disputes Concerning Workers' Rights: 2017 Campaign of the Taiwan Railway Union

Nong-yu Shiao

Secretary General, Taiwan Railway Union

Abstract

During the 2017 Lunar New Year vacation, the Taiwan Railway Union initiated a “take a vacation legally” campaign to protest against the unreasonable working hours set by the Taiwan Railways Administration. However, many protestors were punished by the Administration. Based on this case, this essay explains the difficult situation the laborers faced by discussing the issues regarding their rights to agree and to express their opinion as well as their forced obedience to wrongful policies.

Keywords

Labor Standards Act, Taiwan Railway Union, “take a vacation legally” campaign, labor-management conference
