

職業工會適用 我國罷工投票規範之研究^{*} ——德國法制之啟示

邱羽凡^{**}

摘 要

我國職業工會自 2011 年新勞動三法實施後，逐步朝向自主化與多元化的發展，並發展出不同於以往勞健保職業工會模式的工運路線，亦有進行罷工之事例出現，此均讓職業工會適用罷工規範的相關問題開始受到矚目。勞資爭議處理法第 54 條第一項規定：「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。」此一規範限制工會於宣告罷工前，應先經過罷工投票且取得全體工會會員過半數同意。由於職業工會具有「跨廠場、跨企業」以及「結合相關職業技能之勞工」二大特點，職業

DOI：10.3966/252302982019030004004

^{*} 本文為科技部研究計畫「職業工會罷工權之行使與限制——比較法之觀點」（計畫編號：105-2410-H-009-063）之研究成果之一，本文之初稿曾發表於勞動視野協會與新竹縣產業總工會於 2018 年 2 月 3 日主辦之「從近期重大勞資爭議事件檢討我國罷工法制研討會」，感謝與談人劉冠廷律師、張詠善律師與黃慧甄理事提供之與談意見，作者同時衷心感謝二位匿名審稿人之寶貴修改意見，使本文更加完整，惟一切文責仍由作者自負。另感謝吳典融、陳婕瑜、陳奕安、林帝辰與宋庭語之研究協助。

^{**} 國立交通大學科技法律學院助理教授；德國哥廷根大學法學博士。

投稿日：2018 年 5 月 23 日；採用日：2018 年 9 月 13 日

工會應如何在罷工投票中適用「全體過半數」之規範，迭生爭論。本文分析德國法上相關討論，釐清罷工投票程序的目的在於實現工會民主，故「全體會員過半數」應以爭議範圍中的工會會員為全體會員的範圍，而違反罷工投票規範應屬工會違反對於會員的義務，不應導出罷工違法以及讓雇主取得對於工會或勞工請求損害賠償之權利。現行勞資爭議處理法第54條第一項將罷工投票規範置於勞資爭議處理法的爭議行為章之中，實有導引讓人誤解罷工投票之組織（工會）內部效力要件為外部效力之問題，故立法上應將罷工投票事項回歸為工會依章程自主所保障的權限，以落實工會內部的直接民主，而不宜再將規範工會與其會員間的事項與勞資爭議處理法中的罷工合法要件併列，造成不當限制工會與勞工之罷工權的結果。

關鍵詞：職業工會、爭議權、罷工、罷工投票、勞資爭議處理法
第54條第一項



Cite as: 4 NCTU L. REV., March 2019, at 119.

The Study on the Application of the Regulation of Strike Ballot in Craft Unions and the Implication of German Labor Law

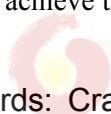
Yu-Fan Chiu *

Abstract

Since the latest collective labor laws came into effect in 2011, craft unions which used to take care of the labor insurance and health insurance in the past, now become more independent and diverse, and even lead strikes. As a result, this phenomenon raises issues about how the procedural requirement for a strike to be applied on craft unions. Article 54, section 1 of the Act for Settlement of Labor-Management Disputes provides “A craft union shall not call a strike and set up a picketing line unless a strike has been approved by more than half of the members in total via direct and secret balloting,” which means a craft union should hold a poll, and get more than half of members’ approval before calling for a strike. However, professional unions are consist of members whose occupations are same, but from different enterprises. Therefore, how should “half of members’ approval” from a professional union be counted? Through analyzing German laws, this paper

* Assistant Professor, School of Law, National Chiao Tung University; Dr. jur., Göttingen University, Germany.

clarifies that the purpose of voting procedures is fulfilling “democracy in craft unions.” Therefore, the base number of “over half of members’ approval” should only include the number of members concerning the instant dispute. In addition, defying such procedure only resulted when a union violates its obligation toward members. Employers cannot claim for any compensation resulting violation of the procedural requirement of a strike. Due to placing Article 54, section 1 of the Act for Settlement of Labor-Management Disputes in the chapter of the Industrial Action, people often misunderstand the voting procedure as an issue of external rather than internal effect. Hence, the Act for Settlement of Labor-Management Disputes should not regulate the relationship of a craft union and its members, as it will unreasonably limit the right to strike of a craft union and its members. Article of the craft union should have the full autonomy in regulating the procedure of vote to strike in order to achieve the goal of direct democracy in a craft union.

 Keywords: Craft Unions, Right to Dispute, Strike, Strike Ballot, Article 54, Section 1 of the Act for Settlement of Labor-Management Disputes

1. 前言

我國自 1929 年訂立工會法以來，即訂有職業工會之組織類型，然職業工會與產業工會、企業工會相較，長久以來持續呈現差異極大之發展，職業工會自解嚴迄今，其會員人數與工會數目一直居於首位：迄 2018 年 9 月底為止，全國有 3,374,009 人加入工會，然其中職業工會之工會會員人數即占 2,702,503 名，企業工會會員人數僅為 584,812 名，產業工會會員人數更只有 86,694 名；全國工會數目總計 5,543 間（包含聯合組織）中，職業工會、產業工會與企業工會之數目分別為 4,177 間、202 間與 900 間¹。易言之，我國基層工會組織中有 75.3% 為職業工會、3.64% 為產業工會、16.23% 為企業工會。不過，職業工會雖為我國工會組織之主體，然在過去幾十年來卻幾乎未曾發揮工會所擔負的團體協商或為爭議行為的職能，功能上反而多侷限於勞健保業務之承辦，而被定位為勞健保代辦處²。此一情形隨著我國工會逐步朝向自主化與多元化的發展，以及自 2011 年 5 月 1 日新工會法實施後產生變化，有愈來愈多的新興職業工會產生，例如桃園市空服員職業工會、桃園市機師職業工會、桃園市機場地勤人員職業工會、臺北市醫師職業工會、各縣市的社會工作人員職業工會與教師職業工會等，其均呈現跳脫過去傳統職業工會以勞健保業務為本位的發展，2016 年 6 月桃園市空服員職業工會與 2018 年 8 月間桃園市機師職業工會針對中華航空公司所發動之罷工與罷工投票（Urabstimmungen），更進一步展現職業工會在爭議行為範疇中的能動性。

不過，因我國職業工會迄今尚未擺脫勞健保工會的角色，桃園市空服員職業工會的罷工行動引發我國關於職業工會行使罷工權之合法性的討論，與

¹ 勞動關係——工會，勞動統計查詢網：https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx（最後點閱時間：2019 年 1 月 20 日）。

² 黃程貫，勞動法，頁 55（2001）。

論上亦有認為法律上應排除職業工會進行罷工³，學者王惠玲於「我國職業工會功能之探討」乙文即提出：「由於（本文按：職業工會）會員成份複雜，除加入勞保外，並無集體之勞動者意識，因此協商功能相當低，此點與學理上工會成立之目的，在於與雇主協商以提高會員之勞動條件，顯然大不相同。……現行職業工會在形式上雖具有工會之名，但在實質上並不具備工會成立要件，是否仍得作為勞動法上當事人，在學理上產生相當大之疑義。⁴」實則，我國工會法不論於 2011 年修訂前後，對於職業工會之組織與會員資格要件均未有所變動，限於以結合相關職業技能之勞工為組織對象（工會法第 6 條第一項第三款），但我國於 1951 年依據臺灣省職業工人保險辦法開辦勞工保險，並接續於 1957 年實施勞保條例後，「無一定雇主之職業勞工」得以職業工會為投保單位參加勞保，迄 1988 年勞保條例修訂進一步將「自營作業而參加職業工會者」納為強制保險對象，不具有僱傭關係身分之自營作業者亦取得進入職業工會的法律依據，各縣市職業工會紛紛成立以辦理無一定雇主勞工、自營作業者勞健保業務，工會組織與保險業務結合的結果，即是讓職業工會在我國各類型工會中一直占據數量上的優勢⁵。不過，具固定雇主之職業勞工此一身分的勞工，本符合工會法第 6 條第一項第三款所訂之「結合相關職業技能之勞工，所組織之工會」的職業工會會員資格要件，僅所招收之會員因不符合勞工保險條例（以下簡稱「勞保條例」）第 6 條第一項第七

³ 蔡瑞麟，「論職業工會可否罷工——附論禁搭便車條款之效力」，台灣法學雜誌，第 299 期，頁 37-40（2016）。

⁴ 王惠玲，「我國職業工會功能之探討」，政大勞動學報，第 6 期，頁 7（1997）。

⁵ 有關職業工會的功能與檢討，參見同前註，頁 6-7；江文玲，「職業工會應為勞工運動的起點——擺脫『保險代理人』的偏差認知——專訪中華民國全國駕駛員職業總工會秘書長黃淑惠」，台灣勞工季刊，第 22 期，頁 71-75（2010）；李耀泰，「商品化影像勞動下的工會行動：紀錄片職業工會的案例」，政大勞動學報，第 26 期，頁 2-12、36-41（2010）；許驥洪，「職業工會組織與活動之研究：以雲林縣職業工會為例」，台灣勞動評論，第 4 卷第 1 期，頁 29-42（2012）；茆昔文，「我國職業工會發展困境初探」，台灣勞工季刊，第 14 期，頁 54-61（2008）；徐廣正，「轉型期間職業工會面臨的問題及其因應之道」，勞工之友，第 492 期，頁 20-23（1991）。

款所訂之「無一定雇主或自營作業而參加職業工會者」的被保險人資格，而不得由其所加入職業工會來投保勞工保險，而傳統職業工會為配合投保勞工保險之資格要件，於招收會員時反而以違反工會法的方式，排除具一定雇主的企業勞工，改以吸收大量無從屬性（包含人格上與經濟上從屬性）工作者為會員，讓職業工會的會員高度分散而結構鬆散，工會不但無從找尋協商對象，本身亦因會員組成分子異質性過高而難以聚凝會員團結行動的力量，傳統職業工會之會員結構與角色定位實為我國社會保險政策下的產物。

易言之，我國職業工會淪為勞健保工會，此並非工會法對於會員資格限制規範的結果，而是職業工會以勞保條例排擠工會法之適用，前述之桃園市空服員職業工會招收中華航空公司或長榮航空公司等航空公司之空服員為會員，即是以具固定雇主之勞工為對象所組織成的職業工會，此類職業工會雖然與傳統職業工會之會員結構迥然不同，但反而為符合工會法規範之職業工會定義下的工會組織，傳統職業工會無法發揮罷工功能的原因，毋寧是職業工會悖離工會法招收會員的結果，但法理上並無否認職業工會之「工會性」及其行使罷工權的正當性⁶。再觀察我國勞動三法（工會法、勞資爭議處理法、團體協約法），工會法與團體協約法均有針對企業工會、產業工會與職業工會不同工會組織的特別規範⁷，惟獨於勞資爭議處理法（以下簡稱「勞爭

⁶ 進一步之分析，參見邱羽凡，「勞動三法與臺灣工會動員模式變遷之研究——以職業工會為中心」，發表於「2018年臺灣社會學會年會研討會」，頁9-13（2018）。

⁷ 例如工會法第6條第一項明訂教師不得加入企業工會：「工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。」又例如團體協約法第6條第三項：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受

法」)中未區分工會類型，亦可證立法者係有意識地不區分工會組織類型，而讓包含職業工會之各工會組織一體適用爭議行為法。

在肯定職業工會為集體勞動關係當事人的前提下，進一步應探究者為其適用我國集體勞動法各規範上的問題。在罷工的問題上，由於職業工會具有上述之跨廠場組織特性，與我國傳統之企業工會或廠場工會不同，亦讓職業工會有適用爭議行為法上的疑義。易言之，職業工會罷工之問題並非在於爭執職業工會是否為罷工權適格當事人，而是將職業工會置於我國罷工規範之中有無扞格之處致無法適用的疑義，相關爭議之一即為適用勞爭法的爭議行為章中關於罷工投票規範的問題。在2016年6月桃園市空服員職業工會罷工中，特別受到關注者亦為工會罷工投票程序之問題，例如學者朱武獻即曾投書提出：「桃園市空服員職業工會推動罷工固然於法有據，但是桃園市空服員職業工會發動罷工的主體是『華航的空服員』，卻令華航以外的長榮、復興等其他國籍航空的空服員一起參與投票決定華航空服員是否可以罷工？罷工團體的正當性及合理性顯有疑義。⁸」由於我國對於罷工的規範／限制甚多，本文以下將以近年來我國各職業工會罷工事件所引發的罷工投票問題為主題，就職業工會適用罷工投票的問題為分析，且因除了職業工會之外，現行工會法中的產業工會亦是跨廠場之工會組織，故本文之部分結論亦得供產業工會進行罷工時參考。

僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。」

8 朱武獻，學者觀點——論罷工團體的正當性，2016年6月15日，工商時報電子報網站：<http://www.chinatimes.com/newspapers/20160615000087-260202>（最後點閱時間：2018年9月12日）。另有關2018年8月間桃園市機師職業工會所舉行之罷工投票，亦有論者提出：「桃園市機師職業工會與資方協商破裂後，舉行罷工投票，研擬發動罷工，華航日前已向法院提出訴訟，主張職業工會不存在罷工權、罷工決議不成立；有律師認為，因為可能出現A公司來決定B公司是否罷工的情況，不符合規定。」投票通過就能罷工？律師、學者看法不一，2018年8月8日，聯合報電子報網站：<https://udn.com/news/story/11311/3296528>（最後點閱時間：2018年9月12日）。

2. 勞動三法修訂與我國罷工投票規範之變動

2.1 我國罷工限制規範簡介

於修訂後勞動三法實施前（即 2011 年 5 月 1 日前），我國的罷工法律規範散見於該三法之中，其中的主要規範為舊工會法第 26 條：「勞資或僱傭間之爭議，非經過調解程序無效後，會員大會以無記名投票經全體會員過半數之同意，不得宣告罷工。工會於罷工時，不得妨害公共秩序之安寧，及加危害於他人之生命財產與身體自由。工會不得要求超過標準工資之加薪而宣告罷工。」勞動三法修訂後，罷工法律統一訂於勞爭法之「爭議行為章」；另外，維持調解、仲裁期間與團體協約存續期間的和平義務規範於勞爭法與團體協約法（以下簡稱「團協法」）之中（勞爭法第 8 條與團協法第 23 條第一項）。

整體而言，一起合法的罷工共須符合八項限制規範：1. 須工會始得為之；2. 須有調整事項之勞資爭議；3. 須該爭議業經過調解程序且無結果；4. 經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意罷工；5. 應依誠實信用及權利不得濫用原則為之；6. 爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉；7. 勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為；8. 團體協約當事人及其權利繼受人，不得以妨害團體協約之存在或其各個約定之存在為目的，而為爭議行為。上列要件之前四項屬於罷工進行時應具備的積極要件，後四項則為罷工時不得牴觸的消極要件，學說上⁹則是以罷工主體、目的、程序與手段之限制為分類，此一分類方式與上列八項罷工要件之對應如表 1 所示。

⁹ 黃程貫，「我國罷工合法要件之探討」，月旦法學雜誌，第 107 期，頁 46-58（2004）。

表1 現行法中罷工限制規範一覽表

罷工限制	勞爭法「爭議行為章」之規範	說明（與舊勞動三法規範之差別）
主體	須工會始得為之（勞爭法第54條第一項）。	與舊工會法第26條相同，未修正。
目的	須有調整事項之勞資爭議，權利事項之勞資爭議，不得罷工（勞爭法第53條第一項）；雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定成不當勞動行為（勞爭法第53條第二項）。	舊工會法第26條僅要求須有勞資或僱傭間之爭議，未明文限制應為調整事項爭議，亦未明文排除權利事項得為爭議目的。 新法另新增得就不當勞動行為爭議為爭議行為。
程序	須該爭議業經過調解程序且無結果（勞爭法第53條第一項）。	與舊工會法第26條相同，未修正。
	經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意罷工（勞爭法第54條第一項）。	舊工會法第26條要求須舉行會員大會並以無記名方式進行罷工投票，且罷工投票之結果須有全體會員過半數之同意。
	勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為（勞爭法第8條）。	與舊勞爭法第8條相同，僅增加裁決期間亦負有和平義務。
手段	爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之（勞爭法第55條第一項）。	舊工會法第26條要求罷工不得妨害公共秩序之安寧，及加危害於他人之生命財產及身體自由，已刪除。
	爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉（勞爭法第56條）。	本項為新增之罷工限制。

資料來源：本文自製。

與舊法相較，勞動三法對於罷工之目的、手段與程序上之限制均有調整¹⁰，僅罷工主體限制為「工會」此項未有變動。在罷工目的上，勞爭法第

¹⁰ 有關新爭議法對於罷工限制之分析檢討，參見張鑫隆，「勞資爭議處理法之變革——以爭議行為之限制為中心」，台灣法學新課題（七），頁216-243（2009）；劉士

53 條第一項、第二項一方面將罷工目的限制為調整事項爭議，明文排除權利事項；另一方面則新增工會得就不當勞動行為爭議此類權利爭議事項進行罷工；在罷工程序上，新法維持調解程序先行原則（勞爭法第 53 條第一項），以及罷工投票之程序限制（勞爭法第 54 條第一項），但取消了須以舉行會員大會之方式進行投票的限制。罷工限制規範中變動較大者，毋寧為罷工手段限制，舊工會法第 26 條要求罷工不得妨害公共秩序之安寧，及加危害於他人之生命財產及身體自由的限制已刪除，新法則新增必要服務條款約定的規範（勞爭法第 56 條），且明訂所有的爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之（勞爭法第 55 條第一項）。在勞爭法爭議行為章的解釋適用上，由於舊勞動三法時代受到國家承認之工會組織為職業工會與產業工會，但傳統職業工會以代辦勞健保為主要業務，實與勞動三法所保障之集體勞動權無關，已如上述，而舊產業工會在 2011 年 5 月 1 日前，於實務上則被限制於廠場之中（廠場工會）¹¹，官方統計亦於 2011 年 6 月底始出現跨廠場的產業工會組織¹²；簡言之，跨廠場的工會組織在 2011 年實施新勞動三法前在我國幾乎不存在，亦為我國實務所不熟悉，而有以「外部工會」稱之¹³。

豪，「勞動三法修正後罷工規範之研究」，中正大學法學集刊，第 51 期，頁 141-171（2016）。

¹¹ 1975 年 7 月 13 日所發布之工會法施行細則第 6 條第一項規定：「本法第六條所稱之產業工人及職業工人，係指同一廠場或同一交通運輸公用事業內，各部分不同職業之工人，在合理工作程序上，共同完成生產品或勞務之集體工作之工人及同一職業同一技術之工人。」易言之，依循工會法施行細則之操作，勞工只能組織同一廠場的產業工會。參見林佳和，「我國工會制度之謎：為何產業工會變成廠場工會？——兼論工會法改革中的產業工會與強制入會問題」，勞動與法論文集 I（勞動法理論基礎與法制發展、同盟與集體勞動法），頁 313-314（2014）。

¹² 迄 2011 年 6 月底，我國產業工會僅有 10 間。參見勞動關係——工會，勞動統計查詢網：https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx（最後點閱時間：2019 年 1 月 20 日）。

¹³ 賀陳旦：自己爭權益 不應由外部工會代勞，2017 年 8 月 1 日，中央通訊社電子報網站：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/201708010372.aspx>（最後點閱時間：2018 年 12 月 22 日）。該篇論者指出：「賀陳旦今天接受媒體訪問時說，過去台灣對工會並

由於長期以來我國爭議行為場域中只有廠場工會，忽略了資本主義先進國家多是以產業工會（Industriegewerkschaften）為工會主軸，德國聯邦勞動法院更直接指出，工會應為具有獨立性（Unabhängigkeit）的組織，不受國家、雇主、教會或政黨之控制，所以原則上不承認企業工會的工會地位，因為當工會以單一企業為組織範圍時，工會會員的身分將受到該企業主人事權的掌控而喪失獨立性¹⁴，我國的企業工會或廠場工會其實為工會運動所應淘汰的組織類型。此外，因我國勞工多數受僱少於 30 名員工之規模的企業，組織企業工會其實亦有結構上的困難，而職業工會之組織範圍不限於單一企業而易跨過 30 人之成立門檻，且縱使企業之中已有企業工會，亦不妨礙勞工再組織職業工會，加上同一職種員工的工作型態較為相近，利益較為一致而進行組織，這些特點都讓職業工會具有一定的組織優勢，甚至能成為與企業工會相互抗衡的力量。2011 年後新興的職業工會在此條件逐一興起，則在新興工會型態與傳統廠場工會組織型態迥異下，跨廠場工會組織應如何適用過去以廠場工會為對象所設計出的爭議行為規範，即有待釐清。

2.2 罷工投票規範之修訂

就本文所欲探討的罷工投票程序問題，舊工會法第 26 條第一項規範工會「應召開會員大會以無記名投票經全體會員過半數之同意而宣告罷工」，其規定罷工投票須以會議之方式進行，且限於以「會員大會」的形式，投票方式則應採無記名之方式。此一規定係著眼於罷工為一影響重大的決定，故規定應有實際會員人數的過半數同意，而非僅是出席會員的過半數同意，以示慎重。然而，工會法要求罷工投票應以會員大會之方式來進行，並於會議

無健全的態度，也缺乏透明程序，他認為應視外部工會為工運專家，交通業員工應感謝並學習，將工會運作內化，不是將所有權益都託付給與自己在法律責任上沒有共同關係的團體，這樣有如放棄自己的權益。」

¹⁴ BAG 14.12.2004 AP Nr. 1 zu TVG. § 2 Tariffähigkeit = NZA 2005, 697. Vgl. auch Hartmut Oetker, in: Jacobs/Krause/Oetker/Schubert, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., 2013, § 2 Rn. 33 ff.

中進行之，此對於廠場工會組織而言難度相對較低，然於交通、電力或石油等工會組織區域遍及全臺的大型企業工會，或是跨企業之產業、職業工會，工會一旦欲依法舉行會員大會以進行罷工投票，勞工將須於同一時段停止工作以參與會議，此將產生實質罷工之效果而難以進行；再者，一旦得出席之勞工人數減少，此將因為罷工投票結果繫於全體會員總數之過半數為認定，而非以出席之會員總數之過半數，則在勞工難以於同一時間前來開會下，出席投票的人數將受到限制而降低，則於計算母數不變下將使得過半數的可能性大為降低¹⁵。

若法律規範罷工投票之目的在於確立探知會員支持罷工意向的程序，法律之規範應採取儘量能夠讓所有勞工表達意願的方式，而不應採取可能導致

¹⁵ 黃程貫，前揭註2，頁266。2008年7月17日中時工會所舉行的罷工投票差距5票即是基於此規範之結果，當時工會會員中有117票贊成、21票反對。其除了因中時員工分散於北、中、南三地即有不易召開會員大會的問題，243個會員中有152人親自出席會員大會，然於正式投票程序中，有會員為了趕回去上班而無法參與投票。參中時工會罷工案：117票贊成、21票反對，但距合法罷工門檻仍差5票！罷工案未通過，工會深表遺憾，2008年7月17日，苦勞網網站：<http://www.coolcloud.org.tw/node/23926>（最後點閱時間：2018年9月12日）。為克服此項罷工限制，中華電信工會於2004年12月5日所舉行之罷工投票，即基於「工會會員數逾二萬八千多人，如以集會方式召開會員大會進行罷工投票，勢必造成大量人力、物力支出，甚至產生實質罷工之效果」之理由，改採視訊方式之折衷方式於全國北、中、南三個地點同時舉行會員大會並進行罷工投票，當時之行政院勞工委員會亦肯認之，僅要求該視訊會議應達到與全體會員定點召開會員大會及會員親自出席之同等效果，並應兼顧會員之自主意志，由會員親自投票，勞動部（前行政院勞工委員會）民國93年11月30日勞資一字第0930059731號函：「1.關於貴會與○○股份有限公司之勞資爭議如經調解無效後，擬依工會法第26條規定，召開會員大會以無記名投票方式進行罷工投票一節，如貴會該次之會員大會以全體會員定點之方式召開，確實有礙室難行，始得以全體會員召開視訊會議之方式為之。2.該次會員大會以視訊會議方式召開時，須達到與全體會員定點召開會員大會及會員親自出席之同等效果，並應兼顧會員之自主意志，由會員親自投票，不得委託。3.另如以視訊方式召開該次會員大會，其實施及執行方式、具體內容等，基於工會自主原則，應經會員代表大會決議通過。」

勞工表達意願受限的方法。工會會員大會以勞工同時出席會議為要件，產生實行上的困難，並非適合達到此目的之有效手段，修法過程亦有意見認為：

「工會召開會員大會是一高難度門檻，尤其須輪值輪勤之行業勞工欲透過罷工爭取權益，工會必須費盡氣力縝密規劃，並且耗費龐大經費動員會員投票，才有可能勉強過關取得合法罷工權……。由於現行法律對罷工行為之規範非常嚴苛，此次修法便將工會欲議決罷工，須召開會員大會之規定，修正為由工會進行直接、無記名投票議決即可」¹⁶。2011 年修訂的勞爭法第 54 條第一項已刪除會員大會之要件，修訂為「經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意」，此一修法解決了上述問題，應值肯定。

然而，接續的問題為，勞爭法第 54 條第一項並未按工會類別為不同規範或是針對職業工會為特別限制，其所規定之罷工程序即應一體適用於企業工會、產業工會及職業工會，故職業工會欲宣告罷工亦應先循此一程序，亦即先經會員全體過半數之同意，再由工會宣告罷工，而職業工會為跨廠場、跨企業之單一職業別的勞工組織，勞爭法第 54 條第一項「全體過半數」之全體與半數所指範圍為何？此適用於企業工會時，因工會組織範圍與企業範圍一致而無疑義，即該企業中參與企業工會之人數的二分之一，但職業工會一方面為跨企業之組織，組織上以招募複數企業之員工為原則，但另一方面職業工會為單一職種之組織，以組織相關職業技能的勞工為限，因此勢必僅會組織一企業中之特定職業的勞工為會員、而非企業中的全體勞工，並且以跨企業組織的方式為之。以桃園市空服員職業工會為例，理論上其可能組織中華航空、長榮航空與遠東航空等航空業中的空服員為會員，然於桃園市空服員職業工會發動罷工投票時，應如何依勞爭法第 54 條第一項辦理，以符「全體過半數同意」之要件？此外，邇來實務上迭有工會提高罷工投票同意之門檻，設定高於五成會員同意之法定門檻為宣告罷工的條件，其合法性為何？

¹⁶ 參見陳委員秀卿書面意見，立法院第 6 屆第 6 會期衛生環境及社會福利委員會第 8 次全體委員會議紀錄，立法院議事暨公報管理系統：https://lci.ly.gov.tw/LyLCEW/communique/final/html/96/84/LCIDC01_968401_00021.htm（最後點閱時間：2018 年 9 月 12 日）。

均有疑問，本文以下將進一步討論之。

3. 職業工會適用勞爭法第 54 條第一項罷工投票要件之分析

勞爭法第 54 條第一項規定：「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。」依此項規定，工會應以直接、無記名投票之方式辦理罷工投票，並達到會員全體過半數同意，工會始得宣告罷工。職業工會適用上列罷工投票要件時，主要在「全體過半數」範圍之認定上有疑義，亦即「全體」與「過半數」應如何解釋？是否指職業工會之全體會員？以及「全體過半數」要件的拘束力為何？由於相關爭議甚多，實務上亦有雇主以職業工會所進行之罷工投票程序有疑義，而依民事訴訟法第 538 條第一項對職業工會之罷工聲請法院為定暫時狀態之處分的案例¹⁷。以下分茲就參與罷工投票之人員資格與會員全體過半數同意門檻要件之拘束力二項為分析。

3.1 參與罷工投票之人員資格

如本文前述，有學者針對 2016 年 6 月桃園市空服員職業工會罷工事件指出：「桃園市空服員職業工會發動罷工的主體是『華航的空服員』，卻令

¹⁷ 參見臺灣桃園地方法院 107 年度全字第 143 號、第 144 號民事裁定，聲請人之聲請意旨之一為：「又勞爭法第 54 條規定之工會僅限於企業工會，而不包括職業工會，蓋無論依舊工會法第 26 條第 1 項或勞爭法第 54 條第 1 項規定，罷工之要件係以經全體會員過半數或全體過半數之同意始得為之，即已排除係來自不同雇主或事業單位之勞工所組成之職業工會，否將形成由其他企業之勞工決定罷工與否之荒謬現象。再者，依相對人投票公告所載，相對人僅有讓原告所屬機師及第三人長榮航空公司所屬機師會員投票表示是否贊成與反對，但就罷工方式、時間等均付之闕如，已違反勞委會 78 年 9 月 25 日台資一字第 23202 函意旨，則相對人於 107 年 7 月 16 日至 107 年 8 月 6 日舉行罷工之投票（下稱系爭罷工決議），顯非具有合法性及正當性，原告自得提起確認系爭罷工決議不成立及侵權行為損害賠償責任之本案訴訟。」

華航以外的長榮、復興等其他國籍航空的空服員一起參與投票決定華航空服員是否可以罷工？罷工團體的正當性及合理性顯有疑義。¹⁸」由於桃園空服職工於 2016 年罷工時，係限制僅華航空服員始得投票，同意罷工之 2,535 人均為受僱於華航之空服員，且當時桃園市空服員職業工會之會員均為華航之空服員¹⁹，故實際上並未產生由非華航之空服員參與投票，以決定華航空服員是否可以罷工的問題。然職業工會為跨企業之單一職業工會，若桃園市空服員職業工會持續招募長榮航空、遠東航空、復興航空等航空公司之空服員為會員，於工會僅欲針對某一航空公司罷工，在勞爭法第 54 條第一項規範的「全體過半數同意」要件的解釋上，應以何群體為母數計算「全體」，即產生疑義。舉例而言，例如 A 空服員職業工會組織甲、乙、丙航空公司之空服員，若工會僅欲針對甲公司發動罷工而辦理罷工投票，則乙、丙公司中具 A 空服員職業工會會員身分之空服員，是否具有投票資格？此一問題於實務上亦具有相當之重要性，因一旦法規上有此疑義，工會為避免承擔罷工程序違法之結果，即可能怯於進行罷工。

勞爭法第 54 條第一項規定，罷工投票應有全體會員過半數之同意，工會始得宣告罷工。本文認為，因罷工為集勞工（工會會員）集體意思之行動，則其爭議意思之有無自應繫於勞工（工會會員）依工會民主程序而表達出席之意思²⁰，勞動部（前行政院勞工委員會）就中華電信工會於 2004 年 12 月 5 日所舉行之罷工視訊投票事件中，亦表明：「該次會員大會以視訊會議方式召開時，須達到與全體會員定點召開會員大會及會員親自出席之同等

¹⁸ 朱武獻，前揭註 8。另參蔡瑞麟，前揭註 3，頁 38-39。

¹⁹ 桃園市空服員職業工會之公告：2535 票同意罷工，工會拿到實質罷工權 擇日正式罷工，2016 年 6 月 21 日：<https://www.facebook.com/TFAUTFAU/posts/1794303714137453>（最後點閱時間：2018 年 9 月 12 日）。

²⁰ 彭常榮，勞動者爭議行為合法性研究以醫師罷工為中心，中原大學財經法律研究所碩士論文，頁 95-96（2004）。

效果，並應兼顧會員之自主意志，由會員親自投票，不得委託。²¹」罷工投票程序之目的既然在於實現工會的內部民主，以及會員表達參與罷工暨其爭議意願的自由，藉由罷工投票表達是否願意停止提供勞務以對雇主施壓，同時承擔爭議期間喪失工資請求權之意志，依此目的，應僅有為爭議範圍所及的工會會員始有投票權，以符民主原則之要求，而不包括非爭議範圍中的工會會員，亦不包括爭議範圍中的非工會會員。此外，以本文上舉之例，A 空服員職業工會組織甲、乙、丙航空公司之空服員，若工會欲針對甲公司發動罷工而辦理罷工投票時，因受僱於乙、丙公司之工會會員縱有支持罷工之意，但因其非受僱於甲公司，在欠缺僱傭關係下，不但與被罷工之事業單位間不存在勞資爭議，現實上更「無工可罷」，對於事實上無法參與罷工之會員（乙、丙公司中具工會會員身分之空服員），自然無待工會宣告進行罷工，亦不可能要求或容許其參與針對甲公司之罷工投票。以桃園市機師職業工會於 2018 年 8 月 7 日公告罷工投票結果為例，其係基於工會與中華航空與長榮航空間之勞資爭議為罷工目的，最後 1,426 名工會會員之中，總計有 1,187 人同意罷工，而工會主張基於罷工投票程序中，分別使受僱於中華航空與長榮航空之工會會員使用不同票匳以分開計算票數，最後統計出中華航空分會會員 878 人中有 731 人同意罷工，長榮分會會員 542 人中有 454 人同意罷工，各自爭議範圍中（即中華航空與長榮航空）的工會會員均有達到「全體會員過半數」之要件²²，符合本文上述應以受僱於被罷工之事業單位的工會會員總數為「全體」的範圍之見解。

應附帶說明者為，我國團協法第 2 條承認團體協約得由雇主或有法人資格之雇主團體與依工會法成立之工會簽訂，在分類上，個別工會與個別雇主簽訂團體協約時，屬於「企業團體協約」（Firmentarifvertrag），至於產業工

²¹ 勞動部（前行政院勞工委員會）民國 93 年 11 月 30 日（93）勞資一字第 0930059731 號函。

²² 見桃園市機師職業工會於 2018 年 8 月 7 日公告罷工投票結果，2018 年 8 月 7 日，桃園市機師職業工會：<https://www.facebook.com/pilotunion/photos/pcb.2114942002122096/2114941955455434/?type=3&theater>（最後點閱時間：2018 年 9 月 12 日）。

會或職業工會與雇主團體所簽訂之協約，又區分為適用單一企業的「與個別企業相關之協會團體協約」（*firmenbezogener Verbandstarifvertrag*），以及「跨企業適用的協會團體協約」（*Verbandstarifvertrag*），與個別企業相關之協會團體協約係為顧及個別企業之特殊性而另外簽訂之團體協約，以補充以整個產業或職業為範圍之團體協約所未能顧及之處²³。由於我國目前尚無雇主團體，實務上原則僅有企業團體協約，爭議範圍（即團體協約適用範圍）亦會限於該企業，勞爭法第 54 條第一項規範的「全體過半數同意」的「全體」，解釋上即應限於「爭議範圍所及的工會會員」，亦即受僱於被罷工之事業單位中的工會會員始有投票權；然於未來我國出現雇主團體擔任團體協約協商之當事人，且產業、職業工會以協會團體協約為目標而發動罷工時，依本文上述見解，「全體過半數同意」的「全體」即應包含整個爭議範圍中的工會會員，然而，此可能導致罷工投票的範圍極為廣泛，讓工會因難以辦理罷工投票而無法行使罷工權，參酌德國實務上之經驗，此時悉由工會依據章程或罷工守則規範，自行訂立罷工投票的範圍，例如進行部分罷工（*Teilstreik*）時則限於罷工範圍中的會員有投票權，不需及於整個爭議範圍²⁴。此部分將於下文檢討罷工投票是否適合以法律為強制規定中進一步為分析。

結論上，在限於單一企業調整事項爭議或企業團體協約的爭議中，勞爭法第 54 條第一項規定罷工投票的「全體過半數同意」，應以受僱於被罷工之事業單位的工會會員總數為「全體」的範圍，亦即「全體會員過半數」應以爭議範圍中的工會會員為全體會員的範圍，受僱於被罷工之事業單位的非工會會員，以及受僱於非罷工事業單位的工會會員，均不應納入罷工投票的人員範圍之中，以符罷工投票實現工會民主之要求，而此一解釋的結果也不會產生由非被罷工事業單位的員工來同意是否對爭議相對人（即被罷工事業單位）進行罷工的疑義。然現行勞爭法第 54 條第一項之規範欠缺明確性，未來

²³ Katja Nebe, in: Däubler (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., 2016, § 1 Rn. 67 ff.

²⁴ Henner Wolter/Jens Schubert/Florian Rödl, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht: Handbuch für die Rechtspraxis, 4. Aufl., 2018, § 16 Rn. 12.

若能將具罷工投票資格之人員予以明文規定，將更有利工會遵循此一程序以減少解釋上之爭議。

3.2 會員全體過半數同意門檻要件之拘束力

勞爭法第 54 條第一項規定，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，故工會需取得會員過半數同意後始能宣告罷工，其規範目的在於表示該罷工行動具有一定的代表性，已如上述，然自該法實施迄今，實務上迭有工會提高罷工投票同意之門檻，例如桃園市空服員職業工會於 2016 年 6 月間所進行之罷工投票即設定七成會員之同意為門檻，桃園市機師職業工會於 2017 年 12 月間公告將就針對中華航空公司之罷工進行罷工投票，並提出雙重罷工同意門檻：「一是華航機師要過半，一是全體會員過半，二門檻都達到，即可取得合法罷工權。²⁵」上列工會所設定之罷工投票之同意門檻，均較勞爭法第 54 條第一項之標準嚴格，其合法性為何？工會究得否自行提高罷工同意之門檻？

此牽涉到工會宣告罷工之行為的法律性質。罷工權為個人（勞工）與團體（工會）均得主張之權利，具有雙重基本權之性質（Doppelgrundrecht）²⁶，

²⁵ 華航勞資爭議擴大 機師工會將進行罷工投票，2017 年 12 月 28 日，蘋果日報電子網站：https://tw.appledaily.com/new/realtime/20171228/1267967/?utm_source=FB&utm_medium=MWeb_Share&utm_campaign=https://tw.appledaily.com/new/realtime/20171228/1267967/（最後點閱時間：2018 年 9 月 12 日）。

²⁶ 黃程貫，前揭註 2，頁 167；劉士豪，「勞動基本權在我國憲法基本權體系中的定位（上）」，政大法學評論，第 87 期，頁 113（2005）；邱羽凡，「罷工與非典型勞動爭議行為之定義與區分——最高法院 89 年度台上字第 1795 號判決」，臺北大學法律學院勞動法研究中心編，集體勞動法精選判決評釋，頁 245（2017）。關於爭議權主體之問題，德國法上有採由學者提出的集體爭議權理論（kollektive Arbeitskampftheorie），其僅承認工會為罷工權的主體，參見 Gustav Adolf Bulla, Das zweiseitig Kollektive Wesen des Arbeitskampfes, in: Dietz/Hueck/Rudolf (Hrsg.), Festschrift für Hans Carl Nipperdey: zum 60. Geburtstag, 1955, S. 180. 有關爭議權主體之進一步之分析請參見 Yu-Fan Chiu, Die Zulässigkeit atypischer Arbeitskampfformen und die Kampfmittelfreiheit - Eine rechtssoziologische und rechtsdogmatische Analyse im Licht

其不僅保障個別勞工進行罷工協商，勞工所組成之工會亦為罷工權所保障的對象²⁷，最高法院 85 年度台上字第 846 號民事判決亦指出：「罷工係指企業主之『多數勞工』，為繼續維持或變更其勞動條件或為獲取一定之經濟利益，依一定程序，經由『工會宣告』，由『多數勞工所為』之協同的停止勞務提供之勞資爭議行為。」工會雖得組織或發動罷工，但停止勞務之行為仍需由工會會員進行²⁸，法院亦認識到罷工係由工會宣告罷工，與多數勞工停止勞務二個行為所構成。不過，勞爭法一方面以「勞工」為爭議行為的主體，但另一方面又規範由「工會」宣告罷工，二者間的法律關係究為何？在此問題上，學者黃程貫指出肯定工會介入罷工的目的之一，即在於藉由工會監控罷工以避免罷工權被過度濫用，此種工會之介入權為工會之同意權，其為個別勞工之罷工行為的生效要件。其實在權利的行使上，某些特定的法律行為效力的發生本有須經第三人之同意始生效力者，例如限制行為能力人訂立契約，須經本人承認而生效力，民法第 117 條對此即有所規定：「法律行為須得第三人之同意始生效力者，其同意或拒絕，得向當事人之一方為之。」²⁹依此法理，勞爭法第 54 條第一項規定所規範的「工會宣告罷工」，應解釋為工會之同意，其同時為個別勞工行使罷工權的生效要件，個別勞工之罷工權的行使因而受到限制，而「會員全體過半數同意門檻要件之拘束力」則為工會行使同意權的要件，簡言之，在罷工權的行使上，個人（勞工）與團體（工會）互為牽制與限制，立法上似乎有意在罷工事項上達成個

der Flashmob-Entscheidungen von Bundesarbeitsgericht und Bundesverfassungsgericht in Zeiten der wirtschaftlichen Globalisierung, 2016, S. 202-206.

²⁷ Franz Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht Bd. 1, Grundlagen, Koalitionsfreiheit, Tarifvertrag, Arbeitskampf und Schlichtung, 1997, S. 181 f. 中文文獻參見黃程貫，前揭註 2，頁 167 以下。

²⁸ 蔡炯燉，勞動集體爭議權之研究——中美日三國法制之比較，國立政治大學法律研究所博士論文，頁 84-85（1992）。

²⁹ 黃程貫，「勞資爭議法律體系中罷工概念、功能與基本法律結構」，政大法學評論，第 39 期，頁 205-206、219-220（1989）。

人與集體之利益衡平的意旨，然因我國對於罷工投票制度之討論甚少，在未探明罷工投票程序之意義與功能前，罷工投票程序所欲保障的法益實有未明，由於我國在罷工法上多有參考德國法制，故本文以下將先參考德國法之討論，再進一步分析罷工投票在我國法上的相關問題。

4. 德國法上之討論

4.1 工會進行罷工投票之義務

德國制定法中並無如同我國勞爭法第 54 條第一項之罷工投票的程序規範，而學說上將罷工投票定義為，工會於爭議行為開始前，由具有投票權之會員對於工會策劃之爭議手段表達同意與否之投票³⁰。由於德國立法者對於罷工投票事項保持沉默，工會於宣告罷工前是否進行罷工投票，以及進行時應循何種程序，均委由工會以工會章程訂立之，例如德國金屬工會（Industriegewerkschaft Metall，以下簡稱「IG Metall」）章程第 18 條第三項第 c 款規定：「理事會於確認團體協約終止後，就會員投票與罷工事項為決定。³¹」德國服務業工會（Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft，以下簡稱「Ver.di」）之章程第 70 條第一項亦明訂：「會員投票與爭議行為手段由工會聯邦理事會（Bundesvorstand）決定之。³²」德國服務業工會的爭議行為守則（Arbeitskampfrichtlinie）第 4 條進一步就罷工投票為規範，重要內容

³⁰ Frank F.J. Michlik, Die gewerkschaftliche Urabstimmung vor einem Arbeitskampf, 1995, S. 23.

³¹ Satzung der IG Metall, gültig ab 1. Januar 2016, online verfügbar unter https://www.igmetall.de/docs_20180307_4278059_IGM_Satzung_2018_web_8c78de3b413b8ddd89651941bd875f279331feec.pdf (zuletzt geprüft am Sept. 12, 2018).

³² Satzung der ver.di, gültig ab 26. September 2015, online verfügbar unter <https://www.verdi.de/++file++5073a207deb5011af9001810/download/ver.di-Satzung.pdf> (zuletzt geprüft am Sept. 12, 2018).

爲³³：第一，工會得就強制性罷工之進行與結束進行會員投票，由聯邦理事會決定是否辦理會員投票。第二，決定進行罷工投票之決議中，應包含對於有投票權之會員範圍的確定。原則上，僅於所爭議之團體協約適用範圍中的服務業工會會員，有投票權。第三，若有 75%以上有投票權之工會會員同意進行罷工，聯邦理事會應依爭議行為守則第 3 條，做出開始進行強制性罷工之決定。

依德國學者 Kissel 之分析³⁴，德國法上對於罷工投票未有規範之原因，應係考量德國基本法第 9 條第三項對於同盟自由（Koalitionsfreiheit）包含對於工會與勞工個人的保障，在工會同盟自由的保障上包含工會組織存續、組織意思形成之程序與組織事務之執行等，因為若工會無法對於這些事項自主決定（Selbstbestimmung），自無從成爲一個自由的組織。易言之，「他決」（Fremdbestimmung）將使組織保障的目的落空³⁵。因此基於工會自治之原則，工會有權制定團體內部意見形成與執行其事務的最適合程序——包含何時進行罷工、在符合哪些要件時進行罷工，例如是否以罷工投票來決定之。若法律欲介入一自治領域，必須基於保障他人憲法權利或是其他具有憲法位階的利益始得爲之，以制定法要求工會應於罷工前進行罷工投票程序，此一要求亦屬限制基本權的規範而不得任意爲之。不過，在勞動關係中，勞工除了於相對於雇主時處於力量不對等的地位外，另一方面，勞工面對龐大的工會組織，亦有喪失對等地位致其私法上的決定自由遭削弱的危險，此時工會與勞工間形成另一種不對等之關係³⁶，而罷工投票之目的即在於讓罷工決議不任由工會中少數人掌控，而是交由多數工會會員決定的機制，具有保障工

³³ Arbeitskampfrichtlinie der IG Metall, gültig ab 30. September 2010, online verfügbar unter <https://www.grundeinkommen.de/wp-content/uploads/2016/02/Arbeitskampfrichtlinie-gultig-ab-1.-Januar-2011.pdf> (zuletzt geprüft am Sept. 12, 2018).

³⁴ Otto Rudolf Kissel, Arbeitskampfrecht: ein Leitfaden, 2002, § 40 Rn. 6 ff.

³⁵ BVerfG 2.3.1993 AP Nr. 126 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = NJW 1993, 1379; 26.6.1991 AP Nr. 117 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = NZA 1991, 809; 1.3.1979 AP Nr. 1 zu § 1 MitbestG = NJW 1979, 699.

³⁶ Michlik (Fn. 30), S. 23 f.

會會員表達對於罷工之意思（Wille）的功能³⁷。

依據上述各種分析罷工投票的論點，工會是否具有進行罷工投票之義務，由不同角度切入即有歧見產生，而在上引的德國服務業工會爭議行為守則之中，工會雖然訂有罷工投票的規範，但工會理事會同時具有決定辦理與否之裁量權，則於工會決定不進行罷工投票逕行罷工，或是另一種情形——工會章程中根本未訂有罷工投票之規範時，此種未經罷工投票之罷工是否屬於違法行為？針對此一問題，應回到罷工投票程序之意義與功能中為檢討，以釐清罷工投票所保障之法益為何，以及於未盡此程序時是否違反任何一般法律原則而有導致罷工違法的結果，對此，德國法上的討論主要以民主正當性原則（demokratische Legitimation）與最後手段性原則（ultima-ratio-Prinzip）為檢驗，以下茲就德國學說上之討論為介紹。

4.1.1 以民主正當性為基礎

德國基本法第 20 條第二項規定：「所有國家權力來自於人員。國家權力，由人民以選舉及公民投票（in Wahlen und Abstimmungen），並由彼此分立之立法、行政與司法機關行使之。」對於未經罷工投票之罷工之合法性的質疑，首先即來自於其是否有違反德國基本法第 20 條第二項規定，亦即違反民主正當性之要求而屬違法³⁸，因此先需就民主正當性與罷工投票之關係為說明。

罷工投票係直接民主的展現，由爭議範圍中的所有會員以投票方式表達罷工意願，而每一位工會會員對於工會事務本具有發表意見和參與之權利（Mitspracherecht）³⁹，且不論是反對合法的罷工或是否決違法的罷工，為了

³⁷ Vgl. Manfred C. Hettlage, Sind Streiks ohne Urabstimmung „wilde“ Streiks?, NJW 2004, S. 3299 (3299).

³⁸ Alfred Hueck/Hans Carl Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts Bd. 2, Kollektives Arbeitsrecht; unter Mitarbeit von Franz Jürgen Säcker, Halbbd. 2, 7. Aufl., 1970, S. 874, 1026.

³⁹ 有關工會內部民主與罷工投票之進一步分析，參見 Klaus Popp, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, 1975, S. 124-130.

保障工會會員表達對於罷工的意見，應有舉辦罷工投票的必要性，若將此一權利概委由工會章程規定，工會會員最終僅能參與組織的核心事務，民主程序將只存在極為有限的範圍內。則應釐清之問題為，是否能依據德國基本法第 20 條第二項之規範，推導出工會負有進行罷工投票之義務？德國基本法第 20 條第二項係規範，國家權力由直接民主之公民投票，以及間接民主之人民選舉以及立法、行政與司法機關行使之，可知直接民主與間接民主均為德國基本法第 20 條第二項所認可之民主模式，公民投票僅是實踐民主的方式之一，但不是唯一之方式⁴⁰。易言之，若以民主原則為基礎，工會得以代議式民主（repräsentative Demokratie）的方式處理工會事務，此並不違反德國基本法中關於一般民主原則。例如工會平時由工會會員選舉出工會理事，於發生勞資爭議時，即由爭議區域中的工會理事為罷工決議，此一方式即是間接民主的展現⁴¹，或是工會章程訂有保障少數意見的規範時，可認為工會的運作亦在相當程度上落實民主的要求⁴²，無須再要求進行強制性的罷工投票。故以民主原則為由，強制工會應透過罷工投票之直接民主方式為罷工決議，與憲法對於民主原則的要求實非相符，尤其考量工會會員人數眾，若要工會的所有決定均需經會員投票，結果上將讓工會在經常性短期內應決議的事項上喪失行動力（Handlungsunfähigkeit），故應容許工會適用代議式民主原則，僅於特殊情形時有進行會員投票之必要，以補間接民主之不足⁴³。再者，德國基本法第 9 條第三項同盟自由基本權所保障之工會自治，雖亦要求工會內部組織應符合民主原則，但民主原則的審查標準，迄今未有一致的結論⁴⁴。

承上述，德國學說上原則肯定工會得以代議民主的方式為決策，但在罷

⁴⁰ Peter Schwacke/Guido Schmidt, Staatsrecht, 5. Aufl., 2007, Rn. 232 f.

⁴¹ Hans Brox/Bernd Rütters, Arbeitskampfrecht: ein Handbuch für die Praxis, 2. Aufl., 1982, Rn. 489.

⁴² Kissel (Fn. 34), § 40 Rn. 6 ff.

⁴³ Umgehend Michlik (Fn. 30), S. 221-227.

⁴⁴ Oetker (Fn. 14), § 2 Rn. 75.

工事項上，仍有主張因罷工對於參與者產生喪失工資請求權之重大後果，因此罷工投票程序仍應為強制性程序，否則會員將欠缺影響工會團體協約政策之可能性，且有鑒於罷工投票為工會會員參與工會決策的通常方式，故應捨其他方式而循罷工投票此一民主參與制度⁴⁵，德國學者 Hettlage 則進一步主張，應立法（*de lege ferenda*）強制保障工會會員有參與罷工投票的權利⁴⁶。依據工會自治原則，工會具有決定會員參與工會事務之方式的裁量權限，工會並未被限制僅能以會員投票的方式實現民主，此已如上述，需進一步檢討者為，若間接民主在特定事項上對會員參與權的保障有所不足，是否得強制工會應以直接民主即會員投票的方式為彌補？對此，德國學者 Michlik 指出，若代表決策的方式無法真實反映工會內部對於罷工決定意思之形成過程（*Willensbildungsprozeß*），雖然不能直接推論出非經會員投票不可的結論，但應檢討展現直接民主之罷工投票，此是否為合適之會員參與方式，以及此方式之必要性。罷工投票之目的在於保障爭議範圍中之會員，對於罷工事務之意見表達及參與，然而，事實上罷工投票僅能讓會員表達是否同意開始罷工，所參與決策的事項極為有限，就算舉辦罷工投票也不能保障會員能充分表達意見，故以此一方式來彌補民主不足的效果實相當有限⁴⁷。再者，亦是學者 Michlik 最核心的論點，工會與工會會員之關係的建立，源自於勞工加入工會時所為的意思表示，此亦是勞工私法自治之行為的展現；由於勞工在加入工會時，已知悉工會章程中關於組織決策程序的規範，包含工會是否有於罷工前舉辦罷工投票的義務，以及於何要件下得免除罷工投票程序，並逕為罷工宣告之權利，勞工在有上述的認知下仍選擇加入工會，即表達了對於工會內部民主程序的認同。雖然單單依勞工入會的自主意志不能正當化所有工會民主不足之處，但是學者 Michlik 進一步指出，工會理事的定期選舉程

⁴⁵ Thilo Ramm, *Die Freiheit der Willensbildung. Zur Lehre von der Drittwirkung der Grundrechte und der Rechtsstruktur der Vereinigung*, 1960, S. 115; Peter Schüren, *Die Legitimation der tariflichen Normsetzung*, 1996, S. 218.

⁴⁶ Hettlage (Fn. 37), S. 3299 (3301).

⁴⁷ Michlik (Fn. 30), S. 245-246.

序提供工會與會員間的民主正當性連結（demokratische Legitimationskette），亦強化工會民主的保障⁴⁸，且德國基本法第9條第三項亦要求工會應為民主之組織，此均讓工會民主之要求獲得滿足。德國學者 Kissel 另外指出，若為保障會員參與決定之利益而強制罷工投票的進行，工會進行爭議行為的彈性（Flexibilität der Kampfführung）將受到相當的制約，進而將影響到工會的罷工策略與進度，例如若欲進行短暫的警告性罷工，將因難以事先進行罷工投票，而對於工會的爭議權構成過度的限制⁴⁹。

上述的論點與德國多數學者迄今之見解一致⁵⁰，亦即由民主原則無法推論出工會有進行罷工投票之義務，且縱然考量民主原則對於工會會員參與決定權的保障，首先該保障不必然應以直接民主（罷工投票）的方式實行；此外，由於罷工決策涉及到社會政策與策略的思考，工會對於是否進行罷工應具有廣泛的判斷自由⁵¹，不應以民主原則為由制定強制性的罷工投票規範，否則將造成過度侵害工會爭議權的結果。雖然在民主原則的基礎上，無法推論出工會具有進行罷工投票義務的結論，然罷工投票係用以維護工會會員對於工會的參與決定權，此點並無爭議，因此可知罷工投票對於工會會員以外之人——包含爭議相對人（被罷工之事業單位）並無利害關係，工會違反章程義務而（不）為罷工投票時，法律效果應由工會會員對工會進行制裁，因工會違反工會章程係違反對於其會員之義務，但並未同時違反任何對於爭議相對人之義務，處於第三人地位之爭議相對人一方面不得基於民主正當性之要求，要求工會進行罷工投票；另一方面亦不得向工會主張罷工違反罷工投票之章程規範，而向工會請求損害賠償⁵²。

⁴⁸ Michlik (Fn. 30), S. 247-251.

⁴⁹ Kissel (Fn. 34), § 40 Rn. 6 ff.

⁵⁰ Vgl. nur Brox/Rüther (Fn. 41), Rn. 486 ff.; Reinfelder (Fn. 24), § 15 Rn. 36; Kissel (Fn. 34), § 40 Rn. 16; Michlik (Fn. 30), S. 299 ff.

⁵¹ Kissel (Fn. 34), § 40 Rn. 11 f.

⁵² Hugo Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht: ein Arbeitskampsrechtssystem auf der Grundlage subjektiv-privater Kampfrechte, 1975, S. 510.

另一個附帶問題為，被罷工事業單位中的非工會會員是否得參與罷工投票，以符合民主原則的要求？例如甲公司中非屬 A 空服員職業工會會員之員工（例如地勤人員），在 A 空服員職業工會會員對於甲公司實施罷工時，地勤人員有無參與罷工投票的權利。被罷工事業單位中的非工會會員屬爭議行為中的第三人（Außenseiter），德國學說與法院見解雖一致肯定該第三人得參與罷工⁵³，然因非工會會員對於包含罷工之工會事務本無表達意見之權利，若賦予非工會會員對於工會事務有參與決策權，工會將喪失獨立性而受到非會員的控制，此與工會自治之原則實非相符⁵⁴。

4.1.2 以爭議行為之比例原則為基礎

承上所述，基於工會與其會員間之關係，亦即工會內部民主之要求，無法推論出工會具有進行罷工投票之義務，亦即罷工投票程序為工會內部民主的展現，但其效力僅存在於工會與其會員之間⁵⁵，若要讓罷工投票具有外部效力（Außenwirkung），亦即未經罷工投票之罷工為違法行為的結論，須罷工投票程序在民主正當性之外同時為一般法律原則要求的體現，始有可能，例如罷工在德國法上應符合爭議行為比例原則（Verhältnismäßigkeitsgebot）⁵⁶，

⁵³ 第三人參與罷工所涉爭議複雜，礙於篇幅將另外為文分析，不擬於此處深論，僅參 BAG 21. 04. 1971 - GS 1/68 - AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, Däuble (Fn. 24), § 12 Rn. 35; Katharina Gebhardt, Außenseiter im Arbeitskampf in Deutschland und im Ausland: Eine Untersuchung unter Berücksichtigung der tarifrechtlichen Behandlung der Außenseiter, 1999, S. 68; Hansjörg Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, 2006, § 6 Rn. 11 ff.; Gregor Thüsing, Der Außenseiter im Arbeitskampf: zur Rechtsstellung des nicht und des anders organisierten Arbeitnehmers und Arbeitgebers bei Streik und Aussperrung, 1996, S. 54, 59.

⁵⁴ Kissel (Fn. 34), § 40 Rn. 13; Seiter (Fn. 52), S. 510.

⁵⁵ Otto (Fn. 53), § 7 Rn. 31.

⁵⁶ BAG 19.06.2007 - 1 AZR 396/06 - AP Nr. 173 Art. 9 Arbeitskampf GG; BAG 10.06.1980 - 1 AZR 168/79 - AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 65; BAG 10.06. 1980 - 1 AZR 822/79 - AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 64; BAG 21.04.1971 - GS 1/68 - AP Nr. 43 Art. 9 GG Arbeitskampf = NJW 1971, 1668.

工會於符合上列各項罷工法律原則時始為合法。故若要檢討工會有無進行罷工投票之義務，則需進一步探求罷工投票是否與任何罷工法律原則有所相關，始能得出工會有盡罷工投票程序之義務，否則將導致罷工違法的結果⁵⁷。

德國爭議行為法上以比例原則為規範罷工合法性的核心，法院並進一步由比例原則推導出公正爭議要求（*Geboot fairer Kampfführung*）與爭議行為最後手段性原則等罷工限制⁵⁸。首先，依據德國聯邦勞動法院之見解，工會進行爭議行為不得有濫用爭議自由以及以不合法之方式行使爭議權，以符公正爭議之要求，有學者即主張應限制工會應於罷工進行前為罷工投票，以符公正爭議要求，主要的理由為罷工投票有警示雇主與延緩爭議行為的功能，讓雇主在工會進行罷工投票時能有更多進行準備的時間⁵⁹。不過，此一主張並未受到支持，理由為罷工投票所具有的警示與延緩爭議行為的功能，此乃是工會進行罷工投票的必然結果，但罷工投票本身係用以實現工會會員之參與決定權，不及於保障雇主此方面的利益，故亦不能以未進行罷工投票而認定罷工有違公正原則⁶⁰。

再就爭議行為最後手段性原則與罷工投票程序之關係，有學者主張未經罷工投票程序之罷工，屬違反最後手段性原則之行為而屬違法，因最後手段性原則乃是要求罷工僅能於所有和平解決爭議的方式均已用盡後進行⁶¹。雖然德國聯邦勞動法院自 2007 年 6 月 19 日對於團結性罷工（*Solidaritätsstreik*）所為的判決起，對於爭議行為比例原則內涵有根本性的轉變，法院認為何種手段適合解決爭議、何種手段為更溫和的手段而應優先採取之，均應賦予工會判斷特權（*Einschätzungsprärogative*）為決定，不宜由法院或任何其他人士代替工會進行衡量⁶²，因此工會自亦有裁量進行罷工投票與否的權

⁵⁷ Vgl. nur Otto (Fn. 53), § 7 Rn. 31 f.

⁵⁸ Vgl. nur Chiu (Fn. 26), S. 244-252.

⁵⁹ Johannes Alexander Adams, *Streik ohne Urabstimmung*, 1969, S. 123 ff.

⁶⁰ Brox/Rüther (Fn. 41), Rn. 488; Michlik (Fn. 30), S. 182.

⁶¹ Hueck/Nipperdey (Fn. 38), S. 986.

⁶² BAG 19.06.2007 - 1 AZR 396/06 - AP Nr. 173 Art. 9 Arbeitskampf GG.

利。不過，縱使在德國聯邦勞動法院改變對於爭議行為比例原則的見解之前，一個前提性的分析為，罷工投票性質上僅是罷工的準備行為，本身並非爭議行為⁶³，兩者不應混淆，因此根本不應以拘束罷工的原則來限制非屬爭議行為的罷工投票行為，故根本不發生違反爭議行為最後手段性原則的問題⁶⁴。罷工投票除了非屬爭議行為之外，其定位亦與提供勞資雙方和平協商無涉，罷工投票係用以傳達工會會員之意思，並不具如同調解程序（Schlichtung）具有消弭勞資爭議以避免罷工發生的功能⁶⁵，甚至在工會會員在罷工投票上呈現多數反對的結果下，仍可以有效宣告罷工，僅是實際上發生工會會員拒絕參與的結果，由此亦可印證罷工投票並不當然具有避免罷工發生之功能⁶⁶。

4.1.3 小結

德國制定法上未有罷工投票之規範，工會依法並無進行罷工投票的義務，故罷工投票在德國法上僅可能經由工會章程創造而出。由學說上的討論，可知罷工投票具有確保工會民主與罷工之民主正當性的意義，保障工會會員對於罷工意思之表達，以防罷工決議淪由工會中少數人掌控，然工會以代議式民主的方式處理工會事務，已符合民主原則的要求，且為保障工會的罷工決策彈性與判斷自由，法制上不能強制要求工會以直接民主的方式進行罷工投票，以免過度防礙工會爭議權的行使。此外，罷工投票程序與規範罷工合法性之爭議行為比例原則與罷工投票程序無關連性，故可以推導出於爭議相對人（被罷工之事業單位）於工會未依章程進行罷工投票時，並無任何法益受到侵害，亦不得對工會主張罷工違法，違反工會章程罷工投票規範不具有外部效力，雇主無法取得對於工會之任何請求權，此一結論亦是德國目

⁶³ Gamillscheg (Fn. 27), S. 1084; Reinfelder (Fn. 24), § 15 Rn. 35.

⁶⁴ Vgl. Michlik (Fn. 30), S. 177 ff.

⁶⁵ Michlik (Fn. 30), S. 178 ff.

⁶⁶ Reinfelder (Fn. 24), § 15 Rn. 35.

前通說之論點⁶⁷。

4.2 違反罷工投票章程規範之法律效力

罷工投票義務在德國法上僅能於工會章程中尋得其規範基礎，故違反罷工投票規範之法律效力僅具工會組織內部的意義（*verbandsinterne Bedeutung*），例如應舉辦罷工投票但未舉行、未達章程所訂同意人數時仍宣告罷工，或是未依章程所訂的程序進行罷工投票等情形，上列違反章程強制規定之情形，在組織法上即產生罷工決議無效之法律效果，工會會員即無遵守該決議之義務。雖然有主張應區分不同之情形，讓罷工決議為得撤銷或無效，於違反章程情形輕微時不逕認定為無效，然而，這將讓工會會員陷入是否應參與罷工的不確定之中，尤其罷工參與義務之違反將導致遭工會懲戒或除名之結果，工會決議效力的明確性更應確定之⁶⁸。

5. 分析

5.1 違反勞爭法第 54 條罷工投票規範之法律效果

工會內部活動應依民主程序決定，防止工會幹部利用統制權壓制勞工表現自由，誤導工會運作方向⁶⁹，而罷工投票之目的即在於確保罷工為會員意志的展現暨工會民主之貫徹，保障工會會員個人參與工會之集體勞動權。因此，本文認為立法者在一定程度上保障工會內部之直接民主制度，有其必要性，因勞工雖然依自由意志參與工會，且工會亦有經常性之選舉制度以落實間接民主，然仍難以否認工會會員面對工會時仍有地位不對等之問題，則在立法上於一定程度上矯正二者間不對等之關係，強制保障工會會員在特定事項有直接參與權，例如工會法第 26 條即規定諸如集體勞動條件之維持或變更

⁶⁷ Vgl. nur Brox/Rüther (Fn. 41), Rn. 486; Gamillscheg (Fn. 27), S. 1153; Kissel (Fn. 34), § 40 Rn. 17 ff.

⁶⁸ Michlik (Fn. 30), S. 263 ff.

⁶⁹ 臺灣高等法院 106 年度上字第 591 號民事判決。

等事項，應經會員大會或會員代表大會之議決。然而，縱使肯定罷工投票之民主功能，勞爭法第 54 條第一項規範仍應為進一步檢討，尤其是違反勞爭法第 54 條罷工投票規範之法律效果為何？此有待釐清。

誠如本文對於德國罷工投票制度意義之說明，罷工投票仍屬純粹的組織內部事務，所保障者係工會會員參與決定之利益，勞爭法第 54 條第一項之立法理由亦指出：「先進國家對於罷工決議程序之規範，大都為工會內部章程規定罷工投票方式及門檻，未有直接以立法方式要求工會必須召開會員大會進行罷工投票。依據德國學界一般看法，諸如罷工投票之工會內部規則，僅屬工會內部所訂定之團體意思表示程序，並非外部要素之一，因此，國家不應透過召開會員大會等程序性規範影響工會行使爭議權，爰刪除罷工議決需經召開會員大會之程序。」易言之，立法者已認知到罷工投票應僅屬工會內部之團體意思表示程序，我國學者林炫秋亦認為不宜將此規範視為罷工的合法性要件，而應認為此一規範所涉者僅為工會內部罷工意思形成程序，若有違反，僅須依工會內部規範為制裁即可，無須讓一場罷工完全歸於非法⁷⁰，學者黃程貫並指出若罷工行為僅是違反程序方面的規定，則並不一定當然喪失合法性，尚應視所違反之程序規定的規範目的何在⁷¹。

本文認為，德國法上關於罷工投票的規範雖與我國不同，然經由德國法上對於罷工投票程序之意義與功能的分析，有助於釐清罷工投票程序對於工會及其會員以外之第三人並無利害關係，此亦為本文介紹德國法上討論之目的，且如本文上述，我國立法者於修訂勞爭法第 54 條第一項罷工投票的規範時，已指明參酌德國學界看法，表示罷工投票之工會內部規則，僅屬工會內部所訂定之團體意思表示程序，並非外部要素之一，則考量罷工投票的目的在於實現工會民主，所規範者限於工會與其會員間之關係，違反該規範應屬工會違反對於會員的義務，例如罷工投票程序事後發現有程序瑕疵時，或投

⁷⁰ 林炫秋，論罷工權之行使與限制——中德法制之比較研究，國立政治大學法律學研究所碩士論文，頁 93-94（1980）。

⁷¹ 黃程貫，前揭註 2，頁 291，註 48。

票結果是否符合全體過半數同意之條件而有爭議時，均不影響罷工的合法性，爭議相對人（雇主或雇主團體）不得以此為由向實施罷工之工會或勞工請求損害賠償。易言之，違反勞爭法第 54 條第一項之法律效果，應回歸到工會與會員的內部法律關係上處理，始符合罷工投票制度之目的，也就是應由工會會員對於工會主張權利，而無從導出罷工無法免責⁷²，以及讓爭議相對人（雇主或雇主團體）得向進行罷工之工會或勞工進行求償之結果⁷³，故目前勞爭法第 54 條第一項將其置於勞爭法的爭議行為章之中，實有讓人誤解罷工投票之組織（工會）內部效力要件為外部效力的問題。

詳言之，在立法政策上，雖宜維持 2011 年修訂後之勞爭法所規範之罷工投票程序——以工會由直接、無記名投票議決，但應將該規範回歸為工會與工會會員間之關係的定位上，亦即由工會章程自行訂定罷工程序，徹底回歸工會自治之原則，立法上宜將罷工投票程序自勞爭法的爭議行為章，移列為工會法中「組織」章中的工會章程規範（工會法第 12 條）⁷⁴之中，要求工會章程應有罷工投票程序之規定，且應循直接、無記名投票之爭議範圍中過半數會員之同意，則未來罷工投票事項應依工會章程相關規定，即應依章程規範處理，歸屬工會與會員的內部法律關係，工會宣告罷工之決定自由受到章程限制；於工會之罷工決議符合章程規範，但工會會員未遵守時，工會得

⁷² 罷工於民事上免責之法律規範為勞爭法第 55 條第二項：「雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。」

⁷³ 相同見解，張鑫隆，前揭註 10，頁 238-239。

⁷⁴ 我國學者張鑫隆授引日本法上之類似規範，提出：「日本雖然在工會法第五條第二項第八款要求工會章程內容中必須規定罷工須經會員或由會員直接選出之代表，以直接無記名方式獲得過半數決議之內容而大多數工會為申請登記，均依照該規定，於章程中定有該投票限制的內容……，對於違反屬技術性之程序限制的爭議行為，不應即認定不受民事免責效果之保障。因此，本文亦認為，會員投票同意之程序屬工會內部問題，不應成為免責的要件，否則使勞資雙方實力的對等性失衡，而投票同意規定於追究違法罷工之責任歸屬時，始有意義。」參見張鑫隆，前揭註 10，頁 238-239。

對於違反罷工決議之會員為除名等懲處⁷⁵；至於工會決議違反工會章程時，依民法第 56 條第二項規定：「總會決議之內容違反法令或章程者，無效。」會員亦無遵循無效決議之義務，工會自亦不得以會員未依決議參與罷工而予以懲處。

5.2 工會章程訂立異於法定罷工同意門檻之法律效果

勞爭法第 54 條第一項固規定罷工投票應有全體會員過半數之同意，然另一個爭議問題為，工會訂立異於法定罷工同意門檻時，例如以全體會員之 30%同意為宣告罷工的條件時——亦即工會章程所訂罷工同意門檻低於法定標準時，工會若依此為罷工決議，其法律效果為何？反之，若工會要求應有全體會員之 70%同意始宣告罷工，其法律效果又應如何？

5.2.1 低於法定罷工同意門檻

對此，應先考量勞工團結形成工會，始擁有與資方對等之地位與力量，進而與資方交渉勞動條件及相關事項，並訂立勞動協定，是以勞工必須形成團結一致之工會，對外始得有效制衡資方，因此必須強化工會之統制力，賦予規制、指揮、制裁勞工之權利⁷⁶，此包含工會得要求會員遵守罷工決議之權利。在肯定工會保障集體勞動關係運作的前提下，工會會員之自由雖受到相當之限制，但我國法院亦認為工會為提升勞工經濟地位、改善勞動條件之

⁷⁵ 參臺灣高等法院 106 年度上字第 591 號民事判決：「本件上訴人除未於 105 年 6 月 24 日實際到場參與被上訴人動員所屬會員在華航臺北分公司前之抗爭外，尚於是日為華航提供勞務之積極作為，已顯然違背被上訴人作成不爭執事項（一）所示之罷工決議，核其所為，確有降低罷工之強度，削弱被上訴人所屬會員間之團結，若被上訴人就上訴人上開違背罷工決議之行為，未給予以除名處分，容認上訴人享有華航為制衡被上訴人動員所屬會員進行罷工所提出之獎勵措施，坐收其他會員挺身罷工爭取之成果，不啻變相昭告所有會員面對罷工動員時，可採取消極、僥倖心理，隱身於勞資對抗之幕後坐收漁利，長此以往，終將使被上訴人對會員統制權制度崩解，進而使憲法所欲保障之勞工權益喪失規範意義。」

⁷⁶ 臺灣高等法院 106 年度上字第 591 號民事判決。

行動，在對外自主之前提下，對會員可行使統制權，且除非涉及勞工個人思想、信仰等不可侵犯之權利外，勞工均應受其拘束⁷⁷。

勞爭法第 54 條第一項規範罷工應經會員全體過半數同意始得宣告之，一方面，工會會員之自由在保障工會集體勞動權的前提下受到一定之限制，在罷工事項上即是負有遵守工會罷工決議的義務；但另一方面，勞爭法第 54 條第一項也限制了工會宣告罷工的決定自由，亦即工會於未取得半數會員同意時不得宣告罷工，此規範雖同時限制了工會對會員的統制權，形成工會「限制」會員權利的「限制」，惟若回到最初之問題，工會得否訂立異於法定罷工同意門檻？此關係到勞爭法第 54 條第一項對工會之限制是否具有強制性？本文認為，承前所述，罷工投票為組織內部事務，工會對於違反決議之會員得為懲處，然為免對於會員個人之自由為過度限制，應不得要求會員參與不具有期待可能性之罷工，況且「現實上罷工權之行使，勢必將導致受僱者面對來自企業內部、社會大眾輿論及各界的壓力，除造成勞工心理負擔以外，資方於勞工罷工期間亦可免除給付報酬義務，對參與罷工者而言，即便係合法發動，仍須承受資方違法處分、甚至解僱之風險；而一旦風險實現，後續救濟所生的成本及現實上不利益，亦是由勞工自行承受。⁷⁸」故可認為勞爭法第 54 條第一項係在於保障工會會員不參與罷工之自由，以免於受到工會依章程組織規範所訂之不利對待，因此工會章程若訂有低於法定標準之罷工同意門檻時，所宣告者為不具有參與期待可能之罷工行動，應認為違反法令而無效，對於會員不具拘束力，故亦不得對於未參與之會員為懲處，勞爭法第 54 條第一項的罷工同意門檻為工會「限制」會員權利的強制性「限制」。

5.2.2 高於法定罷工同意門檻

相反的情形為，若工會為強化其罷工決議之會員代表性，訂立高於勞爭法第 54 條第一項所訂之罷工同意標準，且以投票結果來決定是否宣告罷工

⁷⁷ 同前註。

⁷⁸ 同前註。

時，其合法性又將如何判斷？由於個別會員於未取得工會之同意下，無法合法地對雇主宣告停止勞務之提供，工會提高罷工同意標準將提高宣告罷工的困難度與限制個別會員行使罷工權的結果，產生工會與會員各自之罷工權行使上的衝突。本文認為，在符合法定最低門檻下，應肯認工會有決定宣告罷工之要件，甚至於工會於通過罷工投票後，工會有決定於何時宣告罷工之權利，其理由誠如德國勞動法者 Gamillscheg 所指出：「罷工並非如同開關手電筒，說開就開、說關就關。⁷⁹」在罷工投票通過之後，工會須依據章程或工會決議進行準備工作，而不可能在決議做出之後立即展開罷工，因為工會需確保罷工行為對於雇主具有施壓的效果⁸⁰，故於何時、何地以及由哪些工會會員進行罷工均為須縝密計畫之問題，因此罷工並非個別勞工停止自身勞務的提供所得完成，由工會確實掌控爭議範圍內的勞工配合罷工計畫，始為罷工致勝的關鍵所在。上述各項工作的目的不但在於組織化「勞工停止工作」此一行動，以促成勞工之間有認識且有意圖的集體合作，也在於讓勞工停止工作的行為轉化為一個有效的罷工行動（wirkungsvoller Streik）⁸¹，此均是工會之罷工權的行使內涵，因此應給予工會決定發動罷工之要件的權利，包含決定宣告罷工之要件，而提高罷工同意門檻有助於罷工之動員與壓力性的提高，亦有助於個人（工會會員）罷工權的行使，故雖然對於個別會員行使罷工權產生限制，但原則上應肯定之。

6. 結論與建議

職業工會長期以來為我國工會的主軸，但功能上多侷限於勞健保業務之承辦，在我國集體勞動關係中向來缺席，然自 2011 年新勞動三法實施後，工

⁷⁹ Franz Gamillscheg, Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit, 1966, S. 23.

⁸⁰ 參見渣打銀行工會罷工教戰手冊，渣打銀行工會網站：<http://www.hibu.org.tw/?q=node/180>（最後點閱時間：2018 年 9 月 12 日）；另關於罷工計劃的進行，臺灣近年的例子可再參考 2004 年台企銀罷工事件，此事件之紀實，參見：余世芳，團結，從工會開始：臺企銀工會 0908 罷工紀實，頁 88-110（2007）。

⁸¹ 邱羽凡，前揭註 26，頁 244-245；黃程貫，前揭註 2，頁 253-254。

會逐步朝向自主化與多元化的發展，有愈來愈多的自主性職業工會於 2011 年後產生，並發展出不同於以往勞健保職業工會模式的工運路線。隨著此一發展，基於職業工會特殊性所生的罷工法律爭議也一一浮上檯面，尤其職業工會具有「跨廠場、跨企業」以及「結合相關職業技能之勞工」二大特點，組織上以招募複數企業之員工為原則，但同時限於企業中特定職種之員工，因此勢必僅會組織一企業中之部分員工為會員，而非企業中的全體勞工，並且以跨企業組織的方式為之，此在適用勞爭法第 54 條第一項規定：「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。」應如何解釋適用罷工投票中「全體過半數」之規範，有所疑義。本文認為，德國法上由工會於章程中自訂罷工投票的規範方式雖與我國不同，然經由德國法上對於罷工投票程序之意義與功能的分析，已釐清罷工投票程序對於工會及其會員以外之第三人並無利害關係，罷工投票的目的在於實現工會民主，違反罷工投票規範應屬工會違反對於會員的義務，故違反勞爭法第 54 條第一項之法律效果，應回歸到工會與會員的內部法律關係上處理，始符合罷工投票制度之目的，而無從導出罷工違法以及讓爭議相對人（雇主或雇主團體）取得對於工會或勞工主張損害賠償的權利，現行勞爭法第 54 條第一項將罷工投票規範置於勞爭法的爭議行為章之中，實有導引讓人誤解罷工投票之組織（工會）內部效力要件為外部效力之問題。不過，工會民主在於防止工會幹部利用統制權壓制勞工表現自由，而罷工投票之目的即在於確保罷工為會員意志的展現與工會民主之貫徹，本文肯定該程序之功能，而為符罷工投票實現工會民主之要求，勞爭法第 54 條第一項規定罷工投票的「全體過半數同意」，應限於以爭議範圍中的工會會員為全體會員的範圍，排除受僱於非罷工事業單位的工會會員。

結論上，在立法上應將罷工投票事項回歸為工會依章程自主所保障的規範權限，以落實工會內部的直接民主，而不宜再將規範工會與其會員間的事項與勞爭法中的罷工合法要件併列，造成不當限制工會與勞工之罷工權的結果。然於勞爭法第 54 條第一項未有全面性的檢討前，至少主管機關應就具有罷工投票權之人員範圍資格等問題為符合立法目的之解釋，以供勞資雙方能明確遵循，俾進集體勞動關係之發展。

參考文獻

中文書籍

- 余世芳，《團結，從工會開始：臺企銀工會 0908 罷工紀實》，臺企銀工會出版，臺北（2007）。（Yu, Shih-Fang, *Solidarity Begins with the Trade Unions: 0908 Taiwanese Trade Unions Strike Documentary*, Taiwan SME Bank Industrial Union Publishing, Taipei (2007).）
- 黃程貫，《勞動法》，修訂再版，國立空中大學出版，臺北（2001）。（Huang, Cheng-Guan, *Labor Law*, 2d ed., National Open University Publishing, Taipei (2001).）

中文期刊

- 王惠玲，〈我國職業工會功能之探討〉，《政大勞動學報》，第 6 期，頁 1-13，1997 年 9 月。（Wang, Huei-Ling, *Discussion on the Professional Trade Unions in Taiwan*, NCCU Bulletin of Labour Research, no. 6, at 1-13, Sept. 1997.）
- 江文玲，〈職業工會應為勞工運動的起點 擺脫「保險代理人」的偏差認知——專訪中華民國全國駕駛員職業總工會秘書長黃淑惠〉，《台灣勞工季刊》，第 22 期，頁 71-75，2010 年 6 月。（Jiang, Wun-Ling, *Professional Trade Unions Should Be the Starting Point of the Labor Movement Get Rid of the Deviation Perception of “Insurance Agent”—Interview with Huang, Shu-Huei, Secretary General of the National Federation of Drivers’ Professional Unions of the Republic of China*, Taiwan Labor Quarterly, no. 22, at 71-75, June 2010.）
- 許驥洪，〈職業工會組織與活動之研究：以雲林縣職業工會為例〉，《台灣勞動評論》，第 4 卷第 1 期，頁 29-42，2012 年 6 月。（Syu, Kun-Hong, *A Study of Organizations and Activities of Craft Unions in Yunlin County*, Taiwan Labour Review, vol. 4, no. 1, at 29-42, June 2012.）
- 李耀泰，〈商品化影像勞動下的工會行動：紀錄片職業工會的案例〉，《政大勞動學報》，第 26 期，頁 1-48，2010 年 12 月。（Li, Yao-Tai, *The Union Action under the Commercialized Image Labor: An Example of Documentary Media Worker Union*, NCCU Bulletin of Labour Research, no. 26, at 1-48, Dec. 2010.）

- 茆昔文，〈我國職業工會發展困境初探〉，《台灣勞工季刊》，第14期，頁54-61，2008年7月。（Mao, Xi-Wen, The Struggle in the Development of Taiwan's Craft Union, Taiwan Labor Quarterly, no. 14, at 54-61, July 2008.）
- 徐廣正，〈轉型期間職業工會面臨的問題及其因應之道〉，《勞工之友》，第492期，頁20-23，1991年12月。（Xu, Guang-Zheng, The Challenges and the Resolutions of Craft Unions in the Transition Period, Journal of Labors' Friends, no. 492, at 20-23, Dec. 1991.）
- 黃程貫，〈勞資爭議法律體系中罷工概念、功能與基本法律結構〉，《政大法學評論》，第39期，頁175-222，1989年6月。（Huang, Cheng-Guan, The Concept, Function and Basic Structure of Strike in the Labor-Management Disputes Regulations System, Chengchi Law Review, no. 39, at 175-222, June 1989.）
- 黃程貫，〈我國罷工合法要件之探討〉，《月旦法學雜誌》，第107期，頁46-58，2004年4月。（Huang, Cheng-Guan, A Study of Legitimate Strike Conditions, The Taiwan Law Review, no. 107, at 46-58, Apr. 2004.）
- 劉士豪，〈勞動基本權在我國憲法基本權體系中的定位（上）〉，《政大法學評論》，第87期，頁66-132，2005年10月。（Liu, Shih-Hao, The Position of the Basic Labor Rights in the Fundamental Rights System of the Constitution Law, vol. 1, Chengchi Law Review, no. 87, at 66-132, Oct. 2005.）
- 劉士豪，〈勞動三法修正後罷工規範之研究〉，《中正大學法學集刊》，第51期，頁133-181，2016年4月。（Liu, Shih-Hao, The Norm of Strikes After the Amendment of Three Labor Laws, National Chung Cheng University Law Journal, no. 51, at 133-181, Apr. 2016.）
- 蔡瑞麟，〈論職業工會可否罷工——附論禁搭便車條款之效力〉，《台灣法學雜誌》，第299期，頁37-40，2016年7月。（Tsai, Ruei-Lin, On the Discussion of Whether the Craft Union Can Strike or Not—Attached Discussion of the Effect of the Anti-Free Rider Terms, Taiwan Law Journal, no. 299, at 37-40, July 2016.）

中文學位論文

- 林炫秋，〈論罷工權之行使與限制——中德法制之比較研究〉，國立政治大學法律研究所碩士論文，1980年6月。（Lin, Xuan-Qiu, Execution and Restriction of the Right to Strike—A Comparative Study on Legal Systems of Republic of China and Germany, Master thesis, National Chengchi University, June 1980.）

彭常榮，〈《勞動者爭議行為合法性研究以醫師罷工為中心》〉，中原大學財經法律研究所碩士論文，2004年6月。（Peng, Chung-Lung, A Study on the Legitimacy of Labor Dispute Focusing on Physician Strike, Master thesis, Chung Yuan Christian University, June 2004.）

蔡炯燉，〈《勞動集體爭議權之研究——中美日三國法制之比較》〉，國立政治大學法律研究所博士論文，1992年6月。（Tsai, Jiong-Dun, Studying of Collective Labor Dispute Rights—A Comparative Study on Legal Systems of Republic of China, United States, and Japan, Doctoral Dissertation, National Chengchi University, June 1992.）

中文論文集

邱羽凡，〈罷工與非典型勞動爭議行為之定義與區分——最高法院 89 年度台上字第 1795 號判決〉，臺北大學法律學院勞動法研究中心編，〈《集體勞動法精選判決評釋》〉，頁 241-251，元照出版，臺北（2017）。（Chiu, Yu-Fan, Definition and Distinction Between Strike and Atypical Labor Dispute—No.1795 Civil Judgment (2000) of the Supreme Court, Commentary on the Selected Judgment of Collective Labor Law, edited by Center for Labor and Employment Law, National Taipei University College of Law, at 241-251, Angle Publishing, Taipei (2017).）

林佳和，〈我國工會制度之謎：為何產業工會變成廠場工會？——兼論工會法改革中的產業工會與強制入會問題〉，〈《勞動與法論文集 I（勞動法理論基礎與法制發展、同盟與集體勞動法）》〉，頁 311-356，元照出版，臺北（2014）。（Lin, Chia-Ho, The Enigma of Labor Union in Taiwan: The Reason of Industry Union Becoming Factory Union—Also Discussing Industry Union and the Issue of Compulsory Participation of the Reformation in the Labor Union Act, Labor and Law Thesis 1 (The Theoretical Basis of Labor Law and the Development of the Legal System, the Alliance and the Collective Labor Law), at 311-356, Angle Publishing, Taipei (2014).）

張鑫隆，〈勞資爭議處理法之變革——以爭議行為之限制為中心〉，〈《台灣法學新課題（七）》〉，頁 189-246，元照出版，臺北（2009）。（Chang, Hsin-Lung, Reform of the Settlement of Labor Disputes Law—Centered on the Limits of Industrial Action, Taiwan's New Topic of Law (7), at 189-246, Angle Publishing, Taipei (2009).）

中文研討會論文

邱羽凡，〈勞動三法與臺灣工會動員模式變遷之研究——以職業工會為中心〉，發表於「2018 年臺灣社會學會年會研討會」，臺灣社會學會主辦，新竹（2018）。

（Chiu, Yu-Fan, Studying of Three Labor Laws and Change of the Labor Union Mobilization Model—Centered on the Craft Unions, presented in 2018 Taiwanese Sociological Annual Meeting Seminar, Taiwanese Sociological Association, Hsinchu (2018).）

其他中文參考文獻

中時工會罷工案：117 票贊成、21 票反對，但距合法罷工門檻仍差 5 票！罷工案未通過，工會深表遺憾，2008 年 7 月 17 日，苦勞網網站：<http://www.coolcloud.org.tw/node/23926>（最後點閱時間：2018 年 9 月 12 日）。（China Times Industrial Union Strike Case: 117 Votes in Favor, 21 Votes Against, But Still 5 Votes Away from the Legal Strike Threshold. The Strike Failed, and the Union Regretted It, July 17, 2008, Coolcloud Website, <http://www.coolcloud.org.tw/node/23926> (last visited Sept. 12, 2018).）

立法院第 6 屆第 6 會期衛生環境及社會福利委員會第 8 次全體委員會議紀錄，立法院議事暨公報管理系統：https://lci.ly.gov.tw/LyLCEW/communique/final/html/96/84/LCIDC01_968401_00021.htm（最後點閱時間：2018 年 9 月 12 日）。

（Minutes of 8th Sitting, 6th Session, Sixth Appointed Date of the Health, Environment and Social Welfare Committee (of the Legislative), The Management System of Parliamentary Procedures and Official Gazette, https://lci.ly.gov.tw/LyLCEW/communique/final/html/96/84/LCIDC01_968401_00021.htm (last visited Sept. 12, 2018).）

朱武獻，學者觀點——論罷工團體的正當性，2016 年 6 月 15 日，工商時報電子報網站：<http://www.chinatimes.com/newspapers/20160615000087-260202>（最後點閱時間：2018 年 9 月 12 日）。（Zhu, Wu-Xian, Scholar's Point of View—Legitimacy of the Strike Group, June 15, 2016, Commercial Times Newsletter Website, <http://www.chinatimes.com/newspapers/20160615000087-260202> (last visited Sept. 12, 2018).）

投票通過就能罷工？律師、學者看法不一，2018 年 8 月 8 日，聯合報電子報網站：

<https://udn.com/news/story/11311/3296528>（最後點閱時間：2018 年 9 月 12 日）。（Can You Strike After Voting? Lawyers and Sscholars Have Different Opinions, Aug. 8, 2018, UDN News, <https://udn.com/news/story/11311/3296528> (last visited Sept.12, 2018).）

桃園市機師職業工會於 2018 年 8 月 7 日公告罷工投票結果，2018 年 8 月 7 日，桃園市機師職業工會：<https://www.facebook.com/pilotunion/photos/pcb.2114942002122096/2114941955455434/?type=3&theater>（最後點閱時間：2018 年 9 月 12 日）。（Announcement of the Result for Strike Ballot from Pilots Union Taoyuan, Aug. 7, 2018, Pilots Union Taoyuan, <https://www.facebook.com/pilotunion/photos/pcb.2114942002122096/2114941955455434/?type=3&theater> (last visited Sept. 12, 2018).）

桃園市空服員職業工會之公告：2535 票同意罷工，工會拿到實質罷工權 擇日正式罷工，2016 年 6 月 21 日：<https://www.facebook.com/TFAUTFAU/posts/1794303714137453>（最後點閱時間：2018 年 9 月 12 日）。（Announcement from Taoyuan Flight Attendant Union: With 2355 Votes Agreed to Strike, the Union Got the Right to Strike, the Strike Will Be Called, June 21, 2016, Taoyuan Flight Attendant Union, <https://www.facebook.com/TFAUTFAU/posts/1794303714137453> (last visited Sept. 12, 2018).）

華航勞資爭議擴大 機師工會將進行罷工投票，2017 年 12 月 28 日，蘋果日報電子網站：https://tw.appledaily.com/new/realtime/20171228/1267967/?utm_source=FB&utm_medium=MWeb_Share&utm_campaign=https://tw.appledaily.com/new/realtime/20171228/1267967/（最後點閱時間：2018 年 9 月 12 日）。（Labor Disputes of China Airlines Expands, the Pilot Union Are Going to Call a Strike Vote, Dec. 28, 2017, Apple Daily Newsletter Website, https://tw.appledaily.com/new/realtime/20171228/1267967/?utm_source=FB&utm_medium=MWeb_Share&utm_campaign=https://tw.appledaily.com/new/realtime/20171228/1267967/ (last visited Sept. 12, 2018).）

賀陳旦：自己爭權益 不應由外部工會代勞，2017 年 8 月 1 日，中央通訊社電子報網站：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/201708010372.aspx>（最後點閱時間：2018 年 12 月 22 日）。（He, Chen-Dan, Fighting for Your Own Rights Should Not Be Done by External Unions, Aug. 1, 2017, Central News Agency Newsletter Website, <https://www.cna.com.tw/news/ahel/201708010372.aspx> (last visited Dec. 22, 2018).）

勞動關係——工會，勞動統計查詢網：https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx（最後點閱時間：2019年1月20日）。（Labor Relations—Union, Statistics from Ministry of Labor Republic of China (Taiwan), https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx (last visited Jan. 20, 2019).）

渣打銀行工會罷工教戰手冊，渣打銀行工會網站：<http://www.hibu.org.tw/?q=node/180>（最後點閱時間：2018年9月12日）。（Strike Guide Handbook, Standard Chartered Bank Employees Union, <http://www.hibu.org.tw/?q=node/180> (last visited Sept. 12, 2018).）

德文書籍

Adams, Johannes Alexander, Streik ohne Urabstimmung, Diss., Köln (1969).

Brox, Hans/Rüthers, Bernd, Arbeitskampfrecht: ein Handbuch für die Praxis, 2. Aufl., Stuttgart [u.a.]: Kohlhammer (1982).

Chiu, Yu-Fan, Die Zulässigkeit atypischer Arbeitskampfformen und die Kampfmittelfreiheit - Eine rechtssoziologische und rechtsdogmatische Analyse im Licht der Flashmob-Entscheidungen von Bundesarbeitsgericht und Bundesverfassungsgericht in Zeiten der wirtschaftlichen Globalisierung, Frankfurt am Main [u.a.]: PL Academic Research (2016).

Däubler, Wolfgang (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., Baden-Baden: Nomos (2016).

Däubler, Wolfgang (Hrsg.), Arbeitskampfrecht: Handbuch für die Rechtspraxis, 4. Aufl., Baden-Baden: Nomos (2018).

Gamillscheg, Franz, Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit, Berlin: Duncker & Humblot (1966).

Gamillscheg, Franz, Kollektives Arbeitsrecht Bd. 1, Grundlagen, Koalitionsfreiheit, Tarifvertrag, Arbeitskampf und Schlichtung, München: Beck (1997).

Gebhardt, Katharina, Außenseiter im Arbeitskampf in Deutschland und im Ausland: Eine Untersuchung unter Berücksichtigung der tarifrechtlichen Behandlung der Außenseiter, Frankfurt am Main [u.a.]: Lang (1999).

Hueck, Alfred/Nipperdey, Hans Carl, Lehrbuch des Arbeitsrechts Bd. 2, Kollektives Arbeitsrecht; unter Mitarbeit von Franz Jürgen Säcker, Halbbd. 2, 7. Aufl., Berlin [u.a.]: Vahlen (1970).

- Jacobs, Matthias/Krause, Rüdiger/Oetker, Hartmut/Schubert, Claudia, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., München: Beck (2013).
- Kissel, Otto Rudolf, Arbeitskampfrecht: ein Leitfaden, München: Beck (2002).
- Michlik, Frank F.J., Die gewerkschaftliche Urabstimmung vor einem Arbeitskampf, Berlin: Duncker & Humblot (1995).
- Otto, Hansjörg, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, München: Beck (2006).
- Popp, Klaus, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, Berlin: Duncker & Humblot (1975).
- Ramm, Thilo, Die Freiheit der Willensbildung. Zur Lehre von der Drittwirkung der Grundrechte und der Rechtsstruktur der Vereinigung, Stuttgart: Fischer (1960).
- Schüren, Peter, Die Legitimation der tariflichen Normsetzung, München: Beck (1996).
- Schwacke, Peter/Schmidt, Guido, Staatsrecht, 5. Aufl., Köln: Kohlhammer [u.a.] (2007).
- Seiter, Hugo, Streikrecht und Aussperrungsrecht: ein Arbeitskampfrechtssystem auf der Grundlage subjektiv-privater Kampfrechte, Tübingen: Mohr (1975).
- Thüsing, Gregor, Der Außenseiter im Arbeitskampf: zur Rechtsstellung des nicht und des anders organisierten Arbeitnehmers und Arbeitgebers bei Streik und Aussperrung, Berlin: Duncker & Humblot (1996).

德文期刊

- Hettlage, Manfred C., Sind Streiks ohne Urabstimmung „wilde“ Streiks?, NJW 2004, S. 3299 -3301.

德文論文集

- Bulla, Gustav Adolf, Das zweiseitig Kollektive Wesen des Arbeitskampfes, in: Dietz /Hueck/Rudolf (Hrsg.), Festschrift für Hans Carl Nipperdey: zum 60. Geburtstag, München [u.a.]: Beck (1955), S.163-192.

其他德文參考文獻

- Arbeitskampfrichtlinie der IG Metall, gültig ab 30. September 2010, online verfügbar unter <https://www.grundeinkommen.de/wp-content/uploads/2016/02/Arbeitskampfrichtlinie-gultig-ab-1.-Januar-2011.pdf> (zuletzt geprüft am Sept. 12, 2018).

Satzung der ver.di, gültig ab 26. September 2015, online verfügbar unter <https://www.verdi.de/++file++5073a207deb5011af9001810/download/ver.di-Satzung.pdf> (zuletzt geprüft am Sept. 12, 2018).

Satzung der IG Metall, gültig ab 1. Januar 2016, online verfügbar unter https://www.igmetall.de/docs_20180307_4278059_IGM_Satzung_2018_web_8c78de3b413b8ddd89651941bd875f279331feec.pdf (zuletzt geprüft am Sept. 12, 2018).



元照出版提供 請勿公開散布