

China Steel Express corporate union

VOL.9

中鋼運通企業工會 會刊 第九期



2023年12月1日 發行

歡迎各位弟兄來會所坐坐!

工會能為各位弟兄免費提供:

勞資問題諮詢:

勞動權益、職場問題、福利爭取各類中運勞資問題

處理人員:駐會理監事、秘書處同仁

時間:周一至周五 09:00-17:00

地點:中運工會會所

法律問題諮詢:

不限爭議種類,各式法律問題皆可

處理人員:邵允亮律師

時間:約定時間

地點:中運工會會所

一對一諮詢:

各類問題協處

處理人員:理監事

時間:約定時間

地點:約定地點

~還有免費的現磨咖啡與各式小餅乾~

工會大家ㄟ、鬥陣來泡茶

一、 理事長說:致船上弟兄的一封信

大家好，我是中鋼運通企業工會理事長，王慶宏。有些弟兄和我同船過，有些新進的弟兄可能沒有。各位只要知道，我與大家並無不同，也是一位船員，在中運公司的船上 7 年，從實習生一直當到大副。相比於辦公室高高在上的資方代理人，我更懂各位在海上辛勞與苦楚。



自從我接任工會理事長一職後，發現中運公司至今仍區分辦公室員工與海勤船員不同的勞動條件，並藉由定期契約規避雇主應盡的責任，除了許多岸勤員工的福利是船員無法享有的，甚至還有不合法定勞動條件的問題，現在更持續透過大量使用陸籍船員取代台籍會員剝奪台灣船員工作權益。所以工會現在為各位弟兄爭取：

一、要求中運公司將全部的海勤會員更改為不定期契約，以保障船員勞動權益。

二、要求中運依法補足積欠船員的勞退退休金提撥。

三、要求中運比照岸勤員工發放海勤會員「員工酬勞」，中運應不分海陸勤平等對待所有勞工。

四、要求中運公司比照岸勤提供海勤弟兄儲蓄信託福利。

五、要求中運將所有被陸籍船員搶走的工作職位還給台籍會員，並承諾非經工會同意不得隨意用外籍船員。

工會在經歷各種層級的協商後，發現中鋼乃至中運公司完全沒有誠意想跟工會進行有效的溝通，工會現在對於公司內部協商程序失望，開始尋求外部力量的協助。單就今年工會已經舉辦、參加過三場學術研討會、多場記者會，成功的將船員議題擺上檯面，因為議題具正當性所以獲得各界專家的支持；對於中鋼運通違法事項工會輔導會員起訴公司，今年分別在最高法院及最高行政法院獲得有利判決；工會也持續說

服行政機關，目前航港局已經承諾將會頒布不定期勞動契約範本。

工會行為很明確地造成資方壓力，中運資方從原本不願協商，到現在一直積極地跟工會團體協商。現在是萬事俱備的時刻，資方心中充滿傲慢、瞧不起船員的偏見，阻擋船員享有正當、尊嚴的勞動條件的那一堵高牆，即將被各位弟兄的團結一心推倒。現在剩下最後一哩路，格外的需要所有尚未加入工會的船員一起參與進來，一起讓這堵高牆倒塌得快一些。更值得珍惜的是中運工會是全台唯一商船船員企業工會，肩負全台灣商船船員的明燈，所以當工會為船員談得更好的勞動條件時，一定會優先適用於本會會員，榮耀的果實是留給一同奮戰的隊友，屆時非會員就必須要花更多的代價才能獲得相同成果，所以請各輪船長協助宣傳，尚未入會弟兄趕緊入會，讓我們偕手走向船員的新明天！

二、中鋼運通高薪低報確定、特別獎金就是工資

--最高行政法院 112 年度上字第 286 號判決

秘書處整理

(一) 事實背景

1. 事實

自民國 94 年 7 月長期違法高薪低報勞工退休金，將實際屬於應列入退休金提撥、屬於船員「工資」之一部分，以所謂「特別獎金（一）」名義規避，試圖利用《船員法》中的所謂「特別獎金」之名目，逕行排除於「工資」之外。

中運公司長期高薪低報的作法，經本會發現後即要求中運應依法補足退休金提撥，但中運公司卻置之不理。直到本件船員向勞工保險局檢舉後，經過勞保局查證屬實後，核定逕予更正及調整檢舉員工之月提繳工資，並正式發函要求中鋼運通公司必須補足檢舉員工短計的勞工退休金。

中運公司非但未依照法令以及勞保局的處分，補足過去長期未足額提撥的勞工退休金差額，竟以各種理由為藉口、不服勞保局之上述處分，甚至提起行政訴訟，狀告勞保局，繼續主張中鋼運通公司得以「特別獎金」之名義逃避列入船員工資計算之內，要求法院撤銷勞保局原處分。

2. 爭執重點

「特別獎金」是不是勞工退休金條例中所稱之工資？

3. 歷審結果

訴願會

中鋼運通**敗訴**

高等行政法院	中鋼運通 敗訴
最高行政法院	中鋼運通 敗訴

敗敗敗 中運三連敗！ 特別獎金就是 工資！

(二)最高行政法院判決

《船員法》是勞基法的特別法，船員法未規定者則應回歸勞基法：「因此，有關船員的退休金事項，除未選擇適用勞退條例的『勞退新制』者外，船員法已明定應適用勞退條例的退休金制度，其中關於退休金提繳部分，雇主應按月為船員提繳不低於勞基法所定義『工資』6%的退休金。」。

勞基法上的工資要實質認定，「勞務對價性」及「經常性給」：「勞基法上所稱的『工資』，是指勞工為雇主從事工作所獲得的報酬，且需符合『勞務對價性』及『經常性之給與』的要件…關於是否符合上述要件的判斷，應就雇主給予勞工金錢的實質內涵，即給付的原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念加以判斷，而不是以雇主給付時所使用的『名稱』為準。」

(三)工會想說

根據最高行政法院判決之意旨，本會試算中鋼運通公司至今為止，應補繳之高薪低報之差額，就以本會現有 465 名會員計算，每年應提撥 952 萬元之退休金，15 年來積欠金額高達上億。

	應繳	提繳	人數	月差額(人)	月總差額	年總差額	15年差額
船長	9000	9000	53	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
大副/大管	9000	7578	48	-\$ 1,422.00	-\$ 68,256.00	-\$ 819,072.00	-\$ 12,286,080.00
二副/二管	8550	5796	73	-\$ 2,754.00	-\$ 201,042.00	-\$ 2,412,504.00	-\$ 36,187,560.00
三副/三管	7902	5526	58	-\$ 2,376.00	-\$ 137,808.00	-\$ 1,653,696.00	-\$ 24,805,440.00
機匠長/水手長	6606	5034	56	-\$ 1,572.00	-\$ 88,032.00	-\$ 1,056,384.00	-\$ 15,845,760.00
木匠/大廚	6366	4590	57	-\$ 1,776.00	-\$ 101,232.00	-\$ 1,214,784.00	-\$ 18,221,760.00
幹練水手/機匠	5526	3828	105	-\$ 1,698.00	-\$ 178,290.00	-\$ 2,139,480.00	-\$ 32,092,200.00
水手/副機匠	4188	2892	15	-\$ 1,296.00	-\$ 19,440.00	-\$ 233,280.00	-\$ 3,499,200.00
總計			465	-\$ 12,894.00	-\$ 794,100.00	-\$ 9,529,200.00	-\$ 142,938,000.00
				壹萬貳仟捌佰玖拾肆	柒拾玖萬肆仟壹佰	玖佰伍拾貳萬玖仟貳佰	壹億肆仟貳佰玖拾參萬捌仟

(計算人數取自本會 112 年 10 月份會員人數)

本會的計算採取相對保守的計算方式，計算範圍僅計算 112 年 10 月之本會會員，並未估算過去曾經擔任過中鋼運通船員，現已離職之船員。再者「船長/輪機長」之薪津部分已超過勞工退休金條例之最高級距，扣除「特別獎金」之薪津仍超過 15 萬元，是以該職級之差額為零。惟從船員養成之實務角度而言，「船長/輪機長」先前必擔任過相應之前一階職級，此處亦未在本次之計算範圍內。可知 1 億 4293 萬元是中鋼運通這 15 年來所以補繳之最低額，若逐筆計算，差額應會再增加 80%至 100%，達 2 億至 3 億之

間。



三、 工會活動紀要：**菁英薈萃、助拳船**

員「船員只能定期？海運勞動的契約選擇」研討會

本場是今年以來工會與政大共同舉辦第三場商船船員勞動權益研討會，由劉梅君所長與政大勞工所辦理本場研討會，並邀請到邱羽凡副教授、林佳和副教授、蔡晴羽律師來擔任主講人，出席參與的嘉賓有勞動部王安邦政務次長、政大江明修院長、中正大學周兆昱教授、李玉春副教授、陳柏謙研究員、邵允亮律師、劉思龍律師、蔡晴羽律師、劉硯田律師。當天與會來賓皆為國內產官學間，最頂尖、最優秀的專家學者，為此要特別感謝林佳和教授，本次大力協助辦理本場研討會，積極設計議題並連絡各位專家學者擔任講者，促成本場研討會。

開場王安邦次長致詞時表達了勞動部對於船員應該為不定期契約的支持，對於船員應該要積極保護的立場；





劉梅君所長則是強調所有在中華民國的勞工都應該適用勞動基準法，船員雖然有獨特性，但不能

因此說船員不應該適用勞基法。

蔡晴羽律師為第一場次報告人，蔡律師是工會在法院長期的盟友，特別是關松屏案在二審敗訴時，由蔡律師緊急救援才讓關案可以在最高法院勝利，發回高等法院，作為法院上的女戰神，蔡律師親身參與許多的船員勞動案件，本場由蔡律師分享現在船員在訴訟中的案件，相關的法律爭議，然一切都指向一個點「船員是不是不定期」，所有相關爭議都來自於身分爭議，例如退休金、資遣費，甚至依法該給，卻從來沒有船員拿過的岸薪，蔡律師指出有締約關係後就要給岸薪、不能說因為航商大家違法都不給，就變成說航商跟船員之間沒有勞雇關係。



蔡律師的開場讓大多數聽眾可以馬上知道船員勞動法的問題。現場討論相當熱烈，聽眾積極發問，有人提問中鋼運通被最

高行政法院打臉高薪低報的問題，蔡律師明白指出只要職級相關的加給，就是薪資這非常明確。梅君老師作為主持人也積極參與討論，他指出岸上休假是修復勞工的勞動力，才能提供給雇主優質勞動力，怎麼可能說休假就沒有薪水，很明顯違反勞基法的原則，這樣的看法豈不是說周休二日都該沒薪水嗎？

第二場是邱羽凡老師，老師一開場便問：「你簽的定期契約真的是定期契約嗎？」，我國的法律規定契約不定期是法律規定，不是今天雇主給你簽定期你就是定期，是要依據你的工作有沒有「繼續性」來判斷，「繼續性」不是說船員今天做明天不做就較沒有繼續性，「繼續性」是看公司給你的工作有沒有繼續性，邱老師以自己舉例，作研究是自己的工作，無論是經費有多少、研究計畫執行幾年，對

教授來說研究就是繼續性，聘用教學助理就該給助理不定期契約。同時，邱羽凡教授從船員法跟勞基法的角度指出，船員法沒有說你不能簽不定期，翻遍整個航港局的會議紀錄，凡是相關問題航港局都會說，沒有限定船員只能簽定期契約，但卻遲遲不推出不定期契約範本。最後邱老師也當場呼籲，既然航港局都說船員能簽不定期，那麼不應該只給定期契約範本，應該要給出不定期雇用契約範本，唯有不定期契約才能真正保護船員！



兩位與談人分別是周兆昱教授與劉思龍律師，周教授也非常贊同邱老師的觀點，同時提醒如果船員今天發生職



災，縱然是定期契約，依然要要求雇主給予全額的薪資，就算只做了幾個月，但是雇主就該給職災補償，並且持續給薪資；劉

思龍律師指出「權力是奮鬥來的」，唯有團結才能爭取到高福利跟高穩定的勞動條件！



第三場由林佳和教授來演講，林教授指出「我今天要講的其實是個法律問題，但是很多航商都說這是政治問題。要用政治解決，其實這是很簡單的法律問題。」，林教授引用古諺說：「你給我事實，我就給你法律」，林教授以國際比較法的觀察說，繼續工作是不定期的內涵，這是歐陸法律的特徵，特別是我國特別選擇以不定期契約為基礎立法，如船員法仿造勞基法立法的痕跡清晰可見，船員法第 22 條完全仿造勞基法第 11 條，都是不定期情形下解僱勞工的規定。如果不是不定期怎麼會有解僱的規定？林教授回應現在航商常用的藉口，航商說是船員在岸期間都沒有

工作，對公司沒有貢獻憑什麼領薪水，林教授說這從歐洲經驗非常好理解，德國有所謂的工時帳戶(如同我國的彈性工時)，常常是以一年為單位調整，有勞工一年只工作十個月，兩個月不上班，但還是有薪水領，這稱之為「法定的免除工作」；又航商常說，國際法上船員都是定期契約，林教授則回應，法國法中有「內國公序良俗」的規定，其他國際法律適用上不能抵觸內國最低標準，包含契約能不能定期不定期。很明顯的航商講的都是藉口，在法律上完全站不住腳！





本場與談人是李玉春副教授與劉硯田律師，李玉春老師也完全贊同林佳和教授的觀點，並且以日本法來支持林教授的觀點，李玉春教授指出日本法中，船員契約分為雇用契約與雇入契約，雇用契約就等同於我國僱傭契約，是入職時簽

的，日本勞動法沒有額外的規定，依照規定就是不定期；雇入契約則是上船契約，這是確定船員具體上哪艘船、哪條航線、有多久，就算沒有簽依然不改變船員是不定期雇用契約的身分，日本做得到為什麼台灣做不到？劉硯田律師分析了高雄分院過往的判決，他指出過去 112 年度勞上字第 9 號判決曾經承認過船員是不定期，這代表在法律上是可以被接受，而且是真的有希望可以達成的路，只要跟著工會堅持下去，必會有成功的那一天。



最後一場為圓桌會議，來討論現在船員實務的問題，



本場由王理事長開場，謹代表工會向陳柏謙研究員、邵允亮律師請教走到現在，該訴訟中的訴訟都在進行中，也選定了政策論述路線，那

現在工會該何去何從？我們該如何走向下一步？首先，陳柏謙研究員指出船員動員的問題，他以一年一聘的專案教師為例，許多專案教師都是在學校好幾年，但他的合約是沒有保障的，陳研究員發現很多專案教師被權利侵害時，他們尋求工會協助卻不敢說出自己的名字與任教的學校，因為他們很擔心學校發現他們參加工會或尋求工會幫助，第二年便不續約導致失業，這便是定期契約沒有保障的結果。陳研究員又以機師舉例，現在航空公司持續引入外籍勞工，想藉由外籍機師削弱機師工會的力量，但機師工會接納外籍機師，但有外籍機師選上會員代表之後，合約到期後就不再續約。這就是為什麼現在船員非常需要不定期，因為中運工會自主化之後，工會確實爭取到很多東西，但同時資方也會進化，未來如果要爭取更多的成果，

公司可能會用更多手段為威脅工會會員，只要用不派船加定期契約，可能船員就很難團結起來，陳研究員認為現在，一來要作好準備，二來要讓主事者看到我們的決心，唯有全體船員都這樣才能讓大家知道除非給我們不定期，不然我們絕對不會妥協！

邵律師這次不討論法律問題，改敘述他從作為一個刑訴律師從台北到高雄後，接觸了船員勞動法之後，才發現



有許多的船員為公司賣命、吃風喝浪多少年，認為只要配合公司，公司就會善待自己，但一直到打官司之後才發現，自己居然連中運人都不算是，隨著在高雄執業多年，承辦的案件全高雄的法官都有承審過，邵律師觀察高雄法院勞動庭的法官，幾乎都不懂勞動法，都是先射箭再畫靶，勞工打官司都要看運氣，運氣好遇到偏勞工的法官、運氣差遇到偏資方的法官，律師最後只能給各位弟兄的兩個建議，第一是積極參與工會勞教、充實自己，第二是要仔細看好每一份契約，不要以為公司都不會欺負勞工。

如果今天不是航商持續壓迫，沒有人願意整天與公司拍桌對抗，大家都希望可以和平共榮，但今天已到退無可退的地步，若不再團結反抗必將走向滅亡。最後引用江院長得一句話作為結尾：「法律如果無法實踐正義，公民有不服從的義務」！



四、勞教回顧:系列課程，匠心之選

7月12日:蕭華強講師、陳婉娥主任

蕭老師本次課程主要是在農地投資交易需要注意的知識，首先從土地分區使用分類的規定開始，根據法律規定，土地可以分為都市計畫土地與非都市計畫土地，都市計畫的土地分為:住宅、商、工、農、保留地；非都市計畫的土地分為:特農、農、工、鄉村、森林、山坡地、風景、國家公園、河川、海域、特定專用。其中非都市計畫區又分成十九種使用地類別:甲種建築用地、乙種建築用地、丙種建築用地、丁種建築用地、農牧用地、林業用地、養殖用地、鹽業用地、礦業用地、窯業用地、交通用地、水利用地、遊憩用地、古蹟保存用地、生態保護用地、國土保安用地、殯葬用地、海域用地、特定目的事業用地。

本堂提到農地則是散落在這些都市計畫土地與非都市計畫土地，只要土地符合農業發展條例規定的:農作、森林、養殖、畜牧、保育所用土地，農舍、禽舍、農路、農用水路土地，或是農舍冷凍(藏)、加工處理、檢驗、運輸及交易所用之土地。

農地相比於其他土地在稅賦上有許多優惠，農地並不被課徵地價稅，而是課徵田賦，

而自 76 年開始國家並不再徵收田賦，也就是說農地在土地稅上有大優惠。另外在增值稅的部分，產權轉移除了因為繼承而免徵外，轉移給配偶、信託土地、或農地轉移都暫不徵收。但需要注意的是，農地如果沒有農用會被追徵增值稅，這需要特別注意。其餘的稅種部分，如農地並不計入課徵遺產稅得遺產範圍，親屬間贈與不計入贈與稅，且房地合一稅免稅。但同樣的仍需維持農地農用的情形，一旦違規就無法享有農地優惠。

老師強調買房買地大家都知道要調標的土地謄本，但大多數人都不知道要調土地謄本的異動索引，很多被列管、被註記等產權複雜的土地並沒有呈現在謄本上，只有異動索引才能看得出來。蕭老師分享他的不動產投資心法，看房要看區域、周遭公設、以及未來的發展。買房以 30 年界，長線買舊屋等危老更新；短線買新轉賣套利。最後老師建議大家考不動產經紀人、地政士，了解不動產之外還能多一份工作技能。

陳婉娥主任首先分享自己從 16 歲半工半讀開始導入政府政策看起來與我們很遙遠，但卻對我們的生活與家庭安定有著潛移默化的巨大影響，目睹產業變革後周遭好友被迫轉業，逐漸關注勞工權益，再加入勞工局之後處理勞資糾紛，到投身工會運動後，親身經歷國營企業

大量轉民營化時代，過去國營企業勞工一夕間變成私人企業員工，福利待遇被強制調整，以及金融改革政策之後國營銀行併入私人銀行，出現勞工何去何從的問題。陳主任的總結以彰化銀行為例，彰銀之所以仍然存在，是因為彰銀工會足夠團結與強悍，不會單憑一句國家政策就妥協，將自己的會員廉價的出賣給資方。也就是說，工會過去所言非虛，只要各位弟兄團結，工會是有能力去改變制度、對抗不合理的國家政策，勞工唯有透過團結的力量才足以與資方、政府抗衡。

接著，陳主任專題介紹高雄碼頭工人運動史，過去高雄碼頭工人多數從澎湖與台南移入，自然而然形成以地緣為主的集團，這樣的工人集團因為夠大夠團結，足以跟當時候管理碼頭的政府機關議價，為自己的弟兄爭取工作、以及跟政府談好價格。逐漸碼頭工人組織從兄弟會組織轉變成工會，力量依舊團結，過去國民黨數度想要以各種手段瓦解工會，皆無法突破工會會員對於工會的信賴與忠誠，縱然以指派管理碼頭工人主管的方式，想要從基層瓦解工會，但都沒辦法遂行目的，更甚至巔峰時工會培植民意代表，直接影響政府政策形成。

8月9日：邵惠玲教授、林佳和教授

今天邵老師擔任第一堂的講師，認為社會保險不是建立在契約之上，無論是定期契約或不定期契約都好，現實上只要長期受雇用，就應該要給予社會保障，不容雇主以一個個的契約去切割。如果有勞務付出就受社會法保障。邵老師強調從屬性應該多關注經濟從屬性，即下一份工作是掌握在公司手上，形式上是否有契約關係並不重要，勞務準備行為也應該屬於勞務，如中運要求的受訓考試，雖然等候派船期間可能不算是勞務，但雇主仍應給投保勞保或年金，以保障船員的薪資與生活安定。

邵老師指出社會法的觀點中，只要是勞務所得的報酬應該都要算入薪資，無論名稱為工資、薪津、或獎金，甚至久任獎金也是船員長期服勞務所得，都有可能算入工資中。以勞保為例，勞保的工資=勞動換來的報酬，同時，勞保是有工作就要保，無論船員跟雇主是什麼契約類型，只要船員在職則雇主就應該幫船員投保。

邵老師說船員常認為，上船工作下船休息是錯的觀念，上船應該也要休息、要有合理的工作時間，下船不是休息、是休假。雖然船員法是船員勞動條件的特別法，但不是勞動福利法的特別法，從船員法 53 條就能看得出來。且

再依船員法施行細則第 10 條的規定「一、船員簽訂僱傭契約後在岸上等候派船期間。二、船員在船服務期間。三、船員於離開僱傭地上船及下船返回僱傭地期間。四、船員於僱傭契約期滿之有給休假期間。五、船員留職停薪期間。」，也不是簽訂契約的期間作為服務期間，更加證明從社會法的角度，不存在中運所說契約約滿就與公司無關的說詞。

邵老師最後說，不是由雇主決定整體勞動關係，政府應該要統籌處理，一個人出意外、會連帶影響家庭、導致整個社會的問題、是整個社會保險、稅賦的問題，航運發展應該要以不定期關係，讓船員執業生涯有效的發展；漁民過去就是因為政府不在乎，導致漁民勞動市場逐漸萎縮，現在幾乎全部都是外籍漁工，台灣漁民都消失了。邵老師分享過去他父親中年失業，導致家境急轉直下，這也是多少船員中年失業的血淚。

佳和老師今日得名言：「勞動鬥爭就是不遵守契約」，世界歷來都是經濟好時進行爭議行為要求調薪，但台灣都是關廠歇業才有勞資爭議。但同時佳和老師分享台灣的勞資爭議中，特別舉出華隆廠罷工案，在案件中華隆廠倒閉後留下的資產讓銀行滿足幾億的債權後，還拿多兩千萬的違約金，反而是 300 多位勞工只拿到一人 2000 塊，但是經過勞工的團結與抗爭

後，終於讓政府要求銀行交出違約金並全數分給勞工。

爭議行為與罷工是勞工非常強大的武器，歷來只要勞工團結，沒有無法克服的問題，但爭議行為有非常多的門道，如罷工是勞工的權利，但不能由勞工發動，要由工會的發動，需要有工會發揮集體的力量，才是合法的罷工。

本次佳和老師分享幾種非罷工的爭議行為，其中最典型的便是拒絕工作，拒絕本來依契約本來該履行的工作，然而要特別注意的是，如果今天雇主指揮的事項是契約本來的義務，則可以以爭議行為為理由拒絕，但如果不是契約義務，但符合突發、臨時、可以合理期待勞工服勞務時，勞工不能拒絕。如颱風天來導致捷運淹水需要緊急處理，排水清汙等事項，既然不是契約上義務，只要符合法定條件，勞工便不能以爭議行為作為理由拒絕。

再來佳和老師分享同時履行抗辯的爭議行為，同時履行抗辯是指契約會規定雙方有什麼義務，對方沒有履行義務時，自己也可以主張不履行義務。實務上來說通常雇主欠薪一個月還不能主張，最少要兩個月以上才能主張。

對於常見得集體請病假或集體休假，佳和老師指出休假的日期需要勞資協議，如果工會法動集體休假常常會違法，相對的法律沒有要

求請病假要有醫療證明，反而會是更好的戰術運用。

另外佳和老師提出日本常用得順法鬥爭戰術，就是將工作的 SOP 做到全、完全遵守員工守則、勞動法規等等，讓公司知道自己制定的 SOP 有多少問題，以及原來的工作流程有多違法。最後的戰術是杯葛戰術及快閃戰術(flash mob)，老師舉出過去家樂福曾經有工會發動杯葛戰術，由工會成員穿著工會背心，向顧客告知家樂福有多少問題，勸導消費者不要購買，而在美國沃爾瑪賣場就有工會使用快閃戰術(flash mob)，工會不斷得裝滿手推車但不結帳，癱瘓收銀系統。

9 月 5 日：白詠維理事長、林佳和教授

全國航空業總工會白詠維理事長上課內容幽默風趣，分享在組織工會時，因為會員們有各自的困難，無法積極配合工會活動，甚至不來參與勞教。雖然不參與工會好像只是小事，但實際上雇主等別有用心之人特別容易乘虛而入，用冠冕堂皇的話欺騙各位弟兄，以心理學的方式來轉移弟兄注意力，各位幹部上任以來，受到許多黑函汙辱人格，意圖以抹黑幹部人格來吸引各位船員的注意力，讓各位弟兄忽視掉現在正在被公司剝削，唯有參與工會活動才能正確識別事實的真假、看破資方的拙劣手

段。

最後白理事長總結經驗，惟有合作才能換得長遠的利益，不合作大家都沒得吃，如同課程上的影片，在一鍋湯前所有人手上都有長柄湯匙，所有人都無法用自己的湯匙喝到湯，只有彼此互相用自己的湯匙餵他人，所有人才喝的到湯。工會跟工會間要合作、工會跟會員也要合作，如白理事長所說，合作就像種樹，一兩年雖然看不出來，但只要持續堅持，樹種子總有開花結果，成為參天大樹之日！

佳和教授本次討論不當勞動行為裁決機制，全世界都充滿勞資問題，特別是韓國汽車公司動輒就關廠倒閉外移他國開啟序幕，指出勞資關係從來不是毀滅任何一方，反而是要達到恐怖平衡，而裁決機制就是調和避免毀滅對手的一個機制。

裁決最初是來源於美國，自 1881 年至 1920 年代美國採取自由放任主義，放任市場決定勞工工資，導致工會能力低下必須要仰賴暴力集團，直到經濟恐慌後，國家一改常態，由自由放任走向國家積極介入，並由時任國會議員於 1937 年提出不當勞動裁決委員會相關法案，即俗稱華格納法。而所謂的不當勞動行為係指「雇主侵害勞工或工會團結權，即具有工會關聯性的行為」。全世界採取相關機制的國家依時

間序有美國、日本、韓國及我國。

根據佳和教授的分析，導因皆為以企業工會主體的先天限制，使得工會力量受限於企業組織而相對於歐陸產業工會弱，且沒有像歐洲的強制保護機制(解雇勞工代表需要工會同意)，以及沒有勞工擔綱法官參議的勞動法院。

佳和老師依序介紹不當勞動行為的三個類型，不利益待遇、支配介入、拒絕團體協商。這次著重於不利益待遇的講解(有關拒絕團體協商部分歡迎查看 6 月 21 日的文章)。首先可以分成：

雇主懲處有理由、沒有不當勞動行為意圖，則不構成不當勞動行為

雇主懲處無理由、有不當勞動行為意圖，則構成不當勞動行為

但是麻煩的是，雇主懲處有理由、但也有不當勞動行為意圖的時候該如何處理，即所謂動機競合的情形，佳和老師講解四種理論：絕對不構成、有力條件說、相當因果說、絕對構成說。絕對不構成是指只要雇主有正當理由就算有不當勞動行為意圖、有力條件說則是不當勞動行為意圖是否為最有力的條件、相當因果說則是指雇主的行為是否與不當勞動行為意圖有相當因果關係、絕對構成說則是只要有不當勞動行為意圖，就必定構成不當勞動行為。

9月26日：洪鑾珍律師、邱俊元所長

洪律師分析船員法 20 條的解僱事由「一、訂立僱傭契約時，為虛偽意思表示，使雇用人誤信而有損害之虞。」、「二、對於雇用人、雇用人之代理人、其他共同工作人或以上人員之家屬，實施暴行或有重大侮辱、恐嚇行為。」、「三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或易科罰金。」、「四、違反僱傭契約或船員工作守則，情節重大。」、「五、故意損毀或竊取船舶設備、屬具或貨物。」、「六、無正當理由不遵守雇用人或船長之指示上船。」，其中洪律師指出「四、違反僱傭契約或船員工作守則，情節重大。」的概念，不是由船東單方決定，應由法官進行客觀判斷，不是雇主說怎樣就怎樣。

在訴訟過程中船員會遇到裁判費跟鑑定費、律師費等訴訟費用，雖然勞動事件法後政府現在有相關補助，但這些費用加起來其實還是很可觀，尤其因為船員薪資基礎比較高，相關的費用計算上也比其他勞工高很多，個別勞工很難獨力負擔，此時如果由工會協助，相關的支出與時間成本都可以由工會進行輔助，個別勞工在訴訟上會輕鬆得多，最後律師強調了團體協約的重要，只要各位弟兄積極的參與工會、工會才能有更多資源與力量與資方締結團

體協約，之後法官審判就會受到團體協約的拘束，相比於現在的法律，可以提供海勤弟兄更好的勞動條件。

邱所長的專業在於不動產投資，有別於一般人只想低買高賣賺差價、或是單純買不動產出租賺取租金不同，邱所長強調「小富靠拚、大富靠法」，他建立起一套完整心法，首先先畫出「初期投入成本-期末處分(賣出)」的時間軸，並且在當中切出來時間節點來衡量出租獲利的回收率，回收率的計算率則要考量「可能總收入-閒置損失」、「有效總收入-營運費用」、「營運淨收入-償債支出」、「稅前現金流量-稅」、「稅後現金流量」。

而且不動產會因為出租在不同區域而影響其應值得價值，如在 A 地年租金收入 100 萬元，每年成長 1%；B 地同樣年租金 100 萬元，但每年衰退 1%，如果以報酬率 4% 為目標，則 A、B 兩地應值的價差會高達 1300 萬元。最後邱所長熱心的給予船員們投資建議，客觀分析船員雖然小有資產，但收入來源不穩，建議穩健小額投資，等到累積資產之後，再進軍大型不動產投資案。

10 月 2 日：陳祥麟委員、黃苙萋律師

陳委員本次分享台灣機師的工運勞動歷史，首先陳委員從 1998 年復興航空的大減薪開

始，使得當時機師以全體辭職為手段進行抗爭，本來局勢一片大好的情形下，結果受到主管機關強力鎮壓，以如果拒絕回來上班，則全部撤銷飛行執照的手段脅迫機師回來上班，萌芽的工運被政府以粗暴的手段瓦解掉。然而這樣導致最後發生墜機悲劇，並使整個復航走向終點。

接著陳委員分享華航企業工會各分會間的歷史、以及桃園機師職業工會的成立契機，提醒我們要時時小心避免資方的收買，桃園機師職業工會成立之後，持續地為機師爭取權利，並且成功的爭取到了出差零費調整等一系列福利，並且對於空服員產生了鼓勵的作用，知道團結就是力量之後，所以開始組織起來並發動舉國震驚的空服員罷工事件，隨著工會持續的發展，桃園機師職業工會在華航及長榮公司都獲得許多的實績，不但提升勞動條件、更建立了完善的考評制度、升遷規定等除了提升勞工的薪資水準，也建立起對勞工友善環境。

最後，陳委員總結，在工會是勞權的基石，但有永遠會有人甘願被資方收買當奴隸，這樣讓資方有突破口試圖掌握或干擾工會，大家要時時注意，才能守護各為凝聚而成的心血結晶。

第二場由黃所長與黃律師共同主講，黃所

長總結她法官審理的經驗，彙總成一句「有證據才有事實」，法庭上的攻防所仰賴的惟有證據，如果船員無法拿出證明支持自己主張的事實，在法庭上法官無從認定為真實，也正是如此，往往勞工很老實，也不會預先蒐集證據，導致訴訟上常常吃虧。

本場次講授內容主要是船員法上工資、特別獎金的性質、解雇資遣費等，但因為兩位除了講的好之外，更持續與台下學員互動，結果整場變成交流會，各位學員分享船員實際上的現況，由兩位律師來為各位學員做法律分析。本場除了學員學到了很多東西外，工會也藉由勞教這樣的機會，讓黃所長及黃律師兩位社會賢達能夠了解船員的苦，以及資方吃人不吐骨頭的嘴臉！

10月17日：薛嘉琪老師、洪鏗珍律師

薛老師分享一句他最喜歡的話：「一個人可以走很快、但一群人可走很久。」雖然他是教個人如何紓壓，但如果有像工會一樣的團體，一群人來分享交流，才能長長久久的走下去。開始前老師帶領全班進行了伸展操，來幫各位提神醒腦，隨後老師跟在場的所有同學分享老師自己特選的精油，開始介紹精油的專業知識。精油是一種從天然植物中提煉濃縮出來的精華，老師舉例一瓶檸檬精油就需要45顆檸

檬，同等的精油更是中藥效力的50-70倍。然而因為精油提煉不易，現在有些精油用酒精或有機溶劑萃取，雖然較為便宜但含有毒性，長期接觸皮膚會導致吸收毒物，正統天然的精油都用蒸餾水，所以真正的精油不但可以薰香、塗抹，還可以內服。在國外純精油可以入菜，如九層塔精油、羅勒精油、桂皮精油，水加天然植物吃下肚完全沒問題，當然也可以口服，不過因為味道會很重所以老師不見建議直接吃，可以加水中、加入油中用來煮菜，既提鮮又增香。精油可以修復細胞、促進身體新陳代謝、抗氧化，還可以增加白血球活動、增加組織耐力、殺死病原體、增強免疫力，而且代謝不會造成肝腎負擔。但提醒各位弟兄，精油不是萬靈丹，如果有身體不適、感冒疾病，請及早就醫確認體況，請勿以精油取代治療。

下半場則是耳朵穴道的按摩，耳穴可以在船上有空的時候按摩，對船員而言是最實用的紓壓方式。耳朵像小孩在媽媽的肚子裡面的樣子，這也是耳朵為至對應相應的穴道。總共有十三式，分別為：第一式青龍入雲、第二式白虎下山、第三式雙鳳展翅、第四式猿猴摘果、第五式神龜探海、第六式二龍戲珠、第七式黃蜂入洞、第八式王子登山、第九式宰相泛舟、第十式童子壓腿、第十一式公主洗面、第十二式將軍擊鼓、第十三式仙女散花(詳細圖式可以

參考 Google 搜尋)。本次薛老師的授課主要是與台下互動，一起體驗精油療法以及耳穴按摩，沒辦法親自來的弟兄十分可惜，不過工會會再持續安排類似課程，有興趣的弟兄不要再錯過囉！

洪律師這次分享船員法，依序逐條講解船員法重要的部分，首先是船員法第 2 條定義條文，洪律師指出因為船員法立法時創設了薪資、津貼、薪津、特別獎金等名目，使得究竟特別獎金那些該算入薪資中，哪些該排除出現模糊空間，才讓公司能夠上下其手。

不過好在工會經歷數年法律戰之後，最高行政法院終於與工會站在同一方，以 112 年度上字第 286 號判決，判決中運特別獎金排除在工資計算中，屬於高薪低報行為，應實質認定船員工資。接著是終止契約條文：第 20、21 條，其中 20 條是雇主可以解雇船員的理由，但是洪律師提醒，雇主如果要以 20 條解雇你，要注意解雇的理由是不是事發超過 30 日，如果超過 30 日則雇主不能再用同一理由解雇、解雇為無效。此時應該要發函或訊息給雇主，同時需要蒐證、錄音等證據證明雇主的解僱理由已經過期了。又如雇主如果以業務緊縮為由解雇，各位可以用航商還在刊登徵人啟事，證明雇主騙人有業務緊縮。

接著是第 22 條，雇主沒有踐行預告解雇程序的話要給付預告工資，同時依據第 39 條醫療期間不能終止契約，各位弟兄不要覺得職災受傷是自己問題，接受公司少少的部常就自願離職，船員法要求雇主在醫療期間工資照給，不能解雇受傷船員。在來是第 24 條規定的「船員工作年資之計算應包括船員在同船舶或同一公司法人所屬或經營之不同船舶之工作年資。」，但因為現實上雇主會設立多間公司規避，這條需要法官在司法實踐中勇於拆穿雇主的詭計，讓雇主負起本條的責任。慶幸的是，實務上有像高等法院 104 年勞上易字 40 號判決這樣有勇氣的判決，台塑為了規避船員法第 37 條要求航商給特休未休的船員，額外薪資的責任，設立外國公司與台灣公司。

判決提到：「所謂雇主本應限於勞動契約上所明示之當事人；惟隨著經濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避上開法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之

間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。」，便是否定台塑用假公司來逃避給付責任。最後洪律師在介紹第 41 條到第 44 條時，涉及到船員服務期間與執行職務時，台上台下相互交流，讓洪律師對於船員實際工作模式有更深的體悟。同時洪律師說船員要想辦法更讓法官知道船員的具體工作內容，要讓法官去想像，才能讓法官去做正確的判斷。

在討論當中大家也發現第 42 條居然允許航商可以船員患病十六周後，就免去給付醫療費用的義務。就此部分洪律師表示，這是船員法白紙黑字定明的法律，唯有加入工會、參與工會，要求工會對立法委員進行遊說，才有辦法進行修法，把船員法修成保護船員的模式。所

10 月 20 日：劉守純營養師、洪環珍律師

劉營養師開場即道破現在大多數人都不屬於健康人群，而是「亞健康」狀態，亞健康人群約占所有人數的 75%。而所謂健康的定義是指，在心理、身體、以及社會關係上都維持良好狀態，這才能稱為健康，並舉例說曾經有一位家人才 30 多歲就罹患糖尿病、洗腎失明的客戶來諮詢，勉勵我們要好好照顧好自己身體，多加運動、飲食平衡，運動時運動代謝率是以 220 減去年齡，是最好的心跳數。陳營養師說健

康是1，鈔票、房子、事業、家庭、夢想是後面的0，一旦最前面的1沒有了，後面無論有多少零都會沒有意義。

本次課程的重點在於肥胖問題，肥胖會帶來許多疾病，如導致睡眠呼吸中止症，屬高危險群。脂肪又分為皮下脂肪及內臟脂肪，後者堆積起來對於健康有很大的影響，老師當場了解學員當天的早餐的健康度，鼓勵學員可以試試看喝綠拿鐵(綜合蔬果菜汁)，並且當場逐一為學員測量BMI值，讓學員了解自己是否為健康狀態。老師叮嚀每天要吃三個拳頭量的蔬菜、兩個拳頭量的水果，遵循蔬果579原則，同時要少喝酒，因為酒等同於液體麵包，屬於高熱量飲品。

老師接下來玩分組小遊戲，讓學員辨認常見的食物屬於什麼種類，最後老師整理出健康飲食的口訣：「每天早晚一杯奶、每餐水果拳頭大、菜比水果多一點、堅果種子一茶匙、豆魚蛋肉一掌心、飯跟蔬菜一樣多」，希望各位弟兄能夠遵照建議，維持健康良好的身體，才能撐起家庭的一片天。

洪洪鑾珍律師本次則是帶來船員勞動條件系列課程，關於職業災害部分。繼一開始的工資工時、船員解雇等等，洪律師一直將專業的法律論述，以簡單的方式來告訴各位弟兄。

本次的課程是船員職災問題討論，洪律師特別準備大量的實務案例來幫大家導讀，首先洪律師討論的是民法中侵權行為法跟船員法的關係，洪律師舉出早期的判決，指出當時法院認為船員法是特別法，排除民法適用、不利船員，現在法院則比較寬鬆的認為兩者的責任可以同時存在，洪律師導讀高等法院高雄分院 111 年勞上字第 7 號判決，指出法院承認船員職災死亡之後，雇主要負擔船員法責任及民法責任，洪律師特別指出，民法中「違反保護他人法律加損害於他人」，當中的「保護他人法律」往往都是職業安全衛生法，因為職災百分之九十以上都是雇主沒有盡該盡的職安衛義務，可以據此求償。再來如果不幸發生職災，可以撥打 1955 諮詢相關權利義務，會有專人回答相關情形有幾天假、多少補助。

另外洪律師叮嚀各位弟兄，如果發生職災的弟兄，雇主一定會千方百計地騙你回去工作，這時要留意兩點，第一雇主如果要你至船上做較為輕鬆工作，甚至是躺在房間休息，並不是雇主說你就要做，雇主需要符合勞基法、船員法調職的規定，不符的話你可以拒絕。第二是一旦你提前回職場，那怕是簡單的工作，雇主都有可能因為你回來工作，在後續討論要賠多少勞動力減損的賠償時，主張你身體受傷未癒是因為自己跑回來工作，自己也要負責，

所以各位千萬不要一時心軟或糊塗，被雇主賣了還幫他數錢，一旦發生職災，雇主就有義務要照顧各位，各位的職災假、職災補償是法定義務，也是天經地義的，各位要記得，法律給的就是你的權利，法律沒有給的，工會會幫你爭取，請各位弟兄未來也繼續支持真正會做事的工會，真正為船員服務的團隊。

以上為當日課程報告節錄，更多詳細內容、精彩相片及最新課程資訊請搜尋臉書：

中鋼運通企業工會暨中運福委會

中鋼運通企業工會會刊

歡迎來稿

文字稿：

舉凡有關中運公司船員心聲或生活、職場經驗傳承，跑船心得與見聞，對於航運未來分析與展望等，船員生活相關大小事皆歡迎來投稿本刊，經理事會通過後擇期刊登。

圖片稿：

舉凡有關中運公司船員生活或船舶之攝影、繪畫等得載於本刊之藝術作品，皆歡迎來投稿本刊，經理事會通過後擇期刊登。

歡迎投稿工會信箱：cseunion2019@gmail.com

來稿視為無償授權中鋼運通企業工會於編纂會刊、廣告宣傳等非營利之工會活動範圍內使用，工會並將依投稿人意願登載投稿人名稱(姓名、筆名等)或匿名。若不願授權投稿時請先告知。

中鋼運通企業工會

會刊第九期

總編輯：中鋼運通企業工會理事會

執行編輯：潘宗璿、黃玟璇

地址：高雄市前鎮區民權二路8號14樓

連絡電話：0910158266

聯絡信箱：cseunion2019@gmail.com

官網：中鋼運通企業工會暨中運福委會

捐款贊助：成功簡易型分行(078)帳號:09-00131-5
(戶名:中鋼運通企業工會)

【小額持續、工會永續】



弟兄須團結 團結真有力

