

China Steel Express corporate union

Vol.7

中鋼運通企業工會

第七期 會刊



OPTION

01

「報導者」來訪，
理事長訴說船員悲歌

OPTION

02

2023.02.03
勞工教育圓滿落幕

OPTION

03

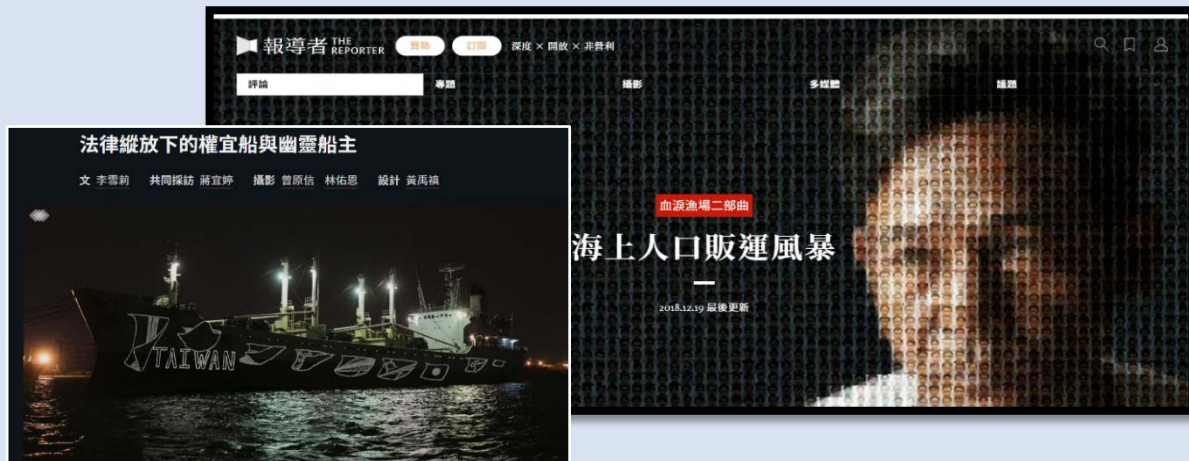
會費調漲 情非得已

OPTION

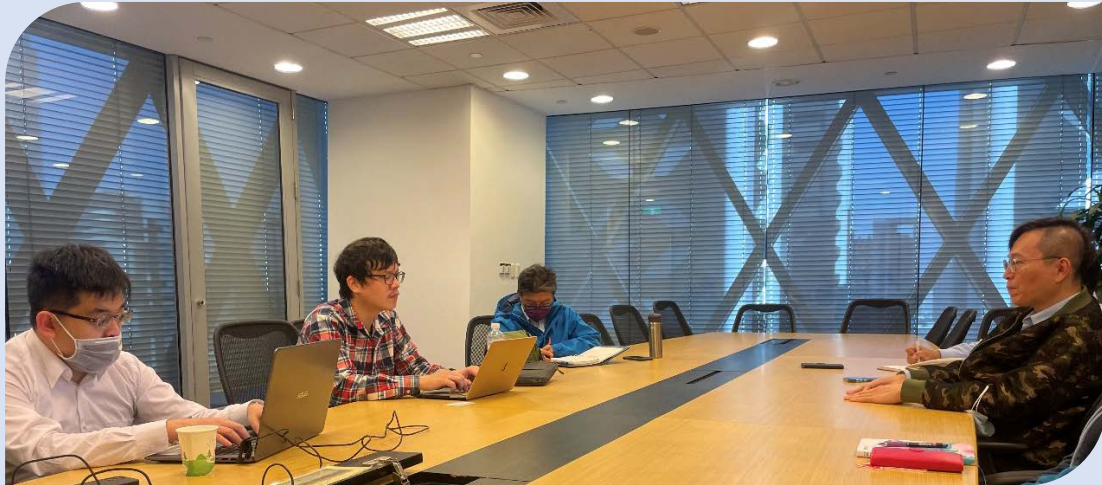
04

扎根在地、放眼國際！
2月7日教育訓練實紀

「報導者」來訪，理事長訴說船員悲歌



本會於2月2日接受國內獨立媒體「報導者」採訪，由理事長及理事會向記者敘說船員工作之艱辛，在中運公司服務的船員看似高薪風光，但實際是金玉其外敗絮其內的勞動環境，背地裡進行各種不法勾當。首先中運公司結構性隱瞞職災問題，利用船員不清楚自身權益，事發後以恐嚇、威脅、欺瞞的方式讓受害船員及家屬接受低廉的和解金，拒絕開立職災證明剝奪船員申請職災保險的權益。同時違反職安法，未向勞工局通報職災事件，加上勞工局長期顯預不作為，共同粉飾太平塑造中運零職災的假象。

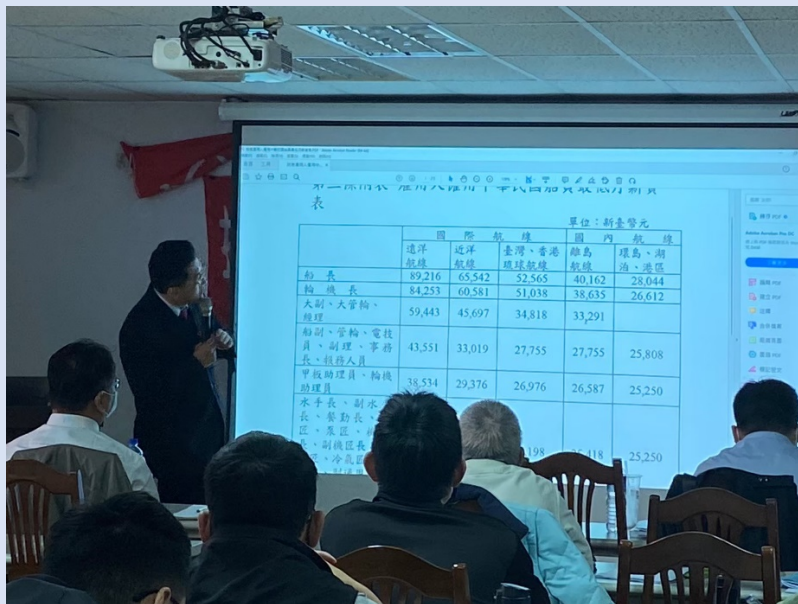


再者中運公司長期高薪低報，導致為中運努力終生的老船員們退休金短少，已遭勞保局屢次要求補足，但遭中運公司悍然拒絕並發起訴訟，寧願花高昂律師費及訴訟費對簿公堂。最後，中運採用定期勞動契約，船員下船即結束勞雇關係，讓船員們僱傭狀況長期陷入不穩定當中，加之不斷的賣船，方便引入中國籍、印尼籍、緬甸籍等外籍船員取代台籍船員，以及其他檯面下的骯髒操作，司馬昭之心路人皆知。船員養成不易，但中運卻將船員當作臨時工對待。本次接受媒體訪談，希望能將船員悲歌讓更多人看到，曝光中運公司的惡行，還給船員安全、穩定、有尊嚴的工作環境！

2023.02.03 勞工教育圓滿落幕



本會於2月3日舉辦「112年提升會員人力服務品質教育訓練」已圓滿落幕，本次邀請國內資深勞運人士，桃園機場工會聯合總幹事杜光宇先生，以及國內勞動法泰斗，銘傳大學法學院院長劉士豪院長擔任講師。



第一場次由杜光宇先生細數了機師工會、停車收費員工會、中環工會等國內工會的經營與挑戰，強調無論什麼樣的工會都需要勞工們的支持，唯有會員勞工的積極參與，拒絕被資方分化，工會才能持續發揮代表勞工向雇主談判的功能。再來杜光宇先生作為親歷者，娓娓道來洋華工會過去的抗爭史，洋華作業員遭受公司苛扣工資、積欠加班費等不公平對待，決定群起對抗。

資方自工會成立之初便開始打壓，解雇半數工會幹部，完全關閉勞資對話的可能，面對壓迫工會只好正面迎擊。除了進行司法救濟之外，工會開始四處進行陳抗，經過縝密的策略規劃，工會主要向三個方面進攻，精準打擊洋華痛點。一方面向教育部檢舉洋華公司不當利用建教合作生，再來是投書媒體揭露洋華公司違反法律規定引進中籍員工，消息一出舉國譁然，最後一方面則是向

洋華最大客戶「宏達電子」陳情，讓宏達電子知道自己的合作夥伴是如何欺上瞞下，為自己提供的手機面板每一片都是剝削勞工而來的血汗面板。

經歷過長期抗爭、資方的還擊與官方的不理解，最後終於藉由勞工們的團結與各界聲援下，抵擋住來自資方與官方的打壓，成功逼迫資方妥協，討回洋華工人應有的權利。



第二場次則是由劉士豪院長講授，劉院長重申勞基法上定期契約是例外規定，資方需要符合例外條款才能採用定期契約，且是否為定期勞動契約，應由勞工局、勞動部認定，或者由法院認定，航港局不該僭越職權。最後院長指出高等法院高雄分院錯誤理解海事勞工公約(Maritime Labour Convention)，根據公約規定航程契約(voyage agreement)不得逾 12 個月，但對於僱傭契約(employment agreement)並無規定。簡單來說，公約只規定船員不得連續在航船上 12 個月，但是下船之後是否繼續雇用，公約並無限制。高等法院高雄分院不理解兩種契約的差別，將航程契約與僱傭契約混淆，作出違背中運勞資實況、不利勞工的判決。



本次教育訓練課程充實、氣氛融洽，在座的會員及幹部踴躍的與老師交流，中運工會作為由基層船員組成，無論在航運現實與勞資關係都站在第一線，能夠向講師們交流箇中困境，教學相長。

會費調漲 情非得已

親愛的會員們 大家好:

中運工會成立迄今已經第 4 個年頭了，本會成立的宗旨，就是致力於改善會員們的勞動條件，以及增進會員的福祉，也感謝全體會員這些年陪同工會一起蜿蜒走過風雨。

但隨著本會業務量的逐漸擴大以及不時面對資方的種種打壓，尤其是最近不定期契約的議題逐漸發酵，本會若還是依照過往的方式來保護會員弟兄的工作權益，恐怕難以見效，因此，我們必須改弦易轍調整路線，未來規劃引進國內外學術界專家學者們的奧援，借重他們的學術專長及影響力，以豐富我們的立論基礎及壯大我們的聲勢，以期能在此關鍵時刻扭轉乾坤。

可是要達成上述目標，舉辦一系列專業級國際研討會，這必須要有經費上的支持，正所謂巧婦難為無米之炊，這是本會目前所面臨實實在在的困難與問題，所以在不得已的情況之下，本會經過代表大會的冗長討論過後，絕大多數代表們都認為必須酌予調整經常會費，經表決後也通過了經常會費調漲案，不過會中另外也決議未來會費若有冗餘的話，也會視實際狀況予以調整。

以下為調整經常會費說明:

一 會務發展:

創會初期，千頭萬緒，尤其大家都是頭一遭組建工會，所以在會務執行上都是由幹部們兼任，在各項業務推動上總是顯得不是那麼專業，但隨著會務慢慢步入正軌，我們必須聘請多位專業的會務人員們，以應付日漸龐雜的各項業務，正所謂攘外必先安內，會務日常行政必須先穩定後，幹部們才能專心帶領大家一齊往前衝。

二 法律諮詢:

部分會員朋友們目前正面對資方的無理打壓，導致他們的工作權不保，所以工會刻正與友我的律師事務所合作，以尋求法律諮商與協助，大家要了解現今律師界願意挺身對抗如中鋼集團等大型企業的事務所，已經屈指可數，很幸運的，本會在高雄市找到非常優質的邵允亮律師團隊願意情義相挺，相信在這支優質律師團隊的助力之下，能夠有效協助本會處理複雜的司法訴訟問題。

三 學術菁英:

本會自成立以來，歷經數次在高雄市議會以及中鋼股東大會的陳抗活動，事後檢討都是雷聲大雨點小，坦白說成效有限，那為甚麼在自詡為勞工重鎮的港都高雄市，有著合法訴求的勞工運動竟那麼不受待見以及弱勢呢?究其原因，那就是中鋼集團為高雄在地產業的地頭蛇，真正的南霸天，其作風之強勢連地方政府都要禮讓三分，這就是我們頻頻受挫的主要原因。



在 111 年 11 月 11 號本會第一次嘗試向外走出去，到中央政府所在地台北市發動陳抗活動，這次我們結合政大勞研所的學術專家們，一起偕同至交通部以及立法院施壓抗議，此次活動受到媒體的廣泛報導及勞工界極大的迴響，在此也特別感謝當日參與陳抗的工會弟兄們，有了各位的熱情參與，相信會感召更多會員朋友們的覺醒，而我們日後也會積極與國內外學術專家們舉辦各項論壇與研討會，另外也希望藉由這些專家們的引薦與推動，陸續安排及召開立法部門的公聽會，以期提高我們議題的聲量與可見度，最終希望能得到政府部門的重視與改善。

扎根在地、放眼國際！2月7日教育訓練實紀



本次邀請了政治大學林良榮教授，及南山人壽企業工會蔡坤穎理事長，林良榮教授長年關注底層社會運動，亦是國內專門關注底層海事勞動者權益的學者，更多次來本會授課，與學員相互交流、大受好評，本次林教授從國內實務到國際視野開始，全面討論船員之權利。南山人壽工會是基層保險業務員組成的工會，歷經數載奮鬥，除了為勞工在企業內爭取權利，更參與建立許多有利業務員權利的制度，甚至將保險業務員勞權爭議的戰場提升到憲法法庭上。

首場由林教授授課，開宗明義指出不論是勞基法或國際公約皆是最低基準，更直言：「不要把最低的基準當作最高的標準。」。更直指台灣資方普遍存在以各種名目（偽裝派遣、偽裝定期、偽裝承攬）去規避國家的勞動保護規定，如航商為了輕易解雇船員，採用定期勞動契約，這樣的觀念正是導致台灣低薪的根本原因。甚至船員現在面臨的定期契約爭議在日本也曾發生過，但自二戰後日本便已全面採取以不定期為原則的模式，台灣法制可謂落後日本近 80 年。根據教授觀察，法院有時會為了避免勞工群起主張權益，法院害怕打破既有結構，會出現委屈勞工權利現象，此與本會歷來協助會員上法院遭遇到的困境可相互印證。

根據教授分析，船員法關於解雇的規定與勞基法幾乎相同，整體脈絡相似，船員契約應該與勞基法相同，以不定期契約為原則。今天定期契約爭議根本在於勞基法第 9 條，本條不但立法錯誤還為資方開了後門，現在法庭攻防關

鍵應在於如何向法院證明船員工作對於航商具有繼續性，戳破航商的謊言。

最後教授分享日本船員雇用關係，日本船員契約分為「雇用契約」及「雇入契約」兩個階段，當航商簽訂雇用契約後，便與船員維持不定期契約關係，待上船之前，再依航程簽訂個別雇入契約，既保障船員又能彈性調整，顯然國內某些判決主張船員只能簽訂定期契約之謬論不攻自破。

第二場由蔡坤穎理事長分享南山人壽工會的源起到現在經營過程，自保險業務員被納入勞基法適用後，公司連哄帶騙將業務員的勞動契約改簽成不適用勞基法的承攬契約，直到業務員陸陸續續開始發現自身權益受損後，才發現簽訂承攬契約不但工作不穩定，公司連勞保、勞退都沒有依法繳，於是南山的業務員們開始組織工會與公司談判。

隨著工會開始監督公司、向勞保局檢舉，公司開始補繳勞保、勞退，但同時南山開始花大錢請律師起訴相關業務員，向法院主張僱傭關係不存在，理事長笑稱全家三位業務員全被公司告過，訴訟外公司在內部開始打壓工會，甚至利誘工會幹部。工會除了面對資方外，民事法庭上傲慢的法官也是工會的敵人，屢屢指責業務員們貪婪，賺錢的時候都主張承攬，等要退休才主張僱傭等沒有溫度、冰冷的言語，但實際上若沒有工會，一般業務員根本不會去注意承攬與僱傭的差別，南山公司制度設計以分期給付獎金為手段，要求業務員必須服從公司管理，接受公司的指揮監督強度如同僱傭，但在契約上「烏龍轉桌」扭曲僱傭關係改成承攬關係。

政府非典型聘雇類型

派遣	承攬	臨時人員
派遣公司 指派勞工到 政府工作	業者承包政府業務，指派勞工到政府完成工作後，再給薪水	依政府單位臨時人員進用及運用要點而雇用，屬短期工作
雇主為 派遣公司	雇主非政府單位	雇主為政府單位
適用勞基法	不一定適用 勞基法	適用勞基法

製表／陳妍霖

聯合報

雖然遭遇如此多的困難與打壓，憑藉著業務員的團結一致，南山工會戰果頗豐，理事長分享過去產、壽險是不同系統的經營體系、執照也須分別考取，但舊規定原則上業務員產、壽險執照應登記在同一公司內，等同於剝奪業務員工作權，經過工會組織運作，屢次拜會立法院進行政策遊說、向金管會秀出肌

肉，終於修正相關規定，得自由登記。另外一則便是經過數年訴訟抗爭，行政法院大勝與民事法院大敗的情形下，案件終於支撐到大法官會議上，並作成大法官第 740 號解釋，雖然結果為德不卒，但仍是工運上的一大里程碑，一時間舉國震動，全台灣都在關注業務員勞動問題。



從南山工會至今的歷程可以發現，這與中鋼、中運的手段何其相似，資方寧願編列數百萬了律師費及訴訟費，將船員的血汗工作賺的利潤，年年拿來高薪禮聘顧問、律師充作專業打手，法院美其名超然中立獨立審判，但實際上如同要求國小生與重量級拳王泰森在繩圈裡公平對決，在勞資極度不對等的情形下，那只能稱是袖手旁觀！本次會費調漲便是為組織專業人才對抗資方圍事人才，唯有組職專業團隊工會才能強盛，請各位弟兄多加支持！

至於要如何說服的法官與官僚，讓彼等知道問題之所在，除了工會自身努力外，各界支持也是相當重要，本會與政大法學院、勞動法學會將於今年 3 月 25 日於政大舉辦船員勞動權益保障研討會，廣邀國內外關注船員勞動權益的專家，讓國際看到船員勞動環境，一同共商良策。同時本次正是展現工會團結、讓國際看到海員工會的能量，請各位弟兄能踴躍參與，讓世界看到我們！

船員定期契約 vs. 不定期契約比較表

	定期契約	不定期契約
性質	等於沒有保障的「臨時員工」	等於有保障的「正式員工」
工作權保障	一年或 10 個月約滿後，可以不需任何理由不續約 (即喪失工作權)。 完全沒有任何保障！	契約長期存續，除非僱主可以佐證勞工有勞基法的解雇 事由，否則契約持續存在！ 工作權保障完整！
年資累計	約滿如果超過三個月末在續約，之前年資自動歸零！	每一年的年資都可以持續累計！
舊制退休金	若如上述年資中斷將造成退休金巨大損失！	每年年資持續累計，不會有任何年資中斷造成退休金減損的風險！
自由離職權利	因為合約為固定期限，一般而言約滿才可離職。	依年資標準、最長一個月前向僱主預告後，勞工即可隨時離職！沒有無法離職的問題。

重要 FAQ

- 《船員法》規定船員只能簽訂「定期契約」？

錯！包括交通部航港局已經正式確認；

船員簽訂定期契約或不定期契約皆可！

- 船員只適用《船員法》，不適用《勞動基準法》？

錯！船員兩者皆可適用！

各位船員!! 你們都不屬於“定期契約”的廉價勞工!

定期契約四大種類

1

臨時性工作

係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。

2

短期性工作

係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。

3

季節性工作

係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。

4

特定性工作

係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。

關松屏 輪機長 退休金與不定期契約案論述

台灣船員第一案關松屏針對不定期契約及退休金給付不足一審全贏、二審全輸，3月16日最高法院對於退休金的部分正視資深船員退休的問題，認為船員在同一公司服務一定年限退休不應受船員法24條，超過3個月前後年資不併計的限制，這一點我們非常肯定最高法院，但是我們還是很遺憾，因為這本來就是不定期契約，最高法院並未做明白揭示，我們還要繼續努力。

我們為何認為這應該是不定期契約呢？原因也非常簡單，因為高等法院高分院的判決中，認定採取僱主的說法，可簽署以船舶一次來回之獨立定期契約，並且認為這樣對於船員是保障，事實上船員工作有其特殊性，場域也有別於岸上，但很多部分和一般勞務提供者類似，比如說今天一位電子工廠作業員一天做8小時後就回家休息，難道他每一次的勞務提供能算單次的嗎？如果今天有一位僱主說所有的作業員，你們每天來上班，我們只有一次性的定期契約，明天上班我們另外簽定，這不是很荒謬嗎？一個月工作22天就簽22份定期契約嗎？這樣合理嗎？我們相信勞基法第9條也不是這樣解釋。

勞動基準法（民國 108 年 06 月 19 日 與現行條文同）

第 9 條

- 1 勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。
- 2 定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：
 - 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
 - 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。
- 3 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

相同的，船員在船上服務一段時間會回家休息無法提供勞務，因為我們是人，不是機器人，當然還是需要回家休息，不然船員應該每個人都家庭破碎。這對航運業也是一個極大的扼殺，船員合約期滿需要回家休息一段時間，原職務有人遞補，船繼續營運，這其實和電子工廠作業員非常類似，只不過休息的時間拉長集中了，如果船員每一單次航段就被當成定期契約，那電子工廠作業員是不是也可以這樣解釋，我相信我這個講法在座所有學者會覺得很荒謬，我也覺得我講的很荒謬，但高等法院採用資方的說法，就是用這種論証阿！這才是我們不能接受的，今天我們第一個案子已經最高法院廢棄發還更審，對於退休金的部分我們非常肯定最高法院對船員做出保障，但我們覺得有點為德不卒，我們還是希望最高法院及各界能持續關注，還給船員一個真正的公道，不要讓船員的勞動權益變成至外法權。



Thank You For Watching

歡迎加入 F B 官方粉絲團

高雄市前鎮區成功二路88號24樓

07-3378888



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