

產業與組織變動下的媒體勞資 爭議案例分析*

徐國淦**

摘要

在市場開放與數位匯流的交相壓力下，媒體產業經營也面臨險峻考驗，停刊、轉售、外資介入及跨業併購不斷上演。跨界、匯流的創新獲利模式驅動下，組織重整，讓媒體工作者面臨隨時可能被裁員、資遣及變更勞動條件與勞動報酬的處境，以及勞資爭議事件頻傳。本文將以我國近年發生之集體與個人勞資爭議案例，探討在這些個案中，勞資雙方力與理的拔河與困境。

關鍵詞：勞資爭議、勞資協商、勞動權

* 作者感謝匿名評審的寶貴建議，更要感謝本刊編委細心指點與修改建議，受益良多。

** 徐國淦為台灣師範大學科技應用與人力資源發展學系博士生，Email: l.hsu@udngroup.com。



壹、前言

1990 年以來，在市場開放與數位匯流的交互衝擊下，傳媒產業經營面臨險峻考驗，停刊、轉售、外資介入及跨業併購的情形不斷上演，組織重整下勞資爭議事件頻傳，媒體工作者的勞動處境日漸惡化。引發之工作權、勞動條件與勞動報酬爭議如下：

一、工作權問題

(一) 停刊

1999 年 1 月 21 日，《自立早報》，宣佈無限期停刊，200 多位《自立早報》的員工，一夕間丟掉工作（林富美，2006）。

2005 年 11 月 30 日，發行 17 年的《中時晚報》不克市場競爭，畫下句點，服務 10 多年的員工，面臨中年失業窘境。2006 年 11 月《民生報》停刊，編制內 243 名員工，有 145 位同仁被資遣，90 位留用轉任（民生報離職員工聯誼會代表，2006.12.07；劉昌德，2008）。

(二) 縮編

1996 年 12 月 30 日起，《聯合報》系推動首波優退、優離，推動計畫性人力精簡，2001、2002 年，兩年間，優退、優離了近 7 百人（徐國滄，2011）。該報系在 1980 年代興盛期，人數達 5 千多人，至 2013 年 3 月只剩 2 千人，減縮達 2.5 倍。

1999 年 11 月 15 日，中時報系宣佈《中國時報》、《中時晚報》、《工商時報》的財經組自 12 月 10 日起裁撤，三報財經組合併成一個財經新聞中心，由工商時報總編輯統籌指揮，全面推動報系三合一，新聞由新聞中心統一供稿運作與策畫，裁併後，多餘人力被迫去職（朱若蘭，2003；林富美，2006）。

2001 年 5 月起，中時報系又裁撤中南編輯部及業務部員工。2008 年 6 月 18 日，《中國時報》宣布改版，推動減張、裁減方案（何定照，2008.06.19）。中時工會在 6 月 20 日聲明反對，指陳原本近 4,000 人，裁剩不到 1,200 人，幾次改版、人力精簡後卻大舉購買「三中」、中天，

工作權成為高層錯誤決策犧牲品（中國時報產業工會，2008.06.20）。

（三）易主、裁併

2001年2月21日，《明日報》停刊並易手予香港壹傳媒集團，300名員工，有150名員工轉往台灣版的《壹周刊》任職，另外150名員工，轉往PChome網路家庭集團，或是新新聞任職（朱若蘭，2003；劉昌德，2008）。

創社70年的《中央日報》，與《中華日報》合併，將750位現職員工資遣三分之一，有250名員工被迫離職，2002年4月，更全部改組，將所有員工終止聘雇關係（林富美，2002；馬道容，2002.03.23）。

2008年11月4日，旺旺集團以204億元取得中時集團所有權，成為旺旺中時媒體集團，之後並入主《中天電視台》與《中國電視台》。入主中時集團後，除資遣部分同仁外，2012年8月因社會發起「反旺旺併購中嘉」運動，該集團報導「走路工事件」，對個別學者、學生進行圍剿，引發媒體公器私用爭議，在不認同報社作風下，一些資深新聞主管主動離職（彭慧明、何定照，2012.08.10）。

二、勞動條件、報酬變動

（一）勞動內容變更

1999年《台灣時報》在未先知會員工下，連續調動三批共19位記者，調動地點距離超過150公里，因在當事人無法報到下，被資方解雇（林富美，2002）。

2007年8月《自由時報》記者，採訪「環境評估會議」遭驅離，改以「衝撞」試圖採訪，事後環保署發函該報，要求調動該名記者的採訪路線（楊芷茜，2007.11.24）。《自由時報》後來將該名記者調內勤工作，該名記者主張原工作契約載明「文字記者」，雇主的調動，明顯違約，提出申訴，並向勞工局申請調解。因未獲社方回應，提出辭呈，社方未與她溝通下，即告知辭職獲准，引發糾紛。

（二）退休金與薪資報酬

2008年7月8日，中視人事精簡，要求資深員工在月底前退休，留下者要減薪，引發爭議。之後工會與資方達成協議，年滿15年（含）以上的員工，在7月底前申請離職，可領到退休金；未滿15年自請離職者，只能領到年資乘以月薪再乘以10%的酬謝金，員工在不滿意下勉強接受（TVBS, 2008.07.11）。

2007年8月《聯合報》系取消久任年金，並於2010年透過工會協商，推動「薪幅制」，使薪資報酬與市場績效連動（黃年、王麗美、李彥甫、梁玉芳、沈佩君、游其昌等，2011：277-280）。

三、研究問題與分析基礎

（一）研究問題

本文檢視1990年以來媒體勞資爭議的類型案例，就個案背景、爭點及結果探討如下的問題：

- (1) 工作權爭議：以《中央日報》停刊、《中國時報》中南編裁撤及《民生報》停刊等爭議，就個案發展、爭點及法理依據，討論集體爭議及協商談判所呈現的個案意涵；
- (2) 薪資變動爭議：以《自立晚報》停刊資遣、《台灣日報》積欠薪水、《聯合報》系薪資變動等，討論個案爭議及協商歷程所呈現的意義；
- (3) 個別勞資爭議：以《中央日報》蘇○案、《中國時報》陳○○案、《自由時報》周○○案及年代導播及助理案解雇案等，討論個別勞資爭議所面臨的問題；
- (4) 就前述案例，討論媒體勞資爭議與勞資協商面臨困境及新修法規政策的契機。

（二）資料分析基礎

- (1) 個案選取，分集體勞資爭議與個別勞資爭議。

A. 工作權集體爭議：選擇研究問題所述個案，係因此三案涉及範圍大，屬大量資遣解雇，包含停刊、整併及縮編的組織變革，反映黨營與民營不同經營型態，具一定類型意義。

B. 勞動報酬集體爭議：選擇研究問題所述個案，係因這些案例，反映了產業變動下，工作者勞動條件與勞動報酬的惡化。而筆者因參與《聯合報》系薪資變動爭議協商談判，具掌握資料完整性之便。

C. 個別勞資爭議：選擇研究問題所述個案原因係此三個案具類型差異，透過法理分析，能反映其間的爭點與個案經驗價值。

- (2) 個案資料搜羅：透過個案關鍵字，搜羅相關資料庫及報章雜誌及網路資料，整理相關事件發展脈絡；
- (3) 檢視與個案有關的勞工相關法規，及該案的法理特性；
- (4) 研究者個人參與協商談判觀察及內部相關文件資料等。

貳、勞資爭議與勞資協商

一、勞資爭議

(一) 依爭議性質

依爭議性質，可分為：「權利事項」及「調整事項」爭議。權利事項爭議，是指當事人，基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為之爭議。調整事項爭議，是指當事人，對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。權利事項爭議為債務不履行或違約等的「履約」問題；調整事項的爭議是「換約」或「締約」問題（黃越欽，2012：458-459）。就勞委會的統計分類，可分為下列幾類：

1. 權利事項爭議

如雇主積欠薪資、加班費或各種獎金，或是遭到解雇所衍生的資遣費等問題。包括：

- (1) 契約爭議：指雙方因訂定、終止勞動契約；資遣費發給及年資之計算等爭議；
- (2) 工資爭議：指雙方因工資內容、工資調整及積欠工資等所生之爭議；

- (3) 給付資遣費爭議：指雙方因裁員、資遣，雇主應給付資遣費的計算等所生之爭議；
- (4) 給付退休金爭議：指雙方因退休之規定及給付等所生之爭議；
- (5) 勞工保險給付爭議：指雙方因投保手續、投保金額及保險給付等所生之爭議；
- (6) 職業災害補償爭議：指雙方因職業災害之認定與補償或承攬、在承攬補償責任及其他賠償所生之爭議；
- (7) 工會身分保護爭議：指勞工因從事或參與工會而遭受到不公平待遇所引發的爭議；
- (8) 其他權利事項爭議：除了上述爭議外，雙方有關權利項爭議，如年終獎金、分紅、入股、職工福利金、工作規則等其他爭議（葉建能，2003）。

2. 調整事項爭議

如要求雇主加薪、增加獎金或訂立高於法定標準的資遣費等，但雇主不同意所產生的爭議。調整事項爭議，勞方當事人應為工會，但勞工未加入工會，而具有相同主張之勞工達 10 人以上，或是雇用勞工未滿 10 人之事業單位，其未加入工會之勞工具具有相同主張者達三分之二以上時也可以提出調整事項勞資爭議，調整不成立勞工可行使罷工權。包括：

- (1) 調整工資爭議：因工資之繼續維持或變更（增加或減少）；
- (2) 調整年資爭議：因工作年資之計算所生之爭議；
- (3) 調整工時爭議：雙方因正常工作時間、延長工時及假日等所生之爭議；
- (4) 其他調整事項爭議：除上述外方其他調整事項爭議（葉建能，2003）。

（二）依爭議當事人

依爭議當事人，可分為「個別爭議」和「集體爭議」。個別爭議指個別勞工與雇主間因勞動契約所產生的爭議；集體爭議則指勞工團

體與雇主，或勞工團體與雇主團體間，因勞動條件或勞資關係事項所產生的爭議。

一般而言，個別爭議常是權利事項爭議。集體爭議通常是以調整事項為主，爭議多發生於團體協約簽訂時，勞資雙方要求變更既有的勞動條件。不過，集體爭議也可能有權利事項爭議，例如勞資雙方對團體協約內容的解釋和履行有不同看法，或者雇主不遵守勞工法令時（衛民、許繼峰，2011：274-275）。

二、勞資協商

（一）協商定義

黃越欽（1985：35-37）認為，勞資協商分四種模式，即鬥爭、抗衡、制衡與統制模式。Mills（1989：220-225）則依協商對抗之強弱與情境關係，分為：公開衝突、武裝休戰型、工作中的協調與勞資合作型。衛民（1995：47）則以協商主體，將之分為「集體協商式勞資關係模式」與「非集體協商式勞資關係模式」。

就協商的主體來說，「集體協商」一般會優於「非集體協商」。原因在於透過集體協商，能具體落實工業民主。而賦予工會與雇主的協商，能減少政府的干預，保護勞工的權益（同上引）。

（二）協商模式

協商過程，因目的不同，衍生之行動邏輯與策略則有四類（衛民，1995：38-40；Walton & Mckersie, 1991）：

- (1) 分配型協商（distributive bargaining）：屬經濟性議題，意在如何分配，解決雙方利益衝突，賽局理論學者稱此為「固定總和賽局」（fixed-sum games）；
- (2) 整合型協商（integrative bargaining）：意在找出共同利益，經共同決定達成協商結果，目的在讓雙方都得利，不會犧牲某方的利益，賽局理論學者稱此為「變動總和賽局」（varying-sum games）；

(3) 態度的建構 (attitudinal structuring)：功能在影響參與者對他人的態度，以達成某種關係模式，及影響雙方之間的基本約定（契約）。包括友善、敵意、尊敬、信任等及競爭或合作等態度的建構；

(4) 同組織內的協商 (intraorganizational bargaining)：目的在達成互動團體間的共識，其協商的過程一般會發生在工會和公司之間。

集體協商是工會與雇主間的互動過程，沒有工會組織，就沒有集體協商的可能（衛民，1995：58）。而勞資協商情境與彼此對抗的強弱，涉及勞資間態度、行為的善意與否。如何定義「善意」（faith）或「惡意」（bad faith），Getman & Pogrebin（1988）認為，善意的具體內涵，一是「建議案的合理性」（reasonableness of proposals）；二是「正當的形式和程序」（proper forms and procedures）。前者涉及協商結果的合理性；後者則涉及協商過程行為的正當性（衛民，1995：97-98）。

集體協商為雇主與工會議定雇用條件的過程，涉及勞雇雙方「給和取」（give and take）角力，其最終目的在簽訂書面協約，即團體協約。Barbash（1986）認為，集體協商的賭本在「價格」和「權力」兩項，其間價格係指勞動報酬，含薪資與各項福利措施。在經濟持續發展和擴張時，工會較易取得較高的權力與價格；反之，則不然（Barbash, 1986: 371）。

以下，將以集體與個別勞資爭議兩大類型為基礎，分析 1990 年以來，有關資遣解雇、薪資及勞動條件變更等爭議個案，討論其爭點、法理依據及個案啟示。

參、案例分析

一、集體資遣解雇案例

（一）相關法理

1. 資遣解雇定義

勞動契約終止包括：定期契約期限屆滿、勞工退休或死亡、勞工主動辭職與雇主終止契約等。其中，雇主動表示終止勞動契約之行為，即是所謂的解雇（林振賢，2001：169）。

對僱主而言，可藉解雇手段，減少多餘勞動力，維持企業合理營運；或維持服務規律，提升工作品質。然對勞工而言，解雇即失業。因此，解雇若涉及勞工的非自願性，必須要受法律規範（同上引）。

勞基法第 11 條規定，資遣解雇包括：(1) 歇業或轉讓；(2) 虧損或業務緊縮；(3) 不可抗力暫停工作在一個月以上；(4) 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置；(5) 勞工對於所擔任之工作確不能勝任。

依據勞基法第 11 條解雇時，即發生兩項重要效力：

(1) 受到預告暨謀職假的保護（勞基法第 16 條），預告規定包括：

- A. 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告；
- B. 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告；
- C. 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告。

勞工接到預告後，可在預期間，每星期請 2 天的謀職假，且工資照給。雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間的工資。

(2) 資遣費保障（勞基法第 17 條），雇主資遣勞工，應發給勞工資遣費，計算方式為：

- A. 在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿 1 年發給相當於 1 個月平均工資之資遣費；
- B. 剩餘的月數，或工作未滿 1 年者，依比例計算給付。未滿 1 個月者以 1 個月計。

2. 大量解雇

2003 年政府訂定「大量解雇勞工保護法」。該法第 2 條明訂，所謂大量解雇包括：

- (1) 同一事業單位之同一廠場雇用勞工人數未滿 30 人者，於 60 日內解雇勞工逾 10 人；
- (2) 同一事業單位之同一廠場雇用勞工人數在 30 人以上未滿 200 人者，於 60 日內解雇勞工逾所雇用勞工人數 1/3 或單日逾 20 人；
- (3) 同一事業單位之同一廠場雇用勞工人數在 200 人以上未滿 500 人者，於 60 日內解雇勞工逾所雇用勞工人 1/4 或單日逾 50 人；

(4) 同一事業單位雇用勞工人數在 500 人以上者，於 60 日內解雇勞工逾所雇用勞工人數 1/5。

大量解雇除了明訂雇主解雇人數規範，還包括預警制度，雇用勞工 30 人以上的事業單位，只其要有下列情形之一（大解法第 11 條），由相關單位或人員向主管機關通報：

- (1) 雇用勞工人數在 200 人以下者，積欠勞工工資達 2 個月；雇用勞工人數逾 200 人者，積欠勞工工資達 1 個月；
- (2) 積欠勞工保險保險費、工資墊償基金、全民健康保險保險費或未依法提繳勞工退休金達 2 個月，且金額分別在新台幣 20 萬元以上；
- (3) 全部或主要之營業部分停工；
- (4) 決議併購；
- (5) 最近 2 年曾發生重大勞資爭議。

此外，主管機關應於接獲前項通報後 3 日內查訪事業單位，並得限期令其提出說明或提供財務報表及相關資料。主管機關派員查訪時，得視需要由會計師、律師或其他專業人員協助辦理。主管機關承辦人員及協辦人員，對於事業單位提供之財務報表及相關資料，應保守秘密（黃越欽，2012：216）。

大量解雇的預警規定，在要件上尚稱具體，但雇主不主動提出解雇計畫或故意掩蓋，即使主管機關發現有大量解雇之虞或相關跡象，也不能依職權有所作為，與大量解雇勞工保護的宗旨相去甚遠。加上主管機關有保密義務，如單純保密而無所作為以致延誤時機，反違背勞工保護之目的（同上引）。

（二）《中央日報》停刊爭議

1. 個案背景與爭點

1987 年解除報禁後，《中央日報》持續虧損。2002 年 4 月，國民黨主席連戰裁示推動《中央日報》人事精簡案，《中央日報》編制由 326 人調整為 90 人（廖郁毓，2002）。

2005年國民黨有意出售《中央日報》及《中華日報》，因《中央日報》負債大於資產，無人承接。2006年5月24日，國民黨中常會通過《中央日報社股份有限公司股權處分案》，停止挹注該報每年新台幣9,000萬元的補助經費，避免造成《中央日報》財政繼續惡化（秦富珍，2006.05.24）。

2006年6月1日，《中央日報》停刊（范陵嘉，2006.05.31）。《中央日報》停刊時，未依《勞動基準法》向員工預告停業，引起《中央日報》產業工會反彈及抗爭。最後國民黨黨營事業中投公司允諾以優退方式，資遣所有員工，抗爭結束。2006年9月13日，《中央日報》以「網路報」的形式復刊，定名為《中央日報網路報》，不再發行實體報紙（范陵嘉，2006.09.15）。

2. 歇業停刊的法理認定

本案就法理依據，《中央日報》因經濟性理由，必須停刊歇業，符合勞基法第11條第1款「歇業或轉讓」的裁員解雇。歇業造成的資遣解雇會產生兩項重要效力，一是，受到預告暨另謀工作權的保護（勞基法第16條）；二是，受到資遣費的保障（勞基法第17條）。

不過，「歇業」是指雇主經營事業全部歇業或部分歇業，法未明定。然而，依據台灣高等法院判決，歇業指永久停業，包括一部分歇業，不以辦理歇業登記為要件，然雇主不得藉歇業逃避給付退休金與不當資遣員工。亦即應客觀判斷雇主是否確有永久停業不再經營之事實，同時應注意雇主是否有逃避給付退休金或不當資遣的情形（2004年勞上易字第61號函）。

（三）《中國時報》無預警裁撤中南編爭議

1. 個案背景與爭點

1995年4月，中國時報為了搶攻中南部市場，落實南北平衡及在地化，在高雄及台中成立中、南部編輯中心。2001年6月1日，高雄及台中兩個編輯部的員工到辦公室上班，卻發現沒有工作可做，總社當晚宣布中南部編輯部裁撤，102名員工面臨失業。中南編同仁先後組

織自救會，並在中國時報產業工會協助下，爭取恢復在地工作權（朱若蘭，2003）。

6月9日「中南編自救會」北上向總經理余建新陳情，希望能透過「自願減薪、保住工作權」方式，共體時艱。余建新以大環境不佳、財務吃緊等理由拒絕，協商破裂。此案台中市勞工局則認定中時無預警裁員違法。之後，社方又推動一波波人力精簡，弱化集體抗爭的凝聚力，之後中南編抗爭剩不到20人，力量大減（同上引）。

2. 集體組織與行動困境

本案因成員都是白領勞工且非工會會員，成立自救會與工會合作，希望強化抗爭基軸。中南編抗爭過程，中時工會內部也曾出現要不要插手的分歧意見，最後在工會支援下，雖無法保住工作，卻爭取到比較優惠的資遣計算方式。面對媒體企業競爭環境，突顯發生爭議時，集體行動的重要性，但抗爭是漫長的，在資方依法令給付勞工應有權益時（或優於法令時），勞工訴求如何引起社會關注與同情，策略的運作相對重要。

本案對工會集體組織與集體行動具一定啟發，原因是中南編抗爭，中時工會打了一場完美之戰，然而也是最後一場大型抗爭。中南編抗爭後，工會的凝聚力被弱化，使素有「鷹派」路線的時報工會，在2008年8月27日的會員大會中，主張「與其放爛工會、不如光榮解散」，以119票贊成，高於出席九成人數通過自2009年1月1日起解散（聯工月刊，2008.08.31）。員工的低度參與率，扼殺了工會的集體力量，瓦解具戰鬥力的工會組織。

（四）《民生報》停刊勞資爭議分析

1. 個案背景與爭點

2006年11月29日，《民生報》宣佈自12月1日起停刊，243位員工中，僅留用98人，其餘145人被迫離職，社方依勞基法與團體協約規定處理，凡符合勞基法及團協（年滿50歲、工作滿15年；或工作滿20年）條件者，依勞基法退休金規定計算離職金（工作前15年，每年給2個月全薪，後15年，每年給1個月全薪）；資遣員工則依勞

基法規定（工作每滿1年，給予1個月全薪）給予資遣費，因資遣條件偏低，員工成立自救會，並推派10位代表透過工會與社方協商（民生報離職員工聯誼會代表，2006.12.07）。

《民生報》自救會提出的訴求，包括：(1) 達到報社近3年來優離退標準；(2) 每人加發給1個月特休假的薪資補償；(3) 每人加發給2個月慰問金；(4) 資方須說明留任名單的遴選標準；(5) 報社必須還給公道，並予以說明；(6) 請社方24小時內回應與說明，若無善意回應，將採取強烈行動（徐國滄，2011）。

工會的訴求：(1) 工會嚴正主張保障會員工作權益，全力協助有意留任同仁轉換工作；(2) 如不得已需要裁員，應以非會員及自願離職者優先；(3) 符合團協者一律給予退休金，未符合團協者，資遣費採階梯優離方式加給基數；(4) 退休、資遣同仁應給予預告工資；(5) 退休、資遣同仁的年終、考績獎金仍應發放；(6) 社方應協助離職同仁申請失業給付，轉業及職訓等相關輔導措施等（同上引）。

因自救會訴求與工會訴求，有些落差。社方提出慰問金方案時，接受與不接受立即出現內部矛盾；再加上，工會其他會員也對民生報抗爭出現支持與反對二派論點，形成談判的困難（民生報離職員工聯誼會代表，2006.12.07）。

雙方經過近二周的折衝協調，資遣同仁依工作年資加發1~6個月慰問金，但工作年資5年（不含）以下者，不另優惠，同仁在不滿意下，勉強接受（黃國甦，2008；聯工月刊，2007.01.05）。

2. 分支單位歇業的協商經驗

「順法鬥爭」是工會最有利的籌碼，當工會和社方對法律有不同見解時，求助行政單位，往往無法獲肯定答案；且行政部門的解釋令，有時反造成員工的寒蟬效應。《民生報》宣布停刊後，勞委會作出「預告工資期間，雇主可對勞工進行『懲戒解雇』，且可終止勞雇關係及給予資遣費」（勞委會，2006，勞資2字第0950042101號）的解釋令，因員工還沒辦離職手續，仍在預告階段，拉高抗爭深怕會被懲戒解雇，相對抵銷了抗爭的強度與動力。而報系的「家父長式」組織文化，限制了勞方的集體行動。

「實力」是影響雙方能否公平談判的重要籌碼，實力可來自工會本身的自覺力量及政府公權力的支撐。當資方提出「虧損」的有利財報證明時，工會的抗爭理由勢必被打折扣。然而，所稱的「虧損」並沒有具體的規範，法院判決也僅強調「虧損」指資產低償負債，亦即收入不敷支出。所謂的負債，法院是依據財務報告作為憑據。然所稱的「虧損」是依據雇主提供多少年的財報數據，1年、2年或更長？分支單位還是企業整體？「虧損」如屬事實，應可資遣多少員工？如何認定？誰來認定？當勞工沒有抗爭實力時，往往成了任由雇主宰殺的羔羊。《民生報》停刊爭議，因工會內部意見分歧，加上政府公權力無法給予勞工有力靠山，勝負已定。然該抗爭行動也使員工同仁更務實看待勞雇不對稱關係，鬆動既有勞資家父長關係（徐國滄，2011；黃國甦，2008）。

二、集體性薪資爭議

（一）相關法理——工資定義

勞基法第21條規定：「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資」。條文包含「議定工資」與「基本工資」。一般可分為：

1. 年功薪資制

基本薪資隨著服務年限提升，個人能力或對組織有多少貢獻，與薪資無太大關係。缺點是：

- (1) 薪資取決於年齡與服務年數，對人才潛能發揮缺乏激勵性；
- (2) 薪資調整或加薪時，無法確實評估個人能力及工作績效與薪資間的關係。

2. 職能薪資制

薪資隨個人職能與經驗核定，對個人較為公平有保障，能減少企業人才外流。缺點是：

- (1) 技能產生瓶頸時，難有加薪機會；
- (2) 企業體質或環境不佳時，企業人事成本負擔重；

3. 職務薪資制

薪資依擔任的職務決定，相同工作內容或承擔相當責任者，所敘職位與薪資相同，若已不執行該職務時，薪資隨即更動（黃越欽，2012：301-302）。

（二）自早、自晚停刊爭議

1. 個案背景與爭點

1999年1月21日，自立早報宣布休刊，200多位員工，依法資遣。1999年2月27日，象山集團總裁江道生與國民黨籍立委張慶忠共同買下《自立晚報》。2000年，宏福集團退出《自立晚報》經營，轉由國民黨籍議員陳錦碇擔任董事長，胡元輝擔任社長。2001年，民進黨籍議員王世堅購買《自立晚報》出任董事長（全球媒體研究室，2013）。

然因王世堅積欠員工六個月薪資以及勞、健保費，引發《自立晚報》員工256人群起抗爭。2001年9月10日，《自立晚報》工會代表到台北地檢署，按鈴控告王世堅涉嫌侵佔《自立晚報》員工勞、健保費超過新台幣8百萬元；2001年10月2日，《自立晚報》最後一次出報後停刊，《自立晚報》工會成立「自立晚報社治喪委員會」並宣布將於2001年10月10日（《自立晚報》創刊54周年）舉行「隆重的告別式」。2002年2月4日，台北市政府核准設立自立多媒體。2004年1月16日發行《自立晚報電子報》，發行網路新聞（朱若蘭，2003）。

2. 企業轉讓的勞動者權益

本案涉及幾度轉換雇主的轉讓問題，依勞基法第11條第1款所稱的「轉讓」，是將事業單位轉售他人經營，即「頭家換人」的意思。轉讓，依理其原訂的勞動契約也隨之終止，但為保障勞工權益，勞基法第20條規定，事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應終止契約，並發給資遣費；留用勞工的工作年資，應由新雇主繼續予以承認。因此，無論老闆換了多少次，凡被留用的勞

工，新雇主均應概括承受舊雇主留下應盡而未盡的責任。至於積欠勞健保費部分，如果造成勞工權益受損，可要求雇主賠償損失；另勞工可以提出按月扣繳證明（如薪資明細表），經勞保局查證屬實，勞工就可申請相關給付，權益不致受損。

此外，本案的重點在於自立報系工會當時曾發起要與資方簽訂「編輯室公約」，然「編輯室公約」是否為團體協約，欠缺法理認知，也因此無法具體落實對新聞產製勞動處境的保護。

相同遭遇的有 2012 年 11 月 17 日，台灣《壹傳媒》蘋果日報工會要求資方與勞方簽訂工會所擬定的「編輯室公約」，當時資方代表以編輯室公約不屬於團體協約範疇，拒絕簽訂。蘋果日報工會於 11 月 27 日函請勞委會，針對「編輯室公約是否屬於團體協約」進行認定與釐清。

所幸勞委會回覆函文表示：「蘋果日報工會所提的編輯室公約，條文內容包括工作時間認定、申訴制度、訴訟扶助及勞資雙方共同遵守事項等，為團體協約的約定事項。蘋果工會所提的「編輯室公約」契約雖未載明「團體協約」，但不影響「編輯室公約」在《團體協約法》上的法律效力。《蘋果日報》的雇主不得拒絕與工會進行協商」（林靖堂，2012.12.21）。這項解釋函，有助於媒體工會推動「編輯室公約」。

（三）台灣日報積欠員工薪水停刊爭議

1. 個案背景與爭點

原為軍系報紙的《台灣日報》，1996 年 8 月 16 日由台塑集團董事長王永慶接手，聘請顏文閔出任發行人。2001 年，王永慶撤出《臺灣日報》，2005 年因積欠員工工資，員工成立自救會，並於 2005 年 8 月 4 日於北市政府進行調解，雇主於勞資爭議調解後，隨即解雇員工自救會會長林朝億及總幹事林慶祥（楊昇儒，2005.08.06）。

2006 年 6 月 6 日，《台灣日報》因財政困難，宣佈休刊。陳玲芳、柯美月、林敬原等八名員工假扣押台灣日報商標權，向台中地方法院提出給付薪資、資遣費。2006 年 9 月 19 日，台中地方法院判決《台灣日報》應給付陳玲芳、柯美月、林敬原共新台幣 195 萬元（鄧玉瑩，

2006.09.20)。《台灣日報》社積欠員工薪水與資遣費達新台幣 5 千多萬元，2006 年 11 月 14 日，勞委會行文內政部入出境管理局（即今內政部入出國及移民署），要求限制顏文門出境（陳素玲，2006.11.14）。

2. 積欠工資與非法解雇之法理依據

依據勞基法第 27 條：雇主不按期給付工資，主管機關得限期令其給付。立法目的在於工資是勞工賴以維持生活的經濟來源，雇主積欠工資，將嚴重影響勞工生活，因此明定主管機關得限期要求雇主給付。另外，第 28 條：雇主因歇業、清算或宣告破產，所積欠之工資未滿 6 個月部分，有最優先受清償之權。不過，這裡所稱的「最優先受清償之權」是相較於其他債權而言，如果公司已將廠房、土地抵押，抵押權仍優先於工資的債權。因此，勞工向雇主請求積欠工資未獲清償時，只要積欠金額在 6 個月以內，勞工可由積欠工資墊償基金中獲得清償，超過 6 個月就不予墊償。

再者，本案雇主解雇林朝億及林慶祥的理由是「造謠生事」、「怠惰」及「對雇主實施暴行及重大侮辱」。這些事由皆牽涉舉證之問題，雇主必須負舉證之責任。如果，員工實際之行為如與積欠工資爭議案件有關，雇主的解雇行為有可能違反勞資爭議處理法第 8 條之規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或其他不利勞工行為」，雇主違法時行政部門可依該法第 62 條規定，處新台幣 20 萬元以上 60 萬元以下的罰鍰。另依據工會法第 35 條第 4 款，雇主或其代理人不得因勞工參與或支持爭議行為，而解雇、降調、減薪或為其他不利之待遇，雇主違法，可處新台幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

此外，員工行為如確實有雇主所稱情況，亦須視行為的嚴重性是否已影響勞動關係的維繫，且只有解雇才能達到懲戒效果時才可使用，以避免「大砲打小鳥」的不對等情況發生。再者，依據工會法第 35 條第 4 款，雇主或其代理人不得因勞工參與或支持爭議行為，而解雇、降調、減薪或為其他不利之待遇。立法精神在限制雇主管理權，避免雇主權利濫用，影響勞工行使爭議權。

此事件有兩點值得檢討之處。第一，雇主解雇令一出，不論合法或違法，立即生效，明顯有違現代工業國家立法律精神。因為，雇主的解雇令，可能合法、也有可能非法，從保護勞工與維護勞資關係和諧立場，在法律機制上應該設有審查解雇合法與否的程序，在合法與否未確定前，雇傭關係仍應維持，一旦確定屬合法解雇，解雇即刻生效，如屬非法解雇，雇傭關係不會中斷。第二，雇主濫權解雇並無處罰規定，部分雇主濫用權利，非法解雇，勞工僅能循司法途徑解決，常纏訟多時，影響勞工工作權至鉅（黃越欽，2012：234）。

（四）《聯合報》系取消久任年資爭議

1. 個案背景與爭點

2007年《聯合報》推動薪酬制度的改變，刪除久任年資。《聯合報》之久任年資，係依據該報團體協約第35條規定，員工本職到最高薪級時，翌年加發久任年金，併入薪水中。

對於勞工來說，工資是從事工作唯一的報酬，也是唯一的經濟來源。資方雖強調刪除久任年金案，是為了「薪資合理化」，要「淡化年資、強調績效」。然對資深同仁來說，低則數百、高則數千的久任年金被刪減，等同實質減薪，是對老員工的懲罰條款（聯工月刊，2007.10.31）。

然工會與社方協商談判時，如何尋思配套、搭售條款，爭取同仁最大利益？以下將就工資與福利之變動的相關規定，進行說明：

2. 工會認知、立場與協商訴求

2007年8月傳出资方有意取消久任年金，工會立即發表聲明反對（聯合報工會快訊，2007.08.20），並要求勞資協商，同時由理事長及9位工會幹部成立因應小組。

工會為了解同仁想法，至全省辦事處及北、中、南廠舉辦座談與聽取意見（聯工月刊，2007.09.30）。2007年9月27日工會舉行代表大會討論，邀請聯合報社長到會說明。資方強調取消久任年資是相對合理且傷害較少的方案，也是報業寒冬下，必要的改造（聯工月刊，2007.09.30）。

代表大會聽取社長說明後，授權工會與社方協商，協商重點包括：

- (1) 工會有條件接受「結清」久任年資案，但社方應以書面方式，儘速提出未來發展與積極作為，送交會員代表大會，並具體承諾未來二年內不再有實質減薪行動；
- (2) 社方應儘速將每位同仁久任年資明細列入薪資單，且人資單位應接受同仁查詢，具體說明，以釋同仁疑慮；
- (3) 久任年金的年資一律採取「結清」方式處理；
- (4) 所稱「結清」方式，應依勞基法退休金計算方式。符合勞基法或團體協約休要件者，立即發放；未符合者，應採暫時寄放方式，一旦工作年資符合團協退休資格時，立即結清發放；
- (5) 「結清」金額的領取方式應尊重當事人意願；
- (6) 取消久任年資加給後，造成勞保級數調降者，應專案協助保有原來投保級數；
- (7) 久任年資加給案應與薪制換算差額相互抵扣（聯工月刊，2007.09.30）。

工會依據代表大會授權內容與資方展開協商，資方委派主任秘書領銜協商，除第 6 條調降薪後能依原薪投保，有違法之虞不予同意外，其他條文均依工會版本。工會於 2007 年 11 月 27 日舉行代表大會，通過協商版本。勞資雙方在 2007 年 12 月 11 日簽訂協議，並做文字修正，主要內容包括：

- (1) 勞方同意於 2008 年 1 月 1 日起取消久任年資加給，惟久任年資應採退休金方式結算，並具體承諾未來 2 年內不再做任何全面性薪資調降，且擬訂達成總體目標獎勵辦法，以激勵士氣；
- (2) 社方同意日後同仁調整職務或整體調薪時，以原薪制換差減久任年資之餘額為扣抵基準（聯工月刊，2007.12.31）。

依勞基法規定除非勞雇雙方協議，雇主應依勞動契約的約定給付工資，不得任意減薪。取消久任年金案，《聯合報》系員工，協商中體認大環境不佳，接受社方的勞動契約變更。但深怕取消久任年資後，接著還會有減薪動作。因此，工會協議內容中明確要求社方具體承諾未來 2 年內，不再有全面性薪資調降，延緩勞工薪水再往下調降的危機，不過也有同仁不接受薪資變動，選擇終止契約。

（五）《聯合報》系薪酬制度變革

1. 個案背景與爭點

取消久任年資後，資方又於 2009 年 7 月提出將既有的年功薪級制改成「薪幅制」。年功薪級制度，係員工每年依考績優劣往上爬升。如果爬升到本職編階之最高薪級時，翌年起加發久任年資加給，為固定性「爬梯」制度。資方認為該制不利績效管考及市場競爭（黃年等，2011：279）。

而「薪幅制」，則指每一職務薪資，有上、下限，訂定標準有三個原則：一、此份工作需花多少代價完成；二、市場上可否容易找人；三、依預算總額進行彈性管控。單位主管在薪幅範圍內，視同仁表現，決定同仁薪資，讓敘薪的彈性加大，主管能在最低與最高的薪資範疇內，決定加薪或降薪幅度（同上引：280）。

2. 立基團協，降低傷害並建立制度

為推動「薪幅制」，報系決定分為兩階段進行，第一階段先讓《經濟日報》實施試行，第二階段再擴及全體員工。對此工會要求勞資雙方需先完成團體協約簽訂，目的在將傷害降低，建立勞資互信溝通基礎。《經濟日報》勞資雙方在 2009 年 12 月 17 日完成簽訂團體協約，員工在 2010 年 1 月採原薪移轉，落實該制。《經濟日報》實施後，總管理處開始與工會協商第二階段的實施日期。經過數月的討論，《聯合報》於 2010 年 11 月 4 日完成團體協約簽訂，但也有 3% 的同仁不接受新制，選擇終止契約。

本案過程勞資雙方的協議內容重點有：

- (1) 勞方會員自 2011 年 1 月起適用薪幅制。實施時，應取得同仁同意書，並給予 30 天考慮期。不同意改制者，若因薪幅制致薪資調降且符合原團體協約規定離退者，資方應依原團體協約給予離退金（即依勞基法退休金標準計算）；
- (2) 薪幅制實施後，退休或資遣時，採兩階段計算合併給予（即實施前的年資，與實施後年資，分開計算退休或資遣費）。但薪資如高於實施前，全部依實施後計算，即計算依從優原則；

- (3) 資方應將各事業處之主管考評比例數據提供工會；
- (4) 各單位編制員額若有職缺時，對於符合資格者，應予調升或調整職務。
- (5) 各部門之績效評核與薪酬評議委員會，應加入具勞方代表身分的基層會員，且會議應採共識決；
- (6) 考績調降以單位排名最後 5% 為上限，且須有具體事實；薪資在所屬單位平均薪資以下者，減幅不得超過 5%；平均薪資以上者，減幅不得超過 10%；
- (7) 資方如因人事緊縮需裁減人員時，應依績效評比為裁員標準，而非以年資、年齡為主要標準；
- (8) 資方每年應提供各事業處年度營收增減比率供工會參考；
- (9) 薪幅制實施後，薪制換差歸零；員工調升薪資時，不再自薪制換差中扣抵；
- (10) 協約未約定事項，繼續適用勞資雙方 1996 年 2 月 10 日簽訂之團體協約（聯工月刊，2010.11.05）。

本案經驗在於這份協議，屬勞動條件重大變革，工會在與資方談判協商時，深怕有一絲疏忽造成同仁權益受損。為避免《聯合報》於 1996 年勞資雙方即簽訂團體協約失效，協商過程工會特別要求放入「協約未約定事項，繼續適用勞資雙方 1996 年 2 月 10 日簽訂之團體協約」協議內文。

透過此次協商，工會更藉此機會將產業民主的構想放入協議內容，如各部門績效評核與薪酬評議委員會，必須要有工會基層會員，且會議採取共識決。制度設計就是要避免過往主管考核權過大，同仁無權過問現象，實施至今，單位的考核被迫公開化，主管已難再黑箱作業。這次協議也解決過去部分單位有遇缺不補，同仁代理職務一代數年，須扛責任，薪水卻無調升的便宜現象（聯工月刊，2008.03.15）。

本案經驗在工會深切理解社方推動薪幅制度已勢在必行，且考量聯合報企業文化，無謂反對只會造成勞資的對立與互不信任，不如借力使力，就聯合報現行管理缺失及同仁可能要求進行盤點，並尋求可行方案，實現「雙贏」。過程中，雙方雖有多次意見衝突，所幸都能化解，協商結果也許不盡人意，但已將傷害降低。2011 年 1 月 1 日起

《聯合報》系進入全新的薪幅制時代，所有同仁原薪移轉（黃年等，2011：281）。

三、個別爭議案例

（一）中央日報記者蘇○解雇案

1. 個案背景與爭點

《中央日報》記者蘇○，1994年9月15日被資方以「所擔任工作確不能勝任」，於10月1日解雇。蘇○則強調，因參與工會事務，社方刻意打壓排擠，並以不實理由非法解雇、要求復職，並與社方展開長期訴訟。直至1999年11月，法院判中央日報非法解雇，蘇○勝訴（媒體勞動權資料室，2012.07.09），訴訟長達5年之久，雖然是恢復雇傭關係，但因該報正值虧損，人事精簡，蘇○贏了官司，雇主又依法將他資遣。

2. 抗爭後，工作通常回不去

蘇○案，雇主是依勞基法第11條的5款「所擔任工作確不能勝任」資遣。如前述，「不能勝任」有其規範。蘇○不接受社方解雇通知，向法院提出確認雇傭關係訴訟，前後足足打了5年之久，官司贏了，但工作也回不去了，再度接受雇主資遣方案。

此案雖曾引發外界注意與聲援，但都曇花一現，並未引起集體行動的援助。其結果更突顯個體爭議的抗爭，權利的捍衛常是贏了面子，輸了裡子。

（二）中時陳○○解雇案

1. 個案背景與爭點

陳○○受雇中國時報18年，同時擔任中國時報產業工會常務理事，2005年底資方有意以155萬元比照退休的金額要他離職被拒，3月28日資方改以勞基法第11條的虧損理由資遣，陳○○向北市勞工局提出申訴。北市評議會以違反《就業服務法》第5條之規定裁罰《中國時報》30萬元。

勞工局在協調會議中判定資方違法資遣，但罰錢後資方仍拒絕回復陳○○職位。中國時報產業工會認為，時報集團 2005 年底還斥資 93 億元買下三中（中視、中影、中廣），卻以「虧損」理由資遣人員，明顯違法。再者，公司資遣員工時，應將工會幹部列為優先留用對象，這是工會法第 35 條第一項立法精神，公司將陳○○單獨資遣，打壓工會、瓦解工會之心態可議（苦勞網資料庫，2006.05.15）。

2. 工會幹部也難逃資遣命運

陳○○案，資方以勞基法第 11 條的 2 款虧損與業務緊縮理由資遣，雖被北市評議會以違反《就業服務法》第 5 條之規定裁罰中國時報 30 萬元；勞工局也判定資方違法資遣，但資方罰錢後，政府又能奈何？誠如前述，勞基法資遣，雇主發出通知後，就生效力，勞工不接受只得求司法解決。再者，違反就服法第 5 條僅是行政罰，對雇主而言，花錢消災，勞工不滿只能採取司法途徑解決，卻得經歷漫漫長路的生命煎熬。

（三）周○○解雇案

1. 個案背景與爭點

《自由時報》記者周○○，在 2007 年 8 月間要求採訪「環境評估會議」遭驅離，以「衝撞」進入會議採訪被拒，事後環保署發函《自由時報》及台灣新聞記者協會，要求調動周○○的採訪路線。《自由時報》隨後將周○○調任內勤工作，周○○認為原工作契約載明「文字記者」，雇主將其調動為內勤工作明顯違約，提出申訴。因未獲回應提出辭呈，同時告知社方已向勞工局申請調解，然社方未與他溝通即告知辭職獲准，引發爭議（楊芷茜，2007.11.24）。

2. 不當調動法理基礎

本案周○○因採訪工作被採訪單位要求調動，雇主依採訪單位要求將其調內勤工作，首先要釐清雇主的調動是否符合調動五原則：(1) 基於企業經營所必要；(2) 不得違反勞動契約；(3) 對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(4) 調動後工作與原有工作性質為其體能

及技術所可勝任；(5) 調動工作地點過遠，雇主應予必要之協助。有關企業內調動，法院判決案例為：(1) 資方如因業務需要變更勞工原有工作職務或地點，應與勞工說明經協調同意後，始得為之（最高法院 77 年台上字第 196 號函）；(2) ……調職後按新職作支薪，較原來職位低，自非適法（台灣台北地方法院 77 年度勞訴字第 39 號函）。

另外，周○○提出申訴，因未獲雇主回應而提出辭呈，並向台北市勞工局提出調解。由於周○○申請調解在先，雇主同意解雇在後，依據勞資爭議處理法第 8 條規定：勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。

（四）年代導播與助理導播解雇案

1. 個案背景與爭點

2009 年 8 月 8 日，八八風災期間，年代電視台直接接受災民的 CALL-IN 電話，並表示將馬上通報相關單位，但實際上卻延遲通報超過 14 個小時，而兩位知悉內情的同仁，看不慣主管的推諉與掩蓋，於個人部落格上發表文章揭露真相，引發討論。8 月 12 日民眾向國家通訊傳播委員會（National Communications Commission, NCC）投訴此事。年代要求兩位當事人關閉部落格，並寫道歉函。8 月 17 日兩人收到年代存證信函，要求在 3 日內辦理離職手續，其理由為：「發表詆毀公司之不實文章」、「託（代）人代打卡，偽造不實出勤紀錄」。9 月 1 日兩人與年代至台北市勞工局進行協調。協調破裂，年代認為兩人未了解新聞處理流程，更聲稱經 NCC 表示年代並未延遲通報。9 月 8 日兩人收到地檢署通知：年代以「妨害名譽」正式提出告訴；當事人反控年代不當解雇，要追回應得之資遣費（苦勞網資料庫，2009.09.22）。

2. 懲戒性解雇的風險

本案屬懲戒性解雇爭議，雇主實施懲戒解雇，解雇令一出立刻生效，不需預告、無資遣費也無法申請失業給付。勞基法第 12 條共有 5

款「懲戒性解雇」，分別是：(1) 訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者；(2) 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；(3) 受有期徒刑以上之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者；(4) 違反勞動契約或工作規則，情節重大者；(5) 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受損害者；(6) 無正當理由經續曠工 3 日、或一個月內曠工達 6 日者。

懲戒解雇是對勞工最嚴厲的處分，除非勞工犯的過錯非常嚴重，才能引用，被視為「最後手段原則」。然而，部落格發表事實真相，卻被視為「對雇主重大汙辱」，把委託代人打卡被視為「反工作規則情節重大」，是否符合比例原則？值得推敲。但因雇主解雇權已發出，勞工僅能透過司法訴訟提起確認僱傭關係，須面對漫長的法庭訴訟煎熬，對勞工極度不利。

肆、勞資爭議的困境與展望

一、勞資爭議的困境

總結前述爭議案例，足見無論涉及工作權、勞動報酬、勞動條件等，集體組織與集體行動，關乎協商成敗與談判結果。能否創造雙贏，工會本身的認知及談判策略，成員認知及團結，息息相關。如何提升協商雙方善意，順法鬥爭，考驗著工會行動智慧。而個別勞資爭議，無論協商或訴諸法理抗爭，結果常是即使法律還其公道，然工作已難回復，且相關法律對工會幹部的保護仍嫌不周。若涉及「懲戒性解雇」，需小心「情緒」陷阱，不然在「資大勞小」權力結構下，漫長法律訴訟，無助勞動權保護。

況且台灣媒體記者參與工會人數偏低，工會組織迄今也僅 12 家。跨媒體組織成立的「全國大眾傳播業工會聯合會」，由於會員數少，不堪財務赤字，2011 年底已宣告解散。台灣記者協會設立職業工會後，協商功能仍尚待觀察。

而團體協約的訂定，雖可防止或限制勞資公開衝突，有利爭議時建構協商基礎。然台灣集體協商涵蓋率，大約只有 1.5% ~ 2% 間，媒體也僅有《聯合報》系有簽訂。相較於德國的 68%，英國 30% 以

上，美國的 14% 及澳洲、奧地利、比利時、丹麥、芬蘭等 80% 以上的涵蓋率，明顯偏低（The Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2004, 轉引自衛民，2010；衛民、許繼峰，2009：54）。

且我國勞動關係法制強調國家統合主義，本質上排斥協商自治。面對爭議，都盡可能以防止或限制公開衝突，有意無意間將勞資爭議處理法當作「治安工具」來使用（黃越欽，2012：455-456）。

二、新法展望

2011 年 5 月實施的新《工會法》，開放廠場員工可加入產業工會與職業別工會，且企業內有過半數勞工加入產、職業工會，將可取得團體協約協商的代表權，有利工會發展。該法明訂勞方提出團體協商要求時，雇主除非能提出正當理由予以拒絕，否則視為違反誠信原則，最高可處新台幣 10 萬元以上 50 萬元以下的罰鍰，且可連續處罰至改正為止。另外，新法對勞工罷工權的取得也較過去寬鬆，罷工投票不必透過召開會員大會進行，僅需經會員以直接、無記名投票且過半數同意即可。

與《工會法》同步實施的《新勞資爭議處理法》，修正內容包括：獨任調解人與仲裁人、權利事項納入仲裁處理程序之對象、不當勞動行為之裁決機制、簡化罷工程序、限制罷工條款等。其中對基層工會影響最大的莫過於「不當勞動行為」裁決機制的建立，這對雇主會產生一定的嚇阻作用。往後，資方若有打壓工會幹部、妨礙工會運作或對工會會員會別待遇等不當勞動行為時，將可申請中央專責的「不當勞動行為裁決委員會」進行裁決的保障，這對於台灣基層工會的發展，將是一個重大的改變契機。

參考書目

- 〈北市勞工局將朝打壓工會方向認定〉（2006.05.15）。上網日期：2013年3月20日，取自「苦勞網資料庫」http://blog.yam.com/ctitu_1988/article/6036666
- 〈自立晚報〉（2013）。上網日期：2013年3月3日，取自「全球媒體研究室資料庫」<http://globalmedia.wikia.com/wiki/%E5%A0%B1%E7%A6%81>
- 〈絕不同意社方藉「檢討之名，行減薪之實」〉（2007.08.20）。聯合報工會快訊。台北市：聯合報工會。
- 〈既解僱、又提告 傷害新聞專業記協等團體呼籲年代主動撤回告訴〉（2009.09.22）。上網日期：2013年3月20日，取自「苦勞網資料庫」<http://www.cooloud.org.tw/node/46715>
- 〈經調查中央日報記者遭不合理的解雇〉（2012.07.09）。上網日期：2013年3月20日，取自「媒體勞動權資料庫」<http://archive.is/uwYG/image>
- TVBS（2008.07.11）。〈〈短訊〉工會低頭妥協，中視優退制度取消〉。上網日期：2013年4月3日，取自「TVBS官方網站」http://weekly.tvbs.com.tw/news/news_list.asp?no=ghost20080711191534
- 中國時報產業工會（2008.06.20）。〈經營高層應為錯誤決策負責，黃林周三人退出媒體圈全面結清、全面入會、全面抗爭〉。上網日期：2013年3月3日，取自「苦勞網資料庫」<http://www.cooloud.org.tw/node/22580>
- 民生報離職員工聯誼會代表（2006.12.07）。〈光榮的民生報，畫下不正義的句點〉，《聯工月刊》，3版。
- 朱若蘭（2003）。《台灣報業記者勞工意識的建構與轉變（1984-2002）》。政治大學社會研究所碩士論文。
- 何定照（2008.06.19）。〈中時大幅減張裁員 發行人請辭〉，《聯合報》，5版。
- 林振賢（2001）。《勞基法的理論與實務》。台北市：捷太。

- 林富美（2002）。〈台灣媒體工會意識與集體行動之初探〉，《新聞學研究》，73：63-94。
- 林富美（2006）。《台灣新聞工作者與藝人：解析市場經濟下的文化勞動》。台北市：秀威。
- 林靖堂（2012.12.21）。〈台灣新聞史新頁 勞委會：編輯室公約屬團體協約〉，上網日期：2013年3月20日，取自「台灣傳媒觀察」http://attemborough.blogspot.tw/2012/12/blog-post_18.html
- 范陵嘉（2006.05.31）。〈中央日報明停刊 轉型電子報〉，《聯合報》，12版。
- 范陵嘉（2006.09.15）。〈中央日報網路報 登陸〉，《聯合報》，13版。
- 徐國淦（2011）。〈面對企業變革，工會應有的態度與因應：以聯合報系為例〉，《新北市勞工》，100年秋季號：4-17。
- 秦富珍（2006.05.24）。〈中央日報轉電子報 急找買主〉，《聯合晚報》，6版。
- 馬道容（2002.03.23）。〈中央、中華、新生三報 五月合一〉，《聯合報》，4版。
- 陳素玲（2006.11.14）。〈台灣日報負責人顏文門限制出境〉，《聯合晚報》，9版。
- 彭慧明、何定照（2012.08.10）。〈旺中案內燒 中時副總編 正副總主筆離職〉，《聯合報》，8版。
- 黃年、王麗美、李彥甫、梁玉芳、沈佩君、游其昌等（2011）。《聯合報六十年：1951-2011》。台北市：聯合報社。
- 黃國甦（2008）。〈台灣報社文化脈絡下新聞工作者的集體協商過程：以《民生報》為例〉，「中華傳播學會 2008 年年會」論文。台灣，宜蘭。
- 黃越欽（1985）。〈勞動契約與承攬契約之區別〉，《政大法學評論》，31：23-38。
- 黃越欽（2012）。《勞動法新論》。台北市：翰蘆圖書。
- 楊昇儒（2005.08.06）。〈台灣日報解聘自救會長〉，《聯合晚報》，4版。
- 楊芷茜（2007.11.24）。〈自由時報勞資案、調解破裂〉，《聯合報》，C2版。

- 葉建能（2003）。《就業環境變遷與勞資爭議關係之研究》。政治大學勞工研究所碩士論文。
- 廖郁毓（2002）。《台灣報業的生產科技、勞動過程與性別分工：以聯合報家父長的生產體制為例》。政治大學新聞研究所碩士論文。
- 劉昌德（2008）。〈大媒體，小記者：報禁解除後的新聞媒體勞動條件與工作者組織〉，《新聞學研究》，95：239-268。
- 衛民（1995）。《集體協商與勞資關係》。台北市：台灣省勞資關係協進會。
- 衛民（2010）。〈新「團體協約法」重要修正內容與對勞資關係影響之研究〉，社會（研）099-009號。台北：國家政策研究基金會。
- 衛民、許繼峰（2011）。《勞資關係：平衡效率與公平》。新北市：前程文化。
- 鄧玉瑩（2006.09.20）。〈《台日》欠薪 3員工獲賠 195萬〉，《蘋果日報》，8版。
- 聯工月刊（2007.01.05）。〈民生報離職同仁慰問金定案〉，《聯工月刊》，210期，3版。
- 聯工月刊（2007.09.30）。〈代表大會授權理事會向社方進行協商〉，《聯工月刊》，218期，3版。
- 聯工月刊（2007.10.31）。〈論集體協商應有的作為〉，《聯工月刊》，219期，2版。
- 聯工月刊（2007.12.31）。〈久任年資薪資調整案——完成勞資團體協商簽約〉，《聯工月刊》，221期，2版。
- 聯工月刊（2008.03.15）。〈同仁做牛做馬，長官卻是吃香喝辣〉，《聯工月刊》，223期，1版。
- 聯工月刊（2008.08.31）。〈媒體工運的震撼。中時會員大會、通過解散工會〉，《聯工月刊》，228期，1版。
- 聯工月刊（2010.11.05）。〈聯合報薪幅制 11月4日簽訂團協〉，《聯工月刊》，252期，1版。
- Barbash, J. (1986). Collective bargaining: Contemporary American experience. In L. G. Reynolds, S. H. Masters, & C. H. Moser (Eds.), *Labor economics and labor relations* (pp. 363-373). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

- Getman, J. G., & Pogrebin, B. B. (1988). *Labor relations: The basic process, law and practice*. New York: The Foundation Press.
- Mills, D. Q. (1989). *Labor managements relations*. New York: McGraw-Hill.
- The Organisation for Economic Co-operation and Development. (2004). *OECD Employment Outlook 2004*. Paris: Author.
- Walton, R. E., & Mckersie, R. B. (1991). *A behavioral theory of negotiations*. Ithaca, NY: ILR Press.

Labor Dispute Cases in the Age of Media Organizational and Industrial Restructuring

Kuo-Kan Hsu*

Abstract

Media organizations in Taiwan have long tackled managerial challenges resulting from the pressures associated with market liberation and digital convergence. Typical problems arising from the transition of media ownership include closures, takeovers, mergers, and acquisitions. Because media corporations are increasingly becoming cost-saving and profit-driven, media practitioners who experience organizational restructuring have witnessed dismissals and layoffs without prior notice and sudden changes in working conditions and wages. Considering the new working circumstances, this study explores noteworthy cases of individual and collective labor disputes in Taiwan, thus revealing the struggles among employers and employees and the dilemma of reason and coercion.

Keywords: labor dispute, labor negotiation (bargaining), labor rights

*Kuo-Kan Hsu is a doctoral student at the Department of Technology Application and Human Resources, National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan.



