公正轉型與工會策略
勞工教育手冊

## 第二單元

# 由公正轉型
# 看淨零中的勞動危機



NYCU LAW 國立陽明交通大學 科技法律學院
共力研究社 Taiwan Political Economy Collaborative
財團法人環境權保障基金會 Environmental Rights Foundation
台灣勞工陣線 TAIWAN LABOUR FRONT
南方 中山大學社會學系

# 第二單元 由公正轉型看淨零中的勞動危機

**子題**

① 淨零轉型對於產業與勞工的影響

② 勞工在淨零減碳政策中將面臨什麼危機？

③ 面對危機，勞工需要什麼樣的「公正轉型」？

## 說 明

透過精要的政策與經濟分析，探討淨零政策對各類產業的影響及其對勞動市場的衝擊（如解僱、調職、無薪假）。同時，彙整現行法規與法院解釋，強化勞工對自身權益的認識，促使其理解「公正轉型」的重要性，進而保障自身勞動權益。



2-2

# 勞工在淨零減碳政策中將面臨什麼危機？

陽明交通大學科技法律學院
邱羽凡 副教授

陽明交通大學科技法律學院
蘇珊霈 博士生

# 淨零產生的社會衝擊，
# 離勞工很遙遠嗎？
# 不太可能發生嗎？

# 如果有一天，妳/你收到來自雇主的一封信？妳/你的想法為何？




(註：僅為假設案例，上開信件的內容並非當然合法)

# 妳/你的想法為何？勞工的未來會怎麼樣?

A 公司應該會提前與勞工協商，不會讓這種事情發生

公司規模很大，不會有這種事發生 B

C 政府會出來阻止，不會有這種事發生

D 我要退休了，沒關係



真的不會發生嗎？
真的沒關係嗎？

# 事實上，國際的案例都顯示淨零轉型對勞工的衝擊，就在眼前，而且很可能在勞工措手不及、且毫無預警下突然發生?




2024年4月，印度塔塔鋼鐵集團因綠能轉型改電弧爐致所需人力減少，宣布在英國進行裁員。

在汽車大國德國，從來不曾在德國境內有關廠計劃的福斯公司，福斯汽車卻在2024年9月表示電動車轉型遭遇財務困境，宣布在國內進行部分關廠裁員，引發社會嘩然與工會強力反彈!

圖片來源：https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/4558285

圖片來源：https://www.t-online.de/region/hannover/id_100542598/vw-in-niedersachsen-ig-metall-ruft-zu-warnstreiks-auf-stillstand-droht.html

# 回到台灣，
# 淨零影響離台灣勞工很遙遠嗎？
# 不太可能發生嗎？

## 郭智輝說把中油四輕蓋在菲律賓 工會第一個跳出來反對




經濟部長郭智輝表示中油四輕可蓋在菲律賓，台灣石油工會理事長陳嘉麟4日在經濟部次長連錦漳面前公開表示反對。（攝影／鄭國強）

照片引用自：信傳媒 https://www.cmmedia.com.tw/home/articles/50336）

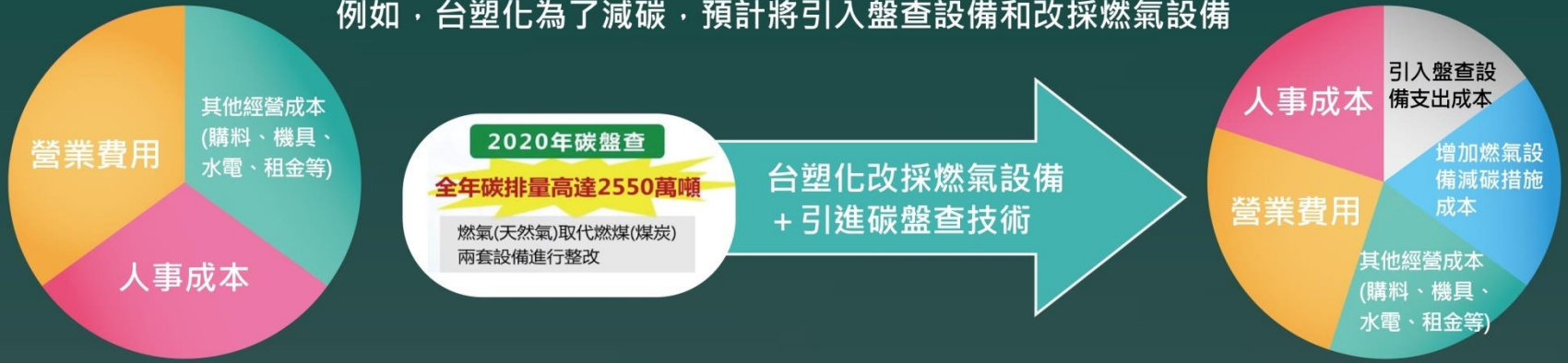
經濟部長郭智輝於2024年時曾表示，台灣若能在美、日協助下，與菲律賓談「特區」，將台灣耗能產業、供應鏈，如鋼鐵、石化等移到菲律賓，我傳產業者亦可藉此擴大經濟規模，降低成本，對此，中油工會公開反對，將損及員工工作權，然而，有無此外移計劃，工會與勞工難以獲得明確的資訊。

# 淨零減碳對勞工的影響

企業在減碳轉型過程中，會需要引進「碳盤查」、「減碳技術」或「能源轉型技術」這些技術增加的成本可能會反映在勞工的工作條件變化上。具體可能有減薪、減班或甚至解僱。

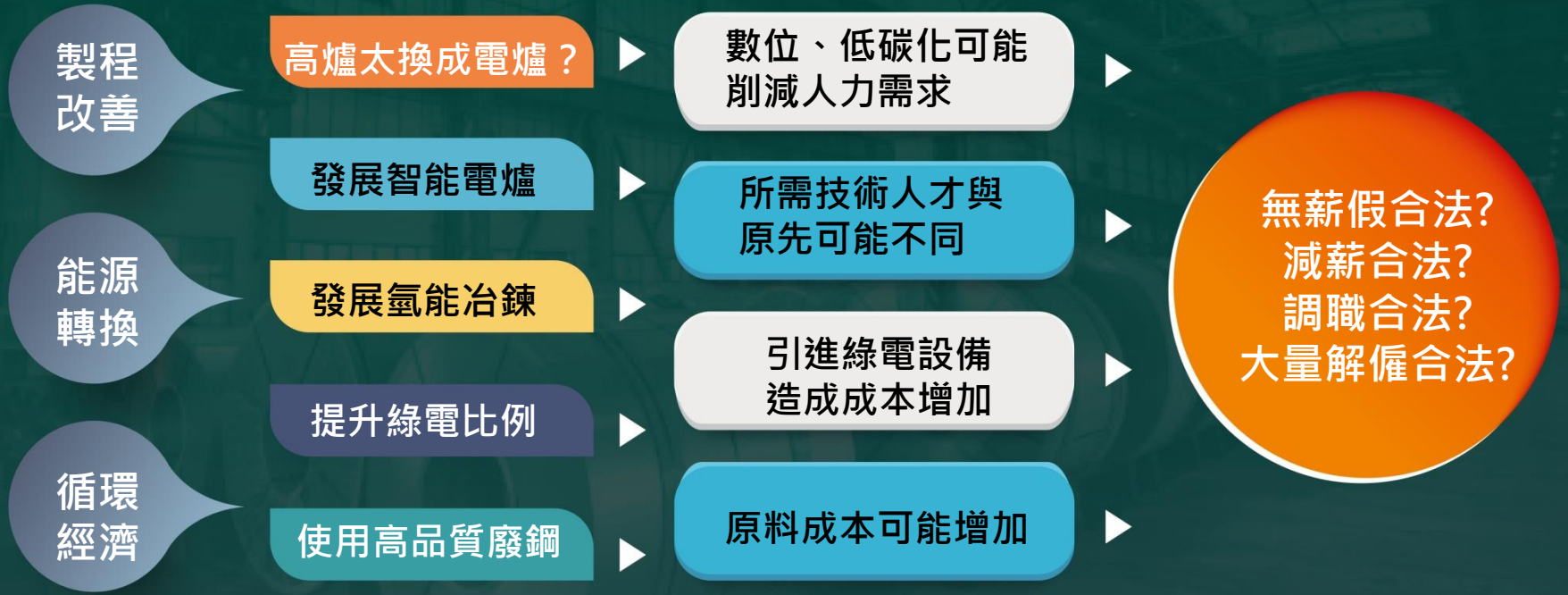
採取減碳措施的所增加支出，使企業以此經濟性理由，來降低如人事成本的支出(如下圖)，而取減班、降薪或甚至解僱，這就是上一個單元我們所談的：「雇主可以承擔轉型成本，不代表願意，他們更樂意讓勞工承擔?。」

例如，台塑化為了減碳，預計將引入盤查設備和改採燃氣設備



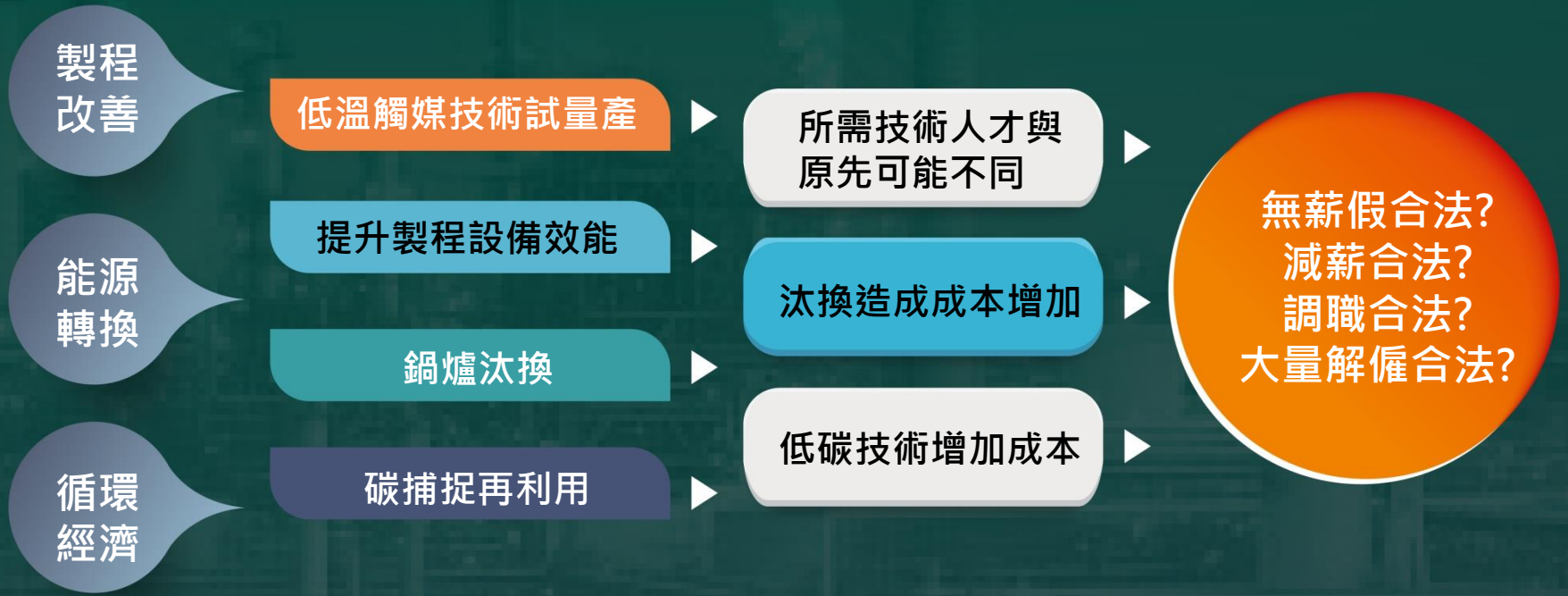
# 台灣勞工在淨零減碳政策下的危機？

## 例：鋼鐵業-淨零轉型策略及路徑



# 台灣勞工在淨零減碳政策下的危機？

例：石化業-淨零轉型策略及路徑



# 不只是「高碳排行業」，各行各業如「運具產業」也可能發生

臺灣交通部推動「運具電動化、無碳化」期待傳統油車轉型成電動車，降低碳排放。但油車行業轉型可能面臨成本上升或轉型困境，可能會影響勞動條件。



# 臺灣法律現行勞動法律，
# 是否可以有效保障勞工，
# 充分因應淨零所造成的勞動衝擊？

# 以淨零轉型為名的企業人事措施

## 調職合法嗎？

## 解僱合法嗎？

## 減薪、砍獎金，合法嗎？

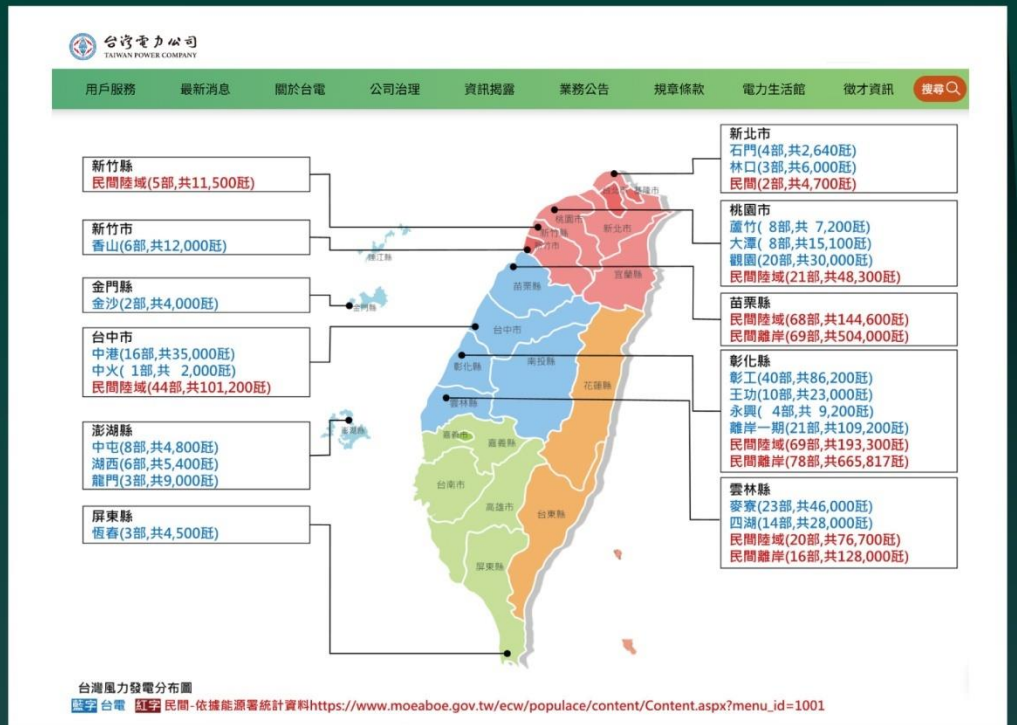
# 01. 調職合法嗎？

基於經營必要之「調職」，是否合法？法院怎麼看？

為了因應淨零而推動新的投資 - 如再生能源，雇主一邊縮減原高碳排部門，一邊將員工調職到再生能源部門，是否合法？

# 想想看，雇主將員工轉職到「再生能源部門」，這個調職合法嗎？

例如：
在台電位於「花蓮燃煤發電廠」工作的台電員工，如果未來縮小燃煤發電廠的規模，將花蓮的員工調職到「新北市風力發電廠」，進行再生能源的發展，此一調職是否合法？
如果勞工居住在花蓮，不願到新北市工作，該怎麼辦？




圖片來源：台電公司官網
https://www.taipower.com.tw/2289/2363/2380/2383/10556/normalPost （2025年2月17日瀏覽）

# 如果將員工轉職到「再生能源部門」，是基於經營必要之「調職」，是否合法？法院怎麼看？

## 法律怎麼規定?

勞動基準法第10-1條規定：雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

壹、 基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。

貳、 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。

參、 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。

肆、 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

伍、 考量勞工及其家庭之生活利益。

先來看目前的規定和判決見解

## 法院怎麼看?

例：臺灣高等法院94年度勞上易字第55號判決中，B公司因持續虧損，決定裁撤台中和桃園分公司，並將桃園分公司的三名員工調職到新竹分公司。三名員工認為調職不合法，提起訴訟。

法院看法：B公司的調職符合調職五原則（勞基法第10-1條），**為合法調職！**

B公司因為將桃園分公司裁撤，幫助隔年營收轉虧為盈，所以符合企業經營所需。

雖然調職導致員工通勤變長、損失客群和業績下降，但B公司有提供通勤津貼和延後上班時間，且將三名員工進行升職，沒有調降薪資或其他勞動條件。

# 回到我們的案例，如果將員工轉職到「再生能源部門」，是基於經營必要之「調職」，是否合法?

例如：
在台電位於「花蓮燃煤發電廠」工作的台電員工，如果未來縮小燃煤發電廠的規模，將花蓮的員工調職到「新北市風力發電廠」，進行再生能源的發展，此一調職是否合法？
如果勞工居住在花蓮，不願到新北市工作，該怎麼辦？

調動至擴展再生能源發展，基於企業經營上所必須：**動機原則上合法**。

**如果雇主提供交通上協助、技能培訓，且未降低勞動條件，勞工最後僅能用不符合「勞工及其家庭之生活利益」來拒絕調職，但此時若花蓮發電廠已關閉且無其他合適職缺，勞工若僅願在花蓮工作，則可能會面臨資遣解僱的危機！**

## 勞動基準法第10-1條

**勞動基準法第10-1條規定：雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：**

壹、 基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
貳、 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
參、 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
肆、 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
伍、 考量勞工及其家庭之生活利益。

# 02.解僱合法嗎？

基於經濟性理由的「解僱」，是否合法？法院怎麼看？

為了因應淨零而產生經濟上的危機，如歇業、虧損或業務緊縮情事，雇主對員工為「資遣型解僱」，是否合法？

想想看，如果台灣的高耗能產業的企業，如鋼鐵、石化等，將生產廠區移到國外，例如2024年時報載經濟部長曾表示「中油新四輕傳外移呂宋島」，這些「經濟性解僱」合法嗎？







再想想看，如果雇主宣稱在未來淨零相關政策如碳定價的實施下，會提升其製造成本而有虧損或業務緊縮將大量解僱，這些「經濟性解僱」合法嗎？

# 如果雇主宣稱在未來淨零相關政策如碳定價的實施下，產生歇業、虧損或業務緊縮而大量解僱，是否合法？法院怎麼看？

先來看目前的規定和判決見解

## 法律怎麼規定?

勞動基準法第11條第1至第4款規定：
非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

壹、 歇業或轉讓時。

貳、 虧損或業務緊縮時。

參、 不可抗力暫停工作在一個月以上時。

肆、 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。

## 法院怎麼看?

例：臺灣高等法院92年度重勞上字第17號判決：C公司是一家顯示器製造和面板公司。旗下產品映像管的市場大幅度萎縮，加上南韓競爭，導致其出貨量大幅衰退，將楊梅廠產線關閉，且裁員54名員工。54名員工認為C公司解僱不合法，向法院提起訴訟。

具「合法之解僱事由」

法院看法：B公司的解僱符合勞基法第11條的「業務緊縮」，**為合法資遣！**

已盡「解僱最後手段性」，合法

業務緊縮如何判斷？不能單純從「企業營運是否好轉」或者「盈餘」判斷，需要視事實情況。C公司出貨量確實大幅衰退，有業務緊縮的事實。
C公司也盡力將裁撤的楊梅廠產線員工調職其他廠，但已經沒有其他適合職位可以安置54位員工。

# 03.減薪、砍獎金，合法嗎？

為了因應淨零而產生虧損或業務緊縮時，雇主對員工為「減薪、砍獎金」等「勞動條件不利益變更」，是否合法?法院怎麼看？

# 如果雇主宣稱在未來淨零相關政策如碳定價的實施下，致經營成本提高而需調整勞工的勞動條件，如減少獎金、降薪等，是否合法?法院怎麼看？

先來看目前的規定和判決見解

## 法律怎麼規定?【雇主無權單方變更勞動條件】

依契約基本原理，無論是勞資雙方個別約定(含口頭約定)，或是用工作規則規定，已訂之勞動條件，雇主應「嚴守契約」內容遵守之，且約定內容不得劣於勞基法之規定。如工資：勞動基準法第21條：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」。

## 法院怎麼看?【實務上發明「工作規則不利益變更法理」且採之】

在法無明文規定下，目前我國法院尚有採取一種對於勞工相當不利的「工作規則不利益變更法理」：

- 勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力...雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工 ；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工。(最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照)
- 也就是：工作規則對勞工為不利益的變更，若具備合理性，可以拘束明白表示反對之勞工。
- 至於是否合理，雇主需「舉證證明其公司財務或營運已惡化至非修改與勞工間的勞動條件，否則將無以為繼之程度，不然即不具有合理性」，法院認為要考量「變更的必要性」和「勞工所受的不利益之程度」為中心來比較衡量，同時亦應考慮「補償措施之有無及其程度」、「其他同業者之狀況」、「與工會或勞工之協商經過」、及「其他勞工的反應」等因素，加以綜合判斷之。

承上頁，例如雇主宣稱在未來為了因應淨零相關政策如碳定價，致經營成本提高而需調整勞工的勞動條件，如減少獎金、降薪，合法嗎?

先看看過去法院依照「工作規則不利益變更法理」，對於雇主主張「財務或營運已惡化」而需削減獎金、工資時，法院如何判決

## 法院看法
## 合法，可以降低勞動條件。

例：臺北地方法院99年度重勞訴字第38號
亞洲信託公司多年來財務狀況嚴重惡化，淨值已呈負數，倘其採裁員一途，恐引發包含員工在內之大量員工失業，致產生嚴重社會問題，是其採實施系爭減薪方案及考績晉薪辦法以為因應。而系爭減薪方案雖係將員工之職務加給、考績晉薪及不休假獎金予以減半，並暫停發給年節獎金，然本俸僅減少5%，且因每年考績晉薪之故，原告於91年至96年實施系爭減薪方案期間，薪資每年仍均有1%以上之調幅...足證亞洲信託公司所實施之系爭減薪方案亦在合理範圍。

## 法院看法
## 不合法，應依原約定薪資給付。

例：臺灣高等法院106年度勞上易字第17號判決
雇主就原銷售獎勵計畫自104年第3季起所為不利益勞工的變更，僅是單方課予勞工不利益，勞工因104年第3、4季度獎金減少所造成之不利益為8萬6,397元，所以法院認為：「程度非低，且未提供勞工任何與原先受僱於雇主目的相當之代償勞動條件，該勞動條件之變更既未經勞工之同意，對勞工自不生效力。...況且雇主亦未舉證證明其公司財務或營運已惡化至非修改與勞工間獎勵計畫季度獎金計算目標，無以為繼之程度，是雇主就原季度獎金所為之不利益變更，復未具有合理性，所為前開片面不利益之變更自不得拘束勞工。

## 簡言之，在法院仍有肯定「 工作規則不利益變更法理」下

| | |
|---|---|
| 原則 | 變更工作規則不利勞工時，不能拘束表示反對之勞工。 |
| 例外 | 不利勞工的工作規則變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工。 |

倘若雇主主張因爲淨零轉型，造成公司成本上升，雇主即可能透過工作規則單方面變更勞動條件，將工作規則修改成不利勞工的需求，若被法院認為「具備合理性」，則被減薪、砍獎金都要不回來，對於勞工保障造成重大的威脅！

# 氣候變遷、移工與現代奴隸

- 孟加拉自 1960 年至 1990 年期間平均每年四次發生自然災害事件的頻率，在 1991 年至 2022 年期間增加到每年七次。
- 氣候風險較高的家庭在孟加拉境內移動的可能性高出 161%，國際移動的可能性高出 214%。
- 國際環境與發展研究所調查指出，幾乎每個自孟加拉氣候脆弱地區移居國外的移工在工作期間都遭受至少一種形式的現代奴隸制，包含：包括扣留薪資、肢體暴力、限制行動能力。

Exposed and exploited: addressing the climate migration modern slavery nexus in Bangladesh




A brick kiln worker in Bangladesh (Photo: Kalu Institute/Dipankar Sarkar, via Flickr, CC BY-NC-ND 2.0)

資料來源：
https://www.iied.org/climate-change-leaving-bangladesh-migrant-workers-vulnerable-modern-slavery

# 非典型勞工、女性受僱者在氣候變遷下受到的衝擊

非典型勞工氣候變遷下面臨的風險：

- 非典型勞工都為按日計酬工人，通常無法承受因衝擊所造成的停止工作與收入減少，其中女性更有可能投入薪資低、不穩定的非正規部門工作，而更具有脆弱性。
- 極端天氣事件往往會使低品質的住房和勞動條件更加惡化，也導致非典型勞工健康與貧困情況更加惡化。
- 例如在辛巴威，熱浪與空氣品質的惡化，提高非典型勞工如垃圾拾荒工人罹患呼吸道系統疾病和頭痛的風險，進一步導致非典型勞工的工作效率下降，不利於其收入。
- 工廠內的非典型勞工也較少接受正規的職業安全培訓，但是其通常又在封閉、通風不良的空間內緊鄰散發高溫的機器旁工作，從而加劇發生職業災害的風險。



2024年3月22日，辛巴威西南部曼圭區（Mangwe），農民展示乾枯的玉米田。美聯社

截圖自： https://tw.news.yahoo.com/%E5%A4%A9%E4%B8%8D%E9%99%8D%E9%9B%A8-%E8%BE%9B%E5%B7%B4%E5%A8%81%E6%88%90%E4%BB%8A%E5%B9%B4%E7%AC%AC3%E5%80%8B%E5%9B%A0%E4%B9%BE%E6%97%B1%E9%80%B2%E5%85%A5%E7%81%BD%E9%9B%A3%E7%8B%80%E6%85%8B%E7%9A%84%E9%9D%9E%E6%B4%B2%E5%9C%8B%E5%AE%B6-075842964.html

參考文獻： David Dodman et. al., Climate change and informal workers: Towards an agenda for research and practice

# 非典型勞工：派遣、定期契約工在低碳政策下受到的衝擊

- 就業服務法第46條第3項規範，外籍的藍領移工與雇主簽訂定期勞動契約。 但是，雇主仍可以在定期契約屆滿前，以勞基法解僱事由，終止雙方勞動契約。
- 在多數的案例(如右圖的大同關廠案)，定期契約的藍領移工多為首批遭受衝擊的對象。
- 但移工多處在語言困境、不受多數社會保障，甚至背負龐大仲介費的情況下，更提高其在低碳轉型下因應失業風險的脆弱性。

大同染整將關廠台勞移工中秋難過、討欠薪爭補償




明天是中秋節，大同染整百名本外籍員工被公司積欠多年加班費、特休、無薪假還遭遇無預警關廠，歹過！

截圖至：https://www.civilmedia.tw/archives/128229

# 非典型勞工：派遣、定期契約工在低碳政策下受到的衝擊

- 派遣的有別於傳統由公司直接聘僱勞工，而是在中間增加「派遣單位」的角色，公司的角色則轉為「要派單位」。
- 派遣單位與要派單位會簽訂商務契約。派遣單位則和派遣勞工簽訂不定期勞動契約，約定派遣單位可對派遣勞工進行指揮監督。從而幫助要派單位降低僱用成本以及方便管理人力的目的。
- 雖勞基法第9條指出，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。但實務上仍出現派遣單位與派遣勞工簽訂違法定期契約，逼迫勞工接受惡劣的勞動條件，而這可能惡化派遣勞工在因應淨零轉型下勞動衝擊的能力。




鄭中睿說明，「定期契約」俗稱「免洗契約」，為了保護勞工的就業、收入穩定，免於雇主利用勞工擔憂勞動契約期滿後沒有工作，來逼迫勞工接受惡劣勞動條件，《勞基法》規定勞動契約以不定期（不約定終止日）為原則，定期（約定終止日）為例外。針對派遣勞工，更明確規定：「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。」

截圖至：https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/4283779

# 結 論

在上述的案例中，雇主因為業務需求而採取的措施雖不一定合法，但是，依照現行法律所提供的有限保障，可能難以協助勞工有效避免調職、解僱、減薪、砍獎金帶來的衝擊...

那，勞工究竟如何因應淨零衝擊？工會可以提供什麼策略？

請接下一單元：面對危機，勞工需要什麼樣的「公正轉型?