

何谓非法罢工？

即使是申请病假或向上级申请事假，在法律上这未必能成为非法罢工的开脱理由。

一些参与非法罢工的SMRT司机称，他们是请病假或年假后才没去上班。不过，据熟悉劳工法的律师对法律的解读：“只要是达到某个目的的一致工业行动”就足以构成参与罢工动机；至于他们是否先请了假才参与罢工行动，则不是关键。

这名不愿透露姓名的律师说，假如员工集体请病假，他们有责任证明他们的病假合理。

新加坡管理大学法律系助理教授陈庆文受访时说，是否请了病假或事假并不影响这次行动被定义为非法罢工。

他说，根据新加坡法律，罢工行动必须获得批准，得依照一定程序进行，没有按程序是属于非法罢工。“只要他们是这项集体行动的一分子，是否有病假并不重要，关键在于他们参与了行动。”

过去两天发生的SMRT司机非法罢工事件中，由于巴士服务是刑事法（临时条款）法令（Criminal Law, Temporary Provisions Act）特别制定的“必要服务”（essential services）的其中一项，员工须在罢工前给予雇主14天的通知，否则被列为“非法罢工”行为。

其他“必要服务”包括所有公共交通服务、民防、火警、港口及码头、医药、垃圾及废料处理服务，以及水气电公用事业服务。

除了刑事法（临时条款）法令，罢工行动也受工会法令、贸易纠纷法令、国防科技法令以及警员条例与辅警条例的管制。

在工会法令下，罢工是指受雇于任何行业的一组员工，联合或一致停止工作，或任何数量员工达成共识拒绝工作。

新加坡上一次发生正式罢工行动是在1986年。当时，造船与海事工程雇员联合会不满Hydril海事工具制造商采取“反工会活动”（anti-union activities）态度，解雇六名工会领袖，而引发劳资纠纷。

61名工会会员经过秘密投票后决定罢工，罢工行动获得全国职工总会领导人支持，当时任职总助理秘书长林文兴除了谴责公司管理层对待员工的态度，还亲自到场支持罢工行动。罢工持续两天后经人力部协调获得解决。

合法罢工定义

合法罢工一般必须：

- 成立注册工会并通过秘密投票获得多数受影响会员支持
- 确保罢工行动遵守条例和工会规则
- 确保当工会多数会员是普通员工时，工会不能代表管理或执行级会员展开罢工

以下情况罢工不合法：

- 参与者提供水气电这三项必要服务
- 参与者提供刑事法（临时条款）法令指定的必要服务（除水气电），罢工前没有给予雇主14天通知。
- 参与者是警员、辅警或国防科技局员工
- 目的是直接或通过对社会造成困难以要挟政府