

# Sørensen and Rasmussen v. Denmark

## （結社自由案）

歐洲人權法院大法庭於 2006/1/11 之判決

案號：52562/99 & 52620/99

陳宜倩\* 節譯

### 判決要旨

組成及加入同業工會之權利為自由選擇權的行使，自由的觀念意指某些自由選擇的衡量。因此，歐洲人權公約第 11 條必須被視為包含結社自由之消極權利，也就是個人應有不得被迫加入社團之權利。對於歐洲人權公約第 11 條所保障之結社自由造成實質影響的強迫形式，將構成對於結社自由的干預。儘管在某些情況下個人利益必須從屬於團體的利益，然而民主並不代表著僅有多數人的看法才會被接受。應該確保少數人的公平及對其適當對待，避免任何支配權力的濫用。工會限僱協議對於保障同業工會及其成員的利益並非必要手段，個人擁有加入自己所選定之工會、而不須顧慮其生計遭受威脅的權利，必須受到重視。

丹麥企圖修法刪除工會限僱協議，反映出工會限僱協議對於保障同業工會及其成員的利益並非必要手段。此外，法律必須適度重視個人加入想參與之工會而不須顧慮其生計遭受威脅的權利。

\* 世新大學性別研究所助理教授 美國康乃爾大學法學博士（J.S.D., Cornell University, 2001）。

## 涉及公約權利

歐洲人權公約第 11 條 結社自由

## 事 實

### 程 序

1. 本案源於兩名丹麥國民，Morten Sørensen（第一原告）與 Ove Rasmussen（第二原告）依歐洲保障人權暨基本自由公約（以下簡稱公約）第 34 條規定，向歐洲人權法院提出對丹麥政府的兩件訴訟案（案號：no. 52562/99 與 no. 52620/99）。兩件訴訟案分別在 1999 年 10 月 7 日與 1999 年 9 月 22 日提出。

2. [略]

3. 兩名原告皆主張：丹麥在其各自勞動領域所規定的工會限僱協議（closed-shop agreements）違反了他們的結社自由，此項結社自由受到歐洲人權公約第 11 條的保障。

### I. 案情緣由（The circumstances of the case）

#### A. 第一原告

9. 第一原告出生於 1975 年，居住在丹麥的 Århus 市。他於 1996 年的春天服完兵役。在他到 Århus 大學攻讀數學與物理學之前還有幾個月時間，因此他在 1996 年 5 月 10 日應徵到一份 FDB Distributionen 公司（以下簡稱 FDB 公司）的假期工作。為了要應徵到這份工作，他填寫一份工作申請表，其中包含了一段預先印好的陳述：

「任職此份工作的條件為，必須成為隸屬於丹麥同業工會聯

合會（LO）之工會的會員。你將會被告知該工會之名。」

10. 在 1996 年 5 月 20 日的信件中，約定本案原告之受僱期間自 1996 年 7 月 3 日至 8 月 10 日，也告知其受僱期間將受到 FDB 公司與 SID 工會雙方所締結的協議所規範，SID 工會隸屬於 LO（Danish Confederation of Trade Unions，*Landsorganisationen*，以下簡稱 LO），本案原告有義務成為 SID 工會的會員。

11. 本案原告在 1996 年 6 月 20 日收到的第一份工資明細表中，才察覺到自己已經支付 SID 工會一筆入會費用，雖然他先前並沒有申請此工會的會員資格。相反地，原告在執行職務期間已經申請加入丹麥自由同業工會（Danmarks Frie Fagforening）並成為其會員。在 1996 年 6 月 23 日的信件中，本案原告告知其雇主與工會代表，他並不想支付 SID 工會的入會費用，因為他之前曾被告知說，以假期臨時員工的身分受僱，他無法享有 SID 工會的完整會員資格。

12. 結果，在 1996 年 6 月 24 日，本案原告便因為不符合此份工作的條件而遭到解僱，此條件便是未加入隸屬 LO 工會並成為其會員。

13. 本案原告由丹麥自由同業工會代表，於西丹麥高等法院（Vestre Landsret）向 FDB 公司提出訴訟，要求 FDB 公司必須承認原告此次遭到解僱是違法行為，同時要求 FDB 公司賠償。原告主張：依據結社會員資格法而制定之裁員解僱保護法第 2 條第 2 項違反了歐洲人權公約第 11 條，上述條款讓雇主得以要求受僱員工若要取得職缺，必須成為特定社團之會員。本案原告陳述，他與 SID 工會的政治觀點並不相同。

14. 1998 年 11 月 18 日高等法院作出對 FDB 公司有利之判決，部分判決陳述如下：

「高等法院判決，本案原告原本已知悉加入並成為 SID 工會會員，為原告在此公司之僱用條件。因此，由於原告未能遵守此項工作要求，所以根據裁員解僱保護法第 2 條第 2 項並協同第 1 項之條文，已符合解僱本案原告之條件。

因此，相關問題為受爭議的結社會員資格法，及原告因此法而受解僱，是否與歐洲人權公約第 11 條有所衝突矛盾，有鑑於此項解釋，歐洲人權法院於最近的判決法中已經有第 11 條的解釋。

裁員解僱保護法於 1982 年由國會通過，由歐洲人權法院在 1981 年所作成之英國鐵路局判決（*Young, James and Webster v. the United Kingdom*, Series A no. 44）。在此判決書中奠定了，在某些情況下，第 11 條也保障結社自由的消極權利。繼法院最近的判決法之後，評估國內法院是否應該漠視裁員解僱保護法的第 2 條第 2 項，適用時間點必須從 1992 年納入的歐洲人權公約開始。根據準備書內容，條約的納入並非意圖改變丹麥國會與法院之間目前的平衡狀態。因此，以高等法院的觀點來看，即使將歐洲人權公約所論及之權利、義務納入考量，國會在制定丹麥法律時仍有相當大程度的自主決定權。為此，同時值得注意的是，一項廢除或限制加入工會限僱協議（closed-shop agreements）之可能性的判決，將對丹麥的勞動市場產生影響深遠的後果。

為支持本案原告對於第 11 條範圍的理解，參考 1993 年 *Sigurður A. Sigurjónsson v. Iceland* 以及 1996 年 *Gustafsson v. Sweden* 的判決。然而，以高等法院的觀點來看，這些判決的詮釋並非已經確實認定裁員解僱保護法第 2 段第 2 項與歐洲人權公約間有矛盾衝突。」

15. 本案上訴後，最高法院（*Højesteret*）於1999年6月8日維持高等法院原判決。最高法院判決理由如下：

「如同1999年5月6日最高法院的判決（參後文第21段），歐洲人權法院最新判決並不構成任何針對工會限僱協議合法性之不同評估基礎，以及因工會限僱協議而導致的後果也已於英國鐵路局判決中提及。此外，裁員解僱保護法第2條第2項對於其條文與判決之相容性也無任何可質疑之處。」

### B. 第二原告

16. 第二原告生於1959年，居住於丹麥的Haderslev。他從事園丁工作為業。他在1980年代中期加入SID工會的會員，但在他覺得無法支持SID工會所屬政黨的幾年之後，便退出其會員身分。退出之後，他改加入基督教同業工會（*Dristelig Fagforening*）。

17. 失業一段時間之後，他得到一個在苗圃園的工作機會，條件是只要雇主與SID工會之間簽有工會限僱協議，他就必須加入SID工會的會員。本案原告於1999年5月17日開始這份工作並重新加入SID工會，雖然他仍不同意SID工會的政治觀點。

## II. 相關國內法與法律施行現況 [節譯]

18. 丹麥憲法（*Danmarks Riges Grundlov*）第78條內容：

「1. 儘管無事前批准，本國公民有組織任何合法目的社團之自由。

2. 採取暴力手段，或以採取暴力手段達成目標為目的、教唆使用暴力，或對於持有其他看法之個人以相似手段懲罰而對其造成影響之結社社團應經法院裁定而宣告解散。

3. 結社社團不得以政府措施而解散；但若是以解散此結社社團為目的之訴訟過程已開始進行，此結社社團可暫時受到禁止。

4. 有關政治性結社社團的解散，在沒有特別許可之下，應交由最高法院裁決。

5. 此種社團結社之法律效果應由法令規定決定。」

#### 19. 裁員解僱保護法 [略]

20. 丹麥最高法院審查了工會限僱協議（closed-shop agreements）涉及裁員解僱保護法與歐洲人權公約之部分之後，作出對被告有利的判決並判予其損害賠償。最高法院針對其判決所作出之理由，舉出過去兩件歐洲人權法院判例，一件為 *Young, James and Webster v. the United Kingdom*（13 August 1981, Series A no. 44），此案違反歐洲人權公約第 11 條之結社自由。歐洲人權法院強調，此案並非以工會限僱協議作為判決考量，而是以 3 位原告所受之影響為考量。另一件為 *Sigurður A. Sigurjónsson v. Iceland*（30 June 1993, § 35, Series A no. 264），此案同樣違反公約第 11 條之結社自由。歐洲人權法院強調，該案原告在取得計程車駕照時，當時法律並無強制加入公會之規定。因此後來以其離開特定工會為由，而撤銷其計程車駕駛執照，顯然欠缺法律基礎。歐洲人權法院強調，兩案相似之處在於兩案皆未涉及公約第 11 條結社自由之消極權利。丹麥最高法院認為沒有理由要評估工會限僱協議的合法性，同時認為此協議並未違反歐洲人權公約第 11 條。

22. 丹麥勞動市場中工會限僱協議之背景：19 世紀末，受僱員工及其工會（也就是現今所稱之 LO）與雇主及其聯合會（主要是丹麥雇主聯合會，Confederation of Danish Employers, *Dansk Arbejdsgiverforening*，以下簡稱 DA），雙方於 1899 年簽定所謂的 9 月協議。協議的五大原則：

- (1) 受僱員工在同業工會中組織社團之權利；
- (2) 雇主管理及控管工作之權利；



(3) 為達成集體協議而進行之罷工（罷工、杯葛、停工閉廠）的權利；

(4) 對於罷工的禁止令，意指在簽訂集體協議期間之內所有罷工皆不合法；

(5) 設立特別仲裁所，以解決所有違反九月協議之事項。

丹麥法律在處理工資、薪資以及就業等條件，一直以來都只扮演次要角色。因此，丹麥勞動市場的相關立法，在某個程度上來說並非源自於歐盟的法令。除了丹麥以外，在其他國家以成文法律所實行的權利，在丹麥卻是以勞動市場夥伴關係的協議來維持。丹麥主計處的數據指出在丹麥國內有超過 80% 的員工都是工會成員，也都在集體協議的涵蓋範圍內。但本案兩位原告並不同意此項官方數據，他們認為官方數據低估了真實數字。

基本上，工會限僱協議通常會要求雇主承諾僱用或任用具有工會會員身分的勞工，而且此工會必須是雇主簽訂工會限僱協議的一方。然而，工會限僱協議在丹麥的公部門裡並不合法，因為這項協議不符合丹麥行政法的平等原則。受到 DA 與 LO 一般協議所規範的部分私部門就業市場也未簽訂工會限僱協議，因為 DA 認為這項協議會干擾雇主的管理權利。因此，工會限僱協議在不隸屬雇主團體之雇主所簽訂的集體協議中有其優先重要性。

23. 丹麥政府在 2001 年大選後，組成了專門委員會來審查此項協議是否可行，同時也被要求應提出針對消極結社自由的建議與提案之新方案。委員會提出一份報告，提出關於工會限僱協議的法律修正案。委員會提到同業公會會員資格的優點應該足以構成加入工會的強烈理由；委員會更提到工會限僱協議可能造成勞動力供給的減少，而且勞動市場上的契約自由並非是個永遠不變的概念。

24. 之前，上述委員會在諮詢包括 DA 在內的許多機構、團體及協會後，將工會限僱協議分為以下類型：

1. 由屬於 DA 會員之社團的雇主所簽訂的協議；
2. 由非隸屬於 DA 會員之社團的雇主所簽訂的協議；
3. 由雇主與同業工會之間直接簽訂的協議。

25. 第一類與第二類之間的差別在於 DA 是否訂有不允許其會員組織加入工會限僱協議的政策。因此，在 DA 的規範內，工會限僱協議條款只適用於當 DA 的會員組織在成為 DA 會員前即加入工會限僱協議才算入。

26. [略]

27. 2003 年 1 月 9 日修正裁員解僱保護法的法案被國會列入修法議程。此修正案目的在於確保未來各項協議將不會強制雇主只僱用特定社團的成員作為員工。

28. 修正案之解釋報告書部分內容：

政府認為雇主設下條件要求應徵員工必須是其隸屬工會的會員或未成為任何工會的會員作為取得工作的條件並不合理。此外，集體協議中之條款限制不願加入特定社團之員工無法取得工作機會的內容也不合理。

29. 此法案符合丹麥憲法，進入國會三讀程序。

30. 在 2003 年 3 月 12 日召開國會就業委員會之前，園藝業雇主協會（也就是與 SID 工會簽訂工會限僱協議的雇主協會，對第二原告造成影響）與丹麥造景園藝雇主協會發表聯合聲明：



「園藝業雇主協會與丹麥造景園藝雇主協會都與 SID 工會有集體協議關係，根據這項協議，雇主只同意聘雇 SID 工會的會員。

此項條文在四十多年前被認可，但不清楚為什麼會訂出這項條文。因此，仍不明確的是這項條文是否為雙方協議，或者是否為勢力強大之同業工會強制小型企業雇主同意的結果。

簡而言之，這項條文牽涉到許多對於丹麥園藝業的不利條件，茲臚列如下：

- 園藝業的學徒招募變得困難。我們每年大約需要 500 位學徒，但卻多只能招募到 200 位左右。工會限僱條款嚇走許多年輕人。同時，我們也遭遇到確保合格勞動力的困難，由於許多有能力的員工都不願在獨家代理協議的條件下工作。有些員工可能會藉由次承包人（sub-contractor）的方式，盡力避開這項條款。

- 園藝事業的特色就是其季節性工作。我們每年都需要夏季假期工人、蔬菜收成工人、聖誕節產品工人等。基本上，我們說的正是想來工作幾個月的年輕學生一直到涉及限僱條款。

- 丹麥的果菜種植園事業在歐盟裡的競爭條件非常艱困不利。歐盟裡沒有其他國家的類似丹麥園藝事業存在有此種限僱條款。因此，在歐盟層次的競爭無法與他國齊頭並進。

- 工會限僱條款可能是用來確保小型、非組織性行業的工資及就業期限的工具。丹麥果菜種植園事業是非常大型的行業（每個企業裡有約 20-250 名員工），而且百分之九十以上都是具組織規模的。因此，限僱協議條款已無法滿足企業的結構發展。就 DA 所屬企業而言，同業工會運動也認為限僱條款並非必要；參見 SID 工會期刊的文章。

●從企業的觀點來看，丹麥果菜種植園事業的組織化程度與丹麥農業相同。農業企業並未受到限僱條款的涵蓋，而丹麥果菜種植園事業應該不是只能在工會限僱條款的有無下，擇一生存。

●與 SID 工會之間的工會限僱協議引發身為工會成員或想加入其他工會的員工一些日常問題。舉例來說，這項協議讓員工想轉往丹麥管理與行政協會、工匠團體或另一個失業基金的想法受到阻礙。

●作為勞力密集出口與主要行銷業，我們必須招募最有能力的勞動力到丹麥果菜種植園，以維持並擴展我們的市場。限僱條款的存續將限制我們的發展，而且最有能力的員工也會選擇其他行業。

●即使限僱條款在法律上刪除，園藝業雇主協會、丹麥造景園藝雇主協會分別與 SID 工會之間的勞資談判協議會持續徵求（而且受到支持）我們的員工加入。因此限僱條款的刪除並不會引發低廉工資競爭的狀況。

●引入限僱條款並不是雙方皆能在其中獲得利益的平等概念。看起來丹麥果菜種植園在過去所簽訂的限僱條款下一直未從 SID 工會得到任何補償。相反地，我們的看法則是雇主在強大的壓力與罷工的威脅下被迫加入獨家代理協議。

●過去許多針對團體談判協議（collective bargaining agreement）的協商過程中，我們不斷努力說服 SID 工會終止獨家代理協議。在這些協商過程中，讓自己脫離獨家代理協議的結果一直沒有機會達成。SID 工會甚至不想認真嚴肅地討論這個問題。

工會限僱協議並不適用於現代社會。個別公民想要自己作決定，決定自己與同業工會活動的關係，而且必定被期待能理性地作出這樣的決定。

工會限僱條款在 19 世紀末時出現了一段時間，當時視產業活動是日常常規。

現在環境條件都已大不如前，所以限僱條款應該由法律廢除。才不致於造成國家干涉勞動市場上自由協商的權利，國家反而是要保障結社自由。

因此，我們強烈建議限僱條款應該由法律廢除。」

31. 2003 年 5 月初時，很明顯地廢除限僱條款之法案無法得到國會必要多數的支持，之後此法案撤回。2004 年 12 月又再度被列入國會的修法議程中，2005 年 1 月由國會進行審議（在 2005 年 2 月丹麥大選之前），但結果仍是多數人不贊成修改法律廢除工會限僱協議。

32. 在本院審判進行期間，雙方又呈交更多關於工會限僱協議在園藝與農業部門的資料。

政府提到並沒有單一的統計資訊來源能夠提供數據全貌，而且不同統計來源也不能立刻作出比較。以可用資料作為基礎，政府估算出受到工會限僱協議影響的果菜種植與園藝業之員工約介於其產業總員工的 39% 到 53% 之間。

原告 Rasmussen 認為政府的數據計算有誤導之可能，而且與他能夠找到不受工會限僱協議影響之工作的評估無關。他強調園

藝工作有三種不同類型：造景園藝工作者、溫室園藝工作者，以及生產園林工作者。關鍵是這三種工作有所區分，因為此產業中公部門的工作機會幾乎僅限於造景園藝相關者。此外，雖然原告 Rasmussen 擁有苗圃園工作資格，但這並不表示他有園藝造景工作的資格——不管在公部門或是私部門。政府的統計數字應該依三種不同類型的園藝工作來分別計算。溫室園藝與生產園林工作受到工會限僱協議的比例較高，在私部門工作中約佔 80%。因此，即使政府有正當理由主張大致上每個第二份工作都不會受到工會限僱協議的影響，那在原告 Rasmussen 的案例裡，更恰當的說法應該是，僅有 1/5 的相關工作不會受到工會限僱協議的影響。

### III. 相關國際法與法律施行現況 [略]

#### 主 文

1. 以 12 票對 5 票判決原告 Sørensen 一案違反歐洲人權公約第 11 條；
2. 以 15 票對 2 票判決原告 Rasmussen 一案違反歐洲人權公約第 11 條；

#### 理 由

##### I. 有關違反歐洲人權公約第 11 條之主張

39. 本案兩位原告主張，丹麥現行的事前工會限僱協議（pre-entry closed-shop agreement）以及這些協議對於兩位原告的適用，均已經違反了原告的結社自由，此項權利受到歐洲人權公約第 11 條的保障，其中相關部分條文如下：

「1. 每個人都有和平集會以及與他人結社的自由權利，包括為保護己身利益而組成或加入工會組織。

2. 這些權利的行使不應受到限制，但法律規定以及在民主社會中為維護國家或公共安全之利益所必需者、為預防犯罪或失

序、為保護健康或道德、或為保護他人之自由與權利者，不在此限…。」

#### A. 訴訟關係人呈交法院的意見書

##### 1. 兩位原告

39. [略]

40. 本案兩位原告堅持歐洲人權公約第 11 條包含對於結社自由的消極權利，這與積極權利有同等的立足點，同時也堅持裁員解僱保護法最終仍違反歐洲人權公約第 11 條。實際上，此法讓雇主得以要求員工加入特定工會作為獲得工作的條件。

41. 即使結社自由的消極權利不被認為與積極權利有同等立足點，但原告的消極權利仍然受到干預，由於他們都是在失去謀生計的威脅下，被迫成為特定工會的會員，而且他們持有自己意見的權利保護也因此被否定，這些原本都受到歐洲人權公約第 9 條與第 10 條的保障。此侵害對於歐洲人權公約所保障之權利產生實質影響。原告 Sørensen 強調他在沒有接獲通知的情況下遭到解僱，是由於他拒絕成為 SID 工會會員的直接結果；SID 工會的政治立場與他不同，同時他還強調他之前希望可以加入他支持的工會，也就是丹麥自由同業工會。原告 Rasmussen 則陳述他希望重新加入基督教同業工會，因為這個工會有一套不同的道德思想，也就是不透過罷工或其他直接行動的形式作為照顧員工權益的方式。然而，如果他退出 SID 工會，他無可避免地會遭到解僱，而且沒有復職或得到賠償的機會，由於他遭到解僱是以丹麥結社自由法作為其依據。此外，在園藝部門工作，園藝部門是勞動市場中工會限僱協議幾乎佔大多數的其中一個部門（詳見前文第 32 段），他可能會面臨到對其就業機會的實質與重大限制。

42. 兩位原告接著主張，儘管目前有政黨私人捐獻以及政黨帳戶透明化法（Private Contributions to Political Parties and Disclosure of the Accounts of Political Parties Act），員工事實上仍不可能有機會定期捐助而成為工會的「非政治會員」。有一部分是因為作出那樣的選擇不會減少對特定工會的會員費用支出，另外一部分則是因為工會對一個或多個政黨的財務捐獻不限於會費的固定百分比，但通常會從工會募得的金額衍生出來。

43. 此外，兩位原告還強調這種干涉方式並未依法律規定，而且在歐洲人權公約第 11 條第 2 項的意義裡也未貫徹其正當性宗旨。

44. 最後，兩位原告提出工會限僱協議在民主社會中將無法或不再受到合理化。他們提到其他締約國中的多數立場、工會限僱協議條款在公部門中不存在的事實、在 DA 贊助下組織的公司行號中也不被視為一般規定，還有裁員解僱保護法修正案於 2003 年 1 月與 2005 年 1 月之解釋報告。

## 2. 政府

45. 政府堅持己方立場，提到雖然歐洲人權公約第 11 條在某個程度上包含了結社自由的消極權利，但仍不被認為其與積極權利有同等的立足點。他們為此參考了上述規定在立法會議資料（*travaux préparatoires*）中的用語。

46. 法院的判決法在這一點上，從 *Young, James and Webster v. the United Kingdom* 一案至今都未曾修改。因此，受到歐洲人權公約第 11 條所保障的結社自由之消極權利，如要保障員工免於裁員解僱或被撤廢其工作許可，僅在個人的招募或發給許可後，才強制將加入工會作為條件的情況下，始有適用餘地。因此，決定性



的考量是在事件進行的時間上個人之認知。回到本案，原告 Sørensen 在被聘僱為假日臨時員工時，已充分瞭解他的受僱條件是必須加入成為隸屬於 LO 之工會會員。因此，他無法合理期待自己能夠以 FDB 公司會員身分，而非 SID 工會會員的狀態繼續工作。

47. 原告 Rasmussen 的情況必須與法院先前之判決法中所處理的情況區分開來。在系爭議題中，原告 Rasmussen 並未持續且直接處於受到解僱的風險中。相反地，由於只有不到 53% 的勞動市場受到工會限僱協議的影響，所以他只能應徵那些未簽訂工會限僱協議的雇主所提供的工作。

48. 最後，政府主張工會限僱協議符合法律規定，追求正當目的，也就是「為保護他人之權利與自由」，因此在歐洲人權公約第 11 條第 2 項的意義下也是合法。他們在此補充，工會限僱協議並未妨礙受到影響之個人追求自己的職業。此外，至於勞動市場政策，在會員國之間並沒有共同的政治理解基礎。在丹麥國內，就連國會對於工會限僱協議的問題也各持不同意見。考量到這些顧慮，並注意到相關社會與政治議題的敏感角色，自應承認各個締約國對此應有更廣泛的評斷餘地。總而言之，工會限僱協議的問題更適於放在國家的層次上來處理。

### **B. 丹麥同業工會聯合會（LO）呈交之意見書**

49. 丹麥同業工會聯合會（詳見前文第 7 段），底下擁有 19 個隸屬工會以及 140 萬名會員，主張其簽訂的限僱工會協議主要是：在隸屬 LO 之工會與小型非隸屬工會之雇主間的集體協議；由許多未加入雇主聯合會之主要雇主所簽訂的集體協議；以及在一些存在特殊問題的隸屬地區裡。工會限僱協議對於執行集體協議有其關鍵重要性，可確保公平競爭以及防止未申報與非法之工作。禁止工會限僱協議的運作對於丹麥的集體協議體系可能造成

不利。

50. 在短期之內，全面禁止工會限僱條款運作的唯一後果可能是工會活動會流失某些成員，雖然這只是保守估計。對於工會活動或其他人可能不會有特別負面的後果。

51. 就稍長期而言，禁止工會限僱條款運作的後果可能會產生更嚴重的後果。最重要的一點是，要直接與小型企業或非隸屬工會之雇主共同執行集體協議變得更困難——在許多的案例中則是完全不可能。首先，這可能對相當多數的受僱員工造成影響，這些受僱員工喪失了他們在集體協議中所獲得的權利，影響的結果則是他們可能會冒著被減低工資的風險。同樣地，大型企業無法確保職場的和平，這只有依靠工會活動才能達到。此外，有特殊問題的同業可能無法讓自己免於規避集體協議。尤其是美髮業，主要的問題在美髮業裡都能被預測到。整體而言，如果更長期來看，全面禁止工會限僱條款運作，無可避免的實際後果可能是受僱員工被縮減工資，而且也無法維護職場和平。

52. 再就更長期而言，全面禁止工會限僱條款運作的後果可能更難預測。這取決於許多因素，後果可能影響深遠。缺少執行集體協議的可能性——就小型企業和特殊地區而言——可能不只是對受僱員工產生負面效應。這也可能被認為是企業間的不公平競爭，而這些企業已經遵行執行中的集體協議。明顯地，由此所引起的損害各個產業的程度不一，但長期來看可以確定某些隸屬工會的企業，其遵行集體協議，可能無法抵抗此種不公平的競爭。如果這樣的情況開始擴及，那麼後果將更嚴重。最重要的一點，這會引發協議地區內的工資波動。這可能產生兩種結果。首先，以勞資談判的方式來協商調漲工資的可能性變得更加困難。第二，工資可能——在集體協議的範圍內——與目前相比會接近最低工資，許

多地區在集體協議的規範下都還超出最低工資相當多。這意味著工資的走向最後可能受到立法者介入而受到影響——此種介入違反丹麥模式的基本要素，在丹麥模式下工資及工作條件隨著社會夥伴之間的自我規範而進步。除此之外，如果不公平競爭更加普遍的話，成為雇主聯合會之會員的動機便更趨低落。因此，越來越少雇主隸屬於工會之下應該被視為合理的可能性，這可能也意味著集體協議的涵蓋範圍變小。此外，這也將降低雇主加入同業工會的動機，由於同業工會活動的主要服務——集體協議所提供的條件——不再提供到相同的程度。總言之，全面禁止工會限僱條款運作的長期後果之後，此種令人遺憾且高度真實性的風險將明顯存在：此種風險將會影響集體協議的執行、影響到高度工會化的比率、影響到集體協議的高涵蓋範圍，以及薪資趨勢也將受到干預。

53. 這些可能後果的總結意味著丹麥模式的基礎——從過去至今長達一百多年一直有廣大政治力量作為後盾——可能開始崩解。如果真是如此，要維持整體的福利水平，丹麥可能在可預見之未來中，必須放棄自我規範的廣泛使用，並且讓國會在最大程度上來處理薪資與僱用條件規定。最後，有利於本案兩位當事人之判決，除了對於許多受僱員工造成的立即後果之外，還可能造成政治介入丹麥的勞動市場模式，普遍來說這將不利於受僱員工、雇主以及丹麥社會。

### C. 法院之評量

#### 1. 一般原則

54. 組成及加入同業工會之權利為結社自由之特別面向，談到自由選擇權的行使，自由之觀念暗示某些自由選擇的衡量（參 *Young, James and Wester*, cited above, § 52）。因此，歐洲人權公約第 11 條也必須被視為涵蓋結社權之消極權利，換句話說，也就是不得被迫加入社團之權利（參 *Sigurður A. Sigurjónsson v. Iceland*,

30 June 1993, § 35, Series A no. 264) 。雖然強迫加入特定同業工會可能不一定不符合人權公約，但在此案情況下，此種對於人權公約第 11 條所保障之結社自由造成實質影響 (very substance) 的強迫形式，將構成對於結社自由的干預(參 *Gustafsson v. Sweden*, 25 April 1996, § 45, Reports of Judgments and Decisions 1996-II; and *Young, James and Wester*, § 55, and *Sigurður A. Sigurjónsson*, § 36, both cited above) 。

此外，此種強迫形式也必須被放到以下的事實脈絡之中，也就是由歐洲人權公約第 9 條與第 10 條所保障之個人意見保護的事實是結社自由保障的目的之一，而且此種保護只能透過保障結社自由的積極權利與消極權利被有效地捍衛 (參 *Chassagnou and Others v. France* [GC], nos. 25088/94, 28331/95 and 28443/95, § 103, ECHR 1999-III; and *Young, James and Wester*, § 57, and *Sigurður A. Sigurjónsson*, § 37, both cited above) 。

於此，個人自主權的觀念為支持人權公約保障之詮釋的重要原則。因此，此觀念必須被視為人權公約第 11 條中所隱含的個人之選擇自由的必然結果，以及確認其規定之消極面向的重要性。

55. 雙方不斷地討論，在同業工會會員資格的地區裡，結社自由的消極權利是否應該被視為與積極權利有同等立足點。法院提到迄今為止並沒有採取任何明確立場 (參 *Young, James and Wester*, and *Sigurður A. Sigurjónsson*, in a different context, *Chassagnou and Others*, all cited above) 。

56. 法院原則上並未排除下列事項，人權公約第 11 條的消極與積極面向在此區域的考量下應受到同等的保護。然而，這個爭點難以在抽象層次上決定，因為這只能在既定案件的脈絡中才能

適當處理。同時，即使在已知悉加入同業工會為獲得聘僱之先決條件的情況下，仍不應視為個人已經放棄其結社自由之消極權利，儘管個人反對此強制條件，但仍接受僱用機會。因此，從歐洲人權公約第 11 條所保障之保護範圍的角度，在事前工會限僱協議（pre-entry closed-shop agreement）與事後工會限僱協議（post-entry closed-shop agreement）之間所作的區分理由不足以說服眾人。最重要的，此種區分被視為構成法院對於其他相關情況之評定，以及其人權公約相容性議題之一部分的考量。

57. 更進一步而言，從歐洲人權公約第 1 條內容來看，每個締約國「應該確保每個人在其司法權中……享有由人權公約所定義的權利與自由」。此種一般性責任的履行也許須要源於事實上的權利行使之積極義務，而此權利也受到歐洲人權公約保障。因此，在歐洲人權公約第 11 條的脈絡裡，雖然基本目標是要藉由受保護之權利的行使，來保護個人免於受到公權力的恣意干涉。但國家權力在某些情況下也許有義務要藉由採取合理且適當之手段，來介入私營個體企業之間的關係，以確保他們在事實上享有這些基本權利（參，類推適用，*Young, James and Webster*, § 49, and *Gustafsson*, § 45, both cited above; and *Wilson National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom*, nos. 30668/96, 30671/96 and 30678/96, § 41, ECHR 2002-V）。

在本案中，兩位原告所主張的問題並未涉及國家的直接干預。但是，如果丹麥國內法未能確保原告的消極結社自由，則會導致丹麥政府的責任。

58. 歐洲人權公約第 11 條並未明確地界定消極與積極義務之間的界線。儘管如此，兩者的應用原則仍是類似的。無論是從國家積極責任的角度或從公權力干預的角度來看，應用的標準並不



會有實質上的差別。在兩個案件脈絡中，在個人與社區之間的競爭利益必須要達到雙方公平（參，類推適用，*Broniowski v. Poland* [GC], no. 31443/96, § 144, ECHR 2004-V, and *Hatton and Others v. the United Kingdom* [GC], no. 36022/97, §§ 98 et seq., ECHR 2003-VIII）。

在同業工會自由的領域裡，以及從涉及達成勞資間利益平衡的社會、政治議題的敏感角色之觀點來看，在此領域的各個國內體制之間原本就有大程度的分歧，針對同業工會保護其會員之工作利益的自由如何被保障，締約國享有大範圍的評估權。（參 *Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden*, 6 February 1976, § 39, Series A no. 20; *Gustafsson*, cited above, § 45; *Schettini and Others v. Italy* (dec.), no. 29529/95, 9 November 2000; and *Wilson, National Union of Journalists and Others*, cited above, § 44）因此，本院迄今尚未發現締約國因為未強制雇主有義務承認同業工會或提供強制勞資談判機制而產生之過失（參 *Wilson, National Union of Journalists and Others*, cited above, § 44, and cases cited therein）。

然而，締約國的國內法律允許工會限僱協議，但此協議卻與歐洲人權公約第 11 條背道而馳，因此會員國的評斷餘地必須被縮減。本院因此重申，雖然在某些情況下個人利益必須次於團體的利益，但民主並不只代表著多數人的看法才會被接受：確保少數人的公平與適當的對待以及避免任何支配權力濫用的平衡必須達成（參 *Young, James and Webster*, cited above, § 63, and *Chassagnou and Others*, cited above, §§ 112-13）。在評估締約國之容忍工會限僱協議存在，是否已逾越其評斷餘地時，應該特別重視政府為工會限僱協議所提出的正當理由，以及在任何具體案例中，工會限僱協議對於歐洲人權公約第 11 條保護之權利與利益所造成的影響程度。此外，也應該考量工會限僱協議對於確保工會自由之有效



實現的關連性會有因時而異的不同感受。

本院認為沒有理由不將這些考量延伸擴大到事前與事後工會限僱協議。

## 2. 上述原則在本案的適用

59. 本院將審查兩位原告事實上是否遭到強迫而加入特定公會？若是，則再審查這樣的強迫對於歐洲人權公約第 11 條所保障之結社自由的消極權利，是否有實質上的影響？本案涉及事前工會限僱協議對於原告的適用。兩位原告在接下工作之前即已知道自己有加入 SID 工會的義務，而且這也是獲得工作與保有工作的條件。政府指出由於原告從未假設完全不同之狀況，因此原告的狀況與本院先前處理的案件不同。然而，從本院觀點來看，原告接受 SID 工會會員資格作為受僱條件之事實，對於必須違反原告意願而加入工會的強迫本質，並沒有明顯重大的改變。如果兩位原告拒絕這項條件，他們可能不會被錄用。因此，本院同意應徵工作之個人經常發現自己身陷弱勢處境，而且因為十分渴望獲得工作而遵守僱用條件。

60. 政府進一步主張，認為兩位原告原本可以選擇未簽訂工會限僱協議之雇主所提供的工作，而且這項選擇完全自由開放，因為僅有不到 10% 的勞動市場受到工會限僱協議的影響。工會限僱協議在公部門勞動市場為非法，而且在部分受到 DA 與 LO 之間一般協議所涵蓋的私部門勞動市場也不再被簽訂（詳見前文第 22 段、第 24 段與第 25 段）。本院在這部分可以接受這樣的分析。然而，儘管如此，仍需認定原告是否受到個別與實質的影響。

61. 可確定的是，原告 Sørensen 原本可以找到未加入工會限

僱協議之雇主所提供的假期工作。而看似共同基礎的是：當時第一原告年僅 21 歲，剛服完兵役要繼續進入大學就讀，他並非長期倚賴這份與 FDB 公司簽有協議的工作維生，而且這份工作也僅持續十週。政府指出第一原告的情況與 *Young, James and Webster* 一案以及 *Sigurður A. Sigurjónsson* 一案的艱困處境和嚴重後果根本無法相比。然而，必須注意的是：原告 Sørensen 在未接獲通知的情形下遭到解僱，是由於他拒絕遵守成為 SID 工會會員的要求之直接後果，這項要求與他從事特定工作的能力或適應工作條件的能力並無關聯。就本院的看法，此種後果可被視為嚴重且足以構成對於歐洲人權公約第 11 條保障之結社自由消極權利的選擇自由造成實質上的影響。

62. ……無法知道第二原告 Rasmussen 如果沒有接受目前這份包含加入 SID 工會會員義務的工作的話，他當時會不會繼續失業？如果他退出 SID 工會的會員，他是否能找到其他雇主未加入工會限僱協議的工作？這部分仍屬臆測。然而，可以確定的是，如果第二原告 Rasmussen 退出 SID 工會的話，那麼他可能就會在沒有復職或賠償的可能性之下遭到解僱，由於其解僱是根據丹麥的結社自由法。此外，雖然工會限僱協議並未擴及整個園藝業部門，儘管如此，這項協議仍非常普遍（詳見前文第 22 段、第 26 段、第 30 段、第 32 段）。在這些情形下，本院確信第二原告 Rasmussen 可被認定受到工會限僱協議之個別與實質的影響。

63. 至於兩位原告的個人觀點與看法是否因此有所妥協（詳見前文第 54 段），須注意的是兩位原告皆拒絕加入 SID 工會會員，這是因為他們無法贊同其同業工會（及其他隸屬於 LO 的同業工會）的政治觀點，兩人反而分別加入其他工會。政府指出兩位原告可能同意遵守 SID 工會的「非政治會員資格」之形式，或加入任何其他根據政黨私人捐贈以及政黨帳戶透明化法的同業工會

（詳見前文第 21 段）。然而，須注意的是此種「非政治會員資格」並不需要扣除工資來給付工會會員費用。無論如何，並未保證「非政治會員資格」不會引起某種對於有特定工會對其財務捐獻之政黨的間接支持形式。

64. 在這種情況下，本院結論認為兩名原告被迫加入 SID 工會，以及此種強迫對於歐洲人權公約第 11 條所保障之結社自由消極權利已造成實質影響。

65. 目前仍需決定被告政府，由於其授權此仍受爭議中之工會限僱條款的使用，在這樣的情況下是否沒有保障兩位原告得以有效實現其結社自由的消極權利。綜上所論，被告政府已違反歐洲人權公約第 11 條。本院之評估重點在於兩位原告之間的利益與確保同業工會能盡力保護其成員利益間，是否有適當的平衡（詳見前文第 58 段）。

66. 本院提到丹麥勞動市場的特色，尤其是勞雇關係受到許多（集體或個人）協議、勞動法原則、普通法，以及法規的影響（詳見前文第 22 段）。此外，雖然工會限僱協議在公部門勞動市場為非法，而且在部分受到 DA 與 LO 之間一般協議所涵蓋的私部門勞動市場也不再簽訂，但此制度卻在丹麥施行已久（詳見前文第 22 段、第 24 段、第 25 段、第 60 段）。因此，工會限僱協議目前僅影響大約 220,000 的僱傭勞動者，等同於所有丹麥勞動市場員工的 10% 以下。

67. 在委員會的報告中，他們認真探究工會限僱協議的內容後發現，社會一般發展以及勞動市場都不再證明工會限僱協議的必需性仍然合理，由於強大且具代表性的同業工會及組織目前在勞動市場上都已經屹立不搖。此外，由於工會限僱協議只涵蓋勞動

市場的一小部分，法律的修改也可能只會對工會組織率造成極小的衝擊（詳見前文第 23 段、第 24 段）。

68. 2003 年 1 月以及 2005 年 1 月（詳見前文第 27 段、第 31 段）時，就業部長（the Minister for Employment）向國會提交法案，建議修正裁員解僱保護法，其提案之目的在於確保未來簽訂協議不再合法，特別是強制雇主有責任只僱用或較偏好於參加特定工會的員工。在此提案的立法理由說明中，政府主張（詳見前文第 28 段）他們「認為員工應該有自由決定是否成為社團組織之成員——如同他們也應該有自由選擇不成為社團組織之成員一樣——而不會招致不受錄用或受到解僱的風險」，而且他們「認為勞資集體協議中的條款可能妨礙不願加入社團組織或特定工會的員工獲取或保有其工作，或者也可能妨礙雇主只考量應徵者的資格，這些都是不合理的」。

69. [略]

70. 必須注意的是，這些企圖要廢除整個工會限僱協議在丹麥使用的立法，似乎反映出締約國目前逐漸浮現的趨勢，也就是這樣的協議對於保障同業工會及其成員的利益而言，並非必要手段；而且我們必須被適度地重視個人擁有加入自己所選定之工會，而不須害怕其生計遭受威脅的權利。事實上，只有非常有限的締約國，包括丹麥和冰島，還持續允許工會限僱協議的簽訂（詳見前文第 34 段）。

71. [略：LO 反對國會修法廢除工會限僱協議，歐洲人權法院認為就業部長對於問題 7 所提供之回答已能解釋為何應該廢除此類協議。]

72. [略：歐洲社會權利委員會認為丹麥的裁員解僱保護法已侵害社會憲章第 5 條，因此建議丹麥修正此法。丹麥在 2001 年大選後，立刻組成特別委員會對此進行調查並提出報告，最後提出修法草案，並送入國會進入三讀程序，但未獲得國會必要多數的支持，修法最後未能通過。第 2 次修法再度進入三讀程序時仍未達必要多數，最後丹麥政府回應，等國會狀況良好時，將再努力推動修法草案進入修法議程。]

73.-74. [略]

75. 綜合上述各項觀點，似可認為締約國間對於維持工會限僱協議，只有些許支持；而且歐洲委員會的文件也清楚地指出，在勞動市場上使用工會限僱協議，對於參加工會自由之有效實現而言，並非不可或缺的工具。

76. 總而言之，將本案所有情況納入考量以及平衡受爭議的競爭利益後，本院發現被告國家並未保護兩位原告加入同業工會自由的消極權利。

77. 因此，兩位原告所提出之事實確實已違反歐洲人權公約第 11 條。

## II. 歐洲人權公約第 41 條之應用

78.-88. [有關損害賠償及訴訟費用部份略]

協同意見

（無）

## 不同意見

### **Rozakis、Bratza 與 Vajić 法官之部分不同意見書**

1. 以本案兩位原告之主訴為基礎，主張同業工會會員資格或「工會限僱」協議，以上兩者在大多數的締約國家中未曾存在或已不復存在，在民主社會中都已不再具有合理性，並且主張以上兩者之存在與人權公約第 11 條所保障之結社自由並不相容。然而如同法院在 *Young, James and Webster v. the United Kingdom* (13 August 1981, § 53, Series A no. 44) 一案中所強調，法院的角色並非審查限僱協議體制與此公約相關之處，或對於壓迫的每個後果或形式來表達意見。反之，法院必須審查的是此體制所造成的後果，以及同業工會會員制度協議對於特定原告以及在本案特定狀況下之影響。雖然在本案的情況中，我們同意本院所形成之多數意見，也就是在歐洲人權公約第 11 條的保障下，原告 Rasmussen 的權利受到侵害，但是我們與多數意見的觀點並不相同，也就是我們並不同意 Mr. Sørensen 的案情也同樣違反了歐洲人權公約第 11 條。

2. 從法院之案例法衍生出之一般性原則，指管轄歐洲人權公約第 11 條在同業工會會員制度協議的脈絡下之申訴的判決法，已完全在裁決中闡明。大部分與本院多數意見相同，我們認為：

(i) 本案之主訴牽涉到的並不是國家對於兩位原告之結社自由的直接干預，而是國家透過國內司法體制，是否已盡到其應保護原告得有效實現歐洲人權公約第 11 條之權利的積極義務，其中包括在個別原告與社區整體 (community) 間競合利益之適當平衡是否受到體制影響的問題；

(ii) 不被迫加入同業工會之權利是否應與加入同業工會的權利受到歐洲人權公約第 11 條享有同樣層次的保障，並非能以抽象方式來裁決，而是在既有個案的情況下來處理；



(iii) 與政府呈交意見書相左，歐洲人權公約第 11 條之保障不只延伸到僅限於個人受到招募後（as in *Young, James and Webster*）或發出工作證後（as in *Sigurður A. Sigurjónsson v. Iceland*, 30 June 1993, § 35, Series A no. 264），才將加入同業工會作為強制條件。雖然本院先前判決皆關注在所指涉之「事後」而非「事前」之工會限僱協議，但是沒有原則上的理由認為歐洲人權公約第 11 條應該只限定於保護前者卻排除後者。然而，如同多數意見所提到，特定同業工會之會員制度公開地訂出保有工作的先決條件，此事實在本院對於相關情況之評估以及歐洲人權公約之相容性議題中為一相關因素。

3. 在作成 *Young, James and Webster* 一案為違反歐洲人權公約第 11 條的結論後，本院判決認為：雖然強迫加入特定同業工會可能不一定違反歐洲人權公約，但在本案的情況下，此種已影響到歐洲人權公約第 11 條保障之結社自由實質權利的壓迫形式，可能對於自由構成干擾。在 *Young, James and Webster* 一案中發現此種干擾已達嚴重之程度，本院強調解僱的威脅不只牽涉到失去生計，也直接不利於個人在加入特定工會之義務引進之前即擁有之就業機會。此外，本院提到此三名原告並未享有事實上之選擇自由可以選擇其所希望加入的工會，而且兩名原告係出於道義之因素而拒絕遵守這些受到質疑的隸屬工會之政策及政治活動。

4. 與 *Young, James and Webster* 一案原告不同之處在於，本案兩位原告在接受這份工作時便已知悉有加入 SID 工會的義務，而且加入工會也是保住工作的條件。從本院多數意見的觀點來看，兩位原告接受 SID 工會會員作為其受僱條件的事實，並未對於因必須在違反其意願的狀況下加入同業工會的強迫要素造成重大改變，只要兩位原告拒絕加入 SID 工會，他們就不會被雇主聘僱。

我們與多數意見不同之處就在於兩位原告所受制於的強迫程度不一。

5. Mr. Rasmussen 從事園藝工作多年，在失業一段時間後，又自 1999 年 5 月開始目前的苗圃園工作。丹麥的園藝與農藝部門的工會限僱協議也非常普遍，確切的普及程度則為兩造所爭執不下之處。根據政府的估算數據，約 39% 到 53% 的園藝部門員工都受到工會限僱協議的影響。但在原告所呈交之理由書中指出，這項百分比數據具誤導性，使得人們無法區辨出不同種類的園藝事業，也就是造景園藝工作者、溫室園藝工作者以及生產園藝工作者。根據原告的估算數據指出，從事後兩者領域之中約有 80% 的員工都受到工會限僱協議的影響，而他自己也是屬於後兩者。如同 Lorenzen 法官之不同意見書中所指出，此名原告未能針對其個人獲得工作機會之困境，或針對在他離家合理範圍內他可以應徵之工作的數量提供有效資訊。然而，如同本院多數意見，我們並未將此資訊之不存在視為決定性的考量。如同判決書中所指出，可以確定的是，如果原告 Rasmussen 為了堅守其個人信念而認為應該退出 SID 工會的話，他就可能在無法復職或無法得到補償的狀況下被解僱，而且對於找到可取代溫室或生產園藝的類似工作，而又不會被重新加入 SID 工會的可能性少之又少，更遑論確定性。解僱的威脅以及失去生計的可能性，在我們看來，可能造成嚴重的強迫形式，而且對於歐洲人權公約第 11 條保障的實質權利影響重大。此外，對於判決書中的理由，我們一致認為司法體系未能維持利益競爭之雙方的適當平衡，而且也未足以確保 Mr. Rasmussen 消極的結社自由。

6. 原告 Sørensen 的案例則與原告 Rasmussen 的案例有明顯差異。由於原告 Sørensen 並非應徵長期、終生之工作，只是在進大學就讀之前的一份假期臨時工作。也就是說，他並非長期以此工

作為生計，不管他在接受 FDB 公司的工作之前或被解僱之後，要找到其他類似工作且不被迫重新加入 FDB 公司，對他來說並不造成困難。雖然原告 Sørensen 被解僱與他的工作能力無關，但我們也無法認定在原告 Sørensen 的案例中被迫加入 SID 工會會對於消極結社自由造成實質影響。

### Zupančič 法官之不同意見書（節譯）

同意 Lorenzen 法官之不同意見。

一般來說，脫離社團的權利，結社自由的消極權利—或不管一個人選擇要稱此為自由而不是歸屬—衍生自一種對稱且容易的邏輯，反映出歸屬於社團的自由。然而，許多的情形是沒有不歸屬的自由。舉例來說，如果一個人希望從事專業工作（像是律師、醫生、心理醫生等）或希望擁有住所，還有其他許多情形是有締約之必要（*necessitas contrahendi*），而未必要求要有認真的締約意願（*animus contrahendi*）。

因此，如果我們超越表面的鏡像對稱，那麼我們就會看到這樣的類比並不過分。

Lorenzen 法官詳盡地解釋的這些理由，這種特定且過去便訂定的情況在丹麥的思考下，有著超越各締約國所享有之評斷餘地的意涵。同業工會保護其個別員工的經濟利益，個別員工的最初談判地位以及其最後與雇主之間的合約，都是導致結社集體影響的後果。雖然個別員工可能不想讓自己隸屬在工會之下，但員工本身目前享有的個別聘雇條件都是透過幾十年來的集體談判才得到的。我們可以獲取經濟上與其他方面的好處、拿到工作之後，然後說他不想隸屬於過去盡力為他爭取權利的同業工會嗎？

這個邏輯的不一致，應該要與個別員工因不贊同其同業工會

之意識形態和其他非經濟意涵，而不願加入成為會員的自由所生之正當利益，相互權衡。姑且不論多數意見並未明白為此權衡，但我相信後者之考量始終都有其相當份量（雖然未必有細心區別）。

也許最後會變成員工的實質、集體經濟利益會屈服於非實質的個人偏好。從這種可能性來看，我希望本判決的影響能僅限於系爭當事人間（inter partes）。

### Lorenzen 法官之不同意見書

1. 多數意見裁定兩件案例皆違反歐洲人權公約第 11 條。我與多數意見結論不同之理由如下。

2. 有關歐洲人權公約第 11 條所保障之結社自由的所謂「消極權利」範圍，到目前為止，在本院的判決法中一直未被澄清。如同判決書第 33 段所提及的締約會議記錄內容所顯示，會員國並無意模仿聯合國世界人權宣言第 20 條第 2 項所明確授予不參加結社之權利，而在公約中納入類似規定。其理由正是因為有「工會限僱體制」存在於某些國家。在 *Young, James and Webster v. the United Kingdom* (13 August 1981, § 53, Series A no. 44) 一案中，法院認為：即使不將聯合國人權宣言第 20 條第 2 項所包含之普遍法則，視為已被歐洲人權公約接受，但這也不意味個人結社自由的消極權利就完全不在歐洲人權公約第 11 條的範圍之內，而且每一項強制加入特定同業工會的規定都符合公約規定的立法目的。歐洲人權公約第 11 條保障的結社自由消極權利，至少在最小程度上，已經在本院後來的判決法中受到確認。但就像多數意見理由所充分強調的，本院迄今對於結社自由的消極與積極權利是否受到同等保護，未有明確的立場（參 *Sigurður A. Sigurjónsson v. Iceland*, 30 June 1993, § 35, Series A no. 264）。我同意多數意見所主張的，

這個議題難以在抽象層次上處理，因為它只能在既定案例的情況下才能被適當地處理。

3. 本案涉及 SID 工會（現為 3F）分別與 FDB 公司（丹麥的消費者合作社，COOP）以及私人苗圃園兩者間的工會限僱協議之適用。兩位原告在接受各別雇主所提供的工作之前，都清楚加入 SID 工會會員是受僱的工作條件。多數意見理由已經充分表示，歐洲人權公約第 11 條的基本目標是要保護個人不受到公權力的恣意干預，而本案中的任何申訴都沒有受到被告國家的直接干預（參判決書第 57 段）。因此，只有在國家沒有盡到其義務來保護原告得與私人雇主簽訂合約，而不用面對加入工會之強制條件的情況下，才會被認為違反歐洲人權公約第 11 條。

在本院截至目前的判決先例裡，本院僅在不同的情況下依照歐洲人權公約第 11 條的範圍來審理。因此，*Young, James and Webster* 一案（如前所引）牽涉到的是工會限僱協議的強制執行，而這項協議在其原告首次被錄用的時候並未存在。在 *Sibson v. the United Kingdom*（20 April 1993, Series A no. 258）一案中，雖然原告因為被要求加入工會而被迫離職，這項要求在受聘用時並未明文規定，此項工會限僱協議從未生效。*Sigurður A. Sigurjónsson* 一案也必須有所區別，如同在上述案件中，原告成為 Frami 會員的義務是依法律規定。上述案件中國家對於結社自由進行直接干預。此外，只有在原告已經取得其計程車執照後，才受到義務的合法強制。

政府參照上述判決先例而主張：歐洲人權公約第 11 條所提供的免於工會限僱協議限制的保護，只限於加入工會的條件是在個人受錄用之後才發生者，不管是因為這項條件在聘雇時不存在，或因為個人直到被錄用之後才被告知。我同意多數意見的部分在



於，此種不得被迫加入工會自由之保護範圍的限制無法從本院判決先例來推論。從先前的判決可以得知，本院的審查只限於個別案例的情況，因此無法逕自推論本院有意在其他類似案件中，例如本案，排除結社自由消極權利的保護。此外，我同意多數意見的是，沒有理由以事前與事後工會限僱協議為區別，而認為人權公約第 11 條保障範圍存有原則上的區分。重要的應該是，在本院判決先例中，用於認定有違反結社自由消極權利的決定性標準，是否平等地適用在本案情形。在前文所提之判決中，判定違反的條件之一是：原告已經遭受到「對於結社自由之實質權利會造成影響」的待遇形式。

4. 當本院判定締約國是否遵守人權公約所規定之積極義務時，本院必須審查在個人與群體間競爭利益的適當平衡是否受到影響。但本院仍一直都承認締約國，在其為達成此平衡的努力上，必須被給予某個程度的評斷餘地。此評斷餘地要視人權公約相關之議題而定。多數意見理由充分地陳述，在勞動市場關係的領域中，本院持續一貫地維持其立場，締約國享有廣泛的評斷餘地（參判決書第 58 段）。然而，多數意見卻改變此確立已久的判決法見解，在工會限僱協議的領域內，「限縮」評斷餘地的範圍。為支持其見解之改變，多數意見提到民主需要達成「確保對少數人的公平與適當之對待，以及避免任何宰制權力之濫用的平衡」。在 *Young, James and Webster* 一案中，也同樣以此論點為理由，但其只被當成是評估干預結社自由權之必要性時，所需納入考量的原則。

我無法理解這樣的原則——無論這項原則在其他脈絡下具有多大相關性——如何構成具說服力的論點，而使本院得以進一步涉入本需小心處理的社會、政治問題的評估，例如本案所涉及的種種爭議問題。無論如何，此種原則在決定本院對於此領域的審查範圍時，並非被納入考量的唯一因素。其他人可能會指出對立的看



法。因此，多數意見似乎忽視了在我看來應該重視的要素。類似本案的工會限僱協議是在私人締結契約之雙方間達成，並且締約國有義務防範此種有利第三人之協議過度干預其他人的契約自由。在我的觀點看來，本院應該注意在要求締約國化解此種私人間利益衝突的問題上，不應過度干涉。這並非表示我排除了在某些情況下為了保護個人消極結社而進行必要干涉的可能性，例如，為保護個人免於宰制權力的濫用，但這應該只有在個人利益可能遭到嚴重侵害時，締約國才應該干涉。

5. 多數意見判決兩位原告都在違反其意願、否則即不受聘用的狀況下被迫加入工會，兩位原告在個體上與實質上都受到工會限僱協議的影響，因為他們若拒絕遵守此項要求就會面臨遭到解僱的狀況。

我的看法是，本案的情況無法證明上述結論為正當合理。當原告若拒絕遵守要求時，可能會不受錄用或之後可能遭到解僱，在此意義下，要求加入特定工會確實會構成「強迫」。

然而，個人尋覓工作是「被迫」接受與其個人觀點背道而馳或干涉其私人或家庭生活的要求，則是非常普遍尋常（參，類推適用，*Dahlab v. Switzerland* (dec.), no. 42393/98, ECHR 2001-V (要求老師不得戴頭巾), and *Madsen v. Denmark* (dec.) no. 58341/00, 7 November 2002 (要求進行隨機尿液採集檢測酒精、毒品或有毒物質反應的規定))。不遵守此種規定可能導致被解僱的情況也相當正常。並非此項要求本身就會引發歐洲人權公約的爭議——尤其是如果僱用合約在私部門發生時——就如同歐洲人權公約並未授予應徵工作之權利，而且個人還可以在其他地方找到工作。

然而，如果個人被迫接受對其所享有之歐洲人權公約保障自

由之干涉，情況也許就會不同，因為他／她可能會暴露於實質的困難中。舉例來說，如果未來在其工作領域中找尋不受限僱協議限制的工作沒有合理可能性的話，或是轉換工作可能造成相當大的不便時。因此，在 *Young, James and Webster* 一案中，本院認為其違反歐洲人權公約第 11 條，是因為在可能遭到解僱的威脅下，被迫加入工會的要求已經牽涉到原告營生方式的喪失。其中某些人在此要求納入協議之前，已經任職很長一段時間。在 *Sigurður A. Sigurjónsson* 一案中的狀況也很類似，在此案中如果原告不遵守加入 Frami 的義務的話，將冒著失去計程車執照的風險。另一方面，在 *Sibson* 一案中，原告在原本可能轉調不同工作地點時，並未面對遭到解僱而失去生計的威脅。

無論因解僱威脅而需加入工會之要求在實質上是否影響到個人，都應該在既有案件情況的基礎上來判定。即使我同意多數意見的看法，事前與事後限僱協議的區別對於歐洲人權公約第 11 條的保護範圍來說並不是那麼具決定性，但是在我個人看來，假設個人被認為是因為工會限僱協議在幾年後被納入後，即被迫離開工作，而在實質上受到影響，可能會比個人在受錄用後，因為拒絕加入工會，即使他／她已經知道加入工會為聘雇之條件，還要來得簡單。

6. 原告 Sørensen 並未應徵長期工作，只是想在大學開學前的暑假應徵一份假期工作。在他被聘用的 3 週後，他告知他的雇主他不想成為 SID 工會的會員，然後隔天就被解僱了。毫無疑問，不管是在接受與 FDB 公司有協議的工作之前或是被解僱之後，原告 Sørensen 再尋找其他類似工作並無困難。在這個情況下，我認為他並未遭受任何真正的困境，或是因此處於比 *Sibson* 一案原告更不利的處境。判定這位原告「在實質上受到影響」，在我看來將會使此項要求不復具有合理內容。

原告 Rasmussen 以園藝工作為業。經過一段失業期間後，他在 1999 年 5 月開始在苗圃園工作。他目前仍在此任職。園藝工作與園藝業部門是其中一個還有工會限僱協議存在的部門。然而，這個部門受到工會限僱協議的影響究竟有多嚴重，則完全不清楚。政府已經提出一項估算數據，根據這項估算數據指出，此部門中受到工會限僱協議影響的工作佔 39%到 53%之間。原告並未對此項數據提出質疑，卻主張應該在三種不同類型的園藝工作間作出區別，而他只符合其中一種類型的工作資格。根據他的推估，在這類工作中受到工會限僱協議影響的工作比例比前文所示之數據更高——可能達到 80%。然而，他並未提供任何更精確的資訊來支持這項主張。他也沒有提供任何關於自己在找尋工作時的個人困難之資訊，尤其是他失業的時間長短、在被目前雇主聘用前曾應徵過多少份工作？之後是否努力尋找未受工會限僱協議影響之工作？或是有多少未受到工會限僱協議影響的工作在其居所的合理距離內？在這樣的情況下，我無法接受此位原告已經證實了工會限僱協議對他尋找工作的可能性，已經產生他所認為的實質上有影響的限制程度。

7. 由於已經認定兩位原告在實質上都未受到工會限僱限定的影響，因此我認為沒有必要進一步考量他們兩人是否必須妥協其個人觀點與看法，以致對其結社自由確實產生實質影響。至於就工會限僱協議——如果兩位原告在實質上受其影響——是否已在這兩人利益與同業工會致力保護其成員利益的必要性間，達到適當平衡，我也認為沒有必要對此表達意見。

#### 【附錄：判決簡表】

案號	no. 52562/99; 52620/99
----	------------------------

重要程度	1
訴訟代理人	Paulsen, J., Buhl, J.P.
被告國	丹麥 (Denmark)
起訴日期	(無)
裁判日期	2006 年 1 月 11 日
裁判結果	違反公約第 11 條；財物損失—金錢賠償；訴訟成本與費用部分賠償—公約訴訟程序
相關公約條文	第 11 條；第 41 條
不同意見	有
系爭內國法律	丹麥憲法第 78 條；1982 年裁員保護解僱法
本院判決先例	<i>Broniowski v. Poland [GC]</i> , no. 31443/96, § 144, ECHR 2004-... ; <i>Chassagnou and Others v. France [GC]</i> , nos. 25088/94, 28331/95 and 28443/95, § 103, ECHR 1999-III, §§ 112 and 113 ; <i>Gustafsson v. Sweden</i> judgment of 25 April 1996, Reports of Judgments and Decision 1996-II, § 45 ; <i>Hatton and Others v. the United Kingdom [GC]</i> , no. 36022/97, §§ 98 et seq., ECHR 2003-VIII ; <i>Schettini and Others v. Italy (dec.)</i> , no. 29529/95, 9 November 2000 ; <i>Sigurdur Sigurjónsson v. Iceland</i> , judgment of 30 June 1993, Series A no. 264, §§ 35-37 ; <i>Sunday Times v. the United Kingdom</i> , judgment of 6 November 1980 (former Article 50), Series A no. 38, p. 13, § 23 ; <i>Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden</i> , judgment of 6 February 1976, Series A no. 20, pp. 14-15, § 39 ; <i>Wilson &amp; the National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom</i> , nos. 30668/96, 30671/96 and 30678/96, § 41, § 44, ECHR 2002-V ; <i>Young, James and Webster v. the</i>

	<i>United Kingdom</i> , judgment of 13 August 1981, Series A no. 44, § 49, § 52, § 55, § 57, § 63
<b>關鍵字</b>	結社自由、未加入同業工會