



中華民國 112 年 01 月 30 日  
憲法法庭言詞辯論意旨狀

正本

繕本已遞送對造

### 憲法法庭言詞辯論意旨狀

案 號：111 年度憲民字第 350 號  
聲 請 人：中華航空股份有限公司修護工廠企業工會

代 表 人：易湘岳  
訴 訟 代 理 人：郭德田律師 設：108007 臺北市萬華區貴陽街二段 53 號 14 樓  
蔡佳融律師 電話：(02) 2388-8802

相 對 人：勞動部 設：臺北市中正區館前路 77 號 9 樓  
電話：(02) 2388-8812  
電話：(02) 8590-2749

法 定 代 表 人：許銘春 設：同上



為聲請憲法法庭裁判事，謹依法提呈言詞辯論意旨狀：

壹、工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項規定：「本法第六條第一項第一款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：一、對於工作場所勞工具有人事進用或解職決定權。二、編列及執行預算。三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。」(下稱系爭規定)，是否限制人民受憲法保障之結社自由或其他憲法基本權？其理由為何？

一、勞工有組織工會之自由，乃憲法第 14 條結社自由之保障內涵：

(一) 憲法第 14 條規定人民有結社的自由，第 153 條第 1 項復規定國家為改良勞工生活，增進其生產技能，應制定保護勞工的法律，實施保護勞工的政策。從事各種職業的勞動者，為改善勞動條件，增進其社會及經濟地位，得組織工會，乃現代法治國家普遍承認的勞工基本權利，亦屬憲法上開規定意旨所在，此有司法院釋字第 373 號解釋理由書參照(聲證 8)。

憲法法庭收文  
112.1.31  
憲A字第 259 號

1 (二) 次按，公政公約第 22 條第 1 項及第 2 項規定：「一  
2 人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益  
3 而組織及加入工會之權利。二除依法律之規定，且  
4 為民主社會維護國家安全或公共安寧、公共秩序、  
5 維持公共衛生或風化、或保障他人權利自由所必  
6 要者外，不得限制此種權利之行使。本條並不禁止  
7 對軍警人員行使此種權利，加以合法限制」(聲證  
8 9，第 5 頁)；經社文公約第 8 條第 1 項第 1 款規  
9 定：「一本公約締約國承允確保：(一) 人人有權為  
10 促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入  
11 其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。除  
12 依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公  
13 共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限  
14 制此項權利之行使」(聲證 10，第 2 頁)，均揭示  
15 勞工有組織工會之自由，僅得為公益目的或第三  
16 人自由權利之保障，於不逾越必要限度範圍內，始  
17 得限制勞工組織工會之權利。又我國早於 98 年 3  
18 月 31 日即經立法院批准兩公約，遵守兩公約內容  
19 賦予人民與國際相同之權利為政府義務，且勞工  
20 團結權已成為目前國際人權之普世價值。

21 (三) 工會設立之目的，乃維護與提升勞工之勞動條件  
22 及經濟條件。工會為保障勞工權益，得聯合會員，  
23 就勞動條件及會員福利事項，如工資、工作時間、  
24 安全衛生、休假、退休、職業災害補償、保險等事  
25 項與僱主協商，並締結團體協約；協議不成發生勞  
26 資間糾紛事件，得由工會調處；亦得為勞資爭議申  
27 請調解，經調解程序無效後，即得依法定程序宣告  
28 罷工，以謀求解決。是國家制定有關工會之法律，

1 應於兼顧社會秩序及公共利益前提下，使勞工享  
2 有團體交涉及爭議等權利。

3 **二、系爭規定限制人民受憲法保障之結社自由：**

4 (一) 按工會法第 6 條第 1 項第 1 款規定：「工會組織類  
5 型如下，但教師僅得組織及加入第 2 款及第 3 款  
6 之工會：一、企業工會：結合同一廠場、同一事業  
7 單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，  
8 或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司  
9 內之勞工，所組織之工會。……」其立法理由表示：  
10 「……二、配合工會組織多元化發展，爰將工會組  
11 織類型化，於第 1 項規定如下：(一) 第 1 款規定  
12 企業工會：現行以廠場為組織範圍之工會，仍得維  
13 持，歸類為企業工會，如某某公司某某廠工會。至  
14 於非屬營利性質之團體、組織亦歸類為企業工會。  
15 另增列依法律具有控制或從屬關係之企業內勞工  
16 所組織之工會，亦為企業工會，如公司法第 369 條  
17 之 2、第 369 條之 3 之控制公司及從屬公司之勞  
18 工、金融控股公司法之金融控股公司與其具控制  
19 性持股關係銀行、保險公司及證券商之勞工所組  
20 織之工會，亦為企業工會。……」第 9 條第 1 項規  
21 定：「依本法第 6 條第 1 項所組織之各企業工會，  
22 以組織一個為限。……」其立法理由表示：「……  
23 二、為免多元化之結果，造成企業勞資關係複雜化，  
24 並避免影響企業內勞工團結，爰將原條文第 1 項  
25 酌作文字修正，明定各企業工會仍以組織 1 個為  
26 限。以金融控股公司及其具控制性持股關係之銀  
27 行為例，各銀行分行（同一廠場）、銀行整體（事  
28 業單位），以至於與金控公司及其所屬其他具控制

1 性持股關係之公司間（具控制或從屬關係），勞工  
2 皆得組織企業工會，但以同一分行、同一銀行或同  
3 一金控集團為組織區域之企業工會，各僅能有 1  
4 個。……」據此可知，同一廠場為範圍之工會屬企  
5 業工會，工會法並允許企業工會得在廠場、事業單  
6 位及關係企業等不同層級同時成立，有助於工會  
7 法第 1 條所定促進勞工團結，提升勞工地位及改  
8 善勞工生活之立法目的。又為避免工會組織多元  
9 化發展後，造成雇主經營管理之困難、複數工會間  
10 負面競爭、企業勞資關係複雜化，影響企業內勞工  
11 團結，削弱與資方協商之實力，上開工會類型中，  
12 企業工會及同一直轄市或縣（市）內之同種類職業  
13 工會，仍維持單一工會之形式。

14 (二) 次按系爭規定：「(第 1 項) 本法第 6 條第 1 項第 1  
15 款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法  
16 辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之  
17 工作場所。(第 2 項) 前項所定有獨立人事、預算  
18 及會計，應符合下列要件：一、對於工作場所勞工  
19 具有人事進用或解職決定權。二、編列及執行預算。  
20 三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。」  
21 其修法理由表示：「一、配合本法第 6 條第 1 項第  
22 1 款之規定，酌作文字修正如第 1 項規定。二、本  
23 法第 6 條第 1 項第 1 款之廠場企業工會，係為企  
24 業工會組織類型之一。惟自本法施行以來，對於廠  
25 場是否具備所稱之獨立人事、預算及會計，迭生認  
26 定爭議。為使各地方主管機關於受理所轄之廠場  
27 企業工會辦理登記時有所依循，爰明確規範所謂  
28 有獨立人事、預算及會計之定義。又為能統一體例

1 之規範，參酌經濟部 55 年 2 月 26 日商字第 04210  
2 號函釋內容，就獨立會計規定為單獨設立會計單  
3 位，並有設帳計算盈虧損，爰為第 2 項之規定。三、  
4 又第 2 項第 1 款所稱具有人事進用或解職決定權，  
5 係指該工作場所可獨自辦理招募、進用、資遣及解  
6 僱員工。其人事進用無需經總公司或上級單位之  
7 同意與否，即得獨立決定之。四、現行條文第 2 項  
8 遞移為第 3 項。」

9 (三) 憲法保障勞工得組織工會之權利，則勞工於此權  
10 利得免於國家之干預及介入。國家如欲對此權利，  
11 有任何之形式或實質限縮，即屬對基本權之侵害。  
12 觀諸前開規定可知，勞工欲以同一廠場為組織範  
13 圍成立企業公會，同一廠場僅能有一個企業工會。  
14 **又所謂「廠場」，須符合系爭規定之三項要件**，即  
15 「獨立人事」、「獨立預算會計」及「得依法辦理工  
16 廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場  
17 所」，**顯屬對同一廠場之勞工團結權，加以限制**，  
18 侵害憲法第 14 條人民之結社自由，自應以憲法第  
19 23 條加以檢視。

20 貳、系爭規定是否違反法律保留原則、比例原則？其理由為何？

21 一、系爭規定違反法律保留原則、授權明確性原則及法律優位  
22 原則，侵害憲法第 14 條、公政公約第 22 條第 1 項及第 2  
23 項、經社文公約第 8 條第 1 項第 1 款等規定保障之結社自  
24 由：

25 (一) 若欲對人民之自由權利加以限制，必須符合憲法  
26 第 23 條所定必要之程度，並以法律定之或經立法  
27 機關明確授權由行政機關以命令訂定，此有司法  
28 院釋字第 443 號（聲證 11）、第 559 號解釋（聲證

12) 參照；法律授權訂定命令者，如涉及限制人民之自由權利時，其授權之目的、範圍及內容須符合具體明確之要件；若法律僅為概括授權時，應就該項法律整體所表現之關聯意義為判斷，而非拘泥於特定法條之文字；依此種概括授權所訂定之命令祇能就執行母法有關之細節性及技術性事項加以規定，此有司法院釋字第 394 號（聲證 13）、第 676 號解釋（聲證 14）參照。

(二) 依工會法第 6 條第 1 項第 1 款及第 9 條規定可知，以同一廠場或同一事業單位為範圍組織之企業工會各僅能有一個；如為不同廠場或不同事業單位，則各該廠場或事業單位均得成立企業工會。是廠場、事業單位是否同一，自有詳予界定之必要。惟立法者於工會法並無定義性規定，工會法第 48 條規定固概括授權相對人訂定施行細則，然依前開司法院釋字意旨，相對人僅得就細節性及技術性事項加以規定。詎相對人於系爭規定就同一廠場成立工會必須限於具備「獨立人事」、「獨立預算會計」及「得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所」等三項要件，非屬細節性及技術性事項之規定，對結合同一廠場之勞工團結權，增加法律所無之限制，侵害聲請人受憲法第 14 條、公政公約第 22 條第 1 項及第 2 項、經社文公約第 8 條第 1 項第 1 款等規定保障之結社權，與憲法第 23 條法律保留原則及授權明確性原則有違。

(三) 次查相對人所持之立法目的，乃「為避免企業勞資關係複雜化，影響企業內勞工團結等」，然複數工

1 會是否影響企業內勞工團結，該答案並非肯定。實  
2 則，各廠區就其各自勞動條件、福利事項，如工資、  
3 工作時間、安全衛生、休假、退休、職業災害補償、  
4 保險等事項與僱主協商，更得貼近各廠區勞工實  
5 際工作狀況，可認工會法第 6 條第 1 項第 1 款規  
6 定授權人民成立廠場工會之目的在此。系爭規定  
7 以避免企業勞資關係複雜化（包括企業與工會間  
8 及工會與工會間的關係）等理由，以人事、預算、  
9 設立會計單位、設帳計算盈虧、得辦理工廠登記、  
10 公司登記、營業登記或商業登記之工作場所等，足  
11 以表彰同一廠區規模及代表性之要素作為界定廠  
12 場之範圍，顯違背母法工會法第 1 條所定促進勞  
13 工團結，提升勞工地位及改善勞工生活之立法目  
14 的，與法律優位原則有違。

15 (四) 再者，工會法第 6 條規定確立勞工得以同一廠場  
16 為組織範圍，成立企業工會，應可解讀為立法者有  
17 意於開放不同工會之組織型態，然系爭規定於勞  
18 工行使權利之行政程序上，卻未有相對應之方向，  
19 終究無法實現工會法第 1 條促進勞工團結之立法  
20 目的。申言之，系爭規定形式上看似單純界定「廠  
21 場」之要件，實質上卻壓迫勞工組成企業工會之權  
22 利，探究其本質，顯與工會法之立法目的產生歧異。  
23 是系爭規定應宣告違憲，方能真正落實開放工會  
24 組織型態之立法方向，使勞工得本於自身之考量，  
25 衡酌己身之利益及關聯性，成立符合其需求之工  
26 會形式。

27 二、系爭規定違反比例原則，侵害憲法第 14 條、公政公約第 22  
28 條第 1 項及第 2 項、經社文公約第 8 條第 1 項第 1 款等規

1 定保障之結社自由：

2 (一) 參司法院釋字第 373 號解釋意旨，公政公約第 22  
3 條第 2 項、經社文公約第 8 條第 1 項第 1 款規定，  
4 組織工會權利尚非絕對，仍得為公益目的或第三  
5 人自由權利的保障，在不逾越必要限度範圍內予  
6 以限制。觀諸前揭系爭規定之立法理由，乃為避免  
7 企業勞資關係複雜化，爰以具有一定程度獨立性的  
8 人事、編列及執行預算、設立會計單位，設帳計算  
9 盈虧，並得辦理工廠登記、公司登記、營業登記或  
10 商業登記的工作場所等，足以表彰其規模及代表  
11 性的要素作為界定廠場之範圍。

12 (二) 惟查，系爭規定中界定獨立人事、預算會計之三項  
13 要件，包含「對於工作場所勞工具具有人事進用或解  
14 職決定權」、「編列及執行預算」、「單獨設立會計單  
15 位，並有設帳計算盈虧損」等，細繹該三項要件具  
16 備與否，均繫諸於雇主如何訂定公司組織規程、公  
17 司是否擁有統一指揮權、雇主是否賦予各廠區擁  
18 有人事進用或解職決定權、單獨會計及人事單位。  
19 申言之，是否具備廠場成立企業工會之要件，均可  
20 由雇主一手掌控，公司得透過組織架構、人事安排、  
21 預算編制等要件，輕易使各廠區不符合廠場工會  
22 成立之法定要件。則工會法許可同一廠區成立廠  
23 場工會之制度，即形同虛設。抑或是，倘廠場原已  
24 具備系爭規定之「獨立人事」、「獨立預算會計」及  
25 「得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商  
26 業登記之工作場所」等三項要件，而欲申請成立廠  
27 場企業工會，此時雇主僅需改變公司之組織架構、  
28 人事安排及預算編制，即可瞬間阻斷該廠場成立



1 企業工會之資格。故系爭規定限制憲法第 14 條結  
2 社自由所採取之手段，對權利侵害程度過鉅，該手  
3 段造成之損害顯大於目的所欲達成之利益，與必  
4 要性原則及狹義比例原則有違，顯有違反憲法第  
5 23 條比例原則之虞。

6 (三) 相對人稱於同一廠場範圍之員工籌組企業工會，  
7 其任務在於針對團體協約法第 12 條所定事項進行  
8 團體協商，如廠場範圍有人事會計獨立有助於工  
9 會與集體勞動條件之決定與變動具有支配可能性  
10 之雇主，進行對等團體協商等云云，固非無見：

11 1. 惟按「所謂獨立人事、預算及會計，係以該廠場  
12 具有人事進用權或解職決定權，並有編列預算  
13 及執行預算，且單獨設立會計單位，及有設帳計  
14 算盈虧損等為據，然未要求該廠場即應高度獨  
15 立於總公司之外。依上開施行細則之立法意旨，  
16 設此標準之目的僅在於避免同一企業之下小規  
17 模工會過多，以致削弱團體協商力量；又以工會  
18 法第 5 條所定工會任務及團體協約法第 6 條第  
19 3、4 項有關參與團體協約之勞方代表等規定觀  
20 之，廠場工會參與團體協約之締結、勞資爭議之  
21 處理或勞動條件之促進，相抗衡之雇主仍是總  
22 公司，而非限於該廠場，故所謂該廠場有獨立人  
23 事、預算及會計，其要求之獨立程度應只在於彰  
24 顯該廠場相對具有一定之規模已足，而非具有  
25 如何高度之獨立性，即參酌該廠場是否經組織  
26 內部分層負責相關規定而將全部或部分人事權  
27 限授權其自行決定，及將全部或部分編列及執  
28 行預算權限授權其自行辦理，是否置有會計單

1 位或專責會計人員，是否設帳計算其收入、成本、  
2 損費計算所得額等特徵而為判斷，與該廠場辦  
3 理之人事、預算及會計事務應否受組織外之規  
4 範（例如勞動基準法第 12 條）或組織內之控管  
5 （例如總公司事前或事後之審查、督導、調整或  
6 會核），尚屬無涉」，此有最高行政法院 108 年度  
7 判字第 449 號判決意旨參照【聲證 15】。

8 2. 依此可知，系爭規定界定廠場須有獨立人事、預  
9 算及會計，其本意固係為確立廠場具有一定之  
10 規模，以避免同一企業之下工會過多。然前開最  
11 高行政法院判決意旨，卻認廠場無須高度獨立  
12 於總公司之外，且與廠場工會締結團體協約、協  
13 商勞工工資及工時者，仍為總公司，而非該組織  
14 範圍之廠場。是相對人稱廠場範圍應有人事會  
15 計獨立，有助於工會與集體勞動條件之決定與  
16 變動具有支配可能性之雇主，與前開最高行政  
17 法院判決意旨顯有矛盾之處。立法機關制定系  
18 爭規定時，是否對實務上，工會與雇主間締結團  
19 體協約、協商勞動條件之運作模式容有誤會，亦  
20 有可疑。

21 3. 再者，系爭規定一方面要求廠場須有獨立之人  
22 事、預算及會計，現行實務見解卻一方面稱該三  
23 項要件無涉該廠場是否經組織內部授權決定全  
24 部或部分人事，或是否經組織內部將編列及執  
25 行預算權限授權其自行辦理，或是否設有會計  
26 單位及專責人員等如何高度之獨立性事項，不  
27 僅兩者有矛盾之處，且倘前開最高行政法院判  
28 決意旨於限縮系爭規定後，界定廠場範圍之見

1 解，仍為可採，足知系爭規定界定廠場是否具有  
2 一定規模之方式，無助於立法目的之達成，亦非  
3 對勞工團結權侵害程度最小之手段。故系爭規  
4 定限制憲法第 14 條結社自由所採取之手段，與  
5 合適性原則及必要性原則有違，而有違反憲法  
6 第 23 條比例原則之虞。

- 7 (四) 相對人固稱工會法對於工會組織類型，非僅規範  
8 廠場企業工會，勞工仍可組織或加入以同一事業  
9 單位、關係企業或金融控股公司與子公司為範圍  
10 之企業工會，亦可組織或加入結合相關產業勞工  
11 之產業工會或相關職業技能勞工之職業工會等云  
12 云；惟系爭規定違反法律保留原則、比例原則等情，  
13 已如前述，該規定屬自始侵害勞工團結權之問題，  
14 自不得以勞工尚有其他工會類型得以成立或加入  
15 為由，將系爭規定做合憲解釋，兩者間顯無關聯性。  
16 又不同工會類型，應無取代性可言，申言之，以同  
17 一廠場為組織範圍之企業工會，同一廠場通常即  
18 有相同或相近之規定，參與團體協約之勞方代表，  
19 得以相同或相近之條件締結勞動條件，此時，勞方  
20 代表得以同一部門之條件做考量。然如勞工係加  
21 入產業工會或職業工會，勞方代表須做跨公司、跨  
22 組織之勞動條件決定，至多僅得採取一平均標準，  
23 此時，同一勞動條件適用於不同規模之公司間，即  
24 可能產生該條件對於大公司而言過於寬縱，對於  
25 小公司而言卻過於嚴苛之窘境。如勞工係以同一  
26 廠場成立企業工會，可達到團體協約之締結、勞資  
27 爭議之處理或勞動條件之促進等事項，一致適用  
28 於同一廠場之效果，避免各自加入之產業工會或

1 職業工會導致勞動條件之競爭，或是削弱團體協

2 商之力量，甚者，可能導致同一廠場之勞工間有勞

3 動條件之差異。是各工會類型間自難以互相取代，

4 相對人以勞工尚得加入產業工會或職業工會為由，  
5 認系爭規定尚無抵觸憲法之處，無足為採。

6 (五) 末查，觀諸相對人所提自 100 年 5 月 1 日迄 111 年  
7 7 月底止之廠場企業工會申請情形表，可知近 10  
8 年間僅有 30 家廠場工會得以成立，且多數縣市主  
9 管機關同意登記之工會數，仍為掛零之狀態。衡諸  
10 工會法第 11 條前段「勞工組織工會應有 30 人以  
11 上之連署發起」之規定，可認系爭規定界定廠場範  
12 圍之方式，已然導致實務上，廠場之勞工人數已達  
13 上百名而具一定規模，且符合前開連署發起工會  
14 之最低人數限制，卻因系爭規定之存在而屢屢受  
15 阻，難以順利成立工會，足證系爭規定已過度限制  
16 勞工之結社自由，有違反比例原則而違憲之嫌，實  
17 應深刻檢討審酌。

18 參、綜上所述，系爭規定核有諸多違憲之處，當應宣告違憲，並自判  
19 決公告之日起失效；確定判決因所適用之系爭規定違憲，應廢棄  
20 發回最高行政法院，懇請 鈞院鑒察，賜判決如訴之聲明，束符  
21 法制，至感德便。

22 謹 呈

23 憲法法庭 公鑒

24 【證物】

25 聲證 15 : 最高行政法院 108 年度判字第 449 號判決乙份。

26 (以下空白)

中 華 民 國 1 1 2 年 0 1 月 3 0 日

具 狀 人：中華航空股份有限公司修護工

中華民國 112 年 01 月 30 日  
憲法法庭言詞辯論意旨狀

廠企業工會

代 表 人： 易 湘 岳

撰 狀 人： 郭 德 田 律 師

蔡 佳 融 律 師

