



# 111年度憲民字第350號

聲請人陳述辯論要旨



爭點一：  
系爭規定是否限制結社自由

釋字第373號

肯認憲法第14條之結社自由，  
涵蓋勞工基本權利

公政公約第22條  
第1項、第2項

人民有自由結社之權利，  
包含組織及加入工會

經社文公約第8條  
第1項第1款


人民有組織及自由選擇加入工會之權利

勞工組織工會的自由，  
受憲法第14條保障

## 系爭規定界定廠場三要件



均限制憲法保障之結社自由



爭點二：  
系爭規定是否違反  
法律保留原則、比例原則

## 釋字第394號、第676號

工會法第48條：「本法施行細則，由中央主管機關定之。」屬概括授權，僅得就細節性、技術性事項規定。

系爭規定針對廠場工會成立要件限制，非屬細節性、技術性事項，且增加法所無限制，與法律保留原則有違。



# 比例原則

目的正當

適當性

必要性

衡平性

# 比例原則

立法目的不具正當性

系爭規定立法目的

避免工會力量破碎化、「勞勞相爭」的情形

工會法第9條第1項

依本法第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限

何來零碎化的問題？可知立法目的不存在



# 比例原則

## 不符合必要性原則

### ◆ 非最小侵害手段

系爭規定三要件均由雇主掌控，侵害勞工權利程度過鉅。應參酌外國立法例，界定工會代表性。

### ◆ 不具關聯性

系爭規定限制廠場須有獨立會計，並得依法辦理登記，與勞工組織工會無涉。勞工可以和總公司協商勞動條件，要求廠場具備獨立人事之要件亦不具備必要性。

# 比例原則

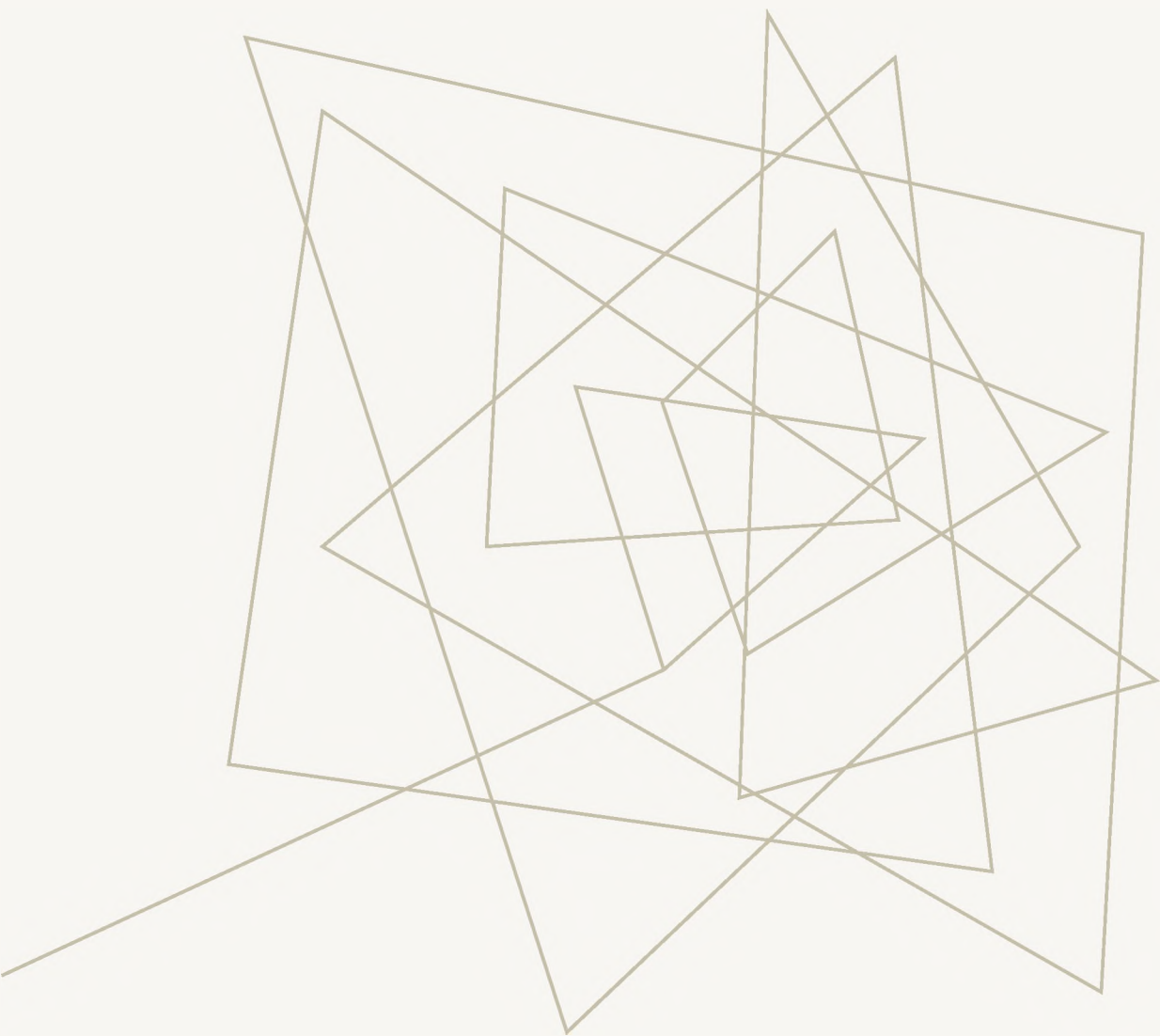
## 不符合衡平性原則

### 公益目的

因工會法第9條之規定，  
避免工會零碎化之目的應  
不存在

### 私益侵害

系爭規定造成勞工難以組  
織工會的現象，可見所致  
損害遠大於所欲達成之利  
益。



勞動部主張：  
勞工仍有其他類型  
企業工會、職業工  
會或產業工會可以  
選擇加入。

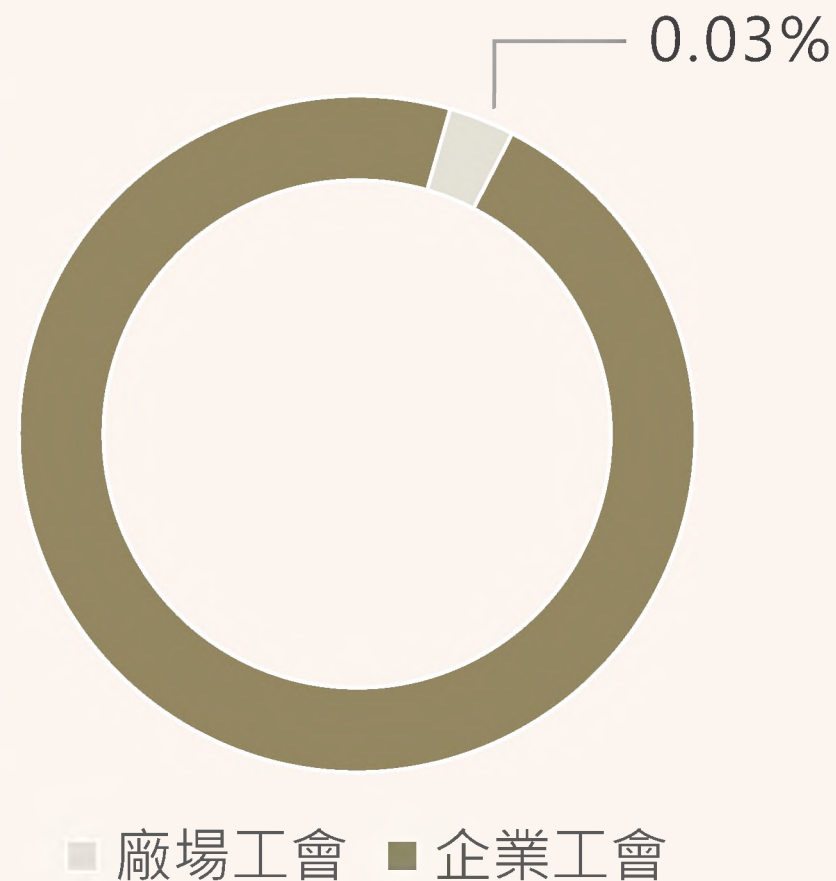


各工會組織類型間  
無替代性

## 廠場工會占企業工會比例

	廠場工會	企業工會	占比
工會家數	30 (統計日期 100年5月至 111年7月止)	926 (統計至 110年底)	0.032

100年修法前，廠場工會是否有零碎化，  
或如現行法下難以成立之問題？






勞動部主張：  
廠場工會成立要件  
屬於立法形成自由


# 廠場工會成立要件之立法例比較

國家	德國	英國	美國	我國
成立要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 締結團體協約能力： 自願組成、 排除其他談判對手、 超越個別勞動技術</li> <li>◆ 談判實力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 工會</li> <li>◆ 自願登記</li> <li>◆ 被承認具代表權</li> <li>◆ 符合協商單位之標準</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 排他性代表權</li> <li>◆ 勞工組織</li> <li>◆ 符合協商單位之標準： 同屬一利益群體、 勞方有相類似之工作條件、 雇主經營管理結構</li> </ul>	
是否要求具人事預算會計獨立性、登記	✗	✗	✗	✓



縱使立法者有立法形成自由，  
系爭規定仍然牴觸比例原則，  
違憲。





系爭規定違反法律保留原則、  
比例原則，  
違憲。