



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

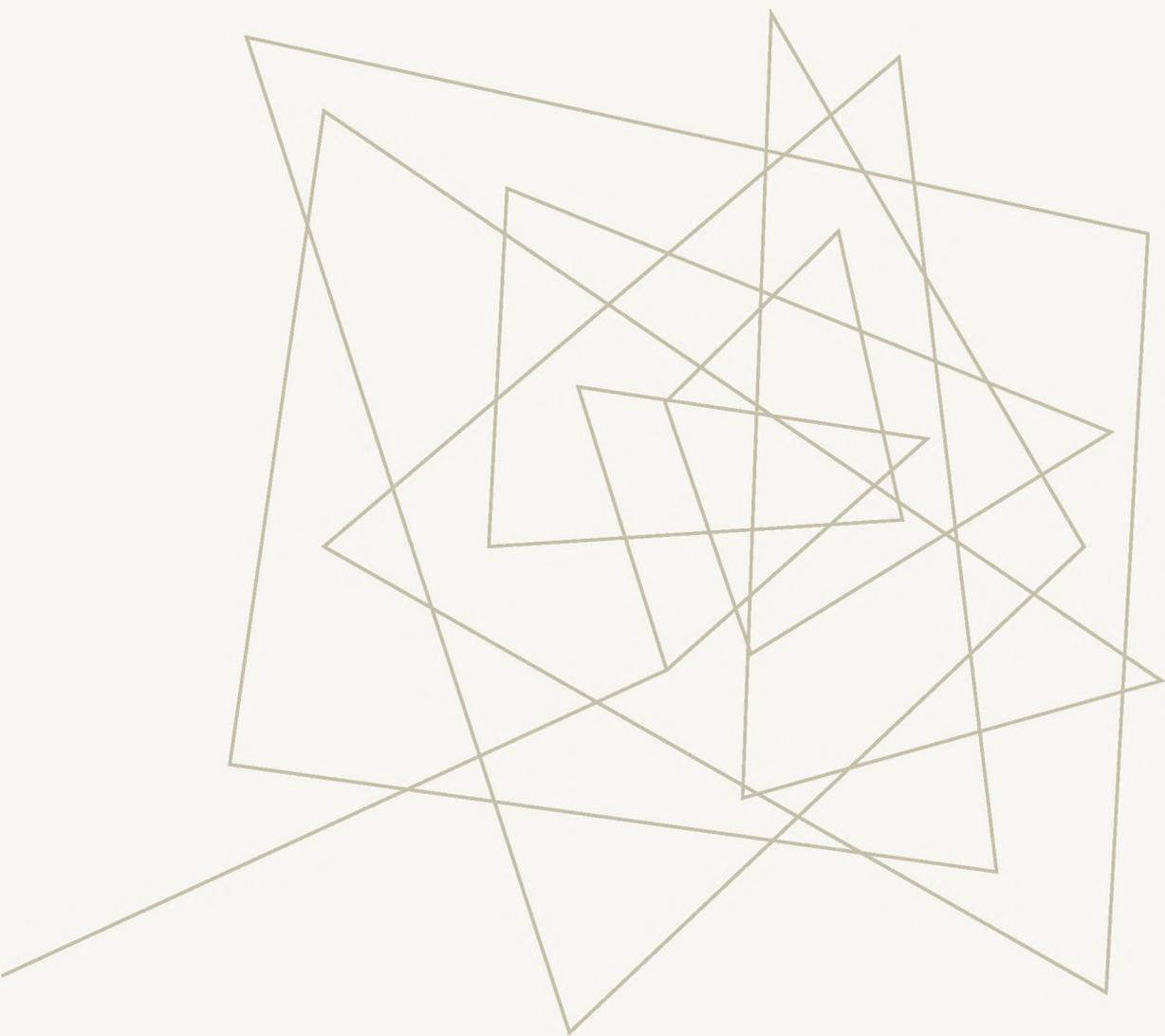
不符合衡平性原則

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。

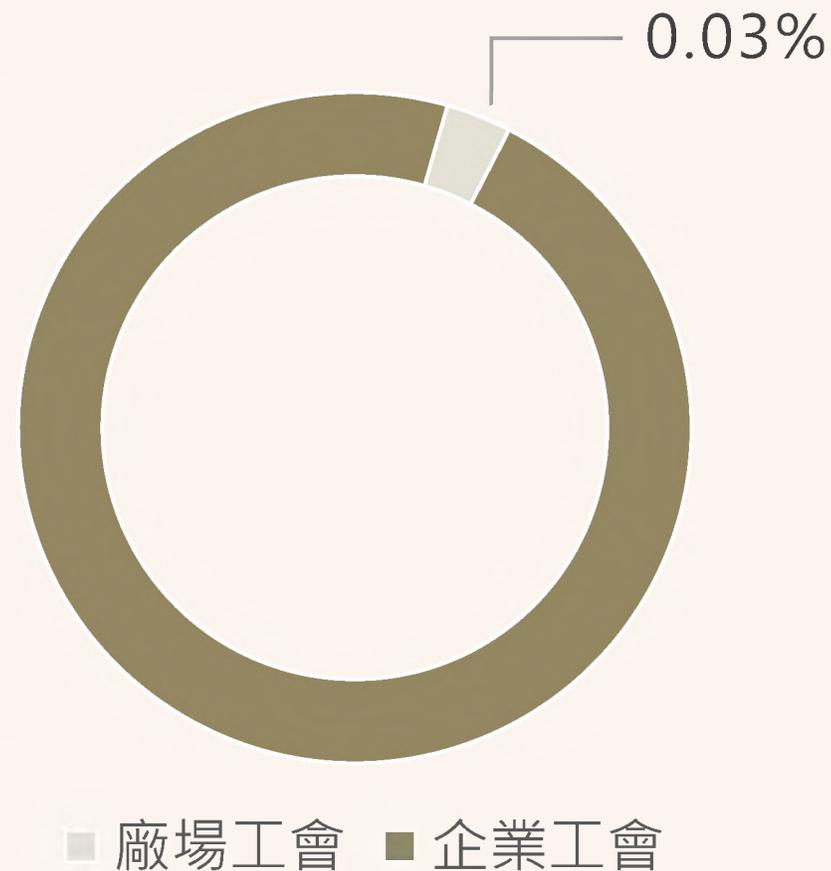


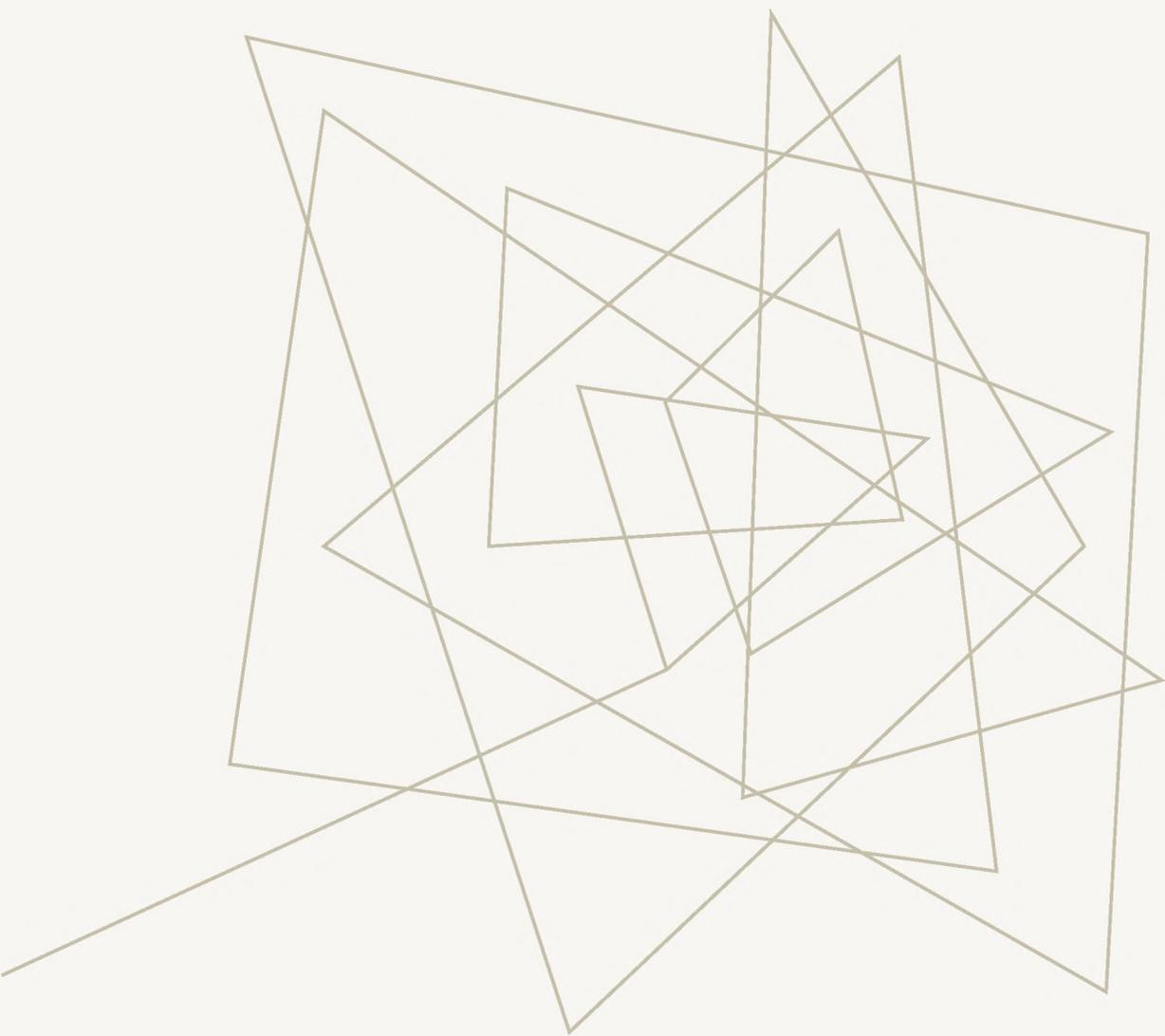
各工會組織類型間
無替代性

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"> ◆ 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 ◆ 談判實力 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 工會 ◆ 自願登記 ◆ 被承認具代表權 ◆ 符合協商單位之標準 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 排他性代表權 ◆ 勞工組織 ◆ 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 | |
| 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。

A series of thin, light-brown lines forming an abstract, overlapping geometric pattern in the top-left corner of the page.

系爭規定違反法律保留原則、
比例原則，
違憲。