

憲法訴訟言詞辯論意旨(二)

狀

案 號	111 年度 憲民 字第 3792 號	承辦 股別	
訴訟標的 金額或價額	新 台 幣		
稱 謂	姓 名 或 名 稱	身分證或營利事業統一編號、性別、出生年月日 職業、住居所、事務所郵區、地址、電話、傳真 及電子信箱、指定送達代收人姓名及其送達處所	
聲請人	漢翔航空工業股份有 限公司沙鹿廠企業工 會	設：台中市西區自由路一段101號 13樓之1、電話(04)22263450	
代表人	邱振銘		
訴訟代理人	陳武璋律師		

為工會法事件，提出憲法訴訟言詞辯論意旨狀事：

一、聲請人漢翔航空工業股份有限公司沙鹿廠企業工會具本件釋憲

聲請之當事人適格：

(一)相對人勞動部稱聲請人漢翔航空工業股份有限公司沙鹿廠企業

工會已無「工會許可登記書及理事長證明書」受益行政處分，

不具聲請人當事人適格云云。

(二)按憲法訴訟法第6條第1項第1款規定：「本法所稱當事人，係

指下列案件之聲請人及相對人：一、第三章案件：指聲請之國

家最高機關、立法委員、法院及人民。」，同法第59條第1項

規定：「人民就其依法定程序用盡審級救濟之案件，對於受不

利確定終局裁判所適用之法規範或該裁判，認有牴觸憲法者，

得聲請憲法法庭為宣告違憲之判決。」，同法第60條規定：「

本節聲請，應以聲請書記載下列事項：一、聲請人姓名、身分

證明文件字號、住所或居所及應為送達之處所；聲請人為法人

或其他團體者，其名稱及所在地、事務所或營業所。」，因此

聲請釋憲之「人民」，不限自然人，亦得為法人或其他團體，

且須用盡審級救濟，對於受不利確定終局裁判所適用之法規範

或該裁判聲請憲法法庭為宣告違憲之判決。

(三)查聲請人漢翔航空工業股份有限公司沙鹿廠企業工會為憲法訴訟法第6條第1項第1款所稱之「人民」，且為同法第60條規定之「法人或其他團體」，在窮盡訴訟途徑受最高行政法院110年度上字第321號判決之不利判決後，自有依憲法訴訟法第59條第1項聲請憲法法庭為宣告違憲之當事人適格。

(四)相對人勞動部稱聲請人漢翔航空工業股份有限公司沙鹿廠企業工會，受最高行政法院110年度上字第321號判決確定，漢翔航空工業股份有限公司沙鹿廠企業工會已非工會，無釋憲聲請之當事人適格云云。惟釋憲聲請之當事人適格係以用盡審級救濟且最終受不利判決為前提，相對人勞動部如此論證將使工會事件之當事人永無聲請憲法法庭為宣告違憲救濟之機會，此絕非憲法訴訟法之立法意旨，故相對人勞動部稱聲請人漢翔航空工業股份有限公司沙鹿廠企業工會當事人不適格云云，顯不可採。

二、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），限制工會成立之憲法所保障之結社自由，明顯違憲

：

(一)依我國於98年4月22日公布（自98年12月10日施行）公民與政

治權利國際公約（下稱公政公約）及經濟社會文化權利國際公

約（下稱經社文公約）施行法第2條規定：「兩公約所揭示保

障人權之規定，具有國內法律之效力。」其中公政公約第22條

第1項及第2項規定：「（第1項）人人有自由結社之權利，包

括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。（第2項）除

依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共安寧、公共

秩序、維持公共衛生或風化、或保障他人權利自由所必要者外

，不得限制此種權利之行使。……。」經社文公約第8條第1項

第1款亦規定：「人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而

組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制

。除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、

或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此項權利之行使。

」均揭示勞工有組織工會的自由。

(二)又按工會法第6條第1項第1款所稱之廠場，立法者於工會法並無定義性規定，但工會法施行細則第2條第1項卻進一步限縮規定：「…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」，大幅度的限縮工會之成立，更有違憲法第14條之人民有結社自由之權利之規定。

(三)工會法施行細則第2條之修正條文，有關人事、預算、會計之設立、裁撤，完全取決、掌握於資方手中，而工會之成立與否，消滅與否，完全取決於資方公司，如此之修正，非但已造成工會之成立完全取決於資方，而確實對工會之結社自由，造成不適當之限制，更有違工會法施行細則之修正理由，必須彰顯工會獨立性之精神，以本件而言，聲請人之沙鹿工會一下子有統計課，一下子統計課裁撤掉，工會如果被如此限制、控制，亦有違施行細則之修正理由之精神。

(四)按「憲法對於勞工的結社自由組織工會權利予以保障，工會法第4條第1項對於勞工組織及加入工會之權利並未設有限制（至於工會法第4條第2至4項對於軍人等之限制與本件無關），並在立法理由揭示係參照經社文公約、公政公約、87號公約之精

神，工會法第1、4、5、6、9條等規定是工會法施行細則第2條的母法相關規定，工會法第4條第1項對於勞工組織及加入工會之權利並未設有限制，工會法第6條第1項第1款將同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內的勞工，都允許組織企業工會，並沒有對廠場加以定義。工會法施行細則第2條的解釋適用，自不得逾越工會法之授權意旨，而必須做符合憲法、經社文公約、公政公約、87號公約、工會法之解釋，不能透過對於廠場之定義而違法限制或剝奪勞工組織及加入工會之權利，已如前述。而87號公約第2條規定：「凡工人及雇主，無分軒輊，均應有權不經事前許可建立並僅依團體之規章參加經其自身選擇之團體。」第7條規定：「工人及雇主之團體及其聯合組織法人資格之取得條件，不得有限制實施本公約第二條、第三條、第四條規定之性質。」第10條規定：「本公約所稱團體係指任何促進及維護工人或雇主利益之工人組織。」因此，雖然國家對於勞工組織工會取得法人資格會設有一些法定條件，但是不能藉此限制勞工不受事前許可而組織工會並加入其所選擇之工會的權利。國際勞工組織的實務見解認為：

組織工會的權利不應受到企業規模大小或是受雇者人數多少的影響。如果不允許10人以下員工的小型企業的工人組織工會，就明顯違反87號公約第2條之規定。雖然各國有權以國內法規
定結社自由的法定手續，但必須符合87號公約，不可因此損及87號公約所作的保證。除非勞工所享有的建立並參加其自身選擇之工會之權利在法律上與事實上都被完整建立與尊重，否則這項權利是不存在的。禁止兩個企業工會同時存在是違反87號公約。雖然通常避免複數工會可能有利於勞工，但透過國家立法手段干預所促成的單一工會卻是違反87號公約第2條、第11條所內含的原則。國際勞工組織的專家委員會在公約之適用與建議即已強調，「關於結社自由之保證與組織工會權利之保護，在工會的單一性是由法律所創造或維持的情形，與在某些國家是由所有工會自願結合為工會聯盟或同盟而非法律規定的直接或間接效果的情形，兩者之間存在著根本性的差異，勞工與雇主基於其利益通常會不希望存在多數相競爭的數個工會，但這一事實本身不足以正當化國家直接或間接進行干預，特別是法律干預。」法律規定如果已登記的工會足以代表申請登記中的工會所欲捍衛的利益時，應拒絕其申請，這表示在某些情形

勞工可能無法行使依其自己的選擇加入工會的權利，這與結社自由相違背。」，臺北高等行政法院109年度訴字第766號判決意旨參照。

雖然臺北高等行政法院109年度訴字第766號判決內有提出「最高行政法院從勞工有籌組工會之自由，不受雇主操控出發，透過考察實質上有無以該廠場為範圍而區分之人、事、預算或會計權限，而不以形式判斷，較能符合工會法第4條、工會法第6條第1項第1款的立法意旨。」，惟以人事、預算或會計權限之標準來判斷是否可以籌組工會，本質上就是對於工會結社自由之限制，且以人事、預算或會計是否獨立來判斷是否可以另成立工會，這三種標準均掌握在雇主資方手上極易受雇主操控，對於工會之結社自由確實是一種限制，所為之規定當然係違背憲法結社自由之規定。

尤其從公會法施行細則第2條第2項之規定，所謂之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。」，上開第2項之規定，有關對於勞工具具有人事進用或解職決定權，編列及執行預算，單獨

設立會計單位並有設帳計算盈虧損，確實都是從雇主資方出發，完全可受資方操控而對於工會之結社自由造成決定性之限制。

(五)學者張鑫隆等教授於105年1月12日在台中市勞工區研商會議中一再指出：

張鑫隆教授：不能用最後核定權來代表說有沒有獨立人事權，這樣的話變成總公司在決定這個廠有沒有獨立人事、會計，形同工會成立的資格是由公司在決定的。那如果這個廠成立了，但最後會計權被公司收回，那這個工會就要解散了嗎？

邱駿彥教授：但是用這個來決定可不可以組工會，我覺得這個對團結權是得很不應該的，能不能組工會應該是看它是不是實質的工會，而不是用施行細則來卡他，你看它的要件都不是跟工會相關，而是跟雇主相關的。」、「只要沒有妨礙到工會成立及運作相當要件時，應該要寬鬆解釋而不是嚴格解釋，否則團結權是很大的傷害。」

黃程貫教授：第1個，它們現在已經加入了漢翔企業工會了，而且他也沒有參與選舉，所以基本上對他們團結權並沒有影響，第2個，它們也去外面搞產業工會了嘛，所以如果你不喜歡

這個工會你也可以去外面再組工會，他們也組了，到底對他們的團結權造成甚麼樣大的影響，我覺得很成問題。

邱駿彥教授：但是我認為應該要寬鬆解釋，不能用過去的限制說不能組工會，我們主管機關也不能以組了工會就會勞勞糾紛為理由，要相信說勞工跟勞工之間會有一個缺口跟方法。

張鑫隆教授：所以我們在解釋廠場的會計或人事，不應該從雇主的角色來看，這樣變成是由雇主決定你是不是廠場，我覺得應該是從形式面來看，比如有工廠登記，從形式面就可以認定為是有一個獨立團體協商的區域，那沙鹿廠如果可以確定有適用對象及區域，就有協商的可能，有協商的可能就會有當事人出現，工會就有可能成立，所以這個廠場在形式上面是適用工廠法，工廠法的定義是最寬的，通常是有工廠登記就適用工廠法，工廠法現在還沒廢掉，他是雙重的勞動條件規範，工廠適用工廠法也適用勞基法，在這個概念下，我覺得他有工廠登記就可以同意成立工會。

依據105年3月3日台中市勞工局研商會議，籌備會發起人高志華之陳述：在民國90幾年的時候，那時候沙鹿有一個叫綜計室，綜計室就是在管人事跟會計的，但是從…大概是劉董事長或

孫董事長在的時候，把統計室改掉了，現在變成那個甚麼…就是在底下設了一個科，所以這個就沒有了。

綜上所述，工會法施行細則第2條規定限制工會之成立，更無法彰顯工會獨立性，且容易受資方左右，工會法施行細則第2條又確實又造成對工會不當之限制，而有違憲法第14條結社自由之規定。

三系爭規定違反法律保留原則：

工會法第6條第1項第1款規定：「工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第2及第3款之工會：一企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」，既然上開規定將同一廠場與同一事業單位並列，顯然其意旨係同一事業單位，如有數個廠場，是未限制可以成立複數工會，此立法精神，亦符合上開國際公約之意旨，而子法之解釋係對於母法之補充解釋，並非法律授權予行政機關為限縮解釋，對於施行細則之解釋，亦必須回歸母法立法之原意，因此，上開工會法施行細則第2條之規定，實有違工會法第6條之精神，而限制工會之成立，有違憲法第14條之人

民有結社自由之權利之規定。既然，聲請人成立第二個工會，符合工會法第6條之規定，自不能以施行細則任意加以限制。而依據工會法第48條之規定：「本法施行細則，由中央機關主管機關訂之。」，工會法施行細則是依工會法概括授權條款而訂定，授權事項不明，依司法院大法官之解釋，施行細則僅能就母法為細節性、技術性事項之規定，工會法施行細則針對工會法（母法）所訂廠場工會之廠場，必須具備獨立性，就工會法施行細則限縮工會法（母法）對廠場之定義，顯然超越工會法母法之授權意旨。

又工會法施行細則第2條第1、2項規定必須有獨立人事、預算、會計，第2項更規定所謂獨立人事、預算、會計應符合：「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。」，以會計、人事權限制工會之成立，非但有違工會自由、工會自主之精神，造成資方操控工會是否成立之負面效果，更完全違背工會法立法之目的。最高行政法院110年上字第321號判決亦以工會法施行細則第2條第1項之規定，限制聲請人工會之結社自由，工會法施行細則第2條第1項顯違背母法之規定，更用掌握在資方之會計

、人事、預算之方法限制聲請人之成立工會之結社自由，確實此
規定有違反憲法第14條規定之情事，極為明顯，為此聲請人特提
起本件訴訟，懇請 憲法法庭為聲請人客體之審查，對於工會法
第2條第1項之規定應受違憲宣告，並自本判決宣示或公告之日起
失效；最高行政法院110年上字第321號判因所適用之工會法第2
條第1項，應受違憲宣告，並廢棄發回最高行政法院。

謹 狀

憲法法庭 公鑒	
證人姓名 及住居所	
證物名稱 及其件數	
<p>中 華 民 國 112 年 2 月 20 日</p> <p>具狀人：漢翔航空工業股份有限公司沙鹿廠企業工會</p> <p> 代表人：邱振銘</p> <p> 訴訟代理人：陳武璋律師</p>	