

聲請人漢翔航空工業股份有限公司沙鹿廠企業工會於111年9月30

日提出解釋憲法之聲請，鈞院業於111年10月3日收文，茲再提

出解釋憲法補充理由書如下：

主要爭點

一、工會法施行細則所訂廠場工會之廠場，必須具有獨立性，逾越

工會法母法之授權範圍。

二、工會法施行細則第2條第1項規定：「本法第六條第一項第一款

所稱廠場，指有獨立人事、預算及會計，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」及第2項規

定：「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。

」，限制工會成立之憲法所保障之結社自由，明顯違憲。

審查客體

一、最高行政法院110年上字第321號判決所適用之法規範：工會法

施行細則第2條第1項及第2項。

二、最高行政法院110年上字第321號判決所適用工會法施行細則第

2條第1項及第2項之規定應受違憲宣告，並廢棄發回最高行政

法院。

事實及法律上之陳述

一、緣聲請人漢翔航空工業股份有限公司沙鹿廠企業工會於民國（下同）104年1月12日檢具工會章程、會員名冊及理監事名冊向原處分機關即台中市政府審認沙鹿廠工會符合工會法第11條及工會法施行細則第9條所定申請程序，因符合申請登記企業工會之要件，乃於105年8月12日以府授勞資字第1050166106號函核定同意登記，並發給登記證書及理事長證明書，後經台中市漢翔航空工業股份有限公司企業工會以利害關係人身份提出訴願，經訴願機關勞動部以聲請人是否具有獨立之人事進用權或解職決定權仍有未明、聲請人所稱綜計課所負責之人事管理及會計相關事務，是否即為工會法所稱之獨立人事、預算會計等權限，綜覽全卷，亦無從辨明，並引工會法施行細則第2條規定：「本法第6條第1項第1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。」，並以聲請人是否符合工會法施行細則第2條所規定企業工會之成立法定要件，及是否具有獨立之人事、預算及會計之權限，仍有疑義，容有再予究明之必要、原處分機關應就聲請人是否具備獨立人事、預算、會計等節詳為查證，確認沙鹿廠確實對於工作場所勞工分別具有人事進用或解職決定權、單獨編列執行預算、設立會計單位、設帳計算盈虧損等權限，始得同意沙鹿廠工會登記成立為由，而撤銷台中市政府105年8月12日府授勞資字第1050166106號處分，聲請人不服，而提出行政訴訟，經臺北高等行政法院107年度訴字第1165號判決駁回聲請人之訴；聲請人不服，提起上訴，經最高行政法院108年度判字第498號廢棄原審判決，發回臺北高等行政法院，惟臺北高等行政法院仍以108年度訴更一字第89號判決駁回聲請人之訴；聲請人不服，再提起上訴，最後經最高行政法院110年上字第321號判決駁回聲請人上訴。

上開臺北高等行政法院108年度訴更一字第89號判決：「(一)工會法施行細則第2條第1項及第2項規定沒有違反法律保留原則，也沒有違反憲法第14條結社自由的保障：

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。工會為保障勞工權益，得聯合會員，就勞動條件及會員福利事項，如工資、工作時間、安全衛生、休假、退休、職業災害補償、保險等事項與僱主協商，並締結團體協約；協議不成發生的勞資間糾紛事件，得由工會調處；亦得為勞資爭議申請調解，經調解程序無效後，即得依法定程序宣告罷工，以謀求解決。國家制定有關工會的法律，應於兼顧社會秩序及公共利益前提下，使勞工享有團體交涉及爭議等權利（司法院釋字第373號解釋理由書參照）。又依我國於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，僅得為公益目的或第三人自由權利的保障，在不逾越必要限度範圍內，始得限制勞工組織工會的權利。

於99年6月23日工會法修正前，其第6條規定：「（第1項）同一區域或同一廠場，年滿20歲之同一產業工人，或同區域同一職業之工人，人數在30人以上時，應依法組織產業工會或職業工會。（第2項）同一產業內由各部分不同職業之工人所組織者為產業工會。聯合同一職業工人所組織者為職業工會。產業工會、職業工會之種類，由中央主管機關定之。」依此，勞工可以組織的工會型態有同一區域或同一廠場為範圍的產業工會及以同一區域為範圍的職業工會。惟當時的工會法施行細則第6條規定：「本法第6條所稱之產業工人及職業工人，係指同

一廠場或同一交通運輸公用事業內，各部分不同職業之工人，在合理工作程序上，共同完成生產品或勞務之集體工作之工人及同一職業同一技術之工人。」將產業工會的組織範圍限縮在較小的同一廠場，而否定以同一縣市區域為組織範圍的產業工會，產生授權命令較母法限縮的爭議。後來工會法於99年6月23日修正，其第6條規定：「（第1項）工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第2款及第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。二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。（第2項）前項第3款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。」其立法理由表示：「…二、配合工會組織多元化發展，爰將工會組織類型化，於第1項規定如下：（一）第1款規定企業工會：現行以廠場為組織範圍之工會，仍得維持，歸類為企業工會，如某某公司某某廠工會。至於非屬營利性質之團體、組織亦歸類為企業工會。另增列依法律具有控制或從屬關係之企業內勞工所組織之工會，亦為

企業工會，如公司法第369條之2、第369條之3之控制公司及從屬公司之勞工、金融控股公司法之金融控股公司與其具控制性持股關係銀行、保險公司及證券商之勞工所組織之工會，亦為企業工會。(二)第2款規定產業工會：係指相關產業，如紡織業、石化業之勞工所組織之工會。現行同一廠場產業工人所組織之產業工會，未來應改依第1款規定稱為企業工會。(三)第3款規定職業工會：為從事相關職業技能，如駕駛員、泥水工之勞工所組織之工會。(四)考量我國國情及教育之特殊性，宜對教師得組織之工會類型加以限制，以確保教師教學品質之穩定性，爰於序文規定教師僅得組織及加入產業工會及職業工會。三、為促進職業工會團結並具代表性，爰於第2項明定職業工會須以同一直轄市或縣(市)為組織區域。」第9條規定：「(第1項)依本法第6條第1項所組織之各企業工會，以組織一個為限。(第2項)同一直轄市或縣(市)內之同種類職業工會，以組織一個為限。」其立法理由表示：「……二、為免多元化之結果，造成企業勞資關係複雜化，並避免影響企業內勞工團結，爰將原條文第1項酌作文字修正，明定各企業工會仍以組織1個為限。以金融控股公司及其具控制性持股關係之銀行為例，各

銀行分行（同一廠場）、銀行整體（事業單位），以至於與金控公司及其所屬其他具控制性持股關係之公司間（具控制或從屬關係），勞工皆得組織企業工會，但以同一分行、同一銀行或同一金控集團為組織區域之企業工會，各僅能有1個。其次，未來具團體協約資格之工會團體並不限於企業工會，具一定勞工人數之產業工會、職業工會均可進行團體協商，勞工透過其自由參加之工會團體，經由團體協商獲得合理之保障，故企業工會限制組織1個之規範，亦不會影響勞工權益。至於原條文但書規定，因修正條文第6條已開放各種企業工會之類型，並無會員人數不足問題，爰併予以刪除。三、基於工會發展現實需求，並為避免以不同名稱方式規避，故規範同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會以組織一個為限。」據此，工會組織分為產業工會、職業工會及企業工會三類。原先以同一廠場為範圍的產業工會改歸類為企業工會，並允許企業工會得在廠場、事業單位及關係企業等不同層級同時成立；原先的產業工會則重新定義為結合相關產業內之勞工所組織的工會，以往對於跨廠場或事業單位組織工會的限制已經大幅解除，勞工得以較大範圍及規模組織工會，強化其與資方協商的實力，有助

於工會法第1條所定促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活的立法目的。又為避免工會組織多元化發展後，造成雇主經營管理的困難、複數工會間的負面競爭、企業勞資關係複雜化，影響企業內勞工團結，削弱與資方協商的實力，上開工會類型中，企業工會及同一直轄市或縣（市）內的同種類職業工會，仍維持單一工會的形式。

依100年4月29日修正發布工會法施行細則第2條規定：「（第1項）本法第6條第1項第1款所稱廠場，指有獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所。（第2項）本法第6條第1項第1款所稱事業單位，指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。」其立法理由表示：「…二、第1項明定具獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所，為本法第6條第1項第1款所稱廠場。須同時符合上開二要件之工作場所，其勞工始得籌組工會，否則同一關係企業之下小規模工會過多，反易削弱團體協商力量。三、為保障勞工團結權，於第2項明定僱用勞工從事工作之機構、法人或團體，例如基金會、協會、工會等，亦屬本法第6條第1項第1款所稱之事業單位。」上開條

文於103年10月6日修正為：「（第1項）本法第6條第1項第1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。（第2項）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。（第3項）本法第6條第1項第1款所稱事業單位，指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。」其修法理由表示：「一、配合本法第6條第1項第1款之規定，酌作文字修正如第1項規定。二、本法第6條第1項第1款之廠場企業工會，係為企業工會組織類型之一。惟自本法施行以來，對於廠場是否具備所稱之獨立人事、預算及會計，迭生認定爭議。為使各地方主管機關於受理所轄之廠場企業工會辦理登記時有所依循，爰明確規範所謂有獨立人事、預算及會計之定義。又為能統一體例之規範，參酌經濟部55年2月26日商字第04210號函釋內容，就獨立會計規定為單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損，爰為第2項之規定。三、又第2項第1款所稱具有人事進用或解職決定權，係指該工作場所可獨自辦理招募、進用、資遣及解僱員工。其人事進用

無需經總公司或上級單位之同意與否，即得獨立決定之。四、
現行條文第2項遞移為第3項。」

對人民自由權利的限制，應以法律或法律明確授權的命令為
之（司法院釋字第443號、第559號解釋參照）；至授權明確與
否，則不應拘泥於法條所用的文字，而應由法律整體解釋認定
，或依其整體規定所表明的關聯意義為判斷（司法院釋字第61
2號、第676號解釋參照）。工會法第48條規定固僅概括授權被
告訂定施行細則，惟自工會法第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的企業工會各僅能
有1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。則廠場、事業單位是否同一，自然有詳
予界定的必要，惟立法者於工會法並無定義性規定，被告為有
效執行工會法第6條第1項第1款及第9條規定，經由工會法第48
條規定的概括授權，以及為執行工會法上述規範，而可推知立
法者有意授權被告就廠場及事業單位的定義或要件，在審酌工
會組織多元化發展，以及避免企業勞資關係複雜化，影響企業
內勞工團結等立法目的後，訂定工會法施行細則第2條規定為
具體化的規範，作為執法的適用準據，尚不致違反授權明確性

及法律保留原則。

參照前述司法院釋字第373號解釋意旨，以及公政公約第22

條第2項、經社文公約第8條第1項第1款規定，組織工會的權利

尚非絕對，仍得為公益目的或第三人自由權利的保障，在不逾

越必要限度範圍內予以限制。又依上述工會法有關工會型態的

立法沿革可知，工會組織除朝多元化發展外，維繫工會具一定

規模的實力，避免企業勞資關係複雜化（包括企業與工會間及

工會與工會間的關係）等，亦為立法者所欲追求的重要公益目

的，則被告在衡酌上述公益的均衡後，於工會法施行細則第2

條第1項及第2項規定以具一定程度獨立性的人事（有人事進用

或解職決定權）、（編列及執行）預算、設立會計單位，設帳

計算盈虧，並得辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登

記的工作場所等，足以表彰其規模及代表性的要素作為界定廠

場的範圍，手段與目的間具有實質關聯；且在勞工有加入工會

的權利，並得循工會內部民主程序參與工會活動，取得與雇主

協商、爭議機會的情況下，尚難認已違反比例原則及平等原則

，而違反憲法第14條結社自由的保障。」，並認聲請人並無符

合施行細則第2條之要件，而駁回聲請人之訴。

但查，聲請人工會之成立，符合憲法第14條及工會法第6條之

規定，憲法第14條揭示人民有集會及結社之自由，因此，對於

工會之成立，不應有不適當之限制：

(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)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，最高行政法院仍採用工會法施行細則第2條之規定，帶有價值判斷之施行細則條文，顯然，有適用法律顯有錯誤之情事。

(三)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」，及工會法施行細則第2條第2項規定：「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。」，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。

二、最高行政法院110年上字第321號判決所引用之工會法施行細則第2條以預算、人事、會計方式限制工會成立之結社自由，確實有違反憲法第14條之情事：

(一)依據最高行政法院108年判字第496、497、498號判決所指出：「依上開施行細則之立法意旨，設此標準之目的僅在避免同一

企業之下小規模工會過多，以致削弱團體協商力量....其要求之獨立程度應只在於彰顯廠場相對具有一定之規模已足」，因此，施行細則之財務、會計、人事具有相當獨立性，只不過是以此彰顯廠區獨立性，即可組另一個工會，因此，實不應拘泥於形式，隨資方調整之財務、會計、人事之調節，而應判斷如廠區具有獨立性，即可組成工會，而沙鹿廠區，在過去已有岡山工會，已有獨立勞資會議，另有獨立訂立團體協約之運作，而現在，具有四個廠區証，且與台中工廠有相當之距離，有其勞動條件之獨立性，並有規模大的三千勞工，及工作業務特殊性，在未來，更是國家重要軍工的重鎮，而在技術、業務、工作、勞工人數均會更具規模，確實具有獨立性，而有另成立工會之意義及價值。」。

(二)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

綜計課，一下子綜計課裁撤掉，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。

綜上所述，聲請人工會既具有特殊獨立性，更已運作順暢多時，且工會法施行細則第2條規定限制工會之成立，而有違反母法之情事，更無法彰顯工會獨立性，且容易受資方左右，但最高行政法院竟引用工會法施行細則第2條，未考慮聲請人工會具有獨立性、特殊性，且工會法施行細則第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。

三依據工會法第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的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，此亦為最高行政法院所是認，而查：

(一)聲請人沙鹿廠區工會所屬之廠區係獨立之廠區，具有獨立性：

1 聲請人所屬廠區領有廠區登記証，已於最高政法院110年上字第321號之歷次卷証中附卷及上開論述中可証。

2 聲請人所屬廠區之地域，係在台中市沙鹿區（舊台中縣沙鹿鎮），而台中廠區則在台中市西屯區，兩者之地域明顯相隔而有距離。因此，聲請人所屬之沙鹿廠區確實具有獨立性。

(二)聲請人沙鹿廠區之工作、業務性質，確實與台中廠區比較，有

其特殊獨立性：

1 依據漢翔公司 104年12月31日於台中市勞工局研商會議之陳述

：「台中廠區為研發製造及行政中心..沙鹿廠區主要從事飛機組裝、飛測、維修及複材零組件製造」，可証沙鹿區確有其勞動條件之特殊、獨立性。

2 沙鹿廠區之飛機全機製造組裝測試、飛機發動地面測試、試車

、飛機全地面測試、試車、飛機全機飛行測試、颱風量測、追風計劃、醫療專機、飛機複合材料製造及組裝、各類飛機維修工程之業務均與台中廠區不同，且必須配合清泉岡機場開放時間及空域管制作業，以及飛行前的檢查測試工作等安全，因此勞動條件特殊需求，確實顯與台中廠區不同。

3 因此之故，沙鹿廠區設有飛航事業處之一級單位，此飛航事業

處，係只有沙鹿廠區才有設置，為台中廠區所沒有，而更突顯沙鹿廠區之獨立性。又依據漢翔公司分層負責明細表，飛航事業處既屬一級單位，則具有部門級規章及單位內部之員工平調之獨立權限，更見沙鹿廠區之獨立性。

4 又飛航事業處之處長，可直接核可副處長職位，處長直接督導

轄下之人事、業務，此有訴願書第187-189 頁可稽證明，其

上明載該副處長工作地點為沙鹿廠區，責任範圍包括直接督導

94人，而簽核意見欄即記為處長核准，更見沙鹿廠區之獨立性

。

5 又飛航事業處中設有航務組、飛行作業課、飛航工程課、機務

組、修護管制課、機務工程課、飛機維修課、附件維修課、品

管組、飛安組、專案管理組，此由附卷之資料可稽，此些均係

沙鹿廠區之特殊業務之需要所設立，亦見沙鹿廠區之獨立性。

(三)依聲請人之沙鹿工會：

1 從過去來觀察：

工會法施行細則第2條以獨立會計及人事權，限制工會之成立

確實有違國際公約、憲法、工會母法，且所制定命令之理由牽

強、抽象，完全與工會運行、自主、自由有違：

(1)高雄岡山廠之會計、人事權之狀況與沙鹿廠一模一樣，但岡山

廠已成立運作多年。

(2)該施行細則之制定理由，係認會影響勞工之團結權，但岡山廠

之運行，卻未曾出現此問題，且具有複數工會之公司，亦未曾

出現此問題，同時，二個勞動條件不同之工會向公司爭取勞工

之權益，力量比一個還大，公司必須面對二個單位，如何會影響勞工團結權，實難以想像，因此，制定之理由，所謂影響勞工團結權，確屬空洞、抽象，且未有相關論述及實例以實其說，僅以如此空洞、抽象之理由而限制工會之成立，顯然違反工會母法之工會自由、工會自主之立法目的。

(3)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，把綜計室改掉了，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。

由上開論述可得，工會法施行細則以會計、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，而且無助於勞工團結權，甚至會傷害勞工團結權，且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。

2 從聲請人沙鹿工會現在運作順暢來觀察：

由証人蘇俊士於臺北高等行政法院之作証及聲請人所提出之事証，可得知：

(1)確實沙鹿廠區共有飛航事業處等13單位，主要從事飛機組裝、維修、複材零組件製造，此部分是沙鹿廠區的功能，與水湳廠區不一樣。

(2)沙鹿廠區之員工高達2933人，人數相當之龐大。

(3)沙鹿廠區之飛機試飛、新研究、構改飛機的試飛、醫療服務（緊急救援）、協助軍方靶機研發、氣象研究，確實是水湳廠區所沒有。

(4)沙鹿廠區確實曾有單純由沙鹿廠區開過勞資會議。

(5)沙鹿廠區確實就沙鹿廠區之人事、會計、獎懲之約定，有與漢翔公司簽定團體協約。

(6)沙鹿廠區飛航事業處確實具有輕微獎懲的獨立權。

(7)漢翔公司之人力資源之人力費用，亦由各處估計所需人力，加以陳報，亦証具有獨立性。

綜上所述，沙鹿廠區非但廠區獨立，地緣與水湳廠區有不短之距離，且勞工數高達近3000人，同時，業務內容深具特殊、獨立性更有一定之人事、會計之獨立性，同時，亦對於團體協約及勞資會議有獨立運作多時，均未曾發生破壞勞工團結權、分散勞工力量之情事，更何況最高行政法院108年判字第497號判決更認：「(三)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，依100年4月29日修正發布之工會法施行細則第2條第1項規定係定義：「……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。」該條文嗣於103年10月6日再次修訂時，於不變更原規範情形下，增設第2項，並將原第2項移列第3項，其增設第2項係就同條第1項所指獨立人事、預算及會計再予

定義：「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。」，依上開規定，所謂獨立人事、預算及會計，係以該廠

場具有人事進用權或解職決定權，並有編列預算及執行預算，

且單獨設立會計單位，及有設帳計算盈虧損等為據，然未要求

該廠場即應高度獨立於總公司之外。依上開施行細則之立法意

旨，設此標準之目的僅在於避免同一企業之下小規模工會過多

，以致削弱團體協商力量；又以工會法第5條所定工會任務及

團體協約法第6條第3、4項有關參與團體協約之勞方代表等規

定觀之，廠場工會參與團體協約之締結、勞資爭議之處理或勞

動條件之促進，相抗衡之雇主仍是總公司，而非限於該廠場，

故所謂該廠場有獨立人事、預算及會計，其要求之獨立程度應

只在於彰顯該廠場相對具有一定之規模已足，而非具有如何高

度之獨立性，是工會法施行細則第2條第2項規定自應從寬解釋

，即參酌該廠場是否經組織內部分層負責相關規定而將全部或

部分人事權限授權其自行決定，及將全部或部分編列及執行預

算權限授權其自行辦理，是否置有會計單位或專責會計人員，

是否設帳計算其收入、成本、損費計算所得額等特徵而為判斷，與該廠場辦理之人事、預算及會計事務應否受組織外之規範（例如勞動基準法第12條）或組織內之節制（例如總公司事前或事後之審查、督導、調整或會核）無涉。」（詳最高行政法院判決書第7、8頁）。

既然，聲請人工會早已獨立開過勞資會議及與漢翔公司訂定團體協約，而能獨立運作，亦未出現破壞團結權之情事，因此，更見以人事、預算、會計為工會成立之限縮條件，完全控制在資方手裡之不合理及荒謬性。

3 從聲請人工會之未來性，聲請人工會之成立有其特殊之必要性來觀察：

(1) 查依據漢翔工會的訴狀，漢翔公司有七張廠區工廠證，聲請人沙鹿廠區就佔了五張，員工數達近3000人，而且業務、工作內容、工作條件的特殊、差異性迥異於台中廠區，且勞資會議及協約亦已獨立運作多時，顯然，沙鹿廠區具有獨立、特殊性，亦無破壞勞工團結權及分散勞工力量之疑慮。

更何況，美國最大武器洛克希德馬丁公司已與漢翔公司共同簽立「策略聯盟合作協議書」，選定沙鹿廠區作為F16戰機亞

太維修中心，則可確定沙鹿廠區的業務獨立性及業務、責任的大幅擴大，又員工更必然數倍增長，在在均顯示沙鹿廠區的獨立、特殊性及工會成立的必要性。

(2)依據只有在沙鹿廠區才有之飛航事業處之職位說明書第三部份

(責任範圍)：財務權責及管轄範圍：A項目：人事費用，金額：新台幣106,000,000元，B項目：訓練費用，金額：新台幣2,900,000元，C項目：採購額 金額：新台幣120,000,000元

，第四部分(工作自主程度)：事業環境：說明：飛航事業處為公司新事業處，須獨力負責接單與履約。受主管監督程度：依公司分層負責明細表二級主管權責，授權獨立運作，僅需回報，超出權限才需請示主管，在財務、業務營運，均具有高度獨立性。

顯然，聲請人之沙鹿廠，確實係屬於工會法第6條、第9條所規定的廠場，更具有獨立性，本不該再由工會法施行細則予以限制規定，退萬步言，亦符合工會法施行細則第2款之精神，第二個工會之成立，必須符合獨立性。

四聲請人沙鹿廠區亦不會破壞勞工團結權：

(一)工會法施行細則第2條之修正理由，係認為會破壞勞工團結權

，但如何會破壞團結權，並未加以定義、規範，以如此抽象且不會工會之運作，亦有恣意限制工會成立之結社自由之違法問題。

(二)複數工會亦會產生良性競爭，更可有兩股力量來面對資方，尤其，所謂破壞團結權，係指在面對資方立場時，但最高行政法院判決完全未指出如何會破壞勞工團結權？

(三)本件之漢翔公司之岡山工會，已成立運作多年，亦無任何破壞勞工團結權之情事，亦是聲請人所一再於歷審書狀中所證明。

(四)聲請人工會亦獨立開過勞資會議，亦與漢翔公司簽定團體協約。

如上開所述，在在顯示，並無所謂破壞勞工團結權之情事，且更具有良性競爭，對資方之權益之爭取更具有力量，反而能增進勞工團結。

綜上所述，聲請人依上開國際公約、憲法第14條之規定及工會法第6條之規定，成立沙鹿廠區工會，並已運作多年，更無破壞勞工團結權之問題，但勞動部竟以工會法施行細則第2條第1項及第2項以掌握在資方手上之會計、預算、人事之獨立性為依據，撤銷聲請人之公會許可。

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項及第2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項及第2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項及第2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

