

# 憲法法庭111年度憲民字第350 號

陳述答辯要旨

1

訴訟代理人

劉宗德教授

朱敏賢律師

張詠善律師

# 法規審查系爭標的

2

## 工會法施行細則第2條第1項、第2項 (下稱系爭施行細則)

- 第2條
- 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。

# 程序抗辯

3

## 當事人不適格

- 聲請人2工會已無實質、有效之許可登記授益處分可憑，自無存在之實質。
- 本件聲請以「工會」名義為當事人，惟聲請人工會已無工會之法定地位，僅為發起人之自然人組合。
- 本案以「工會」名義為當事人，顯有當事人不適格之重大瑕疵。

## 應不受理事由

- 本案聲請人主張，概與訴訟主張無異，**僅係對確定終局判決之認事用法結果當否之廢續爭執。**
- **按大法官審理先例，認應不予受理。**
- ( 109年度憲二字第168號；類似見解，不勝枚舉 )

憲法訴訟  
法第46條  
準用行政  
訴訟法第  
107條第  
3項第2款

- 憲法訴訟法新制可參考先例
- 111年度憲判字第1號、第4號、第6號、第7號、第8號、第9號、第10號、第13號、第18號、112年度憲判字第1號等判決

建請諭知  
不受理或駁回

# 本案確定判決及相關判決論理

1. 贊同本案確定判決暨所引相關判決認事用法，可資贊同
2. 本案確定判決暨所引相關判決認定，系爭施行細則規定合於法律保留原則、明確性原則、法律優位原則、比例原則暨相關憲法原則等，並無違憲。

## 勞動三權

# 功能 不可 分性

釋字373號解釋

劉鐵錚大法官、戴東雄大法官不同意書

勞動結社權與一般結社權不同，勞動結社權與團體交涉權及爭議權（罷工），在行使上有結合之關係，在結構上有連繫之關係，此勞動三權，或稱為勞工之集體基本權。勞動三權在概念上雖有分別，但在發揮實現其集體勞工之生存權及工作權之功能上，則絕不可分割而任缺其一，同為保障勞工生存，維護勞工權益之有力憑藉。

(釋字第807號解釋蔡炯燉大法官提出、黃虹霞大法官、蔡明誠大法官加入之部分協同部分不同意見書第9頁相同意旨)

本案判斷  
系爭施行  
細則關於  
勞工團結  
權規制之  
合憲焦點

# 勞動三權功能不可分性

釋字373號解釋

劉鐵錚大法官、戴東雄大法官不同意書



本案違憲審查判斷：  
應就系爭施行細則規定  
可合併發揮勞動三權  
綜合評價而為合憲判斷

# 無絕對不可限制之基本權

8

## 我國憲法

### 第14條

人民有集會及結社之自由。

### 第23條

以上各條列舉之自由權利，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。



# 無絕對不可限制之基本權

9

**公政公約第22條第1項、第2項前段規定：**

「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。」、

「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。」

# 無絕對不可限制之基本權

10

## 經社文公約第8條第1項第1款、第3款規定

「本公約締約國承允確保：(一) 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；.....(三) 工會有權自由行使職權，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，不得限制此種權利之行使.....」

# 無絕對不可限制之基本權

11

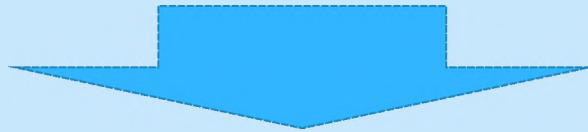
## 歐洲人權公約第11條第1項、第2項前段規定：

「人人均有和平集會及結社自由之權利，包括為保護本身利益而組織及參加工會之權利。」  
「除法律規定之限制，及於民主社會中為國家安全或公共安全之利益，為防止混亂或犯罪、保護健康或道德，或保護他人權利與自由所必需限制外，不得對前述權利之行使加以任何限制。」

# 合憲性應關照之焦點

12

- 勞工團結權與一般結社自由間，二者之權利主體、權利內容、規範目的及結社任務等均有差異
- 勞工團結權雖為結社自由之一種，然勞工團結權與一般結社自由間仍有事物本質之差異，且勞工團結權規制之合憲性應與團體協商權、團體爭議權等之實踐，合併評價論斷。



系爭施行細則係為達成團體協商權、團體爭議權之實質、有效實現。

# 並無違反法律保留原則

13

釋字第443號解釋「層級化法律保留體系」

層級化法律保留之差異，應依規範之對象、內容、法益本身及其所受限制輕重，採取可容許之合理差異，作為其合憲判斷之基準

# 並無違反法律保留原則

14

## 釋字214號解釋

國家法制得按結社之性質，而為一定之管制，並不牴觸憲法第14條規定。依憲法第23條規定，基於公共利益所必要，得作為限制人民基本權之阻卻違憲事由。

## 釋字第373號、第726號解釋

國家制定工會之法制，應於兼顧社會秩序及公共利益前提下，使勞工享有團體協商及爭議等權利。

# 並無違反法律保留原則

15

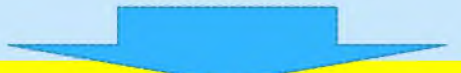
- 勞工團體協商權、行使團體爭議權之實現，乃勞工法制所追求之公共利益中**最為重要之一環**。
- 為促成勞工團體協商權、團體爭議權之**實質、有效實現**，自應容許國家法令對勞工團結權之存立，予以合理之規制。

# 並無違反法律保留原則

16

- 釋字第740號解釋

- 勞動基準法原第2條第6款規定：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約」，並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準.....」
- 1.並無宣告上開勞基法不確定法律概念之規定為違憲。
- 2.該解釋對於金融監督管理委員會為盡其管理、規範從業人員之法規命令，復無宣告違憲。

- 
- **大法官就此關乎勞動法律關係之違憲審查**
    - **非採嚴格審查基準**
    - **而相當於中度甚或寬鬆之審查基準**



# 並無違反法律保留原則

17

## 大法官就憲法第14條集會結社之審查基準

- 釋字第445號解釋業認定，「準則性許可制」為合憲
- 釋字第718號解釋則廢續維持該違憲審查基準。

大法官係採中度審查基準

# 並無違反法律保留原則


18

## 釋字第578號解釋

- 立法者就整體勞工保護之制度設計，本享有一定之形成空間；
- 關於勞工保護之法制，應同時兼顧現制下勞工既有權益之保障與雇主給付能力、企業經營成本等整體社會條件之平衡，根據我國憲法保障勞工之基本精神，及國家對人民興辦之中小型經濟事業應扶助並保護其生存與發展意旨，參酌有關國際勞工公約之規定，與衡量國家總體發展等，此乃上述之立法形成事項。

# 並無違反法律保留原則

19

- 基於國家整體制度暨法律秩序之體系正義
  - 結社權如採「準則性許可制」應屬合憲
- 
- 大法官對勞工團結權之規制
    - 非採取嚴格審查基準
    - 宜採取寬鬆，至多中度審查基準
  - 勞工結社權（勞動團結權）如採「準則性許可制」應屬合憲

# 並無違反法律保留原則

20

- 系爭施行細則第2條第2項關於「廠場」用語之釐清，  
乃為組織廠場工會之許可準則
- 並無限制或剝奪勞工之人性尊嚴，更無限制剝奪或審查勞工組成工會之思想、精神或言論價值
- 係綜衡勞工權益保障、雇主經營能力、國家扶助事業及整體社會條件，本於憲法第14條、第153條第1項暨相關國際勞工公約等保障勞工精神所訂定
- 參照前述釋字第578號解釋意旨，系爭施行細則第2第2項之行政立法形成空間，依釋字第443號解釋層級化法律保留體系之判斷基準

# 並無違反法律保留原則

21

## 立法沿革

- 依民國38年舊法時期各函釋及當時組織之現狀以觀，產業工會咸以具獨立人事、預算及會計，並依法辦理相關行政登記之工作場所為範圍而成立。
- 民國100年新法乃依循民國38年舊法規定及當時現狀，將「廠場」之定義，明定於工會法施行細則第2條第1項（民國100年4月29日修正，與工會法併於民國100年5月1日施行）
- 民國103年間增訂第2項規定，人事、預算及會計三要件之定義及涵攝
- **系爭施行細則規定係就原型態之廠場型企業工會之成立要件予以明確化，而非另行增加組織上之限制，自無違反法律保留原則。**

# 並無違反法律明確性原則

法律明確性要求，非謂法律文義應具體詳盡而無解釋之空間或必要，僅須自立法目的與法體系整體關聯性觀點非難以理解，且個案事實是否屬於法律所欲規範之對象，為一般受規範者所得預見，並可經由法院審查認定及判斷者，即無違反法律明確性原則

釋字第432號、第521號、第594號、第602號、第690號、第794號、第799號、第803號及第804號解釋意旨均值參照。

# 並無違反法律 明確性 原則

- 是否明確，應具可理解性、可預見性及可審查性。
- 明確與否，為相對概念，而非有絕對之標準。

## 明確性層級性理論：

對於不同領域、不同性質之法規範，各有不同之要求，有其不同程度之明確性標準。

# 並無違反法律 明確性 原則

- 工會法第6條第1項第1款之「廠場」規定，係「非完全性」之規範
- 工會法前揭條項款規定，僅作部分**框架性規定**，祇係一種「待填補」之規定



並無違反法律  
明確性  
原則

- 系爭施行細則第2條第1項規定係為釐清母法之「廠場」不確定法律概念用語，並按原本規定及現狀修正，乃係對母法之非完全性法律用語予以填補，故非增加法律所無之限制

並無違反法律  
明確性  
原則

- 第2條第2項規定，  
係兼予因應工會  
法新法施行後，  
產生諸多認定困  
難之現實問題

並無違反法律  
明確性  
原則

- 針對第1項所定獨立人事、預算及會計之要件等細節性、技術性事項，予以明確釐清

# 並無違反法律優位原則

28

- 系爭施行細則為因應母法「廠場」不確定法律概念提供更明確之適用要件
- 系爭施行細則第2條第1項、第2項為**細節性、技術性事項**，毫無逾越母法之規定暨其授權訂定施行細則之範圍，復無增加母法所無之限制，更遑論有剝奪勞工團結權之目的，自無違憲之虞。

# 並無違反比例原則

- 憲法第14條集會結社非絕對不可限制之基本權
- 憲法第23條明文比例原則
- 勞動團結權之結社自由於合於憲法第23條比例原則下，得以一般公益作為限制之依據。

# 並無違反比例原則

## 勞動三權合併觀察及評價 之比例原則判斷

### 系爭施行細則規定之「目的」合憲

- 1.系爭施行細則所採準則性許可制，其訂定目的係為達成團體協商權、團體爭議權之有效實踐，故法規之訂定目的要屬合憲
- 2.系爭施行細則並非絕對禁止籌組或加入工會，而係應合於一定之準則，即可組成工會

# 並無違反比例原則

## 系爭施行細則規定之「目的」合憲

- 系爭施行細則所採準則性許可制，其訂定目的係為達成團體協商權、團體爭議權之有效實踐，故法規之訂定目的要屬合憲
- 系爭施行細則並非絕對禁止籌組或加入組成工會，而係應合於一定之準則，即可組成工會

# 並無違反比例原則

## 系爭施行細則規定之「目的」合憲

- 如未合於系爭施行細則所訂準則，**相關勞工仍可籌組或加入其他「同一廠場」、「同一事業單位」、「關係企業」、「金融控股」等企業工會，甚或相關「產業工會」、「職業工會」**
- 可證系爭施行細則要無剝奪勞工結社自由基本權之虞。



並無違反比例原則

系爭施行細則規定之「目的」合憲

比較法觀察

前揭立法目的及法制運作

與德、英、美等國

並無二致

#### 附件4

林更盛，論工會法施行細則第 2 條對「廠場」定義的違憲疑義 - 評最高行政法院 109 年度上字第 584 號判決，

# 日本 法制

## 工會組織 得為必要之規制

- 最廣義工會：憲法上之工會
- 廣義工會：工會法上之工會
- 狹義工會：狹義工會得主張之權利（指派勞動代表、行使聲請不當勞動行為爭議裁決），須經都道府縣勞動委員會認證之工會

# 並無違反比例原則

## 系爭施行細則規定之「目的」合憲

- 避免「碎裂化」廠場型企業工會，致規模過小之廠場型企業工會實力不如其他工會，推派協商代表不易，相互僵持不下之結果，即生「勞勞相爭」，雇主以拖待變，難以進行實質協商
- 縱按比例分配，亦可能因該工會之規模及人數均小，而分無一席或分得之代表人數與大工會比例懸殊，顯無法真正提出該工會之訴求進而將訴求明文簽立於團體協約中，此際團體協商權即無由實現。

與德、英、美等法制精神相同

## 並無違反比例原則

- 勞動部對於系爭施行細則第2條第2項規定，係與司法實務判決採取相同之「相對性標準」，作成訴願決定。
- 地方主管機關於申請人提出申請時，就相關事證綜合判斷多為「寬鬆審查」，作成核准處分。

# 並無違反比例原則

- 「獨立人事」之判斷：

工作場所應具「人事進用」或「解職決定權」其一之實質決定性權限，以彰顯該場所相對具有一定之規模即已足，而非要求須具備（最終）核定權，且該決定權亦僅指「部分」權限而已，非指所有決定權限。

- 「獨立預算」、「會計」之判斷：

綜合相關事證判斷工作場所具影響財務重大之「部分」預算、會計權限即可，並不以具絕對及所有預算會計權限為必要。

# 並無違反比例原則

- 系爭施行細則上開條項規定，對於人事、預算、會計之獨立性，係採「相對性標準」，而「非絕對性標準」，司法實務之認知亦然。
- 地方主管機關於作成工會登記處分時，並不排除其得依行政程序法第93條、第94條規定，於作成核定同意登記、發給登記證書及理事長證書等行政處分時，附以適當之附款，以彈性之行政作為，促成廠場工會之組成，益可證合於比例原則及限制最小侵害之替代手段（the less restrictive alternative means；LRA）。

## 我國法制之特別現象與必要配套

並無違反比例原則

### 我國獨有之「法定會務假」

廠場型企業工會之組織如無一定設立之限制，將嚴重淪為存立複數工會之情形，雇主勢難以負擔複數工會之龐大會務假，不啻將致雇主發生經營權及財產權之嚴重危害，雇主體恤勞工之意願亦必大大降低，反使工會之協商實力及目標達成等重大弱化

## 我國法制之必要配套

並無違反比例原則

### 由企業工會「法定同意權」言之

雇主基於經營管理，有統一制定勞工勞動條件之必要性，如廠場範圍不受限制，廠場型企業工會各自行使勞動基準法同意權之結果，可能造成相異之勞動條件，不但雇主經營難以維持，亦有違勞動基準法所定全體勞工參與決定勞動條件之意旨。



## 我國法制之必要配套

並無違反比例原則

由企業工會各式「法定代表權」之角度而論

於複數企業工會下，各式法定代表權尚須仰賴各企業工會之協調，目前已易生「勞勞相爭」之情形，如對廠場型企业工會之範圍不再限制，上情恐益加嚴峻，對勞動條件之促進，顯然無益，反係嚴重危害。

# 並無違反比例原則

- 平和、最小侵害及合於比例之方法
- 實務上從無認為有窒礙難行之處
- 有效促成勞資和諧，避免勞資基本權發生衝突，公益、私益兼籌並顧

# 並無違反兩公約

- 兩公約施行法第2條明文規定：「兩公約所揭示保障人權之規定，具有**國內法律**之效力。」
- 兩公約之人權規定，僅具我國國內國法之「法律」位階，而非「憲法」位階。
- 兩公約於我國自不具「公約」之效力。

# 並無違反兩公約

- 依兩公約規定，人民組織工會之權利仍得依法限制之。
- 系爭施行細則並無違反法律保留原則、明確性原則、法律優位原則、比例原則。
- 系爭施行細則與上揭兩公約規定並無牴觸。

# 總結

45

系爭施行細則  
系爭確定判決  
均合憲