

憲法法庭111年度憲民字第350 號

結辯要旨

1

訴訟代理人

劉宗德教授

朱敏賢律師

張詠善律師

系爭施行細則為最適機制

2

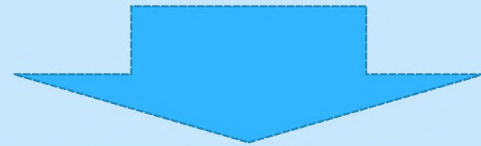
釋字第807號解釋部分協同部分不同意見書

蔡炯燉大法官提出

黃虹霞大法官、蔡明誠大法官加入

- 勞工團結權、協商權及爭議權，應合併觀察
- 工會之運作，應符合憲法上民主正當性原則

(第10頁至第11頁)



系爭施行細則
確能有效達成此等要求

司法及行政實務：均採相對性標準

3

實證檢驗

系爭施行細則，

無窒礙難行之處

極少發生爭訟

贊同侯
岳宏教
授專家
諮詢意
見

層級化規制體系

憲法上之工會權利

(最廣義工會權利)

工會法上之工會權利

(廣義工會權利)

須經地方政府勞動委員會
認證後，始得參與工會法
特別程序或利用不當勞動
行為救濟制度

(狹義工會權利)

(第13頁至14頁)

贊同侯
岳宏教
授專家
諮詢意
見

系爭規定規範廠場
範圍應有人事、會
計獨立，實有助工
會與雇主進行對等
團體協商，進而簽
訂團體協約，提升
會員勞動權益

(第24頁)

贊同侯
岳宏教
授專家
諮詢意
見

為避免工會林立造成集體力量破碎化，工會組織類型中，應以「廠場」為企業工會組織之「最小單位」

(第24頁)

贊同侯 岳宏教 授專家 諮詢意 見

- 系爭規定除可使團體協商更
加順利外，亦具有提供地方
機關執行法律之指引、平衡
企業誠信於零碎，防止破
碎化現象
- 對於工會法促進勞工團結之
立法目的確有助益
- 合於憲法第23條增進公共
利益之目的，及符合比例原
則

林和佳教授專家諮詢意見

- 德國勞方同盟須係「跨雇主組織」
- 德國乃至多數歐陸國家，皆僅有產業或職業工會
(第9頁至第10頁)



- 我國勞工團結權規制更多元、寬鬆

贊同林 佳和教 授專家 諮詢意 見

- 「跨企業」之形式要件，須「具備行使爭議行為（如罷工）之爭議準備與能力」之實質內涵
(第10頁至第11頁)



- 避免碎裂化工會，方能達成勞工實質、有效行使爭議權之核心價值

贊同林 佳和教 授專家 諮詢意 見

德國法制下之「廠場」
，乃「勞動與生產技
術上獨立之組織」，
其可形塑勞資雙方在
生產秩序中之「相互
關係」 (第14頁)



- 系爭施行細則規定，
與德國法制無異

贊同林
佳和教
授專家
諮詢意
見

我國行政實務上，其實不乏先例，並非毫無例外地只能選擇嚴格適用（第20頁）



與主管機關、司法實務之「相對性標準」相同

贊同林
佳和教
授專家
諮詢意
見

系爭規定並未違憲，
並無違反法律保留原
則、比例原則

此乃憲法關於廠場型
工會係採開放性態度
(第20頁)



本案為工會法立法政策之爭議，
並非違憲審查或基本權之爭議

對郭玲惠教授諮詢意見之回應

13

**德國聯邦憲法法院判決：
基本法第9條第3項之勞工組織
須具締結團體協約之能力**

(第6頁)



**勞工團結權須以達成團體協約權
公益目的為其核心價值**

對郭玲惠教授諮詢意見之回應

14

德國學說及判決

多以工會須跨越企業組織作為要件
為避免工會力量過小
而無法具有協商能力

(第7頁)

系爭施行細則避免工會碎裂化之立法目的及規制

與德國法制通說無違

對郭玲惠教授諮詢意見之回應

15

- 德國學者所提出「相對人獨立性」之理論，值得我國參考
- 參與團體協商之雙方當事人，皆須具有「相對人獨立性」，即須具有財務獨立權限（第7頁）



我國實務各級主管機關及司法實務
均採寬鬆標準

對郭玲惠教授諮詢意見之回應

16

- 參考德國立法例及國際勞工組織、兩公約規定，對於結社自由之限制，基於促進團體協定、商主體之對等性，及相對人之獨立性，要求工會之組成，以同一廠場具有人事、會計獨立權，並編列預算，能執行團體協約之內容。
- 如採較「寬鬆解釋」，避免工會組成受制於相對人內部經營管理與指揮監督，仍不違反比例原則 (第7頁)



各級主管機關及司法實務均採「寬鬆標準」

對郭玲惠教授諮詢意見之回應

17

系爭施行細則「100年修正」，乃為避免團體協約相對人欠缺獨立性，規範廠場企業工會須有獨立之人事、會計及編列執行預算，參酌德國立法例「相對人獨立性」，作為締結團體協商能力之核心，財務獨立，並得獨立指揮監督管理勞工（第12頁）



系爭施行細則與德國法制精神相符

對郭玲惠教授諮詢意見之回應

18

103年修法，將勞工組織工會之權利，繫於預算編列方式、會計單位設立及是否有「絕對」人事獨立權限，不符比例原則（第10頁）

各級主管機關及司法實務
均採「相對性標準」
諮詢意見恐有誤解

對郭玲惠教授諮詢意見之回應

19

總體回應意見：

系爭施行細則

並未忽略企業工會所發展「最近性原則」

並無合理性不足

並無不當聯結

並無逾越母法授權

並無違反法律保留原則、比例原則

對監察院國家人權委員會意見之回應

20

系爭施行細則

並無緊縮或限制工會組織之立場

並無限縮勞工結社自由

並無弱化廠場工會設置目的

並無破壞廠場工會形態之工會任務與功能

學理分析

參見侯岳宏教授、林佳和教授專家諮詢意見

歐洲人權法院判決

21

歐洲人權法院
大法庭2013/07/08判決
(案號：2330/09)

羅馬尼亞 禁止神父成立工會案

司法院憲法法庭書記廳編輯
歐洲人權法院裁判選輯，司法院，2022年12月
第285頁至第318頁

歐洲人權法院判決

22

大法庭2013/07/08判決

「國家干預」在目的上，係為追求歐洲人權公約第11條第2項之合法目的，即保護「他人」權利（教會自治權）。

歐洲人權法院判決

23

大法庭2013/07/08判決

- 在手段上，否准神父申請工會註冊，係考量工會將影響教會自治。
- 神父仍得成立或加入教會認可之其他組織。

歐洲人權法院判決

24

大法庭2013/07/08判決

- 國家在「神父籌組工會」之領域，享有更大之形成空間。
- 否准神父申請工會註冊，並未逾越國家形成空間，亦符合比例原則。

總結

25

系爭施行細則
系爭確定判決
均合憲