

111年度憲民字第350號諮詢意見

國立台北大學法律學系

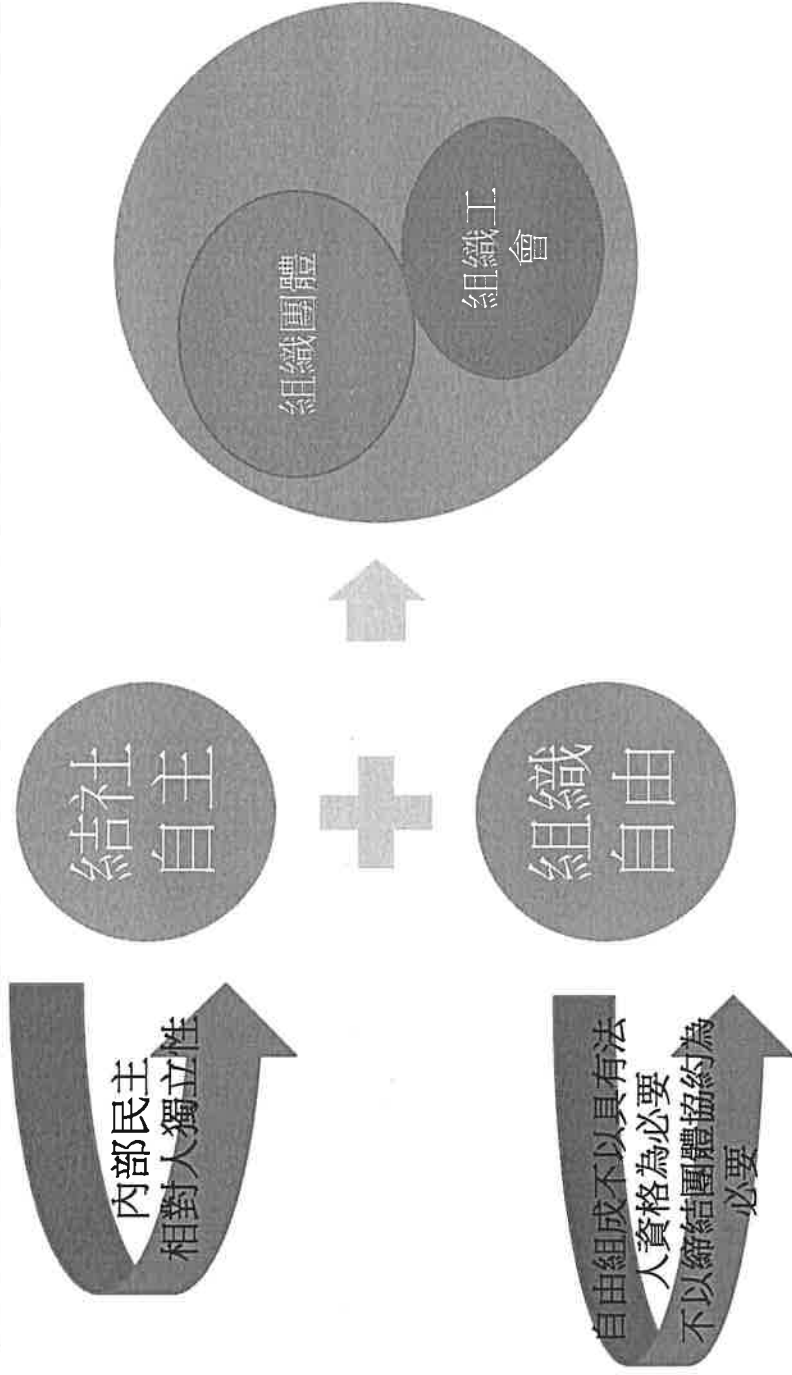
郭玲惠教授



工會法施行細則第2條第1項及第2項規定，
是否限制人民受憲法保障之結社自由或其他憲法
基本權？其理由為何？



憲法第14條結社自由之內涵



工會之核心意義

工會法第五條第一至三款規範：

- 一、團體協約之締結、修改或廢止。
- 二、勞資爭議之處理。
- 三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。

工會法第六條，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。

組織加入工會之權利為結社自由之內涵

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。」，

組織及加入工會之權利，亦為結社自由之內涵。
(第2項)

限制之必要性

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。……。」，

必須有達到國家公共利益、或社會秩序違反或侵害他人權利之情形，始得限制。

經社文公約第8條第1項第1款規定：「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。」。

系爭規定是否違反法律保留原則、比例原則？其理由為何？



司法院釋字第443號及第586號解釋

主管機關對於細節性或技術性等次要事項，其授權密度要求，較侵害侵害人自由等權利較輕，

並非不得於授權法規或施行細則中規範。

工會法第六條並未解釋同一廠場之定義

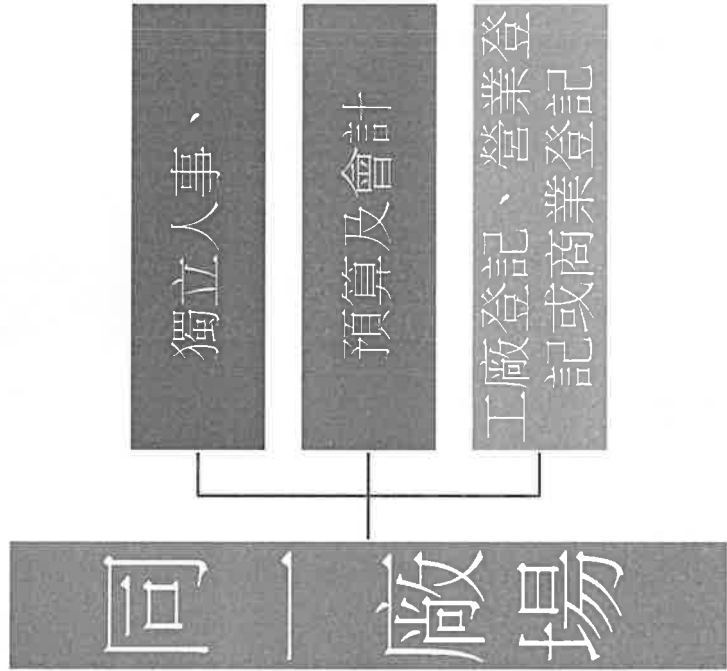
工會法第九條限制企業工會單一原則

工會法第48條有概括授權

主管機關執行工會法之必要性



第一次修法

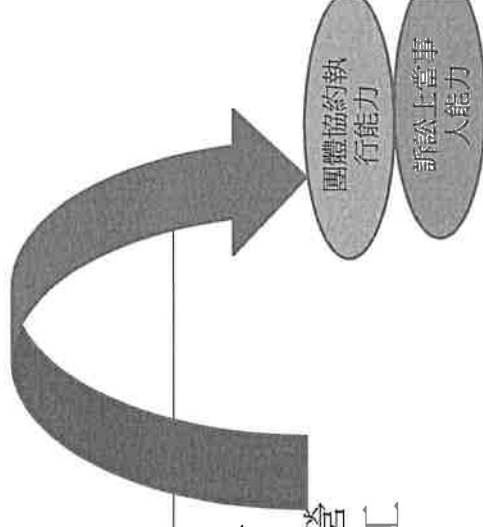
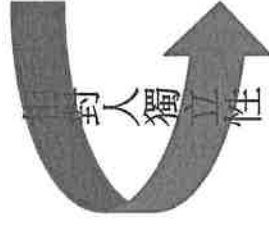


目的性符合比例原則

獨立人事、預算及會計
依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所



避免同一關係企業之下
小規模工會過多，
易削弱團體協商力量



第二次修法

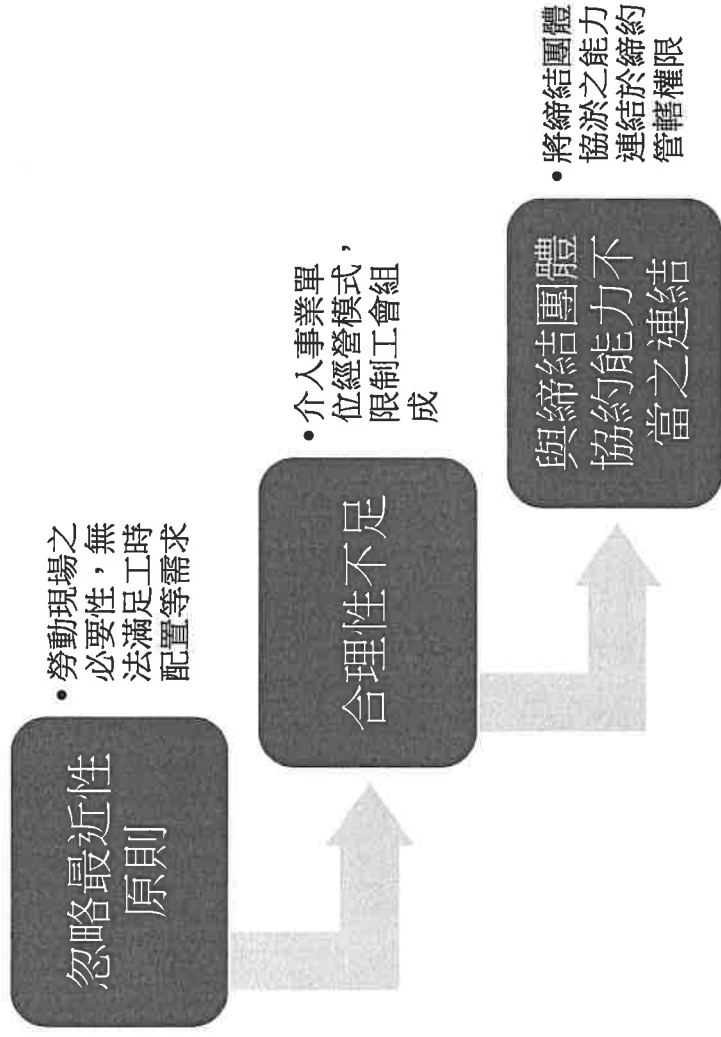
同一廠場

對於工作場所勞工具有
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。

避免同一關係企業之下小規模工會過多， 易削弱團體協商力量???

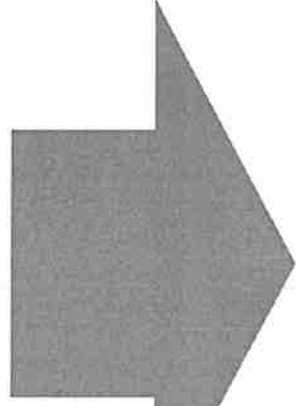


目的性不符合比例原則

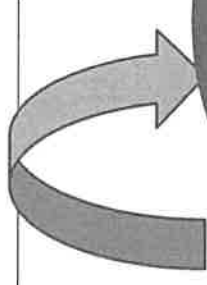
締結團體協約能力不當連結

介入事業單位營運

忽略最近性原則



避免同一關係企業之下小規模工會過多，
易削弱團體協商力量



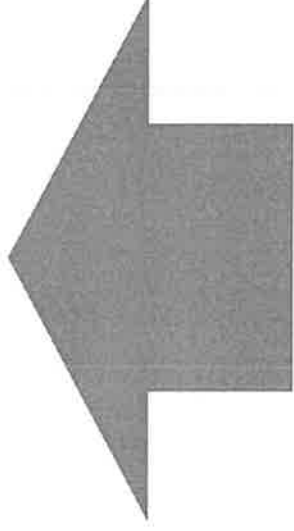
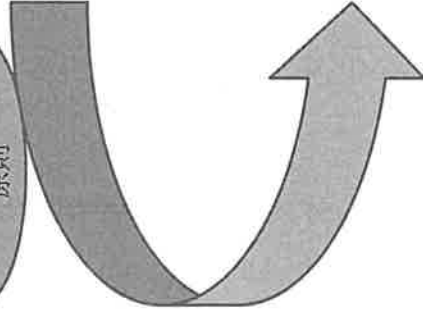
已有組成工會三十人限制

工會獨立性與規模大小無直接關聯

對於工作場所勞務工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。



介人事業單位經營權

≠

相對人獨立性

結論

對於組織工會之保障屬憲法第14條結社自由之範圍。

對於組織工會之限制，必須達到國家公共利益、或社會秩序違反或侵害他人權利情形。

以工會法施行細則定義企業工會之內涵，並不違反法律保留原則。

但以企業經營模式增加工會組織及執行工會任務所不必要之連接及限制，有違反比例原則，並侵害憲法第14條結社自由權。