

何謂合憲的、立法形成下之廠場型
企業工會？在此前提下之「廠場」
意涵為何？憲法規範性上，是否存
有具體的「工會圖像」？

國立政治大學法學院
林佳和副教授





無勞方同盟之制定法

- 法官法發展，勞方同盟只能跨企業組成
- 關鍵：同盟自由有效性之行使



有工會之制定法

- 但無工會組織形式與要件之規範
- 關鍵：美國式自由主義思維

1 結社自由法律形成之必要性、具體化

2 我國工會法制發展特徵：類似制度保障

3 我國憲法對於工會組織形式之開放性

4 不符功能法上共同決定制度之廠場定義

5 結合結社自由之立法形成面向與制度實踐

6 戰場在行政與立法、不在憲法法庭之基本
權控制：鬆動廠場內涵、廢除廠場工會

1-1

系爭規定，不是違反法律保留的問題，而是憲法上關於勞工同盟，至少在組織形式暨其選擇上，因存在類似制度保障特徵，已脫離單純「結社自由保護領域不受國家干預」基本原則，進入較偏向基本權行使所必要之立法形成與具體化的範疇

1-2

基本權釋義學上所謂「結社自由法律上形成之必要性」、「結社自由需要法律的形成」，以使結社與其存續，均得以整合入普遍的法秩序中，以保障法律交往上的安定，維護社員的權利暨第三人值得保護的利益或公益等，在系爭規定所描繪之廠場型企業工會上，已然顯現

2-1

觀察我國工會法制發展，在組織類型、組織要件、工會（幹部）特權事項上，已顯現學理所稱「立法者就程序上、組織上、給付上標的之形成」，提供予工會更多的「行為選擇」、「權限的自由」、「法律上的能力」特徵，戰後台灣「廠場與事業單位型工會」作為主流型態，明確呈現如此軌跡

2-2

整套工會法制，已產生將勞方同盟整合入普遍法秩序、保障法律交往安定、維護社員與第三人之權利或公益等效果，而其核心主體，無疑是社會行動者所理解與運行之企業工會，包括廠場型企業工會 - 在同盟自由之基本權有效性的維繫上，立法形成與運作下的企業工會，已具體化成為勞工團結之規範性核心

3-1

廠場工會 – 包括2011修法前產業工會、2011年修法後廠場型企業工會，睽諸歷來法令規範、行政解釋與實務運作，基本上皆與系爭規定無甚差異 - 強調廠場之必須具備一定人事與財務的獨立性，進而形成制度核心內涵，並未真的改變 + 確有個案上的適用歧異，標準不一，問題應認在適用上、不在法規範上

3-2

系爭規定是否有違法律保留或比例原則，不是重點，真正重點在於「（廠場型）企業工會」所本之憲法規範性的找尋，而偏偏，憲法在此勞工同盟的具體想像上，保持開放

4-1

從基本權有效性言之，系爭規定「廠場」定義，與德國法集體勞動關係中、生產組織意義之廠場，有不小差距，以形式上字義解讀，系爭規定之廠場，幾須等同事業單位、雇主概念

4-2

系爭規定無法從「雇主對於勞工勞動條件應統一」之憲法利益（德國聯邦憲法法院協約單一性（*Tarifeinheit*）爭議）加以合理化，無法滿足「所以廠場型企業工會必須如此嚴格理解」的規範性要求 + 以廠場作為勞工行使共同決定權之適當領域而言，系爭規定之廠場概念，似乎過度嚴苛、未必有其必要

5-1

但系爭規定未達違憲程度，沒有違反法律保留原則、比例原則 - 憲法關於廠場型企業工會之開放性，長年工會法制所產生之類似制度保障之現象，立法形成產生諸多行為選項、權限上之自由、法律上能力之賦予等效果，皆與基本權有效性之確保有一定關聯

5-2

相對的，特別是站在兼具行使共同決定權之功能考量，復無主張協約單一性者所擔憂之「雇主受憲法保障之特別法益」的存在，從工會法政策言之，並非絕然只有「繼續堅持系爭規定之嚴格適用」的唯一選擇

6-1

1：在現行系爭規定基礎上，對廠場做明顯別於事業單位的理解與操作，在個案上「是否確保基本權有效性」之檢視，所稱人事財務等「獨立性」，鬆動其文字形式上的嚴格限制。國內行政實務上，其實不乏先例，並未毫無例外地只能選擇嚴格適用

6-2

2：回到立法形成自由，在工會法政策明確改變下，立法者履行其「因應事實變遷或需求而檢討審視」改正義務，兩個可能選擇：(1) 將廠場型企業工會之廠場，做趨向歐陸共同決定制度底下「獨立勞動與生產意義」之修正，或是 (2) 思索廢止廠場型企業工會，2011年工會法修法前之工會界，即曾有相當之類似主張與呼籲出現