

最高行政法院聲請法規範憲法審查聲請書

聲 請 人 最高行政法院第一庭

上列聲請人因審理本院 112 年度上字第 471 號勞動基準法(下稱「勞基法」)事件(下稱「系爭原因案件」)，對於應適用的法律位階法規範，依合理的確信，認有牴觸憲法之疑義，且對於裁判結果有直接影響。因此，依憲法訴訟法第 55 條規定，聲請法規範憲法審查如下：

壹、應受判決事項之聲明：

勞基法第 32 條第 1 項規定(下稱「系爭規定」)牴觸憲法第 7 條、第 14 條、第 15 條、第 22 條及第 23 條等規定，應受違憲宣告，並自判決公告之日起立即失效。

貳、應受審查法律位階法規範違憲的情形及在裁判上適用的必要性：

一、法律位階法規範違憲、在裁判上適用的必要性且於裁判結果有直接影響：

聲請人審理系爭原因案件，上訴人南山人壽保險股份有限公司前於民國 111 年 5 月 20 日經被上訴人臺北市政府勞動局以違反系爭規定，而依勞基法第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項、第 2 項規定，以 111 年 5 月 20 日北市勞動字第 11160044612 號函檢附的同日北市勞動字第 11160044611 號裁處書(見附件 1)處上訴人新臺幣(下同)150 萬元罰鍰，並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。上訴人不服，依序提起行政訴訟，經臺北高等行政法院 111 年度訴字第 1446 號判決駁回後，提起本件上訴。

系爭規定為系爭原因案件所應適用的法律規範，則系爭規定是否牴觸憲法相關規範意旨，即為本院所應先予審究，故系爭規定是否違憲的爭議，對本件裁判結果自有直接影響，而屬本件訴訟的先決問題。

二、法律位階法規範牴觸憲法條文及憲法上權利：

聲請人認系爭規定違反憲法第 7 條、第 14 條、第 15 條、第 22 條及第 23 條等規定。因此，依憲法訴訟法第 55 條規定，就系爭規定聲請憲法法庭為違憲的宣告，並依憲法訴訟法第 57 條規定，裁定停止系爭原因案件的訴訟程序在案（見附件 2）。

參、客觀上形成確信法律為違憲的具體理由及聲請人所持的立場及法律見解：

一、勞工與雇主合意在正常工作時間以外延長工作時間，是其等依其意思形成法律關係、決定生活資源交換的權利，應受憲法第 15 條工作權、財產權及第 22 條契約自由權的保障。然而系爭規定使勞工須經工會同意後，始得延長工作時間，未考量勞工的個人意願、工作性質與需求、職涯規劃及家庭狀況，剝奪勞工從事正常工作時間以外的工作機會及獲取延長工時的工資，無法達成保護勞工的目的；同時也限制了雇主於正常工作時間以外的營業自由，已牴觸憲法第 23 條比例原則，而侵害人民受憲法第 15 條、第 22 條所保障的工作權、財產權及契約自由權：

（一）契約自由為個人自主發展與實現自我的重要機制，並為私法自治的基礎。契約自由，依其具體內容分別受憲法各相關基本權利規定保障，例如涉及財產處分及工作權的契約內容應為憲法第 15 條所保障；契約自由亦屬憲法第 22 條所保障其他自由權利的一種（司法院釋字第 576 號、第 602 號解釋參照）。

（二）司法院釋字第 580 號及第 716 號解釋分別揭示：「基於個人之人格發展自由，個人得自由決定其生活資源之使用、收益及處分，因而得自由與他人為生活資源之交換，是憲法於第 15 條保障人民之財產權，於第 22 條保障人民之契約自由。惟因個人生活技能強弱有別，可能導致整體社會生活資源分配過度不均，為求資源之合理分配，國家自得於不違反憲法第 23 條比例原則之範圍內，以法律限制人民締約之

自由，進而限制人民之財產權。」及「憲法第 15 條保障人民之工作權及財產權，人民營業之自由亦為其所保障之內涵。基於憲法上工作權之保障，人民得自由選擇從事一定之營業為其職業，而有開業、停業與否及從事營業之時間、地點、對象及方式之自由；基於憲法上財產權之保障，人民並有營業活動之自由。」

(三)關於從事工作的方法、時間、地點、內容等執行職業自由，如其限制目的是為追求正當的公共利益，且其限制手段與目的之達成間有合理關聯，即非憲法所不許（司法院釋字第 778 號、第 802 號解釋參照）。又雇主基於其經營上的需要，與勞工協議延長工作時間，應屬雇主從事營業的時間及對象的自由，為憲法第 15 條工作權及財產權所保障之內涵（司法院釋字第 514 號、第 606 號、第 716 號解釋參照）。國家對於雇主財產權及營業自由的限制，應符合憲法第 23 條比例原則（司法院釋字第 719 號解釋參照）。

(四)司法院釋字第 578 號解釋文第 1 段更闡釋：「國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策，憲法第 153 條第 1 項定有明文，勞動基準法即係國家為實現此一基本國策所制定之法律。至於保護勞工之內容與方式應如何設計，立法者有一定之自由形成空間，惟其因此對於人民基本權利構成限制時，則仍應符合憲法上比例原則之要求。」

(五)承上所述，勞工與雇主於勞動契約中合意約定於原本正常工作時間以外的時段工作（即延長工作時間），並獲取延長工作時間的工資，本屬勞工與雇主間勞動契約的內容，該勞動契約的具體內容涉及勞工與雇主雙方的工作權及財產權，原則上應由勞工與雇主自行合意決定，此為憲法第 15 條工作權、財產權及第 22 條契約自由權之內涵，國家僅得於不違反憲法第 23 條比例原則的範圍內，以法律限制之（司法院釋字第 576 號及第 580 號解釋參照）。

(六)工會代表勞工作成決定應符合憲法上的民主正當性原則：

1. 工會是為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，由多數勞工依法自主結社的團體。基於憲法結社自由的保障，工會就其存續、內部的組織與運作及對外活動等，自不受國家恣意的干預。工會由會員透過選舉產生的工會代表，協助會員形成有利勞動條件的共同意見，參與工會與其會員所隸屬的雇主，就勞動條件的維持或變更所為的團體協商，並以集體爭議為後盾，最終達成與其會員所屬雇主締結團體協約的目的。工會既能影響企業雇主與其受僱人間有關勞動條件的維持或變更，其運作自應符合憲法上民主正當性原則¹，以謀求會員整體利益為依歸。工會若不具代表性，則勞基法第 30 條等及系爭規定但書前段賦予企業工會同意（不同意即否決）權（決定企業全體勞工與雇主間勞動條件內容之權），應已侵害均受憲法保障的企業勞工之工作自主權及雇主之營業自由，而為違憲²。
2. 工會的首要任務為「團體協約之締結、修改或廢止」（工會法第 5 條第 1 款參照），而依團體協約法第 6 條第 3 項規定，有協商資格的勞方，指下列工會：「一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數 2 分之 1 之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數 2 分之 1 之職業工會或綜合性工會。四、不符合前 3 款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數 2 分之 1。……」又勞資爭議處理法第 54 條第 1 項規定：「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。」準此，整體而言，有與雇主締結團體協約資格的工會，其會員自應受僱於協商雇主的人數，逾其所僱用勞工人數 2 分之 1 的工會，始足當之。然而，工會固然有簽訂團體協約之權，但因其不具代表非其會員的其他勞工之權，故其所簽訂的團體協約沒有拘束或保護非其會員之其

¹ 司法院釋字第 793 號解釋意旨參照。

² 參見司法院釋字第 807 號解釋協同意見書（黃虹霞大法官提出；蔡炯燉大法官、蔡明誠大法官加入），第 3 頁。

他勞工的效力(團體協約法第 9 條、第 13 條及第 17 條等規定參照)。

此外，工會本質上是立於為其會員的利益，與雇主協商談判，以促進勞動條件、勞工安全與其會員的福利而已；工會應無權決定、更無權片面決定雇主的營業事項，包括與全體勞工的勞動條件內容等。

3. 99 年 6 月 23 日修正公布的工會法第 6 條規定，就工會組織類型，有所調整改變，增加「企業工會」類型，規定其為「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」，而同法第 7 條規定，依前開規定組織的企業工會，其勞工應加入工會³。

如企業工會所屬企業的受僱人，均自願加入工會，則企業工會代表其

³ 我國有關勞工組織及加入工會的立法模式，於 99 年 6 月 23 日修正公布工會法前，是採「形式」強制組織及入會制，於當時工會法第 6 條第 1 項規定符合一定條件的勞工，應依法組織產業工會或職業工會。同法第 12 條規定：「凡在工會組織區域內，年滿 16 歲之男女工人，均有加入其所從事產業或職業工會為會員之權利與義務。……」99 年 6 月 23 日修正工會法，參照「經濟社會文化權利國際公約」、「公民與政治權利國際公約」及國際勞工組織（ILO）第 87 號公約等精神，於第 4 條規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」（本條立法理由參照）。即由強制入會制，改為自由入會制，此一修正也符合司法院歷來有關憲法第 14 條保障人民結社自由的解釋意旨（司法院釋字第 373 號、第 479 號、第 490 號、第 573 號、第 644 號及第 724 號解釋參照）。工會法第 4 條雖就勞工組織及加入工會的立法模式，改採自由入會制，但 99 年 6 月 23 日修正工會法時，有關勞工加入企業工會的立法模式，行政院原於草案第 7 條規定：「依前條第 1 項以同一廠場或同一事業單位組織之企業工會，其加入工會之會員人數已達全體得加入工會之勞工總數 2 分之 1 以上時，其餘未加入工會之勞工，應經個人同意參加該工會為會員。」（立法院第 7 屆第 3 會期第 10 次會議議案關係文書，第 96 頁、第 103 頁參照）於立法院二讀程序經委員會審查通過的內容為：「依前條第 1 項以同一廠場或同一事業單位組織之企業工會，其加入工會之會員人數已達全體得加入工會之勞工總數 2 分之 1 以上時，『為促進企業工會團結』，其餘未加入工會之勞工，經個人同意『應』參加該工會為會員。」（其理由在於：「為促進以同一廠場或同一事業單位組織企業工會之團結力，並可穩定勞資關係，進而強化集體協商之功能，爰參採美國工廠工會之精神，明定依上開條件組織之企業工會，其會員數超過該廠場或事業單位勞工半數時，其餘未加入之勞工，應經個人同意參加該工會為會員。」）（立法院第 7 屆第 3 會期第 15 次會議議案關係文書，第 19 頁至第 20 頁參照）其精神是採自由入會制，而於企業工會會員人數，已達全體得加入工會的勞工總數 2 分之 1 以上時，工會得強制未入會勞工加入工會。然而於立法過程，立法委員以「黨團協商」的方式，將立法院委員會通過的工會法第 7 條條文修改為組織的企業工會，其勞工應加入工會，使原來強制入會的精神，於企業工會領域重生。此一強制入會的規定，已背離憲法第 14 條規定的意旨。況工會法對於不論基於任何理由，不願加入工會的勞工，並無任何制裁措施，是此一規範既無任何法律效果，僅屬訓示規定。如一企業的勞工均自願性組織及加入工會，則企業工會代表全體勞工就有關勞動條件，如勞工的工作時間、安全衛生等事項與企業雇主進行協商，其具有民主正當性，無待深論。惟如其會員低於團體協約法第 6 條第 3 項所規定「受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數 2 分之 1」的標準，則企業工會欲代表其會員與企業雇主進行協商，即不具民主正當性，是團體協約法第 6 條第 3 項規定，就有協商資格的勞方，有關第 1 款「企業工會」部分，未如第 2 款至第 4 款般，設定「會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數 2 分之 1」的條件，恐滋生適用上的疑義，未來修法，自有檢討的必要。否則類如 40 人企業工會，要求與僱用人數達 1 萬餘人以上之企業為團體協商，雇主願與其協商，進而達成團體協約的機率幾許，當不問可知。以上參見司法院釋字第 807 號解釋部分協同部分不同意見書（蔡炯燾大法官提出；黃虹霞大法官加入，定期失效部分除外；蔡明誠大法官加入），第 11 至 12 頁，註 19。

會員與企業雇主進行前述團體協商，乃至進行爭議行為，始不失其民主正當性。然而，企業工會依系爭規定，竟有就勞工延長工時同意與否的片面決定性權利，而該事項又屬勞動契約的核心事項，是企業工會之同意（不同意或否決），其法律效果等同取代雇主與全體勞工為相關勞動條件之決定，而且是可否的最終決定。從而，系爭「經工會等同意」的規定，已重大限制受憲法保障個別勞工的工作自主權、雇主的營業自由，並可以根本變更或取代勞工與雇主雙方本於契約自由所已簽訂的契約約定。不論企業工會是否具有代表性，均當然有代表個別勞工同意延長工時或有權否決有需要的勞工延長工時嗎？立法者以企業工會的片面同意，作為限制勞工及雇主上述受憲法保障基本權的手段，如何合於憲法比例原則？均顯然有疑！少數服從多數應該是法治國民主基本原則，企業內少數勞工組織的企業工會，難認具代表性，若認其得代表多數勞工為同意（或否決其他勞工的意思自主），將形成多數服從少數的結果，亦應與法治國民主基本原則相抵觸⁴。

（七）參照各國立法例，亦可證明系爭規定未考量工會代表性及勞工本人的意願，侵害勞工欲與雇主合意延長工時的權利：

1. 美國：美國公平勞動基準法（Fair Labor Standard Act），其基本要求為：支付最低工資、工作時間原則為每週 40 小時，超過須給付加班工資（1.5 倍）、未成年就業之限制、紀錄保存等。可知，勞工是否延長工作時間，仍尊重彼此契約自由的精神，重點在於雇主應加給工資，而非受工會同意的限制。另就工會與雇主進行團體協商有無代表性部分，美國國家勞動關係法（National Labor Act）第 159 條亦規定：須由多數員工基於集體談判目的而指定或選出之代表，始得就該基於集體談判目的之全體員工，具有工資、工時與其他工作條件協商的專屬代表權利。然而，系爭規定完全未區分加入工會的勞工與全

⁴ 同前註 2，第 3 至 4 頁。

全體事業單位勞工的比例，逕自使工會決定全體事業單位勞工得否延長工作時間，顯然未考量工會的代表性問題。

2. 日本：日本勞動基準法第 36 條本文規定：「雇主經與事業單位內過半數勞工所組織之工會，若無該工會，則與過半數勞工代表訂定書面協定，而向主管機關報備後，得適法地延長勞工之工作時間，或使勞工於假日工作。」可知，該法雖規定勞工得否延長工時須與一定的代表進行協議，但該法相當注重該代表是否具有正當的代表性，以工會而言，該工會需有過半數事業單位勞工加入，始具代表事業單位勞工與雇主協議延長工時的權利。而系爭規定完全未考量工會代表性問題，以上訴人為例，其所屬勞工有高達 99.7% 之比例均明確表達同意延長工時，而企業工會卻背離多數員工的意願，竟得左右上訴人所屬全體勞工得否延長工時，顯已欠缺正當性。
3. 韓國：韓國勤勞基準法第 53 條規定：「勞資雙方如達成合意時，得延長工時至每日 12 小時；如遇特殊情況時，雇主得於取得僱用勞動部長之許可及勞工之同意後，實施延長工時；倘因事態緊急而未及時事先取得僱用勞動部長之許可時，雇主須於事後即刻申請以溯及地取得許可。」可知，與我國主要產業具競爭關係的韓國，其勞工得否延長工時，僅須勞動契約當事人即雇主與勞工合意即可，並不受工會同意的限制。

(八)系爭規定牴觸憲法第 23 條比例原則，而侵害勞工、雇主受憲法第 15 條、第 22 條所保障的工作權、財產權及契約自由權：

1. 系爭規定明定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」此規定限制雇主與勞工，在正常工作時間以外為「延長工作時間」的約定。違反系爭規定的雇主，將被主管機關依勞基法第 79 條第 1 項第 1 款規定，裁處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得視違反情節，依同條第 4 項規定加重其罰鍰至法定罰鍰最

高額 2 分之 1；另應依同法第 80 條之 1 第 1 項規定，公布事業之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。

2. 系爭規定限制雇主與勞工為「延長工作時間」的約定，即限制雇主與勞工「延長工作時間之約定」的契約自由，此一限制是 91 年 12 月 25 日修法時所為的修正，本條項原規定：「……有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，……得將第 30 條所定之工作時間延長之。……」，其修正理由為：「……為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第 1 項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後』」，也就是限制雇主與勞工上開契約自由的目的，是為「加強勞資會議功能」。而勞資會議是事業單位為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，而舉辦的會議（勞基法第 83 條規定參照）。勞資會議由勞資雙方同數代表組成（勞資會議實施辦法第 3 條第 1 項規定參照）。以勞資會議的組成及功能而言，得否由其以工會備位的地位，代表勞工，來與雇主協商加班事宜，實有商榷的餘地⁵。

3. 又系爭規定於 91 年修法時，將原來「雇主經工會或勞工同意」的規定，修改為「雇主經工會同意」（即刪除「勞工之同意」規定）。此一刪除的結果，表示雇主如未經工會同意，而使勞工在正常工作時間以外工作，將受行政罰。而按工會法第 2 條規定，工會本身具有獨立的法人格，工會本身並非勞工與雇主間勞動契約的當事人，系爭規定卻將勞工得否延長工作時間的契約內部事項，轉交由第三人（即工會）決定，形成「他決取代自決」的現象，加上現行實務上加入工會的勞工比例極低，實難以期待工會能依勞工的意願作出同意與否之決定。
4. 司法院釋字第 807 號解釋的個別大法官意見書中，已有認為系爭規定有違憲的疑義，其中蔡炯燉大法官提出的部分協同部分不同意見

⁵ 參見憲法法庭 109 年度憲三字第 41 號聲請解釋案不受理決議所附蔡炯燉大法官提出、黃虹霞大法官、謝銘洋大法官及呂太郎大法官加入之不同意見書，第 3 頁。

書（黃虹霞大法官加入，定期失效部分除外；蔡明誠大法官加入）更言明⁶：「是本號解釋所應關注之問題，不僅是勞基法第 49 條第 1 項規定有無違反憲法上性別平等之問題，毋寧更應重視該規定所賦與（企業）工會之同意權，於憲法角度觀之，有無限制女性勞工之工作權及契約自由、雇主之營業自由及財產權之正當性，以及（企業）工會本身之民主正當性問題。多數意見對於當事人所更關心之核心問題——勞基法第 49 條第 1 項規定剝奪勞基法 91 年修法前原女性勞工之同意權，而以『經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意』取代之，致被質疑有違憲疑慮之相關問題——不願正面應對，避而不談，致本號解釋對此重要問題，過門而不入，誠屬一大缺憾。」洵屬的論。

5. 系爭規定以「工會同意」作為手段，無法達到保障勞工及使勞工充分參與延長工時之立法目的⁷，不符合「適當性原則」之要求：

(1) 工會法第 11 條第 1 項規定：「組織工會應有勞工 30 人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。」該條項並未要求企業工會加入工會的人數須達整體事業單位勞工之一定比例始能成立。倘事業單位所僱勞工眾多而加入該事業單位工會的勞工卻甚少，此時必定會發生由極少數勞工組成的工會，得決定其他大多數非工會會員勞工有關其等勞動契約事項的情形。

(2) 系爭規定的立法目的本在保障勞工健康，使勞工能充分參與延長工時的安排，惟系爭規定未探究工會會員人數與事業單位全體勞工人數的比例，強制由工會決定得否延長工時，形成客觀上明顯

⁶ 同前註 3，第 14 頁。

⁷ 參見勞基法第 32 條於 73 年 7 月 30 日修正的立法理由：「……現工會組織尚未能普遍成立，特增列徵得勞工同意之規定，以便處理。為顧及勞工健康，明定男工延長工作時間 1 日不超過 3 小時，女工延長工作時間 1 日不超過 2 小時……」、91 年 12 月 25 日修正的立法理由：「企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，……」。

欠缺代表性的工會，卻有權決定所有非工會會員的勞工得否延長工作時間。試問，非工會會員勞工的加班同意權由該工會取而代之的正當性何在⁸？

(3)雖有學說見解認為⁹勞基法延長工時同意機制，是我國特有的勞動條件集體形成機制（即團體協商），也是國家對勞動關係的法律介入，其目的是希望藉由集體勞工的力量來維護「勞動契約的客觀妥當性」。惟亦有論者主張¹⁰集體的形態應該只是手段，是為了達成個人意思自主的最終目的，偏重於集體的形態而忽略手段的實質正當性，可能使個人意志受到集體意志的霸凌，甚至受到假借集體意志之名的少數人所奴役（例如當勞工不願延長工作時間，但工會卻同意雇主得延長工作時間，使勞工被迫勞動），反而無法達成個人意思自主的目的，使勞工作為憲法基本精神的人性尊嚴遭受侵害。

(4)其次，基於延長工時的特性，勞工本人是否延長工作時間，或在何種條件下延長工作時間，會因其個人健康、家庭、經濟條件及價值觀、工作性質與需求及職涯規劃等因素而有所差異，非可一概而論，因此延長工時與否，並不適合由工會代替勞工決定¹¹。因此，系爭規定以「工會同意」作為手段，根本無法達到保障勞工及使勞工充分參與決定延長工時的立法目的，而不符合「適當性原則」的要求。何況關於延長工作時間的制度，現行法已有勞

⁸ 相同見解參見林更盛，從釋字第 807 號解釋論工會加班同意權的違憲疑義，月旦法學雜誌，2022 年 3 月，第 322 期，第 132 頁。

⁹ 參見黃越欽，勞動法新論，翰蘆出版社，2015 年 9 月 5 版，第 322 頁。

¹⁰ 參見黃孟華，勞動基準法延長工時「同意」機制之研究，國立成功大學法律學系碩士論文，第 122 至 123 頁。

¹¹ 同前註 7，第 133 頁。

基法第 32 條第 2 項及第 24 條規定予以規範¹²，相較於以「工會同意」作為手段的系爭規定，反而更能達成保障勞工的立法目的。

(5)以系爭原因案件為例，上訴人的企業工會主要是由外勤業務員組成，而外勤業務員得自主決定是否、投入多少招攬保險業務的時間，並無延長工時工作的需求；反之，系爭原因案件的勞工均是內勤員工，應於正常工作時間上班，方有延長工時工作的可能與需求，則企業工會代替該等內勤員工決定是否延長工時的個別勞動條件，顯然欠缺代表性及正當性。況且上訴人所屬勞工有高達 99.7%之比例均明確表達同意延長工時，而企業工會背離多數員工的意願，致生系爭原因案件，實際上已形成「少數意見綁架多數意見」的不公平及不合理現象，因而不當限制了上訴人的營業自由，也影響上訴人的企業競爭力。

(6)此外，就系爭原因案件所形成「他決取代自決」的現象，學說見解¹³亦有認為立法者以工會的集體力量來管制勞工延長工時，可使不願意配合延長工時的勞工免於受到雇主的強勢壓力，同時管控延長工作的時間，以保障勞工之身心健康，立意甚好。然而，此項規定有可能造成「愛之適足以害之」的效果，亦即有需要或有意願延長工時的勞工，可能因為工會不同意雇主延長工時，而無法與雇主合法約定延長工時，因而失去賺取延長工時工資以養

¹² 勞基法第 32 條第 2 項規定：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；延長之工作時間，1 個月不得超過 46 小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 八小時。」第 24 條規定：「(第 1 項) 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 1 以上。二、再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上。三、依第 32 條第 4 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。(第 2 項) 雇主使勞工於第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上。」

¹³ 參見鄭津津，勞基法第 32 條第 1 項是否侵犯人民之工作權、契約自由權與集會結社權—評臺中高等行政法院 109 年度簡上字第 30 號判決，月旦裁判時報，2023 年 5 月，第 131 期，第 23 頁。

家活口的機會，甚至必須另尋其他兼職工作。況且工會依系爭規定行使勞工延長工時的同意權，不論工會同意或不同意，其所作成的決定都是工會單方面的決定，並非團體協約的一部分，故其效力不應凌駕於個別勞動契約之上¹⁴。系爭規定限制了勞工、雇主間的契約自由，而且並沒有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的必要，故應屬違憲的不當限制。

(7) 相關立法例，固然有由工會代表勞工與雇主就延長工時為協商的規定，例如前述日本勞動基準法第 36 條第 1 項規定，事業單位內有由過半數勞工所組成的工會者，由該工會代表與雇主以書面作成協定，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工的人代表之。該協定並依厚生勞動省令的規定向主管行政機關報備後，不受第 32 條至第 32 條之 5、第 40 條勞動時間、第 39 條休息日的限制，依據該協定得為延長勞動時間或休息日工作。然而系爭規定對於工會會員是否應具有過半數勞工的代表性，未加明定，則即使由占全體員工比率甚低的勞工所組成的工會，依系爭規定，就企業所屬全體勞工有關「延長工作時間」事項，享有獨占的同意權，否決其餘大多數勞工自由與雇主為「延長工作時間」約定的權利，也無法通過比例原則的檢驗¹⁵。

6. 從而，系爭規定以「工會同意」作為手段，並無法達到保障勞工及使勞工充分參與決定延長工時的立法目的，不符合「適當性原則」的要求，已抵觸憲法第 23 條比例原則，而侵害勞工、雇主受憲法第 15 條、第 22 條所保障的工作權、財產權及契約自由權。

¹⁴ 團體協約法第 19 條規定：「團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。」

¹⁵ 同前註 5，第 4 頁。

二、工會的延長工時同意權影響工會會員與非工會會員的權益，非工會會員卻無法透過工會選舉影響工會決策，系爭規定實施結果，致同一事業單位勞工因加入工會與否，有不合理的差別待遇，牴觸憲法第 7 條保障平等權的意旨，而侵害勞工、雇主受憲法第 15 條、第 22 條所保障的工作權、財產權及契約自由權：

- (一)司法院釋字第 479 號解釋理由書第 1 段揭示：「憲法第 14 條結社自由之規定，乃在使人民利用結社之形式以形成共同意志，追求共同理念，進而實現共同目標，為人民應享之基本權利。結社自由不僅保障人民得自由選定結社目的以集結成社、參與或不參與結社團體之組成與相關事務，並保障由個別人民集合而成之結社團體就其本身之形成、存續、命名及與結社相關活動之推展免於受不法之限制。……」可知，憲法不僅保障人民結社的自由，同時亦保障人民不結社的自由。
- (二)結社自由既然是人民的基本權，則人民自不得因未加入工會，而於法律上受到不利的差別待遇。此亦為國際勞工公約第 87 號公約第 2 條：「凡工人及雇主，無分軒輊，均應有權不經事前許可建立並僅依團體之規章參加經其自身選擇之團體。」、公民與政治權利國際公約第 22 條第 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。」、經濟社會文化權利國際公約第 8 條第 1 項第 1 款前段：「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」等國際公約所肯認。自工會法第 16 條、第 18 條及第 19 條規定觀之，倘非工會會員，並無工會會員代表、理事、監事的選舉權或被選舉權，對於工會運作，確實難有法律上可置喙的餘地。
- (三)系爭規定賦予企業工會決定該企業內的所有勞工得否延長工時的權利，非工會會員卻無法透過工會選舉影響工會決策，只要企業工會不同意勞工延長工時，個別勞工即無法與雇主合法約定延長工時；反之，如果工會同意勞工延長工時，未加入工會的個別勞工亦無法自主決定

不延長工時。對於未參加企業工會的勞工而言，其無法參與企業工會的運作與決策，若欲或不欲延長工時，均必須先加入企業工會，才能有機會參與工會決策，或於工會中表達意見以影響工會決策。系爭規定實施的結果，導致同一事業單位的勞工，將因為是否加入工會，而受有不利的差別待遇。而且是否加入工會，根本不是系爭規定所欲達到的公益目的，而欠缺合理或實質的關聯性，自不能作為合理化差別待遇的正當性基礎。因此，系爭規定不符合憲法第 7 條保障平等權的意旨，而侵害勞工、雇主受憲法第 15 條、第 22 條所保障的工作權、財產權及契約自由權。

(四) 尤其工會法第 14 條第 1 項前段規定：「代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。」而所謂「代表雇主行使管理權之主管人員」，是指廠場或事業單位的委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級的人員等¹⁶。可知，所謂代表雇主行使管理權的主管人員涵蓋範圍甚廣，其等依法不得加入工會，但大多數仍屬適用勞基法的勞工，其等如欲延長工作時間，應依系爭規定得到工會同意。系爭規定竟造成不得加入工會的勞工，既無法行使工會會員權利影響工會決策，工會卻得決定其等可否延長工時等有關勞動契約事項的荒謬現象，使其等欠缺任何正當化的合理基礎，受到比得加入工會影響工會決策的一般勞工更不利的差別待遇，致其等受憲法第 15 條、第 22 條所保障的工作權、財產權及契約自由權受到侵害。

三、系爭規定將工會會員與非工會會員均列入工會對於勞工得否延長工時同意權的範疇，變相強迫勞工加入企業工會¹⁷，限制勞工不結社的自由，牴觸憲法第 23 條比例原則，而侵害人民受憲法第 14 條保障的結社自由權：

憲法不僅保障人民結社的自由，同時亦保障人民不結社的自由（司法院

¹⁶ 行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號函釋參照。

¹⁷ 同前註 13，第 21 至 22 頁。

釋字第 479 號解釋參照)。系爭規定賦予企業工會決定該企業內的勞工得否延長工時的權利，只要企業工會同意或不同意勞工延長工時，個別勞工即無法與雇主合法約定延長工時。對於未參加企業工會的勞工而言，其無法參與企業工會的運作與決策，無論是想要或不要合法延長工時，都必須先加入企業工會，才能有機會參與工會決策，或於工會中表達意見以影響工會決策。亦即系爭規定雖無強制勞工加入企業工會的規範目的，但卻有可能變相地迫使欲延長工時的勞工加入企業工會，因而侵害了勞工不加入工會（不結社）的自由¹⁸。

四、系爭規定將工會同意的主體限定為「企業工會」，而排除產業工會、職業工會，也不符合憲法第 7 條保障平等權的意旨，而侵害人民受憲法第 14 條所保障的結社自由權：

(一)憲法不僅保障人民結社的自由，同時亦保障人民不結社的自由，已如前述。系爭原因案件的勞工應有加入工會與否的自由，並有自由選擇加入何種類型工會的自由。而工會法第 6 條第 1 項所規定的工會組織，有企業工會、產業工會及職業工會等 3 種；且工會法第 5 條規定有關工會的任務，並無區分工會組織而有所不同。換言之，企業工會、產業工會及職業工會，於工會法上的任務均屬相同。

(二)系爭規定所指工會，限定為企業工會¹⁹。然而，勞工既得自由選擇欲加入的工會，自應包含選擇加入不同組織工會的權利。因系爭規定排除產業工會、職業工會有關勞工延長工時同意權的行使，倘有勞工欲加入工會以促使工會行使系爭規定的同意權時，該勞工僅能加入企業工會，而無選擇加入產業工會、職業工會的餘地。此種對工會權限

¹⁸ 同前註 13，第 22 頁。

¹⁹ 依工會法第 6 條第 1 項規定：「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。」而系爭規定的用語為：「……如事業單位無工會者……」，可見系爭規定所謂「工會」，應是指「企業工會」而言。

的法律上限制，影響人民加入何種工會的考量，亦欠缺合理化差別待遇的正當性基礎，有違憲法第 7 條保障平等權的意旨，而侵害憲法所保障人民的結社自由權。

肆、綜上所述，聲請人依合理的確信，認為：(一)系爭規定使勞工須經工會同意後，始得延長工作時間，未考量勞工的個人意願、工作性質與需求、職涯規劃及家庭狀況，剝奪勞工從事正常工作時間以外的工作機會及獲取延長工時的工資，無法達成保護勞工的目的；同時也限制了雇主於正常工作時間以外的營業自由，已牴觸憲法第 23 條比例原則，而侵害人民受憲法第 15 條、第 22 條所保障的工作權、財產權及契約自由權。(二)工會的延長工時同意權影響工會會員與非工會會員的權益，非工會會員卻無法透過工會選舉影響工會決策，系爭規定實施結果，致同一事業單位勞工因加入工會與否，有不合理的差別待遇，牴觸憲法第 7 條保障平等權的意旨，而侵害勞工、雇主受憲法第 15 條、第 22 條所保障的工作權、財產權及契約自由權。(三)系爭規定將工會會員與非工會會員均列入工會對於勞工得否延長工時同意權的範疇，變相強迫勞工加入企業工會，限制勞工不結社的自由，牴觸憲法第 23 條比例原則，而侵害人民受憲法第 14 條保障的結社自由權。(四)系爭規定將工會同意的主體限定為「企業工會」，而排除產業工會、職業工會，也不符合憲法第 7 條保障平等權的意旨，而侵害人民受憲法第 14 條所保障的結社自由權。因此，聲請人裁定停止訴訟，並聲請鈞庭為宣告上開法規範違憲的判決。

伍、關係文件之名稱及件數

附件 1：臺北市政府勞動局 111 年 5 月 20 日北市勞動字第 11160044612 號函、111 年 5 月 20 日北市勞動字第 11160044611 號裁處書。

附件 2：本院 112 年度上字第 471 號裁定。

附件 3：林更盛著，從釋字第 807 號解釋論工會加班同意權的違憲疑義，
月旦法學雜誌，2022 年 3 月，第 322 期，第 131 至 133 頁。

附件 4：黃越欽著，勞動法新論，翰蘆出版，2015 年 9 月 5 版，第 322
頁。

附件 5：黃孟華著，勞動基準法延長工時「同意」機制之研究，國立成功
大學法律學系碩士論文，第 122 至 124 頁。

附件 6：鄭津津著，勞基法第 32 條第 1 項是否侵犯人民之工作權、契約
由權與集會結社權—評臺中高等行政法院 109 年度簡上字第 30
號判決，月旦裁判時報，2023 年 5 月，第 131 期，第 20 至 23
頁。

（以上均為影本）

此 致
憲 法 法 庭 公 鑒

中 華 民 國 1 1 4 年 1 月 8 日

聲請人 最高行政法院第一庭

審判長法官 胡 方 新

法官 蔡 如 琪

法官 李 玉 卿

法官 林 欣 蓉

法官 張 國 勳