



憲法訴訟 補充理由書(一)

案號：112 年度憲民字第 489 號、112 年度憲民字第 1111 號、113 年度憲民字第 217 號

聲 請 人 家福股份有限公司

法定代理人 羅智先

訴訟代理人 陳信翰律師

受 文 者 憲法法庭

設：臺北市中正區重慶南路一段 124 號

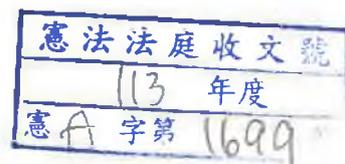
1 為大院憲法法庭 112 年度憲民字第 489 號、112 年度憲民字第 1111 號、113
2 年度憲民字第 217 號等案，謹提補充理由事

3 聲請人細繹臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會、全國金融工會聯
4 合總會、台北市產業總工會等之法庭之友意見書，認為該等意見書有諸多
5 違誤之處，謹指駁如後。

6 壹、綜觀該 3 工會之意見書，均無法合理解釋「何以系爭規定要求非工會
7 會員之勞工，其欲延長工作時間，須得工會同意」，甚至是刻意迴避
8 非工會會員勞工之議題：

9 一、需強調者，依勞動部統計數據(聲證 23)，全國企業工會會員僅有 61.6
10 萬人，占受僱勞工總人數 1,038 萬餘人，比例僅有約 5.9%；意即非
11 工會會員之勞工占比超過 94%。自不應迴避「何以系爭規定要求非
12 工會會員之勞工，其欲延長工作時間，須得工會同意」之議題。

13 二、國立中正大學勞工關係學系楊通軒教授即表示：「工會畢竟只是會
14 員的集合體及利益代言人，其本身是一個封閉性的公益團體，並不



1 負有對外為非會員同意或進行協商的權利義務，換言之，理論上，
2 非會員並不受工會的同意或團體協約的拘束。因此，勞基法第30條、
3 第30條之1、第32條第1項規定，要求非會員應接受工會所做成同
4 意的拘束，顯然未考慮到非會員的消極團結權的保護，理論上非會
5 員可以自行決定是否接受變形工時及延長工時，而不會遭受到不利
6 益。」(詳前呈聲證6)，楊通軒教授並表示：「勞基法中工會…對於
7 延長工作時間…同意權之行使…基於消極團結權之保障，解釋上應
8 以會員為限」、「以『全數由勞工自行組成、作成決議之工會組織』
9 為由，而將同意權效力及於非會員，顯然係一誤解。」(詳前呈聲證
10 7)

11 三、釋字第807號解釋理由第11段載：「女性勞工是否適於從事夜間工
12 作，往往有個人意願與條件之個別差異，究竟何種情形屬女性勞工
13 應受維護之權益，本難一概而論，未必適宜全由工會或勞資會議代
14 表代事業單位所有女性勞工而為決定。況各種事業單位之工會組成
15 結構與實際運作極為複雜多樣，工會成員之性別比例亦相當分歧，
16 其就雇主得否使女性勞工於夜間工作所為之決定，是否具有得以取
17 代個別女性勞工之意願而為同意或不同意之正當性，實非無疑。基
18 此，系爭規定以工會或勞資會議同意作為解除雇主不得使女性勞工
19 於夜間工作之管制之程序要件，此一手段與系爭規定目的之達成
20 間，亦難謂存有實質關聯。」

21 以延長工作時間而言，不同事業單位或同一事業單位不同職務，是
22 否有延長工作時間之需求，均難以一概而論，不同勞工彼此間亦有
23 個人意願與條件之差異，又各事業單位之工會組成結構及實際運作
24 複雜多樣，本不適宜全由工會或勞資會議以排除個別勞工意願之方

1 式決定【關鍵：勞工願意延長工作時間而工會不同意時，現行法即
2 禁止延長工作時間】，故勞動基準法第 32 條第 1 項規定之手段及目
3 的之達成間，即欠缺實質關聯。

4 四、應予敘明者，工會之所以有權力就會員之勞動權益、條件為任何決
5 定或協商，其正當性及代表性係基於該會員「加入工會」而來。

6 然而，非工會會員之勞工(遑論不能加入工會之勞工或被除名之勞工)
7 根本沒有「加入工會」，工會自始即無為非會員為勞動權益、條件
8 進行協商或決定之權力。

9 貳、因系爭規定就勞工可否延長工時，給予工會壟斷性的否決權，此種單
10 方性的否決權利，實難避免「非基於理性」的一律否決，以與系爭規
11 定相類之勞動基準法第 49 條第 1 項、第 30 條第 3 項規定為例：

12 一、以勞動基準法第 49 條第 1 項規定為例：

13 以釋字第 807 號解釋的聲請人中華航空股份有限公司的原因案件而
14 言，過往勞動基準法第 49 條第 1 項規定：「雇主不得使女工於午後
15 十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無
16 工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限」，
17 該公司之企業工會明知空服員之性別比例以女性居多，且國際線長
18 途航班必然會有夜間工作之情形，此種情形為女性空服員求職時所
19 知悉。然該工會在明知上揭情形下，仍拒絕同意女性勞工夜間工作，
20 導致勞政機關囿於勞動基準法第 49 條第 1 項規定對於中華航空股份
21 有限公司為裁罰，衍生釋字第 807 號解釋。

22 二、以勞動基準法第 30 條第 3 項規定為例：

1 (一) 因現行多數事業單位係配合政府行政機關辦公日曆表作業，然因
2 政府行政機關辦公日曆表偶爾會有配合連假而補行上班之情形，
3 導致補行上班該週，可能有連續上班 6 日之情形。故勞動部 106
4 年 3 月 13 日勞動條 3 字第 1060049558 號函(聲證 24)載：「為使
5 所有事業單位均得在符合勞動基準法規定之前提下，比照政府行
6 政機關辦公日曆表安排工時及例休假，使勞工有獲得連假之機
7 會，亦不致增加事業單位成本，本部業指定依政府行政機關辦公
8 日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定(即 8 週彈性
9 工時)之行業，允事業單位得採『一日換一日』之方式安排出勤。」

10 依上揭規定，事業單位如欲配合政府行政機關辦公日曆表進行連
11 假、補行上班，須依勞動基準法第 30 條第 3 項規定。以銀行業為
12 例，主管機關甚至會參照政府行政機關辦公日曆表，公告銀行業
13 休假日(反面解釋即辦公日)，詳聲證 25。

14 (二) 因勞動基準法第 30 條第 3 項規定：「第一項正常工作時間，雇主
15 經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八
16 週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八
17 小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。」，可見事業單位
18 如欲配合配合政府行政機關辦公日曆表進行連假、補行上班，仍
19 需工會同意。

20 以銀行業為例，主管機關已公告銀行業之辦公日，但如銀行業之
21 企業工會拒絕同意勞動基準法第 30 條第 3 項規定所示之 8 週變形
22 工時，則銀行業必然會擇一面臨「違反金融監督管理委員會公告
23 之辦公日」或「違反勞動基準法」的困境。法制上本應考慮當工

1 會非基於理性而拒絕同意勞動基準法事項之情形，而不應給予單
2 方片面之否決權。

3 (三) 以人壽保險業而言，其往往須配合銀行金融機構作業，甚至有些
4 金控體系，本難區分銀行、人壽而有不同辦公日期。然而，實務
5 上確實發生人壽保險公司之企業工會，刻意拒絕同意勞動基準法
6 第 30 條第 3 項規定所示之 8 週變形工時。此觀聲證 26 之勞動部
7 訴願決定書，該人壽保險公司即因企業工會拒絕同意八週變形工
8 時而遭裁罰 40 萬元。

9 (四) 因學校及多數事業單位，均參照政府行政機關辦公日曆表作息，
10 基於理性考量及勞工家庭、子女、親友之作息，企業工會實無拒
11 絕同意八週變形工時之理由，然而因勞動基準法片面賦予工會否
12 決權，就會導致工會非基於理性一律否決之情形。

13 參、就臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會法庭之友意見書(下稱南
14 山工會意見書)，指駁如後：

15 一、南山工會意見書雖承認系爭規定限制個別勞工無法以其個人地位決
16 定是否同意加班，惟其主張工會係行使類似德國法之廠場或企業共
17 同決定之權利等語，南山工會此部分主張應屬誤會：

18 (一) 依聲證 22 號林更盛教授所著論文：「縱在廣泛承認共同決定事項
19 的德國，在未得勞方同意時，德國法仍使雇主保有透過其他機關
20 (由中立第三人擔任主席的『協議委員會』)之議決，取代『勞
21 工代表會』同意的可能性。這意味著：在集體勞動法上，德國法
22 上的勞方同意權並未達到終局否決權的程度。」(聲證 22 號第 140
23 頁)、林更盛教授論文中敘明德國模式：「與本文議題最相接近的

1 是：『廠場組織法』第 87 條規定：對於工作時間的起訖、休息、
2 各個工作日的工作時數分配（第 1 項第 2 款）、暫時延長或縮短
3 工作時間（第 1 項第 3 款），『勞工代表會』有同意權（即所謂
4 的共同決定權，Mitbestimmungsrecht）。但應注意的是：(1)這以該
5 事項涉及到勞工集體因素為前提，並不包括單純地勞雇雙方的個
6 別約定。(2)得行使同意權『勞工代表會』的成員是由全體勞工所
7 票選，而非工會直接指派（已如前述）。又(3)第 87 條第 2 項規定；
8 雇主和『勞工代表會』雙方無法獲致協議時，該事項應另外交由
9 『協議委員會』（Einigungsstelle）議決之。『協議委員會』是由雇
10 方和『勞工代表會』推選同數額委員組成，並由雙方共同推選一
11 位中立者（unparteiisch）擔任『協議委員會』主席（第 76 條第 2 項
12 規定）。若雙方對於應推派之主席人選意見不一致時，應由勞動
13 法院決之（第 76 條第 3 項規定）。『協議委員會』應於討論後以
14 多數決（Stimmenmehrheit）作成決議。於第一輪投票時，主席不
15 得參與投票；但第一輪投票若無法達成多數決時，經再次討論該
16 議案後的第二輪投票時，主席得參與投票。」（前呈聲證 22 號第
17 137 頁）

18 (二) 由上可知，德國模式所謂共同決定權與工會本無關連，且德國模
19 式之勞工代表會成員，其正當性及代表性係透過全體勞工票選而
20 來。

21 (三) 就我國勞動基準法系爭規定而言，非工會會員對於工會之決定並
22 無影響力，然其是否得延長工作時間卻受限於工會之決定，顯然
23 與德國模式完全背道而馳。

1 二、南山工會意見書另認為系爭規定是賦予工會作為勞工自主形成勞動
2 條件之「集體性」管道等語，然而非工會會員並非工會團體之一員，
3 其未加入工會本身就是一種拒絕集體行動之選擇，更不應以所謂「集
4 體性」之主張，強制網綁非工會會員。

5 三、南山工會意見書載「系爭規定雖使個別未加入工會之勞工，不能於
6 事業單位內有工會時，繞過工會而自行與雇主達成延長工時之合
7 意，惟此實係立法者基於憲法社會國原則制訂強行規定保護勞動者
8 之必然，蓋個別勞工應無自行與雇主訂定低於勞動基準法最低條件
9 之自由」、「倘系爭規定…經本件憲法法庭判決違憲…企業工會運
10 作及集體實力，必將產生重大危害，更對我國平均工時過長之過勞
11 現象百害而無一利」等語，南山工會之主張，實係對勞動基準法及
12 我國法制之誤解：

13 (一) 勞動基準法除系爭規定外，尚有諸多規定限制勞工之工作時間，
14 諸如同法第 24 條第 1 項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延
15 長工作時間之工資，依下列標準加給…」(所謂以價制量)、第 32
16 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
17 間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過
18 四十六小時」(延長工時硬上限)、第 36 條第 3 項規定：「雇主使
19 勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作
20 時間總數。」、第 42 條規定：「勞工因健康或其他正當理由，不
21 能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。」、
22 第 77 條規定：「違反第 42 條…處六個月以下有期徒刑、拘役或
23 科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。」

1 意即，系爭規定縱使經憲法法庭宣告違憲，上揭勞動基準法對於
2 工時之限制及對勞工之保護，仍然存在。

3 (二) 南山工會主張平均工時較長、國內工會組織率過低之情形，均係
4 在系爭規定已實施超過 20 年的情況下，故南山工會之主張反而係
5 強調系爭規定所採取之手段無助於目的之達成而違反比例原則。

6 四、南山工會意見書載：「縱係於少數工會之決議與多數未入會之個別
7 勞工意願完全相反之場合，該等多屬(按：應為數之誤植)勞工仍均得
8 行使其憲法保障之勞動團結權，透過積極加入工會」，南山工會之
9 主張，實係對工會法及結社自由權之誤解：

10 (一) 工會法第 14 條第 1 項本文規定：「代表雇主行使管理權之主管人
11 員，不得加入該企業之工會。」、第 26 條第 1 項第 5 款規定：「下
12 列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：…會員之停權及除
13 名之規定。」

14 可見主管人員或被除名者，本無從加入工會，惟依系爭規定，彼
15 等可否延長工作時間仍須工會同意，更彰顯系爭規定之荒謬。

16 (二) 依釋字第 479 號解釋理由書：「結社自由不僅保障人民得自由選
17 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
18 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
19 續、命名及與結社相關活動之推展免於受不法之限制。」

20 可見不加入工會，本屬憲法保障結社自由權之內涵。依南山工會
21 意見書之意，系爭規定先限制未加入工會勞工之權利，再要求其
22 加入工會而於工會內表示意見等項，實屬典型的違反憲法保障結
23 社自由權。

1 肆、就全國金融工會聯合總會法庭之友意見書(下稱全金聯意見書)，指駁如
2 後：

3 一、全金聯意見書引用系爭規定立法理由：「企業內勞工工時制度形成
4 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，
5 協定妥適方案。」

6 然而未加入工會之勞工，本無影響工會決策之權利，工會亦無任何
7 代表該勞工協商之正當性，縱使工會有所謂與雇主協商，本質仍是
8 未受委任之第三者代表未加入工會勞工與雇主進行協商。系爭規定
9 本質即與其立法理由相矛盾。

10 二、全金聯意見書載：「本身職等、資源、能力等各項工作條件較優渥
11 之勞工縱然依其意願個別行使加班同意權並無受更不利之情形」等
12 語，可見系爭規定將「所有勞工」得否延長工作時間「一律」均須
13 取得工會同意之作法，顯然有違比例原則。

14 參照釋字第 807 號解釋理由第 11 段載：「女性勞工是否適於從事夜
15 間工作，往往有個人意願與條件之個別差異，究竟何種情形屬女性
16 勞工應受維護之權益，本難一概而論，未必適宜全由工會或勞資會
17 議代表代事業單位所有女性勞工而為決定…系爭規定以工會或勞資
18 會議同意作為解除雇主不得使女性勞工於夜間工作之管制之程序要
19 件，此一手段與系爭規定目的之達成間，亦難謂存有實質關聯。」，
20 依相同法理，系爭規定將所有勞工得否延長工作時間，一律要求工
21 會同意，其手段與系爭規定目的之達成間，欠缺實質關聯。

1 三、全金聯意見書主張：「系爭規定未就雇主或勞工財產權或締約自由
2 造成重大限制，又能達前述正當目的下，亦應認為合憲」等語，實
3 屬誤解：

4 (一) 違反系爭規定之效果為勞動基準法第 79 條第 1 項、第 4 項規定：

5 「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以
6 下罰鍰」、「有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、
7 違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。」

8 可見罰鍰上限分別為 100 萬、150 萬元。以我國絕大多數雇主均係
9 中小企業及微型企業，動輒上百萬元之罰鍰，全金聯意見書竟稱：
10 「未造成重大限制」，甚為離譜。

11 (二) 全金聯意見書另載：「勞基法之工會或勞資會議同意，本僅具有
12 免於受勞基法第 79 條處罰之免罰效果…如雇主於未徵得工會或勞
13 資會議同意下，仍使個別勞工同意加班，雙方自行約定仍具有私
14 法效果…即使雇主未能依系爭規定徵得工會或勞資會議同意卻仍
15 令勞工採取延長工時，個別勞工仍得請求延長工時工資不受影響」
16 等語，全金聯意見書顯然對於契約運作模式之理解不清。

17 將契約履行之額外負擔加諸於其中一方，本質上就會造成契約雙
18 方之影響。例如：A 國課予 B 國進口商品額外之關稅，雖係由 A
19 國進口商繳納該關稅(而非 B 國出口商)，但實質效果會導致 A 國
20 進口商不願與 B 國出口商繼續為契約行為。

21 全金聯意見書竟稱：「個別勞工仍得請求延長工時工資不受影響」
22 顯係對於契約運作模式理解不清。

1 四、全金聯該意見書雖稱系爭規定係「委由企業工會判斷延長工時是否
2 有礙勞工身心健康之公益上的判斷作為程序限制」，然而未加入工
3 會之勞工並無「委任」工會之舉，何以使工會越俎代庖？

4 況且，就工作時間而言，勞動基準法另有第 24 條第 1 項規定：「雇
5 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
6 給…」、第 32 條第 2 項規定：「前項雇主延長勞工之工作時間連同
7 正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月
8 不得超過四十六小時」(延長工時硬上限)、第 36 條第 3 項規定：「雇
9 主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工
10 作時間總數。」、第 42 條規定：「勞工因健康或其他正當理由，不
11 能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。」、第
12 77 條規定：「違反第 42 條…處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併
13 科新臺幣三十萬元以下罰金。」等規定，已有就勞工身心健康保護
14 之規定。

15 全金聯意見書通篇均無法合理解釋「未加入工會之勞工，為何其得
16 否延長工作時間，須受工會限制」。

17 伍、就台北市產業總工會法庭之友意見書(下稱北產總意見書)，指駁如後：

18 一、北產總意見書載：「從比較憲法觀察，系爭規定賦予企業工會共同
19 決定權，並無違憲」、「我國將強調對抗的同盟自由，與強調合作
20 而來自民主原則之共同決定權，同時交給企業工會，而必須限單一」
21 等語，益加證明系爭規定違憲：

22 (一) 北產總意見書稱以工會同盟之基本思維係對抗，員工代表會之基
23 本思維係合作參與，二者基本思維本屬衝突。

1 (二) 因雇主與勞工合意延長工作時間，本涉及事業單位之運作及勞工
2 爭取額外報酬之機會，根本不應將此類事項之決策交予以對抗為
3 基礎之工會決定，因系爭規定就勞工可否延長工時，給予工會壟
4 斷性的否決權，實難避免「非基於理性」的一律否決。最明顯的
5 例子就是前述航空業之企業工會拒絕同意女性空服員夜間工作、
6 金融業之企業工會拒絕同意依政府行政機關辦公日曆表作息。

7 (三) 系爭規定此種基本思維衝突之立法模式，其採取的手段顯然無助
8 於目的之達成，已屬違反比例原則而違憲。

9 二、北產總意見書載：「本於憲法社會國原則下的共同決定，我國立法
10 者本於立法形成自由，就系爭規定賦予企業工會共同決定權並無違
11 憲」等語，實屬誤會。由共同決定之角度觀察，更應認定系爭規定
12 違憲：

13 (一) 北產總意見書稱系爭規定類似歐洲員工代表會之內涵，本應考量
14 工會之代表性，包含工會會員占事業單位之比例、被代表之勞工
15 有無授權該工會等項。

16 (二) 然而因系爭規定並未區分工會同意之延長工時之主體是否為工會
17 會員，導致實務上工會會員極少，卻能否決絕大多數非工會會員
18 之勞工同意延長工作時間之契約自由權利。

19 以本件聲請人為例，過往臺灣桃園地方法院行政訴訟庭曾調查家
20 福股份有限公司工會人數，該判決即載：「原告(按：同本件聲請
21 人)…105 年 4 月間，全台員工人數為 1 萬 1,557 人。然現行家福
22 總公司工會僅有 40 名會員…是原告主張…參與原告(總公司)工

1 會之員工人數比例僅為 0.3%，進而主張原告（總公司）工會之參
2 與比率極低其代表性有疑義，並非全屬無稽。」（詳前呈聲證 5）

3 由上例可知，由 0.3% 勞工組成之企業工會，明顯欠缺代表性，然
4 依系爭規定之解釋，卻會造成由 0.3% 勞工組成之工會，不僅得決
5 定其會員得否延長工時，另一方面亦得決定其餘 99.7% 非工會會員
6 勞工得否延長工時之離譜現象。

7 (三) 占事業單位勞工絕大多數比例之非工會會員，既未加入工會，未
8 曾有任何授權工會協商之行為且無從影響工會決策，根本與所謂
9 「共同決定」相抵觸。

10 應認系爭規定採取的手段顯然無助於目的之達成，已屬違反比例
11 原則而違憲。

12 三、北產總意見書載：「立法者決定交付予企業工會，毋寧是一功能法
13 上的選擇，與組織法面向上之『必須勞工過半』，並無直接關聯，
14 不能以後者反推前者即屬違憲」、「日本勞動基準法第 36 條規定以
15 過半數勞工組織之工會與雇主締結書面協定…不能逕認我國系爭規
16 定與日本勞動基準法第 36 條規定不同，即謂有違憲情形」等語，均
17 不足採：

18 (一) 工會為法人，對於非工會會員而言，該工會充其量為與其無關之
19 第三人。

20 意即，第三人如欲代表任何人與雇主協商，必須有所謂委任授權
21 或具正當性、合理性之代表。

1 (二) 故德國法制之勞工代表會由「全體勞工票選」、日本法制由「過
2 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
3 書面協定」，正是上揭所謂委任授權、代表之正當性、合理性之
4 體現，此部分正是比例原則中衡量手段與目的間是否適當之部分。

5 (三) 然而，系爭規定並未考量企業工會會員所占事業單位勞工比例，
6 亦未考量非會員何以受企業工會決策限制。尤有甚者，依系爭規
7 定，即使事業單位之勞工超過 90%同意延長工時，如企業工會拒
8 絕同意，該企業工會仍具有壟斷性否決權，以僱用動輒上萬人之
9 事業單位而言，為何非工會會員的上萬名勞工，是否延長工作時
10 間，須由可能僅有 30 人的工會會員決定？益加證明系爭規定未考
11 量工會代表性之荒謬。

12 四、北產總意見書載：「系爭規定賦予企業工會共同決定權，並未侵害
13 雇主經營企業之營業自由」等語，並不足採：

14 (一) 因我國勞動基準法原則上適用所有勞雇關係，導致無論行業別之
15 巨大差異，均須適用同一法規。

16 (二) 為解決此一問題，故透過延長工作時間，就是因應上揭行業別差
17 異的方式之一。

18 (三) 如考量勞工延長工作時間之保護，現行勞動基準法已有第 24 條第
19 1 項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，
20 依下列標準加給…」(所謂以價制量)、第 32 條第 2 項規定：「前
21 項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十
22 二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時」(延長工
23 時硬上限)、第 36 條第 3 項規定：「雇主使勞工於休息日工作之時

1 間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。」、第 42 條
2 規定：「勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以
3 外之工作者，雇主不得強制其工作。」、第 77 條規定：「違反第
4 42 條…處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元
5 以下罰金。」

6 (四) 因勞動基準法適用所有勞雇關係，導致行業別差異之難以一體適
7 用，系爭規定剝奪雇主以延長工作時間作為調整行業別差異之方
8 式，已侵害雇主經營企業之營業自由。

9 五、北產總意見書載：「系爭規定，賦予企業工會共同決定權，並未侵
10 害未加入工會員工之工作權、財產權或職業自由」等語，實屬無據：

11 (一) 依勞動基準法第 32 條第 2 項規定：「前項雇主延長勞工之工作時
12 間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，
13 一個月不得超過四十六小時」

14 可見現行勞動基準法本容許一定空間，使勞雇合意，對雇主而言
15 增加受領勞務之時間、對勞工而言增加賺取報酬之時間。此部分
16 本屬契約自由保障之範疇。

17 (二) 因勞動基準法原則適用所有勞雇關係，不同行業別對於提供勞務
18 時間的意義並不相同，例如待命監視性質的夜間保全、全時提供
19 粗重勞務的工地工人，二者即有明顯差異。

20 故透過勞雇合意延長工作時間，本係勞動基準法因應產業別差異
21 之彈性方式。

1 (三) 勞工為獨立的權利主體，並非限制行為能力人，可以自己選擇、
2 決定何種方式對其有利，不應把勞工視為未成年人，找一個(家長/
3 工會)代替勞工為決定。遑論該勞工可能根本非工會會員。

4 退步言之，如該勞工選擇不加入工會，所代表的意義就是「不要」
5 工會介入其個人之勞動條件，更不應強制幫該勞工找一個(家長/
6 工會)代替勞工為決定。

7 (四) 如勞工基於經濟需求而欲透過延長工時賺取報酬，依現行法制就
8 勞工為 A 雇主提供勞務下班後，另為 B 雇主提供勞務，並無任何
9 限制。

10 反倒是勞工於 A 雇主提供勞務逾正常工作時間後，延長工作時間
11 而受有勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 3
12 項、第 42 條、第 77 條規定等保護。

13 在勞工已受有上揭勞動基準法之工時保障後，系爭規定卻反於該
14 勞工之意志，強加工會同意之限制，實已侵害該勞工受憲法保障
15 之工作權、財產權、契約自由等權利。

16 六、北產總意見書載：「個別勞工在勞動關係上通常處於弱勢地位，面
17 對雇主在企業職場上之加班要求，通常無協商能力，也無法爭取有
18 利的加班勞動環境、延長工時工資給付等有利之勞動條件」等語，
19 惟假設有勞工認為其協商能力不足，欲加入工會透過工會協商，本
20 屬其結社自由。

21 然而系爭規定之適用範圍包含未加入工會之勞工(例如：不得加入工
22 會者、遭除名者、不願加入工會者、無須透過工會協商者)，均一律
23 強制適用，系爭規定未考量有其他侵害較小之可能方式，例如：讓

1 全部員工以選舉方式選出其認同之勞資會議勞方代表；區分工會會
2 員與非工會會員之勞工，有不同之延長工作時間方式，藉以保障非
3 工會會員勞工之意願；基於結社自由，勞工得選擇不加入企業工會
4 而加入其他組織類型之工會(例如：產業工會或職業工會)，透過該工
5 會為彼等與事業單位協商、同意延長工作時間。

6 可見系爭規定確有違反比例原則。

7 七、北產總意見書轉載家福企業工會之意見，並不足採。聲請人遭受裁
8 罰之次數，主要有二，一是工會拒絕女性勞工夜間工作(釋字第 807
9 號解釋已宣告勞動基準法第 49 條第 1 項規定違憲)，二即為系爭規
10 定，因聲請人全台各地僱用人數甚多，本難避免偶有使勞工延長工
11 時之需求、個別勞工亦有延長工時賺取報酬之需，然家福工會按月、
12 按縣市提出檢舉，導致聲請人累積受裁罰之次數，此部分正是系爭
13 規定不合理、有違憲疑慮之處。

14 謹 狀

15 憲法法庭 公鑒

16 中 華 民 國 1 1 3 年 1 0 月 1 1 日

17 聲 請 人 家福股份有限公司

18 法定代理人 羅智先

19 訴訟代理人 陳信翰律師

20 供證明或釋明用之證據

編號	證據名稱或內容
聲證 23	行政院 113 年 3 月 29 日國情簡介-勞資關係與國際交流
聲證 24	勞動部 106 年 3 月 13 日勞動條 3 字第 1060049558 號函
聲證 25	金融監督管理委員會 112 年 9 月 19 日金管銀國字第 11202730541 號公告
聲證 26	勞動部 111 年 12 月 23 日勞動法訴字第 1110015182 號訴願決定書