

法庭之友意見書

案號 112年度憲民字第489號
(併案)112年度憲民字第1111號



法庭之友 姓名或名稱： 全國金融業工會聯合總會
(人民、機關或團體) (代表人：鍾馥吉)

住(居)所：

電話：

傳真：

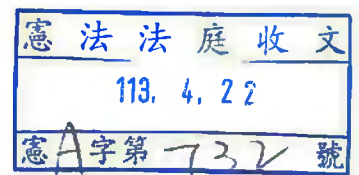
代理人 姓名： 蔡晴羽
事務所：

稱謂/職業：

電話：

傳真：

聲請人 家福股份有限公司



1 為人民提出法規範憲法審查及裁判憲法審查，提法庭之友意見事：

2 **應揭露事項**

3 一、 相關專業意見或資料之準備或提出，是否與當事人、關係人或
4 其代理人有分工或合作關係：否。

5 二、 相關專業意見或資料之準備或提出，是否受當事人、關係人或
6 其代理人之金錢報酬或資助及其金額或價值：否。

7 三、 其他提供金錢報酬或資助者之身分及其金額或價值：否。

8

9 **支持一方當事人之立場**

10 支持最高行政法院111年度上字第287號、112年度上字第109號、
11 第136號、第212號裁定、臺北高等行政法院111年度訴字第676號、第
12 677號、臺中高等行政法院110年度訴字第219號、高雄高等行政法院
13 111年度訴字第7號、111年度簡上字第41號判決、臺灣臺南地方法院
14 111年度簡字第31號行政訴訟判決（下合稱「系爭判決」），及所適用
15 之勞動基準法（下簡稱「勞基法」）第32條第1項規定（下稱「系爭規
16 定」），並無牴觸憲法第15條工作權及財產權、第22條契約自由、第14
17 條結社自由、第7條平等權及第23條等規定，應為合憲。

18

19 **摘要**

20 憲法第14條保障之結社自由保障勞工以工會形式形成共同意志；
21 且勞基法規定最低標準保障得以確保憲法第15條維護生存權；經由工
22 會或勞資會議對延長工時制度行使同意權，應符合憲法第22條健康權
23 要求國家落實保護義務形成法律制度之要求。從法庭之友訪談其工會
24 會員（參證1號至證4號）可知，我國並未嚴格實施強制入會制度，工
25 會為求存續，將積極提升集體勞動條件以爭取個別勞工認同入會，是
26 於行使系爭規定同意權時，亦會以提升集體勞動條件為依歸，即要求
27 雇主必須遵守延長工時相關法令規定及提高相關勞動條件方同意行使

1 同意權。雇主為徵得工會行使系爭規定之同意權，亦將積極於企業內
2 落實依法給付加班費、避免違法超時加班，或更積極與工會協商採取
3 優於勞基法保障之延長工時相關集體勞動條件，是系爭規定確實足以
4 達到保障憲法第14條保障之結社自由保障勞工以工會形式形成共同意
5 志並達成勞基法最低標準保障，以確保憲法第15條維護生存權及憲法
6 第22條保障健康權之重要目的，其手段與目的間，仍有其必要關聯性，
7 所影響至多為雇主違反系爭規定時將受行政裁罰之財產權些微限制，
8 不致過苛，無違比例原則。又無論德國與日本立法例，均支持以工會
9 同意作為管制延長工時之手段（參證5號至證6號），我國選擇以工會
10 或勞資會議同意作為管制雇主採取延長工時制度，以達保障勞工團結
11 權、生存權與健康權之目的，符合我國勞資關係脈絡，應屬合憲。

12

13 理由

14 一、 本件應著重於系爭規定得以確保勞工受憲法第14條保障之結社
15 自由、第15條保障之生存權及第22條保障之健康權：

16 （一） 憲法第14條保障之結社自由保障勞工以工會形式形成共同意志

17 按憲法法庭112年憲判字第7號判決理由第33段：「勞工組成工會
18 與勞工團結權行使與雇主協商及爭議之權利密不可分，屬國家
19 對勞工保護之義務之一環，同屬憲法第14條結社權保障之特別
20 型態。是勞工以組成工會形式，其所形成共同意志及結社自由，
21 屬憲法第14條結社權之保障範圍。」

22 （二） 勞基法最低標準保障得以確保憲法第15條維護生存權：

23 按司法院釋字第494號解釋理由書第1段：「勞動基準法依據憲法
24 維護人民生存權、工作權及改善勞工生活之意旨，以保障勞工
25 權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目的，而規定關
26 於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工
27 勞動條件之最低標準…確保所有勞工皆得受本法之保障，以貫

1 徹法律保護勞工權益之意旨。」

2 (三) 國家負保護義務形成法律制度符合憲法第22條健康權保障要求，
3 而司法院釋字承認工會或勞資會議對工時同意權得以達此要求：

4 1、 按司法院釋字第785號解釋理由書第9段：「人民之健康權，
5 為憲法第22條所保障之基本權利（本院釋字第753號及第
6 767號解釋參照）。憲法所保障之健康權，旨在保障人民生
7 理及心理機能之完整性，不受任意侵害，且國家對人民身
8 心健康亦負一定照顧義務。國家於涉及健康權之法律制度
9 形成上，負有最低限度之保護義務，於形成相關法律制度
10 時，應符合對相關人民健康權最低限度之保護要求。凡屬
11 涉及健康權之事項，其相關法制設計不符健康權最低限度
12 之保護要求者，即為憲法所不許。」

13 2、 次按，司法院釋字第807號解釋理由書第11段：「雇主對勞
14 工工作時間之指示而言，工會或勞資會議之同意程序，通
15 常固具有維護勞工權益之重要功能，避免弱勢之個別勞工
16 承受雇主不合理之工作指示而蒙受生命身體健康之危害。」

17 (四) 查系爭規定藉工會或勞資會議之同意程序，避免資方任意延長
18 勞工之工作時間，並降低勞資雙方權力地位不對等之窘境，使
19 勞工得行使其勞工團結權而得與雇主協商及爭議，確保勞工之
20 生存、工作及健康，係國家對勞工保護之義務之一環。故系爭
21 規定得以確保勞工受憲法第14條保障之結社自由、第15條保障
22 之生存權及第22條保障之健康權。

23 二、 本件關於前開基本權之比例原則之審查，應採合理審查標準：

24 (一) 憲法法庭承認勞基法設計應承認立法形成空間，採寬鬆審查：

25 按憲法法庭112年憲判字第16號判決理由第14段：「勞基法係國
26 家本於保護勞工權益之意旨，由立法者所形成各項勞動條件最
27 低標準之法律，而保護勞工最低勞動條件之內容及其保障方式

1 等之設計，因涉及社會環境、經濟結構、勞雇關係等複雜之政
2 策性問題，基於功能最適之考量，立法者有一定之形成空間…
3 系爭規定之立法目的如係為追求正當公共利益，且所採取之手
4 段與正當目的之達成間具合理關聯，即與憲法比例原則無違。」。

5 (二) 憲法法庭承認企業工會組成有較大立法形成空間可採合理審查：
6 按憲法法庭112年憲判字第7號判決理由第42段：「系爭規定一及
7 二直接涉及勞工籌組廠場企業工會之要件，其規範內容構成勞
8 工結社權之限制，應符合憲法第23條比例原則之要求。因企業
9 工會之組成方式，涉及勞雇利益及公共利益之權衡，立法者享
10 有較大自由形成空間，故比例原則之審查上應要求其目的具正
11 當性，且手段與目的間具備合理關聯。」

12 (三) 準此，勞基法係國家為履行保護勞工之國家義務，系爭規定乃
13 規範雇主應經特定程序方得延長工作時間，使勞工於正常工作
14 時間以外工作，亦為保障勞工之勞動權益不因勞資雙方之不平
15 等而有所減損，為勞工基本勞動條件之方式之一種。此既涉及
16 勞雇利益及公共利益之權衡，基於功能最適之考量，立法者應
17 享有較大之自由形成空間。是以，系爭規定及適用系爭規定之
18 系爭判決，應採寬鬆合理審查，即系爭規定之立法目的如係為
19 追求正當公共利益，且所採取之手段與正當目的之達成間具合
20 理關聯，即與憲法比例原則無違。

21 三、 本件無涉司法院釋字第807號解釋平等權爭議，毋須從嚴審查：

22 (一) 按司法院釋字第807號解釋理由第7段可見，係以「法規範如採
23 取性別之分類而形成差別待遇…本院即應採中度標準從嚴審查」，
24 並認該案以性別為分類標準而採中度標準從嚴審查。

25 (二) 然而，系爭規定無涉及採取性別之分類，是無從比照相同標準。

26 四、 系爭規定立法目的係為追求正當公共利益，所採取之手段與正
27 當目的之達成間具合理關聯，無違憲法第23條比例原則之意旨：

1 (一) 系爭規定之立法目的係為追求正當公共利益

2 查91年12月25修正公布之系爭規定，其立法理由謂：「一、企業
3 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
4 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
5 長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第一項雇主經工會或
6 勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同意，如事業單位無工
7 會者，經勞資會議同意後』。」由前開立法理由可知，系爭規定
8 係為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，亦
9 即系爭規定經由保障個別勞工組織工會或勞資會議行使延長工
10 時同意權方式，以集體力量與雇主協調合理、不致傷害勞工身
11 心健康之延長工時制度，具有保障憲法第22條勞工健康權及憲
12 法第14條結社自由保障之工會團結權及協商權之重要正當目的。

13 (二) 所採取之手段與正當目的達成間，具合理關聯，無違憲法第23
14 條比例原則之意旨

15 1、 系爭規定經由工會或勞資會議同意採取延長工時制度，得
16 確保雇主實施合法延長工時制度以換取工會或勞資會議同
17 意，具有保障個別勞工不因勞資力量差異而使其健康權、
18 工作權或生存權受侵害，該手段有其必要性，應屬合憲：

19 (1) 如前所述，系爭規定係藉由工會或勞資會議之同意
20 等集體力量與雇主協商，使勞工享有合理不至侵害
21 其身心健康之延長工時，乃具保障勞工健康權及結
22 社自由之正當目的。該手段實係考量個別勞工之力
23 量有限，難以對抗通常享有較多資源之資方，而被
24 雇主利用經濟優勢強迫個別勞工接受其不願接受，
25 且有害於其身心健康之延長工時之勞動條件或工作
26 規劃與安排。是以，立法者衡量前開勞資力量差距，
27 立法賦予工會延長工時之同意權，使勞工得以經由

1 工會或勞資會議集體之力量抗衡雇主，保護個別勞
2 工之權益，確有其必要性。

3 (2) 另一方面，個別勞工依其意願個別行使加班同意權，
4 未必能達到與集體協商相同之效果，例如本身職等、
5 資源、能力等各項工作條件較優渥之勞工縱然依其
6 意願個別行使加班同意權並無受更不利之情形，然
7 如由較弱勢之勞工行使，則個別行使加班同意權儼
8 然成為資方壓迫勞方之手段，而難以保障勞動權益。

9 (3) 甚且，系爭規定除保障集體勞動條件意思決定權，
10 及個別勞工之健康權以外，促使企業提升其經營效
11 率或雇用人數以避免延長工時必要，以免去需要取
12 得工會同意延長工時而耗費心力；或是以提升集體
13 勞動條件維持勞資和諧換取工會或勞資會議同意採
14 取延長工時制度，進而達到穩定勞資關係、促進勞
15 動條件平衡之目的，綜上觀察確實具有其手段確實
16 有其必要性。

17 2、是以，即令於司法院釋字第807號解釋做成後，司法實務
18 仍累積諸多判決爬梳上述立法背景而肯認系爭規定其手段
19 目的間必要性而仍應認為合憲：

20 例如，臺北高等行政法院 高等庭112年度訴字第166號判
21 決：「系爭規定乃立法者衡酌企業內勞工工時制度形成與
22 變更，攸關企業之競爭力與生產秩序，且經濟活動愈趨複
23 雜多樣，倘勞動條件及勞資關係模式過度僵化，將有礙於
24 經濟整體發展，惟為保障勞工生命安全與身體健康之基本
25 權益，避免經濟弱勢之勞工獨自面對及屈從於雇主所提出
26 之不利勞動條件，於利益衡量後，立法者選擇以勞雇雙方
27 共同協商之方式來決定得否延長工時。至於由何者代表勞

方，自前述立法脈絡可知，立法者顯然是考量勞工團結權受工會法保障，工會相較於勞資會議、勞工個人，當更具有與資方折衝之實力，且可避免雇主利用經濟上優勢地位，藉由不當手段左右個別勞工之自主意願，以弱化工會功能，瓦解勞工團結權，遂取不利於勞工之勞動條件，故刻意選擇由『工會』行使同意權及以『勞資會議同意』作為事業單位無工會時之備用方式，而不許雇主得經個別勞工之同意延長工時。由此可見，勞基法第32條第1項規定，實係立法者為保護處於經濟上弱勢地位之勞工，基於立法裁量自由，限制雇主不得以其與勞工個人所達成延長工時之合意，即得使勞工在正常工作時間以外延長工時工作，而課予其須經工會或勞資會議同意後，始得延長工時之行政法上義務。申言之，該規定保護之對象，不僅是個別之勞工，毋寧更在於維護勞工團結權及團體協商權所形成之勞工團體力量。亦即，藉由個別勞工參與工會或勞資會議行使同意權，使勞工得以立於對等地位與雇主協商合理勞動條件，實質充分參與延長工時之安排，維護自身權益，以達有效保障勞工權益之行政管制目的。」可資參照¹。

3、系爭規定未就雇主或勞工財產權或締約自由造成重大限制，又能達前述正當目的下，亦應認為合憲：

(1) 按違反系爭規定之法律效果為勞基法第79條第1項第1款規定即處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰及同法第79條第4項規定主管機關得依事業規模、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。」，涉及有限之財產利益，並未對雇主造成龐大之財產上損害；且該規定即使加重亦給予行政

¹ 其他採類似見解，例如臺北高等行政法院 111 年度訴字第 1446 號判決、高雄高等行政法院 高等庭 111 年度訴更一 字第 35 號判決、高雄高等行政法院110年度訴字第359號判決等。

1 機關斟酌事業規模、違反人數或違反情節，有相當
2 之裁量權限，而使裁罰不至過苛。

3 (2) 縱使雇主因未能依系爭規定徵得工會或勞資會議同
4 意，進而為避免違反系爭規定而拒絕個別勞工延長
5 工時，此亦僅係為保障勞工免於延長工時加班所致，
6 反之個別勞工因此無法取得正常工時以外之延長工
7 時之工資之影響僅係邊際、附帶之效果，且所涉之
8 財產利益亦屬有限，並不因此嚴重影響個別勞工之
9 財產權、工作權等基本權。

10 (3) 又從實務通說見解，勞基法之工會或勞資會議同意，
11 本僅具有免於受勞基法第79條處罰之免罰效果。雇
12 主即使徵得工會或勞資會議同意後，尚須取得個別
13 勞工同意方得使其延長工時。換言之，如雇主於未
14 徵得工會或勞資會議同意下，仍使個別勞工同意加
15 班，雙方自行約定仍具有私法效果，且雇主如未依
16 法給付延長工時工資，另違反勞基法第24條之規定
17 而另有違法。是即使雇主未能依系爭規定徵得工會
18 或勞資會議同意卻仍令勞工採取延長工時，個別勞
19 工仍得請求延長工時工資不受影響。

20 (4) 換言之，系爭規定係採雙重機制保障勞工權益，亦
21 即第一重保障要求雇主必須先徵得工會或勞資會議
22 同意實施延長工時制度外；另方面第二重保障要求
23 雇主仍應徵得個別勞工同意延長工時及給予延長工
24 時工資，否則均屬違法。換言之，系爭規定並未取
25 代個別勞工行使同意權，且即使於雇主未徵得工會
26 或勞資會議同意下，如個別勞工同意延長工時，其
27 結果亦僅為雇主遭行政裁罰，對個別勞工而言，仍

1 有權請求延長工時工資，是其最大影響仍為雇主之
2 財產權，對勞工本身財產權或契約自由，難認有重
3 大之限制。

4 五、由法庭之友就以下數個企業工會會員之訪談，就系爭規定實踐
5 可知，系爭規定確實有助於確保雇主遵守勞基法有關延長工時
6 制度相關規定，有助於保障勞工健康權及符合勞基法最低標準
7 要求，是其手段與其目的間具有必要性：

8 (一) 台北富邦銀行企業工會係以一年一期採發函方式行使系爭規定
9 同意權，就其訪談所稱：「本會每年綜合評估勞資關係合作程度
10 決定是否要繼續同意，公司忌憚於工會的同意權，就工會提出
11 合理勞動條件爭取，也會適度友善回應，以達勞資和諧的結果。
12 事實上，工會也經由集體協商取得諸多優於勞動基準法權利，
13 載於團體協約或直接修訂於工作規則或勞資會議中決議為之，
14 舉例如下：(1) 假日加班4小時內都以4小時論…」、「在100年前，
15 公司浮濫加班也不會依法給付加班費，100年間公司一個月加班
16 費總支出約100萬（員工約5700人），現在一個月加班費有到一
17 億六、一億七（員工近9000人），這是因為本會每年得以行使同
18 意權，若公司有違法濫用加班制度，例如：拒絕會員申請加班
19 費、違法超時加班等，本會得以以將拒絕行使同意權為手段，
20 來促使資方制度上改正其作為。」「本會認為每年行使同意權
21 的制衡機制，得以促使公司於內部落實合法的加班制度，對本
22 會勞工保障有正向的提升，若宣告違憲，可能又會回到個案檢
23 舉個案解決，無法就源解決問題。」（證1號）；而元大銀行受僱
24 人員企業工會則是經由團體協約直接約定同意權係每年行使，
25 有類似陳述以：「合併前元大銀行，據我們探訪所知，常有勞工
26 實際加班卻不能申請加班費之情況，但本會有前述每年行使同
27 意權之約定保障，公司違法情況有所改善，而本會過去接到會

1 員申訴陳情後，本會會去現場訪查並和當事人連絡包括蒐證辦
2 公室過下班時間沒有關燈等情，再經由勞資會議和私下拜會協
3 商和勞檢申訴要求銀行必須允許勞工申報加班和如實給付加班
4 費，並爭取原本以30分鐘為單位之加班申請現在可以以分鐘為
5 單位；先前有颱風銀行臨時要求行員配合來值勤，本會知悉後
6 就立刻跟權責主管反映要求必須通知工會。」(證2號)，亦即在
7 工會採取每年行使系爭規定同意權後，雇主因忌憚工會行使同
8 意權，反而更積極落實給付加班費、避免違法超時加班、更同
9 意採取優於勞基法之假日延長工時低於四小時仍以四小時計或
10 得以分鐘為單位申請加班費之集體勞動條件，以確保工會同意
11 行使系爭規定之同意權。換言之，如無系爭規定之保障，雇主
12 自可能針對較無力或不敢反抗之基層勞工以違法方式徵得其同
13 意延長工時。

14 (二) 反之，渣打銀行企業工會則是於團體協約換約協商時提出希望
15 每年重新行使同意權，而其理由即：「因為本公司目前之出勤系
16 統，加班只能事前申請核准，上下班出勤系統是由勞工自行入
17 工輸入上、下班時間且一個月內主管都可以修改，如果勞工輸
18 入超過表定下班時間，系統要求須填具理由，若勞工未事先申
19 請加班，且取得核准，公司主管也不准勞工事後申請加班費，
20 只能被迫填寫私人原因，不然主管也會來關切、明示暗示修改
21 留滯公司理由。就本會的觀點，公司其實利用上述方式使勞工
22 即使基於事實上之業務需要而配合加班，也會被公司以未事先
23 申請加班等理由，拒絕依法給付加班費；勞工礙於主管關切，
24 也會不得被迫不實填寫下班時間或不實填載是為了私事滯留
25 公司。本會此次才希望透過換約協商取得每年同意權，藉此來
26 促使資方能遵守相關法令，甚至藉此扭轉工會協商地步，能與
27 資方更趨地位平等。」(證3號)更足徵系爭規定藉由使工會行

使同意權，應足使雇主在人事管理上更符合勞基法有關延長工時制度相關要求，是其手段與目的具有必要性。

六、我國工會法制度設計保障勞工加入企業工會然無罰則，工會為求存續，本以提升集體勞動條件為手段；而工會法設計亦能確保工會運行符合民主和法治原則。於此基礎下，系爭規定保障工會行使同意權，應足以達成保障勞工健康權等目的：

(一) 工會法就企業工會強制入會並無罰則，工會為求存續，本會以提升集體勞動條件為己任，以爭取會員自願入會：

1、按工會法第7條：「依前條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。」但該條並無罰則，是實務上解為訓示規定，一方面保障勞工得以加入企業工會之權利，另方面勞工如果無意加入，工會亦無強制手段使其加入。

2、是以要維繫工會生存，必須自行招募會員，工會必須積極努力地爭取會員認同加入，唯有爭取集體勞動條件提升，才能吸引勞工願意自願加入工會配合繳納會費，是以工會無論組織率多寡，原則都會積極爭取集體勞動條件提升。

(二) 而工會法對會員停權除名和會員重大權益事項決議，有正當程序保障，並可循司法救濟，是工會運行仍有其民主正當性，是工會得以確保集體勞工之意志：

為確保工會民主，工會法第26條第1項第5款、第11款：「會員之停權及除名之規定」、「與會員權利義務有關之重大事項」均須經會員大會或會員代表大會議決；且同條第3項亦保障：「會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳述意見之機會。」是以勞工在工會法已有保障參與企業工會及受停權或除名之正當程序保障。司法實務上，如工會會員遭停權或除名違反章程或法令規定，亦可爭執其無效，有司法救

1 濟機會。²而工會法第34條，決議如違反法令或章程規定，亦可
2 經由司法實務爭執無效，是工會運行仍應遵守法治原則。

3 (三) 換言之，工會法第7條固為訓示規定，但其宣示效果，代表個別
4 勞工如果有意願，應該就有權可以加入企業工會，工會法也規
5 定除名要經會員大會決議、本人表示意見等正當程序，如果工
6 會違法決議除名，尚可經由民事訴訟確認除名決議是否合法。
7 因此，工會法保障個別勞工選擇加入企業工會，受企業工會保
8 障之自由，企業工會在法律制度設計上自然有其代表性，制度
9 保障企業工會，也保障可以自由決定加入該企業工會的勞工。
10 於此基礎下，系爭規定保障工會行使同意權，於工會積極提升
11 集體勞動條件及須依遵守民主法治原則下，應足以達成保障勞
12 工生存權、健康權等目的。

13 七、或有論者認為如企業工會組織率未過半即不具代表性云云。然
14 而，工會組織率偏低實受我國勞資關係影響，即使工會組織率
15 未過半情況下，企業忌憚於工會行使同意權，本身即有助於確
16 保雇主遵守勞基法有關延長工時制度相關規定，有助於保障勞
17 工健康權及符合勞基法最低標準要求，是其手段與其目的間具
18 有必要性，此亦可參照法庭之友理事長訪談紀要（參證4號）：

19 (一) 承前所述，我國勞基法等相關制度，本以工會（如無工會則以

² 參看臺灣高等法院 109 年度上更一字第 36 號民事判決指出：「除名處分係將會員排斥於工會以外，如工會與事業間存有僅工會會員得享有特別利益之團體協約及其他關於工作條件之特別約定，或工會於所屬事業具有獨占性時，工會所為除名處分有顯著損害會員之財產上利益或影響工會會員憲法上結社自由之虞，即屬對會員之重大不利處分，則工會行使對會員之處罰權時，除應參照其行為之情節，具體嚴謹認定具備法令及章程所定之除名事由外，其處罰之選擇，亦應符合公共秩序及社會相當性之原則，始得謂其除名決議為適法有效（最高法院108年度台上字第2193號判決意旨參照）」，經最高法院 112 年度台上字第 1659 號民事判決維持確定並指出「按人民得選擇加入或不加入團體，此為憲法第14條所保障人民之結社自由。而工會設立目的在藉由會員（勞工）形成集體力量，向雇主爭取權利與利益，即強化勞工團結權，維護與提升勞工的勞動條件及經濟條件，以改善勞工生活。因而工會活動涉及勞動條件之協商、關涉勞工之工作權，具有公益性質，工會會員如有違反法令、章程或不遵守會員（會員代表）大會決議而致危害工會團結權情節重大者，工會得經會員（會員代表）大會決議，予以除名；惟除名處分同時係將勞工排除於團體之外，如恣意將會員除名，除恐掏空工會，反弱化勞工團結權，亦有過度侵害勞工加入工會所得享有之財產上利益，或憲法所保障結社自由之虞。故倘工會行使對會員之除名權，與其違反行為之情節輕重不具相當性而有違比例原則者，即難謂其除名決議為適法有效。」。

勞資會議)同意作為保障，於前述基礎下，個別勞工即使未必積極主動加入工會，於工會行使同意權時會斟酌雇主是否依勞基法給付加班費、未違法超時加班等因素，亦使雇主基於要確保工會同意而遵守相關法令規定則即使勞工未選擇加入工會，其實際上仍受工會保障。

(二) 法庭之友為全國性勞工組織，成立超過三十年歷史，在法庭之友輔導支持下的企業工會會員，仍有三分之一以企業工會會員組織率可能未過半，正是因為台灣勞資關係下，勞工或多服從權威、許多人擔心被標記、被秋後算帳、或覺得資方不會同意禁搭便車條款、工會爭取到所有權益就算不加入工會不繳納會費也可以兩露均霑的利己心態，自不能因為有個別勞工基於個人自身利益不願意加入工會，即因此否定其他勞工選擇加入企業工會而受其制度保障之效果。

八、論者或有以德國、日本立法例認為系爭規定違憲云云。然查，從留德學者劉士豪教授、留日學者張鑫隆教授之觀點，即令以德國、日本立法例與經驗，仍應認我國系爭規定有其正當性及手段必要性而合憲：

(一) 留德學者即銘傳大學法律學院劉士豪教授就工會作為事業單位加班協商主體之德國經驗，論以：「企業組織法第87條規定員工代表會於社會是項有真正共同決定權(Echte Mitbestimmungsrecht)，也就是這些事務，雇主一定必須與員工代表會協商，若是雇主不協商逕為社會事項的指示權則無效」換言之，德國立法例也肯認有關暫時減少或延長正常工作時間須經採取如員工代表會同意此類代表集體同意權行使之管制，以維護勞工權益。而其論以：「在德國，由於根據企業組織法第87條第1項本文，保留了立法及團體協約的優先權，經營協定不得違反前兩者的規定，因此德國的雇主和員工代表會於協商社

會事項（包含加班）前，通常會先評估它們適用的團體協約和法律，以釐清他們有多少空間可以協商。」（證5號）是以即令以德國立法例觀察，亦承認工會協商權及就工會團體協約之優先原則。則我國系爭規定以工會則應徵得工會同意，無工會應徵得勞資會議同意之立法制度，自應任何手段和目的合乎必要性。

6 (二) 留日學者即東華大學法律學系張鑫隆副教授則論以：「有論者舉日本勞動基準法第36條第1項之延長工時及假日工作之限制規定，質疑我國勞動基準法為何不以『過半數工會』作為工會行使同意權的條件？過半數勞工所組織之工會固然有更高的正當性，但是必須先了解日本集體勞動法的背景，在憲法第28條勞動基本權(團結、協商、爭議三權)的保障下，不容許有單一工會及強制入會之立法。因此，勞工可以選擇不同路線及主張之工會來代表其意思決定，也因此同一個企業下有可能形成複數的工會。此時立法者以過半數工會作為條件，是一種政策性的選擇，並非工會之公益性的要件，因為工會並非代替全體勞工決定是否同意延長工時，而是判斷勞工所從事工作的種類及延長工時和日數是否有影響其健康的風險。」、「總結而言，立法者是基於工會之公益性及集體勞動條件形成之目的，而以『工會同意』作為解除雇主與勞工約定延長工時之限制規定的要件，亦即委由企業工會判斷延長工時是否有礙勞工身心健康之公益上的判斷作為程序限制，至於選擇企業工會作為同意的主體是基於我國工會組織之特殊設計及發展，為立法形成的範疇，且對於勞雇雙方的契約自由及雇主之營業自由亦無過度的限制，該規定並不違反憲法比例原則。」（證6號），亦明確指出日本立法例係因應其制度設計上不容許單一入會及強制入會，然而其仍肯認以工會行使延長工時制度同意權，有助於經由工會判斷勞工所從事工作的種類及延長工時和日數是否有影響其健康的風險而

1 達成保障勞工健康權等目的，是仍無違憲法原則。

2 九、論者或以系爭規定僅賦予企業工會同意權而排除其他可能更具
3 有代表性產、職業工會而違憲云云。然系爭規定僅限企業工會
4 乃基於主管機關解釋而來，如採合憲性解釋認系爭規定應擴及
5 適用事業單位內勞工組織加入之產、職業工會，亦無不妥：

6 (一) 按系爭規定並未明文稱所稱「工會」僅限於「企業工會」，係按
7 勞基法主管機關即行政院勞工委員會100年11月25日勞動
8 2字第1000091838號函稱：「查勞動基準法第30條、第30條
9 之1、第32條及第49條等均有『雇主經工會同意，如【事業
10 單位】無工會者，．．．，。』之規定。上開所稱工會，係指
11 依工會法規定，結合同一事業單位之勞工所組織之企業工會」
12 即經由主管機關解釋將之限縮為企業工會方有適用。

13 (二) 然承前所述，系爭規定本身經由保障工會同意權，於雇主忌憚
14 於工會行使同意權，本身即有助於確保雇主遵守勞基法有關延
15 長工時制度相關規定，有助於保障勞工健康權及符合勞基法最
16 低標準要求，是其手段與其目的間具有必要性。是如依論者所
17 述，採合憲性解釋認系爭規定擴及適用事業單位內勞工已組織
18 加入之產、職業工會，亦無不妥。

19 十、申言之，台灣勞資關係下於企業內組織工會實屬不易，而100年
20 5月1日修正集體勞動三法施行後，工會組織率確實有所提升，
21 制度保障上包括工會行使同意權、勞資會議／職安委員會／福
22 委會推派、承認法定團體協約協商資格，都有助制度性保障工
23 會之協商實力。而勞基法系爭規定涉及延長工時之勞動條件特
24 定事項，明文以工會同意為優先，無工會時，始例外委由勞資
25 會議行之，除因勞工團結權為工會法所保障，較諸以多數決決
26 議的勞資會議，更有與資方談判之實力外，亦在於考量我國集
27 體勞動關係下，勞工自發組織企業工會仍有一定困難，避免雇

主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞工，降低勞工自主性後，各個擊破，達到不利勞工之勞動條件。是以我國立法制度保障工會，在現況上有助於達成提升集體勞動條件之效果。如果本次系爭規定宣告違憲，則上述制度都可能有違憲疑慮，若終局使全部工會失去這些制度保障，要期待台灣勞工均能自主組成具體過半代表性之工會，難度非常高，最終勞工恐被分化到個別勞工，均僅能靠個別勞資爭議自行個別爭取自己權利，不僅無法促進集體勞動條件之提升，也無助集體勞資關係和諧與穩定，懇請 憲法法庭明鑑。

附屬文件之名稱及其件數

文件編號	文件名稱或內容	頁次
證1號	法庭之友會員工會即台北富邦銀行企業工會訪談紀要(含訪談同意書、附件1至附件3)。	P1-22
證2號	法庭之友會員工會即元大銀行受僱人員企業工會訪談紀要(含訪談同意書、附件1至附件2)。	P23-36
證3號	法庭之友會員工會即渣打銀行企業工會訪談紀要(含訪談同意書、附件1至附件3)。	P37-52
證4號	法庭之友之理事長訪談紀要(含訪談同意書)。	P53-58
證5號	留德學者銘傳大學法律學院劉士豪教授意見書。	P59-66
證6號	留日學者東華大學法律學系張鑫隆副教授意見書。	P67-72

此 致

憲法法庭 公鑒

中 華 民 國 1 1 3 年 4 月 2 2 日

具狀人 全國金融業工業聯合總會

(代表人：鍾馥吉)

撰狀人 蔡晴羽律師

