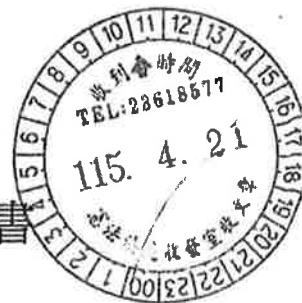




臺北高等行政法院聲請法規範憲法審查聲請書

聲請人 臺北高等行政法院地方行政訴訟庭第三庭

上列聲請人審理本院 113 年度地訴字第 273 號勞動基準法事件(下稱系爭原因案件)，對應適用之法律位階法規範，依合理確信，認有牴觸憲法，且對裁判結果有直接影響，依憲法訴訟法第 55 條規定，聲請法規範憲法審查如下：

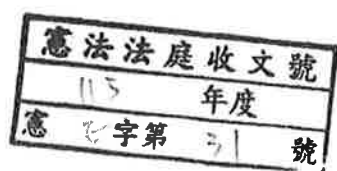
壹、應受判決事項之聲明：

勞動基準法第 32 條第 1 項規定，在工會代表性不足、未有協商機制之情形下，同有其適用，於此範圍內，抵觸憲法第 15 條、第 22 條、第 23 條、第 153 條、第 154 條規定，應受違憲宣告，並自判決宣示或公告之日起失效。

貳、應受審查法律位階法規範違憲之情形及在裁判上適用之必要性：

一、案情概要

(一) 聲請人審理系爭原因案件，原告家福股份有限公司(下稱原告家福公司)經被告新竹縣政府認原告家福公司竹北分公司(即竹北店，下稱竹北分公司)有勞工延長工時(勞工陳彥良民國 112 年 8 月份加班時數 28 小時、9 月份 29 小時、10 月份 45.5 小時、11 月份 32 小時；勞工蔡志邦 112 年 8 月份加班時數 12.5 小時、9 月份 1 小時；勞工張智育 112 年 8 月份加班時數 5 小時、9 月份 2.5 小時)，且原告家福公司已成立工會，其未經工會同意延長工時，違反勞動基準法(下稱勞基法)第 32



條第 1 項規定（下稱系爭規定），依勞基法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 113 年 4 月 10 日府勞資字第 1130014688 號處分書（下稱原處分，附件 1）裁處原告家福公司新臺幣（下同）5 萬元，公布受處分人名稱、負責人姓名、處分期日、違法條文及罰鍰金額並限期於文到 15 日內改善。

（二）經查，原告家福公司於公司總人數為 11,715 人，竹北分公司為 127 人（附件 2，原告家福公司於 114 年 7 月 18 日提出，此為保密文件，僅供訴訟使用）。而家福股份有限公司工會（下稱家福工會）113 年會員為 38 人（附件 3），曾參與家福工會之竹北分公司勞工有 4 位，均已退休或離職（附件 4）；且家福工會在 113 年前未同意原告家福公司依系爭規定延長工時，該決議係家福工會於 105 年 4 月 20 日召開會員大會所做決議，該次會議應出席人數為 39 人，實際出席 21 人，委託 4 人（附件 5）。而原告家福公司提出竹北分公司 112 年 6 月、10 月、12 月勞資會議紀錄，決議公司有使勞工在正常工作時間以外工作之必要時，經員工同意得延長工時（附件 6）。此外，原告家福公司與勞工陳彥良、蔡志邦、張智育之合約記載同意公司依業務需要加班（附件 7，另原處分所載各該勞工加班時數未超過勞基法第 32 條第 2 項工作時數規定）。

二、 裁判上適用之必要性及違憲所涉憲法條文及憲法上權利

系爭規定在工會代表性不足、未有協商機制之情形，於雇主有使勞工延長工時之必要時，應經工會同意，本院認與系爭規定使勞工透過工會參與延長工時之安排，提升勞工地位、改善勞工生活，協調勞資關係，促進勞資合作之意旨（詳如後述）未

合，抵觸憲法第 15 條、第 22 條、第 23 條、第 153 條、第 154 條規定。系爭規定為系爭原因案件所應適用之法律規範，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，故系爭規定上開違憲之情形，對系爭原因案件裁判結果自有直接影響，而屬系爭原因案件訴訟之先決問題。爰依憲法訴訟法第 55 條規定，就系爭規定聲請憲法法庭為違憲之宣告。

參、聲請判決之理由及客觀上形成確信其違憲之法律見解：

以下首先為系爭規定及其立法目的，其次為本件所涉憲法條文及憲法上權利之相關闡述，再者檢視系爭規定目的正當性、適合性原則、必要性原則，並認系爭規定與適合性原則、必要性原則未合，最後為系爭規定不能為目的性限縮解釋，分述如下：

一、系爭規定及其立法目的

- (一) 勞基法第 32 條第 1、2 項規定：「(第 1 項) 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。(第 2 項) 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，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，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」，立法理由載明：「(73 年 7 月 30 日) 於『工廠法』第十條原定，天災、事變、季節之原因外，增列換班、準備、補充性工作，亦得延長工作時間，以資因應。

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一日不超過三小時，女工延長工作時間一日不超過二小時。」、「(91 年 12 月 25 日)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，乃將第一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』。」。可見系爭規定係考量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，勞工應充分參與延長工時之安排。另為顧及勞工健康，於勞基法第 32 條第 2 項並定有延長工時時間限制。

- (二) 又參以勞基法第 1 條第 1 項規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」，及系爭規定中「工會」、「勞資會議」所據之工會法第 1 條規定：「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。」；勞基法第 83 條規定：「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。」(主管機關並據以訂定勞資會議實施辦法)，系爭規定應係藉由工會、勞資會議使勞工參與延長工時之安排，提升勞工地位，改善勞工生活，協調勞資關係，促進勞資合作，促進社會與經濟發展。

二、 本件所涉憲法條文及憲法上權利之相關闡述。

(一) 所涉憲法條文及憲法上權利：

1. 按憲法第 23 條規定：「以上各條列舉之自由權利，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。」，據此，以法律限制人民自由權利，須符合憲法第 23 條所定正當目的（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），所採取之手段必須可以達到目的（適合性原則）、數相同有效達成目的之手段所選擇之手段對人民造成侵害最小（必要性原則），及所追求之公益應大於所用手段對人民造成之損害（權益相當性、狹義比例原則）。
2. 司法院釋字第 578 號解釋：「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，憲法第一百五十三條第一項定有明文，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。」。
3. 司法院釋字第 809 號解釋：「憲法第 15 條規定人民之工作權應予保障，人民有從事工作、選擇及執行職業之自由（本院釋字第 404 號、第 510 號、第 612 號及第 637 號解釋參照）。按對職業自由之限制，因其限制內容之差異，在憲法上有寬嚴不同之容許標準。關於從事工作之方法、時間、地點、內容等執行職業自由之限制，立法者如係為追求公共利益，所採限制手段與目的之達成間有合理關聯，即符合比例原則之要求，而與憲法第 15 條保障人民執行職業自由之意旨無違（本院釋字第 802 號及第 806 號解釋參照）。」。司法院釋字第 716 號解釋：「憲法第十五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，例如對其商品之生產、交易或處分均得自由為之（本院釋字第五一四號、第六〇六號解釋參照）。又契約自由為個人自主發展與實現自我之重要機制，為憲法第十五條財產權及第二十二條所保障之權利，使契約當事人得自由決定其締約方式、內容及對象，以確保與他人交易商品或交換其他生活資源之自由（本院釋字第五七六號、第五八〇號解釋意旨參照）。國家對人民上開自由權利之限制，均應符合憲法第二十三條之比例原則。」。

4. 另憲法第 154 條規定：「勞資雙方應本協調合作原則，發展生產事業。勞資糾紛之調解與仲裁，以法律定之。」。

（二）系爭規定在事業單位有工會時，以工會同意為要件，雇主始得延長工作時間之規定，係國家為實現憲法第 153 條第 1 項、第 154 條之基本國策所制訂之法律，該規定限制雇主及勞工憲法第 15 條之工作權（從事營業時間之自由、工作時間之自由）、憲法第 22 條契約締結內容之自由¹。

三、系爭規定違反比例原則。

以下分別就系爭規定目的正當性、適合性、必要性檢視；其中適合性部分，就系爭規定所定「工會」依工會法所定工會組織、會議規定運作，認與適合性原則不符；又必要性部分，

¹ 又雇主倘違反系爭規定，主管機關依勞基法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定裁處罰鍰，依規定公布受處分人名稱、負責人姓名、處分期日、違法條文及罰鍰金額並限期於文到 15 日內改善，亦限制人民之財產權、名譽權、行為自由。

對照「工會」於團體協約法之相關規定，及勞資會議相關規定，認與必要性原則未合，分述如下。

(一) 有關目的正當性：

系爭規定規定考量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，勞工應充分參與延長工時之安排，使勞工透過工會、勞資會議參與延長工時之安排，提升勞工地位、改善勞工生活，協調勞資關係，促進勞資合作，促進社會與經濟發展，其目的核屬正當。

(二) 有關適合性原則：

以下先確認系爭規定所指「工會」屬工會法所定何種工會組織，其次檢視該工會如何依工會法會議規定運作，並認與適合性原則不符：

1. 系爭規定：「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。」，勞基法第 2 條第 5 款規定：「本法用詞，定義如下：...五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」，又工會法第 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二款及第三款之工會：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。」，則系爭規定既以事業單位認定工會之有無，參酌工會法第 6 條第 1 項第 1 款規定，所指工會應為工會法之企業工會，包括同一事業單位及其下廠場所組織之企業工會。

2. 又工會法第 2 條規定：「工會為法人。」；第 7 條規定：「依前條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。」；第 9 條第 1 項規定：「依本法第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限。」；第 16 條規定：「工會會員大會為工會之最高權力機關。但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職權。」；第 26 條第 1 項第 10 款規定：「下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：...十、集體勞動條件之維持或變更。」；第 27 條第 1 項本文規定：「工會會員大會或會員代表大會，應有會員或會員代表過半數出席，始得開會；非有出席會員或會員代表過半數同意，不得議決。但前條第一項第一款至第五款之事項，非有出席會員或會員代表三分之二以上同意，不得議決。」。據此，可見工會為法人，依工會法第 6 條第 1 項第 1 款組織之各企業工會以一個為限，且勞工應加入；集體勞動條件之維持或變更應經會員大會或會員代表大會之議決，應有會員或會員代表過半數出席，始得開會，非有出席會員或會員代表過半數同意，不得議決。

3. 然而：

- (1) 有關工會法第 7 條勞工應加入企業工會之規定，參酌司法院大法官釋字第 724 號解釋：「憲法第十四條結社自由規定，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、存續及與結社相關活動之推展，免受不法之限制（本院釋字第四七九號解釋參照）。」，及工會法第 4 條第 1 項規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」，可見是否加入及組織工會，屬勞工自我權利之主張，再者，違反工會法第 7 條規定並無法律效果，是工會法第 7 條應為訓示規定²（附件 8）。則以工會法第 27 條第 1 項「工會會員大會或會員代表大會，以會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表過半數同意」議決系爭規定是否同意延長工時之集體勞動條件，是否具代表性而使勞工充分參與，已有疑義。我國 114 年底全國勞工工會組織率 32.1%【全國勞工工會組織率(%) = 全體工會會員人數 ÷ 可組織工會人數 × 100。其中並非全為企業工會。附件 9】，而以 113、114 年數據，原告家福公司總人數為 11,715 人，家福工會會員為 38 人（附件 2、3），系爭原因案件家福工會不同意原告家福公司依系爭規定延長工時之決議，係家福工會於 105 年 4 月 20 日召開會員大會所做決議，該次會議應出席人數為 39 人，實際出席 21 人，委託 4 人（附件 5），難認已使勞工充分參與延長工時之安排。

（2）再者，依工會法會議之相關規定，並無工會需與雇主協商之程序³，且依工會法第 23 條規定⁴，工會會員大會或會員代表

² 邱羽凡（合著），集體勞動法，新學林（2021 年 4 月），第 87-88 頁。然團體協約法第 14 條有促使勞工入會之規定，維護積極團結權以落實勞動條件之保障。

³ 工會法第 35 條第 1 項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」，並於同法第 45 條定有罰責。然並無如團體協約法第 6 條第 1 項、第 32 條促使「勞」「資」雙方本於誠實信用原則協商之規定。

⁴ 工會法第 23 條規定：「（第 1 項）工會會員大會或會員代表大會，分定期會議及臨時會議二種，由理事長召集之。（第 2 項）定期會議，每年至少召開一次，至遲應於會議召開當日之十五日前，將會議通知送達會員或會員代表。（第 3 項）臨時會議，經理事會決議，或會員五分之一或會員

大會分定期及臨時會議，工會得臨時召開會員大會或會員代表大會，變更系爭規定是否同意延長工時之勞動條件，議決過程欠缺協商機制，與系爭規定協調勞資關係，促進勞資合作，促進社會與經濟發展之意旨未合。以系爭原因案件為例，家福工會於 113 年 7 月 15 日至 9 月 30 日同意延長工時，113 年 10 月 1 日至 12 月 31 日不同意延長工時，114 年 1 月 10 日至 5 月 31 日同意延長工時（附件 3）。

4. 據此，系爭規定所指「工會」為工會法第 6 條第 1 項第 1 款結合同一廠場、同一事業單位所組織之企業工會，且工會法第 7 條勞工應加入企業工會之規定，為訓示規定，則以我國現行企業工會參與情形（附件 9），及系爭原因案件 113、114 年之數據為例，原告家福公司總人數為 11,715 人，家福工會會員為 38 人（附件 2、3），依上開規定，僅需 11 人同意即可議決原告家福公司萬人以上是否延長工時之勞動條件，認企業工會依工會法第 27 條第 1 項就系爭規定是否同意延長工時為決議，並未能使勞工充分參與延長工時之安排。再者，依系爭規定及工會法相關規定，企業工會議決過程，並無需與雇主協商之機制，且企業工會依工會法第 23 條規定得臨時召開工會會員大會或會員代表大會，並決定系爭規定是否同意延長工時之勞動條件，並無促進勞資和諧及有利企業經營之相關機制。是認系爭規定並無助於系爭規定上開目的之達成，不符適合性原則。

（三）有關必要性原則：

以下分別就團體協約法工會就工時等勞動條件與雇主簽訂團

代表三分之一以上請求，或監事之請求，由理事長召集之，至遲應於會議召開當日之三日前，將會議通知送達會員或會員代表。但因緊急事故召集臨時會議，得於會議召開當日之一日前送達。」

體協約之相關規定，及勞資會議實施辦法有關勞資會議就勞動條件作成決議之相關規定，與系爭規定進行比較，並認系爭規定與必要性原則未合：

1. 有關團體協約法：

- (1) 憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決：「憲法第 153 條第 1 項復規定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。從事各種職業之勞動者，為改善勞動條件，增進其社會及經濟地位，得組織工會，以行使勞工所享有之團體協商及爭議等權利，乃現代法治國家普遍承認之勞工基本權利，亦屬憲法上開規定意旨之所在（司法院釋字第 373 號解釋參照），並為多項國際公約所承認（公民與政治權利國際公約第 22 條第 1 項、經濟社會文化權利國際公約第 8 條第 1 項、國際勞工組織第 87 號結社自由及組織權之保障公約第 2 條規定參照）。又勞工組成工會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，屬憲法第 14 條結社權之保障範圍。」，工會之法律，於兼顧社會秩序及公共利益前提下，應使勞工享有團體交涉及爭議等權利；工會得就工時等勞動條件與雇主協商，並締結團體協約，協議不成發生勞資間糾紛事件，則有調解、爭議行為等機制，以謀求解決。是團體協約法有關工會與雇主就工時等勞動條件協商、簽訂及其效力之規定，與系爭規定之差異，自得據以檢視系爭規定有關「工會同意」之手段對勞資基本權利侵害程度及其必要性。

(2) 團體協約法第 6 條第 1、2、3、5 項規定：「(第 1 項) 勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。(第 2 項) 勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。(第 3 項) 依前項所定有協商資格之勞方，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二分之一之產業工會。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二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，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二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。...(第 5 項) 勞資雙方進行團體協約之協商期間逾六個月，並經勞資爭議處理法之裁決認定有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之無正當理由拒絕協商者，直轄市或縣(市)主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。但勞資雙方另有約定者，不在此限。」；第 9 條第 1 項規定：「工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表三分之二以上之決議，或通知其全體會員，經四分之三以上會員以書面同意。」；第 12 條第 1 項第 1 款規定：；第 13 條規定：「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所

屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。」；第 17 條規定：「(第 1 項) 團體協約除另有約定者外，下列各款之雇主及勞工均為團體協約關係人，應遵守團體協約所約定之勞動條件：一、為團體協約當事人之雇主。二、屬於團體協約當事團體之雇主及勞工。三、團體協約簽訂後，加入團體協約當事團體之雇主及勞工。(第 2 項) 前項第三款之團體協約關係人，其關於勞動條件之規定，除該團體協約另有約定外，自取得團體協約關係人資格之日起適用之。」；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。」⁵。

- (3) 依上開團體協約法規定，團體協約得約定有關工時等勞動條件；有協商資格之勞方，於團體協約法第 6 條第 3 項第 2、3、4 款規定受僱於資方之勞工人數比例，參以團體協約法第 9 條第 1 項工會簽訂團體協約應「先經其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表三分之二以上之決議，或通知其全體會員，經四分之三以上會員以書面同意。」，可見立法者認協商之勞方應有一定比例之人數參與始具代表性。又團體協約法第 6 條第 3 項第 1 款之企業工會雖無受僱於資方勞工人數比例規定，然此

⁵ 團體協約法第 20 條第 1 項規定：「團體協約有約定第十二條第一項第一款及第二款以外之事項者，對於其事項不生前三條之效力。」。

應是因工會法第 7 條規定勞工應參加企業工會，然該規定為訓示規定，業如前述。再依照團體協約法第 13、17、19 條規定，團體協約對於非屬工會會員之勞工並不當然適用。此外，團體協約法第 6 條第 1、5 項規定勞資雙方應本誠實信用原則進行協商（勞資之一方違反者依團體協約法第 32 條裁罰⁶），倘協商期間逾 6 個月且經勞資爭議處理法裁決認定有同條第 1 項、第 2 項第 1、2 款規定之無正當理由拒絕協商者，主管機關考量資雙方利益及簽訂團體協約之可能性，得依職權交付仲裁。據此，於工會與資方就勞動條件簽立團體協約之情形，雙方應基於誠信原則協商，團體協約對於非工會會員並不當然有拘束力，在協商期間逾 6 個月且勞資無正當理由拒絕協商者，主管機關得依職權交付仲裁。系爭規定在企業工會代表性不足之情形得單方議決是否同意延長工時，適用受僱資方之所有勞工，其決議過程並無勞資協商程序或主管機關於一定要件下得職權交付客觀第三方仲裁之機制，則在工會代表性不足、未經勞資協商妥適方案之情形所為之議決，對雇主及勞工之工作權（從事營業時間之自由、工作時間之自由）、契約締結內容之自由之限制，應已逾越必要程度。

2. 有關勞資會議實施辦法（勞基法第 83 條授權訂定）：

- （1）勞資會議實施辦法第 2 條第 1 項規定：「事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其事業場所勞工人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之，其運作及勞資會議代表之選舉，準用本辦

⁶ 團體協約法第 32 條規定：「（第 1 項）勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。（第 2 項）勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。」。

法所定事業單位之相關規定。」⁷；第 3 條規定：「(第 1 項) 勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人。但事業單位人數在一百人以上者，各不得少於五人。(第 2 項) 勞資會議勞方代表得按事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡分配，並分別選舉之。」⁸；第 5 條第 2 項規定：「事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。二、事業單位自行辦理，其事業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉之。三、勞工有組織、加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會者，由該企業工會辦理，並由全體勞工直接選舉之。」；第 6 條第 1 項規定：「事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一。」⁹；第 12 條第 1、2 項規定：「(第 1 項) 勞資會議代表在會議中應克盡協調合作之精神，以加強勞雇關係，並保障勞工權益。(第 2 項) 勞資會議代表應本誠實信用原則，共同促進勞資會議

⁷ 勞資會議實施辦法第 2 條立法理由：「立法理由記載：『一、勞資會議實施辦法自民國七十四年五月十三日公告施行以來，歷經九十年十月二十九日及九十六年十二月十二日兩次修正，皆明文訂定事業單位之分支機構人數在三十人以上者，應分別舉辦勞資會議。本部歷年亦就分支機構解釋為『事業單位主營業處所外之固定處所從事業務者，未以具有獨立之人事、財務為必要。』惟現行勞動法令就分支機構之解釋多有不一，本次為統一勞動基準法施行細則及本辦法之相關法律用語，爰參考勞動基準法施行細則第四十條規定將第一項『分支機構』修正為『事業場所』，其定義並未變更，仍與本部歷年之解釋相同。二、又本於勞工參與之精神，鼓勵事業場所勞資雙方得因地制宜予以溝通，爰本辦法並未明確劃分事業場所之範圍及標準，以使勞資雙方得衡量所需，並透過產業民主之方式商議決定事業場所之範圍及標準，發揮勞資會議之功能。』」。

⁸ 勞資會議實施辦法第 3 條立法理由：「考量應給予事業單位更多彈性，依企業個別情形予以決定勞資會議勞方代表選舉是否有按事業場所、部門（係指事業單位營運處所之內部單位）或勞工工作性質（包含職業技能及工作性質，例如地勤或空服員）之人數多寡而分別選舉之需要。」

⁹ 勞資會議實施辦法第 6 條立法理由：「查勞資會議勞方代表係依本法規定由全體勞工選舉之。而工會之理、監事如經企業內部民主程序之選舉當選勞工代表，應尊重該企業內部勞工之多數決定，不應有限制當選比例之規範，爰刪除第一項之規定。」。

之順利進行，對於會議所必要之資料，應予提供。」；第 13 條第 1 項第 2 款第 2 目規定：「勞資會議之議事範圍如下：... 二、討論事項...（二）關於勞動條件事項。」；第 19 條第 1 項規定：「勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其決議應有出席代表四分之三以上之同意。」；第 22 條規定：「（第 1 項）勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。

（第 2 項）勞資雙方應本於誠實信用原則履行前項決議，有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會議復議。」。

- （2）依上開勞資會議實施辦法規定，勞動條件為勞資會議議事範圍；事業單位應舉辦勞資會議，其事業場所勞工人數在 30 人以上者，應分別舉辦勞資會議；勞資會議由勞資雙方同數代表組成，勞方代表得按事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡分配，並分別選舉之；勞資會議決議方式為：「勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其決議應有出席代表四分之三以上之同意。」。該規定本於勞工參與之精神，鼓勵事業場所勞資雙方得因地制宜予以溝通，使勞資雙方得衡量所需，透過產業民主之方式商議決定事業場所之範圍及標準，並依企業個別情形決定勞資會議勞方代表選舉是否按事業場所、部門（係指事業單位營運處所之內部單位）或勞工工作性質（包含職業技能及工作性質，例如地勤或空服員）之人數多寡而分別選舉；其決議由勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識，無法達成共識者，決議應有出席代表四分之三以上之同意，且勞資會議所為決議嗣後有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會議復議。相較之下，系爭規定由結合同

一事業單位、同一廠場組織之企業工會議決是否同意延長工時之勞動條件，在代表性不足、未經勞資協商妥適方案所為之議決，對雇主及勞工之工作權（從事營業時間之自由、工作時間之自由）、契約締結內容自由限制之手段，應已逾越必要程度。

3. 系爭規定於工會代表性不足、未經勞資協商妥適方案時，仍由工會單方決定是否同意延長工時，對雇主及勞工之工作權（從事營業時間之自由、工作時間之自由）、契約締結內容自由之限制，於此情形，應得以對人民侵害較小之方式（例如給予多數勞工參與之機會、勞資協商機制、主管機關轉介由公正第三方介入協商等），達到相同有效之目的，該規定在此範圍逾越必要程度，是認系爭規定與必要性原則未合。

四、系爭規定不能為目的性限縮解釋

- （一）按「基於法治國原則，以法律限制人民權利，其構成要件應符合法律明確性原則，使受規範者可能預見其行為之法律效果，以確保法律預先告知之功能，並使執法之準據明確，以保障規範目的之實現。依本院歷來解釋，法律規定所使用之概念，其意義依法條文義、立法目的及法體系整體關聯性，須為受規範者可得理解，且為其所得預見，並可經由司法審查加以確認，始與法律明確性原則無違（本院釋字第 432 號、第 521 號、第 594 號、第 617 號、第 623 號、第 636 號及第 690 號解釋參照）。」（司法院釋字第 777 號解釋參照）。

- （二）系爭規定於工會代表性不足、未經勞資協商妥適方案時，仍

由工會單方決定是否同意延長工時，對雇主及勞工之工作權、契約締結內容自由之限制，違反比例原則，業如前述。或有論者以為法院就系爭規定得於個案為目的性限縮解釋，然工會於何種情形具代表性、應經由何程度之協商，並無明確規定，又團體協約法第 6 條第 3 項第 2、3、4 款就協商資格之勞方工會雖有受僱於協商他方勞工人數逾一定比例之規定，然團體協約法之協商程序（團體協約法第 6 條第 1、2、5 項規定參照）、團體協約之效力（團體協約法第 13、17、19 條規定參照）與系爭規定均不相同，實難比負援引，且工會之代表性、協商程序，屬勞工團結權行使之重要事項，應有法律或法律明確之授權為依據（憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決意旨參照）。故立法者就系爭規定縱有意使工會同意時具有代表性、由勞資協商妥適方案，然如何具有代表性並由勞資協商妥適方案，並非受規範者所得預見，法院亦難以為目的性限縮解釋。

肆、綜上所述，聲請人依合理之確信，認為系爭規定未考量工會代表性、是否經勞資協商，在有企業工會之情形，一律由企業工會議決是否同意延長工時，與適合性原則有違，並逾越必要之程度，法院亦無從為目的性限縮解釋，是認系爭規定不符憲法第 23 條比例原則，與憲法第 15 條工作權、第 22 條契約締結內容自由保障、第 153 條勞工保護、第 154 條勞資關係協調合作之意旨有違¹⁰¹¹。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之判決。

¹⁰ 雇主違反系爭規定，主管機關應依勞基法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定處罰鍰，公布受處分人名稱、負責人姓名、處分期日、違法條文及罰鍰金額並限期改善。系爭規定既有上開違憲情形，主管機關據以裁罰，此部分亦與憲法第 15 條財產權、名譽權、第 22 條行為自由保障之意旨有違。

¹¹ 勞基法第 30 條第 2、3 項、第 30 條之 1 第 1 項、第 32 條第 2 項、第 34 條第 3 項、第 36 條第 5 項亦有「經工會同意」之規定，附此敘明。

伍、關係文件之名稱及件數：

附件 1，新竹縣政府 113 年 4 月 10 日府勞資字第 1130014688 號處分書

附件 2，家福公司及各分店人數

附件 3，家福工會 114 年 3 月 15 日家福工字第 1140315001 號函

附件 4，家福工會 114 年 5 月 26 日家福工字第 1140526001 號函

附件 5，家福工會 105 年 4 月 20 日會員大會會議紀錄

附件 6，竹北分公司 112 年第 2、3、4 次勞資會議紀錄

附件 7，原告家福公司與勞工陳彥良、蔡志邦、張智育合約。

附件 8，邱羽凡（合著），集體勞動法，新學林（2021 年 4 月），第 87-88 頁

此致

憲法法庭

公鑒

中 華 民 國 1 1 5 年 3 月 2 7 日

聲請人 臺北高等行政法院地方行政訴訟庭第三庭

法官 張瑜鳳

法官 陳彥霖

法官 林宜靜