

高雄高等行政法院高等行政訴訟庭第三庭 函

地 址：
傳 真：
股 別：
聯絡電話：

100203臺北市中正區重慶南路一段 124

號

受文者：憲法法庭

發文日期：

中華民國 115 年 8 月 28 日

發文字號：高行津紀義115簡上000022字第

1150002149 號

速別：

密等及解密條件：

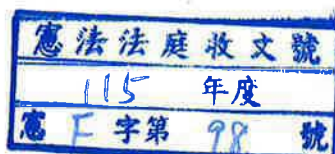
附件：如文

主旨：檢送本庭聲請法規範憲法審查聲請書乙紙，請查收。

說明：本院受理115年度簡上字第000022號上訴人康達盛通生活事業股份有限公司與被上訴人嘉義市政府間勞動基準法事件，對於應適用之法律位階，依合理之確信，認有牴觸憲法，且於該案件之裁判結果有直接影響，爰依憲法訴訟法第55條規定，聲請法規範審查。

正本：憲法法庭

副本：



高雄高等行政法院聲請法規範憲法審查聲請書

聲 請 人 高雄高等行政法院高等行政訴訟庭第三庭

上列聲請人因審理本院 115 年度簡上字第 22 號勞動基準法事件，對於應適用之法律位階法規範，依合理之確信，認有牴觸憲法之疑義，且於裁判結果有直接影響，爰依憲法訴訟法第 55 條規定，聲請法規範憲法審查如下：

壹、應受審判事項之聲明：

勞動基準法（下稱勞基法）第 32 條第 1 項規定牴觸憲法第 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之情形及在裁判上適用之必要性：

- 一、關於勞基法第 32 條第 1 項規定（下稱系爭規定）之合憲性，前經最高行政法院 112 年度上字第 471 號裁定停止訴訟，向鈞庭聲請法規範憲法審查（鈞庭 114 年度憲審字第 5 號），經併入鈞庭 112 年度憲民字第 489 號事件，目前經鈞庭受理並公開書狀在案，先予敘明。
- 二、本院見解與上開最高行政法院聲請書意旨相同，認為系爭規定違憲、在裁判上適用的必要性且於裁判結果有直接影響。聲請人審理本院 115 年度簡上字第 22 號勞基法事件（下稱系爭原因案件），上訴人康達盛通生活事業股份有限公司（原家福股份有限公司）前經被上訴人嘉義市政府於民國 113 年 12 月 24 日派員實施勞動檢查，查得上訴人未經企業工會同意使勞工延長工時，以違反勞基法第 32 條第 1 項規定（下稱系爭規定），而依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 2 項及嘉義市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準等規定，以

114 年 3 月 19 日府社勞字第 1141552893 號裁處書處上訴人新臺幣 8 萬元罰鍰。上訴人不服，循序提起行政訴訟，經本院地方行政訴訟庭 114 年度巡簡字第 21 號判決駁回，提起本件上訴。本件涉及被上訴人使勞工延長工作時間是否須經企業工會同意之爭議，於本案確有適用系爭規定之必要性，且該規定之合憲與否顯然對裁判結果有直接影響。因上開事件有法律位階法規範有違憲之情形及在裁判上適用之必要性，並對裁判結果顯然有直接影響。聲請人乃裁定停止訴訟程序，提出客觀上形成確信上開法律位階法規範為違憲理由及法律見解，並依憲法訴訟法第 55 條規定，聲請憲法法庭針對系爭規定進行法規範憲法審查。

三、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 條之平等原則、第 14 條之結社自由、第 15 條之工作權與財產權保障、第 22 條之契約自由，與第 23 條比例原則，請求宣告系爭規定違憲，並且立即失效。

參、客觀上形成確信法律為違憲之具體理由及聲請人所持之立場及法律見解：

一、系爭規定以工會同意取代個別勞工同意，過度限制勞雇雙方受憲法保障之工作權、財產權及契約自由，違反憲法第 23 條比例原則

(一)延長工時涉及勞工工作自主及生活資源之處分，並涉及雇主營業活動之安排，應受憲法第 15 條、第 22 條之保障

- 1、按契約自由為個人自主發展與實現自我之重要機制，並為私法自治之基礎。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，例如涉及財產處分之契約內容，應受憲法第 15 條財產權之保障；契約自由亦屬憲法第 22 條所保障之其他自由權利。司法院釋字第 576

號、第 602 號解釋可資參照。依前開解釋意旨，勞雇雙方就工作時間與對價給付所為之合意，本屬勞動契約之核心事項，本受憲法工作權、財產權及契約自由之保障。

2、次按，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，並得自由與他人為生活資源之交換；人民之工作權及財產權，亦受憲法第 15 條所保障。基於工作權之保障，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；基於財產權之保障，人民並有營業活動之自由，司法院釋字第 580 號解釋已有明示。勞工於正常工作時間以外，自願提供額外勞務，以換取相應之加成工資，實質上涉及勞工對其勞務提供時間及所得報酬之自主決定，原則上自應由勞雇雙方本於私法自治形成契約合意。

3、復按，憲法第 15 條所保障之工作權及財產權，亦涵蓋人民營業活動之自由，司法院釋字第 514 號、第 606 號、第 716 號解釋足資參照。雇主基於生產調配、臨時訂單或其他經營需要，如何安排工作時間，並與有意願配合之個別勞工約定延長工時，核屬營業活動之時間及方式安排，自應受憲法營業自由之保障。國家對財產權及營業自由之限制，亦應符合憲法第 23 條比例原則，司法院釋字第 719 號解釋意旨可資參照。

(二)系爭規定限制勞雇雙方受憲法保障之基本權利，應受憲法第 23 條比例原則之審查

1、按憲法第 153 條第 1 項規定，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。勞基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如何設計，立法者固有一定之形成空間，然其若因此對人民基本權利構成限制，仍應符合憲法比例原則之要求，司法院釋字第 578 號解釋文及理由書已有明示。由此可知，國家保護勞工

健康之目的固具正當性，然目的之正當性並不當然等同於手段之合憲性，相關限制仍應具備合理關聯，並符合必要性及衡量性之要求。

- 2、承前可知，個別勞工與雇主於正常工作時間以外，合意約定由勞工提供延長工時之勞務、雇主給付相應加成之工資，其性質係屬勞動契約之核心事項，應受憲法第 15 條工作權、財產權及第 22 條契約自由之保障。勞雇雙方就延長工時與工資對價給付之真摯合意，既涉及個人自主決定之基本權利內涵，原則上即應委諸契約當事人自行協議處分。國家縱基於保護勞工之公益目的予以限制，仍應檢驗其限制手段與目的間是否具有實質且合理之關聯，並有無侵害基本權較小之替代手段。

(三)系爭規定以工會代替個別勞工行使延長工時之同意權，欠缺相應之多數代表性及民主正當性

- 1、按工會係為促進勞工團結、提升勞工地位及改善勞工生活，由多數勞工依法自主結社之團體。基於憲法第 14 條結社自由之保障，工會就其存續、內部組織運作及對外活動，本應免受公權力之恣意干涉。工會受會員透過選舉產生之代表委託，協助會員形成維持或改善勞動條件之共同意志，並本於團體協商與爭議行為以締結團體協約，其運作自應符合憲法上民主正當性原則（司法院釋字第 793 號解釋意旨參照），並以謀求會員整體利益為依歸。是工會代表會員形成集體意志並與雇主進行協商，其正當性原則上即來自會員之結社及授權，並應具有相應之民主正當性。
- 2、依 99 年 6 月 23 日修正之工會法第 6 條第 1 項規定，企業工會係結合同一廠場、同一事業單位等範圍內勞工所組織之工會；同法第 7 條並規定，符合一定要件之勞工應加入企業工會。然企業工會之成立，並不以會員人數達事業單位全體勞工一定比例為要件，依工會法第 11 條規定，30 人即可組織企業工會。由此可見，企業工會縱

可能涵蓋事業單位內相當多數之勞工，其會員人數與事業單位全體勞工人數間，仍可能存在相當差距，企業工會是否具有足以代表全體受其決定影響勞工之多數代表性，即有進一步檢驗之必要。

- 3、然而，依系爭規定，企業工會對勞工延長工時之同意與否，具有決定性效力。企業工會雖非個別勞工與雇主間勞動契約之當事人，卻被賦予決定個別勞工是否得延長工時之權限，使工會之意思得凌駕於勞雇雙方基於契約自由所形成之合意。然而，系爭規定並未以企業工會具有足以代表受其決定所影響之勞工之多數代表性為前提。從而導致實務上極易發生「加入率極低之少數工會，得以片面代決企業內全體勞工之實體權益」，使不具相應代表性之工會意志，取代個別勞工及雇主之意思自主及契約合意。工會之制度功能，在於透過集體力量代表會員與雇主進行協商，以改善勞動條件及維護勞工權益。依工會法第5條第1款規定，工會之任務包括締結、修改或廢止團體協約；且團體協約法第6條第3項規定，對於具有團體協商資格之工會，亦設有會員人數逾雇主所僱勞工人數2分之1之實質代表性門檻。而依同法第9條、第13條及第17條規定與私法自治精神，工會雖享有簽訂團體協約之權，然因其依法不具備代表非會員之其他勞工之法定權限，其所簽約之協約效力，原則上自不得強行拘束非其會員勞工。由此可見，工會乃基於結社自治以集體力量代表會員與雇主協商，用以促進會員之勞動條件及福利。其代表之正當性，本應以其「會員」之意志形成為限，絕非當然取得凌駕於個別勞工與雇主之上的權限。

(四)延長工時具有高度個人差異性，以工會同意作為一般性要件，無法有效達成系爭規定之立法目的

- 1、勞工是否延長工作時間，以及在何種條件下提供延長之勞務，涉及其生理健康、家庭照護、經濟狀況及生涯規

劃等因素，具有高度個別差異。對部分勞工而言，延長工時可能增加身體負荷、影響家庭生活；對另部分勞工而言，延長工時所取得之加成工資，卻可能是維持本人及家庭生活的重要經濟來源。此等利益均屬個別勞工依自身生活條件所形成之真實需求，存在高度之個人差異性，尚難以透過單一集體意思予以概括決定。

2、參諸系爭規定於 73 年 7 月 30 日之立法理由：「……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 日修正之立法理由則為：「企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產不失序，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。」可見其立法目的在於保障勞工健康，以及使勞工充分參與延長工時之安排。

3、然延長工時是否符合個別勞工之利益，本即因人而異；系爭規定卻將延長工時之終局決定權概括交由工會行使，甚至可能由不具相應代表性之工會，以其單方面意思否定個別勞工與雇主間之真摯合意。系爭規定不僅未必能使個別勞工充分參與延長工時之安排，反而使個別勞工被排除於真正決定其是否提供延長勞務之程序之外。其所採取之手段與保障勞工健康及促進勞工參與延長工時安排之目的間，難認具有實質且合理之關聯。

(五)又勞基法本已設有多重勞工保護機制。依勞基法第 32 條第 2 項規定¹，對於每日及每月延長工作時間設有上限，以客觀限制勞工可能承受之工時；另依同法第 42 條，勞工因健康或其他正當理由不能接受正常工作時

¹ 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 小時。」

間以外之工作者，雇主不得強制其工作²。前開規定分別從客觀工時總量上限及個別勞工拒絕權兩方面提供勞工工時保障。國家固得基於避免過勞及保護勞工健康之公益目的，對延長工作時間加以限制，然在已有工時上限及個別拒絕權等規範之情況下，若再進一步要求即使個別勞工自願、雇主亦有實際需要，仍須經工會同意，始得於法定工時上限內延長工作時間，則此一額外限制是否仍屬達成勞工保護目的所必要之手段，即有檢討之必要。

(六)系爭規定所造成之個人自主與集體決定衝突，利益衡量結果亦顯失均衡

- 1、系爭規定固係基於避免勞工受雇主壓力而被迫延長工時，並保障勞工身心健康之公益目的，然國家為保護勞工所建立之集體決定機制，仍不得因此完全排除個別勞工基於自身利益所為之自主決定。換言之，集體勞動權之保障固有其重要性，然其行使仍應以促進及保障個別勞工之權益為目的，尚不得反過來成為限制個別勞工工作自主及契約自由之手段。
- 2、如前所述，部分勞工可能因健康、家庭生活或休息需求而不願延長工時；另部分勞工則可能基於經濟需求、家庭生計或其他個人規劃而有意願延長工時。此等利益具有高度個別差異，實難以透過單一集體意思予以概括決定。然依系爭規定，即使個別勞工確有延長工時之意願，且雇主亦有營業上之實際需求，勞雇雙方仍須取得工會同意。工會如不同意，即足以阻卻勞雇雙方之契約合意發生合法效果。如此一來，原為避免勞工遭受雇主強制而設之集體保護機制，反可能否定個別勞工自願提供勞務之決定，使其喪失依自身需求取得工作機會及相應工資之可能。

² 勞基法第 42 條：「勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。」又同法第 77 條：「違反第 42 條.....規定者，處 6 個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 30 萬元以下罰金。」

- 3、尤有甚者，系爭規定並未以工會具有足以代表受其決定所影響之全體勞工之多數代表性為前提，即使工會會員僅占事業單位勞工之一部分，仍得以其不同意阻卻勞雇雙方就延長工時所為之合意。此種規範效果，實質上係使未必具有充分代表性之集體意思，凌駕於個別勞工及雇主雙方之意思自主之上。
- 4、準此，系爭規定所採取之「工會同意」機制，並非單純在勞工與雇主間進行利益調和，而係進一步使集體組織之意思得以排除個別勞工之自主決定。其結果不僅限制個別勞工之工作自主及財產利益，亦限制雇主之營業安排及契約形成自由。此種以概括性集體代決方式，犧牲個別勞工具體而真實之自主利益，與所欲追求之勞工保護目的間並不相當，已難認符合憲法第 23 條比例原則之衡量要求。
- 二、系爭規定以「是否加入工會」作為差別待遇之分類基準，致非工會會員承受無從參與之集體決定，牴觸憲法第 7 條平等權之保障，並侵害第 15 條工作權、財產權及第 22 條契約自由
- (一)按憲法第 7 條保障人民之平等權，旨在防止國家公權力對人民為無正當理由之差別待遇。立法者基於事物性質之差異，固非不得為合理之差別限制，然其所採取之差別分類標準，與其所欲達成之規範公益目的之間，必須具備實質且合理之實質關聯，始符合平等原則之要求（司法院釋字第 793 號解釋理由書意旨參照）。
- (二)次按「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……」為司法院釋字第 479 號解釋理由書所揭示。依此解釋意旨，憲法第 14 條保障人民之結社自由，不僅保障人民之積極結社自由，亦同等保

障人民選擇不加入、不參與特定團體之消極不結社自由。而國際勞工組織第 87 號公約第 2 條³、公民與政治權利國際公約第 22 條第 1 項⁴及經濟社會文化權利國際公約第 8 條第 1 項第 1 款⁵等國際人權公約亦明文肯認，勞工均享有自由組織及加入其所自願選擇工會之權利。由此可見，人民是否參加工會，純屬個人基本權利之自主意志選擇，則不得僅因人民選擇行使「不參加工會」之消極結社自由，而使其受到法律上之不利益。

(三)工會係由勞工基於結社自由所組成之團體，其制度功能在於透過集體力量代表會員與雇主進行協商，以改善勞動條件及促進勞工權益。企業工會依法原則上係以其會員之利益為基礎，透過內部民主程序形成集體意志；非工會會員既未加入該社團法人，自不具有該團體內部之社員資格，工會法第 16 條、第 18 條及第 19 條分別定有明文。非工會會員既未加入工會，無從參與工會之民主程序，自無從透過工會選舉或其他內部機制影響工會之決策。

(四)然而，系爭規定使企業工會之決定發生及於全體非會員勞工之法律效果。當個別非工會會員基於自身需求，自願與雇主約定延長工時，如企業工會不予同意，即喪失與雇主合法約定延長工時並取得加成工資之機會；反之，如工會同意延長工時，個別非工會會員是否願意提供延長勞務之自主決定亦受到該集體決定之影響。其結果導致非工會會員既未參與、亦無從影響工會內部民主程序，卻仍須承受工會決定對其工作時間及財產利益所生之法律效果。由此可見，勞工是否加入工會遂成為其是否

³ 國際勞工組織第 87 號公約第 2 條規定：「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。」

⁴ 公民與政治權利國際公約第 22 條第 1 項規定：「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。」

⁵ 經濟社會文化權利國際公約第 8 條第 1 項第 1 款規定：「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」

得參與、影響延長工時決策，以及是否須承受該決策結果之差別基礎。

(五)系爭規定以工會同意作為延長工時之要件，係基於避免勞工受雇主壓力而被迫延長工時、保障勞工健康及促進勞工參與等公益目的。然個別勞工是否加入工會，與其是否具有延長工時之意願、是否有避免過勞之必要，以及其健康、家庭生活或經濟狀況，本質上並無當然之關聯。系爭規定所欲達成者既為保障勞工健康及避免勞工遭受不當要求，其所採取之手段理應針對延長工時本身可能產生之健康風險或勞資權力不對等加以規範，而非因勞工是否加入工會而有所差別。此種差別待遇與保障勞工健康及促進勞工參與之目的間，難認具有實質且合理之關聯。

(六)尤其，依工會法第 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。」所謂代表雇主行使管理權之主管人員，其範圍包括事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門主管、副主管或相當層級人員等⁶。然此等人員其中有相當部分仍屬勞基法所稱之勞工，其延長工作時間同樣受勞基法工時規範之保障，並得依法取得延長工時之加成工資。而此等主管勞工既不得加入企業工會，即不可能透過工會民主程序對延長工時同意權之決策；然依系爭規定，其個別得否延長工時，卻仍須受企業工會同意與否之拘束。相較於得加入工會之一般勞工，該等主管勞工自始即被排除於該決策程序之外，卻仍須承受工會決定對其工作及財產利益所生之法律效果，更難認具有合理之正當化基礎。

(七)如前所述，系爭規定因勞工是否加入工會，使非工會會員及依法不得加入工會之主管勞工承受其無從參與之工會決策結果。此種差別待遇與保障勞工健康及促進勞

⁶ 行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號函釋。

工參與之立法目的間欠缺實質且合理之關聯，已非憲法第 7 條平等原則所容許之合理差別待遇，並侵害勞工及雇主受憲法第 15 條、第 22 條所保障之工作權、財產權及契約自由。

三、系爭規定將工會同意之法律效果擴及非會員勞工，實質形成變相強迫入會之效果，抵觸憲法第 23 條比例原則，侵害第 14 條所保障之消極結社自由

(一)按憲法第 14 條保障人民之結社自由，不僅保障人民成立、參與特定團體之積極結社自由，亦保障人民選擇不加入、不參與特定團體之消極結社自由，司法院釋字第 479 號、第 724 號解釋理由書可資參照。人民是否參加工會，既屬個人基於自主意志所為之自主選擇，國家自不得僅因人民選擇不參加工會，而使其在工作及財產利益上承受不利益之法律效果。

(二)然而，系爭規定將工會對延長工時之同意效力擴及全體勞工，包含未加入工會之非會員勞工。對於非工會會員而言，其既無工會內部之選舉、罷免及表決等會員權利，亦無從參與工會集體意志之形成。當個別非會員勞工基於自身經濟需求、家庭生計或其他個人規劃，而有意願延長工時，如工會不予同意，即無法僅依其與雇主間之合意實現延長工時之契約安排。因此，非會員勞工對於工會是否同意延長工時之決定，既無參與之權利，亦無從透過工會內部民主程序表達其意見。

(三)系爭規定雖非以強制勞工參加工會為其直接規範目的，然其將個別勞工是否得於法定工時上限內延長工作時間之契約安排，繫於工會之事前同意，使不參加工會之勞工在面對工會不同意之情形時，若欲參與或影響該決策，即必須先取得工會會員身分，從而產生「變相迫使原本不願入會之勞工不得被迫入會」之實質壓力。此種規範效果，已使人民是否加入工會之結社選擇與其個別勞動條件產生不當連結，侵害勞工不參與結社之自由。

(四) 是以，系爭規定將工會同意作為非會員勞工延長工時之法定要件，致使勞工為實現個別工作及財產利益而承受加入工會之實質效果，其所造成之消極結社自由限制，與保障勞工健康及促進勞工參與之公益目的間，難認具有實質且合理之關聯，且非侵害較小之必要手段。系爭規定使人民因選擇不參加工會而在工作及財產利益上承受不利益，已逾越憲法第 23 條比例原則所容許之限制程度，因而侵害憲法第 14 條所保障之消極結社自由。

四、系爭規定將同意主體限定為「企業工會」，而排除產業工會與職業工會，牴觸憲法第 7 條平等權保障，並侵害第 14 條所保障自由選擇工會類型之結社自由

(一)按工會法第 6 條第 1 項規定，工會組織類型分為企業工會、產業工會及職業工會三種。其中，企業工會係結合同一廠場或事業單位內之勞工所組織，產業工會及職業工會則分別以相關產業或職業技能之勞工為組織基礎。又同法第 5 條就工會之法定任務為一般性規定，並未因工會組織類型不同，而在其基本制度功能上為本質性區別。由此可見，三類工會雖在組織基礎及會員組成上有所不同，均係勞工基於結社自由所組織之團體，並具有團結勞工、改善勞動條件及維護會員權益之共同制度功能。

(二)又依系爭規定之用語為：「……如事業單位無工會者，經勞資會議同意後……」，其規範對象既係以「事業單位」為範圍，並以「事業單位有無工會」作為是否由勞資會議取代之判斷標準，參酌工會法第 6 條第 1 項所定三種工會之組織基礎，可知系爭規定所稱之「工會」，應係指結合同一事業單位勞工所組織之企業工會，而非泛指所有類型之工會。是以，依系爭規定之法律效果，延長工時之同意權僅得由企業工會行使，產業工會及職業工會則不具有相同之法律權限。

(三)惟按憲法第 14 條所保障之結社自由，不僅保障人民決定是否參加工會之自由，亦應包含人民自由選擇工會組織類型及決定團體歸屬之自由。勞工得依其工作型態、職業技能、生涯規劃或其他個人需求，選擇加入企業工會、產業工會或職業工會，此種對於工會類型及團體歸屬之選擇，應屬結社自由所保障之自主決定範疇。國家固得就不同類型工會之組織及職權為合理規範，然如法律規定使人民所選擇加入之工會類型，進一步影響其所享有之其他基本權利或法律上利益，即應有足以正當化此種差異待遇之合理依據。

(四)然而，系爭規定僅使企業工會得對延長工時行使同意權，產業工會及職業工會則不具有相同權限。其結果係使勞工縱基於自身工作型態、職業性質或實際需求，選擇加入產業工會或職業工會，對於其所屬事業單位內之延長工時安排，仍無法透過其所選擇之工會參與相關決策。換言之，系爭規定並非僅規範不同類型工會之組織事項或內部職權，而係使勞工所選擇加入之工會類型，直接影響其參與延長工時集體決策之可能性。此種差異待遇，實質上係以勞工所選擇之工會組織類型作為法律效果之分類基準。

(五)勞工是否有延長工時之需求、延長工時是否可能造成健康負擔，以及勞工是否應參與延長工時之決策，本質上係取決於個別勞工之工作條件及實際需求，與其所加入者究係企業工會、產業工會或職業工會，並無當然之關聯。系爭規定既以工會組織類型作為延長工時同意權有無之差別基準，卻未見此一分類與保障勞工健康及促進勞工參與之立法目的間，具有實質且合理之關聯，難認具有合理之正當化基礎。準此，系爭規定已牴觸憲法第 7 條平等權之保障；其使勞工依結社自由所為之工會類型選擇，反而產生不利之法律效果，亦已逾越憲法第 14 條結社自由所容許之限制範圍。

肆、總結：

綜上所述，聲請人依合理之確信，認為系爭規定以企業工會同意作為勞工延長工時之法定要件，使原應由勞工與雇主本於意思自主所決定之勞動契約事項，須另經契約外第三人之同意始得發生合法效果，已限制勞工及雇主受憲法第 15 條、第 22 條所保障之工作權、財產權及契約自由。

系爭規定復使企業工會之決定及於非會員勞工，且未以工會具備相應之多數代表性為前提，致勞工因是否加入工會及所選擇之工會類型，而在參與延長工時決策及承受其法律效果上形成差別待遇；對於依法不得加入企業工會之主管勞工，更形成無從參與工會決策卻須承受其決定之法律效果，並進一步涉及憲法第 7 條平等權及第 14 條消極結社自由之保障。

是以，系爭規定所採取之工會同意機制，已使集體決定逾越保障勞工之必要界限，與其所欲追求之勞工健康及勞工參與等公益目的間，欠缺實質且合理之關聯，亦非侵害基本權較小之必要手段，因而牴觸憲法第 7 條、第 14 條、第 15 條、第 22 條及第 23 條之規定。

本院於原因案件審理中，依合理之確信認系爭規定有牴觸憲法之疑義，且對裁判結果具有直接影響，爰裁定停止訴訟程序，聲請鈞庭為違憲審查，宣告系爭規定牴觸憲法，並自判決公告之日起失效，以維護憲法所保障人民之基本權利及自主決定之自由。

伍、關係文件之名稱與件數：無

此 致

憲 法 法 庭

中 華 民 國 115 年 8 月 25 日

高雄高等行政法院

高等行政訴訟庭第三庭

審判長法官

法官

法官