

109 年度憲三字第 41 號聲請解釋案不受理決議

不同意見書

蔡炯燉大法官提出

黃虹霞大法官加入

謝銘洋大法官加入

呂太郎大法官加入

本件釋憲案聲請人臺灣彰化地方法院（下稱彰化地院）行政訴訟庭諒股法官聲請意旨略以：家福股份有限公司（下稱家福公司）從事綜合商品零售業，其彰化分公司，經彰化縣政府勞動檢查處於民國 108 年 7 月及 12 月間實施勞動檢查，發現其未經工會同意，使所僱勞工黃○○等 3 人及王○○等 3 人，於同年 4 月及 10 月間延長工作時間，均違反勞動基準法（下稱勞基法）第 32 條第 1 項規定（下稱系爭規定），因而分別裁處其新臺幣 4 萬元及 5 萬元罰鍰；家福公司不服，分別提起訴願，均經勞動部駁回，於是分別向彰化地院提起行政訴訟（109 年度簡字第 22 號及第 30 號）。該院受理後認：系爭規定使雇主須經工會同意（如事業單位無工會者，經勞資會議同意），始得延長工作時間，剝奪勞工從事正常工作時間以外工作之機會及領取延長工時工資之權利，違反比例原則，侵害憲法所保障之工作權、財產權及契約自由；工會之延長工作時間同意權影響工會會員與非工會會員之權益，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，而有不合理之差別待遇，且系爭規定將工會同意權行使之主體限定為企業工會，而排除產業工會及職業工會，牴觸憲法所保障之平等權及結社自由權等語（粗體部分，援用不受理意

見書整理內容)。因而提起本件聲請。

本件多數意見雖以：聲請意旨所陳，尚難認已就系爭規定有如何牴觸憲法之疑義詳加闡釋與論證，並提出客觀上形成確信法律為違憲之具體理由。是本件聲請，不符本院釋字第 371 號、第 572 號及第 590 號解釋所定法官聲請解釋要件，應不受理等語。惟本席基於以下理由，認為本件聲請已就系爭規定有如何牴觸憲法的疑義有所闡釋與論證，並提出客觀上形成確信法律為違憲的具體理由。是本席認為本件釋憲聲請有受理價值，本院應予受理，並宣告系爭規定違憲，理由簡述如下：

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，例如涉及財產處分的契約內容，應為憲法第 15 條所保障，又涉及人民組織結社的契約內容，則為憲法第 14 條所保障；除此之外，契約自由亦屬憲法第 22 條所保障其他自由權利的一種（釋字第 576 號、第 602 號解釋參照）。國家僅得於不違反憲法第 23 條比例原則的範圍內，以法律限制人民締約的自由（釋字第 576 號及第 580 號解釋參照）。

查系爭規定明定：「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，將被主管機關依同法第 79 條第 1 項第 1 款規定，科處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。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，此一限制係 91 年 12 月 25 日修法時所為修正，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』。」亦即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」。而勞資會議係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。而於事業單位有工會時，系爭規定於 91 年修法時，將原來的「雇主經工會或勞工同意」規定，修改為「雇主經工會同意」（即將「勞工之同意」規定予以刪除），此一刪除之結果，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。本規定限制雇主與勞工為「延長工作時間之約定」，是限制雇主與勞工的契約自由，如非以維護正當公益為目的，恐與比例原則有違，而難以避免違憲的非難。

或謂 91 年修法前的規定「雇主經工會或勞工同意」，已有要求雇主就「延長工作時間之約定」，應經工會同意的要求，然而修法前，雇主如不與工會協商「延長工作時間之約定」，而直接跟勞工為「延長工作時間之約定」，其契約自由並未受到限制。但依修法後的系爭規定，雇主只得先與工會協商，如未經工會同意，而直接與勞工為「延長工作時間之

約定」，即將遭受主管機關裁罰，自然限制雇主與勞工的契約自由。在相關立法例，固然有由工會代表勞工與雇主就延長工時為協商之情事，例如日本勞動基準法第 36 條第 1 項規定，事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者，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之人代表之。該協定並依厚生勞動省令之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、前條休息日之限制，依據該協定得為延長勞動時間或休息日工作。然而如雇主所屬企業的工會，是由過半數勞工所組成，則賦予該工會代表企業的全體勞工，就是否「延長工作時間」乙節，有同意權，或許有「為企業內全體勞工的利益」為著眼的正當公益，而與比例原則無違。但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，由此觀之，也無法通過比例原則的檢驗。

或謂系爭規定有助於雇主額外僱用勞工，因而對其他勞工的就業，有所助益，亦屬維護正當公益等語。然而雇主經營企業，自當計算人事成本，其是否因未能自由地使其勞工延長工作時間，而增加僱用勞工，屬於雇主經營決策的問題；又國家既容認勞工可「延長工作時間」的制度，除有上述具過半數以上勞工代表的工會代為協商的機制外，自不宜過度限制，否則實與勞基法保障勞工最低工作條件的立法本旨有違。

系爭規定的弦外之音，或許是想經由此一規定，來強化

工會對企業的影響力，因而吸引勞工加入工會。然而勞基法對於同意雇主「延長工作時間」要約的勞工，並無制裁規定，是以對於有賺取加班費需求，而非工會會員的勞工而言，此一規定，對其是否加入工會，並無誘因。縱然系爭規定有上開難以明言的目的，不僅實際運作上難以達到目的，亦難以之作為立法的正當事由。

綜上所述，本件聲請人主張系爭規定，有牴觸憲法第 14 條、第 15 條及第 22 條等規定之虞，似非無據。