

111年度 憲民字第350號案

關係人 中華航空股份有限公司

林更盛 教授 葛百鈴律師

系爭規定-合法/合憲的可能疑義理由

- 林更盛，論工會法施行細則第 2 條對「廠場」定義的違憲疑義
——評最高行政法院109年度上字第584 號判決——，法源法律網

壹 形式？

- 一、「工會法施行細則第2條就廠場之定義，乃細節性事項之具體規範，未逾越母法授權範圍，亦無違憲之虞」？或者是
- 二、解釋性行政規則(norminterpretierende Verwaltungsvorschrift)！
 - * 行政程序法第 159 條第 2 項規定：「...二、為協助下級機關或屬官統一解釋法令、認定事實、及行使裁量權，而訂頒之解釋性規定及裁量基準」。
 - * 施行細則第 2 條只是對「廠場」為限縮解釋，還不至於排除「廠場」核心意義範圍的案例，因此並未逾越、牴觸「廠場」的可能文義，合法。

貳、實質：比較法

- 工會：立法形成自由
- 立法例：行使工會典型/核心的權利(特別是：集體協商、爭議權)

第一類：趨向於只允許 中大型工會， 如：德國

* 工會的認定：限縮，→ 代表(集體協商)權/爭議權→從寬

第二類：趨向於同時允許 小型工會， 如：美國/英國

* 工會的認定：從寬，→ 代表(集體協商)權/爭議權→限縮

* 無止盡的從寬/工會細分 X，

* 必將雇主組織因素納入考量✓

*不同政治、社會、經濟條件、工會運動的背景

→ 沒有一個唯一的、最好的模式

只有許多合憲、合乎國際公約、合法的模式

貳、比較法-立法形成自由

歐洲人權法院

1. EGMR Entsch. v. 6. 2. 1976 – 5614/72, Swedish Engine Drivers' Union v Sweden, Rn. 46. 雇主雖然多次與**大型工會聯合會**協商，卻拒絕與其他工會協商。雇主上述政策確實導致歧視某些特定的工會。但這在**瑞典**這種工會高度集中化的工會運動背景底下，雇主普遍傾向於和最有代表性的幾個工會簽訂團體協約，嘗試**避免必須面對為數過多的談判對手，過度耗損談判的嘗試，以及更容易達成具體的成果**。這樣的目標是正當的。

2. EGMR Entsch. v. 27.11.2014 – 36701/09, Hrvatski liječnički sindikat v. Croatia, Rn 57, 為維持與貫徹**克羅埃西亞**勞動法第186條第1項勞動法所規定的協商**當事人之間的對等**(the principle of parity in collective bargaining)，以至於限制了其他工會**集體協商與罷工之權**，這同時是為保護其他人的利益，是正當的目標。

貳、比較法：立法形成自由/第一類

3. EGMR, Entsch. v. 27. 10 1975—4464/70, National Union of Belgian Police v Belgium, Rn 48 比利時內政部針對必須聽取工會意見的工會範圍，只包含了3大工會、卻排除原告工會。歐洲人權法院表示這雖然對原告工會造成差別待遇。但誠如比利時政府所言，這是為避免工會方面的無政府狀態(“trade union anarchy”)、確保一致與適當均衡的人事政策、考量全部的省/市人員的職業上利益所必須；這是正當的目的。

*德國

聯邦憲法法院 BVerfG, Urteil vom 18. 11. 1954 - 1 BvR 629/52, Beschluß vom 20.10.1981 - 1 BvR 404/78；Beschluss vom 31.05.2022 – 1 BvR 2387/21

具有締結團體協約能力和具工會身分是同一件事。它的組成必須是自由、排除其談判對手、建立在超越個別“Betrieb”的基礎之上(auf überbetriebliche Grundlage)、獨立於談判對手之外，並且承認願意接受現行團體協約法的拘束」。

貳、比較法：第二類

英國

勞工團體取得代表特定勞工集體協商權，必須是(1) 1992年“工會與勞動關係整合法”之工會(“trade union”)，並經 (2) **登記**、且 (3) 被承認為具有談判**代表權**，(4)所代表的勞工，以符合「**談判單位**」(bargaining unit)者為限。

***(2) 登記**→登記事務官的職務年報(Annual Report of the Certification Officer)

2016-2017年， 1 不予登記。2個被註銷工會登記

2017-2018年， 7 個被註銷。

2018-2019年， 2 個經重新審視後被註銷， 6個被註銷

2019-2020年， 6 個被註銷

2020-2021年， 2 個被註銷

2021-2022年， 1 個不予登記。13個被註銷登記

貳、比較法：第二類

(3). 「承認」(recognition)：(1)雇主承認，或(2)經中央勞資仲裁委員會依規定承認(statutory recognition)(多數勞工/包括經秘密投票，獲得有投票權勞工40%以上的票數)

(4). 「協商單位」：(1)雙方合議，否則(2)由中央勞資仲裁委員會決定。後者在決定時，依本法 Schedule A1 第19B(2) 規定，「必須考慮到下列事項 (a) 談判單位必須符合有效的經營管理的需求(the need for the unit to be compatible with effective management)；(b) 在與上述需求不相衝突時，考慮到第 3 項所列事項」。

第19B(3) 規定：(a) 雇主與工會的觀點；(b) 既有的全國性或地區性的協商約定；

(c) 避免在企業內過度細分或破碎化的談判單位的需求(the desirability of avoiding small fragmented bargaining units within an undertaking)；(d) 考量到中央仲裁委員會認為相關的、受雇主雇用之其他勞工，談判單位內工作者的特性；(e) 工作者之地點」。

貳、比較法：第二類

美國

工會獲得集體協商談判代表權，應(1)符合國家勞動關係法(National Labor Relations Act)所稱之「**勞動組織**」(“labor organization”)，並且(2)被承認為具有排他的談判**代表權**；(3)所代表的勞工範圍，以「**協商單位**」為限。

(2). 代表權

*排他性的協商代表權(exclusive bargaining representative)(本法第9(a)條)：

- 1、雇主自願承認該工會之代表權-通常是透過勞工簽名授權卡-。
- 2、當「協商單位」中30%以上勞工所支持的工會、提出請求承認為協商代表時，**全國勞動關係委員會**將舉行秘密投票，獲得多數有投票權勞工支持的工會，將被認證(certification)為是獲得多數勞工的支持(本法第9(e)條)。

貳、比較法：第二類

(3)「協商單位」，依本法第9(b)條，**全國勞動關係委員會**有權就個案決定：為實現團體協商之目的，在以雇主、勞工職業、工廠或其分支機構為單位的型態當中(the employer unit, craft unit, plant unit, or subdivision thereof)，何者是適當的協商單位。

***全國勞動關係委員會**：同一的「**利益群體**」(community of interest)；

* **2002 年** United Food and Commercial Workers Union, Local 1036 v. N.L.R.B.案，第9上訴巡迴法院：(1)勞工工會的組織程度與態樣、(2)該行業以及申請的當事人間過往的協商歷史、(3)勞工的義務、利益、工作條件的相似性、**(4)公司的組織結構**(organizational structure of the company)、(5)勞工的意願。

* **2012 年** N.L.R.B. v. ADT Sec. Services, Inc.案，第6上訴巡迴法院：(1)技能、利益、義務與工作條件、(2)工廠內功能的整合情形、包括勞工間的職務互調以及接觸、(3)**雇主組織以及監督結構**(the employer's organization and supervisory structure)、(4)過往的協商歷史、(5)該工會在勞工當中的組織程度

貳、比較法：第二類

* **2021 年** PCC Structurals, Inc. v. National Labor Relations Board案，哥倫比亞特區上訴法院：系爭談判單位內的勞工是否 (1)**被組織成為一個可區分的部門**、(2)擁有不同的技能與訓練、(3)從事不同的工作、(4)在功能上與其他勞工相整合、(5)經常地接觸其他勞工、(6)與其他勞工互調職務、(7)有不同的勞動契約條件、(8)**分別的監督管理**(separately supervised)。

* 無止盡的從寬/工會細分 X，

* 必將雇主組織因素納入考量 ✓

→ 受雇主經營組織決定與變動的影響(改組/合併/分割/持股關係)？

→ 締約實力愈接近典型的個別勞工，X(?)

→ 立法者有義務從寬界定「工會」、必須包含無協商權/爭議權的「工會」？ -→ 「閹雞工會」？ 「集體行乞」？