



勞基法第32條第1項是否侵犯人民之 工作權、契約自由權與集會結社權

——評臺中高等行政法院109年度簡上字第30號判決

■鄭津津 中正大學法律系教授

本案事實

上訴人南○人壽為適用勞動基準法（下稱「勞基法」）之行業，經被上訴人（彰化縣政府）所屬勞工處分別於民國（下同）107年12月26日、108年3月18日、108年4月22日、108年5月30日派員至上訴人彰化分公司實施勞動檢查，發現上訴人未經南○人壽保險股份有限公司企業工會同意，使所僱勞工在正常工作時間以外工作，上訴人被認為違反勞基法第32條第1項之規定被處以罰鍰。

上訴人主張勞基法第32條第1項規定將工會或勞資會議之決定凌駕於雇主和勞工之契約自由與營業自由之上，使勞雇雙方無法合意延長工作時間，係對憲法所保障的結社自由、契約自由與工作權之不當限制，且違反比例原則。

爭點

在勞基法第32條第1項之規定下，

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。雇主若未經工會同意而使勞工延長工時，即違反勞基法第32條第1項之規定，依勞基法第79條第1項之規定，可處以新臺幣2萬元以上1百萬元以下罰鍰。前述規定是否不當限制了憲法所保障的結社自由、契約自由與工作權，且違反比例原則？

判決理由

按勞基法第32條第1項規定，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。此立法設計除因勞工團結權為工會法所保障，更可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勞工權利，使勞工從事不利之勞動條件，甚至弱化工會之功能。勞基法第32條第1項透過公權力介入私法自

DOI: 10.53106/207798362023050131002

關鍵詞：勞基法第32條第1項、工作權、契約自由權、集會結社權

治，目的並非要求勞工加入工會，而係為保障個別勞工健康等權益所為立法裁量，並無強迫勞工參與結社，亦無侵害勞工之工作權。基此，勞基法第32條第1項對契約自由與營業自由係合理限制，亦具有維護公益之正當理由，未違反比例原則及期待可能性，上訴人之主張無理由。

評析

壹、勞基法第32條第1項是否不當限制勞工之結社自由

一、憲法相關規定

憲法第14條：「人民有集會及結社之自由。」第23條：「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。」在前述規定下，勞工有參加與不參加工會之自由，除非是為了防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所必要者，否則法律不得予以限制。

二、相關釋字

司法院釋字第373號解釋：「憲法第十四條規定人民有結社之自由。……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……」司法院釋字第724號解釋理由書：「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……」。

揆諸釋字第373號解釋意旨，為保障從事各種職業之勞動者，並改善其勞動條件，增進其社會及經濟地位，勞動者得組織工會。組織工會固為憲法所保障之結社自由，但憲法對於結社自由之保障，不僅保障人民自由結社，同時亦保障人民不結社的自由。此受憲法保障之結社自由，除非是為了防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所必要者，否則不得透過法律加以限制。

三、現行工會法規範下之企業工會

工會法第6條第1項規定：「工會組織類型如下……：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。……」同法第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。」同法第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。」

在前述工會法的規範下，企業工會以組織一個為限，且該企業之勞工應加入工會。然而，對企業內之勞工而言，即使企業內有成立企業工會，倘若勞工不願意加入該企業工會，工會法對此種勞工並無任何罰則。換言之，工會法雖在文義上強制勞工加入企業工會，但實質上並無強制勞工加入企業工會之機制。

四、勞基法第32條第1項可能變相強迫勞工加入企業工會

勞基法第32條第1項給予企業工會

決定該企業內之勞工得否延長工作之權利，只要企業工會不同意勞工延長工時，個別勞工即無法與雇主合法地約定延長工時。對於未參加企業工會的勞工而言，其無法參與企業工會的運作與決策，若欲合法延長工時，即可能必須先加入企業工會，才有機會參與工會決策，或是於工會中表達意見以影響工會決策。

工會法雖在文義上強制勞工加入企業工會，但實質上並無強制勞工加入企業工會之機制。因此，勞基法第32條第1項在91年12月25日修正時，修正理由之一即是透過賦予工會行使延長工時同意權，強化工會力量，避免工會機制遭弱化¹。然而，勞工是否加入工會本為憲法保障人民之結社與不結社自由，立法者不能因為考量工會組織率不高、勞工參加工會比率低、工會體質不佳，而透過法律賦予工會決定重要勞動條件之權利，促使勞工參加工會，藉以強化工會機制。對於原先並無意願加入企業工會的勞工，可能會為了可以合法延長工時之目的，而加入企業工會，勞基法第32條第1項雖無強制勞工加入企業工會之目的，但卻有可能變相地迫使勞工加入企業工會，因而侵害了勞工不加入工會（不結社）的自由。

貳、勞基法第32條第1項是否不當限制勞工與雇主之契約自由

一、憲法相關規定

憲法第22條：「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。」憲法第23條：「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。」人民之契約自由為憲法第22條所保障，勞雇之間合意約定勞動條件，只要不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。除非是為了防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所必要者，否則法律不得限制勞雇間之契約自由。

二、相關釋字

司法院釋字第576號解釋：「契約自由為個人自主發展與實現自我之重要機制……除依契約之具體內容受憲法各相關基本權利規定保障外，亦屬憲法第二十二條所保障其他自由權利之一種。……」司法院釋字第602號解釋：「……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，……契約自由亦屬憲法第二十二條所保障其他自由權利之一種。」司法院釋字第514號解釋：「人民營業之自由為憲法上工作權及財產權所保障。……」司法院釋字第606號解釋：「……國家對人民自

¹ 行政院所提出之勞基法部分條文修正草案，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32條第1項「雇主經工會或勞工同意」之規定，修正為「經工會或勞資會議同意」；惟由龐建國、徐少萍、沈智慧、錢林慧君等48位立法委員所提出之修法版本，為確定勞資協商對象優先順序，避免工會機制遭弱化，乃將原條文文字修正為「雇主經工會同意，如無工會者，經勞資會議同意」，後續亦成為該次修法之走向。立法院公報，91卷75期，院會記錄，2002年12月，43-47頁。

由權利之限制，應以法律定之，且不得逾越必要程度，憲法第二十三條定有明文。……」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。……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。……」司法院釋字第719號解釋：「……國家對於財產權及營業自由之限制，應符合憲法第七條平等原則及第二十三條比例原則。……」

按前揭釋字所示，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，且係屬憲法第22條所保障其他自由權利之一種。契約自由既為憲法所保障之權利，勞工與雇主間就其勞動契約之內容，應有自由約定之權利；雇主亦有從事營業之時間、地點、對象及方式之自由，除非是為了防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所必要者，否則法律不得加以限制。

三、勞雇雙方約定勞動契約內容之自由

立法者期以工會之集體力量來管制勞工延長工時，可使不願意配合延長工時的勞工免於受到雇主的強勢壓力，同時管控延長工作之時間以保障勞工之身心健康，立意甚好。然而，此項規定有可能造成「愛之適足以害之」的效果，亦即有需要或有意願延長工時的勞工，可能因為工會不同意雇主延長工時，而

無法與雇主合法約定延長工時，因而失去賺取延長工時工資之機會。另，工會依勞基法第32條第1項行使勞工延長工時之同意權，不論工會同意或不同意，其所做成之決定都是工會單方面之決定，並非團體協約之一部分，故其效力不應凌駕於個別勞動契約之上²。勞基法第32條第1項之規定限制了勞雇間之契約自由，且並沒有為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益之必要，故應為有違憲之虞的不當限制。

四、雇主之營業自由

憲法第15條保障人民之工作權及財產權，其中包括人民營業之自由，人民得自由選擇從事一定之營業，且有約定營業時間及方式之自由。雇主基於其經營上之需要，與勞工協議延長工作時間，理應受到憲法第15條之保障。勞基法第32條第1項以工會同意作為管制，造成雇主與個別勞工無法自由約定延長工時，且無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之必要，顯然是對憲法保障之營業自由的不當限制。

參、勞基法第32條第1項是否不當限制勞工之工作自由

一、憲法相關規定

憲法第15條：「人民之生存權、工

² 團體協約法第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。」

作權及財產權，應予保障。」第23條：「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。」在前述規定下，人民之工作權應受保障。國家為保護勞工制定勞基法，確保勞雇之間的約定皆能符合勞動最低標準。為保護勞工之身心健康，勞基法針對勞工每日、每週正常工時以及每月延長工時之上限皆有規定，惟該法並未禁止勞工延長工時。因此，勞工為工作與雇主合意約定延長工時理應受到憲法之保障，除非是為了防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所必要，否則法律不得予以限制。

二、相關釋字

司法院釋字第494號解釋：「國家為保障勞工權益，加強勞雇關係……而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，……事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準。……」司法院釋字第578號解釋理由書：「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，……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。……」在前述釋字下，立法者為保

障勞工權益，制定勞基法，規定勞動條件之最低標準；立法者雖有一定之自由形成空間，例如賦予工會行使延長工時之同意權，藉此管控延長工時，保障勞工身心健康，惟立法者所定之法律若會對勞雇之契約自由構成限制時，仍應符合憲法上比例原則之要求。

三、勞基法對延長工時之規定與限制

在憲法第15條的規定下，人民有工作之自由，工作自由包括選擇職業種類、工作內容與勞動條件等之自由，其中當然亦應包括選擇工作時間的自由。換言之，勞工應有權利依其意願與雇主約定工作時間，面對雇主延長工時之要求時，勞工也應有與雇主約定延長工時之自由。

不可否認，勞資雙方在經濟力量上確有懸殊，可能會導致雙方無法就勞動條件（包括延長工時）進行對等的協商約定。為保護勞工權益，政府制定勞基法，以確保勞雇雙方所約定之勞動條件不低於該法所定之最低勞動標準。在延長工時方面的保障，勞基法不僅透過工會（無工會時，由勞資會議）管制雇主是否可以延長工時，還限制勞工每日與每月之延長工時上限³，以確保勞工可以有足夠之休息。

立法者制定前述規定，立意甚美。確實，勞工延長工時雖可獲得延長工時工資，對勞工經濟生活的提升有所助益，但同時也可能會對勞工之身心健康

³ 勞基法第32條第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。」

與家庭生活等方面產生負面影響。因此，當雇主向勞工提出延長工時之要求時，勞工是否有意願配合往往因人而異。有些勞工出於經濟需求，很樂意配合雇主延長工時，甚至積極尋求延長工時之機會；但有些勞工因個人因素無法配合延長工時，礙於與雇主之間的從屬關係，可能會面臨難以拒絕之窘境，甚或被迫使延長工時。為了保護個別勞工，勞基法第32條第1項透過工會的集體力量來管制雇主延長工時之要求，立意固然良善，但不可否認，該項規定已對憲法保障個別勞工之工作權（自由決定是否延長工時）構成限制。

「減少整體工時、增加勞工之休息時間」雖是良善的勞動政策，但對於需要賺取延長工時工資的勞工而言，限制其延長工時，並期待其多花時間休息、陪伴家人，猶如詢問飽受飢餓之苦者「何不食肉糜？」若非為生活所需，正常情況下之勞工不會犧牲自己的休息時間與身心健康，來配合雇主延長工時。同理，正常情況下之雇主若非真有延長工時之需要，也不會要求勞工延長工時，畢竟雇主須為勞工延長工時付出經濟上的代價。既然雇主出於經營上的需要，有時需要勞工延長工時，勞基法也未禁止勞工延長工時，且已在該法中規定每日、每月延長工時之上限，即不應再就勞雇約定延長工時建立不合理之門檻。

臺灣勞工之平均工資水平偏低，再加上通貨膨脹，許多勞工重度依賴延長工時工資以滿足其在經濟生活上之需求。不可否認，不同產業、技術型與非技術型勞工之平均工資有相當大之落

差，有些勞工確實不需要延長工時即可享有一定水準之經濟生活；有些勞工即便工資不高，但可能家業豐厚，也不需要依賴延長工時工資。然而，每個勞工皆有自己的需求與考量，不論是透過工會或是勞資會議，都無法面面俱到去滿足個別勞工在延長工時一事上的需求與考量。

基於上述，勞基法第32條第1項透過工會的集體力量來管制雇主延長工時之要求，應已對憲法保障個別勞工之工作權（自由決定是否延長工時）構成不當限制。

肆、勞基法第32條第1項是否違反比例原則

一、從手段適合目的性觀察

在91年12月25日修正前，原勞基法第32條第1項之規定為：「因季節關係或因換班、準備或補充性工作，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，並報當地主管機關核備後，得將第三十條所定之工作時間延長之……」對照現行規定：「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。」個別勞工同意延長工時之權利完全被刪除，工會同意權成為管制雇主延長工時之優先順位。立法者在該次修法所持之理由有：「保護勞工身心健康」；「確定勞資協商對象優先順序，避免工會機制遭弱化」；「避免雇主隨意透過影響個別勞工達到不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會功能」；

「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』……」等⁴。

由前述立法理由可看出，修正勞基法第32條第1項有「避免工會機制遭弱化以及使勞工充分參與延長工時安排」之目的。事實上，工會機制是否弱化與工會是否享有優先行使延長工時同意權並無關聯。一個工會是否有力量、運作機制是否健全主要是取決於該工會是否得到大多數勞工之認同支持、該工會是否能有效發揮工會應有之功能；亦即該工會是否能代表其會員專業且有效地雇主進行團體協商，為會員之最大利益與雇主簽訂團體協約，並為維護會員權益與雇主進行合理之對抗。換言之，企業工會不會因為更多勞工被迫加入工會而變成一個有力量、機制健全的工會。

不可否認，一個正常有效運作的工會仍有可能受到雇主的不當打壓，惟此種情形，工會可循不當勞動行為裁決機制來進行救濟。然而，若欲透過賦予工會管制延長工時之權利來達到避免工會機制遭弱化之目的，非但無法達成此項立法目的，反而會衍生其他問題。

首先，當雇主有延長工時需要時，工會很難一一瞭解個別勞工之意願與需

求，尤其是對於非工會會員之勞工。基於此，工會在做成同意或不同意延長工時之決定時，其決定之程序與基礎究竟為何，只有工會決策者知曉。如果工會就事論事同意勞工延長工時，對工會機制的強化或弱化其實並無影響。然而，如果工會以「同意勞工延長工時」作為談判籌碼，以此作為交換特定要求之條件，則雇主確實有可能為了可以合法使勞工延長工時而接受工會之條件。工會的延長工時同意權確實會帶給工會實質的談判籌碼，因而強化工會的影響力。然而，此種「強化工會」的方式與前述勞基法第32條第1項之修法理由（保護勞工健康、避免工會機制遭弱化以及使勞工充分參與延長工時之安排等）顯然無關。

在工會法第11條第1項的規定下，只要有勞工30人以上連署發起，即可組織工會，一旦工會成立之後，即無最低會員人數之限制；同法第9條規定，依該法第6條第1項所組織之各企業工會，以組織一個為限。工會法對企業工會的設計，使得企業工會成為「單一萬年」工會。雖然工會法第7條規定勞工應加入企業工會，但該法對於拒絕加入企業工會的勞工並無任何處罰規定，故文義上雖是強制入會，但實質上並無法強制勞工加入企業工會。因此，在實務上是可能發生企業工會之成員是企業內的少數勞工，而此種僅有少數勞工參加的工會卻可以代表企業內所有勞工行使勞基法所定的諸多權利⁵，延長工時同意權即

⁴ 立法院法律系統，[https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?0036357AC3F30000000000000000005A0000000CFFFFFD^01139091121000^0000C001001](https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?0036357AC3F3000000000000000005A0000000CFFFFFD^01139091121000^0000C001001)（最後瀏覽日：2023年2月19日）。

⁵ 在勞基法規範下，工會可代表企業內所有勞工行使同意權之相關規定包括：勞基法第30條第2、3項、第30條之1第1項、第32條第1、2項、第34條第3項以及第36條第5項。

是其中之一。此種工會之代表正當性（少數代表多數）顯有疑問，且當多數勞工與工會之意見相左，也無法「推翻」或「另組企業工會取代」此種代表性不足的工會。此種代表性不足的工會有可能因為工會決策者的利益或考量，罔顧勞工賺取延長工時工資之意願與需要，而拒絕同意雇主之延長工時要求。

勞基法第32條第1項未周全考量我國工會運作之實務，即將同意雇主延長工時之權利優先交在工會手中，非但難以達成勞基法第32條第1項之立法目的，還可能會因該項規定而侵害了欲賺取延長工時工資勞工之工作權。

此外，由於勞基法第32條第1項對於行使勞工加班同意權之工會並無資格之規定；對於工會同意勞工加班與否，也無任何程序規定，個別勞工亦無法參與工會做成決定之過程。再加上有部分企業工會，勞工參加率相當低，代表勞工之正當性極為不足，有些企業工會甚至是雇主的御用工會，其能否公允客觀地做成決定，皆有疑義。因此，由工會行使勞工延長工時之同意權顯難達成維護勞動契約客觀妥當性之目的。

二、從最小侵害手段性觀察

勞基法第32條第1項欲透過工會的集體力量來抗衡雇主，以確保雇主延長工時之要求可以符合大多數勞工之需求與利益，勞工不需要個別去面對來自雇主延長工時要求的壓力，立意固然良善，但依司法院釋字第578號解釋之意旨：「……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。……」勞基法第32條第1項之規定顯然會對個別勞工之工作權（自由決定是否延長工時）構成限制，既是如此，即應符合憲法上比例原則之要求，採取對勞工工作權與契約自由侵害最小之手段。例如，立法者若欲透過工會之集體力量保護不願意配合延長工時之勞工免於受到雇主之強制壓迫，可使工會代表企業中不願意或不方便配合延長工時之勞工，向雇主表達其意願，以免除勞工需要個別面對雇主延長工時要求之壓力。

勞基法第32條第1項完全剝奪了個別勞工依其意願或需求，與雇主合意約定延長工時之自由。只要事業單位內有成立企業工會，該工會即擁有絕對之權利決定是否同意勞工延長工時，工會倘若不同意，也不需要提出任何理由。換言之，當工會在沒有任何正當理由的情況下拒絕同意勞工延長工時，或是工會消極不行使勞工延長工時之同意權，勞資會議亦不能代為決定，雇主與勞工對此種情形完全沒有解套之空間。即便雇主真正有需要勞工延長工時，個別勞工也同意配合，雙方仍無法合法地約定延長工時，十分不合理，勞基法第32條第1項之規定顯非對勞工工作權與契約自由侵害之最小手段。

三、從衡平性觀察

不可否認，勞基法第32條第1項之規定雖可保護勞工免於個別承受雇主延長工時要求的壓力，但該項規定立法目的之達成，代價是限制勞工之工作權、勞雇雙方之契約自由、雇主之營業自由

等。因為勞基法第32條第1項之規定，勞工若欲透過參與工會決策以落實其延長工時之意願，加入工會是一個積極的方式，愈多勞工參加工會，工會之影響力確實有可能因之提升。然而，勞工若是因為前述原因加入工會，顯然不是出於行使團結權之單純動機，某種程度是為了落實合法延長工時之需要或其他需要工會同意的相關議題，而不得不加入工會，以取得參與工會決策之機會。此種情形無異是變相地迫使勞工參加工會，侵害其不結社之自由，顯失平衡。

此外，勞基法第42條規定：「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。」違反前述規定者，依同法第77條之規定，可處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。勞基法已施行數十年，勞雇雙方大多對勞基法之相關規定有一定之認識。當雇主要求勞工延長工時，而勞工因健康或其他正當理由無法配合時，雇主若強制勞工延長工時，勞工得主張勞基法第42條之權利，雇主也會因而付出嚴重代價。因此，對個別勞工而言，現行勞基法之相關規定已足以保護其不受到雇主強制延長工時之侵害，透過工會同意管制雇主延長工時並無必要。

綜上，立法者為避免工會機制遭弱化，給予工會優先同意勞工得否延長工時之權利，因而侵害勞工之不結社自由、工作權、契約自由以及雇主之經營自由，顯失平衡。

伍、勞基法第32條第1項之立法目的與其採之手段是否有實質關聯

當雇主提出勞工延長工作之要求時，勞工是否有意願配合，往往是因人而異，有些勞工欣然接受，有些勞工則有配合的困難，企業工會如何瞭解個別勞工之需求與意願，進而做出一個符合所有勞工需要的決定本就極為困難。勞基法第32條第1項採取由工會（無工會時由勞資會議）行使勞工延長工時同意權的手段，工會若同意勞工延長工時，對於無法配合延長工時的勞工而言，定會陷入極為為難的情況；工會若不同意勞工延長工時，對於需要賺取延長工時工資的勞工而言也是極為不合理的。

勞基法中採取前述手段（經工會同意，無工會者，經勞資會議同意）之規定不僅出現在勞基法第32條第1項，方由釋字第807號解釋宣告違憲的勞基法第49條第1項規定亦是如此。勞基法第49條第1項係將女性勞工得否夜間工作一事交由工會行使同意權，釋字第807號解釋理由書中論及：「女性勞工是否適於從事夜間工作，往往有個人意願與條件之個別差異，究竟何種情形屬女性勞工應受維護之權益，本難一概而論，未必適宜全由工會或勞資會議代表代事業單位所有女性勞工而為決定。況各種事業單位之工會組成結構與實際運作極為複雜多樣，工會成員之性別比例亦相當分歧，其就雇主得否使女性勞工於夜間工作所為之決定，是否具有得以取代個別女性勞工之意願而為同意或不同意之正當性，實非無疑。基此，系爭規定以工會或勞資會議同意作為解除雇主不得使女性勞工於夜間工作之管制之程序要件，此一手段與系爭規定目的之達成間，亦難謂存有實質關聯。」

延續釋字第807號解釋理由書之論理，個別勞工是否可以配合雇主之要求延長工時，也是有個人意願與條件之個別差異，未必適宜全由工會或勞資會議代表代表事業單位所有勞工做成決定。更何況不同事業單位之工會組成結構與實際運作各有不同，企業勞工參與企業工會之比例亦相當分歧，由企業工會就雇主得否使勞工延長工時做成決定，是否具有得以取代個別勞工之意願而為同意或不同意之正當性，實有疑義。因此，勞基法第32條第1項以工會或勞資會議同意作為管制雇主使勞工延長工時之程序要件，此一手段與勞基法第32條第1項目的（保護勞工身心健康、強化工會機制以及促進勞工參與等）之達成間，難謂存有實質關聯。

結語

如同女性勞工是否選擇夜間工作，個別勞工是否願意配合雇主延長工時，皆是因人而異。每個勞工皆有其不同之經濟需求與工作生活安排方式，即便企業內大多數勞工皆不願意配合雇主延長工時，只要有任何個別勞工願意配合延長工時之要求，其選擇延長工時之自由即應被尊重、被保障。同理，即便工會同意雇主延長工時之要求，倘有任何個別勞工因健康或其他正當事由無法配合延長工時，該個別勞工之選擇也應受到尊重與保障。

勞基法第32條第1項之規定欲透過工會的集體力量保護勞工之身心健康，同時強化工會機制。事實上，雇主與個別勞工之間因延長工時產生之爭議，大多不是雇主強制勞工延長工時，而是雇

主要求勞工延長工時，但卻未確實給付延長工時工資。對勞工而言，如果因為健康或其他正當因素無法配合延長工時，雇主很難強制勞工延長工時。對有意願配合延長工時的勞工而言，只要雇主確實依法給付延長工時工資，就是一個各取所需的約定與過程，根本不需要工會或勞資會議介入行使同意權。賦予工會此項同意權，一方面工會難以方方面面地顧及所有勞工之需求與意願，二方面工會可能怠於行使同意權，更糟糕的是工會有可能以此同意權作為談判籌碼，以同意勞工延長工時交換與勞工權益無關的條件。

綜上所述，勞基法第32條第1項之規定不僅無法透過其所採取之手段達成其立法目的，更不當地限制了勞工的不結社自由、工作權、契約自由以及雇主的經營自由，且違反比例原則。臺中高等行政法院109年度簡上字第30號判決以勞基法第32條第1項之立法設計係為保障勞工團結權，避免雇主利用其經濟優勢，使勞工從事不利之勞動條件，進而弱化工會為由，駁回上訴人之主張，欠缺全面完整之分析與論理。♣

（本文已授權收錄於月旦知識庫 www.lawdata.com.tw；更多裁判分析請見月旦法律分析庫 lawwise.com.tw）