高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
112年度簡上字第40號

上　訴　人　家福股份有限公司

代　表　人　羅智先
訴訟代理人　劉恩廷　律師
　　趙永瑄　律師
被 上訴 人　臺南市政府勞工局

代　表　人　王鑫基

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國112年7月31日臺灣臺南地方法院112年度簡字第14號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、上訴人經營綜合商品零售業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經其勞工於民國100年5月1日成立企業工會「家福股份有限公司工會」（下稱系爭工會），而可行使勞基法規定之需經工會同意事項。被上訴人於111年3月31日派員至上訴人分支機構「臺南北安分公司」（下稱北安分公司）實施勞動檢查，發現有違反勞基法第32條第1項未依法定程序延長工作時間之違規事實，經被上訴人就裁罰事實通知上訴人陳述意見後，參照上訴人前就相同違規經裁處次數（本次第7次），乃依同法第79條第1項第1款規定，以111年7月27日南市勞安字第11110938417號裁處書(下稱原處分)裁罰新臺幣(下同)5萬元，上訴人不服原處分循序提起行政訴訟，經臺灣臺南地方法院（下稱原審法院）以112年度簡字第14

號行政訴訟判決（下稱原判決）駁回其訴。上訴人不服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴之主張及聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明、原判決理由，均引用原判決所載。

三、上訴意旨略以：

原判決對於勞基法第32條第1項規定有關工會同意範圍之解釋有誤，實屬判決適用法規不當之違背法令。本件勞工郭存鳳非系爭工會之會員，該勞工既非企業工會會員，選擇不加入企業工會，本無可能行使工會會員之權利，進而影響工會之決策。然依原判決之解釋，非工會會員之勞工有關延長工作時間事項，卻受制於工會之主觀決定，造成他決取代自決之詭異現象。依中正大學勞工關係學系楊通軒教授之見解認為，非工會會員之員工應不受工會同意或團體協約之拘束。勞基法第32條第1項規定有關工會同意範圍及於非工會會員之勞工會造成由0.3%勞工組成之企業工會，不僅得決定其會員得否延長工時，亦得決定其餘99.7%非工會會員勞工得否延長工時之現象，顯見原判決解釋有違背法令之處。

四、本院經核原判決駁回上訴人於原審之訴，並無違誤，茲就上訴意旨再予論述如下：

㈠總公司有成立企業工會，雇主就其各分支機構員工之工時為延長時，須經企業工會之同意：

1.應適用之法令—勞基法：

⑴第1條：「（第1項）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。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

⑵第24條第1項：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工

資額加給3分之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」

⑶第30條第1項至第4項：「（第1項）勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。（第2項）前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。（第3項）第1項正常工作時間，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8週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過48小時。（第4項）前2項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。」

⑷第32條第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。」

⑸第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第32條……規定者。」

2.按勞基法旨在保障勞工勞動條件之最低標準，以維護勞工權益，加強勞雇關係，並促進社會與經濟發展，此觀諸該法第1條規定自明。勞基法就工作時間等特定事項，以公權力介入私法自治，不容許勞資雙方自行議定勞動條件，旨在避免經濟弱勢之個別勞工屈從於資方，而議定不利於己之勞動條件，以致危害勞工生命安全與身體健康。然經濟活動愈趨複雜多樣，僵化之勞動條件可能過度限定勞資關係模式，並有妨礙經濟發展的可能，故勞基法第30條第2項、第30條之1第1項及第32條第1項規定，容許勞雇雙方基於特殊工作需要，就「彈性工時」「變形工時」及「延長工時」等事項，可透過勞資協議機制同意而為不同約

定；且明文以工會同意為優先，無工會時，始例外委由勞資會議行之。立法者之所以採取「工會同意優先」規制，除因勞工團結權為工會法所保障，較諸以多數決決議之勞資會議，更有與資方談判之實力外，亦在避免雇主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞工，降低勞工之自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會之功能。因此，總公司既有成立企業工會，各分支機構關於勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、第32條第1項所示勞動條件之變更，自須經企業工會同意，並無以各分支機構未成立廠場工會為由，而謂分支機構就該等勞動條件之變更，僅需經由各分支機構之勞資會議同意即可，藉以規避總公司企業工會監督。準此，依前揭文義解釋及目的解釋均能得出企業工會同意優先於勞資會議同意之原則，以落實勞動團結權(最高行政法院108年度判字第472號判決意旨參照）。

㈡上訴人違反勞基法第32條第1項之事實：

經查，上訴人從事綜合商品零售業，為適用勞基法行業，其企業工會已於100年5月1日成立，故上訴人如欲使其勞工在正常工作時間以外工作，自應依勞基法第32條第1項規定，經工會同意後，始得為之。惟上訴人未經該工會同意，僅依北安分公司2021年12月8日第4次勞資會議之決議（見訴願卷第73-77頁），使北安分公司所僱之勞工在正常工時外延長工作時間，客觀上確有違反勞基法第32條第1項規定情事，為原審依職權調查證據並斟酌全辯論意旨及調查證據之結果所確定之事實，核與卷證相符。又上訴人前已因未經工會同意，使其勞工延長工作時間，違反勞基法第32條第1項規定，而遭被上訴人裁罰6次（本件為第7次），衡情上訴人就其未經工會同意即延長勞工工作時間，將違反勞基法第32條第1項規定而遭裁罰，主觀上當知之甚詳，然上訴人在經被上訴人多次裁罰後，仍執意違規，亦足認其係故意為之。則被上訴人認上訴人違反勞基法第32條第1項規定，依同法第7

9條第1項第1款，以原處分裁處上訴人罰鍰5萬元，於法即無不合，原判決予以維持，亦難認有判決適用法規不當之違背法令。

㈢上訴人復主張：系爭工會會員人數佔上訴人現有員工人數比例過少，不具代表性，是北安分公司勞資會議決議既已同意延長工時，上訴人自不應受罰云云。然如前所述，勞基法第32條第1項乃立法者經利益衡量後，本於立法裁量權所為之規定，該項規定所稱之「工會」，依其文義，並不限於是雇主所僱用勞工人數一定人數或比例而具有「代表性」之工會，衡諸勞工團結權既為勞動三權(團結權、協商權及爭議權)之首，對於勞動條件之確保及提升至為重要，工會法第7條雖明定：「依前條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加入工會。」以促進同一廠場或同一事業單位勞工之團結力，但在法無明定勞工未加入企業工會之法律效果，甚或明文勞工為企業工會當然會員的情況下，如認未逾雇主所僱用勞工人數一定人數或比例之企業工會，即非屬勞基法第32條第1項所定之「工會」，恐使雇主無視於會員人數不足而力量已形薄弱之工會，逕對勢單力薄之勞工各個擊破，以達成有利於雇主之勞動條件，此不僅嚴重損害勞工權益，更與勞基法第32條第1項規定立法目的相悖，自不應將勞基法第32條第1項所定「工會」限縮解釋為「具有代表多數勞工之工會」。是以，家福工會既早於100年5月1日即已成立，可見本件並不存在「事業單位無工會」之情，上訴人自應依勞基法第32條第1項規定，經工會同意後，方得使系爭勞工延長工時，斷無以系爭工會不具代表性，且北安分公司勞資會議已經同意延長工時為由，使系爭勞工在正常工作時間以外工作之餘地，是上訴人此部分主張，顯有誤會，並不可採。至上訴人其餘主張，無非重申其主觀之法律見解，指摘原判決違背法令，並不足採。

㈣綜上所述，原判決將訴願決定及原處分均予維持，而駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴意旨仍執前詞，指摘原判

決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、結論：上訴無理由。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　24　　日

審判長法官　林　彥　君

法官　廖　建　彥

法官　黃　堯　讚

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　24　　日

書記官　江　如　青