

高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

113年度簡上字第17號

上訴人 家福股份有限公司

法定代理人 羅智先

訴訟代理人 趙永瑄 律師

劉恩廷 律師

被上訴人 嘉義市政府

法定代理人 黃敏惠

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國113年3月22日本院地方行政訴訟庭112年度簡字第92號判決，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。

事實及理由

一、爭訟概要：

上訴人從事綜合商品零售業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業，被上訴人於民國111年7月8日對其嘉義分公司(下稱嘉義分公司)實施勞動檢查，發現該分公司未經工會同意，竟使其勞工訴外人江○○、王○○、張○○、張○○、許○○、賴○○、翁明佑、吳○○、江○○、郭○○、吳○○、黃○○、羅○○及詹○○等14人(下合稱系爭勞工)於111年3月至同年5月間延長工作時間，違反勞基法第32條第1項規定，乃依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第2項、嘉義市政府處理勞動基準法事件統一裁罰基準，以111年9月23日府社勞字第0000000000號裁處書(下稱原處分)就上開違規部分(即原處分違規事實一部分)裁處上訴人罰鍰新臺幣(下同)8萬元。上訴人不服，循序提起行政訴訟，經本院地方行

01 政訴訟庭(下稱原審)以112年度簡字第92號判決(下稱原判
02 決)駁回其訴。上訴人不服，遂提起本件上訴。

03 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、
04 原判決理由，均引用原判決所載。

05 三、上訴意旨略以：

06 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
07 釋有誤，實屬判決適用法規不當之違背法令。系爭勞工非上
08 訴人公司企業工會之會員，該勞工既非企業工會會員，其等
09 選擇不加入企業工會，本無可能行使工會會員之權利，進而
10 影響工會之決策。然依原判決之解釋，非工會會員之勞工有
11 關延長工作時間事項，卻受制於工會之主觀決定，造成他決
12 取代自決之詭異現象。依國立中正大學勞工關係學系楊通軒
13 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
14 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
15 於非工會會員之勞工會造成由0.3%勞工組成之企業工會，
16 不僅得決定其會員得否延長工時，亦得決定其餘99.7%非工
17 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
18 令之處。

19 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
20 訴意旨再予論述如下：

21 (一)應適用法令-勞基法

- 22 1. 第1條：「(第1項)為規定勞動條件最低標準，保障勞工權
23 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本
24 法未規定者，適用其他法律之規定。(第2項)雇主與勞工所
25 訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」
- 26 2. 第24條第1項：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時
27 間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以
28 內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工
29 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
30 上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每
31 小時工資額加倍發給。」

01 3. 第30條第1項至第4項：「(第1項)勞工正常工作時間，每日
02 不得超過8小時，每週不得超過40小時。(第2項)前項正常工
03 作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會
04 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
05 作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時。
06 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
07 時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議
08 同意後，得將8週內之正常工作時數加以分配。但每日正常
09 工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過48小
10 時。(第4項)前2項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行
11 業。」

12 4. 第30條之1第1項：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會
13 同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時
14 間得依下列原則變更：一、4週內正常工作時數分配於其他
15 工作日之時數，每日不得超過2小時，不受前條第2項至第4
16 項規定之限制。二、當日正常工作時間達10小時者，其延長
17 之工作時間不得超過2小時。三、女性勞工，除妊娠或哺乳
18 期間者外，於夜間工作，不受第49條第1項之限制。但雇主
19 應提供必要之安全衛生設施。」

20 5. 第32條第1項：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之
21 必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會
22 議同意後，得將工作時間延長之。」

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

26 (二)得心證理由：

27 1. 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
28 益，加強勞雇關係，並促進社會與經濟發展，此觀諸該法第
29 1條規定自明。勞基法就工作時間等特定事項，以公權力介
30 入私法自治，不容許勞資雙方自行議定勞動條件，旨在避免
31 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

01 件，以致危害勞工生命安全與身體健康。然經濟活動愈趨複
02 雜多樣，僵化之勞動條件可能過度限定勞資關係模式，並有
03 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
04 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，
05 就「彈性工時」「變形工時」及「延長工時」等事項，可透
06 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
07 先，無工會時，始例外委由勞資會議行之。立法者之所以採
08 取「工會同意優先」規制，除因勞工團結權為工會法所保
09 障，較諸以多數決議之勞資會議，更有與資方談判之實力
10 外，亦在避免雇主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由
11 之名，影響個別勞工，降低勞工之自主性後各個擊破，達到
12 不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會之功能。因此，總公司
13 既有成立企業工會，各分支機構關於勞基法第30條第2項、
14 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
15 經企業工會同意，並無以各分支機構未成立廠場工會為由，
16 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
17 之勞資會議同意即可，藉以規避總公司企業工會監督。準
18 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
19 於勞資會議同意之原則，以落實勞動團結權。

- 20 2. 上訴人固主張：勞基法第32條第1項規定有關工會同意範圍
21 應不及於非工會會員之勞工，原判決對該條之解釋有適用法
22 規不當之違背法令云云。惟查，上訴人從事綜合商品零售
23 業，其公司於100年5月1日成立「家福股份有限公司工會」
24 (下稱上訴人公司工會)，嘉義分公司未成立分公司工會，且
25 僅依該分公司111年5月16日第2次勞資會議決議(臺灣嘉義
26 地方法院行政訴訟112年度簡字第11號移撥卷【下稱嘉院
27 卷】第37至41頁)同意實施延長工時，並未經上訴人公司工
28 會同意等原處分之裁處事實，為原審依職權調查證據並斟酌
29 全辯論意旨及調查證據之結果所確定之事實，核與卷證相
30 符，復為兩造所不爭執，自應作為本院判決之基礎。而依前
31 揭規定及說明，經中央主管機關指定之行業，雇主如無勞基

01 法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項各款所定情形，其
02 所僱用勞工之工作時間即應遵守勞基法第30條第1項規定，
03 若須於正常工作時間以外延長勞工之工作時間，有工會者，
04 須經工會同意，無工會者則須經勞資會議同意，且就延長之
05 工作時間，應依勞基法第24條第1項各款所定標準加給薪
06 資。蓋勞工於有延長正常工作時間而提供勞務時，其延長工
07 時工資係依法應獲得之報酬，並為其維生之憑藉。則上訴人
08 既已成立上訴人公司工會且屬於全國性工會，嘉義分公司即
09 須經該工會之同意，始得於正常工作時間以外延長勞工之工
10 作時間，不能以其組成份子並未涵蓋全國各分公司成員即否
11 認該工會之代表性。足見嘉義分公司逕以勞資會議決定延長
12 工時，不符前揭勞基法關於工會同意權之規定，削弱上訴人
13 所僱勞工之工作時間受勞動團體保護之機會。從而，被上訴
14 人認上訴人違反勞基法第32條第1項規定，依同法第79條第1
15 項第1款，以原處分裁處上訴人罰鍰，於法即無不合，原判
16 決予以維持，亦難認有判決適用法規不當之違背法令。上訴
17 意旨無非重申其主觀之法律見解，指摘原判決違背法令，並
18 不足採。

19 3. 綜上所述，原判決將訴願決定及原處分均予維持，而駁回上
20 訴人在原審之訴，核無違誤。上訴意旨仍執前詞，指摘原判
21 決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

22 五、結論：上訴無理由。

23 中 華 民 國 113 年 6 月 20 日

24 審判長法官 林 彥 君

25 法官 黃 堯 讚

26 法官 廖 建 彥

27 上為正本係照原本作成。

28 不得上訴。

29 中 華 民 國 113 年 6 月 27 日

30 書記官 謝 廉 榮