高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
114年度高上字第11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
　　劉彥麟律師
被 上訴 人　屏東縣政府
代　表　人　周春米

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國114年5月9日本院地方行政訴訟庭113年度地訴字第83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。

理　由

一、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）行業，其企業工會於民國100年5月1日成立。被上訴人於112年11月6日派員至上訴人之屏東分公司實施勞動檢查，查得上訴人未經工會同意，其屏東分公司所僱勞工潘威廷、周憶如、李祐叔及沈孟麟等4人（下稱本件勞工）於112年8月間，均有延長工時之情事。經通知上訴人陳述意見後，認上訴人違反勞基法第32條第1項規定，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1規定及行政罰法第18條第1項等規定，以112年12月11日屏府勞動資字第00000000000號裁處書（下稱原處分），處上訴人罰鍰新臺幣（下同）26萬元，並公布名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，且應於文到30日內改善，屆期未改善者，將按次處罰。上訴人不服，循序提起行政訴訟，經本院地方行政訴訟庭（下稱原

審）113年度地訴字第83號判決（下稱原判決）駁回其訴。上訴人仍不服，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：

(一)本件勞工非上訴人企業工會之會員，其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，卻反而受制於工會之決定，造成他決取代自決之詭異現象。國立中正大學勞工關係學系楊通軒教授即認為，理論上，非會員並不受工會同意或團體協約的拘束，因此勞基法第30條、第30條之1、第32條第1項規定，要求非會員應接受工會所做成同意的拘束，顯然未考慮非會員的消極團結權的保護，理論上非會員可自行決定是否接受變形工時及延長工時，而不會遭受不利益，將同意權效力及於非會員，顯然係有誤解。由上可知，原判決將勞基法第32條第1項有關工會同意範圍及於非工會會員之勞工，實有判決適用法規不當之違背法令。

(二)況上訴人企業工會人數僅有40名會員，占全國總員工數1萬1,557人比例僅為0.3%，若將勞基法第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，即會造成由0.3%勞工組成之企業工會得決定其餘99.7%非工會會員之勞工得否延長工時之離譜現象，更見原判決違背法令等語。

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：

(一)按勞基法第32條第1項及第2項規定：「（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。（第2項）前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得超過46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，1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時。」第79條第1項第1款規定：「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。」第80條之1規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

(二)經查，上訴人從事綜合商品零售業，為適用勞動基準法行業，其企業工會已於100年5月1日成立。原判決經審酌被上訴人勞動暨青年發展處勞動條件檢查會談話紀錄表及上訴人之經濟部商工登記公示資料、員工加班單明細、員工出勤補登查詢、刷卡時間補登表、薪資清冊、112年第3季勞資會議等證據，據以認定上訴人於未取得其總公司工會同意前，逕依112年第3次勞資會議決議結果，使本件勞工均延長工作時間等情，為原判決所認定之事實，核與卷證相符，自得作為本院判決之基礎。次查，上訴人未經其工會同意，僅依其分公司112年第3季勞資會議之決議，使本件勞工在正常工時外延長工作時間，自有違反勞動基準法第32條第1項規定情事，被上訴人審酌上訴人之前有多次相同違規事實，依同法第79條第1項第1款規定，以原處分處以罰鍰26萬元，並公布名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，且應於文到30日內改善，屆期未改善者，將按次處罰，核無違誤，已經原判決依調查證據之辯論結果，詳述得心證之理由，並就上訴人之主張，何以不足採取，分別予以論駁甚明，經核與卷內證據尚無不符，亦無違反論理法則、經驗法則或理由不備之情事，則原判決據以維持原處分，於法並無不合。

(三)上訴人雖主張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，有判決適用法規不當之違背法令云云。惟觀諸勞動基準法第32條明定雇主延長工時之法定要件及程序，排除私法自治原則之適用，賦予公權力介入管制之規範目的，乃衡酌企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業之競爭力與生產秩序，且經濟活動愈趨複雜多樣，倘勞動條件及勞資關係模式過度僵化，將有礙於經濟整體發展，惟為保障勞工生命安全與身體健康之基本權益，避免經濟弱勢之勞工獨自面對及屈從於雇主所提出之不利勞動條件，故不許雇主得經個別勞工之同意延長工時，而於同條第1項但書明定雇主應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得將工作時間延長之。其將「經勞資會議同意」列為事業單位無工會時之備用方式之緣由，在於考量勞工團結權受工會法保障，工會相較於勞資會議，當更具與資方折衝之實力，且可避免雇主利用經濟優勢，在勞資會議召開之前，藉由不當手段左右個別勞工之自主意願，以弱化工會功能，瓦解勞工團結權，遂取不利於勞工之勞動條件。是以，總公司有成立企業工會，而各分支機構未成立廠場工會者，雇主就其各分支機構員工之工時為延長時，當須經企業工會之同意，不得逕由各分支機構之勞資會議同意為之，以規避工會監督，業據最高行政法院依行政法院組織法第15條之2規定之大法庭機制，經徵詢各庭意見形成一致之法律見解後，作成108年度判字第472號判決表明在案。是上訴人前開主張，無非執其一己主觀見解，指摘原判決為違法，即非可採。至上訴人所引楊通軒教授之個人見解，核與最高行政法院大法庭形成之上述統一見解相歧異，自無可採。

五、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。

六、結論：上訴無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　29　　日

審判長法官　孫　奇　芳

法官　曾　宏　揚

法官　林　韋　岑

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　29　　日

書記官　周　良　駿