

# 高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

115年度高上字第1號

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29

上 訴 人 中華電信股份有限公司

代 表 人 簡志誠

訴訟代理人 吳小燕 律師

吳文賓 律師

黃家豪 律師

被 上 訴 人 高雄市政府勞工局

代 表 人 江健興

訴訟代表人 蒙奕錡

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國114年11月6日本院地方行政訴訟庭112年度地訴字第34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、上訴人經營電信事業，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12月16日對上訴人實施勞動檢查(檢查範圍為111年9月至111年11月)，發現上訴人未經中華電信股份有限公司高雄營運處企業工會(下稱高企工會)同意，使勞工於正常工作時間以外延長工作時間，以勞工莊○○(下稱莊君)為例，其於111年9月17日、24日均有休息日出勤延長工作時間之事實，違反勞基法第32條第1項規定(下稱系爭違規行為)。經被上訴人通知上訴人陳述意見後，審認上訴人系爭違規行為屬實，考量其係甲類事業單位，並參酌其是第1次違規情節，乃依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、行政罰法第18條第1項及高雄市政府

01 勞工局處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱高市裁  
02 罰基準）第2點附表第29項次及第3點等規定，以112年3月8  
03 日高市勞條字第00000000000號裁處書（下稱原處分）裁處  
04 上訴人新臺幣（下同）5萬元罰鍰，公布處分資料，並應自  
05 即日起改善。上訴人不服，提起訴願，經訴願決定駁回，提  
06 起行政訴訟。經本院地方行政訴訟庭（下稱原審）以112年  
07 度地訴字第34號判決（下稱原判決）駁回，上訴人仍不服，  
08 遂提起本件上訴。

09 二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯均引用原判決之記  
10 載。

11 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：（一）高企工  
12 會得代表受雇於上訴人之勞工與之協商延長工時，然高企工  
13 會未同意111年度延長工時。則上訴人不得主張其與高企工  
14 會在107年9月6日簽立團體協約（下稱系爭協約），因3年期滿  
15 前，高企工會未曾提出修訂要求，故期滿再延續3年，並以  
16 系爭協約第18條約定作為勞工已同意延長工時之有效依據。  
17 因從系爭協約第18條第2項約定可知，上訴人雖得依法調整  
18 或延長工時，但調整或延長工時之範圍仍需經與高企工會協  
19 商同意後，方得再依勞基法規定調整或延長工時。（二）上  
20 訴人系爭違規行為屬實：上訴人與莊君在106年10月20日簽  
21 訂之勞動契約書固有同意延長工時之約定，惟上訴人與高企  
22 工會亦簽訂有系爭協約，則上訴人既為經營數十年之上市公  
23 司，客觀上自應可清楚認知依法延長工時需經工會同意，非  
24 以與員工個別同意為已足。故在高企工會以111年1月11日中  
25 華電企工五(111)字第0號函（下稱高企工會111年1月11日函）  
26 明確表示不同意111年度之延長工時下，上訴人仍使莊君在1  
27 11年9月間延長工時，堪認上訴人具有主觀可歸責性，縱非  
28 故意亦有過失，故上訴人系爭違規行為違反勞基法第32條第  
29 1項規定，洵堪採認，原處分予以裁處，於法並無不合等  
30 語，判決駁回上訴人在原審之訴。

01 四、本院經核原判決駁回上訴人之訴，結論並無違誤。茲就上訴  
02 意旨補充論斷於下：

03 (一) 本件應適用之法令：

04 1、勞基法

05 (1) 第30條第1項至第3項：(第1項) 勞工正常工作時間，每  
06 日不得超過8小時，每週不得超過40小時。(第2項) 前項  
07 正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，  
08 經勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工作時數，分  
09 配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得  
10 超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。(第3  
11 項) 第1項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位  
12 無工會者，經勞資會議同意後，得將8週內之正常工作時  
13 數加以分配。但每日正常工作時間不得超過8小時，每週  
14 工作總時數不得超過48小時。

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

23 (3) 第32條第1項、第2項：(第1項) 雇主有使勞工在正常工  
24 作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位  
25 無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。  
26 (第2項) 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時  
27 間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得超  
28 過46小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經  
29 勞資會議同意後，延長之工作時間，1個月不得超過54小  
30 時，每3個月不得超過138小時。

01 (4) 第79條第1項第1款、第4項：(第1項)有下列各款規定行  
02 為之一者，處新臺幣2萬元以上1百萬元以下罰鍰：一、違  
03 反……、第32條、……規定。(第4項)有前3項規定行為  
04 之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，  
05 加重其罰鍰至法定罰鍰最高額2分之1。

06 (5) 第80條之1第1項：違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管  
07 機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處  
08 分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未  
09 改善者，應按次處罰。

10 2、行政罰法第18條第1項：裁處罰鍰，應審酌違反行政法上  
11 義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務  
12 所得之利益，並得考量受處罰者之資力。

### 13 3、高市裁罰基準

14 (1) 第2點：(第1項)事業單位違反勞基法事件，其裁罰基準  
15 依事業單位之規模大小、性質及違反次數等，規定如附  
16 表。其中附表項次29；違規事件：雇主未經工會同意；無  
17 工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間者。法條  
18 依據(勞基法)：第32條第1項、第79條第1項第1款第4  
19 項、第80條之1第1項。統一裁罰基準：違反者，除依違規  
20 次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負  
21 責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處  
22 罰：一、甲類(一)第1次：5萬元。

23 (2) 第3點：雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：  
24 (一) 甲類：1、上市或上櫃之事業單位。2、依法辦理  
25 公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內  
26 營運資金超過新臺幣1億元之事業單位。3、依信用合作  
27 社法設立之信用合作社。

28 (二) 依上揭法令可知，勞基法第32條第1項乃透過公權力之介  
29 入進行調節，在兼衡勞資關係及勞動條件模式調整彈性  
30 下，律定雇主使勞工在正常工作時間以外工作延長工時應  
31 經之法定要件及程序，而同條但書明定雇主如欲延長勞工

01 之工時，應經工會之同意，如事業單位無工會者，則需經  
02 勞資會議同意後，始得為之。本件系爭協約第18條約定：  
03 「（第1項）乙方會員在甲方工作之正常工作時間，每日  
04 不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時。但配  
05 合公務機關國定假日調勻，每週以不超過40小時為原則。  
06 超時工作之加班須依甲方規定辦理。（第2項）前項工作  
07 時間為應事業持續特性業務需要，甲方得依法調整或延長  
08 之。其調整或延長範圍再與乙方協商同意後另定之。（第  
09 3項）每週實際工作超過第1項規定之每週工作時數，應依  
10 勞基法規定辦理。」該條第2項規範之內容，乃勞基法第3  
11 2條第1項規範意旨之重申，使上訴人於因應業務需要欲延  
12 長勞工工時時，應與勞工代表協議後始得為之，且就調整  
13 或延長之範圍需再與乙方即高企工會（勞方）協商同意後  
14 定之，從而系爭協約並未使上訴人基於該約定而概括取得  
15 延長或調整勞工工時之權能。經核原判決理由(二)1.說明勞  
16 基法第32條排除私法自治原則之適用等相關法理甚詳，且  
17 高企工會業以111年1月11日函表示歉難同意延長工時(原  
18 審卷1第61頁)一事。上訴人再執莊君於106年間簽訂之勞  
19 動契約載有同意延長工時之約定，據以主張工會有同意延  
20 長工時之意，而認原判決違背法令云云，要非可採。

21 (三) 原判決理由(二)2.(4)、(5)已據理闡述系爭協約第18條意旨，  
22 其內容未違反文義解釋及論理解釋，核屬可採。且系爭協  
23 約第18條已提及「超時工作之加班」、「前項工作時  
24 間……依法調整或延長之」、「其調整或延長範圍」等用  
25 語，其中「超時工作之加班」、「延長之工作時間」顯為  
26 「延長工時」之意，乃上訴人逕自解釋其用語係指「變形  
27 工時」云云，已與契約文義不符，無非持其一己主觀之法  
28 律見解為指摘。從而上訴人上訴主張原判決忽略雙方簽訂  
29 系爭協約第18條之真意在於，工會並非不同意加班，而是  
30 要求應給付加班費，且員工加班是雇主管理權範圍，本就  
31 不須高企工會同意而有納入系爭協約之需，故系爭協約第

01 18條「超時工作之加班依甲方規定辦理」即是依勞基法已  
02 取得工會同意可使勞工延長工時之證明，如此勞工加班自  
03 當依據上訴人內部加班實施要點辦理即可，毋須高企工會  
04 逐一個案同意與否，方符合邏輯云云，即與事實不符，均  
05 非可採。

06 (四) 上訴人經營電信業，為適用勞基法之行業，且為臺灣證券  
07 交易○○市○○○○號，實收資本額達77,574,465,450  
08 元，有經濟部商工登記公示資料查詢之公司基本資料可參  
09 (原審卷2第267頁、第269頁)，其企業工會已於94年11  
10 月30日成立，並在111年5月2日變更名稱為高企工會，有  
11 高雄市各類公會登記證書、申請變更名稱函在卷可稽(原  
12 審卷1第373頁至第377頁)。又高企工會於108年1月25日、  
13 109年1月16日、110年1月25日表示同意上訴人提出之使所  
14 雇勞工延長工時之需求，併依次附同意期限至108年12月3  
15 1日、109年12月31日及110年12月31日止，最後一次同意  
16 上訴人延長勞工工時的時間為110年12月31日止甚明(原  
17 審卷2第79頁至第81頁、卷1第59頁)。而依高企工會111  
18 年1月11日函復內容及被上訴人勞動條件檢查談話紀錄可  
19 知(原審卷1第61頁、原處分卷第217頁至第219頁)，高  
20 企工會與上訴人自111年起即未再就上訴人得使員工延長  
21 工時及其範圍、內容達成一致意見，亦未就延長工時行使  
22 同意權。基此，上訴人未經高企工會同意，使莊君於111  
23 年9月17日、24日正常工作時間以外延長工作時間工作，  
24 業已違反勞基法第32條第1項規定等情，為原審依調查證  
25 據之辯論結果所依法確定之事實，核與卷內證據相符。上  
26 訴人主張高企工會不同意加班之理由，也非為顧慮勞工身  
27 心，而是因推派考核委員、提撥體育活動經費、發給危險  
28 工作津貼等訴求，挾同意權以求交換，原審未查，原判決  
29 自有適用法規不當及判決不備理由之違法云云，並非有  
30 據。

01 (五) 原審認定上訴人有違反勞基法第32條第1項之事實，且上  
02 訴人為上市之事業單位，但僅是第1次違反勞基法第32條  
03 第1項規定，主觀上縱無故意亦有過失，故認原處分據以  
04 裁處5萬元罰鍰，並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分  
05 期日、違反條文及罰鍰金額等情，符合勞基法第79條第1  
06 項第1款、第4項、第80條之1及高市裁罰基準第2點第29項  
07 次、第3點等規定，業已詳述其證據取捨之判斷及得心證  
08 之理由，並就上訴人主張，何以不足採取，分別指駁甚  
09 明，認事用法，核無違誤，原判決據以駁回上訴人之訴，  
10 自無不合。上訴意旨復執陳詞為爭議，指摘原判決有適用  
11 法規不當、理由不備等違法云云，不足可採。

12 (六) 綜上所述，原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，將原  
13 處分及訴願決定均予維持，駁回上訴人之訴，核無違誤。  
14 上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，  
15 為無理由，應予駁回。

16 五、結論：本件上訴為無理由。

17 中 華 民 國 115 年 3 月 23 日

18 審判長法官 林 彥 君

19 法官 黃 奕 超

20 法官 邱 美 英

21 上為正本係照原本作成。

22 不得上訴。

23 中 華 民 國 115 年 3 月 24 日

24 書記官 祝 語 萱