

高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

115年度高上字第12號

上訴人 康達盛通生活事業股份有限公司（原名：家福股份有限公司）

代表人 羅智先

訴訟代理人 王傑律師

被上訴人 高雄市政府勞工局

代表人 江健興

訴訟代理人 曾俊堯

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國115年6月2日本院地方行政訴訟庭114年度地訴字第101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，其總公司企業工會（下稱企業工會）於民國100年5月1日成立。被上訴人派員於113年12月10日針對上訴人所屬楠梓分公司、五甲分公司及高雄鳳山分公司（下合稱系爭分公司）實施勞動檢查，發現系爭分公司均有未取得企業工會同意（僅同意上訴人於113年7月15日起至同年9月30日期間得依勞基法第32條第1項規定使勞工延長工作時間），即擅自於113年6月26日起至同年7月14日、113年10月1日至同年9月25日止，使勞工（例示如原審附表）於正常工作時間外延長工作時間之情事，違反勞基法第32條第1項規定。經通知上訴人陳述意見後，仍認上訴人違規事實明確，另考量上訴人前曾違反同一規定，經被上訴人以112年12月18日高

01 市勞條字第11240510300號裁處書（下稱前處分）裁處在
02 案，本次係3年內第2次違反同法條，並衡酌上訴人為依法辦
03 理公司登記且實收資本額超過新臺幣（下同）1億元之事業
04 單位，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1規定及違反
05 勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱裁處罰鍰共通性原
06 則）第4點第2款等規定，以114年3月10日高市勞條字第1143
07 1210400號裁處書（下稱原處分），裁處上訴人罰鍰10萬
08 元，公布處分資料，並應自即日起改善。上訴人不服，循序
09 提起行政訴訟，經本院地方行政訴訟庭（下稱原審）114年
10 度地訴字第101號判決（下稱原判決）駁回後，上訴人仍不
11 服，遂提起本件上訴。

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

14 三、上訴意旨略以：勞基法第32條第1項雇主有使勞工延長工時
15 之必要，應經工會同意之規定，基於勞工消極團結權之保
16 障，解釋上應以工會會員為限。如原審附表例示之勞工均非
17 上訴人企業工會之會員，得自行決定是否延長工時，不必經
18 上訴人企業工會之同意。又上訴人企業工會之代表性不足，
19 其僅由上訴人0.3%之勞工組成，如得否延長工時仍需經上
20 訴人企業工會之同意，將造成上訴人0.3%之勞工決定其餘9
21 9.7%勞工之離譜現象。原判決未察上情，將勞基法第32條
22 第1項關於工會同意範圍及於非工會會員之勞工，而為不利
23 上訴人之解釋，有判決適用法規不當之違背法令等語。

24 四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，其結論並無違誤。
25 茲就上訴意旨補充論述如下：

26 (一)按勞基法旨在保障勞工勞動條件之最低標準，此觀該法第1
27 條自明，為落實此項社會政策，雇主應有遵守勞動基準法之
28 義務。該法第2條第5款規定：「本法用詞，定義如下：……
29 五事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」
30 第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直
31 轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。」第30條第1

項規定：「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32條第1、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。……」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。」第80條之1第1項規定：「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。」準此可知，違反勞基法第32條規定者，應處2萬元以上100萬元以下罰鍰，主管機關並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。

- (二)又勞動部基於勞基法之主管機關地位，為使直轄市、縣(市)政府依勞基法規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範，特訂定裁處罰鍰共通性原則，其第3點第1項規定：「主管機關應依本法第80條之1第2項及行政罰法第18條第1項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準：(一)違反行為有關之勞工人數。(二)累計違法次數。(三)未依法給付之金額。(四)違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。(五)因違反本法義務所得之利益。(六)受處罰者之資力。」第4點第2款規定：「下列違反本法……第32條……規定者，主管機關應審酌其資力及3年內再次違反同條規定之次數，依本法第79條第1項規定，處新臺幣5萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依同條第4項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：(一)依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營

01 運資金超過新臺幣1億元之事業單位。」核未牴觸勞基法規
02 範目的，被上訴人辦理相關案件，自可援用。

03 (三)基於保障勞工權益及促進職場性別工作平等，勞基法就工作
04 時間、女工深夜工作等特定事項，以公權力介入私法自治，
05 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
06 別勞工屈從於資方，而議定不利於己的勞動條件，以致危害
07 勞工生命安全與身體健康。但衡酌經濟活動愈趨複雜多樣，
08 僵化的勞動條件可能過度限定勞資關係模式，並有妨礙經濟
09 發展的可能，故勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、第3
10 2條第1項、第49條第1項但書規定，容許勞雇雙方基於特殊
11 工作需要，就「彈性工時」、「變形工時」、「延長工時」
12 及「女工深夜工作」等事項，可以透過勞資協議機制同意而
13 為不同之約定；且明文以工會同意為優先，無工會時，始例
14 外委由勞資會議行之。揆諸立法者之所以採取工會同意優先
15 之規制，除因勞工團結權為工會法所保障，較諸以多數決決
16 議的勞資會議，更有與資方談判之實力外，亦在於避免雇主
17 利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞
18 工，降低勞工的自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞動條
19 件，甚至弱化工會之功能。故而，總公司既有成立企業工
20 會，各分支機構關於勞基法第30條第2項、第30條之1第1
21 項、第32條第1項、第49條第1項所示勞動條件之變更，當然
22 須經企業工會之同意，要無以各分支機構未成立廠場工會為
23 由，而謂分支機構就該等勞動條件之變更，只需經由各分支
24 機構之勞資會議同意即可，藉以規避工會監督（最高行政法
25 院108年度判字第472號判決意旨參照）。又無論是勞資會議
26 或是工會組織，均是為貫徹勞工團結權之勞工集體談判代
27 表，涉及勞基法第32條第1項所示勞動條件之變更（延長工
28 時），是經勞工集體同意後，效力及於全體勞工，尚不得以
29 個別勞工非屬工會會員，即得於未經工會之同意，逕予變更
30 延長工時之勞動條件。是本件上訴人主張勞基法第32條第1
31 項雇主有使勞工延長工時之必要，應經工會同意之規定，基

於消極團結權之保障，解釋上應以工會會員為限云云，即非可採。

(四)查上訴人從事綜合商品零售業，為適用勞基法行業，自76年9月19日經核准設立迄今，且於全國各地設有分公司。又上訴人企業工會於100年5月1日成立。上訴人使其系爭分公司勞工於113年6月26日起至同年7月14日、113年10月1日至同年月25日期間，有於正常工作時間以外延長工作時間，惟未經上訴人企業工會之同意等情，為原審確定之事實，核與卷內證據相符。原判決據以認定勞基法第32條第1項規定，使勞工延長工時須優先經工會同意原則，總公司有成立企業工會，各分支機構未成立廠場工會情形下，不得以分支機構勞資會議同意替代，本件上訴人使系爭分公司勞工延長工時，未經上訴人企業工會之同意，確有違反勞基法第32條第1項之行為甚明，且可認上訴人具有營運上及勞工管理之專業，對於勞基法第32條第1項規定之意旨，應可期待其為正確之理解並予遵循。上訴人前曾違反同一規定，經被上訴人於112年12月18日以前處分裁處在案，本次係3年內第2次違反同法條，並衡酌上訴人為依法辦理公司登記且實收資本額超過1億元之事業單位，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1規定及裁處罰鍰共通性原則，裁處上訴人罰鍰10萬元，並公布處分資料（即公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額），原判決因認原處分及訴願決定於法無違而予維持，駁回上訴人在原審之訴，業已詳述其認定之依據與得心證之理由，核無違背證據法則、經驗法則、論理法則，亦無適用法規不當、不適用法規、理由不備或矛盾之違法。

(五)上訴人另主張上訴人企業工會之代表性不足，其僅由上訴人0.3%之勞工組成，倘延長工時須經上訴人企業工會之同意，將造成上訴人0.3%之勞工決定其餘99.7%勞工之離譜現象，原判決構成適用法規不當之違背法令云云。惟按工會法第6條第1項第1款規定：「工會組織類型如下，但……：

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。」第7條規定：「依前條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加入工會。」而勞基法第32條第1項規定之「工會」，並未限制會員需達雇主所僱用勞工之一定人數或一定比例，更未賦予雇主得自行衡量工會代表性而排除之權限，衡諸勞工團結權為勞動三權（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條雖明定企業工會之勞工應加入工會，以促進同一廠場或同一事業單位勞工之團結力，然在法無明定勞工未加入企業工會之法律效果，甚未明文勞工為企業工會當然會員之情況下，如認未逾雇主所僱用勞工人數之一定人數或一定比例，即非屬勞基法第32條第1項所定之「工會」，為免雇主無視於會員人數不足而力量已形薄弱之工會，藉影響個別勞工，更弱化工會功能，達到不利勞工之勞動條件，損害勞工權益，實不應將勞基法第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」。本件上訴人企業工會既於100年5月1日成立，即不存在「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，經上訴人企業工會同意後，方得使勞工延長工時，斷無以該工會不具代表性，且分公司勞資會議已同意延長工時並取得勞工個別同意為由，逕使本件勞工在正常工作時間以外工作。上訴人此部分主張，亦非可採。

五、綜上所述，原判決核無違背法令之情事。上訴意旨仍執陳詞，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 115 年 7 月 30 日

審判長法官 黃 堯 讚

法官 曾 宏 揚

法官 林 韋 岑

01 上為正本係照原本作成。

02 不得上訴。

03 中 華 民 國 115 年 7 月 30 日

04 書記官 鄭 郁 萱