高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭
112年度地訴字第34號
114年10月16日辯論終結

原　　告　中華電信股份有限公司
000000000000000000
代　表　人　簡志誠
訴訟代理人　吳小燕律師
複代理人　　張慕伊律師
訴訟代理人　吳文賓律師
　　黃家豪律師
被　　告　高雄市政府勞工局
000000000000000000
代　表　人　江健興
訴訟代理人　許宏竹
　　蒙奕錡

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府民國112年9月18日高市府法訴字第11230621200號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告經營電信事業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。中華電信股份有限公司高雄營業處企業工會(下稱高企工會)自民國111年起未同意延長工時，然原告之員工莊○○在111年9月17日、24日，有休息日出勤延長工時2日之情事，被告於112年3月8日以高市勞條字第1123134870 0號認有違反勞動基準法第32條第1項規定，爰依同法第79條第1項第1款及第80條之1規定裁處原告新臺幣(下同)50,000元罰鍰，公布處分資料，並應自即日起改善之處分(下稱原

處分)。原告不服提起訴願，經高雄市政府以112年9月18日高市府法訴字第11230621200號駁回訴願(下稱訴願決定)。原告遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張要旨及聲明：高企工會與原告在107年9月6日簽立團體協約(下稱系爭協約)，系爭協約3年期滿前，高企工會未曾提出修訂要求，有效期間延續3年。系爭協約第18條第2項前段已約定原告得依法調整或延長工時，無就同意延長工時一事附有期限，同條項後段所稱協商後同意係指勞動基準法第32條第2項再延長更多工時之意，非凡延長工時需均經協商同意，蓋因系爭協約第18條第2項前段已足認高企工會同意延長工時制度。高企工會並以110年1月25日中華電高企工四(110)字第007號(下稱高企工會110年1月25日函)提醒原告列印供查。高企工會雖以111年1月11日中華電企工五(111)字第003號(下稱高企工會111年1月11日函)表示不同意延長工時，但此已逾系爭協約之約定，前後不一貫，事後任意翻異違反禁反言，為高企工會單方變更延長工時制度，不因此影響系爭協約效力，是原告客觀上無違反勞動基準法第32條第1項規定之情事。又原告依上開客觀情事及與莊○○在106年10月20日簽訂之勞動契約書載有同意延長工時之約定，原告亦有支付延長工時加班費等情，是原告主觀上亦無違反勞動基準法第32條第1項故意或過失甚明等詞置辯。並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯要旨及聲明：系爭協約第18條第2項後段係約定調整或延長工時範圍協商同意後另定之，是在未經協商同意前難認已徵得同意。高企工會前以109年1月16日中華電高企工四(109)字第8號函(下稱109年1月16日函)及110年1月25日函，分別就109、110年度之延長工時為同意。嗣高企工會111年1月11日函則未同意111年度之調整工時及延長工時。而彈性工時及延長工時制度等重要勞動條件，以多數決之勞資會議更有談判實力，避免雇主利用經濟優勢及私法自治影響個別勞工，故勞動基準法第32條第1項為強行規定性質，與個

別勞工同意有別，原告如欲延長工時本應徵得該名勞工同意，屬於私法上契約調整議定，兩者併行不悖。原告雖主張信賴高企工會行為及與個別勞工之勞動契約，而未徵得高企工會同意延長工時，但高企工會已明示不同意111年度延長工時，是原告縱非故意違反勞動基準法第32條第1項規定，亦有過失等詞置辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、事實概要欄所載之內容，有系爭協約、高企工會109年1月16日函、110年1月25日函與111年1月11日函，中華電信股份有限公司員工加班實施要點、莊○○之中華電信股份有限公司從業人員勞動契約書、原處分裁決書、訴願決定書等件在卷可稽(卷一第39至65頁、第75頁)、莊○○出勤日報表、電子薪給清單(原處分卷第233頁、第315頁)，堪認被告以高企工會表示自111年起不同意延長工時，原告之員工莊○○在111年9月1日、24日，有休息日出勤延長工時2日為由作成原處分，原告不服提起訴願經駁回等節為真。

五、本院之判斷

㈠應適用之法令：

1.勞動基準法第32條第1、2項：(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。

2.勞動基準法第79條第1項第1款：有下列各款規定行為之一者，處20,000元以上1,000,000元以下罰鍰：違反32條規定。

3.勞動基準法第80條之1項：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。

4.違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點：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50,000元以上1,000,000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2分之1：（一）上市或上櫃之事業單位。（二）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運資金超過100,000,000元之事業單位。（三）依信用合作社法設立之信用合作社。

㈡高企工會得代表受雇原告之勞工與協商延長工時，而高企工會未同意111年度延長工時：

1.勞動基準法第32條修正立法理由揭示：「一、企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第1項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後』。二、原條文有關延長工作時間之規定較為繁瑣，各方反應不符實際需要，爰將延長工時之要件及程序予以修正，明定經工會或勞資會議同意，即可延長工時」。由此可知此乃立法者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，於利益衡量後，立法者選擇以勞雇雙方共同協商之方式來決定得否延長工時。並考量勞工團結權受工會法保障，工會相較於勞資會議、勞工個人，當更具有與資方折衝之實力，且可避免雇主利用經濟上優勢地位，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，故選擇由「工會」行使同意權及以「勞資會議同意」作為事業單位無工會時之備用方式，而不許雇主得經個別勞工之同意延長工時。亦即，雇主如欲延長工時，必須經過工會同意，僅在無工會時，始得由勞資會議同意。亦即勞動基準法第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，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(最高行政法院109年度上字第857號裁判意旨參照)。

2.原告主張其與高企工會在107年9月簽立系爭協約，有效期間3年，期滿延續3年，高企工會以系爭協約第18條約定已同意延長工時乙節為被告否認，經查：

⑴原告與莊○○在106年10月20日簽訂之勞動契約書，雖載有同意延長工時之約定(卷一第75頁)。惟莊○○任職之原告南區分公司○○營運處自94年11月30日成立工會，並在111年5月2日變更名稱為高企工會，有高雄市各類公會登記證書、申請變更名稱函在卷可稽(卷一第373至377頁)。參考前揭勞動基準法第32條立法理由及裁判意旨，立法者選擇以工會與雇主協商決定得否延長工時，而不許雇主得經個別勞工之同意延長工時，此係立法政策之考量。是以，高企工會自得代表受雇原告之勞工與原告協商延長工時並訂立系爭協約。

⑵系爭協約第1條第2項約定：乙方(即高企工會)會員係指甲方(即原告)從業人員(卷一第51頁)；第3條約定：(第1項)本協約有效期間3年，期滿前3個月應由甲乙雙方各推派代表5至9人及列席人員若干人共同協商續約或修約。(第2項)甲方或乙方未於本協約有效期間屆滿1個月前，以書面向對方提出修訂要求，本協約之有效期間繼續延續3年，其後亦同(卷一第51頁)；第18條第1、2項約定略以：(第1項)乙方會員在甲

方工作之正常工作時間，每日不得超過8小時，每週以不超過40小時為原則。超時工作之加班須依甲方規定辦理。(第2項)前項工作時間為應事業持續業務特性需要，甲方得依法調整或延長之。其調整或延長範圍再與乙方協商同意後另定之(卷一第53頁)。莊○○任職原告，依系爭協約第1條第2項約定自屬系爭協約所稱之乙方會員，其延長工時與否，要以高企工會與原告約定辦理之。

⑶系爭協約為原告與高企工會在107年9月6日簽訂，於110年9月5日屆滿3年，高企工會以110年6月7日中華電高企工五(110)字第17號函通知原告進行續約或修約事宜(卷一第299頁)，惟嗣因未達共識，仍維持系爭協約原內容乙情，有高企工會114年5月29日中華電信高企工六(114)第015號函可稽(卷二第35頁)，故有效期限延續3年，是以相關約定仍援用系爭協約內容。

⑷系爭協約第18條第2項前段固約定為應事業持續業務特性需要得依法調整或延長工時，但後段則約定調整或延長範圍再與乙方協商同意後另定之。原告雖主張前段已同意延長工時，後段係就再延長工時約定另為協商云云。惟系爭協約第18條第2項係約定「前項」工作時間為應事業持續業務特性需要得依法調整或延長工時，而前項即系爭協約第18條第1項則約定正常工作時間以每週不超過40小時為原則，是以系爭協約第18條第2項前段所稱之依法調整或延長之，係指每週40小時以外之延長工時均屬之，未區分勞動基準法第32條第2項本文或但書之延長時數；系爭協約第18條第2項所稱調整或延長範圍，復未指明為勞動基準法第32條第2項但書之延長時數，故從系爭協約第18條第1、2項之文義，要難認系爭協約第18條第2項前、後段係就勞動基準法第32條第2項本文、但書之延長時數，分別為不同約定。再細譯系爭協約第18條第2項前段，僅約定原告得依法調整或延長，而未約定相關細節，而同條項後段就如何調整或延長工時約定協商同意後另定，足徵系爭條約第18條第2項前段係先約定得依法調

整或延長工時，再由後段延續前段調整或延長範圍工時之具體內容，自難將系爭協約第18條第2項前後段分別視之，遑論個別適用於勞動基準法第32條第2項本文、但書。準此，從系爭協約第18條第2項約定可知，原告得依法調整或延長工時，但調整或延長工時之範圍仍需經與高企工會協商同意後始得為之。

⑸高企工會前分別以108年1月25日中華電高企工四(108)字第007號函表示暫同意自108年1月1日起至108年12月31日止延長工時；以109年1月16日函表示暫同意自109年1月1日起至109年12月31日止延長工時；以110年1月25日函表示暫同意自110年1月1日起至110年12月31日止延長工時(卷一第59頁及卷二第79、81頁)；又以111年1月11日函表示歉難同意延長工時(卷一第61頁)。顯見高企工會於簽立系爭協約後逐年表示是否同意該年度之延長工時，與系爭協約第18條第2項後段「調整或延長範圍再與乙方協商同意後另定之」之約定相合，更可徵系爭協約第18條第2項調整或延長工時應在勞動基準法規範之範圍內，與高企工會協商並取得同意後，始得為之，非簽署系爭協約即視為同意延長工時。

3.綜上，高企工會得代表受雇原告之勞工與原告協商延長工時並訂立系爭協約，依系爭協約第18條第2項約定延長工時應與高企工會協商並取得同意，方得再依勞動基準法規定調整或延長工時。

㈢原告有未經工會同意，使勞工在正常工作時間以外工作，違反勞動基準法第32條第1項之違規行為，原處分並無違誤：

1.雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要，需經工會同意，為勞動基準法第32條第1項明定。而高企工會111年1月11日函已為不同意該年度延長工時之表示(卷一第61頁)。原告員工莊○○在111年9月間有休息日出勤延長工時2日，有員工出勤日報表為證(原處分卷第233、234頁)，足認原告有未經工會同意，使勞工在正常工作時間以外工作之行為。

2.原告與莊○○在106年10月20日簽訂之勞動契約書固有同意

延長工時之約定，惟原告嗣後仍與高企工會簽訂系爭協約，該協約第18條第2項明文約定調整或延長範圍應再與高企工會協商同意後另定，參以原告為經營數十年之上市公司，客觀上自應可清楚認知延長工時需經工會同意，非以原告與員工個別同意已足，始會與高企工會訂立系爭協約。而高企工會111年1月11日函已明確表示不同意，客觀上足使原告知悉具有同意權之高企工會不同意111年度之延長工時，原告仍使其員工莊○○在111年9月間延長工時，堪認原告具有主觀可歸責性，縱非故意亦有過失。故原告有違反勞動基準法第32條第1項之違規行為，洵堪採認。

3. 原告為於臺灣證券交易所上市之公司行號，實收資本額達77,574,465,450元，有經濟部商工登記公示資料查詢之公司基本資料可參（卷二第267、269頁），其資力非微，被告審酌原告營業規模及其3年內首次違反等情（卷一第276至277頁），依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1規定及違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點之規定裁處原告50,000元罰鍰，公布處分資料，並應自即日起改善之處分作成原處分，洵屬有憑。

六、從而，原告有違反勞動基準法第32條第1項之違規行為，被告依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1規定及違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點之規定作成原處分，要無違誤，訴願決定維持原處分亦無不當，原告請求撤銷訴願決定及原處分無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

八、結論：原告之訴無理由。本件第一審裁判費應由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　11　　月　　6　　日

審判長法　官　顏珮珊

法　官　黃姿育

法　官　楊詠惠

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任

	人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　11　　月　　6　　日

書記官　黃怡禎