

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度地訴字第44號

113年12月17日辯論終結

原告 家福股份有限公司

代表人 羅智先

訴訟代理人 劉彥麟律師

被告 高雄市政府勞工局

代表人 江健興

訴訟代理人 許宏竹

陳彥宏

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府民國113年3月26日高市府法訴字第11330248600號訴願決定，向本院提起行政訴訟，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

壹、程序事項：本件原告起訴時，被告代表人原為周登春，嗣於訴訟進行中變更為江健興，並經新任代表人具狀聲明承受訴訟（見本院卷第111頁），經核並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、事實概要：原告從事綜合商品零售業，為適用勞動基準法之行業，被告於民國112年3月23日、3月29日派員對原告所屬五甲分公司（下稱五甲分公司）實施勞動檢查後，發現原告所屬五甲分公司有未經工會同意，而使該分公司勞工在正常工作時間以外延長工作時間之情事，被告爰以112年10月12日高市勞條字第11238307500號函及陳述意見通知書，通知原告陳述意見。原告於112年10月20日提出書面意見後，經被

01 告審酌調查事實證據及陳述意見後，仍認原告違反勞動基準
02 法(下稱勞基法)第32條第1項規定之事實明確，並衡酌原告
03 為依法辦理公司登記，且實收資本額超過新臺幣(下同)1億
04 元之事業單位，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1及
05 違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則(下稱裁處罰鍰原則)第
06 4點第2款等規定，以112年12月18日高市勞條字第
07 11240510300號裁處書，裁處原告5萬元罰鍰，並公布處分資
08 料，並應自即日起改善(下稱原處分)。原告不服，提起訴
09 願，經高雄市政府以113年3月26日高市府法訴字第
10 11330248600號訴願決定書駁回其訴願(下稱訴願決定)。原
11 告仍不服，遂提起本件訴訟。

12 二、原告起訴主張：

13 (一)原告所屬五甲分公司無成立分公司工會，其使勞工延長工作
14 時間，自應由分公司之勞資會議為之：

15 1.查勞基法91年修正第32條第1項，就雇主如有使員工延長工
16 時工作者，修正應經由工會或勞資會議之同意。嗣而勞動部
17 (改制前為行政院勞工委員會)就新修法之適用做出92年7月
18 16日勞動二字第0920040600號令(下稱92年7月16日令)，該
19 函令已明白揭示，如事業單位有不同廠場(依工會法施行細
20 則第2條第1項規定所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並
21 得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工
22 作場所)，廠場無工會則經勞資會議同意；而如有不同分支
23 機構均分別舉行勞資會議，則分支機構之勞資會議決議優先
24 於事業單位之勞資會議決議。上開92年7月16日令之解釋，
25 係奠基於勞動條件之屬地性，應以小地域適用為優先之原
26 則，換言之，在有複數工會存在之情形下，以小地域為原
27 則，則原告其他無工會成立或無工會分會之分公司，如要實
28 行延長工時，則應以勞資會議同意。

29 2.次查，五甲分公司並無成立分公司工會，然均有定期召開勞
30 資會議，該分公司於112年6月19日召開112年第2季勞資會
31 議，其中業經勞資會議作成決議通過：「因業務需要或季節

01 性關係有使勞工在正常工作時間以外工作之必要時，公司經
02 員工同意得將工作時間延長」之議案，故五甲分公司係依該
03 勞資會議之決議，使店內勞工延長工作時間。

04 3.末查五甲分公司已事前與本件案關勞工郭○○等6人(下稱郭
05 員等6人)協商、取得勞工本人同意，得於店內延長工作時
06 間，五甲分公司均有依法如期向勞工郭員等6人給付加班費
07 或給予選擇補休，此有112年1月勞工郭員等6人之薪資給付
08 明細可資證明，堪認有充分保障個別勞工自由意志之展現及
09 工作權，應無不法。

10 (二)勞基法第32條第1項所指工會，應係指「具有代表多數勞工
11 之工會」為前提，原告之工會會員僅佔原告勞工人數約
12 0.25%，顯然不具代表性，且案關勞工均非工會會員，被告
13 自不應以此為由裁處原告：

14 1.參照釋字第807號解釋黃虹霞大法官提出(蔡烱燉大法官、蔡
15 明誠大法官加入)之意見書，可知多位大法官認為諸如勞基
16 法第32條第1項規定有關工會或勞資會議同意部分，乃屬違
17 憲之法規。

18 2.次查，釋字第807號解釋蔡烱燉大法官提出(黃虹霞大法官、
19 蔡明誠大法官加入)之意見書，雖是指勞基法第49條第1項規
20 定之工會或勞資會議同意部分，然因勞基法第49條第1項規
21 定及第32條第1項規定，有關工會或或勞資會議同意部分之
22 內容相仿，其見解應得互為參照，從而依其見解可認：個別
23 勞工之同意權不應由工會同意取代，且如企業工會之會員未
24 逾雇主所僱勞工二分之一，顯然不具代表性，更不應剝奪個
25 別勞工同意自身事項之權利。

26 (三)次按，行政程序法第9條、第36條規定，行政機關就該行政
27 程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。行政機關
28 應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利
29 及不利事項一律注意：

30 1.按勞基法第83條規定，係為協調勞資關係，促進勞資合作，
31 提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議；其辦法由中央主

01 管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定(即勞資會議實施
02 辦法)。另按，工會成立依據工會法所生，係為促進勞工團
03 結權，提升勞工地位及改善勞工生活所由設。勞資會議既係
04 勞資雙方合作之平台，而工會更進一步係為保障勞工團結
05 權，二者並非為互斥之關係，各自所做出之決議，自應分別
06 具有法律賦予之效力。

07 2.參諸團體協約法第9條規定：「工會或雇主團體以其團體名
08 義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經
09 其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，
10 出席會員或會員代表三分之二以上之決議，或通知其全體會
11 員，經四分之三以上會員以書面同意。」準此，工會如有代
12 表會員簽訂團體協約時，應有一定比例會員同意，其才符合
13 法律要求之代表性，換言之，因團體協約所涉者係與個別勞
14 工權益至關重要之勞動條件，如無代表性，其團體協約即不
15 合法。

16 3.原告為國際知名連鎖量販業者，於全台原有約130家分公司
17 營運，於109年底併購惠康百貨股份有限公司後，分公司數
18 量更增加至約350間，然而，原告工會於100年5月1日成立，
19 原告企業工會之會員人數約莫30至40人，相較於原告現今所
20 有員工人數約16,000人，比例僅佔0.25%，參酌上開團體協
21 約法之規定意旨，原告企業工會是否足以代表原告所有員工
22 之意志？其已有莫大之疑慮。甚且，原告企業工會之組成成
23 員多為樹林分公司之員工，五甲分公司並無員工或僅有極為
24 少數員工參與企業工會，則原告企業工會代表五甲分公司之
25 員工決定其得否延長工作時間(於合法範圍內賺取加班費)，
26 其合理性何在？可見原告企業工會是否足以代表五甲分公司
27 內員工之意志，實有疑慮，則五甲分公司依法召開之勞資會
28 議所通過之決議，自應予優先適用。

29 4.又原告每一分公司均有其地域性，各該分公司之分店企業文
30 化自有所不同，就相關勞動環境及條件本應因地制宜，此即
31 為前揭92年函釋意旨所闡示。然原處分及訴願審議機關於做

01 出訴願決定時，全未考量勞動環境之屬地性，及原告企業工
02 會之代表性是否充足，而逕認原告企業工會已成立，有關各
03 分公司之員工延長工時之同意即應由該企業公會為之，而否
04 定五甲分公司依法召開勞資會議之效力，忽視由五甲分公司
05 全體員工所依法選任勞工代表作出之勞資會議決議，此毋寧
06 係變相認定工會應凌駕於個別員工之上，而迫使多數員工應
07 遵行僅代表少數會員意見之工會決議，影響該等員工之工作
08 權，此顯已逸脫法律保障勞工團結權之本意，而損害個別勞
09 工之權益。

10 5.原處分機關與訴願審議機關，未對原告企業工會之代表性、
11 合理性，以及對五甲分公司員工之侵害、五甲分公司員工之
12 意願等因素，加以審酌與考慮，而遲不採用勞資會議紀錄，
13 顯未依行政程序法第9條、第36條規定，對原告有利不利之
14 事項一併注意，原處分及訴願決定應予撤銷。

15 (四)又按，違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予
16 處罰，行政罰法第7條第1項定有明文：

17 1.就原告主觀認知而言，因原告並無五甲分公司工會，故原告
18 依五甲分公司勞資會議同意而使員工延長工作時間，就此等
19 勞動條件事項，已透過勞資會議與員工充分協商，且經過員
20 工本人之同意並給付加班費及工資，該處置以個別勞工之自
21 由意志為尊，充分保障勞工勞動權益，原告五甲分公司無任
22 何不法意識，卻仍受裁處，主觀上不具違反該等規定之故意
23 或過失。

24 2.再者，勞動部既曾於92年作出上開92年7月16日令，該函令
25 更為最高行政院所肯認，原告並非專業法律機構，而勞動
26 部既未廢止92年7月16日令，現勞動部訴願審議機關卻以與
27 前揭92年令法律適用不同意見而責令原告應負擔較高之注意
28 義務，該行政行為已屬不法等語。

29 (五)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

30 三、被告答辯略以：

31 (一)查原告從事綜合商品零售業，為適用勞基法之行業，企業工

01 會於100年5月1日成立，故原告如欲使其勞工在正常工作時間
02 間以外工作，自應依勞基法第32條第1項規定，經工會同意
03 後，始得為之。然原告未經工會同意，僅依五甲分公司112
04 年6月19日勞資會議決議，即逕使勞工於正常工作時間以外
05 延長工作時間，客觀上確有違反勞基法第32條第1項情事甚
06 明。又原告前已因未經工會同意，即使其勞工延長工作時
07 間，違反勞基法第32條第1項規定，遭被告於109年2月19日
08 以高市勞條字第10930620300號裁處在案。衡情原告就其未
09 經工會同意即延長勞工工作時間，將違反勞基法第32條第1
10 項規定而遭裁罰，主觀上當知之甚詳，且原告在經被告裁罰
11 後，仍執意違規，亦足認其係故意為之。從而，本件原告既
12 係故意未經工會同意，使所僱之勞工延長工時，顯已違反勞
13 基法第32條第1項規定至明，是原處分認事用法並無違誤。

14 (二)原告雖主張工會會員人數佔原告現有員工人數比例過少，不
15 具代表性，應優先適用上揭勞資會議所通過之決議，原告自
16 不應受罰等語。然勞基法第32條第1項乃立法者經利益衡量
17 後，本於立法裁量權所為之規定，該項規定所稱之「工
18 會」，依其文義，並不限於是雇主所僱用勞工人數一定人數
19 或比例而具有「代表性」之工會，衡諸勞工團結權既為勞動
20 三權(團結「權、協商權及爭議權)之前提，對於勞動條件之
21 確保及提升至為重要，工會法第7條雖明定：「依前條第1項
22 第1款組織之企業工會，其勞工應加入工會。」以促進同一
23 廠場或同一事業單位勞工之團結力，但在法無明定勞工未加
24 入企業工會之法律效果，甚或明文勞工為企業工會當然會員
25 的情況下，如認未逾雇主所僱用勞工人數一定人數或比例之
26 企業工會，即非屬勞基法第32條第1項所定之「工會」，恐
27 使雇主無視於會員人數不足而力量已形薄弱之工會，還對勢
28 單力薄之勞工各個擊破，以達成有利於雇主之勞動條件，此
29 不僅嚴重損害勞工權益，更與勞基法第32條第1項規定立法
30 目的相悖，自不應將勞基法第32條第1項所定「工會」限縮
31 解釋為「須具有相對多數勞工之工會」。是以，原告企業工

01 會既早於100年5月1日即已成立，可見本件並不存在「事業
02 單位無工會」之情，原告自應依勞基法第32條第1項規定，
03 經工會同意後，方得使所僱前揭之勞工延長工時，斷無以其
04 企業工會不具代表性，或五甲分公司勞資會議已經同意延長
05 工時為由，使系爭勞工在正常工作時間以外工作之餘地，是
06 原告此部分主張，顯有誤會，並不可採。

07 (三)原告另主張其欠缺不法意識，主觀上不具故意或過失等語；
08 然勞動部於107年6月21日以勞動條3字第1070130884號函(下
09 稱107年6月21日函)釋明：「查勞基法……第32條……規
10 定，雇主擬實施……『延長工作時間』……等事項，應徵得
11 工會同意，如事業單位無工會者，始允由勞資會議行使同意
12 權，其處理方式如下：(一)事業單位有廠場工會者，其於該
13 廠場擬實施前開事項，應經廠場工會之同意；如各該廠場無
14 工會，惟事業單位有工會者，應經事業單位工會同意。(二)
15 事業單位無工會者，擬實施前開事項應經勞資會議同意；各
16 事業場所分別舉辦勞資會議者，事業場所勞資會議之決議優
17 先於事業單位勞資會議之決議。……」等語綦詳，原告已可
18 清楚認知勞基法所課予雇主之行政法上義務內涵為何。遑論
19 原告在經被告裁罰後，業已可知其所為已屬違法而具有不法
20 意識(違法性認識)，惟原告仍無視法令禁制，足認係故意為
21 之。再者，細繹92年7月16日函釋內容，僅是在闡述各廠場
22 實施者與其廠場工會、廠場勞資會議問行同意權之先後順
23 序，以及工會與其分會之事務權限、分支機構(廠場)勞資會
24 議與事業單位勞資會議決議效力何者優先等問題，並未論及
25 如無廠場工會，但有事業單位工會時，雇主可否逕以廠場勞
26 資會議決議取代事業單位工會同意問題，是92年7月16日函
27 釋顯與本件原告是否適法之認定無關等語。

28 (四)並聲明：原告之訴駁回。

29 四、本院之判斷：

30 (一)本件應適用之法令：

31 1.勞基法：

01 (1)第32條第1項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工
02 作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞
03 資會議同意後，得將工作時間延長之。」

04 (2)第79條第1項第1項規定：「有下列各款規定行為之一者，處
05 2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1項、第22
06 條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32
07 條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。」

08 (3)第80條之1：「(第1項)違反本法經主管機關處以罰鍰者，主
09 管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處
10 分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改
11 善者，應按次處罰。(第2項)主管機關裁處罰鍰，得審酌與
12 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
13 額，為量罰輕重之標準。」

14 2.工會法：

15 (1)第5條：「工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改或
16 廢止。二、勞資爭議之處理。三、勞動條件、勞工安全衛生
17 及會員福利事項之促進。四、勞工政策與法令之制(訂)定
18 及修正之推動。五、勞工教育之舉辦。六、會員就業之協
19 助。七、會員康樂事項之舉辦。八、工會或會員糾紛事件之
20 調處。九、依法令從事事業之舉辦。十、勞工家庭生計之調
21 查及勞工統計之編製。十一、其他合於第1條宗旨及法律規
22 定之事項。」

23 (2)第6條第1項第1款：「工會組織類型如下，但教師僅得組織
24 及加入第2款及第3款之工會：一、企業工會：結合同一廠
25 場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企
26 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
27 工，所組織之工會。」

28 (3)第7條：「依前條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加入
29 工會。」

30 (4)第35條：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行
31 為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔

01 任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利
02 之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職
03 務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團
04 體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他
05 不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、
06 降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限
07 制工會之成立、組織或活動。雇主或代表雇主行使管理權之
08 人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」

09 (5)第45條：「(第1項)雇主或代表雇主行使管理權之人違反第
10 35條第1項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央
11 主管機關處雇主10萬元以上50萬元以下罰鍰，並公布其名
12 稱、代表人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。(第2
13 項)雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項第1
14 款、第3款或第4款規定，未依前項裁決決定書所定期限為一
15 定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主20萬元以上
16 100萬元以下罰鍰。(第3項)雇主或代表雇主行使管理權之人
17 違反第35條第1項第2款或第5款規定，未依第1項裁決決定書
18 所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主
19 20萬元以上100萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未
20 改正者，得按次連續處罰。」

21 3.團體協約法：

22 (1)第2條：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主
23 團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項
24 為目的所簽訂之書面契約。」

25 (2)第6條第2項：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商
26 時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合
27 理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協
28 商。二、未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進
29 行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。」

30 (3)第32條第1項：「勞資之一方，違反第6條第1項規定，經依
31 勞資爭議處理法之裁決認定者，處10萬元以上50萬元以下罰

01 緩。」

02 4.裁處罰鍰原則第4條第2款規定：「下列違反本法第24條、第
03 32條、第34條、第36條或第39條規定者，主管機關應審酌其
04 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
05 規定，處5萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依同條第4項規
06 定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：……二、依法
07 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
08 營運資金超過一億元之事業單位」。

09 5.勞動部(改制前為行政院勞工委員會【下稱勞委會】)相關函
10 釋：

11 (1)改制前勞委會92年7月16日令：「勞基法91年12月25日修正
12 條文公布施行後，原已依修正前該法第30條第2項、第30條
13 之1第1項、第32條或第49條規定辦理者，仍屬適法。但如事
14 業單位欲變更工作時間，或於原核備期限(日)屆期後延長
15 工作時或實施女工夜間工作者，均應依修正後之規定，重行
16 徵得工會或勞資會議同意。勞基法91年12月25日修正條文公
17 布施行後，第30條第2項、第3項、第30條之1第1項、第32條
18 及第49條，有關雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經
19 勞資會議同意之規定，係指(一)事業單位有個別不同廠場實
20 施者，應個別經各該廠場工會之同意；各該廠場無工會者，
21 應經各該廠場之勞資會議同意。(二)事業單位之分支單位實
22 施者，其有工會之分會，且該分會業經工會之許可得單獨對
23 外為意思表示者，經該分會之同意即可。(三)事業單位之分
24 支機構分別舉辦勞資會議者，分支機構勞資會議之決議優先
25 於事業單位勞資會議之決議。」

26 (2)改制前勞委會100年11月25日勞動2字第1000091838號函(下
27 稱100年11月25日函)：「說明二：查勞基法第30條、第30條
28 之1、第32條及第49條等均有「雇主經工會同意，如『事業
29 單位』無工會者，…，。」之規定。上開所稱工會，係指依
30 工會法規定，結合同一事業單位之勞工所組織之企業工會，
31 惟考量事業單位如設有眾多廠場，各廠場工作型態難以一

01 致，宜視各廠場之需要個別處理，允應優先經各該擬實施彈
02 性工作時間、延長工作時間或女工夜間工作之廠場企業工會
03 同意；惟如該廠場勞工未組織企業工會者，始允同一事業單
04 位企業工會之同意以代。…」

05 (3)改制前勞委會103年2月6日勞動2字第1030051386號函(下稱
06 103年2月6日函)：「...三、本案○○股份有限公司○○分
07 公司勞工如未組織分公司工會，該分公司於○○股份有限公
08 司工會成立(101年5月1日)後，如擬實施彈性工作工時等
09 制度，應徵得○○股份有限公司工會同意，尚不得逕據該分
10 公司勞資會議之同意以代，爰來函所附該分公司101年7月2
11 日第3季勞資會議紀錄，謂其彈性工時等制度『經與會人員
12 表決，15人一致同意通過。』等語，難認已完備前開規定程
13 序，從而該分公司未經工會同會，尚不得依勞動基準法第30
14 條之1規定實施彈性工時及女工夜間工作等制度。」

15 (4)勞動部107年6月21日函：「說明：一、查勞動基準法(以下
16 簡稱本法)...第32條...規定，雇主擬實施...『延長工作時
17 間』...等事項，應徵得工會同意，如事業單位無工會者，
18 始允由勞資會議行使同意權，其處理方式如下：(一)事業單
19 位有廠場工會者，其於該廠場擬實施前開事項，應經廠場工
20 會之同意；如各該廠場無工會，惟事業單位有工會者，應經
21 事業單位工會之同意。(二)事業單位無工會者，擬實施前開
22 事項應經勞資會議同意；各事業場所分別舉辦勞資會議者，
23 事業場所勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。
24 另，雇主於徵詢勞資會議同意時，勞資會議就其同意權得併
25 附期限，倘勞資會議同意雇主前開事項附有期限者，嗣於原
26 同意期限屆期前，事業單位勞工組織工會，其原同意期限屆
27 期後，雇主欲續予辦理前開事項，應徵得工會同意；若勞資
28 會議同意雇主前開事項未併附期限者，允認完備前開法定程
29 序。(三)事業單位依規定徵得工會或勞資會議之同意後，工
30 會或勞資會議代表如希就原同意事項再行討論，仍可隨時提
31 出再與雇主進行協商。...。」

01 (二)本件前提事實及爭點：

02 如上開事實概要欄所載事實，除下列爭點外，有原處分及送
03 達證書(訴願卷第56至57頁、原處分卷第162頁)、訴願決定
04 書及送達證書(訴願卷第1頁、第3至13頁)、112年10月12日
05 高市勞條字第11238307500號函及陳述意見通知書(原處分卷
06 第24至26頁)、高雄市政府一般事業單位勞動條件檢查會談
07 紀錄表(原處分卷第29至32頁)、被告談話記錄(原處分卷第
08 33至35頁)、原告五甲店人員名單(原處分卷第36至37頁)、
09 原告五甲店勞工名卡(原處分卷第38頁)、新北市政府人民團
10 體立案證書(原處分卷第85頁)、刷卡時間補登表及每日出勤
11 明細表(原處分卷第39至157頁)附卷可稽，堪信為真實。又
12 兩造既以前詞爭執，經整理雙方之陳述，本件爭點應為：

- 13 1.原告未經總公司工會同意，使其所屬五甲分公司勞工延長工
14 作時間，是否違反勞基法第32條第1項規定？
- 15 2.原處分有無違反行政程序法第9條、第36條規定？
- 16 3.原告主張其違反行政法上義務之行為非出於故意或過失，不
17 應處罰，是否可採？

18 (三)原告未經總公司工會同意，使其所屬五甲分公司勞工延長工
19 作時間，是否違反勞基法第32條第1項規定？

- 20 1.考之91年12月25日修正施行前之勞基法第32條第1項前段原
21 規定：「因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正
22 常工作時間以外工作之必要者，雇主經『工會』或『勞工』
23 同意，並報當地主管機關核備後，得將第30條所定之工作時
24 間延長之。……。」嗣勞基法第32條第1項修正為雇主有使
25 勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經工會同意，如
26 無工會則須經勞資會議同意，始得延長工作時間。而其修正
27 立法理由已明確揭示：「一、企業內勞工工時制度形成與變
28 更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方
29 式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加
30 強勞資會議功能，乃將第1項雇主經工會或勞工同意之規
31 定，修正為『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞

01 資會議同意後』。二、原條文有關延長工作時間之規定較為
02 繁瑣，各方反應不符實際需要，爰將延長工時之要件及程序
03 予以修正，明定經工會或勞資會議同意，即可延長工時。

04 （勞基法第32條91年12月25日修正理由參照）」可知，勞基
05 法第32條第1項之修正，乃立法者衡酌企業內勞工工時制度
06 形成與變更，攸關企業之競爭力與生產秩序，且經濟活動愈
07 趨複雜多樣，倘勞動條件及勞資關係模式過度僵化，將有礙
08 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
09 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
10 不利勞動條件，故不許雇主得經個別勞工之同意延長工時，
11 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
12 工會者，經勞資會議同意後，始得將工作時間延長之。其將
13 「經勞資會議同意」列為事業單位無工會時之備用方式之緣
14 由，在於考量勞工團結權受工會法保障，工會相較於勞資會
15 議，當更具與資方折衝之實力，且可避免雇主利用經濟優
16 勢，在勞資會議召開之前，藉由不當手段左右個別勞工之自
17 主意願，以弱化工會功能，瓦解勞工團結權，遂取不利於勞
18 工之勞動條件。是以，總公司有成立企業工會，而各分支機
19 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
20 長時，當須經企業工會之同意，不得逕由各分支機構之勞資
21 會議同意為之，以規避工會監督，業據本院依行政法院組織
22 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
23 之法律見解後，作成108年度判字第472號判決表明在案（最
24 高行政法院109年度上字第857號判決意旨參照）。

25 2.查原告為從事綜合商品零售業等業務之事業單位(本院卷第
26 69頁)，為適用勞基法之行業，原告企業工會於100年5月1日
27 成立(原處分卷第85頁)，惟原告未經工會同意，僅依五甲分
28 公司112年6月19日勞資會議決議，即逕使五甲分公司勞工於
29 正常工作時間以外延長工作時間，客觀上確有違反勞基法第
30 32條第1項之情事甚明。

31 3.原告雖主張五甲分公司無成立分公司工會，其使勞工延長工

01 作時間，自應由分公司之勞資會議為之；原告之工會會員僅
02 佔原告勞工人數約0.25%，顯然不具代表性，且案關勞工均
03 非工會會員，被告自不應以此為由裁處原告云云；然如前所
04 述，勞基法第32條第1項乃立法者經利益衡量後，本於立法
05 裁量權所為之規定，該項規定所稱之「工會」，依其文義，
06 並不限於是雇主所僱用勞工人數一定人數或比例而具有「代
07 表性」之工會，衡諸勞工團結權既為勞動三權(團結權、協
08 商權及爭議權)之首，對於勞動條件之確保及提升至為重
09 要，工會法第7條雖明定：「依前條第1項第1款組織之企業
10 工會，其勞工應加入工會。」以促進同一廠場或同一事業單
11 位勞工之團結力，但在法無明定勞工未加入企業工會之法律
12 效果，甚或明文勞工為企業工會當然會員的情況下，如認未
13 逾雇主所僱用勞工人數一定人數或比例之企業工會，即非屬
14 勞基法第32條第1項所定之「工會」，恐使雇主無視於會員
15 人數不足而力量已形薄弱之工會，逕對勢單力薄之勞工各個
16 擊破，以達成有利於雇主之勞動條件，此不僅嚴重損害勞工
17 權益，更與勞基法第32條第1項規定立法目的相悖，自不應
18 將勞基法第32條第1項所定「工會」限縮解釋為「具有代表
19 多數勞工之工會」。經查，家福股份有限公司工會既早於
20 100年5月1日成立(見原處分卷第85頁)，可見本件並不存在
21 「事業單位無工會」之情，依前開法律規定及主管機關相關
22 函釋說明，原告自應依勞基法第32條第1項規定，經工會同
23 意後，方得使勞工延長工時，斷無以總公司工會不具代表
24 性，且五甲分公司勞資會議已經同意延長工時為由，使五甲
25 分公司勞工在正常工作時間以外工作之餘地，是原告此部分
26 主張，尚非可採。

27 4.原告雖執改制前勞委會92年7月16日令，主張基於勞動條件
28 之屬地性，應以小地域適用為優先，原告其他無工會成立或
29 無工會分會之分公司，如要實行延長工時，則應以勞資會議
30 同意云云；然92年7月16日令內容僅是在闡述各廠場實施者
31 與其廠場工會、廠場勞資會議間行同意權之先後順序，以及

01 工會與其分會之事務權限、分支機構(廠場)勞資會議與事業
02 單位勞資會議決議效力何者優先等問題，並未論及如無廠場
03 工會，但有事業單位工會時，雇主可否逕以廠場勞資會議決
04 議取代事業單位工會同意問題，是該92年7月16日令核與本
05 件原告行為是否適法之認定無關。遑論此等爭議已迭經改制
06 前勞委會103年2月6日函及勞動部107年6月21日函清楚闡釋
07 如無廠場工會，但有事業單位工會時，雇主不得逕以廠場勞
08 資會議決議取代事業單位工會同意等旨在案，原告仍無視改
09 制前勞委會及勞動部均已有明確之解釋，片面解讀改制前勞
10 委會92年7月16日令，並執之為合理化本件違規行為之論
11 據，要無可採。

12 5.原告又舉司法院釋字第807號解釋協同意見書及協同部分不
13 同意見書，據為支持其主張原告之工會會員僅佔原告勞工人
14 數約0.25%，顯然不具代表性之論據；然司法院大法官所為
15 解釋文及解釋理由書係經過多數決通過，參與審理之大法官
16 對於解釋案之共同意見、看法及討論結果，完全呈現在解釋
17 文及理由書內，而個別大法官之意見書，只是對於該號解釋
18 所提出之論理補充或表達自己立場之說明，隨同解釋一併公
19 布而已，不具有司法院解釋之拘束力，更無從執為補充或變
20 更法律規定之依據。且司法院釋字第807號解釋乃就勞基法
21 第49條第1項規定所為之違憲性審查，並非本件涉及之勞基
22 法第32條第1項規定之違憲審查，原告執司法院釋字第807號
23 個別大法官之意見書內容，遽以否定勞基法第32條第1項規
24 定之法律效力，並無可採。

25 (四)原處分有無違反行政程序法第9條、第36條規定：

26 1.依團體協約法第2條、第6條第2項、第32條第1項及工會法第
27 35條、第45條等規定可知，勞工組織工會與雇主進行團體協
28 商，勞動團結權獲得法律上較佳保障，且該等法律更明定違
29 反相關規定之裁罰效果，益見工會組織之制度性保障兼含有
30 積極促進勞資雙方協商、維持勞資雙方和諧等功能。依勞資
31 會議實施辦法選出之勞工代表與資方代表組成之勞資會議，

01 雖亦可就勞動條件為討論，但相較於團體協約法及工會法規
02 範內容，勞資會議協商辦法並無明確制裁規定，兩相比較下
03 可見工會型態之組織係勞工團結權之最佳表現，其對勞工權
04 利之保障應優於勞資會議。

05 2.原告雖主張原處分違反行政程序法第9條及第36條規定。惟
06 原告企業工會既係依工會法所定之程序及要件組成，自屬勞
07 動相關法規所稱之工會，立法者既將勞基法第32條第1項規
08 定由選項式規範修正為現行之次序性規範，自應以工會同意
09 為優先，原告未經工會同意延長工作時間，即逕由其所屬五
10 甲分公司依勞資會議決議延長工時，顯已違反勞基法第32條
11 第1項之誠命規定，被告依調查證據結果及陳述意見內容認
12 定原告違反勞基法第32條第1項規定，而依同法第79條、第
13 80條之1對原告裁處如原處分主旨所示之處分，其認事用法
14 並無違誤，且未違反行政程序法第9條及第36條規定，原告
15 前開主張，難謂可採。

16 (五)原告主張其違反行政法上義務之行為非出於故意或過失，不
17 應處罰，是否可採？

18 原告固主張無任何不法意識，卻仍受裁處，主觀上不具違反
19 該等規定之故意或過失云云；然100年11月25日函已釋明勞
20 基法第30條、第30條之1、第32條及第49條等條文所稱工
21 會，係指依工會法規定，結合同一事業單位之勞工所組織之
22 企業工會，如各該廠場勞工未組織企業工會者，始允同一事
23 業單位企業工會之同意以代(本院卷第149頁)；而勞動部復
24 以107年6月21日函釋明：「說明：一、查勞動基準法……第
25 32條……規定，雇主擬實施……『延長工作時間』……等事
26 項，應徵得工會同意，如事業單位無工會者，始允由勞資會
27 議行使同意權，……」等語綦詳(本院卷第153頁)。上開勞
28 基法關於延長工時之規定依其文義及該法立法目的解釋，並
29 非一般人難以理解，且為受規範者所得預見，尚符法律明確
30 性原則。再者，臺北市政府勞動局曾於112年3月7日以北市
31 勞資字第1126016674號函向原告說明有關延長工作時間仍應

01 完成工會同意之法定程序後為之(原處分卷第170頁)，原告
02 企業工會既自100年5月1日即已成立，故原告不論是事實上
03 或法律上均可與企業工會就延長工時之事加以協商，使企業
04 工會行使同意權，抑或輔導各分公司成立所屬工會，藉此凝
05 聚員工共識，取得各分公司企業工會關於延長工時之同意。
06 是衡諸一般社會通念，實難認原告有何事實上或法律上無法
07 遵循勞基法第32條第1項規定，而欠缺期待可能性之情事，
08 原告此部分主張亦不可採。

09 五、綜上所述，被告認原告未經工會同意，即使其所屬五甲分公
10 司勞工延長工作時間，已違反勞基法第32條第1項規定，而
11 依同法第79條第1項第1款、第80條之1等規定作成原處分，
12 核其認事用法均無違誤；訴願決定遞予維持，亦無不合。原
13 告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

14 六、本案事證已明確，兩造其餘攻擊及防禦方法及所提證據資
15 料，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘
16 明。

17 據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項
18 前段，判決如主文。

19 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日

20 審判長 法 官 邱美英

21 法 官 楊詠惠

22 法 官 謝琬萍

23 上為正本係照原本作成。

24 一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其
25 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由
26 書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁
27 定駁回。

28 二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
29 訟法第49條之1第1項）

30 三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
31 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
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 當事人或其代表人、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。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、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。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 當事人之配偶、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。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4. 當事人為公法人、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。
<p>是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。</p>	