臺中高等行政法院判決

110年度訴字第121號

民國111年2月10日辯論終結

原　　告　全球人壽保險股份有限公司

代　表　人　彭騰德

訴訟代理人　劉素吟　律師

　　李有容　律師

被　　告　臺中市政府

代　表　人　盧秀燕

訴訟代理人　林采婕

　　姜俊豪

　　巫豐哲

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部110年3月11日勞動法訴二字第1100001510號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原處分及訴願決定均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告經營人身保險業，為適用勞動基準法之行業。原告前因違反勞動基準法（下稱勞基法）第32條第1項規定，經被告以民國109年5月1日府授勞動字第1090101195號裁罰，嗣以109年6月19日府授勞動字第1090145585號函請原告於8月21日前提出全球人壽企業工會同意使勞工延長工時之證明相關文件，復以109年8月28日府授勞動字第1090205782號函請原告陳述意見，及以109年9月14日府授勞動字第1090221371號函請原告檢具勞工109年6月至8月出勤紀錄及加班紀錄供查

核，原告於109年9月26日提出陳述意見並檢具相關員工出勤紀錄，經被告所屬勞工局審查後仍認原告有未經工會同意，使所僱勞工劉佩奇、陳彥樺、莊雅玲及戴冠如等人（下稱劉佩奇等4人）於109年6月至8月有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，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1及行政罰法第18條第1項規定，以109年12月10日府授勞動字第1090298777號行政裁處書，處原告罰鍰新臺幣(下同)4萬元，並公布原告名稱、負責人姓名（下稱原處分）。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，於是提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1. 原告早已完備勞基法第32條第1項所定程序，長年以來均是合法實施延長工時，其歷程包括：

⑴在91年勞基法第32條第1項規定修正前，原告已依照當時規定，取得勞工同意並報請主管機關核備延長工時。在勞基法第32條第1項修正為現行規定後、全球人壽保險股份有限公司產業工會（下稱產業工會）成立前，原告已依照主管機關之指導辦理勞資會議，並取得勞資會議對延長工時之同意。

⑵在95年產業工會成立後、全球人壽保險股份有限公司企業工會（下稱企業工會）成立前，由於產業工會實際上並無運作、無財產、會員僅剩1人，無依章程運作之可能，並不具備工會之實質要件，而非具有法律上意義之工會，此際原告事業單位內仍屬於「無工會」之狀態，於此期間內，勞資會議曾反覆確認並同意延長工時；甚者，當時產業工會唯一會員張業宇亦擔任勞資會議勞方代表，並曾於勞資會議中同意延長工時。在106年1月13日企業工會成立後，於108年1月29日舉行之108年第1次臨時會員大會（下稱108年1月29日臨時大會）業已決議同意延長工時。

2. 企業工會108年1月29日臨時大會業已決議同意延長工時，原處分及訴願決定以該次大會非由張業宇理事長所召集，與工會法第23條規定不符為由，否認該次決議效力，顯有違誤：

⑴企業工會於107年12月31日召開第1屆第2次會員大會時，便有會員提案討論同意延長工時案，當時工會理事長張業宇表明「工會從來沒有不同意延長工時案」，但認為應待之後會議再行討論本議案，該次會議決議：「全體同意後續再討論。」嗣於108年1月29日舉行108年臨時大會接續提案、再次討論同意延長工時乙案，並經該次會員大會全體無異議決議通過該議案，此有會議記錄載明：「案由六：擬提請同意延長工時……說明：……考量此事涉及內勤同仁申請加班之權益且為避免造成員工、公司及工會對立，擬提請同意延長工時。……決議：全體出席會員無異議照提案通過。」可憑。是企業工會於107年底內部研議延長工時議案，會員大會中尚無法決定是否「同意」或「否決」，決定留待下次會議繼續討論，歷經107年會員大會及108年臨時大會二次會議充分討論、商議，最終於108年臨時大會達成一致共識，全體出席會員無異議照提案通案「同意延長工時」。此決議係作為工會最高權力機關及最高意思決定機關之會員大會所作成，屬工會意思，要無疑義。

⑵按工會法第12條規定及臺灣臺北地方法院105年度訴字第876號民事判決意旨，停權非必由會員或會員代表大會議決，章程得規定理事會有權議決會員停權議案。企業工會於108年1月23日理事會會議紀錄臨時動議案由一載明：「說明：一、理事長張業宇自就任本工會理事長至今，有下列違反法令之事項致影響本工會權益：……二、因理事長張業宇有上列情事，故依章程第12條『會員如有違反本會章程規定及決議案或其他不法情事，致危害本會信用名譽或權益者，得由理事會決議，按其情節輕重分別予以停權、除名等處分，惟除名處分，應經會員（代表）大會出

席人數三分之一以上同意。』及第13條第1項『停權處分之內容為停止表決權、選舉權、被選舉權、罷免權、會務行使及會員應享有之福利。如擔任理、監事之會員受停權處分，其身分仍得維持，惟停權期間無法行使前項所列之權利。』，擬將理事長張業宇停權並暫停理事長職務至最近一次會員大會日為止，以待該次會員大會決議對理事長張業宇之處分。」亦即，企業工會已於章程第12條、第13條明文授權理事會得決議理事長停權案，依上開實務見解企業工會理事會自得提案並決議將理事長停權。

⑶工會法第23條第3項規定：「臨時會議，經理事會決議，或會員五分之一或會員代表三分之一以上請求，或監事之請求，由理事長召集之，至遲應於會議召開當日之3日前，將會議通知送達會員或會員代表。」是企業工會會員大會之臨時會議，須先經理事會決議或會員一定比例或監事之請求，理事長始得依上開理事會決議、會員或監事之請求召集臨時會議；換言之，理事長係基於理事會決議等之授權而召集臨時會議，則當理事長因遭停權而無法召集臨時會議時，自得由理事會決議後自行召集之。張業宇理事長業經企業工會108年1月23日理事會決議停權，故企業工會理事會自行召集108年臨時大會，自屬合法。

⑷再依工會法第33條第1項規定：「工會會員大會或會員代表大會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，會員或會員代表得於決議後30日內，訴請法院撤銷其決議。但出席會議之會員或會員代表未當場表示異議者，不得為之。」故縱使108年臨時大會非由理事長召集，違反工會法第23條之程序瑕疵，但依工會法第33條第1項規定，該次臨時會員大會所作決議，除經出席並當場對召集程序表示異議之會員於決議後30日內請求法院撤銷者外，自屬有效。甚且，原處分明載：「受處分人企業工會理事違反程序規定，未由理事長召集會議，依據工會法第33條……。反面推之，若法院尚未撤銷前，尚難認為該決議事項當然

無效。」等語，是在該次會議未經法院判決撤銷確定之情形下，原處分又認為該次會議同意延長工時之決議不得作為已取得工會同意之依據，其認定與理由間具有重大矛盾。

3. 勞基法第32條第1項規定於91年修正前，原告已依法完備實施延長工時制度之程序，自無庸再徵得勞資會議或工會同意。原告長年實施至今，未曾受過任何裁罰，今被告因工會之反覆檢舉，方要求原告應再取得工會同意，顯違反法律不溯及既往原則、行政自我拘束原則、誠信原則之禁反言原則與信賴保護原則：

⑴勞基法制定時，第32條第1項原規定：「因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將第30條所定之工作時間延長之。」91年12月25日修正為：「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。」此修正中央勞動主管機關認為雇主原已依法辦理實施延長工時者，即便於修法後未再徵得工會或勞資會議同意，仍屬適法，此有行政院勞工委員會92年7月16日勞動二字第0920040600號令及勞動部發行之「2016工時制度及工作彈性化措施手冊」可稽。

⑵依最高行政法院106年度判字第300號判決意旨：「依勞動基準法第70條規定……即經主管機關核備並公開揭示之工作規則，經勞工知悉後而繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而成為勞動契約內容之一部分（最高法院105年度台上字第193號、103年度台上字第1310號判決可資參照）。」原告公司之「同仁手冊」係就各種工作條件所制定共通適用之規範，俾全體員工一體遵循，其性質上自屬工作規則。87年前同仁手冊已訂有延長工時（加班）制度，內容包括原告因業務需要得要求員工加班、加班適用對象、加班時間、加班費計算方式及相關

津貼等。87年增修亦對原訂加班起算時間、加班時薪計算倍數、申請加班程序、加班時數上限等規定進行修訂，主管機關89年1月3日核備之工作規則第23條亦明文規定：「本公司因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，經工會或勞工同意，並報主管機關核備後得將本規則第21條第1項所定之工作時間延長之。」原告員工任職時均有收受同仁手冊，有當時員工簽收書面足資證明，員工不僅明確以書面表示同意確實遵守，亦無異議繼續延長工時配合加班，參照上開實務見解，足認當時原告公司員工對於實施延長工時制度具有明示或默示同意。

⑶原告至遲於89年間即經臺北市政府府勞一字第8809516000號函核備延長工時制度在案。依前揭實務見解，原告於勞基法第32條第1項規定於91年修訂前，已依法完備延長工時程序，則於修法後，縱令未再徵得工會或勞資會議之同意，仍屬適法。原告自90年代起長年實施延長工時制度，未曾受過任何有關勞基法第32條第1項之裁罰。被告因嗣後成立之企業工會反覆檢舉、要求原告應再取得工會同意，顯違反法律不溯及既往原則、行政自我拘束原則、誠信原則之禁反言原則與信賴保護原則，原處分顯屬違法。

4.縱於91年修法後，原告在產業工會成立前，即已取得勞資會議決議同意延長工時，應無庸再取得工會之同意：

⑴行政院勞工委員會101年11月27日勞動2字第1010088029號函釋：「二、勞動基準法第30條、第30條之1、第32條及第49條規定，雇主擬實施……『延長工作時間』……等事項，應經徵得工會同意，如事業單位無工會者，始允由勞資會議行使同意權。三、事業單位勞工如未組織工會，雇主認有依前開各條規定辦理之必要者，於徵詢勞資會議同意時，勞資會議就其同意權得併附期限。倘勞資會議同意雇主前開事項附有期限，嗣後，原同意期限屆期前，事業單位勞工組織工會。其原同意期限屆期後，雇主欲續予辦

理者應徵得工會同意；惟若勞資會議同意時未併附期限者，允認已完備前開法定程序。嗣後，事業單位勞工縱已組織工會，雇主就前開各事項，得免再徵得工會同意。」勞動部107年6月21日勞動條3字第1070130884號函釋亦為同旨。是以，倘若雇主延長工時曾獲得勞資會議同意，而該同意並未附期限，則嗣後縱事業單位另行組織工會，雇主實施延長工時不須再徵得該工會同意。

⑵全球人壽企業工會係於106年1月13日成立，而產業工會是於95年1月17日成立，成立前原告已取得勞資會議決議同意延長工時。現行勞基法第32條第1項規定係於91年12月25日修訂，92年12月原告檢送新修正之工作規則報請主管機關備查，因當時工作規則第23條仍與上述修法前條文內容（僅須勞工同意並報請主管機關核備）相同，故臺北市政府勞工局指示應將工作規則第23條規定修正為新法內容（須經勞資會議同意）相同。為此原告特成立勞資會議，並於94年11月29日召開第1屆第1次勞資會議，該次會議即決議同意實施延長工時，經臺北市政府審查後於95年1月5日府勞二字第09460453000號函同意備查在案。

⑶原告同仁工作手冊嗣於102年12月修訂，並於103年3月5日經勞資會議討論：「以下為同仁手冊修訂內容說明……請資方代表支持本次之修正內容，也懇請勞方代表支持與配合本次修訂」，此手冊亦經主管機關同意核備（甲證20、21）。又工作手冊於105年3月修正第3.5條增加「每月加班時數不得超過46小時」，經104年9月21日勞資會議討論，經主管機關同意核備（甲證24、25）。106年2月再修正增加「例假日不得加班……休息日加班不得逾12小時。」，經105年12月26日勞資會議討論，主管機關要求修正，再經106年3月20日勞資會議討論後，經主管機關同意核備（甲證26至31）。

⑷勞資會議同意雇主工作規則或相關出勤辦法中有關延長工時之規定，即同意雇主實施延長工時，有最高行政法院維

持臺北高等行政法院105年度訴字第1033號判決可參（附件13）。

5. 至於最高行政法院108年度判字第472號判決及108年度高等行政法院法律座談會提案二研討結果，所涉及之法律問題及前提事實，係對於雇主於其事業單位尚未成立工會之前，未曾取得勞資會議同意彈性工時、延長工時、女性夜間工作等事項，直至其事業單位總公司已成立工會以後，始以分公司之勞資會議同意該分公司實施前開事項。與本件原告於106年工會成立前已取得勞工同意及勞資會議同意，工會成立後亦取得工會之同意，大相逕庭，無法比附援引等語。

(二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1. 原告為經營人身保險業，為勞基法適用之行業。查全球人壽企業工會申訴，原告之勞工劉佩奇等4人有於正常工作時間外延長工作之情事，被告以109年6月19日府授勞動字第1090145585號函請原告限期改善，另以109年8月28日府授勞動字第1090205782號函請原告陳述意見，及以109年9月14日府授勞動字第1090221371號函請原告檢具勞工109年6月至8月出勤紀錄及加班紀錄供查核，原告於109年9月26日函送員工109年6月至8月出勤紀錄等資料，確有違法情事，被告以109年10月7日中市勞動字第1090243055號函通知陳述意見，原告109年10月26日陳述意見函對其使勞工劉佩奇等4人於109年6月至8月有延長工作時間提供勞務之事實未加以爭執，但稱於企業工會成立前已取得產業工會或勞資會議同意或經企業工會同意實施等語，被告審認原告違反勞基法第32條第1項規定，考量原告曾違反同條項規定，經被告108年2月20日府授勞動字1080035197號及經109年5月1日府授勞動字1090101195號行政裁處書處分在案(乙證4)，惟原告未為改善，仍有使勞工於109年6月至8月間加班而未經工會同意之事實，受

責難程度較大，審酌同法第80條之1第2項及行政罰法第18條第1項規定，爰依同法第79條第1項規定處4萬元罰鍰。

2. 原告主張延長工時業經企業工會決議同意，並提及工會理事長張業宇遭停權，理事會決議於108年1月29日舉辦108年第1次臨時會員大會決議同意延長工時，惟查本次會議紀錄並無生合法效力，無法作為阻卻違法之理由:

⑴依據工會法第33條規定，會員或會員代表大會召集程序違反法令規定，會員或會員代表得於決議後30日內，訴請法院撤銷決議。反面推之，若法院尚未撤銷前，尚難認為該決議事項當然無效。

⑵縱認原告誤信本次會議紀錄於撤銷前有效，而使勞工於延長工作時間內提供勞務為合法，經查108年第1次臨時會員大會會議紀錄經會員或會員代表郭意平提起確認會員大會決議無效之民事訴訟，經臺灣臺北地方法院109年4月8日108年度訴字第945號民事判決確認「全球人壽保險股份有限公司企業工會於民國108年1月29日召開之108年第一次臨時會員大會如附表2所示之決議無效。」附表2第8項：「討論事項案由六：擬提請同意延長工時，全體出席會員無異議照提案通過。」是企業工會108年第一次臨時會員大會決議通過實施延長工時為無效，依據民法第114條第1項：「法律行為經撤銷者，視為自始無效。」規定，其決議自始無效，臺灣高等法院109年度上字第743號民事判決亦維持一審判決，原告尚不得主張以該次會議決議作為得使勞工於延長工作時間內提供勞務之憑據。

⑶企業工會於106年1月依法成立並經臺北市政府勞動局登記在案，並發給工會理事長張業宇當選證明書，又經臺北市政府勞動局以110年4月7日北市勞資字第1106012278號函確認工會理事長張業宇業經109年12月23日理事會議再次當選理事長(乙證3)，據此企業工會已依法成立且未經主管機關依工會法解散，如原告有使勞工延長工時之情事，尚應經工會理事長召集之會議同意始合法令。

3. 原告雖援引勞動部92年7月16日勞動二字第0920040600號令，並爭執91年勞基法第32條第1項規定修正前，即已依法完備實施延長工時制度之程序，自無庸再徵得勞資會議或工會同意云云。然依勞動部106年03月15日勞動條3字第1060130575號函略以：「二、查勞基法第30條、第30條之1、第32條第1項及第49條第1項規定，均訂有『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意』始得實施各該制度之法定要件。事業單位分公司如自始未組織分公司工會，欲實施彈性工作時間等制度，應於企業工會成立前召開勞資會議同意始屬適法。三、……倘若自始未取得分公司之勞資會議同意，於家福工會成立後，依前開各該制度之實施仍應徵得家福公司工會同意，尚不得逕據分公司勞資會議之同意以取代…。」主管機關已做成意旨更明確之函釋，原告於未成立工會前，應召開勞資會議同意方能實施延長工時制度，惟原告提供之95年1月5日函報第1屆勞資會議代表名冊暨第1屆第1次勞資會議紀錄備查公文，並無提具同意實施延長工時之會議決議等紀錄，又原告僅提具員工收受同仁手冊之簽收紀錄、備忘錄，同仁手冊請員工仔細閱讀並妥為遵循，足見原告於做成手冊前並未徵得個別勞工同意而直接布達延長工時相關規定，原告引用勞動部92年函釋並逕自解釋員工對於延長工時制度具有明示或默示同意，並無可採。

4. 原告主張於95年產業工會成立前，即已取得勞資會議決議同意延長工時，應無庸再取得工會之同意一節，惟查原告並無提供第1屆第1次勞資會議同意實施延長工時之紀錄，僅有臺北市政府95年1月5日備查公文。又查原告103年3月5日第3屆第9次勞資會議紀錄、104年9月21日第4屆第3次勞資會議紀錄及106年3月20日第4屆第9次勞資會議紀錄，均未有任何討論事項係勞資會議同意實施延長工時，原告訴訟中所提供之資料，前開勞資會議通過修正之同仁手冊內容中，均係有關原告內部加班如何申請、加班工時上限、加班費如何計算等相關內容，均非原告交由勞資會議通過原告得使勞工於延長

工作時間內提供勞務。另查原告之工作規則內亦僅是規範加班申請程序、加班時間計算方式和計算加班費的規定等，亦無所見原告有關延長工作時間應經勞資會議同意之語，並提具該工作規則經勞資會議同意後，送主管機關臺北市政府勞動局核備之事實。又查全球人壽企業工會於106年1月成立，難謂原告業於該企業工會成立前已徵得勞資會議同意，故原告於108年間仍應徵得原告企業工會同意，方得實施延長工時制度。

5. 按企業併購法第16條及行政院勞工委員會99年4月15日勞資二字第0990125516號函意旨，勞動條件包含之項目有工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法、勞動契約之訂定終止及適用工作規則及其他勞資權利義務等。併購前雇主已取得勞資會議同意或修法前過半數勞工同意延長工時，是否得沿用至併購後新雇主視為同意延長乙節，須視新雇主是否符合上揭規定及函釋，並按其形式上及實質上之要件，依個案事實認定之。惟原告自被告實施勞動條件檢查至今，均未提供符合上揭規定所需資料等語。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

(一)原告使劉佩奇等4名勞工於延長工時內提供勞務，是否已依勞基法第32條之規定，取得工會或勞資會議之同意？原告主張勞基法91年12月25日修正前已取得勞工同意，修法後已取得勞資會議同意，企業工會106年1月13日成立後，並於108年臨時大會決議同意延長工時，取得工會同意，是否可採？

(二)被告以原告違反勞基法第32條之規定，以原處分裁處，是否適法？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：

上揭爭訟概要欄所載之事實，除前列之爭點事項外，其餘為兩造所不爭執，且有原告員工每日出勤明細、被告相關函文、原告陳述意見函、原處分、訴願決定等件資料影本附卷

可證（本院卷一第455-462、341-378、379-397頁），此部分事實堪以認定。

(二)本件應適用法規：

1. 勞基法第1條第1項規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」第30條第1項規定：「（第1項）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2項）前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。（第3項）第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。（第4項）前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。」第32條第1項規定：「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79條第1項規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上1百萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1項、……第32條、……規定。」第80條之1規定：「（第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。（第2項）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。」

2. 又基於保障勞工權益，勞基法就彈性工時、變形工時、延長工時等特定事項，以公權力介入私法自治，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別勞工屈從於資

方，而議定不利於己的勞動條件，以致危害勞工生命安全與身體健康。但衡酌經濟活動愈趨複雜多樣，僵化的勞動條件可能過度限定勞資關係模式，並有妨礙經濟發展的可能，故勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、第32條第1項規定，容許勞雇雙方基於特殊工作需要，就「彈性工時」、「變形工時」、「延長工時」等事項，可以透過勞資協議機制同意而為不同之約定；且明文以工會同意為優先，無工會時，始例外委由勞資會議行之。依據立法者之所以採取工會同意優先之規制，除因勞工團結權為工會法所保障，較諸以多數決決議的勞資會議，更有與資方談判之實力外，亦在於避免雇主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞工，降低勞工的自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會之功能。故而，總公司既有成立企業工會，各分支機構關於勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、第32條第1項所示勞動條件之變更，當然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由，而謂分支機構就該等勞動條件之變更，只需經由各分支機構之勞資會議同意即可，藉以規避工會監督。上開法律見解，已為最高行政法院統一之法律見解（108年度判字第472號判決意旨參照）。故事業單位總公司已成立工會者，勞工延長工時之勞動條件，須經工會之同意，始屬合法。

(三)原告使劉佩奇等4名勞工於延長工時內提供勞務，並未依勞基法第32條之規定，取得勞資會議或企業工會之同意：

1. 原告有使勞工劉佩奇等4人於109年6月至8月間於正常工作時間外延長工作時間之情事，為原告所不爭執，亦有其4人出勤紀錄明細附卷可稽（本院卷一第455-462頁）。原告固主張對於延長工時制度，於勞基法91年12月25日修正第32條規定前，已取得勞工同意，依勞委會92年7月16日勞重二字第0920040600號函及勞動部107年6月21日勞動條三字第1070130884號函意旨於修法後亦屬適法；修法後原告亦於94年11月29日取得勞資會議同意，且企業工會106年1月13日成立後，

已於108年1月29日臨時大會決議同意延長工時，取得工會之同意等語。

2. 惟查勞委會92年7月16日勞重二字第0920040600號函：「勞動基準法民國91年12月25日修正條文公布施行後，原已依修正前該法第30條第2項、第30條之1第1項、第32條或第49條規定辦理者，仍屬適法。」及勞動部107年6月21日勞動條三字第1070130884號函以：「二、復查本法91年12月25日修正條文公布施行前，無工會組織之事業單位欲依本法第30條之1規定辦理者，應徵得全體事業單位受僱勞工半數以上同意；無工會組織之事業單位分支機構欲分別實施者，應徵得該分支機構之受僱勞工半數以上同意。本法91年12月25日修正條文公布施行後，事業單位原已依上開修正前規定辦理者，仍屬適法。惟事業單位嗣後如因勞工到、離職或事業單位擴充而變動，致原同意人數未足半數以上，應自未有勞工半數以上同意之日起，依上開條文修正後之規定，重行徵得工會或勞資會議同意。」固以勞基法91年12月25日修正條文公布施行後，事業單位原已依修正前該法第32條規定辦理者，仍屬適法，惟亦述明事業單位嗣後如因勞工到、離職或事業單位擴充而變動，致原同意人數未足半數以上，應自未有勞工半數以上同意之日起，依上開條文修正後之規定，重行徵得工會或勞資會議同意。原告雖主張其於勞基法91年12月25日修法前取得勞工同意得延長工期，修法後於92年12月檢送新工作規則第23條送主管機關臺北市政府勞工局備查（甲證11）時，經主管機關要求修正，嗣於94年11月29日召開第1屆第1次勞資會議同意延長工時，並經臺北市政府勞工局95年1月5日府勞二字第09460453000號函備查（甲證12，本院卷一第303頁、訴願卷第113頁）等語，惟查，原告所提僅為臺北市政府勞工局95年1月5日府勞二字第09460453000號函就94年11月29日召開第1屆第1次勞資會議同意備查，惟並未檢附該次會議紀錄內容，無從得知延長工時議案是否經該次勞資會議同意。再者，勞基法91年12月25日修法迄今已

近20年，而原告公司成立後，亦於101年11月27日標售取得國華人壽保險股份有限公司（本院卷三第11-13頁），事業單位已擴充而變動、員工人數增加，依前述函釋意旨，原告應有重行徵得工會或勞資會議之必要，則原告是否仍得執合併前個別員工之同意書、同仁手冊或合併前過半數員工之同意，而主張公司合併後仍符合91年修法後勞基法第32條之規定，實有疑義。至於原告提出103年3月5日第3屆第9次勞資會議紀錄、104年9月21日第4屆第3次勞資會議紀錄、105年12月26日第4屆第8次勞資會議紀錄及106年3月20日第4屆第9次勞資會議紀錄，雖有討論修改原告公司同仁手冊之內容（本院二卷第201-203、271-272、333-335、367-369頁），惟會議紀錄中未見依勞基法規範要求而提案討論延長工時議案，難認勞資會議已具體討論實施延長工時之事項，勞資會議僅以「修訂同仁手冊」之方式提案，加以同仁手冊係由資方印製，易使勞方陷於被動接受資方所提同仁手冊之情境，再審酌同仁手冊內容係有關原告內部加班如何申請、加班工時上限、加班費如何計算等相關內容，如原告所提甲證26至31之證據，臺北市政府勞動局係將原告所稱之同仁手冊，以「工作規則」審核同意核備，而工作規則係資方用以約束所屬勞工之相關規定，與勞基法第32條規定「雇主經工會或勞資會議同意」之要件，截然不同，是原告所提前揭勞資會議紀錄，均未能證明原告已經由勞資會議通過原告得使勞工於延長工作時間內提供勞務乙事，是原告上揭主張，並無可採。

3. 全球人壽企業工會於106年1月13日成立，於107年12月31日召開第1屆第2次會員大會，於臨時動議案由四提案討論同意延長工時案，工會理事長張業宇表明略以「工會是否同意加班，等公司108年2月召開勞資會議，工會出席代表人數若足額時再議。」（本院卷三第69-74頁、訴願卷第150-153頁），嗣企業工會於108年1月23日召開理事會，於臨時動議案由一，將理事長張業宇停權，及於案由三因張業宇理事長

業已停權，由全體理事召開會員大會，時間訂於1月29日召開108年第1次臨時會員大會，經全體出席理事無異議通過（本院卷一第101-105頁）。企業工會即於108年1月29日舉行108年第1次臨時大會接續提案，於案由六再次討論同意延長工時乙案，並經該次會員大會全體無異議決議通過該議案（本院卷一第95-99頁）。嗣後，108年第1次臨時會員大會會議紀錄經企業工會會員或會員代表郭意平提起確認會員大會決議無效之民事訴訟，經臺灣臺北地方法院109年4月8日108年度訴字第945號民事判決主文第3項確認「確認被告全球人壽保險股份有限公司企業工會於民國108年1月29日召開之108年第一次臨時會員大會如附表2所示之決議無效。」附表2第8項：「討論事項案由六：擬提請同意延長工時，全體出席會員無異議照提案通過。」企業工會循序提起上訴，分別經臺灣高等法院109年12月2日109年度上字第743號判決、最高行政法院110年9月15日110年度台上字第2111號判決駁回上訴確定在案（本院卷二第421-436頁、卷三第15-19頁）。故上開企業工會108年第一次臨時會員大會討論事項案由六同意通過實施延長工作時間之決議，業經民事判決確認無效，則原告使劉佩奇等4名勞工延長工時提供勞務，即屬未依勞基法第32條之規定取得工會之同意。

(四)原告對於違反勞基法第32條之規定，主觀上並無故意過失，被告予以裁罰及公布原告名稱及負責人姓名，即有違誤：

1. 按行政罰法第7 條規定：「（第1項）違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。（第2項）法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」可知對於違反行政法上義務之處罰，仍應以行為人主觀上有故意或過失為要件，如行為人主觀上並非出於故意或過失之情形，自不予處罰。

2. 查全球人壽企業工會形式上曾於108年1月29日舉行108年第1次臨時大會討論同意延長工時乙案，並於該次臨時會員大會全體無異議決議通過提案，嗣該次會議決議雖經臺灣臺北地方法院109年4月8日108年度訴字第945號民事判決確認無效，並於110年9月15日最高法院110年度台上字第2111號判決駁回上訴而確定，已如前所述，然在前述判決未確定前，該次會議決議是否自始無效，尚非原告所得自行認定或否定形式上工會決議內容。是原告依據該次會議已決議通過延長工時議案，認為使勞工延長工時提供勞務乙事業經企業工會同意，而於109年6月至8月使員工劉佩奇等4人延長工時乙節，難認原告主觀上有違反行政法上義務之故意或過失。
3. 被告雖主張全球人壽企業工會於106年1月依法成立並經臺北市政府勞動局登記在案，並發給工會理事長張業宇當選證明書，如原告有使勞工延長工時之情事，尚應經工會理事長召集之會議同意始合法令等語，惟工會內部如何開會決議將理事長停權係屬企業工會內部人事爭議，另衍生後續會議召集程序是否合法等問題，並非原告公司所得涉入、瞭解或自行進行法律上判斷者，是在本件企業工會於108年1月23日理事會臨時動議決議將張業宇理事長停權後，對原告而言，形式上即難確信張業宇仍有以理事長身分並依章程召集企業工會臨時會員大會之權限，且本件原告確實面臨108年起至前開最高法院110年度台上字第2111號判決確定前，系爭企業工會內部人事關係不穩定之情況，而難明何者始得合法召集臨時會員大會，原告因之信賴108年1月29日臨時會員大會決議通過延長工時乙案，而使所屬勞工延長工時，自難謂有故意或過失。故原告客觀上雖有未取得企業工會或勞資會議同意即使勞工延長工時提供勞務之情事，而違反勞基法第32條第1項規定，惟如前所述，其主觀上難認出於故意或過失違反行政法上義務，被告予以裁罰及公布原告名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文、罰鍰金額等項，於法即有違誤。

訴願決定未予糾正，顯有未合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為有理由。

(五)本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，併予敘明。

六、結論：原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　24　　日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法　官　劉錫賢

法　官　莊金昌

法　官　楊蕙芬

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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. 上訴人或其法定代理人具備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，經最高行政法院認為適當者，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　　111　　年　　2　　月　　24　　日

書記官　林昱妏