

# 臺中高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第三庭

113年度高上字第4號

上訴人 家福股份有限公司

代表人 羅智先

訴訟代理人 趙永瑄 律師

劉恩廷 律師

被上訴人 臺中市政府

代表人 盧秀燕

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國113年7月18日本院地方行政訴訟庭113年度地訴字第27號判決，提起上訴，本院裁定如下：

## 主 文

- 一、上訴駁回。
- 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

## 理 由

一、按對於地方行政法院之終局判決提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，且應於上訴理由中表明原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實等事由，行政訴訟法第263條之5準用第242條、第244條第2項定有明文。又依行政訴訟法第263條之5準用第243條規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同法第243條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於地方行政法院之終局判決上訴，以判決不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應表明原判決所違背之法令及其具體內容，若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣，倘為司法院解釋、憲法法庭裁判，則為揭示該解釋、裁判之字號或其內容；以判決有行政訴訟法第243條第2項所列各款情形之一者為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。倘上訴狀或理

01 由書未依上揭方法表明者，即難認為已對地方行政法院終局  
02 判決之違背法令有具體指摘，其上訴自難認為合法。

03 二、上訴人係從事綜合商品零售業，為適用勞動基準法之行業。  
04 被上訴人於民國112年7月10日至上訴人之德安分公司實施勞  
05 動檢查結果，發現上訴人未經工會同意，使所僱勞工簡嘉成  
06 （下稱簡姓勞工）於112年1月1日、1月2日、1月8日有延長  
07 工作時間2小時，違反勞動基準法第32條第1項規定之情形。  
08 經被上訴人通知上訴人陳述意見後，被上訴人審酌上訴人於  
09 3年內第4次違反同一規定，依勞動基準法第79條第1項第1  
10 款、第80條之1第1項及違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則  
11 第4點等規定，以112年8月29日府授勞動字第0000000000號  
12 行政處分書（下稱原處分），裁處上訴人罰鍰新臺幣（下  
13 同）8萬元，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反  
14 條文及罰鍰金額。上訴人循序提起訴願，經勞動部以113年2  
15 月23日勞動法訴二字第0000000000號訴願決定（下稱訴願決  
16 定）駁回，續行提起行政訴訟，經本院地方行政訴訟庭（下  
17 稱原審）以113年7月18日113年度地訴字第27號判決（下稱  
18 原判決）駁回其訴後，提起本件上訴。

19 三、上訴意旨略謂：(一)上訴人德安分公司之簡姓勞工既然非屬上  
20 訴人本公司企業工會會員，本無可能行使工會會員權利，進  
21 而影響工會決策，但原判決卻認非工會會員之勞工有關延長  
22 工作時間事項，需受制於工會主觀決定，造成他決取代自決  
23 之詭異現象。(二)國立中正大學勞工關係學系楊通軒教授表  
24 示：理論上，非會員並不受工會同意或團體協約的拘束。因  
25 此勞動基準法第30條、第30條之1、第32條第1項規定，要求  
26 非會員應接受工會所做成同意的拘束，顯然未考慮非會員的  
27 消極團結權的保護，理論上非會員可自行決定是否接受變形  
28 工時及延長工時，而不會遭受不利益，將同意權效力及於非  
29 會員，顯然係有誤解。(三)況且，上訴人工會之員工人數僅佔  
30 全體員工0.3%，若勞動基準法第32條第1項規定有關工會同  
31 意範圍及於非工會會員勞工，將造成由0.3%勞工組成之企

01 業工會除得決定會員得否延長工時外，亦得決定其餘99.7%  
02 非工會會員勞工得否延長工時之離譜現象，顯見原判決解釋  
03 勞動基準法第32條第1項規定實有判決適用法規不當之違背  
04 法令之處等語。並聲明：1.原判決廢棄。2.上開廢棄部分，  
05 訴願決定及原處分均撤銷，或發回原審更為審理。

06 四、經核原判決駁回上訴人在原審之訴，已敘明：勞動基準法第  
07 32條第1項規定容許勞雇雙方基於特殊工作需要，就延長工  
08 時事項，可以透過勞資協議機制同意而為不同之約定；且明  
09 文以工會同意為優先，無工會時，始例外委由勞資會議行  
10 之。該項規定所稱之「工會」，依其文義，並不限於是雇主  
11 所僱用勞工人數一定人數或比例而具有「代表性」之工會，  
12 且在法無明定勞工未加入企業工會之法律效果，甚或明文勞  
13 工為企業工會當然會員的情況下，如認未逾雇主所僱用勞工  
14 人數一定人數或比例之企業工會，即非屬勞動基準法第32條  
15 第1項所定之「工會」，恐使雇主無視於會員人數不足之工  
16 會，逕對勢單力薄之勞工各個擊破，以達成有利於雇主之勞  
17 動條件，此不僅嚴重損害勞工權益，更與勞動基準法第32條  
18 第1項規定立法目的相悖。又勞工之勞動團結權為工會法所  
19 保障，此觀工會法第1條所揭示之立法目的甚明，工會法第2  
20 條、第5條復規定，工會本身為法人並依法負有法定任務，  
21 個別勞工藉由工會之法人身分，有助於勞資間經濟地位不對  
22 等因素之去除，較諸不具備法人身分而僅透過勞資代表踐行  
23 勞工參與，且以多數決議之勞資會議，工會更有與資方談  
24 判之實力，由此可見工會與勞資會議在監督雇主所扮演之角  
25 色上仍有不同，無法相互替代。若上訴人認其總公司工會代  
26 表性不足，不足以代表分公司員工為決議，亦應輔導、協  
27 調、鼓勵各分公司員工成立各該分公司工會，由分公司工會  
28 自行決議是否同意延長工時，而非逕以分公司勞資會議代替  
29 總公司工會決議，否則將破壞「工會同意優先」制度，弱化工  
30 會之功能。況上訴人提出的德安分公司112年第1次勞資會  
31 議紀錄所示，出席人員僅有勞方代表4名、資方代表4名，勞

01 工簡姓勞工並未出席，亦難認上訴人所提出之德安分公司勞  
02 資會議更具有代表性等語甚詳。

03 五、觀諸前揭上訴意旨所述各節，無非重述其在原審業經主張之  
04 主觀法律見解而為原判決摒棄不採之陳詞，憑以指摘原判決  
05 所為論斷違法，並非具體表明原判決究竟有如何合於不適用  
06 法規或適用不當，或有行政訴訟法第243條第2項所列各款之  
07 情形，尚難認對原判決有違背法令情事為具體指摘。依首開  
08 規定及說明，應認其上訴為不合法。

09 六、結論：本件上訴為不合法，應予駁回。

10 中 華 民 國 113 年 9 月 13 日

11 審判長法官 蔡紹良

12 法官 黃司熒

13 法官 陳怡君

14 以上正本證明與原本無異。

15 本裁定不得抗告。

16 中 華 民 國 113 年 9 月 13 日

17 書記官 杜秀君