

# 臺中高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第二庭

113年度高上字第6號

上訴人 中華電信股份有限公司

代表人 郭水義

訴訟代理人 沈以軒 律師

游鎮瑋 律師

被上訴人 臺中市政府

代表人 盧秀燕

上列當事人間因勞動基準法事件，上訴人對於中華民國113年8月29日本院地方行政訴訟庭112年度地訴字第25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判決  
02 之違背法令有具體指摘，其上訴自難認為合法。

03 二、事實概要：上訴人經營電信工程業，為適用勞動基準法(下  
04 稱勞基法)之行業。緣被上訴人所屬臺中市政府勞工局(下  
05 稱勞工局)於民國112年2月10日對上訴人實施勞動條件檢  
06 查，發現上訴人使所僱勞工張學能(下稱張君)於112年1月  
07 10日、112年1月12日、112年1月30日、112年2月2日及所雇  
08 勞工王瑞益(下稱王君)於112年2月2日延長工作時間，卻  
09 未經中華電信股份有限公司產業工會(下稱工會)之同意，  
10 因認上訴人有違反勞動基準法第32條第1項規定之行為(下  
11 稱系爭違規行為)。經被上訴人通知上訴人陳述意見後，審  
12 認上訴人系爭違規行為屬實，乃依勞動基準法第79條第1項  
13 第1款、第80條之1第1項、行政罰法第18條第1項及裁處時違  
14 反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點(下稱裁罰共通性  
15 原則)等規定，以112年3月28日府授勞動字第112007903號  
16 行政處分書(下稱原處分)裁處上訴人新臺幣(下同)5萬  
17 元罰鍰，並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反  
18 條文及罰鍰金額。上訴人不服，向勞動部提起訴願，經勞動  
19 部以112年9月29日勞動法訴二字第0000000000號訴願決定  
20 (下稱訴願決定)駁回，上訴人不服，遂向本院地方行政訴  
21 訟庭(下稱原審)提起訴訟。經原審以112年度地訴字第25  
22 號判決(下稱原判決)駁回，上訴人仍不服，遂提起本件上  
23 訴。

24 三、上訴意旨略以：

25 (一)依照上訴人與工會所簽訂團體協約第18條內容，工會已同意  
26 上訴人得合法實施延長工時制度，且其中第2項後段所稱調  
27 整或延長範圍，實係指上訴人應實際業務需要而得以實施延  
28 長工時制度之情形，原判決並未實質論斷何以此種約定方式  
29 違反勞動基準法第32條第1項之規定，逕認上訴人對團體協  
30 約之解釋方式有誤，應有構成判決不備理由及違反論理法則  
31 之判決違背法令之情事，應予廢棄：

01 1.按「依行政訴訟法第133條規定，行政法院於撤銷訴訟，或  
02 於其他訴訟，為維護公益者，應依職權調查證據。且依同法  
03 第125條、第189條規定，行政法院應依職權調查事實關係，  
04 不受當事人主張之拘束，並應行使闡明權，使當事人得為事  
05 實上及法律上適當完全之辯論，及令其陳述事實、聲明證  
06 據，或為其他必要之聲明及陳述；其所聲明或陳述有不明瞭  
07 或不完足者，應令其敘明或補充之。為裁判時，應斟酌全辯  
08 論意旨及調查證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真  
09 偽，並將得心證之理由，記明於判決。又依同法第209條第3  
10 項規定，判決書理由項下，應記載關於攻擊或防禦方法之意  
11 見及法律上之意見。故行政法院對於當事人主張有利於自己  
12 之事實或證據，如果有應調查而未予調查，或不予調查或採  
13 納，卻未說明其理由之情形，即構成判決不備理由之違  
14 法。」最高行政法院107年度判字第38號行政判決參照。

15 2.又按「勞動基準法第32條第1項規定『雇主有使勞工在正常  
16 工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位  
17 無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。』工  
18 會於上開延長勞工工作時間之同意，非不得併附條件或期  
19 限。又嗣後如欲變更。例如：撤回同意、變更同意內容或期  
20 限等），仍應與雇主協商合意；非經重行合意前，原同意之  
21 內容，仍屬有效。」改制前行政院勞工委員會98年11月13日  
22 勞動2字第0000000000號函參照。

23 3.再依照上訴人與工會所簽訂之團體協約第3條第2項、第18條  
24 第1項、第2項分別規定「甲方或乙方未於本協約有效期間屆  
25 滿1個月前，以書面向對方提出修訂要求，本協約之有效期  
26 間繼續延續3年。其後亦同。」、「乙方會員在甲方工作之  
27 正常工作時間，每日不得超過8小時，每2週工作總時數不得  
28 超過84小時。但配合公務機關國定假日調勻，每週以不超過  
29 40小時為原則。超時工作之加班須依甲方規定辦理。前項工  
30 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  
31 之。其調整或延長範圍在與乙方協商同意後另定之。」

01 4.緣上訴人前於95年間，與工會簽訂團體協約（下稱系爭團體  
02 協約），並經改制前行政院勞工委員會認可，自00年0月0日  
03 起生效，則在雙方迄今尚未進行修訂團體協約之前提下，系  
04 爭團體協約既已由雙方合意約定上訴人得「為應事業持續業  
05 務特性需要，得依法調整或延長之」，復於團體協約中未曾  
06 設有任何條件或期限之約定，顯見此並非工會行使同意權併  
07 附同意期限之約款，則於前揭日期生效後，依照團體協約法  
08 第21條、系爭團體協約第18條第2項規定，現行有效之團體  
09 協約仍繼續拘束上訴人與工會，故工會既已於團體協約內同  
10 意上訴人得將工作時間延長之（即勞動基準法第32條第1  
11 項），事後如欲再為調整，自應取得上訴人之同意並完成團  
12 體協約修訂，方得為之。

13 5.承上所述，工會雖於112年1月9日以電工八（112）第0028號  
14 函，主張「本會就貴公司及所轄機構針對有關勞動基準法第  
15 30條、第30條之一暨第32條之規定包括彈性調整工時變形工  
16 時及使員工得在正常工作時間外延長工作時間等項均不同意  
17 等云云，而欲撤回其原先已行使之工會同意權，惟在雙方  
18 於簽訂團體協約時，既未就此同意權設有任何條件或期  
19 限，團體協約內容復未經雙方合意變更而持續有效，依照前  
20 揭改制前行政院勞工委員會98年11月13日勞動2字第0000000  
21 000號書函意旨，上訴人已無需再取得工會之同意，即得實  
22 施延長工時之制度，而工會如欲變更或撤回同意，應與上訴  
23 人協商合意，否則系爭團體協約之內容，仍屬有效，非工會  
24 得逕行以單方或片面進行變更。

25 6.至系爭團體協約第18條第2項後段所稱之「……其調整或延  
26 長範圍在與乙方協商同意後另定之。」，係指上訴人得應實  
27 際業務需要而得以實施延長工時制度之情形，尚非代表此為  
28 工會附條件或期限之條款，此由上訴人與工會簽定團體協約  
29 之修正對照表即可明瞭。

30 7.由系爭團體協約第18條第2項修正前後之內容，可知當時上  
31 訴人與工會共同決議修正團體協約第18條第2項後段文字之

01 緣由，係因工作規則內已有將「工作時間依法調整或延長之  
02 範圍」明訂之故，且經比對上訴人於79年間制定之「交通部  
03 電信總局暨所屬機構工作規則」，其中第29條規定上訴人為  
04 應持續業務特性需要，得依法調整工時、第43條規定上訴人  
05 得使勞工延長工時之上限、第44條另規範上訴人如發生天  
06 災、事變或突發事件時得延長工作時間之方式，與修正理由  
07 所稱「現行條文第二項有關工作時間依法調整或延長之範  
08 圍，在工作規則中明訂，爰予以刪除」之說明相符，更可證  
09 明修正後團體協約第18條第2項後段所稱「調整或延長範  
10 圍」一語，應係指上訴人應實際業務需要而得以實施延長工  
11 時制度之情形，而非工會行使同意權併附條件或期限之約  
12 款，此無論是由團體協約之文義解釋、抑或是團體協約全文  
13 及工作規則為論理解釋，均可得出如此結論。

14 8.綜合上情，就得實施延長工時情形，工作規則既已明訂之，  
15 且該團體協約條文迄今既未經雙方合意變更而持續有效，上  
16 訴人自得據此約定與工作規則之規定，合法實施延長工時，  
17 此部分業經上訴人於原審所再三強調，然原判決對此僅稱  
18 「果該條之解釋如原告之主張，將使資方概括地取得延長勞  
19 工工作時間之權能，實違反勞基法第32條第1項規定之本  
20 旨；況該約定在文義解釋上，亦無使原告因而就勞工之延長  
21 工時概括取得工會之同意權，如依原告之解釋方式，無異架  
22 空雙方應透過磋商以就工時延長及其內容達成協議之規範本  
23 旨」等云云，卻未加以說明何以此種約定方式將違反勞基法  
24 第32條第1項之規定（勞基法第32條第1項僅稱「雇主有使勞  
25 工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如  
26 事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長  
27 之」，上訴人之解釋方式與條文內容並不違背），更疏漏論  
28 斷上訴人對團體協約之解釋方法有何不可採之理古，應有構  
29 成行政訴訟法第263條之5準用第243條第2項第6款判決不備  
30 理由及判決違反論理法則之判決違背法令事由，應予廢棄。

01 (二)依照上訴人所提出歷次與工會間召開之勞資會議紀錄、工作  
02 規則、加班實施要點客觀證據，更已足佐證工會同意上訴人  
03 得依法實施延長工時制度，原判決對此並未詳查，逕認上訴  
04 人未獲得工會同意即延長工時，實有判決不備理由及未依經  
05 驗法則判斷之違法：

06 1.按「……，雇主如無行為時勞基法第30條第2至4項或第30條  
07 之1第1項所定情形（即經中央主管機關指定之行業，其工作  
08 時間之變更原則），其所僱用勞工之工作時間即應遵守同法  
09 第30條第1項規定，若須於正常工作時間以外延長勞工工作  
10 時間，有工會者，須經工會同意，無工會者，則須經勞資會  
11 議同意，始得為之。又上開所謂『同意』並未拘泥於一定形  
12 式，倘從客觀證據足以佐證工會或勞資會議業已同意延長工  
13 時制度，尚不得僅因無書面證明，或該書面之文義不明，即  
14 遽認雇主未經工會或勞資會議同意。……再參酌該次勞資會  
15 議錄音譯文（參本院卷第293至295頁），可知該次會議與會  
16 所有人員，包含勞方代表、資方代表，均肯認延長工時制度  
17 之存在，僅係就落實延長工時制度之議題加以討論。準此，  
18 益信原告之延長工時制度確實已經系爭勞資會議同意無  
19 訛。」參照臺北高等行政法院105年度訴字第1033號判決、  
20 臺灣臺北地方法院105年度簡字第268號判決。足見，歷來實  
21 務判決於判斷「工會是否行使加班同意權」一事，並不單單  
22 限於書面同意，只要從客觀證據所顯示結果可證工會已肯認  
23 延長工時制度之存在，並就落實延長工時制度之議題細節性  
24 加以討論，即可據以認定工會同意事業單位得合法實施延長  
25 工時制度。

26 2.經觀諸上訴人與工會、勞資會議間之互動脈絡，可見以客觀  
27 事證所顯示結果，足以佐證上訴人肯認上訴人之加班制度，  
28 析述如下：

29 (1)在歷次上訴人網分公司行中營運處所召開之勞資會議中，工  
30 會均有派員列席參與（諸如：網分公司行中營運處第9屆第1  
31 2次勞資會議中，有上訴人公司企業工會理事鐘俊傑參與；

01 網分公司行中營運處第9屆第13次勞資會議中，有上訴人公  
02 司企業工會行中分會理事長顏誠一參與；網分公司行中營運  
03 處第9屆第14次勞資會議中，上訴人公司企業工會理事鐘俊  
04 傑及行中分會理事長顏誠一共同參與，均屬適例），且在歷  
05 次之會議過程，均有討論到上訴人公司加班費之費用動支，  
06 而無論是勞工代表亦或是列席參與之工會幹部，均未對此議  
07 程提出反對意見，顯見工會確已同意上訴人得以合法實施加  
08 班制度，公司方得以動支加班費之預算數額。

09 (2)承上，在上訴人網分公司行中營運處第9屆第12次勞資會議  
10 中，勞方代表連晨宇曾提案「上訴人公司之員工於除夕、春  
11 節期間加班、輪班加發除夕、春節車膳費之金額已很多年未  
12 調整且不合時宜。建請比照科技公司春節期間加班、輪班出  
13 勤者加發1萬元並補休1天，且適用整個春節假期非僅限除  
14 夕、春節4天。」之加班細節事宜，該案歷經討論後，最終  
15 於第9屆第14次勞資會議中定案，即「1.上訴人公司發給全  
16 體員工春節獎金1個月，對於加班者除依勞基法給與加班費  
17 外，初一至初三另加發車膳費。2.輪班人員依班表排定上班  
18 日、休假日、例假日及國定假日，若有超時工作，除依法給  
19 與加班費外，初一至初三排有班務者亦加發車膳費。」，在  
20 該次勞資會議過程中上訴人公司企業工會理事鐘俊傑及行中  
21 分會理事長顏誠一均有共同參與、且未有任何反對意見之情  
22 形下，適足推認工會確已同意上訴人公司得合法實施延長工  
23 時制度。

24 (3)此外，在上訴人公司尚為交通部電信總局的時代，於79年間  
25 即有制定「交通部電信總局暨所屬各機構工作規則」以供下  
26 轄各機構之全體員工共同遵從執行，其中於工作規則第43條  
27 第1項中，即有明文「電信機構因季節關係或因換班、準備  
28 或補充性工作，有在正常工作時間以外延長工作之必要者，  
29 須經工會或員工同意，並報請當地主管機關核備」，此部分  
30 與上訴人和工會間所簽訂團體協約第2條第1項「本協約關係  
31 人間之勞動關係及甲方與乙方會員所定勞動條件或甲方所定

01 之工作規則，除均應遵照勞動基準法、有關法令及甲方規定  
02 外，並應依照本協約之約定辦理」，以及第18條第1項、第2  
03 項「乙方會員在甲方工作之正常工作時間，每日不得超過8  
04 小時，每2週工作總時數不得超過84小時。但配合公務機關  
05 國定假日調勻，每週以不超過40小時為原則。超時工作之加  
06 班須依甲方規定辦理。前項工作時間為應事業持續業務特性  
07 需要，甲方得依法調整或延長之。其調整或延長範圍在與乙  
08 方協商同意後另定之。」之內容互為比對，足認工會早已同  
09 意上訴人得依工作規則及團體協約之規定，以實施延長工時  
10 制度。

11 (4)針對前開所述事項，可再佐以上訴人為有效管理從業人員加  
12 班，另有訂定「中華電信股份有限公司從業人員加班實施要  
13 點」，內容除加班之申請流程、加班時數之計算、加班費改  
14 補休等項，均於該要點中清楚載明，並公開揭示與全體員工  
15 共同知悉，且無論是工會幹部、抑或是行中分會之工會幹部  
16 均有依此要點向上訴人申報並請領加班費，此觀行中分會理  
17 事長顏誠一於112年度之加班申請紀錄自明。

18 (5)就工會向公司爭取員工如於勞動節有出勤事實即應發給加班  
19 費、而不需事先向上訴人公司簽報一事，曾於110年3月18日  
20 向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，雖然該次調解最終  
21 未能成立，然觀諸工會於調解過程中均係主張會員於勞動節  
22 加班應事先向主管申報加班是否有違慣例之合理性，而非爭  
23 執上訴人不得實施延長工時制度，則依此邏輯而言，工會實  
24 已同意上訴人得實施延長工時制度，否則並無再為爭執加班  
25 申請程序合理性之必要，在在可證工會實已同意上訴人得實  
26 施延長工時制度甚明。

27 3.綜上，姑不論上訴人與工會間所簽訂之團體協約迄今仍合法  
28 有效，既然工會行使同意權時未曾設有保留期限之文字，上  
29 訴人自無須再次取得工會之同意即可實施延長工時制度，且  
30 從客觀證據所顯示結果，亦足認工會已同意上訴人得合法實  
31 施延長工時制度，原判決未見及此，僅稱「縱工會與勞工在

01 該段期間未針對加班費用動支之事表達反對意見，仍不得據  
02 此即認定工會默示同意原告延長勞工工時」，此種說法除與  
03 常人就「同意」之理解不同，亦未詳加說明何以上訴人所舉  
04 事證無法證明工會已同意上訴人得合法實施延長工時，並與  
05 過往判決就「工會行使加班同意權並不單單限於書面同意，  
06 而應自客觀證據加以判斷」之見解相悖，要有錯誤認定事  
07 實、判決違反經驗法則及判決不備理由之違誤，應予廢棄發  
08 回。

09 (三)退步而言，如鈞院審理後仍認為團體協約第18條第2項後段  
10 係附有條件或期限之約款，鑒於原處分裁罰上訴人之勞基法  
11 第32條第1項規定，無視個別勞工同意延長工時之意思表  
12 示，僅限於經工會之同意始得為之，應有侵害受憲法第15條  
13 保障勞工之工作權、雇主之財產權及勞雇雙方依憲法第22條  
14 及大法官釋字643號解釋意旨享有之契約自由，凡此爭議均  
15 牽涉本案之裁判結果，先前已有大法官釋字第807號解釋部  
16 分不同意見書、109年度憲三字第41號聲請解釋案不受理決  
17 議不同意見書可參，現此爭議更已經憲法法庭以112年憲民  
18 字第489號、112年憲民字第1111號受理在案，懇請鈞院於前  
19 揭判決確定前，依行政訴訟法第177條第2項規定裁定停止訴  
20 訟程序。

21 (四)聲明：

- 22 1.原判決廢棄。
- 23 2.原處分及訴願決定關於罰鍰新臺幣5萬元部分均撤銷。
- 24 3.確認原處分關於公布上訴人名稱及負責人姓名部分為違法。
- 25 4.歷審訴訟費用由被上訴人負擔。

26 四、經核原判決駁回上訴人在原審之訴，已敘明：現行勞基法第  
27 32條第1項乃透過公權力之介入進行調節，在兼衡勞資關係  
28 及勞動條件模式調整彈性下，律定雇主使勞工在正常工作時  
29 間以外工作延長工時應經之法定要件及程序，而同條但書明  
30 定雇主如欲延長勞工之工時，應經工會之同意，如事業單位  
31 無工會者，則需經勞資會議同意後，始得為之。本件系爭團

01 體協約第18條規定：「（第1項）乙方會員在甲方工作之正  
02 常工作時間，每日不得超過8小時，每二週工作總時數不得  
03 超過84小時。但配合公務機關國定假日調勻，每週以不超過  
04 40小時為原則。超時工作之加班須依甲方規定辦理。（第2  
05 項）前項工作時間為應事業持續特性業務需要，甲方得依法  
06 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  
07 之。」該條第2項規範之內容，乃勞基法第32條第1項規範意  
08 旨之重申，使上訴人於因應業務需要欲延長勞工工時時，應  
09 與勞工代表協議後始得為之，且就調整或延長之範圍需再與  
10 乙方即工會（勞方）協商同意後定之，從而系爭團體協約並  
11 未使上訴人基於該約定而概括取得延長或調整勞工工時之權  
12 能。又工會於108年5月3日、108年12月23日、109年12月31  
13 日表示同意上訴人提出之使所雇勞工延長工時之需求，併依  
14 次附同意期限至108年12月31日、109年12月31日及110年12  
15 月31日止，最後一次同意上訴人延長勞工工時的時間為110  
16 年12月31日止甚明，而上訴人於112年1月6日再次函請工會  
17 就延長工時之事予以同意，依工會112年1月9日電工（112）  
18 字第0028號函復內容及被上訴人所屬勞工局勞動條件檢查談  
19 話紀錄可知，工會與上訴人自111年起即未再就上訴人得使  
20 員工延長工時及其範圍、內容達成一致意見，亦未就延長工  
21 時行使同意權。準此，上訴人在未經工會同意下，使所雇勞  
22 工王君及張君延長工作時間，業已違反勞基法第32條第1項  
23 規定，被上訴人並審酌上訴人為上市之事業單位，具備專責  
24 法遵規模等違規情節，依同法第79條第1項第1款、第80條之  
25 1第1項、行政罰法第18條第1項及裁罰共通性原則第4點等規  
26 定作成原處分，自屬適法有據等語甚詳。

27 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  
28 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  
29 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  
30 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

01 情形，尚難認對原判決有違背法令情事為具體指摘。依首開  
02 規定及說明，應認其上訴為不合法。

03 六、結論：本件上訴為不合法，應予駁回。

04 中 華 民 國 113 年 12 月 13 日

05 審判長法官 劉錫賢

06 法官 林靜雯

07 法官 郭書豪

08 以上正本證明與原本無異。

09 本裁定不得抗告。

10 中 華 民 國 113 年 12 月 13 日

11 書記官 林昱姩