

臺中高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第三庭

114年度高上字第2號

上訴人 家福股份有限公司

代表人 羅智先

訴訟代理人 劉彥麟 律師

劉恩廷 律師

被上訴人 苗栗縣政府

代表人 鍾東錦

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國114年1月7日本院地方行政訴訟庭113年度地訴字第7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，即難認為已對交通裁決事件判決
02 之違背法令有具體指摘，其上訴自難認為合法。

03 二、上訴人從事綜合商品零售業，為適用勞動基準法（下稱勞基
04 法）之行業。被上訴人所屬勞工及青年發展處於民國110年4
05 月16日對上訴人之竹南民族分公司（下稱竹南民族分公司）
06 實施勞動檢查，發現竹南民族分公司未經企業工會同意，竟
07 使勞工李宗諺（下稱李君）、林玟綾（下稱林君）於附表所
08 示時日有延長工作時間之情形，違反勞基法第32條第1項規
09 定，經被上訴人核認屬實，乃依同法第79條第1項第1款、第
10 80條之1第1項等規定，以112年2月9日府勞資字第000000000
11 0號裁處書（下稱原處分）裁處上訴人罰鍰新臺幣（下同）2
12 萬元，公布受處分人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條
13 文及罰鍰金額，並限其立即改善。上訴人不服，提起訴願，
14 經勞動部以112年12月6日勞動法訴二字第0000000000號訴願
15 決定（下稱訴願決定）駁回，續行提起行政訴訟，經本院地
16 方行政訴訟庭（下稱原審）以113年度地訴字第7號判決（下
17 稱原判決）駁回其訴，上訴人仍不服，遂提起本件上訴。

18 三、上訴意旨略以：原判決對於勞基法第32條第1項規定有關工
19 會同意範圍之解釋有誤，實屬判決適用法規不當之違背法
20 令。勞工李君、林君非上訴人企業工會之會員，既非企業工
21 會會員，其選擇不加入企業工會，本無可能行使工會會員之
22 權利，進而影響工會之決策。然依原判決之解釋，非工會會
23 員之勞工有關延長工作時間事項，卻反而受制於工會之主觀
24 決定，造成他決取代自決之詭異現象。依國立中正大學勞工
25 關係學系楊通軒教授之見解認為，非工會會員並不受工會同
26 意或團體協約之拘束。勞基法第32條第1項規定要求非工會
27 會員應接受工會作成同意之拘束，顯然未考慮非工會會員之
28 消極團結權之保護，理論上非工會會員可以自行決定是否接
29 受延長工時，並不會遭受不利益，基於消極團結權之保障，
30 同意權之行使解釋上應以會員為限，將之及於非會員顯係誤
31 解。況且上訴人工會僅有40名會員，占上訴人員工人數比例

01 僅為0.3%，若將勞基法第32條第1項規定有關工會同意範圍
02 及於非工會會員之勞工，即會造成由0.3%勞工組成之企業工
03 會得決定其餘99.7%非工會會員之勞工得否延長工時之離譜
04 現象，顯見原判決解釋勞基法第32條第1項規定有判決適用
05 法規不當之違背法令等語。並聲明：1.原判決廢棄。2.上開
06 廢棄部分，訴願決定及原處分均撤銷，或發回原審更為審理
07 。

08 四、經核原判決駁回上訴人在原審之訴，已敘明：勞基法32條第
09 1項規定容許勞雇雙方基於特殊工作需要，就延長工時事
10 項，可以透過勞資協議機制同意而為不同之約定；且明文以
11 工會同意為優先，無工會時，始例外委由勞資會議行之。該
12 項規定所稱之「工會」，依其文義，並不限於是雇主所僱用
13 勞工人數一定人數或比例而具有「代表性」之工會，且在法
14 無明定勞工未加入企業工會之法律效果，甚或明文勞工為企
15 業工會當然會員的情況下，如認未逾雇主所僱用勞工人數一
16 定人數或比例之企業工會，即非屬勞動基準法第32條第1項
17 所定之「工會」，恐使雇主無視於會員人數不足之工會，逕
18 對勢單力薄之勞工各個擊破，以達成有利於雇主之勞動條
19 件，此不僅嚴重損害勞工權益，更與勞動基準法第32條第1
20 項規定立法目的相悖。又勞工之勞動團結權為工會法所保
21 障，此觀工會法第1條所揭示之立法目的甚明，工會法第2
22 條、第5條復規定，工會本身為法人並依法負有法定任務，
23 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
24 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
25 勞工參與，且以多數決議之勞資會議，工會更有與資方談
26 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
27 色上仍有不同，無法相互替代。若上訴人認其總公司工會代
28 表性不足，不足以代表分公司員工為決議，亦應輔導、協
29 調、鼓勵各分公司員工成立各該分公司工會，由分公司工會
30 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
31 總公司工會決議，否則將破壞「工會同意優先」制度，弱化

01 工會之功能。況上訴人提出的竹南民族分公司110年第1次勞
02 資會議紀錄所示，出席人員僅有勞方代表2名、資方代表1
03 名，勞工李君、林君均未出席，亦難認上訴人所提出之竹南
04 民族分公司勞資會議更具有代表性等語甚詳。

05 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
06 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
07 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
08 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
09 情形，尚難認對原判決有違背法令情事為具體指摘。依首開
10 規定及說明，應認其上訴為不合法。

11 六、結論：本件上訴為不合法，應予駁回。

12 中 華 民 國 114 年 3 月 24 日

13 審判長法官 蔡紹良

14 法官 陳怡君

15 法官 黃司熒

16 以上正本證明與原本無異。

17 本裁定不得抗告。

18 中 華 民 國 114 年 3 月 24 日

19 書記官 詹靜宜