

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭
113年度地訴字第27號
113年7月4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 趙永瑄律師
被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕
訴訟代理人 劉玟毓
巫豐哲

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部民國113年2月23日勞動法訴二字第1120019600號訴願決定（原處分：臺中市政府112年8月29日府授勞動字第1120243435號行政處分書），提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告從事綜合商品零售業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告於民國112年7月10日至原告之德安分公司實施勞動檢查，發現原告未經工會同意，使所僱勞工簡嘉成（下稱簡君）於112年1月1日、1月2日、1月8日均有延長工作時間2小時，違反勞基法第32條第1項規定。經被告通知原告陳述意見後，被告審酌原告於3年內第4次違反同一規定，依勞基法第79條第1項第1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（下稱裁罰共通性原則）第4點等規定，以112年8月29日府授勞動字第1120243435號行政處分書

01 (下稱原處分)，裁處原告罰鍰新臺幣(下同)8萬元，公
02 布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金
03 額。原告不服，向勞動部提起訴願，仍經勞動部以113年2月
04 23日勞動法訴二字第1120019600號訴願決定(下稱訴願決
05 定)駁回，原告猶不服，遂提起本件行政訴訟。

06 二、原告之主張及聲明：

07 (一)主張要旨：

08 1.原告之德安分公司無成立工會，其使勞工延長工作時間，自
09 應由分公司之勞資會議為之：

10 (1)勞基法於91年修正第32條第1項規定，就雇主如有使員工延
11 長工時工作者，修正應經由工會或勞資會議同意，嗣勞動部
12 就新修法之適用做出92年7月16日勞動二字第0920040600號
13 函釋，該函釋已明白揭示，如事業單位有不同廠場(依工會
14 法施行細則第2條第1項規定所稱廠場，指有獨立人事、預算
15 會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業
16 登記之工作場所)，廠場無工會則經勞資會議同意；而如有
17 不同分支機構均分別舉行勞資會議，則分支機構之勞資會議
18 決議優先於事業單位之勞資會議，此係奠基於勞動條件之屬
19 地性，應以小地域適用為優先之原則。在有複數工會存在之
20 情形下，如原告公司目前有企業工會及樹林工會，以小地域
21 為原則，則原告其他無工會成立或無工會分會之分公司，如
22 要實行延長工時，則應以勞資會議同意。

23 (2)原告之德安分公司無成立分公司工會，然均有定期召開勞資
24 會議，而德安分公司於112年3月31日召開112年第1次勞資會
25 議，並決議通過：「因業務需要或季節性關係有使勞工在正
26 常工作時間以外工作之必要時，公司經員工同意得將工作時
27 間延長」，故原告之德安分公司係依該次勞資會議決議，使
28 店內勞工延長工作時間。

29 (3)原告之德安分公司事前已與簡君協商，並取得同意，使其於
30 店內延長工作時間，且依法給付加班費或給予選擇補休。是
31 原告業已充分保障個別勞工自由意志及工作權，堪認有充分

01 保障個別勞工自由意志之展現及工作權，並無不法。

02 2.勞基法第32條第1項所指之工會，應係具有代表多數勞工之
03 工會，原告之工會會員僅占原告勞工人數約0.25%，顯然不
04 具代表性，且本件所涉勞工並非工會會員，被告不應以此裁
05 罰原告：

06 依司法院釋字第807號解釋黃虹霞大法官提出（蔡烱燉大法
07 官、蔡明誠大法官加入）之協同意見書可知，勞基法第32條
08 第1項規定，有關工會或勞資會議同意部分，乃屬違憲之法
09 規；另蔡烱燉大法官提出（黃虹霞大法官、蔡明誠大法官加
10 入）之部分協同部分不同意見書雖係就勞基法第49條第1項
11 進行闡釋，然該規定與同法第32條第1項關於工會或勞資會
12 議同意部分之內容相仿，是依該協同意見書之見解可認，個
13 別勞工之同意權不應由工會同意取代，且如企業工會之會員
14 未逾雇主所僱勞工二分之一，顯然不具代表性，更不應剝奪
15 個別勞工同意自身事項之權利。

16 3.被告及訴願機關違反行政程序法第9條及第36條規定：

17 (1)依勞基法第83條、工會法等規定可知，工會係為促進勞工團
18 結權，提升勞工地位及改善勞工生活所由設，勞資會議則係
19 勞資雙方合作之平臺，兩者並非互斥關係，各自所作出之決
20 議，自應分別具有法律賦予之效力。次依團體協約法第9條
21 規定可知，工會如有代表會員簽訂團體協約時，應有一定比
22 例會員同意，始符合法律要求之代表性；換言之，因團體協
23 約所涉者係與個別勞工權益至關重要之勞動條件，如無代表
24 性，其團體協約即不合法。

25 (2)原告為國際知名連鎖量販業者，於全台約有130家分公司營
26 運，於109年底併購惠康百貨股份有限公司後，分公司數量
27 更增加至約350間，然而，原告工會於100年5月1日成立，原
28 告工會之會員人數約莫30至40人，相較於原告現今所有員
29 工人數約16,000人，比例僅佔0.25%，參酌團體協約法之規定
30 意旨，原告之企業工會是否足以代表原告所有員工之意志，
31 已有莫大疑慮。甚且，原告企業工會之組成成員多為樹林分

01 公司之員工，德安分公司並無員工或僅有極為少數員工參與
02 企業工會，那原告企業工會代表德安分公司之員工決定其得
03 否延長工作時間（於合法範圍內賺取加班費），其合理性何
04 在？則德安分公司依法召開之勞資會議所通過之決議，自應
05 優先適用。且原告分公司總數約350間，遍佈全省各地，每
06 一分公司有其地域性，各該分公司之分店企業文化自有所不
07 同，就相關勞動環境及條件本應因地制宜，此即為前揭92年
08 7月16日函釋意旨所闡示。然被告未考量勞動環境之屬地
09 性，及原告企業工會之代表性是否充足，而逕認原告企業工
10 會已成立，有關各分公司之員工延長工時之同意應由該企業
11 工會為之，而否定德安分公司依法召開勞資會議之效力，忽
12 視由德安分公司全體員工所依法選任勞工代表作出之勞資會
13 議決議，此毋寧係變相認定工會應凌駕於個別員工之上，而
14 迫使多數員工應遵行僅代表少數會員意見之工會決議，影響
15 該等員工之工作權，此顯已逸脫法律保障勞工團結權之本
16 意，而損害個別勞工之權益。被告及訴願機關未對原告企業
17 工會之代表性、合理性，以及對德安分公司員工之侵害、員
18 工之意願等因素，加以審酌與考慮，而逕不採用勞資會議紀
19 錄，顯未依行政程序法第9條、第36條規定，對原告有利不
20 利之事項一併注意，原處分及訴願決定應予撤銷。

21 4.原告主觀上不具故意或過失：

22 原告主觀認知德安分公司並無工會，故原告依德安分公司勞
23 資會議同意而使勞工延長工時，主觀上不具違反該等規定之
24 故意或過失。再者，勞動部既曾作出92年7月16日函釋，且
25 尚未廢止，該函釋更為最高行政院所肯認，原告並非專業
26 法律機構，訴願機關以與92年7月16日函釋法律適用不同意
27 見而責令原告應負擔較高之注意義務，已屬不法。

28 (二)聲明：

- 29 1.訴願決定及原處分關於罰鍰8萬元部分撤銷。
- 30 2.確認原處分關於公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違
31 反條文及罰鍰金額部分違法。

01 3.訴訟費用由被告負擔。

02 三、被告之答辯及聲明：

03 (一)答辯要旨：

04 1.勞基法第30條、第30條之1及第32條之「變更」，性質上屬
05 調整事項，須經工會同意，如事業單位無工會者，始得經勞
06 資會議同意始生效力。本件原告所屬勞工既於100年5月1日
07 依法組織成立企業工會「家福股份有限公司工會」（下稱家
08 福工會），則原告應經家福工會同意後，方得使勞工延長工
09 作時間，自不得逕以簡君所屬德安分公司勞資會議同意為
10 由，而使勞工延長工時，藉以規避家福工會監督，是原告之
11 主張，自無可採。

12 2.原告事業單位既已成立企業工會，要無92年7月16日函釋之
13 適用餘地，按工會法第6條第1項第1款規定，企業工會之組
14 成，僅在組成勞工與企業間之身份關係上設有限制，即勞工
15 身份須以於同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控
16 制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公
17 司與子公司內者為限，工會法第7條雖規定企業勞工應加入
18 企業工會，然從工會法第43條至第46條規定罰則觀之，對於
19 未加入企業工會之勞工，並未設有任何處罰之法律效果，由
20 此可知，企業工會是否合法成立，並不以組成之勞工，須佔
21 企業勞工之一定比例為必要條件。原告雖提出大法官釋字第
22 807號之部分協同意見書，經「工會同意」之工會，應係指
23 具有代表多數勞工之工會為前提，惟該意見書之內容僅係部
24 分大法官之見解，既非最後通過之決議文，自難採為憑據。

25 3.原告不爭執簡君於112年1月1日、1月2日、1月8日均有延長
26 工作時間之情事，又原告為實收資本額超過1億元之事業單
27 位，顯已具備設置專責人員辦理法遵之規模，對於法規適用
28 應具有相當程度之認知，並無礙於其對於事實之認識，自無
29 從據為其主觀上無故意或過失違反行政法上義務之事由。而
30 勞動部早於100年11月25日及103年2月6日一再函釋說明雇主
31 應取得企業工會同意，如無分公司企業工會，亦無總公司企

01 業工會時，始得以各該分公司之勞資會議同意代之，足供原
02 告遵循。又原告所據最高行政法院105年度判字第165號判決
03 意旨，亦經該院依行政法院組織法第15條之2所定之大法庭
04 機制，經徵詢程序而統一法律見解，作成108年度判字第472
05 號判決表明所不採。原告難謂有正當合理之信賴基礎，而無
06 信賴保護原則之適用，自無從執為免罰之論據。

07 4.原告為知名連鎖量販業者，於全臺有多間分公司，顯然具備
08 企業經營及勞工管理之專業能力，且原告因類似案例已多次
09 提起訴訟並遭駁回。是原告違反勞基法之事證明確，審酌本
10 件原處分裁處時，原告3年內違反勞基法第32條第1項規定，
11 前經被告以110年1月11日府授勞動字第1100005340號、110
12 年11月10日府授勞動字第1100288028號及111年6月29日府授
13 勞動字第1110166737號行政處分書裁處在案，惟原告仍未改
14 善，則被告依首揭違反勞基法第32條第1項規定處原告罰鍰
15 新臺幣8萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、
16 違反條文及罰鍰金額，並無違誤。

17 (二)聲明：

18 1.原告之訴駁回。

19 2.訴訟費用由原告負擔。

20 四、本件爭點：

21 (一)原告之德安分公司無工會，使勞工延長工作時間，可否由分
22 公司之勞資會議同意為之？抑或仍需由原告總公司之工會同
23 意？

24 (二)原告未經總公司工會同意，使其德安分公司勞工簡君延長工
25 作時間，是否違反勞基法第32條第1項規定？

26 (三)原告主張總公司工會代表性不足，且勞工簡君非工會會員，
27 被告不應以總公司工會未同意延長工時為由，裁處原告，是
28 否可採？

29 (四)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
30 應處罰，是否可採？

31 (五)被告以原處分裁處原告是否適法？

01 五、本院之判斷：

02 (一)事實概要欄所述，除上揭爭點外，為兩造所不爭執，並有訴
03 願決定、原處分、被告勞動條件檢查談話紀錄、會談紀錄、
04 簡君111年12月26日至112年1月8日之每日出勤明細表及其於
05 112年1月加班/補假申請單、被告112年7月25日中市勞動字
06 第1120038629號函、被告勞工局勞動檢查結果通知書、原告
07 112年8月2日112年家福法字第20230802001號函暨所附德安
08 分公司112年第1次勞資會議記錄、簡君1月之薪資給付明
09 細、被告110年1月11日府授勞動字第1100005340號、110年1
10 1月10日府授勞動字第1100288028號、111年6月29日府授勞
11 動字第1110166737號行政處分書、原處分公告日期（見本院
12 卷第23至32、33至34、97至100、101至103、109至125、129
13 至136、193頁）等件在卷可稽，堪認為真實。

14 (二)本件應適用法規：

15 1.勞基法：

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

19 (2)第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新臺
20 幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第……、第32條、
21 ……規定。」

22 (3)第80條之1：「(第1項)違反本法經主管機關處以罰鍰者，主
23 管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處
24 分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改
25 善者，應按次處罰。(第2項)主管機關裁處罰鍰，得審酌與
26 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
27 額，為量罰輕重之標準。」

28 2.工會法：

29 (1)第1條：「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生
30 活，特制定本法。」

31 (2)第5條：「工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改或

01 廢止。二、勞資爭議之處理。三、勞動條件、勞工安全衛生
02 及會員福利事項之促進。四、勞工政策與法令之制（訂）定
03 及修正之推動。五、勞工教育之舉辦。六、會員就業之協
04 助。七、會員康樂事項之舉辦。八、工會或會員糾紛事件之
05 調處。九、依法令從事事業之舉辦。十、勞工家庭生計之調
06 查及勞工統計之編製。十一、其他合於第1條宗旨及法律規
07 定之事項。」

08 (3)第6條第1項第1款：「工會組織類型如下，但教師僅得組織
09 及加入第2款及第3款之工會：一、企業工會：結合同一廠
10 場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企
11 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
12 工，所組織之工會。」

13 (4)第7條：「依前條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加
14 入工會。」

15 3.裁罰共通性原則第4點：「下列違反本法第24條、第32條、
16 第34條、第36條或第39條規定者，主管機關應審酌其資力及
17 3年內再次違反同條規定之次數，依本法第79條第1項規定，
18 處新臺幣5萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依同條第4項規
19 定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：（一）上市或
20 上櫃之事業單位。（二）依法辦理公司登記或商業登記，且
21 實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之
22 事業單位。（三）依信用合作社法設立之信用合作社。」核
23 此裁罰共通性原則，係勞動部為使直轄市、縣（市）政府依
24 勞基法規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範而訂定，
25 俾於裁罰時有具體客觀之裁量標準可循，避免造成恣意輕重
26 之情形，核無違反法律優位或法律保留原則，被告自得援以
27 為裁罰之依據。

28 4.勞動部（改制前為行政院勞工委員會）相關函釋（係勞動部
29 基於主管權責，就法規適用所為之闡示，尚與法律之本旨無
30 違，均得予以援用）：

31 (1)92年7月16日勞動二字第0920040600號令（下稱92年7月16日

01 令)：「勞動基準法91年12月25日修正條文公布施行後，原
02 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
03 第49條規定辦理者，仍屬適法。但如事業單位欲變更工作時
04 間，或於原核備期限(日)屆期後延長工作時或實施女工夜
05 間工作者，均應依修正後之規定，重行徵得工會或勞資會議
06 同意。勞動基準法91年12月25日修正條文公布施行後，第30
07 條第2項、第3項、第30條之1第1項、第32條及第49條，有關
08 雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之
09 規定，係指(一)事業單位有個別不同廠場實施者，應個別
10 經各該廠場工會之同意；各該廠場無工會者，應經各該廠場
11 之勞資會議同意。(二)事業單位之分支單位實施者，其有
12 工會之分會，且該分會業經工會之許可得單獨對外為意思表
13 示者，經該分會之同意即可。(三)事業單位之分支機構分
14 別舉辦勞資會議者，分支機構勞資會議之決議優先於事業單
15 位勞資會議之決議。」

16 (2)改制前行政院勞委會100年11月25日勞動二字第1000091838
17 號函(下稱100年11月25日函)：「如事業單位有眾多廠
18 場，擬實施彈性工作時間、延長工作時間或女性夜間工作，
19 依勞動基準法第30條、第30條之1、第32條及第49條規定，
20 須經工會同意，惟考量各廠場工作型態難以一致，允優先經
21 廠場企業工會同意，如廠場勞工未組織企業工會者，則由同
22 一事業單位企業工會同意以代之。」

23 (3)勞動部103年2月6日勞動二字第1030051386號函(下稱103年
24 2月6日函)：「...三、本案○○股份有限公司○○分公司
25 勞工如未組織分公司工會，該分公司於○○股份有限公司工
26 會成立(100年5月1日)後，如擬實施彈性工作工時等制
27 度，應徵得○○股份有限公司工會同意，尚不得逕據該分公
28 司勞資會議之同意以代，爰來函所附該分公司101年7月2日
29 第3季勞資會議紀錄，謂其彈性工時等制度『經與會人員表
30 決，15人一致同意通過。』等語，難認已完備前開規定程
31 序，從而該分公司未經工會同意，尚不得依勞動基準法第30

01 條之1規定實施彈性工時及女工夜間工作等制度。」

02 (三)原告之德安分公司無工會，使勞工延長工作時間，自需由原
03 告總公司之工會同意，而不可僅由分公司之勞資會議同意即
04 為之，故原告未經總公司工會同意，即使其德安分公司勞工
05 延長工作時間，確已違反勞基法第32條第1項規定：

06 1.按基於保障勞工權益，勞基法就工作時間之特定事項，以公
07 權力介入私法自治，不容許勞資雙方自行議定勞動條件，旨
08 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
09 勞動條件，以致危害勞工生命安全與身體健康。但衡酌經濟
10 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
11 模式，並有妨礙經濟發展的可能，故勞基法第30條第2項、
12 第30條之1第1項、第32條第1項等規定，容許勞雇雙方基於
13 特殊工作需要，就「彈性工時」、「變形工時」及「延長工
14 時」等事項，可以透過勞資協議機制同意而為不同之約定；
15 且明文以工會同意為優先，無工會時，始例外委由勞資會議
16 行之。揆諸立法者之所以採取工會同意優先之規制，除因勞
17 工團結權為工會法所保障，較諸以多數決決議的勞資會議，
18 更有與資方談判之實力外，亦在於避免雇主利用其經濟優
19 勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞工，降低勞工
20 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
21 會之功能。因此，總公司既有成立企業工會，各分支機構
22 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
23 示勞動條件之變更，當然須經企業工會之同意，要無以各分
24 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
25 之變更，只需經由各分支機構之勞資會議同意即可，藉以規
26 避總公司企業工會監督（最高行政法院108年度判字第472號
27 判決意旨參照）。

28 2.依91年12月25日修正前勞基法第32條第1項規定：「因季節
29 關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外
30 工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關
31 核備後，得將第30條所定之工作時間延長之。……」復於91

01 年12月25日該條項修正為：「雇主有使勞工在正常工作時間
02 以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會
03 者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」依其修正
04 理由略以：「企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競
05 爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方
06 案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功
07 能，乃將第1項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為『雇
08 主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意
09 後』。」等語，可知國家為保障在社會經濟地位上顯較雇主
10 弱勢，而無實質上平等地位得以進行締約磋商之勞工，乃以
11 公權力介入私法勞動契約有關勞動條件之形成與變更，並權
12 衡勞工團體與雇主之協商能力，而將上揭條文從「經工會或
13 勞工同意」修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會
14 者，經勞資會議同意」，而形成應以工會同意為優先，如無
15 工會時，始以勞資會議同意方式為之之立法裁量決定，足徵
16 立法者係期待藉由勞工團體之團結力量，以強化勞工團體之
17 交涉協商能力，避免雇主濫用經濟優勢地位及契約自由名
18 義，使勞工因屈服現實生活壓力，而承擔過重工作負荷，致
19 危害其身心健康及福祉。準此，事業單位或其所屬分支機構
20 倘已成立工會，如欲使勞工延長工作時間，自應徵得其工會
21 同意，而不得以分支機構勞資會議之同意代之。又依勞動部
22 100年11月25日函及103年2月6日函釋意旨，已明確指述例外
23 許可之「經工會同意」所指之工會，就各事業廠場（分公
24 司）而言，以廠場企業工會之同意為優先，倘無廠場企業工
25 會者，則可以事業單位企業工會之同意取代之；亦即各該分
26 公司未成立工會，而總公司已有工會者，雇主仍應經事業單
27 位（總公司）企業工會許可者，始構成例外許可情形，而不
28 得以各分公司之勞資會議代之。

29 3. 查原告係從事綜合商品零售業，為適用勞基法之行業，其德
30 安分公司固未成立工會，然原告（即總公司）之企業工會已
31 於100年5月1日成立，是依上開說明，原告如欲使勞工延長

01 工作時間，自應徵得其企業工會同意，而不得以分公司勞資
02 會議之同意代之。則原告未經企業工會同意而僅依其德安分
03 公司112年度第1次勞資會議決議，即使其德安分公司勞工簡
04 君於112年1月1日、1月2日、1月8日均有延長工作時間2小
05 時，確已違反勞基法第32條第1項之規定無訛。

06 4.原告雖援引92年7月16日令主張：勞動條件具屬地性，應以
07 小地域適用為優先之原則，是德安分公司既無工會，經勞資
08 會議同意後，即得延長工時云云。惟觀之92年7月16日令意
09 旨僅在闡述各廠場實施者與其廠場工會、廠場勞資會議間行
10 使同意權之先後順序關係，工會與其分會之事務權限範圍，
11 以及分支機構（廠場）勞資會議與事業單位勞資會議之決議
12 效力何者優先問題，並未論及如無廠場工會，但有事業單位
13 工會時，雇主可否逕以廠場勞資會議同意取代事業單位工會
14 同意之爭議問題，是原告之主張，已難認可採。

15 5.至原告另援引最高行政法院105年度判字第31號、105年度判
16 字第165號判決及屏東地院104年度簡字第27號等判決意旨，
17 均係最高行政法院108年度判字第472號判決統一法律見解前
18 之個案，尚無拘束本院之效力，併予敘明。

19 (四)原告主張總公司工會代表性不足，且勞工簡君非工會會員，
20 被告不應以總公司工會未同意延長工時為由，裁處原告，並
21 不可採：

22 1.勞基法第32條第1項乃立法者經利益衡量後，本於立法裁量
23 權所為之規定，該項規定所稱之「工會」，依其文義，並不
24 限於是雇主所僱用勞工人數一定人數或比例而具有「代表
25 性」之工會，衡諸勞工團結權既為勞動三權（團結權、協商
26 權及爭議權）之首，對於勞動條件之確保及提升至為重要，
27 工會法第7條雖明定：「依前條第一項第一款組織之企業工
28 會，其勞工應加入工會。」以促進同一廠場或同一事業單位
29 勞工之團結力，但在法無明定勞工未加入企業工會之法律效
30 果，甚或明文勞工為企業工會當然會員的情況下，如認未逾
31 雇主所僱用勞工人數一定人數或比例之企業工會，即非屬勞

01 基法第32條第1項所定之「工會」，恐使雇主無視於會員人
02 數不足之工會，逕對勢單力薄之勞工各個擊破，以達成有利
03 於雇主之勞動條件，此不僅嚴重損害勞工權益，更與勞基法
04 第32條第1項規定立法目的相悖，自不應將勞基法第32條第1
05 項所定「工會」限縮解釋為「具有代表多數勞工之工會」。

06 2.又衡諸立法者之所以採行「工會同意優先」制度，旨在避免
07 雇主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個
08 別勞工，降低勞工之自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞
09 動條件，甚至弱化工會之功能。而勞工之勞動團結權為工會
10 法所保障，此觀工會法第1條所揭示之立法目的甚明，工會
11 法第2條、第5條復規定，工會本身為法人並依法負有法定任
12 務，個別勞工藉由工會之法人身分，有助於勞資間經濟地位
13 不對等因素之去除，較諸不具備法人身分而僅透過勞資代表
14 踐行勞工參與，且以多數決議之勞資會議，工會更有與資
15 方談判之實力，由此可見工會與勞資會議在監督雇主所扮演
16 之角色上仍有不同，無法相互替代。

17 3.綜上，勞基法第32條既無明文規定企業工會會員人數須超過
18 該事業單位或廠場勞工之比例，是原告工會之會員人數是否
19 具代表性，並不當然影響原告工會依法具有之正當性及合理
20 性。且工會與勞資會議二者於監督企業之角色，效力及功能
21 均有所不同，倘原告認其總公司工會代表性不足，不足以代
22 表分公司員工為決議，亦應輔導、協調、鼓勵各分公司員工
23 成立各該分公司工會，由分公司工會自行決議是否同意延長
24 工時，而非逕以分公司勞資會議代替總公司工會決議，此不
25 但破壞「工會同意優先」制度，勢將弱化工會之功能。況依
26 原告所提出的德安分公司112年第1次勞資會議紀錄所示，出
27 席人員僅有勞方代表4名、資方代表4名，勞工簡君亦未出
28 席，亦難認原告所提出之德安分公司勞資會議更具有代表
29 性。故原告上開主張，均無可採。

30 4.至原告所引司法院釋字第807號解釋之大法官協同意見，僅
31 係部分大法官個人之法律見解，既非最後通過之決議文，自

01 無法律上拘束力，要難憑認勞基法第32條規定有何違憲之
02 處。

03 (五)原告係全國連鎖販賣業之領導廠商，就勞基法規定之適用，
04 倘有疑問，應有足夠資源詢問勞工主管機關或法律專家意
05 見，對於勞基法第32條第1項規定之意旨，應可期待其為正
06 確之理解並予遵循。而本件違章行為發生前，中央主管機關
07 勞動部早以100年11月25日及103年2月6日函釋詳加說明勞基
08 法第32條第1項之意涵，且原告本件違規行為前，即曾有違
09 反勞基法第32條第1項規定之行為，並經最高行政法院踐行
10 行政法院組織法第15條之2第2項規定，於000年00月間就原
11 告同類型案件作成統一之法律見解，原告仍無視前述相關規
12 定、函釋說明及司法實務統一之法律見解，於未取得原告總
13 公司工會同意前，逕依德安分公司112年第1次勞資會議決議
14 結果，使德安分公司勞工簡君延長工時，再次違反勞基法第
15 32條第1項規定，應認其具有主觀不法之故意甚明，亦無從
16 以其是遵循92年7月16日令，而推諉其應遵守勞基法第32條
17 第1項規定之義務。故原告主張其無故意或過失之主觀歸責
18 要件，亦不足採。

19 (六)原告未經總公司工會同意，使其德安分公司勞工簡君延長工
20 作時間，已違反勞基法第32條第1項規定，業如前述；則被
21 告審酌原告為依法辦理公司登記且實收資本額超過1億元之
22 事業單位，且本次為原告3年內第4次違反勞基法第32條第1
23 項規定，有被告110年1月11日府授勞動字第1100005340號、
24 110年11月10日府授勞動字第1100288028號及111年6月29日
25 府授勞動字第1110166737號行政處分書存卷可憑（見本院卷
26 第129至136頁），爰依勞基法第79條第1項第1款、第80條之
27 1及裁罰共通性原則第4點等規定，裁處原告罰鍰8萬元，並
28 公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金
29 額，均屬適法有據。

30 六、綜上所述，被告認原告未經工會同意，使其勞工延長工作時
31 間，已違反勞基法第32條第1項規定，而依同法第79條第1項

01 第1款、第80條之1第1項及裁罰共通性原則第4點等規定作成
02 原處分，核其認事用法均無違誤；訴願決定遞予維持，亦無
03 不合。原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁
04 回。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經
06 本院斟酌後，認對本判決結果不生影響，爰不一一論駁，併
07 予敘明。

08 八、結論：本件原告之訴為無理由。

09 中 華 民 國 113 年 7 月 18 日

10 審判長法官 林學晴

11 法官 張佳燉

12 法官 黃麗玲

13 一、以上正本係照原本作成。

14 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
15 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
16 向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決
17 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
18 提上訴理由書（須附繕本）。

19 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
20 逕以裁定駁回。

21 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
22 法第49條之1第1項第2款），但符合下列情形者，得例外不
23 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）：
24

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	1. 上訴人或其法定代理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，上訴或其法定代理人具備會計師資格者。

01

	3. 專利行政事件，上訴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。
(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為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、或與訴訟事件相關業務者。
<p>是否符合(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。</p>	

02

中 華 民 國 113 年 7 月 18 日

03

書記官 蔡宗和