

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭

113年度地訴字第10號

113年11月7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 劉彥麟 律師

趙永瑄 律師

郭運廣 律師

被告 苗栗縣政府

代表人 鍾東錦

訴訟代理人 李隆文 律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部112年12月7日勞動法訴二字第1120018228號訴願決定，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。

理 由

一、程序事項：

按行政訴訟法第113條第1項、第3項規定：「（第1項）原告於判決確定前得撤回訴之全部或一部。但於公益之維護有礙者，不在此限。（第3項）訴之撤回，應以書狀為之。但於期日得以言詞為之。」查原告起訴時之聲明為：「一、訴願決定及原處分撤銷。二、訴訟費用由被告負擔。」嗣於民國（下同）113年9月30日（本院收文日）以書狀撤回原處分關於違反勞動基準法（下稱勞基法）第35條部分之訴訟，並於本院言詞辯論時陳明訴之聲明為：「一、訴願決定及原處分關於違反勞動基準法第32條第1項部分撤銷。二、訴訟費用由

01 被告負擔。」核原告撤回原處分關於違反勞基法第35條部分  
02 之訴訟，無礙於公益之維護，於法並無不合，應予准許。

## 03 二、事實概要：

04 原告從事綜合商品零售業，為適用勞基法之行業。被告於  
05 112年2月22日至原告之苗栗分公司實施勞動檢查後，發現原  
06 告未經工會同意，使所僱勞工楊淨雯（下稱楊君）於111年  
07 10月26日至11月25日、111年11月26日至12月25日及111年12  
08 月26日至112年1月25日，分別延長工作時間59分鐘、47分鐘  
09 及84分鐘，違反勞基法第32條第1項規定；及使所僱勞工許  
10 冠璋、黃世勳有連續出勤超過4小時，未給予30分鐘休息時  
11 間，違反勞基法第35條規定等情，乃依同法第79條第1項第1  
12 款、第80條之1第1項規定，以112年4月6日府勞資字第  
13 1120084781號裁處書（下稱原處分），各裁處原告罰鍰新臺  
14 幣（下同）2萬元，合計4萬元，並應立即改善及公布受處分  
15 人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原  
16 告不服，向勞動部提起訴願，經勞動部以112年12月7日勞動  
17 法訴二字第1120018228號訴願決定（下稱訴願決定）駁回。  
18 原告猶不服，提起本件行政訴訟；嗣於113年9月30日撤回關  
19 於違反勞基法第35條部分之訴訟，而僅就原處分關於原告違  
20 反勞基法第32條第1項違法延長勞工楊君之工作時間部分不  
21 服。

## 22 三、原告主張及聲明：

### 23 (一)主張要旨：

24 1、原告之苗栗分公司無成立工會，其使勞工延長工作時間，自  
25 應由分公司之勞資會議為之：

26 (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  
27 長工時工作者，應經由工會或勞資會議同意，嗣改制前行政  
28 院勞工委員會（下稱勞委會）作成92年7月16日勞動二字第  
29 0920040600號令（下稱92年7月16日令）已明白揭示，事業單  
30 位有不同廠場，廠場無工會則經勞資會議同意；如有不同分  
31 支機構均分別舉行勞資會議，則分支機構之勞資會議決議優

01 先於事業單位之勞資會議。依上開92年7月16日令意旨，係  
02 奠基於勞動條件之屬地性，應以小地域適用為優先之原則；  
03 換言之，在有複數工會存在之情形下(如原告目前有企業工  
04 會及樹林工會)，以小地域為原則，則原告其他無工會成立  
05 或無工會分會之分公司，如要延長工時，應以勞資會議同  
06 意。

07 (2)原告之苗栗分公司並無成立分公司工會，然均有定期召開勞  
08 資會議，而苗栗分公司於111年9月23日召開該年度第3次勞  
09 資會議，並決議通過：「因業務需要或季節性關係有使勞工  
10 在正常工作時間以外工作之必要時，公司經員工同意得將工  
11 作時間延長。」故原告之苗栗分公司係依該次勞資會議決  
12 議，使所僱勞工延長工作時間。

13 (3)原告之苗栗分公司事前已與楊君協商，並取得同意，使其於  
14 店內延長工作時間，且依法給付加班費。是原告業已充分保  
15 障個別勞工自由意志及工作權，並無不法。

16 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  
17 工會，原告之工會會員僅占原告勞工人數約0.25%，顯然不  
18 具代表性，且本件所涉勞工並非工會會員，被告不應以此裁  
19 罰原告：

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

30 3、被告及訴願機關違反行政程序法第9條及第36條規定：

31 (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

01 結權，提升勞工地位及改善勞工生活所由設，勞資會議則係  
02 勞資雙方合作之平臺，兩者並非互斥關係，各自所作出之決  
03 議，自應分別具有法律賦予之效力。次依團體協約法第9條  
04 規定可知，工會如有代表會員簽訂團體協約時，應有一定比  
05 例會員同意，始符合法律要求之代表性；換言之，因團體協  
06 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  
07 性，其團體協約即不合法。

08 (2)原告於全台原有130間分公司，於109年底後增加至350間，  
09 而原告之工會係於100年5月1日成立，企業工會之會員約30  
10 至40人，相較於目前總員工人數16,000人，比例僅占  
11 0.25%，則依上開團體協約法規定意旨，原告企業工會是否  
12 足以代表原告所有員工之意志，不無疑義；甚且，原告企業  
13 工會之成員多為樹林分公司之員工，苗栗分公司並無員工或  
14 僅有極為少數員工參與企業工會，則原告企業工會是否足以  
15 代表苗栗分公司之員工決定得否延長工作時間之合理性實有  
16 疑慮，故苗栗分公司依法召開之勞資會議通過之決議，自應  
17 予優先適用。

18 (3)原告分公司遍佈全臺各地，每一分公司均有其地域性，各該  
19 分公司之分店企業文化自有所不同，相關勞動環境及條件本  
20 應因地制宜，此即為前開92年7月16日令意旨。然原處分及  
21 訴願決定全未考量勞動環境之屬地性，以及原告企業工會之  
22 代表性是否充足，逕認原告企業工會已成立，有關各分公司  
23 員工之延長工時之同意即應由該企業工會為之，否定苗栗分  
24 公司依法召開勞資會議之效力，忽視由苗栗分公司全體員工  
25 所依法選任勞工代表作出之勞資會議決議，變相認定工會凌  
26 駕於個別勞工之上，迫使多數員工應遵行代表少數會員意見  
27 之工會決議，影響該等員工之工作權，顯已逸脫法律保障勞  
28 工團結權之本意，而損害個別勞工權益。

29 (4)從而，被告及訴願機關未對原告企業工會之代表性、合理  
30 性，以及對苗栗分公司員工之侵害、苗栗分公司員工之意願  
31 等因素加以審酌、考慮，逕予不採用勞資會議記錄，顯與行

01 政程序法第9條、第36條規定相違。

02 4、原告主觀上不具故意或過失：

03 原告主觀上認苗栗分公司並無工會，是原告依苗栗分公司勞  
04 資會議同意而使員工延長工作時間，就此等勞動條件事項，  
05 已透過勞資會議與員工充分協商，且經過員工本人之同意並  
06 給付加班費及工資，原告之處置係以尊重個別勞工之自由意  
07 志，充分保障勞工勞動權益，故原告無任何不法意識，主觀  
08 上不具違反勞基法第32條第1項之故意或過失。再者，前開  
09 92年7月16日令既經最高行政法院所肯認，勞動部亦未廢止  
10 該令，然訴願機關卻以不同意見，認原告應負擔較高之注意  
11 義務，亦難認合法。

12 (二)聲明：訴願決定及原處分關於違反勞基法第32條第1項部分  
13 撤銷。

14 四、被告答辯及聲明：

15 (一)答辯要旨：

16 1、原告確已違反勞基法第32條第1項規定：

17 依最高行政法院108年度判字第474號判決徵詢後之統一見解  
18 及勞動部107年6月21日勞動條3字第1070130884號函釋(下稱  
19 107年6月21日函)意旨，原告之企業工會既於100年5月1日成  
20 立，則勞資雙方如有就延長工作時間等勞動條件事項為約定  
21 者，自應遵循勞基法第32條第1項規定優先取得工會同意。  
22 本件原告以勞資會議取代工會同意而使楊君延長工作時間，  
23 自屬違反勞基法第32條規定，被告所為裁處於法有據。

24 2、原告主張工會會員人數比例不具代表性，且楊君非工會會員  
25 等語，並非可採：

26 (1)原告既已有企業工會，事實上即不存在事業單位無工會之情  
27 狀，原告之苗栗分公司自應依勞基法第32條規定，經工會同  
28 意後，方得使勞工延長工時，與企業工會人數多寡、勞工是  
29 否屬企業工會會員無關，況條文中之工會，並未限縮是雇主  
30 所僱用勞工人數一定比例而具代表性之工會。再者，原告所  
31 稱代表性不足問題，於勞資會議之勞工代表亦會有相同問

01 題，且勞資會議更易遭雇主個別擊破，而發生最高行政法院  
02 108年度判字第472號判決所述之不利勞工勞動條件，甚至弱  
03 化工會功能之情形；如原告之分公司確有地域、廠場上具備  
04 差別，則各分公司勞工可依工會法相關規定成立分支機構之  
05 廠場企業工會，以確保各分公司勞動條件，惟原告之企業工  
06 會成立後，並未有廠場企業工會成立並抗衡事業單位企業工  
07 會之決定，是可認原告各分公司勞工係同意原告企業工會所  
08 為勞動條件之決定。故原告上開主張，並非可採。

09 (2)司法院大法官所為解釋文及解釋理由書係經過多數決通過，  
10 參與審理之大法官對於解釋案之共同意見、看法及討論結  
11 果，完全呈現在解釋文及理由書內，而個別大法官之意見  
12 書，只是對於該號解釋所提出之論理補充或表達自己立場之  
13 說明，隨同解釋一併公布而已，不具有司法院解釋之拘束  
14 力，更無從執為補充或變更法律規定之依據。因此原告執司  
15 法院釋字第807號個別大法官之意見書而認勞基法第32條有  
16 違憲之虞，並無可採。

17 3、原處分並未違反行政程序法第9條、第36條規定：

18 (1)依團體協約法第2條、第6條第2項、第32條第1項及工會法第  
19 35條、第45條等規定可知，勞工組織工會與雇主進行團體協  
20 商，勞動團結權獲得法律上較佳保障，工會代表得以自由表  
21 達，亦可從雇主處爭取更多的權利保障。至於依勞資會議實  
22 施辦法選出之勞工代表與資方代表組成之勞資會議，雖可就  
23 勞動條件為討論，但無保障勞工表達自由之類似規定，兩相  
24 比較下可見工會型態之組織係勞工團結權之最佳表現，其對  
25 勞工權利之保障應優於勞資會議。

26 (2)原告雖以前詞主張原處分違反行政程序法第9條及第36條規  
27 定。惟本件勞資會議出席者僅有7人，雖照案通過延長工時  
28 之會議事項，但並不影響工會依法具有之正當性及合理性。  
29 是以，原告企業工會既係依工會法所定之程序及要件組成，  
30 自屬勞動相關法規所稱之工會，立法者既將勞基法第32條第  
31 1項規定由選項式規範修正為現行之次序性規範，自應以工

01 會同意為優先，原告未經工會同意延長工作時間，尚難認此  
02 即屬對苗栗分公司個別勞工權益造成侵害，亦無從認被告對  
03 此並未注意而對原告逕為不利認定。原告執苗栗分公司勞資  
04 會議同意即符合勞基法第32條第1項規定，容屬對現行勞動  
05 法制下工會組織運作有所誤會，並非可採。是原處分及訴願  
06 決定並未違反行政程序法第9條及第36條規定。

#### 07 4、原告具行政罰法上之故意過失：

08 本件違規行為發生前，勞動部已作成多則函釋並敘明勞基法  
09 第32條第1項規定之正確意涵及適用，而原告具有企業經營  
10 及勞工管理之專業能力應能注意勞基法課予雇主之行政法上  
11 義務，且原告於勞動部作成相關函釋後已曾因多次違反勞基  
12 法第32條第1項規定而遭裁罰，並多次提起行政爭訟遭法院  
13 駁回，足證原告無視相關規定及函釋仍執意違反，行為具有  
14 法敵對性，而有故意違反行政法義務之主觀歸責事由，故原  
15 告主張並非可採。

16 (二)聲明：原告之訴駁回。

#### 17 五、本件之爭點：

18 (一)原告之苗栗分公司無工會，使勞工延長工作時間，可否由分  
19 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  
20 意？

21 (二)原告未經總公司工會同意，使其苗栗分公司勞工楊君延長工  
22 作時間，是否違反勞基法第32條第1項規定？

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

26 (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  
27 應處罰，是否可採？

28 (五)被告以原處分裁處原告是否適法？

#### 29 六、本院之判斷：

30 (一)前揭事實概要之事實，除上開爭點事項外，有訴願決定、原  
31 處分、苗栗分公司111年第3次勞資會議記錄、違反勞動法令

01 事業單位查詢系統畫面截圖、楊君延長工時明細表(見本院  
02 卷第43至63頁、第261至264頁)、原告工會112年2月9日家福  
03 工字第1120209001號函、被告112年2月14日府勞資字第  
04 1120046714號函、被告勞工及青年發展處訪談紀錄表、被告  
05 勞動條件檢查會談紀錄表、楊君111年11月至112年1月薪資  
06 清冊、楊君請假單明細表、楊君出勤紀錄表(見原處分卷第  
07 39至67頁)等件在卷可稽，且為兩造所不爭執，堪以認定。  
08 又原告已表明不服原處分關於楊君延長工時之裁罰部分，故  
09 本院僅就此部分予以審理，先予敘明。

10 (二)本件應適用之法令：

11 1、勞基法：

12 (1)第32條第1項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工  
13 作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經  
14 勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」

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

18 (3)第80條之1：「(第1項)違反本法經主管機關處以罰鍰者，  
19 主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓  
20 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；  
21 屆期未改善者，應按次處罰。(第2項)主管機關裁處罰鍰，  
22 得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依  
23 法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

24 2、工會法：

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

27 (2)第5條：「工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改或  
28 廢止。二、勞資爭議之處理。三、勞動條件、勞工安全衛  
29 生及會員福利事項之促進。四、勞工政策與法令之制  
30 (訂)定及修正之推動。五、勞工教育之舉辦。六、會員  
31 就業之協助。七、會員康樂事項之舉辦。八、工會或會員

01 糾紛事件之調處。九、依法令從事事業之舉辦。十、勞工  
02 家庭生計之調查及勞工統計之編製。十一、其他合於第1條  
03 宗旨及法律規定之事項。」

04 (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  
05 及加入第2款及第3款之工會：一、企業工會：結合同一廠  
06 場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之  
07 企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內  
08 之勞工，所組織之工會。」

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

11 3、勞動部(改制前為行政院勞工委員會)相關函釋(係勞動部基  
12 於主管權責，就法規適用所為之闡示，尚與法律之本旨無  
13 違，均得予以援用)：

14 (1)92年7月16日令：「勞動基準法91年12月25日修正條文公布  
15 施行後，原已依修正前該法第30條第2項、第30條之1第1  
16 項、第32條或第49條規定辦理者，仍屬適法。但如事業單  
17 位欲變更工作時間，或於原核備期限(日)屆期後延長工  
18 作時或實施女工夜間工作者，均應依修正後之規定，重行  
19 徵得工會或勞資會議同意。勞動基準法91年12月25日修正  
20 條文公布施行後，第30條第2項、第3項、第30條之1第1  
21 項、第32條及第49條，有關雇主經工會同意，如事業單位  
22 無工會者，經勞資會議同意之規定，係指(一)事業單位有  
23 個別不同廠場實施者，應個別經各該廠場工會之同意；各  
24 該廠場無工會者，應經各該廠場之勞資會議同意。(二)事  
25 業單位之分支單位實施者，其有工會之分會，且該分會業  
26 經工會之許可得單獨對外為意思表示者，經該分會之同意  
27 即可。(三)事業單位之分支機構分別舉辦勞資會議者，分  
28 支機構勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決  
29 議。」

30 (2)改制前行政院勞委會100年11月25日勞動2字第1000091838  
31 號函(下稱100年11月25日函)：「如事業單位有眾多廠

01 場，擬實施彈性工作時間、延長工作時間或女性夜間工  
02 作，依勞動基準法第30條、第30條之1、第32條及第49條  
03 規定，須經工會同意，惟考量各廠場工作型態難以一致，  
04 允優先經廠場企業工會同意，如廠場勞工未組織企業工會  
05 者，則由同一事業單位企業工會同意以代之。」

06 (3)勞動部103年2月6日勞動2字第1030051386號函(下稱103年2  
07 月6日函)：「...三、本案○○股份有限公司○○分公司勞  
08 工如未組織分公司工會，該分公司於○○股份有限公司工  
09 會成立(100年5月1日)後，如擬實施彈性工作工時等制  
10 度，應徵得○○股份有限公司工會同意，尚不得逕據該分  
11 公司勞資會議之同意以代，爰來函所附該分公司101年7月2  
12 日第3季勞資會議紀錄，謂其彈性工時等制度『經與會人員  
13 表決，15人一致同意通過。』等語，難認已完備前開規定  
14 程序，從而該分公司未經工會同意，尚不得依勞動基準法  
15 第30條之1規定實施彈性工時及女工夜間工作等制度。」

16 (4)勞動部107年6月21日函：「說明：一、查勞動基準法(以下  
17 簡稱本法)...第32條...規定，雇主擬實施...『延長工作  
18 時間』...等事項，應徵得工會同意，如事業單位無工會  
19 者，始允由勞資會議行使同意權，其處理方式如下：(一)  
20 事業單位有廠場工會者，其於該廠場擬實施前開事項，應  
21 經廠場工會之同意；如各該廠場無工會，惟事業單位有工  
22 會者，應經事業單位工會之同意。(二)事業單位無工會  
23 者，擬實施前開事項應經勞資會議同意；各事業場所分別  
24 舉辦勞資會議者，事業場所勞資會議之決議優先於事業單  
25 位勞資會議之決議。另，雇主於徵詢勞資會議同意時，勞  
26 資會議就其同意權得併附期限，倘勞資會議同意雇主前開  
27 事項附有期限者，嗣於原同意期限屆期前，事業單位勞工  
28 組織工會，其原同意期限屆期後，雇主欲續予辦理前開事  
29 項，應徵得工會同意；若勞資會議同意雇主前開事項未併  
30 附期限者，允認完備前開法定程序。(三)事業單位依規定  
31 徵得工會或勞資會議之同意後，工會或勞資會議代表如希

01 就原同意事項再行討論，仍可隨時提出再與雇主進行協  
02 商。...。」

03 (三)原告之苗栗分公司無工會，使勞工延長工作時間，自需由  
04 原告總公司之工會同意，而不可僅由分公司之勞資會議同  
05 意即為之，故原告未經總公司工會同意，即使其苗栗分公  
06 司勞工延長工作時間，確已違反勞基法第32條第1項規定：  
07 1、按基於保障勞工權益，勞基法就工作時間之特定事項，以  
08 公權力介入私法自治，不容許勞資雙方自行議定勞動條  
09 件，旨在避免經濟弱勢之個別勞工屈從於資方，而議定不  
10 利於己的勞動條件，以致危害勞工生命安全與身體健康。  
11 但衡酌經濟活動愈趨複雜多樣，僵化的勞動條件可能過度  
12 限定勞資關係模式，並有妨礙經濟發展的可能，故勞基法  
13 第30條第2項、第30條之1第1項、第32條第1項等規定，容  
14 許勞雇雙方基於特殊工作需要，就「彈性工時」、「變形  
15 工時」及「延長工時」等事項，可以透過勞資協議機制同  
16 意而為不同之約定；且明文以工會同意為優先，無工會  
17 時，始例外委由勞資會議行之。揆諸立法者之所以採取工  
18 會同意優先之規制，除因勞工團結權為工會法所保障，較  
19 諸以多數決決議的勞資會議，更有與資方談判之實力外，  
20 亦在於避免雇主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由  
21 之名，影響個別勞工，降低勞工的自主性後各個擊破，達  
22 到不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會之功能。因此，總  
23 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  
24 項、第30條之1第1項、第32條第1項所示勞動條件之變更，  
25 當然須經企業工會之同意，要無以各分支機構未成立廠場  
26 工會為由，而謂分支機構就該等勞動條件之變更，只需經  
27 由各分支機構之勞資會議同意即可，藉以規避總公司企業  
28 工會監督（最高行政法院108年度判字第472號判決意旨參  
29 照）。而上開法律見解，乃經最高行政法院於該案審理中  
30 依行政法院組織法第15條之2第1、2項規定，循序踐行徵詢  
31 程序，提具最高行政法院108年度徵字第4號徵詢書，徵詢

01 其他庭之意見，經受徵詢庭均回復同意上開法律見解，而  
02 為最高行政法院統一之法律見解。

03 2、又依91年12月25日修正前勞基法第32條第1項規定：「因季  
04 節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間  
05 以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主  
06 管機關核備後，得將第30條所定之工作時間延長之。  
07 ……」復於91年12月25日該條項修正為：「雇主有使勞工  
08 在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如  
09 事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延  
10 長之。」揆諸其修正理由略以：「企業內勞工工時制度形  
11 成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過  
12 協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延長工時之  
13 安排，加強勞資會議功能，乃將第1項雇主經工會或勞工同  
14 意之規定，修正為『雇主經工會同意，如事業單位無工會  
15 者，經勞資會議同意後』。」等語，可知國家為保障在社  
16 會經濟地位上顯較雇主弱勢，而無實質上平等地位得以進  
17 行締約磋商之勞工，乃以公權力介入私法勞動契約有關勞  
18 動條件之形成與變更，並權衡勞工團體與雇主之協商能  
19 力，而將上揭條文從「經工會或勞工同意」修正為「雇主  
20 經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」，  
21 而形成應以工會同意為優先，如無工會時，始以勞資會議  
22 同意方式為之之立法裁量決定，足徵立法者係期待藉由勞  
23 工團體之團結力量，以強化勞工團體之交涉協商能力，避  
24 免雇主濫用經濟優勢地位及契約自由名義，使勞工因屈服  
25 現實生活壓力，而承擔過重工作負荷，致危害其身心健康  
26 及福祉。準此，依最高行政法院上開統一之法律見解，及  
27 勞基法第32條之修法理由均可認，事業單位或其所屬分支  
28 機構倘已成立工會，如欲使勞工延長工作時間，自應徵得  
29 其工會同意，而不得以分支機構勞資會議之同意代之。

30 3、查原告係從事綜合商品零售業，為適用勞基法之行業，且  
31 其企業工會已於100年5月1日成立，為原告所不爭執，是依

01 上開說明，原告如欲使勞工延長工作時間，自應徵得其企  
02 業工會同意，而不得以分公司勞資會議之同意代之。惟原  
03 告僅依其苗栗分公司111年度第3次勞資會議決議：「因業務  
04 需要或季節性關係，有使勞工在正常工作時間以外工作之  
05 必要時，公司經員工同意得將工作時間延長。」等內容(見  
06 本院卷第59至63頁)，未經企業工會同意，即使其苗栗分公  
07 司勞工楊君於111年11月至112年1月分別延長工作時間59分  
08 鐘、47分鐘及84分鐘，確已違反勞基法第32條第1項之規定  
09 無訛。

10 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  
11 小地域適用為優先之原則，是苗栗分公司既無工會，經勞資  
12 會議同意後，即得延長工時云云。惟觀之92年7月16日令意  
13 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  
14 使同意權之先後順序關係，工會與其分會之事務權限範圍，  
15 以及分支機構（廠場）勞資會議與事業單位勞資會議之決議  
16 效力何者優先問題，並未論及如無廠場工會，但有事業單位  
17 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  
18 同意之爭議問題，是原告之主張，已難認可採。再者，依勞  
19 動部100年11月25日函、103年2月6日函及107年6月21函釋意  
20 旨，已明確指述例外許可之「經工會同意」所指之工會，就  
21 各事業廠場（分公司）而言，以廠場企業工會之同意為優  
22 先，倘無廠場企業工會者，則可以事業單位企業工會之同意  
23 取代之；亦即各該分公司未成立工會，而總公司已有工會  
24 者，雇主仍應經事業單位（總公司）企業工會許可者，始構  
25 成例外許可情形，而不得以各分公司之勞資會議紀錄代之，  
26 堪認原告之主張並不足採。至原告另援引最高行政法院105  
27 年度判字第31號、105年度判字第165號判決及屏東地院104  
28 年度簡字第27號等判決意旨，均係最高行政法院108年度判  
29 字第472號判決統一法律見解前之個案，尚無拘束本院之效  
30 力，亦併予敘明。

31 (四)原告主張總公司工會代表性不足，且勞工楊君非工會會員，

01 被告不應以總公司工會未同意延長工時為由，裁處原告，並  
02 不可採：

- 03 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  
04 權所為之規定，該項規定所稱之「工會」，依其文義，並不  
05 限於是雇主所僱用勞工人數一定人數或比例而具有「代表  
06 性」之工會，衡諸勞工團結權既為勞動三權(團結權、協商  
07 權及爭議權)之首，對於勞動條件之確保及提升至為重要，  
08 工會法第7條雖明定：「依前條第一項第一款組織之企業工  
09 會，其勞工應加入工會。」以促進同一廠場或同一事業單位  
10 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  
11 果，甚或明文勞工為企業工會當然會員的情況下，如認未逾  
12 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  
13 基法第32條第1項所定之「工會」，恐使雇主無視於會員人  
14 數不足之工會，逕對勢單力薄之勞工各個擊破，以達成有利  
15 於雇主之勞動條件，此不僅嚴重損害勞工權益，更與勞基法  
16 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  
17 項所定「工會」限縮解釋為「具有代表多數勞工之工會」。
- 18 2、又衡諸立法者之所以採行「工會同意優先」制度，旨在避免  
19 雇主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個  
20 別勞工，降低勞工之自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞  
21 動條件，甚至弱化工會之功能。而勞工之勞動團結權為工會  
22 法所保障，此觀工會法第1條所揭示之立法目的甚明，工會  
23 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  
24 務，個別勞工藉由工會之法人身分，有助於勞資間經濟地位  
25 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  
26 踐行勞工參與，且以多數決決議之勞資會議，工會更有與資  
27 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  
28 之角色上仍有不同，無法相互替代。
- 29 3、準此，勞基法第32條既無明文規定企業工會會員人數須超過  
30 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  
31 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

01 性。且工會與勞資會議二者於監督企業之角色，效力及功能  
02 均有所不同，倘原告認其總公司工會代表性不足，不足以代  
03 表分公司員工為決議，亦應輔導、協調、鼓勵各分公司員工  
04 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  
05 工時，而非逕以分公司勞資會議代替總公司工會決議，此不  
06 但破壞「工會同意優先」制度，勢將弱化工會之功能。況依  
07 原告所提出的南投分公司111年第3次勞資會議紀錄所示，出  
08 席人員僅有勞方代表4名、資方代表3名，勞工楊君亦未出  
09 席，亦難認原告所提出之苗栗分公司勞資會議更具有代表  
10 性。故原告上開主張，均無可採。

11 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  
12 係部分大法官個人之法律見解，既非最後通過之決議文，自  
13 無法律上拘束力，要難憑認勞基法第32條規定有何違憲之  
14 處，亦併予敘明。

15 (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  
16 應處罰，亦不可採：

17 原告係全國連鎖販賣業之領導廠商，就勞基法規定之適用，  
18 倘有疑問，應有足夠資源詢問勞工主管機關或法律專家意  
19 見，對於勞基法第32條第1項規定之意旨，應可期待其為正  
20 確之理解並予遵循。而本件違章行為發生前，中央主管機關  
21 勞動部早以100年11月25日函、103年2月6日函及107年6月21  
22 函釋詳加說明勞基法第32條第1項之意涵，且原告本件違規  
23 行為前，即曾有違反勞基法第32條第1項規定之行為，且經  
24 最高行政法院踐行行政法院組織法第15條之2第2項規定，於  
25 000年00月間就原告同類型案件作成統一之法律見解，原告  
26 仍無視前述相關規定、函釋說明及司法實務統一之法律見  
27 解，於未取得原告總公司工會同意前，逕依苗栗分公司111  
28 年第3次勞資會議決議結果，使苗栗分公司勞工楊君延長工  
29 時，再次違反勞基法第32條第1項規定，應認其具有主觀不  
30 法之故意甚明，亦無從以其是遵循92年7月16日令，而推諉  
31 其應遵守勞基法第32條第1項規定之義務。故原告主張其無

01 故意或過失之主觀歸責要件，亦不足採。

02 (六)被告以原處分裁處原告，均屬適法有據：

03 原告未經總公司工會同意，即使其苗栗分公司勞工延長工作  
04 時間，已違反勞基法第32條第1項規定，業詳如前述；則被  
05 告審酌原告違規情形後，依勞基法第79條第1項第1款、第80  
06 條之1等規定，裁處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱、負責  
07 人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，且令立即改善，  
08 於法均屬適法有據。

09 六、綜上所述，被告認原告未經工會同意，即使其勞工延長工作  
10 時間，已違反勞基法第32條第1項規定，而依同法第79條第1  
11 項第1款、第80條之1等規定作成原處分，核其認事用法均無  
12 違誤；訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願決  
13 定及原處分關於楊君延長工時部分之裁罰，為無理由，應予  
14 駁回。

15 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  
16 本院斟酌後，認對本判決結果不生影響，爰不一一論駁，併  
17 予敘明。

18 八、結論：本件原告之訴為無理由。

19 中 華 民 國 113 年 11 月 28 日

20 審判長法官 林學晴

21 法官 李嘉益

22 法官 簡璽容

23 一、上為正本係照原本作成。

24 二、如不服本判決，應於送達後 20 日內，向本院地方行政訴訟  
25 庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日  
26 內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判  
27 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  
28 補提上訴理由書（須附繕本）。

29 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，  
30 逕以裁定駁回。

31 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

01 法第49條之1第1項第2款），但符合下列情形者，得例外不  
 02 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）：  
 03

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。 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、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
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。	

04 中 華 民 國 113 年 11 月 28 日  
 05 書記官 朱子勻