

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭

113年度地訴字第7號

113年12月12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

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，原告不服被告民國112年2月9日府勞資字第1120044200號，及勞動部112年12月6日勞動法訴二字第1120016416號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

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。被告所屬勞工及青年發展處於民國110年4月16日至原告之竹南民族分公司（下稱竹南民族分公司）實施勞動檢查，發現原告未經企業工會同意，使勞工李宗諺（下稱李君）、林玟綾（下稱林君）於附表所示時日延長工作時間，違反勞基法第32條第1項規定，而依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以112年2月9日府勞資字第1120044200號裁處書（下稱原處分），裁處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元，公布事業單位名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並令立即改善。原告不服，提起訴願，經勞動部112年12月6日勞動法訴二字第1120016416號訴願決定駁回，原告仍不服，於法定期間內起訴。

01 二、訴訟要旨：

02 (一)原告主張：

03 1.依勞基法第32條第1項規定、行政院勞工委員會(現改制為
04 勞動部)92年7月16日勞動二字第0920040600號函令(下稱
05 勞委會92年函令)意旨，事業單位有不同廠場，而欲使員
06 工延長工時工作者，應經工會同意；廠場無工會者，則應
07 經勞資會議同意。倘不同分支機構均分別舉行勞資會議，
08 則分支機構之勞資會議決議優先於事業單位之勞資會議。
09 竹南民族分公司雖未成立分公司工會，然均有定期召開勞
10 資會議，而竹南民族分公司已於110年3月30日召開該年度
11 第1次勞資會議(下稱110年度第1次勞資會議)時，決議通
12 過：「因業務需要或季節性關係有使勞工在正常工作時間
13 以外工作之必要時，公司經員工同意得將工作時間延
14 長。」是竹南民族分公司依該次勞資會議決議，使勞工延
15 長工作時間應無違規。何況竹南民族分公司事前已與勞工
16 協商，且在取得同意後延長其工作時間，並依法給付加班
17 費，被告認原告不得以所屬分公司之勞資會議取代工會同
18 意而予以裁罰，應有違誤。

19 2.復依黃虹霞大法官於司法院釋字第807號解釋所提協同意
20 見書意旨，勞基法第32條第1項規定有關工會或勞資會議
21 同意部分，應屬違憲；另蔡焜燉大法官於同號解釋中提出
22 之部分協同部分不同意見書意旨，雖係就勞基法第49條第
23 1項進行闡釋，然因該規定與同法第32條第1項關於工會或
24 勞資會議同意部分之內容相仿，從而應可依其見解，認定
25 個別勞工之同意權不應由工會同意取代。又若企業工會之
26 會員未逾雇主所僱勞工總數之2分之1，顯見該工會不具代
27 表性，而不得依該工會之決議剝奪個別勞工同意自身事項
28 之權利，況且本件所涉勞工並非工會會員，被告自不得以
29 原告未經工會同意，即使勞工延長工作時間為由而裁罰原
30 告。

31 3.原告企業工會之會員人數僅占總勞工人數約0.25%，且成

01 員多為樹林分公司之員工，竹南民族分公司並無勞工或僅
02 有極少數勞工參與原告之企業工會，從而其所為決議是否
03 足以代表原告所有勞工之意志，尚有疑義。原告分公司遍
04 佈各地，每一分公司均有其地域性，各該分公司之分店企
05 業文化自有所不同。依勞委會92年函令意旨，相關勞動環
06 境及條件本應因地制宜，且依勞基法第83條、工會法相關
07 規定，工會係為促進勞工團結權，提升勞工地位及改善勞
08 工生活所由設，勞資會議則係勞資雙方合作之平台，兩者
09 並非互斥關係，各自所作出之決議，自應分別具有法律賦
10 予之效力，故竹南民族分公司於110年3月30日所通過「得
11 在經員工同意後將其工作時間延長」之決議應當優先適
12 用。原處分及訴願決定全未考量勞動環境之屬地性，以及
13 原告企業工會之代表性是否充足，即認定有關原告所僱用
14 勞工延長工時之同意，應由該企業工會決議為之，全然否
15 定竹南民族分公司業已合法召開勞資會議之效力，忽視由
16 竹南民族分公司全體勞工依法選任代表後所作出之勞資
17 會議決議，變相認定工會凌駕於個別勞工之上，迫使多數
18 勞工應遵行代表少數會員意見之工會決議，影響其等之工
19 作權，而逸脫法律保障勞工團結權之本意，嚴重損害個別
20 勞工權益，顯違反行政程序法第9條、第36條之規定。

21 4. 又原告係依竹南民族分公司之勞資會議決議而使本件涉案
22 勞工延長工作時間。由於此等勞動條件事項業與勞工充分
23 協商，並經過勞工本人同意，而原告亦已依法給付加班費
24 及工資，顯見原告之處置已充分保障勞工勞動權益、尊重
25 個別勞工之自由意志，主觀上應無任何不法意識，且不具
26 違反勞基法第32條第1項之故意或過失。再者，勞委會92
27 年函令既經最高行政院所肯認，勞動部亦未予廢止，則
28 被告責令原告負擔較高之注意義務，亦難認合法。

29 5. 聲明：(1)訴願決定及原處分撤銷。(2)訴訟費用由被告負
30 擔。

31 (二)被告答辯：

- 01 1.原告所稱竹南民族分公司之勞資會議決議，係於110年3月
02 30日作成，自不得作為延長本件涉案勞工於109年工作時
03 間之依據。何況原告既已成立企業工會，依勞基法第32條
04 第1項規定，竹南民族分公司本應在取得該工會同意後始
05 得讓勞工延長工作時間，且法令並未限制企業工會之成員
06 須達雇主所聘僱勞工之依定比例始具代表性，從而原告企
07 業工會之會員人數縱僅占總勞工人數約0.25%，仍無礙於
08 其應獲工會同意之要求。倘原告所屬分公司之勞工有各自
09 依其地域性而訂定不同勞動條件之需求，本可依工會法相
10 關規定成立分支機構之場廠企業工會，迄今既未有勞工為
11 之，顯見渠等均同意原告企業工會所為之勞動條件決定，
12 並無原告所稱工會凌駕個別勞工，迫使多數勞工應遵行代
13 表少數會員意見之工會決議之情。
- 14 2.大法官於個案所提之意見書僅係其對於該號解釋所提出之
15 理論補充或意見之表達，不具拘束力，更無從作為補充或
16 變更法律規定之依據。原告主張應依黃虹霞大法官、蔡焜
17 燉大法官於司法院釋字第807號解釋中所提之意見書意
18 旨，認定個別勞工之同意權不應由工會同意取代，勞基法
19 第32條第1項規定有關工會或勞資會議同意部分，並不可
20 採。
- 21 3.觀諸團體協約法第2條、第6條第2項、工會法第35條、第
22 45條，以及勞資會議實施辦法第3條、第5條、第13條規
23 定，工會型態之組織係勞工團結權之最佳表現，其對於勞
24 工權利之保障更甚於勞資會議，從而工會決議之效力本應
25 優先於勞資會議。原告主張竹南民族分公司之勞資會議應
26 予優先適用，顯係對現行勞動法制下之工會組織運作有所
27 誤會，亦不可採，原處分並未違反行政程序法第9條、第
28 36條規定。
- 29 4.原告之企業經營規模遍布全國，其因未經工會同意使勞工
30 延長工作時間，而遭主管機關以其違反勞基法第32條第1
31 項規定為由而裁罰之案件甚多，起訴後均遭判決駁回其

01 訴，可知原告對於勞基法第32條第1項規定之誠命甚為清
02 楚，本件再又未經工會同意使勞工延長工作時間，主觀上
03 自有故意。

04 5.聲明：(1)原告之訴駁回。(2)訴訟費用由原告負擔。

05 三、本件應適用法規：

06 (一)工會法：

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

09 2.第5條：「工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改
10 或廢止。二、勞資爭議之處理。三、勞動條件、勞工安全
11 衛生及會員福利事項之促進。四、勞工政策與法令之制
12 (訂)定及修正之推動。五、勞工教育之舉辦。六、會員
13 就業之協助。七、會員康樂事項之舉辦。八、工會或會員
14 糾紛事件之調處。九、依法令從事事業之舉辦。十、勞工
15 家庭生計之調查及勞工統計之編製。十一、其他合於第1
16 條宗旨及法律規定之事項。」

17 3.第6條第1項第1款：「工會組織類型如下，但教師僅得組
18 織及加入第2款及第3款之工會：一、企業工會：結合同一
19 廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係
20 之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司
21 內之勞工，所組織之工會。」

22 4.第7條：「依前條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加
23 入工會。」

24 (二)勞基法：

25 1.第32條第1項：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作
26 之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞
27 資會議同意後，得將工作時間延長之。」

28 2.第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新
29 臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第…、第32
30 條、…規定。」

31 3.第80條之1：「(第1項)違反本法經主管機關處以罰鍰者，

01 主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓
02 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；
03 屆期未改善者，應按次處罰。(第2項)主管機關裁處罰
04 鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或
05 未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

06 (三)行政院勞工委員會(現改制為勞動部)：

07 1.勞委會92年函令：「勞動基準法91年12月25日修正條文公
08 布施行後，原已依修正前該法第30條第2項、第30條之1第
09 1項、第32條或第49條規定辦理者，仍屬適法。但如事業
10 單位欲變更工作時間，或於原核備期限(日)屆期後延長
11 工作時或實施女工夜間工作者，均應依修正後之規定，重
12 行徵得工會或勞資會議同意。勞動基準法91年12月25日修
13 正條文公布施行後，第30條第2項、第3項、第30條之1第1
14 項、第32條及第49條，有關雇主經工會同意，如事業單位
15 無工會者，經勞資會議同意之規定，係指(一)事業單位有
16 個別不同廠場實施者，應個別經各該廠場工會之同意；各
17 該廠場無工會者，應經各該廠場之勞資會議同意。(二)事
18 業單位之分支單位實施者，其有工會之分會，且該分會業
19 經工會之許可得單獨對外為意思表示者，經該分會之同意
20 即可。(三)事業單位之分支機構分別舉辦勞資會議者，分
21 支機構勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。
22 議。」

23 2.100年11月25日勞動二字第1000091838號函(下稱勞委會
24 100年11月25日函)：「如事業單位有眾多廠場，擬實施彈
25 性工作時間、延長工作時間或女性夜間工作，依勞動基準
26 法第30條、第30條之1、第32條及第49條規定，須經工會
27 同意，惟考量各廠場工作型態難以一致，允優先經廠場企
28 業工會同意，如廠場勞工未組織企業工會者，則由同一事
29 業單位企業工會同意以代之。」

30 (四)勞動部：

31 1.103年2月6日勞動二字第1030051386號函(下稱勞動部103

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

11 2.107年6月21日勞動條3字第1070130884號函(下稱勞動部
12 107年6月21日函)：「說明：一、查勞動基準法(以下簡稱
13 本法)…第32條…規定，雇主擬實施…『延長工作時間』
14 …等事項，應徵得工會同意，如事業單位無工會者，始允
15 由勞資會議行使同意權，其處理方式如下：(一)事業單位
16 有廠場工會者，其於該廠場擬實施前開事項，應經廠場工
17 會之同意；如各該廠場無工會，惟事業單位有工會者，應
18 經事業單位工會之同意。(二)事業單位無工會者，擬實施
19 前開事項應經勞資會議同意；各事業場所分別舉辦勞資會
20 議者，事業場所勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議
21 之決議。另，雇主於徵詢勞資會議同意時，勞資會議就其
22 同意權得併附期限，倘勞資會議同意雇主前開事項附有期
23 限者，嗣於原同意期限屆期前，事業單位勞工組織工會，
24 其原同意期限屆期後，雇主欲續予辦理前開事項，應徵得
25 工會同意；若勞資會議同意雇主前開事項未併附期限者，
26 允認完備前開法定程序。(三)事業單位依規定徵得工會或
27 勞資會議之同意後，工會或勞資會議代表如希就原同意事
28 項再行討論，仍可隨時提出再與雇主進行協商。…」

29 四、本院判斷：

30 (一)前揭事實概要欄所載各情，除後述爭點外，未據兩造爭執，
31 並有原處分、訴願決定、被告之勞動條件檢查會議記錄、勞

01 工及青年發展處訪談紀錄表、竹南民族分公司所屬勞工於
02 109年10月1日至同年11月30日之出勤查詢表之等附卷可證，
03 堪信為真實。本件爭點在於，原告欲使竹南民族分公司之勞
04 工延長工作時間，可否未經工會同意而逕依該分公司之勞資
05 會議決議為之？茲分論如下。

06 (二)原告未經總公司工會同意，即使其竹南民族分公司之勞工延
07 長工作時間，已違反勞基法第32條第1項規定：

08 1.基於保障勞工權益之考量，勞基法就工作時間之特定事
09 項，原則上係規定以公權力介入私法自治，而不容許勞資
10 雙方自行議定勞動條件，以避免經濟弱勢之個別勞工屈從
11 於資方，而議定不利於己的勞動條件，致使勞工之生命安
12 全與身體健康受到危害。但衡酌經濟活動愈趨複雜多樣，
13 僵化的勞動條件可能過度限定勞資關係模式，並有妨礙經
14 濟發展的可能，故勞基法於第30條第2項、第30條之1第1
15 項、第32條第1項等規定，例外地容許勞雇雙方基於特殊
16 工作需要，得就「彈性工時」、「變形工時」及「延長工
17 時」等事項，透過勞資協議機制同意而為不同之約定，且
18 亦明文以工會同意為優先，無工會時，始例外委由勞資會
19 議行之。立法者之所以採取工會同意優先之規制，除因勞
20 工團結權為工會法所保障，較諸以多數決決議的勞資會
21 議，更有與資方談判之實力外，亦在於避免雇主利用其經
22 濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞工，降
23 低勞工的自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞動條件，
24 甚至弱化工會之功能。因此，總公司既有成立企業工會，
25 各分支機構關於勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、
26 第32條第1項所示勞動條件之變更，當然須經企業工會之
27 同意，要無以各分支機構未成立廠場工會為由，而謂分支
28 機構就該等勞動條件之變更，只需經由各分支機構之勞資
29 會議同意即可，藉以規避總公司企業工會監督（最高行政
30 法院108年度判字第472號判決意旨參照）。此法律見解業
31 經最高法院於該案審理中，依行政院組織法第15條

01 之2第1、2項規定，循序踐行徵詢程序，提具最高行政法院
02 108年度徵字第4號徵詢書，徵詢其他庭之意見，並已經
03 受徵詢各庭均回復同意採納，而為最高行政法院統一之法律
04 見解。

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

01 雇主欲使勞工延長工作時間，自應徵得其工會同意，而不
02 得以分支機構勞資會議之同意代之。

03 3.查原告係從事綜合商品零售業，為適用勞基法之行業，且
04 其企業工會已於100年5月1日成立，此為原告所不爭執。
05 依上說明，倘原告欲使勞工延長工作時間，自應徵得其企
06 業工會同意，而不得逕以其分公司勞資會議之同意代之。
07 惟原告僅依竹南民竹分公司110年度第1次勞資會議決議內
08 容：「因業務需要或季節性關係，公司經員工同意得將工
09 作時間延長。」(見本院卷第37、38頁)，即使竹南民族分
10 公司之勞工李君、林君於附表所示時日有延長工時之情
11 事，其違反勞基法第32條第1項規定，自堪認定。

12 4.原告雖援引勞委會92年函令主張：原告分公司遍佈全臺各
13 地，每一分公司均有其地域性，各該分公司之分店企業文
14 化自有所不同，相關勞動環境及條件本應因地制宜，故原
15 告經勞資會議同意後，即得使勞工延長工時云云。惟觀勞
16 委會92年函令僅在闡述各廠場實施者與其廠場工會、廠場
17 勞資會議間行使同意權之先後順序關係，工會與其分會之
18 事務權限範圍，以及分支機構(廠場)勞資會議與事業單
19 位勞資會議之決議效力何者優先問題，並未論及如無廠場
20 工會，但有事業單位工會時，雇主可否逕以廠場勞資會議
21 同意取代事業單位工會同意之爭議問題，原告之主張尚有
22 誤會，難認可採。何況原告所稱竹南民族分公司110年度
23 第1次之勞資會議決議，係於110年3月30日(見本院卷第37
24 頁)作成，自不得溯及作為延長本件涉案勞工於109年工作
25 時間之依據。

26 5.再者，依勞委會100年11月25日函、勞動部103年2月6日、
27 勞動部107年6月21日函釋意旨，已明確指述例外許可之
28 「經工會同意」所指之工會，就各事業廠場(分公司)而
29 言，以廠場企業工會之同意為優先，倘無廠場企業工會
30 者，則可以事業單位企業工會之同意取代之。亦即各該分
31 公司未成立工會，而總公司已有工會者，雇主仍應經事業

01 單位（總公司）企業工會許可者，始構成例外許可情形，
02 而不得以各分公司之勞資會議紀錄代之。是原告此部分主
03 張亦非可採。至原告另援引最高行政法院105年度判字第
04 31號、105年度判字第165號判決及屏東地院104年度簡字
05 第27號等判決意旨，均係最高行政法院108年度判字第472
06 號判決統一法律見解前之個案，尚無拘束效力，併予敘
07 明。

08 (三)原告主張總公司工會代表性不足，且勞工李君、林君均非企
09 業工會會員，被告不應以總公司工會未同意延長工時為由，
10 裁處原告，並不可採：

11 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
12 量權所為之規定，該項規定所稱之「工會」，依其文義，
13 並不限於是雇主所僱用勞工人數一定人數或比例而具有
14 「代表性」之工會。衡諸勞工團結權既為勞動三權(團結
15 權、協商權及爭議權)之首，對於勞動條件之確保及提升
16 至為重要，工會法第7條雖明定：「依前條第一項第一款
17 組織之企業工會，其勞工應加入工會。」以促進同一廠場
18 或同一事業單位勞工之團結力，但在法無明定勞工未加入
19 企業工會之法律效果，甚或明文勞工為企業工會當然會員
20 的情況下，如認未逾雇主所僱用勞工人數一定人數或比例
21 之企業工會，即非屬勞基法第32條第1項所定之「工
22 會」，恐使雇主無視於會員人數不足之工會，逕對勢單力
23 薄之勞工各個擊破，以達成有利於雇主之勞動條件。此不
24 僅嚴重損害勞工權益，更與勞基法第32條第1項規定立法
25 目的相悖，自不應將勞基法第32條第1項所定「工會」限
26 縮解釋為「具有代表多數勞工之工會」。

27 2.又衡諸立法者之所以採行「工會同意優先」制度，旨在避
28 免雇主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影
29 響個別勞工，降低勞工之自主性後各個擊破，達到不利勞
30 工之勞動條件，甚至弱化工會之功能。而勞工之勞動團結
31 權為工會法所保障，此觀工會法第1條所揭示之立法目的

01 甚明。工會法第2條、第5條復規定，工會本身為法人並依
02 法負有法定任務，個別勞工藉由工會之法人身分，有助於
03 勞資間經濟地位不對等因素之去除，較諸不具備法人身分
04 而僅透過勞資代表踐行勞工參與，且以多數決議之勞資
05 會議，工會更有與資方談判之實力。由此可見工會與勞資
06 會議在監督雇主所扮演之角色上仍有不同，無法相互替
07 代。是以，勞基法第32條既無明文規定企業工會會員人數
08 須超過該事業單位或廠場勞工之一定比例，則原告工會之
09 會員人數是否具代表性，並不當然影響原告工會依法具有
10 之正當性及合理性。且工會與勞資會議二者於監督企業之
11 角色，效力及功能均有所不同，倘原告認其總公司工會代
12 表性不足，不足以代表分公司員工為決議，亦應輔導、協
13 調、鼓勵各分公司員工成立各該分公司工會，由分公司工
14 會自行決議是否同意延長工時，而非逕以分公司勞資會議
15 代替總公司工會決議，此不但破壞「工會同意優先」制
16 度，勢將弱化工會之功能。

17 3. 況依原告所提出之竹南民族分公司110年第1次勞資會議紀
18 錄所示，出席人員僅有勞方代表2名、資方代表1，勞工李
19 君、林君亦未出席，亦難認原告所提出之竹南民族分公司
20 勞資會議更具有代表性。故原告上開主張，均無可採。原
21 告所引司法院釋字第807號解釋之大法官協同意見，僅係
22 部分大法官個人之法律見解，既非最後通過之決議文，自
23 無法律上拘束力，要難憑認勞基法第32條規定有何違憲之
24 處，併予敘明。

25 (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
26 應處罰，亦非可採：

27 1. 原告係全國連鎖販賣業之領導廠商，就勞基法規定之適
28 用，倘有疑問，應有足夠資源詢問勞工主管機關或法律專
29 家意見，對於勞基法第32條第1項規定之意旨，應可期待
30 其為正確之理解並予遵循。而本件違章行為發生前，中央
31 主管機關不論係於組織改制前、後，已以勞委會100年11

01 月25日函、勞動部103年2月6日函、勞動部107年6月21日
02 函詳加說明勞基法第32條第1項之意涵。惟原告仍無視前
03 述相關規定、函釋說明，於未取得原告總公司工會同意
04 前，逕依竹南民族分公司110年第1次勞資會議決議結果，
05 使竹南民族分公司之勞工李君、林君延長工時，違反勞基
06 法第32條第1項規定，其主觀上具有不法之故意甚明。

07 2.至於原告是否於經勞工本人同意後，依法給付加班費及工
08 資，要屬其有無違反勞基法第24條規定之問題，與原告延
09 長勞工工時是否違反勞基法第32條規定係屬二事。故原告
10 主張其所為處置已充分保障勞工勞動權益、尊重個別勞工
11 之自由意志，主觀上無故意或過失云云，並非可採。

12 五、結論：

13 (一)綜上所述，原告未經工會同意，使勞工李君、林君於附表所
14 示時日有延長工作時間之情事，違反勞基法第32條第1項之
15 規定，事屬明確。被告依同法第79條第1項第1款、第80條之
16 1第1項規定作成原處分，核無違誤，訴願決定予以維持，亦
17 無不合，原告訴請撤銷，均無理由，應予駁回。

18 (二)兩造其餘攻防方法及卷內事證，經核於判決結果不生影響，
19 無庸逐一論述，附此敘明。

20 (三)原告之訴為無理由，訴訟費用應由原告負擔。

21 中 華 民 國 114 年 1 月 7 日

22 審判長法官 林學晴

23 法官 溫文昌

24 法官 李嘉益

25 一、以上正本係照原本作成。

26 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
27 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
28 向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決
29 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
30 提上訴理由書（須附繕本）。

31 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，

01 逕以裁定駁回。

02 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

03 法第49條之1第1項第2款），但符合下列情形者，得例外不

04 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）：

05

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。
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。	

01
02
03

書記官 林俐婷

附表：

編號	勞工	延長工時日期 (民國109年-)	延長工時時數
1	李宗諺 (李君)	10月27日	30分鐘
		10月28日	3分鐘
		10月30日	4分鐘
		11月4日	8分鐘
		11月7日	23分鐘
		11月8日	2分鐘
		11月10日	25分鐘
		11月11日	1分鐘
		11月12日	2分鐘
		11月14日	24分鐘
		11月15日	16分鐘
		11月16日	16分鐘
		11月18日	7分鐘
		11月19日	4分鐘
		11月23日	26分鐘
11月24日	23分鐘		
2	林玟綾 (林君)	10月26日	17分鐘
		10月28日	39分鐘
		10月30日	1分鐘
		11月1日	29分鐘
		11月2日	2分鐘
		11月5日	18分鐘

(續上頁)

01

	11月8日	15分鐘
	11月9日	41分鐘
	11月10日	29分鐘
	11月12日	2分鐘
	11月14日	8分鐘
	11月17日	6分鐘
	11月18日	36分鐘
	11月19日	8分鐘
	11月20日	3分鐘
	11月22日	44分鐘
	11月24日	1分鐘
	11月25日	37分鐘