

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭

114年度地訴字第43號

0000000000000000

原 告 康達盛通生活事業股份有限公司  
(原名稱：家福股份有限公司)

代 表 人 羅智先  
訴訟代理人 楊宜蓁律師  
王傑律師

被 告 苗栗縣政府

代 表 人 鍾東錦  
訴訟代理人 邱逸瑋

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部114年3月28日勞  
動法訴二字第1130020192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。

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，且為依法辦理公司登記，實收資本  
額超過1億元之事業單位。被告所屬勞工及青年發展處於民  
國113年4月11日至原告之苗栗分公司(下稱苗栗分公司)實  
施勞動檢查，發現原告未經工會同意，使苗栗分公司所僱勞  
工邱美燕(下稱邱君)於113年1月4日及同年月8日各延長工  
作時間57分鐘(原誤載為20分鐘，業經更正)、20分鐘，違  
反勞基法第32條第1項規定(下稱違規事實1)；及於113年1  
月4、8、11、19日使邱君連續出勤超過4小時，未給予30分  
鐘休息時間，並於112年12月29日至同年月31日對其所僱勞

01 工胡首清（下稱胡君）亦有相同情形，而違反勞基法第35條  
02 規定（下稱違規事實2）等情，被告乃依同法第79條第1項、  
03 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  
04 稱裁罰共通性原則）第4點規定，以113年8月12日府勞資字  
05 第1130173206號裁處書（下稱原處分），就前揭違規事實  
06 1、2分別裁處原告罰鍰新臺幣（下同）5萬元、2萬元，合計  
07 7萬元，並公布受處分人名稱、負責人姓名、處分期日、違  
08 反條文、罰鍰金額及命即刻改善。原告不服，向勞動部提起  
09 訴願，經勞動部以114年3月28日勞動法訴二字第1130020192  
10 號訴願決定書（下稱訴願決定）駁回，原告僅就原處分關於  
11 原告違反勞基法第32條第1項違法延長勞工之工作時間（即  
12 違規事實1）部分不服，提起本件行政訴訟。

## 13 二、原告主張及聲明：

14 (一)按行政程序法第4條規定，行政行為受法律及一般法律原則  
15 拘束。依勞基法第32條第1項規定、行政院勞工委員會（簡  
16 稱勞委會，現改制為勞動部）92年7月16日勞動二字第  
17 0920040600號令（下稱勞委會92年7月16日令）意旨，事業  
18 單位有不同廠場，欲使員工延長工時工作者，應經工會同  
19 意；廠場無工會者，則應經勞資會議同意；倘不同分支機構  
20 均分別舉行勞資會議，則分支機構之勞資會議決議優先於事  
21 業單位之勞資會議。苗栗分公司未成立分公司工會，然均有  
22 定期召開勞資會議，於112年12月21日召開第四屆第2次勞資  
23 會議（下稱112年第2次勞資會議），並於會議中通過「因業  
24 務需要或季節性關係有使勞工在正常工作時間以外工作之必  
25 要時，公司經員工同意得將工作時間延長」之議案，故苗栗  
26 分公司係依112年第2次勞資會議之決議，使店內勞工延長工  
27 作時間。是以，苗栗分公司已事前與邱君協商並取得其同  
28 意，得於店內延長工作時間，且事後亦合法給付邱君加班  
29 費，堪認已充分保障個別勞工自由意志之展現及工作權益，  
30 應無不法。

31 (二)復參以黃虹霞大法官於司法院大法官釋字第807號解釋所提

01 協同意見書，勞基法第32條第1項規定有關工會或勞資會議  
02 同意部分，應屬違憲；另蔡焜燉大法官於同號解釋中提出之  
03 部分協同部分不同意見書，雖係就勞基法第49條第1項進行  
04 闡釋，然因該規定與同法第32條第1項關於工會或勞資會議  
05 同意部分之內容相仿，從而應可依其見解，認定個別勞工之  
06 同意權不應由工會同意取代。又若企業工會之會員未逾雇主  
07 所僱勞工總數之1/2，顯見該工會不具代表性，而不得依該  
08 工會之決議剝奪個別勞工同意自身事項之權利，況且本件所  
09 涉勞工並非工會會員，被告自不得以「原告未經工會同意，  
10 即使勞工延長工作時間」為由而裁罰原告。

11 (三)按勞基法第83條之規定，為協調勞資關係、促進勞資合作、  
12 提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議，其辦法由中央主  
13 管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定（即勞資會議實施  
14 辦法）。而工會之成立係依照工會法所生，係為促進勞工團  
15 結權、提升勞工地位並改善勞工生活所設。勞資會議屬勞資  
16 雙方合作之平台，而工會更進一步係為保障勞工團結權，二  
17 者並非互斥，各自作成之決議應分別具有法律賦予之效力。  
18 參團體協約法第9條之規定，工會如有代表會員簽定團體協  
19 約時，應有一定比例會員同意，方符合法律要求之代表性，  
20 因團體協約所涉及者與個別勞工權益至關重要之勞動條件，  
21 如無代表性，團體協約即不合法。原告於全國約有130家分  
22 公司，員工達16,000人，而工會成員約30至40人，原告企業  
23 工會之會員人數僅占總勞工人數約0.25%，且成員多為原告  
24 樹林分公司之員工，苗栗分公司並無勞工或僅有極少數勞工  
25 參與原告之企業工會，從而其所為決議是否足以代表原告所  
26 有勞工之意志，尚有疑義。原告分公司遍佈各地，每一分公  
27 司均有其地域性，各該分公司之分店企業文化自有所不同，  
28 依勞委會92年7月16日令意旨，相關勞動環境及條件本應因  
29 地制宜。然被告作成原處分、勞動部作成訴願決定時，全未  
30 考量勞動環境之屬地性，以及原告企業工會之代表性是否充  
31 足，即認定有關原告所僱用勞工延長工時之同意，應由該企

01 業工會決議為之，全然否定苗栗分公司業已合法召開勞資會  
02 議之效力，忽視由苗栗分公司全體勞工依法選任代表後所作  
03 出之勞資會議決議，變相認定工會凌駕於個別勞工之上，迫  
04 使多數勞工應遵行代表少數會員意見之工會決議，影響其等  
05 之工作權，而逸脫法律保障勞工團結權之本意，嚴重損害個  
06 別勞工權益，顯違反行政程序法第9條、第36條之規定。

07 (四)原告主觀認為無苗栗分公司工會，故原告依個別勞工協商而  
08 使員工延長工時，就此等勞動條件事項與員工充分協商，且  
09 經過員工本人同意，並給付加班費及工資，該處置已個別勞  
10 工之自由意志為尊，充分保障勞工勞動權益，苗栗分公司主  
11 觀上無違反該規定之故意、過失，並無任何不法意識，卻仍  
12 受裁處。又勞委會92年7月16日令為最高行政法院肯認，勞  
13 動部亦未予廢止，勞動部以勞委會92年7月16日令係適用不  
14 同狀況而責令原告負擔較高之注意義務，亦難認合法。

15 (五)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  
16 撤銷。

### 17 三、被告答辯及聲明：

18 (一)原告於100年5月1日已成立企業工會，事實上既已不存在  
19 「事業單位無工會」之情狀，各分支機構之勞資雙方如就延  
20 長工時等勞動條件為約定者，即應遵照勞基法第32條第1項  
21 規定，應優先取得工會之同意。基於工會之優先性，勞資會  
22 議無法取代企業工會之同意權，亦無法於事後補正；且工會  
23 人數多寡、案關勞工是否為工會會員在所不問，勞基法第32  
24 條第1項亦無限縮雇主所僱用勞工人數須一定人數或比例方  
25 為具有代表性之工會，本案之苗栗分公司以勞資會議取代工  
26 會之同意，使邱君於113年1月4日及同年月8日有延長工時之  
27 情事，是原告違規事證明確，原處分與訴願決定適法、並無  
28 違誤。至原告稱代表性不足之疑問，於勞資會議之勞工代表  
29 亦會有相同問題，且勞資會議更亦遭雇主個別突破，而發生  
30 最高行政法院108年度判字第472號行政判決統一見解所述之  
31 不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會之功能。若原告認各分

01 公司於地域、廠場上具備差異，各分公司之勞工得依工會法  
02 第6條第1項第1款、第7條、第11條第1項等規定成立分支機  
03 構之廠場企業工會，以確保各分公司勞動條件，惟原告自事  
04 業單位企業工會成立後，未成立廠場工會抗衡企業工會之決  
05 定，可認原告各分公司勞工係同意企業工會所為之勞動條件  
06 決定，此主張原告已於類似前案提出，經實務穩定見解認勞  
07 基法工會同意制度設計，非僅基於工會代表性、勞工個人權  
08 益考量，亦基於工會制度功能、機能地位與社會目的之考量  
09 而不採納原告之主張，原告復以相同理由再為主張，實屬無  
10 據。

11 (二)司法院大法官作成之解釋文及解釋理由書經過多數決通過，  
12 參與審理之大法官對於該解釋案之共同意見、看法與討論結  
13 果，呈現於解釋文及解釋理由書中，而個別大法官之意見  
14 書，僅係其對該號解釋提出之論理補充或表達個人立場之說  
15 明，隨同解釋一併公布，不具有拘束力，更無從執此作為補  
16 充或變更法律之依據。是原告提出之司法院大法官釋字第  
17 807號黃虹霞大法官、蔡炯燉大法官之個人意見書，認為不  
18 具代表性之工會所做之決議與勞工工作自主權、雇主營業自  
19 由相衡量，應屬違憲之見解，並不足採。

20 (三)觀諸團體協約法第2條、第6條第2項、工會法第35條、第45  
21 條，以及勞資會議實施辦法第3條、第5條、第13條等規定，  
22 工會型態之組織係勞工團結權之最佳表現，其對於勞工權利  
23 之保障更甚於勞資會議，從而工會決議之效力本應優先於勞  
24 資會議，原處分及訴願決定並未違反行政程序法第9條、第  
25 36條規定。

26 (四)原告開業至今已逾36年，設有350間分公司，具有企業經營  
27 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  
28 上義務，且原告因類似案例已多次提起行政訴訟並遭駁回，  
29 原告亦曾因苗栗分公司因類似案例遭裁罰而提起行政訴訟遭  
30 駁回，足證原告無視相關規定仍執意違規，再度違反雇主使  
31 員工延長工作時間應經工會同意之義務，其行為具有法之對

01 抗性，而有故意違反行政法上義務之主觀事由，難認原告無  
02 故意、過失。

03 (五)聲明：原告之訴駁回。

04 四、爭點：

05 (一)苗栗分公司無工會，原告使勞工延長工作時間，可否由該分  
06 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  
07 意？

08 (二)原告主張總公司工會代表性不足，且邱君非工會會員，被告  
09 不應以總公司工會未同意延長工時為由，裁處原告，是否可  
10 採？

11 (三)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  
12 應處罰，是否可採？

13 五、本院之判斷：

14 (一)前提事實：如事實概要欄所述之事實，除前揭爭點外，皆為  
15 兩造所不爭執，並有訴願決定、原處分、邱君113年1月至3  
16 月薪資清冊、被告勞動條件檢查會談紀錄、被告所屬勞工及  
17 青年發展處訪談紀錄表、112年12月26日至113年3月25日邱  
18 君與胡君之出勤紀錄及刷卡時間補登表（見本院卷第22-  
19 32、34-36、41、191-194、209-231、237-245頁）等件附卷  
20 可稽，堪認為真實。

21 (二)本件應適用之法令：

22 1.勞基法-(1)第32條第1項：「雇主有使勞工在正常工作時間以  
23 外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，  
24 經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」(2)第79條第1  
25 項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以  
26 上100萬元以下罰鍰：一、違反……第32條、第34條至第41  
27 條……規定。」(3)第80條之1第1項、第2項：「違反本法經  
28 主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主  
29 之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並  
30 限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」「主管機關  
31 裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次

01 數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

02 2.工會法-(1)第6條第1項第1款：「工會組織類型如下，但教師  
03 僅得組織及加入第2款及第3款之工會：一、企業工會：結合  
04 同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關  
05 係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司  
06 內之勞工，所組織之工會。」(2)第7條：「依前條第1項第1  
07 款組織之企業工會，其勞工應加入工會。」

08 3.裁罰共通性原則第4點第1款、第2款（按：於114年5月28日  
09 修訂並於同年0月0日生效部分對本件無影響）：「四、下列  
10 違反本法……第32條……規定者，主管機關應審酌其資力及  
11 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，  
12 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  
13 定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額2分之1：（一）上市或上  
14 櫃之事業單位。（二）依法辦理公司登記或商業登記，且實  
15 收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣1億元之事  
16 業單位。」

17 4.下列函釋核屬勞動部基於主管權責，就法令執行層面所為之  
18 解釋，與法律之本旨並無違誤，亦未抵觸母法，依法得予以  
19 援用：

20 (1)勞委會92年7月16日令：「勞動基準法91年12月25日修正條  
21 文公布施行後，原已依修正前該法第30條第2項、第30條之1  
22 第1項、第32條或第49條規定辦理者，仍屬適法。但如事業  
23 單位欲變更工作時間，或於原核備期限（日）屆期後延長工  
24 作時或實施女工夜間工作者，均應依修正後之規定，重行徵  
25 得工會或勞資會議同意。勞動基準法91年12月25日修正條文  
26 公布施行後，第30條第2項、第3項、第30條之1第1項、第32  
27 條及第49條，有關雇主經工會同意，如事業單位無工會者，  
28 經勞資會議同意之規定，係指（一）事業單位有個別不同廠場  
29 實施者，應個別經各該廠場工會之同意；各該廠場無工會  
30 者，應經各該廠場之勞資會議同意。（二）事業單位之分支單  
31 位實施者，其有工會之分會，且該分會業經工會之許可得單

01 獨對外為意思表示者，經該分會之同意即可。(三)事業單位  
02 之分支機構分別舉辦勞資會議者，分支機構勞資會議之決議  
03 優先於事業單位勞資會議之決議。」

04 (2)勞委會100年11月25日勞動2字第1000091838號函(下稱勞委  
05 會100年11月25日函)：「……如事業單位有眾多廠場，擬實  
06 施彈性工作時間、延長工作時間或女工夜間工作，依勞動基  
07 準法第30條、第30條之1、第32條及第49條規定，須經工會  
08 同意，惟考量各廠場工作型態難以一致，允優先經廠場企業  
09 工會同意，如廠場勞工未組織企業工會者，則由同一事業單  
10 位企業工會之同意以代之。」

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

21 (4)勞動部107年6月21日勞動條3字第1070130884號函(下稱勞動  
22 部107年6月21日函)：「說明：一、查勞動基準法(以下簡稱  
23 本法)……第32條……規定，雇主擬實施……『延長工作時  
24 間』……等事項，應徵得工會同意，如事業單位無工會者，  
25 始允由勞資會議行使同意權，其處理方式如下：(一)事業單  
26 位有廠場工會者，其於該廠場擬實施前開事項，應經廠場工  
27 會之同意；如各該廠場無工會，惟事業單位有工會者，應經  
28 事業單位工會之同意。(二)事業單位無工會者，擬實施前開  
29 事項應經勞資會議同意；各事業場所分別舉辦勞資會議者，  
30 事業場所勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。  
31 另，雇主於徵詢勞資會議同意時，勞資會議就其同意權得併

01 附期限，倘勞資會議同意雇主前開事項附有期限者，嗣於原  
02 同意期限屆期前，事業單位勞工組織工會，其原同意期限屆  
03 期後，雇主欲續予辦理前開事項，應徵得工會同意；若勞資  
04 會議同意雇主前開事項未併附期限者，允認完備前開法定程  
05 序。(三)事業單位依規定徵得工會或勞資會議之同意後，工  
06 會或勞資會議代表如希就原同意事項再行討論，仍可隨時提  
07 出再與雇主進行協商。……」

08 (三)原告使苗栗分公司勞工延長工作時間，需由原告總公司之工  
09 會同意，不可僅由分公司之勞資會議同意即為之：

10 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  
11 權力介入私法自治，不容許勞資雙方自行議定勞動條件，旨  
12 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  
13 勞動條件，以致危害勞工生命安全與身體健康。但衡酌經濟  
14 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  
15 模式，並有妨礙經濟發展的可能，故勞基法第30條第2項、  
16 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  
17 特殊工作需要，就「彈性工時」、「變形工時」及「延長工  
18 時」等事項，可以透過勞資協議機制同意而為不同之約定；  
19 且明文以工會同意為優先，無工會時，始例外委由勞資會議  
20 行之。揆諸立法者之所以採取工會同意優先之規制，除因勞  
21 工團結權為工會法所保障，較諸以多數決決議的勞資會議，  
22 更有與資方談判之實力外，亦在於避免雇主利用其經濟優  
23 勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞工，降低勞工  
24 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  
25 會之功能。因此，總公司既有成立企業工會，各分支機構  
26 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  
27 示勞動條件之變更，當然須經企業工會之同意，要無以各分  
28 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  
29 之變更，只需經由各分支機構之勞資會議同意即可，藉以規  
30 避總公司企業工會監督（最高行政法院108年度判字第472號  
31 判決意旨參照）。

01 2.91年12月25日修正前勞基法第32條第1項規定：「因季節關  
02 係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工  
03 作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核  
04 備後，得將第30條所定之工作時間延長之。……」嗣於91年  
05 12月25日該條項修正為：「雇主有使勞工在正常工作時間以  
06 外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，  
07 經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」其修正理由略  
08 以：「企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與  
09 生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使  
10 勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第  
11 1項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同  
12 意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後』。」等語，  
13 可知國家為保障在社會經濟地位上顯較雇主弱勢，而無實質  
14 上平等地位得以進行締約磋商之勞工，乃以公權力介入私法  
15 勞動契約有關勞動條件之形成與變更，並權衡勞工團體與雇  
16 主之協商能力，而將上揭條文從「經工會或勞工同意」修正  
17 為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同  
18 意」，而形成應以工會同意為優先，如無工會時，始以勞資  
19 會議同意方式為之之立法裁量決定，足徵立法者係期待藉由  
20 勞工團體之團結力量，以強化勞工團體之交涉協商能力，避  
21 免雇主濫用經濟優勢地位及契約自由名義，使勞工因屈服現  
22 實生活壓力，而承擔過重工作負荷，致危害其身心健康及福  
23 祉。又依勞委會100年11月25日函、勞動部103年2月6日函及  
24 勞動部107年6月21日函意旨，已明確指述例外許可之「經工  
25 會同意」所指之工會，就各事業廠場（分公司）而言，以廠  
26 場企業工會之同意為優先，倘無廠場企業工會者，則可以事  
27 業單位企業工會之同意取代之；亦即各該分公司未成立工  
28 會，而總公司已有工會者，雇主仍應經事業單位（總公司）  
29 企業工會許可者，始構成例外許可情形，而不得以各分公司  
30 之勞資會議代之。準此，事業單位或其所屬分支機構倘已成  
31 立工會，如欲使勞工延長工作時間，自應徵得其工會同意，

01 而不得以分支機構勞資會議之同意代之。

02 3.查原告係從事綜合商品零售業，為適用勞基法之行業，其苗  
03 栗分公司固未成立工會，然原告（即總公司）之企業工會已  
04 於100年5月1日成立，是依上開說明，原告如欲使勞工延長  
05 工作時間，自應徵得其企業工會同意，而不得以分公司勞資  
06 會議之同意代之。至原告援引勞委會92年7月16日令主張：  
07 勞動條件具屬地性，應以小地域適用為優先之原則，苗栗分  
08 公司既無工會，經勞資會議同意後，即得延長工時云云。惟  
09 觀之勞委會92年7月16日令之意旨，僅在闡述各廠場實施者  
10 與其廠場工會、廠場勞資會議間行使同意權之先後順序關  
11 係，工會與其分會之事務權限範圍，以及分支機構（廠場）  
12 勞資會議與事業單位勞資會議之決議效力何者優先問題，並  
13 未論及如無廠場工會，但有事業單位工會時，雇主可否逕以  
14 廠場勞資會議同意取代事業單位工會同意之爭議問題，是原  
15 告之主張難認可採。

16 (四)原告主張總公司工會代表性不足，且勞工邱君非工會會員，  
17 被告不應以總公司工會未同意延長工時為由裁處原告，並不  
18 可採：

19 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  
20 權所為之規定，該項規定所稱之「工會」，依其文義並不限  
21 於是雇主所僱用勞工人數一定人數或比例而具有「代表性」  
22 之工會，衡諸勞工團結權既為勞動三權（團結權、協商權及  
23 爭議權）之首，對於勞動條件之確保及提升至為重要，工會  
24 法第7條雖明定：「依前條第一項第一款組織之企業工會，  
25 其勞工應加入工會。」以促進同一廠場或同一事業單位勞工  
26 之團結力，但在法無明定勞工未加入企業工會之法律效果，  
27 甚或明文勞工為企業工會當然會員的情況下，如認未逾雇主  
28 所僱用勞工人數一定人數或比例之企業工會，即非屬勞基法  
29 第32條第1項所定之「工會」，恐使雇主無視於會員人數不  
30 足之工會，逕對勢單力薄之勞工各個擊破，以達成有利於雇  
31 主之勞動條件，此不僅嚴重損害勞工權益，更與勞基法第32

01 條第1項規定立法目的相悖，自不應將勞基法第32條第1項所  
02 定「工會」限縮解釋為「具有代表多數勞工之工會」。

03 2.又衡諸立法者之所以採行「工會同意優先」制度，旨在避免  
04 雇主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個  
05 別勞工，降低勞工之自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞  
06 動條件，甚至弱化工會之功能。而勞工之勞動團結權為工會  
07 法所保障，此觀工會法第1條所揭示之立法目的甚明，工會  
08 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  
09 務，個別勞工藉由工會之法人身分，有助於勞資間經濟地位  
10 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  
11 踐行勞工參與，且以多數決決議之勞資會議，工會更有與資  
12 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  
13 之角色上仍有不同，無法相互替代。

14 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  
15 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  
16 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  
17 性。且工會與勞資會議二者於監督企業之角色，效力及功能  
18 均有所不同，倘原告認其總公司工會代表性不足，不足以代  
19 表分公司員工為決議，亦應輔導、協調、鼓勵各分公司員工  
20 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  
21 工時，而非逕以分公司勞資會議代替總公司工會決議，此不  
22 但破壞「工會同意優先」制度，勢將弱化工會之功能。原告  
23 上開主張，均無可採。

24 4.至原告所引司法院大法官釋字第807號解釋之大法官協同意  
25 見，僅係部分大法官個人之法律見解，既非最後通過之決議  
26 文，自無法律上拘束力，要難憑認勞基法第32條規定有何違  
27 憲之處，附此敘明。

28 (五)原告主張其無故意或過失之主觀歸責要件，並不足採：

29 1.原告係全國連鎖販賣業之領導廠商，就勞基法規定之適用，  
30 倘有疑問，應有足夠資源詢問勞工主管機關或法律專家意  
31 見，對於勞基法第32條第1項規定之意旨，應可期待其為正

01 確之理解並予遵循。而本件違章行為發生前，中央主管機關  
02 早以勞委會100年11月25日函、勞動部103年2月6日函及107  
03 年6月21日函詳加說明勞基法第32條第1項之意涵，原告自難  
04 諉為不知。

05 2.查原告本件違規行為前，即曾有違反勞基法第32條第1項規  
06 定之行為，且經最高行政法院於108年10月間就原告同類型  
07 案件作成統一之法律見解，業如前述。原告仍無視前述相關  
08 規定、函釋說明及司法實務統一之法律見解，於未取得原告  
09 總公司工會同意前，逕依苗栗分公司之勞資會議決議結果，  
10 使勞工邱君於113年1月4日及同年月8日延長工作時間，再次  
11 違反勞基法第32條第1項規定，應認其具有主觀不法之故意  
12 甚明，亦無從以其是遵循勞委會92年7月16日令，而推諉其  
13 應遵守勞基法第32條第1項規定之義務。

14 (六)從而，原告未經企業工會同意而僅依苗栗分公司之勞資會議  
15 決議，即使勞工邱君延長工作時間，確已違反勞基法第32條  
16 第1項之規定無訛。

17 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  
18 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  
19 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  
20 原處分，核其認事用法均無違誤；訴願決定遞予維持，亦無  
21 不合。原告就此訴請撤銷訴願決定及原處分關於勞工邱君延  
22 長工時部分之裁罰，為無理由，應予駁回。

23 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  
24 本院斟酌後，認對本判決結果不生影響，爰不一一論駁，併  
25 予敘明。

26 八、結論：本件原告之訴為無理由。

27 中 華 民 國 115 年 6 月 4 日

28 審判長法官 黃司榮

29 法官 簡璽容

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09  
10

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 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. 當事人為公法人、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。

(續上頁)

01

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，  
當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(一)、(二)所  
示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 115 年 6 月 4 日

03

書記官 周俐君