

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 111年度上字第266號

03 上 訴 人 臺中市政府

04 代 表 人 盧秀燕

05 訴訟代理人 巫豐哲

06 姜俊豪

07 被 上 訴 人 全球人壽保險股份有限公司

08 代 表 人 林文惠

09 訴訟代理人 劉志鵬 律師

10 劉素吟 律師

11 戴丞偉 律師

12 上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國111年2月24
13 日臺中高等行政法院110年度訴字第121號判決，提起上訴，本院
14 判決如下：

15 主 文

16 原判決廢棄，發回臺中高等行政法院高等行政訴訟庭。

17 理 由

18 一、被上訴人經營人身保險業，為適用勞動基準法（下稱勞基
19 法）之行業，前因未經被上訴人企業工會（下稱企業工會）
20 同意，使勞工劉佩奇、陳彥樺、莊雅玲及戴冠如等人（下稱
21 劉佩奇等4人）於民國108年6月至7月間於正常工作時間外延
22 長工作時間，違反勞基法第32條第1項規定，經上訴人以109
23 年5月1日府授勞動字第1090101195號裁處書（下稱109年5月
24 1日裁處書）裁處罰鍰新臺幣(下同)3萬元在案。嗣被上訴人
25 使勞工劉佩奇等4人於109年6月至8月於正常工作時間外延長
26 工作時間。經上訴人函請被上訴人於同年8月21日前提出企
27 業工會同意使勞工延長工時之證明相關文件、陳述意見，檢
28 具勞工109年6月至8月出勤紀錄及加班紀錄供查核，被上訴
29 人於109年9月26日提出陳述意見並檢具相關員工出勤紀錄

01 後，上訴人所屬勞工局審認被上訴人未經企業工會同意，使
02 劉佩奇等4人於正常工作時間外延長工作時間，違反勞基法
03 第32條第1項規定，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1
04 及行政罰法第18條第1項規定，以109年12月10日府授勞動字
05 第1090298777號行政裁處書，處被上訴人罰鍰4萬元，並公
06 布被上訴人名稱、負責人姓名（下稱原處分）。被上訴人不
07 服，循序提起行政訴訟，訴請撤銷訴願決定及原處分。經臺
08 中高等行政法院（下稱原審）110年度訴字第121號判決（下稱
09 原判決）將原處分及訴願決定均撤銷，上訴人不服，遂提起
10 本件上訴。

11 二、被上訴人起訴主張及上訴人於原審之答辯，均引用原判決所
12 載。

13 三、原判決將訴願決定及原處分均撤銷，係以：

14 (一)被上訴人僅提臺北市政府勞工局95年1月5日府勞二字第0946
15 0453000號函就94年11月29日召開第1屆第1次勞資會議同意
16 備查，並未檢附該次會議紀錄內容，無從得知延長工時議案
17 是否經該次勞資會議同意。再者，勞基法91年12月25日修法
18 迄今已近20年，而被上訴人成立後，亦於101年11月27日標
19 售取得國華人壽保險股份有限公司，事業單位已擴充而變
20 動、員工人數增加，應有重行徵得工會或勞資會議之必要，
21 則被上訴人是否仍得執合併前個別員工之同意書、同仁手冊
22 或合併前過半數員工之同意，而主張公司合併後仍符合91年
23 修法後勞基法第32條之規定，實有疑義。至於被上訴人提出
24 103年3月5日第3屆第9次勞資會議紀錄、104年9月21日第4屆
25 第3次勞資會議紀錄、105年12月26日第4屆第8次勞資會議紀
26 錄及106年3月20日第4屆第9次勞資會議紀錄，均未能證明被
27 上訴人已經由勞資會議通過被上訴人得使勞工於延長工作時
28 間內提供勞務乙事。

29 (二)108年1月23日召開理事會（下稱系爭理事會）於臨時動議案
30 由一，將理事長張業宇停權，及於案由三因張業宇理事長業
31 已停權，由全體理事召開會員大會，時間訂於1月29日召開1

01 08年第1次臨時會員大會（下稱系爭臨時會），經全體出席
02 理事無異議通過。企業工會即於108年1月29日舉行系爭臨時
03 會接續提案，於案由六再次討論同意延長工時乙案，並經該
04 次會員大會全體無異議決議通過。嗣後，系爭臨時會會議紀
05 錄經企業工會會員或會員代表郭意平提起確認會員大會決議
06 無效之民事訴訟，經臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）10
07 9年4月8日108年度訴字第945號民事判決（下稱第945號判
08 決）主文第3項「確認被告全球人壽保險股份有限公司企業
09 工會於民國108年1月29日召開之108年第1次臨時會員大會如
10 附表2所示之決議無效。」附表2第8項：「討論事項案由
11 六：擬提請同意延長工時，全體出席會員無異議照提案通
12 過。」企業工會循序提起上訴，分別經臺灣高等法院109年1
13 2月2日109年度上字第743號判決、最高法院110年9月15日11
14 0年度台上字第2111號判決（下稱第2111號判決）駁回上訴
15 確定在案。故系爭臨時會討論事項案由六同意通過實施延長
16 工作時間之決議，業經民事判決確認無效，則被上訴人使勞
17 工劉佩奇等4人延長工時提供勞務，即屬未依勞基法第32條
18 之規定取得工會之同意。

19 (三)企業工會形式上曾於108年1月29日舉行系爭臨時會討論同意
20 延長工時乙案，全體無異議決議通過提案，嗣該次會議決議
21 雖經民事判決確認無效確定，然在確定前，該次會議決議是
22 否自始無效，尚非被上訴人所得自行認定或否定形式上工會
23 決議內容。是被上訴人依據該次會議已決議通過延長工時議
24 案，認為使勞工延長工時提供勞務乙事業經企業工會同意，
25 而於109年6月至8月使勞工劉佩奇等4人延長工時乙節，難認
26 被上訴人主觀上有違反行政法上義務之故意或過失。在本件
27 企業工會於系爭理事會臨時動議決議將張業宇理事長停權
28 後，對被上訴人而言，形式上即難確信張業宇仍有以理事長
29 身分並依章程召集企業工會臨時會員大會之權限，且本件被
30 上訴人確實面臨108年起至前開民事判決確定前，企業工會
31 內部人事關係不穩定之情況，而難明何者始得合法召集臨時

01 會員大會，被上訴人因之信賴系爭臨時會決議通過延長工時
02 乙案，而使所屬勞工延長工時，自難謂有故意或過失。故被
03 上訴人客觀上雖有未取得企業工會或勞資會議同意即使勞工
04 延長工時提供勞務之情事，而違反勞基法第32條第1項規
05 定，惟因其主觀上難認出於故意或過失違反行政法上義務，
06 原處分於法即有違誤等語，為其論據。

07 四、本院查：

08 (一)勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得
09 超過8小時，每週不得超過40小時。」第32條第1項規定：
10 「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經
11 工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將
12 工作時間延長之。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款
13 規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上1百萬元以下罰鍰：
14 一、違反第21條第1項、……第32條、……規定。」第80條
15 之1規定：「(第1項)違反本法經主管機關處以罰鍰者，主
16 管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處
17 分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改
18 善者，應按次處罰。(第2項)主管機關裁處罰鍰，得審酌
19 與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之
20 金額，為量罰輕重之標準。」可知，雇主有使勞工在正常工
21 作時間以外工作之必要者，須經工會同意，無工會時，始例
22 外委由勞資會議行之。揆諸立法者之所以採取工會同意優先
23 之規制，除因勞工團結權為工會法所保障，較諸以多數決議
24 的勞資會議，更有與資方談判之實力外，亦在於避免雇主
25 利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞
26 工，降低勞工的自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞動條
27 件，甚至弱化工會之功能。

28 (二)查被上訴人經營人身保險業，為適用勞基法之行業，前因未
29 經企業工會同意，使勞工劉佩奇等4人於108年6月至7月間於
30 正常工作時間外延長工作時間，違反勞基法第32條第1項規
31 定，經上訴人以109年5月1日裁處書裁罰在案。復未經企業

01 工會同意，使勞工劉佩奇等4人於109年6月至8月間於正常工作
02 時間外延長工作時間等情，為原判決依法認定之事實，核
03 與卷證資料相符，自得為本院判決之基礎。

04 (三)原判決業依上開勞基法等相關規定，審認被上訴人所為與勞
05 基法第32條第1項、第79條第1項第1款規定之構成要件相
06 當，據以認定被上訴人確有違法之客觀行為，並明確論述其
07 事實認定之依據及得心證之理由，對被上訴人主張，於勞基
08 法91年12月25日修正第32條規定前，已取得勞工同意，修法
09 後，於94年11月29日取得勞資會議同意，且企業工會106年1
10 月13日成立後，已於系爭臨時會決議同意延長工時，取得工
11 會之同意等節，何以不足採等事項為論證，核與論理法則、
12 經驗法則及證據法則無違，尚無不合。

13 (四)原判決又依企業工會形式上曾於108年1月29日系爭臨時會決
14 議通過同意延長工時乙案，雖經民事判決確認無效確定在
15 案，然在確定前，該次會議決議是否自始無效，尚非被上訴
16 人所得自行認定或否定形式上工會決議內容，難認主觀上有
17 違反行政法上義務之故意或過失等情，固非無見。惟查：

18 1. 行政罰法第7條第1項明定：「違反行政法上義務之行為非
19 出於故意或過失者，不予處罰。」所謂故意係指行為人對
20 於違反行政法上義務之構成要件事實，明知並有意使其發
21 生，或預見其發生而其發生並不違背其本意；所謂「過
22 失」，指行為人對於違反行政法上義務之構成要件事實之
23 發生，雖非故意，但按其情節應注意、能注意而不注意，
24 或雖預見其能發生而確信其不發生。

25 2. 依工會法第23條、第25條及105年11月20日企業工會第1次
26 籌備大會通過之章程（下稱系爭章程）第25條及第28條規
27 定，企業工會會員大會無論係定期會議或臨時會議，均應
28 由理事長召集，各會員及理事會理事均無自行召集會員大
29 會或理事會之權利。如理事長未於請求召開會員大會臨時
30 會議之日起10日內召集會議，得由原請求人向主管機關申
31 請指定會議召集人。無召集權人所召集之會議，不能為有

01 效之決議，其決議自始確定不生效力，無待法院撤銷。準
02 此，企業工會之會員及理事會理事並無自行召集會員大會
03 臨時會議之權利，由會員或理事會理事（非主管機關指定
04 召開會議之人）所召集之會議，其決議自始確定不生效
05 力。

06 3. 查系爭臨時會決議業經臺北地院第945號判決確認無效，
07 並經最高法院第2111號判決駁回企業工會之上訴確定在
08 案。臺北地院第945號判決意旨略以：「108年大會（按指
09 系爭臨時會）係依吳寶蓮、黃永宗、廖疆志及何俊儒（下
10 合稱於吳寶蓮等4人）於108年1月23日召開之108年理事會
11 決議而召集，後由吳寶蓮、黃永宗通知各會員等情，為被
12 告（按指企業工會）所自承，並有該次理事會會議紀錄為
13 證，然吳寶蓮等4人均非全球人壽工會之會員，已如前
14 述，且依系爭章程第16條規定，全球人壽工會之理事或理
15 事長須在會員身分者中選任，顯見吳寶蓮等4人亦不具擔
16 任理事或理事長之資格，顯無召集全球人壽工會108年大
17 會之權限。依前揭說明，108年大會即係無召集權人所召
18 集之會議，並非合法成立之意思機關，會議所為附表二決
19 議，應自始確定不生效力。」等語（原審卷1第434、435
20 頁），可知，該判決係以系爭臨時會並非由企業工會理事
21 長張業宇所召集，而係由訴外人吳寶蓮等4人於108年1月2
22 3日召開系爭理事會決議召集，並非合法成立之意思機
23 關，系爭臨時會決議，應自始確定不生效力。

24 4. 查張業宇為企業工會理事長，任期自106年1月16日至110
25 年1月12日止，有上訴人勞工局110年3月23日中市勞動字
26 第1100011967號函在卷可稽（原審卷1第399頁），故張業
27 宇為有權召集企業工會會員大會之人。被上訴人於知悉臺
28 北地院第945號判決結果後，非不得自行查詢系爭章程等
29 相關法令規定及系爭臨時會是否由張業宇理事長或由主管
30 機關所指定之人所召集？即可查知系爭臨時會是否由有召
31 集權人所召集？被上訴人倘就系爭臨時會之召集程序及決

01 議效力有所疑慮，非不得詢問勞工主管機關。若被上訴人
02 捨此不為，或已知悉系爭章程規定、系爭臨時會是由無召
03 集權人所召集、系爭臨時會決議有未符法定程序而無效之
04 情事，復無可信賴系爭臨時會決議為有效之合理性存在，
05 仍使勞工於正常工作時間外延長工作時間，尚難認被上訴
06 人無使勞工於正常工作時間外延長工作時間之故意或過
07 失。

- 08 5. 次查，被上訴人前因系爭臨時會決議無效，而未經企業工
09 會同意，使勞工劉佩奇等4人於108年6月至7月間在正常工
10 作時間外延長工作時間，違反勞基法第32條第1項規定，
11 經上訴人以109年5月1日裁處書裁罰3萬元在案，109年5月
12 1日裁處書已載明臺北地院第945號判決意旨。則被上訴人
13 前已因系爭臨時會決議無效及同一類型之違規事實遭裁
14 罰，並明瞭臺北地院第945號判決意旨。而被上訴人自承
15 於109年4月21日收受張業宇理事長所屬工會來函始知悉上
16 開民事判決所涉爭議之具體內容（訴願卷第37頁），並提
17 出系爭臨時會會議紀錄主張該次大會決議通過延長工時
18 （訴願卷第35、154至157頁），會議紀錄記載張業宇理事
19 長未出席等情。則被上訴人於知悉臺北地院第945號判決
20 後，當注意系爭臨時會決議已經法院判決為無效，非不得
21 自行查證系爭章程等相關法令規定，系爭臨時會是否由張
22 業宇理事長或有召集權人所召集？向主管機關詢問系爭臨
23 時會召集程序是否符法定程序及決議之效力。再者，臺
24 北地院第945號判決雖尚未確定，然被上訴人何以在明知
25 臺北地院第945號判決結果，復經上訴人以同一違規事由
26 裁罰後，仍信賴系爭臨時會決議為有效？理由為何？即有
27 進一步審究之必要。又原處分書理由(三)載明被上訴人係國
28 內知名大型保險公司，員工人數2,800人以上，資本額達5
29 7億元，理應有遵守勞基法及工會法之能力，本應善盡管
30 理之責瞭解工會決議是否有效等節，系爭臨時會決議為無
31 效，應注意企業工會並未同意勞工延長工時提供勞務，不

01 可使勞工於正常工作時間外延長工作時間乙節，影響被上
02 訴人有無故意過失之認定，亦有調查審認之必要。末查，
03 訴外人郭意平、企業工會與被上訴人間不當勞動行為爭議
04 事件，勞動部不當勞動裁決委員會於108年8月21日調查
05 時，證人吳寶蓮陳稱張理事長到各個勞動局檢舉工會沒有
06 同意延長工時等語，被上訴人代理人提及系爭臨時會的會
07 員簽到簿等情（訴願卷第276、277頁），則被上訴人於上
08 開不當勞動行為爭議事件中是否已知悉系爭臨時會之召集
09 未符法定程序而有無效之情事？勞工主管機關有無提供相
10 關函釋資訊？均非無調查審酌之餘地。故原判決未審及
11 此，而以上開理由認被上訴人主觀上並無違反行政法上義
12 務之故意或過失等情，即有未依職權調查證據及理由不備
13 之違誤。

14 6. 承上述，企業工會之會員大會無論是定期會議或臨時會議
15 之召開，均應由理事長召集為之，由企業工會之會員或理
16 事會理事所召集之會員大會，其決議自始確定不生效力。
17 是以，縱令張業宇理事長經系爭理事會臨時動議決議停
18 權，企業工會之會員或理事會理事仍無自行召集系爭臨時
19 會之權利，自不能以理事長遭系爭理事會停權，不能召開
20 會員大會為由，作為信賴系爭臨時會決議為有效之基礎。
21 原判決未究明上情，逕以在系爭理事會臨時動議決議將張
22 業宇理事長停權後，對被上訴人而言，形式上即難確信張
23 業宇仍有以理事長身分並依章程召集系爭臨時會之權限，
24 被上訴人因之信賴系爭臨時會決議通過延長工時乙案，而
25 使所屬勞工延長工時，自難謂有故意或過失等情，尚屬率
26 斷。

27 (五)綜上所述，本件原判決既有前述違背法令，且其違法情事足
28 以影響本判決結果，上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢
29 棄，為有理由。因本件事證尚有未明，本院無從自為判決，
30 有由原審再行調查審認之必要，爰將原判決廢棄，發回原審
31 高等行政訴訟庭另為適法之裁判。

01 五、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1
02 項、第260條第1項，判決如主文。

03 中 華 民 國 113 年 11 月 11 日

04 最高行政法院第三庭

05 審判長法官 蕭 惠 芳

06 法官 梁 哲 瑋

07 法官 李 君 豪

08 法官 林 淑 婷

09 法官 林 惠 瑜

10 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

11 中 華 民 國 113 年 11 月 11 日

12 書記官 林 郁 芳