最　高　行　政　法　院　判　決

112年度上字第469號

上　訴　人　南山人壽保險股份有限公司

代　表　人　尹崇堯
訴訟代理人　劉志鵬　律師
　　劉素吟　律師
　　廖福正　律師
被 上訴 人　臺北市政府勞動局

代　表　人　高寶華
訴訟代理人　劉師婷　律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國112年5月18日臺北高等行政法院111年度訴字第906號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、上訴人經營人身保險業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，經被上訴人於民國110年11月2日實施勞動檢查，發現上訴人未採用彈性工時，採週休二日（週六、週日為休息日或例假日），與勞工約定出勤時間為每週一至週五早上8時30分至17時(AB班，中午休息時間為12時15分至13時30分)，或9時30分至18時(AD班，中午休息時間為13時15分至14時30分)，勞工於週六、週日加班之休息時間為1小時，平日正常工時為7小時又15分鐘，延長工時自正常工時結束後，再給予勞工30分鐘休息後起算，勞工申報加班，以「分鐘」為單位；另查得：1.上訴人所僱勞工侯佩伶（下稱侯君）於110年2月20日（星期六）休息日8時3分至17時出勤工作，扣除中間休息時間1小時，延長工時共計7.5小時，惟上

訴人未依規定給付侯君休息日出勤工作之延長工時工資，且於同年9月份亦有相同情形，違反勞基法第24條第2項規定。2.上訴人自承未經工會同意使勞工於正常工作時間以外延長工作時間，以勞工洪婉茹（下稱洪君）為例，洪君於110年9月11日（星期六）休息日8時9分至19時13分出勤，其他勞工如侯君亦有相同情形，違反勞基法第32條第1項規定。嗣被上訴人檢送勞動檢查結果通知書函請上訴人陳述意見後，審認上訴人第1次違反勞基法第24條第2項規定，5年內第12次違反同法第32條第1項規定（前11次裁處分別為107年4月23日、7月19日、9月26日、108年2月13日、5月13日、10月18日、109年2月11日、5月26日、10月22日、110年2月18日、7月14日），考量其係實收資本額超過1億元之甲類事業單位及其違反之情節，乃依同法第79條第1項第1款、第4項、第80條之1、裁處時違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱共通性原則）第4點第2款及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第3點、第4點第18項次、第29項次及第5點等規定，以111年1月28日北市勞動字第00000000000號函檢附同日北市勞動字第00000000000號裁處書（下稱原處分），各處上訴人新臺幣（下同）5萬元及150萬元罰鍰，並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。上訴人不服，提起訴願，遭決定駁回後，提起行政訴訟，並聲明：原處分及訴願決定均撤銷。案經臺北高等行政法院（下稱原審）111年度訴字第906號判決（下稱原判決）駁回後，上訴人遂提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄；上開廢棄部分，原處分及訴願決定均撤銷。

二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯均引用原判決之記載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

㈠南山人壽股份有限公司企業工會（下稱南山工會）已成立，上訴人未經南山工會同意，逕使侯君等勞工於休息日工作，性質上係使勞工在正常工作時間以外工作，上訴人確已違反

勞基法第32條第1項規定。上訴人並非屬經中央主管機關指定適用8週彈性工時（變形工時）之行業，自無採用「一日換一日」之方式安排出勤之餘地。又勞工於休息日工作「後」是否補休，選擇權在勞工，雇主並無逕予勞工補休（而免除給付加班費義務）之權利。查，本件110年2月20日工作日（週六），係在上訴人所稱「補休日」即110年2月10日之後，依前開說明，自不符法定補休要件；110年9月11日工作日（週六），雖在上訴人所稱「補休日」即110年9月20日之前，然上訴人既稱，不論是110年2月10日「補休」、2月20日工作，抑或是110年9月11日工作，9月20日「補休」，均係為配合金融監督管理委員會公告之行事曆營業，並非有何勞工侯君或洪君於工作後，本於自己的意願而「選擇」補休之情，更不能以兩人於110年2月10日或同年9月20日未到班，即認兩人明示或默示同意「補休」，進而認為兩人已「選擇」補休。

㈡原處分已就事業規模、違反人數及違反情節加以審酌，並說明認定依據，核無違反勞基法第79條第4項規定。被上訴人審酌上訴人累計多次違規仍未改善，認違規情節重大，而逕行加重裁罰2分之1即150萬元，於法有據。又不論主觀上的惡性或客觀上對於法秩序之破壞，均屬本次違規行為之「違反情節」。上訴人多次違反行政法上義務，適足以彰顯其主觀上對法秩序之蔑視，惡性重大，被上訴人將前此違反次數納為加重裁罰之審酌因子，於法並無違誤。再者，原處分已敘明上訴人持續性未經南山工會同意，多次使其勞工在正常工作時間以外工作，侵害工會同意權甚鉅，並無上訴人所稱未載明其認定依據之情，且亦敘明「使其所僱勞工洪君等人有延長工作時間之行為」等語，顯已考量所涉勞工人數，上訴人指摘與事證未符。況雇主使勞工在正常工作時間以外工作，攸關勞工身心健康及生活，倘若常態性未徵得工會同意，已非單一個案之違規人數可完整呈現對勞工權益與勞動環境之損害。上訴人指稱被上訴人進行針對性、差別待遇之

裁罰，然其並未舉出事證，容屬主觀臆測，且上訴人多次違規在先，被上訴人迭次依法稽查，於法並無不合。

㈢上訴人確已違反勞基法第24條第2項規定：上訴人員工侯君於110年2月20日、同年9月11日等休息日工作，惟上訴人未依勞基法第24條第2項所定標準給付侯君工資，被上訴人依同法第79條第1項第1款規定予以裁罰，於法有據。

㈣綜上，被上訴人以上訴人未經工會同意，即使所僱勞工於休息日工作，違反勞基法第32條第1項規定；未依法給付侯君休息日工資，違反勞基法第24條第2項規定，而依同法第79條第1項第1款、第4項、第80條之1及裁罰基準第3點、第4點第18項次、第29項次及第5點等規定，分別處上訴人150萬元、5萬元罰鍰，並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核無不合，爰判決駁回上訴人在原審之訴。

四、本院經核原判決駁回上訴人之訴，結論並無違誤。茲就上訴意旨補充論斷於下：

㈠按勞基法第24條第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」第32條第1項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」違反上開規定者，依同法第79條第1項第1款，應處2萬元以上100萬元以下罰鍰；同法第79條第4項規定：「有前3項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額2分之1。」暨依同法第80條之1第1項規定，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。復按甲類之雇主或事業單位(股票上市公司或上櫃公司、資本額達8千萬元以上之公司、僱用人數100人以上之事業單位【含分支機構】)，使勞工於休

息日工作，未依法給付休息日工資，第1次違反者，處2萬元至20萬元罰鍰；又未經工會同意，無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間，且為本次違規之日起往前回溯5年內，第5次以上違反同條項規定者，處80萬元至100萬元罰鍰。又行為人違反勞基法義務之行為，依其性質得以故意或過失為之，而出於故意違反者，裁處罰鍰時，得按裁罰基準第4點相關項次之統一裁罰基準加重2分之1至1倍，但不得逾勞基法所定之最高罰鍰金額。行為人違反勞基法義務之行為，如因違反法規之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金額、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，致有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受前揭統一裁罰基準之限制。亦為裁罰基準第3點第1款、第4點附表第18項次、第29項次、第5點及第6點所分別明訂。核未牴觸勞基法規範目的，被上訴人辦理相關案件，應可適用。

㈡經查，上訴人經營人身保險業，為適用勞基法之行業，其企業工會已於87年8月25日成立，惟上訴人未經該工會同意，逕使侯君、洪君等勞工於休息日工作，且上訴人既使侯君於110年2月20日、同年9月11日等休息日工作，復未依勞基法第24條第2項所定標準，給付休息日工資等情，為原審依調查證據之辯論結果所依法確定之事實，核與卷內證據相符，從而原審以上訴人違反勞基法第24條第2項及第32條第1項規定之情事，被上訴人以上訴人第1次違反勞基法第24條第2項規定，5年內第12次違反同法第32條第1項規定，並以上訴人為資本額達8千萬元以上及僱用人數達100人以上之事業單位（事業規模），明知並有意使違法情事發生，未經工會同意，使其所僱勞工洪君等人有延長工作時間之行為（違反人數），違反勞基法第32條第1項規定，前因相同違規行為經累計裁處11次在案，屬持續性違反上開規定，仍未改善，侵害企業工會對雇主使勞工在正常工作時間以外工作行使同意權甚鉅（違反情節），足認其違反行政法上義務行為應受責

難程度重大，爰加重罰鍰至法定罰鍰最高額2分之1，依同法第79條第1項第1款、第4項、第80條之1、共通性原則第4點第2款及裁罰基準第3點、第4點第18項次、第29項次及第5點等規定，以原處分各處上訴人5萬元及150萬元罰鍰，並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額等情，已經原判決依調查證據之辯論結果，詳述得心證之理由，並就上訴人主張工會不具代表性、正當性，洪君及侯君兩人已就本件調班為明示或默示同意，原處分違反溯及既往禁止原則、一行為不二罰原則，將裁處金額加重至法定最高額之2分之1，顯屬違法，客觀上顯難期待上訴人取得工會之同意得據以免責，休息日工作非延長工作時間，僅須徵得勞工同意即可與平日調移，勞工已選擇補休，自無重複給付休息日加班費之義務，員工既於補班日出勤、於連續假期之調班日未出勤，顯已同意按照政府公告之行事曆，將休息日與工作日調換等據以主張免責等節，何以不足採取，分別予以論駁甚明，經核與卷內證據尚無不符，亦無違反論理法則、經驗法則或理由不備之情事，原判決據以維持原處分，依上開說明，並無不合。上訴意旨就原判決已經詳為論述及指駁之事項，復執陳詞為爭議，指摘原判決有適用法規不當、理由矛盾及理由不備之違法云云，無非係其個人之主觀見解及就原審認定事實、證據取捨之職權行使事項為指摘，即無可採。

㈢憲法第153條第1項規定揭示：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」而勞工工作時間之事項，係屬勞動關係之核心問題，攸關勞工之身心健康、安全及福祉，是以91年12月25日修正前勞基法第32條第1項規定：「因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將第30條所定之工作時間延長之。……」嗣於91年12月25日該條項修正為：「雇主有使勞工在正常工作時間

以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」揆諸其修正立法理由略以：「企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第1項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後』。」等語，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主之協商能力，而將上揭條文從「經工會或勞工同意」修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」，而形成應以工會同意為優先，如無工會時，始以勞資會議同意方式為之之立法裁量決定。由此可知立法者係期待藉由勞工團體之團結力量，以強化勞工團體之交涉協商能力，避免雇主濫用經濟優勢地位及契約自由名義，使勞工因屈服現實生活壓力，而承擔過重工作負荷，致危害其身心健康及福祉。又依其目的及規範價值取向，考量工會法第35條及第45條明文禁止雇主有妨害勞工或工會團結行為或反工會歧視行為，並提供救濟及制裁手段，以保障勞工團結權與協商權。是為保障勞工權益，確保勞資雙方交涉談判能力之對等，藉由工會組織行使勞動團結權及協商權，確可獲得法律制度較完足之保障，且工會除得聯合會員就勞動條件及會員福利事項與雇主協商，締結團體協約外，如協議不成發生勞資爭議時，尚得依法定程序宣告罷工，以達維持或改善勞動條件之目的。因此，勞基法第32條明定雇主延長工時之法定要件及程序，排除私法自治原則之適用，賦予公權力介入管制之規範目的，乃衡酌企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業之競爭力與生產秩序，且經濟活動愈趨複雜多樣，倘勞動條件及勞資關係模式過度僵化，將有礙於經濟整體發展，惟為保障勞工生命安全與身體健康之基

本權益，避免經濟弱勢之勞工獨自面對及屈從於雇主所提出之不利勞動條件，故不許雇主得經個別勞工之同意延長工時，而於同條第1項明定雇主應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得將工作時間延長之，明確排除以勞工個別同意作為工作時間管制之放寬條件，惟如經工會同意而使管制鬆綁後，實際上勞工是否延長工作時間，仍須取得個別勞工之同意，此乃契約合意原則之當然解釋。雇主與個別勞工達成延長工時合意，不能解免雇主須經工會或勞資會議同意始得延長工時之行政法上義務，當然不可能以「已取得個別勞工延長工時之同意」作為阻卻違法事由。原判決以上訴人未經該工會同意，逕使侯君、洪君等勞工於休息日工作，依勞基法第36條第3項規定，仍應計入第32條第2項所定延長工作時間總數，上訴人自有違反同法第32條第1項規定之情事，所持見解，核無違誤。上訴意旨主張勞基法第32條第1項所稱經工會或勞工同意而「將工作時間延長」係指對「延長工時制度」之同意，而非「個別勞工之加班事實」，原審遽認勞基法第32條第1項所稱「將工作時間延長」係指「個別勞工加班之事實」進而認上訴人未依修正前勞基法第32條第1項規定取得勞工同意，原判決有不適用行政訴訟法第125條第3項、適用勞基法第32條第1項不當及判決不備理由之違法等語，核係上訴人以其主觀一己之法律見解，就業經原判決論述不採之事由再予爭執，自無可採。

㈣復按行政罰法第25條規定：「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。」立法理由載謂：「行為人所為數個違反行政法上義務之行為，若違反數個不同之規定，或數行為違反同一之規定時，與前條單一行為之情形不同，為貫徹個別行政法規之制裁目的，自應分別處罰。此與司法院釋字第503號解釋『一事不二罰』之意旨並不相違。」等語，足見行為人數個違反行政法上義務規定之行為，若不能視為同一行為者，即應分別處罰。而行為人連續多次之違規行為，究應評價為單一行為或數個行為，應兼顧

達成規範目的之必要性，與違規行為構成要件該當性，不得有評價不足或重複評價之情形，故違規行為之個數判斷，必須就具體個案之事實情節，從行為人主觀犯意、構成要件實現及受侵害法益，違規行為發生時空之可分性與獨立性、違反行政法上義務規定所欲達成之規範目的等因素，依社會通念綜合判斷之。原判決業已敘明依勞基法第32條第1項規定，可知雇主將工作時間延長，必須是「有使勞工在正常工作時間以外工作之必要」，方得為之；而雇主是否有使勞工加班之必要，端視人力配置、營業狀況、法規遵循等情而定，與出於單一意思而長期持續反覆實施違反同一行政法上義務之行為，或行為本質上即具備反覆、延續之特徵，有所不同，是上訴人縱有經被上訴人於110年7月14日以違反勞基法第32條第1項為由作成裁處，惟上訴人前、後未經企業工會同意，而使勞工在正常工作時間以外工作，亦無一行為之可言，是上訴人主張原處分違反一行為不二罰原則等語，自非可採，原判決所持見解核無違誤。上訴意旨主張被上訴人曾以上訴人實施延長工時制度未經工會同意為由進行裁處，則原處分就勞工有延長工時情形所為裁罰構成雙重處罰，原判決不察，有判決適用一行為不二罰原則不當之違法等語，核係主觀一己之見解，自無足採。

㈤勞基法於105年12月間修正時，增訂第79條第4項關於「加重其罰鍰至法定罰鍰最高額2分之1」之規定，其立法意旨乃謂：「雇主違反工資、工作時間、休息、休假、童工、女工、退休、職業災害補償、吹哨者條款等攸關勞工權益之規定，其罰鍰過輕，爰將雇主違反攸關勞工權益規定之罰鍰提高，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額2分之1。」是立法者顯然係鑑於勞基法相關保護勞工權益之規定，罰則過輕，而立法授權主管機關衡酌事業規模、違反人數或違反情節，予以加重罰鍰，最高並得加重至法定罰鍰最高額2分之1。而勞基法第80條之1第2項所設量罰輕重之標準，則在於誡命主管機關審酌與違

反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額之情節輕重，得以加重處罰，俾有效督責雇主遵循法令規定(104年2月增訂該條規定之立法說明參照)，其性質上核與行政罰法第18條第1項關於裁處罰鍰之審酌因子的規定相當，規範目的係在於要求主管機關之裁罰能在「法定罰鍰額度範圍內」，為合義務性裁量，俾罰當其責。是勞基法第79條第4項與第80條之1第2項之規制內涵不同，不容混淆。原判決已敘明，原處分以上訴人違反勞基法第32條第1項規定，而加重裁罰該條所定罰鍰最高額（100萬元）2分之1即150萬元，已分別就事業規模、違反人數及違反情節加以審酌，並說明其認定之依據，核無違反勞基法第79條第4項規定，尚難認為有濫用裁量或其他裁量瑕疵之情。又雇主使勞工在正常工作時間以外工作，攸關勞工身心健康及正常經營家庭生活、社交活動，於勞動環境之完善建構亦影響重大，雇主常態性未徵得工會同意，逕使勞工加班（即使事前經過勞工同意），其因此造成勞基法第32條第1項擬藉由工會相較於個別勞工更具與資方折衝之實力，以周全維護勞工權益之立法目的，持續受到侵蝕，已非單一個案情節中之違規人數，可以完整呈現雇主違反此項行政法上義務對於勞工權益與勞動環境所造成之損害，是上訴人執本件涉及勞工人數只有2人，而謂原處分有未適用勞基法第79條第4項及裁量濫用、怠惰及恣意之違法等語，失諸偏狹，自無可採。至共通性原則第3點第1項規定，無非重申勞基法第80條之1第2項、行政罰法第18條第1項等規定意旨，而上開規定與勞基法第79條第4項規定之性質不同，被上訴人分別就事業規模、違反人數及違反情節加以審酌後，予以裁罰150萬元，於法並無不合。上訴意旨主張依勞基法第79條第4項、第80條之1第2項規定，可知「違反情節」與「違反次數」並不相同，原處分未載明何以違反次數違規情節重大，且如所涉及勞工人數明顯較少，卻裁處法定最高額罰鍰，即有裁量濫用之瑕疵；行政處分如違反行政規則即有違反行政自我拘束原則、裁量瑕

疵之違法，原處分並未依據裁罰基準第6點敘明加重事由，其逕加重處罰至罰鍰最上限，顯有裁量怠惰，原判決顯有適用法規不當、判決不備理由之違法等語，無非執其一己主觀之法律見解，對於業經原判決詳予論述不採之事項再予爭執，及對原審所為證據取捨與事實認定職權之行使為指摘，難謂為原判決有違背法令之情形，上訴人前開主張，自無足採。

㈥司法院釋字第807號解釋：「勞動基準法第49條第1項規定：『雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。』違反憲法第7條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力。」係針對勞基法第49條第1項規定之女性勞工夜間工作違反憲法第7條所保障性別平等之意旨而宣告失效，然核其解釋文及理由書內容，均無對於工會或勞資會議何者具有為勞工團體之代表性而得與雇主協商勞動條件以保障勞工權益而為闡釋，是此部分條文內容固隨同女性勞工夜間工作違反憲法第7條所保障性別平等之意旨而宣告失效，惟難認前開解釋有併就此部分條文內容所涉議題同認違憲，故前開解釋應無就此部分條文內容所涉議題同有認定違憲。至於前開解釋中雖有部分大法官所提相關意見書中觸及此部分條文內容所涉議題違憲與否，然此僅為部分大法官表達其個人之法律意見，並無法律上拘束力，難認可執為主張前開解釋亦有就此部分條文內容所涉議題同認違憲。從而，自難將前開解釋擴張至僅與釋憲標的即勞基法第49條第1項規定之文句結構相仿，但勞工主體及勞動條件事項全然不同之同法第32條第1項規定。因此基於保障勞工權益，勞基法第32條第1項規定乃就工作時間之特定事項，以公權力介入私法自治，不容許勞資雙方自行議定勞動條件，旨在避免經濟弱勢之個別勞工屈從於資方，而議定不

利於己的勞動條件，以致危害勞工生命安全與身體健康，惟衡酌經濟活動愈趨複雜多樣，僵化的勞動條件可能過度限定勞資關係模式，並有妨礙經濟發展的可能，故容許勞雇雙方基於特殊工作需要，就延長工時之事項，可以透過勞資協議機制同意而為不同之約定，且明文以工會同意為優先，無工會時，始例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之規制，除因勞工團結權為工會法所保障，較諸以多數決決議的勞資會議，更有與資方談判之實力外，亦在於避免雇主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞工，降低勞工的自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會之功能。

㈦依工會法第4條第1項規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」第7條規定：「依前條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加入工會。」第11條第1項規定：「組織工會應有勞工30人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。」由上可知，工會法雖規定勞工原則上可自由加入工會，惟為積極保障勞工團結權，並避免企業工會欠缺勞工代表正當性，乃例外規定企業工會之勞工應加入工會，然此無罰則之入會義務僅具宣示作用，違反工會法第7條規定，現行法並無責任效果之明文。換言之，法並無明文限定企業工會會員人數須超過該事業單位或廠場勞工之半數，是南山工會之會員人數事實上是否因上訴人所僱勞工未予入會致未符合工會法第7條之規定，僅係南山工會是否確實執行工會法第7條規定之問題，此不當然影響南山工會依法具有之正當性及合理性。是以，南山工會既係依工會法所定之程序及要件組織而成，自屬勞動相關法規所稱之工會，而勞基法第32條第1項所定之使勞工工作時間延長，立法者既將「經工會或勞工同意」之選項式規範，修正為次序性規範如上述，自應以工會之同意為優先，上訴人未經工會同意延長工作時間，逕使侯君、洪君等勞工於休息日工作，自屬違反同法第32條第1項規定之情事，況原審亦已敘

明本件並無事證證明南山工會僅限於外勤業務人員加入工會，是縱侯君、洪君均係內勤人員，亦無南山工會不足以代表內勤人員之問題，原判決所為認定，並無不合。上訴意旨主張南山工會主要由外勤承攬制業務員組成，但本案勞工均為內勤人員，由南山工會代替內勤員工決定延長工時之條件，顯然欠缺代表性及正當性，原判決未於判決理由項下說明司法院釋字第807號解釋理由書揭示之工會代表性問題及上訴人之上開主張何以不足採信，顯有適用法規不當、判決不備理由之違法等語，核無足採。

㈧末查，本院對於本件所適用之勞基法第32條第1項規定，並未形成有牴觸憲法之確信，已如前述，自無裁定停止訴訟程序，向憲法法庭聲請憲法審查之必要。綜上，原判決並無上訴人所指違背法令之情形，上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　27　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　王　碧　芳

法官　鍾　啟　煒

法官　陳　文　燦

法官　林　秀　圓

法官　王　俊　雄

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　27　　日

書記官　張　玉　純