

最 高 行 政 法 院 判 決

112年度上字第812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 吳涵晴 律師

陳玟卉 律師

被 上 訴 人 臺北市政府勞動局

代 表 人 王秋冬

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10月4日臺北高等行政法院112年度訴字第166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。被上訴人前於民國111年7月28日對上訴人實施勞動檢查（檢查範圍為111年4月1日至111年6月30日），發現上訴人未採用彈性工時，一週週期為週一至週日；其與勞工約定出勤時間為每週一至週五8時30分至17時或9時30分至18時，中午休息1小時15分鐘（12時15分至13時30分或13時15分至14時30分），勞工平日正常工作時間為7小時15分鐘，週六、週日為例假日或休息日；勞工以員工內勤入口網站打卡記錄出勤，延長工作時間依勞工申請並自正常工作時間結束後經30分鐘起算，以分鐘為計算單位；並查得：上訴人未經工會同意使勞工於正常工作時間以外延長工作時間，以勞工王○○為例，其分別於111年6月1日、2日、7日、8日、10日、15日、16日、17日、20日、22日、23日、24日、28日、29日、30日均有延長工時之情事。另上訴人僱用之勞工蘇○○、蔡○○、胡○○、陳○○、張○○、陳○○、陳○○、

01 康○○、周○○、陳○○、陳○○、謝○○、杜○○及黃○
02 ○等勞工（連同王○○，以下合稱王君等15名勞工）亦有未
03 經工會同意於正常工作時間以外延長工作時間之事實，違反
04 勞基法第32條第1項規定。嗣經被上訴人檢送勞動檢查結果
05 通知書函請上訴人陳述意見後，審認上訴人5年內第14次違
06 反勞基法第32條第1項規定（前13次裁處日期分別為：①107
07 年4月23日、②107年7月19日、③107年9月26日、④108年2
08 月13日、⑤108年5月13日、⑥108年10月18日、⑦109年2月1
09 1日、⑧109年5月26日、⑨109年10月22日、⑩110年2月18
10 日、⑪110年7月14日、⑫111年1月28日⑬111年5月20日），
11 考量其係實收資本額超過新臺幣（下同）8千萬元以上及僱
12 用人數達100人以上之甲類事業單位，並參酌其違規情節，
13 乃依同法第79條第1項第1款、第4項、第80條之1第1項、第2
14 項、違反勞基法裁處罰鍰共通性原則第3點及臺北市政府處
15 理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱北市裁罰基準）
16 第3點、第4點第29項次等規定，以111年9月26日北市勞動字
17 第11160285561號裁處書（下稱原處分），處上訴人罰鍰150
18 萬元，並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條
19 文及罰鍰金額。上訴人不服，循序提起本件行政訴訟，並聲
20 明：1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。2.確認原處
21 分關於公布受裁處人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條
22 文及罰鍰金額之部分違法。經臺北高等行政法院（下稱原
23 審）以112年度訴字第166號判決（下稱原判決）駁回。上訴
24 人仍不服，遂提起本件上訴。

25 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
26 載。

27 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：(一)臺北市南山
28 人壽保險股份有限公司企業工會（下稱南山工會）已成立，
29 工會章程載明凡任職於上訴人公司內從事壽險業務招攬人員
30 及其他受雇人員，除代表雇方行使管理權之各級業務行政主
31 管外，工會成員及招募對象亦包含上訴人內勤員工，均有加

01 入該工會之權利及義務，難認南山工會有何不足以代表內勤
02 員工之問題，上訴人未經南山工會同意，逕使勞工於正常工
03 作時間以外工作而有違反勞基法第32條第1項之違規，前已
04 遭裁罰13次卻仍執意違規，顯係故意為之，所主張已得王君
05 等15名勞工同意乙事，亦非阻卻違法事由，由上訴人自107
06 年8月8日起持續與南山工會協商延長工時，南山工會已一再
07 表明願意協商，事實上或法律上均難認上訴人有何無法遵循
08 勞基法第32條第1項規定而欠缺期待可能性之情事。(二)依改
09 制前行政院勞工委員會92年7月16日勞動二字第0920040600
10 號令（下稱92年7月16日令），限於雇主或事業單位於91年1
11 2月25日勞基法修法前已取得個別勞工同意延長工時後經地
12 方主管機關核備，始得依修正前規定辦理，後續若變更工時
13 或核備期限屆期後延長工時者，即應依修正後勞基法第32條
14 第1項規定辦理，以本件部分勞工係在91年12月25日勞基法
15 修正施行後始受上訴人僱用，本不適用92年7月16日令，其
16 餘修法前受僱者，依上訴人提出之工作規則及內容，均無法
17 作為個別勞工有同意之證明，另修法後於106年10月6日簽立
18 之延長工時同意書，內容係上訴人認為內勤員工出勤事項未
19 經外勤業務員所組成工會同意而屢遭裁罰，希望勞工審視現
20 行規定後簽署同意書，並非92年7月16日令所指修法前勞工
21 同意延長工時情形而無從適用。(三)上訴人所主張已取得王君
22 等15名勞工個別同意延長工時，且有依法給付加班費，其等
23 勞動權益受保障等，並無法使上訴人之違規合法化，且南山
24 工會代表性有無疑義及有無拖延協商而權利濫用之情事，亦
25 與上訴人前開違規行為無關，被上訴人裁處前已有依職權調
26 查相關事證、充分給予上訴人陳述意見機會，及審酌對上訴
27 人有利及不利之事項，原處分以上訴人係故意違規且持續性
28 未經南山工會同意，多次使勞工延長工作時間，侵害工會同
29 意權甚鉅，及上訴人事業規模、違反人數及違反情節、累計
30 違規次數等，足以彰顯其主觀上對法秩序之蔑視，惡性重
31 大，上訴人其前違規次數且足納為加重裁罰之審酌，對上訴

01 人裁處如原處分所示罰鍰，無違比例原則，亦無濫用裁量或
02 其他裁量瑕疵之情；況以其常態性未徵得工會同意之違規，
03 已非單一個案違規人數可完整呈現對勞工權益與勞動環境之
04 損害，其在其他縣市遭裁罰情形，亦未必與本件相同而難比
05 附援引，原處分未違反平等原則，因上訴人前已遭多次裁
06 處，甚至2度加重至150萬元仍未能遏止上訴人再違規，原處
07 分予以加重裁處，於法並無不合等語，判決駁回上訴人在原
08 審之訴。

09 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
10 意旨補充論斷於下：

11 (一)按勞基法第24條第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休
12 息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時
13 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
14 者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」第32
15 條第1項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之
16 必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會
17 議同意後，得將工作時間延長之。」違反上開規定者，依同
18 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
19 法第79條第4項規定：「有前3項規定行為之一者，主管機關
20 得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰
21 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
22 關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期
23 日、違反條文及罰鍰金額。復按北市裁罰基準第3點第1款、
24 第4點第29項次、第5點、第6點規定，甲類之雇主或事業單
25 位(股票上市公司或上櫃公司、資本額達8千萬元以上之公
26 司、僱用人數100人以上之事業單位【含分支機構】)，未經
27 工會同意，使勞工延長工作時間，且為本次違規之日起往前
28 回溯5年內，第8次以上違反同條項規定者，處100萬元罰
29 鍰。又行為人違反勞基法義務之行為，依其性質得以故意或
30 過失為之，而出於故意違反者，裁處罰鍰時，得按裁罰基準
31 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

01 勞基法所定之最高罰鍰金額。行為人違反勞基法義務之行
02 為，如因違反法規之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金
03 額、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資
04 力，致有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理
05 由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受前揭統一裁罰基準之限
06 制。各該規定核未牴觸勞基法規範目的，被上訴人自得予以
07 適用及援用。

08 (二)經查，上訴人經營人身保險業，為適用勞基法之行業，且為
09 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
10 (事業規模)，其企業工會即南山工會於87年8月25日成
11 立，惟上訴人未經該工會同意，使王君等15名勞工於正常工
12 作時間以外延長工作時間工作，及原處分作成前，自107年
13 起因違反勞基法第32條第1項規定之違規行為，累計遭裁處
14 罰鍰共13次等情，為原審依調查證據之辯論結果所依法確定
15 之事實，核與卷內證據相符。從而，原審以本件上訴人5年
16 內第14次違反勞基法第32條第1項規定，且明知未經工會同
17 意，卻使其所僱王君等15名勞工延長工作時間而故意持續違
18 規，前因相同違規行為經累計裁處13次，侵害企業工會之同
19 意權甚鉅，僅由單一個案情節中違規人數並不足完整呈現其
20 對勞工權益與勞動環境造成之損害，屬違規情節重大，故認
21 原處分據以加重罰鍰至法定罰鍰最高額2分之1即150萬元，
22 並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰
23 鍰金額等情，符合勞基法第79條第1項第1款、第4項、第80
24 條之1及北市裁罰基準第3點、第4點第29項次等規定，業已
25 詳述其證據取捨之判斷及得心證之理由，並就上訴人關於有
26 阻卻違法、欠缺期待可能性之事由，及被上訴人裁處最高罰
27 鍰有裁量濫用、怠惰、違反行政自我拘束原則違法等主張，
28 何以不足採取，分別指駁甚明，認事用法，核無違誤，原判
29 決據以駁回上訴人之訴，自無不合。上訴意旨復執陳詞為爭
30 議，指摘原判決有適用法規不當、理由不備等違法云云，無
31 非係其個人之主觀見解，並不可採。

01 (三)憲法第153條第1項規定揭示：「國家為改良勞工及農民之生
02 活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施
03 保護勞工及農民之政策。」而勞工工作時間之事項，屬勞動
04 關係之核心問題，攸關勞工之身心健康、安全及福祉，91年
05 12月25日修正前勞基法第32條第1項原本規定：「因季節關
06 係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工
07 作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核
08 備後，得將第30條所定之工作時間延長之。……」於91年12
09 月25日該條項修正為：「雇主有使勞工在正常工作時間以外
10 工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經
11 勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」修法理由指明略
12 以：「企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與
13 生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使
14 勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第
15 1項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同
16 意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後』。」可知國
17 家為保障在社會經濟地位上顯較雇主弱勢之勞工，乃以公權
18 力介入私法自治，就延長工時工作之勞動條件，不容許由資
19 方與個別勞工雙方自行議定即足，旨在避免經濟弱勢之個別
20 勞工屈從於資方，而議定不利於己的勞動條件，以致危害勞
21 工生命安全與身體健康，並權衡勞工團體與雇主之協商能
22 力，而將上揭條文從「經工會或勞工同意」修正為「雇主經
23 工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」，以立
24 法裁量決定明確排除得僅以勞工個別同意作為放寬條件，而
25 應以工會同意為優先，如無工會時，始以勞資會議同意方式
26 為之，期能藉由工會法保障之勞工團結權合法、妥適行使，
27 以強化勞工團體之交涉協商能力，避免經濟弱勢之勞工獨自
28 面對及屈從於雇主所提出之不利勞動條件，遭各個擊破而降
29 低勞工自主性，甚至瓦解勞工團結權，弱化工會之功能。前
30 開規定之修正，係立法者針對我國社會環境下賦予工會行使
31 同意權，藉由勞工團結權之行使以強化對個別勞工協商自由

01 及工作權之保障，雖然對雇主之營業、協商自由等造成限制，
02 個別勞工亦須配合勞工團體決定而受影響，經考量比例
03 原則等及為有效保護勞工之重要公益，仍以有限制必要而為
04 立法裁量決定，當予以尊重。又工會任務在促進勞工團結，
05 提升勞工地位及改善勞工生活（工會法第1條規定參照），
06 其為此與資方協商而尚未行使同意權之結果，基於其對任務
07 之忠實履行本在提升對個別勞工之保護，並不必然與個別勞
08 工之自由意願暨對其等之保護發生衝突，更無從僅因勞工應
09 雇主之請曾為個別同意之表示，即得認勞工有否定工會行使
10 同意權之代表性、正當性，致令雇主藉以解免雇主違反勞基
11 法第32條第1項規定之責任。經查，原審業依南山工會對外
12 公示之工會與理、監事成員資料，及南山工會與上訴人間10
13 7年至111年間表明協商意願函、團體協約會議紀錄等資料，
14 認定：南山工會有依法成立且包含上訴人所屬內勤員工均可
15 入會，該工會有一再表明願意與上訴人協商，及上訴人所舉
16 部分勞工於106年10月6日簽立之延長工時同意書內容，係因
17 「上訴人」表明認為內勤員工出勤事項未經外勤業務員所組
18 成工會同意而屢遭裁罰，希望勞工審視而發送經其等簽署等
19 事實，王君等15名勞工既係應上訴人之請才簽立上開同意
20 書，難以排除其等係基於雇主個別詢問才簽立，觀之各該同
21 意書內容且均相同，亦難認屬於其等本於自主性，對南山工
22 會未能行使同意權乙事具體表明該工會係欠缺正當性及代表
23 性而為反對，及質疑工會行為已背離應對其等提供保護之任
24 務。則原判決據以論明：南山工會未僅限於外勤業務員始得
25 加入工會，並非不具正當性、代表性之工會，且其事實上、
26 法律上均有與上訴人協商有關延長工時勞動條件之同意權行
27 使，縱使南山工會目前未予同意，亦可循宣導等凝聚勞工共
28 識方式，終局取得南山工會同意，尚難認南山工會有何不足
29 以代表內勤員工之問題，因此亦難認上訴人違規有欠缺期待
30 可能性之事由，故為本件情形上訴人應負故意違規責任之認
31 定而駁回上訴人之訴，依前揭規定意旨及說明，即無不合。

01 上訴意旨仍指摘南山工會就內勤員工決定延長工時之條件，
02 係欠缺代表性及正當性，不應形式適用勞基法第32條第1項
03 規定對其裁罰，謂原判決就此有適用法規不當、理由不備之
04 違法云云，亦無足採。

05 (四)又依前述說明，立法者係整體權衡後始修正勞基法第32條第
06 1項規定，原則上即應尊重立法之裁量決定，且本件適用該
07 規定之結果，亦尚難認涉及該規定有過度妨害個別勞工工作
08 自由，與保護勞工之公益目的有違等疑義，不足以令本院形
09 成已牴觸憲法之確信，自無裁定停止訴訟程序，向憲法法庭
10 聲請憲法審查之必要。至於上訴意旨述及司法院釋字第807
11 號解釋者，係針對勞基法第49條第1項關於雇主使女性勞工
12 夜間工作，須經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會
13 議同意之規定，違反憲法第7條所保障性別平等之意旨而宣
14 告失效，該解釋文及理由內容並未就工會或勞資會議針對特
15 定勞動條件之協商，是否亦涉及全體勞工代表性不足等爭議
16 為闡釋，尚難執前開解釋而認規定主體、勞動條件均不同之
17 同法第32條第1項規定，亦涉及違憲，附予指明。

18 (五)綜上，原判決並無上訴人所指違背法令之情形，上訴意旨指
19 摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

20 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
21 、第98條第1項前段，判決如主文。

22 中 華 民 國 114 年 5 月 22 日

23 最高行政法院第二庭

24 審判長法官 陳 國 成

25 法官 簡 慧 娟

26 法官 高 愈 杰

27 法官 蔡 如 琪

28 法官 林 麗 真

29 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

30 中 華 民 國 114 年 5 月 22 日

