臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴字第491號
112年9月21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　劉恩廷律師
　　趙永瑄律師
被　　告　宜蘭縣政府
代　表　人　林姿妙
訴訟代理人　黃中道
　　邱韻庭

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國112年3月14日勞動法訴二字第1110025060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、原告代表人原為王俊超，嗣於訴訟進行中變更代表人為羅智先，並經變更後代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第161頁），核無不合，應予准許。

二、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。經被告於民國111年7月19日及111年7月25日至原告宜蘭分公司實施勞動檢查，發現原告未經工會同意，即使所僱勞工林秀慈、黃正昌、林延鐸及柯銘凱等4人（下稱林君等4人）於111年3月至6月不等期間延長工作時間，違反勞基法第32條第1項規定。案經被告審查屬實，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、行政罰法第18條第1項及違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點規

定，以111年10月25日府勞資字第11100128919號行政處分書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）6萬元，公布原告名稱、負責人姓名，並應自即日改善。原告不服，提起訴願，經決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張：

(一)勞動部就新修法之適用作成92年7月16日勞動二字第0920040600號函釋(下稱92年函釋)，明揭如事業單位有不同廠場，應個別經各廠場工會之同意，各該廠場無工會者，應經各該廠場之勞資會議同意，如有不同分支機構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業單位之勞資會議。92年函釋係奠基於勞動條件之屬地性，應以小地域適用為優先原則。原告宜蘭分公司並無成立分公司工會，然均有定期召開勞資會議，而該分公司於111年3月17日召開第4屆第11次勞資會議、111年6月10日召開第4屆第12次勞資會議，均已作成決議通過：「因業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要時，公司經員工同意得將工作時間延長」之議案，故原告宜蘭分公司係依該勞資會議之決議，使店內勞工延長工作時間，且基於個別勞工自由意志之展現，及保障勞工本人之個人意願及工作權，應無不法。

(二)勞基法第32條第1項所指工會，應係指「具有代表多數勞工之工會」為前提，原告之工會會員僅佔原告勞工人數約0.25%，顯然不具代表性，且林君等4人均非工會會員，被告自不應以此為由裁處原告。參按釋字第807號解釋黃虹霞、蔡炯燉大法官分別提出之意見書(蔡明誠大法官均加入)可知，多位大法官認為個別勞工之同意權不應由工會同意取代，且如企業工會之會員未逾雇主所僱勞工2分之1，顯然不具代表性，工會不具代表性即無權片面決定雇主之營業事項及勞動條件內容，更不應剝奪個別勞工同意自身事項之權利，是勞基法第49條第1項規定之工會或勞資會議同意部分，乃屬違憲之法規。該號解釋雖係指勞基法第49條第1項之規定，但

與同法第32條第1項有關工會或勞資會議同意部分之規定內容相仿，其見解應得互為參照。

(三)原告於全台總數約多達350間分公司，每一分公司均有其地域性，各該分公司之分店企業文化自有所不同，就相關勞動環境及條件本應因地制宜。然原處分及訴願決定均未考量勞動環境之屬地性，及家福企業工會之代表性是否充足，逕認家福企業工會既已成立，有關各分公司之員工延長工時之同意應由家福企業工會為之，而否定宜蘭分公司依法召開勞資會議之效力，忽視由宜蘭分公司全體員工依法選任勞工代表作出之勞資會議決議，毋寧變相認定工會應凌駕於個別員工之上，而迫使多數員工應遵行僅代表少數會員意見之工會決議，影響該等員工之工作權，顯已逸脫法律保障勞工團結權之本意，而損害個別勞工之權益。被告顯未依行政程序法第9條及第36條規定，對原告有利不利一併注意，原處分及訴願決定應予撤銷。

(四)由於原告並無宜蘭分公司工會，故依宜蘭分公司勞資會議決議，使員工延長工作時間。就該等勞動條件事項，已透過勞資會議與員工充分協商，且經員工本人之同意併給付加班費及工資，該處置以個別勞工之自由意志為尊，充分保障勞工勞動權益，原告宜蘭分公司無任何不法意識，卻仍受被告裁處，主觀上不具違反該等規定之故意或過失。縱認本案應以家福企業工會為優先，然原告因與本件相同爭點而遭主管機關裁罰之案件，多達數10件以上，不同法院就相同爭點之裁處事實確有不同之見解，原告合理信賴最高法院105年度判字第165號等判決之法律見解，對原告而言，採取如被告所據之見解係屬無期待可能，自應認於此情形下有「超法定之阻卻責任事由」之存在，而不應以處罰。

(五)並聲明：

1.原處分及訴願決定關於罰鍰及即日改善部分均撤銷。

2.確認原處分及訴願決定公布事業單位名稱為違法。

四、被告則以：

(一)按勞基法第32條第1項規定，允許勞資雙方基於工作需要，就「延長工作時間」等事項，可透過法定協議機制為約定，惟仍明文規定應以工會同意為優先，無工會時，始例外由勞資會議行使之。爰該等「經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」之規定，為公法上強制雇主應作為之義務，與個別勞工之同意有別。至於勞工是否配合延長工作時間，仍應徵得個別勞工之同意配合，係屬私法上契約之議定範疇，二者並行不悖。

(二)基於「有責任始有處罰」之原則，對於違反行政法上義務之處罰，係以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性，依行政罰法第7條第1項規定，固不予處罰。惟原告於76年間即已設立迄今，並於全國各地設有分公司，具有企業經營及勞工管理之專業能力，應能注意勞基法所課予雇主之行政法上義務。況雇主應依勞基法徵得工會同意之相關見解，迭經中央主管機關函釋及最高行政法院大法庭統一解釋在案，原告主張信賴最高行政法院105年度判字第165號判決之見解，其具超法規阻卻違法事由云云，尚不足採。本件原告一再就同一事由違反勞基法相關規定，並持續執大法庭統一見解前之其他法院判決據以爭辯，亦難認無過失之情形。

(三)原告之企業工會於100年5月1日即已成立，既有成立企業工會，原告使勞工林君等4人於正常工作時間以外工作，即應依勞基法第32條第1項規定，徵得工會同意方屬適法，尚不得僅以分公司勞資會議之同意取代之。是原告違反勞基法第32條第1項規定事證明確，被告以原處分裁處原告罰鍰6萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名，限即日起改善，於法有據。並聲明：原告之訴駁回。

五、上述事實概要欄所述的事實，有林君等4人延長工時日期時間表（本院卷第171頁）、林君等4人加班時數統計表（本院卷第173-187頁）、原處分（本院卷第43-45頁）、訴願決定（本院卷第35-42頁）在卷可稽，足以認定為真正。本件之

爭點應為：(一)原告事業單位內有工會，宜蘭分公司並無廠場工會，關於林君等4人延長工作時間之事，可否逕依勞資會議決議之同意而行？(二)原告未經工會同意，使林君等4人延長工作時間，如違反勞基法第32條第1項規定，主觀上是否有責？

六、本院的判斷：

(一)按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時；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；有違反第21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定行為之一者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，勞基法第30條第1項、第32條第1項、第79條第1項第1款定有明文。

(二)再團體協約法第6條第1、2項、第12條第1項第1款等規定，工會得就工資、工時、津貼、獎金等勞動條件提出團體協約之協商，雇主如無正當理由予以拒絕，經勞資爭議處理法之裁決認定者，依團體協約法第32條第1項規定，將受罰鍰處分；另工會法第35條、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，並提供救濟及行政制裁手段，以保障勞工團結權與協商權。至勞資會議雖可就勞動條件進行討論（勞資會議實施辦法第13條第2款第2目參照），惟其成員係由勞資雙方同數代表組成（參同辦法第3條第1項），勞方代表僅占半數，且缺乏組織性、自主性，雇主如有不當勞動行為時，亦無勞資爭議裁決及制裁相關規定。由此可知，勞工團體經由集體協商與資方議定勞動條件之勞工團結權表現方式，全由勞工組成之工會，較諸僅有半數成員為勞工之勞資會議，更具自主性及代表性，且由工會行使勞動團結權及協商權，亦能獲得法律制度上之保障。是依勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、第32條第1項規定，有關「彈性工時」、「變形工時」、「延長工時」之勞動條件變

更，係採工會優先同意原則，無工會時，始例外由勞資會議行使同意權；若事業單位有成立工會，惟各分支機構未另成立工會者，雇主欲在分支機構實施「彈性工時」、「變形工時」、「延長工時」制度，應經事業單位工會之同意，不得以分支機構未成立工會為由，而謂分支機構就上開勞動條件之變更，僅須經分支機構勞資會議之同意，藉以規避事業單位工會監督（最高行政法院108年度判字第472號判決意旨參照）。

(三)原告未經公司企業工會同意，使勞工林君等4人在正常工時以外延長工時，違反勞基法第32條第1項規定，且主觀有責，應受處罰：

1.經查，原告使林君等4人在正常工時以外延長其工作時間，並未取得原告工會之同意，雖然原告宜蘭分公司111年3月17日、同年6月10日勞資會議決議有同意該分公司勞工延長工作時間（本院卷第47-51、53-57頁），但參照前開說明，雇主就其總公司組織之同一事業單位內有成立企業工會者，除非各分支機構另有成立廠場工會，否則，各分支機構關於勞基法第32條第1項規定延長工作時間之勞動條件變更，當然須經企業工會之同意，並從無以各分支機構之勞資會議同意而替代。因此，原告未經其工會同意，使林君等4人在正常工作時間外延長工時，經核當然違反勞基法第32條第1項規定。又參工會法第4條第1項及第7條規定，現行工會法雖規定勞工原則上可自由入會，惟例外為積極保障勞工團結權，並避免企業工會欠缺代表正當性，乃規定企業工會之勞工須強制入會，是原告工會會員人數事實上是否因原告之勞工入會與否致未符合工會法第7條之規定，僅原告工會是否確實執行工會法第7條規定之問題，此並不影響原告工會依法具有之正當性及合理性，難認原告工會未同意延長工作時間事項，即屬對宜蘭分公司勞工權益或雇主營業自由造成侵害。原告主張其企業工會不具代表性，應以上揭勞資會議決議，即可使林君等4人延長工時，並不違法等語，並不足採。

2.次查，原告自76年9月19日經核准設立迄今，經營時間長久，且於全國各地設有分公司，有卷附原告經濟部商工登記公示資料可稽（本院卷第13-17頁），可認其具有營運上及勞工管理之專業，對於前述勞基法第32條第1項規定之意旨，應可期待其為正確之理解並予遵循，且前述勞基法第32條第1項規定，使勞工延長工時須優先經工會同意原則，總公司有成立企業工會，各分支機構未成立廠場工會情形下，不得以分支機構勞資會議同意替代的見解，更曾由最高行政法院以108年度判字第472號判決，就曾發生之法律見解爭議而為統一之法律見解，原告更是該事件上訴最高行政法院之上訴人，對勞基法上開規定之正確意旨，更無不知之理。然原告仍無視前述相關規定保障勞工權益之意旨，主觀上顯有故意，更難謂其是因遵循92年函釋、最高行政法院105年度判字第165號判決、釋字第807號解釋中部分大法官意見書等不同見解，而得推諉其遵守勞基法第32條第1項規定之義務。況且，期待原告遵守未經原告工會同意前，不得使其宜蘭分公司勞工林君等4人於正常工時外延長工作時間的不作為義務，並不會使原告陷於客觀事實上特別艱難處境，也不會使其陷入法律上遭究責、義務衝突或法律上不利益地位的窘境，自難認原告有事實上或法律上的特殊事由，致已無法期待其有合乎義務規範的行為。遑論最高行政法院即使前有歧異見解，也如前述業經同院以108年度判字第472號判決為法律見解之統一。據此，更難認原告具有正當理由，而有無可避免該違法性認識錯誤之特殊事由存在。因此，原告主張其無故意或過失之主觀責任，且欠缺期待可能而有超法規阻卻責任事由等語，經核也均不可採。

七、綜上所述，原告違反勞基法第32條第1項規定且主觀有責，被告依勞基法第79條第1項第1款規定，以原處分處原告6萬元罰鍰，經核於法並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

八、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予說明。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　5　　日

審判長法　官　楊得君

法　官　彭康凡

法　官　高維駿

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

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，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

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、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為

	專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得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.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、訴願業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。	

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　5　　日

書記官　陳怡如