

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

113年度高上字第5號

上訴人 台灣富士軟片資訊股份有限公司

代表人 勝田明典

訴訟代理人 陳業鑫律師

林致遠律師

被上訴人 臺北市政府

代表人 蔣萬安

訴訟代理人 劉師婷律師

李律廷律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國113年6月26日本院地方行政訴訟庭112年度地訴字第78號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、上訴人經營其他機械器具零售業等業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。上訴人所屬企業工會並未同意使勞工延長工作時間。被上訴人所屬勞動局於民國112年1月17日實施勞動檢查（非專案計畫申訴檢查），發現上訴人所僱勞工張雅昭、張筱慧、林妍邑、陳怡如、陳小娟、洪信鎧、林素君、楊菁菁、林婉汾及陳柑如等10人（下合稱張君等10名勞工）於111年9月份至11月份延長工作時間並經上訴人核准，以張雅昭111年9月份出勤紀錄為例，當月延長工時分別為：111年9月1日1.83小時、9月5日0.28小時、9月12日0.78小時、9月13日1.98小時、9月14日2.2小時、9月15日1.45小時、9月16日2.38小時、9月19日0.85小時、9月20日1.3小時、9

01 月21日2.68小時、9月22日2.52小時、9月26日0.68小時、9
02 月27日1.2小時、9月28日1.45小時、9月29日2.83小時、9月
03 30日3.97小時，違反勞基法第32條第1項規定。被上訴人審
04 認上訴人為資本額達新臺幣（下同）8千萬元以上及僱用人
05 數達100人以上，屬臺北市政府處理違反勞動基準法事件統
06 一裁罰基準（下稱裁罰基準）第3點之甲類事業單位，因過
07 失而於5年內第4次違反勞基法第32條第1項規定（第1次為10
08 7年8月16日北市勞動字第10760394161號裁處書、第2次為10
09 8年3月8日北市勞動字第10860093851號裁處書、第3次為108
10 年12月6日北市勞動字第10860731611號裁處書），乃依勞基
11 法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，暨裁罰基準第
12 4點第29項次規定，以112年2月21日府勞動字第11260081021
13 號裁處書（下稱原處分）裁罰60萬元，並公布上訴人及負責
14 人姓名（112年4月6日公告）。上訴人不服原處分，循序提
15 起行政訴訟，經本院地方行政訴訟庭（下稱原審）以112年度
16 地訴字第78號判決（下稱原判決）駁回其訴後，遂提起本件
17 上訴。

18 二、上訴意旨略以：

19 (一)陳小娟、楊菁菁及陳柑如於111年間為上訴人企業工會會員
20 ，其等自行評估工作需求，決定依上訴人管理規範提出加班
21 申請，並由上訴人於次月如實給付其等加班費，足見其等與
22 上訴人就延長工時達成合意。依工會法第16條規定，企業工
23 會代表會員行使權利，則上訴人企業工會自不得違反其個別
24 會員即陳小娟、楊菁菁、陳柑如之同意延長工時之意思，惟
25 上訴人企業工會無視會員即陳小娟、楊菁菁及陳柑如已同意
26 延長工時，拒絕同意勞工延長工時，顯與工會法第16條、民
27 法第103條意旨不符。被上訴人未調查有利上訴人之上情，
28 率爾作成原處分，違反行政程序法第9條、第36條、第43條
29 規定。原判決對於上訴人主張上訴人企業工會違反工會法第
30 16條、民法第103條，且被上訴人未審酌上情，未注意有利
31 上訴人事項、未盡調查義務違反行政程序法第9條、第36條

01 、第43條等有利上訴人之事項，皆未附理由說明上訴人前述
02 主張不可採納之理由，顯構成行政訴訟法第243條第2項第6
03 款判決不備理由之違法。

04 (二)被上訴人將勞基法第32條第1項規定限縮於「工會同意」作
05 為勞工加班之前提，將本應由勞動契約當事人間決定之契約
06 事項，交由契約外之他人決定，顯然剝奪實際提供勞務且為
07 勞動契約當事人一方之勞工，其自由決定是否與雇主約定延
08 長工時工作之權利，使作為勞動契約當事人之勞工完全無法
09 決定自己之勞動條件，反而交由第三人即工會獨佔之同意權
10 ，將使勞基法第32條第1項規定形成「他決取代自決」之現
11 象，毋寧使勞動契約以外第三人即工會，得無視勞工意見，
12 強行介入並干預勞動契約內容違反比例原則，顯然侵害勞動
13 契約當事人受憲法保障之工作權、財產權、契約自由。原判
14 決未說明不採納上訴人主張被上訴人適用勞基法第32條第1
15 項，無視勞動契約當事人即上訴人與勞工間依自由意志同意
16 之延長工時勞動條件，反而使勞動契約以外第三人即工會，
17 代替勞動契約當事人決定契約事項，違反憲法第15條、第22
18 條、行政程序法第9條、第36條規定之理由，構成行政訴訟
19 法第263條之5準用第243條第2項第6款判決不備理由之違法
20 。

21 (三)原判決認定上訴人存在企業工會，則由企業工會獨佔行使勞
22 基法第32條第1項「同意」之主體，此見解顯然剝奪實際提
23 供勞務且為勞動契約當事人一方之勞工，其自由決定是否與
24 雇主約定延長工時工作之權利，使勞工對於是否延長工時工
25 作完全無置喙餘地，作為勞動契約當事人之勞工完全無法決
26 定自己之勞動條件，卻由第三人即工會享有勞動條件獨佔之
27 同意權。如此限制，無異使勞動契約以外第三人即工會，得
28 不顧勞動契約當事人自由意志，強行介入並干預勞動契約內
29 容，並使勞動契約當事人，僅能在工會同意下約定一定勞動
30 條件，無異使勞動契約當事人即雇主與個別勞工喪失對於勞

01 動契約內容選擇、決定之自由，原判決此一見解顯然違反憲
02 法第15條、第22條保障上訴人、個別勞工之工作權、財產權
03 、契約自由，不依憲法第15條、第22條意旨解釋勞基法第32
04 條第1項規定，有不適用憲法第15條、第22條，且適用勞基
05 法第32條第1項不當，該當行政訴訟法第263條之5準用第243
06 條第1項判決不適用法規、適用法規不當之違法。

07 (四)原判決認定勞基法第32條第1項同意權不以勞工是否為工會
08 會員有別，此一認定顯然使得不具工會會員資格之張雅昭受
09 有不合理之差別待遇，與憲法第14條、第7條規定意旨相牴
10 觸，而有判決不適用法規之違法。

11 (五)上訴人就勞基法第32條第1項延長工時同意權一事，已長年
12 與企業工會協商，足見上訴人為維護勞資關係之穩定和諧，
13 一再積極戮力與工會協商討論。然工會卻均以下次勞資或團
14 體協商會議前回應等理由推託，拒絕依勞基法第32條第1項
15 同意勞工延長工時。就此而言，上訴人已積極尋求並多方改
16 善勞資關係，未對社會造成不利影響，上訴人亦均依勞工加
17 班時數如實給付加班費，而無因此受有任何有利之處，且上
18 訴人主觀上並無故意違反勞基法第32條第1項，應受責難程
19 度甚低。然原判決未審酌上訴人行為是否對社會造成之不利
20 影響、所得利益、應受責難程度等因素，僅以上訴人資本額
21 、勞工人數認定被上訴人裁罰有據云云，顯未適用行政罰法
22 第18條第1項規定，屬裁量怠惰，該當行政訴訟法第263條之
23 5準用第243條第1項規定判決不適用法規之違法等語。

24 三、被上訴人則以：依實務見解，勞基法第32條第1項規定所採
25 企業工會優先同意制，不分勞工是否為企業工會會員，均有
26 適用，若勞工個人就此有疑義，自得向法院提出主張，而非
27 可容許企業越俎代庖。原判決實已詳述其得心證之理由及法
28 律上之意見，並就上訴人之主張，何以不足採取，分別予以
29 指駁甚明，上訴人狀稱原判決未說明就其主張何不足採，洵
30 屬無據等語，資為抗辯。

01 四、本院經核原判決駁回上訴人之訴並無違誤。茲就上訴意旨補
02 充論斷於下：

03 (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
04 息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時
05 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
06 ，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」第32條
07 第1項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必
08 要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議
09 同意後，得將工作時間延長之。」違反上開規定者，依同法
10 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
11 第79條第4項規定：「有前3項規定行為之一者，主管機關得
12 依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰
13 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
14 應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日
15 、違反條文及罰鍰金額。復按裁罰基準第3點第1款、第4點
16 第29項次、第5點、第6點規定，甲類之雇主或事業單位(股
17 票上市公司或上櫃公司、資本額達8千萬元以上之公司、僱
18 用人數100人以上之事業單位【含分支機構】)，未經工會同
19 意，使勞工延長工作時間，且為本次違規之日起往前回溯5
20 年內，第4次違反同條項規定者，處60萬元至80萬元罰鍰。
21 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
22 為之，而出於故意違反者，裁處罰鍰時，得按裁罰基準第4
23 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
24 基法所定之最高罰鍰金額。行為人違反勞基法義務之行為，
25 如因違反法規之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金額、
26 應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，致
27 有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理由，於法
28 定罰鍰額度內裁罰，不受前揭統一裁罰基準之限制。各該規
29 定核未牴觸勞基法規範目的，被上訴人自得予以適用及援
30 用。

01 (二)經查，上訴人經營其他機械器具零售業等業，為適用勞基法
02 之行業，且為資本額達8千萬元以上及僱用人數達100人以上
03 之事業單位（事業規模）。上訴人未經其企業工會同意，使
04 張君等10名勞工於正常工作時間以外延長工作時間工作，及
05 原處分作成前，自107年起因違反勞基法第32條第1項規定之
06 違規行為，累計遭裁處罰鍰共3次等情，為原審依調查證據
07 之辯論結果所依法確定之事實，核與卷內證據相符。從而，
08 原審以本件上訴人5年內第4次違反勞基法第32條第1項規
09 定，且明知未經工會同意，卻使其所僱張君等10名勞工延長
10 工作時間而過失持續違規，前因相同違規行為經累計裁處3
11 次，故認原處分據以裁處罰鍰60萬元，並公布上訴人名稱、
12 負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額等情，符合勞
13 基法第79條第1項第1款、第4項、第80條之1及裁罰基準第3
14 點、第4點第29項次等規定，業已詳述其證據取捨之判斷及
15 得心證之理由，並就上訴人關於其無阻卻違法、有可歸責及
16 可非難性等事由，及被上訴人違反行政程序法第9條、第36
17 條及第43條等主張，何以不足採取，分別指駁甚明，認事用
18 法，核無違誤，原判決據以駁回上訴人之訴，自無不合。上
19 訴意旨復執陳詞為爭議，指摘原判決有適用法規不當、理由
20 不備等違法云云，無非係其個人之主觀見解，並不可採。

21 (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
22 活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施
23 保護勞工及農民之政策。」而勞工工作時間之事項，屬勞動
24 關係之核心問題，攸關勞工之身心健康、安全及福祉，91年
25 12月25日修正前勞基法第32條第1項原本規定：「因季節關
26 係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工
27 作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核
28 備後，得將第30條所定之工作時間延長之。……」於91年12
29 月25日該條項修正為：「雇主有使勞工在正常工作時間以外
30 工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經
31 勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」修法理由指明略

01 以：「企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與
02 生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使
03 勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第
04 1項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同
05 意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後』。」可知國
06 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
07 力介入私法自治，就延長工時工作之勞動條件，不容許由資
08 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
09 勞工屈從於資方，而議定不利於己的勞動條件，以致危害勞
10 工生命安全與身體健康，並權衡勞工團體與雇主之協商能
11 力，而將上揭條文從「經工會或勞工同意」修正為「雇主經
12 工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」，以立
13 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
14 應以工會同意為優先，如無工會時，始以勞資會議同意方式
15 為之，期能藉由工會法保障之勞工團結權合法、妥適行使，
16 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
17 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
18 低勞工自主性，甚至瓦解勞工團結權，弱化工會之功能。前
19 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
20 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
21 及工作權之保障，雖然對雇主之營業、協商自由等造成限制，
22 個別勞工亦須配合勞工團體決定而受影響，經考量比例
23 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
24 立法裁量決定，當予以尊重。又工會任務在促進勞工團結，
25 提升勞工地位及改善勞工生活（工會法第1條規定參照），
26 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
27 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
28 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
29 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
30 同意權之代表性、正當性，致令雇主藉以解免雇主違反勞基
31 法第32條第1項規定之責任。上訴意旨指摘張君等10名勞工

01 其中為企業工會會員者，仍與上訴人達成延長工時之合意，
02 非工會會員之勞工有關延長工時之合意，反而受制於工會之
03 決定，造成他決取代自決之現象，原判決認定企業工會獨佔
04 行使勞基法第32條第1項「同意」之主體，未審酌私法自治
05 原則及剝奪勞工自由意志，強行介入並干預勞動契約內容，
06 顯不適用憲法第15條、第22條，適用勞基法第32條第1項不
07 當，與憲法第14條、第7條規定意旨相抵觸，違反行政程序
08 法第9條、第36條及第43條等規定。而有判決不適用法規、
09 理由不備等違法云云，乃係執個人主觀之法律見解，指摘原
10 判決違誤，核無足採。

11 (四)至上訴意旨指摘原判決未審酌上訴人行為是否對社會造成不
12 利影響、所得利益、應受責難程度等因素，僅以上訴人資本
13 額、勞工人數認定被上訴人裁罰有據云云，顯未適用行政罰
14 法第18條第1項規定，屬裁量怠惰，而有判決不適用法規之
15 違法云云，惟原判決已論明：違反勞基法第32條第1項規定
16 所課予雇主應得工會同意始得延長工作時間之行政法上義務
17 ，而依同法第79條第1項第1款規定處罰之行為，不限於故意
18 之行為，縱因過失而未經工會同意逕自延長勞工工作時間，
19 亦構成上開違章行為而得予處罰。上訴人係於58年間設立迄
20 今，在台經營時間已50餘年，當有企業經營及勞工管理之專
21 業能力，應能注意我國勞基法所課予雇主之行政法上義務。
22 又上訴人本件違章行為前已因相同事由，遭被上訴人依違反
23 勞基法第32條第1項規定為由裁罰3次在案，上訴人主觀上當
24 已明確知悉於尚未取得工會同意前不得使其勞工延長工作時
25 間之行政法上義務，本件仍於未取得工會同意前，逕使張君
26 等10名勞工於111年9月至11月間正常工時外延長工作時間，
27 縱依上訴人主張已得個別勞工同意而誤認其有得阻卻違法事
28 由可解免罰則適用云云，惟其主觀上至少有過失之不法甚明
29 。被上訴人以上訴人因過失違反勞基法第32條第1項規定，
30 依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、裁罰基準第3
31 點、第4點附表第29項次規定，審酌上訴人為依法辦理公司

01 登記或商業登記，資本額達8千萬元以上之公司、僱用人數
02 達100人以上之事業單位，及本次係5年內第4次違反同一規
03 定，於法定罰鍰額度內，裁處上訴人60萬元，並公布上訴人
04 名稱、負責人姓名等，洵屬有據等語綦詳。上訴意旨原判決
05 有裁量怠惰之違法云云，係執其一己主觀見解，對於業經原
06 判決詳為論駁之事項再予爭執，及就原審取捨證據、認定事
07 項之職權行使事項而為指摘，亦不足採。

08 (五)再參之行政訴訟法第6條、第196條第1項規定，已執行之行政
09 處分，若其規制效力或執行結果仍在，且有回復原狀之可能
10 者，應認受處分人有提起撤銷訴訟之實益。查原處分關於
11 公布上訴人名稱及負責人姓名部分，乃影響名譽之處分，勞
12 基法未定有公布期限之規定，則一經被上訴人執行而公布於
13 其機關網頁，即持續供人瀏覽查閱，在未下架前，其規制效
14 力及執行結果仍繼續存在，此對上訴人及其負責人名譽造成
15 不利益部分，應提起撤銷訴訟，始得以回復原狀(參最高行
16 政法院112年度上字第292號判決意旨)，其訴請確認此部分
17 原處分為違法，固非正確訴訟類型。惟因被上訴人依勞基法
18 第79條第1項第1款規定，以原處分對上訴人裁處罰鍰60萬元
19 部分，並無違誤，已如前述。因此，被上訴人以該罰鍰處分
20 為前提，裁處公布上訴人名稱及其負責人姓名等資訊，亦符
21 合同法第80條之1第1項規定。原審就上訴人不服原處分關於
22 公布上訴人名稱及其負責人姓名等資訊部分，所提起之確認
23 處分違法訴訟，未闡明上訴人變更為撤銷訴訟而為裁判，雖
24 有未合。然而，被上訴人對上訴人所為原處分關於公布上訴
25 人名稱及其負責人姓名等資訊部分，既無違誤，則上訴人即
26 使為訴之變更為撤銷訴訟，亦無法獲得勝訴的判決。從而，
27 原審雖未闡明上訴人變更為撤銷訴訟，並不影響判決結果，
28 其維持原處分關於公布上訴人名稱及其負責人姓名等資訊部
29 分，而駁回上訴人在原審之訴之結論，並無違誤，仍應予以
30 維持，併予說明。

01 (六)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，上訴
02 意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回
03 。

04 五、結論：本件上訴為無理由。

05 中 華 民 國 114 年 11 月 13 日

06 審判長法官 蘇嫻娟

07 法官 鄧德倩

08 法官 魏式瑜

09 上為正本係照原本作成。

10 不得上訴。

11 中 華 民 國 114 年 11 月 13 日

12 書記官 林俞文