

01 臺北高等行政法院裁定

02 高等行政訴訟庭第二庭

03 113年度高上字第2號

04 上訴人 家福股份有限公司

05 代表人 羅智先(董事長)

06 訴訟代理人 許睿芝律師

07 劉恩廷律師

08 被上訴人 桃園市政府

09 代表人 張善政(市長)

10 訴訟代理人 康賢綜律師

11 吳兆原律師

12 上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國113年3月27  
13 日本院地方行政訴訟庭112年度地訴字第76號判決，提起上訴，  
14 本院裁定如下：

15 主 文

16 上訴駁回。

17 上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

18 理 由

19 一、按行政訴訟法第3條之1規定，行政訴訟法所稱地方行政法  
20 院，指高等行政法院地方行政訴訟庭。又對於地方行政法院  
21 之終局判決提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，  
22 且應於上訴理由中表明原判決所違背之法令及其具體內容，  
23 或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實等事由，  
24 行政訴訟法第263條之5準用第242條、第244條第2項規定甚  
25 明。另依行政訴訟法第263條之5準用第243條第1項規定，判  
26 決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同法第  
27 243條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事

01 人對於地方行政法院之終局判決上訴，如依行政訴訟法第26  
02 3條之5準用第243條第1項規定，以判決有不適用法規或適用  
03 不當為理由時，其上訴狀或理由書應表明原判決所違背之法  
04 令及其具體內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之  
05 旨趣；倘為司法院解釋、憲法法庭裁判，則為揭示該解釋、  
06 裁判之字號或其內容。如以行政訴訟法第263條之5準用第24  
07 3條第2項所列各款情形之一為理由時，其上訴狀或理由書，  
08 應揭示合於該條項各款之事實。倘上訴狀或理由書如未依上  
09 揭方法表明者，即難認為已對地方行政法院終局判決之判決  
10 之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

11 二、上訴人經營綜合商品零售業，為適用勞動基準法(下稱勞基  
12 法)之行業。被上訴人所屬勞動檢查處(下稱勞檢處)於民  
13 國112年4月17日對上訴人所屬中壢分公司(下稱中壢分公司)  
14 實施勞動檢查，及上訴人於同年月26日派員至勞檢處接受勞  
15 動檢查，發現上訴人未經其工會「家福股份有限公司企業工  
16 會」(下稱家福工會)同意，即使中壢分公司勞工張竣傑(下  
17 稱系爭勞工)於112年1月5日、6日、10日至15日等日延長工  
18 作時間，違反勞基法第32條第1項規定。嗣經被上訴人通知  
19 上訴人陳述意見後，審認上訴人違規情節屬實，遂依勞基法  
20 第79條第1項第1款、第80條之1第1項及桃園市政府處理違反  
21 勞動基準法事件統一裁罰基準附表項次28等規定，以112年5  
22 月23日府勞檢字第1120136933號處分書(下稱原處分)處上訴  
23 人罰鍰新臺幣55萬元，並公布上訴人名稱、負責人姓名、處  
24 分期日、違反條文及罰鍰金額，且限自即日起改善。上訴人  
25 不服，循序提起行政爭訟，經本院地方行政訴訟庭以112年  
26 度地訴字第76號判決(下稱原判決)駁回上訴人之訴。上訴人  
27 不服，遂提起本件上訴。

28 三、上訴意旨略以：參酌學者楊通軒見解，非工會會員不受工會  
29 同意或團體協約的拘束，勞基法第30條、第30條之1、第32  
30 條第1項規定，要求非工會會員應接受工會所作成同意的拘  
31 束，顯然未考慮到非工會會員之消極團結權保護，理論上非

01 工會會員可以自行決定是否接受變形工時及延長工時。系爭  
02 勞工並非家福工會會員，本無可能行使工會會員權利，進而  
03 影響工會決策，依原判決解釋，非工會會員之勞工有關延長  
04 工作時間事項，卻反而受制於工會之決定，已造成他決取代  
05 自決的怪異現象。況且，家福工會過往即經改制前臺灣桃園  
06 地方法院行政訴訟庭調查確認上訴人所屬勞工參與家福工會  
07 的比率僅有0.3%，如將勞基法第32條第1項規定解釋為工會  
08 同意範圍可及於非工會會員之勞工，將形成由0.3%勞工組  
09 成之企業工會不僅得決定其會員得否延長工時，亦可決定其  
10 餘99.7%非工會會員勞工得否延長工時之離譜現象。原判決  
11 未詳查法規適用上之扞格，逕自作對上訴人不利之解釋，實  
12 有判決適用法規不當之違背法令云云，並聲明：(一)原判決  
13 廢棄。(二)上開廢棄部分，訴願決定及原處分均撤銷；或發  
14 回本院地方行政訴訟庭更為審理。

15 四、經核原判決駁回上訴人在原審之訴，已敘明：

16 (一)91年12月25日修正前勞基法第32條第1項規定：「因季節關  
17 係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工  
18 作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核  
19 備後，得將第三十條所定之工作時間延長之。……」嗣於91  
20 年12月25日該條項修正為：「雇主有使勞工在正常工作時間  
21 以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會  
22 者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」參酌其修  
23 正立法理由可知，國家為保障在社會經濟地位上顯較雇主弱  
24 勢，而無實質上平等地位得以進行締約磋商之勞工，乃以公  
25 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  
26 勞工團體與雇主之協商能力，而將上揭條文從「經工會或勞  
27 工同意」修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，  
28 經勞資會議同意」，而形成應以工會同意為優先，如無工會  
29 時，始以勞資會議同意方式為之之立法裁量決定，立法者係  
30 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  
31 能力，避免雇主濫用經濟優勢地位及契約自由名義，使勞工

01 因屈服現實生活壓力，而承擔過重工作負荷，致危害其身心  
02 健康及福祉。

03 (二)立法者對於勞動法制之規範設計，已考量勞工自主權必須立  
04 基於勞工團結權之架構下，始有實現之可能，而其設想兩種  
05 不同組織類型之勞工團體，一為全部會員均為勞工之工會組  
06 織，一為一半成員為勞工之勞資會議勞方代表，且斟酌勞工  
07 團體組織自主性強弱之差異性，而設定其與對勞動條件具有  
08 決定權限之雇主進行交涉談判之先後順序。故勞基法第32條  
09 第1項所稱「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞  
10 資會議同意」，依其文義、體系及目的解釋，自係指雇主如  
11 有必要延長工作時間之營運需求，應經廠場工會或事業單位  
12 工會之同意，如事業單位無事業單位工會，亦無所屬事業場  
13 所之廠場工會時，方得以次順位之勞資會議同意為之，以發  
14 揮工會應有之功能。

15 (三)觀之工會法第4條第1項、第7條、第11條第1項規定可知，工  
16 會法雖例外規定企業工會之勞工應加入工會，然違反工會法  
17 第7條規定，現行法並無責任效果之明文；亦即，法並無明  
18 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  
19 數，是家福工會之會員人數事實上是否因上訴人所僱勞工未  
20 予入會致未符合工會法第7條之規定，僅係家福工會是否確  
21 實執行工會法第7條規定之問題，此不當然影響家福工會依  
22 法具有之正當性及合理性。家福工會既係依工會法所定之程  
23 序及要件組織而成，自屬勞動相關法規所稱之工會，而勞基  
24 法第32條第1項所定之使勞工工作時間延長，立法者既將  
25 「經工會或勞工同意」之選項式規範，修正為次序性規範如  
26 上述，自應以工會之同意為優先，上訴人未經工會同意延長  
27 工作時間，尚難認此即屬對中壢分公司之個別勞工權益造成  
28 侵害，亦無從認被上訴人對此並未注意而逕為不利上訴人之  
29 認定。上訴人之主張，容屬對現行勞動法制下之工會組織運  
30 作有所誤會，並無足採。

01 五、上訴人雖執前揭理由提起上訴，惟細繹上訴人前揭上訴理  
02 由，無非係執其一己之法律見解，重申其在原審業經提出而  
03 為原判決摒棄不採之主張，就原審已論斷或指駁不採其主張  
04 之理由，泛言原判決違背法令，而非具體表明合於不適用法  
05 規、適用法規不當或行政訴訟法第243條第2項所列各款之情  
06 形，難認對原判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開  
07 規定及說明，應認其上訴為不合法。

08 六、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第263條之5、  
09 第249條第1項前段、第104條，民事訴訟法第95條第1項、第  
10 78條，裁定如主文。

11 中 華 民 國 113 年 11 月 28 日  
12 審判長法官 楊得君  
13 法官 高維駿  
14 法官 彭康凡

15 上為正本係照原本作成。

16 不得抗告。

17 中 華 民 國 113 年 11 月 28 日  
18 書記官 陳可欣