

# 臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭

114年度高上字第25號

上訴人 康達盛通生活事業股份有限公司（原名：家福股份有限公司）

代表人 羅智先

訴訟代理人 劉恩廷 律師

劉彥麟 律師

被上訴人 新北市政府

代表人 侯友宜

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國114年4月16日本院地方行政訴訟庭113年度地訴字第91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，其企業工會於民國100年5月1日成立。被上訴人所屬勞動檢查處分別於112年9月15日、9月18日及10月4日針對上訴人所屬蘆洲分公司等位在新北市之分公司實施勞動檢查，發現上訴人未經上訴人企業工會同意，使蘆洲分公司之勞工陳茗宏、李丞浩、陳白娟、鄭秀華、陳惠娥、陳志宏及楊子瑩等7人(下稱陳茗宏等7人)於112年6月至8月間延長工作時間，違反勞基法第32條第1項規定。被上訴人審認屬實，並考量上訴人僱用勞工達1萬5,000人，係第6次違反同一規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1、行政罰法第18條第1項及「新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)附表項次27等規定，以112年11

01 月2日新北府勞檢字第1124684337號勞基法罰鍰裁處書(下稱  
02 原處分)，處上訴人罰鍰新臺幣(下同)50萬元，並公布上訴  
03 人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，請  
04 上訴人立即改善。上訴人不服，提起訴願，經勞動部以113  
05 年1月26日勞動法訴二字第1120025496號訴願決定(下稱訴願  
06 決定)駁回。上訴人不服，向本院地方行政訴訟庭(下稱原  
07 審)提起訴訟，經原審以114年4月16日113年度地訴字第91號  
08 判決(下稱原判決)駁回後，上訴人仍不服，遂提起本件上  
09 訴。

10 二、上訴人起訴主張及訴之聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明  
11 及原判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

12 三、上訴意旨略以：勞基法第32條第1項雇主有使勞工延長工時  
13 之必要，應經工會同意之規定，基於勞工消極團結權之保  
14 障，解釋上應以工會會員為限。上訴人勞工陳茗宏等7人並  
15 非上訴人企業工會之會員，應得自行決定是否延長工時，不  
16 必經上訴人企業工會之同意。又上訴人企業工會之代表性不  
17 足，其僅由上訴人0.3%之勞工組成，如得否延長工時仍需  
18 經上訴人企業工會之同意，將造成上訴人0.3%之勞工決定  
19 其餘99.7%勞工之離譜現象。原判決未察上情，將勞基法第  
20 32條第1項關於工會同意範圍及於非工會會員之勞工，以上  
21 訴人企業工會之決定取代陳茗宏等7人本人之決定，有判決  
22 適用法規不當之違背法令等語。並聲明：原判決廢棄，訴願  
23 決定及原處分均撤銷，或發回原審更為審理。

24 四、本院經核原判決並無違誤，茲就上訴意旨補充論述如下：

25 (一)按勞基法旨在保障勞工勞動條件之最低標準，此觀該法第1  
26 條自明，為落實此項社會政策，雇主應有遵守勞動基準法之  
27 義務。該法第2條第5款規定：「本法用詞，定義如下：……  
28 □事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」  
29 第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直  
30 轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。」第30條第1  
31 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週

01 不得超過40小時。」第32條第1、2項規定：「(第1項)雇主  
02 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  
03 意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時  
04 間延長之。(第2項)前項雇主延長勞工之工作時間連同正常  
05 工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不  
06 得超過46小時。……」第79條第1項第1款規定：「有下列各  
07 款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：  
08 一、違反……第32條……規定。」第80條之1第1項規定：  
09 「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業  
10 單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及  
11 罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處  
12 罰。」準此可知，違反勞基法第32條規定者，應處2萬元以  
13 上100萬元以下罰鍰，主管機關並應公布其事業單位或事業  
14 主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，  
15 並限期令其改善。

16 (二)被上訴人本於新北市勞基法之主管機關地位，為行使法律授  
17 與之裁量權，於遵循法律授權目的及範圍內，實踐具體個案  
18 正義，並顧及法律適用之一致性及符合平等對待原則，依不  
19 同之違規情節而訂定裁罰基準。裁罰基準附表項次27規定：  
20 「違規事項：雇主使勞工延長工作時間，未經工會同意，無  
21 工會者未經勞資會議同意。」「法條依據(勞基法)：第32條  
22 第1項。」「裁罰依據：第79條第1項第1款及第80條之1第1  
23 項。」「罰則規定：依違規次數處2萬元以上100萬元以下罰  
24 鍰，且公布事業單位或事業主名稱、負責人姓名，並限期令  
25 其改善；屆期未改善者，按次處罰。」「裁罰基準：1.僱用  
26 勞工人數100人以下……2.僱用勞工人數101人以上：(1)第1  
27 次：4萬元至8萬元。(2)第2次：8萬元至12萬元。(3)第3次：1  
28 2萬元至20萬元。(4)第4次：20萬元至35萬元。(5)第5次：35  
29 萬元至50萬元。(6)第6次：50萬元至65萬元。(7)第7次：65萬  
30 元至80萬元。(8)第8次：80萬元至100萬元。」核未牴觸勞基  
31 法規範目的，被上訴人辦理相關案件，應可適用。

01 (三)基於保障勞工權益及促進職場性別工作平等，勞基法就工作  
02 時間、女工深夜工作等特定事項，以公權力介入私法自治，  
03 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  
04 別勞工屈從於資方，而議定不利於己的勞動條件，以致危害  
05 勞工生命安全與身體健康。但衡酌經濟活動愈趨複雜多樣，  
06 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  
07 發展的可能，故勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、第3  
08 2條第1項、第49條第1項但書規定，容許勞雇雙方基於特殊  
09 工作需要，就「彈性工時」、「變形工時」、「延長工時」  
10 及「女工深夜工作」等事項，可以透過勞資協議機制同意而  
11 為不同之約定；且明文以工會同意為優先，無工會時，始例  
12 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  
13 之規制，除因勞工團結權為工會法所保障，較諸以多數決議  
14 的勞資會議，更有與資方談判之實力外，亦在於避免雇主  
15 利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞  
16 工，降低勞工的自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞動條  
17 件，甚至弱化工會之功能。故而，總公司既有成立企業工  
18 會，各分支機構關於勞基法第30條第2項、第30條之1第1  
19 項、第32條第1項、第49條第1項所示勞動條件之變更，當然  
20 須經企業工會之同意，要無以各分支機構未成立廠場工會為  
21 由，而謂分支機構就該等勞動條件之變更，只需經由各分支  
22 機構之勞資會議同意即可，藉以規避工會監督，最高行政法  
23 院108年度判字第472號判決參照。又無論是勞資會議或是工  
24 會組織，均是為貫徹勞工團結權之勞工集體談判代表，涉及  
25 勞基法第32條第1項所示勞動條件之變更(延長工時)，是經  
26 勞工集體同意後，效力及於全體勞工，尚不得以個別勞工非  
27 屬工會會員，即得於未經工會之同意，逕予變更延長工時之  
28 勞動條件。本件上訴人主張勞基法第32條第1項雇主有使勞  
29 工延長工時之必要，應經工會同意之規定，基於消極團結權  
30 之保障，解釋上應以工會會員為限云云，並非可採。

01 (四)經查，上訴人從事綜合商品零售業，為適用勞基法行業，自  
02 76年9月19日經核准設立迄今，且於全國各地設有分公司。  
03 又上訴人企業工會於100年5月1日成立。上訴人使其蘆洲分  
04 公司勞工陳茗宏等7人於112年6月至8月在正常工時以外延長  
05 工作時間，惟未經上訴人企業工會之同意等情，為原審確定  
06 之事實，核與卷內證據相符。原判決據以認定勞基法第32條  
07 第1項規定，使勞工延長工時須優先經工會同意原則，總公  
08 司有成立企業工會，各分支機構未成立廠場工會情形下，不  
09 得以分支機構勞資會議同意替代，本件上訴人使勞工陳茗宏  
10 等7人延長工時，未經上訴人企業工會之同意，確有違反勞  
11 基法第32條第1項之行為甚明，且可認上訴人具有營運上及  
12 勞工管理之專業，對於勞基法第32條第1項規定之意旨，應  
13 可期待其為正確之理解並予遵循。上訴人前於108年至112年  
14 5月間已有5次因違反勞基法第32條第1項規定遭裁罰之紀  
15 錄，經多次裁罰後，仍再為違規行為，顯有故意違犯之主觀  
16 歸責事由。上訴人於112年6月至8月間未經上訴人企業工會  
17 同意，使勞工陳茗宏等7人延長工時，顯已違反勞基法第32  
18 條第1項之規定，被上訴人依勞基法第79條第1項第1款、第8  
19 0條之1第1項及裁罰基準附表項次27等規定，審酌上訴人已  
20 有前開5次違反之紀錄，爰裁處上訴人罰鍰50萬元、並公布  
21 其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並  
22 無違法，業已詳述認定之依據與得心證之理由，核無違背證  
23 據法則、經驗法則、論理法則，且無適用法規不當、不適用  
24 法規、理由不備或矛盾之違法。原判決因認原處分及訴願決  
25 定於法無違而予維持，駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。

26 (五)上訴人另主張上訴人企業工會之代表性不足，其僅由上訴人  
27 0.3%之勞工組成，倘延長工時須經上訴人企業工會之同  
28 意，將造成上訴人0.3%之勞工決定其餘99.7%勞工之離譜  
29 現象，原判決構成適用法規不當之違背法令云云。惟按工會  
30 法第6條第1項第1款規定：「工會組織類型如下，但……：  
31 □企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定

01 具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融  
02 控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」第7條規  
03 定：「依前條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加入工  
04 會。」原審業已論明，勞基法第32條第1項規定之「工  
05 會」，並未限制會員需達雇主所僱用勞工之一定人數或一定  
06 比例，更未賦予雇主得自行衡量工會代表性而排除之權限，  
07 衡諸勞工團結權為勞動三權(團結權、協商權及爭議權)之  
08 首，對於勞動條件之確保及提升至為重要，工會法第7條雖  
09 明定企業工會之勞工應加入工會，以促進同一廠場或同一事  
10 業單位勞工之團結力，然在法無明定勞工未加入企業工會之  
11 法律效果，甚未明文勞工為企業工會當然會員之情況下，如  
12 認未逾雇主所僱用勞工人數之一定人數或一定比例，即非屬  
13 勞基法第32條第1項所定之「工會」，為免雇主無視於會員  
14 人數不足而力量已形薄弱之工會，藉影響個別勞工，更弱  
15 工會功能，達到不利勞工之勞動條件，損害勞工權益，實  
16 不應將勞基法第32條第1項所定「工會」限縮解釋為「具有  
17 代表多數勞工之工會」。本件上訴人企業工會既於100年5月  
18 1日成立，即不存在「事業單位無工會」之情，上訴人自應  
19 依勞基法第32條第1項規定，經上訴人企業工會同意後，方  
20 得使勞工陳茗宏等7人延長工時，斷無以該工會不具代表性，  
21 且分公司勞資會議已同意延長工時並取得勞工個別同意為  
22 由，逕使陳茗宏等7人在正常工作時間以外工作。上訴人再  
23 執其已於原審提出，業經原判決論駁不採之陳詞，重複爭  
24 議，自非可採。

25 (六)綜上所述，原判決並無上訴人所指違背法令之情形，上訴意  
26 旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁  
27 回。

28 五、結論：本件上訴無理由，判決如主文。

29 中 華 民 國 115 年 5 月 25 日

30 審判長法官 林家賢

31 法官 吳坤芳

01

法 官 郭淑珍

02 上為正本係照原本作成。

03 不得上訴。

04 中 華 民 國 115 年 5 月 25 日

05

書記官 劉聿菲