

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

112年度地訴字第78號

113年6月5日辯論終結

原告 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

林宛葶律師

被告 臺北市政府

代表人 蔣萬安

訴訟代理人 劉師婷律師

王俐涵律師

林大洋律師

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10月5日勞動法訴二字第1120005638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、爭訟概要：

(一)、原告經營其他機械器具零售業等業，為適用勞動基準法之行業。原告所屬企業工會並未同意採用變形工時與使勞工延長工作時間。

(二)、被告勞動局於民國112年1月17日實施勞動檢查（非專案計畫申訴檢查），發現原告所僱勞工張雅昭、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人）於111年9月份至11月份延長工作時間並經原告核准，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

01 0.28小時、9月12日0.78小時、9月13日1.98小時、9月14日
02 2.2小時、9月15日1.45小時、9月16日2.38小時、9月19日
03 0.85小時、9月20日1.3小時、9月21日2.68小時、9月22日
04 2.52小時、9月26日0.68小時、9月27日1.2小時、9月28日
05 1.45小時、9月29日2.83小時、9月30日3.97小時，違反勞動
06 基準法第32條第1項規定。被告審認原告為資本額達新臺幣
07 （下同）8,000萬元以上及僱用人數達100人以上，屬臺北市
08 政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱統一裁罰
09 基準）第3點之甲類事業單位，因過失而於5年內第4次違反
10 勞動基準法第32條第1項規定（第1次為107年8月16日北市勞
11 動字第10760394161號裁處書、第2次為108年3月8日北市勞
12 動字第10860093851號裁處書、第3次為108年12月6日北市勞
13 動字第10860731611號裁處書），乃依勞動基準法第79條第1
14 項第1款、第80條之1第1項規定，暨統一裁罰基準第4點第29
15 項規定，以112年2月21日府勞動字第11260081021號裁處書
16 （下稱原處分）裁罰60萬元，並於112年4月6日公布原告及
17 負責人姓名。原告不服，循序提起行政爭訟。

18 二、原告主張略以：

- 19 (一)、原處分事實欄僅列張雅昭1人於111年9月延長工時時數，未
20 具體指明其餘9人在111年9月至11月間之個別延長工時為
21 何，致本件裁罰事實是否包括張君等10人於111年9月至11月
22 延長工時，未特定其裁罰事實範圍，違反行政處分明確性原
23 則。
- 24 (二)、依釋字第807號解釋、協同意見書及高雄高等行政法院110年
25 度訴字第359號判決意旨，如將勞動基準法第32條第1項規定
26 勞工延長工時之要件限縮解釋為須經工會同意，將剝奪勞動
27 契約雙方當事人自主決定勞動契約內容選擇、決定之自由，
28 而使契約外第三人即工會得不顧勞動契約當事人之意思，強
29 行介入並干預勞動契約內容，顯然違反憲法保障工作權及契
30 約自由之意旨，無法通過比例原則檢視。
- 31 (三)、勞動基準法第32條第1項規定，應取得工會同意始得延長其

01 工時者，應限於工會會員，否則難以解釋「何以非工會會員
02 延長工時之權利行使須經工會同意」之限制；而憲法第14條
03 及釋字第479號解釋保障不結社之自由，勞工本於自由意志
04 選擇不加入工會、不願意由工會決定其勞動條件，即應同受
05 保障。本件勞工張雅昭並非工會會員，其與原告依據原告訂
06 定之加班申請規範達成延長工時之合意，原告並已於次月如
07 實給付張雅昭加班費，足證張雅昭延長工時之工作意願及條
08 件等勞動條件並無任何減損。被告無視張雅昭並非工會成
09 員，並未授權工會代其決定是否加班，機械式認定原告未取
10 得工會同意即與張雅昭就延長工時達成合意係違反勞動基準
11 法第32條第1項規定，抵觸憲法第14條及釋字第479號解釋，
12 未將勞動基準法第32條第1項合憲性解釋為工會同意對象以
13 工會會員為限，顯有違誤。又陳小娟、楊菁菁、陳柑如3人
14 （下稱陳小娟等3人）於111年為工會會員，仍決定依原告之
15 加班費申請規範申請延長工時而與原告達成合意，原告於次
16 月亦如實給付渠等加班費，足見陳小娟等3人於延長工時之
17 工作意願及條件等勞動條件均無任何減損。則陳小娟等3人
18 已依個人意願延長工作時間，工會拒絕行使勞動基準法第32
19 條第1項同意權，即與陳小娟等3人之意思相左，而有違工會
20 法第16條及民法第103條規定；被告無視上情，遽認原告違
21 反工會法第32條第1項規定，亦有違行政程序法第9條、第36
22 條及第43條。參照日、韓、德等國外立法例及學者見解，工
23 會行使同意權須工會具代表性，且限於事涉勞工集體權，並
24 有「有利原則」之適用，如勞工個別約定更有利條件，干預
25 此種有利約定既無必要、且屬違憲。被告並未調查工會成員
26 多寡，亦未審酌原告多數員工並非工會會員，徒以形式認定
27 原告未依勞動基準法第32條第1項取得工會同意，毋寧使不
28 具代表性之工會決定絕大多數非工會會員延長工時與否，違
29 反行政程序法第9條、第36條及第43條。

30 (四)、退步言之，原處分並未判斷原告有何主觀上違反勞動基準法
31 第32條第1項之可歸責及可非難性事由，亦未提出客觀證據

01 以證明之，已違反行政罰法第7條規定；勞動基準法第32條
02 第1項所欲保障者，為勞工個別勞動條件之權益，原告就延
03 長工時既已取得張君等10人同意，應當得依照「得被害人承
04 諾」而阻卻違法，被告未查而裁罰原告，顯有違誤。

05 (五)、聲明：

- 06 1. 訴願決定及原處分關於罰鍰新臺幣60萬元部分均撤銷。
- 07 2. 確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。

08 三、被告抗辯略以：

09 (一)、被告勞動局先抽查原告勞工資料，嗣函請原告就張君等10人
10 於111年9月至11月期間延長工時而未獲工會同意乙事陳述意
11 見後，始作成原處分，故原告對於張君等10人出缺勤紀錄當
12 知之甚詳，縱原處分未將該10人出缺勤紀錄詳載，亦不妨礙
13 原告預見原處分之內容，自屬可得確定，依最高行政法院
14 106年度判字第61號判決意旨，原處分自無違明確性原則。

15 (二)、基於保障勞工權益，勞動基準法就工作時間等特定事項，以
16 公權力介入私法自治，不容許勞資雙方自行議定勞動條件，
17 旨在避免經濟弱勢之個別勞工屈從資方，而議定不利於己的
18 勞動條件，致危害勞工生命安全與身體健康；但衡酌經濟活
19 動愈趨複雜多樣，僵化勞動條件可能過度限定勞資關係模
20 式，並有妨礙經濟發展可能，故勞動基準法第32條第1項規
21 定，容許勞雇雙方基於特殊工作需要，就延長工時事項可透
22 過勞資協議機制同意而為不同約定，且明文以工會同意為優
23 先，無工會時，始例外委由勞資會議行之（最高行政法院
24 108年度判字第472號判決要旨可參）。被告勞動局於112年1
25 月17日實施勞動檢查，發現原告未經工會同意，使原告所僱
26 勞工張君等10人於111年9月份至11月份延長工作時間並經原
27 告核准，已違反勞動基準法第32條第1項規定，被告依法裁
28 處，並無違誤。

29 (三)、原告雖以上開情詞主張原處分違反行政程序法第9條、第36
30 條、第43條云云。惟原告於58年設立迄今，經營時間長久，
31 顯有企業經營及勞工管理之專業能力，應能注意勞動基準法

01 所課予雇主之行政法上義務，甚至原告業經被告依違反勞動
02 基準法第32條第1項規定為由裁罰3次，其主觀上就本件違章
03 行為自有故意。又立法者之所以採取工會同意優先之規制，
04 除因勞工團結權為工會法所保障，且更有與資方談判之實力
05 外，亦在於避免雇主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自
06 由之名，影響個別勞工，降低勞工的自主性後各個擊破，達
07 到不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會之功能。又工會法第
08 7條雖規定勞工應加入企業工會，但並未同時明訂未加入工
09 會之罰則，僅為宣示性條款而非強制性規定，縱使原告多數
10 員工並未入會而未符合工會法第7條規定，仍不影響工會依
11 法具有之正當性及代表性。至原告援引司法院釋字第807號
12 解釋之大法官協同意見內容，主張勞動基準法第32條第1項
13 所指工會，應係指「具有代表多數勞工之工會」為前提，惟
14 該意見書之內容僅係部分大法官之見解，並不具有司法院解
15 釋之拘束力，自難採為憑據。

16 (四)、並聲明：原告之訴駁回。

17 四、本院之判斷：

18 (一)、前提事實：

19 前開爭訟概要欄之事實，有原告公司管理規章（原處分卷第
20 431-463頁）、原告內部系統每日通知截圖（本院卷第185
21 頁）、被告勞動局勞動檢查結果通知書（原處分卷第315-
22 316頁）、被告勞動局勞動條件檢查會談紀錄（原處分卷第
23 317-323頁）、張君等10人111年9月至11月加班資料（原處
24 分卷第332-385頁）、張君等10人111年9月至11月工資清冊
25 （原處分卷第386-415頁）、原告及工會111年10月28日勞資
26 會議記錄（原處分卷第416-418頁）、原告及工會112年1月
27 11日勞資會議記錄（原處分卷第419-421頁）、原告先前3次
28 之裁處書即107年8月16日北市勞動字第10760394161號裁處
29 書、108年3月8日北市勞動字第10860093851號裁處書、108
30 年12月6日北市勞動字第10860731611號裁處書（原處分卷第
31 200-206頁）、原處分（本院卷第31-33頁）及訴願決定（本

01 院卷第35-42頁)、勞動部違反勞動法令事業單位(雇主)
02 查詢系統資料1紙(本院卷第255頁)在卷可稽,且為兩造陳
03 述是認在卷,堪認屬實。

04 (二)、應適用之法規及法理說明:

05 1.勞動基準法第1條:「為規定勞動條件最低標準,保障勞工
06 權益,加強勞雇關係,促進社會與經濟發展,特制定本法;
07 本法未規定者,適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動
08 條件,不得低於本法所定之最低標準。」第30條第1項:
09 「勞工正常工作時間,每日不得超過8小時,每週不得超過
10 40小時。」第32條第1項:「雇主有使勞工在正常工作時間
11 以外工作之必要者,雇主經工會同意,如事業單位無工會
12 者,經勞資會議同意後,得將工作時間延長之。」第79條第
13 1項第1款:「有下列各款規定行為之一者,處新臺幣2萬元
14 以上100萬元以下罰鍰:一、違反……、第32條、……規定
15 者。」第80條之1:「違反本法經主管機關處以罰鍰者,主
16 管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處
17 分期日、違反條文及罰鍰金額,並限期令其改善;屆期未改
18 善者,應按次處罰。主管機關裁處罰鍰,得審酌與違反行為
19 有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額,為量
20 罰輕重之標準。」準此,在有成立工會之事業單位,雇主如
21 有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者,應經工會同意
22 後,始得將工作時間延長。

23 2.統一裁罰基準第1點:「臺北市政府為處理違反勞動基準法
24 事件,建立執法之公平性,減少爭議及提升行政效率與公信
25 力,特訂定本裁罰基準。」第3點:「雇主或事業單位依其
26 規模大小及性質分類如下:(一)甲類,有下列情形之一者
27 屬之:1.股票上市公司或上櫃公司。2.資本額達新臺幣8千
28 萬元以上之公司。3.僱用人數達100人以上之事業單位(含
29 分支機構)。……。」第4點:「臺北市政府處理違反勞動
30 基準法事件統一裁罰基準如下表:……」第5點:「前點違
31 規次數之計算,係依同一行為人自該次違規之日起,往前回

01 溯5年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」附表第29
02 項次規定：「法條依據：第32條第1項、第79條第1項第1
03 款、第4項及第80條之1第1項。法定罰鍰額度或其他處罰：
04 1. 處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人
05 數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。2.
06 應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令
07 其改善；屆期未改善者，應按次處罰。裁罰基準：違反者，
08 除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，應
09 公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其
10 改善；屆期未改善者，應按次處罰：1. 甲類：……(4)第4
11 次：60萬元至80萬元。……。」

12 (三)、查前揭原告所屬企業工會並未同意採行變形工時與使勞工延
13 長工作時間，原告所僱用勞工張君等10人於111年9月份至11
14 月份有延長工作時間且經原告核准，為被告勞動局於112年1
15 月17日實施勞動檢查時發現上情，認為違反勞動基準法第32
16 條第1項規定，以原告為資本額達8,000萬元以上及僱用人數
17 達100人以上之甲類事業單位，依勞動基準法第79條第1項第
18 1款、第80條之1第1項規定，暨統一裁罰基準第4點第29項規
19 定，作成原處分裁罰60萬元，並於112年4月6日公布原告及
20 負責人姓名等事實，業已認定如前。

21 (四)、按行政程序法第96條第1項第2款規定，行政處分以書面為之
22 者，以其記載是否足使人民瞭解其受處分之原因事實及其依
23 據之法令判定，而非須將相關法令及事實全部加以記載，始
24 屬適法（最高行政法院110年度上字第389號判決意旨參
25 照）。本件被告勞動局於112年1月17日實施勞動檢查，抽查
26 原告勞工資料，嗣於112年2月4日以北市勞動字第
27 11260537861號函請原告就張君等10人於111年9月至11月期
28 間延長工時而未獲工會同意乙事陳述意見，嗣於112年2月21
29 日始作成原處分，有前揭被告勞動局勞動檢查結果通知書
30 （原處分卷第315-316頁）、被告勞動局勞動條件檢查會談
31 紀錄（原處分卷第317-323頁）、張君等10人111年9月至11

01 月加班資料（原處分卷第332-385頁）、張君等10人111年9
02 月至11月工資清冊（原處分卷第386-415頁）及被告勞動局
03 112年2月4日北市勞動字第11260537861號函（原處分卷第
04 309-310頁）在卷可稽，而原處分已載明原告違反之法規及
05 受處分之原因事實，雖其中對於有關僱用勞工張君等10人延
06 長工時之時間為111年9月份至11月份，因延長工作時間之日
07 期甚多，而以張雅昭111年9月份為例，未逐一指明，然客觀
08 上已足以使原告瞭解受處分之原因事實及依據之法令，況且
09 原告對於張君等10人出缺勤紀錄當知之甚詳，是以原處分未
10 將該10人出缺勤紀錄詳載，亦不妨礙原告主觀上瞭解受處分
11 之原因事實及法令依據，即無悖於行政程序法第96條第1項
12 第2款處分明確性之要求。

13 (五)、再衡諸前揭勞動基準法相關規定要旨，首在以公權力介入私
14 法自治，於工作時間此等為勞動關係的核心議題上，設定勞
15 動條件之最低保障，不容許勞資雙方自行議定（即使該勞動
16 條件為勞方所主動要求而合致），以避免經濟弱勢之個別勞
17 工屈從於資本家，而為不利於己勞動條件之議定，除保障個
18 別勞工生命身體健康外，並寓有保護所有勞工以及所屬家庭
19 社會安全之意涵。蓋個別勞工莫不為其家庭及社會不可取代
20 之寶貴資產，國家必須基於家庭及社會之角度予以保護，適
21 度限制個人過度膨脹自我意志，以免危害自身之安全健康，
22 以致動搖所屬家庭及社會之穩定基礎。是以，保障勞工乃為
23 基本國策，國家必須於一定條件下介入勞雇雙方之契約談判，
24 而有勞動基準法之制定，一方面對勞工之勞動條件設有
25 最低水準之保障，一方面強制雇主履行一定之公法上義務，
26 以為勞工履行勞動條件之擔保，此為雇主享受勞工勞動成果
27 所應負維護勞工身體安全健康之固有社會責任。又權衡經濟
28 活動愈趨複雜多樣，各種工作性質、內容與提供方式差異甚
29 大，僵化之勞動條件可能過度限定勞資關係模式並有妨礙經
30 濟發展之可能。所以，勞動基準法第32條第1項容許勞雇雙
31 方基於特殊工作需要，就工作時間等事項可經勞工團體同意

01 而為不同約定。而所謂勞工團體，明文以工會同意為優先，
02 無工會時，例外委由勞資會議行之。希藉由工會組織之勞工
03 代表性及強大團結力，克服個別勞工相對於雇主處於弱勢之
04 立場，發揮集體協商功能，進而建構穩定和諧之勞資關係；
05 然而，勞資畢竟經濟資源差距懸殊，協商往往難以形成共
06 識，因此，我國立法上並不止將團結權視為一種消極的自由，
07 而是認知為積極的權利加以保障，一方面於工會法及勞
08 資爭議處理法中建構不當勞動制度就團結權受侵害時予以救
09 濟，一方面於勞動基準法中就資方漠視團結權，未經工會同
10 意而變動個別勞工最低勞動條件時，由主管機關予以處罰，
11 以確保團結權之行使具有效能。綜此，勞動基準法第24條第
12 1項、第32條第1項之規定，當然於勞雇之私權有所限制，但
13 此係基於勞工所屬家庭及社會之安全健康維持所必要，合於
14 比例原則，而無違憲之虞（本院高等庭108年度訴字第1693
15 號判決要旨參照）。查原告所屬企業工會既未同意採行變形
16 工時與使勞工延長工作時間，原告所僱用勞工張君等10人於
17 111年9月份至11月份有延長工作時間且經原告核准等情，業
18 如前述，則揆諸前揭說明，原告自不得以其已取得個別勞工
19 同意之方式逕自延長該個別勞工之工時，亦不問該同意延長
20 工時之個別勞工有無加入工會甚明。

21 (六)、又按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予
22 處罰。」行政罰法第7條第1項定有明文，亦即違反行政法上
23 義務之行為，除法律別有規定外，不問行為人係出於故意或
24 過失，均應處罰。基此，違反勞動基準法第32條第1項規定
25 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，
26 而依勞動基準法第79條第1項第1款規定處罰之行為，不
27 限於故意之行為，縱因過失而未經工會同意逕自延長勞工工
28 作時間，亦構成上開違章行為而得予處罰。查原告係於58年
29 間設立迄今（前名稱為台灣富士全錄股份有限公司），有經
30 濟部商工登記公示資料查詢服務1紙在卷可稽（原處分卷第
31 196-197頁），在台經營時間已五十餘年，當有企業經營及

01 勞工管理之專業能力，應能注意我國勞動基準法所課予雇主
02 之行政法上義務。又原告本件違章行為前已因相同事由，遭
03 被告依違反勞動基準法第32條第1項規定為由裁罰3次在案
04 （原處分卷第200-206頁），業如前述，原告主觀上當已明
05 確知悉於尚未取得工會同意前不得使其勞工延長工作時間之
06 行政法上義務，本件仍於未取得工會同意前，逕使張君等10
07 人於111年9月至11月間正常工時外延長工作時間，縱依原告
08 主張已得個別勞工同意而誤認其有得阻卻違法事由可解免罰
09 則適用云云，惟其主觀上至少有過失之不法甚明。被告以原
10 告因過失而違反前揭行政法上義務，並無違反職權調查義
11 務、依調查結果認定事實或有利不利一律注意之原則。

12 (七)、綜上，原告前揭各節主張，均無可採。被告以原告因過失違
13 反勞動基準法第32條第1項規定，依勞動基準法第79條第1項
14 第1款、第80條之1第1項、統一裁罰基準第3點、第4點附表
15 第29項次規定，審酌原告為依法辦理公司登記或商業登記，
16 資本額達8千萬元以上之公司、僱用人數達100人以上之事業
17 單位，及本次係5年內第4次違反同一規定，於法定罰鍰額度
18 內，裁處原告60萬元，並公布原告名稱、負責人姓名等，洵
19 屬有據，訴願決定遞予維持，並無違誤。原告執前詞訴請判
20 決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

21 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本
22 院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

23 六、據上論結，原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項
24 前段，判決如主文。

25 中 華 民 國 113 年 6 月 26 日

26 審判長法官 陳雪玉

27 法官 黃子濶

28 法官 林常智

29 一、上為正本係照原本作成。

30 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
31 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內

01 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
02 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
03 繕本）

04 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，
05 逕以裁定駁回。

06 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
07 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
08 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
09

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	<ol style="list-style-type: none">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，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	<ol style="list-style-type: none">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。

(續上頁)

01

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。

02

中 華 民 國 113 年 6 月 26 日

03

書記官 林苑珍