臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭
113年度地訴字第264號
114年7月9日辯論終結

原　　告　中華電信股份有限公司
代　表　人　簡志誠
訴訟代理人　林國泰律師
複　代理人　黃建智律師

被　　告　花蓮縣政府
代　表　人　徐榛蔚
訴訟代理人　李玫宇
　　許雯琳

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國113年7月11日勞動法訴二字第1130002997號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告從事電信業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告所屬社會處於民國112年10月3日對原告所屬花蓮營運處（下稱花蓮營運處）實施勞動檢查，發現原告勞工有組織中華電信股份有限公司企業工會（下稱中華電信工會），但原告未經工會同意，即使所僱勞工袁章健及曾鴻森（下稱系爭勞工）於休息日出勤（勞工袁章健於112年5月13日；勞工曾鴻森則於112年5月13日、112年5月27日），違反勞基法第32條第1項規定。被告乃依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以112年12月11日府社勞字第1120243295號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣

（下同）5萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限立即改善。原告不服，循序提起本件行政爭訟。

二、原告主張略以：

㈠、依中華電信工會章程第18條、中華電信工會分會組織規則第40條規定，中華電信工會得設立分會，且分會得以單獨對外行文之權限，此一權限自包含上開工作時間調整或延長範圍之協商同意權。原告前曾與中華電信工會花蓮分會（下稱花蓮分會）協商之結果，即如花蓮分會111年6月27日電工花（111）字第036號函（下稱111年6月27日函）復略以：「除客網中心一股單位外，原則上同意貴營運處為應業務需要加班。……」，因系爭勞工均任職於客網中心五股，非客網中心一股，依上開協商結果自無需事先徵得中華電信工會同意，且該111年6月27日函受文者包含原告及中華電信工會，中華電信工會收受該函文後亦未明示表示反對，原告自然合理信賴花蓮分會上開原則同意加班之表示，認本件系爭勞工於在正常工作時間以外工作已經工會同意。

㈡、又中華電信工會雖曾於000年0月間數次發函原告表示，中華電信工會就原告及所轄各機構就勞基法第32條規定之使員工在正常工作時間外延長工作時間均不同意，同時中華電信工會及所屬各分會對原告及相應事業單位之加班同意權，均由中華電信工會收回統籌辦理等語。惟以原告過往針對花蓮營運處加班事宜皆係與花蓮分會進行溝通，故認為花蓮分會尚得以代表中華電信工會，並深信此一信賴基礎，是原告主觀上不具故意或過失，且客觀上難以期待原告遵守所涉行政規範，實已欠缺期待可能性，具阻卻責任事由。

㈢、並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯略以：

㈠、花蓮分會僅係中華電信工會之內部單位，依中華電信工會分會組織規則第40條僅規定分會得單獨對外行文，並未包含分會得未經授權即逕自代表中華電信工會對外為意思表示。復

對照中華電信工會章程第19條所定會員代表大會之職權，及中華電信工會分會組織規則第14條所定大會之職權，可知分會並無團體協約、勞資會議及勞動條件內容之維持或變更等職權，更遑論同意原告所僱勞工於正常工作時間以外工作之權限。中華電信工會除已於110年9月15日以電工八（110）第0483號函撤銷其及所屬各分會，對原告及所轄各機構使員工就勞基法第32條第1項延長工作時間所為同意之意思表示，復於000年0月間多次發函原告表示，中華電信工會就原告及所轄各機構就勞基法第32條規定之使員工在正常工作時間外延長工作時間均不同意，同時中華電信工會及所屬各分會對原告及相應事業單位之加班同意權，均由中華電信工會收回統籌辦理等語，並非如原告主張中華電信工會始終未為明示反對之表示。

㈡、原告為國內電信業龍頭，經營時間長久且規模龐大，顯然具有企業經營及勞工管理之專業能力，應知悉勞基法所課予雇主之行政法上義務，卻在未取得中華電信工會同意前，即使所僱系爭勞工於休息日出勤，應可認其主觀上具有故意，且責令其遵守勞基法第32條所定雇主義務，並不會使原告陷於客觀上特別艱難之處境，亦不會使其陷入遭法律究責、義務衝突或法律上不利益地位之窘境，難認原告有何事實上或法律上欠缺期待可能性之情事。

㈢、並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠、前提事實：

前開事實概要欄之事實，除後述爭點外，其餘為兩造陳述是認在卷，並有被告一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、社會處談話紀錄（原處分卷第1至6頁）、員工出勤日報表、原告人力資源管理系統查詢資料、薪工表（原處分卷第7至19頁）、經濟部商工登記公示資料查詢服務資料（原處分卷第20至24頁）、花蓮分會111年6月27日函（原處分卷第36頁）、花蓮營運處加班費查詢一覽表（原處分卷第38至41

頁）、原處分（本院卷第24至26頁）及訴願決定（本院卷第29至38頁）等附卷可稽，堪認屬實。

㈡、應適用之法規及法理說明：

１、勞動基準法第32條第1項規定：「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。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。」第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

２、依據上述規定可知，基於保障勞工權益，勞基法就工作時間等特定事項，以公權力介入私法自治，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別勞工屈從於資方，而議定不利於己的勞動條件，以致危害勞工生命安全與身體健康。但衡酌經濟活動愈趨複雜多樣，僵化的勞動條件可能過度限定勞資關係模式，並有妨礙經濟發展的可能，故勞基法第32條第1項規定，容許勞雇雙方基於特殊工作需要，就「延長工時」等事項，可以透過勞資協議機制同意而為不同之約定；且明文以工會同意為優先，無工會時，始例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之規制，除因勞工團結權為工會法所保障，較諸以多數決決議的勞資會議，更有與資方談判之實力外，亦在於避免雇主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞工，降低勞工的自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會之功能。故而，總公司既有成立企業工會，各分支機構關於勞基法第32條第1項所示勞動條件之變更，當

然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由，而謂分支機構就該等勞動條件之變更，只需經由各分支機構之勞資會議同意即可，藉以規避工會監督（最高行政法院108年度判字第474號判決意旨參照）。

3、花蓮縣政府處理違反勞動基準法案件統一裁罰基準第2點附表項次3：

項次	違反規定	法條依據	法定罰鍰額度或其他處罰	統一裁罰基準
3	違反第21條第1項、第22條至第25條、第27條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條至第41條、第43條、第49條第1項或第59條	第79條第1項及第80條之1第1項	1.處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2.公布事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	第1次：2萬元 第2次：4萬元 第3次：6萬元 第4次：8萬元 第5次：10萬元 第6次：20萬元 第7次：30萬元 第8次：40萬元 第9次：80萬元 第10次以上：100萬元 備註：(一)上市或上櫃之事業單位。(二)依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過一億元之事業單位。(三)依信用合作社法設立之信用合作社，違反第24條、第32條、第34條、第36條或第39條規定者:

				第1次：5萬元。 第2次：10萬元。 第3次：15萬元。 第4次：25萬元。 第5次：35萬元。 第6次：50萬元。 第7次：65萬元。 第8次：80萬元。 第9次以上：100萬元。

上開裁罰基準乃為建立執法之公平性，減少爭議及提昇行政效率與公信力，就違反勞基法所設裁罰基準，而依其附表，並區分違反規定，斟酌經營規模、違規次數等為裁處罰鍰計算之因素，核上開規定所為細節性、技術性之裁罰標準，並未牴觸逾越母法，其規定內容亦屬明確，亦無違反法律保留，被告據以適用，於法並無不合。

㈢、經查：

１、原告從事電信業，為適用勞基法之行業。經被告所屬社會處於民國112年10月3日對花蓮營運處實施勞動檢查，發現原告勞工有組織中華電信工會，但未經工會同意，即使所僱系爭勞工於休息日出勤（勞工袁章健於112年5月13日；勞工曾鴻森則於112年5月13日、112年5月27日）等情，為兩造所是認，業如前述；而中華電信工會先後於112年1月5日、112年1月9日、112年1月12日、112年1月13日已多次發函原告表示中華電信工會、所屬各分會對原告及相應事業單位之加班同意權均由中華電信工會收回統籌辦理等情，有中華電信工會112年1月5日電工八（112）第0006號函、112年1月9日電工八（112）第0028號函、第0029號函、112年1月12日電工八（112）第0050號函、112年1月13日電工八（112）第0054號函（原處分卷第84至88頁）附卷可稽，惟原告於收受上開函文後，卻仍僅憑花蓮分會111年6月27日函復內容略以：原則上同意花蓮營運處為應業務需要加班等節（原處分卷第36

頁），並未經中華電信工會同意，即使原告所僱系爭勞工在正常工時外延長工作時間，客觀上確有違反勞基法第32條第1項規定情事，堪認屬實。

2、是以原告如欲使其勞工在正常工作時間以外工作，自應依勞基法第32條第1項規定，經中華電信工會同意後，始得為之，原告為適用勞基法之行業，對於前揭勞基法之規定自難推諉不知，況且，中華電信工會既已於000年0月間多次發函原告明文告知勞工加班同意權由中華電信工會統籌辦理等情，原告卻疏未注意及此，未經工會同意，即使所僱系爭勞工在正常工作時間以外工作，已有違反勞基法第32條第1項規定甚明，其所為縱無故意，亦有過失，是被告據此作成原處分，依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定及花蓮縣政府處理違反勞動基準法案件統一裁罰基準第2點附表項次3，審酌原告為依法辦理公司登記，且實收資本額超過1億元之事業單位，及上開違規情節、應受責難程度，於法定罰鍰額度內，以原處分對原告裁處5萬元罰鍰，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限立即改善，於法有據，核無違誤。

㈣、至就原告主張其前曾與花蓮分會協商，經花蓮分會以111年6月27日函同意花蓮營運處為應業務需要加班，嗣中華電信工會雖曾於000年0月間發函表示勞工加班同意權收回由中華電信工會統籌辦理，惟因過往就花蓮營運處加班事宜皆係與花蓮分會溝通，原告仍深信花蓮分會有權代表中華電信工會云云。依原告上開主張，姑不論花蓮分會就勞工延長工時一事，得否作為勞資協議機制同意之主體，以原告所謂花蓮分會係於111年6月27日同意花蓮營運處加班事宜，而原告所提出與花蓮分會間溝通花蓮營運處加班事宜之電子郵件，往返起訖時間為111年7月至同年00月間（本院卷第131至138頁），則如前述，其後中華電信工會既已於000年0月間，多次發函原告言明將勞工加班同意權收回統籌辦理等情，原告於接獲上開通知後，既已明知上情，是原告如欲使其勞工在

正常工作時間以外工作，應依勞基法第32條第1項規定，經中華電信工會同意後始得為之，此對原告而言，於客觀上並非不能注意，亦難認有何欠缺期待可能性之情事，然原告不僅仍未經中華電信工會之同意，且亦未再與花蓮分會聯繫，即逕自依花蓮分會111年6月27日函，及前開111年7月至同年00月間之電子郵件，據以主張其深信花蓮分會有權代表中華電信工會，且仍會同意加班（本院卷第177頁），益徵原告主觀上具有可非難性及可歸責性甚明，則被告據此以原處分裁處原告，並無違誤，原告徒執前詞訴請撤銷原處分，並不足採，併予敘明。

㈤、綜上，原告前揭各節主張，均無可採。原處分於法洵屬有據，訴願決定遞予維持，並無違誤。原告執前詞訴請判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

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

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

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　8　　日

審判長法　官　陳雪玉

法　官　葉峻石

法　官　郭　嘉

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，向本院地方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2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
㈠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。
㈡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	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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　8　　日

書記官　李佳寧