臺中高等行政法院判決

110年度簡上字第26號

上　訴　人　家福股份有限公司

代　表　人　王俊超

被上訴人　彰化縣政府

代　表　人　王惠美

上列當事人間因勞動基準法事件，上訴人不服中華民國110年5月28日臺灣彰化地方法院109年度簡字第22號行政訴訟判決，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、上訴人經營綜合商品零售業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。查得上訴人與勞工約定每日正常工作時間為8小時，休息時間1小時；上訴人有組織企業工會。且被上訴人於民國108年7月12日派員至上訴人彰化分公司實施勞動檢查，並查得勞工黃銘滄於108年4月加班152分鐘、6月份加班13分鐘，勞工陳瑞明於4月加班102分鐘及陳勇助於4月加班41分鐘，惟上訴人未經工會同意，使其等延長工作時間，違反勞基法第32條第1項規定，被上訴人乃依勞基法第79條第1項第1款規定，以108年10月3日府勞動字第1080332302號裁處書（下稱原處分），處罰鍰新臺幣（下同）4萬元。上訴人不服，於108年11月5日提起訴願，經勞動部109年4月8日勞動法訴二字第1080026540號（下稱訴願決定）駁回訴願，上訴人亦不服，提起行政訴訟，經原判決駁回後，提起本件上訴。

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、

原審判決理由，均引用原審判決書所載。

三、上訴意旨略以：

延長工時之勞工非企業工會之會員，其等選擇不加入企業工會，本無可能行使工會會員之權利，進而影響工會之決策。然依原判決之解釋，非工會會員之勞工有關延長工作時間或女性勞工夜間工作等事項，卻反而受制於工會之主觀決定，造成他決取代自決之詭異現象。依中正大學勞工關係學系楊通軒教授之見解認為，非工會會員之員工應不受工會同意或團體協約的拘束。故勞基法第32條第1項規定有關工會同意範圍及於非工會會員之勞工，即會造成由0.3%勞工組成之企業工會，不僅得決定其會員得否延長工時，亦得決定其餘99.7%非工會會員勞工得否延長工時之現象，更顯見原判決解釋顯有違背法令之處等語，並聲明：1.原判決廢棄；2.訴願決定及原處分均撤銷。

四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，認事用法尚無違誤，茲就上訴理由再予論述如下：

㈠上訴人雖以原判決違背法令為由提出本件上訴，惟查原判決已論明勞工之工作時間，係屬勞動關係之核心問題，攸關勞工之身心健康、安全及福祉，參照91年12月25日修正勞基法第32條第1項規定立法理由，可知國家為保障在社會經濟地位上顯較雇主弱勢，而無實質上平等地位得以進行締約磋商之勞工，乃以公權力介入私法勞動契約有關勞動條件之形成與變更，並權衡勞工團體與雇主之協商能力，而將上揭條文從「經（取得）工會或勞工同意」修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」，而形成應以工會同意為優先，如無工會時，始以勞資會議同意方式為之之立法裁量決定。因此，基於保障勞工權益，勞基法就工作時間之特定事項，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30條第2項、第30條之1第1項、第32條第1項規定，容許勞雇雙方基於特殊工作需要，就「彈性工時」、「變形工時」及「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。依據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。因此，總公司既有成立企業工會，各分支機構關於勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、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，藉以規避總公司企業工會監督。上訴人公司員工於100年間申請設立登記「家福股份有限公司工會」，而上訴人公司未經「家福股份有限公司工會」同意，而使勞工黃銘滄於108年4月加班152分鐘、6月份加班13分鐘，勞工陳瑞明於4月加班102分鐘及陳勇助於4月加班41分鐘（下稱勞工黃銘滄等3人），違反勞基法第32條第1項規定，因此被上訴人通知命限期改善及命陳述意見後，以上訴人5年內第3次違反勞基法第32條第1項，依同法第79條第1項第1款、行政罰法第18條第1項規定，以原處分處上訴人4萬元罰鍰，經核並未

違法。上訴人雖援引改制前行政院勞工委員會92年7月16日勞動二字第0920040600號令（下稱勞委會92年7月16日令），主張事業單位有不同廠場，廠場無工會則經勞資會議同意；而如有不同分支機構均分別舉行勞資會議，則分支機構之勞資會議決議優先於事業單位之勞資會議，主張勞工黃銘滄等3人工作條件變動，由彰化分公司勞資會議同意即足云云。然基於保障勞工權益及促進職場性別工作平等，勞基法就工作時間之特定事項，以公權力介入私法自治，不許勞資雙方自行議定勞動條件，避免經濟弱勢之個別勞工屈從資方，議定不利己之勞動條件，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」事項，透過勞資協議機制而為不同之約定；且明文以工會同意為優先，無工會時，始例外由勞資會議行之（最高行政法院109年度判字第676號判決意旨、109年度上字第1153號裁定意旨可參），因此上訴人援用勞委會92年7月16日令核不能為其有利之認定。

㈡上訴人再主張原處分全未考量勞動環境之屬地性，及上訴人樹林分公司工會之代表性是否充足，而逕認上訴人樹林分公司工會已成立，有關各分公司之員工延長工時之同意應由該工會為之，而否定彰化分公司依法召開勞資會議之效力，此毋寧係變相認定工會應凌駕於個別員工之上，而迫使多數員工應遵行僅代表少數會員意見之工會決議，影響該等員工之工作權，此顯已逸脫法律保障勞工團結權之本意，而損害個別勞工之權益云云，惟按基於保障勞工權益及促進職場性別工作平等，勞基法就工作時間之特定事項，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30條第2項、第30條之1第1項、第32條第1項規定，容許勞雇雙方基於特殊工作需要，就「彈性工時」、「變形工時」、「延長工時」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。依據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30條第2項、第30條之1第1項、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。上開法律見解，已為最高行政法院統一之法律見解（最高行政法院108年度判字第472號判決意旨、109年度判字第676號判決意旨參照）。是主管機關同意設立登記之工會為「家福股份有限公司工會」並非「家福股份有限公司樹林分公司工會」，更非傳統之「場、廠工會」，因此上訴人此部分主張亦難認有理由。另如依勞基法第32條第1項立法意旨，及被上訴人於原審提出之勞委會100年11月25日勞動二字第1000091838號函、103年2月6日勞動二字第1030051386號函及勞動部105年8月18日勞動二字第1050131534號函意旨，均一再重申上訴人身為雇主，應遵守未經工會同意前，不得延長勞工工作

時間（第32條第1項）之不作為義務，且上開不作為義務亦不致使上訴人陷於客觀事實上特別艱難處境，更不會使其陷入法律上遭究責、義務衝突或法律上不利益地位之窘境，核難認上訴人有事實上或法律上之特殊事由，致已無法期待其有合乎義務規範之行為，更難認上訴人有無可避免該違法性認識錯誤之特殊事由存在。又依上訴人之上訴書狀，並未見其有依訴訟資料指明其在原審曾主張本件關於延長工時之勞工，非係上訴人公司企業工會之會員，上訴意旨據此主張原判決之解釋將勞基法第32條第1項規定有關工會同意範圍及於非工會會員之勞工部分，不能認對該判決如何違背法令已有具體之指摘。至其餘上訴理由，無非重申其一己之法律見解，泛言原判決論斷違法，而非具體表明合於不適用法規、適用法規不當、或行政訴訟法第243條第2項所列各款之情形，難認對原判決之如何違背法令已有具體之指摘。上訴人主張原判決法律解釋有誤，乃係上訴人未諳勞基法之立法意旨，並無可採。

㈢綜上所述，原判決將原處分及訴願決定均予維持，而駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、結論：上訴無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　4　　日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法　官　劉　錫　賢

法　官　楊　蕙　芬

法　官　林　靜　雯

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　4　　日

書記官　李　孟　純