臺中高等行政法院判決

110年度簡上字第27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30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12月11日派員至上訴人彰化分公司實施勞動檢查，並查得勞工王宏霖於108年10月間延長工時4小時402分鐘（即10.7小時），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109年3月6日府勞動字第1090067156號裁處書（下稱原處分），處罰鍰新臺幣（下同）5萬元。上訴人不服，於109年4月8日提起訴願，經勞動部109年6月5日勞動法訴二字第1090008079號駁回訴願（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，而使勞工王宏霖於108年10月間延長工時4小時402分鐘（即10.7小時），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4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5萬元，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，主張勞工王宏霖工作條件變動，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、女工深夜工作等特定事項，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。觀諸上訴人之上訴書狀，並未見其有依訴訟資料指明其在原審曾主張案關延長工時之勞工，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