臺中高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@110年度簡上字

上　訴　人　家福股份有限公司
代　表　人　王俊超
訴訟代理人　師彥方　律師
被上訴人　苗栗縣政府
代　表　人　徐耀昌

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國109年12月28日臺灣苗栗地方法院109年度簡字第23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、事實概要：上訴人公司係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。經被上訴人苗栗縣政府於民國108年10月2日派員至上訴人苗栗分公司（址設：苗栗縣○○市○○路○○○號）實施勞動條件檢查結果，發現上訴人未經工會同意，使所僱時薪制勞工林育華於108年8月8日當日出勤合計9.38小時（上午7時58分至中午12時40分、下午2時19分至晚上7時，延長工作時間自每日超出正常工作時間8小時後起算）；另使所僱月薪制女性勞工葉月琴於108年8月10日夜間工作（下午3時38分至晚上6時57分、晚上7時50分至翌日凌晨1時11分）、月薪制女性勞工謝育芳於108年8月13日夜間工作（下午4時54分至晚上9時58分、晚上10時49分至翌日凌晨1時54分）及使月薪制女性勞工黃貴貞於108年8月13日夜間工作（下午3時32分至下午5時52分、晚上7時1分至

翌日凌晨1時2分），分別違反勞基法第32條第1項及第49條第1項規定。經被上訴人審查屬實，依行為時同法第79條第1項第1款規定，以108年12月19日府勞資字第1080381377號裁處書，各處上訴人罰鍰新臺幣（下同）2萬元，合計4萬元整罰鍰。上訴人不服上開處分，循序提起本件上訴。

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、原判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

三、上訴人上訴意旨略謂：案關延長工時之勞工非企業工會之會員，彼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。由上可知，勞基法第32條第1項、第49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、女性夜間工作，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。又因性別工作平等法、勞基法均有不得以性別作為差別待遇之事由，其確實衍生法規適用上之衝突，此種與勞基法第49條第1項規定扞格之不利益，不應逕自作對上訴人不利益之解釋，原判決未考量性平法第7條、勞基法第25條第1項前段規定所彰顯性別平等之意旨，有判決不適用法規、適用法規不當之違背法令。

四、本院查：

㈠按勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特

制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」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49條第1項規定：「雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍」。

㈡次按，勞動部105年8月18日勞動條2字第1050131534號函釋說明二、三略以：「…二、……至企業工會為該企業唯一法定代表勞工之法人組織，而勞資會議因屬非法人組織，僅透過勞資代表召開會議踐行勞工參與，二機制於監督企業之角色，效力及功能有所不同。三、有關本案家福公司所屬宜蘭分公司因自始未組織分公司工會，如欲實施彈性工作時間等制度，應於該公司企業工會成立前召開勞資會議同意始屬合法，其於家福工會成立後，依前開勞基法所定之意旨，因該公司工會既已成立，爰前開各該制度之實施自應徵得家福公司工會同意，尚不得逕據分公司勞資會議之同意以取代。」勞動部106年3月15日勞動條3字第1060130575號函釋說明二、三略以：「…二、查勞基法第30條、第30條之一、第32條第1項及第49條第1項規定，均訂有『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意』始得實施各該制度之法定要件。事業單位分公司如自始未組織分公司工會，欲實施彈性工作時間等制度，應於企業工會成立前召開勞資會議同意始屬適法。三、…倘若自始未取得分公司之勞資會議同意

，於家福工會成立後，依前開各該制度之實施仍應徵得家福公司工會同意，尚不得逕據分公司勞資會議之同意以取代。」改制前之行政院勞工委員會103年2月6日勞動2字第1030051386號函釋說明二、三略以：「…二、查本會100年11月25日勞動2字第1000091838號函略以：『…工會係指依工會法規定，結合同一事業單位之勞工所組織之企業工會，如事業單位有眾多廠場，擬實施彈性工作時間、延長工作時間或女工夜間工作，依勞基法第30條、第30條之1、第32條及第49條規定，須經工會同意，惟考量各廠場工作型態難以一致，允優先經廠場企業工會同意，如廠場勞工未組織企業工會者，則由同一事業單位企業工會之同意以取代。…』。三、本案家福股份有限公司屏東分公司勞工如未組織分公司工會，該分公司於家福股份有限公司工會成立後，如擬實施彈性工作時間等制度，應徵得家福股份有限公司工會同意，尚不得逕據該分公司勞資會議之同意以取代。…」上開函釋係勞基法主管機關勞動部（改制前為行政院勞工委員會）本於職權所為之解釋，其內容符合勞基法規範意旨，本院自得加以適用。

㈢經核本件原判決認定上訴人從事綜合商品零售業，其公司工會係於100年5月1日成立，而其所屬苗栗分公司則無成立分公司工會，且上訴人公司工會未同意苗栗分公司實施延長工時及女性夜間工作等情，有家福股份有限公司工會109年12月2日家福工字第1091202001號函在卷可考（原審卷第146頁至第147頁參照）。是上訴人公司之苗栗分公司未經工會同意逕行延長勞工工時及實施女性夜間工作之事實，可以認定。本院自應以原判決所確定之上開事實為判決基礎。

㈣上訴人雖以原判決違背法令為由提起本件上訴，惟查原判決

已論明勞工之工作時間、女性勞工深夜時間工作等事項，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，特別與女性勞工之保護有關。上訴人固主張：勞基法第32條第1項、第49條第1項規定有關工會同意範圍應不及於非工會會員之勞工……云云。惟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、第49條第1項但書規定，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」及「女工深夜工作」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。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、第49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（最高行政法院108年度判字第472

、473、474號判決、109年度判字第1153號及109年度上字第676號參照），此已為最高行政法院統一之法律見解。故於上開制度之文義及目的解釋均表明企業工會同意優先於勞資會議同意之原則，以保障勞工不致因社會、經濟地位之差異，而與企業個別議定不利於己的勞動條件，以落實勞動團結權。上訴人自陳於105年4月間，係全台員工人數1萬1,557人之企業（本院卷第36頁上訴狀參照），而屢次規避勞基法關於工會同意權之規定，逕以各分公司之勞資會議決定女性勞工得深夜工作，刻意削弱上訴人所雇女性勞工受勞動團體保護之機會，背離勞基法列明工會優先於勞資會議同意之原則。更使上訴人所雇用之勞工，無從受工會組織保障，而於勞動條件的協議上，因地位懸殊陷於單打獨鬥之境地。上訴人主張原判決法律解釋有誤，乃係上訴人未諳勞動基準法之立法意旨，並無可採。

㈤另就上訴人主張原判決對於勞基法第49條之解釋，與平等原則有所扞格……等語。惟按，憲法第七條平等原則並非指絕對、機械之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之區別對待（釋字第485號、第666號、第687號及第793號解釋參照）。平等原則既非要求齊頭式平等，勞基法第49條之相關規範固對雇主之契約自由，女性勞工議定工作時間之契約自由及職業自由，均構成限制，且此等勞動條件之限制為男性勞工所無，亦構成差別待遇。衡諸女性相較於男性更具備孕育、哺乳、撫育下一新生代之功能，有身心健康之女性勞工，才有較大機會確保下一世代身心之穩健，足徵勞基法第32條第1項及第49條第1項之立法係基於女性保護之需求，因應不同性別之身體狀態差

異，提高女性勞工而設之最低勞動條件標準，藉特別保護女性勞工身體健康，以維護社會安全而設。既係為彌平差異所賦予女性勞工之扶助措施，應屬合理之差別待遇（最高行政法院109年度上字第1153號裁定、臺灣臺南地方法院109年度簡字第139號判決參照）。其差別待遇並無違反憲法所保障之平等原則、生存權、工作權等情事，上訴人上開主張，亦無足取。。

㈥綜上所述，原判決將原處分及其相關訴願決定均予維持，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、據上論結，本件上訴為無理由，依行政訴訟法第236條之2第3項、第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　年　　5　　月　　20　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法　官　王　德　麟

法　官　林　靜　雯

法　官　張　升　星

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　年　　5　　月　　20　　日

書記官　凌　雲　霄