臺中高等行政法院判決

110年度簡上再字第18號

再審原告　家福股份有限公司

代　表　人　王俊超

訴訟代理人　陳信翰　律師

再審被告　苗栗縣政府

代　表　人　徐耀昌

訴訟代理人　蘇亦洵　律師

上列當事人間勞動基準法事件，再審原告對於中華民國110年5月20日本院110年度簡上字第8號判決關於違反勞動基準法第49條第1項部分，提起再審之訴，本院判決如下：

主　文

一、本院110年度簡上字第8號判決及臺灣苗栗地方法院109年度簡字第23號行政訴訟判決，關於再審原告違反行為時勞動基準法第49條第1項及該部分訴訟費用均廢棄。

二、廢棄部分之訴願決定及原處分均撤銷。

三、再審前第一審、上訴審之訴訟費用關於違反行為時勞動基準法第49條第1項部分及再審程序之訴訟費用，均由再審被告負擔。

理　由

一、按「再審之訴專屬為判決之原行政法院管轄。」「對於審級不同之行政法院就同一事件所為之判決提起再審之訴者，專屬上級行政法院合併管轄之。」行政訴訟法第275條第1項、第2項定有明文。本件再審原告就本院110年度簡上字第8號判決（下稱原確定判決）、臺灣苗栗地方法院109年度簡字第23號行政訴訟判決（下稱原判決）提起再審，主張有行政訴訟法第273條第2項之再審事由，依據前揭規定，本件應專屬本院管轄。

二、爭訟概要：

再審原告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。經再審被告於民國108年10月2日派員至再審原告所屬苗栗分公司實施勞動條件檢查結果，發現再審原告未經工會同意，使所僱時薪制勞工林○○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○○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○○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○○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。經再審被告審查屬實，依行為時勞基法第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，各處再審原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元，合計4萬元罰鍰(下稱原處分)。再審原告不服，提起訴願，遭決定駁回，乃提起行政訴訟，經原判決駁回其訴，再審原告復提起上訴，原確定判決駁回上訴而告確定，嗣再審原告聲請司法院大法官解釋，經司法院於110年8月20日作成釋字第807號解釋在案，再審原告遂提起本件再審之訴。

三、再審原告主張：

㈠因釋字第807號解釋自110年8月20日公布，解釋勞基法第49條第1項規定全條項牴觸憲法而失其效力，再審原告於110年8月20日始知悉原確定判決有適用法規顯有錯誤之情事，距離再審原告提起本件再審之訴並未逾30日，再審原告依行政訴訟法第273條第1項第1款、第2項及司法院釋字第177、185號解釋提起再審之訴，自屬遵守本件不變期間。

㈡再審原告為司法院釋字第807號解釋之聲請人，該號解釋對本件原因案件亦有效力，原處分據以裁罰之法律基礎即勞基法第49條第1項規定既因違憲而經宣告立即失效，原處分即

非適法，適用法規即有違誤。從而本件再審原告依行政訴訟法第273條第2項規定、第273條第1項第1款規定及釋字第177號解釋、第185號解釋，提起本件再審之訴為有理由，原處分、訴願決定、原判決及原確定判決關於違反勞基法第49條第1項規定部分，均應廢棄；並將廢棄部分之訴願決定及原處分均撤銷。

㈢行政處分適用之法令遭大法官宣告違憲，本為行政法院不得以「原處分作成時」作為審理撤銷訴訟案件裁判基準時點之情形。倘採再審被告所辯，以其作成行政處分時所適用之法令尚未被宣告違憲為由而肯認原處分之適法性，則無異架空大法官解釋及法律所示之再審制度，再審被告所辯，顯不可採。又適用勞基法第79條第1項第1款規定進行裁罰之前提，本應先調查受處分人有無違反勞基法第49條第1項規定，然勞基法第49條第1項規定既被宣告違憲而不得適用，自無從適用勞基法第79條第1項第1款規定為裁罰。

㈣聲明：1.本院原確定判決及臺灣苗栗地方法院原判決，關於再審原告違反行為時勞基法第49條第1項部分暨各該訴訟費用均廢棄，2.廢棄部分訴願決定及原處分均撤銷，3.廢棄部分再審前歷審及再審訴訟費用，均由再審被告負擔。

四、再審被告則以：

㈠司法院釋字第807號解釋僅對再審原告提起再審之訴，在程序上為合法論述，而非認定再審之訴實體上有理由，且所稱「解釋公布之日起失其效力」並非指該違憲法律自始無效，而係指該違憲法律自解釋公布之日起始發生失效之法律效果，而未賦予溯及效力，對解釋公布之日前所發生且確定之法律關係仍表尊重，無推翻解釋前已發生並確定之法律關係。原處分係依勞基法第49條第1項、第79條第1項第1款規定作成，且符合行政罰法第4條規定，無任何違法之處，況勞基法第79條第1項第1款未遭宣告違憲，因此原處分作成時所據之上開規定為合法有效之法律，原處分自屬合法。

㈡聲明：再審之訴駁回。

五、本院之判斷：

㈠按「簡易訴訟程序之抗告、再審及重新審理，分別準用第4編至第6編規定。」「確定終局判決所適用之法律或命令，經司法院大法官依當事人之聲請解釋為牴觸憲法者，其聲請人亦得提起再審之訴。」「（第1項）再審之訴應於30日之不變期間內提起。……（第3項）依第273條第2項提起再審之訴者，第1項期間自解釋公布當日起算。」行政訴訟法第236條之2第4項、第273條第2項、第276條第1項、第3項定有明文。又「……本院依人民聲請所為之解釋，對聲請人據以聲請之案件，亦有效力。」「確定終局判決所適用之法律或命令，或其適用法律、命令所表示之見解，經本院依人民聲請解釋認為與憲法意旨不符，其受不利確定終局裁判者，得依該解釋為再審或非常上訴之理由，已非法律見解歧異問題。」經司法院釋字第177號及第185號解釋在案。準此可知，司法院大法官解釋之效力，除使確定終局判決所適用之法令或行政函釋被宣告違憲而失其效力外，亦具有開啟聲請解釋個案得依再審或非常上訴之非常救濟程序，尋求個案權利救濟之效力。因此，於審究個案行政救濟程序是否終結確定，自應連同當事人依司法院大法官解釋而提起之再審訴訟程序一併綜合觀察，且應本於司法院大法官解釋意旨，利用及時有效解決當事人具體個案爭議之救濟途徑，實現保障人民權益，確保國家行政權合法行使之司法救濟功能。本件再審原告及據為本件再審之訴對象之原確定判決，為司法院釋字第807號解釋之聲請人及據以聲請解釋之案件（本院卷第41-56頁），再審原告自解釋110年8月20日公布當日起算30日之不變期間內，於110年9月11日依行政訴訟法第273條第2項規定，提起本件再審之訴，未逾法定不變期間，應由本院依上訴審程序，重為審理。

㈡次按司法院釋字第807號解釋文揭示：「勞基法第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。』違反憲法第7條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力。」其解釋理由書闡釋：「……憲法增修條文第10條第6項更明定『國家應保障婦女之人身安全』。因此，就女性夜行人身安全之疑慮，國家原即有義務積極採取各種可能之安全保護措施以為因應，甚至包括立法課予有意使女性勞工於夜間工作之雇主必要時提供交通工具或宿舍之義務，以落實夜間工作之婦女人身安全之保障，而非採取禁止女性夜間工作之方法。乃系爭規定竟反以保護婦女人身安全為由，原則禁止雇主使女性勞工於夜間工作，致女性原應享有並受保障之安全夜行權變相成為限制其自由選擇夜間工作之理由，足見其手段與所欲達成之目的間顯然欠缺實質關聯。……此外，系爭規定之但書部分明定，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意，且依該但書規定提供相關設施後，即得使女性勞工於夜間工作；亦即以工會或勞資會議之同意作為雇主使女性勞工於夜間工作之程序要件。就雇主對勞工工作時間之指示而言，工會或勞資會議之同意程序，通常固具有維護勞工權益之重要功能，避免弱勢之個別勞工承受雇主不合理之工作指示而蒙受生命身體健康之危害。然而，女性勞工是否適於從事夜間工作，往往有個人意願與條件之個別差異，究竟何種情形屬女性勞工應受維護之權益，本難一概而論，未必適宜全由工會或勞資會議代表代事業單位所有女性勞工而為決定。況各種事業單位之工會組成結構與實際運作極為複雜多樣，工會成員之性別比例亦相當分歧，其就雇主得否使女性勞工於夜間工作所為之決定，是否具有得以取代個別女性勞工之意願而為同意或不同意之正當性，實非無疑。基此，系爭規定以工會或勞資會議同意作為解除雇主不得使女性勞工於夜間工作之管制之程序要件，此一手段與系爭規定目的之達成間，亦難謂存有實質關聯。綜上，系爭規定對女性勞工

所形成之差別待遇，難認其採取之手段與目的之達成間有實質關聯，更淪於性別角色之窠臼，違反憲法第7條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力。」

㈢經查，本件再審被告查得再審原告未經工會同意，其苗栗分公司有實施延長工時及女性夜間工作之情事，爰依勞基法第32條第1項、第49條第1項、第79條第1項第1款等規定，分別作成如爭訟概要欄之罰鍰，為兩造所不爭執，且經訴願決定、原判決及原確定判決所認定，有再審被告之原處分、訴願決定、原判決及原確定判決附原審卷可稽。惟因司法院釋字第807號解釋已明示勞基法第49條第1項規定對女性勞工所形成之差別待遇，難認其採取之手段與目的之達成間有實質關聯，更淪於性別角色之窠臼，違反憲法第7條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力。是再審被告適用已被宣告違憲之勞基法第49條第1項規定作為違反同法第79條第1項第1款之裁罰依據，原確定判決、原判決、訴願決定及原處分亦適用已被宣告違憲之勞基法第49條第1項規定，作為駁回再審原告之論斷基礎，其適用法規即不無違誤。從而本件再審原告提起本件再審之訴為有理由，原判決及原確定判決關於違反勞基法第49條第1項規定部分，均應廢棄；並將廢棄部分之訴願決定及原處分均撤銷。原判決及原確定判決關於違反勞基法第49條第1項規定部分既經廢棄，其依附之訴訟費用負擔併應廢棄改判，爰判決如主文第3項所示。

六、結論：本件再審之訴為有理由。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　29　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法官　陳　文　燦

法　官　張　鶴　齡

法　官　楊　嵎　琇

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　29　　日

書記官　詹　靜　宜