最 高 行 政 法 院 判 決

108年度上字第799號

上　訴　人　中華航空股份有限公司

代　表　人　謝世謙
訴訟代理人　陳金泉　律師
　　葛百鈴　律師
　　黃胤欣　律師
被 上訴 人　桃園市政府
代　表　人　鄭文燦
訴訟代理人　黃士洋　律師
　　吳兆原　律師
　　康賢綜　律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國108年5月30日臺北高等行政法院107年度訴字第813號判決，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、上訴人從事航空運輸業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，其於民國106年2月至3月間，依勞基法第84條之1規定與如臺北高等行政法院（下稱原審）107年度訴字第813號判決（下稱原判決）附表所示前艙工作人員陳志謙等17人（工作職稱均為「航空器飛航機師」），就工作時間、例假、休假、女性夜間工作時間另行簽立約定書（下稱系爭約定書），並於106年9月12日以2017PS/IZ01430號函（下稱上訴人106年9月12日函）檢送系爭約定書（含前艙工作人員名冊）予被上訴人，經被上訴人認系爭約定書有不符「桃園市政府核備勞動基準法第84條之1約定書審查基準（下稱審查基準）」第5點所規定之情形，遂以106年9月19日府勞條字

第1060223374號函（下稱原處分）不予核備。上訴人不服，循序提起本件訴訟，並聲明：㈠訴願決定及原處分均撤銷。㈡被上訴人應對上訴人106年9月12日申請案，作成准予核備上訴人與所屬勞工陳志謙等17人簽署之系爭約定書及名冊之行政處分，經原判決駁回後，提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及被上訴人於原審之聲明及答辯，均引用原判決之記載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

㈠勞基法第84條之1既明文給予地方主管機關核備勞雇間針對工作時間等事項所為另行約定之權限，各地方政府自得適用不同標準為個案審查，以落實對勞動關係內涵之管制，被上訴人為執行勞基法第84條之1所賦予之核備權限，本於行政權自主性，須因應轄區內之社經情勢變遷需要，並為個案判斷過程能有更具體明確且一致之核備審查標準，基於行政自我拘束原則而就勞雇另行約定內容應備之細節性事項訂定審查基準，核屬行政程序法第159條之行政規則，參照司法院釋字第443號解釋意旨，審查基準可不受法律保留原則之拘束，惟仍須遵守法律優位原則，是在未牴觸法律之範圍內，原審則予以尊重。

㈡被上訴人基於上訴人報請核備之系爭約定書有下述違反審查基準情形，故而否准上訴人之核備申請，其權限之行使並無違法：

1. 被上訴人係以104年7月29日府勞條字第1040158277號令（下稱被上訴人104年7月29日令）訂定審查基準，其中第5點則係經105年4月18日府勞條字第1050069844號令（下稱被上訴人105年4月18日令）修正，並分別刊載於被上訴人公報104年第15期、105年第8期，及登載於被上訴人所屬勞動局網站之「第84條之1專區」內。上訴人既係於106年2月至3月間簽立系爭約定書，事前當可查詢，且審查基準既為被上訴人本於地方主管機關之核備權限所訂定，參酌勞基法第84條之1第2項規定意旨，上訴人亦當注意參考而為系爭約定書內容

之擬定、磋商及合意。且被上訴人訂定審查基準前，亦曾召開研商會議並經上訴人指派所屬人員到場表示意見，益見上訴人當能注意審查基準之訂定並適時援為締約內容之參考。縱上訴人前於103年間曾提出類似約款之勞基法第84條之1約定書（下稱103年約定書）並經被上訴人核備在案，然其所舉資料均在審查基準訂定前，與本件被上訴人所考量當下之轄區內勞雇狀況等因素，未必相同，且被上訴人既已訂定審查基準並公告，對外明示調整核備權限行使之標準，實難認上訴人對過往曾經核備之103年約定書所使用約款內容，仍有信賴基礎可言，是上訴人謂被上訴人否准其核備申請係違反信賴保護原則云云，並不足採。

2.關於系爭約定書第4條有關工作時間之約定部分：

⑴系爭約定書第4條第1項係將前艙工作人員（航空器飛航機師）之工作時間區別為「飛航時間」、「飛航執勤期間」、「執勤期間」3類，同條第2項有關每次飛航工作時間不得超過14、18或24小時之限制，則悉以「飛航執勤期間」為準，而第1項約定「飛航執勤期間」係指組員自報到開始起算至完成所有飛航任務，飛機停止移動之期間，相較於審查基準第5點第1項第1款（原判決誤繕為第1項）附件3工時一覽表（下稱工時一覽表）序號6針對航空公司空勤組員（前艙與後艙工作人員）所列工時限制第1點、第4點規定，系爭約定書就前艙工作人員每次派遣任務之工作終止定為「飛機停止移動」之時，確有就前艙工作人員在飛機停止移動後，尚須等待機內相關人員離開、處理完畢該次任務相關事宜等實質處於依上訴人指揮監督提供勞務之狀態，竟忽略不計之問題，並非如上訴人所稱僅係文字敘述之不同。被上訴人認應以報離時間作為每次工作時間終止之標準，確實更貼近勞工可不再受雇主指揮監督而終止當次工作之實質，亦較能避免若依系爭約定書所定終止標準後卻仍須工作，恐造成工時究竟遭延長若干反而有失明確之狀態，基於合理明確之考量，

並未牴觸勞基法規定，被上訴人不予核備系爭約定書第4條，要無違誤。

⑵系爭約定書第4條第2項有關延長工時之約定，僅區別派遣標準飛航組員、加強飛航組員、雙組飛航組員而分別為工時最長至14、18或24小時之約定，並未就審查基準關於航空公司空勤組員之1日正常工作時間連同延長工作時間超過12小時之情形，明文約定下次出勤時間應間隔至少24小時，被上訴人對於下次出勤間隔時間必須明文約定且須達24小時，乃在確保延長工作逾12小時勞工嗣後仍得充分休息，藉以降低因免除勞基法第32條第2項前段每日最高工時12小時限制，對勞工所造成負荷過重之不利影響；另系爭約定書第4條第3項針對連續30日不得超過230小時，且因執行待命或調派勤務最多得採計30小時之延長時間至260小時之約定，亦明顯逾越審查基準所明定航空公司空勤組員之每月（30日）正常工作時間不得超過174小時，連同延長工作時間不得超過220小時之標準，上開標準乃本於勞基法第30條第1項每週工時上限40小時之標準換算為每月工時上限之標準（40小時x52週/12月＝174小時），延長工時部分則採計同法第32條第2項中段每月延長工時不得超過46小時之標準（174小時+46小時＝220小時），使雇主為工作有延長工時必要時，在此範圍內得以彈性調整，卻又不致令勞工每月工時暨加計延長工時上限逾一般法定標準，均係出於維護勞工健康權益之考量，符合勞基法第1條第1項揭櫫之立法目的，上訴人復未能說明有何難以如此安排之正當理由，是被上訴人不予核備，堪認有據。

⑶至於上訴人所舉航空器飛航作業管理規則（下稱飛航作業規則）相關規定，乃係基於民用航空法第41條之1第2項規定而授權訂定，參諸同法同條第1項規定及第1條立法意旨，可知飛航作業規則中有關飛航組員之飛航時間限度係著眼於飛航安全之考量，與勞基法為保障勞工權益者仍有區別，且勞基法針對工作時間之限制既較嚴格，被上訴人要求上訴人採取

符合勞基法之工作時間標準，亦在飛航作業規則所設限制範圍內，並無違反飛航作業規則之問題，上訴人卻執此謂審查基準違反飛航作業規則而構成違法事由云云，委不可採。

3.關於系爭約定書第5條之例假、休假約定部分：

⑴系爭約定書第5條第2項僅約定連續7日內應給予連續30小時以上之休息，未見有2週內安排勞工2日休息作為例假之約定，確有審查基準第5點第1項第3款（原判決誤繕為第3項）所定應不予核備之事由，被上訴人復陳稱係考量雇主應給予勞工例假，而非僅給予休息，參採勞基法第36條第1項第3款規定，要求依同法第84條之1另行約定時仍應給予例假，並無牴觸勞基法本旨之問題，上訴人復未說明依審查基準之工作安排，有何難以實施之情事，被上訴人不予核備，即無違誤。

⑵至於被上訴人另指系爭約定書第5條有關例假、休假約定，未有雇主若徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給之約定，惟勞基法第39條規定並不在同法第84條之1得以另行約定而加以排除適用之範圍，無論系爭約定書有無此明文約定，上訴人均應適用同法第39條規定而就休假日工作工資負有加倍發給責任，被上訴人執此為不予核備之依據，欠缺合理關聯性。另關於原處分說明欄二、㈡有關應約定「使勞工休完勞基法第38條所定特別休假1/2以上日數」，卻未經約定部分，據被上訴人陳明此僅係系爭協商會議中因雇主欲避免負擔過多員工薪資成本而提出之意見，上訴人既未予約明，且不對勞工主張有如此限制，被上訴人卻列為不予核備之理由，亦有矛盾。惟因此部分約款仍有前述審查基準第5點第1項第3款所定應不予核備之事由，尚無礙於被上訴人就此不予核備之結論。

4.關於系爭約定書第6條女工夜間工作之約定部分：

⑴系爭約定書第6條屬排除勞基法第49條規定而就女工得於夜間（午後10時至翌晨6時內）出勤工作為另行約定之情形，比對勞基法第49條第1項但書或第4項規定可知，三者均屬例

外得安排女性在夜間工作之狀況，而依勞基法第49條第1項但書第1款、第2款規定雇主必須提供必要之相關設施或安排女工宿舍等措施，目的即在例外允許女工夜間工作後，就工作結束後之女工人身安全須透過各該措施予以保障，則在依勞基法第84條之1規定另行約定而例外准許雇主安排女工夜間工作之情形，被上訴人因認有參酌勞基法第49條第1項但書規定作為另行約定准予核備之要件，自屬合理必要且未牴觸法律規定。系爭約定書第6條既欠缺審查基準第5點第1項第5款規定或應安排女工宿舍之措施，被上訴人不予核備即有依據。

㈡此外，由勞基法第49條第5項規定可知，在經工會或勞資會議同意，甚或因天災、事變或突發事件而例外允許安排女工夜間工作之情形，仍禁止妊娠或哺乳期間之女工夜間工作，亦係考量此類女性之特殊健康需求，被上訴人在審查基準第5點第1項第6款採取相同禁止約定妊娠或哺乳女工得在夜間工作之要件，確有所本，而系爭約定書第6條既未約明妊娠、哺乳女工不得於夜間工作，復未見上訴人陳明有何須如此安排之必要性，是被上訴人不予核備，亦無違法可言。

5.關於系爭約定書第7條約定部分，衡酌被上訴人對另行約定內容是否予以核備，屬地方主管機關視個案約定內容與當時社經情況為審查判斷之權限，系爭約定書一經失效後，本不得僅因職務調動又自動生效，則系爭約定書第7條但書約款將造成該另行約定一旦簽立，縱曾經失效，且不問嗣後勞工又回復擔任飛航組員工作時是否已間隔相當時日，均可一律自動回復生效而不須再經由被上訴人核備之結果，無異於剝奪被上訴人核備權限之行使，有違反勞基法第84條之1規定之疑慮，是被上訴人不予核備，亦不違法。

㈢綜上，上訴人違反勞基法第84條之1第2項規定，未參用審查基準而締結系爭約定書，又未說明有何具體正當理由致若未依系爭約定書之約定則將難以安排工作等情，被上訴人參照審查基準，認系爭約定書相關約款之另行約定內容，有前述

未盡保障勞工權益之疑問，且各該約款復屬依勞基法第84條之1得例外另行約定之核心內容，故否准上訴人就系爭約定書之核備申請，其核備權限之行使符合勞基法之規範目的，難認有何濫權違法，因而駁回上訴人之請求。

四、上訴意旨略以：

㈠審查基準規範事項已涉及對上訴人財產權之限制（按工作時間之限制，逾越及凌駕民用航空專法規定，將大幅增加上訴人之營運成本，衝擊財產權保障），及破壞契約自由原則，絕非僅細節、技術性事項，故應以「法律確有具體明確授權主管機關得為補充規定」為必要。原判決未審酌勞基法第84條之1規定未授權被上訴人得制訂審查基準，即遽認其否准上訴人核備申請為合法一節，有適用司法院釋字第443號解釋不當及不適用司法院釋字第313號、第680號、第730號解釋之違法。又審查基準以行政規則之位階訂定，未直接對外發生法規範效力，即遽認被上訴人審查基準而否准上訴人核備申請為合法一節，亦有不適用行政程序法第159條之違法情事。

㈡原判決未審酌上訴人申請核備之系爭約定書內容均與勞基法第84條之1規定要件相符，即遽認被上訴人否准上訴人核備之申請為合法，顯有適用勞基法第84條之1規定不當之判決違背法令情事。

㈢本件被上訴人早在103年間即核備上訴人函送與前艙空勤組員12人、後艙工作人員28人間所簽署之103年約定書在案，足見被上訴人已肯認上訴人所提與103年約定書相同約定之系爭約定書係屬合法，已存在令上訴人產生信賴之行政處分；且上訴人亦據此工時約定實施排班制度多年，前艙工作者亦據此提供勞務多年，而成為勞資工作排班上之慣例，上訴人亦依此信賴而排班、公布航班，提供旅客選擇並為航班、客機等運輸安排，符合信賴基礎、信賴表現及信賴利益要件，確有信賴保護原則之適用。本件上訴人所提系爭約定書之約定內容既與前經被上訴人核備之103年約定書內容完

全相同，上訴人合理信賴被上訴人亦應准予同意核備。然被上訴人卻不予核備，原處分顯有違行政程序法第8條信賴保護原則，原審未查而遽認被上訴人不予核備為合法，顯有不適用行政程序法第8條規定之違法。

㈣被上訴人逕行訂定審查基礎，並遽然更改空勤組員工時限制為連同延長工作時間不得超過220小時，顯與飛航作業規則之規定相悖。且民用航空法規有其專業、特殊性考量，就駕駛組員之工作時間，不僅需考量飛航安全、同時也必須審酌國際接軌與民航運輸遂行可能，為此方有制定專法規範之必要與需求，然被上訴人未能審酌飛航作業規則之專業、特別規定而逕遽然變更審查基準，實有凌駕該特別規範之專業，無異視民用航空法形同具文。更因此剝奪、損及上訴人之信賴利益。原判決未審酌上情，有不適用飛航作業規則之違法。

五、本院查：

㈠國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展而制定勞基法，規定勞動條件最低標準，並於同法第3條第1項規定適用之行業。依該法第1條第1項後段、第2項規定：「（第1項）……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。」同法第84條之1規定：「（第1項）經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。（第2項）前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」被上訴人為依勞基法第84條之1規定由當地主管機關核備之職權行使，所訂定審查基準第5點第1項第1款、第3款、第6款至第8款及第2項規定：「（第1項）約定書內容有下列事項者，該部分不

予核備：㈠工作時數高於本府審查適用勞基法第八十四條之一工作者工作時間一覽表（如附件三）所定之工時限制。……㈢未於二週內安排勞工2日之休息，作為例假。……㈥使妊娠、哺乳期間之女工於夜間工作。㈦經本府勞動局依前點查察或函詢結果，認定工作內容有妨害勞工身心健康之虞。㈧違反其他經勞動部依勞基法第84條之1發布之命令或審查參考基準。（第2項）前項第三款例假計算方式，以曆日為計算單位。」

㈡參照司法院釋字第726號解釋理由意旨可知，勞工之工作時間、例假、休假（下稱工作時間等事項）乃勞動關係之核心問題，影響勞工之健康及福祉甚鉅，惟社會不斷變遷，經濟活動愈趨複雜多樣，各種工作之性質、內容與提供方式差異甚大，此所以立法者特就相關最低條件為相應之不同規範。為因應特殊工作類別之需要，勞基法第84條之1規定乃就經中央主管機關核定公告之特殊工作者，容許勞雇雙方就其工作時間等事項另行約定，經當地主管機關核備，排除同法第30條等規定之限制。中央主管機關之公告與地方主管機關之核備等要件，係為落實勞工權益之保障，避免特殊工作之範圍及勞雇雙方之約定恣意浮濫。又勞雇雙方就其另行約定依勞基法第84條之1規定報請核備，雖屬行政上之程序，然因工時之延長影響勞工之健康及福祉甚鉅，且因相同性質之工作，在不同地區，仍可能存在實質重大之差異，而有由當地主管機關審慎逐案核實之必要。準此，勞基法第84條之1既明文給予地方主管機關核備勞雇間針對工作時間等事項所為另行約定之權限，各地方政府自得適用不同標準為個案審查，以落實對勞動關係內涵之管制，被上訴人為執行勞基法第84條之1所賦予之核備權限，本於行政權自主性，因應轄區內之社經情勢變遷需要，並為個案判斷過程能有更具體明確且一致之核備審查標準，基於行政自我拘束原則而就勞雇另行約定內容應備之細節性事項，以104年7月29日令訂定發布審查基準，核屬行政程序法第159條之行政規則，無待勞

基法之明文授權，則上訴人主張審查基準違反授權明確性原則，原判決未予審酌即遽認其否准上訴人核備申請為合法一節，有適用司法院釋字第443號解釋不當及不適用行政程序法第159條規定、司法院釋字第313號、第680號、第730號解釋之違法云云，即無可採。

㈢經查，上訴人從事航空運輸業，為適用勞基法之行業，其於106年2月至3月間，依勞基法第84條之1規定與如原判決附表所示前艙工作人員陳志謙等17人，就工作時間、例假、休假、女性夜間工作時間另行簽立系爭約定書，並以上訴人106年9月12日函檢送系爭約定書予被上訴人，經被上訴人認系爭約定書有不符審查基準第5點所規定之情形，遂於106年9月19日以原處分不予核備之情事。上訴人雖以：被上訴人已就其先前函送之103年約定書為核備，已存在令上訴人產生信賴之行政處分，上訴人亦依此信賴而排班、公布航班，已具備信賴基礎、信賴表現及信賴利益要件，本次函送核備之系爭約定書與103年約定書內容完全相同，被上訴人卻以原處分否准核備，顯有違行政程序法第8條信賴保護原則等情。惟查，本件被上訴人係以104年7月29日令訂定審查基準，其中第5點則係經被上訴人105年4月18日令修正，並分別刊載於被上訴人公報104年第15期、105年第8期，及登載於被上訴人所屬勞動局網站之「第84條之1專區」內，有被上訴人提出之公報節本暨105年4月18日令影本在卷可查（原審卷第467至475頁），業已符合行政程序法第160條第2項行政規則之發布程序。上訴人既係於106年2月至3月間簽立系爭約定書，事前當可查詢，且審查基準既為被上訴人本於地方主管機關之核備權限所訂定，參酌勞基法第84條之1第2項規定意旨，上訴人自應注意參考而為系爭約定書內容之擬定、磋商及合意。被上訴人訂定系爭審查基準前，亦曾召開研商會議並經上訴人指派所屬人員到場表示意見，益見上訴人當能注意審查基準之訂定並適時援為締約內容之參考，為原判決敘述甚明。縱上訴人前曾提出類似約款之103年約定

書並經被上訴人核備在案，然係發生於審查基準訂定（104年7月29日）之前，與本件被上訴人所考量斯時之轄區內勞雇狀況等因素未必相同，則原審就上訴人對過往曾經核備之103年約定書，於本件系爭約定書之申請核備事件難認有何信賴基礎可言，進而認被上訴人違反信賴保護原則並不足採，即無違誤，是上訴人主張原判決有不適用行政程序法第8條規定之違法云云，即非可採。

㈣上訴人復以：原判決未審酌系爭約定書內容均與勞基法第84條之1規定要件相符；另民用航空法規有其專業、特殊性考量，就駕駛組員之工作時間，不僅需考量飛航安全、同時也必須審酌國際接軌與民航運輸遂行可能，被上訴人逕行訂定審查基準，並遽然更改空勤組員工時限制為連同延長工作時間不得超過220小時，即遽認原處分否准核備為合法，有適用勞基法第84條之1規定不當及不適用飛航作業規則規定之違法等情為主張。茲以：

1.就系爭約定書第4條有關工作時間之約定部分：

⑴依前揭勞基法第84條之1第2項，已明文規定雇主與勞工為同條第1項之另行約定時，應參考勞基法所定之基準，且不得損及勞工之健康及福祉。本件為因應前艙工作人員所執行飛航工作之特性，固可有別於勞基法第30條所定正常工作時間之規定，依同法第84條之1另行為延長工時之約定，但仍應盡可能減少對勞工健康之不利影響；且勞基法所稱之工作時間，係指勞工在雇主指揮監督下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間（勞動部104年5月14日勞動條三字第1040130857號函示意旨參照），航空公司之空勤組員自報到至報離止皆屬於工作時間，是被上訴人就航空公司空勤組員（前艙與後艙工作人員）所列工時限制，於審查基準工時一覽表序號6第1點規定：「工作時間為空勤組員報到後至報離為止，並接受雇主指揮監督之期間。」另為確保延長工作逾12小時勞工嗣後仍得充分休息，藉以降低因免除勞基法第32條第2項每日最高工時12小時限

制，對勞工所造成負荷過重之不利影響，於第2點但書規定：「但下次出勤時間應間隔至少24小時。」是原判決指明系爭約定書第4條第1項約定就前艙工作人員每次派遣任務之工作終止定為「飛機停止移動」之時，確有就該等人員在飛機停止移動後，尚須等待機內相關人員離開、處理完畢該次任務相關事宜等實質處於依上訴人指揮監督提供勞務之狀態，竟忽略不計之問題，恐造成工時究竟遭延長若干反而有失明確之狀態，並非如上訴人所稱僅係文字敘述之不同，而有違審查基準工時一覽表序號6第1點之規定；次以系爭約定書第4條第2項並未就空勤組員1日正常連同延長工時超過12小時之情形，明文約定下次出勤時間應間隔至少24小時，有違審查基準工時一覽表序號6第2點之規定，即難認有何適用法規不當之情事。

⑵至於系爭約定書第4條第3項約定：「乙方（指空勤組員）執勤期間連續30日不得超過230小時，但因執行待命或調派勤務最多得採計30小時之延長時間至260小時。」形同空勤組員連續30日正常工作時間上限為230小時，延長工作連同正常工作時間上限為260小時，均已超出勞基法所規定每月174、220小時（被上訴人計算方式係勞基法第30條第1項每週工時上限40小時之標準換算為每月工時174小時上限〈40小時×52週/12月＝174小時〉，加計修正前同法第32條第2項中段每月延長工時不得超過46小時之標準得出上限220小時）之標準甚多。雖上訴人主張上開時限係依民用航空法授權訂定之飛航作業規則相關規定，惟以民用航空法之立法目的係「為保障飛航安全，健全民航制度，符合國際民用航空標準法則，促進民用航空之發展」是該法第41條之1第2項授權訂定之飛航作業規則中有關飛航組員之飛航時間限度，主要著眼於飛航安全之考量，與勞基法為保障勞工（航空器飛航機師）權益者仍有區別，此亦可由飛航作業規則第36條之1規定：「組員工作時間應依勞動基準法相關規定由勞雇雙方另行約定，並報請當地勞動主管機關（修正前係勞工主管機

關）核備後實施。」亦可得知上訴人與其空勤組員有關工作時間之約定應以勞基法為據，並以報請被上訴人核備後方得實施，是上訴人此部分主張，即難謂有據。且勞基法針對工作時間之限制既較嚴格，亦有助於保障飛航安全之目的，被上訴人要求上訴人採取符合勞基法之工作時間標準，亦在飛航作業規則所設限制範圍內，要無違反飛航作業規則之問題，姑不論審查基準工時一覽表序號6第3點之規定為何，惟在上訴人未能說明系爭約定書第4條第3項關於正常工作時間上限超出勞基法規定高達約3成之合理依據及正當理由，則原判決認定被上訴人就系爭約定書第4條第3項不予核備並無違誤等情，即難認有何適用法規不當之情事。

2.關於系爭約定書第5條之例假、休假約定部分，被上訴人係考量雇主應給予勞工例假，而非僅給予休息，故參採勞基法第36條第2項第3款規定，於審查基準第5點第1項第3款規定：「未於二週內安排勞工二日之休息，作為例假。」要求依同法第84條之1另行約定時仍應給予例假，並無牴觸勞基法本旨。是原審敘明系爭約定書第5條第2項僅約定連續7日內應給予連續30小時以上之休息，並未見有2週內安排勞工2日休息作為例假之約定，確有審查基準第5點第1項第3款所定應不予核備之事由，上訴人復未說明依審查基準之工作安排，有何難以實施之情事，自與論理法則相符。又因上訴人將勞基法規定應給予之例假以「休息」一詞代之，亦將影響系爭約定書第5條第1項有關例假之計算，則系爭約定書第5條有關例假、休假之約定，將因欠缺上開約定致此部分另行約定難以落實對勞工權益之保障，故原判決維持被上訴人就系爭約定書第5條不予核備，亦難認有何違背法令之處。

3.關於系爭約定書第7條約定部分，依勞基法第84條之1第1項規定，被上訴人就勞雇雙方另行約定內容是否予以核備，屬地方主管機關視個案約定內容與當時社經情況為審查判斷之權限，是原審敘明經核系爭約定書第7條約定：「乙方經甲方（即上訴人）改派其他非飛航組員之工作後，本約定書自

動失效。但乙方回復飛航組員工作者，仍適用本約定書。」上開但書約定將造成另行約定一旦簽立，縱使曾經失效，且不問嗣後勞工又回復擔任飛航組員工作時是否已間隔相當時日，均可一律自動回復生效而不須再經由被上訴人核備之結果，無異於剝奪被上訴人核備權限之行使，原判決進而認定此部分約定違反勞基法第84條之1規定，被上訴人執此而不予核備，並無違誤等情，尚難認有何適用法規不當之違法。

4.關於系爭約定書第6條約定部分，係屬排除勞基法第49條規定而就女工得於夜間（午後10時至翌晨6時內）出勤工作為另行約定之情形。惟依「勞動基準法第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。」業經司法院於110年8月20日作成釋字第807號解釋在案。原審以系爭約定書第6條中屬排除勞基法第49條第1項規定而就女工得於夜間（午後10時至翌晨6時內）出勤工作為另行約定之情形，該條但書第1款、第2款既明定此時雇主必須提供必要之相關設施及措施，目的即在例外允許女工夜間工作後之人身安全而採行之相關保障，則在依勞基法第84條之1規定另行約定之情形，被上訴人認有參酌勞基法第49條第1項但書規定，作為另行約定准予核備之要件，屬合理必要且未牴觸法律規定，進而認定被上訴人未予核備並無違法，而未及審酌司法院釋字第807號解釋意旨為裁判，此部分固有違誤。然因系爭約定書第6條涉及勞基法第49條第1項規定適用，該規定既因司法院釋字第807號解釋宣告失其效力，上訴人自無從就此女性夜間工作部分報請核備，是此部分之請求即屬欠缺權利保護之必要，是原判決予以駁回，結論並無不同，此部分上訴意旨亦非有理。

㈤綜上所述，原判決駁回上訴人於原審之訴，其結論尚無違誤，上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第2項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　6　　日

最高行政法院第一庭

審判長法官　侯　東　昇

法官　王　碧　芳

法官　簡　慧　娟

法官　蔡　紹　良

法官　鍾　啟　煌

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　6　　日

書記官　蔡　宜　婷