最　高　行　政　法　院　判　決

109年度上字第979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

被 上訴 人　桃園市政府

代　表　人　張善政

訴訟代理人　林三加　律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國109年7月16日臺北高等行政法院108年度訴字第1371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、本件係修正行政訴訟法施行前已繫屬於本院，於施行後尚未終結之事件，依行政訴訟法施行法第19條規定，應由本院依舊法即民國112年8月15日修正施行前行政訴訟法（下稱「行政訴訟法」）規定審理。又被上訴人代表人由鄭文燦變更為張善政，茲據新任代表人聲明承受訴訟，核無不合，先予敘明。

二、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。被上訴人所屬勞動檢查處於107年8月28日及31日派員實施勞動檢查，發現上訴人所僱勞工吳裕國、張宗聖於107年6月27日CI-104/105航班（下稱系爭航班）執勤，報到時間為該日11時10分，報離時間為同月28日0時4分，期間未安排人員輪休，上訴人有使勞工連續工作4小時以上，未給予勞工休息時間之情事，違反行為時勞基法(下同)第35條規定，乃依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以

107年10月19日府勞檢字第10702514211號裁處書，裁罰新臺幣（下同）2萬元罰鍰，並公布上訴人名稱及負責人姓名（下稱原處分）。上訴人不服，循序提起行政訴訟，聲明：1.訴願決定及原處分關於罰鍰2萬元均撤銷。2.確認原處分關於公布上訴人名稱及負責人姓名部分違法。經原審判決駁回，提起本件上訴。

三、上訴人起訴主張及被上訴人於原審之答辯，均引用原判決之記載。

四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

㈠航空器飛航作業管理規則（下稱飛航作業規則）法源位階低於法律，且飛航作業規則第37條第1項第1款第1目乃係就兩次執勤間應間隔之休息時間所為之規範，核與勞基法第35條所定規範事項不盡相同。勞基法乃係立法者為貫徹憲法保護勞工之基本國策所制定具有基本法性質之強行規範，並確立該法所定勞動條件為最低標準，不得於其他法律制定低於勞基法所定之勞動條件，遑論本於法律授權訂定之法規命令，上訴人主張就派遣飛航組員勤務等事宜，應適用飛航作業規則之特別規定，而非適用勞基法之規範，並無可採。

㈡由證人吳裕國、張宗聖證詞可知，上訴人就系爭航班往返航程，並未規劃休息或輪休時間，證人利用時間用餐、如廁、走動甚至小睡等，均屬「抽空」性質，而非處於任務解除之狀態，自不能認為係勞基法第35條所定之「休息」時間。即便系爭航班未因突發事件而延誤航程，勞工於整個飛航任務中，仍未獲得符合勞基法第35條所定之「休息」時間。上訴人於本件勞工執勤過程中，均未規劃安排勞工休息時間，而非僅因「4小時」未給予至少30分鐘休息時間而受裁罰，系爭航班即便有該突發事件發生，上訴人至少得以在東京地停期間，透過機組員調整、調換或其他方式予以因應，讓勞工獲得適當之休息，亦難據此即認有何欠缺履行行政法上義務之期待可能性，原處分並無違誤等語，判決駁回上訴人在原審之訴。

五、本院經核原判決並無違誤，茲就上訴意旨論斷如下：

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35條規定：「勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」前開有關勞工休息時間之規定，目的在使勞工於工作相當時間後得以休息恢復體力，為法定應遵循之勞動條件最低標準。而交通部本於民用航空法第41條之1第2項之授權雖定有飛航作業規則，然飛航作業規則中有關休息時間限度，係在規範兩次飛航執勤間應間隔之休息時間，與勞基法第35條係在規範工作中之休息時間，兩者規範目的有別，況勞基法第35條並未明定排除飛航組員，自難以飛航作業規則就飛航組員之飛航時間及休息時間限度已有規範，即謂可排除勞基法第35條休息時間規定之適用。原審認定飛航作業規則與勞基法並非特別法與普通法之關係，本件應適用勞基法第35條規定，於法並無不合。至上訴人所舉日本勞基法施行細則第32條第1項明定可不給予機師勞基法第34條休息時間，德國工作時間法第20條明定機組人員無該法適用，應適用航空器事業單位條例關於飛行時間、飛行勤務時間及休息時間之規定，係以法規明文排除機組人員適用，與我國規定顯有不同，尚難執為有利之論據。上訴意旨主張基於民用航空運輸業之特性，本應以飛航法令為勞動法令之特別法，本件應優先適用飛航作業規則而不應適用勞基法，原審未考量飛航作業規則已針對飛航組員之工作時間、休息時間為嚴密規定，違反有利不利一律注意原則，不應適用勞基法第35條卻錯誤予以適用，有判決違背法令情事云云，並無足採。

㈡又工作有連續性者，雇主若已依勞基法第35條但書規定於工作時間內調配其休息時間，則尚不違反該條規定。飛航組員

於密閉之機艙、高空中執行飛航勤務，應認其工作具有連續性之性質，雇主固無須於勞工繼續工作4小時即給予30分鐘之休息，然仍應於工作時間內調配勞工休息時間，始得認符合勞基法第35條規定。該條所稱「休息時間」，係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間，此著重在勞工於該時間可否無須提供勞務，不受雇主支配，可以自由利用，與其是否脫離工作場域無關。又事實認定乃事實審法院之職權，若其事實之認定已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，而未違背論理法則、經驗法則或證據法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定異於該當事人之主張者，亦不得謂為原判決有違背法令之情形。系爭航班係以標準飛航組員即正駕駛及副駕駛各一員派遣，原審依證人即正機師吳裕國、副機師張宗聖於原審證述之內容，認定即使於整段航程中，證人均可以利用巡航、地停（無論係基於表定地停期間或因班機延誤起飛之因素使然）等期間用餐、如廁、走動甚至小睡等，然均非處於任務解除之狀態，其行動並非完全獲得自主，一旦有任何與該次飛行任務有關之狀況需要處理，證人均應隨時處置，並無法完全從勞動狀態中解放，仍係在上訴人所指揮監督之任務執行狀態中，受工作責任之拘束，其身心自然無法獲得放鬆，在此勞務持續給付或無法確實休息的情況下，自不能認為係勞基法第35條所定之「休息」時間，上訴人主張勞工吳裕國、張宗聖可視情況自主協調休息時間縱令屬實，亦與勞基法第35條規範目的不合等情，業經原審依調查證據之辯論結果，詳述其得心證之理由，原審並就上訴人所主張系爭航班係因突發事件致執勤時間較平日為長，其未給予法定休息時間主觀上並無故意過失，且其並無遵守勞基法第35條規定之期待可能性等節，何以不足採取，予以論駁甚明，經核與卷內證據資料相符，亦無違反論理法則、經驗法則或理由不備、理由矛盾之情事。原審就休息時間之認定，與本院前開說明並無不合，其進而認定上訴人於本件執勤過程並未安排勞工休息時間，

縱系爭航班未延誤，勞工仍未獲得符合勞基法第35條之休息時間，據以駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。上訴意旨主張依證人所述可證其等可自行調配休息時間，上訴人並非「未安排休息時間」，證人於機艙內輪流用餐、如廁及地停期間，均可作為休息時間，機師於飛行中只能在機艙內休息，如原審認定之邏輯須可離開駕駛艙而完全脫離雇主指揮監督始符合休息時間概念，顯然嚴重背離經驗及論理法則；原審就上訴人主張機師依勞基法第35條但書可另行調配休息時間乙節未交代不予採信之理由，未考量上訴人主觀上無故意過失，認定上訴人非無期待可能性背離經驗及論理法則，而有判決不備理由、理由矛盾、不適用法規及適用不當之違背法令云云，無非執其一己主觀之意見，對於業經原判決詳予論述不採之事項再予爭執，及就原審取捨證據、認定事實之職權行使為指摘，所述自無足採。

㈢綜上所述，原判決並無上訴人所指有違背法令之情形。上訴論旨求予廢棄，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1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　18　　日

最高行政法院第二庭

審判長法官　陳　國　成

法官　簡　慧　娟

法官　陳　文　燦

法官　林　淑　婷

法官　蔡　如　琪

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　18　　日

書記官　林　郁　芳