最　高　行　政　法　院　判　決

110年度上字第159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　陳信翰　律師

被 上訴 人　桃園市政府

代　表　人　鄭文燦

訴訟代理人　黃慧婷　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12月23日臺北高等行政法院109年度訴字第514號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄。

訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

確認原處分關於公布上訴人名稱及負責人姓名部分違法。

第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理　由

一、上訴人經營航空運輸業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被上訴人所屬勞動檢查處於民國108年10月16日派員實施勞動條件檢查，發現上訴人未經工會同意，即使女性勞工陳俊婷、施淑玲、黃聖之、黃舒停、陳盈卉於108年9月11日22時15分起至翌晨7時10分之時間內工作；李玲芳、鄭芳旻、林佳儒於23時15分起至翌晨8時10分之時間內工作；于志歆、鄧心瑜、杜婕希、吳蕙仲於108年9月15日16時55分起至翌晨2時10分之時間內工作；陳中芬、謝易珊、郭春英（下稱陳俊婷等15人）於16時50分起至翌晨2時5分之時間內工作，違反勞基法第49條第1項規定。被上訴人以108年10月30日府勞檢字第1080273752號函通知上訴人陳述意見，經上訴人於108年11月12日書面陳述意見後，被上訴人審認上訴人違規事實明確，且上訴人係3年內第7次以上違反同一

規定，乃依勞基法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第48項次規定，以108年12月2日府勞檢字第10880287546號裁處書（下稱原處分），處上訴人罰鍰新臺幣（下同）100萬元整，並公布上訴人名稱及負責人姓名。上訴人不服，循序向臺北高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，聲明：訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷；確認原處分關於公布上訴人名稱及負責人姓名部分為違法。經原審以109年度訴字第514號判決（下稱原判決）駁回後，上訴人不服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及被上訴人在原審答辯，均引用原判決所載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

㈠上訴人從事航空運輸業，為適用勞基法之行業，經被上訴人所屬勞動檢查處於108年10月16日派員實施勞動條件檢查，發現上訴人所僱女性員工陳俊婷等15人於事實概要欄所述日期從事夜間工作，上訴人就此並無爭議，且與該等勞工客艙經理報告所載相符；又依上訴人與中華航空股份有限公司企業工會（下稱華航企業工會）最近1次於104年1月5日簽訂團體協約（下稱系爭協約）第30條規範對象不及於未懷孕之其他女性，及華航企業工會107年1月18日華航企工權字第107008號函（下稱107年1月18日函）、107年1月26日華航企工政字第107007號函、107年2月27日華航企工權字第107023號函，足見華航企業工會並無以與上訴人所簽訂系爭協約第30條，同意女性會員於夜間工作。

㈡依勞基法第49條第1項但書規定，工會就此所為之同意，必須確實審核雇主所提供之職業安全衛生條件，經內部意思機關同意，對外以明示為必要。上訴人提出之團體協約草約並非工會與上訴人正式簽訂之團體協約，且草約內「甲方不得派遣乙方懷孕女性會員於夜間工作時段內從事工作」之約定，無從認定工會有同意女性勞工夜間工作之意。參與團體

協約研擬之華航企業工會理事劉君祥證詞，屬其個人意見，不足取代工會正式簽訂系爭協約所表達之意見。勞基法第49條第1項為強制規定，工會若同意女性勞工於夜間工作，卻不明文規定於系爭協約內，反而將勞資均無爭議之「懷孕女性勞工不於夜間工作」事項明定於系爭協約，再作反面解釋，顯與常情事理有違。華航企業工會103年8月14日華航企工（103）福9字第031號函載以「企業工會……似已藉團體協約同意所屬女性員工能進行夜間工作」，與前開認定並無影響，無調查必要。華航企業工會並未同意上訴人所屬女性勞工夜間工作。上訴人無視華航企業工會已以107年1月18日函向其明白表示不同意女性員工夜間工作，執意以系爭協約第30條文字反面推論，指華航企業工會已為同意，並於系爭協約期滿後，令本件陳俊婷等15人女性員工夜間工作，具有違反勞基法第49條第1項之故意。上訴人屢遭被上訴人裁罰，對於所在地之勞基法地方主管機關之一貫立場，無不能辨明之理，於勞基法第49條第1項規定，也無解釋錯誤致不能遵守之可能，竟稱其遵守該等法令為不具期待可能性，而有超法規阻卻違法事由，委無可採。

㈢雇主落實性別工作平等法第7條本文所寓涵職場性別平等意旨之作為，即係依勞基法第49條第1項但書規定提供必要之安全衛生設施、交通工具或安排宿舍等友善女性環境，降低女性勞工因違背生理時鐘工作，可能對其身體所造成之危害，方為其適例。被上訴人以上訴人為股票上市公司，3年內（即106年3月28日至108年5月30日違反勞基法第49條第1項規定已達6次）第7次違反勞基法第49條第1項規定，依同法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及裁罰基準第48項次規定，裁處上訴人罰鍰100萬元，並公布上訴人名稱及其負責人姓名，核無違誤等語，判決駁回上訴人在第一審之訴。

四、本院判斷：

㈠勞基法第49條第1項、第4項及第5項規定：「（第1項）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。……（第4項）第1項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作時，不適用之。（第5項）第1項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第49條第1項……規定。」行爲時勞基法第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」（本條項於109年6月10日修正公布：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」）

㈡憲法第171條第1項明定法律與憲法牴觸者無效，而依同法第80條規定，法官有依據法律審判之憲法義務，所稱法律當指未牴觸憲法之法律而言。行政處分所依據之法律在訴訟救濟程序中，經司法院解釋宣告違憲並立即失效者，行政法院應依裁判當時之憲法解釋意旨為裁判基準，不得再以經宣告違憲並失效的法律，作為支持程序標的處分合法性的法律依據。經查「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110年8月20日司法院釋字第80

7號解釋在案。經查，被上訴人於108年10月16日派員實施勞動條件檢查，發現上訴人未經華航企業工會同意，使女性勞工陳俊婷等15人於108年9月間在午後10時至翌晨6時出勤，違反勞基法第49條第1項規定。被上訴人乃以上訴人3年內第7次以上違反同一規定，依勞基法第79條第1項第1款、行為時同法第80條之1第1項及裁罰基準第48項次等規定，以原處分裁處上訴人罰鍰100萬元，並公布上訴人名稱及其負責人姓名等情，爲原判決確定之事實，並有原處分及訴願決定書附原審卷可憑。惟原處分所依據之勞基法第49條第1項規定已經司法院釋字第807號解釋宣告違憲，且自解釋公布之日起失其效力，則被上訴人對上訴人所爲罰鍰及公布上訴人名稱及負責人姓名之原處分，即有違誤。上訴意旨指摘原判決違背法令，為有理由。至上訴人聲請本院停止訴訟程序並聲請司法院解釋，已無必要，附此說明。

㈢綜上，原判決有如上所述之違背法令情事，上訴意旨求予廢棄，爲有理由，而其事實並已確定達於可爲裁判之程度，自應由本院予以廢棄並判決訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷；並確認原處分關於因違反勞基法第49條第1項規定而公布上訴人名稱及負責人姓名部分為違法。

五、據上論結，本件上訴爲有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　26　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　陳　國　成

法官　王　碧　芳

法官　鍾　啟　煌

法官　蔡　紹　良

法官　簡　慧　娟

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　26　　日

書記官　蕭　君　卉