臺北高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第五庭
114年度高上字第12號

上　訴　人　中華航空股份有限公司
代　表　人　高星潢（董事長）
訴訟代理人　蘇文生　律師
被 上訴 人　桃園市政府
代　表　人　張善政
訴訟代理人　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114年2月11日本院地方行政訴訟庭113年度地訴字第173號行政訴訟判決，提起上訴，本院裁定如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、按行政訴訟法第3條之1規定，行政訴訟法所稱地方行政法院，指高等行政法院地方行政訴訟庭。又對於地方行政法院之終局判決提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，且應於上訴理由中表明原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實等事由，行政訴訟法第263條之5準用第242條、第244條第2項規定甚明。另依行政訴訟法第263條之5準用第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同法第243條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於地方行政法院之終局判決上訴，如依行政訴訟法第263條之5準用第243條第1項規定，以判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應表明原判決所違背之法令及其具體內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院解釋、憲法法庭裁判，則為揭示該解釋、

裁判之字號或其內容。如以行政訴訟法第263條之5準用第243條第2項所列各款情形之一為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。倘上訴狀或理由書如未依上揭方法表明者，即難認為已對地方行政法院終局判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、本件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。被上訴人因所屬勞動檢查處於民國112年8月9日實施勞動條件檢查，發現上訴人所僱勞工林思瑜等12人（下稱系爭勞工）執行112年7月18日CI551/CI552航班（下稱系爭航班）任務，報到時間為6時5分，工作結束時間為20時40分，扣除休息時間2小時（去程休息20分鐘，回程休息100分鐘），當日總工作時間共12小時35分鐘，有使勞工1日之延長工作時間連同正常工作時間逾12小時法定上限，違反勞基法第32條第2項規定之情事。案經被上訴人審查屬實，乃依勞基法第79條第1項第1款、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）附表第29項規定，以112年9月18日府勞檢字第1120258723號裁處書（下稱原處分），處上訴人罰鍰新臺幣10萬元，並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，限自即日起改善。上訴人不服，提起訴願經勞動部於113年5月9日以勞動法訴二字第1120021796號訴願決定駁回，遂提起行政訴訟，於114年2月11日經本院地方行政訴訟庭113年度地訴字第173號行政訴訟判決（下稱原判決）駁回，上訴人猶未甘服，遂提起本件上訴。

三、上訴意旨略以：

㈠原判決對於總工作時數之認定有誤；

1.客艙組員於起飛前會依序經過報到、簡報等程序，其中，系爭勞工雖於6點5分報到，但集合簡報前會有40分鐘之休息時間，該段時間不應算入工作時間，亦即系爭勞工不因完成報到就進入待命期間，該等時間應予扣除。

2.原判決誤認系爭勞工為待命客艙組員，逕以上訴人得依其所定之客艙組員獎懲規定第十一篇獎懲第二章客艙組員獎懲規定（下稱獎懲規定）第3.3規定對未準時報到者施予懲處為由，遽認該40分鐘非休息時間，此等論斷顯與卷證不符，且違反論理法則；原判決亦未調查該40分鐘內系爭勞工有無提供勞務情事，原判決當有違誤；系爭勞工於通勤期間是否受上訴人指揮監督以及上訴人於原審提出之學術論文等情，原判決皆未加以審酌回應，顯屬判決不備理由之違背法令。

㈡原判決對於突發事件的認定有誤：

1.依勞基法第32條第4項規定：「因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。」本次工時延長乃涉及機場流量管制（ATC），然是否進行機場流量管制以及採取之時間長短等之控管權限在於機場所在地之航管機構，非個別航空公司所能置喙，要求上訴人對此應有所有預見及採取預防措施，難認具有期待可能性，故該流量管制應屬勞基法第32條第4項所指突發事件。

2.上訴人於原審提出成都天府機場流量管制延誤時間統計表（下稱成都延誤時間統計表）及系爭航班客艙經理製作之職務報告（下稱職務報告）主張系爭航班延誤時間為歷來罕見，原判決卻認不符勞基法第32條第4項規定之要件，要屬適用該規定不當之違法。且原判決雖引用民用航空局主計室編制的112年7月份民用機場客運班機準點率統計（下稱系爭統計），然系爭統計中的「航行量調整」未有明確定義，並不等同於機場流量管制，且「班機調度」也不必然導致機場流量管制，原判決卻未詳查究明，具有未盡調查能事之違誤。且系爭航班回程延誤（即進場延誤）非屬系爭統計之分析資料範圍內，不足為對上訴人之不利認定。況系爭統計亦未提示兩造為適當完全之辯論，亦有違行政訴訟法第125條第3項規定。

㈢原判決審認上訴人具有過失有誤：

1.上訴人事前已為該航班預留了58分鐘的彈性伸縮時間，且在延長系爭勞工工作時間前，已先後主動安排了20分鐘、35分鐘及1小時5分鐘等多次休息以防免組員連續工作。面對高達平均延誤9倍的極端突發狀況，上訴人已採取積極的防免超時措施，主觀上已盡合理注意義務，並無任何故意或過失，依法不應受罰。

2.原判決對於上訴人於原審具體主張已採取防止或避免超時工作之積極措施及無故意過失等情事未予調查也未予論駁，構成判決不備理由之違法。

四、經查，原判決已敘明：㈠互核職務報告之記載、被上訴人112年8月9日勞動檢查之上訴人所屬組長何玉貞在勞動條件檢查訪談紀錄之所述內容以及上訴人通知企業工會之電子郵件等三者內容可知，當日系爭航班系爭勞工正常工作時間連同延長工作時間，共計為14小時又35分鐘，扣除休息時間共計為120分鐘，總工時為12小時35分鐘，當日正常工作時間連同延長工作時間，共計為12小時又35分鐘，已逾1日工時不得超過12小時之法定上限規定，上訴人違規事實明確，上訴人係第2次違反同條項規定，而以原處分裁處10萬元罰鍰，與裁罰基準之規定並無不合，本件亦無因個別案情，依行政罰法等規定另有應審酌事項或依法應加重或減輕事由，故原處分並無違法情事。㈡上訴人雖主張系爭勞工為值勤組員，而非待命組員，原判決卻張冠李戴地適用僅針對待命組員的獎懲規定第3.3條云云。惟查，原判決以上訴人人事業務手冊1.1組織與功能4.客艙組員出勤規範3.2規定、獎懲規定3.2為據，論明系爭勞工需按指定時間期限前完成報到，如有未依規定時間報到、待命時擅離職守等行為均得依規定施予懲處，故系爭勞工於報到後迄進行任務簡報間之待命，其等乃處於隨時受上訴人指揮監督之狀態，此管理監督方式並不因報到方式而有所不同。並敘明依勞基法第30條第5項規定之立法意旨，保障勞工權益之立場，系統設定方式系爭勞工報到時間為06時05分，不應僅只紀錄其主觀認定勞工實際開

始提供勞務之工作時間即扣除報到後至簡報前之待命期間，故已足認系爭勞工報到後迄簡報前之時間（含交通通勤時間）應認非屬休息時間，不得主張自工作時間扣除。㈢凡事故非屬不可預見，不能在客觀上事先因應準備，無遵從法定工時限制之期待可能者，均不得納入勞基法第32條第4項所稱「天災、事變或突發事件」之定義及範圍，而應排除勞基法第32條第4項規定之適用；本件依職務報告所載，系爭航班遲誤因素之主因確為機場流量管制。上訴人雖主張原判決未詳加調查系爭統計，然原判決已依上訴人所提出之勞動檢查補充資料及成都延誤時間統計表審認航班受機場流量管制，其頻率甚高，上訴人實難推諉無法預見，且每年7月夏季期間有颱風影響之因素亦屬循環性因素，自得事先防範並預為人力配置規劃，況職務報告中並無何證據資料顯示有因「天災」情況危急，為保護生命、財產安全，具有延長工作之迫切需要。㈣末敘明航班受機場流量管制頻率甚高，上訴人至少已可預見，且基於上訴人企業經營之規模，衡情應得期待其能採取若干合理措施以防免前開違章之行為，此誠屬企業經營者本需負擔之營業成本，核屬有過失甚明等語甚詳。㈤又原審於114年1月8日言詞辯論期日已命兩造當事人為聲明起訴之事項，並就訴訟關係為事實上及法律上之陳述，及提示全部卷證予兩造命為辯論（原審卷第279-284頁），並已指明本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料，經原審法院斟酌後，核與判決結果不生影響，無逐一論駁之必要，即難謂原判決對上訴人為突襲性裁判，或於此有重要證據漏未斟酌或判決不備理由之違背法令。本件原判決已詳為論斷適用法條、違規事實之認定、心證形成之理由、上訴人於原審所為之主張不可採之理由及證據採納之取捨。上訴意旨雖以原判決違背法令為由，惟核其上訴理由，係執其主觀見解，就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，及重述其於原審提出而為原判決所不採之主張，復執陳詞為爭議，泛言原判決認定事實未依

證據、適用法令錯誤及理由矛盾，而非具體說明其有何不適用法規或適用法規不當之情形，並揭示該法規之條項或其內容，及合於行政訴訟法第243條第2項所列各款之事實，難認對該判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認其上訴為不合法。

五、結論：本件上訴不合法。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　9　　日

審判長法　官　陳文燦

法　官　蔡如惠

法　官　李毓華

上為正本係照原本作成。

不得抗告。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　9　　日

書記官　許婉茹