

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

113年度地訴字第173號

114年1月8日辯論終結

原告 中華航空股份有限公司

代表人 高星潢

訴訟代理人 蘇文生 律師

被告 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，原告不服勞動部中華民國113年5月9日勞動法訴二字第1120021796號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、本件原告代表人由謝世謙變更為高星潢，茲據其具狀聲明承受訴訟（見本院卷第293頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告從事航空運輸業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經桃園市政府勞動檢查處於民國112年8月9日實施勞動條件檢查，發現原告所僱勞工林思瑜等12人為執行112年7月18日CI551/CI552航班（下稱系爭航班）之任務，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。案經被告審查屬實，乃依勞基法第79條第1項第1

01 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
02 統一裁罰基準（下稱裁罰基準）附表第29項戊類規定，以
03 112年9月18日府勞檢字第1120258723號裁處書（下稱原處
04 分），處原告罰鍰10萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、
05 處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限自即日起改善。原告
06 不服原處分，循序提起本件行政訴訟。

07 三、原告主張略以：

08 (一)被告認定本件原告所僱客艙組員之系爭航班工作時間，未扣
09 除渠等在線上報到後迄進行簡報間之約40分鐘之休息時間，
10 顯有違誤，原告之客艙組員在報到後，因不是處於隨時準備
11 工作之狀態，非屬待命時間：

12 1.參最高法院106年度台上字第2044號判決意旨及日本勞動法
13 學者安西愈所著「日本勞動時間休息休假之法律實務」乙
14 書，勞工在各趟次之時間並不負高度之注意程度，以備隨時
15 準備出車之義務，與備勤時間或待命時間，得計入工作時間
16 之情形有別，而利用上班專用交通工具，途中雖被拘束在該
17 交通工具內，但其拘束是勞工所選擇通勤方式上之拘束，尚
18 未進入向雇主提供勞務之後的雇主的勞力利用處分拘束下，
19 不會成為勞動時間。

20 2.原告僅規定客艙組員（即空服員）「任務報到時間」為表訂
21 起飛時間前140分鐘（航班出發地為桃園機場），是空服員
22 可自行選擇於臺北松山園區報到或至華航桃園園區（下稱桃
23 園園區）報到，合先敘明。

24 3.前述客艙組員於報到後即可自由活動、休息、著裝制服及化
25 妝等，不受原告拘束，直到起飛前約100分鐘，才會集合執
26 行每次任務執勤前之簡報（按任務簡報均會等待松山報到之
27 組員交通車抵達桃園園區後才會開始）。故在正常之情況
28 下，客艙組員係於任務簡報後，即約起飛前100分鐘起才開
29 始提供勞務。

30 4.在臺北松山報到之客艙組員，於搭乘原告交通車前往桃園園
31 區途中（亦可在臺北松山報到後，選擇搭親友之私家車到桃

園園區），在車上可自由從事睡眠、聊天、使用手機、看書等一切休閒活動，不需提供任何勞務；至於在桃園園區報到者，於等待臺北松山報到組員到達該園區集合並進行簡報前，一樣可自由從事休閒活動、至員工餐廳用餐、走動、睡眠、聊天及使用手機等，不需提供任何勞務，待在臺北松山報到組員抵達桃園後，所有客艙組員才會集合一同進行前述起飛前100分鐘之簡報。

5.基上，因原告所屬客艙組員無論係選擇在臺北松山報到，於搭乘交通車前往桃園園區之期間，抑或是直接在桃園園區報到，而於等待臺北松山報到組員到達該園區集合並進行簡報前之期間，皆得自由休息或從事休憩活動，不需提供任何勞務，顯不負高度之注意義務，以備隨時準備工作，實與客艙組員在航班客艙內輪休，毋須待命之情形無異。故客艙組員於起飛前140分鐘報到，至起飛前100分鐘集合簡報間之40分鐘，實為休息時間，而非屬工作時間，特別是原告已開放客艙組員得以線上報到之方式為之（即以手機eCrewApp就可以完成報到，本件林思瑜等12人，皆是使用線上報到，更應是如此認定。故將本件被告所認系爭航班客艙組員之正常工作時間連同延長工作時間之12小時35分鐘，扣除前揭休息時間40分鐘後，顯已低於12小時，當未違反勞基法第32條第2項規定，原處分及訴願決定，均有違誤，應予撤銷。

(二)系爭航班因係遇有突發事件而延誤，原告自得依勞基法第32條第4項規定延長其勞工之工作時間，而不受同條第2項每日工時不得超過12小時之限制：

1.參改制前行政院勞工委員會(下稱勞委會)87年4月15日(87)勞動二字第013133號函釋，勞基法第32條第3項，係將「天災」、「事變」及「突發事件」併列為例外事由，而所謂「天災」，係指直接由於自然力而發生之事故，並無人力參與在內，且以通常人之先見，努力或注意所不能防止者，例如水災、風災或震災等不可抗力之災害；而所稱之「事變」，係泛指因人為外力（非天變地異之自然界變動）造成

01 社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如戰爭、內亂、暴
02 亂、金融風暴及重大傳染病即是；至所稱「突發事件」，應
03 視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環
04 性，及該事件是否需緊急處理而定。

05 2.參鈞院107年度訴字第142號判決意旨，所謂「機場流量管
06 制」或是稱「航空交通管制」（Air Traffic Control，簡
07 稱ATC），是指由在地面之航空交通管制員協調和指導空域
08 或機場內不同航空器之航行路線和飛航模式，以防止航機在
09 地面或者空中發生意外及確保航機起降運作暢順。又機場流
10 量管制之原因非一，機場之設備妥善與否、天候狀況是否達
11 安全起降標準、機場周邊空域是否安全無虞等條件，均足以
12 影響航空運送航空起降及準點率，其不確定因素甚高。況
13 且，機場是否進行流量管制、或採取流量管制之時間，其控
14 管權限屬於機場所在地之航管機構，並非個別航空公司所能
15 掌握及置喙，如要求航空公司對此應有所預見及採取預防措
16 施，實屬強人所難而難認具有期待可能性。

17 3.系爭航班係桃園往返大陸成都天府機場，客艙組員林思瑜等
18 12人係於該日6時5分報到，自6時45分進行任務簡報時起
19 （開始工作），至20時40分下機完成免稅品帳款繳簽為止
20 （結束工作），工作起迄期間應係13小時55分鐘，而由當日
21 客艙經理文振玉所寫之職務報告所載，系爭航班在回程起飛
22 前，有因ATC（即機場流量管制）原因於地面延誤2小時53分
23 鐘，則將上開工作起迄期間扣除前述延誤時間後，乃11小時
24 2分鐘，可見原告就系爭航班客艙組員之工時安排至少預留
25 58分鐘之彈性（以避免勞工工作時間有超過12小時之風
26 險）；又統計112年1月至12月CI552航班（即從大陸「成都
27 天府機場」飛「桃園」），有因ATC延誤之班機，總計66
28 班，平均延誤時間為21分鐘，且僅有7個航班之延誤時間超
29 過1小時，比率約11%（計算式： $7 \div 66 = 10.6$ ），且其中只
30 有2個航班延誤時間逾2小時，即系爭航班之2小時59分鐘，
31 以及同年6月18日之2小時8分鐘，且以系爭航班之延誤時間

01 最長，更比前述次長者多出51分鐘（2小時59分—2小時8
02 分），堪認原告事前實難以預知成都天府機場因機場流量管
03 制延誤長達2小時59分鐘，且該延誤長達2小時59分鐘，亦非
04 屬循環性發生之事件。

05 4.綜上所論，原告主張系爭航班之延誤，係因位於大陸地區之
06 成都天府機場進行流量管制「ATC」長達2小時59分鐘之「突
07 發」事件所致，實屬有據。則訴願決定未遑詳查系爭事件之
08 發生地及機場流量管制所導致班機延誤之頻率及時間長短，
09 即遽認原告從事交通運輸業，對於因機務問題延誤，並非原
10 告不能控制、預見及防範之非循環性緊急事故，非屬天災、
11 事變或突發事故，而為原告營運風險之一，原告應就該等狀
12 況可能影響員工之工作時間，事先衡量並預作規劃安排云
13 云，顯有違誤。

14 (三)原告就系爭事件並無故意、過失，原處分之認事用法，有違
15 行政罰法第7條第1項規定：

16 1.查系爭事件之情形，核屬突發事件，前已纂述甚詳，原告本
17 難以預知。更何況，如前所述，原告就系爭航班已預留58分
18 鐘即可能延誤時間之伸縮空間，且原告在延長客艙組員林思
19 瑜等12人之工作時間之前，有先後安排渠等休息20分鐘、35
20 分鐘及1小時5分鐘，即已採取防止或避免超時工作之措施，
21 使其不致連續長時間工作，詎料系爭機場流量管制所致之延
22 誤時間，竟長達近3小時，不但為前述因流量管制所生平均
23 延誤時間21分鐘之9倍【計算式： $179(2\text{小時}59\text{分}) \div 21 =$
24 8.5 】，也超乎尋常（多數均係延誤10、20分鐘以內，頂多1
25 小時）。故本件退萬步言，若認原告仍有勞工1日之延長工
26 作時間連同正常工作時間逾12小時法定上限之情（假設
27 語），仍難認原告主觀上有何故意或過失。

28 2.系爭航班發生前述因突發事件所致之延誤情形後，原告於該
29 班機從成都返抵桃園機場後，在延長工作時間開始後之24小
30 時內，即於112年7月19日凌晨1時15分許將上開情形通知中
31 華航空公司企業工會，並補給前開空服組員一天之休息時

間，可知原告於事後所採取之措施，亦符合勞基法第32條第4項所定得延長工作時間之要件，應認合法。且原告因當日系爭航班之空服人員執勤時間（Duty Period，簡稱DP）逾12小時，亦有發給每位空服員1,000元之激勵獎金，亦足認原告對於非因可歸責於原告之突發事件所致逾時工作之勞工，已給予1天之休息時間及1,000元之補償，與相關法規尚屬相符，自應不予處罰。

(四)原處分有如上所述之違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合等語。並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告則略以：

(一)衡諸TPE至TFU去程安排休息時間為20分鐘；成都地面安排35分鐘休息、回程安排輪休1小時5分鐘，即回程休息1小時40分鐘（100分鐘），合計休息時間為120分鐘（計算式：20分鐘＋35分鐘＋1小時5分＝120分鐘），此有原告所屬組長何玉貞於112年8月9日勞動條件檢查訪談紀錄陳稱：「（問：請問貴公司112年7月18日CI-551/CI-552班機，員工報到及報離時間為何？休息時間為何？（TPE-TFU-TPE）報到時間為：06時05分（行前簡報開始時間06時45分）報離時間為：20時40分（免稅品帳款簽繳時間）休息時間為：2時00分（去程休息：20分鐘；回程：100分鐘）工作時間計：12時35分鐘；有超過每日工時上限12小時。」等語，及互核勾稽112年7月18日CI0552 TFUTPE客艙經理職務報告記明：「……雖分別於去程安排全體組員休息20分鐘及成都地面安排35分鐘休息，回程並安排輪休1小時05分，符合AOR規範，惟最後仍超過勞基法工時上限54分鐘（工時06：05～19：59＝13：54＋1：00＝14：54－休息1：05＋0：20＋0：35＝12：54）。」，足見當日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（計算式：14小時35分鐘－120分鐘＝12小時35分鐘），已逾一日工時不得超過12小時之法定上限規定等情，違反勞基法第32條第2項規定，洵堪認定。

01 (二)系爭航班林思瑜等12人報到後迄進行簡報間之時間「非」屬
02 休息時間，原告不得主張自系爭航班勞工之工作時間扣除：

03 1.觀諸林思瑜等12人報到時間均為6時5分，此乃依據原告公司
04 客艙組員出勤規範3.2「客艙組員任務報到時間」之規定，
05 航班出發地在桃園機場者，客艙組員任務報到之時間為表訂
06 起飛前140分鐘，彼時其等仍須處於在通勤交通車上或桃園
07 公司內待命，並隨時受原告指揮監督之狀態，與在飛機上安
08 排組員輪休，尚有其他空服員代理其所須職司之工作相較，
09 二者實有顯著不同。是以，原告經營之航空運輸業屬服務業
10 性質，依其行業特性，為因應航班能準時起降、於起飛前進
11 行任務簡報及隨時因應各種突發事件等需求，因此透過前揭
12 規範要求組員必須準時報到，客艙組員待命期間均不得擅離
13 職守，縱於通勤期間或任務簡報前得稍作休息，亦難認屬客
14 艙組員個人自由時間，如有擅離職守之行為，仍有遭原告懲
15 處之虞，故林思瑜等12人皆須遵守與原告約定時間報到。從
16 而，原告所謂休息既非得自由行動，亦難因此認林思瑜等12
17 人於彼時可處於完全不受雇主之指揮監督或脫離待命之狀
18 態，自難認屬勞基法所謂之休息時間。

19 2.況且，依據勞基法第30條第5項所定應逐日記載勞工簽到簿
20 或出勤卡之「出勤情形」，應指勞工「到達至離開工作場所
21 之時間」，而非單指「工作時間」，否則雇主逕先自行認定
22 是否為工作時間，再將其主觀認定之「工作時間」作為「出
23 勤情形」加以紀錄，則待日後爭議發生時，所紀錄之「出勤
24 情形」已與「工作時間」無從區分，則所紀錄之「出勤情
25 形」已不足反映勞工之整體工作狀態，依此，可知原告24小
26 時通知工會之紀錄，所顯示林思瑜等12人之出勤紀錄業經原
27 告以系統設定方式，如未遲到者均會顯示相同之報到時間，
28 原告所述「出勤情形」只紀錄其主觀認定勞工實際開始提供
29 勞務之工作時間，實有悖勞基法第30條第5項規定之立法意
30 旨，已顯不足以保障勞工之權益。是以，系爭航班林思瑜等
31 12人報到後迄進行簡報間之時間「非」屬休息時間，原告不

01 得主張自系爭航班勞工之工作時間扣除。

02 (三)本件機場流量管制並「不」符合勞基法第32條第4項所稱之
03 「突發事件」：

04 1.依民用航空局主計室每月均會就「民用機場客運班機準點
05 率」進行統計，就各航線、機場、航空公司進行準點率之分
06 析，亦會就班機延誤原因進行統計。以本件之112年7月份民
07 用機場客運班機準點率統計為例：其中表11至表16就「班機
08 延誤原因」進行之分析及統計，即列出「天候因素」、「機
09 件故障」、「來機晚到」、「班機調度」、「航行量調整」
10 等5種原因（其中「班機調度」及「航行量調整」均會造成
11 進行「流量管制」之樣態），足見原告所稱系爭航班因「流
12 量管制」所致班機之延誤，實屬常見之客運班機延誤之原
13 因。因此，原告主張本件系爭航班延誤原因之「天候因素」
14 及「流量管制」既均屬機場常見之會造成客運班機延誤之原
15 因，即不應認屬「事前無法預知」之因素，且依上開民用航
16 空局主計室製作之「民用機場客運班機準點率」統計資料，
17 「天候因素」、以及會造成「流量管制」之「班機調度」及
18 「航行量調整」等因素，均具有經常發生之「循環性」，則
19 原告經營航空運輸業，對於營運上應注意之風險應有預見及
20 注意之責任，對於可能因「天候因素」及「流量管制」而影
21 響航班延誤，自應事前規劃相關因應對策，避免航班組員不
22 定時的因該些機場常見之原因，造成必須超時工作之結果，
23 始能確保勞基法保障勞工不超時工作之勞動權利。

24 2.系爭112年7月18日CI0551 TPETFU航班之遲延因素，原本預
25 計11：20抵達，因ATC原因，飛時延長，至11：40方抵達；
26 而112年7月18日CI0552 TFUTPE航班之遲延因素包括ATC原
27 因、關門時間延誤，錯過預定起飛時間、聯絡不到機場拖車
28 人員，致第二次錯過預訂起飛時間、廣州附近有颱風，部分
29 航路關閉，因此流量管制，足見系爭航班在桃園、成都天府
30 機場所遭遇機場流量管制等因素確為林思瑜等12人當日一日
31 工時超過12小時之重要因素。

01 3.承上，姑且不論原告所提出機場流量管制延誤時間統計表，
02 只有列出「延誤歸類」為「AJ」部分，而未列出其他遲延因
03 素；只有列出成都天府機場至桃園機場，而未列出桃園機場
04 至成都天府機場部分，所示統計資料並非完足；甚且，7月
05 具有季節性特徵，受颱風、暴雨等氣候因素干擾較為明顯，
06 原告僅以7月對比其他月份之論述脈絡，而非每年0月間之航
07 班遲誤時間相互對照，故原告狀稱遲誤2小時53分鐘實難以
08 預知，顯有疑義。

09 4.縱使如此，僅初步先行對照該機場流量管制延誤時間統計表
10 以觀，可見於112年1月1日至同年12月24日之期間內，原告
11 所排定從成都天府機場至桃園機場之航班，按月均有最少3
12 次（即12月份）至最多7次（即7月份）遭遇「流量管制」之
13 遲延因素，頻率極高，且於6月、7月、8月，部分延誤時間
14 均有達1小時至2小時多，由此足徵系爭從成都天府機場至桃
15 園機場之航班因機場流量管制所造成之遲延頻率甚高，原告
16 對於系爭航班極可能因反覆發生之機場流管之因素造成遲
17 延，實難諉稱事前無法預知，自應得事先防範並預作人力規
18 劃，與前述「突發事件」之要件顯有未合。

19 5.況，佐以112年7月18日系爭航班之客艙組員出勤時間，即勞
20 工林思瑜等12人於當日6時5分報到出勤上班工作，迄至20時
21 40分下班退勤，當日正常工作時間連同延長工作時間，共計
22 為14小時又35分鐘，而依照原告起訴狀同一邏輯，將上開工
23 作起迄期間扣除2小時53分鐘延誤時間，乃11小時42分鐘，
24 彈性時間僅餘18分鐘，即均未遭遇延遲因素，仍需耗時11小
25 時42分鐘始能完成系爭航班，遑論對照該機場流量管制延誤
26 時間統計表，遲誤時間有多數經常超過18分鐘之情形，益徵
27 對於上開遲誤因素，原告非屬不可預見，而非不能在客觀上
28 事先因應準備，原告狀稱應屬突發事件，實屬無據。

29 (四)原告就本件違章行為具有主觀可歸責性：依照原告排定系爭
30 航班，自應明瞭不得使客艙組員當日正常工作時間連同延長
31 工作時間逾1日12小時，而桃園機場、成都天府機場均經常

反覆發生之流量管制，極可能導致系爭航班遲延，且原告對流量管制一事當有所預見，業如上述，故此等客觀情狀均應為原告所明知或可預見，且基於原告企業經營之規模，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。例如：針對一日工時容易超過12小時之系爭航線變更為過夜航班，或增加執勤組員之人力，以確保安排組員於機上輪休之可能等。衡酌原告因機場流量管制因素造成班機遲延者多次，應已足使原告得預見系爭航班可能受頻繁發生之機場流管等因素所影響，極可能使員工一日工作時數超時，竟未為任何之因應作為，事後系爭航班果然因受機場流管等影響，致林思瑜等12人當日正常工作時間連同延長工作時間逾12小時，此等各情當均為原告所可預見，卻未仔細評估並妥適安排人力，預留可能發生遲誤之彈性，納入企業經營風險控管之範圍內，因此本件原告違反勞基法第32條第2項規定，縱不能逕認定係故意為之，至少核屬有過失甚明，實不容原告將此等事先得預見之風險，以泛稱不可預期之突發事件等說詞，轉嫁由員工負擔。從而，原告主張本件無故意、過失云云，委不足採。

(五)綜上並聲明：駁回原告之訴。

五、本院之判斷：

(一)應適用之法規：

- 1.勞基法第32條規定：「（第1項）雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。（第2項）前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，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，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。（第3項）雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。」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32條…規定。」第80條之1規定：「（第1項）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。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

2. 裁罰基準第2點規定：「本府處理違反本法事件統一裁罰基準依附表之規定。前項附表次數之累計，以同一行為人該次違規裁罰時，往前回溯三年內，違反本法同條項規定並經裁處之次數累計之。」第4點規定：「本基準所定事業規模，以事業單位違反本法義務時僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數；所定違反人數，依事業單位該次違反本法義務之人數認定。」裁罰基準附表第29項戊類規定：「違反本法……第三十二條規定者：(1)第一次違規處五萬元罰鍰。(2)第二次違規處十萬元罰鍰。」係被告為實踐具體個案之正義，並顧及法律適用的一致性，依違反勞基法第32條第2項之次數等不同情節，所訂定不同處罰額度之裁量基準，核與立法授與裁量權之目的尚無牴觸，亦未逾越勞基法授權裁量之範圍，被告自得援以為裁罰之準據。

- (二)上開事實概要攔所述，有112年8月9日勞動條件檢查紀錄表（原處分卷第57至58頁）、原處分影本（見本院卷第23至24頁）、訴願決定書影本各1份（見本院卷第25至32頁）、經濟部商工登記公示查詢系統公司登記資料查詢列印本（原處分卷第85頁）等件在卷足稽，為可確認之事實。經查，本件系爭航班林員等12人於112年7月18日6時5分為勤務報到、免稅品帳款簽繳時間為112年7月18日20時40分，且系爭航班客艙經理製作之職務報告航班事務回報並記載：雖分別於去程安排全體組員休息20分鐘及成都地面安排35分鐘休息，回程並安排輪休1小時5分，符合AOR規範，惟最後仍超過勞基法工時

01 上限54分鐘（工時06：05～19：59＝13：54＋1：00＝14：
02 54－休息1：05＋0：20＋0：35＝12：54）等語在卷（見本院
03 卷第65頁、第67頁、第69頁）可查，並與被告112年8月9日
04 勞動檢查之原告所屬組長何玉貞在勞動條件檢查訪談紀錄陳
05 稱：「（問：請問貴公司112年7月18日CI-551/CI-552班
06 機，員工報到及報離時間為何？休息時間為何？（TPE-TFU-
07 TPE）報到時間為：06時05分（行前簡報開始時間06時45
08 分）報離時間為：20時40分（免稅品帳款簽繳時間）休息時
09 間為：2時00分（去程休息：20分鐘；回程：100分鐘）工作
10 時間計：12時35分鐘；有超過每日工時上限12小時。」等語
11 （見原處分卷第60頁）、及原告通知企業工會之電子郵件
12 （本院卷第73頁）互核相符，可知當日系爭航班林員等12人
13 正常工作時間連同延長工作時間，共計為14小時又35分鐘，
14 扣除休息時間共計為120分鐘，總工時為12小時35分鐘（計
15 算式：14小時35分鐘－120分鐘＝12小時35分鐘），當日正
16 常工作時間連同延長工作時間，共計為12小時又35分鐘，已
17 逾1日工時不得超過12小時之法定上限規定等情，堪信為真
18 實。從而，被告以原告有使系爭航班之勞工延長工作時間連
19 同正常工作時間，1日超過12小時之違規事實明確，而依勞
20 基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定予以裁罰，自
21 於法有據。又被告依原告違規之事實，以原告為戊類事業單
22 位，前因違反勞基法第32條第2項規定，經被告依同法第79
23 條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以112年7月4日府勞
24 檢字第11201812751號裁處書（見原處分卷第115至117
25 頁），裁處原告罰鍰5萬元，公布原告名稱、負責人姓名等
26 並限期改善，本件係第2次違反同條項規定，而以原處分裁
27 處10萬元罰鍰，與裁罰基準之規定並無不合，本件亦無因個
28 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
29 減輕事由，核無何裁量瑕疵或違反比例原則等情事，於法自
30 無不合。

31 (三)系爭航班林員等12人報到後迄簡報前之時間（含交通通勤時

間) 非屬休息時間，原告不得主張自系爭航班勞工之工作時間扣除：

1.原告固主張：系爭航班林員等12人，無論是在台北松山報到後搭乘交通車前往桃園園區，或是直接在桃園園區報到，在等待全體報到組員到達進行簡報前，均可自由休息，無需提供勞務，不需隨時保持注意義務以準備工作，顯非屬工作時間，應予扣除云云。

2.惟查，審閱原告人事業務手冊1.1組織與功能4.客艙組員出勤規範3.2規定，客艙組員任務報到時間，桃園機場為表定起飛時間前140分鐘、松山機場為表定起飛時間前90分鐘……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3.2規定，將視一年內遲到之次數，分別給予缺點、書面警告、申誡及記過等處分，第3.3條並規定：「待命之客艙組員未準時報到者或擅離職守致勤務派遣未到者，及執勤時（含待命）證照不全者，皆以『未報到』論處。」此有原告客艙組員獎懲規定（見本院卷第40頁、第223至224頁）在卷可參。可知，原告員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，系爭航班林員等12人於報到後，於報到後迄進行任務簡報間之待命，其等乃處於隨時受原告指揮監督之狀態，與在飛機上安排組員輪休，尚有其他空服員代理其所須職司之工作相較，二者確有顯著不同。是以，原告經營航空運輸業，為確保航班準時起降、於起飛前完成任務簡報及隨時應對突發事件，需透過相關規範要求客艙組員準時報到，並於待命期間不得擅離職守。即便組員於通勤期間或任務簡報前得稍作休息，然該時段仍受原告管理監督與調度，非謂無需提供勞務，即認定為個人自由時間。況，倘組員擅離職守，尚可能面臨原告之懲處，此管理監督方式並不因是否可使用線上程式報到（手機eCrew App）或搭乘原告提供之交通車、親友之私家車至園區報到而有所不同。因此，系爭航班林員等12人，皆須遵守報到時間，並持續待命直至簡報結束

01 止，此期間組員並未完全脫離雇主之指揮監督，不屬於單純
02 的待命狀態，難認定符合勞基法所稱之休息時間。

03 3.又，系爭航班林員等12人不論選擇在原告松山或桃園園區報
04 到，報到時間卻均顯示一致為06時05分，乃系統設定方式所
05 致，此為兩造所不爭執，並有原告通知企業工會之電子郵件
06 （本院卷第73頁）在卷可參，審究勞基法第30條第5項規
07 定，雇主應逐日記載勞工之出勤情形，其立法意旨在於確保
08 完整記錄勞工出勤情形，而非僅限於雇主主觀認定之工作時
09 間。若雇主自行判斷何時屬於工作時間並僅記錄該時段，則
10 可能導致日後爭議時，勞工之實際出勤狀況與工作時間無法
11 明確區分，使記錄失去公正性，難以反映勞工的整體工作狀
12 態。依此，可知原告24小時通知工會之電子郵件紀錄所顯示
13 系爭航班林員等12人之出勤紀錄業經原告以系統設定，如未
14 遲到者均會顯示相同之報到時間，原告所述「出勤情形」若
15 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
16 除報到後至簡報前之待命期間，實有悖勞基法第30條第5項
17 規定之立法意旨，不足以保障勞工之權益。原告此部分主
18 張，殊非可採。故系爭航班林員等12人報到後迄簡報前之時
19 間（含交通通勤時間）應認非屬休息時間，原告不得主張自
20 系爭航班勞工林員等12人之工作時間扣除。

21 (四)原告主張系爭航班林員等12人112年7月18日工時超過12小
22 時，係受天災、事變及突發事件之影響，並非可採：

23 1.詳閱原告系爭航班客艙經理製作之職務報告所載，顯示系爭
24 航班，因預知流量管制原因，當站地勤將旅客登機時間延
25 後、又開始登機後，因等待地勤作業、邊防放行，關門時間
26 延誤、聯絡不到機場拖車人員、因ATC因素、廣州有颱風，
27 部分航路關閉等流量管制因素，延誤約2小時53分鐘等語
28 （見本院卷第68至69頁），可見本件系爭航班遲誤因素之主
29 因確為機場流量管制（ATC），堪予認定。

30 2.次按關於勞基法第32條第4項所稱「天災、事變或突發事
31 件」之定義及範圍，業據勞委會87年10月9日函釋：「查勞

01 基法第32條及第40條所稱之天災，係泛指因天變地異等自然
02 界之變動，導致社會或經濟環境有不利之影響或堪虞者，如
03 風暴、驟雨、劇雷、洪水、地震、旱災……等所生之災害；
04 包括預知來臨前之預防準備及事後之復建工作均屬之。」及
05 87年4月15日函釋：「查勞基法第32條第3項(按107年修正為
06 同條第4項)及第40條所稱之事變，係泛指因人為外力（非天
07 變地異之自然界變動）造成社會或經濟運作動盪之一切重大
08 事件，如戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病即是；
09 所稱突發事件，因視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法
10 預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定。……」
11 在案。經核勞基法第32條第4項之立法目的，在於天災、事
12 變情況危急，為保護生命、財產安全，延長工時具有迫切需
13 要，而突發事件則因該緊急事故具有不能控制或不可預見之
14 非循環性，若按常態工作，不延長工作，足以影響勞雇雙方
15 重大利益，法律特別賦予雇主強制勞工繼續工作之權利，因
16 為出於急迫、緊急、臨時且不可預期之狀況下，倘仍需得勞
17 工同意始得延長工時，勢必無法即刻因應緊急事故，故明定
18 其得延長工時不受法定時數上限之限制。是以，上開各函釋
19 係中央主管機關為協助下級機關統一解釋法令、認定事實之
20 解釋性行政規則，核與勞基法第1條及第32條之規範意旨相
21 符，並無違法律保留原則，自得予以援用。準此以論，凡事
22 故非屬不可預見，不能在客觀上事先因應準備，無遵從法定
23 工時限制之期待可能者，均不得納入「天災、事變或突發事
24 件」之範圍，而應排除勞基法第32條第4項規定之適用，方
25 符合規範意旨（最高行政法院109年度上字第307號判決參
26 照）。

27 3.關於本件系爭航班「機場流量管制」（ATC）部分，原告固
28 提出成都天府機場流量管制延誤時間統計表(見本院卷第71
29 至72頁)，主張112年1月至12月CI552航班，有因ATC延誤之
30 班機，總計66班，平均延誤時間為21分鐘，且僅7航班延誤
31 時間超過1小時，比率約為百分之11，非屬循環性發生之事

01 件云云，惟查，依據民用航空局主計室每月均會就「民用機
02 場客運班機準點率」進行統計，就各航線、機場、航空公司
03 進行準點率之分析，亦會就班機延誤原因進行統計。以本件
04 行為時之112年7月份民用機場客運班機準點率統計為例（見
05 本院卷第190至196頁）其中表11至表14就「國際航線、兩岸
06 航線班機延誤原因」進行之分析及統計，即列出「天候因
07 素」、「機件故障」、「來機晚到」、「班機調度」、「航
08 行量調整」等5種原因（其中「班機調度」及「航行量調
09 整」均會造成進行「流量管制」之樣態），足見原告所稱系
10 爭航班因「天候因素」及「流量管制」所致班機之延誤，實
11 屬常見之循環性客運班機延誤之原因。

12 4.又，依據原告所提出勞動檢查補充資料所載，112年7月1日
13 至7月31日該航班趟次及受流量管制之頻率（次數），該段
14 期間共計9航班趟次，其中7航班受流量管制影響，因航班需
15 配合機場流量管制及大陸地區航路管制運作，另於7月間受
16 颱風、暴雨等氣候因素干擾情況較為明顯等語，有原告提出
17 之補充資料在卷可稽（原處分卷第61頁），可知就該年7月
18 期間，9航班即有7航班受機場流量管制，其頻率甚高，原告
19 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
20 亦屬循環性因素，自得事先防範並預為人力配置規劃，原告
21 自難以行為時該年度1月至12月之航班統計表，而論述因機
22 場流量管制遲延之比率甚低，難以事先預見。本院並審析原
23 告所提成都天府機場流量管制延誤時間統計表（見本院卷第
24 71至72頁），若觀諸夏季6、7、8月期間，部分航班因機場
25 流量管制因素遲延亦達1至2小時，足見原告就本件「機場流
26 量管制」導致航班延誤，自應事前規劃相關因應對策，避免
27 航班組員超時工作。

28 5.又況，在原告系爭航班客艙經理製作之職務報告中並無何證
29 據資料顯示因此天候因素造成災害或對系爭航班之飛行產生
30 不利或需緊急處理之影響，堪認當天遲誤原因雖有颱風而影
31 響部分航路關閉，但並未造成災害或對系爭航班之飛行產生

01 任何影響，自無因「天災」情況危急，為保護生命、財產安全，
02 具有延長工作之迫切需要，核與前述「天災」之要件不符，
03 亦非導致系爭航班林員等12人延長工時之因素甚明。從而，
04 原告主張系爭航班林員等12人當日1日工時超過12小時，
05 係受天災、事變及突發事件之影響，均與卷內事證不符，
06 並非可採。

07 (五)原告就本件違章行為具有主觀可歸責性：

08 按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處
09 罰。」行政罰法第7條第1項定有明文，亦即違反行政法上義
10 務之行為，除法律別有規定外，不問行為人係出於故意或過
11 失，均應處罰。基此，違反勞基法第32條規定所課予雇主延
12 長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時
13 之行政法上義務，而依勞基法第79條第1項第1款規定應予處
14 罰之延長工時1日逾12小時之行為，自不限於故意之行為，
15 其因過失所致之行為，亦屬該規定處罰之列。經查，系爭航
16 班遲誤因素主要係因機場流量管制（ATC）造成，而桃園及
17 成都天府機場在夏季期間，頻繁循環性因流量管制事件而有
18 航班遲誤，已如前述，原告對其明知，至少已可預見，且基
19 於原告企業經營之規模，衡情應得期待其能採取若干合理措
20 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
21 業成本。原告應仔細評估並妥適安排人力，預留可能發生遲
22 誤之彈性，將之納入企業經營風險控管之範圍內，因此本件
23 原告違反勞基法第32條第2項規定，縱不能逕認定係故意為
24 之，至少核屬有過失甚明，實不容原告將此等事先得預見之
25 風險，以泛稱不可預期之突發事件等說詞，轉嫁由員工承
26 擔。從而，原告主張本件無主觀可歸責性云云，委不足採。

27 六、綜上，原處分認事用法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無
28 不合。原告徒執前詞，訴請判決如聲明所示，為無理由，應
29 予駁回。

30 七、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
31 料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無逐一論駁之

必要，一併說明。

八、結論：本件原告之訴無理由，爰判決如主文。

中華民國 114 年 2 月 11 日

審判長法官 劉正偉

法官 楊甯仔

法官 余欣璇

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。

01

行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

02

中 華 民 國 114 年 2 月 11 日

03

書記官 游士霈