臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@107年度簡上字第

上　訴　人　中華航空股份有限公司
代　表　人　謝世謙（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　鄭文燦（市長）
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107 年8 月31日臺灣桃園地方法院106 年度簡更（一）字第3 號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣桃園地方法院行政訴訟庭。

理　由

一、上訴人代表人由何煖軒變更為謝世謙，茲據新任代表人謝世謙具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、緣上訴人係從事民用航空運輸業，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局（下稱勞動局）於民國104 年4 月27日派員實施勞動檢查，發現上訴人所僱用之女性空服員劉妮艷於104 年4 月25日凌晨3 時40分起至15時47分止出勤工作，亦即上訴人使女性勞工於午後10時至翌日凌晨6 時之時間內工作，但未經工會或勞資會議同意，而認上訴人有違反勞基法第49條第1 項規定，且係第2 次違反，遂於104 年4 月30日以府勞條字第10401075544號裁處書，依行為時勞基法第79條第1 項第1 款及改制前桃園縣政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第39條等規定，裁處上訴人罰鍰新臺幣5 萬元（下稱原處分）。上訴人不服，提起

訴願，經勞動部104 年11月12日勞動法訴字第1040015285號訴願決定駁回後，提起行政訴訟，經原審法院105 年度簡字第3 號判決（下稱前判決）駁回後，復提起上訴，嗣經本院105 年度簡上字第176 號判決（下稱系爭發回判決）廢棄，發回原審法院更行審理，再經原審法院106 年度簡更（一）字第3 號判決（下稱原判決）駁回，上訴人仍未甘服，遂提起本件上訴。

三、上訴人起訴主張及訴之聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明、原判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

四、上訴意旨略以：

（一）上訴人於訴願及原審審理時均主張其使勞工劉妮艷於夜間工作，已依據其與中華航空股份有限公司企業工會（下稱工會）於104 年1 月5 日簽立之團體協約（下稱系爭團體協約）第30條約定，取得工會同意，是原審認定上訴人未取得工會之同意，使勞工劉妮艷於夜間工作，為兩造不爭執之事實云云，即有認定事實與卷證資料不符之情形，自有行政訴訟法第243 條第2 項第6 款所定判決理由矛盾之當然違背法令情事。又被上訴人於104 年4 月27日派員至上訴人公司實施勞動檢查時，有訴外人即工會代表王謙陪同，然陪同人王謙之陳述意見，非屬上訴人（即資方）之意見，詎勞動局之檢查人員竟未詢問上訴人之意見，且將王謙之答覆（即劉妮艷於夜間工作未經工會之同意）記載於上訴人之回答處，原審不察，逕引用前開訪談紀錄上之記載，作為其認定上訴人不爭執未取得工會同意之依據，同有認定事實與所憑證據內容不符之情，亦構成判決理由矛盾之違法。何況，工會代表王謙係簽名於上開回答處之右下方，而非在訪談紀錄最後一行「陪同人」之欄位內簽

名，亦與勞動檢查法第22條第1項及同法施行細則第19條規定不符。再者，原審既援引前揭訪談紀錄之記載，據以認定上訴人並未取得工會之同意，則自應於最後言詞辯論期日提示該訪談紀錄予兩造當事人辯論，原審竟未為之，亦違反行政訴訟法第189條第1項本文之規定。

（二）原審無視系爭發回判決之意旨，竟又持與前判決之相同理由，認定依系爭團體協約第30條反面解釋，即可推認工會業已同意女性空服員得於夜間工作，顯然與判決結論相反，是原判決當有行政訴訟法第243條第2項第6款後段所定判決理由矛盾之當然違背法令情事。

（三）系爭團體協約第30條之用語為「乙方『懷孕』女性會員」，而非「乙方『妊娠或哺乳期間』女性會員」，且該條明定不得派遣工作之時間乃為「夜間」，顯較勞基法第49條第1項所定之午後10時至翌晨6時為廣，此均與勞基法第49條第1項及第5項之法條用語不同，足見系爭團體協約第30條之約定非僅係勞基法第49條規定之重申。何況，證人劉君祥於原審已證稱系爭團體協約僅限制懷孕期間之女性勞工不得於夜間工作，原判決不論上訴人前揭主張及劉君祥之證詞，亦未說明不採之理由，顯有行政訴訟法第243條第2項第6款前段所定判決不備理由之當然違背法令情事。

（四）團體協約固應每3年重新簽訂，惟上訴人與工會最早於91年10月14日所簽訂之團體協約第30條與嗣後於104年1月5日另簽訂之系爭團體協約第30條之內容完全相同，故在審認該條約定之真意時，自應往前回溯至91年10月14日首次簽訂團體協約時來判斷，並應審酌工會與上訴人在正式簽約之前於協商階段之團體協約草案內容及協商經過，方

為正辦。而揆諸原審卷附工會於86年6 月16日向上訴人所提出之團體協約草案第28條「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。」及第33條「甲方安排乙方會員工作時，其連續二工作日之間隔時間不得少於十二小時。但安排乙方會員於夜間工作時，其間隔時間不得少於十六小時。」約定之內容，即可推知當時工會確有同意會員（無論係男性或女性）得在夜間工作。然而，原判決就上訴人上開主張均摒棄不採，又未說明不採之理由，自有行政訴訟法第243 條第2 項第6 款前段所定判決不備理由之當然違背法令情事。

五、經核原判決固非無見。惟查：

（一）按「行政法院應依職權調查事實關係，不受當事人主張之拘束。」「行政法院於撤銷訴訟，應依職權調查證據；於其他訴訟，為維護公益者，亦同。」「行政法院為裁判時，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽。但別有規定者，不在此限。」行政訴訟法第125 條第1 項、第133 條及第189 條第1 項定有明文。又依同法第236 條規定，上開規定於簡易訴訟程序準用之。據此，構成行政法院判斷事實真偽之證據評價基礎，乃全辯論意旨及調查證據之結果。基於行政訴訟之職權調查原則（行政訴訟法第125 條第1 項及第133 條），法院必須充分調查為裁判基礎之事證以形成心證，法院在對全辯論意旨及調查證據之結果為評價時，應遵守兩項要求，一是「訴訟資料之完整性」，二是「訴訟資料之正確掌握」。前者，乃所有與待證事實有關之訴訟資料，無論有利或不利於訴訟當事人之任何一造，都必須用於心證之形成而不能有所選擇，而法院負有審酌與待證事實有關之訴

訟資料之義務，如未審酌亦未說明理由，即有不適用行政訴訟法第125條第1項、第133條之應依職權調查規定，及判決不備理由之違背法令。

（二）次按勞基法第49條第1項、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30條、第32條、第36條、第37條、第49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。」由上開規定可知，勞基法第84條之1規定意旨在使部分工作性質特殊者，與雇主間有合理協商工作時間之彈性。而經主管機關勞動部核定公告之工作者，依勞基法第84條之1規定，勞雇雙方得就工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項另行約定，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條關於上開工作條件所定最低標準之限制，足見勞雇雙方依勞基法第84條之1所為約定對勞工個別權益影響至鉅，使其工作條件甚至低於同法第30條、第32條及第49條所定「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」後可以放寬的標準，除

抽象規定「不得損及勞工之健康及福祉」外，幾乎沒有限制。因此法律明定須在「勞雇雙方另行約定」並「報請當地主管機關核備」2 項要件具備下，始不受同法第30條等規定之限制。準此可知，關於女性勞工可否在午後10時至翌晨6 時之時間內工作，首應審酌該女性勞工是否為經中央主管機關核定公告之工作者，倘為經中央主管機關核定公告之工作者，則須視勞雇雙方有無依勞基法第84條之1規定另行以書面約定工作時間及夜間工作等事宜，並報請當地主管機關核備；倘該女性勞工非經中央主管機關核定公告之工作者，或雖為經中央主管機關核定公告之工作者，但勞雇雙方並無前揭之書面約定，或未報請當地主管機關核備，此時即應回歸適用勞基法第49條之規定，亦即應審究雇主使女性勞工於午後10時至翌晨6 時之時間內工作，有無經工會同意，如事業單位無工會者，有無經勞資會議同意，以符合勞基法第49條規定之要件。

（三）經查，上訴人從事民用航空運輸業，為適用勞基法之行業，而上訴人之空勤組員，包含前艙與後艙工作人員，屬勞基法第84條之1 經中央主管機關核定公告之工作者，是上訴人得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事宜，並報請當地主管機關核備，不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。又上訴人所僱用女性空服員劉妮艷為工會（屬於空服員即第三分會）會員，工會曾於104 年1 月5 日簽訂系爭團體協約，上開協約第30條約定：「甲方（即上訴人）不得派遣乙方（即工會）懷孕女性會員於夜間工作。」而勞工劉妮艷於104 年4 月25日凌晨3 時40分起至15時47分止出勤工作，亦即上訴人有使女性勞工於午後10時至翌晨6 時之

時間內工作等情，為原審本於職權調查認定之事實，核與卷證相符，且為兩造所不爭執，堪為裁判基礎。

（四）次查，原判決於事實及理由欄五、（三）乃記載：「原告（即上訴人）使女性空服員勞工劉妮艷於夜間工作，且並未取得華航工會同意之事實，為兩造所不爭執，且原告人資部管理師郭庭利於被告（勞動局）104 年4 月27日之訪談紀錄及同日之勞動條件檢查紀錄（按經華航工會人員於上簽名）可證……，此部分事實堪信為真正。」（參原判決第6 頁，本院卷第28頁）惟原判決於爭點部分既已列明「系爭團體協約第30條之約定，可否反面解釋推論工會僅不同意使懷孕女性會員於夜間工作，若女性會員並未懷孕，當然得使女性會員於夜間工作？」之爭點，顯見上訴人使勞工劉妮艷於夜間工作，是否取得工會同意之事實，乃上訴人自始爭執所在，此觀上訴人所提出之起訴狀益明（參前次發回前之原審卷第2 至6 頁）。是以，原判決將此部分列為兩造所不爭執之事實，並以此作為裁判基礎，顯有判決理由矛盾之違法。

（五）再查，⑴如前所述，劉妮艷為勞基法第84條之1 經中央主管機關核定公告之工作者，本得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事宜，並報請當地主管機關核備，上訴人即可不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。是以，倘上訴人與劉妮艷並無簽署「勞基法84條之1 工作者約定書」，方須視上訴人使劉妮艷於104 年4 月25日凌晨3 時40分起至15時47分止出勤工作，有無經工會同意。原判決固於事實及理由欄五、（六）3.敘明：「……況查，原告（即上訴人）所屬勞工若有約定於夜間工作者，均有簽署『勞基法84條

之1 工作者約定書』，並經報請主管機關核備，例如許淑伶、林宗華及高星潢等4 名飛航員及劉建文等48名客艙組員所簽署之約定書及被告（即被上訴人）之同意核備函在卷可稽……。足見被告主張系爭團體協約第30條之約定，僅為勞基法第49條上開明文規定之重申，並不代表該團體協約之簽訂，即可推認雙方有勞基法第49條第1 項但書之同意，應屬可採。」（參原判決第9 頁，即本院卷第31頁）亦即，原判決以上訴人曾與前揭飛航員、客艙組員等人簽署「勞基法84條之1 工作者約定書」為由，推論系爭團體協約第30條之約定僅為勞基法第49條規定之重申而已。然而，原判決就上訴人與劉妮艷間有無依勞基法第84條之1 規定另行以書面約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事宜，並未明確認定，該部分事實即有不明。又上訴人雖曾與前揭飛航員、客艙組員等人簽署「勞基法84條之1 工作者約定書」，惟是否能因上訴人與部分勞工簽署「勞基法84條之1 工作者約定書」，即得推論工會並未同意上訴人得使女性勞工於午後10時至翌晨6 時之時間內工作，洵有疑義；⑵其次，原判決主要係以工會於107 年1月26日以華航企工政字第107007號函（下稱工會107 年1月26日函）就原審法院函查所為之回覆為據，認定上訴人使劉妮艷於104 年4 月25日凌晨3 時40分起至15時47分止出勤工作，並未經工會同意。而就證人劉君祥證稱工會同意非懷孕女性會員可以在夜間工作等語，則認該證人就系爭團體協約第30條之解釋與工會以107 年1 月26日函回覆原審法院之解釋完全相反，且該證人執為證述之依據係91年間第一次簽訂之團體協約，並非本件104 年間所簽訂之系爭團體協約，因而認定證人劉君祥之證詞不足採信。惟

查，工會107 年1 月26日函雖明確表明不同意女性會員於夜間工作，且上訴人未曾就該工會女性會員得否於夜間工作等相關勞動條件與工會進行協商，而系爭團體協約第30條約定亦不得反面解釋為上訴人得派遣非懷孕女性會員於夜間工作等情。但原判決既認證人劉君祥執為證述之依據係91年間第一次簽訂之團體協約，並非本件104 年間所簽訂之系爭團體協約，因而認定證人劉君祥之證詞不足採信，則何以107 年之工會組織於107 年1 月26日所為之函覆，即能說明104 年間當時該工會組織簽訂系爭團體協約時之真意，已有可議；㈢再者，系爭團體協約第30條自91年簽訂以來，並未修正，則以空服員或其他女性勞工就航空業而言，於夜間工作本屬常態，則無論是91年間之團體協約或104 年1 月5 日簽訂之系爭團體協約，就當時勞資雙方談判及換約過程、協商代表暨工會理事之意見為何，本得為行為時工會是否同意女性勞工於夜間工作之重要佐證，原判決就此未加以職權調查，復未說明未予調查之理由，遽認系爭團體協約第30條之約定內容，僅為勞基法第49條明文規定之重申，即有疏漏。綜上，原判決之結論尚嫌速斷，容有應調查證據未調查，而有不適用行政訴訟法第125 條第1 項及第133 條規定之違誤，其判決理由亦有不備。此外，原判決就上訴人主張因空服員或其他女性勞工在航空業來說，於夜間工作本屬常態，故不用特別去規範，因此只針對女性會員有懷孕之情形，特別在團體協約第30條保障其等之權利，在夜間是完全不能工作等情，認「若華航工會確有同意女性空服員（不論懷孕與否）得於夜間工作，則大可於團體協約第30條直接約定『甲方（原告）不得派遣乙方（工會）女性會員於夜間工作』，何以另

需加上『懷孕女性會員』一詞？是原告上開主張，已難遽以憑採。」（參原判決第7頁，本院卷第29頁）。經核，原判決就此論述，顯有判決理由之矛盾，蓋依原判決之邏輯，應係工會若有同意女性會員得於夜間工作之意思，理應於系爭團體協約正面約定上訴人得派遣女性會員於夜間工作，而非「不」得派遣女性會員於夜間工作。另此節於系爭發回判決即曾敘明，原判決未加以注意，復以相同之理由論述，本次發回後請一併注意。

（六）末按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」為行政罰法第7條第1項所明定。其立法理由並謂：「現代國家基於『有責任始有處罰』之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性，故第1項明定不予處罰。」是以，違反行政法上義務之行為，乃行政罰之客觀構成要件；故意或過失則為行政罰之主觀構成要件，兩者分別存在而應個別判斷，尚不能以行為人有違反行政法上義務之行為，即推論出該行為係出於故意或過失。本件原判決雖認上訴人有違反勞基法第49條第1項之行為，惟依前揭規定與說明，尚須上訴人主觀上有出於故意或過失情形，始得依行為時勞基法第79條第1項第1款規定予以處罰。然本件上訴人是否具有故意或過失之行政罰主觀構成要件，亦即上訴人主觀上有無可非難性及可歸責性，未據原審法院論斷，原判決僅審認上訴人違反勞基法第49條第1項規定，逕依行為時同法第79條第1項第1款規定，裁處上訴人罰鍰5萬元，未區別原應分別判斷之行政罰主、客觀構成要件，亦有適用行政罰法第7條第1項不當之違法

。

（七）綜上所述，原判決有上揭違背法令事由，且其違法情事足以影響本判決結果，上訴論旨執此指摘，求予廢棄原判決，為有理由。又因上開部分事證尚有未明，本院無從自為判決，有由原審法院再行調查審認之必要，爰將原判決廢棄，發回原審法院再為調查後，另為適法之裁判。

六、據上論結，本件上訴為有理由，依行政訴訟法第236條之2第3項、第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　31　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　蕭忠仁

法　官　李明益

法　官　林秀圓

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　11　　日

書記官　張正清