臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@107年度訴字第

108年5月9日辯論終結

原　　告　中華航空股份有限公司
代　表　人　謝世謙（董事長）
訴訟代理人　陳金泉　律師
　　葛百鈴　律師
　　黃胤欣　律師
被　　告　桃園市政府
代　表　人　鄭文燦（市長）
訴訟代理人　黃慧婷　律師
　　陳柏元　律師
　　邱馨嫻　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107年5月10日勞動法訴字第1060026042號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

本件訴訟中，原告之代表人由何煖軒變更為謝世謙，並經新任代表人謝世謙具狀聲明承受訴訟（本院卷第476至479頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

原告從事航空運輸業，為適用勞動基準法之行業，其於民國106年2月至3月間，依勞動基準法第84條之1規定與附表所示

前艙工作人員（工作職稱均為「航空器飛航機師」之陳志謙等17人），就工作時間、例假、休假、女性夜間工作時間另行簽立約定書（下稱系爭約定書），並於106年9月12日以2017 PS/IZ01430號函（下稱106年9月12日函）檢送系爭約定書（含前艙工作人員名冊）予被告，經被告認系爭約定書有不符被告核備勞動基準法第84條之1約定書審查基準（下稱系爭審查基準）第5點所規定之情形，遂以106年9月19日府勞條字第1060223374號函（下稱原處分）不予核備。原告不服，遞經勞動部駁回訴願，遂提起本件訴訟。

三、本件原告主張：

(一)依勞動基準法第84條之1規定，就特殊工時工作者之工作時間係由勞雇雙方另行約定，並未授權主管機關得另行規定之，被告逕行訂定系爭審查基準，限制勞雇雙方約定之工時上限，顯與法律授權明確性原則相悖，更改工時限制為連同延長工作時間不得超過220小時部分，亦與航空器飛航作業管理規則第43條之1規定相悖。又系爭約定書第4條第1項有關工作時間約定、第5條第1、2項有關例假日、休假日約定、第6條女性夜間工作約定、第7條有關契約效力約定之意旨，實際均與被告在原處分說明原告應修正者相符，僅係文字敘述不同而已，涉及適用勞動基準法第24條、第38條、不得強制女性勞工工作或系爭約定書以送主管機關核備為生效要件等部分，並不在勞動基準法第84條之1明文得另行約定之範圍，本當予以適用，亦毋須訂明於系爭約定書內。再者，被告於103年間曾同意核備原告函送與前艙空勤組員、後艙工作人員間所簽署之勞動基準法第84條之1約定書，斯時即肯認原告與空勤組員間關於勞動基準法第84條之1約定書所為約定係合法，且原告及前艙工作者均據此實施排班制度多年

而成為慣例，原告合理信賴被告對相同內容之系爭約定書，亦應同意准予核備，被告卻對系爭約定書不予核備，亦違反行政程序法第8條信賴保護原則。

(二)並聲明：1.訴願決定及原處分均撤銷。2.被告應對原告106年9月12日申請案，作成准予核備原告與所屬勞工陳志謙等17人簽署之系爭約定書及名冊之行政處分。

四、本件被告則以：

(一)依勞動基準法第84條之1規定，本件被告對系爭約定書有准予核備與否之權限，系爭審查基準就勞雇間工時約定等訂定上限，係被告為統一機關內部針對此類事件之審核標準所訂之行政規則，且其規範內容並未逾越勞動基準法第84條之1之授權範圍，亦未違背其規範目的及一般法律原則，系爭審查基準應可合法適用。又系爭約定書內容縱然符合航空器飛航作業管理規則之規定，惟被告係基於落實勞動法規保障勞工權益、加強勞雇關係等立法目的而訂定系爭審查基準，且航空器飛航作業管理規則屬行政命令而非法律，系爭審查基準與之不同，亦不因此無效。再者，原告所信賴之103年准予核備行政處分之有效性，並未因本件原處分之作成而有影響，且系爭審查基準實施至今約3年餘，原告皆係依系爭審查基準提出新版約定書予被告核備，亦未見原告對系爭審查基準表示反對意見，均可見原處分並未違反信賴保護原則等語，資為抗辯。

(二)並聲明：駁回原告之訴。

五、本件如事實概要欄所示事實，除下述所示爭點外，其餘為兩造所不爭執，並有原告106年9月12日函暨名冊及系爭約定書（本院卷第30至65頁）、原處分（本院卷第96至97頁）、訴願決定書（本院卷第104至112頁）影本等件在卷可稽，堪認

與事實相符。而兩造既以前詞爭執，則本件所應審究之主要爭點厥為：被告所指系爭約定書未依系爭審查基準記明之情事，是否違反勞動基準法第84條之1第2項規定？被告就系爭約定書不予核備，是否適法有據？原告依勞動基準法第84條之1規定為本件訴之聲明所示請求，是否有理？

六、本院之判斷如下：

(一)本件應適用之法令：

1.勞動基準法第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。」。

2.被告為依勞動基準法第84條之1規定由當地主管機關核備之職權行使，所訂定系爭審查基準第5點規定：「（第1項）約定書內容有下列事項者，該部分不予核備：（一）工作時數高於本府審查適用勞基法第84條之工作者工作時間一覽表（如附件三）所定之工時限制。（二）每日正常工作時間超過10小時；連同延長工作時間1日超過12小時。兩出勤日之間隔未達11小時。（三）未於2週內安排勞工2日之休息，作為例假。（四）非因勞基法第40條所定天災、事變或突發事件等事由，使勞工在例假日工作。（五）雇主使女工於午後10時至翌晨6時工作，未提供必要之安全衛生設施；於無大眾運輸工具可資運用時，未提供交通工具或安排女工宿舍。（六）使妊娠、哺乳期間之女工於夜間工作。（七）經本府勞

動局依前點查察或函詢結果，認定工作內容有妨害勞工身心健康之虞。（八）違反其他經勞動部依勞基法第84條之1發布之命令或審查參考基準。（第2項）前項第三款例假計算方式，以曆日為計算單位。」

(二)參照司法院釋字第726號解釋理由意旨可知，勞工之工作時間、例假、休假、女性夜間工作（下稱工作時間等事項）乃勞動關係之核心問題，影響勞工之健康及福祉甚鉅，惟社會不斷變遷，經濟活動愈趨複雜多樣，各種工作之性質、內容與提供方式差異甚大，此所以立法者特就相關最低條件為相應之不同規範。為因應特殊工作類別之需要，勞動基準法第84條之1規定乃就經中央主管機關核定公告之特殊工作者，容許勞雇雙方就其工作時間等事項另行約定，經當地主管機關核備，排除同法第30條等規定之限制。中央主管機關之公告與地方主管機關之核備等要件，係為落實勞工權益之保障，避免特殊工作之範圍及勞雇雙方之約定恣意浮濫。故對於業經核定公告之特殊工作，如勞雇雙方之約定未依法完成核備程序即開始履行，除可發生公法上不利於雇主之效果外，其約定之民事效力是否亦受影響，自應基於前述憲法保護勞工之意旨、系爭規定避免恣意浮濫及落實保護勞工權益之目的而為判斷。又勞雇雙方就其另行約定依勞動基準法第84條之1規定報請核備，雖屬行政上之程序，然因工時之延長影響勞工之健康及福祉甚鉅，且因相同性質之工作，在不同地區，仍可能存在實質重大之差異，而有由當地主管機關審慎逐案核實之必要。準此，勞動基準法第84條之1既明文給予地方主管機關核備勞雇間針對工作時間等事項所為另行約定之權限，各地方政府自得適用不同標準為個案審查，以落實對勞動關係內涵之管制，被告為執行勞動基準法第84條之1

所賦予之核備權限，本於行政權自主性，須因應轄區內之社經情勢變遷需要，並為個案判斷過程能有更具體明確且一致之核備審查標準，基於行政自我拘束原則而就勞雇另行約定內容應備之細節性事項訂定系爭審查基準，核屬行政程序法第159條之行政規則，參照司法院釋字第443號解釋意旨，系爭審查基準可不受法律保留原則之拘束，原告謂系爭審查基準違反法律保留原則下之授權明確性原則云云，並不可採，惟系爭審查基準仍須遵守法律優位原則，殆無疑義，是在未牴觸法律之範圍內，本院則予以尊重。

(三)被告基於原告報請核備之系爭約定書有下述違反系爭審查基準情形，故而否准原告之核備申請，其權限之行使並無違法：

1.原告未參考被告已對外公告之系爭審查基準即簽立系爭約定書，難認有信賴保護原則之適用：

按勞動基準法第84條之1第2項已明文雇主與勞工為勞動基準法第84條之1第1項之另行約定時，應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉，查本件被告係以104年7月29日府勞條字第1040158277號令訂定系爭審查基準，其中第5點則係經105年4月18日府勞條字第10500698444號令修正，並分別刊載於被告公報104年第15期、105年第8期，及登載於被告所屬勞動局網站之「第84條之1專區」內，有被告提出之公報節本暨105年4月18日令影本在卷可按（本院卷第467至475頁），原告既係於106年2月至3月間簽立系爭約定書，事前當可查詢，且系爭審查基準既為被告本於地方主管機關之核備權限所訂定，參酌勞動基準法第84條之1第2項規定意旨，原告亦當注意參考而為系爭約定書內容之擬定、磋商及合意。甚且，被告訂定系爭審查基準前，亦曾召開研商會議並

經原告指派所屬人員到場表示意見，有被告提出之104年5月25日「研訂本府核備勞動基準法第84條之1航空公司空勤組員（前艙與後艙工作人員）約定書審查基準研商會議」第2次會議（下稱系爭研商會議）紀錄影本1份可參（本院卷第327至335頁），益見原告當能注意系爭審查基準之訂定並適時援為締約內容之參考，則縱使原告前曾提出類似約款之勞動基準法第84條之1另行約定書並經被告核備在案，姑不論原告所舉資料均在系爭審查基準訂定前，與本件被告所考量當下之轄區內勞雇狀況等因素，未必相同，且被告既已訂定系爭審查基準並公告，對外明示調整核備權限行使之標準，實難認原告對過往曾經核備之另行約定書所使用約款內容，仍有信賴基礎可言，是原告謂被告否准其核備申請係違反信賴保護原則云云，並不足採。

2.關於系爭約定書第4條有關工作時間之約定部分：

(1)觀諸本件系爭約定書第4條第1項約款，係將前艙工作人員（航空器飛航機師）之工作時間區別為「飛航時間」、「飛航執勤期間」、「執勤期間」3類，同條第2項有關每次飛航工作時間不得超過14、18或24小時之限制，則悉以「飛航執勤期間」為準，而第1項約定之「飛航執勤期間」定義為：組員自報到開始起算至完成所有飛航任務，飛機停止移動之期間，相較於系爭審查基準第5點第1項附件3工時一覽表序號6針對航空公司空勤組員（前艙與後艙工作人員）所列工時限制第1點：「工作時間為空勤組員報到後至報離為止，並接受雇主指揮監督之期間」、第4點：「空勤組員工作時間，依本基準之規定；其他法律有較嚴格之規定者，從其規定」，系爭約定書就前艙工作人員每次派遣任務之工作終止定為「飛機停止移動」之時，確

有就前艙工作人員在飛機停止移動後，尚須等待機內相關人員離開、處理完畢該次任務相關事宜等實質處於依原告指揮監督提供勞務之狀態，竟忽略不計之問題，並非如原告所稱僅係文字敘述之不同，而為因應前艙工作人員所執行飛航工作之特性，固可有別於勞動基準法第30條所定正常工作時間之規定，依同法第84條之1另行為延長工時之約定，但仍應盡可能減少對勞工健康之不利影響，被告認應以報離時間作為每次工作時間終止之標準，確實更貼近勞工可不再受雇主指揮監督而終止當次工作之實質，亦較能避免若依系爭約定書所定終止標準後卻仍須工作，恐造成工時究竟遭延長若干反而有失明確之狀態，是系爭審查基準第5點第1項附件3序號6之規定，係出於約定應合理明確之考量，並未牴觸勞動基準法規定，被告加以援用而認系爭約定書第4條部分有前開不應核備之事由，要無違誤。

(2)其次，系爭約定書第4條第2項有關延長工時之約定，僅區別派遣標準飛航組員、加強飛航組員、雙組飛航組員而分別為工時最長至14、18或24小時之約定，並未就系爭審查基準關於航空公司空勤組員之1日正常工作時間連同延長工作時間超過12小時之情形，明文約定下次出勤時間應間隔至少24小時，被告對於下次出勤間隔時間必須明文約定且須達24小時，乃在確保延長工作逾12小時勞工嗣後仍得充分休息，藉以降低因免除勞動基準法第32條第2項前段每日最高工時12小時限制，對勞工所造成負荷過重之不利影響；另系爭約定書第4條第3項針對連續30日不得超過230小時，且因執行待命或調派勤務最多得採計30小時之延長時間至260小時之約定，亦明顯逾越系爭審查基準所明

定航空公司空勤組員之每月(30日)正常工作時間不得超過174小時，連同延長工作時間不得超過220小時之標準，復據被告陳明所採計174小時、220小時之標準，乃本於勞動基準法第30條第1項每週工時上限40小時之標準換算為每月工時上限之標準（40小時x 52週/12月＝174小時），延長工時部分則採計同法第32條第2項中段每月延長工時不得超過46小時之標準（174小時+46小時＝220小時），使雇主為工作有延長工時必要時，在此範圍內得以彈性調整，卻又不致令勞工每月工時暨加計延長工時上限逾一般法定標準（本院卷第321至322頁、第448頁之書狀附表），均係出於維護勞工健康權益之考量，符合勞動基準法第1條第1項揭櫫之立法目的，原告復未能說明有何難以如此安排之正當理由，被告因而不予核備此部分約定，亦堪認有據。

(3)又原告所舉航空器飛航作業管理規則相關規定，乃係基於民用航空法第41條之1第2項規定：「航空器飛航作業、飛航準備、飛航時限規範、航空器性能操作限制、航空器儀表、裝備與文件、航空器通信與航行裝備、航空器維護、飛航組員作業、駕駛員資格限制、簽派員、手冊表格與紀錄、客艙組員、保安及其他應遵行事項之規則，由交通部定之。國際間通用之飛航標準，適於國內採用者，得經民航局核定後採用之。」而授權訂定，參諸民用航空法第41條之1第1項明文：「航空器所有人或使用人應負航空器飛航安全之責，並依本法或本法所發布之法規命令從事安全飛航作業。」第1條揭示之立法目的則為：「為保障飛航安全，健全民航制度，符合國際民用航空標準法則，促進民用航空之發展，特制定本法。」均可見民用航空法授權

訂定之航空器飛航作業管理規則中有關飛航組員之飛航時間限度，主要著眼於飛航安全之考量，與勞動基準法為保障勞工（航空器飛航機師）權益者，仍有區別，且勞動基準法針對工作時間之限制既較嚴格，被告要求原告採取符合勞動基準法之工作時間標準，亦在航空器飛航作業管理規則所設限制範圍內，要無違反航空器作業管理規則之問題，原告卻執此謂系爭審查基準違反航空器飛航作業管理規則而構成違法事由云云，委不可採。

3.關於系爭約定書第5條之例假、休假約定部分：

(1)系爭約定書第5條第2項僅約定連續7日內應給予連續30小時以上之休息，並未見有2週內安排勞工2日休息作為例假之約定，確有系爭審查基準第5點第3項所定應不予核備之事由，被告復陳稱係考量雇主應給予勞工例假，而非僅給予休息，故而參採勞動基準法第36條第1項第3款規定，要求依同法第84條之1另行約定時仍應給予例假，並無牴觸勞動基準法本旨之問題，原告復未說明依系爭審查基準之工作安排，有何難以實施之情事，被告認系爭約定書第5條有關例假、休假之約定，將因欠缺上開約定致此部分另行約定難以落實對勞工權益之保障，故而就該部分約款均不予核備，即無違誤。

(2)至於被告另指系爭約定書第5條有關例假、休假約定，未有雇主若徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給之約定，業據被告陳明係基於勞動基準法第39條規定而來，但勞動基準法第39條規定，並不在同法第84條之1得以另行約定而加以排除適用之範圍，換言之，無論系爭約定書有無此明文約定，原告均應適用第39條規定而就休假日工作工資負有加倍發給責任，被告執此為不予核備之依據

，欠缺合理關聯性；另關於原處分說明欄第二點第2項有關應約定「使勞工修完勞基法第38條所定特別休假1/2以上日數」，卻未經約定部分，則據被告陳明此僅係系爭協商會議中，因雇主欲避免負擔過多員工薪資成本而提出者，原告未予約明既主張係因不對勞工主張有如此限制，被告自亦贊成等語(本院卷第322頁、第448至449頁之書狀附表），被告卻列為不予核備之理由，亦有矛盾，惟被告此部分理由固無足採，因此部分約款仍有前述系爭審查基準第5點第3項所定應不予核備之事由，尚無礙於被告就此不予核備之結論，附此敘明。

4.關於系爭約定書第6條女工夜間工作之約定部分：

(1)按勞動基準法第49條第1項、第3至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3項）女工因健康或其他正當理由，不能於午後10時至翌晨6時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。（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）第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。」

(2)系爭約定書第6條屬排除勞動基準法第49條規定而就女工得於夜間（午後10時至翌晨6時內）出勤工作為另行約定之情形，比對與勞動基準法第49條第1項但書或第4項規定可知，三者均屬例外得安排女性在夜間工作之狀況，而該條項但書第1、2款既明定此時雇主必須提供必要之安全衛

生設施，及無大眾運輸工具可資運用時，並應提供交通工具或安排女工宿舍等措施，目的即在例外允許女工夜間工作後，就工作結束後之女工人身安全必須透過各該措施之採行而予以保障，則在依勞動基準法第84條之1規定另行約定而例外准許雇主安排女工夜間工作之情形，被告因認有參酌勞動基準法第49條第1項但書規定，作為另行約定准予核備之要件，自屬合理必要且未牴觸法律規定。據此，系爭約定書第6條在女工夜間工作為另行約定時，既欠缺系爭審查基準第5點第1項第5款規定或應安排女工宿舍之措施，被告因認有系爭審查基準所定不予核備事由，即有依據。

(3)此外，由勞動基準法第49條第5項規定可知，在經工會或勞資會議同意，甚或因天災、事變或突發事件而例外允許安排女工夜間工作之情形，仍禁止妊娠或哺乳期間之女工夜間工作，此亦係考量此類女性之特殊健康需求，被告在系爭審查基準第5點第1項第6款採取相同禁止約定妊娠或哺乳女工得在夜間工作之要件，確有所本，而本件系爭約定書第6條既未約明妊娠、哺乳女工不得於夜間工作，復未見原告陳明有何須如此安排之必要性，被告基於系爭約定書第6條關於女工夜間工作之約定有前開未妥適保障女工健康需求之問題，故而就此不予核備，亦無違法可言。

5.關於系爭約定書第7條約定部分：

系爭約定書第7條係約定：「乙方（即航空器飛航機師）經甲方（即原告）改派其他非飛航組員之工作後，本約定書自動失效。但乙方回復飛航組員工作者，仍適用本約定書」，被告認系爭約定書一經失效後，本不得僅因職務調動又自動生效，認此但書約款欠缺合理性而不予核備（本院卷第449

頁之書狀附表），衡酌被告對另行約定內容是否予以核備，屬地方主管機關視個案約定內容與當時社經情況為審查判斷之權限，系爭約定書第7條但書約款將造成該另行約定一旦簽立，縱使曾經失效，且不問嗣後勞工又回復擔任飛航組員工作時是否已間隔相當時日，均可一律自動回復生效而不須再經由被告核備之結果，無異於剝奪被告核備權限之行使，有違反勞動基準法第84條之1規定之疑慮，是被告執此而不予核備，符合上開規定本旨，亦不違法。

6.綜上，原告違反勞動基準法第84條之1第2項規定，未參用系爭審查基準而締結系爭約定書，又未說明有何具體正當理由致若未依系爭約定書之約定、將難以安排工作等情，被告參照系爭審查基準，認系爭約定書第4至7條約款之另行約定內容，有前述未盡保障勞工權益之疑問，且各該約款復屬依勞動基準法第84條之1得例外另行約定之核心內容，故而否准原告就系爭約定書之核備申請，其核備權限之行使符合勞動基準法之規範目的，亦難認有何濫權等違法情事，應無違誤。

七、從而，原告上開主張各節，均無可採，本件被告以原處分否准其所請，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，依勞動基準法第84條之1規定，訴請判決如其訴之聲明所示，於法不合，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　30　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　曹瑞卿

法　官　魏式瑜

法　官　林麗真

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
㈠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人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，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人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。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者

，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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　30　　日

書記官　李淑貞