臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@107年度訴字第

108年12月11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　林三加　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25日勞動法訴字第1070000623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：

㈠本件原告代表人原為何煖軒，嗣於訴訟進行中變更為謝世謙，茲據原告現任代表人依法具狀向本院聲明承受訴訟（本院卷第353頁），核無不合，應予准許。

㈡按「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。（第2項）被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……。二、訴訟標的之請求雖

有變更，但其請求之基礎不變。三、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明。……。五、依第197條或其他法律之規定，應許為訴之變更或追加。」行政訴訟法第111條第1項、第2項、第3項第2款、第3款、第5款定有明文。又同法第196條第2項規定：「撤銷訴訟進行中，原處分已執行而無回復原狀可能或已消滅者，於原告有即受確認判決之法律上利益時，行政法院得依聲請，確認該行政處分為違法。」本件原告起訴時訴之聲明為：「原處分及訴願決定均撤銷。」嗣於民國107年10月24日具狀暨本院108年12月11日言詞辯論程序陳明變更訴之聲明為：「1.確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名違法。2.原處分關於罰鍰新臺幣（下同）30萬元部分及該部分訴願決定均撤銷。」（本院卷第210頁、第462頁），前開訴之變更係主張本件起訴後，因原處分關於公布原告名稱及負責人姓名業已執行完畢，而有行政訴訟法第196條第2項規定之適用，核其請求之基礎不變，且被告於訴之變更並無異議，而為本案之言詞辯論，依據前開規定，其訴之變更，本院認為尚屬適當，應予准許。

二、事實概要：

緣被告勞動檢查處於106年10月31日派員至原告位於桃園市○○區○○○路○號之營業場所實施勞動條件檢查，發現原告使所僱勞工CI100/101班機（下稱系爭航班）客艙組員劉佳欣、陳怡寧、王晏羚、廖秀玲、楊紫嘉、陳平宇、鄭馨寧及張維珊等8人（下稱劉員等8人），於106年10月14日自6時35分報到出勤工作至同日18時57分下班退勤，去程及回程皆因班機客滿無法安排休息時間，當日之工作時間總計12小時22分鐘，劉員等8人勞工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，違反行為時勞動基準法（下稱勞基法

）第32條第2項規定。被告認原告係第7次以上違反同一規定，乃以106年11月23日府勞檢字第1060282279號裁處書（下稱原處分），依同法第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第29項規定，處罰鍰30萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願仍遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張略以：

㈠劉員等8人扣除未實際提供勞務的50分鐘休息時間後，一日工時未超過12小時：

1.按原告公司報到程序為，組員可選擇在臺北松山或桃園報到（甲證17），報到時間均為起飛前140分鐘，在臺北松山報到的組員，於搭乘原告交通車前往原告桃園園區途中（也可在臺北松山報到後，選擇搭親友的私家車到原告桃園總公司），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，在桃園報到的組員，於等待臺北松山組員到達桃園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、使用手機等等，不需提供任何勞務。在臺北松山報到組員抵達桃園後，空勤組員才會集合一同進行起飛前90分簡報。因此，起飛前140分鐘報到，至起飛前90分鐘集合簡報，這期間的50分鐘，為組員可自由運用的休息時間，完全不需提供任何勞務，該50分鐘休息時間亦無勞務可讓組員來做，顯非屬工作時間。此可參該航班○○○○廖秀玲108年7月22日至本院到庭證述，及依乙證32之另案準備程序證人即○○○○張家琦證詞可證。至於乙證8通報工會部分，因要在24小時內通報工會，依原告作業慣例，於形式上報到時間與報離時間如有超過12小時（未扣除休息時間），原告均會通報工會，但

事實上扣除休息時間後，劉員等8人一日工時未超過12小時。

因此本件重點在於劉員等8人一日工時有無超過12小時，而不是以原告有通報工會即反推論劉員等8人1日工時超過12小時。

2.原告計算執勤期間，是依據航空器飛航作業管理規則計算疲勞度以給予適當之休息時間，與勞基法認定之工作時間係為雇主提供勞務，二者為完全不同之概念：

關於組員包含機師及空服員「執勤期間」之計算，依現行「航空器飛航作業管理規則」第43條法令規定：「組員通勤時間得不列入執勤期間；非於基地發生之通勤時間不得列入休息期間。組員調派時間應列入執勤期間。飛航任務結束後，應保留至少30分鐘之執勤期間。但不得少於組員執行飛航後整理工作之實際作業時間。」，明文規定組員通勤時間得不列入執勤期間。原告計算「機師」「執勤期間」的時間點，亦係從「桃園基地」報到起算，到完成飛航任務為止，再加上30分鐘執勤期間。但原告計算「客艙組員」（指空服員）「執勤期間」方式，卻係從臺北松山報到起算，包含臺北松山到「桃園基地」及桃園基地到航廈之通勤及休息時間，直到完成飛航任務為止，再加上60分鐘（甲證20），均算入執勤期間。原告與員工間之私法上約定如何，均不應被作為認定勞基法「工時」之標準、更不應被強制擬制為實際提供勞務之時間！原告給予劉員等8人較優渥之執勤期間認定方式，絕不等同於劉員等8人實際為原告提供勞務時間。參酌最高法院106年度台上字第2044號判決（甲證23），明揭倘不負高度之注意程度，以備隨時準備提供勞務，即非屬工作時間；勞委會翻譯日本勞動法學者安心愈之著作內容亦指出：

「利用專用機通工具（小型公車等）....利用這種上班專用交通工具，途中雖被拘束在該交通工具內，但其拘束是勞工所選擇通勤方式上之的拘束，尚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，屬於其前提的勞務攜帶中的時間，不在雇主的指揮命令下，不會成為勞動時間。」（甲證24），更明指搭乘雇主提供之交通工具，因尚未進入向雇主提供勞務之指揮命令下，並非工作時間。被告辯稱空服員於在臺北松山報到後原則上不能選擇不搭原告交通車前往，但實際上空服員亦可自行選擇其他交通方式或直接選擇於桃園報到，原告乃係為空服員提供交通車，空服員可以選擇是否搭乘公司提供的交通車或自行開車前往也可，況空服員在通勤過程中根本不需提供任何勞務，被告既認為在尚有旅客在場的情形下飛行過程中之休息時間，得從工作時間內扣除，則依同一標準，空服員在上下班通勤過程中，根本無旅客存在，提供勞務之可能為零，此時之休息強度實遠高於機上休息時間，被告卻強要將通勤時間也算入勞基法之工作時間，對原告而言甚屬不公！

㈡縱認劉員等8人當日一日工時超過12小時，亦係受天災、事變及突發事件之影響，符合行為時勞基法第32條第3項規定：

原告所涉「機場流量管制」，業經肯認係屬勞基法第32條第2項突發事件，本院106年度簡上字第79號判決見解明揭關於機場進行流量管制乃係航空公司於事前所無法預知之突發事件。前述判決經廢棄發回後，臺灣桃園地方法院106年度簡更(一)字第15號判決指出：「…機場之流量管制原因非一…其控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

防措施，實屬強人所難而難認具有期待可能性。從而，原告主張系爭航班之延誤係因突發事件所致，核屬有據。」（甲證26）。依甲證14之WEBTTY電報紀錄『客觀數據』顯示，CI100/101班機於台灣、日本原訂起降時間所載「機坪壅塞」、「聯檢壅塞」、「流量管制」具體情形各為：⑴「機坪壅塞」：因當日上午前一班佔GATE（指登機門、空橋）之其他航班晚後推，導致系爭班機無法拖進GATE停放，非原告因素造成且無法控制，屬突發事件。⑵「聯檢壅塞」：因旅客及行李量太多，造成桃園機場海關旅客及行李通關檢驗壅塞，導致航班延誤，非原告因素造成且無法控制，屬突發事件。⑶「流量管制」：依電報紀錄顯示去回程均受流量管制，CI100班機為受桃園機場流管；CI101班機為受成田機場流管延誤，當日上午時段尚有其他航班受桃園機場流管影響而延誤。因106年10月14日當日尚有卡努颱風及東北季風之雙重氣流與豪大雨，可能亦為造成流量管制的因素之一（甲證9及原告起訴狀第7頁第（三）（四）說明）。無論係受日本或桃園機場因素而造成流量管制，均不影響原告公司係「被動」聽從機場飛航管制員之指揮調度，不得自由決定何時起降而屬天災、突發事件之不可抗力。本案CI100班機（桃園飛日本成田），因機坪壅塞遲誤9分鐘，聯檢壅塞延誤5分鐘、機場流管延誤20分鐘，去程共延誤34分鐘；回程班機CI101（日本成田飛桃園），因機場流量管制遲誤5分鐘，故回程共延誤5分鐘，合計延誤39分鐘。尤就機場進行流量管制部分，乃為維護飛航安全所需之作為，但究非航空公司所得事前預知，原告配合機場流量管制進行起降，乃受此突發事件之影響而導致，不得歸咎於原告，倘若如原處分所持理由，豈非要原告為了遵守勞基法一日工時不得超過12小時之規定

，而不予理會機場流量管制作為逕自起降？然此舉豈非將乘客生命安全置於不顧，當作兒戲！綜合甲證14電報紀錄及系爭航班客艙經理廖秀玲證述，當天係因系爭航班遭受亂流、大漏水、突被告知流量管制，以及機坪與聯檢壅塞（甲證14電報紀錄）等天災及突發事件而無法預知情況，方導致劉員等8人延長工時，原告事後亦有在24小時內通知工會，符合行為時勞基法第32條第3項規定，被告對原告之裁處有認事用法之違誤。

㈡縱認劉員等8人當日一日工時超過12小時，然原告並無故意、過失，原處分認事用法有違行政罰法第7條第1項之規定：即便原告公司於106年10月14日使劉員等8人工時為12時22分（原告否認），然也係由於民用航空局飛航管制員進行航空交通管制、遇機坪及聯檢壅塞、機上出現嚴重亂流等天災及突發事件所致，因使CI100班機（桃園飛日本成田）遲延34分鐘，回程班機CI101（日本成田飛桃園）遲延5分鐘，原告早已準備好隨時起飛，然因須聽命機場飛航管制員之安排且遇上述天氣及突發事件，導致飛機延遲，實非原告所得控制之因素造成，在在顯示劉員等8人一日工時超過12小時乙節，原告主觀上並無故意、過失，係屬不可歸責（本院107年度簡上字第178、179號判決意旨參照）。被告對原告予以裁罰，實有違行政罰法第7條第1項規定。另需說明者，關於起飛前140分鐘報到、落地後60分鐘報離，依據為原告客艙組員排班規則、客艙組員出勤規範（甲證21、22），上述兩規範，原告係因應「航空器飛航作業管理規則」所為規定報到及報離之「執勤期間」，並非勞基法工作時間的概念。「航空器飛航作業管理規則」中所訂之「執勤期間(DP)」並非勞基法所訂之「工作時間」，二者定義不同：執勤期間是為了

讓客艙組員恢復疲勞度，按執勤時間長短安排客艙組員任務後的最低休時（甲證20第5.1）；勞基法的工作時間則係實際提供勞務的時間。疲勞管理的「執勤期間」計算範圍較廣，計算時會涵蓋到勞基法提供勞務之時間，但並非所有執勤期間均屬勞基法提供勞務之時間，而是應再扣除休息時間。主管機關亦不同：「航空器飛航作業管理規則」的主管機關為交通部、「勞基法」的主管機關為勞動部，「航空器飛航作業管理規則」對於執勤期間的疲勞計算與勞動主管無關，被告勞檢員已有表明「航空器飛航作業管理規則」非其管轄範圍。

㈣爰聲明求為判決：1.確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名違法。2.原處分關於罰鍰30萬元部分及該部分訴願決定均撤銷。3.訴訟費用由被告負擔。

四、被告答辯則以：

㈠查被告於106年10月31日派員至原告公司實施勞動檢查，發現原告涉有違反勞基法之情事，其中關於106年10月14日CI 100/101班機之客艙組員出勤時間，查有勞工劉員等8人（均未簽署勞基法第84條之1約定書）於當日6時35分報到出勤上班工作，迄至18時57分下班退勤，當日正常工作時間連同延長工作時間，共計為12小時又22分鐘，已逾一日工時不得超過12小時之法定上限規定，涉嫌違反勞基法第32條第2項規定，此有勞動條件檢查記錄表（乙證2）、勞動條件檢查訪談記錄（乙證3）、原告提供之客艙經理職務報告（CI 100班機）（乙證4）、客艙經理職務報告（CI 101班機）（乙證5）、飛行資訊文件（乙證6）、原告106年10月15日致工會報告超時12小時之電子郵件信函（乙證8）及原告與企業工會簽署之團體協約（乙證9）等文件可參。被告認原告疑

涉違反勞基法第32條第2項規定，於106年11月6日函請原告陳述意見（乙證10），原告於106年11月20日提出陳述意見書，主張該項超時起因於天候因素及機場流量管制，為原告無從事先預知之不可抗力因素，已依行為時勞基法第32條第3項規定通知工會等情置辯（乙證11）。被告綜合全部事證，認原告確有違反勞基法第32條第2項規定，且原告所辯稱之天候因素及機場流量管制等因素，尚非屬天災、事變或突發事件等原告無從事先預知之不可抗力因素，尚難以行為時勞基法第32條第3項規定免責，故依行政罰法第18條第1項規定，考量原告公司資本額（乙證12）、原告聘僱員工人數（乙證13）、及此次違反係5年內超過第7次以上之違反（乙證14）等因素，依同法第79條第1項第1款、同法第80條之1第1項、暨桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第29項（乙證15）等規定，作成原處分。

㈡原告辯稱「報到後之交通時間」非屬勞基法上之「工作時間」，顯不可採：

1.查勞基法雖未就「工作時間」作明確定義，惟主管機關勞動部104年5月14日勞動條3字第1040130857號函釋明確表示：「……勞動基準法所稱工作時間，指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。……」（乙證23）而且，由以下例示之行政法院判決亦可見法院業已建立認定是否為「工作時間」之明確審認基準，亦即勞基法上之「工作時間」，乃指勞工於雇主指揮命令下「受拘束之時間」，不僅包含勞工於雇主指揮命令下有實際提供勞務之「實際工作時間」，亦包含勞工處於雇主指揮命令下但未實際服勞務之「待命時間」。例如：最高行政法院105年度裁字第1313號裁定謂：「……其所屬

員工即使在休息時間內，實際上也處於隨時必須接受上訴人指揮及命令之『待命』狀態…，故符合工作之定義，是以此部分上訴意旨顯非有據。」等語（乙證24）。本院105年度訴字第575號判決亦謂：「工作時間是基於勞動契約之約定，雇主得指揮命令勞工從事工作之時間，所謂工作時間，勞動基準法固無定義，但依上開函釋觀之，工作時間一般係指勞工於雇主指揮命令下『受拘束之時間』，此工作時間不僅包含勞工於雇主指揮命令下實際有提供勞務之時間（通稱為實際工作時間），亦包含勞工雖處於雇主指揮命令下但未實際服勞務之『待命時間』在內。因為於待命時間內，勞工在雇主指揮監督下，係處於特定須隨時提供勞務狀態，勞工已喪失其本於工作與非工作休息時間區分前提下，所擁有之時間，是以該待命時間自屬工作時間。」（本院104年度訴字第1452號判決亦採相同意見）再者，交通部民用航空局所作航空公司空勤組員飛時管理專案檢查報告，亦有將依據「民用航空法」訂定之「航空器飛航作業管理規則」中有關飛航時間、飛航執勤期間、執勤期間與「勞動基準法」中所規範之工作時間，作簡要對照圖（乙證29，頁4）：而由該對照表亦清楚可見，勞基法上之工作時間係依「報到」及「報離」計算，故原告臨訟辯稱之「報到後之交通時間」不屬「工作時間」，顯不可採。

2.依勞基法施行細則第19條規定，益見原告臨訟辯稱勞工於台北松山報到後至桃園機場間之交通時間，不屬工作時間之辯詞亦難成立，本件空服員於原告位於臺北之松訓園區報到後，統一搭乘原告公司交通車到桃園華航園區及桃園機場，乃往來於原告公司之臺北松訓園區、桃園華航園區及桃園機場等不同工作場所間之必要交通時間，依前引勞基法施行細則

第19條規定，自屬工作時間。再者，原告為避免交阻延誤、影響勤務，亦不允許報到後之空服員任意自行前往桃園華航園區，且報到後之空服員均已身著制服，就算搭車途中可以看手機、聽音樂，實際上均已屬受原告之指揮監督而已喪失工作與非工作之時間區分所擁有的「時間主權」，故該交通時間自屬工作時間。況且，原告與空服員工會於105年間達成之共識，空服員於臺北之松訓園區報到者，其工作時間之起算即自於臺北之松訓園區報到之時間為基準（乙證30、31），而此種工作時間之計算方式，亦為原告內部自行制作之航班時間表、原告通知工會工時超過12小時之電子郵件（乙證6、8）所採用，均以臺北松訓園區報到時間起算工作時間。原告曾於105年間欲片面變更報到時間及地點等勞動條件，引發桃園市空服員職業工會之罷工事件，監察院於105年12月16日公告之字號105交正0014號糾正案文，就調查結果亦明載原告就「會員報到地點及工作時間計算方式」，已與工會達成共識，維持原「報到地點及工作時間基準」，亦即不會扣除空服員報到後之交通接駁時間。因此，原告就紀錄本案系爭之106年10月14日CI-100/101班機之客艙組員之執勤時間（Duty Time），均仍以報到時間及報離時間為計算基準，均計算及記錄工作時間為12:22（乙證6），並於106年10月14日以電子郵件通知工會該航班之勞工一日工作超過12小時（乙證8），且原告空服部副理於勞檢受訪時亦均誠實回覆有一日工作超過12小時之情事（乙證3），惟原告竟於本院開庭時，提出與各項資料文件不符之辯詞，其臨訟之立場、態度及說詞已反覆無常，均實難認其所述可採。

㈢本件均不符合行為時勞基法第32條第3項所稱之「天災、事變或突發事件」：

1.按行為時勞基法第32條第3項規定及改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）87年10月9日（87）台勞動二字第42710號函就「天災之認定疑義」作成函釋謂：「查勞動基準法第32條及第40條所稱之天災，係泛指因天變地異等自然界之變動，導致社會或經濟環境有不利之影響或堪虞者，如暴風、驟雨、劇雷、洪水、地震、旱災…等所生之災害；包括預知來臨前之預防準備及事後之復建工作均屬之。」（乙證16）；原告之起訴狀雖主張：本案所涉時點106年10月14日係受卡努颱風外圍環流及北方高壓南下與台灣附近東北風增強等雙重影響，造成天氣狀況極為不佳，並出現明顯豪大雨云云，惟依原告提出之甲證9顯示，106年10月14日卡努颱風仍在菲律賓西方海面，整個颱風行經路徑均未接近台灣，且與台灣相距甚遠，亦無因該颱風造成災情之情形，故原告主張此屬「天變地異等自然界之變動，導致社會或經濟環境有不利之影響或堪虞」之「天災」，顯不可採。

2.次按勞委會87年4月14日（87）勞動二字第013133號函釋謂：「勞動基準法第32條第3項及第40條所稱之事變，係泛指因人為外力（非天變地異之自然界變動）造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病即是；……」等語（乙證17）可知，「天災」係指「因天變地異等自然界之變動，導致社會或經濟環境有不利之影響或堪虞者」，而「事變」，則屬「因人為外力（非天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事件」。二者則均需造成「社會或經濟環境有不利之影響或堪虞」或「社會或經濟運作動盪」之情事，始足當之。因此，原告主張因「颱風外圍環流或高壓南下」之天候變化等影響，不但顯非「因人為外力（非天變地異之自然界變動

）」之因素，亦不符「造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件」，益見原告主張系爭航班因天候因素而造成流量管制等情形，係屬「事變」，亦顯不可採。

3.原告主張系爭航班係遇有「突發事件」而延誤，亦非可採：再按勞委會82年11月16日台 (82)勞動二字第67798號函釋（乙證18）及87年4月14日 (87)勞動二字第13133號函釋（乙證17），均就勞基法第32條第3項所稱之「突發事件」為闡釋，為「應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否須緊急處理而定。」，上開函釋均為勞基法主管機關闡明上開勞基法規定原意，合乎勞基法立法意旨，自得予以適用。查，依民用航空局主計室每月均會就「民用機場客運班機準點率」進行統計，就各航線、機場、航空公司進行準點率之分析，亦會就班機延誤原因進行統計。以本件行為時之106年10月份民用機場客運班機準點率統計為例（乙證19）：其中表11~表16就「班機延誤原因」進行之分析及統計，即列出「天候因素」、「機件故障」、「來機晚到」、「班機調度」、「航行量調整」等5種原因（其中「班機調度」及「航行量調整」均會造成進行「流量管制」之樣態），足見原告所稱系爭航班因「天候因素」及「流量管制」所致班機之延誤，實屬常見之客運班機延誤之原因。因此，原告主張本件系爭航班延誤原因之「天候因素」及「流量管制」既均屬機場常見之會造成客運班機延誤之原因，即不應認屬「事前無法預知」之因素，且依上開民用航空局主計室製作之「民用機場客運班機準點率」統計資料，「天候因素」、以及會造成「流量管制」之「班機調度」及「航行量調整」等因素，均具有經常發生之「循環性」，則原告經營航空運輸業，對於營運上應注意之風險應有預

見及注意之責任，對於可能因「天候因素」及「流量管制」而影響航班延誤，自應事前規劃相關因應對策，避免航班組員不定時的因該些機場常見之原因，造成必須超時工作之結果，始能確保勞基法保障勞工不超時工作之勞動權利。系爭航班即106年10月14日CI-100之遲延因素包括AK（機坪壅塞）、AB（聯檢）及AJ（流量管制）（甲證27第2頁最後1列），CI-101遲延因素包括RB（來機晚到）及AJ（流量管制）（甲證28第2頁最後1列），均無WA、WB、WC、WD、WE、WO等天候因素（甲證29），足見原告辯稱系爭航班係受颱風影響之天候因素導致遲誤，其主張顯不可採。依原告所提出之甲證27及28，可計算出系爭航班即106年10月14日CI-100及CI101，在沒有任何遲延因素之完美執行任務之情況下，即已需要11小時47分鐘，稍有任何事情耽擱來回航班總計超過13分鐘，即會造成勞工一日工作超時12小時之結果。

㈣原告就本件違章行為有故意或過失之說明：

原告因應「避免勞工一日超時工作12小時」所採取之措施，主要係以「機上輪休」之方式因應，但事實上「機上輪休」之休息時間，乃屬「待命時間」，勞工之時間主權及空間主權均仍受限，並隨時處於受雇主指揮監督之情形下，仍屬勞基法上之「工作時間」。此由原告提出之「行政訴訟準備(三)狀」所附「甲證19」即原告所訂之「客艙組員作業手冊」第3.5條，客艙組員之「休息時間」之定義，乃「指客艙組員在地面毫無任何工作責任之時間」，並不包括「機上輪休」之時間；「機上輪休」之時間，仍屬「客艙組員作業手冊」第3.4條定義之「飛航執勤期間」，即「指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」（甲證19）。因此，原告就本件超時工作之違章情事，確有明知或預

見其發生之故意，但原告僅願以「機上輪休」為防止該違章之發生，原告之措施事實上不能符合勞基法第32條為保障勞工身心健康所禁止使勞工一日工作超過12小時之要求，益見原告就此違章行為，確有明知卻不為之故意情事，縱非故意，亦有「應注意、能注意、而不注意」之過失責任。原告與部分客艙組員（如鍾佩霖）簽訂有「適用勞動基準法第84條之1工作者約定書」（以下稱「勞基法84-1條約定書」）並經主管機關備查，但原告尚未與本件劉員等8人簽訂勞基法84-1條約定書，足認原告明知其不得使本件劉員等8人從事工作時間一日超過12小時，卻仍使劉員等8人從事國際航線之執勤，益見原告就其違章行為，確有故意或過失。原告就違反勞基法第32條第2項「使勞工一日工作超過12小時」之違章行為，本件已為5年內第35次違反（乙證14），原告就相似之違章行為之行政爭訟，亦經行政法院審理後，認「原告未檢討自身規劃制度不當，預留應變時間不足，反而心存僥倖僅安排30分鐘因應，任由員工反覆檢舉，因而遭受多次裁罰，實不足取」，故原告就其違章行為辯稱「無故意過失」之辯詞，實難採信。

㈤答辯聲明：1.駁回原告之訴。2.訴訟費用由原告負擔。

五、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有被告勞動條件檢查記錄表（乙證2）、勞動條件檢查訪談記錄（乙證3）、原告提供之客艙經理職務報告（CI 100班機）（乙證4）、客艙經理職務報告（CI 101班機）（乙證5）、飛行資訊文件（乙證6）、原告106年10月15日致工會報告超時12小時之電子郵件信函（乙證8）及CI100/ 101班機電報（甲證14）等文件可參，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：㈠系爭航班劉員等8人報

到後迄簡報前時間（含交通通勤）是否屬休息時間，原告主張得自系爭航班勞工之工作時間12小時又22分鐘扣除，有無理由？㈡本件一日工時超過12小時，是否係受天災、事變及突發事件之影響，符合行為時勞基法第32條第3項前段規定之事由，而得免受處罰？㈢原告就本件違章行為有故意或過失？

六、本院之判斷如下：

㈠本件應適用之法規：

1.行為時勞動基準法第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，1日不得超過12小時。延長之工作時間，1個月不得超過46小時。（第3項）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。但應於延長開始後24小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。」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，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.改制前勞委會87年10月9日（87）台勞動二字第042710號函釋：「查勞動基準法第32條及第40條所稱之天災，係泛指因

天變地異等自然界之變動，導致社會或經濟環境有不利之影響或堪虞者，如暴風、驟雨、劇雷、洪水、地震、旱災…等所生之災害；包括預知來臨前之預防準備及事後之復建工作均屬之。」87年4月15日（87）勞動二字第013133號函釋：「勞動基準法第32條第3項及第40條所稱之事變，係泛指因人為外力（非天變地異之自然界變動）造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病即是；所稱之突發事件，應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定。」88年3月9日（88）台勞動二字第008685號函釋：「休息時間，係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間。」及本院再就本件相關爭點依職權函詢中央主管機關，據勞動部107年9月6日勞動條3字第1070073292號函覆略以：「雇主如因天災、事變或突發事件使勞工延時工作者，因情況特殊，得不受勞動基準法第32條第2項規定之限制，亦即當日延長工時連同正常工時，得不受1日不得超過12小時之限制，其延長之工時時數，亦得不計入每月延長工時總數計算。惟雇主仍應遵守規定通知工會或當地主管機關備查，並給予勞工適當休息之義務；至其延長之工作時間，應依勞動基準法第24條第1項第3款給付延時工資。」（本院卷第132頁）；及108年1月10日勞動條3字第1080130032號函覆略以：「查勞動基準法第32條第4項（行為時法為第3項）所稱之突發事件，應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定；前開所謂『非屬循環性』，係指該事件非周而復始發生，並就個案事實釐清判明。」（本院卷第243頁）以上函釋均係主管機關為闡明上開勞基法規定之立法原意所為釋示，經核符合

勞基法之立法意旨，且無違法律保留原則，應得予以適用。準此，行為時勞基法第32條第3項固許雇主遇有天災、事變或突發事件，且具必要性時，得有使勞工在正常工作時間以外延長工作時間，不受同條第2項規定之時數限制。惟其立法理由在於天災、事變情況危急，為保護生命、財產安全，延長工作具有迫切需要；而突發事件則因該緊急事故具有不能控制及不可預見之非循環性，若按常態工作，不延長工作，足以影響勞雇雙方重大利益，法律特別明定其延長工作時間，得不受法定時數上限之限制。

3.勞基法所謂之休息時間，應係指未受雇主指揮監督及無須提供勞務或等待提供勞務之時間（最高行政法院89年度判字第2659號判決參照）。

4.行為時桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第2點：「本法事件統一裁罰基準違規次數基準如下：㈠附表次數之累計，以同一事業單位最近5年內違反本法同一規定事件次數論計。㈡累計違法次數不包含本府命限期改善，屆期未改善，而按次處罰之次數。」第4點：「本府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準依附表之規定。」桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第29項：「裁罰依據（本法）：第79條第1項第1款。罰鍰額度：處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。違反本法之法條：第32條第2項。違反事實：雇主使勞工延長工作時間，1日超過12小時，1個月超過46小時。裁罰基準：（一）第1次違規處2萬元罰鍰。（二）第2次違規處5萬元罰緩。（三）第3次違規處10萬元罰鍰。.....。（七）第7次以上（含本次）違規處30萬元罰鍰。」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，尚非法所不許。

㈡系爭航班劉員等8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：

查被告於106年10月31日派員至原告公司實施勞動檢查，發現原告涉有違反勞基法之情事，其中關於106年10月14日系爭航班之客艙組員出勤時間，查有勞工劉員等8人（均未簽署勞基法第84條之1約定書）於當日6時35分報到出勤上班工作，迄至18時57分下班退勤，當日正常工作時間連同延長工作時間，共計為12小時又22分鐘，已逾一日工時不得超過12小時之法定上限規定等情，有原告製作之系爭航班客艙經理職務報告（乙證4、5）、飛行資訊文件（乙證6），及原告106年10月15日致工會報告超時12小時之電子郵件信函（乙證8）等在卷可查，堪信為真實。原告就此固主張：臺北松山報到組員抵達桃園後，空勤組員才會集合一同進行簡報起飛前90分簡報。因此起飛前140分鐘報到至起飛前90分鐘集合簡報，這期間的50分鐘，為組員可自由運用的休息時間，完全不需提供任何勞務，顯非屬工作時間，應予扣除等語。並援引證人即系爭航班○○○○廖秀玲108年7月22日本院準備程序中證述，及另案準備程序證人即○○○○張家琦之證詞（乙證32）為憑。惟查：

1.觀諸甲證3所示劉員等8人報到時間均為6時35分，此乃依據原告公司客艙組員出勤規範3.2「客艙組員任務報到時間」之規定（甲證21，本院卷第270頁），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起飛前140分鐘，如

組員逾時未報到，依原告客艙組員獎懲規定第3.2條規定，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，致任務派遣未到，及執勤時（含待命時）證照不全，皆以未報到論處。」此有原告客艙組員獎懲規定（甲證33）在卷可參。可知，原告員工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。觀諸證人即○○○○廖秀玲於108年7月22日本院準備程序中雖到庭證述：「每個航班的報到時間是起飛前140分鐘，所有客艙組員進入簡報室開始行前任務簡報是起飛前90分鐘。起飛前140分鐘報到，有分在臺北、桃園報到，伊是在臺北松山報到，坐大巴士到桃園的簡報室，車上是組員的個人時間，不會指派其任何公務。臺北及桃園報到的組員在起飛前90分鐘都進入簡報室後，才開始賦予所有任務。」等語（本院卷第390頁）；證人即○○○○張家琦於另案準備程序中亦證稱：「（問：於交通時間內，證人及其他空服員係作何事？）在車上休息，或使用手機，或閱讀。」等語，足見劉員等8人無論選擇在臺北或桃園報到，於報到後迄進行任務簡報間雖約有50分鐘得稍事休息之可能，惟彼時其等仍須處於在通勤交通車上或桃園公司內待命，並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，二者實有顯著不同。另觀諸原告客艙組員獎懲規定第3.3條規定，待命之客艙組員未準時報到或擅離職守者，尚有懲處之相關規定適用，依原告公司組員報到之程序，得選擇在臺北松山或桃園報到（甲證17），以本案選擇在桃園報到之劉佳欣、王晏羚二位組員為例，其等在桃園報到後及至進行簡報間之時間，至多能至員工餐廳用餐、附近

走動等，此為原告所具狀陳明（本院卷第245頁），惟均僅限於原告桃園公司周遭，實已處於隨時得受原告指揮監督之待命狀態，顯無自由行動之可能，否則將有可能因擅離職守而遭懲處。是以，原告經營之航空運輸業屬服務業性質，依其行業特性，為因應航班能準時起降、於起飛前進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職守，縱於通勤期間或任務簡報前得稍作休息，亦難認屬客艙組員個人自由時間，如有擅離職守之行為，仍有遭原告懲處之虞，故劉員等8人皆須遵守與原告約定時間報到。從而，證人所謂休息既非得自由行動，亦難因此認劉員等8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態，揆諸最高行政法院前開判決意旨，自難認屬勞基法所謂之休息時間，故尚難僅憑證人廖秀玲、張家琦之前開證詞，為原告有利之認定。

2.次查，劉員等8人其中有6人係在臺北松山報到，劉佳欣、王晏羚等2人則選擇在桃園報到，然劉員等8人不論選擇在原告松山或或桃園公司報到，報到時間卻均顯示為6時35分，就此據原告具狀陳稱略以：「劉員等8人為同一班飛機，依據客艙組員出勤規範，客艙組員任務報到時間即有規定桃園機場出發的班機，組員須於表訂起飛時間前140分鐘報到，此為系統本身設定，不會特別單獨帶入各自刷卡時間。就如同一般上班族，如表訂8點上班，員工在表訂時間之前要何時抵達都可以，即使早到也不會因此得提早下班，而且早到亦係從事個人活動（如吃早餐、聊天、休息等），並不等同已需實際開始提供勞務。」等語（本院卷第433頁），惟按勞基法第30條第5項所定應逐日記載勞工簽到簿或出勤卡之「

出勤情形」，應指勞工「到達至離開工作場所之時間」，而非單指「工作時間」，否則雇主逕先自行認定是否為工作時間，再將其主觀認定之「工作時間」作為「出勤情形」加以紀錄，則待日後爭議發生時，所紀錄之「出勤情形」已與「工作時間」無從區分，則所紀錄之「出勤情形」已不足反映勞工之整體工作狀態，依此，可知原告24小時通知工會之紀錄（甲證3）所顯示劉員等8人之出勤紀錄業經原告以系統設定方式，如未遲到者均會顯示相同之報到時間，原告所述「出勤情形」只紀錄其主觀認定勞工實際開始提供勞務之工作時間，實有悖勞基法第30條第5項規定之立法意旨，已顯不足以保障勞工之權益。又況，依據原告公司所製作之系爭航班客艙經理職務報告（乙證5）已明確記載略以：「本班次國籍組員加班費22分鐘以1.66倍計，已於延長工時維護系統登錄；工時超過12小時，擬予補償金新臺幣1千元。」等語，核與飛行資訊文件（乙證6）及原告106年10月15日致工會報告超時12小時電子郵件信函（乙證8）所載相符，及至被告勞動檢查處於106年10月31日派員至原告位於桃園市○○區○○○路○號之營業場所實施勞動條件檢查發現上情後，以106年11月6日府勞檢字第10602640 49號函通知原告就涉違反勞基法第32條第2項規定一案陳述意見（乙證10），據原告函覆略以：本次任務之組員實因遇「天候因素及機場流量管制」等不可抗力之因素致報到至報離之時間有超過12小時之情況，原告為避免影響勞工權益，已依法於飛航結束24小時內通知工會。另為勉勵劉佳欣等員工工時超過12小時之辛勞，也於事後核發每位1千元之補償金等語（乙證11），而無一語提及員工報到後之交通時間係屬休息時間應予扣除，工作時間並未超過法定1日工作時間12小時之上限等情，反

而依勞基法規定通知工會及給付加班費，顯見原告公司原亦認同本件工時已超過12小時，嗣於本件訴訟中始改稱：被告勞動條件檢查訪談紀錄（乙證3）所載勞檢受訪問人劉君祥回答的休息時間均為「飛機上」休息時間，疏未扣除「地面上」休息時間，事實上應再扣除表定報到至起飛前90分鐘集合簡報期間的50分鐘休息時間云云，揆諸前開說明，要非可採。原告另聲請傳喚證人劉君祥到庭作證，並不影響本院前開之認定，核無調查之必要，併此敘明。

3.再者，原告另援引航空器飛航作業管理規則第43條規定：「組員通勤時間得不列入執勤期間；非於基地發生之通勤時間不得列入休息期間……」，主張依該規定組員通勤時間得不列入執勤期間。原告計算機師執勤期間的時間點，亦係從「桃園基地」報到起算，到完成飛航任務為止，再加上30分鐘執勤期間。但原告計算客艙組員（指空服員）執勤期間方式，卻係從臺北松山報到起算，包含臺北松山到「桃園基地」及桃園基地到航廈之通勤及休息時間，直到完成飛航任務為止，再加上60分鐘，均算入執勤期間。原告給予劉員等8人較優渥之執勤期間認定方式，絕不等同於劉員等8人實際為原告提供勞務時間等語，惟查，原告計算執勤期間之依據為航空器飛航作業管理規則，而該規則係依民用航空法訂定，有關飛航「執勤期間」之定義與勞基法「工作時間」之定義，略有不同，法規之主管機關分屬交通部與勞動部，此有交通部民用航空局所製作航空公司空勤組員飛行管理專案檢查報告1份在卷可查（乙證29），且為原告所是認（本院卷第247頁），然原告卻同時援引「航空器飛航作業管理規則」之相關規範為其主張論據之基礎，顯屬自相矛盾，殊非可採。

㈡原告主張劉員等8人當日一日工時超過12小時，係受天災、事變及突發事件之影響，並非可採：

原告雖主張：綜合甲證14電報紀錄及系爭航班○○○○廖秀玲證述，當天係因系爭航班遭受亂流、大漏水、突被告知流量管制，以及機坪與聯檢壅塞等天災及突發事件而無法預知情況，方導致劉員等8人延長工時云云，然查：

1.從甲證14之WEBTTY電報紀錄以觀，顯示本案CI100航班（桃園飛日本成田），因機坪壅塞（航機延誤代號AK）遲誤9分鐘，聯檢壅塞（航機延誤代號AB）延誤5分鐘、機場流管（航機延誤代號AJ）延誤20分鐘，去程共延誤34分鐘；回程班機CI101（日本成田飛桃園），因機場流量管制遲誤5分鐘，故回程共延誤5分鐘，合計延誤39分鐘。關於「機坪壅塞」部分，原告主張係因當日上午前一班佔GATE（指登機門、空橋）之航班晚後推，導致系爭班機無法拖進GATE停；「聯檢壅塞」部分，因旅客及行李量太多，造成海關旅客及行李通關檢驗壅塞，導致航班延誤；關於「流量管制」部分，因106年10月14日當日尚有卡努颱風及東北季風之雙重氣流與豪大雨，可能亦為造成流量管制的因素之一。無論係受日本或桃園機場因素而造成流量管制，均不影響原告係「被動」聽從機場飛航管制員之指揮調度，不得自由決定何時起降而屬天災、突發事件之不可抗力云云。惟依據勞委會87年10月9日前開函釋，勞基法第32條所稱之天災，係泛指因天變地異等自然界之變動，導致社會或經濟環境有不利之影響或堪虞者，如暴風、驟雨、劇雷、洪水、地震、旱災…等所生之災害而言，然從原告提供甲證9中央氣象局對106年10月14日天氣說明觀之，僅可見該日受到颱風外圍環流或與東北風共伴效應影響，有顯著降雨，北部地區甚至有豪雨等級以上降雨

發生之機率，然並無何證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不利之影響，此可觀諸證人廖秀玲於本院準備程序中證稱：航班臨時發生漏水，漏水部分由負責該艙等之同仁與伊過去處理，其他組員則繼續執行服務工作；晴空亂流部分則是班機上所有組員全部停止服務工作，坐在座位上繫好安全帶，但班機仍繼續飛行，系爭航班應該沒有受到颱風之影響，在伊的報告上沒有這樣寫等語即明（本院卷第390至392頁），且有系爭航班客艙經理職務報告（乙證5）在卷可查，堪認106年10月14日當天固受到颱風外圍環流之影響而天候狀況不佳，但並未造成災害或對系爭航班之飛行產生任何影響，自無因「天災」情況危急，為保護生命、財產安全，具延長工作之迫切需要，核與前述「天災」之要件不符，原告所述系爭航班遭受亂流、大漏水等無法預知情況，亦顯非導致劉員等8人延長工時之因素甚明。又況，本院依職權函詢交通部中央氣象局請其查明106年10月14日臺灣北部局部地區會受到颱風外圍環流，或東北風共伴效應影響，而有豪雨以上降雨發生之機率，最早是何時提出預報，據覆略以：本局就前開天氣預報最早是於106年10月12日11時發布之1周天氣預報之天氣概況中提及等語明確（本院卷第239頁），換言之，原告於系爭航班飛行日2日前已可從中央氣象局之天氣預報預知當日之天候狀況，故對於系爭航班可能受天候因素之影響乙節，實非完全無可預期。

2.其次，原告另主張：天氣變化等各項因素可能影響機場流量管制，原告僅能被動聽從機場飛航管制員之指揮調度，原告完全無法預測106年10月14日當日是否會遇到流量管制，及可能遇到流量管制時間之長短，且本案尚遇有機坪及聯檢壅塞、機上遇氣流等因素影響，飛行當日尚有卡努颱風及東北

季風之雙重氣流與豪大雨，可能即為造成流量管制的因素之一，均非原告所能控制或事先防範者，符合突發事件要件云云，然觀諸勞委會87年4月15日及勞動部108年1月10日函釋所揭示關於突發事件之要件，大抵應具備「事前無法預知」、「非屬循環性」及「該事件需緊急處理」等條件，查依甲證14之WEBTTY電報紀錄所示，原告所指機坪壅塞（航機延誤代號AK）遲誤9分鐘，聯檢壅塞（航機延誤代號AB）延誤5分鐘、機場流管（航機延誤代號AJ）延誤20分鐘，去程共延誤34分鐘；回程班機CI101（日本成田飛桃園），因機場流量管制遲誤5分鐘，故回程共延誤5分鐘，合計延誤39分鐘。足見系爭航班在桃園、成田機場所遭遇機場流量管制等因素確為劉員等8人當日一日工時超過12小時之重要因素。再對照原告所提供106年4月1日起至同年10月14日止系爭航班之班機起降紀錄以觀（甲證27、28），可見原告所排定從桃園機場往返日本成田機場系爭航班於此期間內，每日均有班機起降，且同一航班幾近每日均會遭遇機場流量管制，以其中106年7月1日至同年10月14日間約3個月之期間而言，機場流管所造成之原告去程遲延即有67次、機坪壅塞有50次、聯檢壅塞有2次，其中機場流管於7月14日亦曾造成15分鐘之遲延，機坪壅塞於8月10日更曾發生遲延達30分鐘；於同一期間內，因機場流管造成之原告回程航班之遲延則共有88次，於9月15日曾造成遲延達42分鐘之紀錄。由此足徵系爭航班往返桃園與成田機場因機場流管、機坪壅塞所造成之遲延頻率甚高，106年10月14日合計遲誤雖達39分鐘，但以前述系爭航班起降之紀錄觀之，亦尚非最嚴重遲誤之狀況，原告對於造成機場流管之原因雖無從掌控，且僅能被動聽從機場飛航管制員之指揮調度，然對於系爭航班極可能因反覆發生之機場

流管及機坪壅塞等因素造成遲延，實難諉稱事前無法預知，自應得事先防範並預作人力規劃，與前述「突發事件」之要件顯有未合。

3.原告另援引本院106年度簡上字第79號判決（甲證7），主張該判決已明揭關於機場進行流量管制乃係航空公司於事前所無法預知之突發事件，且該案經本院前揭判決廢棄發回後，復經臺灣桃園地方法院以106年度簡更（一）字第15號判決（甲證26）認定指出：「機場之流量管制原因非一，機場之設備妥善與否、天候狀況是否達安全起降標準、機場周邊空域是否安全無虞等條件，均足以影響航空運送航空起降及準點率，其不確定因素甚高，況且，機場是否進行流量管制、或採取流量管制之時間，其控管權限屬於機場所在地之航管機構，並非航空公司所能掌握及置喙」等語，然細譯前開判決要旨即不難發現，該案經法院調查後已查明在該案航班飛行日前6個月內，同一航班、航線之班機共計52個班次，除飛行當日之航班有延誤19分鐘以外，其餘班次均無延誤，依此方推認該案班機發生勞工工時逾12小時之機率微乎其微，原告事前確難以預知（本院卷第339頁），此與本件前述系爭航班往返桃園與成田機場因機場流管、機坪壅塞造成遲延早已習以為常之情況迥異，自難遽以允其比附援引為原告有利之認定。至原告所指稱劉員等8人當日一日工時超過12小時，亦受因「事變」所影響，惟按行為時勞基法第32條第3項所稱之「事變」，係泛指因人為外力（非天變地異之自然界變動）造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病等，有勞委會87年4月15日上開函釋可參，原告所主張飛行當日有卡努颱風及東北季風之雙重氣流與豪大雨，可能造成流量管制，及受機坪

與聯檢壅塞、亂流等因素影響，核與前述事變之定義要屬有間，亦難認有因「事變」情況危急，為保護生命、財產安全，延長工作具有迫切需要之情形。從而，原告主張劉員等8人當日一日工時超過12小時，係受天災、事變及突發事件之影響，均與卷內事證不符，並非可採。

㈣原告就本件違章行為具有主觀可歸責性：

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。」行政罰法第7條第1項定有明文，亦即違反行政法上義務之行為，除法律別有規定外，不問行為人係出於故意或過失，均應處罰。基此，違反勞基法第32條規定所課予雇主延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款規定應予處罰之延長工時一日逾12小時之行為，自不限於故意之行為，其因過失所致之行為，亦屬該規定處罰之列。查依照原告排定系爭航班從組員於6時35分報到時起算，迄至18時57分下班退勤，當日正常工作時間連同延長工作時間，共計為12小時又22分鐘，縱扣除因機坪壅塞，聯檢壅塞及機場流管所造成之遲誤合計共39分鐘，尚有11小時又43分鐘。易言之，系爭航班若在無任何遲誤下，劉員等8人當日執行任務所需時間至少需11小時又43分鐘，倘有任何遲誤超過17分鐘，又在班機客滿，無法安排組員輪休之情況下，即可能造成一日工時超過12小時，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，或針對來回均客滿之班機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。然參酌原告

所提供106年4月1日起至同年10月14日止系爭航班之班機起降紀錄以觀，在此期間內因機場流管、機坪壅塞或其他因素造成班機遲延逾17分鐘者並非少見，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、機坪壅塞等因素所影響，極可能使員工一日工作時數超時，又在事前明知系爭航班來回班機均客滿之情況下，竟未為任何之因應作為，事後系爭航班果然因受機場流管、機坪壅塞等影響，致劉員等8人當日正常工作時間連同延長工作時間逾12小時，復在來回班機均客滿，購買免稅品旅客眾多，本已難有安排組員輪休之機會，又遇到氣流不穩定，已多次於航程中斷服務，自然更加無安排組員輪休之可能，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。

七、綜上所述，本件原告上開主張各節，均非可取。被告勞動檢查處於106年10月31日派員至原告營業場所實施勞動條件檢查，發現原告違反行為時勞基法第32條第2項規定，審酌原告已於5年內第35次違反同一規定（乙證14），該當行為時桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第2點、第4點及附表第29項所規定最近5年以內第7次以上違反同一規定，乃以原處分依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及前揭裁罰基準第29項規定，處原告罰鍰30萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。本件原處分認事用法俱無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告起訴求為判決如前揭聲明

所示，均為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦及陳述，經本院詳加審究，或與本件之爭執無涉，或對本件判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此指明。

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　　109　　年　　1　　月　　8　　日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法　官　林　惠　瑜

法　官　黃　莉　莉

法　官　鄭　凱　文

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，亦得為上訴審訴訟代理人	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。 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　　109　　年　　1　　月　　8　　日

書記官　吳　芳　靜