臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1095號

108年11月21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　陳信翰　律師

　　林可欣　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108年5月9日勞動法訴字第1070026822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、事實概要：

原告係從事航空運輸業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞動檢查處於民國107年5月10日及8月28日派員實施勞動檢查發現，原告107年4月3日CI-112由臺北飛往廣島之航班，及107年4月4日CI-113由廣島飛往臺北之航班（下稱系爭勤務），機組人員綿○○美、陳○真、陳○秀及賴○祥（下稱賴○祥等4人），報到時間為107年4月3日14時50分，報離時間為107年4月3日20時58分，於完成CI-112航班後，於廣島外站休息，次日再由廣島飛往臺北，報到時間為7時，報離時間為11時31分，CI-112及CI-113兩航班（下稱系爭兩

航班）間之休息時間共計10小時2分，未給予至少應有連續11小時之休息時間，違反勞動基準法第34條第2項規定。案經被告審查屬實，以107年9月21日府勞檢字第1070224806號裁處書（下稱原處分），依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處罰鍰新臺幣（下同）2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，遭決定駁回後，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

㈠由勞動基準法第34條第1項之文義，以及該條規定之英譯將輪班制以rotation system稱之，可知勞動基準法所指輪班制，寓有各勞工以一週為單位基準更換班別，而不同勞工於各工作時段工作，彼此相互結合而形成一個循環之意。賴○祥等4人為客艙組員，彼等班表乃是每月電腦隨機排班，即使為同週工作日，其工作時間均難以相同，更無所謂前、後週之週期性更換工作時段可言。此外，原告身為民用航空運輸業，不同航班之客艙組員其工作並不互相影響，並無彼此相互結合而形成循環之情事。職是，賴○祥等4人之工作內涵，實與勞動基準法第34條第1項之輪班制無關，原處分之事實認定應有違誤。

㈡原處分混淆「排班制」與「輪班制」之差異，竟將原屬「排班制」之系爭勤務往、返，誤解為輪班制之工作班次更換，原處分顯有判斷所據事實認定錯誤之違法：

1.勞動基準法第34條所稱之「輪班制」，係指不同組別勞工，前後於同一地點接續替換同一工作內容。賴○祥等4人於執行CI-112及CI-113勤務期間，中間並無其他組別勞工替換賴○祥等4人之工作，實與輪班制定義完全不符。勞動部亦認為，航空公司飛航、客艙組員依飛航班次工作者，係排班工

作而非輪班制工作。

2.各種產業之勞工因產業特性，於不同時段排班工作，並分別記載值、卸勤時間者，所在多有，此與輪班制並無關聯，同一客艙組員於同一日先後執行不同航班編號之短程飛航任務者，亦屬國際飛航實務之常態，原處分將不同飛航班次認定為「輪班制」之工作班次更換，將嚴重限縮我國航空業之發展。再者，全球航空業之國際線空勤人員，其工作除需順應各國時差，還需配合機場時間帶分配規劃，因此具有工作時間不定、需夜間飛行、無法有固定星期例假日的休假以及休息日在國外之工作特性。此種特殊之排班方式，使得工作班表安排非常複雜而且變動性很大，與其他行業相較有相當特殊的差異。倘僅考量臺北、廣島來回飛行之客艙組員執勤時間，同一客艙組員本得於同一日執行該往返勤務，此時依勞動基準法第35條本文規定，往返航班中間之休息時間僅30分鐘即符合勞動基準法之要求。惟原告囿於機場分配之時間帶，導致臺北、廣島來回飛行航班有跨曆日之情形，此際，原告提供逾10小時之休息時間予賴○祥等4人，顯較勞動基準法第35條為優，卻反遭被告以原處分為裁處，可知原處分解釋勞動基準法第34條時，明顯輕重失衡而異於一般之解釋方式。

㈡基於產業之特殊性，客艙組員執行來回飛行之任務時，本係將「往」、「返」視為同一任務，並無勞動基準法第34條更換工作班次之問題：

1.由原告制訂之客艙組員行程作業辦法第4.3點可知，原告之客艙組員行程係以其自本站出發後直至返回本站始屬任務結束，即客艙組員於本站起始之往、返航班乃屬同一任務之意，並由相同之客艙組員執行勤務，而非由其他客艙組員接替

執行，或將往、返航班視為工作班次更換。原訂執勤之客艙組員如欲事前請假，須就往、返任務併同請假，無法僅就其一請假，如該組員欲與其他組員更換班表時，亦同。原告客艙組員於執行往返任務時，在境外期間領有差旅津貼性質之外站津貼，而外站津貼係空勤人員停留異地而支出膳食費用之補貼，屬差旅津貼性質（臺灣高等法院104年度勞上易字第4號判決參照），足證明往、返航班非屬輪班制之工作班次更換，否則豈有勞工於換班休息時間領取差旅津貼之理。

2.依航空器飛航作業管理規則（下稱飛航管理規則）第2條第86款、第43條第1項及第37條之1第3項本文規定，可知客艙組員於基地出發至返回基地之來回航班應視為同一任務。次依賴○祥之勤務表亦可知，原告於安排客艙組員班表時，均係以指定之基地作為該客艙組員開始與結束勤務之地點，須返回基地始屬完成該次任務。又本案系爭往、返航班有跨曆日之情形，參照勞動基準法施行細則第17條規定，正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算，基此，CI-113返程航班視為前一日CI-112去程航班任務之延續，非屬輪班制之工作班次更換。

㈣飛航管理規則第2條規定之「執勤期間」主要是計算組員累積之疲勞度，俾利作為排班之調整，甚至會將不計入勞動基準法所稱工時之休息時間納入執勤期間計算，此觀該規則第41條即可知悉。易言之，飛航管理規則之執勤期間與勞動基準法之「工作時間」，定義、目的及計算基礎並不相同，主管機關則分別為交通部與勞動部。臺灣高等法院96年度勞上字第15號判決即明白指出，不應以飛航管理規則事項與勞動基準法之工作時間等視。原告之報離時間係以飛航時間結束後加計1小時計算，優於飛航管理規則第43條第3項本文規定

之30分鐘，不應據此反而對原告為不利之認定。以系爭航班而言，因廣島機場距離旅館甚近，客艙組員於飛航時間結束後，即可迅速抵達旅館休息，原告以飛航時間結束後加計之1小時執勤期間，實際上並非等同於工作時間。原處分逕自將報到、報離之執勤期間作為勞動基準法之工作時間，實有錯誤。

㈤飛航管理規則乃交通部參照國際飛航標準依民用航空法所訂定，交通部身為主管機關，對於民用航空運輸業之職員工作屬性之認識，顯較勞動部須綜理通盤工作型態之勞工更為熟稔；且飛航管理規則中專就客艙組員之值勤、休息時間另行訂定，相較勞動基準法係以工廠法之勞工為基礎而制訂而言，顯然較切合民用航空運輸業之實際情形，臺灣高等法院98年勞上更㈠字第3號判決亦肯認之。飛航管理規則第38條之1第1項規定區分不同飛航執勤期間之長度而給予不同休息時間，顯然較勞動基準法單一規範為具體、切合客艙組員需求。職是，飛航管理規則與勞動基準法有關休息時間之規定，二者應屬特別法與普通法之關係，則基於特別法優於普通法之法理，原告應無違反勞動基準法第34條第1項之情事。

㈥原處分作成前，被告以107年7月19日府勞檢字第1070181393號函（下稱被告107年7月19日函），就勞動基準法第34條之適用疑義，函請勞動部釋示，可見被告難以自行認定本案事實及法律適用，豈能強求原告須具備優於被告有關勞動法令之知識而預先準確判斷該等飛行勤務之往、返屬於輪班制之工作班次更換。又系爭勤務是否屬於輪班制之工作班次更換，實為本件裁罰構成要件之一，此種法規適用與事實認定模糊之處，被告自不應將此不利益加諸於原告，被告未考量無罪推定及罪疑唯輕原則之適用，逕自對原告進行裁處，亦有

違誤。縱認系爭勤務屬於輪班制之工作班次更換，然原告基於對法律之確信，認定系爭勤務非屬輪班制工作而無勞動基準法第34條第1項規定之適用，應有「超法定之阻卻責任事由」之適用，被告自不應對原告為原處分之裁處。

㈦勞動基準法之立法圖像係以每日工作8小時之全時工作勞工為原則，然空服員之排班相較工廠輪班制勞工而言相當寬鬆而不密集，工作時間更明顯短於一般勞工，即使以執勤期間計算，亦同。以賴○祥之勤務表為例，其107年4月份為9個往、返任務，且有4個單日往、返航班，並非如工廠勞工須於平常每日到班；該月執勤時間則為120.83小時，低於一般勞工每月176小時之工時。又無論以執勤期間（報到、報離時間）、飛航執勤期間或實際飛行時間計算，賴○祥等4人2日之工作時間均未逾勞動基準法第32條第2項「一日不得超過12小時」之規定。此外，賴○祥等4人於執行系爭勤務時，係在廣島過夜休息至翌日，相較彼等若是同日由桃園往返廣島而言，顯然前者對勞工之工作、休息調配較為優待，然倘依照被告見解，反而是前者將遭受裁罰，顯不合理。

㈧原處分主要之依據為勞動部107年7月31日勞動條3字第1070131135號函（下稱勞動部107年7月31日函），被告於原處分裁處前雖曾以被告107年8月17日府勞檢字第1070192528號函通知原告陳述意見，理由中並已載明有上揭勞動部函文存在，惟未予原告知悉函文內容。是被告為裁處前，原告難以行使行政程序法第105條陳述意見之權利，有違行政程序法第102條之規定。再者，勞動部107年7月31日函與勞動部修法說帖，有關輪班制之定義，二者文字不盡相同，明顯隱蔽原先修法說帖有關「分組輪替」、「工作地點相同」、「工作內容相同」等要件，然勞動部並未說明箇中原委。被告不察即

逕自引為原處分之重要依據，實有牴觸行政程序法第96條規定行政處分應具理由之違誤。勞動部上開函文載：「輪班制，係指事業單位之工作型態，定有數個班別，由勞工輪替從事工作。」是縱依該函，賴○祥等4人於執行CI-112勤務自臺北飛抵廣島後，該航空器直至CI-113自廣島飛往臺北期間，並無接替他人之工作，亦無其他勞工接替賴○祥等4人之工作，渠等即非屬輪班制勞工。

㈨賴○祥等4人於107年4月3日報離時間20時58分、107年4月4日報到時間為7時0分，與勞動基準法第49條第1項規定有關夜間工作之定義為午後10時至翌晨6時不符，自與「異常工作負荷促發疾病預防指引」所稱干擾晝夜調節、影響睡眠之夜間工作無涉。輪班作業危害預防手冊載：「在社會之需求下24小時持續性服務之行業越來越多，因此輪值三班及固定夜班的人口亦日益增多」、「輪班工作是指開始工作時間不在上午7點至9點之間；或一件工作是由數人於不同時間分別負責稱之。」可知，輪班作業規範目的乃係指單日循環三班輪替之情形，本件亦無「一件工作由數人於不同時間分別負責」之情事，與本案即有差異。為此，提起本件訴訟，並聲明求為判決：1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。2.確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。

三、被告答辯略以：

㈠被告以107年7月19日函特請勞動部就本件於適用勞動基準法第34條之疑義，予以釋示，經勞動部107年7月31日函明確認定係屬輪班制。再依異常工作負荷促發疾病預防指引、輪班作業危害預防手冊及勞動基準法第34條修法說帖就輪班工作之相關說明可知，但凡輪班工作中具有更換工作班次情形（即工作時間）之勞工，皆屬勞動基準法第34條所欲加以規範

、保護之對象。基此，賴○祥等4人所從事之飛航勤務工作，必須與其他同事參與輪班，且工作時段並非固定，即屬勞動基準法第34條所欲規範之輪班制工作。

㈡由立法院於修正勞動基準法第34條第2項之立法過程討論，亦可明確得悉該條文要求「輪班制之勞工於更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間」，其立法意旨即在於避免勞工過勞，是以，只要勞工之工作時間並非固定，可能造成「連續24小時有12小時以上之工作時間」者，即有該條文之適用。賴○祥等4人之工作時間確為經常變動而不固定，故其工作於更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間，始符合勞動基準法就勞工之工作時間之最低限度保障。

㈢實務上對勞動基準法「工作時間」之定義，認係勞工在雇主指揮監督下，於雇主提供勞務或受指示等待提供勞務之時間（本院106年度訴字第941號判決可參），而空勤組員工作時間為「空勤組員報到後至報離為止」，有被告核備勞動基準法第84條之1約定書審查基準及臺北市政府審查適用勞基法第84條之1工作者工作時間一覽表可證。賴○祥等4人於執行CI-112及CI-113飛行勤務，皆有分別完成報到及報離程序，即屬兩個獨立、各別之工作時間及班次；且渠等於執行上揭二飛行勤務間尚有逾10小時之時間，並有跨日之情形，以輪班工作易造成睡眠障礙、生理不適應、飲食及進餐時間改變，為維護勞工健康、安全須提供其充分休息之角度觀之，系爭勤務自應適用勞動基準法第34條規定，以維護勞工身心健康。

㈣按飛航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，兩者立法意旨、目的及規範對象不同，應不具

特別法與普通法之關係。加之原告係從事航空運輸業，為適用勞動基準法之行業，是原處分就賴○祥等4人之輪班工作暨休息事項進行判斷，並加以裁處，自應適用勞動基準法，而非原告所稱之飛航管理規則。

㈤由原告提出之勞動部勞動基準法第34條立法說帖，可知原告於現行勞動基準法第34條於107年1月31日修正前，即明知「勞動部將強化勞基法第34條輪班制更換班次之休息時間及第36條例假規定之政府把關機制，以落實行政監督」之情事。況原告於105年12月21日勞動基準法第34條修正訂定後，早已得悉「勞工更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間」，倘原告認其難以遵守該條規定，則應依循同條第2項但書及第3條規定辦理，始符法治。原告捨此不為，致使賴○祥等4人於更換班次時未有連續11小時之休息時間，自有故意；縱無故意，亦有應注意並能注意而不注意之過失。

㈥依司法院釋字第685號解釋協同意見書，以「法律見解錯誤」而有「無期待可能性」之阻卻責任事由，惟有於牽涉行為人權益之行政法規之解釋不明，並有諸多合理之解釋之可能，且行為人無具體之行政釋示、判例、大法官解釋可作為標準而據以遵行，致使行為人自行採取有利其利益之法律解釋，但因嗣後新的法律解釋出現且不利行為人時，則仍應保障行為人因法律見解之演變過程中之信賴保護利益，可認行為人就行為時採取不利自己見解之法律解釋為無期待可能。原告主張欠缺期待可能性，卻未提出符合上開要件之證據，其所為之辯詞，顯難可採。

㈦被告審酌相關事證，就原告違反勞動基準法第34條第2項之情節，依裁處時「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，原告為丁類事業單位　即僱用勞工

人數250人以上或股票上市（櫃）公司Ｖ，於3年內第1次以上違規，應處2萬元罰鍰。故被告依勞動基準法第79條第1項第1款規定，就原告違反勞動基準法第34條規定，於法定罰鍰之裁罰額度2萬元至100萬元以下範圍內，審酌原告之違法情節及應受責難程度、所生影響及其資力，裁處最低罰鍰2萬元，並依同法第80條之1第1項規定辦理，洵屬適法。為此，求為判決：駁回原告之訴。

四、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，並有被告勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表（本院卷第125至126頁）、被告勞動條件檢查訪談紀錄（本院卷第127至130頁）、原處分（本院卷第39至40頁）、訴願決定（本院卷第41至45頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：賴○祥等4人是否為輪班制？有無工作班次更換，卻未至少連續休息11小時之情形？原處分是否於法有據？

五、本院之判斷：

㈠按勞動基準法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第34條規定：「（第1項）勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換1次。但經勞工同意者不在此限。（第2項）依前項更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續8小時。（第3項）雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為

之。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。」考諸105年12月21日修正第34條第1項及第2項之理由為：「一、為使各種型態之輪班勞工均能受到本條規定之保障，將原條文第1項『晝夜』2字刪除。二、原條文第2項規定『適當』之休息時間，屬不確定之法律概念。為明確相關規定使勞資雙方可資遵循，修正為『至少應有連續11小時』之休息時間。……。」準此，為保障勞工權益，「各種型態之輪班勞工」（不以採晝夜輪班制為限），原則上應每週更換1次工作班次（但經勞工同意者，即毋須每週更換1次），於更換班次時，前後班次之間至少應有連續11小時之休息時間，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於上開規定之最低標準，此係為避免勞工於更換班次致時間交替時，時差調適不易，擾亂日常生活作息，進而影響勞工之身心健康及福祉。

㈡又按勞動基準法第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34條至第41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。」

㈢經查，原告使其所僱航空機組人員賴○祥等4人於107年4月3日CI-112由臺北飛往廣島之航班，於廣島外站休息後，次日即107年4月4日CI-113由廣島飛往臺北之航班，兩班次間隔時間共計10小時2分，未達11小時，此為原告所不爭執，並有107年5月10日勞動條件檢查訪談紀錄（受訪問人：原告所屬空勤組長蔡政達）、107年8月28日勞動條件檢查訪談紀錄

（受訪問人：原告所屬副理劉○祥）及賴○祥等4人之報到報離時間報告（CM'S TRIP REPORT）、107年3至4月「勤務表」及107年3至4月「飛航時間、飛航執勤期間、休息期間、執勤期間等紀錄」等件影本附卷可稽（本院卷第127至130頁、第133至135頁、第315至340頁）。

㈣雖原告主張：勞動基準法第34條第1項規定「勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。」之文義，既謂「每週更換」，顯見當週須為固定工作時段，於次週調整為另一固定工作時段，始有「每週更換」可能云云。惟按勞動基準法第34條第1項係規定「勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。」則依該條項之文義解釋，乃係指採輪班制工作，其工作班次以每週更換1次為原則，但倘若雇主已徵得勞工同意者，則更換班次的頻率即可大於或小於1週，毋須「每週更換1次」。是原告的上開解釋方法，並未將勞動基準法第34條第1項前段與同條項但書規定一併為整體文義解釋，顯係斷章取義，並不足採。又倘若依原告之文義解釋，將勞動基準法第34條第1項規定「每週更換1次」，解釋成僅限於每週須為固定工作時段者，則如有勞工工作是採「當週無固定工作時段，於次週更換至另一無固定工作時段」者，此類型之更換班次，對勞工的時差調整更顯不易，對於勞工日常生活作息及身心健康之影響，實遠大於「當週有固定工作時段，於次週更換為另一固定工作時段」者，卻反而不被肯認是輪班制勞工，反而不受到至少連續11小時休息之規範保障，顯有輕重失衡，由此益證原告之前揭解釋方法，與勞動基準法第34條規定為保障勞工權益之立法意旨相違悖。況且，若是依原告的解釋方法，則雇主豈非只須採用「每週不固定工作時段的更換班次」

之輪班制，即可輕易規避行政責任，由此可徵原告上開文義解釋容有論理上之謬誤，自無可取。

㈤原告復主張：賴○祥等4人於執行系爭兩航班勤務期間，中間並無其他組別勞工替換賴○祥等4人之工作，系爭兩航班應認定為同一任務，係與輪班制定義不符云云。惟查：

1.按民用航空法第41條之1第2項規定授權訂定之飛航管理規則第2條第11款、第18款第1目、第20款、第21款、第83款規定：「本規則用詞，定義如下：……十一、客艙組員：指由航空器使用人或機長指定於飛航時，在航空器內從事與乘客有關安全工作或服務之人員。但不能從事飛航組員之工作。……。十八、飛航時間：指為計算執行飛航任務及登錄飛航時間限度之時間，包括下列二種：（一）飛機：指為起飛目的，開始移動時起至著陸後停止移動時止之時間。……。二十、執勤期間：指航空器使用人要求組員執行之各項勤務期間，包括飛航任務、飛航後整理工作、行政工作、訓練、調派及待命等時間，並應列入勤務表。二十一、休息期間：指組員在地面毫無任何工作責任之時間。……八十三、飛航執勤期間：指組員自報到開始起算至完成所有飛航任務，飛機停止移動或直昇機旋翼停止旋轉之期間。」第36條之2規定：「航空器使用人每次發布之組員勤務表應包含至少連續14天之執勤及休息安排。」又依原告所提出其自訂之客艙組員月任務班表作業辦法（見本院卷第310至313頁）第1點規定：「目的：依照客艙組員派遣原則，就預排月份之班次任務、公差勤務、地面訓練課程、飛行任務訓練，以及個人特休、事、病假需求，藉電腦簽派系統，編排全體客艙組員月任務班表。」第4.1點規定：「客艙組員派遣原則：明訂客艙組員飛航、工作、休息時間，起降次數限制及派遣員額等之規

定」第4.2點規定：「客艙組員行程表：標示客艙組員每月所擔任各航線任務班次之行程表。」第5.4.1點規定：「將製作之客艙組員行程（PAIR）載入程式並依各簽派員所負責編製各站或各艙等之資料，由系統自行計算產生作業月份之飛航各站及地面任務所需員額以及總飛時、總落地次數、總旅程時間等資訊，藉以調整各行程之艙等配置俟修正完畢後重新自5.4.1.繼續作業。」第5.4.2點規定：「平均分配任務－Run Automatic Crew Assignment」第5.4.2.5點規定：「個人任務編排完成後，檢查每一班次人數、艙等資格是否與設定不符並將之調整正確。之後，調整組員飛時，並逐一檢查是否有連續休息日數偏多之客艙組員班表，並與其他休息日較少客艙組員作適度調整，以達勞逸平均。」第5.5點規定：「班表調整完成後，於每月25日前（若遇連續假期或異常狀況得順延）完成班表發佈作業。（各站均以電子班表形式發至組員電子信箱）。」基上可知，原告預先編排全體客艙組員月任務班表，有每月定期以電子班表形式發通知至組員電子信箱，客艙組員每月所擔任各航線任務班次之行程雖非固定，然客艙組員彼此間係平均受分配任務，相互輪替，以達勞逸平均，核與飛航管理規則第36條之2所規定「每次發布之組員勤務表應包含至少連續14天之執勤及休息安排」意旨無違。

2.稽諸賴○祥等4人之107年3至4月「勤務表」可知（見本院卷第315至317頁、第321至323頁、第327至329頁、第333至337頁），賴○祥等4人之每月執勤航班並不固定，工作時間亦非固定，而是與其他不特定的客艙組員輪替在原告所經營的各航線航班，從事相同服務內容的工作，則此型態的輪班，勞工因更換班次致時間交替之時，自亦有休息以調適時差之

需，應認賴○祥等4人所從事工作，核屬勞動基準法第34條第1項所稱之「輪班制」，而有受同條第2項規定予以保障之必要，以維護勞工之身心健康及福祉。又被告曾以107年7月19日函，就本案事實是否構成違反勞動基準法第34條第2項之違反，賴○祥等4人是否為輪班制人員等事項函詢勞動部，經勞動部107年7月31日函復略以：「查勞動基準法第34條規定所稱之輪班制，係指事業單位之工作型態有數個班別，由勞工輪替從事工作。案內事業單位所採行者應屬輪班制，其有更換勞工工作班次之情形時，仍應符合相關規定；併請督處改善。」亦同本院斯旨，認定賴○祥等4人之工作應屬「輪班制」。

3.再細觀原告所提出之賴○祥等4人之107年3至4月「飛航時間、飛航執勤期間、休息期間、執勤期間等紀錄」，其中2018年4月3日0112航班之「RST/LO（time）」及「RST /LO」欄項下有分別記載「20:58~07:00」及「10:02」（見本院卷第319至320頁、第325至326頁、第331至332頁、第339至340頁）；而原告既已陳明：代號RST指「返回本站的勤後休時」、LO指「外站休時」等情明確（本院卷第255頁、第407頁）。據上可知，賴○祥等4人於執行107年4月3日CI-112由臺北飛往廣島之航班勤務後，係有10小時又2分鐘的休息時間，即在地面毫無任何工作責任之時間，則賴○祥等4人歷經休息時間之間隔後，於107年4月4日執行CI-113由廣島飛往臺北的航班勤務，自應堪認定已有更換班次，難認是同一工作班次。而倘若依原告所謂「同一組別勞工為同一任務，即非輪班制」之論點得以成立，則以採早、中、晚三班制輪班之行業為例，該雇主豈不是只須排定由「同一組勞工」於早班工作結束後，接著從事中班或晚班工作，工作內容相同，即

可不必被認定為更換班次的輪班制，即可不用使該「同一組勞工」有至少連續11小時之休息時間，而雇主即可輕易規避勞動基準法第34條第2項規定，此一立論顯與勞動基準法第34條之立法本旨違背至明。

4.至原告陳稱：倘以輪班論，則輪班制之班次更換間隔，既屬下班時間，客艙組員自不應領取外站津貼（Per Diem）云云。惟勞工至外地出差領取差旅費、差旅津貼，以支應其至外地生活之交通住宿等花費所需，乃事理所當然，縱其係至外地出同一任務，亦不會因此即被要求在外出差期間須隨時待命備勤而不得下班休息，由此可見「班次更換」與「領取外站津貼與否」係屬二事，不能因勞工有領外站津貼即認定其仍在執勤狀態不用適當的休息。是以，原告主張系爭兩航班，因同一組別勞工（即賴○祥等4人）為同一任務，即非輪班制云云，容屬其一己主觀法律見解，並無可採。

5.據上，系爭兩航班既經認定為輪班制工作，則勞工賴○祥等4人於CI-112班次工作結束至CI-113航班開始工作，至少應有連續11小時之休息時間，惟系爭兩航班間之休息時間共計10小時2分，是原告違反勞動基準法第34條第2項規定之事實，已堪認定。則被告依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項，處原告法定罰鍰額最低額2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，核屬於法有據。

㈥另原告主張：飛航管理規則第38條之1第1項規定區分不同飛航執勤期間之長度而給予不同休息時間，顯然較勞動基準法單一規範為具體、切合客艙組員需求，飛航管理規則與勞動基準法有關休息時間之規定，二者應屬特別法與普通法之關係，基於特別法優於普通法之法理，原告應無違反勞動基準法第34條第1項之情事云云。惟按飛航管理規則中有關客艙

組員之飛航執勤時間及休息時間限度，主要著眼於飛航安全暨客艙組員之健康考量，與勞動基準法為保障勞工權益，兩者立法意旨、目的及規範對象不同，不具特別法與普通法之關係。況且，原告係從事航空運輸業，為適用勞動基準法之行業，勞動基準法乃係規定勞動條件之最低標準，以保障勞工權益，原告與勞工所訂勞動條件，自不得低於勞動基準法所定之最低標準。而倘原告認確有因客艙組員之工作特性，難以遵守勞動基準法第34條第2項前段規定之情形，則其自應依循同條第2項但書及第3條第3項規定辦理，即經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告，得變更休息時間不少於連續8小時，惟仍應遵守飛航管理規則所規定之休息時數下限，以符法治。是原告此部分主張，於法未合，自無足採。從而，原處分就賴○祥等4人之輪班工作暨休息情形，適用勞動基準法第34條規定，進行判斷並加以裁處，係屬有據。

㈦原告尚主張：被告於原處分作成前，就勞動基準法第34條之適用疑義，以107年7月19日函請勞動部釋示，可見被告難以自行認定本案事實及法律適用，豈能強求原告須具備優於被告有關勞動法令之知識而預先準確判斷系爭勤務之往、返屬於輪班制之工作班次更換，縱認系爭勤務屬於輪班制之工作班次更換，然原告基於對法律之確信，認定系爭勤務非屬輪班制工作而無勞動基準法第34條第1項規定之適用，應有「超法定之阻卻責任事由」之適用，被告不應對原告為裁處云云。惟查：

1.勞動基準法第34條於105年12月21日修正時，該條文之立法理由即已明白揭示，為使「各種型態之輪班勞工」均能受到該條規定之保障，而將原條文「晝夜」2字刪除，明定勞工

工作採輪班制者，「勞工更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間」。而原告從事航空運輸業，為適用勞動基準法之行業，且其係僱用勞工人數眾多之股票上市公司，並有自行訂定客艙組員月任務班表作業辦法，則其於編排全體客艙組員月任務班表時，就有關客艙組員飛航、工作、休息時間等事項，自應注意恪遵勞動基準法相關規範。參以由原告提出之勞動部勞動基準法第34條立法說帖，可知原告於現行勞動基準法第34條於107年1月31日修正前，即得知悉「勞動部將強化勞基法第34條輪班制更換班次之休息時間及第36條例假規定之政府把關機制，以落實行政監督」之情事。職是，倘原告對於客艙組員月任務班表所排定之班次，是否屬勞動基準法第34條第1項規定所稱之「輪班制」？系爭勤務是否須符合勞動基準法第34條第2項前段規定之休息時間？有所疑義或有不同見解，自得主動函詢主管機關以避免觸法。而倘若原告認其難以遵守該條項規定，亦應依循同條第2項但書及第3條規定辦理。原告捨此不為，致使賴○祥等4人於更換班次時未有連續11小時之休息時間，縱認其無故意，亦難認無應注意並能注意而不注意之過失。

2.固然被告於原處分作成前，就系爭勤務是否有適用勞動基準法第34條規定之疑義，曾以107年7月19日函請勞動部釋示，然此係被告就具體個案為求認事用法之審慎周延所為函詢，尚難謂勞動基準法第34條規定之解釋與適用上有不明確之處，亦難認原告就賴○祥等4人執行系爭勤務，採取不利於自己但較合於文義之法律解釋為無期待可能。另原告所舉證據並不足以證明其於行為時對勞動基準法第34條規定之解釋或適用（涵攝）所依據之見解，於法理上具有相當合理之理由，致對其之適法行為無期待可能而可阻卻其責任。是以，原

告主張其有「超法定之阻卻責任事由」存在，尚屬無據，委無足採。

六、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原處分認原告有違反勞動基準法第34條第2項規定之事實，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項，處原告最低罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

八、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　　12　　月　　19　　日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法　官　陳心弘

法　官　林麗真

法　官　林淑婷

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	所　需　要　件

代理人之情形	
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　　108　　年　　12　　月　　19　　日

書記官　黄玉鈴