臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1467號

109年7月2日辯論終結

原　　告　中華航空股份有限公司

代　表　人　謝世謙

訴訟代理人　葛百鈴　律師

　　陳金泉　律師

　　黃胤欣　律師

被　　告　桃園市政府

代　表　人　鄭文燦

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6月28日勞動法訴字第1080001706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：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。」行政訴訟法第111條第1、2項分別定有明文。原告提起本件訴訟時，原係聲明：㈠被告民國107年12月5日府勞檢字第1070302288號裁處書（下稱原處分）關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。㈡訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。嗣於本院言詞辯論期日變更其聲明為：撤銷訴願決定及原處分，且被告對原

告所為訴之變更並無異議，而為本案之言詞辯論，視為同意訴之變更，揆諸前揭規定，原告所為訴之變更，應予准許，合先敘明。

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。被告以其所屬勞動檢查處於107年11月6日派員實施勞動條件檢查，發現原告未經中華航空股份有限公司企業工會（100年5月1日工會法修正前名稱為中華航空股份有限公司產業工會，下稱企業工會）同意，使女性勞工王思婷、彭立綺分別於107年10月21日及同年月26日之午後10時至翌晨6時之時間內工作，違反勞基法第49條第1項規定，於107年12月5日作成原處分，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規定，裁處原告罰鍰新臺幣（下同）100萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願經決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、原告之主張

㈠聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

㈡陳述：伊為國際型航空公司，提供跨洲際、跨時區之客貨運輸服務，以飛航無區分晝夜之特性，各時段均需有人處理飛航事務及旅客運送業務，有使員工（包含女性員工在內）於夜間工作之絕對必要，地勤人員無分男女於夜間值勤已屬常態；由企業工會與伊在91年10月14日簽訂團體協約前之歷次協商歷程與正式簽訂之團體協約內容，及曾擔任企業工會協商代表，參與91年10月14日團體協約簽訂前協商過程之劉君祥於本院107年度訴字第633號及108年度訴字第504號事件中之證言，暨103年8月8日第243次勞資會議紀錄第7點記載，企業工會因有女性組員於夜間在休息室休息感覺悶熱難當，請求伊於女性組員夜間休息室安裝冷氣等節，均足證雙方早

就對女性夜間工作達成共識，企業工會直至107年方稱不同意女性夜間工作，已構成權利濫用。又勞基法第49條第1項之經工會同意，應包含默示同意在內，企業工會自77年成立以來，迄至107年1月18日對伊發函表示不同意女性夜間工作時止，長達近30年，每日均發生女性會員於夜間工作並獲取工資之積極事實，卻未有任何反對意思表示，且與伊於91年間簽訂之團體協約第30條約定，係例外排除不能讓懷孕女性於夜間工作，依其反面解釋，即係同意非懷孕女性均得於夜間工作；又該協約第65條約定伊應提供於無公車時段上下班之會員交通工具或車輛補助，其前提自係同意女性夜間工作；加以依該協約第31條，可知企業工會同意工作時間起迄，依伊公告辦理，且該工會與伊在94年11月4日簽訂協議書，約定「本協商日前，現有航班維持不變」，而該協議書簽訂前後之94、95年班表，均涵蓋夜間工作時段航線在內；況伊對於地勤於夜間工作，除依勞基法第49條第1項第2款提供交通工具外，尚提供特早班津貼、夜點費、夜間工資加成等勞基法未規定福利，企業工會數十年來均默認其會員得享受此等夜間工作福利，凡此皆足證明企業工會至少已默示同意女性於夜間工作，該工會時隔近30年後，方稱未同意女性於夜間工作，有違誠實信用原則，被告遽以伊未經工會同意即使女性勞工於夜間工作，認定違反勞基法第49條第1項規定，認事用法顯有違誤。縱認伊有違反前揭勞基法條文情事，企業工會長期對女性會員夜間工作不表示反對，且與伊於91年簽訂團體協約時，尚約定伊應對在無公車時段之夜間工作之員工提供交通工具等情，均足使伊主觀上信賴企業工會已同意女性夜間工作，故伊主觀上並無故意或過失，依行政罰法第7條規定，不應受罰。另方面，因目前第10屆企業工會立

場與伊衝突、對立，實難期待伊於團體協約協商時，在與該工會就女性員工得於夜間工作達成共識以外，再行取得該工會之書面同意，故欠缺期待可能性。又被告認定伊此次違反勞基法第49條第1項規定，涉及之勞工人數僅2人，卻未考量違反勞基法裁處罰鍰共通性原則第3條第1款及行政罰法第7條規定，逕行裁處該法第79條第1項第1款所定最高罰鍰100萬元，並公告伊名稱及負責人姓名，實有認事用法之恣意與違誤。另勞基法第49條第1項規定，以性別作為限制夜間工作之基準，違反憲法第7條平等權及第15條工作權之疑義，本院應依行政訴訟法第178條之1規定裁定停止訴訟，並聲請司法院大法官解釋。

四、被告之抗辯

㈠聲明：駁回原告之訴。

㈡陳述：原告與企業工會所締結、於本件行為時適用之000年0月0日生效團體協約，因企業工會反對而否決將「同意女性勞工夜間工作」納入協約內容，且企業工會多次（包括向原告）以書面明確表達不同意女性勞工夜間工作，原告於被告此次勞動檢查時亦表示知悉企業工會不同意女性勞工夜間工作，再由企業工會第三分會會議紀錄及函文，及原告後續就團體協約（104年1月5日簽訂）制訂討論過程之會議紀錄，均可見行為時應適用之團體協約，並無工會同意女性夜間工作之內容，足見原告具有違章之故意。被告審酌原告為股票上市公司，且係3年內第7次以上違反同一規定，依被告處理違反勞基法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第48項規定，裁處罰鍰100萬元，洵屬適法。

五、如事實概要欄所載之事實，有被告所屬勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表、訪談紀錄、原告勞工王思婷、彭立綺107年10

月份出勤紀錄、原告違規紀錄表、原處分書及訴願決定書，附本院卷第241至242、243至246、247至249、269至274、185至186及189至196頁可稽，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

六、經核本件爭點為：被告審認原告未經工會或勞資會議同意，使女性勞工於午後10時至翌晨6時時間內工作，違反勞基法第49條第1項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以原處分處罰鍰100萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，有無違誤？本院判斷如下：

㈠按勞基法第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49條第1至4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2項）前項第1款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。（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49條第1項……規定。」第80條之1第1項規定：「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。」

㈡前引勞基法第49條第1項規定雇主不得使女性勞工夜間工作，乃因應不同性別之身體狀態差異，提高女性勞工之最低勞動條件標準，藉特別保護女性勞工身體健康，以維護社會安全，合於憲法第13章「基本國策」第4節「社會安全」中之第153條：「（第1項）國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。（第2項）婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。」揭示之保護勞工政策。上述勞基法條文固對雇主之契約自由，及女性勞工議定工作時間之契約自由及職業自由，均構成限制，且因此等勞動條件之限制為男性勞工所無，亦形成差別待遇。惟衡諸女性勞動年齡期間，生育年齡占其大半；女性勞工於上述期間，不僅身心健康負荷較諸男性為重，且其母體健康更與下一代是否健全有明顯直接關聯。從而，禁止雇主令女性勞工於夜間工作，以免有違人體生理時鐘之工作安排，影響其身體健康，係基於使社會人口結構穩定，及整體社會世代健康安全之考量，並非無正當理由而對女性勞工為差別待遇。況且，立法者為免過度犧牲女性勞工人格自我實現，或無法切合產業及勞雇實際需求，於勞基法第49條第1項但書容許勞雇雙方基於特殊工作需要，於雇主提供必要之安全衛生設施，及於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之條件下，就女性夜間工作等事項，可經工會或勞資會議（無工會者）同意而為不同約定；同法第84條之1另規定中央主管機關應公告性質特殊之工作，使從事經公告職業之女性

勞工得與雇主就是否於夜間工作另行約定，已就限制女性勞工不得夜間工作，所可能引發對女性勞工人格充分實現之障礙，設有緩和機制，故合於比例原則。是勞基法第49條第1項規定，與憲法第7條保障平等權之意旨，尚無違背，對女性勞工工作權所加諸限制，亦合於比例原則，本院就該條文並無牴觸憲法疑義之確信，自無須依行政訴訟法第178條之1規定，裁定停止訴訟，聲請司法院解釋，合先敘明。

㈡經查：

1.原告從事航空運輸業，為適用勞動基準法之行業，經被告所屬勞動檢查處於107年11月6日派員至其營業處所實施勞動條件檢查，發現原告所僱女性員工王思婷、彭立綺分別於107年10月21日午後10時21分起至翌晨6時30分及同年月26日午後10時22分至翌晨6時31分出勤從事地勤工作，有原告公司基本資料查詢（參見本院卷1第15頁）、被告勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表、訪談紀錄（參見同上卷第241至246頁）、王思婷及彭立綺之出勤紀錄（參見同上卷第247、249頁）等附卷可稽；又原告與企業工會於91年10月14日第1次簽訂團體協約（下稱91年版協約），其後分別於98年1月21日、101年1月17日續約，最近1次係於104年1月5日簽訂團體協約（下稱104年版協約），有91年版及104年版協約附本院卷1第157至171頁、第197至209頁足憑。以上事實均為兩造所不爭，得採為判決之基礎。觀諸104年版協約第30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。」（參見本院卷1第201頁）可知其規範對象為「懷孕女性」，不及於未懷孕之其他女性，原告主張依該條約定之反面解釋，可推論企業工會同意女性勞工於夜間工作云云，已難謂符合勞動基準法保障勞工之立法本旨；況依企業工會於107年1

月18日對原告發函表示：「主旨：本會不同意女性夜間工作……說明：一、雖團體協約第30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，並非表示同意事業單位可以讓女性會員於夜間工作。……」及該工會嗣於臺灣桃園地方法院審理兩造所涉另案訴訟時，於107年1月26日對該院函詢事項回覆略以：「……二、本會確與事業單位（指原告公司）曾簽訂團體協約，如貴院所附；雖於團體協約第30條為懷孕女性會員禁止其夜間工作之約定，但非有反面解釋之真意。本（工會）不同意女性夜間工作。三、事業單位（原告）並未曾就『本會女性會員得夜間工作……等』相關勞動條件與本會進行協商。四、本會嚴正聲明『華航企業工會不同意女性會員夜間工作』，亦於日前發函予事業單位請其遵守法令在案，如附件。」等語；暨該工會因原告未有改善，復於107年2月27日函請被告所屬勞動局實施勞動檢查等情，有企業工會107年1月18日華航企工權字第107008號函（下稱107年1月18日函）、107年1月26日華航企工政字第107007號函、107年2月27日華航企工權字第107023號函附本院卷1第303至305頁可稽，足見企業工會並無以與原告所簽訂104年版協約第30條，同意女性會員於夜間工作。是被告認定原告未經工會同意，使女性員工王思婷、彭立綺於夜間工作，違反勞基法第49條第1項規定，自無不合。

2.原告雖主張；企業工會自77年成立以來，迄至107年1月18日對伊發函表示不同意女性夜間工作時止，長達近30年，每日均發生女性會員於夜間工作並獲取工資之積極事實，卻無任何反對意思表示，且由該工會與伊於91年間簽訂團體協約前之歷次協商與正式簽訂之協約第30、31、65條約定、其雙方於94年11月4日簽訂之協議書內容，與證人劉君祥於本院另

案所為證言，及該工會於103年8月8日第243次勞資會議曾請求伊於女性組員夜間休息室安裝冷氣，暨企業工會數十年來均默認其會員於夜間從事地勤工作，得享受伊所提供特早班津貼、夜點費、夜間工資加成等勞基法未規定福利等節，均足證企業工會至少已默示同意女性於夜間工作，企業工會直至107年方稱不同意女性夜間工作，違反誠實信用原則，構成權利濫用云云。惟查：

⑴證人劉君祥於本院107年度訴字第633號事件107年9月25日準備期日證稱：伊自77年7月29日開始一直受僱於原告至現在，目前是空服處的副理；伊大概在83、84年時曾擔任過企業工會幹部將近20年的時間；原告與企業工會於91年10月14日簽訂之團體協約，是雙方簽訂的第一版團體協約，伊於該次團體協約簽訂過程係擔任企業工會召集人，負責協商。企業工會本來就同意不管男性或女性都可以在夜間工作，只是認為對於懷孕女性要特別保護，故在團體協約規定懷孕女性不得於夜間工作，此外還要求在夜間工作後，班與班間的休息間隔可以加長一點，而在協商過程，工會與公司雙方都同意懷孕女性不得在夜間工作，只是對於班與班之間的休息間隔時間到底要多長，沒有取得共識，所以最後決定將有共識的部分，也就是懷孕女性不得在夜間工作的規定先列入正式的團體協商，至於班與班之間的休息間隔後續再繼續協商。該次協商主要是針對勞資雙方有不同看法或工會想要爭取之福利事項，將之訂入團體協約中，故許多本無爭議之事項就未列入。在夜間工作時薪資有加成，空勤部分，夜間工作的航班大都是越洋長程航線，每飛一班的薪資都非常高，大家也都樂於在夜間工作，原告也如實給付相關薪資，故未將此無爭議事項列入團體協約；然依工會版草案第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小於12小時，但安排乙方會員於夜間工作時，其間隔時間不得小於16小時，其意即係對安排人員在夜間工作無爭議，只是希望班與班間休息時間能拉長；另於正式簽訂之團體協約，規定原告應將正常工作時間起迄，視各單位業務性質及工作情形訂定並公布週知，亦即原告維持現狀來派遣工作，所以事實上夜間工作是一直持續的。伊是團體協約前三版之召集人，上述證言係伊所瞭解部分，至於其後協商出現如何變化，伊並不清楚。原告與企業工會於104年1月5日簽訂之最新一份團體協約，伊並未參與協商過程等語（參見本院卷1第452至457頁）。該證人另於本院108年度訴字第504號事件109年3月31日準備期日到庭，證稱其於本院107年度訴字第633號事件之上述證詞均實在等語（參見本院卷2第94頁）。

⑵另名證人劉偉國於本院107年度訴字第633號事件之同上準備期日證稱：伊約自99年10月受僱於原告公司至現在，均擔任空服員；自2年前開始擔任企業工會會員代表及理事至今。伊於103年以企業工會三分會團協代表身分參與102年度團協換約的談判；三分會是管轄空服處的員工。原告在換約開始之前，曾傳一個預計換約的新內容及舊約內容兩者之對照表，其中一條新約是要求工會同意女性於夜間工作，三分會討論後認為對女性會員影響很大，要求工會總會將該條文從換約內容中拿掉，其後第2版的對照表就沒有出現同意女性於夜間工作的字眼，後續會議中亦未再就此議題討論。原告與企業工會於其後簽訂之團體協約即為104年之版本，其中並無同意或不同意女性會員得於夜間工作之條文，即維持原來團體協約內容。三分會有3000名左右的會員，其中有2700人是可能要於夜間工作的空姐，工會在現行工作條件下，如無

法為他們爭取到更好的待遇，不能同意女性會員於夜間工作，只是在一個現實妥協的狀況下，沒辦法明文說同意或不同意女性會員在夜間工作，否則一旦寫同意，等於是三分會愧對這些女性會員，如果明文寫不同意，那變成原告晚上10點後就關門不營運了；亦即以工會的立場而言，無法於現在的待遇條件下同意女性會員於夜間工作。企業工會在換約的討論過程中，希望爭取如果夜間工作，飛紅眼航班時能在當地進旅館妥善休息後再飛回來，保證不會是一整夜都不能睡，或者如僅係單純臨時加班機，且無後續的班機接上的話，是否可以等比例延長回臺北後之休息時間或直接發給加班費，但未為原告所接受，故三分會在多數會員是女性之情況下，無法明文同意女性於夜間工作。企業工會之女性會員及伊目前均執行晚上10點後的航班任務，伊自己沒有不同意，但伊無法幫別人回答等語（參見本院卷1第458至462頁）。

⑶由證人劉君祥證述情節可知，91年版協約第30條，係原告與企業工會基於懷孕婦女應予特別保障之共識，而明定懷孕婦女不得在夜間工作；至於懷孕婦女以外之勞工，不分男女，當時之企業工會均同意原告安排於夜間工作，雙方就此議題因無歧見，故未納入協約內容；是以，91年版協約第30條有關原告不得派遣懷孕女性會員於夜間工作時段內從事工作之約款，其規範對象限於懷孕婦女，不及於其他未懷孕之女性勞工，原告主張依該協約條文，可反面推論工會同意女性員工在夜間工作，與締約雙方當時之真意不符，自非可採。又證人劉君祥既僅代表企業工會與原告就91年版等前3版團體協約進行協商，並未參與104年版協約之協商過程，則其證稱工會本來就同意不管男性或女性都可以在夜間工作等語，充其量僅為企業工會在與原告簽訂前3版團體協約時之意見

，無從據以認定其雙方簽訂104年版協約時，企業工會仍同意女性得於夜間工作。而另名證人劉偉國曾代表企業工會與原告於雙方訂定104年版協約前進行協商，且其證述原告原擬於104年版協約列入企業工會同意女性於夜間工作之條款，惟經成員以空服員為主之該工會三分會討論後，認為對女性會員影響很大，要求該工會總會不得於團體協約中列入該條文，其後所訂104年版協約即無相關約款等情，核與企業工會第三分會103年9月24日工三（發）字第103069號函載稱：請工會堅守立場，在三分會與原告對女性夜間工作相關條件尚未達成協議前，不應將同意女性夜間工作列入團體協約內容（參見本院卷1第309頁），及103年9月30日2014年團體協約第二次更約會議摘要記載：原建議新增第31條之1女性夜間工作現況條文，因公司與空勤組員針對勞基法第84之1條尚未達成協議，勞方建議本條暫不列入團協內；資方同意不新增（參見本院卷1第313頁）等語相符，堪信屬實。由此可知，企業工會至遲在103年9月30日召開之團體協約第二次更約會議中，即已明確向原告表達不同意女性夜間工作之立場；至於原告所提企業工會於86年6月16日提出之團體協約草案；87年7月17日、89年4月19日、89年6月9日、90年6月13日召開之第8次、第22次、第23次、第33次團體協約協商會議紀錄；94年11月4日協議書、94年、95年航班表（參見本院卷1第61至184頁）、臺灣臺北地方法院檢察署檢察官89年度偵字第17502號不起訴處分書（參見本院卷1第463至466頁）；原告所僱3名女性空服員於79年、93年、94年之班表（參見本院卷2第113至136頁）；及103年8月8日第243次有關勞方因有女性員工於夜間在女性組員休息室休息，感覺悶熱難當，要求於夜間及假日開放冷氣，經原告回覆：男女休

息室已協調裝置分離式冷氣機，悶熱狀況應可以解決之勞資會議紀錄（參見本院卷1第470頁），均為103年9月30日之前即已存在之文書，至多僅能證明企業工會在該日之前並非反對女性會員在夜間工作，並不足以推翻證人劉偉國之證言及2014年團體協約第二次更約會議摘要內容，顯示企業工會於103年9月30日即已向原告表明不同意女性夜間工作之事實。從而，企業工會對原告所發前述107年1月18日函，表示該工會不同意女性夜間工作等語（參見本院卷1第303頁），僅係重申其與原告就104年版協約進行協商以來，至遲自103年9月30日起所持反對女性於夜間工作之意見，非如原告所言，該工會自77年成立以來，從未反對女性於夜間工作，直至107年1月18日所發該函始突然改變立場。再者，依證人劉偉國之證言及上述企業工會第三分會函文內容，可知企業工會係因與原告就104年版協約進行協商期間，對原告提出使夜間工作之員工於工作完畢後能獲得充足休息、延長休息時間或發給加班費等要求，未為原告所接受，始決意在與原告就夜間工作之勞動條件尚未達成協議前，不同意女性夜間工作；則企業工會所為，無非以同意女性會員於夜間工作為籌碼，對原告施加壓力，促使原告承諾改善於夜間工作勞工之勞動條件，以履行其依工會法第5條第3款規定所負促進會員勞動條件及福利事項之任務，並非專為妨礙原告營運所為損人不利己之濫用權利之舉。至原告主張對於夜間工作之地勤人員，均提供特早班津貼、夜點費、夜間工資加成等勞基法未規定福利一節，固為被告所不爭執，惟原告給付上述津貼、費用及加成工資之對象為在夜間工作之勞工，而非企業工會，尚無從因個別勞工受領原告對夜間工作所提供給付，即無視該工會至遲自103年9月30日即明白對原告表示不同意女性會

員於夜間工作之意思，遽認該工會已默示同意女性會員在夜間從事地勤工作，則原告指稱企業工會默認員工得享受夜間工作福利長達數十年，時隔近30年後，方稱不同意女性於夜間工作，違反誠實信用原則，且屬權利濫用云云，亦無足取。

3.末按，被告裁罰基準第3條：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：……㈣丁類：僱用勞工人數250人以上。㈤戊類：股票上市或上櫃公司。」及其附表第48項規定，違反勞基法第49條第1項規定，其屬戊類事業單位者，同丁類之裁罰基準，即第7次以上違反處100萬元罰鍰，核係被告為使辦理違反勞基法案件之罰鍰裁量有一客觀之標準，以免專斷或有差別待遇，乃在母法即勞基法第79條第1項第1款所定罰鍰數額範圍內，分別違章情節之輕重與性質，所為細節性、技術性之裁罰標準，未逾越母法之立法本旨，得為被告所屬人員承辦相關案件時所援用。原告為適用勞基法之行業，對於勞基法第49條第1項規定課予雇主非經工會或勞資會議（無工會）同意，且符合提供必要之安全衛生設施、交通工具或安排女工宿舍等要件外，不得使女性勞工於午後10時至翌晨6時之時間內工作之義務，自應注意遵守；且原告前因違反勞基法第49條第1項規定，經被告於105年3月至107年9月間先後裁罰9次，有違規紀錄表附本院卷1第271至274頁可稽，是其對該條文課予雇主之行政法上義務，顯然知之甚稔，詎其仍使2名女性勞工於107年10月間在午後10時至翌晨6時之時間出勤工作，自具違章故意，被告依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準第48項規定，裁處原告罰鍰100萬元，並公布原告名稱及其負責人姓名，核無違誤。原告雖主張目前之企業工會向與原告衝突、對立，且

其現在刻意以「出具書面同意女性會員夜間工作」作為勞資談判之籌碼，實難期待原告於被告裁罰當時，可在前揭團體協約協商時已具有之多年來勞資共識（女性會員得於夜間工作）之外，再行取得企業工會之直接書面同意，故原告欠缺期待可能性，應免予裁罰云云。惟依前述，原告此次經被告查知在夜間工作之2名女性員工均為地勤人員，故無原告所述女性空服員若所服勤航班之飛行時間跨至午後10時至翌晨6時，勢必無法避免在夜間工作之情形，原告或改由男性員工服勤，或藉由科技設備為旅客提供服務（如利用自助登機設備供旅客自行辦理登機事宜，或以電子螢幕顯示轉機資訊等），均可避免此次違法情形發生，難認其此次就勞基法第49條第1項規定所課予義務，有何在事實上或法律上無法期待其遵守之情形，所稱因與企業工會關係緊張、對立，故對遵守勞基法第49條第1項規定欠缺期待可能性，有阻卻責任事由存在云云，難以採憑。

七、綜上所述，原告主張均無可採。原處分認事用法並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

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　　7　　月　　23　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　李　玉　卿

法　官　侯　志　融

法　官　鍾　啟　煒

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　　7　　月　　23　　日

書記官　李　建　德