臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1640號

）FKT64W1Z1X5L0;@109年6月11日辯

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
　　單嘉鈴　律師
　　劉姿吟　律師
被　　告　臺北市政府勞動局
代　表　人　陳信瑜（局長）
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，原告不服臺北市政府中華民國108年8月13日府訴三字第1086103143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：

原告經營航空運輸業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，指派勞工於臺北市提供勞務。經被告所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國108年2月13日派員實施勞動檢查，查認：㈠原告與勞工約定採輪班制，使輪班勞工陳怡琪（下稱陳君）於108年2月11日出勤時間為8時20分至19時46分，於次日（2月12日）出勤時間為5時51分至18時45分，勞

工陳君於該2日更換班次間僅連續休息10小時5分，原告未給予輪班勞工至少應有連續11小時之適當休息時間，違反勞基法第34條第2項規定。㈡原告未經勞資會議同意，使女性勞工周妤（下稱周君）於108年2月8日在21時47分至翌日6時14分之時間內工作，另有其他女性勞工楊心瑀、饒靜淳、姜鳳娟、郭慧美亦有相同情形，違反勞基法第49條第1項規定。經勞檢處以108年2月19日北市勞檢條字第10860196602號函檢送勞動檢查結果通知書予原告，並經原告於108年3月6日書面陳述意見後，被告審認原告違規事實明確，且為甲類事業單位，乃依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）行為時第3點、行為時第4點項次32、48等規定，以108年3月29日北市勞動字第10860178031號裁處書（下稱原處分），各處原告新臺幣（下同）2萬元罰鍰，合計處4萬元罰鍰，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，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

㈠關於勞基法第49條第1項部分：

1.中華航空股份有限公司企業工會（下稱華航企業工會）確已同意原告所僱未懷孕女性勞工得於夜間工作，原告無違反勞基法第49條第1項規定之情事：

⑴勞基法並未規定工會同意之方式，工會之同意自不拘形式，而原告與華航企業工會曾於104年1月間簽訂團體協約，該協約第30條規定：「甲方不得派遣乙方懷孕女性員工於夜間工作時段內從事工作。」依其反面解釋，可知該工會同意原告所僱未懷孕女性勞工得於夜間工作時段內從事工作。蓋若該工會拒絕所有女性工作會員於夜

間工作，實無須特別於團體協約中限定為「懷孕女性會員」。又團體協約有效期間雖為3年，然參照團體協約第77條規定，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容，是原告仍得主張華航企業公會已同意勞基法第49條第1項規定有關女性勞工得夜間工作。

⑵由團體協約簽訂前之歷史脈絡，亦足證明華航企業工會同意女性勞工夜間工作：

依85年12月26日團體協約草約第30條第1項及86年6月16日團體協約草約第27條第1項規定可知，華航企業工會基於民用航空運輸業之特性，本即同意女性勞工於夜間工作，其主要關心者僅係工時長短之議題。另原告與工會代表簽署之團體協約備忘錄第35條，特別註明該條項為「工會意見、原工方建議增列」，可知該條項為工會主動提出，更可證明工會真意為拒絕懷孕女性會員夜間工作並同意未懷孕之女性會員於夜間工作。況多次參與團體協商之工會代表劉君祥於臺灣桃園地方法院106年度簡更一字第3號案件審理時，曾到庭具結作證，依其證言可知工會本即同意未懷孕之女性勞工得夜間工作，故僅在團體協約第30條規定中禁止懷孕之女性勞工夜間工作。

⑶對照團體協約第30條規定及勞基法第49條第5項規定，更可證明華航企業工會確係同意未懷孕之女性勞工得夜間工作：

團體協約第30條並未規定哺乳期間之女性勞工得否夜間工作，故該條並非單純重申勞動基準法第49條第5項規

定，而係特別有意使哺乳期間之女性勞工而未親自哺乳者亦得進行夜間工作。依行政院勞工委員會87年8月26日（87）台勞動三字第035659號函，哺乳期間未哺乳之女性勞工，本有適法於夜間工作之可能。因華航企業工會與原告進行團體協商時，無意禁止哺乳期間而未親自哺乳之女性勞工夜間工作，故僅於團體協約第30條限制懷孕女性勞工夜間工作。哺乳期間而未親自哺乳之女性勞工，工會尚且有意排除彼等在禁止夜間工作之列，舉重以明輕，未懷孕且未在哺乳期間之女性勞工，工會自是同意彼等於夜間工作甚明。另依團體協約第31條、第64條、第65條等規定，以及華航企業工會103年7月7日華航企工（103）福9字第028號函、改制前桃園縣政府103年9月17日府勞檢字第1030227160號函所載內容，亦可推知工會確有同意女性勞工夜間工作。

⑷退步言之，華航企業工會應已默示同意未懷孕女性之勞工得夜間工作：

勞基法第49條第1項規定修正迄今已近17年，直至原告於105年3月7日第1次遭桃園市政府裁處時，長達10餘年間，華航企業工會明知原告勞工於夜間工作屬正常營運之必然現象，然工會過往從未爭執女性勞工夜間工作之適法性，依民法第153條第1項及最高法院21年上字第1598號判例意旨，應可推知華航工會確已默示同意未懷孕之女性勞工得夜間工作。

2.縱令原告未取得工會同意，然本案有勞基法第49條第4項所指「事變或突發事件」之情形，應排除同條第1項規定之適用：

⑴原告所僱周君等女性勞工，係因桃園市機師職業工會（

下稱機師工會）華航分會驟然以突襲方式罷工，致生大量旅客徬徨無助，原告被迫以緊急方式調度，藉以協助大量旅客、減緩彼等行程受到罷工影響所致。蓋機師工會華航分會無視其關於自107年8月30日起1年內，暫緩爭議行為（包含罷工）行使之承諾，於108年2月7日傍晚近17時表示準備發動罷工，且為製造突襲效果，刻意遲至108年2月8日0時始宣告同日6時進行罷工，自宣告罷工至實際罷工時間僅有6小時。原告為協助大量旅客能順利前往原訂目的地及減少旅客因罷工受到之衝擊，並在相關主管機關要求應全力協助旅客之情形下，萬不得已、被迫商請台北分公司周君等女性勞工，以臨時排班方式緊急處理旅客之需求，故被告調查本案所涉周君等女性勞工夜間工作之區間，均集中在108年2月8日至12日，即為上情所致。

⑵參照行政院勞工委員會87年4月15日（87）勞動二字第013133號函釋意旨，勞基法第40條規定所指「事變」乃係指人為外力造成社會、經濟運作動盪之重大事件。另依交通部108年7月6日新聞稿長、部長林佳龍針對罷工表示之意見、臺北市、臺中市、臺南市、高雄市旅行商業同業公會108年2月12日聯合新聞稿及多數文獻均肯認罷工屬事變之不可抗力因素，勞基法第49條第4項之規定亦應作相同解釋，即事業單位若遭遇罷工事變之特殊情況時，因應特殊情況而可排除勞基法第49條第1項之適用。就本件而言，機師工會華航分會於108年2月8日0時宣布同日6時罷工，應屬勞基法第49條第4項所指「事變」，原告亟需相關人力加以疏運大量旅客，而有使包含周君等女性勞工於夜間工作之需要，當可排除同法第

1項規定之適用。

⑶以突襲方式宣布罷工，亦屬勞動基準法第49條第4項之「突發事件」而可排除同法第1項規定之適用。依行政院勞工委員會87年4月15日（87）勞動二字第013133號函釋、行政院77年6月14日（77）台勞字第15750號函釋之意旨，當勞工突然不按原訂工作時間出勤而使雇主因應不及，致生無法維持其業務正常運作，而影響社會大眾生活秩序、安全，即屬突發事件。以本案而言，原告無從預知具體罷工時間，且罷工本非具循環性，復因民用航空運輸業性質特殊，突然發生罷工，必然導致諸如旅客難以疏運、滯留境外等須緊急處理之事項，原告被迫必須以緊急調度方式（例如排定周君等女性勞工於夜間工作）維持業務運作。職是，本案所涉罷工事件，應屬勞動基準法第49條第4項之「突發事件」而可排除同法第1項規定之適用。況過往桃園市空服員職業工會即曾對原告進行突襲性罷工，實務亦肯認原告得採取應變措施以為因應（最高行政法院107年度判字第270號判決參看）。

3.綜上，本件確有勞基法第49條第4項規定之適用，而可排除同條第1項之適用；退步言之，華航企業工會確已同意原告所僱女性勞工得於夜間工作，原告並無違反勞動基準法第49條第1項規定之情事。

㈡關於勞基法第34條第2項部分：

1.勞基法第34條第2項所指更換班次時，至少應有11小時之休息時間，是指輪班制銜接點之前後「排定」工作班次之時段，中間應有連續11小時休息時間而言，亦即指形式上排定之工作時間之間隔，需有11小時休息時間。案關勞工

陳君108年2月11日排定班表之下班時間為17時30分，108年2月12日排定班表之上班時間為6時00分，二者間隔確有至少11小時之休息時間。原處分未查，逕認原告違反勞基法第34條第2項規定，有認定事實之違誤，應予撤銷。

2.縱令以實際離勤、到勤間隔計算休息時間，原告亦無違法之故意或過失，被告不應據此裁罰原告：

原告並未要求陳君108年2月11日延長工時，亦無接獲其延長工時之申請，更未要求陳君在108年2月12日提早到達辦公處所。陳君因前揭罷工期間事務繁雜，其基於身為督導之責任心，108年2月11日並未於表定時間下班，亦未「事前」申請延長工時，續留辦公處所，直至19時46分始於出勤系統登出，隨即於翌日108年2月12日5時51分到勤（表定上班時間為6時00分），原告實難即時發現上情並即時調整，原處分無異要求原告於同日晚間立即發現陳君有片面延長工時之情事，並於同日即刻調整翌日到勤時間，以原告所僱勞工逾萬名而言，原處分之要求，實屬過苛。是原告並無違反行政法上義務之故意或過失，被告不應據此裁罰原告。

㈢原處分認定事實、適用法律均有違誤，原處分關於罰鍰部分自應撤銷，並因被告已於108年5月2日在臺北市政府網站公布原告名稱、負責人姓名，是原處分關於公布原告名稱、負責人姓名部分已執行完畢而無回復原狀之可能，爰依行政訴訟法第6條第1項後段規定，訴請確認違法。另本案所涉勞基法第49條第1項規定，實有抵觸憲法疑義，請求裁定停止本件訴訟程序，聲請司法院大法官解釋等語。並聲明：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華航企業工會明確表示並無同意女性勞工得於夜間工作：

依本院105年度簡上字第176號判決、臺灣桃園地方法院106年度簡更一字第3號判決意旨，可知原告未曾就勞基法第49條規定與華航企業工會協商，該工會亦未曾同意女性勞工得於夜間工作。另團體協約並未同意「女性勞工夜間工作」，亦經本院107年度訴字第633號判決確定審認在案，原告徒憑法院所駁斥之證人劉君祥證詞、團體協約草約、備忘錄，主張團體協約同意女性勞工於夜間工作，要無可採。此外，最高行政法院108年度判字第472號判決亦指明，勞基法第49條第1項規定雇主未取得工會同意前，不得安排女性勞工於夜間工作，難認此規定屬違反性別工作平等法之「差別待遇」，且勞基法第49條第1項確實未侵害人民工作權、財產權、契約自由，業經司法院釋字第726號解釋在案，原告聲請裁定停止訴訟程序並聲請大法官解釋並無必要。

㈡機師工會華航分會遵循法定程序依法罷工，非屬勞基法所稱「事變」、「突發事件」：

該工會於107年7月16日發起罷工投票，107年8月6日取得合法罷工權，其後工會與原告於107年8月30日簽署協議，同意針對21項勞資爭議項目，展開為期1年協商，同時亦聲明若屆期未談成，工會依法仍保有合法發動爭議行為之權利。嗣因談判不如預期，108年2月1日決議通過重啟罷工，2月3、4日均發布新聞稿，表達罷工之可能性，2月5日亦進行「罷工演練」，並於108年2月8日正式罷工。上述情事均於國內各大媒體報載或公開傳播，自宣布迄開始罷工，前後將近1週，原告應可知悉機師工會華航分會預備罷工，而提前預先檢視所屬勞工之業務分工及排班情形，俾便進行人員調度之妥

善規劃。本件系爭超時員工查獲違規超時工作之日期分別為同年月8日、10日、11日、12日，距離同月8日0時宣布同日6時開始罷工時起，除周君相隔21時外，均已相隔整整2日以上，原告有何正當理由可謂事前準備工作不足以因應罷工所生大量地勤業務？原告僅稱2月8日0時宣布6時罷工，便屬事變或突發事件，又未說明有何正當理由不及準備，顯不可採。

㈢勞基法第34條所稱更換班次至少應有連續11小時之休息時間，應自加班結束時起算，原告主張依排班時間形式認定，有違勞基法立法意旨：

依勞基法第34條第2項立法理由及勞動部於網站上公告之勞基法修法常見問答集所示意見，勞基法第34條第2項規定遇勞工加班時，其休息時間之起算點，應自加班結束後始開始起算，雇主自負有即時調整勞工班表之義務，以保障勞工身體健康及生命安全，且原告早已預見罷工事件發生之高度可能性，並有充分時間準備，故其辯稱無暇得知員工休息時間不足，實無可採。況本件係歷經法定程序之罷工，原告已得預見罷工事件發生之高度可能性，得以預先從事營業之適當規劃準備，因應罷工正式開始時事業因此衍生額外工作之需要，原告辯稱其無故意、過失，要無可採等語。並聲明：原告之訴駁回。

四、本院判斷：

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49條規定：「（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79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處2萬元以上30萬元以下罰鍰：一、違反……第34條至第41條、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依上開規定可知，勞基法就勞工各項工作條件所為規定，乃勞動條件之最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於該法所定之最低標準。另基於對女性勞工之保護，勞基法第49條第1項明定女性勞工原則上不得在夜間（午後10至至翌日凌晨6時，下同）工作，例外在雇主經工會同意（無工會者，經勞資會議同意），並提供必要之安全衛生設施、交通工具或安排女工宿舍之情況下，始可使女性勞工於夜間工作。前開勞基法第49條第1項規定，於73年7月30日勞基法制定時即已明文，其間雖曾於91年12月25日為部分修正，然上開

原則並未改變。審酌男女在客觀上之生理差異，並憲法第153條第2項所揭示國家應制定保護勞工之法律及實施保護勞工政策之社會安全公益目的，對女性勞工之特別保護，自有其意義並有憲法上之依據，且勞基法第49條第1項本文將女性與其他性別為區別對待，其範圍僅限於「工作時間」議定上，並未及於其他，立法上亦設有緩和機制（同條項但書、第84條之1參看），已符合比例原則，應認上述差別待遇屬立法裁量範圍，與憲法第7條保障平等權之意旨尚無違背，亦無違憲法增修條文第10條第6項促進兩性地位之實質平等規定。原告聲請本院裁定停止訴訟，聲請大法官就勞基法第49條第1項為違憲之宣告，核無必要。

㈢經查，前揭事實概要所載各節，為兩造所不爭執，並有被告所屬勞動檢查處108年2月13日勞動檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、原告108年3月6日陳述意見函、原處分及訴願決定等件各在卷可稽，其事實堪予認定。又原告對於其所雇女性勞工周君等於前述期日夜間工作，以及輪班制勞工陳君於108年2月11日8時20分至19時46分出勤，次日（2月12日）5時51分至18時45分出勤，該2日更換班次間僅連續休息10小時5分，未足11小時之事實，並無爭議，且與卷附該等勞工出勤紀錄所載核屬相符（原處分卷第105至126頁），是被告據此查認原告有違反勞基法第49條第1項、第34條第2項規定之情事，洵屬有據。

㈣原告雖執詞主張如前，惟查：

1.依勞基法第49條第1項但書規定，雇主欲使女性勞工夜間工作，必須取得工會之同意（無工會者，須經勞資會議同意），始有合法可能。至於工會同意之形式，法律雖未予以限定，然徵諸勞基法第49條第1項本文乃強制規定，但

書規定則屬例外，且其法律效果得以解消本文強制規定之效力，使雇主據以免除因違反強制規定之罰責，事涉重大，自應力求明確，況依但書規定，除須經工會同意外，尚須雇主「提供必要之安全衛生設施；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」，亦即雇主必須提供健全之職業場域，工會始得為女性勞工夜間工作之同意，此乃維護女性勞工之健康於社會安全中地位之所必需。是以，工會就此所為之同意，必須確實審核雇主所提供之職業安全衛生條件，經內部意思機關同意，對外以明示為必要。單純沈默、不為反對、或基於各種原因未能完成評估雇主所提供之條件是否得當，致無法對外為意思表示者，均難認為同意，無從解消法律禁止雇主使女性勞工於夜間工作之強制效力。準此，原告徒以華航企業工會過往從未爭執女性勞工夜間工作適法性為由，主張華航企業工會應已默示同意未懷孕女性之勞工得夜間工作云云，自無足採。

2.原告與華航企業工會就原告與該工會會員間之勞動關係及條件，長期進行協商，最近1次簽訂團體協約書面時間在104年1月5日（此協約為定期契約，有效期間3年，見該協約第77條約定；又依團體協約法第21條規定，團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容）。稽之該協約內容，關於女性勞工是否得於夜間工作乙節，並無明文（本院卷第51至63頁）。至於第30條約定：「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」，僅係針對「懷孕女性會員」不得於夜間工作為約定，並未針對「未懷孕女性會員

」為特別之約定，依其文義亦無從認定工會有同意「原告得派遣『未懷孕女性會員』於夜間工作」之意，揆諸前揭規定與說明，自難認華航企業工會有同意女性勞工得於夜間工作之情事。原告主張依上開規定反面解釋，並就上開規定與勞基法第49條第5項規定互核以觀，可知該工會確係同意原告所僱未懷孕之女性工會會員得於夜間從事工作云云，洵非可採。

3.另原告雖主張由團體協約簽訂之歷史脈絡，亦足證明華航企業工會同意女性勞工夜間工作云云，並提出團體協約草約、備忘錄及參與團體協約研擬之華航企業工會理事劉君祥另案到庭證述筆錄資為佐證。然查：

⑴原告所提無論係當時中華航空公司產業工會於85年12月26日、86年6月16日通過之團體協約草約（原證24、原證25，本院卷第193至218頁），抑或係工會代表與事業單位代表於89年10月27日簽署之備忘錄（原證26，本院卷第219至238頁），均非工會與原告正式簽訂之團體協約，且上開草約關於「午後10時至翌日凌晨6時為夜間工作時間，乙方會員連續工作如涵蓋夜間工作時間時，其工作總時數不得超過8小時。但飛航組員規定如左……」之約定（85年12月26日草約第30條、86年6月16日草約第27條），於89年10月27日簽署之備忘錄內已無相同文字用語規定，而前揭草約及備忘錄內雖均有「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」之約定（85年12月26日草約第31條、86年6月16日草約第28條、備忘錄第35條），但該約定依其文義尚無從認定工會有同意女性勞工夜間工作之意，亦已詳述如前，遑論原告與華航企業工會所訂團體協約為定期契約，

各次協約於期間屆滿後業經雙方另為協商並重新簽訂協約，舊協約均已失效，最近1次於104年1月5日所訂之團體協約內容並無關於女性勞工得於夜間工作之明文，復經認定如前，因此上述團體協約草約及備忘錄尚無從採據為本件有利於原告之認定。

⑵依劉君祥另案到庭證述筆錄之記載，參與團體協約起草之工會代表劉祥君固證稱「男性及女性會員都可以在夜間工作，但在夜間工作時很辛苦，故特別規範不得派遣懷孕女性在夜間工作」、「我們同意非懷孕女性會員可以在夜間工作」（本院卷第239至245頁），惟劉祥君前開證詞，要屬其個人意見，不足以取代工會經由正式簽訂團體協約而於其內所表達之意見，況勞基法第49條第1項有關女性勞工不得於夜間工作，乃該法規定之核心精神之一，且為強制規定，工會若同意女性勞工於夜間工作，卻不將如此重要事項明文規定於團體協約內，反而將勞資均無爭議之「懷孕女性勞工不於夜間工作」事項明定於團體協約，再以此規定作反面解釋，而謂工會同意「未懷孕女性勞工於夜間工作」，顯與常情事理有違，是原告所提劉君祥另案到庭證述筆錄，亦不足採為有利於原告之認定。至於原告聲請本院命桃園市政府提出華航企業工會103年8月14日華航企工（103）福9字第031號函，以釐清桃園市政府依據上開函辦理，而以103年9月17日府勞檢字第1030227160號函回復勞動部時，何以於該函說明四載以「企業工會……似已藉團體協約同意所屬女性員工能進行夜間工作」之調查證據聲請，核與本院前開認定並無影響，無調查必要，併此敘明。

4.又勞基法第49條第4項係於91年12月25日修正，明定同條

第1項關於雇主不得使女性勞工夜間工作之規定，於「因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後10時至翌日凌晨6時之時間內工作時」，不適用之。依其立法理由所示：「……既屬天災、事變或突發事件，實無法符合第1項所定要件，並配合第1項修正，刪除補報規定。」可知立法者將突發事件與天災、事變並列，乃因其事先完全無法預料，難以期待雇主事先進行營業上適當準備，俾遵從同條第1項不得使女性勞工夜間工作之限制，故而特別容許並為例外之規定，自應從嚴解釋。因此，倘雇主原無依勞基法第49條第1項但書之例外規定而得使所屬女性勞工於夜間工作之情形（亦即必須受同條項本文禁制規定之規範，不得使女性勞工於夜間工作），如已得預見事件發生可能機會甚高，且得以期待雇主為此事前為營業上之適當準備，使所屬女性勞工不致於夜間工作者，即應認非屬「事變」或「突發事件」，而不該當勞基法第49條第4項之例外規定，方得貫徹同條第1項本文對女性勞工特別保護之目的。另改制前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部）87年4月15日（87）勞動二字第013133號函釋謂：「勞基法第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……」係為協助下級機關統一解釋法令、認定事實，針對勞基法第32條第3項及第40條關於「事變」及「突發事件」之適用疑義所作成之解釋性行政規則，雖不及於第49條第4項規定，然各該規定所稱「事變」

及「突發事件」，其意義應屬相同，於本件亦可參酌。

5.原告主張本件有勞基法第49條第4項所指「事變或突發事件」之情形，得以排除同條第1項規定之適用，無非係以機師工會華航分會驟然以突襲方式罷工，致原告被迫必須緊急調度，使女性勞工周君等人於夜間工作，以協助大量旅客、減緩彼等行程受到罷工影響為據。然依卷附資料可知，機師工會華航分會於107年7月因改善過勞航班等訴求舉行罷工投票，並因此取得合法罷工權，嗣在桃園市政府折衝下，與原告於107年8月底達成初步協議，工會保留多數訴求於往後1年內協商完畢，後因談判不如預期，108年2月1日召開臨時會員代表大會，決議通過重啟罷工，同年2月3日、4日機師工會接續發布新聞稿，表達罷工之可能性並呼籲全體華航分會會員「依照代表大會決議持續進行爭議行動之準備，並務必於近期注意工會所傳遞之重要訊息」、「近期請隨時留意並配合工會所發生之訊息」，同年2月5日則進行「罷工演練」，新聞媒體就此亦報導「工會……進行首次罷工演練，不到1小時就湧進逾400位會員配合訊息，隨即超過半數，超乎幹部們預期……直言罷工行動『箭在弦上』，隨時都有可能展開罷工行動」，同年2月7日機師工會再發新聞稿表示「迫於無奈，即刻隨時準備發動罷工」，並於翌日（8日）正式罷工（本院卷第379至390頁）。上述情事均於國內各大媒體報載或公開傳播，原告斷無不知之理，且原告身為雇主並為受罷工影響之當事人，自當密切掌握相關訊息並高度觀注事件之發展，對於機師工會有發動罷工之高度可能，應已得預見，並非事先完全無法預料，況自108年2月1日機師工會召開臨時會員代表大會決議通過重啟罷工，迄同年2月8日0時宣布

當日6時開始罷工，原告有將近1週的時間可資因應，尚非不提前預先檢視所屬勞工之業務分工及排班情形，依據相關勞工法令就人員調度進行妥善規劃，以協助疏運因受罷工影響之旅客。揆諸前開規定與說明，實難認系爭罷工事件係屬「事變」或「突發事件」，而該當勞基法第49條第4項之例外規定。原告以機師罷工為由，主張本件有勞基法第49條第4項所指「事變或突發事件」之情形，得以排除同條第1項規定之適用，殊非可採。至原告所引最高行政法院判決107年度判字第270號判決，係針對桃園市空服員職業工會與原告間不當勞動行為爭議事件而為判斷，與本件所涉事實及法律規範均不同，無從比附援引，自難援引作為本案有利於原告之認定。

6.再依勞基法第34條規定，勞工工作採輪班制者，其工作班次原則上每週更換1次，更換班次時至少應有連續11小時之休息時間，但因工作性質或特殊原因，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。稽之該條105年12月21日修正之立法理由可知，上開規定將原條文「晝夜輪班制」、「給予適當之休息時間」之「晝夜」及「適當」刪除，其目的在擴大保障範圍，使各種型態之輪班勞工均能受到該條規定保障，並明確規定「至少應有連續11小時」之休息時間，使勞資雙方可資遵循。是基於該條立法目的乃在保障勞工權益，避免影響勞工正常作息與健康，所稱「至少應有連續11小時之休息時間」，應解為自勞工實際下班至下個班次出勤前，至少應有連續11小時之休息時間。勞動部於其網站公告之勞基法修法常見問答集，有關「輪班換班間距」之問答表示「第34條規定之休息時間，係指勞工實際下班時間起

算至下個班次出勤前，至少應有連續11小時之休息時間」、「勞工當日如有加班，於更換工作班次時，應自加班結束後開始起算，至少應有連續11小時之休息時間」亦同此旨。

7.查原告非屬勞動部107年2月27日勞動條3字第1070130305號公告「適用勞基法第34條第2項但書適用範圍」附表所列之事業單位，故應受勞基法第34條第2項本文之限制，亦即應使所屬輪班制勞工於更換班次時至少應有連續11小時之休息時間，如有違反，依同法第79條第1項第1款規定，應予受罰。而原告所僱輪班制勞工陳君108年2月11日之出勤時間為8時20分至19時46分，次日（2月12日）之出勤時間為5時51分至18時45分，於該2日更換班次時僅連續休息10小時5分，既經認定如前，原告即已違反勞基法第34條第2項規定。原告主張該條項規定時是指「排定」工作班次之時段中間應有連續11小時休息時間，應以雇主「形式上」排定之工作時間間隔認定云云，並以陳君108年2月11日排定班表之下班時間為17時30分，翌日排定班表之上班時間為6時0分，二者間隔確有至少11小時之休息時間為由，資為其主張未違反勞基法第34條第2項規定之論據，核非可採。

8.末以，原告對於機師工會有發動罷工之高度可能已得預見，並有將近1週的時間可預先檢視所屬勞工之業務分工及排班情形，依相關勞動法令就人員調度進行妥善規劃，均已詳如前述，而在此應變處理過程中，除協助疏運因受罷工影響之旅客外，確實遵守勞動法令，保障所屬勞工權益，更是原告身為雇主應盡之責任與義務。原告本應依相關勞動法令就人員調度進行妥善規劃，其應注意、能注意而

疏未注意，致違反勞基法第49條第1項、第34條第2項規定，自應受罰。原告徒以其未要求陳君於108年2月11日延長工時，更未接獲陳君延長工時之申請，陳君因罷工期間事務繁雜，基於督導之責任心，自行續留辦公處所，原告難以發現並及時調整陳君翌日之出勤時間為由，主張其無違反行政法上義務之故意或過失，不應受罰云云，要無足採。

㈤承上，原告經營航空運輸業，為適用勞基法之行業，既有如上所述違反勞基法第49條第1項、第34條第2項規定之情事，且主觀上有可非難性及可歸責性，則被告以原告為裁罰基準第3點規定之甲類廠商，依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，並參據裁罰基準第4點項次32、48所示裁罰之基準，以原處分各處法定最低額之2萬元罰鍰，合計處4萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，於法並無違誤。原告以原處分認事用法均有違誤，請求將原處分關於罰鍰部分撤銷，關於公布原告名稱、負責人姓名部分，因已執行完畢而無回復原狀可能，請求確認違法，非有理由。

五、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原處分並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請判決如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

六、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。

七、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　　9　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　楊得君

法　官　程怡怡

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	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。

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　　109　　年　　7　　月　　9　　日

書記官　許婉茹