臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1688號

109年11月12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　葛百鈴　律師

　　陳金泉　律師

　　康立賢　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8月16日勞動法訴二字第1070030903號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。

訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告從事民用航空運輸業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告所屬勞動檢查處於民國107年1月5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後，以原告有使所僱勞工客艙經理姚○○（下稱姚君）及其餘勞工吳○○、劉○○、鄭○○、邱○○、張○○、賴○、陳○○及陳○○共9人，於106年12月9日CI152/153班機（下稱系爭航班）報到出勤工作至下班退勤，扣除休息

時間計4小時2分鐘後，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，認原告違反勞基法第32條第2項（前段）規定，先以107年2月5日府勞檢字第1070024483號裁處書（下稱前處分），依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規定，處原告罰鍰新臺幣（下同）30萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，經勞動部訴願決定撤銷前處分，由被告於2個月內另為適法之處分。嗣經被告所屬勞動檢查處於107年10月2日再次派員實施勞動檢查，仍以原告使勞工姚君1人於前開時日班機自上午7時30分報到出勤工作至翌日凌晨0時17分報離退勤，扣除休息時間計4小時又2分鐘後，當日實際之工作時間總計12小時又45分鐘，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，違反勞基法第32條第2項（前段）規定，並基於本次係原告5年內第7次以上違規，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁處時被告處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第29項次等規定，以107年10月29日府勞檢字第1070266723號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰30萬元，並公布原告名稱及負責人姓名（業於107年12月6日於勞動部網站公告而執行完畢）。原告不服，遞經勞動部訴願駁回，遂提起本件訴訟。

二、本件原告主張：

(一)本件空勤組員(含姚君)報到至報離時間，除應扣除被告在原處分認定屬休息時間的4小時又2分鐘外，下述時間亦應列計為休息時間(原告並就下述是否列計為休息時間的攻擊防禦方法，指定順序如下，本院卷第569至570頁之書狀）：

1.姚君於當日15時10分（臺灣時間，下同）抵達旅館時，係與其餘空勤組員等候旅館人員分配房卡，此時已可自由行動、聊天，且分配房卡、登記房號均由旅館人員負責，姚君擔任

的客艙經理並不須紀錄最後一位組員領取房卡時間，亦不須督導、考核或確認組員房間事宜，此並非姚君之工作職掌，應自抵達旅館即起算休息時間，並非如被告所稱以姚君實際拿到房卡的15時58分才起算休息時間。

2.當日23時32分至翌日凌晨0時17分報離前，屬於姚君搭乘原告所提供交通車由機場返回臺北的「擬制報離」通勤時間計45分鐘，交通車係之前機場由臺北搬遷至桃園後，原告考量多數員工皆居住大臺北地區而善意提供者，現況除客艙組員(即空服員）堅持而不願意更改至桃園報到外，其他公司員工(含前艙機師）多年來均已採取抵達桃園企業總部刷卡報到方式；又空服員亦可選擇自行駕車或其他方式至桃園企業總部報到，且由臺北搭乘交通車前往者，仍須等候桃園報到者抵達桃園企業總部後，才能辦理勤務前簡報等事務，在此之前由臺北搭原告所提供交通車抵達者，均不受限制而可處理個人事務，應不屬工作時間。

3.姚君當日於7時30分報到至8時10分搭乘原告所提供交通車抵達企業總部之通勤時間，計40分鐘，同前述亦不應列入工作時間。

4.姚君當日於14時40分至15時10分由日本大阪機場至旅館（計30分鐘），及18時30分至19時由旅館至日本大阪機場（計30分鐘）的通勤時間，因離機時即不屬工作時間，姚君可自行利用、休息，不應計入工作時間。

故經扣除前開不應列計為工作時間之部分後，姚君當日工時含延長工時並未逾12小時，並未超過勞基法第32條第2項規定之12小時上限，原處分認定有誤。

(二)原告為民航業者，就派遣空勤組員勤務等事宜本應適用航空器飛航作業管理規則（即AOR），而非適用勞基法，本件姚

君於106年12月9日CI-152/153航班執勤，扣除當日於地面及機上休息合計4小時2分鐘，當日工時12小時45分鐘，並未超過AOR第37條之1第1項第1、2款規定，即未逾越飛航時間10小時且飛航執勤期間14小時之限制；且本件航機係因機械故障無法修復以致需更換飛機之情形，符合AOR第37條之1第2項規定，最長飛航時間可延至18小時、飛航執勤期間至多延至24小時，原告並無違反AOR之規定，被告未查究AOR規範就民航業應優先於勞基法而適用，逕依勞基法而以原處分裁罰原告，適用法律有誤。

(三)姚君與原告間有簽署勞基法第84條之1約定書，已約定排除適用勞基法第32條第2項每日工時上限之規定，且本件係因航機機械故障無法修復以致需更換飛機之突發事件，空勤組員始因航班無法按時起飛，致須接駁空勤組員至旅館休息，亦屬勞基法第32條第4項規定之突發事件，原告係為處理突發事件而有必要將工作時間延長之情形，於法亦無違。又本件原告悉依AOR規定派遣空勤組員飛行任務，並無違反行政法義務之故意或過失，原處分以原告有違規，應有違誤等語。

(四)並聲明：1.確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。2.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

三、本件被告則以：

(一)依勞動檢查紀錄及原告之客艙組員作業作業手冊，系爭航班於外站因異常影響勤後休息者，其於過境旅館休息所得計算之休息起迄時間，係依「Check-in/ Check-out時間」計算，本件機艙組員因飛機故障至旅館休息，姚君為客艙經理，必須確認組員之房間及check in完畢，並做紀錄，故其於當日15時10分至15時58分，仍屬執行職務，應屬工作時間，姚

君於當日班機自7時30分報到出勤工作至翌日凌晨0時17分下班退勤，扣除休息時間計4小時2分，當日實際工作時間總計12小時45分，確實超過1日正常工時連同延長工時12小時之限制；至於原告另爭執姚君報到後搭乘交通車至桃園、報離前由桃園搭乘交通車返回臺北之通勤時間，及在日本大阪機場等候、抵達旅館前之通勤時間，均在原告指揮監督之拘束下，縱使為待命而未實際服勞務，仍處於隨時提供勞務狀態，自非休息時間，不應加以扣除。是原告確實違反勞基法第32條第2項規定，被告並已綜合相關事證，審酌原告之資本額、員工人數、5年內第7次以上違反等因素，裁處原告30萬元並依法公布原告公司名稱及負責人姓名，原處分應屬適法。

(二)勞基法保障勞工之工作時間，不會由AOR取代，勞工是否有符合勞基法第35條規定之休息時間，應依勞基法之立法目的及規定判斷，且本件系爭航班延誤原因之機件故障，屬經常發生之班機延誤原因，原告理應事前規劃相關因應對策，避免航班組員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權利，本件應無勞基法第32條第4項突發事件之適用。

(三)原告提出之勞基法第84條之1約定書，簽訂日期為105年5月13日，該約定書右上角卻記載「2016/03/08核備」，早於簽訂日期，原告未說明該約定書並未經主管機關核備，縱有約定排除勞基法第32條規定，亦不生效力。又原告引用AOR第37條之1規定之國際航線飛航執勤時間，係以14小時為上限，顯見原告明知系爭航班乃國際航線，由同一組機艙組員執行來回航班，極易超過1日12小時之上限，但原告多次受罰，自可知悉勞工工作時間應依AOR，而非依勞基法，其就本

件違章行為之發生，應屬故意，縱非故意，亦有過失等語，資為抗辯。

(四)並聲明：駁回原告之訴。

四、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，並有被告所屬勞動檢查處107年1月5日檢查紀錄表、勞動檢查訪談紀錄（本院卷第173至178頁）、前處分（本院卷第179至180頁）、勞動部107年9月13日勞動法訴字第1070006758號訴願決定（本院卷第181至187頁）、被告所屬勞動檢查處107年10月2日檢查紀錄表、勞動檢查訪談紀錄（本院卷第189至194頁）、系爭航班飛行資訊（本院卷第195頁）、客艙經理職務報告（本院卷第197至207頁）、系爭航班輪休紀錄（本院卷第209頁）、出勤紀錄（本院卷第211頁）、原處分（本院卷第171至172頁）、訴願決定（本院卷第87至93頁）影本等件在卷可稽，堪認與事實相符。其次：

(一)關於勞工姚君當日出勤工作時間的計算，兩造亦不爭執下述事項：

1.姚君自106年12月9日上午7時30分報到至翌日（即同年月10日）凌晨0時17分報離共16小時47分。

2.「原處分所記載」姚君當日中4小時又2分鐘屬休息時間，內容分別為：

⑴106年12月9日14:10至14:40（日本時間15:10－15:40）為地面機上休息30分鐘。

⑵姚君於同日15:58（日本時間16:58）進入旅館房間至同日18:30（日本時間19:30）退房，其間共2小時32分為休息時間。

⑶同日20:35至21:35（日本時間21:35至22:35）有機上輪休1小時（下稱系爭機上輪休時間）。

3.扣除前開2.所示休息時間後，可能計為工作時間者尚有12小時45分（但被告辯稱若下述爭點1.經為對被告不利之認定，則尚應就2.⑶之系爭機上輪休時間應否列入工作時間作為本件裁處合法之依據，列入爭點為審查）。

(二)進而，兩造既以前詞爭執，則本件所應審究之主要爭點厥為：

1.姚君至旅館休息時間，應自當日15時10分（日本時間16時10分），或自15時58分（日本時間16時58分）起算（二者差異為48分鐘，下稱系爭旅館等待時間）？

2.若前開爭點1.所示經認應自15時58分起算休息時間，則下述等候及通勤時間，姚君是否仍處於隨時配合原告指揮而提供勞務狀態？得否計為休息時間而自其工作時間中扣除？

⑴當日23:32至翌日00:17任務結束後，由機場搭乘原告所提供交通車返回臺北報離前的通勤時間(計45分鐘)

⑵當日7:30至8:10報到後搭乘原告所提供交通車迄抵達機場通勤時間(計40分鐘)

⑶14:40至15:10姚君在日本大阪機場等候及抵達旅館前通勤時間(計30分鐘)

⑷18:30至19:00由旅館抵達機場的通勤時間(計30分鐘)

(各該應否扣除之時間，係依原告所主張爭執順序定之《本院卷第504頁、第569至570頁之書狀》)

3.若前開爭點1.所示經認應自15時10分起算休息時間，則前開(一)2.⑶所示原處分已記載列計為休息時間之同日20:35至21:35機上輪休1小時）時間部分，被告是否可反於原處分之記載，改以不列計休息時間而作為原處分認定原告違規行為仍符合規定之主張？

4.姚君當日前述延長工時連同正常工作時間，是否確有逾12小

時情形？原處分關於罰鍰部分及公布原告公司名稱、負責人姓名，是否均適法有據？

五、本院之判斷如下：

(一)按勞動基準法第32條第1至3項規定：「(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。……。（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；……。」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。」

(二)本件被告於原處分中，業已清楚指明所認定原告勞工姚君於當日之工作時間共計12小時又45分，係根據前開四、（一）、1.所示報到至報離計16小時47分者，再扣除其認定屬休息時間之4小時又2分後所得出，有原處分1份在卷可資比對（本院卷第171至172頁）；關於列計為休息時間4小時又2分之確切內容，並據被告於本院審理中指明係如前開四、（二）所示時段之總計（本院卷第285頁之筆錄），比對各該時間若干之數字結算結果，亦堪認原處分所指不予列計為工作時間的休息時間，確如被告所述，原告就此亦不爭執，並有系爭航班飛行資訊（本院卷第195頁）、客艙經理職務報告（本院卷第197至207頁）、系爭航班輪休紀錄（本院卷第209

頁）、出勤紀錄（本院卷第211頁）等資料附卷可稽。是關於姚君有無當日工作逾12小時而應令原告負違規責任之判斷，自應以上情為基礎，再據以審究被告具體指明的原告違規事實即令姚君當日工作時間達12小時又45分，是否屬實。

(三)原告之勞工姚君於106年12月9日15時10分抵達日本旅館時，即應起算其休息時間，原處分未將系爭旅館等待時間(當日15時10分至15時58分，計48分鐘）亦列計為休息時間，容有違誤，經扣除後，且足以動搖姚君當日工作逾12小時之認定，原告指摘原處分違法，應為有據：

1.本件系爭航班之空勤組員，係因抵達日本大阪機場後發生更換飛機無法修復問題，才須安排至旅館休息，其中「更換飛機」欄中第3點，並有記載抵達旅館時間16時10分（應為日本時間，臺灣時間15時10分），因等待房間，於16時58分（應為日本時間，臺灣時間15時10分）最後一位組員拿到房卡等情，有姚君書具之客艙經理職務報告影本1份在卷可按（本院卷第197至207頁)，兩造就此亦不爭執，由上情可知，系爭航班係因飛機無法即時修復之故，方臨時安排系爭航班機組員前往旅館休息，但此時段之休息，以姚君而言究應自抵達旅館或自姚君實際取得旅館房間房卡時起算，則有先後達48分鐘之差異，而造成系爭旅館等待時間達48分鐘的緣由，由姚君在客艙經理報告書載明斯時均在等待房間（本院卷第207頁），亦可知主要應在於旅館為因應臨時安排前往休息機組員有14名（業據姚君證述在卷，本院卷第427頁之筆錄），致有房間調配需時較長的情況。

2.其次，比對前處分與本件原處分裁處所據事實，二者就涉及原告令姚君工作逾12小時的事實內容均相同，但前處分尚有針對原告同時讓另8名客艙組員有如同姚君工作逾12小時的

情事，加以裁處，而原處分則僅針對姚君部分為裁處，有前處分、原處分各1份供佐（本院卷第179至180頁），而對照原告不服前處分經訴願後，訴願決定撤銷前處分之理由，既在於尚應調查系爭旅館等待時間是否仍屬工作時間之爭執事項（本院卷第181至187頁），被告於本院審理中復指明依訴願決定重新調查後，仍以原處分認定原告有違法令姚君1日工作逾12小時之情形，理由在於審認系爭旅館等待時間中，擔任客艙經理的姚君尚須負責人員督導與考核，若有狀況亦有協助處理等主管職責，故認姚君取得房卡進入房間前，仍為其工作時間（本院卷第309頁之筆錄），可見被告於原處分認定姚君在系爭旅館等待時間仍工作的主要理由，當係基於「姚君個人情形」，在該時段仍有為原告工作之任務在身，而非以原告針對外站客艙組員採取調配至旅館休息的措施，尚須待勞工有取得房卡可進入房間時，方可擇為勞工處於休息狀態之通案認定標準問題；否則，若係採取得房卡可進入房間方屬休息之標準，被告在前處分經訴願決定撤銷後，自當逐一檢視系爭航班機組員當日實際取得房卡的時間，才能計算得出每位機組員可資扣除休息時間並進而得出每人1日工作時間狀況，再據以重新作成原處分，當先予釐明。

3.然查，依原告與姚君約定的工作內容，姚君在系爭旅館等待時間應無工作任務在身：

(1)本件被告辯稱姚君於當日15時10分抵達旅館後，尚屬工作時間、非休息時間者，無非以姚君個人在尚未取得旅館房卡而得以進入房間前，仍須擔負相關組員的房務安排及督導、考核等事宜，並舉原告所制定客艙組員作業手冊（下稱系爭手冊）有載明客艙經理的相關工作權責及姚君之客艙經理職務報告等情為據，但細觀原告所制定客艙組員作

業手冊1.3僅記載：「客艙經理:自完成任務報到開始，負責任務班次之班機事務管理以及人員督導與考核；飛航中一切緊急處置以及與安全相關事宜接受機長指揮；其指揮至任務完畢報離後解除」(本院卷第213頁)，此內容僅足以說明姚君於工作時間應負責的客艙經理工作職掌，係包括人員之督導考核等，並非謂客艙經理自報到至報離期間，均無從獲配休息時間。

(2)再者，關於系爭航班機組員抵達日本旅館的相關安排事務，業據證人姚君於本院審理中證稱：抵達機場旅館的休息房間，並非由其安排處理，而是由原告所屬地勤人員通知旅館安排的；其抵達旅館至取得房卡入房約相隔48分鐘，係因其恰巧為最後一位被安排房間者，因此最後1位拿到鑰匙，此並非其擔任客艙經理的緣故，其他同機組人員（含姚君共14人）也是陸續拿到房卡，取得房卡順序是看旅館房務人員如何安排；另客艙經理需要登載的客艙報告內容，因本件屬於異常狀況而有進旅館休息，其事後就此必須寫報告，其個人習慣會自行在紙上先紀錄相關時間節點，例如本件抵達旅館時間等，目的在方便自己事後寫報告之用，且實際上抵達旅館時間透過一般系統都能查到，並不需要特別記載，其仍會記載係為個人寫報告方便之需要等語（本院卷第423至439頁之筆錄），可見系爭航班機組員抵達旅館後，後續相關房間分配等事宜，確均不在姚君工作職掌範圍，自亦無從認姚君與其他機組員同樣等候旅館調度房間之期間，姚君個人尚有何須依與原告間勞動契約關係服勞務之情形；則若被告以系爭航班其他機組人員在系爭旅館等待時間即已脫離須依約提供勞務狀態而可認休息時間，不再列計為工作時間，就姚君之工作內容而言

，即無從相異於其他機組員而可認無從休息之情形，被告僅就姚君部分列計系爭旅館等待時間為工作時間，實欠缺合理性，難認有據。

(3)進而，證人姚君復結證以：其個人認知當日抵達旅館後，系爭航班機組員即能自由活動，且當日其與其他機組人員也有陸續到旅館旁邊超商購物、吃東西，等候房卡時間就在大廳休息區休息，抵達旅館時應可算休息時間；又一般此類異常狀況不會在外站辦理報離手續，機組人員到旅館休息時間，也不需要隨時保持可聯繫狀態，只要有於排定退房時間出現就可以，只是組員若要外出，一般會自己主動告知客艙經理（即姚君）等語（本院卷第427至433頁之筆錄）；又經提示被告提出調查中經檢舉人提供的系爭航班組員旅館房號登記資料（本院卷外放不可閱證物袋），證人姚君則稱：該份資料並非其所製作，應係旅館人員製作後要回報給原告所屬地勤人員的資料（本院卷第431頁之筆錄），則無論由前開檢舉人提出之資料(其上甚且只有日期，並未登載個別或全部機組員CHECK-IN確切時間為何），或由姚君製作的客艙經理報告內容(本院卷第197至207頁)，確實均未見姚君有須記載系爭航班機組員個別入住時間的任務執行狀況，益見證人姚君所證稱系爭旅館等待時間內，其與其他機組員均處於同樣狀態，自身並無尚須為原告工作之任務，較符事實。則若被告以系爭航班其他機組人員在系爭旅館等待時間即已脫離須依約提供勞務狀態而可認休息時間，不再列計為工作時間，就姚君之工作內容而言，即無從為相異認定。是被告辯稱姚君當時尚有為原告工作的權責待履行中，執以謂姚君斯時仍處於工作狀態，不應列計為姚君之休息時間，容與實情不符，應

不足採。

4.姚君在系爭旅館等待時間，已處於不受原告指揮、監督而可自由利用之狀態，原告主張應採計為休息時間，為有理由：本件被告雖又辯稱依原告系爭手冊3.1針對客艙組員排班原則，其中5.2.6.2針對航班異常影響勤後休息時，關於外站部分既規定：「扣除實際通勤時間後，依客艙組員旅館CHECK-IN /CHECK-OUT時間計算，並至少須滿足飛航任務後休息最低需求……」（本院卷第220頁），故謂姚君抵達旅館後的休息時間，仍應待其取得房卡時才能起算。惟查：

(1)按勞基法第35條規定：「勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」而所謂勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，為休息時間，故是否應計入工作時間，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，並以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，旰衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素而定（最高法院109年度臺上字第1398號、107臺上字第2463號民事判決意旨參照）。

(2)如前述，本件原告並未針對系爭航班除姚君外之其他機組員，同樣採取逐一檢視每人取得房卡時間以計算休息時間的認定標準，若非基於姚君另有個人情形，何以卻對姚君部分獨採此計算標準，其合理性已有不明。再者，觀之系爭手冊5.2.6.2規制目的，乃原告針對客艙組員排班事務，為內部參酌之原則性規定，所指航班異常狀況後休息時

間之安排調整標準，當不僅限於合法範圍內之考量，而可期亦併有納入如何排班讓時間較為寬裕，並使工作分配能順暢實施等妥適性衡酌的空間，關於勞工是否處於休息時間之認定，主要仍應視勞務契約種類、性質及所處時空背景等主、客觀因素，加以判斷，系爭手冊所定排班原則至多僅屬得供參酌資料之一，並非工作時間法定意涵的唯一論斷基準。況且，系爭手冊5.2.6.2中所指旅館之「CHECK-IN」，一般文義係指抵達旅館出示姓名或訂房資料，令旅館提供服務之程序，報到後是否必然立即取得房間房卡或鑰匙，尚須視斯時旅館房間調配狀況而定，此所謂「CHECK-IN」時間是否泛指報到後令旅館得以提供房間，或係指旅館實際可提供而得以登錄確切房間資料的階段，亦有疑問。反而，由前述證人姚君已明確證稱系爭航班機組員由機場前往旅館之目的，即係原告基於飛機無法即時修復而調配其等前往休息，於抵達旅館後，其等即脫離原訂工作場域，在系爭旅館等待時間並可自由走動、前往附近超商購物等，並無須向姚君或何一主管回報，只須在前往時已指定的離開旅館時間出現即可；至於無法每人均立即進入房間，亦係出於本件係臨時調配前往旅館休息，復多達14位機組員，旅館臨時為房間調度，因而有時序安排的先後落差，尚在一般社會通念範圍內，時間長短更非原告所能掌控，自亦難認原告在姚君未取得房卡前，尚有可能交辦姚君工作之意圖或準備。是綜上以觀，應堪認系爭旅館等待時間內，姚君如同其他機組員，已處於暫時不受原告指揮、監督而可自由利用時間的狀態，原告主張就姚君部分亦應列計為休息時間，較為可採。

5.進而，被告於原處分所採計姚君當日工作時間共12小時又

45分，經扣除前述應列計為休息時間之系爭旅館等待時間計48分後，姚君當日工作時間即為11小時又57分，顯未逾勞基法第32條第2項前段所規定1日12小時上限，被告以原告有令姚君工作逾12小時，違反勞基法第32條第2項前段而依第79條第1項第1款、第80條之1第1項作成原處分，即有違誤。

6.又依原告所指明前述爭點審理順序，關於本件姚君之工作時間在扣除系爭旅館等待時間，原告並無令姚君當日工作逾12小時之違規行為，已甚明確，則原告其次主張亦不應列計為工作時間、應適用AOR規定判斷法定工作時間意涵，或有適用勞基法第32條第4項關於因突發事件而得合法令姚君逾時工作等爭執事項，即無再予論究之必要，亦予指明。

(四)此外，被告復辯稱若系爭旅館等待時間經認定不列計為姚君當日的工作時間，其即爭執並改稱系爭機上輪休時間不得列計為休息時間乙節，如前述，被告此部分辯解明顯反於原處分之記載，所為對系爭機上輪休時間改列計工作時間之認定，並已構成系爭機上輪休時間亦新增為違規事實一部分的規制力，就原處分所載違規事實之新增，勢必造成規制範圍的新增，足以影響原處分規制範圍的同一性，基於誠信原則及原告防禦權之程序利益，應不得准許被告於本件審理中對原處分此部分理由加以變更，其此部分所辯，自亦無從審酌而為對被告有利之認定。況如前述，原告基於勞基法第35條規定，針對姚君所擔任之系爭航班客艙經理工作係在飛機內，基於飛航任務一旦起飛後，即須持續至抵達目的地之飛航工作特性，空勤組員於飛機飛航期間必然處在封閉情況，斷無離開飛機、至地面休息之可能，此工作特性導致實際工作與

輪休場所，二者無從嚴格區分，飛航中空勤組員並有須分組排班以形成整體服務工作連續之狀態，此時原告因而僅能採取在機上輪休方式，乃此類工作特性及環境所造成，其等間既已訂明機上輪休時段不須受原告調派工作，仍無礙於如此安排可為休息時間之認定，是被告辯稱系爭機上輪休時間應不屬休息時間，實未妥適考量此類工作之特性，亦不足採。

六、從而，原告主張其當日並未令姚君工作逾12小時，應為有據，被告仍依勞基法第32條第2項、第79條第1項第1款、第80條之1對原告作成原處分，尚有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合。原告訴請確認已執行完畢之原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法，及訴請撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰部分，均有理由，應予准許。

七、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，本件原告之訴為有理由，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　　12　　月　　3　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　陳心弘

法　官　林淑婷

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，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　　12　　月　　3　　日

書記官　李淑貞