臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@108年度訴字第

109年11月18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12月18日勞動法訴字第1070014783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、本件原告中華航空股份有限公司代表人原為何煖軒，嗣於訴訟進行中變更代表人為謝世謙，並經變更後代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷一第347-352頁），核無不合，應予准許。

㈡、按「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。」「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。」行政訴訟法第111

條第1項、第3項第2款分別定有明文。查原告於民國108年2月18日起訴時聲明：「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30萬元部分及訴願決定均撤銷。3、訴訟費用由被告負擔。」（本院卷一第20頁），期間經過數次變更追加，最後一次於109年11月18日言詞辯論時為訴之變更：「1、確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名違法。2、訴願決定及原處分關於罰鍰新臺幣30萬元部分均撤銷。3、訴訟費用由被告負擔。」（本院卷二第511-513頁），經核原告請求之基礎事實不變，是本件訴之變更，本院認為尚屬適當，爰予准許。

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。經桃園市政府勞動檢查處於107年3月22日派員實施勞動條件檢查，發現原告未經中華航空公司企業工會（下稱華航工會）同意，使所僱女性勞工陳琦、黃薇瑄、蘇芳宜、呂婉珊、馬憶茹106年12月份於午後10時30分起至翌晨6時30分期間出勤，違反勞動基準法第49條第1項規定。案經被告審查屬實，又原告係5年內第7次以上違反同一規定（本件是5年內第10次違規），被告乃以107年5月7日府勞檢字第1070096364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（下稱裁罰基準）第42項規定，處罰鍰新臺幣（下同）30萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服原處分，於107年6月4日提起訴願，經訴願決定駁回。在訴願程序進行中，被告於107年7月公布原告名稱及負責人姓名。原告仍不服，於108年2月18日提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

㈠、原告為國際型航空公司，以提供跨洲際、跨時區之客貨運輸服務為營運宗旨，是基於航空業之特殊性，絕對有使員工（包含女性員工在內）於夜間工作必要，華航工會早在十幾年前已數度表明同意女性夜間工作。觀諸本件華航工會與原告於91年10月14日正式簽訂團體協約時，團體協約第30條即約定：「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」、第65條約定：「乙方會員於無公車時段上、下班者，如甲方未提供交通工具，則甲方應提供車資補助，額度依甲方規定」，與104年1月5日團體協約（下稱系爭團體協約）第30條、第65條約定之內容，完全相同，足證該條未曾因後來歷次團體協約之簽訂而有變更。故在審認系爭團體協約第30條約定之真意時，自應回溯至91年10月14日勞資雙方首次簽訂團體協約時來判斷，並應審酌華航工會與原告在正式簽約之前、於協商階段提出之團體協約草案內容及協商經過。從華航工會與原告在91年10月14日簽訂團體協約前之協商歷程與正式簽訂之團體協約內容，足證雙方早就對女性夜間工作達成共識，原處分認定原告違反勞基法第49條第1項規定，顯有認事用法之違誤。

㈡、對此參酌本院107年度簡上字第220號判決意旨即謂：「……(2)其次，原判決主要係以工會於107年1月26日以華航企工政字第107007號函（下稱工會107年1月26日函）就原審法院函查所為之回覆為據，認定上訴人使劉妮艷於104年4月25日凌晨3時40分起至15時47分止出勤工作，並未經工會同意。而就證人劉君祥證稱工會同意非懷孕女性會員可以在夜間工作等語，則認該證人就系爭團體協約第30條之解釋與工會以107年1月26日函回覆原審法院之解釋完全相反，且該證人執為證述之依據係91年間第一次簽訂之團體協約，並非本件10

4年間所簽訂之系爭團體協約，因而認定證人劉君祥之證詞不足採信。惟查，工會107年1月26日函雖明確表明不同意女性會員於夜間工作，且上訴人未曾就該工會女性會員得否於夜間工作等相關勞動條件與工會進行協商，而系爭團體協約第30條約定亦不得反面解釋為上訴人得派遣非懷孕女性會員於夜間工作等情。但原判決既認證人劉君祥執為證述之依據係91年間第一次簽訂之團體協約，並非本件104年間所簽訂之系爭團體協約，因而認定證人劉君祥之證詞不足採信，則何以107年之工會組織於107年1月26日所為之函覆，即能說明104年間當時該工會組織簽訂系爭團體協約時之真意，已有可議；(3)再者，系爭團體協約第30條自91年簽訂以來，並未修正，則以空服員或其他女性勞工就航空業而言，於夜間工作本屬常態，則無論是91年間之團體協約或104年1月5日簽訂之系爭團體協約，就當時勞資雙方談判及換約過程、協商代表暨工會理事之意見為何，本得為行為時工會是否同意女性勞工於夜間工作之重要佐證，原判決就此未加以職權調查，復未說明未予調查之理由，遽認系爭團體協約第30條之約定內容，僅為勞基法第49條明文規定之重申，即有疏漏。綜上，原判決之結論尚嫌速斷，容有應調查證據未調查，而有不適用行政訴訟法第125條第1項及第133條規定之違誤，其判決理由亦有不備。」，誠值作為本件參考。

㈢、解釋契約應探求當事人真意，不得拘泥於所用之辭句，尤應將誠信原則函攝在內，且勞基法有關女性夜間工作之工會同意，並不以明示書面同意為限。據此，由以上團體協商歷程及觀諸華航工會與原告91年10月14日簽訂之團體協約第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」、第65條約定：「乙方會員於無公車時段上、下

班者，如甲方未提供交通工具，則甲方應提供車資補助，額度依甲方規定」之真意，均可證明華航工會業已同意女性於夜間工作，否則第30條何必特別約定「懷孕女性」不得於夜間工作？第65條又何必約定在無公車時段（當時指午後十時三十分至上午七時）上下班者，應提供交通工具或車資補助？！顯示原處分之認定有認事用法之違誤。

㈣、依法律解釋有效性原則，同足證明華航工會同意女性夜間工作。原告與華航工會所推派之團體協商代表並非專業法律人士，實難期待雙方對於法律文字鉅細靡遺、清楚的明文約定，亦不應以法律人對於文字內容之精細標準用以苛求非法律人之契約當事人。從而實質探求當事人當時締約文字約定之真意，始符合有效性解釋原則。則觀諸系爭團體協約第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」，可知華航工會係依勞基法第49條第5款「例外排除」不同意懷孕女性於夜間工作，而「例外排除」女性夜間工作的前提，當然是華航工會已「同意」女性會員可於夜間工作前提。依法律解釋有效性原則，系爭團體協約第30條約定，係為強調女性保護而宣示懷孕女工不得在夜間工作，而此條約定之前提，當然即係華航工會已同意女性夜間工作。是原處分認定原告違反勞基法第49條第1項規定，顯有認事用法之違誤。

㈤、從系爭團體協約第31條及原告與華航工會94年11月4日簽訂之協議，同樣可以證明華航工會早已同意女性夜間工作。依91年10月14日簽訂之團體協約第31條：「甲方應將正常工作時間之起訖，視各單位業務性質及工作情形公告周知。」，亦即華航工會同意工作時間起迄，依原告公司公告辦理。再者，依原告與華航工會94年11月4日簽訂之協議第3條載：「

本協商日前，現有航班維持不變」，華航工會重申同意依原告公司航班與班表辦理。另再對照觀諸原告公司94年當時班表，無論係北美、歐洲、澳洲、香港、東南亞航線，或從高雄出發航線，均橫跨女性夜間工作時段。另且，依原告公司95年時班表，例如：TPE-SFO(CI004)班機起飛時間22:50、TPE-LAX(CI0 08)班機起飛時間22:50，均橫跨夜間工作時段，足見華航工會同意依原告之班表辦理，同意女性地勤於夜間工作。且參原告「組員交通車接送及任務查詢辦法」第5.3.4.2規範，無公車時段（即涵蓋夜間工作時段）報到或報離空服員得依規定支領交通費（該辦法本條規範自92年制定以來未曾修改變更），足證華航工會早已同意包含女性在內之會員於夜間工作，不能過了十幾年才片面反悔變更。原處分之認定顯有認事用法之違誤。

㈥、參諸原告公司與華航工會互動情形與脈絡，可知華航工會至少亦具「默示同意」女性員工於夜間工作。且最高行政法院106年度判字第300號判決、本院106年度訴更一字第57號判決、最高法院101年度台上字第228號判決、智慧財產法院104年度民商上字第14號判決、台灣台北地方法院94年度勞訴字第8號判決、台灣高等法院94年度勞上易字第87號判決意旨均肯定默示同意之存在。

1、參酌最高行政法院106年度判字第300號判決、本院106年度訴更一字第57號判決意旨，認為勞基法第39條之「經徵得勞工同意」包含默示同意在內；同理，基於同一法律之體系解釋，勞基法第49條第1項之「經工會同意」自應作相同解釋，包含默示同意在內。

2、原告公司自4、50年間即開航，因航空產業特性需求，一年365天、一天24小時，全年無休，絕對有使女性勞工於夜間

工作必要，使女性同仁於夜間工作的事實亦向來存在、從無間斷。謹整理下列不同時期女性員工班表，可證明原告所屬女性員工長期在夜間工作之事實與必要性。依79年間女性空服員「池文」(CHIN WEN)班表、93年1月至12月楊姓女性空服員班表、94年間余姓女性空服員班表，均可證其等每個月、常態性地均有在夜間工作。再者，華航工會係由原告公司員工所組成，華航工會自77年成立以來，迄至107年1月18日期間，長達近30年，天天均發生工會女性會員於夜間服勤並獲取工資之『積極事實』，但工會卻從未有任何反對之意思表示，民法上最長的請求權時效亦僅有15年，華航工會卻長達近30年期間均從未有反對意思表示，數十年來，華航工會讓其所屬女性會員依照原告公司所排班表服勤並獲致工資之積極事實存在，絕對足使原告公司產生合理信賴，華航工會至少亦已「默示同意」女性員工夜間工作。

3、另一方面，參酌智慧財產法院104年度民商上字第14號判決意旨，不能因為雙方日後關係生變，逕為否認華航工會先前已默示同意女性夜間工作之事實。且華航工會77年成立後，雙方經多達30幾次勞資協商而與原告公司在91年10月14日簽訂第一份團體協約，當時勞基法第49條第1項係規定：「女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但經取得工會或勞工同意，並實施晝夜三班制，安全衛生設施完善及備有女工宿舍，或有交通工具接送，且有左列情形之一，經主管機關核准者不在此限：…」，故91年簽團體協約當時女性夜間工作得以取得勞工同意之方式為之，非必須經過工會同意，故雙方在歷次團體協約協商會議中，女性夜間工作之同意均非討論重點(因航空公司之特性本需夜間工作，雙方係以女性得在夜間工作為前提來協商其餘事項)，而員工應聘擔

任機師、空服員及機場地勤人員之前，均知悉需於夜間排班工作，故長久以來依排班表上班及領薪資之事實，均可認為女性勞工早已同意夜間工作。故雙方僅於91年團體協約第30條特別註明當時勞基法第49條第2項規定「前項但書於妊娠或哺乳期間之女工不適用之。」之例外，排除不能讓懷孕女性會員於夜間工作【本條反面解釋即為同意非懷孕女性均得在夜間工作】、團體協約第65條亦約定原告公司應提供無公車時段上下班之會員（包含女性會員）交通工具或車輛補助【本條約定的「前提」即為同意女性夜間工作，倘若不同意女性會員夜間工作，豈還會有在夜間工作提供交通工具的協議？！】，足證華航工會於91年簽定團體協約當時，確已明示同意、至少已默示同意女性夜間工作無疑。

4、不僅如此，勞基法第49條於91年12月25日修改成現行條文之後，華航工會與原告公司在94年11月4日亦曾簽訂協議書，約定「本協商日前，現有航班維持不變」、「2005年底前簽定84-1」，另參簽訂上述協議書「前」、「後」的94、95年班表，均有涵蓋夜間工作時段航線在內，華航企業工會明知當時存在女性在夜間工作事實，仍簽訂上述協議書同意航班維持不變，同可證明華航工會至少已默示同意女性於夜間工作。且94年當時討論84-1的版本，勞方早已同意女性夜間工作，可見簽甲證9協議書時，華航工會已同意女性夜間工作；詎料工會事後又反悔，未依約讓會員於94年年底前簽定84-1約定書，但此均不能推翻工會早已同意女性夜間工作之事實。

5、另證人劉君祥在另案亦證述：「你有無看過這份94年11月4日的協議書，是否由你草擬？（請求提示甲證9）證人：有看過，這是我草擬的。」、「雙方簽署該份協議書時，你有

無在場？證人：有。」、「協議書的第三點寫到：『本協商日前，現有航班維持不變…』，這句話是什麼意思？證人：意思就是在簽這份協議書的時候，我們都同意公司所有的班表安排。」、「那當時公司所有班表安排，有無女性會員在夜間工作的班表工作？證人：有，包括所有的越洋航線，一定必須夜間工作。」，可見簽甲證9協議書時，工會已同意女性夜間工作，或至少亦默示同意女性於夜間工作。

㈦、復依華航工會103年7月7日函文內容，同足證明華航工會已同意（或至少默示同意）女性在夜間工作。參照華航工會103年7月7日函文指出：「…本會（指華航工會）自1988年5月4日成立，由於各分會皆有女性夜間工作者，且工作性質不一。故於所簽訂團體協約時，以勞基法為本，訂定有關條文，執行至今尚無重大爭議。」。依上揭華航工會函文內容，再次強調其自77年成立以來，每個分會皆有女性夜間工作者，執行迄今並無重大爭議，顯示其已同意、或至少長達三十年的默示同意女性勞工在夜間工作。（設若華航工會從未同意女性在夜間工作，豈可能會稱對每個分會皆有女性夜間工作之事實，執行迄今並無重大爭議？）。

㈧、華航工會現任理事長劉惠宗未曾參與108年以前之歷次團體協約協商討論，其無法證明「過去」華航工會有無已經同意女性夜間工作。乙證7第二頁工會函文，亦無法證明工會「過去」有無已經同意女性夜間工作。

㈨、從華航工會要求原告公司應在女性夜間工作休息室安裝冷氣一事，亦可證明華航工會已同意女性夜間工作。

㈩、華航工會是否已同意女性勞工在夜間工作，事涉原告公司女性勞工依據憲法第15條之工作權保障，應從「寬」認定，故更應肯認華航工會至少已默示同意女性夜間工作。

1、以原告公司空服員、地勤、機師個別班表為例，可知原告公司基於國際航空的產業特性，絕對有使空服員、地勤、機師於夜間工作必要。若解釋為華航工會不同意女性於夜間工作，等於限制女性擔任空服員、地勤、機師之權利，嚴重侵害其工作權。

⑴、地勤部分：參原告公司陳姓地勤106年10月班表，其當月共執勤20天，其中13天有夜間工作情況；106年11月班表，其當月共執勤16天，其中11天有夜間工作情況。

⑵、空服員部分：參原告公司賴姓空服員105年1月份班表，其當月共執勤10天，其中6日有夜間工作情況。

⑶、機師部分，參原告公司貢姓機師101年4月班表，其當月共執勤8天，其中5天有夜間工作情況。

2、由上可知，原告因經營航空業產業特性使然，無論係地勤、空服員、機師，夜間工作天數均佔總工作天數過半以上。是倘若對於華航工會是否同意女性夜間工作採從嚴解釋，不僅造成原告公司根本無法經營，更嚴重扼殺原告公司女性勞工之工作權，美其名為保護女性勞工，事實上卻係兩性職場競爭絆腳石、剝奪女性勞工之工作權益。

3、再且，機師及空服員從事飛航任務必然會遇到跨時區問題，則究竟所謂夜間工作時間，應以當地時間為準？或以台灣時間為準？亦有疑問。

4、另參酌我國在100年5月20日三讀通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，致力消除對婦女一切形式歧視規定，及我國當前立法趨勢：

⑴、我國「船員法」第28條原規定：「未滿十八歲及女性之船員不得在午後八時至翌晨六時之時間內工作。」，本條已在103年12月24日修正為：「...船員在午後八時至翌晨六時之時

間內工作，雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。」，刪除原則禁止女性於夜間工作之規定。船員法第28條修法理由明指：「『..配合聯合國1979年消除對婦女一切形式歧視公約規定，落實憲法母性保護精神，考量海運業實務特殊性及潛在危險性需要，修正僱用人僱用女性船員工作之規定...』（修正條文第二十八條）」，以落實實質性別平等、消除性別刻板印象。

⑵、職業安全衛生法前身即「勞工安全衛生法」第20條原規定：「...雇主不得使女工從事左列危險性或有害性工作：一、坑內工作。....」，亦在102年7月修正為職業安全衛生法第29條規定：「...雇主不得使未滿十八歲者從事下列危險性或有害性工作：一、坑內工作。」，修正刪除以「生理性別」對女性工作上之限制，職業安全衛生法第30條另行條列雇主不得使妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工從事的危險性或有害性工作，即由禁止所有女性從事危險性或有害性工作之限制，改以針對母性保護之妊娠中或分娩後未滿一年之女性為限制對象。

5、由上可知，為落實男女平等及對女性消除一切形式之歧視，我國船員法、職業安全衛生法分別於102、103年間修正刪除對女性為工作限制之規定。是參酌當前我國立法趨勢及社會現況，對於工會同意權實應「從寬解釋」，以保障女性就業機會並落實男女平等；再者，女性勞工本身若因健康事由不能於夜間工作者，勞基法第49條第3項亦明文「女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。」，故對工會同意權從寬解釋，亦無造成女性健康上之疑慮（即女性因健康因素依法雇主本即不得強制其工作）。據此，華航工會自77年成立以來，迄

至107年1月18日期間，長達近三十年，默示同意讓其所屬女性會員依照原告公司所排班表服勤並獲致工資之積極事實存在，足使原告公司產生合理信賴見其已「默示同意」女性於夜間工作至灼。

㈣、華航工會於107年方稱不同意女性夜間工作，已構成權利濫用。

1、依現任華航工會理事劉偉國證述：「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，…如果明文不同意，那變成華航公司晚上10點後就關門不營運了。」、「（問：請問華航企業工會之女性會員及你自己目前是否有執行晚上10點後的勤務？）答：有。」、「（問：…有無不同意執行前述航班任務？）答：我自己沒有不同意。」

2、華航企業工會明知依原告公司航空業性質，不可能不使女性於夜間工作，光是三分會3000人中，就有高達2700人於夜間工作（占9成之多），倘若工會不同意女性夜間工作，原告公司根本無法營運！（受衝擊的，不僅僅是原告本身，包含員工，恐也須面臨失業問題）；且原告公司自開航以來，一直有使女性夜間工作事實，企業工會成立30餘年，更從未有不同意女性夜間工作之意思表示，其在107年始發函稱不同意女性夜間工作，實已構成權利濫用！

㈤、關於最高行政法院109年度判字第230號判決，原告表示意見如後：

1、最高行政法院109年度判字第230號判決，該案是空服員，判決理由認定原告公司可透過工會同意或勞工個別同意(簽署勞基法第84條之1約定書)達到同意女性夜間工作的目的。惟本件是地勤人員，非勞基法第84條之1規定之工作者，與該判決認定之前提事實不同，故本件仍有剝奪地勤人員憲法上

工作權之疑慮，就工會是否已同意女性夜間工作，基於保障女性地勤人員工作權，應採相對寬鬆之認定標準。

2、再者，依本院調閱最高行政法院109年度判字第230號判決原審即本院107年度訴字第633號卷宗資料，諸多證物於該案原審時，因原告尚未查得以致無法提出（例如本案所提甲證9-11、16-43及證人劉君祥於本院108年度訴第504號證述內容等），而來不及提供該案原審審酌，並由兩造進行言詞辯論攻防與相關調查證據等審理程序，在兩案證據資料明顯不同情形下，原告認為，最高行政法院109年度判字第230號判決之認定於本案並無參考適用餘地。

㈣、原處分未審酌行政罰法第7條第1條規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」，顯有認事用法之違誤。

1、本件原告與華航工會在91年10月14日正式簽訂團體協約時，團體協約第30條即約定：「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」、第65條約定：「乙方會員於無公車時段上、下班者，如甲方未提供交通工具，則甲方應提供車資補助，額度依甲方規定」，與104年1月5日團體協約第30條、第65條約定之內容，完全相同，且從華航工會與原告間歷次協商過程，華航工會也數度表明同意女性夜間工作之意，且原告為國際航空公司，空勤與地勤人員均需24小時運轉，排定地勤人員(包含女性)於夜間工作之班表已行之多年，均未見華航工會提出反對意見，更可證明華航工會早已同意女性夜間工作。原告公司主觀上一直認為華航工會早已同意女性夜間工作，當然無須再與華航工會另行簽立同意女性夜間工作之書面，故原告對於本件被告認定之「未取得工會直接明示書面同意」而違反勞基法第49條第1項之情事

，完全無預見可能性；縱認原告客觀上有違反勞基法第49條第1項（假設語氣，原告仍否認有違反勞基法第49條第1項），然原告主觀上毫無故意或過失可言，依行政罰法第7條規定，被告不應處罰原告。另一方面，按目前之華航工會，眾所周知，向與原告公司衝突、對立，本件實難期待原告公司在前揭團體協約協商時已取得具有之多年來勞資共識（即工會同意女性會員得於夜間工作）之外，要求再另行取得華航工會之直接明示書面同意。據此，原告認為就本案屬行政法領域內之欠缺期待可能性，且原處分未審酌行政罰法第7條第1項規定即逕裁罰，顯有認事用法違誤。

㈡、另方面，如前所述，原告與華航工會已取得多年之勞資共識同意女性會員得於夜間工作，本件實難期待在華航工會不具誠信、片面變更勞資共識，於107年突改稱不同意女性夜間工作情況下，原告公司還要再次取得華航工會之同意。蓋按華航工會已同意女性夜間工作，豈能在時隔30年後改稱不同意？！原告認為就本案同屬行政法領域內之欠缺期待可能性，更足印證具認事用法之違誤。

㈣、綜上論呈，原告並無違反勞基法第49條第1項規定之情事；縱認客觀上有違反，主觀上亦無故意或過失，依行政罰法第7條應免予處罰。然被告未察逕對原告裁罰30萬元、並公告原告公司名稱及負責人姓名，且命限期改善，訴願決定亦同此意旨，實有違誤。並聲明：1、確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名違法。2、訴願決定及原處分關於罰鍰新臺幣30萬元部分均撤銷。3、訴訟費用由被告負擔。

四、被告答辯：

㈠、本件所適用的團體協約僅000年0月0日生效之團體協約，其他先前所簽訂之團體協約均已失效。勞基法第49條第1項為

政府法令之強制或禁止規定。原告主張第九屆以前工會同意女性夜間工作，並無任何明確依據，且違反000年0月0日生效之團體協約之制訂過程所討論內容，華航工會明確不同意新增女性夜間工作條文。甲證9至11為已失效之團體協約，且該團體協約亦無同意女性夜間工作之條文。

㈡、原告認其與華航工會於91年10月14日所簽團體協約時，華航工會業已同意女性夜間工作，惟查原告上開論辯，業經本院107年度訴字第633號判決以審理後而不予採納，並審認團體協約之制訂始末，綜合相關證據而認原告企業工會就本件行為時適用之000年0月0日生效之團體協約並未同意女性夜間工作。最高行政法院109年度判字第230號判決已駁回原告就之上訴而全案確定，肯認原告與工會所簽署之團體協約未曾有同意女性夜間工作之約定，理由略以：「…由事前協商既已載明『保留』二字，事後亦完全未列入91年協約條文之情以觀，則工會根本未有任何明示或默示同意女性於夜間工時工作之事實在；尤有甚者，上訴人曾於簽訂系爭協約前之103年間曾建議新增草案第31條之1『女性夜間工作現況條文』，惟因上訴人與空勤組員針對勞基法第84條之1尚未達成共識，經工會建議不列入系爭協約條文中，上訴人即同意不新增（見原審卷第230頁系爭協約第2次更約會議摘要），更可證工會於先前91年協約迄今均未有何明示或默示同意女性於夜間工時工作。」等語。

㈢、華航工會亦多次（包括向原告）提出明確表達不同意女性勞工夜間工作之書面，且原告於本件勞檢時已表達知悉華航工會不同意女性勞工夜間工作，且由華航工會第三分會之會議紀錄及函文，及原告後續就團體協約（000年0月0日生效）制訂討論過程之會議紀錄，均可見本件行為時有效之團體協

約，並未有華航工會同意女性夜間工作之內容，足見原告就本件違章行為有故意之情事。

㈣、行政法院相關案例就事業單位違反勞基法第49條之裁罰行政訴訟案件，亦有相關勞基法第49條之合憲性的討論，法院案例均認勞基法第49條並無違憲疑義。司法院釋字第726號亦肯認勞基法第49條保障夜間工作之女性勞工之合憲性。勞基法第49條於91年12月25日之修正，業經立法院充分考量「女性保護」、「性別工作平等」、「工會或勞資會議之同意」作為勞資雙方之安全閥、提供「安全工作環境」等各項因素，權衡各項權利義務及利害分析後，取得大部分委員之共識後而修正，並經相關行政法院審認該條文應屬合憲。

㈤、從勞基法第49條於91年12月25日修正過程之立法文獻，亦可看出現行法條乃立法者充分考量「女性保護」、「性別工作平等」、以「工會或勞資會議之同意」作為勞資雙方之安全閥、提供安全工作環境等各項因素，權衡各項權利義務及利害分析後，取得大部分委員之共識後修改之法條，由上述立法過程之討論可知，立法委員基於保護女性勞工等各項利益衡量後所修改之現行勞基法第49條，並無歧視女性而違反憲法上之平等原則。

㈥、查，原告提出之聲證八（劉梅君著〈女性夜間工作禁止存廢的爭議〉，2001年4月）及聲證九（郭玲惠著〈男女工作平等法理與判決之研究〉，88年9月初版），均為勞基法第49條於91年12月25日修正公布「前」之出版品，所討論之法條為91年12月25日修正公布「前」之勞基法第49條：「女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但經取得工會或勞工同意，並實施晝夜三班制，安全衛生設施完善及備有女工宿舍，或有交通工具接送，且有左列情形之一，經主管機關

核准者，不在此限・・・」之規定，該法條限制之主體為「女工」，因此引起勞工法學界之批判。惟查，本案所適用之法條為91年12月25日修正公布「後」之勞基法第49條：「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。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：・・・」之規定，系爭法條所規範及限制之主體為「雇主」，而「非」女工，則修法前後之法規所影響的權利義務，即有本質上之重大不同。因此，上開二篇文章是否適足作為二位學者反對現行勞基法第49條規定之依據？顯非無疑。況且，劉梅君所著〈女性夜間工作禁止存廢的爭議〉乙文，亦明確說明國際規範就「禁止女性夜間工作」之變遷中，確實有不同的價值及利益之衡量，且勞工對於夜間工作均持較反對之態度，反而是雇主急迫想使用「女性夜間工作」之勞動力，對於完全開放女性夜間工作較持支持之態度，因此該文表示：「…貳、女性『夜間工作』的國際規範演變：西方國家有關女性夜間工作保護規範的討論，最早出現在一八九〇年於柏林召開的第一屆國際勞動者保護會議；雖該次會議未有決議，但卻促成一九〇六年的夜間工作禁止協定。迨自ILO於一九一九年成立後，同年即通過了女性夜間工作禁止的公約（第四號公約）、復於一九三四年通過第四一號公約，修正第四號公約，將管理職之女性排除於夜間工作禁止的適用範圍；隔年又通過第四五號公約，禁止僱用女性從事礦場地下坑內工作，但排除從事管理職、衛生福利事務、研究、訓練等工作；一九四八年再頒定第八九號公約-『（婦女）夜間工作（禁止）公約』，再次修正先前公約，此次將夜間的定義變更，彈性也更大，例如家庭企業、白領工作者、特別是管理及技術性職務、衛

生福利業非體力工作者、為保存易損毀原料而夜間工作之必要者、國家利益要求下的緊急狀況，在徵得勞雇同意下，這些乃夜間工作禁止的例外。…一九八九年ILO大會曾為『夜間工作』是否禁止，特別組了一個勞資政的三邊委員會，會議中，工人團體表示『夜間工作』應被視為不得已情況下的手段，儘量少用，以免有害勞工健康及其家庭與社會生活。他們較傾向另立新的機制，以便對夜間工作予以更嚴格規範，目的在改善所有從事夜間工作者的勞動環境。另一方面，雇主團體表示若禁止婦女夜間工作，會對社會經濟的進步造成妨礙，且也是一種歧視行為，並造成第八九號公約與第一一一號公約之間產生衝突，基於夜間工作牽涉的情況較為複雜，因此雇主團體不贊成另立新公約來規範夜間工作。一番折衝辯論後，決議是另定新公約-第一七一號公約（一九九〇年），規定針對夜間工作所採行的特別措施…台灣近些年來，也出現解除女性夜間工作禁止的呼聲，但究竟這項提議，是基於何種動機，實在有加以調查的必要，是基於平等原則，不希望女性因此項『保護』，而形成對其就業機會的『限制』？並使得社會性別角色分工更平等？還是資方遂行其『彈性化』勞動力的目的？立法中『平權』的理想，如何在具體的法律中規範，這些都值得深思。」

㈦、本院108年度訴字第1780號判決認勞基法第49條規定之「工會同意」，對外應以「明示」為必要；並經調查審理後，亦認定「工會並未同意女性夜間工作」。

㈧、勞基法第49條第1項規定就禁止雇主使女工夜間工作之原則，設有例外規定，即該條但書雇主應取得工會同意，並提供必要之安全衛生設施及交通工具或女工宿舍。因此，原告得依法取得工會同意，而合法使女工夜間工作。倘若原告於本

件得以「無期待可能性」而不受勞基法第49條第1項規定之拘束者，不但將實質剝奪工會代表勞工行使集體權之立法精神，並使勞基法第49條第1項規定成為具文。

㈨、被告審酌相關事證，認為原告就本件為五年內第10次違規，足見原告就此違規行為有故意。就原告使女性勞工於午後十時至翌晨六時之時間內工作，違反勞基法第49條第1項第1款之情節，於法定罰鍰之裁罰額度2萬元至30萬元以下範圍內，審酌原告之違法情節及應受責難程度、所生影響及其資力，且原告係第7次以上違反同一規定，按行為時裁罰基準第42項規定作成原處分，洵屬適法。

㈩、並聲明：1、駁回原告之訴。2、訴訟費用由原告負擔。

五、本院之判斷：

事實概要欄所述之事實，業據提出桃園市政府勞動檢查處107年3月22日勞動條件檢查紀錄表（本院卷一第265-266頁）、桃園市政府勞動檢查處107年3月22日勞動條件檢查訪談紀錄（本院卷一第267-270頁）、勞工陳琦、黃薇瑄、蘇芳宜、呂婉珊及馬憶茹等5人於106年12月間之出勤紀錄（本院卷一第271-275頁）、原處分裁處時原告違反勞基法規定之各裁罰案件明細表（可閱覽訴願卷第104-118頁）、原處分（本院卷一第213-214頁）、訴願決定書（本院卷一第215-220頁）、桃園市政府勞動局107年度7月份公布5月份違反勞基法事業單位名單（本院卷一第463頁）為證，堪信為真。本件之主要爭點為原告使所僱女性勞工陳琦、黃薇瑄、蘇芳宜、呂婉珊、馬憶茹106年12月份於午後10時30分起至翌晨6時30分期間出勤，有無經華航工會同意？華航工會是否權利濫用？原告是否無故意或過失？原告是否欠缺期待可能性？本院審酌後認為原處分並無違法，理由如下：

㈠、按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展而制定勞基法，規定勞動條件最低標準，並於同法第3條第1項規定適用之行業。依該法第1條第1項後段、第2項規定：「（第1項）……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項、第4項、第5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。」行為時同法第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30萬元以下罰鍰：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。」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。而基於對女性勞工之保護，女性勞工原則上不得在夜間工時工作，例外情形始被允許，例如雇主經工會或勞資會議（如無工會）同意，且須符合提供必要之安全衛生設施、交通工具或安排女工宿舍，則可使女性勞工於夜間工時工作。而勞基法第49條有關女性勞工原則上不得在夜間工時工作之規定，於該法73年7月30日制定公布即已明文，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。源於男女在客觀上之生理差異，基於憲法第153條第2項，制憲者已要求國家應盡量保護女工，所以對於女工之特別保護應係有意義且具有憲法規定之依據，國家可以依憲法第153條制定勞基法第49條，特別優待女工，惟此種待遇只限於優待（保護），並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。又上開規定有雇主經工會（如無工會時則為勞資會議）同意或勞雇雙方另行約定（如下述）之例外規定時，亦得使女性勞工於夜間工時工作，此等保護自難認侵害女性勞工憲法上之工作權。（最高行政法院109年度判字第230號判決意旨參照）

㈡、再從已納入我國內國法體系的聯合國核心國際人權公約之相關規定，似亦應認為本件所涉勞基法第49條之規定，尚無歧視女性之情形

1、經濟社會文化權利國際公約（下稱經社文公約）第7條第2款規定：「本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：（二）安全衛生之工作環境；」、第8條第1項第1款、第3款規定：「本公約締約國承允確保：（一）人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此項權利之行使；（三）工會有權自由行使職權，除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使；」、第12條第1項規定：「本公約締約國確認人人有權享受可能達到之最高標準之身體與精神健康。」、第12條第2項第2、3款規定：「二本公約締約

國為求充分實現此種權利所採取之步驟，應包括為達成下列目的所必要之措施：（二）改良環境及工業衛生之所有方面；（三）預防、療治及撲滅各種傳染病、風土病、職業病及其他疾病；」又「預防職業災害和疾病是享受公平與良好的工作條件的權利的一個基本方面，並與《公約》的其他權利密切相關，特別是可能達到的最高標準身體與心理健康權。締約國應通過關於預防災害以及與工作相關的健康傷害的國家政策，藉由儘量減少工作環境中的危險，並確保在制定、執行和審查此類政策時獲得特別是工人、雇主及其代表組織的廣泛參與。雖然不太可能完全防止職業災害和疾病，但不採取行動所帶來的人力成本和其他成本遠遠高於締約國立即採取防止措施並隨著時間加強上述措施所引發的財務負擔。」聯合國經濟社會文化權利委員會通過的第23號一般性意見：關於享受公平與良好的工作條件的權利（《經濟社會文化權利國際公約》第七條）（2016年）第25段亦有明文。

2、消除對婦女一切形式歧視公約第11條第1項第f款規定：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：（f）在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。」、同條第3項規定：「應根據科技知識，定期審查與本條所包涵的內容有關的保護性法律，必要時應加以修訂、廢止或推廣。」

3、身心障礙者權利公約第25條規定：「締約國確認，身心障礙者有權享有可達到之最高健康標準，不因身心障礙而受到歧視。締約國應採取所有適當措施，確保身心障礙者獲得考慮到性別敏感度之健康服務，包括與健康有關之復健服務。」、第27條第1項第a、b、c款規定「締約國承認身心障礙者享

有與其他人平等之工作權利；此包括於一個開放、融合與無障礙之勞動市場及工作環境中，身心障礙者有自由選擇與接受謀生工作機會之權利。締約國應採取適當步驟，防護及促進工作權之實現，包括於就業期間發生障礙事實者，其中包括，透過法律：（a）禁止基於身心障礙者就各種就業形式有關之所有事項上之歧視，包括於招募、僱用與就業條件、持續就業、職涯提升及安全與衛生之工作條件方面；（b）保障身心障礙者在與其他人平等基礎上享有公平與良好之工作條件，包括機會均等及同工同酬之權利，享有安全及衛生之工作環境，包括免於騷擾之保障，並享有遭受侵害之救濟；（c）確保身心障礙者能夠在與其他人平等基礎上行使勞動權及工會權；」

4、從上述人權公約意旨可知，所有勞工都應享有安全衛生之工作環境，勞工所組織之工會亦應為落實此項權利而努力，對於女性、身心障礙者又各有其應注意的權利尊重、保護與落實事項。又由於夜間是人們需要休息的時間，不應用來工作，所以夜間工作屬於例外情形，再加上夜間交通的便利性與日間有相當大的差異，夜間的人身安全與行動安全性也有需要特別注意的部分，所以，對於夜間工作的勞工的保護確實應該注意上述情形。又因為勞工不分性別於夜間都應該休息，交通運輸的不便利性對於不同性別的勞工都有影響，所以只以生理性別作為區分，針對單一性別的勞工予以保護而未能涵蓋其他各種性別、性別傾向的勞工，對勞工權利的保護似乎有所不足。綜上，現行勞基法第49條之規定，在制度上設計須由工會同意後，雇主才能使女性於夜間工作，同時須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。就女性勞工的保護而言，尚無

不妥，反而是此種規定未能一體適用於男性勞工或是未從性別傾向、身心障礙需求予以精緻說明，對於男性勞工或其他性別傾向勞工、身心障礙勞工的保護是否未盡周延而不符合上述人權公約的要求，並非不能做進一步的討論。若不只從生理性別討論，而另從性別傾向、身心障礙者角度去思考，似更應該支持無分何種性別的勞工，只要是在夜間工作，都應該設定類似現行勞基法第49條為基礎的保護措施，並且再依不同勞工之個別需求提供更完整的保護，例如對於夜間工作的身心障礙勞工須有符合一般要求的無障礙服務（accessibility)及符合障礙者個別需求的合理調整（reasonable accommodation）。又例如安全衛生設施應符合性別友善之要求等。故本件原告所主張勞基法第49條規定有歧視女性等語，似有誤會。但國家當然仍有義務根據科技知識，定期審查勞基法第49條是否可以再做修正以便更完整保護所有勞工於夜間工作時的權利。

㈢、又按為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，訂有團體協約法。該法第2條規定：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」第5條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第6條第1項規定：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」第12條第1款規定：「團體協約得約定下列事項：一、工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。……」第19條前段規定：「團體協約所約定勞動條件，當然為

該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。」第26條規定：「團體協約得以定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之。」第28條規定：「團體協約為定期者，其期限不得超過3年；超過3年者，縮短為3年。」

㈣、查，原告為適用勞基法之行業，經被告於107年3月22日派員至營業處所實施勞動條件檢查，發現原告未經華航工會同意，使其所僱用之女性勞工陳琦、黃薇瑄、蘇芳宜、呂婉珊、馬憶茹，於106年12月份之午後10時30分起至翌晨6時30分期間出勤工作，違反勞基法第49條第1項規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項第1款規定，審酌原告之違法情節及應受責難程度、所生影響及其資力，且原告係第7次以上違反同一規定，按行為時裁罰基準第42項規定，裁處罰鍰30萬元，公布受處分人名稱及負責人姓名，且命限期改善，被告並已於107年7月9日公布受處分人名稱及負責人姓名，經核並無違法情形。

㈤、原告雖主張華航工會有同意女性勞工於夜間工作。惟查，依本件原告違規時間應適用之系爭團體協約（見本院卷一第221-233頁），並無任何華航工會同意女性勞工於夜間工作之約定。而系爭團體協約第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。」之約定，是禁止懷孕女性會員於夜間工作，更不能因此解釋為華航工會同意雇主得使女工於夜間工作。勞基法第49條第1項既已明確規定雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作，則華航工會對於此項禁止規定之同意，自應有明文同意之意思表示始足當之，不應以其他解釋方式予以間接或反面推論，否則無法達到勞基法透過工會集體力量對抗資方以保障女性勞工之權利。況且，在簽訂系爭團體協約的討論階段，原告有意

將同意女性夜間工作納入團體協約，但華航工會企三分會作為原告公司內部女性夜間工作最多的分會，在三分會與原告對於夜間工作之工作條件尚未達成共識之前，堅決反對將該條款列入團體協約，並將上情函告華航分會總會等情，有企三分會第27屆第2次幹事會會議記錄、華航工會第三分會103年9月24日工三（發）字第103069號函可參（見本院卷一第303、305頁），雖然原告主張103年3月18日、4月16日、5月21日的協商記錄可知勞資雙方對於女性夜間工作依職都有共識（見本院卷二第177-190頁），但103年9月30日的團體協約第2次更約會議摘要則仍清楚記載勞方建議女性夜間工作條文不列入團體協約內，資方同意不新增（見本院卷一第307至309頁）。縱使原告主張該更約會議摘要並無勞資雙方簽署，但由於華航工會企三分會已堅決反對，衡情華航工會應無置華航內部女性夜間工作最多的企三分會之意見於不顧，貿然同意女性夜間工作之約定。更何況，系爭團體協約確實並無工會同意女性勞工夜間工作之約定，華航工會才會發函請桃園市政府勞動局對原告實施勞動檢查，發函原告表示不同意女性會員於夜間工作，並以相同意旨函復臺灣桃園地方法院之詢問，有華航企業公會107年2月27日華航企工權字第107023號函、107年1月18日華航企工權字第107008號函、107年1月26日華航企工政字第107007號函可參（見本院卷一第299-301頁）。從上述脈絡分析可知，既然本件違規時點應適用之系爭團體協約確實並無華航工會同意女性勞工夜間工作之約定，就應認為華航工會並未同意，且華航工會是考量會員權益而不同意，有其正當性，並無原告所稱權利濫用之情形。綜上，原告不應在欠缺華航工會同意之下，使陳琦、黃薇瑄、蘇芳宜、呂婉珊、馬憶茹於106年12月份之午後10

時30分起至翌晨6時30分期間出勤工作。

㈥、關於原告主張：⑴華航工會於86年6月16日正式發函向原告提出團體協約草案第27條第1項、第28條、第60條；⑵華航工會於87年7月17日發函予原告公司之第八次協商會議紀錄第30條；⑶華航工會與原告間第22次協商會議，第24條第1項之條文；⑷華航工會與原告公司歷次就「無公車時段」是否提供接送交通工具之討論；⑸華航工會與原告間90年6月13日第33次團體協商會議紀錄；⑹華航工會與原告91年10月14日正式簽訂之團體協約第30條、第65條約定；⑺原告與華航工會94年11月4日簽訂之協議書第3條等歷次協商過程相關會議紀錄與條文內容，並從探求當事人真意、契約解釋有效性原則、默示同意等面向之論述可知，華航工會已數度同意女性夜間工作之事實部分。經查，上開過程有部分並未成為正式團體協約內容，而有部分成為過去的團體協約內容者，也未載明華航工會同意雇主使女工於夜間工作。而本件所應探求當事人真意者，應是指目前有效的系爭團體協約，而不是已無拘束力的歷史文件，而本院前已認定系爭團體協約並無華航工會之同意存在。且原告主張的契約解釋有效性原則，也應該是指系爭團體協約而言，而查系爭團體協約之有效性未受質疑，並不因欠缺華航工會同意女工於夜間工作之約定而無效，故原告此部分之主張實無可採。況且，上開歷史資料並不是本件違規時點所應審酌之有拘束力之系爭團體協約，無從以之認定華航工會於本件有無同意。縱使原告主張華航工會有所謂的默示同意，由於每次團體協約的期限屆滿失效之後，即由新的團體協約取代，故原告主張的默示同意仍應是指華航工會對於行為時有效的系爭團體協約而言，不過，本院認為並無同意存在，已如前述，況且原告的地服行

政部阮明宗經理也已明確表示女性勞工於夜間工作並未經過華航工會同意等語，有107年3月22日訪談紀錄可參（見本院卷第267-268頁），既然沒有同意，即包含各種形式的沒有同意，可證確實沒有原告所謂默示同意存在，從而原告上開主張均無可採。原告雖又於108年6月17日以書狀更正阮明宗上開說詞，主張阮明宗不知協商詳細過程，是口誤等語（見本院卷一第499頁），惟阮明宗作為地服行政部經理，對於女性夜間工作是否得到華航工會同意此一事實與結論應不致產生誤會，此與是否參加系爭團體協約的協商無關，本院認為阮明宗所述與事實相符，原告之上開更正反而與事實不符。

㈦、關於原告過去曾有女性員工於79年、93年、94年在夜間工作，惟該部分是否取得工會同意而載入當時的團體協約，與本件所適用的系爭團體協約並無關聯性。原告又主張與工會103年8月8日第234次勞資會議第7點所載夜間開放冷氣（本院卷二第286頁），亦不得遽謂工會同意女性於夜間工時工作。另憲法第15條、消除對婦女一切形式歧視公約施行法及船員法第28條，均未見有何原告主張「得從寬解釋」工會已同意女性夜間工作之規定；又原告援引各法院有關默示同意相關判決之基礎事實與本件相異，尚無從拘束本院此部分事實之認定。因此，原告具狀聲請傳訊原告之女性員工4人(地勤及空服員各二人，如本院卷二第223頁所示)，僅是以證實女性地勤及空服員有在夜間工作之事實，而該事實業經證實如上，自無傳訊之必要，而由此事實並不是以證實華航工會已同意女性夜間工作或默示同意，即這份主觀上的同意，不是以夜間工作之事實來證實；故本院認無傳訊之必要亦此敘明。

㈧、關於原告引用劉君祥在本院108年度訴字第504號勞基法事件之證述，劉君祥是簽訂91年協約的華航工會代表，華航工會原本就同意不管是男性或女性都可以在夜間工時工作，沒有爭議的就沒有列在團協上面，只是工會認為對懷孕的女性要特別保護，所以在團協訂了懷孕女性不得於夜間工作的規定，越洋長程航線夜間工作薪資非常高，大家都樂於在夜間工作，上訴人也如實給付相關薪資，因此未將沒有爭議的事項列於協約中等語部分（見本院卷二第391至397頁）。惟查，劉君祥參與訂定的團體協約並非本件應適用的系爭團體協約，其上開證述核與本件無關，且勞基法第49條有關女性勞工得否夜間工作性質上為強制規定，若以協約變更，本應以另以明文定之，較能符合經驗法則與論理法則，故劉君祥之證述並無可採。至於原告提出89年間原告代表人李雲寧因違反勞基法案件之不起訴處分書，檢察官已認定原告依法與員工簽訂團體協約備忘錄並報請當地主管機關備查（見本院卷二第279至281頁），主張此部分可與劉君祥證述相互勾稽等語。惟劉君祥之證述或李雲寧之不起訴處分書所涉團體協約，均非本件所應適用之系爭團體協約，故原告主張上開各情實無從證明華航工會有在系爭團體協約同意女性會員夜間工作之事實。

㈨、又按行為時裁罰基準第2點規定：「本法事件統一裁罰基準違規次數基準如下：(一)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。……」第4點即附表第42項規定：「裁罰依據（本法）：第79條第1項第1款及第79條第3項。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49條第1項。違反事實：雇主未經工會同意，無工會者未經勞資會議同意，或未提供必要之

安全衛生設施，或無大眾運輸工具時，提供交通工具與女工宿舍等，而使女工於午後10時至翌晨6時之時間工作。裁罰基準（新臺幣）：(一)第1次違規處2萬元罰鍰。……(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2萬元以上30萬元以下之裁罰範圍內，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，自得為被告所屬人員承辦相關案件時所援用。本件原告與華航工會於104年1月5日簽約之系爭協約，未約定女性員工得於夜間工時工作之事實，已如前述。原告為適用勞基法之行業，對於勞基法課予雇主義務之相關規定應知之甚詳，且係第7次以上違反，其違反勞基法第49條第1項規定情事，自具違章故意，原告對於未得華航工會同意使女性員工於夜間工作之違法狀態，不應有信賴可言。又行政法上雖容許有包括「無期待可能性」在內之「超法定阻卻責任事由」（參照司法院釋字第685號解釋林錫堯大法官提出、許宗力大法官加入之協同意見書）。且應依客觀情勢並參酌義務人之特殊處境，在事實上或法律上無法期待人民遵守時，上開行政法上義務即應受到限制或歸於消滅，否則不啻強令人民於無法期待其遵守義務之情況下，為其不得已違背義務之行為，背負行政上之處罰或不利益，此即所謂行政法上之「期待可能性」（Zumutbarkeit）原則，乃是人民對公眾事務負擔義務之界限。本件原告本有遵守勞基法規定之義務，依前述企三分會表示在與原告就女性夜間工作條件達成共識之前，華航工會不應同意女性勞工夜間工作等情，可知原告是未能同意工會方面所提出的女性夜間工作之條件，此為客觀事實。

而原告所稱原告與華航工會向來有摩擦衝突等語，僅為原告單方面之說法，尚不足以認定原告有何種期待不可能的情形，原告作為國營航空公司，台灣最大的航空業者，資本與人力資源方面應屬充沛，原告在遵守勞基法方面，實應扮演模範雇主的角色，勞工及國民都可以期待原告遵守勞基法義務，惟原告並未能使本院相信有何種期待不可能之情形，故原告上開主張亦無可採。

六、綜上所述，原處分並無違法，訴願決定予以維持，亦無不合。原告猶執前詞，訴請撤銷訴願決定及原處分關於裁處原告罰鍰30萬元部分，及確認原處分公布原告名稱及負責人姓名部分為違法，均無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造與參加人其餘攻擊防禦方法，經核均與判決結果無影響，爰不分別斟酌論述，附此敘明。又本件事證已明，原告請求本院裁定停止本件訴訟程序，就勞基法第49條第1項規定有無違反憲法平等權及工作權之規定聲請司法院大法官解釋部分，因本院認為並無違憲情形，核無必要，附此敘明。

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　　109　　年　　12　　月　　16　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　陳心弘

法　官　魏式瑜

法　官　郭銘禮

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　　16　　日

書記官　林淑盈