臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@108年度訴字第

109年7月9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）住同上

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2月15日勞動法訴字第1070025924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「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。」「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項定有明文。查原告於民國108 年4 月29日起訴時，原係聲明：「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100 萬元部分及訴願決定均撤銷。」（見本院卷1 第19頁）。嗣於109 年7 月9 日言詞辯論期日變更聲明為：「訴

願決定、原處分均撤銷。」（見本院卷2 第423 、424 頁）。原告為前開訴之變更，衡諸其請求之基礎相同，無礙於訴訟終結，且被告就原告變更之訴，無異議而為本案之言詞辯論，本院認為適當，爰予准許，先此敘明。

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，經被告所屬勞動檢查處於民國107年6月26日、6月28日，派員至原告營業處所實施勞動條件檢查，發現原告所僱勞工黃婷君，於107年6月12日午後10時11分起至翌晨6時30分出勤工作，認原告未經工會同意使女性勞工於夜間工作，違反勞基法第49條第1項規定，且係第9 次違反，遂以107年9月4日府勞檢字第10701848281 號裁處書（下稱原處分），依行為時勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項，及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱違反勞基法裁罰基準）第45項規定，處罰鍰新臺幣（下同）100萬元整，並公布原告人名稱及負責人姓名（原處分另認原告所僱勞工郭書涵，於107年5月31日午後10時17分起至翌晨6時31分出勤工作，亦有前述違規情形，惟郭書涵為男性，原處分此部分認定有誤）。原告不服，提起訴願仍遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

（一）聲明：訴願決定、原處分均撤銷。

（二）陳述：

1.中華航空股份有限公司企業工會（100年5月1日工會法修正前稱為中華航空股份有限公司產業工會，下稱華航企業工會）已數度同意女性夜間工作：

⑴華航企業工會前為協商團體協約事宜，先選出團體協約起

草代表丁○○（即為勞方代表），花一年多時間擬定草約，交由會員代表大會通過後，於86年6 月16日發函向原告提出團體協約草案，要求與原告協商團體協約。觀該草案第27條第1 項：「午後10時至翌晨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，其工作時數不得超過8 小時。」第28條：「甲方（即本件原告）不得派遣乙方（即華航企業工會）懷孕女性會員於夜間工作時段內從事工作。」第60條：「甲方應提供乙方會員上下班之接送交通工具或發給交通費。乙方會員於午後10時30分至上午7時之間上、下班者，甲方應提供往返住家之計程車資。但乙方女性會員於前述時段上、下班者，甲方應提供往返住家之接送交通工具或住宿設施」。可知華航企業工會當時即已同意會員（會員定義當然包括女性在內）可於夜間工作，僅是欲爭取會員連續工作時間遇到晚間10時至隔天早上6時，不得超過8小時，及爭取無公車時段工作時之上下班車資，若工會不同意會員於夜間工作，根本不會觸及上開協商議題。

⑵華航企業工會於87年7 月17日發函予原告之第8 次協商會議紀錄，雙方就第30條「午後10時至翌晨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」取得共識，亦即華航企業工會同意會員（包括女性在內）夜間工作，僅就是否另列空勤專章未達共識而已。

⑶就華航企業工會與原告間第22次協商會議，參原告89年4月24日簽呈檢附之協商會議內容，第24條第1項記載：「午後10時至翌晨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，按勞基法相關規定辦理。」華航

企業工會與原告就此點之版本完全相同，亦足證明華航企業工會同意女性夜間工作；僅係雙方就第24條第2項部分，事業單位（即原告）之版本多了「及甲方相關規定」辦理等7 個文字而已。至第23次團體協商會議，因新選任第5 屆理事長及工會代表參加，故先將全部有共識的條文做備忘錄（因第24條第2 項部分未有共識，因此才未移入備忘錄）。但華航企業工會與原告雙方就女性夜間工作乙節已達成共識，且工會之同意女性工作並不以書面為要件，即便未簽入備忘錄中，亦不影響華航企業工會早已與原告取得共識，同意女性於夜間工作的事實。

⑷另一方面，從華航企業工會與原告歷次就「無公車時段」是否提供接送交通工具之討論，同可證明華航企業工會同意女性夜間工作。此參原告89年11月28日第29次協商會議簽呈記載：「考量女性保護，勞方建議另增列第79條女性於無公車時段，提供接送往返住家之接送交通工具或住宿設施」，同樣顯示華航企業工會本即同意女性會員於夜間工作，僅係欲爭取在無公車時段（即午後10時30分至上午7時）上下班時間，由原告提供接送交通工具或住宿設施而已。

⑸觀諸華航企業工會與原告於91年10月14日正式簽訂之團體協約第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」，亦即除了懷孕女性外，女性會員得於夜間時段工作；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」，亦即乙方會員（包含女性會員）得在無公車時段之夜間工作，原告公司應提供交通工具或車資補助。

⑹此外，依原告與華航企業工會於94年11月4日簽訂之協議書第3條記載：「本協商日前，現有航班維持不變」，華航企業工會重申同意依原告航班與班表辦理，而參簽訂協議書前、後之94、95年班表，航線均涵蓋夜間工作時段在內，可認華航企業工會同意女性於夜間工作。

2.勞基法第49條第1項規定之工會同意權，並不以書面同意或簽訂團體協約為限，如探求當事人之真意後認工會事實上已同意者，應認為符合該條項之規定：觀諸華航企業工會與原告於91年10月14日簽訂之團體協約第30條、第65條之約定內容，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，足認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，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，並應審酌華航企業工會與原告在正式簽約之前前、於協商階段提出之團體協約草案內容及協商經過。又解釋契約應探求當事人間真意，並將誠信原則涵攝在內，而從91年10月14日團體協約第30條約定「懷孕女性」不得於夜間工作、第65條約定在無公車時段上下班者，應提供交通工具或車資補助等約定內容，均足以說明華航企業工會早已同意女性於夜間工作。

3.依法律解釋有效性原則，足認華航企業工會同意女性夜間工作：勞基法第49條規定已原則規定禁止女性在夜間工作，故假如工會不同意女性夜間工作者，則根本無庸、無需作任何的約定。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」，可知華航企業工會係依勞基法第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」懷孕女性

夜間工作的前提，當然是華航企業工會已「同意」女性會員可於夜間工作前提。易言之，系爭約定懷孕女性不得夜間工作，前提必係已「同意」女性於夜間工作，才有此特別排除之必要。是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，當然即係工會已同意女性夜間工作。

4.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。」亦即華航企業工會同意工作時間起迄，依原告之公告辦理。再者，依原告與華航企業工會94年11月4日簽訂之協議第3條記載：「本協商日前，現有航班維持不變」，華航企業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，足認華航企業工會同意依原告之班表辦理，同意女性地勤於夜間工作。且參諸原告「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（該辦法自92年制定以來未曾修改變更），足證華航企業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。

5.參諸原告與華航企業工會互動情形與脈絡，可知該工會至少亦具「默示同意」女性員工於夜間工作：就地勤於夜間工作，原告除提供交通工具外，尚提供特早班津貼、夜點費、夜間工資加成等勞基法未規定之福利，華航企業工會長期默示讓其所屬女性會員依照原告公司所排班表服勤並

獲致夜間工作福利，期間並要求女性組員休息室於夜間、假日安裝、開放冷氣，甚至主動爭取增加越洋航線女性空服員之預排人數；現卻稱其未同意女性可夜間工作，實已違反誠實信用原則而有失正當性，從而應認華航企業工會已使原告產生合理信賴其已默示同意女性於夜間工作。

6.原告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。若解釋為華航企業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。況且，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，或以臺灣時間為準，不無疑問。另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，對於工會同意權應從寬解釋，以保障女性就業機會並落實男女平等。

7.原處分未詳查勞工郭書涵為男性，並非女性，遽以原告違反勞基法第49條第1項規定為裁罰，顯有認事用法之違誤。本件扣除勞工郭書涵應為男性後，違反行為有關之勞工人數僅黃婷君1人，被告應依「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」第3條第1款規定，考量本件之裁罰金額是否流於恣意、過當。

8.被告未審酌原告應有行政罰法第7條第1項之適用：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，均未見華航企業工會提出反對意見。原告主觀上一直認為華航企業工會早已同意女性夜間工作，當然無須再簽立同意女

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項規定，然原告主觀上並無故意或過失可言，依行政罰法第7條規定，被告不應處罰原告。又目前華航企業工會，向與原告衝突、對立，眾所周知，實難期待原告在前揭團體協約協商時已取得多年來勞資共識（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企業工會之直接明示書面同意。據此，原告認為就本件欠缺期待可能性，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。

9.本件是地勤人員，非勞基法第84條之1規定之工作者，與最高行政法院109年判字第230號判決所涉員工為空服員不同，從而兩案之前提事實不同，應不得比附援引。另勞基法第49條第1項規定以「性別」作為夜間工作是否限制之基準，並強加「工會同意」之要件，即有可能導致雇主可能為脫免該當限制而選擇夜間拒絕僱用女工，此等規定不僅忽視女性自主決定之自由，更侵害女性員工之憲法第7條平等權、第15條工作權，乃依行政訴訟法第178-1條、司法院大法官審理案件法第5條第2項規定，請求本院裁定停止訴訟程序並聲請司法院大法官解釋等語。

四、被告則以：

（一）聲明：駁回原告之訴。

（二）陳述：

1.華航企業工會多次分別向原告、被告所屬勞動局、臺灣桃園地方法院（下稱桃園地院），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，已表達知悉該工

會不同意女性勞工夜間工作。又華航企業工會第三分會曾發函給總會聲明：三分會為公司內女性夜間工作為數最多的分會，在三分會與事業單位對於夜間工作之工作條件尚未達成共識前，堅決反對將此條款列入本次團體協約內容、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等語，可見本件行為時仍拘束原告之團體協約（104年1月5日簽訂版），並未有工會同意女性夜間工作之內容，且原告確實知悉，從而原告就本件違章行為有故意之情事。

2.本件於107年6月26日、6月28日勞檢時，原告地服行政部阮明宗經理及陳忠雄管理師於受訪表示：勞工郭書涵為女性員工等語，從而倘郭書涵確為男性，致原處分認定有誤者，亦屬原告提供之資訊不實所致。況且，本件原處分所認定之女性勞工尚有勞工黃婷君，確於107年6月12日自22時30分起至翌日6時30分期間出勤之事實，仍有女性夜間工作之事實，亦為原告所不爭執，故不影響本件原處分之認定結果。

3.被告依勞基法第79條第1項第1款規定，就原告違反同法第49條第1項規定，於法定罰鍰之裁罰額度2萬元至100萬元以下範圍內，審酌其違法情節及應受責難程度、所生影響及其資力，且係3年內第7次以上違反同一規定，乃依違反勞基法裁罰基準第42項規定，裁處100萬元，洵屬適法。

4.勞基法第49條於91年12月25日修正，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。因此，本件並無聲請釋憲、停止訴訟程序之必要等語，資為抗辯。

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（見本院卷1第239、240）、訪談紀錄（見同上卷第241至243頁）、原告勞工黃婷君出勤紀錄（見同上卷第245、246頁）、原處分書（見同上卷第183、184頁）及訴願決定書（見同上卷第185至190頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。經核本件爭點在於：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：

六、本院之判斷：

（一）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。」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，始可使女性勞工於夜間工時工作。

（二）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，併予敘明。

（三）繼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。」

（四）經查，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6月26日、6月28日派員至其營業處所實施勞動條件檢查，認原告所僱勞工黃婷君於及107年6月12日午後10時11分起至翌晨6時30分出勤工作，有原告公司基本資料查詢（見本院卷1 第13頁）、被告勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表、訪談紀錄（見同上卷第239 至243 頁）、勞工出勤紀錄（見同上卷第245 至248頁）等件附卷可稽。原處分另認勞工郭書涵於107 年5 月31日午後10時17分起至翌晨6 時31分出勤工作，亦違反勞基法第49條第1 項規定，惟勞工郭書涵為男性，為兩造所是認，且有人事資料管理系統附卷可參（見同上第205 頁），原處分此部分認定，自有違誤（惟其不影響原處分效力，詳如後述）。又原告與華航企業工會於91年10月14日第1 次簽訂團體協約，其後每3 年再行簽約，分別於94年11月9 日、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，有上開團體協約4份附卷可稽（見本院卷2第275至315頁、本院卷1第191至

203頁，以下以年份簡稱）。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。」（見本院卷1第195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，已難謂符合勞基法保障勞工之立法本旨。況依華航企業工會於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（下稱桃園地院）審理兩造所涉另案訴訟時（桃園地院106 年度簡更一第 3號案件），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，有華航企業工會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號函附卷可參（見本院卷1第273至275頁），足見華航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，使女性員工黃婷君於夜間工作，違反勞基法第49條第1項規定，於法並無不合。

（五）原告雖主張勞資雙方就女性勞工得於夜間工作，早有共識，雙方於91年間第1次訂定團體協約第30條之反面解釋可資佐證，該團體協約從91年間第1次簽訂後，歷經多次續約及修訂部分條款，第30條之內容均未變更，華航企業工會自不能因嗣後與原告關係不佳，而否認其效力云云。惟查，證人即原告空服處副理丁○○於本院107 年度訴字第633 號事件（下稱本院另案）107 年9 月25日準備期日固證稱：伊於83、84年間起擔任工會幹部，先後擔任分會常務幹事、企業工會理事、常務理事；工會要與公司簽訂團體協約，伊係起草團體協約之召集人，先擬具工會版之團體協約，交由會員代表大會決議通過後，函請事業單位即原告協商簽訂；工會原本就同意不管是男性或女性都可以在夜間工作，只是工會認為對於懷孕的女性要特別保護，所以就在團體協約訂定了懷孕女性不得於夜間工作的規定；協商過程中，工會與公司雙方都同意懷孕女性不得在夜間工作，只是對於值班間的休息間隔時間有多長，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規定先列入正式的團體協商，至於值班休息間隔後續再繼續協商；由團體協約草案第33條規定：「……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。」益徵華航企業工會已於團體協約中，同意非懷孕之女性勞工得於夜間工作；當時草擬團體協約時，主要是把勞資雙方有爭議或者想要爭取之福利事項納入，很多原本沒有爭議事項就未列在上面；且夜間工作之航班多是

越洋長程航線，其薪資非常高，大家都樂於在夜間工作，公司也如實給付相關薪資，因此未將沒有爭議的事項列於團體協約中等語（見本院卷2第243至249頁之另案107年9月25日準備程序筆錄）。然查工作起迄時間與工作期間若干休息，涉及工作時間之長短，勞資雙方對此議題協商時通常會一體考量，華航企業工會於86年間草擬之團體協約草案第33條規定：「甲方安排乙方會員工作時，其連續2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。」（見本院卷1第63頁）；惟與原告於89年4月19日協商後提出之協商草案版本，其中第24條之工會意見為：「午後10時至翌晨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，按勞基法規定辦理。飛航組員之飛行時間限制依民航法規定辦理。」雙方因未達協議而為「保留」；惟工會建議增列：「甲方不得派遣乙方懷孕女性會員於夜間工作時間內從事工作。」等語（見本院卷1第100頁）；而91年10月14日團體協約僅於第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。」其餘草案內容並未納入該團體協約條文中（見本院案卷1第160頁），足見雙方對於夜間及連續工作日之間隔時間等議題，有所爭議而未達共識，僅就無爭議之懷孕女性不得在夜間工作於團體協約中訂明。上開團體協約草約為華航企業工會提出與原告協商之草案，縱初始有規定在夜間工作之條文，仍須其他條件獲得滿足，始會與原告簽約，證人丁○○徒以未經雙方協議之草約第33條但書規定，即謂工會同意非懷孕之女性勞工得於夜間工作，自屬速斷，難以採認。審酌勞基法有關女性勞工得否夜間工作為該法規定之核心精神

之一，且勞基法第49條性質上為強制規定，若以團體協約變更，本應以另以明文定之，證人丁○○證稱勞資雙方就許多無爭議事項未訂入91年10月14日團體協約中云云，實有可議。況懷孕女性不得於夜間工作，亦屬勞資雙方無爭議之事項，為何其訂明於團體協約；對於女性員工得否於夜間工作此一重要議題，卻未訂明於團體協約中，反以團體協約第30條規定作反面解釋，進而推翻勞基法49條規定，導致迄今爭議不休，證人丁○○上開證述，顯有瑕疵可指，尚難作為有利於原告之認定。再者，勞資雙方每隔3年簽訂新的團體協約，舊約即消滅，新約如何約定、文意如何解釋，須視其協商內容及簽約歷程而定，尚難因團體協約第30條條文並未修正，即認新約必與舊約為相同之解釋。是姑不論證人丁○○所述91年10月14日團體協約就女性勞工於夜間工作有協議乙節是否屬實，證人丁○○於本院另案時證稱：伊係團體協約前3版之召集人，所述是伊瞭解的部分，至於104年1月5日系爭團體協約簽訂時，伊不是工會幹部，故沒有參與，所以之後協商出現怎樣變化，伊並不清楚等語（見本院卷2第249頁）。證人丁○○既僅代表華航企業工會與原告就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，充其量僅為華航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，華航企業工會仍同意女性得於夜間工作。另參酌91年10月14日、94年11月9 日、98年1 月21日簽訂之團體協約有效期間均為3 年（該等協約第77條參照），故本件行為時上開團體協約均已失效，當時有效之團體協約為104 年1 月5 日簽

訂之系爭團體協約。至團體協約法第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。」係指舊約期滿，新約尚未簽訂時，有關舊約效力之相關規範，與本件業已簽訂新約之情形無涉。是證人丁○○雖曾參與早期勞資團體協約制訂之會議，但其就系爭團體協約如何制訂及其過程，既未參與亦不清楚，已如前述，其證稱「工會本來就同意不管是男性或女性都可以在夜間工作」云云，顯屬其個人意見，不足以取代華航企業工會之意見。對此，證人劉偉國到庭結證稱：伊於103年間以企業工會三分會代表身分，參與102年度團協換約談判，華航企業工會有6大分會，三分會是管轄空服處員工，除了空勤人員外，還有辦公室的內勤人員，包含派遣、行政、會計等；在換約之前，公司有傳新約及舊約之對照內容，其中1條新約是要求工會同意女性於夜間工作，經3分會討論後，認為對女性會員的影響很大，三分會要求企業工會將此條文拿掉；後來企業工會與資方協商時，伊有參與，因為經工會反映後，第2版對照表就沒有出現同意女性於夜間工作的字眼出現，所以後續會議中就沒有再對這議題討論了，因此勞資雙方簽訂104年團體協約版本，維持原來的團協內容，沒有同意或不同意女性會員得於夜間工作的條文存在，因為工會的立場就是不同意女性會員於夜間工作等語（見本院卷2 第250至254頁之107年9月25日準備程序筆錄）。參諸華航企業工會第三分會於103年9月22日召開第27屆第2次幹事會，討論：「事業單位有意將同意女性夜間工作納入本次團體協約內容，提議幹事會決議，以三分會名義發函給總會

，發表聲明：三分會為公司內女性夜間工作為數最多的分會，在3分會與事業單位對於夜間工作之工作條件尚未達成共識前，堅決反對將此條款列入本次團體協約內容……」；該分會於103年9月24日函知華航企業工會：「主旨：華航工會第3分會反對將女性夜間工作同意權，列入本次團體協約內容。說明：……華航工會第3分會為公司內女性夜間工作為數最多的分會，受到的影響最為廣泛，且就夜間工作及相關條件，3分會正與事業單位協商中，而此議案也已在3分會與事業單位之84條之1專門會議持續協商。……」等語，有上開幹事會會議紀錄、華航企業工會第3分會103年9月24日工三(發)字第103069號函附卷可稽（見本院卷1第277至279頁），核與證人劉偉國上開證述之情節相符，所言堪以採信。由此可知，華航企業工會至遲在103年9月30日召開之團體協約第2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（見本院卷1第281至283頁），原告上開主張，委無足採。

（六）原告雖又主張；華航企業工會自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，及103年8月8日第234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，均足證華航企業工會至少已默示同意女性於夜間工作，該工會直至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。惟查原告所提

華航企業工會於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（見本院卷1第59至182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157至180頁）；及103年8月8日第234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（見本院卷2第259至263頁），均為103年9月30日之前即已存在之文書，至多僅能證明華航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2次更約會議摘要內容，顯示華航企業工會於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，華航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274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，依前述證人劉偉國之證言及上述企業工會第3分會函文內容，可知華航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；則華航企業工會所為，

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，則原告指稱華航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。

（七）末按，行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」另行為時違反勞基法裁罰基準第2條規定：「本法事件統一裁罰基準違規次數基準如下：㈠附表次數之累計，依同一行為人自違規之日起，往前回溯3 年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。……」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：丁類：僱用勞工人數250人以上或股票上市（櫃）公司。」第5條規定：「本府處理違反本法事件統一裁罰基準依附表之規定。」及其附表第45項規定，違反勞基法第49條第1項規定，其屬丁類事業單位者之裁罰基準，第7次以上違規處100萬元罰鍰（見本院卷1第295至302頁），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；且原告為上市公司，於107年6月間之勞保投保人數為8,089人，前因違反勞基法第49條第1項規定，經被告於3年內為第9次違反勞基法第49條第1項規定之裁罰，有全國勞工行政資訊管理整合應用系統、華航公司簡介、違規紀錄表附卷可參（見本院卷1第303至311頁）。是原告對該條文課予雇主之行政法上義務，顯然知之甚稔，詎其仍使女性勞工黃婷君於107年6月12日午後10時11分起至翌晨6時30分出勤工作，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項及違反勞基法裁罰基準第45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。至原處分雖就勞工郭書涵於107年5月31日午後10時17分起至翌晨6時31分出勤工作，認亦違反勞基法第49條第1項規定之認定有誤，已如前述，惟扣除此一勞工，原告仍有僱用女性勞工於夜間工作之違規情形，核無影響原處分裁處結果，自無庸撤銷之。原告雖又主張目前之企業工會向與其衝突、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，再行取得華航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女性員工為地勤人員，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，所稱因與華航企業工會關係緊張、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，為無理由，應予駁回。再本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決結果均不生影響，爰不分別斟酌論述，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　　7　　月　　30　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　李　玉　卿

法　官　李　君　豪

法　官　侯　志　融

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　　30　　日

書記官　徐偉倫