臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@109年度簡上字第

上　訴　人　中華航空股份有限公司
代　表　人　謝世謙（董事長）
訴訟代理人　蘇文生　律師
被 上 訴人　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，上訴人對於中華民國109 年8 月14日臺灣桃園地方法院108 年度簡更二字第10號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、緣上訴人係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，經被上訴人所屬勞動局（下稱勞動局）於民國104 年4 月27日派員實施勞動檢查，發現上訴人所僱用之女性空服員劉妮艷於104 年4 月25日凌晨3 時40分起至15時47分止出勤工作，亦即上訴人使女性勞工於午後10時至翌日凌晨6 時之時間內工作，但未經工會或勞資會議同意，而認上訴人有違反勞基法第49條第1 項規定，且係第2 次違反，遂於104 年4 月30日以府勞條字第10401075544號裁處書，依行為時（下同）勞基法第79條第1 項第1 款及改制前桃園縣政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準等規定，裁處上訴人罰鍰新臺幣5 萬元（下稱原處分）。上訴人不服，提起訴願，經勞動部104 年11月12日勞動法訴字第1040015285

號訴願決定駁回後，提起行政訴訟，經原審法院105 年度簡字第3 號判決駁回後，復提起上訴，嗣經本院105 年度簡上字第176 號判決廢棄，發回原審法院更行審理，再經原審法院106 年度簡更（一）字第3 號判決（下稱原審更一判決）駁回後，上訴人復提起上訴，經本院107 年度簡上字第220 號判決（下稱本院前判決）廢棄發回原審法院更行審理，經原審法院108 年度簡更二字第10號判決（下稱原判決）駁回後，上訴人仍未甘服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及訴之聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明、原判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

三、上訴意旨略以：

（一）原審就應調查之證據未予調查，除有不適用行政訴訟法第125 條第1 項及第133 條規定之違誤外，亦有同法第243 條第2 項第6 款前段所定判決不備理由之當然違背法令：

1、本院前判決將原審更一判決廢棄發回原審更為審理時，已清楚指明：中華航空股份有限公司企業工會（下稱工會）與上訴人於104 年1 月5 日簽訂之團體協約（下稱系爭團體協約）第30條約定，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，應加以職權調查等情；又上訴人於原審已聲請傳喚證人葛作亮，除有載明待證事實外，亦敘明葛作亮前為上訴人之員工，且於工會與上訴人自86年至91年間協商及簽訂團體協約時，乃該工會之常務理事，復為協商代表之一，並於該工會在103 年至104 年

間與上訴人協商團體協約續約時，擔任工會之理事長，且為當時之勞方協商代表，對於系爭團體協約第30條之制訂緣由，知之甚詳，其得證明工會有同意會員不分男女均得於夜間工作，系爭團體協約第30條約定只是負面表列懷孕之女性會員不得於夜間工作而已。惟原審徒以證人葛作亮已以工會理事長之身分代表工會回函予改制前之桃園縣政府為由，而率認無傳訊該證人之必要，顯有疏漏，故原審即有應調查之證據未予調查，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，其理由亦有不備。

2、依工會103年7月8日華航企工（103）福9字第028號函之說明二、三記載：「二、本會於77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。三、本會空勤組員經中央主管機關核定為勞基法第84-1工作者，應由勞工個人與雇主就工時、例假、休假、女性夜間工作另行約定，並報請當地主管機關核備，故不涉及本會討論與同意」等情以觀，可知工會顯然係認為其基本上已於系爭團體協約中同意女性會員在夜間工作，且多年來在執行上勞資雙方並無爭議，即未曾反對或不同意女性會員在夜間工作，至於女性機師及空服員於夜間工作時之詳細勞動條件，應由上訴人與其個別約定，簽訂勞基法第84條之1之約定書後規範之，工會就此部分無從置喙。

3、再者，原審認定本件並無傳訊證人葛作亮之必要，無非係以被上訴人於原審所提出之工會103年8月14日華航企工（103）福9字第31號函（下稱103年8月14日函）為據，惟該函完整之說明實為：「本會於2005年與事業單位首

次簽訂團體協約，並於2011年再次續簽。自始，本會各分會皆有夜間工作之女性同仁，雖然工作性質不同，但事業單位皆有依約履行，並無爭議。惟空勤組員係為勞基法84－1工作者，依法各項勞動條件需由事業單位與個人另行約定之，故本會依法，並未以工會名義同意有關空勤組員女性夜間工作條件」等語。準此，依上開函文意旨，應係工會業已由團體協約之約定而同意所屬女性會員得在夜間工作，且上訴人亦有履行執行女性會員在夜間工作時之配套措施（例如無公車時段上、下班者，提供交通工具或車資補助），僅就空勤組員部分，應由上訴人與個別女性空勤組員另行簽訂勞基法第84條之1規定之約定書，約定在夜間工作時之勞動條件，工會無從、亦不曾以工會立場同意女性空勤組員於夜間工作之勞動條件。原審僅擷取前揭函文所示「本會依法並未以工會名義同意有關空勤組員女性夜間工作條件」一語，而遽認無傳訊證人葛作亮之必要，且因而不調查工會與上訴人就系爭團體協約之談判及換約過程、協商代表暨工會理事之意見，顯有判決不備理由之違背法令。

（二）原判決認定工會再三表示其與上訴人簽訂系爭團體協約時，未約定同意女性會員於夜間工作，有行政訴訟法第243條第1項規定之判決違背法令情事：

1、原判決既引用本院107年度訴字第633號勞基法事件（下稱另案）卷證中，有關工會所發出之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2月27日華航企工權字第107023號函（下稱107年2月27日函），而據以認定工會再三表示其與上訴人簽訂系爭團體協約時，未約定同意女性會員於夜間工作，自應於最

後言詞辯論時，提示兩造為適當辯論、表示意見後，始採為裁判之基礎，惟原審卻未為之，已違反行政訴訟法第189條第1項之規定。

2、上訴人前於原審更一判決審理時，已具狀明白表示工會雖有於107年1月26日向法院函覆：系爭團體協約第30條非有反面解釋之真意云云，惟此實不足採信，蓋該覆函上之具名者，即工會理事長劉惠宗，其係於106年7月間方被選任為理事長，是其本人及新任之工會幹部，並未參與系爭團體協約之簽訂，遑論知悉該團體協約最初草案之草擬及協商過程，且本院前判決就此部分亦曾質疑原審更一判決何以不採認參與91年團體協約制訂過程之證人劉君祥之證詞，復又採信未參與系爭團體協約制訂過程之工會新任組織所為之回覆，顯然可議。是以，原審以上開工會事後於107年間所發之函文，而據以認定工會再三表示其與上訴人簽訂系爭團體協約時（即104年1月5日），未約定同意女性會員於夜間工作，顯有違反論理法則，因而構成行政訴訟法第243條第1項所定判決適用法規不當之違背法令等語。

四、被上訴人答辯略以：

（一）原審法院就上訴人之主張，業已詳細調查審認系爭團體協約第30條之制訂過程、考量勞基法第49條第1項之立法本旨、工會明確表示之意見等各項證據後，綜合全卷事證，始作判斷，而認定工會並未同意女性夜間工作之事實，實屬適法妥適。上訴人僅因原判決之認定不符其利益，即主張原判決違法，非有理由。

（二）本院107年度訴字第633號及最高行政法院109年度判字第230號判決就上訴人另案所涉違反勞基法第49條第1項

規定之相同裁罰案件，關於「工會有無同意女性勞工夜間工作」之相同爭點，已認定「工會未同意女性夜間工作」之明確結論，基於「同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，以符訴訟法上之誠信原則」之「爭點效」法理，上訴人就業經最高行政法院審認確定之相同爭點，重覆爭執，亦顯無理由。

（三）被上訴人於本件裁罰前，曾就工會是否已為勞基法第49條第1項之同意，進行調查，並請勞動部釋疑，上訴人聲請傳訊之證人葛作亮，當時即以工會理事長身分，代表工會回函予改制前之桃園縣政府，表示「本會依法並未以工會名義同意有關空勤組員女性夜間工作條件」，則由上開函文之內容，即足認證人葛作亮就上訴人所請求待證事項之結果，自無另行傳訊該證人之必要等語。

五、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，尚無違誤，茲就上訴理由再予論述如下：

（一）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。」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49條第1項……規定。」

（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。是以，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。是以，上訴人於原審更一判決駁回後提起上訴，曾主張勞基法第49條第1 項規定僅以性別作為限制夜間工作之基準，有違憲法第7 條及憲法增修條文第10條第6 項規定之平等權，更間接侵害女性員工基於憲法第15條規定之工作權，因而具狀聲請本院依行政訴訟法第178 條之1 及司法院大法官審理案件法第5 條第2 項規定裁定停止訴訟程序，並聲請司法院大法官解釋等語，即非可採，先予敘明。

（三）經查，上訴人係從事航空運輸業，為適用勞基法之行業，經勞動局於104 年4 月27日派員實施勞動條件檢查，發現上訴人所僱用之女性空服員劉妮艷於同年4 月25日凌晨3時40分起至15時47分止出勤工作。又上訴人之空勤組員，包含前艙與後艙工作人員，均屬勞基法第84條之1 規定經中央主管機核定公告之行業，亦即上訴人得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。惟上訴人迄未與空服員劉妮

艷，依勞基法第84條之1 規定簽約，另行約定工作時間及夜間工作等事宜。再者，上訴人與工會係於91年10月14日第1 次簽訂團體協約，之後每3 年再行簽約，先後於94年11月9 日、98年1 月21日、101 年1 月17日續約，並於104 年1 月5 日簽訂系爭團體協約，而系爭團體協約第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」，係自91年簽訂團體協約後迄今歷次續約所未變動之內容等情，乃原判決所認定之事實，核與卷證相符，堪為裁判基礎。

（四）次查，原審法院就上訴人之主張，業已詳細調查審認上訴人與工會於104 年1 月5 日簽訂之系爭團體協約第30條之規範對象為「懷孕女性」，不及於未懷孕女性，依其文義解釋，尚不得以反面推論工會已同意女性夜間工作，始符勞基法保障女性勞工之立法意旨；另參酌系爭團體協約於簽訂之過程中，已有討論是否增訂「工會同意女性勞工於夜間工作」之條文，因工會第三分會強烈反對，最後勞資雙方同意不增訂，暨工會於107 年1 月18日對上訴人發函表示：「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。……」等語（參原審更一卷第53頁），及該工會嗣於原審更一判決審理時，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（即上訴人）曾簽訂團體協約，如貴院所附；雖於團體協約中第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，並檢附前揭107年1月18日函；暨該工會因上訴人未有改善，復於107年2月27日函請勞動局實施勞動檢查等情【見原審更一卷第52至53頁、本院107年度訴字第633號卷（下稱另案卷）一第95頁】，而認工會並無以與上訴人所簽訂系爭團體協約第30條，同意女性會員於夜間工作之旨，經核尚無違反經驗法則及論理法則。是以，被上訴人認定上訴人未經工會同意，使女性員工劉妮艷於夜間工作，違反勞基法第49條第1項規定，自無不合。

（五）上訴人雖主張原審未依上訴人之聲請傳喚葛作亮作證，復引用未提示予上訴人表示意見之工會107年1月18日函、107年2月27日函為據，認定工會與上訴人簽訂系爭團體協約時，並未同意女性會員得於夜間工作，不僅就應調查之證據未予調查，復與本院前判決之質疑相悖，且有違反論理法則及判決不備理由之當然違背法令等語。惟查：

1、按行政法院固應依職權調查事實關係及證據，並依調查所得之證據認定事實；然斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，判斷事實之真偽，及認定事實所需之證據，是否已足以為事實之判斷，為事實審法院之職權。因此，是否尚有調查證據之必要，事實審法院自得依個案之情形予以裁量，證據之證明力如何或如何調查事實，事實審法院既有衡情斟酌之權，苟已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，而未違背論理法則或經驗法則，縱證據之取捨與當事人所希冀者不同，致認定的事實異於當事人之主張，亦不得謂原判決有違背法令之情形。查如前所述，原審業已詳細調查系

爭團體協約第30條約定之制訂過程，並就相關證人之證詞是否足採說明綦詳，復參酌工會諸多函文後，方認定工會並無以與上訴人所簽訂系爭團體協約第30條，同意女性會員於夜間工作，且原判決另就上訴人聲請傳訊證人葛作亮乙節，亦敘明葛作亮已以工會理事長之身分代表工會以103年8月14日函回覆改制前之桃園縣政府，表示「本會（即工會）依法並未以工會名義同意有關空勤組員女性夜間工作條件」（參原審卷第84頁），況本件事證已經明確，故上訴人聲請傳訊證人葛作亮，並無必要等語（見原判決第17至18頁，本院卷第45至46頁），足認原判決業已審酌相關事證，綜合判斷工會於簽訂系爭團體協約時，並無以與上訴人所簽訂系爭團體協約第30條，同意女性會員於夜間工作，是認並無再傳訊證人葛作亮之必要，上訴人主張原判決有應調查之證據而未予調查、判決不備理由之違法，核係以其法律上歧異之見解，指摘原審取捨證據、認定事實之職權行使為不當；或係重述其在原審業經主張而為原判決不採之陳詞，尚非可採。

2、次按「關於言詞辯論所定程式之遵守，專以筆錄證之。」為行政訴訟法第236 條適用同法第132 條再準用民事訴訟法第219 條所規定。又言詞辯論筆錄乃法院書記官於期日所製作記載言詞辯論進行之要領及各該法定事項之文書，有關言詞辯論所定程式之遵守，依前開規定，專以筆錄證之。查上訴人所指原審未提示之工會107 年1 月18日函業已附於原審更一卷第53頁，至工會107 年2 月27日函雖附於另案卷一第95頁，然本件原審承辦法官於109 年7 月6日言詞辯論期日，除就其依職權調閱之另案電子卷證所印出之紙本卷宗，其中相關證人之筆錄、工會第三分會103

年9月22日第27屆第2次幹事會會議紀錄、工會第三分會103年9月24日工三（發）字第103069號函等分別提示予兩造表示意見，並標明附於該卷宗之頁數外，復於最後提示本件全部卷證予兩造命為辯論，且上訴人訴訟代理人亦表明引用歷次所提之證據及陳述等語，此有該言詞辯論筆錄之記載可稽（參原審卷第67至70頁）。又有關上開筆錄記載，未見上訴人依行政訴訟法第130條規定表明異議，及經原審書記官予以更正或補充，則原判決援引另案卷宗內之工會函文作為證據，並參酌卷內其他相關資料，綜合判斷為本件認定之依據，即無不合。上訴意旨主張原審引用未提示予上訴人表示意見之工會107年1月18日函、107年2月27日函為據，認定工會與上訴人簽訂系爭團體協約時，並未同意女性會員得於夜間工作，有違行政訴訟法第189條第1項及第243條第1項規定之違背法令情事云云，亦非可取。

3、至本院前判決雖曾敘明：「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」（參本院前判決第9頁），惟此係因原審更一判決就系爭團體協約第30條約定之真意並未調查詳盡，此觀本院前判決亦敘明：「

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」（參本院前判決第9頁）等語即明。是以，尚難僅因本院前判決之質疑，即認原審經再次調查辯論後所為之判決，有違論理法則。

（六）綜上所述，原判決並無違誤，並已明確論述其事實認定之依據及得心證之理由，對上訴人在原審之主張如何不足採之論證取捨等事項，亦均有詳為論斷，其所適用之法規與該案應適用之法規並無違背，與解釋亦無牴觸，並無所謂判決不適用法規或適用不當等違背法令之情形。上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由，依行政訴訟法第236條之2第3項、第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　31　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　林麗真

法　官　林秀圓

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　12　　日

書記官　張正清