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　劉姿吟　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10月13日臺灣桃園地方法院108年度簡更一字第7號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、爭訟概要：

本件行政訴訟起因於上訴人係從事航空運輸業，為適用勞動基準法（下稱「勞基法」）之行業。被上訴人所屬勞動局於民國105年6月28日派員實施勞動條件檢查，發現上訴人所僱用之勞工黃郁瑩105年6月26日自4時46分出勤工作至20時12分；另勞工楊沁琳同年6月25日自6時1分出勤工作至21時23分，認為黃郁瑩及楊沁琳兩人（下稱「系爭超時員工」）單日之延長工作時間連同正常工作時間逾單日12小時之法定上限，違反勞基法第32條第2項之規定，並認為上訴人是第7次以上（違反同一條項共41次）違反同一規定，乃以105年7月22日府勞檢字第1050176399號裁處書（下稱「原處分」），依行為時勞基法第79條第1項第1款規定及桃園市政府處理違

反勞動基準法事件統一裁罰基準第29項規定，處以罰鍰新臺幣（下同）30萬元。上訴人不服，提起訴願遭駁回，循序提起行政訴訟，經臺灣桃園地方法院（下稱原審法院）以106年度簡字第43號判決（下稱「原審前判決）將訴願決定及原處分均予撤銷，被上訴人不服，提起上訴，經本院108年10月1日107年度簡上字第197號判決廢棄原審前判決並發回原審法院行政訴訟庭，原審法院之後以109年10月13日108年度簡更一字第7號判決（下稱「原判決」）駁回上訴人之訴，上訴人仍有不服，於是提起本件上訴。

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）系爭超時員工是否確有1日工作超過12小時之事實，原審法院本應依法職權調查。一般勞工的工作時間計算並未涵蓋休息時間，惟上訴人地勤服務處的工作時間，不同於勞基法對工作時間之計算方式，是以一日出勤期間共8小時，作為每日工作時間的計酬基準，但實際上工作時間僅6.5小時，另加休息時間1.5小時。地勤服務處也將休息時間計入加班時間。簡言之，上訴人於勞動條件檢查時所述系爭超時員工的工作時間，實為計算報酬時間，未扣除休息時間。上訴人於原審程序詢問員工，由其等自述當日休息時間分別達3.5小時和4小時，扣除後確實工作時間未達12小時，原審法院應依職權調查事實，卻未予審酌也未說明不採上開證據理由，且欲設有超時工作情事，再反推論並無4小時或3.5小時休息時間的事實，有判決不備理由、理由矛盾的違法。

（二）所有採購契約均將罷工列為事變，依行政院公共工程委員

會之財物採購契約範本第14條遲延履約第（5）款，即將「罷工」列入「事變」範圍。上訴人所遭遇空服員職業工會105年6月24日的罷工（下稱「系爭罷工」），影響上萬名旅客之旅遊、探親、奔喪等安排、造成桃園機場3日以上癱瘓，使上訴人因班機停飛，營收損失約3億元、賠償損失約計2.87億元，並造成商譽嚴重受損，確屬人為外力造成上訴人經濟運作動盪之重大事件，應為「事變」。行政院勞工委員會(87)勞動二字第013133號函釋（下稱「勞委會87年函釋」）並未稱「如為法定程序進行之合法爭議行為，即非事變」。原判決認經合法程序的罷工，即非屬勞基法第32條所指「事變」，增加與函釋完全不相干的構成要件，有判決適用法令不當、不備理由的違法、亦有違反論理法則、經驗法則的違背法令。

（三）本院106年度訴字第782號判決及最高行政法院107年度判字第270號判決（下稱「另案不當勞動爭議裁判」），均認定系爭罷工從105年6月23日18時01分宣布，到同日24時（即同月24日零時起）開始罷工，其間僅6個小時，確屬突襲性罷工。勞資爭議處理法未規定罷工預告期及其天數，上訴人的職類技能均屬專精，無可能短期補足專業人力。是否有罷工預告期，僅與上訴人是否能更早開始應變有別，實際上工作量確實大增，是否能拉長時間來分散工作量、抑或是集中兩三日將大量工作消耗完成，本即有別。原判決以目前「罷工預告期」尚未入法而稱如有「罷工預告期」，上訴人可能主張阻卻違法云云，未實際就上訴人面對大量工作量暴增，應如何應變而為判斷，有判決不備理由及違反論理法則的違誤。原判決另稱系爭罷工非自然力，而係人為決定造成，推論上訴人應可預知因應，違反

論理法則與經驗法則。

（四）系爭罷工事變連日造成的影響應視為一完整事件，不應割裂判斷，上訴人直至105年6月27日航班始全數正常啟運，將罷工所生滯留旅客人潮陸續疏散，地勤服務處系爭超時員工是自願加班始加班。又罷工第3日，所有正班人員在工作6日後，尚且須配合法令落實例假休息，每日能調整人力有限，原判決認定上訴人於罷工時未加派足夠人力加以支援，違背經驗法則、論理法則。

（五）原判決理由以600多名人力轉為空服員既有事實上困難，應思考將該等人力轉換為暫時支援地勤人力之可能。但上訴人航空事業各職位各具專業性，均須長期訓練始得擔當，豈有短期內任意轉換、支援之理，原判決此部分不備理由而違背法令。且原判決先稱上訴人沒有完全充分運用可供運用人力、又稱本件不符天災事變、突發事件等事由，有判決理由矛盾的違法。

（六）上訴人於事發當時，確實誤認罷工符合勞基法第32條第3項阻卻違法事由，而未能及時約束個別員工，原判決未依職權調查上訴人阻卻違法事由認識錯誤，有判決不適用法令的違誤。況系爭罷工違法，上訴人有正當防衛的阻卻違法事由，原判決未論及此，也有不適用法令的違誤。再者，本件系爭超時員工超時工作，上訴人欲保全的法益與勞工利益衡量下，有緊急避難阻卻違法事由，原判決未依職權調查上訴人緊急避難的阻卻違法事由，也有判決不適用法令的違誤。

（七）上訴聲明：1.原判決廢棄。2.訴願決定及原處分關於罰鍰部分撤銷。3.確認原處分關於公布上訴人名稱及負責人姓名部分違法。

四、經核原判決駁回上訴人於原審之訴，並無違誤，茲就上訴意旨再予論述如下：

（一）按行政訴訟法第235條第2項規定：「前項上訴或抗告（按，指對簡易訴訟程序之裁判不服而向管轄高等行政法院上訴或抗告），非以原裁判違背法令為理由，不得為之。」同法第236條之2第3項準用同法第243條第1項、第2項第6款規定：「（第1項）判決不適用法規或適用不當者，為違背法令。（第2項）有下列各款情形之一者，其判決當然違背法令：……六、判決不備理由或理由矛盾。」而所謂判決不適用法令指判決違背法律、司法院解釋，或有何等同法第243條第2項各款之當然違背法令情事。至判決不備理由之當然違背法令，指當事人提出之攻擊或防禦方法，行政法院應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理及經驗法則判斷其真偽，而將得心證之理由記明於判決。如判決對於當事人提出之攻擊或防禦方法未加以調查，未將其判斷之理由記明於判決，或認定事實徒憑臆測而不憑證據者，始構成行政訴訟法第243條第2項第6款所謂判決不備理由之當然違背法令。又所謂判決理由矛盾，係指判決所載理由前後牴觸，或判決主文與理由不符之情形。另按事實認定乃事實審法院之職權，苟其事實之認定符合證據法則、經驗法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，亦不得謂為原判決有違背法令之情形。

（二）行為時勞基法第1項前段規定：「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。……」同法第32條第1項至第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。延長之工作時間，1個月不得超過46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；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。……」參酌其立法理由謂：「企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第1項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後。原條文有關延長工作時間之規定較為繁瑣，各方反應不符實際需要，爰將延長工時之要件及程序予以修正，明定經工會或勞資會議同意，即可延長工時。至於每日正常工時與延長工時，合計不得超過12小時。」可知勞基法第32條上開有關工作時間、休息之規定，是權衡勞工健康福祉及事業經營型態特性而制定，且為法定應遵循之勞動條件最低標準。依該條第2項規定，雇主固可因應企業競爭力與生產秩序，透過協商方式，形成與變更勞工工時制度，然延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日仍不得超過12小時，這已是兼顧雇主營運需求及為使勞工得有適當休息時間，不宜使其處於過度勞動狀態，維護勞工健康之平衡機制，僅於同條第3項所定例外情況，方得不受延長工作時間連同正常工作時間合計1日不得超過12小時之限制。又上揭第32條第3項前段規定

，將突發事件、事變與天災並列，乃因其事先完全無法預料，難以期待其為遵從法定工時限制，事前進行營業上適當準備，故而特別容許之例外規定，自應從嚴解釋。因此，若雇主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規劃準備，使所屬勞工不致於1日工作時間合計超過12小時者，即非屬勞基法第32條第3項前段所稱「事變」或「突發事件」，始能貫徹同條第2項規定對勞工健康維護之目的。承此而論，勞委會87年函釋稱：「勞動基準法第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，……；所稱之突發事件，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」等語，經核此等協助下級機關統一解釋法令、認定事實之解釋性行政規則，與上開勞基法規定意旨相符，執法機關應得予以援用。而違反行為時勞基法第32條規定者，依同法第79條第1項第1款規定，應處2萬元以上100萬元以下罰鍰。

（三）本院查：

1.本件原判決乃依原審法院職權調查證據結果，以上訴人自不服原處分提起訴願起，歷經原審法院前判決程序、本院107年度簡上字第197號上訴審程序等，均對系爭超時員工在爭訟概要欄所述時間，單日延長工作時間連同正常工作時間逾法定單日12小時上限的事實不予爭執，且上訴人在原處分裁處前，於105年7月14日陳述意見，坦認系爭超時員工為處理罷工事件旅客滯留機場業務，而有超過12小時工時上限情形，並已依法通知工會核備等語，且斟酌卷附由上訴人陳述意見所附「差假加班暨調班系統文件」資料

，以及上訴人行政部經理李佩偵、桃園運務部經理璩德修在105年6月24、25日LINE通訊軟體通訊資料等，認定系爭超時員工確有單日延長工作時間連同正常工作時間逾法定單日12小時上限的事實，判決理由中並詳敘上訴人提出其他地勤員工的行程表，無從證明上訴人關於系爭超時員工工時有加計4小時、3.5小時的休息時間，實際工作時間未超過12小時的主張，且依媒體報導系爭罷工的狀況，無從採信上訴人上述主張，仍認系爭超時員工在爭訟概要欄所述時日，確有單日工作超過12小時上限的事實（見原判決貳之六之（二）所述）。經核原判決此部分事實的認定，與卷內證據相符，且其事實認定並無違反論理法則或經驗法則，原判決並已明確論述其事實認定的依據及得心證的理由，核無判決不適用法規或適用法規不當，及判決理由不備或理由矛盾的情事。上訴意旨主張原審法院未依職權調查系爭超時員工在所稱超時工作期間，是否加計休息時間，且未說明不採上訴人所提有利於己之證據的理由等，而有判決不適用法規、不備理由、理由矛盾之違法情事，經核與事實不符，並不可採。

2.關於系爭罷工事件不符合勞基法第32條第3項得以再延長工作時間的除外規定，原判決是因系爭罷工事件乃桃園市空服員職業工會（下稱「系爭工會」）依勞資爭議處理法第53條第1項、第54條規定，先經調解，且調解不成經工會會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，系爭工會才於105年6月24日發起系爭罷工，經此等法定程序進行的罷工勞資爭議行為，與「戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病」等「事變」有別；並參酌罷工是因雇主與勞工間就勞動條件有所爭議而引起，雇主自與工會間就勞

動條件發生爭議時起，迨至工會為發動罷工開始進行前揭勞資爭議處理法第53條第1項、第54條規定之法定先行程序，包括調解與舉行工會會員投票，乃至投票結果決議罷工，遲至罷工正式開始實施為止，需歷經一連串之勞資爭議程序，才得實行符合勞資爭議處理法所定程序之罷工，且雇主本身是此等勞資爭議事件的當事人，就爭議的發生與擴大，以及勞工行使團結權開始進行罷工先行程序等，得以預見罷工事件發生的高度可能性，且通常有充裕時間，得預先從事營業適當規劃準備，以因應罷工正式開始時，事業原本正常運作受阻礙干擾所衍生額外工作之需要等符合經驗法則的常情，依原審法院職權調查結果，以系爭工會於105年5月3日即與上訴人因報到地點變更等7項主張發生勞資爭議，並向被上訴人所屬勞動局申請勞資爭議調解，雙方於105年5月27日召開調解會議，調解不成立後，又經交通部於同年月30日及6月13日多次邀集交通部民用航空局（下稱「民航局」）及上訴人高層召開會議掌握動態，民航局並於105年5月30日成立緊急應變專案小組，合計召開9次緊急應變會議，系爭工會更於105年5月31日到交通部遊行並遞交7項訴求陳情書，並於同年6月4日函被上訴人，表示擬依勞資爭議處理法第54條規定，於同年6月8日至21日在臺北、桃園及高雄辦理罷工投票，迄至105年6月24日0時才開始罷工等情，考量上訴人早於105年5月27日與系爭工會進行勞資爭議調解時，即已知悉系爭工會的7項訴求，且可預見不接受該等訴求將發生系爭罷工事件，且系爭罷工於105年6月8日已開始進行投票至同年月21日結束，投票期間長達14日，上訴人對系爭罷工顯可預見並有充分時間可事先從事營業的適當規劃準備，以因應

罷工正式開始時，事業原本正常運作受阻礙干擾所衍生額外工作的需要，使所屬員工不致違反法定單日工作時間上限，與上訴人於原審程序主張颱風案例並不相當，無法比附援引，又因上訴人雖已預見，卻可歸責於己而因應準備不足，造成系爭罷工事件發生後，人力無法一時補足，導致系爭超時員工超時工作等情，因而認定系爭罷工不屬勞基法第32條第3項所稱「事變」或「突發事件」（見原判決貳之六之（三）所述）。經核原判決此部分事實的認定及適用法律的評價等，與卷內證據也相符合，且無違反論理法則或經驗法則可言，原判決又已論述其事實認定的依據及得心證的理由，並無判決不適用法規或適用法規不當，及判決理由不備或理由矛盾的情事。至於上訴意旨所引行政院公共工程委員會財物採購契約範本內，將罷工甚至勞資糾紛均列為「事變」範圍，是為界定政府採購法律關係中，不可歸責於提供採購標的一方的事由，而得展延履約期限，亦即免負遲延履約責任。此與勞基法本於勞雇關係在社會經濟現實上的締約地位不對等，透過同法第32條第1項、第2項為保護勞工健康制定工時上限，使雇主在追求事業經濟利益同時，更須負遵守工時上限以保護所屬勞工的義務，因而從嚴認定同條第3項所謂「事變」的意涵，兩者不論在規範事務、目的與解釋、適用法律應遵循的立法意旨上，均有不同，自無比附援引政府採購交易常情關於「事變」認定範圍的餘地。再者，另案不當勞動爭議裁判，是關於系爭工會與上訴人間不當勞動行為爭議而為個案司法裁判，與本件所涉事實及法律規範也不相同，更非行政法院就公法爭議事件應適用的法令，原審法院本無適用該等司法裁判見解而為判決的必要，也無比附援引其

見解的基礎。上訴意旨以政府採購交易均將「罷工」列入「事變」範圍，另案不當勞動爭議裁判將系爭罷工認定為突襲性罷工等，主張系爭罷工無從預見或預作準備，而指摘原判決適用法令不當、違反論理法則、經驗法則，不備理由、理由矛盾等，無非是重述其在原審法院業經主張而為原判決摒棄不採的陳詞，或就原審取捨證據、認定事實的職權行使，指摘其為不當或違背法則，或執其歧異的法律見解，就原審已論斷者，泛言未論斷，或就原審所為論斷或駁斥其主張的理由，復指其論斷不適用法規或違背法則或理由不備、理由矛盾，經核並無理由。

3.依原判決認定的事實，上訴人在可預見系爭罷工情形下，有充裕時間預先從事營業適當規劃準備，以因應罷工正式開始時，事業原本正常運作受阻礙干擾所衍生額外工作之需要，卻未妥善因應，備妥充足人力支援，致使系爭罷工發生後，系爭超時員工超過單日工作時間上限而工作，戕害勞工身心健康，以此情節而論，上訴人作為國際航空企業，且依原判決認定的事實，已7次以上違反同一規定，當無任何違法性認識錯誤之可能，且上訴人僅為解決系爭罷工造成航運業務履行上的困難，為照護此等經濟利益，進而犧牲系爭超時員工身心健康法益，並無緊急避難可言。上訴人於原審法院審理中，未主張阻卻違法錯誤，也未主張緊急避難阻卻違法或責任事由，上訴意旨才為此主張，但依原判決認定事實情狀，上訴人違反勞基法第32條規定，也無阻卻違法錯誤或成立緊急避難阻卻違法或責任可言，原判決未就此論究，自難認有何判決不適用法規或理由不備之違法。上訴意旨就此部分對原判決的指摘，經核也無理由。

五、綜上所述，原判決認事用法均無違誤，上訴意旨論旨以原判決不適用法規、適用法規不當、判決不備理由、理由矛盾等指摘其違背法令，求予廢棄，難認有理由，其上訴應予駁回。

六、結論：本件上訴無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　31　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　許麗華

法　官　孫萍萍

法　官　梁哲瑋

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　1　　日

書記官　朱倩儀