臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@110年度簡上字

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　陳金泉　律師
　　葛百鈴　律師
　　黃胤欣　律師
被上訴人　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，上訴人對於中華民國109年9月29日臺灣桃園地方法院108年度簡更一字第5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、上訴人從事航空運輸業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，經被上訴人於民國105年11月10日派員實施勞動條件檢查，發現上訴人所指派勞工陳昱靜等人105年10月27日在航班CI-835、CI-836（合稱系爭航班）上執行勤務，其當日報到時間為11時10分，報離時間為翌日0時31分，扣除休息時間1小時5分，其一天之正常工作時間連同延長工作時間共計12時16分，超出法規所定之12小時，已違反行為時勞基法第32條第2項規定，遂移送被上訴人查處。被上訴人查證後認違規屬實，依行為時同法第79條第1項第1款及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第25條等規定，於

105年11月17日以府勞檢字第1050280953號裁處書（下稱原處分），裁處上訴人罰鍰新臺幣（下同）30萬元。上訴人不服，提起訴願遭駁回，遂提起行政訴訟，經臺灣桃園地方法院（下稱原審法院）106年度簡字第72號判決駁回（下稱原審前判決），上訴人不服，提起上訴，經本院以107年度簡上字第179號判決廢棄原審前判決並發回原審法院，原審法院嗣以108年度簡更一字第5號判決（下稱原判決）駁回上訴人之訴，上訴人仍有不服，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)參酌最高法院106年度台上字第2044號判決意旨，倘不負高度之注意程度，以備隨時準備提供勞務，即非屬工作時間。本件報到後至簡報前時間（含通勤時間）部分，客艙組員可自行選擇於松山報到或桃園華航園區報到，於松山報到的組員可選擇由雇主額外提供福利性質之交通車，或搭乘私家車自行前往○○○區○○段通勤時間不可能提供勞務，可充分休息，又無論選擇在臺北或桃園報到之空服員，在報到後至行前簡報前期間，可以自由活動，離開公司處所不會受到任何懲處，係屬不受雇主支配之休息時間，均應從工作時間中扣除。機上用餐時間部分，本件曼谷航線經濟餐餐點內容豐富，合理估計單趟用餐時間為約15分鐘，來回至少有30分鐘在用餐，此亦屬休息時間，應自工作時間中扣除。原則上組員下飛機後即無勤務，除販售免稅品的組員需回華航園區繳交免稅帳款外，其餘組員均可於下機後自行下班，無須再回華航園區刷卡報離，豈可能還會在客艙內檢視有無人員逗留，故「實際離勤」而不需再提供任何勞務之時點後亦應從工

作時間扣除。

(二)行為時勞基法第32條第3項規定所稱天災、事變或突發事件等不可抗力之特殊情況，亦包含人為因素所造成者。機場進行流量管制乃係航空公司於事前所無法預知之突發事件。造成機場流量管制之原因眾多，包含天氣狀況及機場壅塞等，然上訴人僅能被動聽命機場航空管制員之調度進行起降，當日航班是否會遭受管制，上訴人在起飛前無法事先預知，縱使有管制，上訴人亦不可能知悉會影響班機延誤之時間為多少，無法事先防範。本件去回程均係曼谷機場進行流量管制，且都在關閉艙門後，機長才被告知，當日回程飛機並非停在臺灣，實難期待上訴人能立即尋找其他空服員替代陳昱靜等人之工作；另機械故障係因乘客踢落所致，均屬人為力量造成，屬突發事件，亦符合行為時勞基法第32條第3項「事變」要件。

(三)縱認上訴人使陳昱靜等人一日工時超過12小時，然亦係因機械故障、曼谷機場管制員進行交通流量管制造成航班延誤所致，並非上訴人刻意遲延不起飛，更非上訴人進行努力即能避免，上訴人主觀上無任何故意或過失。原判決認定陳昱靜等人一日工時超過12小時、曼谷機場流量管制及機械故障非屬行為時勞基法第32條第3項事變或突發事件之要件、上訴人具主觀可歸責性等節，未斟酌全辯論意旨及調查證據結果為裁判，有行政訴訟法第243條第1項規定，判決不適用行政訴訟法第189條第1項、第3項規定、適用行為時勞基法第32條第3項、行政罰法第7條第1項規定不當、及判決不備理由之判決違背法令情事等語。

四、本院經核原判決並無違誤，茲就上訴理由再予論述補充如下：

(一)按勞基法是依憲法維護人民生存權、工作權及改善勞工生活意旨，以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目的，而規定關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件的最低標準，此見勞基法第1條規定意旨甚明。而關於工作時間，行為時勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」第32條第1項、第2項規定：「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。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時。延長之工作時間，一個月不得超過46小時。」是以，工作時間是很重要的勞動條件之一，也是勞資關係中主要的核心問題，勞基法對於工作時間雖有諸多規範，為保護勞工免受雇主剝削，於勞基法第30條第1項規定勞工正常工作的最高時間，並於同法第32條規範雇主延長勞工工作時間的事由、時數及程序，以限制雇主任意延長勞工工作時間，達到貫徹保護勞工本意。申言之，如雇主要使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，必須經工會或勞資會議同意後始得為之，又即使雇主已經工會或勞資會議同意後得延長勞工工作時間，一日亦不得超過12小時之上限。至工作時間的意義為何，參照最高行政法院89年度判字第2659號判決意旨，勞基法所謂之休息時間，應係指未受雇主指揮監督及無須提供勞務或等待提供勞務之時間等語。是以，所謂工作時間應係指實際上使勞工工作的時間，然此定義非僅意味勞工實際上從事身體的勞動或作業的時間，即使沒有具體的作業，勞工在雇主指揮監督下，處於特定之隨時提供勞務狀態的待命時間，亦應屬工作時間，因此時勞工已喪失

本於工作與非工作休息時間區分前提下，所擁有的時間自主權，性質上當然是工作時間之一。觀諸勞基法施行細則第19條並明文規定：「勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要之交通時間。」則上訴人主張應扣除往來松山機場至桃園機場之通勤時間乙節，難認有據，並無足取。

(二)次按，行為時勞基法第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32條……規定。」於104年6月3日修正時理由：「工資、工時之勞動檢查皆需要雇主備有出勤紀錄方可認定」可知，勞基法第30條第5項「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年」規定的立法目的，是鑒於工作時間為勞動條件的重要因素之一，惟因勞雇雙方就工時、工資、休息及休假等認定時有爭議，為使勞工正常的工作時間及延長工作時間明確化，而課予雇主應覈實記錄勞工的出勤情形，以確保出勤紀錄正確性的作為義務，俾供勞雇雙方認定勞工實際工作時間的佐證。至於勞工出勤紀錄，則包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為的紀錄（勞基法施行細則第21條第1項規定參照）。而勞工出勤紀錄乃雇主對於勞工是否有於正常工作時間或延長工作時間內前往指定工作場所出勤之佐據，出勤紀錄所載勞工到、離工作場所之時間，衡諸常情固為勞工工作時間前、後之時點，惟尚非不得以反證推翻之，是以勞工有無於正常工作時間以外，在工作場所出勤而提供勞務之事實，乃應綜合各項證據調查所得核實認定。

(三)再按，行為時勞基法第32條第3項規定：「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。」係將突發事件、事變與天災並列，當係指事先完全無法預料之情形，因其事先完全無法預料，難以期待其為遵從法定工時之限制，而事前進行安排及準備以避免勞工工作時間超過12小時，始為特別例外之容許規定，自應從嚴解釋。是以，若屬事先得預料發生可能機會甚高時，且雇主得為事前適當之安排及準備，以避免勞工工作時間超過12小時，則非屬完全無法預料之情形，亦即非屬此規定所指之「事變」或「突發事件」。復依改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）87年4月15日台87勞動二字第013133號函釋：「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，如戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病即是；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」，乃主管機關闡明上開勞基法規定原意，合乎勞基法立法意旨，且無違法律保留原則，自得予以適用。而機場所進行之流量管制或班機有機械故障情事，是否屬突發事件，非僅屬抽象之法律問題，涉及事實認定與法律涵攝適用，尚難一概而論，自應綜合個案情節事證，綜合判斷認定。

(四)末按，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，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，亦不得謂為判決有違背

法令之情形。查原判決業已論明：依上訴人製作之CI-835班機客艙經理職務報告、CI-836班機客艙經理職務報告、客艙組員派遣系統畫面，認定有勞工陳昱靜等人於當日11時10分報到出勤上班工作，迄至翌日0時31分報離下班，當日正常工作時間連同延長工作時間，共計為12小時又16分鐘，已逾一日工時不得超過12小時之法定上限規定，系爭航班陳昱靜等人報到後迄簡報前之時間（含交通通勤時間）、實際報離後至表定報離時間、機上用餐非屬休息時間，不得主張自系爭航班勞工之工作時間扣除；依據上訴人客艙組員出勤規範3.2「客艙組員任務報到時間」之規定，其員工如有未依規定時間報到、待命時擅離職守等行為均得依客艙組員獎懲規定施予懲處，並據證人潘媚恩、劉君祥證詞可知，陳昱靜等人無論選擇在臺北或桃園報到，於報到後迄進行任務簡報間雖約有50分鐘得稍事休息之可能，惟彼時其等仍須處於在通勤交通車上或桃園公司內待命，並隨時受原告指揮監督之狀態，與在飛機上安排組員輪休，尚有其他空服員代理其所須職司之工作相較，二者不同，依上訴人陳明，組員報到程序，得選擇在臺北松山或桃園報到，如選擇在桃園報到，在桃園報到後及至進行簡報間之時間，至多能至員工餐廳用餐、附近走動等，實已處於隨時得受原告指揮監督之待命狀態，顯無自由行動之可能，否則將有可能因擅離職守而遭懲處，從而，證人所謂休息既非得自由行動，亦難因此認陳昱靜等人於彼時可處於完全不受雇主之指揮監督或脫離待命之狀態，自難認屬勞基法所謂之休息時間；上訴人主張「表定」系統報離時間為班機靠橋後加60分鐘，並非員工「實際」離勤時間，惟證人潘媚恩、劉君祥證述飛機客艙空服員報離並無刷卡程序，而上訴人雖主張系爭航班組員賴盈希、柯嘉瑋、

周庭羽先後於0時5分、0時6分刷離作為認定不須再服勤的時點，然上訴人又陳稱是以有在機上賣免稅品的空服員搭交通車至臺北總部，繳交免稅品金額的刷離時間，因為進總部要刷卡，是上訴人以員工進出公司大門的時間作為實際報離時間，是否有當已屬有疑。其實，上訴人發回前之原審程序已自陳本件航班之飛航執勤期間為12小時16分，執勤期間為13小時16分，則係因加計航機落地後，客艙組員尚須執行送走旅客、檢視客艙內有無人員逗留、旅客有無物品遺落等工作，故於飛航執勤時間之外，另再加計1小時做為客艙組員之執勤時間，亦與劉君祥證稱空服員之表定執勤期間始於報到、終於報離等語一致，益證上訴人以客艙組員繳交免稅品金額進入上訴人總部刷門禁卡時間，作為認定客艙組員報離時間，實屬無據；上訴人主張本案客艙組員在飛機上用餐時間單趟15分鐘，來回30分鐘之估計時間，並無證據可資證明，復系爭航班之客艙組員係在飛機上用餐，該處為雇主即上訴人所決定勞工提供勞務之地點，即使在用餐，實際上已處於隨時得受上訴人指揮監督之待命狀態，顯無自由行動之可能，上訴人主張應將其自行推估之30分鐘用餐時間自工作時間扣除，亦屬乏據。經核與卷附證據資料尚屬相符，復與證據法則、論理法則及經驗法則無違，依前揭規定及說明，並無不合。佐以上訴人製作之CI-836航班客艙經理職務報告已明確記載略以：「全體組員DP13：21，客艙經理安排1：05休息，工時仍超過12小時，擬發放補償金TWD1,000，國籍組員共計14位。呈核。」（見原審發回前卷第76頁），並無提及員工報到後之交通時間、實際報離與表定報離時間差距、機上用餐時間均屬休息時間應予扣除，工作時間並未超過法定一日工作時間12小時之上限等情，反而依勞基法規定呈核給

付加班費，顯見上訴人於本件發回原審後始為相反之主張，難謂有據。上訴意旨仍執前詞再為爭執，主張原判決不適用法規、適用法規不當及不備理由等違背法令情事，並無可採。

(五)次查，原審已就105年8月間自我國桃園機場往返泰國曼谷機場，發生流量管制之情形及系爭航班之機械故障情事進行調查，並斟酌辯論意旨及調查證據之結果，於判決敘明系爭航班於105年8月15日在曼谷機場發生流量管制及機械故障，造成遲延乙事，非屬勞基法第32條第3項之「事件」，復因屬上訴人所可事先預知，應得事先防範，而非屬同條項之「突發事件」，及上訴人就本件違章行為具有主觀可歸責性等節，依前揭說明，經核尚無違誤。至上訴人主張之系爭班航班機艙門膠條係因乘客踢落所致乙節，惟原審訊問證人陳昱靜，其僅證稱懷疑有可能是客人踢到（見原審發回前卷第130頁），尚無從確認係搭乘系爭航班之乘客所造成，況上訴人於起訴狀內表示航空公司對於飛機應定期、不定期進行檢查以發現故障隱患，並及時排除，以確保飛航安全等語（見原審發回前卷第6頁反面），且按「航空器使用人或所有人對經檢定合格或認可之航空產品與其各項裝備及零組件應妥善維修，以維持其適航條件。」「領有航空器適航證書之航空器，其所有人或使用人，應對航空器為妥善之維護，並應於飛航前依規定施行檢查，保持其適航安全條件，如不適航，應停止飛航；檢查員或機長認為不適航時，亦同。」為民用航空法第9條之1第1項、第40條第1項所明定。是班機於起飛前本應進行檢查，以確認飛機是否適合起飛，而本件尚無從認系爭班機艙門膠條異常係搭機乘客所造成，自難謂係屬事先完全無法預料之情形，則上訴人於起飛前既應進行檢查，

卻於起飛前始遭機組員通知艙門門框有異，經查看係膠條未服貼，進行檢查將膠條復位，而遲誤起飛時間（見原審發回前卷第74頁客艙經理職務報告），應認屬上訴人得事先防範，尚無由將系爭航班維修時間轉嫁予勞工承擔，而將該機械故障情事認為屬突發事件。上訴意旨主張原判決就此部分有判決適用法規不當之違背法令，求予廢棄，仍無足採。

五、綜上所述，上訴人之主張均無可採。原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴論旨，仍係重述其在原審業已主張而為原判決不採之詞，指摘其違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　15　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　蕭　忠　仁

法　官　李　明　益

法　官　羅　月　君

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　15　　日

書記官　陳　又　慈