臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

108年度簡更一字第4號
109年8月26日辯論終結

原　　告　中華航空股份有限公司
法定代理人　謝世謙
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
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106 年3 月24日勞動法訴字第1050024251號訴願決定，提起行政訴訟，，經本院以106 年度簡字第52號判決後，經臺北高等行政法院以107 年度簡上字第178 號判決廢棄，發回本院更為審理，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

第一審及發回前上訴審訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告係從事航空運輸業，為適用勞動基準法之行業，經被告於民國105 年8 月22日派員實施勞動條件檢查，發現原告所指派勞工葉莉萍等人於105 年8 月12日在航班CI-511上執行勤務，其當日報到時間為5 時45分、報離時間為21時57分，扣除休息時間來回各1 小時，當日總工時共15時12分，嗣訴願機關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（下稱87年4 月15日函釋）所示，認當日係因驟雨所致北京機場關閉，係屬事前不能預知，非屬循環緊急事故，故屬突發事件，原告得依勞動基準法第32條第3 項規定，主張延長勞工之工作時間（以上為背景事實，非原告起訴範圍，訴願決定認定係屬於突發事件）。另本件原告又指派鄧美慧等人於105 年8 月

15日在航班CI-835、CI-836（下稱系爭航班）執行勤務，當日報到時間為11時10分，報離時間為翌日0 時26分，扣除休息時間來回各1 小時，其一天之正常工作時間連同延長工作時間共計12時16分，超出勞動基準法第32條第2 項規定之12小時，遂移送被告查處。被告查證後認違規屬實，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8 月31日以府勞檢字第10502139651 號裁處書（下稱原處分），裁處原告罰鍰新臺幣（下同）30萬元。原告不服，提起訴願遭駁回，遂向本院提起行政訴訟。

二、原告起訴主張：

(一)勞動基準法第32條第3 項所謂「事變」應係指人為的意外事故，至於所謂「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。Force Majeure 不可抗力，參照英美法學辭典之對於不可抗力之相關解釋，其字面含義為超級力量，作為法律用語，意指不能預見、不能控制的事件或結果。……不僅包括自然力，還包括人為的力量（例如暴亂、罷工、政府干預、戰爭行為等）。又行政院公共工程委員會之財物採購契約範本第14條第5 項及勞務採購契約範本第13條第4 項皆明文規定：「機關及廠商因下列天災或事變等不可抗力或不可歸責於契約當事人之事由，致未能依時履約者，得展延履約期限；不能履約者，得免除契約責任」可見政府干預、我國或外國政府之行為等乃係人為因素所造成無法繼續履約或履行相關法定義務之情況，等同於遭遇自然災害之「不可抗力」情況，遇此情況而導致一方當事人遲延、違約或違反法定義務時，因不可歸責於當事人一方，故遭遇此情況一方得予以免除相關契約上或法定責任。而勞動基準法第32條第3 項之規定亦係作相同之考量。

(二)所謂「機場流量管制」（或稱「機場流量控制」，即ATC ），於其他國家亦認定係屬不可抗力之情況，航空公司對此無

法預知、控制，因此所發生遲延之情事時，無庸對旅客負賠償之責任，此有相關新聞報導可佐：「航班延誤的原因還有很多另外幾個，包含不可抗力因素如天氣因素、航空管制、軍事演習等」、「所謂流量控制，目的是為了保證飛行安全，在航班流量較大的航路或者機場，空中交通管制部門為避讓各飛機之間出現危險接近或空中相撞，對飛機的流量進行控制。流量管制是客觀情況，目的是為了乘客的出行安全。航空公司作為承運人無法對該情況進行預見和避免。同時，流量控制由空中交通管制部門決定，航空公司無力對此進行掌控」。換言之，機場流量管制乃非經常性或循環性會發生，甚且該事件之發生地並不在我國境內，原告或其他航空公司皆無法、無力預見，更遑論控制、防範。是原告所僱勞工鄧美慧等人，於105 年8 月15日執行系爭航班，因當日曼谷機場進行流量管制，影響班機延誤起降，致原告所僱勞工工作時間固有逾12小時之情事，然因機場流量管制係天候、軍方演習或機場航班密集等偶發因素所致，應屬於勞動基準法第32條第3 項之「事變」。況原告於事件發生後已於24小時內通知工會，並於事後給予勞工適當之休息，已依勞動基準法之相關規定辦理，尚無違法之情事。原處分及訴願決定，未能探究曼谷機場流量管制事件是否屬於勞動基準法第32條第3 項之「事變」，逕認原告違法延長勞工之工作時間，自有違誤之處。

(三)本件105年8月15日CI-835由臺北起飛往曼谷之航班，表訂起飛時間（ETD)為13：30、表訂落地時間（ETA)為17：00，因曼谷機場流量管制原因將延遲抵達曼谷，實際起飛時間（ATD）為13：38、實際落地時間（ATA)為17：41，延誤41分鐘，此有客艙經理報告在卷可佐。另105 年8 月15日CI-836由曼谷起飛往臺北之航班，表訂起飛時間（ETD)為18：05、表訂落地時間（ETA)為21：55，艙門關閉時間（CABINDOOR CLOSE) 18 ：00，機場廣播致歉，由於曼谷機場流量管制的原因將在地面等待30分鐘……實際起飛時間（ATD)為18：39

、實際落地時間（ATA)為23：26，延誤1 小時31分鐘，此亦有該次航班之客艙經理報告可佐，該航班之機場電報資料亦載明「1800L A/C DOOR CLZD 」、「1839L 、A/C PUSH BACK 」，據此電報資料可知，該航班於機艙關閉後確實有因ATC 之原因在機坪等候39分鐘。可見前述航班因曼谷機場流量管制而有所延誤，此不可抗力因素導致該航班之勞工延長工作時間，應可認屬於勞動基準法第32條第3 項之事變或突發事件。

(四)再者，依據原告聯合管制處飛航管制部之相關統計資料顯示，105 年8 月間因曼谷機場流量管制受影響之航班共有14班，當月總計受影響之時間為505 分鐘，平均每日受影響之時數則為16.29 分鐘（計算式：505/31＝16.29 ），且依原告製作之附表（見本院106 年度簡字第52號卷，下稱前審卷第151 頁）得知，其他因ATC 或其他因素導致工作時間有超過12小時之航班則為編號11及編號17之航班，其中編號11航班受ATC 影響（代號：RA、AJ)之時間為58分鐘、因其他因素受影響（代號：RN) 之時間為41分鐘；編號17航班受ATC 影響（代號：RA、AJ）之時間為78分鐘、因維修因素受影響（代號：RM) 之時間為65分鐘。從而，機場流量管制並非原告可事前預料之情事，每次航班是否會發生機場流量管制、每次受管制之時間長短為何原告皆無從事前得知，更遑論事前預料可能延誤之時間後，排定備援人力加以防免。且因每次航班遭遇流量管制情事發生時，僅係當次航班之機長於飛機上臨時接獲當地政府機關或機場公司之通知，當地政府機關機場公司之航管人員並不會告知機長受管制時間之實際時間，只會告知目前因機場流量管制，要求機長延後原定之時間起飛或降落。

(五)甚者，透過統計資料雖可以大致得知系爭航班於105年8月份平均每日受機場流量管制時間約為11.6分鐘，惟於105年8月份之平均執勤時間約為12時22分，扣除排定休息時間1 個小時後，平均工作時間則為11時22分，故原告公司業已事前寬

估此段航班空服員值勤所需之工作時間，至少安排有30分鐘可以處理相關類似機場流量管制（平均每日約11.6分鐘）作為因應，避免遭受此等不可抗力、突發狀況之因素受影響，進而延長勞工之工作時間。然國外機場流量管制與受管制之時間等因素，乃屬因天候、軍方演習或機場航班密集等偶發事件所導致，並非得以事前預測或控制，縱原告業已事前排定至少30分鐘的折衝時間以適度因應，仍無法完全避免此類突發性之機場流量管制及遭遇受較長管制之時間等情，招致部分航班之勞工有工作時間超過12小時之情況，此確非可歸咎於原告。據上，原告所僱勞工超時工作乃肇因於曼谷機場進行流量管制，影響航班延誤起降所致，此政府干預、外國政府之行為應符合勞動基準法第32條第3 項所稱之「事變」或「突發事件」，原告乃係依法延長勞工之工作時間，自無違法，且顯非出於故意或過失，自不應受裁罰，原處分及訴願決有前述諸多違法謬誤之處，應予撤銷。

(六)鄧美慧等人扣除通勤、實際報離或機上用餐等完全不須提供勞務之休息時間後，一日工時未超過12小時。

1.原告公司客艙組員可選擇在臺北松山或桃園報到，報到時間均為起飛前140 分鐘，在臺北松山報到的組員，於搭乘原告交通車前往原告桃園園區途中（也可在臺北松山報到後，選擇搭親友的私家車到原告桃園園區），在車上可自由睡眠、聊天、使用手機、看書等一切休閒活動，不需提供任何勞務，在桃園報到的組員，於等待臺北松山組員到達桃園園區集合並進行簡報前，一樣可自由從事休閒活動、至員工餐廳用餐、走動、睡眠、聊天、使用手機等等，不需提供任何勞務。在臺北松山報到組員抵達桃園後，空勤組員才會集合一同進行起飛前90分簡報。本件選擇在松山搭乘交通車之組員，係於11時54分到達華航園區，與表定報到時間11時10分間，間隔44分鐘，完全不需提供任何勞務，自應從工時中扣除。

2.原告公司表定系統報離時間為班機靠橋後加60分鐘，此僅為表定系統報離時間，並非員工實際離勤時間，就是否已下班

應以員工實際已不須再服勤的時間為準。原則上組員下飛機後即無勤務，除販售免稅品的組員需回原告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，故被告所謂的報離時間是原告公司系統自動帶出的時間，而非實際刷卡時間。本案應以系爭航班繳交免稅品款項之組員實際完成工作時為離勤時間，即員工蕭宜廷（0時12分刷離）、陳如君（0時13分刷離），與表定報離時間0時26分差距13分鐘，亦應從工作時間扣除。

3.此外，原告有提供組員於機上之用餐時間，以本件曼谷航線經濟餐餐盤內容豐富，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，應從工作時間中扣除。

(七)原告計算執勤期間，是依據航空器飛航作業管理規則辦理，與勞動基準法認定之工作時間係為雇主提供勞務，二者為完全不同之概念。兩者主要不同，在勞動基準法工作時間係以「受雇主指揮監督提供勞務」作為判斷準據，非受雇主指揮監督的休息時間可從工作時間扣除。但航空器飛航作業管理規則無此概念，且飛機上之輪休時間均會列入飛航執勤時間計算，不會從飛航執勤時間扣除，與勞動基準法的工時可以扣除休息時間明顯不同。系爭航班雖然表定執勤期間為11小時45分鐘，但是扣除通勤、機上輪休、機上用餐、實際離勤時間，真正工時不到10小時。且系爭航班返回臺灣後，原告公司均給予至少連續24小時以上的休息時間，才會再安排任務，空服員可以得到充分休息，此為兼顧勞工健康的保護措施。

(八)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：勞動基準法第32條有關延長工時之限制，在於保護勞工身心健康，超出每日正常8小時工時（同法第30條第1項參照），即已對勞工身心健康有所損害，至於超過12小時工作時間，對於勞工身心健康之損害，甚為巨大，因此縱肯認同法第32條第3項規定，係可排除每日工作時間12小時

限制，其亦應從嚴解釋。又勞動基準法第32條第3項規定，係將突發事件與天災及事變並列，此當係指事先完全無法預料之情形，若屬事先得預料發生可能機會甚高時，當非屬完全無法預料之情形，而係雇主應於事先安排於事件發生時，使其所屬勞工得以相當休息而不至於當日工作時間超過12小時，其理自明。查曼谷國際機場為全球機場客運量前10名，原告經營航空運輸業，對於曼谷國際機場發生機場流量管制幾屬可以預知之情形，故不屬勞動基準法第32條第3項所指突發事件。且機場流量管制為航空運輸業之常態，原告對飛行機組員於工作時程安排時，應考量可能發生機場流量管制而產生之工時，避免機組員發生超過法定工時之情形發生。依原告出具之客艙經理報告、飛航執勤時間紀錄與遲延原因說明等資料觀之，其飛臺北－曼谷、曼谷－臺北當日來回之航班，於105年8月份即有4個航班發生員工當日工作時數超過法定工時上限之情況，其中有兩個航班（包含本件）之遲延原因即與曼谷機場流量管制有關。再者，於105年8月，即有14日遇有流量管制，遇有流量管制之14日中，又高達7日之影響時間近1小時，甚而超過1小時（即被證3：編號1的54分鐘、編號3的66分鐘、編號7的53分鐘、編號11的58分鐘、編號15的44分鐘、編號17的78分鐘、編號20的53分鐘）。準此，原告CI-835、CI-836飛臺北－曼谷、曼谷－臺北當日來回之航班，依其遇有流量管制之頻率，確實非原告經營航空運輸業務範圍內無法預知之情形，實為航空運輸業之常態，顯然無法與戰爭、內亂、暴亂等人為外力造成社會或經濟運作動盪之重大事件等同視之，不符勞委會87年4月15日函釋意旨。綜上，機場之流量管制顯非原告經營航空運輸業務範圍內無法預知之情形，實為航空運輸業之常態，原告應可於事前規劃員工充分之休息，且曼谷國際機場為全球機場客運量前10名，原告對於曼谷國際機場發生機場流量管制應更屬其可以預知之情形，自難認曼谷機場之流量管制係足以影響勞雇雙方重大利益且不能控制、預見及防範之非

循環性緊急事故，非屬勞動基準法第32條第3 項所指事變或突發事件，彰彰明甚，原告因機場流量管制，致使員工當日工作時數超過法定工時上限，已違反勞動基準法第32條第2 項無疑等語，資為抗辯，並聲明：駁回原告之訴。

四、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有被告勞動條件檢查記錄表、勞動條件檢查訪談記錄（見訴願卷不可閱覽卷宗第18-21 頁）、原告提供之CI-835班機客艙經理職務報告（見前審卷第86-87 頁）、CI-836班機客艙經理職務報告（見前審卷第88-90 頁）、客艙組員派遣系統畫面（見前審卷第85頁）、CI-836班機電報資料（見前審卷第60頁）、原處分（見前審卷第8 頁）、訴願決定（見前審卷9-11頁）可參，自堪認為真正。是本件爭執事項應為：

(一)系爭航班鄧美慧等人報到後迄簡報前時間（含交通通勤）、實際報離至表定報離時間、機上用餐是否屬休息時間，原告主張得自系爭航班勞工之工作時間12時16分扣除，有無理由？

(二)本件一日工時超過12小時，是否係受事變及突發事件之影響，符合行為時勞基法第32條第3 項前段規定之事由，而得免受處罰？

(三)原告就本件違章行為有故意或過失？

五、本院的判斷：

(一)本件應適用之法規：

1.行為時勞動基準法第32條規定：「（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。」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32條…規定。」第80條之1規定：「（第1項）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。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

2.改制前勞委會87年10月9日（87）台勞動二字第042710號函釋：「查勞動基準法第32條及第40條所稱之天災，係泛指因天變地異等自然界之變動，導致社會或經濟環境有不利之影響或堪虞者，如暴風、驟雨、劇雷、洪水、地震、旱災…等所生之災害；包括預知來臨前之預防準備及事後之復建工作均屬之。」87年4月15日函釋：「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。」（下稱87年4月15日函釋）88年3月9日（88）台勞動二字第008685號函釋：「休息時間，係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間。」以上函釋均係主管機關為闡明上開勞基法規定之立法原意所為釋示，經核符合勞基法之立法意旨，且無違法律保留原則，應得予以適用。準此，行為時勞基法第32條第3項固許雇主遇有天災、事變或突發事件，且具必要性時，得有使勞工在正常工作時間以外延長工作時間，不受同條第2項規定之時數限制。惟其立法理由在於天災、事變情況危急，為保護生命、財產安全，延長工作具有迫切需要；而突發事件則因該緊急事故具有不能控制及不可預見之非循環性，若按常態工作，不延長工作，足以影響勞雇雙方重

大利益，法律特別明定其延長工作時間，得不受法定時數上限之限制。

3.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（最高行政法院89年度判字第2659號判決參照）。

4.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第2點：「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。（二）累計違法次數不包含本府命限期改善，屆期未改善，而按次處罰之次數。」第4點：「本府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準依附表之規定。」桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第29項：「裁罰依據（本法）：第79條第1項第1款。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32條第2項。違反事實：雇主使勞工延長工作時間，1日超過12小時，1個月超過46小時。裁罰基準：（一）第1次違規處2萬元罰鍰。（二）第2次違規處5萬元罰緩。（三）第3次違規處10萬元罰鍰。．．．．．．。（七）第7次以上（含本次）違規處30萬元罰鍰。」（見前審卷第146頁背面）係被告為實踐具體個案之正義，並顧及法律適用的一致性，依違反勞基法第32條第2項之次數等不同情節，所訂定不同處罰額度之裁量基準，核與立法授與裁量權之目的尚無牴觸，亦未逾越勞基法授權裁量之範圍，尚非法所不許。

(二)系爭航班鄧美慧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，原告不得主張自系爭航班勞工之工作時間扣除：

查被告於105年8月22日派員至原告公司實施勞動檢查，發現原告涉有違反勞基法之情事，其中關於105年8月15日系爭航班之客艙組員出勤時間，查有勞工鄧美慧等人於當日11時10分報到出勤上班工作，迄至翌日0時57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等情，有原告製作之CI-835 班機客艙經理職務報告（見前審卷第86-87頁）、CI-836班機客艙經理職務報告（見前審卷第88-90 頁）、客艙組員派遣系統畫面（見前審卷第85頁）、CI-836班機電報資料（見前審卷第60頁）等在卷可查，堪信為真實。原告就此固主張：原告公司客艙組員可自行選擇於松山報到或桃園華航園區報到，客艙組員若在松山報到後，可選擇搭乘原告之交通車或搭乘親友私家車前往桃園，該段通勤時間不能計入提供勞務的工作時間。另原告表定系統報離時間為班機靠橋後加60分鐘，非員工實際離勤時間，應以原工實際不須再服勤務的時點為準。又客艙組員機上用餐時間亦屬休息時間等語。並援引證人即原告公司企業工會空服處經理潘媚恩之證詞（見本院卷第174 頁背面- 第177 頁背面）、副理劉君祥之證詞（見本院卷第178-第182 頁）為憑。惟查：

1.按在勞動關係之中，雇主藉由指揮監督勞工提供勞動力的方式，以獲得最大勞動價值與生產效益。對於勞工而言，勞工提供其勞動力，其勞動力與勞動力所有者（勞工）的人身不可分離、分割，因此雇主支配勞動力即等同於支配勞工之人身，勞工之人格從而受雇主支配而具有從屬性。具體而言，人格上之從屬性，係指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能以指揮性、計畫性或創作性方法影響自己所從事之工作，在勞工有礙企業秩序及運作時，雇主得施以懲罰，勞工應服從雇主訂定之工作規則，先敘明之。

2.報到後迄簡報前之時間（含交通通勤時間）：

－依據原告公司客艙組員出勤規範3.2「客艙組員任務報到時間」之規定（見本院卷第272-273 頁），航班出發地在桃園機場者，客艙組員任務報到之時間為表訂起飛前140 分鐘，如組員逾時未報到，依原告客艙組員獎懲規定第3.1 條規定

，將視一年內遲到之次數，分別給予缺點、書面警告、申誡及記過等處分，第3.2 條並規定：「待命之客艙組員未準時報到者或擅離職守，致任務派遣未到，及執勤時（含待命時）證照不全，皆以未報到論處。」此有原告客艙組員獎懲規定（見本院卷第280-281 頁）在卷可參。據此可知，原告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，此亦為原告所無爭執（見本院卷第293 頁）。

— 證人潘媚恩於109 年7 月28日本院言詞辯論程序中到庭證述：「在臺北或桃園報到的空服員，從報到至做行前簡報前，客艙經理不會指派工作。」等語（見本院卷第175 頁）；證人劉君祥亦證稱：「實際上空服員有二個報到地點，一個在臺北松山，報到之後就搭交通車到桃園機場華航的企業總部。另外一種是直接到桃園機場華航的企業總部報到。經常的情況是同一航班的空服員，會包括這二個報到地點的組員，因此在桃園報到的組員會在華航企業總部等待臺北報到的組員，到齊之後，開始執行勤前簡報，因此同一航班之組員，在還沒到齊之前，根本無從提供勞務。」、「臺北報到的組員在交通車上大多是在休息或玩手機，並不會受到限制，而桃園報到的組員大多會做一些自己的事情，包括制服的洗滌、到餐廳用餐、或到便利店買東西、還有到銀行辦理事務，這些也都不會受到限制。」等語（見本院卷第181 頁- 第181頁背面）。

. 雖據潘媚恩、劉君祥上揭證詞可知，鄧美慧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，二者實有顯著不同。另觀諸上開原告客艙組員獎懲規定第3.2 條規定，待命之客艙組員未準時報到或擅離職守者，尚有懲處之相關規定適用。依原告公司組員報到之程序，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，此為原告所具狀陳明，並有相片二張為證（本院卷第157、160至161頁），惟均僅限於原告桃園公司周遭，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。是以，原告經營之航空運輸業屬服務業性質，依其行業特性，為因應航班能準時起降、於起飛前進行任務簡報及隨時因應各種突發事件等需求，因此透過前揭規範要求組員必須準時報到，客艙組員待命期間均不得擅離職守，縱於通勤期間或任務簡報前得稍作休息，亦難認屬客艙組員個人自由時間，如有擅離職守之行為，仍有遭原告懲處之虞，故鄧美慧等人皆須遵守與原告約定時間報到。從而，證人所謂休息既非得自由行動（只是當時雇主決定勞工提供勞務之地點相對寬鬆、勞務之給付量非常低而已），亦難因此認鄧美慧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，揆諸最高行政法院前開判決意旨及本院上揭關於人格從屬性之論述，自難認屬勞動基準法所謂之休息時間，故尚難僅憑證人潘媚恩、劉君祥之前開證詞，為原告有利之認定。

3.實際報離後至表定報離時間：

－原告主張「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，就是否已下班而現實上不須再提供任何勞務，應以員工實際已不須再服勤的時點為準等語（見本院卷第157頁）。

—本院查，飛機客艙空服員報離並無刷卡程序，業據潘媚恩、劉君祥證述在卷（見本院卷第177頁背面、第182頁）。原告雖主張系爭航班組員蕭宜廷、陳如君先後於0時12分、0時13分刷離作為認定不須再服勤的時點。然原告訴訟代理人於本院審理時陳稱「（問：依據證人上開所述，空服員在報離時間前並無刷卡刷退的程序，原告如何認定實際報離時間？）原告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」等語（見本院卷第182 頁背面），經核與原告提出之刷卡紀錄記載卡機類型為「門禁機」（見本院卷第162 至163 頁）一致，是原告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，原告於前審已自陳「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，故原告公司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」（見前審卷第54頁）。從而，原告公司客艙組員報離不須要刷卡，以班機靠橋後加60分鐘（1 小時）作為表定系統報離時間，其目的在於航班靠橋之後，客艙組員無法像旅客一樣直接離開飛機，客艙組員尚有原告自陳之「送走旅客、檢視客艙內有無人員逗留、旅客有無物品遺落」等任務必須完成，所以才直接以「靠橋加計60分鐘」作為客艙組員之報離時間。此亦與劉君祥於本院證稱，空服員的工作時間與表定執勤時間相同，空服員之表定執勤期間始於報到、終於報離等語（見本院卷第182 頁）一致，益證原告以客艙組員繳交免稅品金額進入原告公司總部刷門禁卡時間，作為認定客艙組員報離時間，實屬無據。

4.客艙組員機上用餐時間：

－原告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，原告自陳為估計之時間（見本院卷第158 頁），並無證據可資證明，自難以原告單方面之陳述，為原告有利之認定。

—其次，據上開本院關於勞工人格從屬性之論述可知，系爭航班之客艙組員係在飛機上用餐，該處為雇主即原告所決定勞工提供勞務之地點，如上所述，即使在用餐，實際上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，原告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。

5.又況，依據原告公司所製作之CI-835航班客艙經理職務報告（見前審卷第86頁）已明確記載略以：「本次任務DP計13：16，航程中安排組員分二批於來/回程休息60分鐘，工時仍超過12小時，擬發給16位國籍組員TWD1,000補償金。呈核。」等語，而無一語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1日工作時間12小時之上限等情，反而依勞動基準法規定呈核給付加班費，顯見原告公司原亦認同本件工時已超過12小時，嗣於本件訴訟中始為相反之主張，揆諸前開說明，要非可採。

(三)原告主張鄧美慧等人當日一日工時超過12小時，係受事變及突發事件之影響，並非可採：

原告雖主張：CI-835航班105年8月15日飛往曼谷，表定落地時間為17：00，因曼谷機場流量管制實際落地時間為17：41延誤41分鐘，以及同日CI-836航班飛往桃園機場，亦因曼谷機場流量管制的原因在地面等待30分鐘，均屬勞動基準法第32條第3項之事變或突發事件等語（見前審卷第54頁），然查：

1.機場之「流量管制」非屬勞基法第32條第3項所規定之「事變」：

依前揭87年4月15日函釋，勞動基準法第32條第3項所稱之事變，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，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，行政機關自得予以援用。準此，機場之「流量管制」難認係勞動基準法第32條第3項所規定之「事變」。原告主張「流量管制」屬事變等語，洵無足取。

2.本案曼谷機場之「流量管制」非屬勞基法第32條第3項所規定之「突發事件」：

－觀諸勞委會87年4月15日函釋所揭示關於突發事件之要件，

大抵應具備「事前無法預知」、「非屬循環性」及「該事件需緊急處理」等條件。

—關於本件曼谷機場流量管制的原因為何，依據系爭航班客艙經理吳瑞陽證稱因「曼谷的交通擁擠，排班流量管制，導致我們遲延」、「我只知道被告知飛機交通擁擠」等語（見前審卷第170頁背面-第171頁）。再對照原告所整理系爭班機之飛航執勤時間紀錄與遲延原因說明（見前審卷第78頁、第151頁）觀之，該航班於105年8月間遇有14次流量管制，將近每2日即會發生1次機場流量管制。於該14日中又有高達7次之影響時間超過50分鐘，甚至超過1小時之延遲（即前審卷第151頁附表編號1之54分鐘、編號3之66分鐘、編號7之53分鐘、編號11之58分鐘、編號15之44分鐘、編號17之78分鐘、編號20之53分鐘），換言之，只要曼谷機場發生機場流量管制，班機遲延超過50分鐘的機率就有50%。且於105年8月間發生4個航班員工當日工作時數超過法定工時上限之情況，其中有3個航班（即8月11日、本件8月15日、8月17日）之遲延原因與曼谷國際機場進行流量管制有關，亦即105年8月使員工超時工作之航班延誤，有75%係流量管制所致，此有原告提供之105年8月11日、15日、17日班機CI-835、CI-836之班機客艙經理職務報告（見前審卷第86-90頁、第122-125頁、第126-130頁）在卷可佐。且8月11日CI-836航班「當地機場排序起飛的飛機非常多，地面等待50分鐘」（見前審卷第124頁）、8月17日CI-836航班「BKK機場ATC延誤30分鐘」（見前審卷第129頁）由此足徵系爭航班往返桃園與曼谷機場因機場流管、機坪壅塞所造成之遲延頻率甚高。

·再者，依據原告空服處106年4月19日第277次勞資會議紀錄「九、追蹤議題」所載，自258次會議以降，勞方即多次提醒原告系爭航班工時超時機率高，應妥善因應，且提出長榮航空公司曼谷航線自106年9月起日航派遣二組組員等情，有會議紀錄（見臺北高等行政法院107年度簡上字第178

號卷第115 頁）。基上，原告對於造成機場流管之原因雖無從掌控，且僅能被動聽從機場飛航管制員之指揮調度，然對於系爭航班極可能因反覆發生之機場流管及機坪壅塞等因素造成遲延，實難諉稱事前無法預知，自應得事先防範並預作人力規劃，與前述「突發事件」之要件顯有未合。

3.原告另援引臺北高等行政法院106 年度簡上字第79號判決（見本院卷第109-112 頁），主張臺北高等行政法院上開判決已明揭關於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，且該案經臺北高等行政法院廢棄發回後，復經本院以106 年度簡更（一）字第15號判決認定指出：「機場之流量管制原因非一，機場之設備妥善與否、天候狀況是否達安全起降標準、機場周邊空域是否安全無虞等條件，均足以影響航空運送航空起降及準點率，其不確定因素甚高，況且，機場是否進行流量管制、或採取流量管制之時間，其控管權限屬於機場所在地之航管機構，並非航空公司所能掌握及置喙」等語，然細譯前開判決要旨即不難發現，該案經法院調查後已查明在該案航班飛行日前6 個月內，同一航班、航線之班機共計52個班次，除飛行當日之航班有延誤19分鐘以外，其餘班次均無延誤，依此方推認該案班機發生勞工工時逾12小時之機率微乎其微，原告事前確難以預知（本院卷第117 頁）。然此與本件前述系爭航班往返桃園與曼谷機場因機場流管、機坪壅塞造成遲延早已習以為常之情況迥異，自難遽以允其比附援引為原告有利之認定。

(四)原告就本件違章行為具有主觀可歸責性：

按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」行政罰法第7條第1項定有明文，亦即違反行政法上義務之行為，除法律別有規定外，不問行為人係出於故意或過失，均應處罰。基此，違反勞基法第32條規定所課予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小時之行政法上義務，而依勞基法第79條第1項第1款規定應予處罰之延長工時一日逾12小時之行為，自不限於故意之行為，

其因過失所致之行為，亦屬該規定處罰之列。查依照原告排定系爭航班從組員於11時10分報到時起算，迄至翌日0 時26分報離，扣除休息時間，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，縱扣除原告自陳因機坪壅塞機場流管所造成之遲誤合計共39分鐘（見前審卷第79頁），尚有11小時又37分鐘。易言之，系爭航班若在無任何遲誤下，鄧美慧等人當日執行任務所需時間至少需11小時又37分鐘，倘有任何遲誤超過23分鐘，即可能造成一日工時超過12小時，此等客觀情狀均應為原告所明知或可預見，且基於原告企業經營之規模，衡情應得期待其能採取若干合理措施以防免前開違章之行為，此誠屬企業經營者本需負擔之營業成本。例如：針對一日工時容易超過12小時之系爭航線變更為過夜航班，或增加執勤組員之人力，以確保安排組員於機上輪休之可能等。然參酌原告所整理系爭班機之飛航執勤時間紀錄與遲延原因說明（見前審卷第78頁、第151 頁）觀之，在此期間內因機場流管因素造成班機遲延逾23分鐘者有8 次，應已足使原告得預見系爭航班可能受頻繁發生之機場流管、機坪壅塞等因素所影響，極可能使員工一日工作時數超時，竟未為任何之因應作為，事後系爭航班果然因受機場流管、機坪壅塞等影響，致鄧美慧等人當日正常工作時間連同延長工作時間逾12小時，此等各情當均為原告所可預見，卻未仔細評估並妥適安排人力，預留可能發生遲誤之彈性，納入企業經營風險控管之範圍內，因此本件原告違反勞基法第32條第2 項規定，縱不能逕認定係故意為之，至少核屬有過失甚明，實不容原告將此等事先得預見之風險，以泛稱不可預期之突發事件等說詞，轉嫁由員工負擔。從而，原告主張本件無故意、過失云云，委不足採。

六、綜上所述，本件原告上開主張各節，均非可取。被告勞動檢查處於105 年8 月22日派員至原告營業場所實施勞動條件檢查，發現原告違反行為時勞基法第32條第2 項規定，審酌原告該當行為時桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰

基準第2點、第4點及附表第29項所規定最近5年以內第7次以上違反同一規定，乃以原處分依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及前揭裁罰基準第29項規定，處原告罰鍰30萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。本件原處分認事用法俱無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告起訴求為判決如前揭聲明所示，均為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦及陳述，經本院詳加審究，或與本件之爭執無涉，或對本件判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此指明。

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　　9　　月　　29　　日

行政訴訟庭　法　官　高維駿

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　29　　日

書記官　吳文彤