臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

108年度簡更一字第7號
109年8月10日辯論終結

原　　告　中華航空股份有限公司
代　表　人　謝世謙
訴訟代理人　陳信翰律師
　　劉姿吟律師
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，原告不服勞動部民國106年3月8日勞動法訴字第1050021772號訴願決定，提起行政訴訟，前經本院106年度簡字第43號判決後，被告提起上訴，經臺北高等行政法院107年度簡上字第197號判決廢棄，發回本院更為審理，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、第一審及發回前上訴審訴訟費用均由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

本件原告起訴時之代表人原為何煖軒，之後於上訴時變更為謝世謙，有原告網頁資料附卷可稽，惟因當事人迄今未聲明承受訴訟，經上訴審法院依行政訴訟法第236條之2第3項、第263條、第186條而準用民事訴訟法第170條、第178條規定，依職權命由謝世謙為原告之承受訴訟人，續行訴訟，合先敘明。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

本件原告係從事航空運輸業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告所屬勞動局於民國105年6月28日派員實施勞動條件檢查，發現原告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，並認為原告是第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0000000000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。原告不服，提起訴願遭駁回，循序提起行政訴訟，復經本院以106 年度簡字第43號判決（下稱本院前審判決）將訴願決定及原處分均予撤銷，被告不服，提起上訴，經臺北高等行政法院107 年度簡上字第197 號判決廢棄，發回本院更為審理。

三、原告主張略以：

㈠本件系爭超時員工扣除休息間後，工作時間確實未逾12小時，此有與系爭超時員工黃郁瑩同屬於登機過境組之109 年1 月27日運務員行程表之休息時間可證，是本件自與勞基法第32條第2 項規定所指情形不同，原處分所認定之事實即有誤會。

㈡本件係因桃園市空服員職業工會（下稱空服員工會）驟然於105 年6 月23日晚間18時宣布自同年月24日凌晨0 時起罷工（下稱系爭罷工），該罷工事前並未通知原告係屬突襲性罷工，當時台北市旅遊公會亦譴責此種突襲性罷工，此應符合勞動基準法第32條第3 項所稱之「事變」或「突發事件」，原告公司突遭此事變無法及時調度航機，導致多數航班被迫取消，上萬名旅客滯留機場之情況，亟需相關人力加以疏運大量受影響之旅客，故實有使勞工延長工作時間之必要。除空服員工會宣布之罷工當日即6 月24日外，於同年6 月25日、26日，皆有延長勞工（包含本件系爭勞工）工作時間之必要，以疏運大量受系爭罷工事變影響行程之旅客。又原告既已於24小時內通知工會，並於事後給予上開勞工適當之休息，皆已依勞基法相關規定辦理，並無違法之情事，原處分及

訴願決定，未能探究罷工事件是否屬於勞基法第32條第3項之「事變」或「突發性事件」，逕認原告延長勞工之工作時間係屬違法而科處罰鍰之處分，其認事用法，顯有違誤。

㈢至於原告公司之總經理張有恒於105年6月22日上午即表示：已經準備600多名後援人力與因應方案及原告公司之副總經理唐慧明於同日亦表示：已備妥600名以上人力支援，換句話說應可支應罷工人數等語，然而前揭所謂600名人力，僅係原告盤點曾擔任空服人員而嗣後轉任其他職務者之人數，計算彼等再擔任空服員之可能性，實際上彼等是否願意重新受訓擔任空服人員亦未可知，非謂彼等係聽從原告指揮作為系爭罷工後援人力，且與本件所涉地勤職員無關，非謂有600多名人力可支援系爭超時員工。

㈣並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯略以：

㈠原告於本件原處分裁處前，提出之陳述意見函表示：「…自105年06月24日至06月26日受影響之旅客超過三萬多人。…在處理罷工事件上萬名旅客事務，在徵求自願延長工時處理旅客行程情況下，故部份地勤同仁有超過12小時工時上限等語（兩員核定加班單請參考證一）。3.本公司業已依法通知並函告工會核備（請參考證二、證三）」等語，由上開陳述意見函所附之證一「差假加班暨調班系統」文件，明確顯示：系爭勞工黃郁瑩經原告核定之105年6月26日加班時數為15時12分、系爭勞工楊沁琳經原告核定之105年6月25日加班時數為14時30分，均一日超過12小時。是原告辯稱系爭超時員工並無一日工作超過12小時，亦顯與上開原告於本件原處分裁處前所提出之陳述意見函所述內容及提供之證物內容，顯不一致，亦足認原告所辯，尚難可採。

㈡原告雖主張系爭罷工係屬勞基法第32條第3項所規定之「事變」或「突發事件」，有延長勞工工作時間之必要云云。惟該次罷工歷經14天的投票（106年6月8日至同年6月21日），原告非但早已知悉，並提早於106年6月22日即備妥後

援人力以資因應，是系爭罷工並非勞基法第32條所稱無法預料之「事變」或「突發事件」。

㈢系爭罷工係因原告於105年5月5日宣布自同年6月1日起實施新制度（如報到地點變更、簽署責任制約定書等），造成空服員認為其休息時數不足，經勞資協商破局，致空服員工會決定啟動罷工程序，並自6月8日至同月6月21日舉行罷工投票並於6月21日晚上統計投票結果，贊成率高達99.5%。同年6月22日上午原告經理張有恆表示願與工會溝通，希望不要發動罷工，並同時表示已經準備600多名後援人力與因應方案。嗣翌日即6月23日空服員工會即宣布所屬空服員自6月24日凌晨0時起發動罷工行動。可知系爭罷工既非完全無法預料情形，在106年6月8日開始展開投票即應有預見可能性，非屬所謂「突發狀況」。惟原告卻仍使所屬黃郁瑩等2名員工於上開期日工作時間超過工時12小時之上限，已違反勞基法第32條第2項之規定，原裁罰處分並無違誤，被告依法裁處，並無違誤。

㈣並答辯聲明：原告之訴駁回。

五、依據前揭兩造所述，本件爭點應為：㈠本件系爭超時員工，是否有1日工作時間超過12小時之事實？㈡若是，本件是否符合勞基法第33條第3項所規定「事變」或「突發性事件」而得主張阻卻違法？㈢本件原處分裁處原告罰鍰30萬元，有無違誤？

六、本院之判斷：

㈠按行為時勞基法第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條至第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。」由此可知，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，改制前行政院勞工委員會87勞動二字第013133號函釋（下稱勞委會系爭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，，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」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。

㈡本件系爭超時員工，確實有1日工作時間超過12小時之事實：

1.本件原告自105年8月22日提起訴願時起，歷經本院前審判決、上訴審判決等近4年之行政救濟程序，均未對於系爭超時員工，確實有1日工作超過12小時之事實，有任何爭執，甚且於本院前審107年1月17日言詞辯論期日亦當場自陳：對於系爭超時員工，確實有1日工作超過12小時之事實不爭執等語（本院前審卷第52頁反面）。未料，原告於本件發回更審程序，竟改稱：系爭超時員工，未有1日工作超過12小時之情事云云，顯有違誠實信用及禁反言之法理。

2.原告於本件原處分裁處前，於105年7月14日提出之陳述意見函表示：「…自105年06月24日至06月26日受影響之旅客超過三萬多人。…為處理罷工事件上萬名旅客滯留機場業務，…在徵求自願延長工時處理旅客行程情況下，故部份地勤同仁有超過12小時工時上限（兩員核定加班單請參考證一）。3.本公司業已依法通知並函告工會核備（請參考證二、證三）」等語，此有原告公司函1份附卷可稽（本院卷第105-106頁）。由上開陳述意見函所附之證一「差假加班暨調班系統」文件（本院卷第107頁），明確顯示：系爭超時員工黃郁瑩經原告核定之105年6月26日加班時數為15時12分、系爭超時員工楊沁琳經原告核定之105年6月25日加班時數為14時30分，均一日超過12小時。並且有原告公司行政部李佩偵經理於105年6月24日，及原告公司桃園運務部璩德修

經理於105年6月25日分別以LINE通知五分會報備之資料附卷可稽（本院卷第109頁）。足見，原告主張：系爭超時員工並無1日工作超過12小時云云，亦顯與上開原告於本件原處分裁處前所提出之陳述意見函所述內容及提供之證物內容，顯不一致。故原告上開主張，尚難可採。

3.至原告雖提出與系爭超時員工黃郁瑩同屬於登機過境組之109年1月27日運務員當天行程表，作為證明系爭超時員工於105年6月25日、26日兩天分別有4小時及3.5小時之休息時間云云。惟查，上揭行程表並非本件系爭超時員工於105年6月25日、26日兩天之行程表，且原告亦自陳：未留存本件當日之行程表之小班表等語。足見，原告並無法提出系爭超時員工於105年6月25日、26日兩天有4小時及3.5小時之實際休息時間之證據資料；況且依原告提出系爭罷工於105年6月25日、26日兩天之媒體報導機場、櫃臺現況照片及報導航班癱瘓，上萬旅客困機場等情以觀，於當時上萬旅客困機場等待櫃檯及運務員處理，則負責櫃檯及運務員業務之系爭超時員工，豈有4小時及3.5小時之休息時間之可能，況且如果真有4小時及3.5小時之休息時間，則本件系爭超時員工豈又會發生1日工作超過12小時之情事。故原告上開主張，不足採信。

4.綜上所述，本件系爭超時員工之一黃郁瑩105年6月26日係自4時46分出勤工作至20時12分；另一系爭超時員工楊沁琳同年6月25日係自6時1分出勤工作至21時23分，應認系爭超時員工單日之延長工作時間連同正常工作時間均逾單日12小時之法定上限。系爭超時員工確實有1日工作時間超過12小時之事實，應堪信為真實。

㈢本件不符合勞基法第33條第3項所規定「事變」或「突發性事件」而得主張阻卻違法：

1.按勞基法第32條前開有關工作時間、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。

2. 次按勞資爭議處理法第53條第1 項、第54條規定，對於罷工之勞資爭議行為設有一定之先行程序限制，必須先經調解，調解不成還須經工會會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，工會才得宣布罷工，並設置糾察線開始貫徹勞工團結爭議權之意志。經查，本件空服員工會於105 年6 月24日所發起之系爭罷工，係依據上揭法律規定之「依法定程序」進行，並為「合法」之勞資「爭議行為」，實非有如「戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病」之「事變」。故本件系爭罷工非屬於勞基法第32條第3 項規定之事變。

3. 本件系爭罷工事件不符合「突發事件」之「事前無法預知」要件：

⑴ 依前揭勞委會系爭87年函釋意旨，可知勞基法第32條第3 項規定所謂之「突發事件」須具備三要件即：一、事前無法預知。二、非屬循環性事件。三、該事件需緊急處理。是本件系爭罷工事件，是否符合「突發事件」，自應依上揭三要件加以檢驗。

⑵ 按罷工通常是因雇主與勞工間就勞動條件有所爭議而引起，故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。且雇主本身就是爭議事件當事人，就爭議之發生與擴大，以及勞工行使團結權開始進行罷工先行程序等，不僅已得預見罷工事件發生之高度可能性，且通常有充裕之時間，得以預先從事營業之適當規劃準備，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。以此而論，歷經勞資爭議處理法所定程序而開始進行之罷工，衡諸常情之經驗法則，當屬雇主得以預見而非完全無法預料，並能期待雇主得於事前進行適當營業準備，以資遵從法定工時限制，貫徹勞基法第32條第2項維護勞工健康之意旨。

⑶經查，本件系爭罷工事件之始末大致如下：105年5月3日空服員工會因報到地點變更等7項主張與原告爭議，向被告所屬勞動局（下稱勞動局）申請勞資爭議調解，勞動局即於105年5月27日召開調解會議，惟調解不成立；交通部於105年5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）及原告高層召開會議掌握動態；民航局於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；空服員工會於105年5月31日到交通部遊行並遞交7項訴求陳情書；105年6月4日空服員工會函被告，表示擬依勞資爭議處理法第54條規定，於6月8日至21日在臺北、桃園及高雄辦理罷工投票；空服員工會於105年6月24日0時開始罷工等情，此有監察院糾正案文1份附卷可稽（見臺北高等行政法院107年度簡上字第197號卷第92-100頁）。觀諸上揭本件系爭罷工事件之始末可知，本件系爭罷工早於105年5月27日原告與空服員工會於勞動局進行勞資爭議調解時，即已知悉空服員工會對於原告之7項訴求，原告對於該7項訴求已可進行評估，如原告堅決不退讓空服員工會所提出之7項訴求，則原告理應可預見罷工將成為必然發生之事件，則原告自應預先從事營業之適當規劃準備，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。況且本件系爭罷工事實上亦係早於105 年6 月8 日即已開始進行投票，並至同年月21日結束，投票期間長達14日，足見，原告對於系爭罷工顯可預見並有充分時間可事先安排，而非事前無法預知。故本件系爭罷工事件，對於原告而言，顯非屬於事前無法預知之事件，自不符合勞委會系爭87年函釋意旨就勞基法第32條第3 項規定之「突發事件」所闡釋須具備「事前無法預知」之要件。

⑷至原告主張：原告因不知空服員工會之具體罷工時間，實難期待原告得於事前進行適當營業準備，舉例而言，台灣常遭遇颱風帶來之風災影響，國軍於因應可能來襲之颱風風災，會預置兵力在災害潛勢區，但即使是以國軍資源之鉅，亦無可能在不知個別颱風來襲之具體時間而長期性駐點在災害潛勢區等語。惟按原告既已能預見系爭罷工事件之發生，則自應預先從事營業之適當規劃準備，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，已詳如前述。否則，如謂因不知罷工何時正式開始，即無從預作準備，或謂須待明確知悉罷工具體時間始能作準備云云，惟如此主張則不僅有違實際上目前我國勞工法上並無要求須預先告知罷工時間，及須預留多少時間讓雇主準備以因應罷工發生等之法律規定，況且此亦無異給予雇主即原告於已事前預知罷工必將發生，仍得以上開說詞作為不預作準備之藉口，並進而主張罷工係突發事件，如此顯有違勞基法32條第3 項前段規定對於突發事件，應從嚴解釋，及貫徹勞基法第32條第2 項維護勞工健康之意旨。至於原告所舉之颱風案例，則係屬於自然力所形成，而非人力所能預知其何時會發生，及會造成如何之災害，惟本件系爭罷工則非屬自然力，而係人為決定所造成，且將有多少員工參與罷工；會造成多少班機無法起飛；多少旅客無法成行等損失，都是原告於預知罷工後得以預先評估計算並加以因應。足見，颱風與罷工顯屬二事，

兩者無法比附援引。故原告上開主張，不足採信。

4.系爭超時員工之工作時間逾法定工時上限，不符合突發事件之「需緊急處理」要件：

⑴按勞基法第32條第3項規定之「突發事件」之「需緊急處理」要件，應從嚴解釋，以貫徹勞基法第32條第2項規定法定工時上限之維護勞工健康之意旨。因此，所謂之「需緊急處理」要件，應係指該突發事件，有非於事件發生當下立即處理完畢不可之情形而言，例如，發生火災時，救火人員須持續工作直至將火災現場之火源熄滅為止；車禍事件，警員及救護員須持續工作至將受困於車內之人員救出為止等等，如此始能謂「需緊急處理」。

⑵經查，依原告地勤服務處2016年6月28日函則表示：「為提供旅客服務既維持營運作業，多數同仁自願延長工時以服務旅客處理異常狀況，無意願者則維持正常工時。」等語，此有上開函影本1份附卷可稽（本院卷第108頁），足見原告尚有許多無意願延長工時之員工之人力，尚未充分運用。且查，原告於勞檢時提出之「2016/6/25其他運務人員名冊」，顯示應到班運務人員合計24人次，請假（休假）運務人員合計16人次（本院卷第110頁），則請假（休假）運務人員佔全體運務人員之比例（16/40）即已達40%，其當日休假人員之比例亦與原告所自陳：「登記運務組之工作，全年全天候須有人輪班，故以正常三班輪班制之勞工而言，本應隨時有超過1/3之勞工係在休假狀態，…」等語（本院卷第131頁反面）大致相符合，益見原告根本沒有完全充分運用可供運用之人力，逕使自願延長工時之系爭2名勞工一日工作超過12小時，顯為可避免之違章行為。更何況系爭超時員工遭查獲違規超時工作之日期分別為105年6月25日、26日，距離同月23日晚間宣布24日開始罷工時起，也已相隔1日以上之日時，期間並已經過1日以上之地勤人員之排定輪班，且此輪班係屬於正常工作之排定，顯然認有何非於事件發生當下立即處理

完畢不可之情形，而可認為係屬於「需緊急處理」之情事。況且，原告如急於處理罷工事件上萬名旅客滯留機場業務，亦非僅係任由2 名系爭超時員工主動超時加班工作即可解決，而係應加派足夠之人力加以支援始能解決。足見，此係因原告之評估錯誤及因應準備不足所造成之困境（詳後述），自難認係屬於「需緊急處理」之情事。故本件系爭超時員工之工作時間逾法定工時上限，不符合突發事件之「需緊急處理」要件。

㈢況查，原告對外亦發表已就本件系爭罷工為充裕之準備等訊息，此觀原告公司之總經理張有恒於105 年6 月22日上午即表示：已經準備600 多名後援人力與因應方案等語（本院前審卷第39頁），及原告公司之副總經理唐慧明於同日亦表示：已備妥600 名以上人力支援，換句話說應可支應罷工人數等語（本院卷第37頁）即明，則原告既已有上揭充分人力得以支援因應本件系爭罷工，自不應發生使系爭超時員工超過勞基法第32條第2 項規定之1 日12小時工時上限工作之違章情事，亦不得主張適用同條第3 項前段規定之「突發事件」阻卻違法。至原告主張：前揭所謂600 名人力，僅係原告盤點曾擔任空服人員而嗣後轉任其他職務者之人數，計算彼等再擔任空服員之可能性，實際上彼等是否願意重新受訓擔任空服人員亦未可知，非謂彼等係聽從原告指揮作為系爭罷工後援人力，且與本件所涉地勤職員無關，非謂有600 多名人力可支援系爭超時員工等語。惟查，依原告自陳：「即使曾擔任空服人員而轉任內勤服務者，仍須接受訓練始能再擔任空服人員，恢復資格訓練依據暫停派遣飛航任務時間長短而異，短則須受訓30餘小時，長則可能須受訓100 餘小時，甚至如離開空勤職務24個月以上，尚須重頭訓練，至少需時3 個月，並非於系爭罷工開始時即得作為支援之人力。」等語（本院卷第30頁反面至第31頁），足見，原告於本件系爭罷工開始時要將上開600 多名人力轉為空服員，顯有事實上之困難，

因此，原告自應另行評估如因事實上無法一時補足系爭罷工空服員之人力，則將會造成多少班機停飛，多少旅客無法出國成行等問題，以致於須有多少地勤人員需支援辦理協助旅客轉搭其他航空公司之班機或辦理退費，以及協助處理滯留機場之旅客等實際會發生之問題，自應思考規劃將上開600 多名人力轉為暫時支援地勤人力之可能性，況且如前所述，事實上地勤運務組尚且有近三分之一人力係處於休假當中，益見原告根本沒有完全充分運用可供運用之人力。惟原告卻謂上開600 多名人力係欲轉為空服員之人力，而非係支援地勤之人力等語，顯見，原告對於系爭罷工事件之因應準備不足且亦有錯誤。故本件違章情事，實係屬於可歸責於原告自己之事由，而非屬於突發事件，原告自不得主張阻卻違法。

㈣本件原處分裁處原告罰鍰30萬元，並無違誤：

1.按行為時勞基法第32條第2 項規定：「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。」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30萬元以下罰鍰：一、違反…第32條…規定。」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：「裁罰依據（勞基法）：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。法條依據（勞基法）：第32條第2 項。違反勞動條件事件：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。裁罰處分基準（新臺幣）：…第7次以上(含本次)違規處30萬元罰鍰。」

2.本件系爭超時員工，有1 日工作時間超過12小時之事實，且本件並不符合勞基法第33條第3 項所規定「事變」或「突發性事件」，原告不得主張阻卻違法，均已詳如前述。是本件原告自有違反勞基法第32條第2 項之規定，且本件原告之違章行為，縱認非故意，亦有「應注意，能注意，而未注意」之過失責任，自應受罰。又本件原告係第7 次以上違反同一

規定之事實，亦為原告於本院前審107 年1 月17日言詞辯論期日所不爭執（見本院前審卷第53頁反面）。是被告依行為時勞基法第79條第1 項第1 款規定，經審酌行政罰法第18條第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第29項規定，處原告30萬元罰鍰，於法自屬有據。

3.從而，原處分並無違誤，訴願決定遞予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

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　　10　　月　　13　　日

行政訴訟庭　法　官　黃漢權

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　　10　　月　　14　　日

書記官　盧佳莉