臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

108年度簡更二字第10號
109年7月6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　蘇文生律師
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104 年11月12日勞動法訴字第1040015285號訴願決定，前經本院105 簡字第3 號判決後，原告不服提起上訴，經臺北高等行政法院105 年度簡上字第176 號判決廢棄發回本院更行審理，再經本院106 簡更㈠字第3 號判決後，原告不服提起上訴，再經臺北高等行政法院107 年度簡上字第220 號判決廢棄發回本院更行審理，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

㈠本件係因不服行政機關所為新臺幣（下同）40萬元以下罰鍰處分而涉訟之事件，依行政訴訟法第229 條第2 項第2 款及第1 項之規定，應適用簡易訴訟程序，並以地方法院行政訴訟庭為第一審管轄法院。

㈡又本件於原告起訴時，其公司代表人原為孫洪祥，嗣其代表人變更為何煖軒，再變更為謝世謙，業據原告於臺北高等行政法院以107 年度簡上字第220 號審理中提出承受訴訟狀附卷可稽（見該案件卷第209 頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

原告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。經桃園市政府勞動局（下稱勞動局）於民國10

4年4月27日派員實施勞動條件檢查結果，發現原告所僱用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，亦即原告使女性勞工於午後10時至翌晨6時之時間內工作，但未經工會或勞資會議同意，而認原告有違反勞基法第49條第1項規定，乃以104年4月30日府勞條字第10401075544號裁處書（下稱原處分），依行為時應適用之100年6月29日修正公布勞基法第79條第1項第1款規定，罰鍰額度為2萬元以上30萬元以下，而原告係第2次違反同一規定，併參酌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（下稱違反勞基法裁罰基準）第39項等規定，裁處原告罰鍰5萬元。原告不服提起訴願惟遭駁回，於是提起本件行政訴訟。嗣經本院105年度簡字第3判決（下稱第1次一審判決）「原告之訴駁回」，原告不服提起上訴，經臺北高等行政法院（下稱北高行法院）105年簡上176號判決（下稱第1次二審判決）發回本院更行審理；再經本院以106簡更（一）字第3號判決（下稱第2次一審判決）「原告之訴駁回」，原告不服提起上訴，經臺北高等行政法院以107年度簡上字第220號判決（下稱第2次二審判決）廢棄發回本院更行審理。

三、原告主張：

㈠工會已於團體協約中同意非懷孕之女性勞工得於夜間工作：

1.按雇主不得使女工於午後10時至翌日凌晨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，且提供必要之安全衛生設施，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，不在此限，勞基法第49條第1項定有明文。惟該項規定僅規定「經工會同意」，並未限制工會就雇主得使女性勞工於夜間工作事項之同意方式為何。又工會自77年5月4日成立後，從未表示反對其所屬女性空勤組員於夜間出勤之意思。

2.按團體協約法第2條規定，所謂團體協約，係指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關

係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。復依同法第17條第1項及第19條前段規定：「團體協約除另有約定者外，下列各款之雇主及勞工均為團體協約關係人，應遵守團體協約所約定之勞動條件：⑴為團體協約當事人之雇主。⑵屬於團體協約當事團體之雇主及勞工。⑶團體協約簽訂後，加入團體協約當事團體之雇主及勞工」、「團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容」，可知團體協約中所約定之勞動條件，應屬經工會同意之事項，則因雇主欲使女性勞工於夜間工作，顯與勞動條件有關，是雇主與工會若於團體協約中約定有關女性勞工於夜間工作之事項，自屬勞基法第49條第1項規定所稱之「工會同意」（或勞資會議同意）。

3.中華航空股份有限公司企業工會（下稱華航工會）與原告於104年1月5日簽訂團體協約（下稱系爭團體協約），該團體協約第30條已約定：「甲方（即原告）不得派遣乙方（即華航工會）懷孕女性會員於夜間工作」，是從該條反面解釋，應認華航工會僅係不同意原告使懷孕女性會員（勞工）於夜間工作，若女性會員（勞工）並未懷孕，應是同意其得於夜間工作。蓋工會如係不同意女性會員於夜間工作，則懷孕之女性會員當然不可能於夜間工作，自無須與原告於系爭團體協約特別約定不得派遣懷孕女性會員於夜間工作。準此，可反面解釋華航工會既已於系爭團體協約中，同意非懷孕之女性勞工得於夜間工作，是原告使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，因已得工會同意，自無違反勞基法第49條第1項規定。

㈡原告使劉妮艷等女性空服員在午後10時至翌晨6時之時間內工作時，除在原告公司總部園區設有休息室，使其休憩外，更備有公司交通車接送其至定點，如其有特殊需求，亦得事先向原告提出接、送車之申請，此有原告所制訂之組員交通車接送及任務查詢辦法第5.1.1條及5.1.14條等規定在卷可稽。是原告已依勞基法第49條第1項規定，提供安全衛生設

施及交通工具，益徵原告確實未違反勞基法第49條第1項規定而屬合法。

㈢本件無從以原告僅與部分勞工簽署「勞基法第84條之1工作者約定書」，即推論華航工會未同意原告得使女性勞工於午後10時至翌晨6時之時間內工作。

1.原告所僱用之女性空服員劉妮艷，係勞基法第84條之1經中央主管機關核定公告之工作者，且劉妮艷並未與原告簽署「勞基法第84條之1工作者約定書」。

2.原告欲使其所僱用之女性勞工於午後10時至翌晨6時（夜間）工作，本得依勞基法第49項第1項規定，取得工會同意，或按同法第84條之1第1項規定，與女性勞工另行約定在夜間工作，即簽署前述之「勞基法第84條之1工作者約定書」，並報請當地主管機關核備。故本件自無從以原告僅與部分勞工簽署「勞基法第84條之1工作者約定書」，即推論華航工會未同意原告得使女性勞工於夜間工作。

㈣依華航工會與原告於104年1月5日簽訂系爭團體協約第30條之反面解釋，足認華航工會已然同意女性會員得於夜間工作時段從事工作。

1.本件應審酌原告與華航工會協商團體協約之過程，以探究系爭團體協約第30條約定：「甲方（即原告）不得派遣乙方（即華航工會）懷孕女性會員於夜間工作」，是從該條反面解釋之真意，且工會會員得在夜間工作，乃勞資雙方協商40餘次以來之共識。否則自華航工會與本件原告於91年10月14日首次簽訂團體協約以來，何以原告所屬之女性空服員均有於夜間工作，但十幾年來，並未遭主管機關裁罰，直至今日，才生此爭議？

2.根據證人劉君祥於本院前審及臺北高等行政法院之他案證詞，足證華航工會已同意原告得派遣非懷孕之女性會員於夜間工作。

3.原告所屬女性空勤組員於夜間出勤工作，係航空運輸業之特性，華航工會未曾反對，亦接受其女性會員如此派遣，應可

認就此節已有同意。

㈤原告無違反勞基法第49條第1項規定之故意或過失：

1.被告於104年4月27日派員至原告實施勞動檢查之前，原告即曾分別於同年1月23日、4月14日向被告函報後艙工作人員勞動基準法第84條之1約定書，卻先後遭被告於同年2月5日、4月20日同以「為杜絕航空事業單位勞資爭議事件頻仍，本府頃研擬有關勞勞動基準法第84條之1審查基準，以維勞資和諧及保障勞工權益」為由，而函覆暫不予核備。故原告實無違反勞基法第49條第1項規定之故意或過失，是訴願決定及原處分均屬違法，自應撤銷。

2.至於被告主張原告與華航工會於104年1月5日簽訂系爭團體協約時，原告於議約時曾提出增訂第30條之1（同意女性勞工夜間工作）之條文，後來工會建議該條暫不列入團協內，資方同意不新增乙節，實不足為被告有利之認定。蓋華航工會之女性會員，在現況下，本來就有在夜間工作，但團體協約一直沒有明確之條文規範，而該工會早已同意其女性會員得在夜間工作，所以原告為了避免日後爭議，才會想增列第30條之1以進一步澄清，後來因華航工會三分會希望將該條刪除，是勞資雙方為使團協順利續約且已有第30條反面解釋，就沒有將該條列入，但這並不會改變工會先前已同意女性會員於夜間工作之狀況。故被告據此稱原告就本件違章行為之發生，應有故意云云，要屬無稽。

㈥另聲請傳訊證人葛作亮即系爭團體協約簽訂時之華航工會理事長，作證證明華航工會有同意會員不分男女均得於夜間工作等情。

㈦並聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

四、被告答辯：

㈠勞基法第49條第1項係考量女性夜間工作之同意與否，應有全體勞工之參與，以彰顯集體勞資關係之和諧發展，落實勞工集體參與協商機制，若未經上開程序，縱使原告產業型態特別，或工會從未對女性勞工夜間工作表示異議，仍不得使

其女性勞工從事夜間工作。

㈡依被告所屬勞動局104 年4 月27日之會談紀錄及訪談紀錄中，原告之人資管理師郭庭利及工會人員王謙均表示女性空勤組員會於午後10時至翌晨6 時之時間內工作，此為雙方所不爭執，而原告並未依勞基法第49條第1 項規定之程序，經工會或勞資會議同意女性勞工於午後10時至翌晨6 時之時間內工作。又改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）93年3 月9 日勞動3 字第0930010667號函文指明：「查勞基法第49條規定，雇主擬使女工夜間工作，除應經工會同意，無工會者經勞資會議同意外，尚須提供必要之安全衛生設施，以及無大眾運輸工具可資運用時，應提供交通工具或安排女工宿舍，該條所定事業單位需提供交通工具或安排女工宿舍，其立法意旨為確保女性勞工夜間工作安全；至於，雇主所提供之交通工具種類為何，法無明文，得由勞資雙方協商決定。又女工是否使用雇主提供之交通工具，可從其意願。但若以交通津貼替代交通工具之提供，則與立法意旨不符」等語，亦可參佐。

㈢依原告所提供系爭團體協約第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」，該約定並未同意未懷孕女性勞工得於夜間工作，因此，除非經過工會同意，如無工會者，須經勞資會議同意，且雇主應提供必要之安全衛生設施、交通工具或安排女工宿舍，此係法令之強制規定，原告既係從事適用勞基法之行業，即應受上開規定之拘束，自不得以其工會自77年5 月4 日成立後，從未表示反對其所屬女性空勤組員於夜間出勤之意思，即可據以排除須經過工會同意之適用要件。亦即系爭團體協約第30條約定，僅為勞基法第49條上開明文規定之重申，並不代表系爭團體協約之簽訂，即可推認為雙方有勞基法第49條第1 項但書之同意。職是，原告上開主張，尚難執為免罰之依據。被告依法裁處罰鍰，於法並無不合。

㈣本件第2 次二審判決發回更審應查明之事項，業經北高行法

院107年度訴字第633號判決（下稱107訴633號判決）審理與本件相同之爭點，並已詳為審理調查，並作成認定原告企業工會與原告所簽訂之系爭團體協約，並未同意女性勞工夜間工作。再者，由107訴633號判決審理過程之訴訟資料可知，證人劉君祥事實上並未參與系爭團體協約之制訂，對於系爭團體協約制訂過程中就「工會曾表示反對女性勞工夜間工作」之事實亦不了解，故本件第2次一審判決不採證人劉君祥證述「工會同意女性勞工夜間工作」之證詞，誠屬正確之判斷。上揭107訴633號判決並經最高行政法院109年度判字第230號判決（下稱109判230號判決）維持並確定在案，並肯認107訴633判決所認「工會並未同意女性勞工夜間工作」之結論。

㈤另案北高行法院108年度訴字第1780號判決（以下稱108訴1780號判決）認勞基法第49條規定之「工會同意」，對外應以「明示」為必要；並經調查審理後，亦已認定「工會並未同意女性夜間工作」。

㈥原告主張依系爭團體協約第30條內容之反面解釋，即為「工會同意女性勞工夜間工作」之條文，顯有隱瞞系爭團體協約簽訂之過程中，原告曾擬增訂第30條之1（同意女性勞工夜間工作之條文），但嗣因「工會反對」，而取消該增訂條文之事實，業據上述107訴633判決查明，足見原告明知工會不同意女性夜間工作，就本件違章行為自有故意之情事。且上揭107訴633判決及108訴1780判決，亦均認定原告就本件違章行為係有故意之情事。

㈦被告於本件裁罰前，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，原告聲請傳訊之證人葛作亮以工會理事長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」，故本件應無再另行傳訊該證人之必要。

㈧並答辯聲明：原告之訴駁回。

五、本件爭點在於：被告以其於104年4月27日至原告營業處所

實施勞動檢查，發現原告使其所僱用之女性員工劉妮艷，於104 年4 月25日凌晨3 時40分起至同日15時47分止執行勤務，並未有勞基法第84條之1 核備函，且未經工會之同意，使女性勞工於夜間工作，違反勞基法第49條第1 項，依行為時勞基法第79條第1 項第1 款、第80條之1 及違反勞基法裁罰基準第39項等規定，以原處分裁罰原告罰鍰5 萬元，是否合法有據？

六、本院之判斷：

㈠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。」同法第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。」行為時同法第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49條第1 項、……規定。」又按違反勞基法裁罰基準第39項規定：「裁罰依據（勞基法）：第79條第1 項第1 款及第79條第3 項。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49條第1 項。違反勞動條件事件：雇主未經工會同意，無工會者未經勞資會議同意，或未提供必要之安全衛生設施，或無大眾運輸工具時，提供交通工具與女工宿舍等，而使女工於午後10時至翌晨6 時之時間工作。裁罰處分基準（新臺幣）：（一）第1 次違規處2 萬元罰鍰。（二）

第2次違規係指第1次處分在案5年內再違規者處5萬元罰鍰。…」可知勞基法就勞工各項工作條件所為規定，乃勞動條件之最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於該法所定之最低標準。而基於對女性勞工之保護，女性勞工原則上不得在夜間工作，例外情形始被允許，例如雇主經工會或勞資會議（如無工會）同意，且須符合提供必要之安全衛生設施、交通工具或安排女工宿舍，則可使女性勞工於午時10時至翌晨6時之時間內工作。

㈡次按勞基法第84條之1規定：「（第1項）經中央主管機關核定公告之下列工作者，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，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。（第2項）前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」同法施行細則第50之2條規定：「雇主依本法第84條之1規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。」可知勞基法第84條之1規定意旨在使部分工作性質特殊者，與雇主間有合理協商工作時間之彈性。而經主管機關勞動部核定公告之工作者，依勞基法第84條之1規定，勞雇雙方得就工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項另行約定，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條關於上開工作條件所定最低標準之限制，足見勞雇雙方依勞基法第84條之1所為約定對勞工個別權益影響至巨，使其工作條件甚至低於同法第30條、第32條及第49條所定「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」後可以放寬的標準，除抽象規定「不得損及勞工之健康及福祉」外，幾乎沒有限制。因此法律明定須在「勞雇雙方另行約定」並「報請當地主管機關核備」2項要件具備下，始不受同法第30

條等規定之限制。因此在現行法制下，如無法律特別規定，即難認工會可以代表勞工行使集體同意權；而勞雇雙方依勞基法第84條之1所為書面約定，既未明定得由工會代表勞工行使集體同意權，自無逕由工會代表勞工與雇主簽訂勞基法第84條之1書面約定之餘地。另按簽訂何種內容的工作條件對於勞工之權益較為有利或較有保障，具有主觀差異性，本應尊重個別勞工之意願，尤其是依據勞基法第84條之1，簽訂不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條關於工作時間、例假、休假、女性夜間工作等最低標準限制之書面約定，具有職業特殊性，更不宜由他人代為簽訂（最高行政法院100年度判字第226號判決參照）。

㈢經查，原告係從事航空運輸業，為適用勞基法之行業，經被告所屬勞動局於104年4月27日至原告營業處所實施勞動檢查，發現原告使其所僱用之女性員工空服員劉妮艷，於104年4月25日凌晨3時40分起至同日15時47分止執行勤務工作之事實，此有被告所屬勞動局105年5月23日勞動條件檢查會談紀錄、訪談紀錄、劉妮艷排班系統表等影本附卷可稽（見原處分卷之附件二至四），且亦為兩造所不爭執，堪信為真實。又原告之空勤組員劉妮艷，包含前艙與後艙工作人員，屬勞基法第84條之1經中央主管機核定公告之行業，有勞委會87年7月3日勞動2字第028608號公告可稽，且為兩造所不爭，依該規定，原告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。惟原告迄未與員工劉妮艷，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，亦為兩造所不爭執。從而，本件次應審究者，乃原告使其所僱用之女性員工劉妮艷，於午後10時至翌日凌晨6時之時間內工作，有無經工會同意？

㈣按為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，訂有團體協約法；該法第2條

規定：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」第5條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第6條第1項規定：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」第12條第1款規定：「團體協約得約定下列事項：一、工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。……」第19條前段規定：「團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。」第26條規定：「團體協約得以定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之。」第28條規定：「團體協約為定期者，其期限不得超過3年；超過3年者，縮短為3年。」經查：原告與華航工會於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，最近1次係於104年1月5日簽約（即系爭團體協約），此有前述團體協約4份附於107訴633號案件卷內可稽（見107訴633號卷第44至58頁、第160至220頁，並經本院職權調取上開案件卷宗及影印附於卷外可稽）。系爭團體協約第30條規定：「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。」僅針對「懷孕女性」為約定，並無針對「未懷孕女性」為特別之約定。是就文義解釋而言，原告主張依該團體協約第30條約定之反面解釋，即可推論若原告派遣女性勞工夜間工作，無須得工會之同意云云，就勞基法保障勞工之立法本旨而言，已非無疑。且華航工會函知原告：「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。……」嗣於本件第2次一審判決即本院106年度簡更㈠第3號審理時函覆表示：「……二、本會確與事業單

位（指原告公司）曾簽訂團體協約，如貴院所附；雖於團體協約第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（工會）不同意女性夜間工作。三、事業單位（原告）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；華航工會嗣因原告未有改善，因此函請被告所屬勞動局實施勞動檢查，有華航工會107 年1 月18日華航企工權字第107008號函、107 年1 月26日華航企工政字第107007號函、107 年2 月27日華航企工權字第107023號函在卷可稽（見107 訴633 號卷第94至96頁）；足見華航工會再三表示其與原告簽訂系爭團體協約，未約定同意女性會員於夜間工作。此外，復無事證足認原告女性員工得在夜間工作，乃勞資雙方協商之共識，而在系爭團體協約明文約定（詳後㈤1.所述）。從而，原告既未與劉妮艷女性員工簽署勞基法第84條之1 之個別約定；而原告與華航工會簽訂系爭團體協約，亦未約定女性員工得於夜間工作，被告認原告未經工會同意使女性勞工於夜間工作，違反勞基法第49條第1 項規定，且係第2 次違反，依違反勞基法裁罰基準第39項等規定，以原處分裁處原告罰鍰5 萬元，於法尚無不合。

㈤原告雖主張勞資雙方就女性勞工得於夜間工作，早有共識，雙方於91年間第1 次訂定團體協約第30條之反面解釋可資佐證，該團體協約從91年間第1 次簽訂後，歷經多次續約及修訂部分條款，第30條之內容均未變更，華航工會自不能因嗣後與原告關係不佳，而否認其效力云云。惟查：

1.按雇主欲使女性勞工於夜間工作，依勞基法第49條第1 項但書規定，須經工會之同意，雖工會同意之形式，法律未予以限定，然徵諸勞基法第49條第1 項本文不僅為強制規定，且所設但書雖可予例外，但其條件除須經工會同意外，尚須雇主「提供必要之安全衛生設施；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。」，亦即，雇主必須提供健全之職業場域，工會始得為女性勞工夜間工作之同意，此乃強力維護女性勞工之健康於社會安全中地位之所需也。因此，工會就該等勞動條件變更之同意，必須工會確實審核雇主所提供之職業安全衛生條件，經內部意思機關同意，對外以明示為必要；默示、單純之不為反對、反面解釋、推論、或基於各種原因未能完成評估雇主所提供之條件是否得當，致無法對外為意思表示者，均難推認為同意，無從解消法律對於雇主令女性勞工於夜間工作之禁止。換言之，女性勞工能否於夜間工作，此係勞基法第49條第1項強制規定事項，亦係關係女性勞工之身心健康權益之重要事項，除女性勞工自願依勞基法第84條之1規定與雇主簽訂同意於夜間工作之書面契約之外，雇主如欲使女性勞工於夜間工作，則依勞基法第49條第1項但書規定，則須經工會之同意，且工會同意之意思表示，應以明示及書面文字記載明確清楚而為表示，以免生爭議並保護女性勞工權益；而不能以默示或反面解釋等模糊不清而易生爭議之方式，進而推論係工會同意之意思表示，以防止架空勞基法第49條第1項之法律強制規定，及嚴重侵害女性勞工之權益。依據上揭說明，觀諸本件原告主張之系爭團體協約第30條規定僅係約定：「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。」等語，惟完全沒有明文記載：「女性會員得於夜間工作時段內從事工作」之文字，顯無從證明原告使女性勞工於夜間工作，已得工會之同意；況且華航工會，至少第3分會亦已強烈表示反對女性勞工於夜間工作（詳後㈤3.所述）。故原告主張：依系爭團體協約第30條之反面解釋，可推論原告派遣女性勞工夜間工作，已得工會之同意云云，並不足採信。

2.至於證人即原告空服處副理劉君祥固到庭結證稱：伊於83、84年間起擔任工會幹部，先後擔任分會常務幹事、企業工會理事、常務理事；工會要與公司簽訂團體協約，伊係起草團體協約之召集人，先擬具工會版之團體協約，交由會員代表

大會決議通過後，函請事業單位即原告協商簽訂；工會原本就同意不管是男性或女性都可以在夜間工作，只是工會認為對於懷孕的女性要特別保護，所以就在團體協約訂定了懷孕女性不得於夜間工作的規定；協商過程中，工會與公司雙方都同意懷孕女性不得在夜間工作，只是對於值班間的休息間隔時間有多長，沒有取得共識，所以最後決定將有共識的部分，也就是懷孕女性不得在夜間工作規定先列入正式的團體協商，至於值班休息間隔後續再繼續協商；由團體協約草案第33條規定：「……但安排乙方會員於夜間工作時，其間隔時間不得小於16小時。」益徵華航工會已於團體協約中，同意非懷孕之女性勞工得於夜間工作；當時草擬團體協約時，主要是把勞資雙方有爭議或者想要爭取之福利事項納入，很多原本沒有爭議事項就未列在上面；且夜間工作之航班多是越洋長程航線，其薪資非常高，大家都樂於在夜間工作，公司也如實給付相關薪資，因此未將沒有爭議的事項列於團體協約中等語（見107 訴633 號卷第113 至119 頁之107 年9 月25日準備程序筆錄）。然查，工作起迄時間與工作期間若干休息，涉及工作時間之長短，勞資雙方對此議題協商時通常會一體考量，華航工會於86年間草擬之團體協約草案第33條規定：「甲方安排乙方會員工作時，其連續2 工作日之間隔時間不得小於12小時，但安排乙方會員於夜間工作時，其間隔時間不得小於16小時。」（見107 訴633 號卷卷第63頁）；惟與原告協商後於89年2 月29日提出之協商草案版本，其中第24條之工會意見為：「午後10時至翌晨6 時為夜間工作時間，乙方會員連續工作如涵蓋夜間工作時間，按勞基法規定辦理。飛航組員之飛行時間限制依民航法規定辦理。」雙方因未達協議而為「保留」；惟工會建議增列：「甲方不得派遣乙方懷孕女性會員於夜間工作時間內從事工作。」等語（見107 訴633 號卷第73、74頁）；而91年10月14日團體協約僅於第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。」其餘草案內容並未納入該團體

協約條文中（見107 訴633 號卷第49頁），足見雙方對於夜間及連續工作日之間隔時間等議題，有所爭議而未達共識，僅就無爭議之懷孕女性不得在夜間工作於團體協約中訂明。上開團體協約草約為華航工會提出與原告協商之草案，縱初始有規定在夜間工作之條文，仍須其他條件獲得滿足，始會與原告簽約，證人劉君祥徒以未經雙方協議之草約第33條但書規定，即謂工會同意非懷孕之女性勞工得於夜間工作，自屬速斷，難以採認。又證人劉君祥就系爭團體協約30條之解釋，與華航工會之解釋完全相反，可否採信，復有爭議。審酌勞基法有關女性勞工得否夜間工作為該法規定之核心精神之一，且勞基法第49條性質上為強制規定，若以團體協約變更，本應以另以明文定之，證人劉君祥證稱勞資雙方就許多無爭議事項未訂入91年10月14日團體協約中云云，實有可議。況懷孕女性不得於夜間工作，亦屬勞資雙方無爭議之事項，為何其訂明於團體協約；對於女性員工得否於夜間工作此一重要議題，卻未訂明於團體協約中，反以團體協約第30條規定作反面解釋，進而推翻勞基法49條規定，導致迄今爭議不休，證人劉君祥上開證述，顯有瑕疵可指，尚難作為有利於原告之認定。

3. 再者，姑不論證人劉君祥所述91年10月14日團體協約就女性勞工於夜間工作有協議乙節是否屬實，證人劉君祥到庭結證稱：伊係團體協約前3 版之召集人，所述是伊瞭解的部分，至於104 年1 月5 日系爭團體協約簽訂時，伊不是工會幹部，故沒有參與，所以之後協商出現怎樣變化，伊並不清楚等語（見107 訴633 號卷第119 頁）。參酌91年10月14日、94年11月9 日、98年1 月21日簽訂之團體協約有效期間均為3 年（該等協約第77條參照），故本件行為時上開團體協約均已失效，當時有效之團體協約為104 年1 月5 日簽訂之系爭團體協約。原告援引之團體協約法第21條規定：「團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關

係人間勞動契約之內容。」係指舊約期滿，新約尚未簽訂時，有關舊約效力之相關規範，與本件業已簽訂新約之情形無涉。是證人劉君祥雖曾參與早期勞資團體協約制訂之會議，但其就系爭團體協約如何制訂及其過程，既未參與亦不清楚，已如前述，是證人劉君祥證稱「工會本來就同意不管是男性或女性都可以在夜間工作」云云，顯屬其個人意見，不足以取代華航工會之意見。又原告主張劉君祥雖未參與最近1次之團體協約協商，然團體協約從91年間第1次簽訂後，歷經多次續約迄今，其30條均未修正變更，自應為相同之認定云云。惟證人劉君祥所述係有可議之處，已如前述，原告此部分主張核無實益。退而言之，縱令證人劉君祥證述可採，惟勞資雙方每隔3年簽訂新的團體協約，舊約即消滅，新約如何約定、文意如何解釋，須視其協商內容及簽約歷程而定，尚難因團體協約第30條條文並未修正，即認新約必與舊約為相同之解釋。對此，證人劉偉國到庭結證稱：伊於103年間以企業工會3分會代表身分，參與102年度團協換約談判，華航工會有6大分會，3分會是管轄空服處員工，除了空勤人員外，還有辦公室的內勤人員，包含派遣、行政、會計等；在換約之前，公司有傳新約及舊約之對照內容，其中1條新約是要求工會同意女性於夜間工作，經3分會討論後，認為對女性會員的影響很大，3分會要求企業工會將此條文拿掉；後來企業工會與資方協商時，伊有參與，因為經工會反映後，第2版對照表就沒有出現同意女性於夜間工作的字眼出現，所以後續會議中就沒有再對這議題討論了，因此勞資雙方簽訂104年團體協約版本，維持原來的團協內容，沒有同意或不同意女性會員得於夜間工作的條文存在，因為工會的立場就是不同意女性會員於夜間工作等語（見107訴633號卷第120至124頁之107年9月25日準備程序筆錄）。參諸華航工會第3分會於103年9月22日召開第27屆第2次幹事會，討論：「事業單位有意將同意女性夜間工作納入本次團體協約內容，提議幹事會決議，以3分會名義發函給

總會，發表聲明：3分會為公司內女性夜間工作為數最多的分會，在3分會與事業單位對於夜間工作之工作條件尚未達成共識前，堅決反對將此條款列入本次團體協約內容……」；該分會於103年9月24日函知華航工會：「主旨：華航工會第3分會反對將女性夜間工作同意權，列入本次團體協約內容。說明：……華航工會3分會為公司內女性夜間工作為數最多的分會，受到的影響最為廣泛，且就夜間工作及相關條件，3分會正與事業單位協商中，而此議案也已在3分會與事業單位之84條之1專門會議持續協商。……」等語，有上開幹事會會議紀錄、華航工會第3分會103年9月24日工三（發）字103069號函附卷可稽（見107訴633號卷第92、93頁），核與證人劉偉國上開證述之情節相符。故堪信華航工會，至少第3分會已強烈反對女性勞工於夜間工作。

4.綜上，本件勞資雙方簽訂4次團體協約，其中第30條雖未修正，姑不論前次協約有無就女性勞工於夜間工作達成協議，其等於下次簽訂協約時，在團體協約並無明文之情況下，雙方自得重新討論、約定。而華航工會於103年間，經工會內部討論後，至少第3分會已提出強烈反對，衡情華航工會於104年1月5日簽訂系爭團體協約，自不可能無視空服員為主要會員之第3分會意見，同意女性勞工於夜間工作，此亦與華航工會前揭函文明揭其立場相符。從而，本件系爭團體協約因華航工會反對而否決「同意女性勞工夜間工作」納入團體協約，堪以採信。故本件被告認定原告未經工會或勞資會議同意，使原告所僱用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分止之夜間出勤工作，而有違反勞基法第49條第1項規定之違章情事，並無違誤。至原告聲請傳訊之證人葛作亮已以工會理事長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」等語，此有華航工會103年8月14日華航企工（103）福9字促031號函1份附卷可稽（見本院卷第84頁），況且本件事證已經明確，均詳如前述，故

原告聲請傳訊證人葛作亮，核無必要。

㈥末按行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」另違反勞基法裁罰基準第2點規定：「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。……」第4點即附表第39項規定：「裁罰依據（本法）：第79條第1項第1款及第79條第3項。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49條第1項。違反事實：雇主未經工會同意，無工會者未經勞資會議同意，或未提供必要之安全衛生設施，或無大眾運輸工具時，提供交通工具與女工宿舍等，而使女工於午後10時至翌晨6時之時間工作。裁罰基準（新臺幣）：（一）第1次違規處2萬元罰鍰。第2次違規處5萬元罰鍰。…」核乃被告為使辦理違反勞基法案件之罰鍰裁量有一客觀之標準，以免專斷或有差別待遇，乃在母法即行為時勞基法第79條第1項第1款所定2萬元以上30萬元以下之裁罰範圍內，分別違章情節之輕重與性質，所為細節性、技術性之裁罰標準，未逾越母法之立法本旨，自得為被告所屬人員承辦相關案件時所援用。經查，雇主除非經工會或勞資會議（無工會）同意，且符合提供必要之安全衛生設施、交通工具或安排女工宿舍等要件外，不得使女性勞工於午後10時至翌晨6時之時間內工作，為勞基法第49條第1項所明定。而原告未與劉妮艷之女性員工簽署勞基法第84條之1之個別約定；且原告與華航工會於104年1月5日簽約之系爭團體協約，亦未約定女性員工得於夜間工作等情事，已如前述。核原告為適用勞基法之行業，對於勞基法課予雇主義務之相關規定知之甚詳，且依前述，原告與華航工會於104年1月5日簽訂系爭團體協約時，原告於議約時曾提出增訂第30條之1（同意女性勞工夜間工作）之條文，但因工會反對，而取消該增訂條文之事實，足見，原告已明知華航工會並不同意女性勞工夜間工作，惟原告卻仍使女性勞工劉妮豔於

夜間工作，況且本件原告係第2 次違反（見原處分卷附件一所附原告受裁罰明細），是堪認原告違反勞基法第49條第1 項規定情事，自具違章故意。故被告以原告違反該等規定，分別依行為時勞基法第79條第1 項第1 款及違反勞基法裁罰基準第39項等規定，裁處原告5 萬元罰鍰，自無不合。至原告雖主張曾於104 年1 月23日、4 月14日向被告函報後艙工作人員勞基法第84條之1 約定書，卻遭被告以「為杜絕航空事業單位勞資爭議事件頻仍，本府頃研擬有關勞動基準法第84條之1 審查基準，以維勞資和諧及保障勞工權益」為由，函覆暫不予核備，可認原告實無違反勞基法第49條第1 項規定之故意過失，固提出上開員工簽署適用勞基法第84條之1 工作者約定書及桃園市政府104 年2 月5 日府勞條字第1040022301號函、104 年4 月20日府勞條字第1040094257號函可憑（見107 訴633 號卷第278 至283 頁）。惟原告既未與劉妮艷之女性員工簽立同意於夜間工作之書面約定，已如前述，原告上開主張尚難作為免責之事由。

七、綜上所述，原處分並無違法，訴願決定予以維持，亦無不合。原告猶執前詞，訴請撤銷訴願決定及原處分關於裁處原告罰鍰5 萬元，為無理由，應予駁回。再本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決結果均不生影響，爰不分別斟酌論述，附此敘明。

八、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　　8　　月　　14　　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　　8　　月　　14　　日

書記官　盧佳莉