

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

114年度地訴字第219號

原告 中華航空股份有限公司

代表人 高星潢
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
徐榕逸律師

被告 桃園市政府

代表人 張善政
訴訟代理人 吳兆原律師
康賢綜律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國114年6月5日勞動法訴二字第1130024175號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

緣原告（上市之事業單位）從事航空運輸業，為適用勞動基準法（下或稱勞基法）之行業，前於民國112年5月、同年11月及113年6月，因先後違反勞基法第35條之規定，經被告分別以112年11月6日府勞檢字第1120309057號、113年1月9日府勞檢字第1130003461號及113年8月13日府勞檢字第1130217790號等裁處書予以裁處確定。嗣桃園市政府勞動檢查處於113年9月12日派員實施勞動檢查，發現原告所僱勞工趙○玲、李○芳、謝○宜、劉○菁、黃○宜、許○甄、張○真等

01 7人〈均係客艙組員〉（下稱趙君等7人）於113年7月24日峇
02 厘島返回臺北CI-772航班（下稱系爭航班）執勤，報到時間
03 為14時40分，工作結束時間為22時35分，休息（用餐）時間
04 為15分鐘，原告使勞工連續工作4小時以上，未給予至少30
05 分鐘之休息時間，違反勞基法第35條之規定（3年內第4
06 次）。案經被告審查屬實，乃依同法第79條第1項第1款、第
07 80條之1第1項及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁
08 罰基準附表第37項次戊類規定，於113年10月25日以府勞檢
09 字第1130302039號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺
10 幣（下同）30萬元，公布原告名稱、負責人姓名、處分期
11 日、違反條文及罰鍰金額，並限自即日起改善。原告不服而
12 提起訴願，經勞動部以114年6月5日勞動法訴二字第1130024
13 175號訴願決定書（下稱訴願決定）予以駁回。原告仍不
14 服，遂向本院提起本件行政訴訟。

15 二、原告起訴主張及聲明：

16 （一）主張要旨：

17 1、航空器飛航作業管理規則〈即AOR〉（下稱飛航作業規
18 則）乃係就航空產業工作及休息時間所為之特別法規定，
19 應優先於勞基法第35條規定適用。本件原處分及訴願決定
20 認定原告違反勞基法第35條規定，適用法律確有違誤：

21 (1)按本院110年度訴更一字第71號判決指出：「…固然飛航
22 作業規則中有關客艙組員之飛航執勤期間限度及休息時間
23 規定，係以客艙組員身心健康關乎飛航安全為規範出發
24 點，與勞基法係以避免勞工因不當工作環境，擾亂日常生
25 活作息，進而影響勞工之身心健康及福祉為規範目的，兩
26 者立法意旨、目的及保護對象不同。然飛航安全與客艙組
27 員之健康是完全相關，兩者均以民用航空器客艙組員之體
28 力充足及身心健康為保護目標，理論上飛航安全或勞工身
29 心健康福祉之達成手段即客航組員之休息保護，其規範內
30 容應為相同。甚者，勞基法係適用各種勞務提供類型之勞
31 工，飛航作業規則係適用航空器機組人員，後者理應訂出

01 更為嚴格之休息規範，方能維繫涉及高度安全需求之飛航
02 安全，應不會有於前開飛航作業規則之嚴密規範下，尚有
03 適用勞基法得出更為嚴格休息規範之空間。」。

04 (2)復按，臺灣高等法院98年勞上更（一）字第3號判決要旨
05 指出：「交通部依民用航空法第41條之1之授權訂頒飛航
06 作業規則，係屬主管機關交通部調整航空業工作之執勤時
07 間準據，上訴人受僱於被上訴人從事機師工作，飛航作業
08 規則既係目的事業主管機關交通部依民用航空法第41條之
09 1所頒之法規命令，自屬勞基法第33條由目的事業主管機
10 關用以調整飛航機組員之工作時間及延長工作時間之命
11 令，關於上訴人之工作時間，自應優先適用飛航作業規則
12 有關調整飛航機組員工作時間之相關規定。」，此判決並
13 經最高法院98年度台上字第2072號裁定駁回上訴而予以維
14 持在案。

15 (3)經查，民用航空法第41條之1第2項：「航空器飛航作業、
16 飛航準備、飛航時限規範、航空器性能操作限制、航空器
17 儀表、裝備與文件、航空器通信與航行裝備、航空器維
18 護、飛航組員作業、駕駛員資格限制、簽派員、手冊表格
19 與紀錄、客艙組員、保安及其他應遵行事項之規則，由交
20 通部定之。國際間通用之飛航標準，適於國內採用者，得
21 經民航局核定後採用之。」，交通部為因應航空產業之特
22 性而制訂飛航作業規則，特別針對航空產業特殊勞動型
23 態，與特殊飛航安全考量所設計，從飛航組員資格、執行
24 業務之規範、飛航組員配置、客艙組員之定義、飛航時
25 間、使用時間、執勤時間、休息時間均作出完整、詳盡之
26 規範內涵，以利完整規範並保障飛航與客艙組員之勞動保
27 護，並兼顧飛航安全之需求，自不應任意在既有完整保障
28 規範上，強加難以實施之規定與要求，從而難以飛航安全
29 與飛航與客艙組員勞動保護，而使原告無所適從，甚至窒
30 礙難行。

31 (4)次查，至於勞基法第35條係於73年7月30日制定施行，而

其立法目的明確指出係「『工廠法』第十四條原定為每繼續工作五小時，至少應有三十分鐘之休息，茲為便於管理，特將其每日工作八小時平均分為兩個層次，每工作四小時休息三十分鐘。二、『輪班制』及有連續性或緊急性之工作另作較具體之彈性規定，以符實際需要。」，顯見當時勞基法之立法是以工廠生產線上即製造業勞工之工作態樣作為規範之對象，當時立法背景顯未考量航空業之特殊工作型態。

- (5)按「客艙組員飛航二地之時間差如為六小時以上，且在不同時區超過四十八小時停留者，於執勤完畢返回基地後至少於四十八小時內，航空器使用人不得再派遣任何飛航任務。但再派遣之目的地為前述停留地或與前述停留地時間差在三小時以內者，不在此限。」、「組員於執行飛航任務或待命勤務前，應給予連續十小時以上之休息。」、「客艙組員飛航執勤期間未逾八小時，於執勤完畢後應給予連續九小時以上之休息；飛航執勤期間超過八小時未逾十二小時，於執勤完畢後應給予連續十二小時以上之休息；飛航執勤期間超過十二小時未逾十六小時，於執勤完畢後應給予連續二十小時以上之休息；飛航執勤期間超過十六小時，於執勤完畢後應給予連續二十四小時以上之休息。連續七日內，應給予連續三十小時以上之休息。」、「飛航執勤期間超過六小時，航空器使用人應安排組員有用餐時機。」、「組員於報到後至未開始執行飛航任務前，經航空器使用人安排其至休息處所且時間超過三小時者，此段時間列入執勤期間，但不列入飛航執勤期間限度計算。」、「組員已開始執行飛航任務，如因故遭遇班機延誤需延長飛航執勤期間者，應由航空器使用人安排其至休息處所休息三小時以上，始得延長其休息期間一半之飛航執勤期間，且其延長後加計中途休息期間之總飛航執勤期間不得超過連續二十四小時之限制。」、「組員通勤時間得不列入執勤期間；非於基地發生之通勤時間不得列入

01 休息期間。」，飛航作業規則第37條之1第3項、第37條之
02 2第1項、第38條之1、第38條之2、第41條、第42條第1
03 項、第43條第1項分別定有明文，是其已對於客艙組員飛
04 航勤務特殊性作出特別之休息時間規範。

05 (6)況且，所謂勞基法一法管百業，早為勞動職場實務所詬
06 病，因為勞基法僵硬式立法顯然無法符合諸多產業如服務
07 業、航空產業之特性。據此，關於工作時間、休息時間等
08 概念上，當然應該優先適用飛航作業規則而不應適用勞基
09 法，此不僅為飛航安全之顧慮，亦為有效建立飛航與客艙
10 組員勞動保障之目的。

11 (7)據此，司法實務見解已有肯認飛航作業規則乃係就航空產
12 業工作及休息時間所為之特別法規定，應優先於勞基法第
13 35條規定適用。本件原處分及訴願決定認定原告公司違反
14 勞基法第35條之規定，適用法律確有違誤。

15 2、原處分違反行政程序法第9條規定：

16 (1)飛航作業規則針對飛航與客艙組員勤後之休息時間規定較
17 勞基法嚴格甚多，足見原告基於航空產業之特質，已給予
18 並確保勞工充分之休息時間，自不能徒以勞基法僵化規定
19 苛責原告。

20 (2)例如勞基法第34條第2項規定輪班制勞工於更換班次僅要
21 求有11小時之休息，甚至例外時可僅給予8小時之休息。
22 然於飛航作業規則之情形：

23 ①第37條之1第1項：「客艙組員之飛航時間與飛航執勤期
24 間限度如下：一、連續二十四小時內，國內航線其飛航
25 時間不得超過八小時且飛航執勤期間不得超過十二小
26 時。國際航線其飛航時間不得超過十小時且飛航執勤期
27 間不得超過十四小時。如國內航線及國際航線混合派遣
28 時，其飛航時間限度應依國際航線之規定。二、超過前
29 項國際航線規定者，航空器內備有休息座椅或睡眠設
30 備，航空器使用人應調配客艙組員並安排飛航中輪休以
31 延長其限度。但延長之飛航時間不得超過十六小時且飛

01 航執勤期間不得超過二十小時。」、同條第3項：「客
02 艙組員飛航二地之時間差如為六小時以上，且在不同時
03 區超過四十八小時停留者，於執勤完畢返回基地後至少
04 於四十八小時內，航空器使用人不得再派遣任何飛航任
05 務。但再派遣之目的地為前述停留地或與前述停留地時
06 間差在三小時以內者，不在此限。」、同條第4項：
07 「航空器使用人應於客艙組員手冊中訂定飛航中客艙組
08 員調配及輪休作業程序，該程序應包括異常情況之紀錄。」、同條第5項：「客艙組員於連續三十日內之總
09 飛航時間，不得超過一百二十小時」。

11 ②第38條之1第1項：「客艙組員飛航執勤期間未逾八小
12 時，於執勤完畢後應給予連續九小時以上之休息；飛航
13 執勤期間超過八小時未逾十二小時，於執勤完畢後應給
14 予連續十二小時以上之休息；飛航執勤期間超過十二小
15 時未逾十六小時，於執勤完畢後應給予連續二十小時以
16 上之休息；飛航執勤期間超過十六小時，於執勤完畢後
17 應給予連續二十四小時以上之休息。」、同條第2項：
18 「連續七日內，應給予連續三十小時以上之休息。」；
19 第38條之2：「飛航執勤期間超過六小時，航空器使用
20 人應安排組員有用餐時機。」。

21 (3)就本案涉及之客艙組員休息時間規定，飛航作業規則已有
22 依航空業所需設計完整之保障，如給予用餐時機，確保休
23 息座椅或睡眠設備，更強烈要求執勤時間與執勤後之完整
24 休息時間！被告豈能僅一面苛責原告未遵守勞基法第35條
25 僵化之規範，他方面卻對於原告恪遵嚴格於勞基法甚多之
26 飛航作業規則規範卻視若無睹？

27 (4)飛航作業規則乃基於飛航執勤期間之連續性，於兼顧飛航
28 安全、產業特性與考量客艙組員休息時間保障下，作出與
29 勞基法第35條不同之規範。飛航作業規則乃強烈保障勤後
30 之休息時間，並要求具有以連續休息為之(參照第37條、
31 第282條)。換言之，正是著眼於航空產業、航空任務之特

殊性，包含產業特性、飛航安全保障與客艙組員之休息保障，飛航作業規則針對休息時間有與勞基法作出不同之規定，甚至規範更加嚴格，以利保障客艙組員。

(5)是以，原處分顯然未就實際狀況，航空產業特性，予以全面、通盤檢視並依職權進行實況調查，完全不符行政程序法第9條有利及不利一律注意原則。

3、原處分及訴願決定顯然嚴重悖離經驗論理法則：

(1)原處分稱：「客艙組員…等七人，報到時間14時40分，工作結束時間22時35分，休息（用餐）時間15分鐘，以上均有勞工繼續工作4小時，休息時間未滿30分鐘之情形」；訴願決定書稱：「趙君等7人於航空器飛行時間內縱有用膳及如廁之事實，其等仍負有勤務責任，並處於隨時受訴願人指揮及監督之待命狀態，尚非得自由運用，仍應認屬工作時間。」。

(2)因飛航產業勞動之特性，基於飛安考量，客艙組員於艙內仍須警覺勤務，原告已盡量調配休息時間，給予輪流休息之時間。另參飛航作業規則考量飛航勤務特殊性，故主要針對勤務與勤務間之休息時間作出特別保障，蓋因勤務中之休息，於艙內環境中實難期待給予自由運用、毫無拘束之休息時間，此觀飛航作業規則第2條第21款、第37條之1第1項第2款、第37條之2第1項、第38條之1第1項、第38條之2可明。

(3)按客艙組員的工作地點在密閉機艙客艙內，於客艙組員任務期間，組員休息場所勢必只能在機艙客艙內，顯然無法想像客艙組員在飛行途中，需完全脫離雇主指揮監督始符合休息時間之概念。對此飛航作業規則第37條之1第1項第2款方規範：「超過前項國際航線規定者，航空器內備有休息座椅或睡眠設備，航空器使用人應調配客艙組員並安排飛航中輪休以延長其限度」，以特別法之形式給予最適切之保障規定，如針對勤務與勤務間之休息有特別保障，於執勤期間內僅須安排用餐時機、休息設施作為勤務間休

息時間之保障。

(4)對此飛航作業規則第2條第20款、第21款：「二十、執勤期間：指航空器使用人要求組員執行之各項勤務期間，包括飛航任務、飛航後整理工作、行政工作、訓練、調派及待命等時間，並應列入勤務表。」、「二十一、休息期間：指組員在地面毫無任何工作責任之時間。」，方特別作出與執勤期間、休息時間之定義，彰顯客艙、飛航組員休息時間之特殊性，更能真正保障組員之休息。而原處分及訴願決定之認定，乃僵化適用勞基法第35條，要求原告於密閉之機艙內，仍要求客艙組員完全脫離雇主指揮監督，乃嚴重背離經驗及論理法則。

(5)況查，依學者林更盛整理各國對於機組人員休息規定之比較：

有無休息規定	國家/組織	規範內容	可否涵蓋其他型態的時間/替代補償補
未規定	美國（聯邦）		
有規定，但不完整	歐盟、德國、英國	工作6小時/應給予適當的用餐、飲水機會，但未規定多久	歐盟：可含「地停時間」 德國：可含「待命時間」
有規定	加州	（對運輸業）工作4小時/10分鐘的支薪休息	得以餐飲、餐費補償、工資、外站津貼、或在飛機上用餐的權利取之
	澳洲	工作5小時/30分鐘的用餐	得以餐飲、餐費補償取代之
	加拿大	工作6小時/15分鐘的用餐/飲水	

顯見各國對於機組人員於執勤時間內適用之休息規範，並不當然以完全自由利用之時間為準，而可能包含待命與地停時間，甚至得以餐費、工資、外站津貼或機上用餐權予以取代。反觀我國制定勞基法之立法當時乃是以工廠生產線上勞工之工作態樣作為規範之對象，其規範圖像極其僵

01 化，且當時立法背景顯未考量航空業之特殊工作型態，強
02 令原告遵循實乃期待不可能。

03 4、原處分及訴願決定未審酌原告欠缺期待可能性：

04 (1)最高行政法院102年度判字第611號判決要旨指出：「公權
05 力行為課予人民義務者，依客觀情勢並參酌義務人之特殊
06 處境，在事實上或法律上無法期待人民遵守時，上開行政
07 法上義務即應受到限制或歸於消滅，否則不啻強令人民於
08 無法期待其遵守義務之情況下，為其不得已違背義務之行
09 為，背負行政上之處罰或不利益，此即所謂行政法上之
10 『期待可能性原則』，乃是人民對公眾事務負擔義務之界
11 限。」。

12 (2)法務部104年7月28日法律字第10403508470號解釋函指
13 出：「按適用行為罰規定處罰違反行政法上義務之人民
14 時，除法律有特別規定外，應按行政罰法及其相關法理所
15 建構之構成要件該當性、違法性（含有無阻卻違法事
16 由）、有責性或可非難性（含有無阻卻責任事由）三個階
17 段分別檢驗，確認已具備無誤後，方得處罰。如同刑法之
18 適用，於行政罰領域內，行為人如欠缺期待可能性，亦可
19 構成『阻卻責任事由』。亦即雖認定行為人有故意或過
20 失，亦具備責任能力，但仍容許有某種『阻卻責任事由』
21 之存在，無期待可能性即屬之，縱行政罰法或其他法律未
22 明文，亦當容許此種『超法定之阻卻責任事由』之存在。
23 至何種情形始可認行為人欠缺期待可能性，原則上宜視個
24 案情節及相關處罰規定認定之，但於行政罰法制與法理之
25 建構過程，亦宜設法逐步釐清其判斷標準。（司法院釋字
26 第685號解釋林錫堯大法官提出、許宗力大法官加入之協
27 同意見書參照）。凡行政法律關係之相對人因行政法規、
28 行政處分或行政契約等公權力行為而負有公法上之作為或
29 不作為義務者，均須以有期待可能性為前提。是公權力行
30 為課予人民義務者，依客觀情勢並參酌義務人之特殊處
31 境，在事實上或法律上無法期待人民遵守時，上開行政法

上義務即應受到限制或歸於消滅，否則不啻強令人民於無法期待其遵守義務之情況下，為其不得已違背義務之行為，背負行政上之處罰或不利益，此即所謂行政法上之『期待可能性原則』，乃是人民對公眾事務負擔義務之界限（最高行政法院102年度判字第611號判決參照），學者亦認上開見解可供參考（陳清秀，行政罰法，修訂二版，頁138至139參照）。準此，行政罰法雖無明文規定，我國學界與行政法院係承認『欠缺期待可能性』為行政法上阻卻責任事由之一。」。

(3)學者林更盛對於民航機組人員之勞動型態適用勞基法第35條，亦表示見解：

①「一律要求民航業必須依照勞基法第35條本文的工作4小時/（免除任何工作義務的）休息30分鐘——一個比較法上罕見的標準——，實屬過苛。機組人員工作4小時以上的航線，多行經『起飛地』、『行經領空』、『降落地』等不同國家，本質上有適用國際通用標準之需求。要求必須嚴守4小時工作/30分鐘的標準，不免窒礙難行。何況，這也並非維護民航安全（含機組人員之安全/工時與休息）所須。」。

②「上述疑義，應當透過從寬解釋勞基法第35條但書規定、加以解決。亦即：若整體觀察民航業者所提供的『地停時間』、（足以視為休息的）待命期間、用餐/飲水等不同休息態樣，或取代餐飲的餐費、補償、特定薪資、外站津貼等，並無悖於民航作業相關法規之要求，即應認為雇主已經另行調配休息時間、符合勞基法第35條但書的規定。…」。

(4)原告若須依被告所述，就客艙組員僵硬適用、遵守勞基法第35條部分（乃基於假設性之試算），則區域航線需加派雙倍之客艙組員人力，除執勤須雙倍人力輪班外，預備組員也須成倍增加（若組員未到班，則須有預備組員立刻執行任務），更增加原告就空服員無謂之負擔。且加派後，

01 採取分組休息，分組之客艙組員休息時間仍於飛機艙內，
02 若依被告所述仍「非屬可自由運用之休息時間」，則等同
03 原告無論增加多少人力均無法達成勞基法第35條之法定義
04 務。此外，加派人力所增加之營運成本過高，將嚴重影響
05 原告經營，顯示原告並無遵守勞基法第35條規定之期待可
06 能性。

07 (5)就航空業適用勞基法第35條規定之疑義，勞動部訴願審議
08 委員會曾就涉及原告之案件，附帶決議建議勞動部與交通
09 部就空勤組員適用第35條之工作時間與休息時間調適問題
10 研商討論，有該開會通知書及訴願決定可稽，而承前所
11 述，客艙組員仍面臨相同之情形，強行要求原告對於適用
12 勞基法第35條規定，欠缺期待可能性。

13 (6)綜上所述，飛航作業規則乃係就航空產業工作及休息時間
14 所為之特別法規定，應優先於勞基法第35條規定適用。原
15 告就客艙組員之工作、休息時間安排遵守飛航作業規則規
16 定，如強要求原告需再遵守勞基法第35條規定，顯欠缺期
17 待可能性；另依學者林更盛之見解，勞基法第35條之立法
18 於各國航空勞動實務中，屬罕見之標準，更造成實際窒礙
19 難行之結果。是以，原處分及訴願決定未審酌原告欠缺期
20 待可能性，確有違誤之處。

21 5、原處分及訴願決定認定原告未安排前後艙組員休息時間，
22 適用法律確有違誤：

23 (1)勞基法第35條規定：「勞工繼續工作四小時，至少應有三
24 十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性
25 者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」。依
26 據本條但書規定，實行輪班制或其工作有連續性或緊急性
27 者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

28 (2)行政院勞工委員會（88）台勞動二字第008685號函指出：
29 「…但事業單位基於工作連續性，若確已依勞動基準法第
30 35條後段但書規定於工作時間內調配其休息時間，則尚不
31 違反該條規定…」。行政院勞工委員會100年1月3日勞動2

字第0990092029號函更進一步指出：「勞動基準法第35條
休息時間但書『實行輪班制或其工作有連續性或緊急性
者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間』規定，
若連續性或緊急性事件工作完成時，已逾原約定工作終止
（下班）時間，且無繼續提供勞務之必要，無庸另予勞工
休息時間」。亦即連續性工作，在工作時間內甚至無須給
予勞工休息時間。

(3)按飛航作業規則第2條第21款：「二十一、休息期間：指
組員在地面毫無任何工作責任之時間。」，依其意義，飛
航組員（含客艙組員）於開始執勤後便進行具有一定之工
作責任，不論是基於保障乘客安全、飛安考量或服務工
作，均具一旦執行工作即無法中斷之連續性特性。客艙組
員任務執勤，自完成任務報到開始，並於任務完畢報離後
解除。除機上提供旅客餐飲服務外，主要肩負旅客及客艙
安全/保安職責，於飛航任務中需隨時保持警覺。主要工
作內容包括：組員報到後執行任務前簡報，熟悉航班任
務、航機裝備及各相關規範；上機後執行客艙安全/保安
檢查、各類緊急裝備、服務用品檢查；旅客登機時協助指
引旅客放置行李、就坐，對特殊旅客執行個別簡報，確保
旅客知悉安全事項；起飛、降落、滑行階段就坐於組員指
定座椅時，保持警醒、監控客艙；起飛後，視航班規範，
提供旅客各項餐飲、免稅品服務；航程中需巡視客艙，定
時清潔洗手間，注意旅客及客艙動態，避免維安事件發生
（如：旅客於洗手間內吸菸）；航程中處理各式突發狀
況，提供旅客緊急醫療救護；航機下降，或航程中遇亂流
時，須執行客艙安全檢查；落地前準備航班交接作業、返
站準備作業；落地後，指引旅客下機、協助特殊旅客離
機，執行客艙安全/保安檢查。上述工作內容在客艙組員
執勤時具有連續性，亦符合勞基法第35條但書規定，得由
雇主另行調配休息時間。再者，訴願決定書稱「趙君等七
人於航空器飛行時間內縱有用膳及如廁之事實，其等仍負

有勤務責任，並處於隨時受訴願人指揮及監督之待命狀態，尚非得自由運用，仍應認屬工作時間。」，反而顯示客艙組員於航空器飛行時間，受到空間之拘束本來就無法期待脫離原告之指揮監督，更足以證明客艙組員之工作性質只要進入航空器中並無法中斷，此為航空產業特性，自屬勞基法第35條規定所稱之連續性工作。

(4)系爭原告客艙組員，原告於執勤時間內均已給予用膳、如廁之休息時間，此於訴願決定書中亦有肯認。縱原告未於相關表單紀錄中一一記載，惟確有相關休息時間賦予客艙組員運用，符合前開2則勞委會函釋意旨，原告所為確已符合勞基法第35條但書規定。

(5)此外就113年7月24日系爭航班班機，航班勤務報到時間為14時40分、工作結束（免稅品帳款簽繳）時間為22時35分，執勤總工時計7小時55分鐘，扣除休息（用餐）時間15分鐘，實際工作時間為7小時40分鐘。既然當天已給予至少15分鐘之用餐時間外，更有如廁時間等，足見原告於連續性工作下，已盡力調配休息時間，以符勞基法第35條之保障意旨。

(6)且執勤期間除飛航時間以外，其餘工時均是通勤、車輛接駁、整備、機艙檢查等體力、精神耗損較低的工作，勞動密度及時數遠低於一般勞工工時等條件，而於航班結束作業後，原告亦必須依照飛航作業規則給予充足之連續休息時間以符合規定而非依循勞基法接續要求組員執勤。

(7)是以，客艙組員縱應適用勞基法第35條規定，亦應從寬解釋「其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間」，使雇主得以在工作時間內授權客艙組員自行依照當次航班飛航狀況彈性安排休息時間，而不以逐筆紀錄休息時間為必要。其工作屬性與一般適用於勞基法之員工本有實質上之差異，原告確無違反勞基法第35條規定。

6、原告主觀上並無違犯之故意或過失，被告對於本件原告具

有主觀上之故意或過失等責任條件負有舉證責任：

(1)本件原處分係屬一裁罰性不利益處分，依據行政罰法第7條規定，裁罰性不利處分應以行為人具有故意或過失為責任條件，且應由行政機關負舉證責任。過失之認定以行為人對構成違法之行為具有預見可能性為前提，故如行為人對此違反就業服務法之行為均未具有預見可能，就不具有前述故意或過失之違法主觀要件。

(2)依行政罰法第7條第1項立法理由明確指出：「一、現代國家基於『有責任始有處罰』之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性，故第一項明定不予處罰。二、現行法律規定或實務上常有以法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織作為處罰對象者，為明其故意、過失責任，爰於第二項規定以其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，視為該等組織之故意、過失。三、現代民主法治國家對於行為人違反行政法上義務欲加以處罰時，應由國家負證明行為人有故意或過失之舉證責任，方為保障人權之進步立法。」，明揭行政機關裁罰時應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，且須由行政機關負舉證責任。

(3)此外，最高行政法院104年度判字第53號判決、104年度判字第54號判決亦指出：「行政罰要件事實之客觀舉證責任歸於行政機關，上訴人既以被上訴人違反獨占事業不正行為之禁止規定而罰鍰，則被上訴人行為是否符合公平交易法第10條之構成要件，如法院職權調查後事實仍陷於真偽不明，其不利益即應歸於上訴人（指行政機關）。」，行政機關認定事實須憑證據而不得出於臆測，且客觀舉證責任歸於行政機關。

(4)另法務部99年7月9日法律決字第0999022837號函釋亦指

01 出：「按行政罰法（以下簡稱本法）第7條第1項規定：
02 『違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處
03 罰。』，所稱『故意』係指對於違反行政法上義務之構成
04 要件事實，明知並有意使其發生，或預見其發生而其發生
05 並不違背其本意而言；又所謂『過失』，係指對於違反行
06 政法上義務之構成要件事實之發生，雖非故意，但按其情
07 節應注意、能注意而不注意，或雖預見其能發生而確信其
08 不發生而言，二者原則上均以『違反行政法上義務之構成
09 要件事實』為其判斷標準，迭經本部多次函釋在案。」。

10 (5)按原告為航空產業，對於客艙組員工作時間及休息時間之
11 安排，均已遵守具有特別法性質之飛航作業規則之規定，
12 原告主觀上並無故意或過失，且欠缺期待可能性參諸上述
13 行政罰法第7條規定、該條立法目的及上開司法實務見
14 解，被告機關未查於此逕對原告裁罰，顯有違法、錯誤無
15 可維持之處。

16 7、綜上所述，本件原告並無違反勞基法第35條規定情事，原
17 處分及訴願決定認事用法均有違誤。

18 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

19 三、被告答辯及聲明：

20 (一)答辯要旨：

21 1、原告有使趙君等7人，於113年7月24日系爭航班值勤期
22 間，繼續工作4小時以上，未給予至少30分鐘之休息時間
23 之情事，違反勞基法第35條規定，堪可認定，原處分及訴
24 願決定並無違誤：

25 (1)按勞基法第35條規定：「勞工繼續工作四小時，至少應有
26 三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急
27 性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」、
28 第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，
29 處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反…、第
30 三十四條至第四十一條、…規定。」、第80條之1第1項規
31 定：「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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」、勞動基準法施行細則第19條規定：「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。」，分別著有明文。

(2)次按飛航作業規則第2條第4款、第20款、第21款：「本規則用詞，定義如下：…四、組員：指由航空器使用人指派於飛航時在航空器內工作之人員。…二十、執勤期間：指航空器使用人要求組員執行之各項勤務期間，包括飛航任務、飛航後整理工作、行政工作、訓練、調派及待命等時間，並應列入勤務表。二十一、休息期間：指組員在地面毫無任何工作責任之時間。」、同規則第36條之1：「組員工作時間應依勞動基準法相關規定由勞雇雙方另行約定，並報請當地勞動主管機關核備後實施。」。

(3)復按改制前勞委會函略以：「二、查依本會八十七年三月二日台八十七勞動三字第○○六二八○號函示，略以：勞動基準法第三十五條休息時間之規定，旨在避免長時間連續勞動，俾使勞工得以適當休息。該條前段雖規定勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息，但事業單位基於工作連續性，若確已依同條後段但書規定於工作時間內調配其休息時間，則尚不違反該法第三十五條規定。三、又該法第三十五條所稱『工作時間』，依本會八十二年八月廿五日台八十二勞動二字第四九五九六號函示，係指工作開始至終止之時間，包括延長工作時間在內。該法第三十條所稱『正常工作時間』，係指正常工作時間數，不包括延長工作時間。而休息時間，係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間。」等意旨。

(4)查，觀諸113年7月24日系爭航班之客艙經理職務報告，系爭航班為自峇厘島返回臺北，起飛時間為14時40分，返回臺北後之免稅品帳款簽繳時間為22時35分，此有客艙經理

職務報告記載：「CI-772 ETD 1540 ETA 2105」、「免稅品帳款簽繳時間：0000-00-00 00：35：00」等內容可憑，可見勞工趙君等7人於系爭航班值勤總計工作時間為7時55分（計算式：22時35分－14時40分＝7時55分），對照互核原告所屬空服處空服部組長陳瑀婕於訪談紀錄陳稱：「（問：請問貴公司113年7月24日峇厘島返回台北CI-772班機，該班機組員之出勤及薪給情形為何？）1. 出勤情形：報到時間為：14時40分。報離時間（免稅品帳款簽繳時間）為：22時35分。當日總工時：07時55分。」等語可稽。又，審諸原告提出113年7月24日系爭航班，座艙長於20：30送餐結束後，有安排客艙組員用餐休息15分鐘，並有若干勞工回覆之紀錄，據此，原告確有使勞工趙君等7人，報到時間為14時40分，工作結束時間為22時35分，休息（用餐）時間15分鐘，原告使勞工連續工作4小時以上，未給予至少30鐘之休息時間，違反勞基法第35條規定，堪可認定。

2、原告狀稱：「二、飛航作業規則乃係就航空產業工作及休息時間所為之特別法規定，應優先於勞基法第35條規定適用。」、原處分違反行政程序法第9條規定，飛航作業規則針對飛航組員值勤後之休息時間規定較勞基法嚴格甚多，原處分顯然未就實際狀況，航空產業特性，予以全面、通盤檢視、依照學者林更盛之文章，原處分及訴願決定顯然嚴重悖離經驗論理法則以及原告欠缺期待可能性。惟查：

(1)首須說明，飛航作業規則乃主管機關交通部本於民用航空法第41條之1第2項之授權所訂定之法規命令，其法源位階低於法律，自無因「同等規範」間發生就同一事項存在不同規定而須定其適用順序（特別法優於普通法、後法優於前法等）之問題（中央法規標準法第16條規定參照），是原告上開主張，顯屬無據；且按飛航作業規則第37條第1項第1款第1目規定：「飛航組員之飛航時間限度如下：

01 一、標準飛航組員之飛航時間限度如下：（一）連續二十
02 四小時內，國內航線其飛航時間不得超過八小時，於執勤
03 完畢後應給予連續十小時以上之休息。國際航線其飛航時
04 間不得超過十小時，如國際航線飛航時間未超過八小時，
05 於執勤完畢後應給予連續十小時以上之休息，如國際航線
06 飛航時間超過八小時，於執勤完畢後應給予連續十八小時
07 以上之休息；如國內航線及國際航線混合派遣時，其飛航
08 時間限度應依國際航線之規定。」，乃係就兩次執勤間應
09 間隔之休息時間（性質上屬於工作結束後之休息時間）所
10 為之規範，核與勞基法第35條所定規範事項（性質上側重
11 於工作中途之休息時間）不盡相同，是兩者間並無所謂特
12 別法、普通法關係。（參照本院108年度訴字第1371號判
13 決理由、最高行政法院109年度上字第979號判決理由）。

14 (2)退步言之，縱認飛航作業規則就執勤期間中之短暫休息時
15 間並未規定，亦屬於一種「特別規定」，然勞基法乃係立
16 法者為貫徹憲法保護勞工之基本國策所制定具有基本法性
17 質之強行規範，並確立該法所定勞動條件為最低標準（參
18 見勞基法第1條、司法院釋字第494號、第578號、第726號
19 等解釋意旨），除基於重大之公益考量以外，立法者尚且
20 應受其本身所確定之立法原則所拘束，不得於其他法律制
21 定低於勞基法所定之勞動條件，以維持法律體系之一貫
22 性，遑論本於法律授權訂定之法規命令，是原告上開狀
23 稱，並無足採（見本院108年度訴字第1371號判決理由、
24 最高行政法院109年度上字第979號判決理由）。

25 (3)承上，依照最高行政法院109年度上字第979號判決理由明
26 確揭櫫：「（一）按勞基法第1條規定：『（第1項）為規
27 定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促
28 進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其
29 他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不
30 得低於本法所定之最低標準。』第35條規定：『勞工繼續
31 工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其

01 工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調
02 配其休息時間。』前開有關勞工休息時間之規定，目的在
03 使勞工於工作相當時間後得以休息恢復體力，為法定應遵
04 循之勞動條件最低標準。而交通部本於民用航空法第41條
05 之1第2項之授權雖定有飛航作業規則，然飛航作業規則中
06 有關休息時間限度，係在規範兩次飛航執勤間應間隔之休
07 息時間，與勞基法第35條係在規範工作中之休息時間，兩
08 者規範目的有別，況勞基法第35條並未明定排除飛航組
09 員，自難以飛航作業規則就飛航組員之飛航時間及休息時
10 間限度已有規範，即謂可排除勞基法第35條休息時間規定
11 之適用。原審認定飛航作業規則與勞基法並非特別法與普
12 通法之關係，本件應適用勞基法第35條規定，於法並無不
13 合。至上訴人所舉日本勞基法施行細則第32條第1項明定
14 可不給予機師勞基法第34條休息時間，德國工作時間法第
15 20條明定機組人員無該法適用，應適用航空器事業單位條
16 例關於飛行時間、飛行勤務時間及休息時間之規定，係以
17 法規明文排除機組人員適用，與我國規定顯有不同，尚難
18 執為有利之論據。上訴意旨主張基於民用航空運輸業之特
19 性，本應以飛航法令為勞動法令之特別法，本件應優先適
20 用飛航作業規則而不應適用勞基法，原審未考量飛航作業
21 規則已針對飛航組員之工作時間、休息時間為嚴密規定，
22 違反有利不利一律注意原則，不應適用勞基法第35條卻錯
23 誤予以適用，有判決違背法令情事云云，並無足採。」意
24 旨，堪認原告狀稱內容，顯係再重申先前業遭最高行政法
25 院明確表示不採之主張，顯非的論。

26 3、原告另狀稱：系爭原告客艙組員，原告於值勤時間內均已
27 給予用膳、如廁之休息時間，縱未於相關表單紀錄中一一
28 記載，惟確有盡力調配相關休息時間賦予客艙組員運用，
29 原告並無違反勞基法第35條規定等語。惟查：

30 (1)原告就系爭航班，關於客艙組員，並「未」規劃給予至少
31 30分鐘之休息時間，業如前述。退萬步言，縱然於整段航

01 程中，客艙組員即勞工趙君等7人可以利用時間用餐、如
02 廁等，然均屬「抽空」性質，而非處於任務解除之狀態；
03 換言之，即便趙君等7人可抽空休息，其行動並非完全獲
04 得自主，然一旦有任何與該次飛行任務有關之狀況需要處
05 理，趙君等7人均應隨時處置，並無法完全從勞動狀態中
06 解放，而仍係在原告所指揮監督之任務執行狀態中。勞工
07 趙君等7人於抽空休息時間內，既仍受工作責任之拘束，
08 其身心自然無法獲得放鬆，在此勞務持續給付或無法確實
09 休息的情況下，自不能認為係勞基法第35條所定之「休
10 息」時間。是原告空言於值勤時間內均已給予用膳、如廁
11 之休息時間，縱未於相關表單紀錄中一一記載，惟確有盡
12 力調配相關休息時間賦予客艙組員運用等語，俱屬無據。

13 (2)同樣地，觀諸最高行政法院109年度上字第979號判決理由
14 揭示：「（二）又工作有連續性者，雇主若已依勞基法第
15 35條但書規定於工作時間內調配其休息時間，則尚不違反
16 該條規定。飛航組員於密閉之機艙、高空中執行飛航勤
17 務，應認其工作具有連續性之性質，雇主固無須於勞工繼
18 續工作4小時即給予30分鐘之休息，然仍應於工作時間內
19 調配勞工休息時間，始得認符合勞基法第35條規定。該條
20 所稱『休息時間』，係指勞工得自雇主之指揮、監督脫
21 離，自由利用之時間，此著重在勞工於該時間可否無須提
22 供勞務，不受雇主支配，可以自由利用，與其是否脫離工
23 作場域無關。又事實認定乃事實審法院之職權，若其事實
24 之認定已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，而未違背論
25 理法則、經驗法則或證據法則，縱其證據之取捨與當事人
26 所希冀者不同，致其事實之認定異於該當事人之主張者，
27 亦不得謂為原判決有違背法令之情形。系爭航班係以標準
28 飛航組員即正駕駛及副駕駛各一員派遣，原審依證人即正
29 機師吳裕國、副機師張宗聖於原審證述之內容，認定即使
30 於整段航程中，證人均可以利用巡航、地停（無論係基於
31 表定地停期間或因班機延誤起飛之因素使然）等期間用

餐、如廁、走動甚至小睡等，然均非處於任務解除之狀態，其行動並非完全獲得自主，一旦有任何與該次飛行任務有關之狀況需要處理，證人均應隨時處置，並無法完全從勞動狀態中解放，仍係在上訴人所指揮監督之任務執行狀態中，受工作責任之拘束，其身心自然無法獲得放鬆，在此勞務持續給付或無法確實休息的情況下，自不能認為係勞基法第35條所定之『休息』時間，上訴人主張勞工吳裕國、張宗聖可視情況自主協調休息時間縱令屬實，亦與勞基法第35條規範目的不合等情，業經原審依調查證據之辯論結果，詳述其得心證之理由，原審並就上訴人所主張系爭航班係因突發事件致執勤時間較平日為長，其未給予法定休息時間主觀上並無故意過失，且其並無遵守勞基法第35條規定之期待可能性等節，何以不足採取，予以論駁甚明，經核與卷內證據資料相符，亦無違反論理法則、經驗法則或理由不備、理由矛盾之情事。原審就休息時間之認定，與本院前開說明並無不合，其進而認定上訴人於本件執勤過程並未安排勞工休息時間，縱系爭航班未延誤，勞工仍未獲得符合勞基法第35條之休息時間，據以駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。上訴意旨主張依證人所述可證其等可自行調配休息時間，上訴人並非『未安排休息時間』，證人於機艙內輪流用餐、如廁及地停期間，均可作為休息時間，機師於飛行中只能在機艙內休息，如原審認定之邏輯須可離開駕駛艙而完全脫離雇主指揮監督始符合休息時間概念，顯然嚴重背離經驗及論理法則；原審就上訴人主張機師依勞基法第35條但書可另行調配休息時間乙節未交代不予採信之理由，未考量上訴人主觀上無故意過失，認定上訴人非無期待可能性背離經驗及論理法則，而有判決不備理由、理由矛盾、不適用法規及適用不當之違背法令云云，無非執其一己主觀之意見，對於業經原判決詳予論述不採之事項再予爭執，及就原審取捨證據、認定事實之職權行使為指摘，所述自無足採。」之意旨。

01 (3)此外，亦可參見最高行政法院109年度上字第307號判決理
02 由所揭櫫：「（五）上訴意旨雖以勞工劉員等8人於報到
03 後迄進行任務簡報之間約50分鐘空檔應計入休息時間，據
04 以指摘原判決遽認劉員等8人於上開時間仍隨時處於準備
05 提供勞務之狀態，不屬於勞動基準法所謂之休息時間；復
06 於通知勞動檢查受訪人劉君祥訊問以釐清其是否有疏於未
07 扣除休息時間之情事，顯有適用勞動基準法第32條第2項
08 不當、應適用而不適用行政訴訟法第133條、第189條第1
09 項暨理由矛盾等違法情形云云。然所謂工作時間與休息時
10 間並非以勞工有無實際上從事身體勞動或作業之時間作為
11 判斷標準，而在於該時間勞工可否無須提供勞務，不受雇
12 主支配，可以自由利用。準此，勞工仍在雇主指揮監督
13 下，處於隨時提供勞務狀態之待命時間，即使無具體作
14 業，亦屬工作時間，此見解已據本院89年度判字第2659號
15 判決先例闡述甚明，並經107年度判字第457號判決延續採
16 行，核與勞動基準法所稱『休息時間』之意旨無違，並無
17 變更之必要。」意旨。

18 4、末，原告為上市公司，屬於桃園市政府處理違反勞動基準
19 法事件統一裁罰基準第3條第5項第1款規定：「三、雇主
20 或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（五）戊類：
21 1、上市或上櫃之事業單位。」之戊類事業單位，原告係3
22 年內第4次違反（前3次分別為113年8月13日府勞檢字第11
23 30217790號處分、113年1月9日府勞檢字第1130003461號
24 處分、112年11月6日府勞檢字第1120309057號處分），依
25 照附表第37項次，處以30萬元罰鍰，並無瑕疵，應屬適法
26 無誤。

27 （二）聲明：原告之訴駁回。

28 四、爭點：

29 （一）原告以飛航作業規則係就航空產業工作及休息時間所為之
30 特別規定，應優先於勞基法第35條規定而為適用，且其已
31 安排趙君等7人之休息時間，乃否認有原處分所指違反勞

01 基法第35條之違規事實，是否可採？

02 (二) 原告就原處分所指之違規事實是否具備責任條件？有無
03 「欠缺期待可能性」之超法定阻卻責任事由？

04 五、本院的判斷：

05 (一) 前提事實：

06 「爭訟概要」欄所載之事實，除如「爭點」欄所載外，其
07 餘事實業為兩造所不爭執，且有桃園市政府勞動檢查處勞
08 動條件檢查紀錄表影本1份、桃園市政府勞動條件檢查訪
09 談紀錄影本1份、中華航空勞動檢查補充資料影本1份（見
10 原處分卷第25頁至第28頁、第31頁至第38頁）、公司基本
11 資料1紙、原處分影本1份、訴願決定影本1份、違反勞動
12 法令事業單位〈雇主〉查詢系統列印1份、被告113年8月1
13 3日府勞檢字第1130217790號、113年1月9日府勞檢字第11
14 30003461號、112年11月6日府勞檢字第1120309057號等裁
15 處書影本各1份、送達證書影本3紙（見本院卷第7頁、第3
16 1頁、第32頁、第36頁至第44頁、第203頁至第205頁、第2
17 29頁至第231頁、第233頁、第235頁至第237頁、第239頁
18 至第241頁）足資佐證，是除如「爭點」欄所載外，其餘
19 事實自堪認定。

20 (二) 原告以飛航作業規則係就航空產業工作及休息時間所為之
21 特別規定，應優先於勞基法第35條規定而為適用，且其已
22 安排趙君等7人之休息時間，乃否認有原處分所指違反勞
23 基法第35條之違規事實，不可採：

24 1、應適用之法令：

25 (1) 勞基法：

26 ① 第1條：

27 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關
28 係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定
29 者，適用其他法律之規定。

30 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
31 準。

01 ②第35條：

02 勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實
03 行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作
04 時間內，另行調配其休息時間。

05 ③第79條第1項第1款：

06 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百
07 萬元以下罰鍰：

08 一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五
09 條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、
10 第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九
11 條第一項或第五十九條規定。

12 ④第80條之1第1項：

13 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事
14 業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反
15 條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應
16 按次處罰。

17 (2)行政罰法：

18 ①第7條：

19 違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處
20 罰。

21 法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方
22 機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理
23 人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從
24 業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。

25 ②第18條第1項：

26 裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程
27 度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得
28 考量受處罰者之資力。

29 (3)桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準：

30 ①第2點：

31 本府處理違反本法事件統一裁罰基準依附表之規定。

01
02
03
04
05

前項附表次數之累計，以同一行為人該次違規裁罰時，往前回溯三年內，違反本法同條項規定並經裁處之次數累計之。

附表（略）

項次	裁罰依據 (本法)	罰鍰額度	違反本法 之法條	違反事實	裁罰基準 (新臺幣)
37	第七十九條第一項第一款	處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰	第三十五條	雇主使勞工繼續工作四小時未給與至少三十分鐘之休息，且無本法第三十五條但書情形	(四)丁類： 4、第四次違規處三十萬元罰鍰。 (五)戊類： 1、違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者： (1)第一次違規處五萬元罰鍰。 (2)第二次違規處十萬元罰鍰。 (3)第三次違規處十五萬元罰鍰。 (4)第四次違規處三十萬元罰鍰。 (5)第五次違規處五十五萬元罰鍰。 (6)第六次違規處八十萬元罰鍰。 (7)第七次以上違規處一百萬元罰鍰。 2、違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條及第三十九條以外規定者：同丁類。

06

②第3點第5款：

01 雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：

02 (五)戊類：

03 1、上市或上櫃之事業單位。

04 2、依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在
05 中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單
06 位。

07 3、依信用合作社法設立之信用合作社。

08 2、查原告（上市之事業單位）從事航空運輸業，為適用勞基
09 法之行業，前因違反勞基法第35條之規定，經被告先後以
10 112年11月6日府勞檢字第1120309057號、113年1月9日府
11 勞檢字第1130003461號、113年8月13日府勞檢字第113021
12 7790號裁處書予以裁處罰鍰2萬元、5萬元、15萬元確定。
13 嗣桃園市政府勞動檢查處於113年9月12日派員實施勞動檢
14 查，發現原告所僱勞工趙君等7人（均係客艙組員）於系
15 爭航班執勤，報到時間為14時40分，工作結束時間為22時
16 35分，休息（用餐）時間為15分等情，業如前述，是被告
17 認原告使勞工連續工作4小時以上，未給予至少30分鐘之
18 休息時間（且具備責任條件，詳下述），乃以原處分裁處
19 原告前揭處罰內容，觀諸前開規定，依法洵屬有據。

20 3、雖原告就此部分執前揭情詞而為主張；惟查：

21 (1)飛航作業規則乃主管機關交通部本於民用航空法第41條之
22 1第2項之授權所訂定之法規命令，其法源位階低於法律，
23 自無因「同位階」法規間發生就同一事項存在不同規定而
24 須定其適用順序（特別法優於普通法、後法優於前法等）
25 之問題（中央法規標準法第16條規定參照），故原告所稱
26 飛航作業規則係就航空產業工作及休息時間所為之特別規
27 定，應優先於勞基法第35條規定而為適用一節，本屬無
28 據；況且，勞基法第35條有關勞工休息時間之規定，目的
29 在使勞工於工作相當時間後得以休息恢復體力，為法定應
30 遵循之勞動條件最低標準，而交通部本於民用航空法第41
31 條之1第2項之授權雖定有飛航作業規則，然飛航作業規則

第2條第21款、第22款分別規定：「本規則用詞，定義如下：二十一、休息期間：指組員在地面毫無任何工作責任之時間。二十二、休息處所：指組員之居住處所或公司提供組員住用之旅館或宿舍。」，且僅於飛航作業規則第37條之1第1項規定：「客艙組員之飛航時間與飛航執勤期間限度如下：一、連續二十四小時內，國內航線其飛航時間不得超過八小時且飛航執勤期間不得超過十二小時。國際航線其飛航時間不得超過十小時且飛航執勤期間不得超過十四小時。如國內航線及國際航線混合派遣時，其飛航時間限度應依國際航線之規定。二、超過前項國際航線規定者，航空器內備有休息座椅或睡眠設備，航空器使用人應調配客艙組員並安排飛航中輪休以延長其限度。但延長之飛航時間不得超過十六小時且飛航執勤期間不得超過二十小時。」，餘則係在規範飛航執勤前後應有之休息時間（即航班跟航班間之間隔疲勞控管），核與勞基法第35條係在規範工作中之休息時間，兩者之規範目的尚屬有別，且勞基法第35條亦未明定排除客艙組員，自難以飛航作業規則針對客艙組員之飛航時間、飛航執勤期間限度及飛航執勤前後應有之休息時間，即謂可排除勞基法第35條休息時間規定之適用，而就此亦有最高行政法院109年度上字第979號判決意旨足資參照。

(2)按勞基法第35條但書所指勞工之工作具「連續性」者，應係指該工作性質具一旦開始執行，則於一定時間內難以中斷，且須由同一勞工持續為之。而衡諸客艙組員之工作內容雖涵蓋飛安與服務兩大核心（包含起飛前檢查機艙設備、執行安全演示、協助旅客入座與綁安全帶；飛行中提供餐飲、免稅品銷售與各類協助〈如簡單醫護〉；緊急狀況時負責引導旅客安全撤離機艙等），但其工作仍有階段性，且無須由同一之客艙組員持續為之，此與飛航組員尚屬有別，則尚難僅因其工作場所位於航機上即認其工作具「連續性」，是本件自本無勞基法第35條但書之適用；更

01 何況，本件亦未見原告於工作時間內已另行調配趙君等7
02 人之休息時間而符合勞基法第35條之規定。

03 (三) 原告就原處分所指之違規事實具備責任條件，且無「欠缺
04 期待可能性」之超法定阻卻責任事由：

05 1、原告前於112年5月、同年11月及113年6月，因先後違反勞
06 基法第35條之規定，經被告分別以112年11月6日府勞檢字
07 第1120309057號、113年1月9日府勞檢字第1130003461號
08 及113年8月13日府勞檢字第1130217790號等裁處書予以裁
09 處確定，業如前述，是原告之代表人或管理人就上開事實
10 核屬違反勞基法第35條之規定一事，當屬明知，然其卻不
11 思改正致仍發生本件違規事實，自屬出於故意，而應推定
12 為原告之故意，而原告就此亦未主張或舉證已盡選任、監
13 督之責而仍難避免本件違規事實之發生，故自應認原告具
14 備故意之責任條件無訛。

15 2、按「適用行為罰規定處罰違反行政法上義務之人民時，除
16 法律有特別規定外，應按行政罰法及其相關法理所建構之
17 構成要件該當性、違法性（含有無阻卻違法事由）、有責
18 性或可非難性（含有無阻卻責任事由）三個階段分別檢
19 驗，確認已具備無誤後，方得處罰。如同刑法之適用，於
20 行政罰領域內，行為人如欠缺期待可能性，亦可構成『阻
21 卻責任事由』（Entschuldigungsgrunde）。亦即雖認定
22 行為人有故意或過失，亦具備責任能力，但仍容許有某種
23 『阻卻責任事由』之存在，無期待可能性即屬之，縱行政
24 罰法或其他法律未明文，亦當容許此種『超法定之阻卻責
25 任事由』之存在。至何種情形始可認行為人欠缺期待可能
26 性，原則上宜視個案情節及相關處罰規定認定之，但於行
27 政罰法制與法理之建構過程，亦宜設法逐步釐清其判斷標
28 準。（司法院釋字第685號解釋林錫堯大法官提出、許宗
29 力大法官加入之協同意見書參照）。凡行政法律關係之相
30 對人因行政法規、行政處分或行政契約等公權力行為而負
31 有公法上之作為或不作為義務者，均須以有期待可能性為

01 前提。是公權力行為課予人民義務者，依客觀情勢並參酌
02 義務人之特殊處境，在事實上或法律上無法期待人民遵守
03 時，上開行政法上義務即應受到限制或歸於消滅，否則不
04 啻強令人民於無法期待其遵守義務之情況下，為其不得已
05 違背義務之行為，背負行政上之處罰或不利益，此即所謂
06 行政法上之『期待可能性原則』，乃是人民對公眾事務負
07 擔義務之界限。」（參照最高行政法院102年度判字第611
08 號判決）。查趙君等7人屬客艙組員，而其工作仍有階段
09 性，且無須由同一之客艙組員持續為之，業如前述，則原
10 告當可透過人力之調配以符合勞基法第35條之規定；至於
11 原告所指之他國規定及致營業成本增加等節，亦不足以構
12 成在事實上或法律上無法期待其遵守勞基法第35條之規定
13 之事由。

14 （四）本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟
15 資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論
16 述之必要；至於原告於言詞辯論終結後雖具狀以交通部民
17 用航空局114年9月22日函業已說明關於國外空勤組員（飛
18 航組員及客艙組員）工時之立法體例，認有就之再予調查
19 之必要，乃聲請再開辯論，惟基於上開理由，此實核與判
20 決之結果不生影響，自無再開辯論之必要，均一併說明。

21 六、結論：原處分認事用法，均無違誤，訴願決定遞予維持，亦
22 無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

23 中 華 民 國 115 年 2 月 4 日

24 審判長法官 劉正偉

25 法官 陳宣每

26 法官 陳鴻清

27 一、上為正本係照原本作成。

28 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
29 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
30 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
31 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附

繕本)

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

01 中 華 民 國 115 年 2 月 4 日
02 書記官 李芸宜