

訴 願 人：○○股份有限公司

代 表 人：○○○

原 處 分 機 關：臺北市府勞工局勞動檢查處

訴願人因勞動檢查事件，不服原處分機關 93 年 10 月 22 日北市勞檢一字第 09332515900 號

函所為處分，提起訴願，本府依法決定如下：

主 文

一、關於違反勞動基準法第 24 條部分，原處分撤銷，由原處分機關於收受決定書之次日起 50 日內另為處分。

二、關於違反勞動基準法第 32 條第 3 項部分，訴願駁回。

事 實

緣訴願人係經營航空運輸業，為勞動基準法適用行業。原處分機關於 93 年 10 月 13 日派員前往訴願人處所（本市中山區○○○路○○段○○號）實施勞動檢查，檢查結果發現訴願人有如附表所列違反法令事項，乃以 93 年 10 月 22 日北市勞檢一字第 09332515900 號函檢附勞動

檢查結果通知書予訴願人，請其在指定期限內改善，並於明顯易見處公告 7 日以上。訴願人不服，於 93 年 11 月 19 日經由原處分機關向本府提起訴願，94 年 3 月 18 日補充資料，並據原處

分機關檢卷答辯到府。

附表：

項次	法令依據	違反事項	文到後改善期限
一	勞動基準法第 24 條（第 1 項）	延長工作時間在 2 小時以內者，工資未按平日每小時工資額加給三分之一以上，再延長工作時間在 2 小時以內者，工資未按平日每小時工資額加給三分之二以（上。）	即日移主管機關

二	勞動基準法第 32	因天災、事變或突發事件，必	即日移主管
	條第 3 項	須於正常工作時間以外工作者	機關
		，得延長工作時間。但未於延	
		長開始後 24 小時內通知工會或	
		報請當地主管機關核備。	

理 由

- 一、按勞動基準法第 24 條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第 32 條第 3 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」第 30 條規定：「勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每 2 週工作總時數不得超過 84 小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其 2 週內 2 日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時。但每週工作總時數不得超過 48 小時。第 1 項正常工作時間，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 8 週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時。第 2 項及第 3 項僅適

用於經中央主管機關指定之行業。……」第 32 條規定：「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，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。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。……」第 84 條之 1 規定：「經中央主管機關核定公告下列工作者，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

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。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。」

勞動檢查法第 5 條第 1 項規定：「勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市

主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。……」第 25 條規定：「勞動檢查員對於事業單位之檢查結果，應報由所屬勞動檢查機構依法處理；其有違反勞動法令規定事項者，勞動檢查機構並應於 10 日內以書面通知事業單位立即改正或限期改善，並副知直轄市、縣（市）主管機關督促改善。……事業單位對前項檢查結果，應於違規場所顯明易見處公告 7 日以上。」

時
91 年 12 月 25 日修正前勞動基準法第 30 條規定：「勞工每日正常工作時間不得超過 8 小

，每 2 週工作總時數不得超過 84 小時。前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，得將其 2 週內 1 日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時。每 2 週工作總時數仍以 84 小時為度。但每週工作總時數不得超過 44 小時。……本條文第 1 項、第 2 項自民國 90 年元月 1 日起實施。」

第 3
勞動基準法施行細則第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過 8 小時或每 2 週工作總時數超過 84 小時之部分。但依本法第 30 條第 2 項、

50
項或第 30 條之 1 第 1 項第 1 款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。」第

業人
條之 1 規定：「本法第 84 條之 1 第 1 項第 1 款、第 2 款所稱監督、管理人員、責任制專

員、監視性或間歇性工作，依左列規定：一、監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。二、責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。四、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。」第 50 條之 2 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。」

公
行政院勞工委員會 87 年 7 月 3 日臺 87 勞動二字第 028609 號函：「主旨：本會已核定航空

司空勤組員（前艙與後艙工作人員）為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，……」

同法
89 年 6 月 13 日臺 89 勞動二字第 0022298 號函釋：「查勞動基準法第 84 條之 1 係分別就

機
第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條所為之特別規定。勞工縱屬經中央主管

關核定公告之工作者，雇主如未依該法第 84 條之 1 規定將其書面約定報請主管機關核備

，自不得依該法第 84 條之 1 規定，排除第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條規定

之限制。故雇主違反勞動基準法第 84 條之 1 規定時，應視雇主所違反之法條（第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條），依各該法條之罰則予以處罰。」

92 年 3 月 31 日勞動二字第 0920018071 號函釋：「指定『適用勞動基準法之行業』為適用同法第 30 條第 2 項規定之行業；……並自 92 年 3 月 31 日起施行。」

92 年 7 月 16 日勞動二字第 0920040600 號函釋：「勞動基準法民國 91 年 12 月 25 日修正條文

公布施行後，原已依修正前該法第 30 條第 2 項、第 30 條之 1 第 1 項、第 32 條或第 49 條規定

辦理者，仍屬適法。但如事業單位欲變更工作時間，或於原核備期限（日）屆期後延長工作時或實施女工夜間工作者，均應依修正後之規定，重行徵得工會或勞資會議同意。……」

二、本件訴願理由略謂：

（一）訴願人於聘僱空勤組員時，即與空勤組員就工時、休假、夜間工作等事宜簽訂特別約定，使空勤組員每日、每月最大工時，均受民用航空法相關規定及空服組員派遣原則之限制，原處分機關卻認定訴願人於 92 年 11 月 3 日於 XX-XXX 航班班機（○○至○○○○

○航段），讓空勤人員工作有違反勞動基準法第 24 條、第 32 條第 3 項規定，開具通知書，惟其內容實有欠公允。

（二）基於航空空勤組員為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，訴願人於民國 90 年 12 月間，已

按行政院勞工委員會就勞動基準法第 84 條之 1 所作之解釋，以聘僱航空空勤組員開始時即簽訂之「聘僱契約」、「空服組員派遣原則」，向原處分機關報請核備，是故訴願人應不受勞動基準法第 30 條有關正常工時之限制，無須依勞動基準法第 24 條第 1 項規定標準給付延長工時工資。

（三）有關空勤組員機上服務逾 8 小時部分，是否需依法計算加班費，臺灣臺北地方法院判決曾基於後述（四）、（五）之理由，認為訴願人與空勤組員間就工時等方面達成之約定有效，故無須按勞動基準法第 30 條，將機上服務逾 8 小時部分，視為延長工時計算加班費。

（四）勞動基準法規定之「核備」與「核准」兩者意義並不相同，因此在勞動基準法第 84 條之 1 所稱「核備」，係指「審核備查」下，並非必須當地勞工主管機關核准始能生效。

- (五) 在勞方知悉公司派遣原則，且繼續提供勞務下，認定勞方應係默示承諾該約定內容，惟兩造關係於勞方擔任空服人員之工作時間既於勞動基準法第 84 條之 1 公布前，即已達成書面合意，此合意自不因勞動基準法第 84 條之 1 規定即當然失其效力，故在未損及勞工權益與強制規定下，自無使該工作規則因未經主管機關核備即為無效之理。
- (六) 依行政院勞工委員會函復臺北市政府勞工局書函可知，有關勞雇間之勞動基準法第 84 條之 1 協約審查，協約之格式並非審查要點與必要條件，需以實質內容為主，司法單位既已確定雙方「聘僱契約」、「空服組員派遣原則」有效，訴願人提請原處分機關核備，如其內容無實質損及勞工權益與強制規定下，自應成為勞雇雙方有關勞動基準法第 84 條之 1 之協定，自得排除勞動基準法相關條文之約束，即正常工時不受第 30 條規定限制，亦無衍生第 24 條第 1 項規定標準給付延長工時工資問題。
- (七) 臺灣桃園地方法院就○○股份有限公司空服員支領延長工時工資部分亦有判決認為，對於監視性、間歇性工作，勞動基準法第 84 條之 1 規定得由勞雇雙方另行約定工作時間，而不受勞動基準法每日、每週工作時數以及加班時間之限制。既然可另行約定工作時間，而不受勞動基準法工作時間規制，則關於加班時間與工資之計算，自不可將工作內容與勞動條件之各項細節予以割裂適用不同法條，據以評價其個別勞動條件之合法性。再依行政院勞工委員會公告，已核定航空空勤人員屬勞動基準法第 84 條之 1 之監視性、間歇性之工作，故航空空勤人員之工時、工資，原則上即由勞雇雙方另行約定，僅於逾勞動基準法所訂基準且有損勞工健康及福祉情形下，方有勞動基準法規定之適用。
- (八) 綜前陳述，訴願人與空勤組員簽訂「聘僱契約」、「空服組員派遣原則」應屬勞動基準法第 84 條之 1 有效之特別約定，故得排除同法第 30 條規定，亦無須依第 24 條方式

計

算加班費。

三、卷查本件原處分機關於 93 年 10 月 13 日派員前往訴願人處所實施勞動檢查，發現訴願人未依勞動基準法第 84 條之 1 規定之書面約定程序，調整空勤組員之工作時間，於 92 年 11 月

3 日因 XX-XXX 航班（○○至○○○○航段）班機機械突發故障，延誤起飛，係屬不可預期之突發事件，致該班機空勤組員○○○等 12 人當日延長工作時間連同正常工作時間合計達 13 小時 24 分，超過正常工作時間每日 8 小時之限制，其延長工作時間未於 24 小時

內

通知工會，違反勞動基準法第 32 條第 3 項規定。又○○○等 12 人當日延長工作時間連同正常工作時間達 13 小時 24 分，未按○○○等 12 人每小時工資額加倍發給延長工作時間工

資，違反勞動基準法第 24 條規定。此有訴願人 92 年 11 月 4 日空服處空服派遣部值班櫃檯

異常狀況報告表、訴願人員工關係部經理○○○93 年 3 月 24 日、10 月 13 日及 10 月 20 日談

話紀錄、訴願人產業工會理事長○○○93 年 10 月 13 日談話紀錄、○○○及訴願人產業工會秘書長○○○93 年 10 月 1 日談話紀錄、產業工會福利服務處處長○○○93 年 3 月 15 日談

話紀錄、員工工作時間紀錄、工資清冊、團體協約手冊、原處分機關勞動條件檢查會談紀錄及辦理勞工申訴案檢查結果一覽表等影本附卷可稽，原處分尚非無據。

四、按依勞動基準法第 84 條之 1 規定，該條所列經中央主管機關核定公告之工作者，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，不受同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制；復依同法施行細則第 50

條之 2 規定，該約定內容應包括職稱、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。本件訴願人所僱用空勤組員經行政院勞工委員會 87 年 7 月 3 日臺 87 勞動二字第 028609 號函核定為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者；惟訴願

人與空勤組員所簽訂之聘僱契約及空服員派遣原則，就約定排除勞動基準法之限制、權責及正常工作時間、女性夜間工作、延長工作時間之每日、每月之總時數及例假、休假等事項皆未有明確規定，並未經本府核備，此有本府 90 年 11 月 20 日府勞一字第

90176134

00 號函影本可稽。依前揭行政院勞工委員會 89 年 6 月 13 日臺勞動二字第 0022298 號函釋示

，自不得排除勞動基準法相關規定之適用，且勞動基準法第 84 條之 1 亦未排除同法第 24 條給付延長工作時間工資規定之適用。訴願人執此為辯，尚難採憑。又主管機關係就雇主所報書面約定內容是否符合勞動基準法所定之基準、有無損及勞工之健康及福祉等事項加以審核備查，應屬公法上行政行為，尚非對私法上僱傭關係存否及雙方權利義務內容作實質認定。是訴願人與所僱用之空勤組員間簽訂之聘僱契約及空服員派遣原則既未經本府核備，而不得排除勞動基準法相關規定之適用，則本件該聘僱契約及空服員派遣原則縱經臺灣臺北地方法院民事判決認為有效，亦與原處分機關認定是否符合勞動基準法規定無涉。訴願人之主張，尚非可採。

五、又查，依行政院勞工委員會前揭 92 年 7 月 16 日勞動二字第 0920040600 號函釋示，訴願人

如果於民國 91 年 12 月 25 日勞動基準法修正條文公布施行後，原已依修正前該法第 30 條第 2 項之規定，經工會或勞工半數以上同意，而將 2 週內 1 日之正常工作時數，分配於其他工作日者，則其於 92 年 11 月 3 日（修法後）使空勤組員○○○等 12 人正常工作時間

超

過 8 小時，固屬適法。惟訴願人與工會於 91 年 11 月 12 日簽訂生效之團體協約第 29 條規定

定

，員工每 2 週正常工作總時數以 84 小時為限，員工有關工作時間之分配悉依勞動基準法相關規定辦理。且訴願人分配員工正常工作時間，並未經工會或勞工半數以上同意；此有前揭○○○、○○○、○○○等人談話紀錄及原處分機關辦理勞工申訴案檢查結果一覽表等影本可稽。故系爭航班班機空勤組員當日正常工作時間應為 8 小時。而訴願人使空勤組員○○○等 12 人於 92 年 11 月 3 日正常工作時間連同當日延長工作時間合計達 13

小

時 24 分，顯逾每日正常工作時間不得超過 8 小時之上限，應給付延長工時工資之事實明確。

六、惟查，訴願人 92 年 11 月 3 日 xx-xxx 航班班機因機械故障延誤起飛，係屬不可預期之突發

事件。而依勞動基準法第 24 條第 3 款規定，雇主因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，應按平日每小時工資額加倍發給延長工時工資。惟查，原處分機關就訴願人違反勞動基準法規定，於勞動檢查結果通知書「違反法令事項」部分記載為「延長工作時間在 2 小時以內者，工資未按平日每小時工資額加給三分之一以上，再延長工作時間在 2 小時以內，工資未按平日每小時工資額加給三分之二以（上。）」未載明其所認定訴願人係違反勞動基準法第 24 條第 3 款規定之情形，其處分難謂並無違誤。從而，應將此部分之原處分撤銷，由原處分機關於收受決定書之次日起 50 日內另為處分。

七、末查，訴願人未依勞動基準法第 84 條之 1 規定將雙方書面約定報請主管機關核備，故不得排除同法第 30 條、第 32 條之適用，且訴願人 92 年 11 月 3 日 xx-xxx 航班班機因機械故障

延誤起飛，如係事前不能預知，可認屬不可預期之突發事件。惟該班機空勤組員當日正常工作時間應為 8 小時，已如前述。然訴願人當日延長○○○等 12 人工作時間，並未依規定於 24 小時內通知工會，已違反勞動基準法第 32 條第 3 項規定，此亦有前揭○○○、○○○、○○○等人談話紀錄及原處分機關辦理勞工申訴案檢查結果一覽表等影本可稽。訴願人就此主張，亦難採憑。從而，原處分機關就此部分實施檢查不合規定事項，以前揭 93 年 10 月 22 日北市勞檢一字第 09332515900 號函通知訴願人依限改善，並將上開

通

知書於明顯易見處所公告 7 日以上，揆諸首揭規定，並無不合，此部分之原處分應予維持。

八、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分有理由，爰依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條之規定，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 張明珠
副主任委員 王曼萍
委員 陳 敏
委員 曾巨威
委員 曾忠己
委員 陳淑芳
委員 林世華
委員 陳石獅
委員 陳立夫
委員 陳媛英

中 華 民 國 94 年 4 月 19 日

市長 馬英九

訴願審議委員會主任委員 張明珠 決行

如對本決定駁回部分不服者，得於收受本決定書之次日起 2 個月內，

向臺北高等行政法院提起行政訴訟，並抄副本送本府。

（臺北高等行政法院地址：臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）