

## 龐俊財等七人統一解釋聲請書

茲依司法院大法官審理案件法第 7 條第 1 項第 2 款及第 8 條第 2 項之規定，聲請統一解釋法律命令，並將有關事項敘明如下：

### 壹、聲請統一解釋法律命令之目的

為最高法院 102 年度台上字第 1866 號民事確定判決適用勞動基準法（下稱勞基法）第 84 條之 1 所表示之見解違法，致聲請人等本於勞基法第 24 條對台灣士瑞克保全股份有限公司（下稱士瑞克公司）之加班費請求權遭受不法侵害，且上開見解與大法官釋字第 494 號解釋理由書、最高行政法院 100 年度判字第 226 號判決、最高行政法院 98 年度裁字第 400 號裁定適用同一法律時所表示之見解相異，特聲請大法官解釋最高法院 102 年度台上字第 1866 號民事確定判決適用勞基法所表示之見解為違法。

### 貳、法律命令見解發生歧異之經過及涉及之法律條文

#### 一、權利遭受不法侵害之事實

聲請人等前受僱於士瑞克公司擔任現金運送保全，工作地點在高雄地區，任職期間各如附表一所示，並均簽訂僱用合約書（下稱合約書）及保全人員約定書（下稱約定書）。惟士瑞克公司未將合約書及約定書報請當地主管機關核備，故兩造勞動契約應無勞基法第 84 條之 1 規定之適用，仍應受同法第 30 條所定每日及二週工作時數上限之限制。據此，依勞基法第 24 條規定計算加班費，士瑞克公司尚積欠聲請人等如附表二「應補給之加班費差

額」欄所示金額（此為士瑞克公司所不爭執）。聲請人等乃依勞基法第 24 條第 1 款、第 2 款規定及兩造勞動契約，求為命士瑞克公司給付聲請人等各如附表二「請求給付金額」欄所示金額，及均自起訴狀繕本送達翌日起加計法定遲延利息之判決。經聲請人等向臺灣高雄地方法院起訴請求士瑞克公司給付應補給之加班費差額，竟遭最高法院 102 年度台上字第 1866 號判決駁回確定。

## 二、所經過之訴訟程序

- （一）聲請人等向臺灣高雄地方法院起訴，案號為 99 年度勞訴字第 35 號，判決聲請人等人勝訴。
- （二）士瑞克公司上訴至臺灣高等法院高雄分院，經臺灣高等法院高雄分院以 99 年度勞上字第 10 號判決駁回士瑞克公司之上訴。
- （三）士瑞克公司對臺灣高等法院高雄分院 99 年度勞上字第 10 號判決上訴，經最高法院以 101 年度台上字第 258 號判決將原判決廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院更審。
- （四）發回臺灣高等法院高雄分院更審後，經該院以 101 年度勞上更（一）字第 2 號判決原判決廢棄，並駁回聲請人等之請求。
- （五）聲請人等人對臺灣高等法院高雄分院 101 年度勞上更（一）字第 2 號判決上訴，嗣經最高法院以 102 年度台上字第 1866 號判決駁回聲請人等之上訴而告確定。

三、確定終局判決所適用之法律名稱及其所表示見解之內容：

(一) 聲請人向臺灣高雄地方法院民事庭起訴請求士瑞克公司就依勞基法第 24 條第 1、2 項規定及勞動契約之約定請求給付加班差額，經臺灣高雄地方法院 99 年度勞訴字第 35 號、臺灣高等法院高雄分院 99 年度勞上字第 10 號判決，均判決聲請人等勝訴。其理由略為勞基法第 84 條之 1 係容許雇主與勞工約定不受勞基法第 30 條、第 36 條、第 37 條等最低勞動條件限制之勞動契約，就此例外性之放寬，自應由主管機關就個別雇主與勞工間之約定施以高度實質審查，始足確保勞工之權益，是勞基法第 84 條之 1 所定報請核備之效力，自不應與同法第 70 條關於工作規則報請核備之規定同視，而應認於勞基法第 84 條之 1 另行約定勞動條件之情形，如未經報請核備同意，應屬無效，並進而准聲請人等之請求。

(二) 嗣經士瑞克公司上訴最高法院，經最高法院以 101 年度台上字第 258 號判決廢棄高等法院判決發回更審，其理由係認：「查勞動基準法第 84 條之 1 第 1 項規定，經中央主管機關核定公告之監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作，其他性質特殊之工作者，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，不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞動基準法相關規定之限制。則勞雇雙方既得自行約定該勞動條件，並非須經主管機關許可始生效力，故即令勞雇雙方於約定後未依上開規定報請當地主管機關核備，亦僅屬行政管理上之問題，究不得指該約定為無效。原審就此持相反見解，遽依前揭理由為上訴人敗訴之判決，不無可議。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由云云。」

- (三) 本件經最高法院 101 年度台上字第 258 號判決廢棄高等法院判決發回更審，發回後經臺灣高等法院高雄分院 101 年度勞上更(一)字第 2 號判決改判聲請人敗訴。其後聲請人等人於法定期間內上訴最高法院，經最高法院以 102 年度台上字第 1866 號判決駁回聲請人之上訴而告確定。該確定判決之理由為：「查被上訴人既抗辯其長期按月給付上訴人之加班費，較諸依兩造約定計算所得者，更有利於上訴人，故未積欠加班費，而上訴人未能舉證證明其依兩造約定所得請求之加班費尚有不足，則原審認定兩造間有

關每日正常工作時間、每月基本服勤時數、加班時數及加班費費率計算方式之約定，依勞基法第 84 條之 1 規定，並非無效，不因未報請當地主管機關核備，有違行政管理規定，而有不同。又兩造約定之加班費計算，是否低於勞基法第 24 條規定最低標準之判斷，須一併審酌加班時數及加班費費率，不得割裂計算，被上訴人給付之加班費既未低於勞基法第 24 條之規定，上訴人自不得請求被上訴人給付加班費差額，並本於上述理由而為上訴人不利之論斷，經核於法洵無違誤。」

#### 四、法律見解歧異部分

（一）前揭最高法院 102 年度台上字第 1866 號民事確定判決之法律見解與最高行政法院 100 年度判字第 226 號判決及最高行政法院 98 年度裁字第 400 號裁定之法律見解有所歧異。

（二）最高法院 102 年度台上字第 1866 號民事判決認：聲請人等人與士瑞克公司間有關每日正常工作時間、每月基本服勤時數、加班時數及加班費費率計算方式之約定，依勞基法第 84 條之 1 規定，並非無效，不因未報請當地主管機關核備，有違行政管理規定，而有不同。

（三）惟依最高行政法院 100 年度判字第 226 號判

決之法律見解則認：按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，為勞基法第 1 條所明定。而經勞委會核定公告之工作者，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鉅，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。復參以勞基法第 2 條就「勞工」定義為：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，是勞基法所謂之勞工乃指個人，至為明確；且勞基法第 84 條之 1 明文規定係由「勞雇雙方另行約定」，並未如勞基法第 30 條第 2 項及第 32 條第 1 項「……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……」之相同立法，雖該條於 85 年 12

月 27 日修正時，係以「雇主與勞工或工會簽訂合約或協議後，可針對特殊工作調整工作時間」為其立法理由，惟立法理由僅係修正之動機，修正公布之第 84 條之 1 法文，其立法例既與同法前揭第 30 條第 2 項及第 32 條第 1 項不同，足見二者立法上確屬有別，自不得就勞基法第 84 條之 1 任意擴張解釋，而以法條未規定之「工會」取代勞工與雇主另為約定。況工會代表勞工與雇主訂立勞基法第 84 條之 1 之書面約定，尚非工會法第 5 條所列舉之工會任務，且工會以其團體名義與雇主簽訂者實屬團體協約之範疇，而現行團體協約法並未規定團體協約得約定工作時間、例假、休假及女性夜間工作等事項（團體協約法於 97 年 1 月 9 日修正公布全文 34 條，其中第 12 條第 1 項規定的約款事項雖包括工時，但其中第 3 條前段又規定「團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效」，且全部條文迄未施行）。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。是勞委會 96 年 12 月 10 日勞動 2 字第 0960080348 號函釋意旨以：「……查勞動基準法第 84 條之 1 所定應報當地主管機關核備之書面約定，係指雇主與個別勞工之約定；前開約定毋庸經工會理事會或會員（代表）大會之同意。」97 年 4 月 17 日勞動 2 字第 0970005532 號函釋以「……查勞基法第 84 條之 1 規定：『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……』『前項約定應以書面為之……』，所稱『勞工』謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，同法第 2 條已有明文；是雇主依前開規定報請當地主管機關核備之書面約定，應為雇主與個別勞工之約定。……其主管機關之核備，併有特允別定個別勞雇間法定勞動基準之公法效果，非有個別勞工之願諾確明，毋得審認」，核與勞基法第 84 條之 1 規定意旨相符，應予適用。本件上訴人報請被上訴人核備之系爭約定書係上訴人與上訴人產業工會授權簽署代表武而威等 5 人所簽訂，立約人為上訴人及上



訴人產業工會，有系爭約定書附於原處分卷第 3 頁可稽。系爭約定書既非上訴人與個別勞工簽訂，又未能出具個別勞工同意之證明文件，被上訴人認不符勞基法第 84 條之 1 規定，而未予核備，揆諸前開說明，洵屬有據，訴願決定與原判決持相同見解遞予維持，亦無不合。

- (四) 另依最高行政法院 98 年度裁字第 400 號裁定之法律見解亦認：勞動基準法第 30 條、第 32 條第 1 項、第 2 項規定，勞工每日正常工作時間為 8 小時，雇主經「工會同意」，一日可以延長工作時間至 12 小時。至監視性、間歇性或其他性質特殊工作，雇主延長每日工作時間超過 12 小時，則依同法第 84 條之 1 規定，須在「勞雇雙方另行約定」並「報請當地主管機關核備」二項要件具備下，始不受上開條文有關工作時間規定之限制，此為貫徹法律保護勞工權益意旨之強制規定，自不得以本條未規定之「工會同意」，如：雇主與工會簽訂團體協約，取代上開要件。團體協約之約款事項不包括勞動基準法第 84 條之 1 之特別約定事項，此工時事項必須勞雇雙方另為特別協議且踐行獨立之核備程序。此乃基於法律體系上之當然解釋，故上訴意旨以上述勞動基準法第 84 條之 1 規定「核備」之意義及效力，及經中央主管機關備查

之團體協約，其效力高於報請地方主管機關核備之事項，而可取代須經地方主管機關許可之程序，該法律見解有其原則重要性，並據以指摘原判決違法云云，自無所涉及之法律問題意義重大，有由本院加以闡釋必要之涉及法律見解原則性情事。

(五)據上，勞雇雙方依勞基法第 84 條之 1 所為勞動條件之書面約定(即勞動契約)，如未報請當地主管機關核備，其得否適用勞基法第 84 條之 1 之規定，而不受同法第 30 條等規定之限制？最高法院 102 年度台上字第 1866 號民事確定判決與最高行政法院 100 年度判字第 226 號判決及最高行政法院 98 年度裁字第 400 號裁定之法律見解歧異。前者認勞雇雙方所訂立之勞動契約，縱未依規定向當地主管機關核備，亦僅屬行政管理上之問題，究不得指該約定為無效。而後者最高行政法院之見解則認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鉅，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」二項要件具備下，始不受同法第 30 條等規定之限制，而得適用勞基法第 84 條之 1 之規定。故對於勞雇雙方所訂立之勞動契約，如未報請當地主管機關核備，其法律效力為何，最高法院民事判決與最高行政法院判決及裁定之法律

見解明顯不一。

參、聲請解釋之理由及聲請人對本案所持之立場與見解

一、前揭最高法院 102 年度台上字第 1866 號民事確定判決之法律見解與最高行政法院 100 年度判字第 226 號判決及最高行政法院 98 年度裁字第 400 號裁定之法律見解有所歧異，其情形已如前述，則聲請人等自得依司法院大法官審理案件法第 7 條第 1 項第 2 款及第 8 條第 2 項之規定，聲請統一解釋法律命令。

二、聲請人對前述見解歧異所持之立場與見解

（一）聲請人等認為基於以下之理由，前揭最高法院 102 年度台上字第 1866 號民事確定判決之法律見解違法：

1. 依大法官釋字第 494 號解釋理由書載稱：

「就是否屬於監視性、間歇性或其他性質特殊之工作者，依八十五年十二月二十七日增訂之第八十四條之一規定，應經中央主管機關核定公告；雇主依同條規定與勞工所訂立之勞動條件書面約定，關於工作時間等事項，亦應報請當地主管機關核備，並非雇主單方或勞雇雙方所得以決定。」故依 大院解釋理由書已明白載稱「勞動條件書面約定，……，亦『應』報請當地主管機關核備，並非雇主單方或勞雇雙方所得決定。」即曰『應』其意為強制之意、必須之意；再加上其後接續稱：

「並非雇主單方或勞雇雙方所得決定」其意當指該書面不管是雇主單方所決定抑或經勞雇雙方所共同決定，該書面契約仍應報請當地主管機關核備方生效力至明，故從 大院該號解釋理由書可知勞基法第 84 條之 1 之書面契約，應報請當地主管機關核備，縱使前揭書面契約業經勞雇雙方同意亦同（即解釋理由書所稱並非勞雇雙方所得決定），惟最高法院 102 年度台上字第 1866 號民事確定判決卻認前揭書面契約之核備僅係行政管理上之問題，即勞雇雙方之書面勞動契約縱未報請當地主管機關核備仍屬有效，而仍能適用勞基法第 84 條之 1 之規定，其見解應屬有誤，並明顯違背 大院之解釋。

2. 又依行政院勞委會 89 年 6 月 13 日台勞動 2 字第 0022298 號函意旨：「查勞動基準法第 84 條之 1 係分別就同法第 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機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。」據上，最高法院 102 年度台上字第 1866 號民事確定判決之法律見解亦與行政院勞委會 89 年 6 月 13 日台勞動 2 字第 0022298 號函見解不一。查勞基法第 84 條之 1 之工時基準排除適用，因為將排除對勞工之勞基法工時基本保障，交由勞資書面約定，因此應認主管機關應在核備程序作實質的檢驗，以避免雇主以此規定作為規避工時保障之途徑，或出現勞資之間權利義務顯然失衡之約定。再者，因為第 84 條之 1 之規定有別於工作規則仍適用勞基法規定，其得排除勞基法適用，自應搭配更為嚴謹之核備程序，交由主管機關作最終之認定，若其未經核備，則該書面約定應不生效力（參郭惠玲著，勞動契約法論，p. 198-199，附件）。

3. 依據勞基法第 84 條之 1 第 1 項條文規定之順序：「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 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。」依據條文記載順序將「報請當地主管機關核備」程序之安排在產生「不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制。」之法律效果前，足信依據立法意旨，勞雇間另行約定之特殊工時契約，應先報請當地主管機關核備後，始能依據勞基法第 84 條之 1 產生排除勞基法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條等規定限制之法律效果。

4. 次按參諸勞基法第 30 條第 1 項規定「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。」第 36 條規定「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」第 37 條「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」第 49 條第 1 項本文規定「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。」等條文均載明「應」、「不得」等文字，且上揭條文之內容均係勞工權益之最基本保障，堪信上揭條文均係保護勞工勞動條件之強制禁止規定，所有勞動契約如有違反上揭強制禁止規定之契約條款，依據民法第 71 條本文規定「法律行為違反強制或禁止之規定者，無效」，應屬無效而仍應以上揭法條規

定之勞動條件逕為勞動契約條款。而勞基法第 84 條之 1 乃屬特別排除上揭強制禁止規定之除外規定，其適用之前提應該更為嚴謹，否則勞基法所揭示保障勞工基本勞動條件之立法目的顯然無從實現。因此，要產生排除適用勞基法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定限制之法律效果前，雇主當然應先將勞雇契約中特殊工時約定送請當地主管機關核備後，方能符合勞基法第 84 條之 1 規定之要件，進而產生排除強制禁止規定而另行約定之法律效果。

5. 又查雖然「報請主管機關核備」中所稱之「核備」，並無法條規定之定義可直接引用，但參考地方制度法第 2 條第 4、5 款中分別定義「核定：指上級政府或主管機關，對於下級政府或機關所陳報之事項，加以審查，並作成決定，以完成該事項之法定效力之謂。」「備查：指下級政府或機關間就其得全權處理之業務，依法完成法定效力後，陳報上級政府或主管機關知悉之謂。」二者區分在於對於效力是否影響，而勞基法第 84 條之 1 所規定之程序為「核備」，依據文義應該包含上揭「核定」及「備查」2 項程序，因此其法律效果不可能低於「備查」程序，對於法律效果不生影響，

至少應該等同於「核定」程序，是以雇主如未經「報請主管機關核備」之程序其勞動契約中關於特殊工時之約定，即不能適用勞基法第 84 條之 1 規定，產生排除強制禁止規定之法律效果。

6. 勞基法第 84 條之 1 之工作者，如因為沒有諸如締結勞動契約等程序上要求，以及須得主管機關核備之行政部門介入的配套機制，則勞基法第 84 條之 1 將易遭企業界濫用，且行政機關的解釋亦將無法在民間企業實際落實，甚至出現法制與現實乖離的現象。因此，主管機關的核備，確實能有助於確保第 84 條之 1 不致於受到濫用。將核備解釋成生效要件之主張，應受支持。另在制度原理面的思考論點中，值得注意的是，有文獻指出，日本勞動基準法第 41 條第 3 款所定行政官廳對監視性、斷續性工作之許可，乃除外適用之生效要件。因此，法院所能審查之範圍應僅侷限於：勞雇一方或雙方對行政官廳之許可（或不許可）之行政處分是否合法、正當。

7. 第 84 條之 1 相關規範環節中隱藏著國家機關權力分立問題。報請地方主管機關核備機制乃出於國家權力合理分工考量之規範設計。地方主管機關事前之核備，係



立法者授予之權責，法院不得以事後之司法審查來取代，在審查行政機關核可處分之合法性與妥當性時，亦應適度尊重行政機關的專業裁量判斷餘地，否則似有違三權分立、權力制衡之憲政制度意旨（參陳建文著，工時適用除外規定之行政核備效力問題，收錄於元照出版公司勞動法精選判決評釋，第 74 頁）。

（二）據上，勞基法第 84 條之 1 之勞動契約，未經雇主依據勞基法第 84 條之 1 所規定報請主管機關核備通過前，該勞動契約條款仍不得排除勞基法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之適用。惟最高法院 102 年度台上字第 1866 號民事確定判決之法律見解，卻為相反之認定，而與最高行政法院 100 年度判字第 226 號判決、最高行政法院 98 年度裁字第 400 號裁定及行政院勞委會 89 年 6 月 13 日台勞動 2 字第 0022298 號函意旨之法律見解有所歧異，最高法院 102 年度台上字第 1866 號民事確定判決之法律見解應屬有誤，則本件自有統一解釋法律之必要，並聲請解釋最高法院 102 年度台上字第 1866 號民事確定判決適用勞基法所表示之見解為違法。

肆、關係文件之名稱及件數

附件：

- 一、最高法院 102 年度台上字第 1866 號民事判決。
- 二、最高法院 101 年度台上字第 258 號民事判決。
- 三、最高行政法院 100 年度判字第 226 號判決。
- 四、最高行政法院 98 年度裁字第 400 號裁定。
- 五、行政院勞委會 89 年 6 月 13 日台勞動 2 字第 0022298 號函。
- 六、臺灣高等法院高雄分院 99 年度勞上字第 10 號民事判決。
- 七、臺灣高等法院高雄分院 101 年度勞上更（一）字第 2 號民事判決。
- 八、參郭惠玲著，勞動契約法論，p. 198-199。
- 九、陳建文著，工時適用除外規定之行政核備效力問題，收錄於元照出版公司勞動法精選判決評釋，p. 74。

此 致

司 法 院

聲請人：龐俊財 蔡進國 黃賦誠  
鍾子儀 張証淵 許芳耀  
林聖傑

撰狀人：陳新三 律師

中 華 民 國 1 0 2 年 1 1 月 1 3 日

（附件一）

最高法院民事判決

102 年度台上字第 1866 號

上 訴 人 龐俊財

蔡進國  
黃賦誠  
鍾子儀  
張証淵  
許芳耀  
林聖傑

共 同

訴訟代理人 陳新三 律師

被 上 訴 人 台灣士瑞克保全股份有限公司

法定代理人 王慧明

訴訟代理人 施承典 律師

上列當事人間請求給付加班費事件，上訴人對於中華民國一〇一年五月二十二日臺灣高等法院高雄分院第二審更審判決（一〇一年度勞上更（一）字第二號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

本件上訴人主張：伊前受僱於被上訴人擔任現金運送保全員，工作地點在高雄地區，任職期間各如原判決附表（下稱附表）一所示，並均簽訂僱用合約書（下稱合約書）及保全人員約定書（下稱約定書）。惟被上訴人未將合約書及約定書報請當地主管機關核備，故兩造勞動契約並無勞動基準法（下稱勞基法）第八十四條之一規定之適用，仍應受同法第三十條所定每日及二週工作時數上限之限制。據此計算，伊

於附表一所示加班費期間之加班總時數如附表二所示，依勞基法第二十四條規定計算加班費，被上訴人尚積欠附表二「應補給之加班費差額」欄所示金額。又即使兩造勞動契約有勞基法第八十四條之一規定之適用，兩造所約定逾每月應勤時數之工作時數係屬加班，惟被上訴人未依勞基法第二十四條規定計算，違反強制規定，積欠伊如附表三「應補給之加班費差額」欄所示之加班費。爰依勞基法第二十四條第一款、第二款規定及兩造勞動契約，求為命被上訴人給付上訴人各如附表二「請求給付金額」欄所示金額，及均自起訴狀繕本送達翌日起加計法定遲延利息之判決（原審共同被上訴人林群浩、徐瑞民未聲明不服）。

被上訴人則以：伊與許芳耀以外上訴人所簽之合約書及約定書，固未報請當地主管機關核備，惟主管機關之核備係在審核契約內容有無損害勞工權益，而伊與其他勞工依同一條件所定勞動契約經送請主管機關審核，均經主管機關同意核備，故兩造勞動契約仍屬有效。又合約書所定加班時數、加班費率不應割裂計算，上訴人之平日每小時工資亦應以每月薪資總額除以三百十二核計，則伊所給付之加班費逾勞基法第二十四條第一款、第二款規定計算之金額等語，資為抗辯。原審以：保全業之保全人員經行政院勞工委員會於民國八十七年七月二十七日核定公告得適用勞基法第八十四條之一規定，被上訴人自得與上訴人另訂定勞動條件。又勞基法上開規定之立法目的，無非係就特殊工作者，因其自由裁量自身工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基法相關規定之限制，縱未報請當地主管機關核備，僅屬行政管理上問題，故兩造約定每日正常工作時間為八至十二小

時，每月基本服勤時數為二百零八至三百十二小時，超過之時數為加班，其費率依「各職務薪資結構表」，並非無效。依上訴人提出之薪資給付通知單，其上記載薪資包括基本底薪、績效、津貼、免稅加班、應稅加班等金額，備註欄並記載應勤時數、總工時、加班時數，上訴人長期受領薪資通知單並領取加班費，自應明白其加班費時數、加班金額之計算，既未曾向被上訴人提出異議，復已簽立合約書，其抗辯不知或未同意以薪資通知單記載之加班費計算，尚無可採。而兩造約定之加班費計算，是否低於勞基法第二十四條規定最低標準之判斷，須一併審酌加班時數及加班費費率，不得割裂計算，否則將使兩造因工作性質特殊，調整工作時間為每日八至十二小時之合法約定，失其目的。就兩造而言，勞基法第二十四條所謂「平日每小時工資」，應以各月薪資總額除以該月正常工作時數（每日十二小時，每月二十六天，即三百十二小時），而「延長工時」，應指每日逾十二小時之部分，據此計算，被上訴人依兩造約定之加班時數、固定加班費費率計算所給付之加班費，均高於依勞基法第二十四條規定計算之金額，是上訴人請求給付加班費差額，於法無據，為其心證之所由得，並說明上訴人其餘主張與舉證，無一一論述必要，因而廢棄第一審所為命被上訴人給付之判決，改判駁回上訴人在第一審之訴。

按當事人主張有利於己之事實而為他造否認者，就其事實有舉證之責任。查被上訴人既抗辯其長期按月給付上訴人之加班費，較諸依兩造約定計算所得者，更有利於上訴人，故未積欠加班費，而上訴人未能舉證證明其依兩造約定所得請求之加班費尚有不足，則原審認定兩造間有關每日正常工作時

間、每月基本服勤時數、加班時數及加班費費率計算方式之約定，依勞基法第八十四條之一規定，並非無效，不因未報請當地主管機關核備，有違行政管理規定，而有不同。又兩造約定之加班費計算，是否低於勞基法第二十四條規定最低標準之判斷，須一併審酌加班時數及加班費費率，不得割裂計算，被上訴人給付之加班費既未低於勞基法第二十四條之規定，上訴人自不得請求被上訴人給付加班費差額，並本於上述理由而為上訴人不利之論斷，經核於法洵無違誤。上訴意旨，徒就原審取捨證據、認定事實及解釋契約之職權行使，暨其贅述而與判決結果不生影響者，指摘原判決不當，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 1 0 2 年 1 0 月 3 日

（附件三）

最高行政法院判決

100 年度判字第 226 號

上 訴 人 中華航空股份有限公司

代 表 人 張家祝

訴訟代理人 陳金泉 律師

被 上 訴 人 臺北市政府

代 表 人 郝龍斌

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國 98 年 6 月 25 日臺北高等行政法院 98 年度訴字第 154 號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

#### 理 由

一、緣上訴人經營航空運輸業，其空勤組員（前艙與後艙工作人員）前經行政院勞工委員會（下稱勞委會）核定為勞動基準法（下稱勞基法）第 84 條之 1 之工作者。上訴人於民國 96 年 9 月 21 日檢送其與駕艙組員（由「中華航空股份有限公司產業工會」代為簽訂，下稱該工會為上訴人產業工會）依勞基法第 84 條之 1 簽訂之有關勞雇雙方就工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項之約定書（下稱系爭約定書）報請核備，被上訴人認系爭約定書非與個別勞工簽訂，上訴人亦未檢附個別勞工之願諾證明，乃以 97 年 8 月 5 日府授勞二字第 09734309000 號函（下稱原處分）不予核備。上訴人不服，循序提起行政訴訟，經原審法院判決駁回後，提起上訴。

二、上訴人於原審起訴意旨略謂：依勞基法第 84 條之 1 規定及立法理由，可知就另行約定之工作者，僅規範勞雇雙方書面約定即可，並無特別明載雇主須與個別勞工為書面約定，且司法院釋字第 494 號解釋理由書，亦僅在重申勞基法第 84 條之 1 須具備主管機關核定公告、勞雇雙方書面約定與地方主管機關核備之 3 大要件，被上訴人竟援引勞委會函釋要求上訴人必須取得個別勞工之書面約定，而拒絕依法作成准予核備之行政處分，違反依法行政原則；又工會所行使之集體勞工同意權，較諸個別勞工之同意更能保障勞工權益，是以，上訴人與

工會簽署之約定書，業已符合勞基法第 84 條之 1 所規定之書面要件，且其簽署程序對於勞工權益之保障更屬周全，而無任何違法或侵害勞工權利之虞，被上訴人依法應同意核備；又上訴人前曾以與空服員間之個別勞工同意書面，向被上訴人同為此勞基法第 84 條之 1 之申請核備，卻亦遭被上訴人所拒，被上訴人核備標準不一，致上訴人實難遵從等語，為此請求判決撤銷原處分及訴願決定；被上訴人對於上訴人 96 年 9 月 21 日報請核備之系爭約定書，應作成准予核備之處分。

- 三、被上訴人答辯意旨略謂：依勞委會 97 年 4 月 17 日勞動 2 字第 0970005532 號函釋以「……二、查勞基法第 84 條之 1 規定：『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……』、『前項約定應以書面為之』，所稱『勞工』謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，同法第 2 條已有明文；是雇主依前開規定報請當地主管機關核備之書面約定，應為雇主與個別勞工之約定。……其主管機關之核備，併有特允別定個別勞雇間法定勞動基準之公法效果，非有個別勞工之願諾證明，毋得審認。」可知「勞雇雙方另行約定」應為「雇主」與「個別勞工」之約定；再參以司法院釋字第 494 號解釋理由書略以：「……依 85 年 12 月 27 日增訂之第 84 條之 1 規定，應經中央主管機關核定公告；雇主依同條規定與勞工所訂立之勞動條件書面約定，關於工作時間等事項，亦應報請當地主管機關核備，並非雇主單方或勞雇雙方所得以決定……」，足認上訴人所陳，實屬無據，不足採信；又勞動契約係勞雇雙方約定有關勞雇關



係之契約，其約定事項為勞基法施行細則第 7 條，核與雇主與工會依團體協約法所簽訂之團體協約，分屬不同法律規定，上訴人所檢附之系爭約定書實係與上訴人產業工會簽訂之團體協約內容之一，據此，上訴人仍應依勞基法第 84 條之 1 及同法施行細則第 50 條之 2 規定，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；上訴人截至提出行政訴訟之日，仍未依勞基法第 84 條之 1 規定暨勞委會 97 年 4 月 17 日勞動 2 字第 0970005532 號函及原處分，檢送個別勞工願諾資料，依據勞委會 97 年 4 月 17 日勞動 2 字第 0970005532 號函釋，被上訴人毋得審認等語。

四、原判決駁回上訴人之訴，其理由略謂：依勞基法第 1 條、第 84 條之 1 規定，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鉅，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。復參以勞基法第 2 條就「勞工」定義為：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，是勞基法所謂之勞工乃指個人，且勞基法第 84 條之 1 明文規定係由「勞雇雙方另行約定」，並未如勞基法第 30 條第 2 項及第 32 條第 1 項「……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……」之相同立法，雖該條於 85 年 12 月 27 日修正時，係以「雇主與勞工或工會簽訂合約或協議後，可針對特殊工作調整工作時間」為其立法理由，惟立法理由

僅係修正之動機，修正公布之第 84 條之 1 法文，其立法例既與同法第 30 條第 2 項及第 32 條第 1 項不同，足見二者立法上確屬有別，自不得就勞基法第 84 條之 1 任意擴張解釋，而以法條未規定之「工會」取代勞工與雇主另為約定，況工會代表勞工與雇主訂立勞基法第 84 條之 1 書面約定，尚非工會法第 5 條所揭示之工會任務，且工會以其團體名義與雇主簽訂者實屬團體協約之範疇，而團體協約法雖於 97 年 1 月 9 日經總統以華總一義字第 09700000831 號令修正公布，惟迄未施行，且團體協約就工資、工時所為之約定，不得違反法律強制或禁止之規定，因此團體協約之約款事項是否包括勞基法第 84 條之 1 之特別約定事項（該特別約定事項可排除勞基法所定最低勞動條件），尤非無疑，因此在現行法制下，尚無逕由工會代表勞工與雇主簽訂勞基法第 84 條之 1 書面約定之法律依據。是勞委會 96 年 12 月 10 日勞動 2 字第 0960080348 號函釋及 97 年 4 月 17 日勞動 2 字第 0970005532 號函釋，核與勞基法第 84 條之 1 規定無違，應屬適法；上訴人報請被上訴人核備之系爭約定書係上訴人與上訴人產業工會授權簽署代表武而威等 5 人所簽訂，立約人為上訴人及上訴人產業工會。系爭約定書既非上訴人與個別勞工簽訂，又未能出具個別勞工同意之證明文件，被上訴人認不符勞基法第 84 條之 1 規定，而未予核備，洵屬有據等語。

五、上訴意旨略謂：勞基法第 84 條之 1 所稱之勞方實應包含產業工會，此有該條立法理由可稽，且該條法文亦未使用個別勞工之用語，又上訴人係經主管機關公告適用

勞基法之行業，亦與屬於勞方之產業工會完成書面約定之簽署，而上訴人與產業工會依勞基法第 84 條之 1 所達成之書面協議，實為勞方集體勞動權之體現，對個別勞方權益之保障更為周全，絕無侵害個別勞工權益之虞，被上訴人依法自應准予核備，然被上訴人反以要求上訴人須逐一取得個別勞工書面約定為由，而拒絕核備，顯屬違法之行政處分，原判決未察，構成適用法規不當之違背法令；參照勞基法第 32 條第 1 項修正理由，本件所涉之勞基法第 84 條之 1 工時調整、協商與同意，亦應以具有較強協商、談判權限之工會，以行使集體勞動權方式為之，對於勞工權益較有保障，且依工會法規定勞工皆有參與產業工會之權利與義務，今上訴人已與產業工會取得協議，簽署勞基法第 84 條之 1 書面，實具代表性，可代表勞工行使集體同意權，依法應予肯認並准予核備，原判決就此等部分未予審酌，亦未敘明何以不採之理由，顯有行政訴訟法第 243 條第 2 項第 6 款判決不備理由之違背法令等語，為此請求廢棄原判決，並撤銷原處分及訴願決定；被上訴人應對上訴人 96 年 9 月 21 日報請核備之系爭約定書作成准予核備之處分；或發回臺北高等行政法院。

#### 六、本院查：

- （一）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 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。」

（二）次按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，為勞基法第 1 條所明定。而經勞委會核定公告之工作者，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鉅，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」二項要件具備下，始不受同法第 30 條等規定之限制。復參以勞基法第 2 條就「勞工」

定義為：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，是勞基法所謂之勞工乃指個人，至為明確；且勞基法第 84 條之 1 明文規定係由「勞雇雙方另行約定」，並未如勞基法第 30 條第 2 項及第 32 條第 1 項「……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……」之相同立法，雖該條於 85 年 12 月 27 日修正時，係以「雇主與勞工或工會簽訂合約或協議後，可針對特殊工作調整工作時間」為其立法理由，惟立法理由僅係修正之動機，修正公布之第 84 條之 1 法文，其立法例既與同法前揭第 30 條第 2 項及第 32 條第 1 項不同，足見二者立法上確屬有別，自不得就勞基法第 84 條之 1 任意擴張解釋，而以法條未規定之「工會」取代勞工與雇主另為約定。況工會代表勞工與雇主訂立勞基法第 84 條之 1 之書面約定，尚非工會法第 5 條所列舉之工會任務，且工會以其團體名義與雇主簽訂者實屬團體協約之範疇，而現行團體協約法並未規定團體協約得約定工作時間、例假、休假及女性夜間工作等事項（團體協約法於 97 年 1 月 9 日修正公布全文 34 條，其中第 12 條第 1 項規定的約款事項雖包括工時，但其中第 3 條前段又規定「團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效」，且全部條文迄未施行）。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。是勞委會 96 年 12 月 10 日勞動 2 字第 0960080348 號函釋意旨以：「……查勞動基準法第 84 條之 1 所定應報當地主管機關核備之書面約定，係指雇主與個別勞工之約定；前開約定毋庸經工會理事會或會員（代表）大會之同意。」97 年 4 月 17 日勞動 2 字第 0970005532 號函釋以：「……查勞基法第 84 條之 1 規定：『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……』、『前項約定應以書面為之……』，所稱『勞工』謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，同法第 2 條已有明文；是雇主依前開規定報請當地主管機關核備之書面約定，應為雇主與個別勞工之約定。……其主管機關之核備，併有特允別定個別勞雇間法定勞動基準之公法效果，非有個別勞工之願諾證明，毋得審認」，核與勞基法第 84 條之 1 規定意旨相符，應予適用。

（三）本件上訴人報請被上訴人核備之系爭約定書係上

訴人與上訴人產業工會授權簽署代表武而威等 5 人所簽訂，立約人為上訴人及上訴人產業工會，有系爭約定書附於原處分卷第 3 頁可稽。系爭約定書既非上訴人與個別勞工簽訂，又未能出具個別勞工同意之證明文件，被上訴人認不符勞基法第 84 條之 1 規定，而未予核備，揆諸前開說明，洵屬有據，訴願決定與原判決持相同見解遞予維持，亦無不合。原判決對上訴人之部分主張，雖未逐一於理由中詳細加以論斷，惟尚不影響於判決之結果，與所謂判決不備理由之違法情形不相當。

（四）綜上所述，原審並無判決適用法規不當、不備理由等違背法令情形，上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第 255 條第 1 項、第 98 條第 1 項前段，判決如主文。

中 華 民 國 1 0 0 年 3 月 3 日

（附件四）

最高行政法院裁定

98 年度裁字第 400 號

上 訴 人 中華航空股份有限公司

代 表 人 甲○○

訴訟代理人 蘇文生 律師

被 上 訴 人 臺北市政府

代 表 人 郝龍斌

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國 96 年 5 月 31 日臺北高等行政法院 96 年度簡字第 49 號判決，提起上訴，本院裁定如下：

#### 主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

#### 理 由

- 一、按對於適用簡易程序之裁判提起上訴或抗告，須經本院許可，且該許可以訴訟事件所涉及之法律見解具有原則性者為限，行政訴訟法第 235 條定有明文。所謂「訴訟事件所涉及之法律見解具有原則性者」，係指該事件所涉及之法律問題意義重大，而有加以闡釋之必要情形而言，例如第一審判決對於行政命令是否牴觸法律所為之判斷，或就同類事件所表示之法律見解，與其他高等行政法院或本院所表示之見解牴觸等情形，有由本院統一法律上意見或確認其意見之必要情形屬之。
- 二、上訴意旨略以：原判決以上訴人僱用之勞工即飛機駕駛鄒友民，有每日連續飛行時數超過 12 小時之情事，上訴人又未依勞動基準法第 84 條之 1 之規定，就工作時間一事與員工另為書面約定（約定僱用之勞工每日工作時數可超過 12 小時），違反勞動基準法第 32 條第 2 項之規定，而維持被上訴人對上訴人所為之裁罰處分。然查鄒友民之實際工作時數並未逾 12 小時，原判決在計算時沒有扣除等待及飛航中之休息時間，已有錯誤。另外基於上訴人營業活動之特殊性，有關飛機機師之執勤時間，依勞動基準法第 33 條之規定，得予調整，不受勞動



基準法第 32 條之限制，而交通部訂定之飛航管理規則，即為調整依據。又退而言之，即使本案有勞動基準法第 84 條之 1 規定之適用，勞雇雙方另行約定工作時間等內容，固須報請主管機關核備，然上開規定核備之意義以及效力之解釋，所涉及法律見解具有原則重要性。另上訴人與工會所簽立經行政院勞工委員會認可之團體協約，有關勞動基準法第 84 條之 1 規定得由勞雇雙方另行約定事項，經中央主管機關認可後之效力，是否等同或高於經報請地方主管機關核備之效力，所涉及法律見解亦有重要性。又行政法規應報請地方主管機關核備之事項，若因其他法令規定而已報請更高一級之中央主管機關進行實質審核後予以認可，該認可程序是否可取代地方主管機關認可之程序，二者效力為何，該法律見解更有其重要性。爰提起本件上訴。

- 三、本院按：勞動基準法第 30 條、第 32 條第 1 項、第 2 項規定，勞工每日正常工作時間為 8 小時，雇主經「工會同意」，一日可以延長工作時間至 12 小時。至監視性、間歇性或其他性質特殊工作，雇主延長每日工作時間超過 12 小時，則依同法第 84 條之 1 規定，須在「勞雇雙方另行約定」並「報請當地主管機關核備」二項要件具備下，始不受上開條文有關工作時間規定之限制，此為貫徹法律保護勞工權益意旨之強制規定，自不得以本條未規定之「工會同意」，如：雇主與工會簽訂團體協約，取代上開要件。團體協約之約款事項不包括勞動基準法第 84 條之 1 之特別約定事項，此工時事項必須勞雇雙方另為特別協議且踐行獨立之核備程序。此乃基於法律

體系上之當然解釋，故上訴意旨以上述勞動基準法第 84 條之 1 規定「核備」之意義及效力，及經中央主管機關備查之團體協約，其效力高於報請地方主管機關核備之事項，而可取代須經地方主管機關許可之程序，該法律見解有其原則重要性，並據以指摘原判決違法云云，自無所涉及之法律問題意義重大，有由本院加以闡釋必要之涉及法律見解原則性情事。又本件係就原判決是否適法提起之上訴事件，而原審則係依調查證據結果，為上訴人有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，並說明依民用航空法授權訂定之飛航管理規則，與勞動基準法之立法目的及規範對象不同，不具有特別法與普通法之關係，況飛航管理規則亦無明定每位駕駛員每日工作時間得超過 12 小時，又上訴人前與空勤組員之間簽訂之「聘僱契約」及「空服員派遣原則」，均未經當地主管機關核備，上訴人關於正常工作時間、延長工作時間，仍應依勞動基準法第 30 條、第 32 條之規定辦理，復依上訴人與工會簽訂之送行政院勞工委員會核備之中華航空股份有限公司團體協約第 29 條，僅約定飛機駕駛空勤作業之每月計畫總飛行時數為 70 小時，另約定有關工作時間之分配悉依勞動基準法規定辦理，亦即仍應受勞動基準法第 32 條規定之限制，及上訴人所主張上開團體協約可視為其已與勞工即飛機駕駛鄒友民簽立勞動基準法第 84 條之 1 之書面約定，可排除勞動基準法第 32 條規定之適用云云，如何不足採，已經原判決論斷綦詳，可知原判決係依其調查證據結果並適用法律所作成，故上訴意旨再執上開團體協約調整機師工作時

間，及飛航管理規則所定飛航長度可以超過勞動基準法延長工作時間之上限，乃因有輪休所致，就原審證據取捨事項為指摘，自無所涉及之法律見解具有原則性情事。此外上訴人所指之飛航管理規則性質上也非勞動基準法第 33 條所指之（勞工）主管機關之調整命令。是以前開上訴意旨，無非係就原審之事實認定事項為爭議，更無所涉及之法律見解具有原則性情事。綜上所述，上訴意旨所指摘者並無所涉及之法律見解具有原則性情事，上訴人提起上訴，不合首揭規定，不應許可，其上訴難謂合法，應予駁回。

四、依行政訴訟法第 249 條第 1 項前段、第 104 條、民事訴訟法第 95 條、第 78 條，裁定如主文。

中 華 民 國 9 8 年 2 月 1 9 日  
（本件聲請書其餘附件略）