臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第141號

原　　告　韓新銘
訴訟代理人　蔡尚宏律師
被　　告　德安航空股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　郭自行
訴訟代理人　翁偉倫律師
　　林洲富律師
　　王雅芳律師

上料當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院民國（下同）112年5月17日言詞辯論終結，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、原告主張：伊111年5 月30日沒有未依照機隊班表值勤之情形，同年6月3 日係因就飛安事項，意見與總機師不同，總機師希望伊自行離職，在LINE對話中，伊並無指名道姓飆罵或不當言詞侮辱之行為，另因看到總機師道德瑕疵之新聞，乃將該報導傳至工作群組及機隊總機師之LINE，此部分行為縱有不當，情節應非重大，嚴重性應不到解僱地步，被告將伊解僱不符最後手段性原則。本件係違法解僱，請求確認兩造間之勞動契約關係仍存在，並依民法第487條前段「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」之規定，請求給付工資。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應自111年6月29日起，按月於次月10日給付原告新台幣（下同）7萬4,207元，及自該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告抗辯：原告在加拿大訓練期間表現不佳，國內訓練期間表現亦不佳，並拒絕補強訓練，且與組員相處不睦，不服從

上級指示，並有公然侮辱總機師之重大行為，按航務處適職性評議會議決議，依勞動基準法第12條第1項第2款規定，終止兩造間勞動契約關係，原告所訴無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

㈠原告於87年2 月12日至103 年6 月7 日任職於中華航空股份有限公司，最後所任職務為A330正機師，103 年9 月22日至109 年10月30日任職於天津航空有限責任公司，擔任A320飛行員，於111 年3 月1 日受被告公司聘任擔任正駕駛員，被告公司於同日為原告加保勞工保險。

㈡被告公司於111 年6 月29日，以原告於同年5 月30日未依照DHC 6-400 機隊班表值勤，違反公司飛航組員勤務規定，及6月3 日23：25時以LINE軟體與機隊總機師通話，指名道姓飆罵不當言詞侮辱，通話完隨即於23：29時於機隊LINE工作群組及每位飛航組員手機散佈非公務之相關訊息，以致影響組員夜間休息，原告行為已涉及「對公司員工有重大侮辱及公然毀謗行為之實」，因上述個人行為，停止DHC6-400型機師檢定給證考驗，故依111 年6 月8 日航務處召開適職性評議會議之決議「終止與儲備駕駛員原告勞動契約」予以免職。一、對於原告違反本公司一般運作手冊7.8.8 條K 項規定「對於主管或其他同仁有重大侮辱之行為者，酌予免職」。據上，依據勞基法第12條第2 項（應為勞動基準法第12條第1項第2款之誤）「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止契約」之規定，即日起予以免職。二、另依原告簽署任職契約第7 條內容，本公司請求返還相關訓練費用，共計新台幣1,171,801 元整。三、希請原告儘速攜帶員工證志工司辦理退職相關手續。被告公司隨即於同日辦理原告之勞工保險退保。

㈢原告於111 年7 月14日致函被告公司，稱111 年6 月3 日23：25時以LINE軟體與機隊總機師通話過程，或許雙方對於飛

安之立場有所爭執，但絕無「指名道姓飆罵不當言詞侮辱之行為」，再於工作群組傳送非公務訊息屬網路新聞連結，新聞內容可受公評，公司未向本人查證及調查，在無任何本人犯下對同仁間有重大侮辱之行為證據下，即以此對本人處以免職處分，違反解雇最後手段性原則，故本人主張為終止勞動契約無效、本人依法將持續提供勞務給付，請求被告公司為本人排班出勤，如拒絕本人勞務給付，即屬受領勞務遲延，須負全額薪資給付之責。

㈣被告公司於111 年7 月20日函覆原告，以原告於111 年6 月3 日23：25時以LINE通訊軟體與DHC6-400機隊總機師蔣才宇通話，對蔣員飆罵不當言詞：「我X 你XX，你玩我，老子玩死你……」，此行徑已涉及「對公司主管有重大侮辱行為」，本公司於111 年6 月8 日召開航務審議會議，經蔣總機施舉證上述為事實無誤，故對於原告指名道姓出言不遜之行為，本公司依據一般運作手冊7.8.8 條K 項規定條文規定對於主管或其他同仁有重大侮辱之行為且事實明確，得立即免職。再者，原告接續於111 年6 月3 日23時27時，於LINE通訊軟體DHC6-400機對工作群組內散佈總機師蔣才宇15年前家庭糾紛網路舊聞，此舉於工作群組散佈非公務訊息，且涉及於私德與公共利益無關，其意圖實為毀人名譽，故本公司依據上開說明之事實，於111 年6 月29日通知原告免職處分。

㈤兩造就原告每月工資之約定為7 萬4,207 元，於次月10日發薪。

㈥訓練督導毛明德於111 年6 月6 日以原告因情緒管理及訓練進度未達標準等事由，提報停止訓練並建議解除僱傭關係。

㈦被告公司於111 年6 月8 日14：00召開航務處原告之儲備駕駛員適職性評議會議，結論為儲備駕駛員原告無法達到機種換裝訓練要求標準，未能完成DHC9-400型機檢定給證考驗，且個人行為依據公司一般運作手冊7.8.8 條K 及N 項條文規定「對於主管或其他同仁有重大侮辱之行為且事實明確，得

立即免職」。本次列席人員（總經理、安管室主任、財管處處長、航務處處長、航務處副處長、DHC6機對訓練督導、行政組專員）均無異議通過「終止與儲備正駕駛員原告勞動契約」之決議，原告予以免職。

四、就兩造爭執事項之判斷：

㈠兩造間勞動契約關係已否適法終止：

被告將原告予以解僱，主要係基於違反值勤表之勤務規定、以LINE與總機師通話過程指名道姓飆罵不當言詞侮辱、於機隊LINE工作群組及每位飛航組員手機散佈總機師早年家庭糾紛之私密照片（見兩造不爭執事項㈡、本院卷第103頁答辯狀）。原告雖主張其無上開被告公司所指違反值勤表勤務規定之行為，且其係因堅持飛行安全之訓練規定，提出建言給被告（指包含總機師之代表被告處理勞工事務人員），但被告將溝通上有爭執之勞工，動輒以辱罵長官為由解僱（見本院卷第331頁陳報）。惟查：

1.勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞動基準法第12條第1項第2款定有明文。又「解僱最後手段性原則」，主要適用於勞動基準法第11條第1至4款之經濟性解僱情形，於同條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之解僱事由，及同法第12條規定之懲戒性解僱事由應否一併適用，學說及實務上雖尚無定論，但相對而言，於勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之解僱事由，及同法第12條規定之懲戒性解僱事由，雇主既非因本身之因素，有減少勞工之必要，則判斷勞工是否已達上開規定之雇主得解僱情形，應非「解僱最後手段性原則」，而為「相當性原則」，蓋解僱係屬懲戒手段中對勞工工作權最嚴重之侵害，故需衡量勞工合於該解僱事由之程度，是否已至需予以解僱之地步。再者，勞動契約本質上具有人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義

（最高法院96年度台上字第2630號民事裁判要旨參照）。

2.以原告受被告公司聘任擔任正駕駛員（見兩造不爭執事項㈠）之職務，當應注意駕駛之安全。但本件解僱發生時，原告僅是正駕駛員之儲備人選，本身尚未完成被告公司之訓練課程，雖原告之前有擔任其他航空公司機師之經歷（見兩造不爭執事項㈠），堪認對於駕駛安全事項已有一定之瞭解，就飛行之安全事項有一定之專業能力，可與被告公司其他飛行相關人員溝通關於飛行之安全事項，然如上所述，勞動契約性質上具有從屬性，即勞工必須服從雇主（包含本件總機師之代表被告處理勞工事務人員）之權威指示，此為勞動契約關係上基本應有之認識，則關於勞動基準法第12條第1項第2款所規定「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為」之雇主得不經預告終止契約事由，勞工施暴或重大侮辱之對象如屬雇主企業組織內之重要幹部，則雇主當有充足之理由將勞工予以適法解僱。

3.就被告所指原告於111年6月3 日23：25時，以LINE軟體與機隊總機師通話，指名道姓飆罵不當言詞侮辱部分，原告雖對於被告提出總機師報告（見本院㈠卷第169至170頁）之形式有所爭執，但並不爭執當時因提醒教官飛行安全事項，及向航警備案置物櫃擅自更動，總機師要求其離職，因而傳發訊息，該行為有可能屬不當（見本院㈠卷第14至15頁起訴狀），以上開情形審視，則被告辯稱原告當時在通話過程中，有不當飆罵及侮辱之情形，即難逕認毫無所據。又被告就其辯稱原告於上開通話完隨後，即於機隊LINE工作群組及每位飛航組員手機散佈非公務，而屬關於總機師早年家庭糾紛私密照片之事實，已提出LINE截圖為證（見本院㈠卷第171至172頁），以其上記載「【蘋果】簡訊電郵可做捉姦佐證」等語，堪認此對總機師而言，應屬極為不堪之私密事項，此部分訊息被揭露於機隊LINE工作群組，使群組上之工作伙伴被迫知悉此私密事項，在職場上，堪認原告所為，已

屬對雇主（含代表被告處理勞工事務人員）權威之重大挑戰，即可認為係屬對上級主管之極大冒犯與侮辱，則被告據此依上開勞動基準法第12條第1項第2款之規定，將原告予以解僱，終止兩造間之勞動契約關係，本院認合於相當性原則，應屬適法而有效，從而，應認兩造間之勞動契約關係已適法終止。

㈡原告可否請求被告給付工資及其金額：

如上所述，被告公司既於111 年6 月29日，以免職通知書通知原告，終止兩造間之勞動契約關係（見兩造不爭執事項㈡），而此終止兩造間勞動契約關係之行為適法有效，則兩造間之勞動契約關係即已終止，原告當不得再請求被告公司給付111年6月29日起之工資（含法定遲延利息）。

五、綜上所述，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，並訴請被告自111年6月29日起，按月於次月10日給付，及自該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，於法均屬無據，均應予以駁回。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法（含原告是否未依班表飛行、受訓期間表現是否不佳等）及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　7　　日

書記官　洪光耀