

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第104號

原告 張靜宜  
訴訟代理人 蔡文元律師  
被告 中華航空股份有限公司

法定代理人 謝世謙  
訴訟代理人 蔡尚宏律師

上列當事人間給付工資等事件，本院民國（下同）113年5月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新台幣（下同）45萬5,664元及自112年8月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用1萬9,414元，由被告負擔1/4，並應於裁判確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息；餘由原告負擔。
- 四、本判決所命給付得假執行，但被告如以45萬5,664元預供擔保，得免假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告因懷孕，於109年7月22日申請轉任為地勤人員，被告公司人員稱當時禁止空勤人員轉任地勤人員，因而在被壓迫下非自願的申請因孕留職停薪，但在申請表註記「申請因孕留職停薪非本人意願，如有職缺應通知本人」等語，但嗣後公司通知其他因孕留職停薪之組員轉任地勤職務，其卻未被通知復職。110年7月23日留職停薪期滿，原告申請於翌日復職，但被告人員稱因疫情無法開辦復職訓練課程，因而仍申請留職停薪，並於申請表上註記「如有開設復職課程，優先通知上課」等語，台北組員於同年10月起陸續復職及上復職課程，其仍未能接獲復職及安排復職訓練課程之通知。同年12月因收受並參考桃園市政府「配合勞動部辦

01 理『育嬰留職停薪復職之協助措施實施計畫』」函，於12月  
02 27日再申請復職，被告始於111年1月6日通知辦理復職手  
03 續，預定於同年1月23日復職，但人事令遲至同年2月21日始  
04 通過，原允諾於111年2月11日上之復職訓練課程亦遭取消，  
05 且未被安排於同年3月18日上復職訓練課程，致其遲至同年8  
06 月17日才完成所有復職訓練課程並恢復空勤資格，111年1月  
07 23日至同年8月16日期間，被告僅指派其擔任行政職，而未  
08 全額給付薪資。再者，於111年12月19日原告請生理假，被  
09 告違法扣薪1萬3,286元，112年3月8日請生理假，亦被扣薪  
10 資3,823元。依民法第487條、勞動基準法第51條、性別工作  
11 平等法第26條規定，擇一請求被告給付109年7月23日至110  
12 年7月22日1年之薪資，及依被告公司團體協約第41條規定，  
13 請求給付1個月年度獎金，依性別平等法第26條、第29條規  
14 定，請求給付此期間非財產上損害20萬元，合計100萬6,468  
15 元（ $62,036 \times 13 + 200,000 = 1,006,468$ ）；依民法第487條、  
16 性別工作平等法26條規定，擇一請求給付110年7月23日至11  
17 1年1月22日半年期間之薪資37萬2,216元（ $62,036 \times 6 = 372,2$   
18  $16$ ），依性別平等法第26條、第29條規定，請求給付此期間  
19 非財產上損害15萬元，合計52萬2,216元；依勞動基準法第2  
20 2條第2項、性別工作平等法26條規定，擇一請求給付111年1  
21 月23日至同年8月16日期間擔任行政職短少之薪資（固定飛  
22 行加給）11萬4,151元（ $4,865 + 16,758 \times 6 + 8,738 = 114,15$   
23  $1$ ），並依性別平等法第26條、第29條規定，請求給付此期  
24 間非財產上損害15萬元，合計26萬4,151元；不當扣薪部  
25 分，依被告公司團體協約第36條第3款第4目規定請求給付工  
26 資1萬7,109元（ $13,286 + 3,823 = 17,109$ ），並依性別平等  
27 法第26條、第29條規定，請求給付此期間非財產上損害5萬  
28 元，合計6萬7,109元。並聲明：被告應給付原告185萬9,944  
29 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%  
30 計算之利息。

31 二、被告抗辯：109年3月起因新冠肺炎疫情影響，高雄國際機場

01 幾近停擺，被告除全員減薪外，高雄機場與飛航直接相關工  
02 作亦隨之停頓，特別是執行飛行勤務之空勤人員工作，甚至  
03 將台南營業處併到高雄分公司，以減縮人力及成本，當時在  
04 人力過剩之情形下，並無法提供原告可轉任地勤之職缺，固  
05 在原告同意下辦理留職停薪，且此非針對懷孕婦女之歧視，  
06 原告請求給付109年7月23日至110年7月22日1年留職停薪期  
07 間之薪資及非財產上給付，自無理由，何況，原告在109年5  
08 月即知悉懷孕，因空服員懷孕執行職務有高度風險，依其公  
09 司人事業務手冊第7篇第1章「國籍客艙組原因懷孕停止空勤  
10 任務規定」2.1規定：「組員經醫師確認為懷孕時，應於1日  
11 內檢附健保醫療院所之醫師診斷證明書，註明懷孕週數及預  
12 產期，將懷孕事實通知所屬單位，並以通知日作為懷孕確認  
13 日，自該時起停止所有空勤任務」，然原告7月才告知，當  
14 時已不可能有地勤缺可釋出，是如認原告有非財產上損害，  
15 亦應依民法第217條規定負與有過失責任。原告請求給付110  
16 年7月23日至111年1月22日半年期間之薪資、非財產損害部  
17 分，因110年7月22日原告孕停期滿時，新冠肺炎疫情仍嚴  
18 重，110年被告在高雄機場入出境載客率僅有15.1%，高雄  
19 空服員人力已過剩，且尚未開辦留職停薪復職訓練課程，原  
20 告理解後繼續辦理留職停薪半年，同上所述，原告請求此期  
21 間之薪資及非財產上給付，亦無理由。原告請求給付111年1  
22 月23日至同年8月16日期間擔任行政職短少之薪資部分，因  
23 依航空法規之規定，復職後需完成OJT課程才能恢復空勤資  
24 格，高雄機場因航班大減，暫無OJT課程，待訓期間無地勤  
25 津貼及空服加給，經原告瞭解而簽署互動紀錄，當時因高雄  
26 航班運能銳減，僅剩疫情前2%量能，故暫緩提供高雄站空  
27 服員之恢復訓練課程，於等待期間僅發基本薪，此亦為原告  
28 所知悉並同意，是原告此部分請求同無理由。原告依團體協  
29 約第36條規定請求給付工資（不當扣薪）部分，團體協約第  
30 36條第所稱未住院普通傷病假全年在5日內者，工資全數照  
31 給，是指基本薪資加上「實際飛行時數之飛行加給」，非指

01 基本薪加「60小時固定飛行加給」，是原告並未因請生理假  
02 而影響「基本薪加計實際飛行時數之飛行加給」，原告此部  
03 分請求亦無理由。並聲明：原告之訴駁回。

04 三、兩造之不爭執事項：

05 (一)原告自87年10月24日起受僱於被告公司，擔任空服員，任職  
06 於高雄國際航空站，並為被告公司企業工會之會員。

07 (二)原告於109年7月23日被診斷懷孕【妊娠中】（非指該次懷  
08 胎首次被診斷懷孕）。

09 (三)原告向被告公司申請自109年7月23日起留職停薪，至110  
10 年7月22日止，於同年7月23日復職，並於備註欄註記：「  
11 本人向中華航空申請因孕轉任臨時地勤，並無辦理因孕轉留  
12 職停薪之意圖，然因公司表示現無地勤職缺，待人力處一旦  
13 有職缺釋出時，需立即通知本人，安排轉任地勤，並依排序  
14 通知本人」，經被告公司同意辦理留職停薪。

15 (四)被告公司高雄分公司於109年5月14日，向高雄市政府勞工  
16 局通報，該公司因受新冠肺炎疫情影響致航班減少，前已於  
17 2月份進行主管全面減薪10%，惟疫情未見趨緩，公司營運  
18 仍持續虧損，基於照顧及維護員工生計，經與工會協商同意  
19 全員減薪15%（主管減薪20%-25%），實施日期自109年  
20 5月1日-109年7月31日，為期3個月。

21 (五)原告向被告公司申請自110年7月23日起育嬰留職停薪，至  
22 111年1月22日止，同年1月23日復職，並註記：「張員原  
23 訂辦復職，但配合空訓開課，張員先辦理育嬰留停後，依復  
24 職課程開課辦理復職」，經被告公司同意辦理育嬰留職停薪  
25 。

26 (六)原告申訴被告公司涉違性別工作平等法規定一案，經高雄市  
27 就業歧視評議會審定結果，主文：被申訴人違反性別工作平  
28 等法第7條規定成立及第21條規定成立、第11條第2項規定  
29 不成立。

30 (七)被告公司團體協約第41條第1項記載：甲方（指被告公司）  
31 於營業年度終了結算時，基於激勵乙方（指被告公司企業工

01 會)會員之辛勞，不論是否有盈餘，均應按年度獎金發放辦  
02 法發給各乙方會員相當於1個月基本薪資之獎金。

03 四、就兩造爭執事項之判斷：

04 (一)原告得否請求被告給付109年7月23日至110年7月22日1年期  
05 間之工資及非財產上損害：

06 1.解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭  
07 句，民法第98條定有明文。又因因新冠肺炎疫情影響，民航  
08 客機載客量之急遽減少，此原屬雇主應承受之風險，是航空  
09 公司對勞工之工資原應依約照付，但如為避免大量解僱勞  
10 工，可與勞工協商並經同意後，暫時縮減工作時間及依比例  
11 減少工資，以共度難關，甚至暫時可商請勞工同意休所謂之  
12 「無薪假」，惟對支領月薪資者，依勞動基準法第21條第1  
13 項之規定，勞資議定之所謂「無薪假」月薪，仍不得低於基  
14 本工資，此為對勞工維持生活之最基本保障。

15 2.兩造不爭執原告自87年10月24日起受僱於被告公司，擔任空  
16 服員，原告因懷孕，向被告公司申請自109年7月23日起留  
17 職停薪，至110年7月22日止，於同年7月23日復職，並於  
18 備註欄註記：「本人向中華航空申請因孕轉任臨時地勤，並  
19 無辦理因孕轉留職停薪之意圖，然因公司表示現無地勤職  
20 缺，待人力處一旦有職缺釋出時，需立即通知本人，安排轉  
21 任地勤，並依排序通知本人」，經被告公司同意辦理留職停  
22 薪（見兩造不爭執事項(一)、(二)、(三)）。依上開申請書記載固  
23 為「女性空勤組員因孕留職停薪申請書」（見本院(一)卷第12  
24 9頁），但以原告於備註欄為上開記載可知，原告本係申請  
25 轉任臨時地勤工作，僅因當時如被告所辯，受新冠疫情影響  
26 高雄機場與飛航直接相關工作幾乎完全停頓，被告確實無法  
27 提供原告可轉任之地勤職缺（參見兩造不爭執事項(四)），因  
28 此商請被告辦理所謂之「留職停薪」，則兩造間達成協議之  
29 真意，顯非辦理上開申請書形式上記載之「留職停薪」，實  
30 質真意應為被告商請原告同意放當時企業界流行之「無薪  
31 假」，而被告既不否認原告原是領月薪之勞工，如上所述，

01 被告每月當仍給付原告當時之基本工資（兩造間之勞動契約  
02 仍以「原告放無薪假」之方式存在，原告仍可請求被告給付  
03 基本工資，難認原告受有損害，是亦無被告所辯與有過失之  
04 問題，併此敘明）。再者，兩造固不爭執原告申訴被告公司  
05 涉違性別工作平等法規定一案，經高雄市就業歧視評議會審  
06 定結果，主文：「被申訴人違反性別工作平等法第7條規定  
07 成立及第21條規定成立、第11條第2項規定不成立」（見兩  
08 造不爭執事項(六)），然本件主要是因新冠疫情之影響，被告  
09 之民航客運地勤工作幾乎已完全停頓，導致含貨運在內之整  
10 體地勤工作大量減少，且原告既懷有身孕，亦非隨意之工作  
11 均適合其轉任，是被告公司確實無法提供適合原告因孕轉服  
12 地勤之工作，並無明顯違反性別工作平等法第7條、第26條  
13 之情形，上開高雄市就業歧視評議會112年4月27日高市勞就  
14 字第11233247300號之審定結果與本院上開判斷結果雖有不  
15 同（見本院(一)卷第79至87頁審定書），或因其較注重者為兩  
16 性性別工作權之平等，但本院較注重者為勞動市場勞雇間權  
17 利義務之平衡，蓋勞工之基本生活所需固需保障，雇主企業  
18 可否永續經營亦需兼顧，否則覆巢之下焉有完卵，企業無法  
19 持續經營，勞工焉有繼續工作營生之機會。

- 20 3. 至於原告另主張被告公司於109年7月23日至110年7月23日多  
21 次甄試地勤人員云云，然依原告提出之被告公司109年11月1  
22 6日內部甄試通告所載：「工作地點：桃園（需輪班）」  
23 （見本院(一)卷第227至229頁，工作地點既非在高雄機場，且  
24 需輪班之工作亦不適合已懷孕之原告（參勞動基準法第49條  
25 之規定），是尚難以上開甄試之情，逕認被告公司有刻意刁  
26 難原告申請因孕轉任臨時地勤之情；原告另主張被告公司於  
27 109年8月26日亦有甄試高雄機場之地勤人員，並提出內部招  
28 聘公告為證（見本院(二)卷第159頁），然依上開公告可知，  
29 甄試部門均為「貨運處」，則被告辯稱甄試之地勤人員有報  
30 考資格要求，如多益分數、小客車執照、相關科系、工作地  
31 點等，並不適合原告，經核，上開所辯合於經驗法則，應堪

01 採信，是亦難逕認被告公司有刻意刁難原告申請因孕轉任臨  
02 時地勤之情；再者，原告主張被告公司有上開職缺應主動向  
03 其告知云云，然如上所述，上開甄試之職缺既難認適合於原  
04 告因孕轉任，被告公司當無主動告知原告之必要，併予敘  
05 明。

06 4.109年、110年之基本工資，月薪分別為2萬3,800元、2萬4,0  
07 00元，則109年7月23日至110年7月22日1年期間，原告可請  
08 求被告給付之工資為28萬6,947元（ $23,800 \times \left[5 + \frac{8}{30}\right] + 2$   
09  $4,000 \times \left[6 + \frac{22}{30}\right] = 286,947$ ，小數點以下四捨五入）。

10 5.兩造不爭執被告公司團體協約第41條第1項記載：甲方（指  
11 被告）於營業年度終了結算時，基於激勵乙方（指被告企業  
12 工會）會員之辛勞，不論是否有盈餘，均應按年度獎金發放  
13 辦法發給各乙方會員相當於1個月基本薪之獎金（見兩造不  
14 爭執事項(七)）。而如上所述，109年7月23日至110年7月22日  
15 之1年期間，兩造間之勞動契約關係仍以「原告放無薪假」  
16 之方式存在，原告仍可請求被告給付基本工資，且被告並未  
17 爭執原告是其公司企業工會之會員，則原告當亦可請求被告  
18 給付109年度之1個月基本薪（即基本工資）之獎金2萬3,800  
19 元。

20 6.雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、  
21 考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇，但工作  
22 性質僅適合特定性別者，不在此限；受僱者或求職者因第7  
23 條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責  
24 任；前3條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得  
25 請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽  
26 之適當處分，性別工作平等法第7條、第26條、第29條固有  
27 明文。然本件兩造係達成「原告於109年7月23日至110年7月  
28 22日1年期間放無薪假」之協議，被告對原告並未有因性別  
29 或傾向而給予差別待遇之情形，則原告當不得請求被告給付  
30 此期間「放無薪假」之非財產上損害。綜上，原告於109年7  
31 月23日至110年7月22日1年期間，可請求被告給付者，僅基

01 本工資（含年度終了之獎金），合計31萬0,747元（286,947  
02 +23,800=310,747）。

03 (二)原告得否請求被告給付110年7月23日至111年1月22日半年期  
04 間之工資及非財產上損害：

05 1.兩造固不爭執原告向被告公司申請自110年7月23日起育嬰  
06 留職停薪，至111年1月22日止，同年1月23日復職，並註  
07 記：「張員原訂辦復職，但配合空訓開課，張員先辦理育嬰  
08 留停後，依復職課程開課辦理復職」，經被告公司同意辦理  
09 育嬰留職停薪（見兩造不爭執事項(五)），然當時之新冠疫情  
10 仍屬嚴峻，此為眾所周知之事實，則同上所述，應認兩造實  
11 際上係達成「原告於110年7月23日至111年1月22日半年期間  
12 放無薪假」之協議，被告仍應每月給付原告以基本工資計算  
13 之工資，則原告得請求被告給付之半年工資為14萬4,917元  
14 （ $24,000 \times \left[5 + \frac{8}{30}\right] + 25,250 \left[111\text{年之基本工資}\right] \times \frac{22}{3}$   
15  $0 = 144,917$ ，小數點以下四捨五入）。

16 2.同上所述，兩造係達成「原告於110年7月23日至111年1月22  
17 日半年期間放無薪假」之協議，就此部分，被告對原告並未  
18 有因性別或傾向而給予差別待遇之情形。原告雖另主張台北  
19 組員於110年10月起陸續復職及上復職課程，但其至111年1  
20 月22日，仍未能接獲復職及安排復職訓練課程之通知。然當  
21 時新冠疫情仍屬嚴峻，民航客運業或已漸有起色，因高雄機  
22 場之民航客運量無法與桃園機場相比，故高雄空服員之復職  
23 較台北、桃園為晚，此為事理之常，且此係因環境不同所造  
24 成，與不同性別工作者之差別待遇亦無關連，從而，原告亦  
25 不得請求被告給付此期間之非財產上損害。綜上，原告於11  
26 0年7月23日至111年1月22日半年期間，可請求被告給付者，  
27 為基本工資14萬4,917元。

28 (三)原告得否請求被告給付111年1月23日至同年8月16日期間擔  
29 任行政職短少之工資及非財產上損害：

30 1.航空器飛航作業、飛航準備、飛航時限規範、航空器性能操  
31 作限制、航空器儀表、裝備與文件、航空器通信與航行裝

01 備、航空器維護、飛航組員作業、駕駛員資格限制、簽派  
02 員、手冊表格與紀錄、客艙組員、保安及其他應遵行事項之  
03 規則，由交通部定之；國際間通用之飛航標準，適於國內採  
04 用者，得經民航局核定後採用之，民用航空法第41-1條第2  
05 項定有明文。又航空器使用人應訂定客艙組員訓練計畫，報  
06 請民航局核准後，據以實施；客艙組員經完成訓練，並經考  
07 驗合格後，始得執勤；航空器使用人應執行客艙組員定期複  
08 訓，以確使客艙組員熟練下列事項：①在飛航中發生緊急情  
09 況或需緊急撤離時之職責及工作，包括對行動不便之身心障  
10 礙者處理作業程序，②各項緊急及求生裝備之使用與緊急程  
11 序，如救生背心、救生艇、緊急出口及滑梯、便攜式滅火  
12 器、氧氣裝備、急救箱、醫療箱及衛生防護箱等之使用方法  
13 ③具有於1萬呎以上飛航缺氧及艙壓失效時之生理現象知  
14 識，④緊急情況時，其他組員之職責及工作，⑤與客艙安全  
15 有關之人為因素表現，包括飛航組員與客艙組員之協調；客  
16 艙組員定期複訓應每24個月內執行2次，2次複訓之間隔時間  
17 應於8個月以上16個月以下；航空器使用人應每24個月執行  
18 客艙組員危險物品複訓，以確保客艙組員能分辨可能攜入客  
19 艙內之各類危險品，並依相關規定為必要之處理，依上開民  
20 用航空法第41-1條第2項規定訂定之航空器飛航作業管理規  
21 則第190條亦有明訂，且依民用航空法第112條第2項第5款規  
22 定，上開航空器飛航作業管理規則之規定如有違反，主管機  
23 關得按次處罰，情節重大者，民航局並得報請交通部核准  
24 後，停止其營業之一部或全部或廢止其許可。

25 2.被告辯稱原告復職時，因超過24個月未接受定期複訓，依規  
26 定需先進行6個小時航空保安及危險品初訓課程（實體課  
27 程），取得航空保安及危險品初訓後，始得接受恢復資格訓  
28 練之保安複訓，且因原告已超過24個月沒有接受定期複訓，  
29 111年6月才有開設「24-48個月」恢復資格訓練課程，故其  
30 公司安排原告自111年6月起，陸續完成航空保安、危險品初  
31 訓及B738機型恢復資格地面訓練，嗣後再視實際航班安排上

01 飛機進行OJT飛訓，而因高雄機場111年6月起每週實際航班  
02 只有2班，每班只能安排1個復職空服員OJT飛訓，故其公司  
03 為原告安排7月及8月各1班OJT飛訓，並於111年8月16日完成  
04 訓練，於111年8月17日取得復飛資格，並開始領取飛行加給  
05 之事實，已提出原告個人資料表及其公司之上課資訊各1份  
06 為證（見本院(一)卷第193、197頁），經核，上開所辯合於上  
07 開法規之規定，亦合於其提出之上開資料，且原告並未提出  
08 可採信之相反說明及證據，自堪信被告上開所辯為真實，則  
09 尚難認被告在提供原告復職訓練課程，以使其恢復空勤資格  
10 上有何刁難之處。

11 3.被告辯稱依其公司之客艙組員加給支給規定4.1規定：「本  
12 規定所稱之加給係指客艙組員服勤經公司核定之標準計畫飛  
13 行時數所支領之各項定額加給」，4.3規定：「標準計畫飛  
14 時：客艙組員為每月60小時飛航時間」，是在航班正常（無  
15 疫情）情形下，客艙組員每月飛行時數均會超過60小時，此  
16 可能造成原告每月有固定飛行加給之想法，但依上開規定，  
17 並非指客艙組員在任何情形均可固定領取60小時之飛行加  
18 給，而原告於111年1月23日至同年8月16日期間，不符合上  
19 開「服勤經公司核定之標準計畫飛行時數」之要件，所以無  
20 法領取飛行加給，並提出其公司之客艙組員加給支給規定1  
21 份為證（見本院(一)卷第199至201頁），經核，所辯與上開規  
22 定相符，且原告並未提出可採信之相反說明及證據，自堪信  
23 被告上開所辯為真實，則原告當不得請求被告給付111年1月  
24 23日至同年8月16日期間其所稱之「固定飛行加給」。

25 4.如上所述，被告於111年1月23日至同年8月16日期間，並未  
26 短少給付其公司應付原告之工資，自難認此期間被告對原告  
27 有何因性別或傾向而給予差別待遇之情形，則原告亦不得請  
28 求被告給付此期間之非財產上損害。綜上，原告於111年1月  
29 23日至同年8月16日期間，不得請求被告為任何給付。

30 (四)原告得否請求被告給付111年12月19日、112年3月8日請生理  
31 假被不當扣薪之工資及非財產上損害：

01 1. 乙方（指被告公司企業工會）會員請假應按下列規定辦理：

02 ③普通傷病假：乙方會原因傷害、疾病、或生理原因必須治  
03 療或休養者，甲方（指被告公司）應給予普通傷病假：(4)連  
04 續請未住院傷病假超過1日以上，需出具健保醫療機構或甲  
05 方特約醫療機構診斷證明；未住院普通傷病假全年在5日以  
06 內者，工資全數照給；6至30日內者，工資折半發給；31日  
07 以上者，不給工資，被告公司團體協約第36條第3款第4目亦  
08 有明文。

09 2. 被告辯稱上開規定所稱「未住院普通傷病假全年在5日內  
10 者，工資全數照給」，是指基本薪資加上「實際飛行時數之  
11 飛行加給」，非指基本薪加上「60小時固定飛行加給」。經  
12 核，如上所述，依被告公司客艙組員加給支給規定，在航班  
13 正常情形下，被告公司客艙組員每月飛行時數均會超過60小  
14 時，所以客艙組員通常每位客艙組員每月可領取60小時之飛  
15 行加給，但並非每位客艙組員每月均可領取60小時之飛行加  
16 給，則被告辯稱上開規定所稱「未住院普通傷病假全年在5  
17 日內者，工資全數照給」，是指基本薪資加上「實際飛行時  
18 數之飛行加給」，非指基本薪加上「60小時固定飛行加  
19 給」，堪認合於正常推理，應可採信。而被告另辯稱其公司  
20 原排定原告於111年12月19日至21日進行A321號機種受訓，  
21 原告受訓第1天請生理假，缺課後無法完成後面課程，另排  
22 定原告於112年3月1日至3日進行A350號機種受訓，原告受訓  
23 第1天請生理假（原告稱3月8日應為誤載），缺課後無法完  
24 成A350訓練課程，111年12月、112年3月之實際飛行時數不  
25 及60小時，故核算後，各該前月已預先發給之60小時飛行加  
26 給，分別應扣還1萬3,286元、3,823元，而原告就被告上開  
27 所辯，亦未提出可採信之相反說明及證據，自堪信被告上開  
28 所辯為真實，則堪認原告111年12月19日、112年3月請生理  
29 假，並未被不當扣發工資，原告當不得請求被告給付該部分  
30 被扣發之工資。

31 3. 被告公司既未因原告111年12月19日、112年3月8日請生理

01 假，而扣發原告之工資，則亦難認被告對原告有何因性別或  
02 傾向而給予差別待遇之情形，則原告亦不得請求被告給付此  
03 期間之非財產上損害。綜上，原告111年12月19日、112年3  
04 月請生理假部分，不得請求被告再加發工資，亦不得請求給  
05 付非財產上損害。

06 五、綜上所述，原告所訴於請求被告給付45萬5,664元（310,747  
07 【109年7月23日至110年7月22日期間之工資】+144,917【1  
08 10年7月23日至111年1月22日期間之工資】=455,664）及自  
09 起訴狀繕本送達翌日（即112年8月12日，見本院(一)卷第107  
10 頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算法定遲延  
11 利息之範圍，於法有據，應予准許。超過上開範圍之所訴，  
12 於法無據，不應准許。又本件原告勝訴部分，屬法院就勞工  
13 給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項  
14 規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被  
15 告得預供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造  
16 其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影  
17 響，爰不逐一論列，併此敘明。

18 六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主  
19 文（訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第91條第3  
20 項）。

21 中 華 民 國 113 年 6 月 12 日  
22 勞 動 法 庭 法 官 鄭 峻 明

23 以上正本係照原本作成。

24 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  
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 113 年 6 月 12 日  
27 書 記 官 洪 光 耀