臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上字第25號

上　訴　人　韓新銘

訴訟代理人　蔡尚宏律師

被上訴人　　德安航空股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　郭自行

訴訟代理人　林洲富律師

　　江苡銘律師

　　陳睿瑀律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於民國112年6月7日臺灣高雄地方法院111年度勞訴字第141號第一審判決提起上訴，本院於112年11月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國111年3月1日起受僱於被上訴人，擔任正駕駛員，每月薪資為新臺幣（下同）74,207元。詎被上訴人於111年6月29日，竟以上訴人於111年5月30日未依班表執勤、以不當言詞侮辱機隊總機師，以及於機隊LINE群組中散布非公務訊息等行為，逕依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第2款規定，將上訴人免職。惟上訴人於111年5月30日僅有座艙實習課程，並未有飛行勤務，並無未依班表執勤情事；又上訴人並無以不當言詞侮辱機隊總機師，僅向總機師告知上訴人未做錯事而拒絕自行離職；另上訴人將總機師有道德瑕疵之新聞報導，傳送至LINE工作群組，縱有不當，亦未達情節重大而應予解僱程度。被上訴人未就相關事項進行調查，亦未讓上訴人陳述意見，解僱之程序及理由均顯有違法，被上訴人終止兩造間僱傭契約並不合法。被上訴人自111年6月29日起拒絕上訴人繼續提供勞務，

應負受領遲延之責，仍應繼續給付薪資，爰依民事訴訟法第247條第1項、民法第487條及兩造間僱傭契約，提起本件訴訟等語。請求判決：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被上訴人應自111年6月29日起，按月於次月10日給付上訴人74,207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、被上訴人抗辯：上訴人係被上訴人之儲備正駕駛，經訓練督導毛明德於111年6月6日以上訴人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。被上訴人公司乃於000年0月0日下午2時，召開儲備駕駛員適職性評議會議，結論為儲備駕駛員上訴人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」。無異議通過「終止與儲備正駕駛員韓新銘勞動契約」之決議，始將上訴人予以免職。況上訴人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，故被上訴人依勞基法第12條第1項第2款規定，終止兩造間勞動契約關係，自屬合法等語。

三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人提起上訴，於本院聲明：（一）原判決廢棄。（二）確認兩造間僱傭關係存在。（三）被上訴人應自111年6月29日起，按月於次月10日給付上訴人74,207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。被上訴人則答辯聲明如主文所示。

四、協商整理兩造不爭執事項及本件爭點

（一）兩造不爭執之事項：

1、上訴人於111年3月1日受僱於被上訴人，擔任正駕駛員，被上訴人於同日為上訴人加保勞工保險。

2、訓練督導毛明德於111年6月6日，以上訴人因情緒管理及

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。

3、被上訴人公司於000年0月0日下午2時許，召開儲備駕駛員適職性評議會議，結論為上訴人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」。無異議通過「終止與儲備正駕駛員韓新銘勞動契約」之決議，上訴人予以免職。

4、被上訴人公司於111年6月29日發予上訴人免職通知書，其上記載：一、對於韓新銘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（按：應為第12條第1項第2款）「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。

5、上訴人於111年7月14日致函被上訴人公司，稱000年0月0日下午11時25分許以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，違反解僱最後手段性原則，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，請求被上訴人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。

（二）本件爭點：被上訴人依勞基法第12條第1項第2款事由終止兩造間勞動契約，有無理由？

五、本院之判斷

（一）按勞工對於雇主、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，勞基法第12條第1項第2款定有明文。所稱「實施暴行或重大侮辱」，應就具體事件，衡量受暴行或侮辱者即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，並端視該勞工之暴行或侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。

（二）經查，上訴人於111年3月1日受僱於被上訴人，擔任正駕駛員，在進行DHC9-400型機檢定給證訓練時，其督導毛明德於111年6月6日，以上訴人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。被上訴人於000年0月0日下午2時許召開儲備駕駛員適職性評議會議，通過「終止與儲備正駕駛員韓新銘勞動契約」之決議予以免職。被上訴人公司乃於111年6月29日發予上訴人免職通知書，其中說明一載明：一、對於韓新銘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「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，即日起予以免職等語等情，為兩造所不爭執（見本院卷第116頁至第119頁）。依被上訴人所告知之解僱依據為勞基法第12條第1項第2款規定，則其解僱之事由應僅限於上訴人於111年6月3日以LINE軟體與機隊總機師通話，飆罵不當言詞侮辱，及於機隊LINE工作群組散佈非公務之相關訊息之行為。至被上訴人於本院雖另主張：上訴人在訓練期間表現不佳、與組員相處不睦、拒絕補強訓練及不服從指示等行為，有勞基法第12條第1項第4款事由云云。然按勞基法第11條、第12條分別定有

雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨法律關係之變動，雇主本諸誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加主張（最高法院96年度台上字第1921號判決意旨參照）。被上訴人於本院另主張之上開勞基法第12條第1項第4款事由，均未列於免職通知書上，被上訴人亦未舉證證明有告知上訴人上開解僱事由，是被上訴人自不得於本院增加上開解僱事由而更為主張。

（三）次查，上訴人於111年6月3日23時25分，以LINE通訊軟體與機隊總機師蔣才宇通話時，對蔣員飆罵：「我操你媽逼，你玩我，老子玩死你……」等語，隨後掛斷電話，又於同日23時27分、29分時，於LINE通訊軟體機隊群組及報到群組內散佈總機師蔣才宇15年前家庭糾紛網路舊聞等情，此有訓練督導毛明德製作之蔣總機師事件報告及LINE群組對話截圖畫面在卷可稽（見原審卷一第169頁至第170頁）。並經證人毛明德於原審證稱：蔣總機師事件報告是我製作的，是蔣總機師給我的，內容由蔣總機師所寫，我只是打成電腦；因為總公司在臺北，所以我們這邊都是電子檔傳遞，所以才用打字的，確實是我所書寫等語明確（見原審卷一第416頁、第420頁）。足認上訴人確於111年6月3日對總機師蔣才宇飆罵：「我操你媽逼，你玩我，老子玩死你……」等語，並於LINE機隊群組及報到群組內散佈總機師蔣才宇15年前家庭糾紛網路舊聞。上訴人抗辯稱：伊僅係回電表示不接受自願離職，對話雖非融洽，但並無飆罵總機師云云。然上開蔣總機師事件報告之內容，係訓練督導毛明德根據總機師蔣才宇書寫之內容所製作，已如前述。復參以上訴人於對話後幾分鐘後，隨即於LINE通訊軟體機隊群組及報到群組內散佈總機師蔣才宇15年前家庭糾紛網路舊聞，益徵上訴人向蔣才宇飆罵：「我操你媽逼，你玩我，老子玩死你……」等語，應為真實，而非

上訴人所稱不融洽之對話而已。上訴人上開所辯，應不足採。

（四）綜上，上訴人對總機師蔣才宇飆罵：「我操你媽逼，你玩我，老子玩死你……」等語，並於工作通信群組刻意散佈與公務無關之蔣才宇15年前家庭糾紛網路新聞聯結，其上記載：電郵可做捉姦佐證等語，意圖藉此使蔣才宇難堪及減損其領導力，依兩造之職業、教育程度及社會地位，確已構成對於其他共同工作勞工有重大侮辱之行為。審酌飛航安全應具有高度專業及紀律要求，與航空公司之機隊和諧及機師素養、心性有重大密切關連，其中正駕駛扮演非常重要的角色。而上訴人受僱被上訴人公司擔任正駕駛員，正進行儲備駕駛員機種換裝訓練，竟因與機隊訓練及同仁相處問題，對總機師蔣才宇為重大侮辱之言語，並於工作通信群組刻意散佈與公務無關之陳年舊聞，藉此使總機師蔣才宇難堪，已嚴重妨礙總機師對於機隊之領導及管理，此情狀顯已影響被上訴人整體機隊勤務之推動，且破壞辦公場域和諧氣氛及員工工作之士氣，難以期待上訴人能與機隊密切協力合作，進而造成飛航安全之隱憂，而影響兩造間僱傭關係之繼續，且客觀上難以期待雇主即被上訴人於採用解僱以外之懲處手段後，仍得以和平、安穩繼續僱傭關係，堪認被上訴人終止兩造僱傭契約之行為，與上訴人之違規行為在程度上係屬相當，亦無違解僱最後手段性原則。從而，上訴人主張其未有勞基法第12條第1項第2款事由，被上訴人終止契約亦不符合最後手段原則云云，難認可採。

（五）上訴人另主張：依據航務手冊第四章第4.1.1.1.2條及第4.1.2條規定，被上訴人召開會議時，應由當事人列席參加，本件並未給予上訴人參與會議說明之機會，解僱程序有瑕疵云云。經查，依據被上訴人航務手冊第四章第4.1.1.1.2條及第4.1.2條規定，召開航務審議會議（紀律/飛安）及訓練審議會議（訓練/考驗）時，雖均應通知當事

人參與會議（見原審卷一第349頁）。然上開航務/訓練審議會議之目的，係為使飛航組員之招募和選訓、飛安、技術、紀錄、體停、升訓、訓練進度落後、考核未達標準或不及格、申訴等事項，在公平、公正、公開制度下，促進同仁間之團結和諧（第4.1條規定），並由航務處長擔任會議之主席（第4.1.2.1條）。而本件係因上訴人之訓練督導毛明德以上訴人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，因而由被上訴人之總經理召開「適職性評議會議」，並有安管室主任、財管處處長、航務處處長/副處長、機隊訓練督導、行政組專員等人參與會議。是上開適職性評議會議之目的係討論是否與上訴人終止僱傭關係，核與航務/訓練審議會議之目的不同，且與航務手冊第4.1.1.1.2、第4.1.1.2條規定應參與之主管、人員不同，非屬航務或訓練審議會議，是本件適職性評議會議並無航務手冊第四章規定之適用。上訴人主張依據被上訴人航務手冊第四章第4.1.1.1.2條及第4.1.2條規定，應通知上訴人參與會議云云，容有誤會，為不足採。

（六）綜上，被上訴人以上訴人對於其他共同工作勞工有重大侮辱之行為，有勞基法第12條第1項第2款事由，終止兩造僱傭契約，於法有據。又兩造間之勞動契約既經被上訴人合法終止，上訴人依僱傭契約關係，請求被上訴人應自111年6月29日起，按月給付上訴人74,207元本息部分，自無理由。

六、綜上所述，上訴人請求：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被上訴人應自111年6月29日起，按月於次月10日給付上訴人74,207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，均為無理由，不應准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　20　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　李珮妤

法　官　邱泰錄

以上正本證明與原本無異。

上訴人得上訴。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　12　　月　　20　　日

書記官　沈怡瑩

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。