

臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度重勞上字第1號

上訴人 德安航空股份有限公司

法定代理人 郭自行

訴訟代理人 鄭嘉麒

林洲富律師

徐翌菱律師

被上訴人 林紫情

訴訟代理人 劉硯田律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國111年11月23日臺灣高雄地方法院111年度重勞訴更一字第1號第一審判決提起上訴，本院於113年1月23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、被上訴人主張：被上訴人自民國107年3月13日起受僱於上訴人，先後擔任DHC6儲備副駕駛、副駕駛，並兼任地面學科講師。被上訴人自108年12月起，每月月薪為新臺幣（下同）16萬1693元。被上訴人於上訴人109年9月11日「機隊技術研討會議」（下稱技術研討會）之臨時動議中，就上訴人存有不合理及飛安疑慮事項，表達如附表所示發言（下稱系爭發言）。詎遭上訴人於109年10月21日審議會時，將被上訴人予以免職，並於109年10月22日通知被上訴人終止兩造勞動契約，經被上訴人提出申訴後，上訴人告知以被上訴人系爭發言已違反「一般運作手冊」7.8.1.5.3「對同仁惡意攻訐、誣告；偽證而製造事端者，服務態度惡劣，嚴重影響公

司形象」及7.8.1.7.11「對於主管或其他工作同仁有重大污辱、咆哮之行為者」規定之情事為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款、第4款規定終止兩造勞動契約。然被上訴人並無上訴人所指前開情事，上訴人解僱欠缺正當事由，兩造間僱傭關係繼續存在。雖上訴人拒絕受領被上訴人提供之勞務，仍應給付薪資及提繳勞工退休金（下稱勞退金）至被上訴人勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）等情。為此，爰依民事訴訟法第247條第1項，民法第487條前段及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項規定提起本件訴訟。聲明求為判決：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)上訴人應給付被上訴人142萬9190元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨自110年8月1日起至被上訴人復職之前一日止，按月給付15萬2693元。(三)上訴人應提撥16萬4700元至勞退專戶，並應自110年8月1日起至被上訴人復職之前一日止，按月提撥1萬8000元至勞退休專戶。

二、上訴人則以：上訴人為精進、發揮、探討飛行技能乃舉辦技術研討會。被上訴人身為副機師明知此情，竟於會議上發表與主題無關言論，上訴人自109年9月28日陸續查證，確認系爭發言均屬不實。系爭發言內容批評公司、主管領導方向偏頗、指責主管職場性別歧視、捏造同事間之言論與工作態度、恣意臆測上訴人飛安問題，違反公司管理、申訴制度與溝通管道，打擊主管與員工工作情緒與士氣，影響上訴人公司制度與飛行安全管理，對於上訴人飛行安全有極大影響，並造成上訴人員工間工作士氣低落，上訴人於109年10月21日依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定終止兩造間僱傭契約，自屬合法等語，資為抗辯。

三、原審判決被上訴人全部勝訴，並就金錢給付部分依職權宣告假執行及依聲請為附條件免為假執行之宣告。上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

01 四、兩造不爭執之事項（本院依卷證調整文字記載）：

02 (一)被上訴人自107年3月13日起即受僱於上訴人擔任DHC6儲備副
03 駕駛並接受訓練，後被上訴人通過航路考驗，於同年8月24
04 日起擔任DHC6副駕駛，飛航高雄及臺東往來離島之航班，並
05 自108年7月1日起兼任地面學科講師。

06 (二)上訴人於109年9月11日召開技術研討會，由上訴人總經理郭
07 卜瑞主持會議，被上訴人於技術研討會臨時動議為系爭發
08 言。

09 (三)郭卜瑞於109年9月16日提出原證7（原審卷一第53至59頁）
10 之公告。

11 (四)被上訴人於109年10月15日以電子郵件發給上訴人安管主任
12 及負責機隊排班的毛明德教官，請求恢復飛行任務。

13 (五)上訴人於109年10月16日通知被上訴人將於同年10月21日召
14 開審議會，當天告知被上訴人予以免職。被上訴人於翌日即
15 109年10月22日收到上訴人免職人事命令，未逾勞基法第12
16 條第2項所規定30日除斥期間（本院卷一第324頁）。

17 (六)被上訴人於109年10月22日傳真申訴書予上訴人，上訴人則
18 於109年10月27日發函通知被上訴人（即原證11，原審卷一
19 第89至91頁）。

20 (七)被上訴人於109年10月26日向高雄市政府勞工局申請勞資爭
21 議調解。兩造於109年11月16日在高雄市政府勞工局為勞資
22 爭議調解，雙方認知差異過大而調解不成立。

23 (八)如認被上訴人請求有理由，上訴人對於被上訴人聲明所請求
24 薪資及勞退金數額，暨利息起算日及提撥日，均不爭執。

25 五、按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞
26 工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠
27 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
28 意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於
29 原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張
30 （最高法院95年度台上字第2720號、101年度台上字第366號
31 判決意旨參照）。查：

01 (一)上訴人於109年10月21日審議會時，將被上訴人予以免職，
02 並於109年10月22日通知被上訴人終止兩造勞動契約，經被
03 上訴人於同日提出申訴後，上訴人以109年10月27日通知書
04 載明解僱事由為被上訴人系爭發言已違反「一般運作手冊」
05 7.8.1.5.3「對同仁惡意攻訐、誣告；偽證而製造事端者，
06 服務態度惡劣，嚴重影響公司形象」及7.8.1.7.11「對於主
07 管或其他工作同仁有重大污辱、咆哮之行為者」規定，依勞
08 基法第12條第1項第2款、第4款規定予以解僱（原審卷一第8
09 9至90頁）。經核上訴人於本院審理時所提出「一般運作手
10 冊」，前開通知書所稱7.8.1.5.3「對同仁惡意攻訐、誣
11 告；偽證而製造事端者，服務態度惡劣，嚴重影響公司形
12 象」，應為該運作手冊7.8.6.C項「對同仁惡意攻訐、誣
13 告；偽證而製造事端者，服務態度惡劣，嚴重影響公司形
14 象」；另通知書所載7.8.1.7.11「對於主管或其他工作同仁
15 有重大侮辱、咆哮之行為者」，則為該手冊7.8.8K項「對於
16 主管或其他工作同仁有重大侮辱、咆哮之行為」（本院卷第
17 433頁、第434頁）。上訴人於本院審理時增列7.12.8.F項
18 「行為足以影響本公司之正常營運及嚴重損害本公司名譽利
19 益者」，並不在本件上訴人通知書所引。

20 (二)次者，上訴人通知書載有「台端（即被上訴人）根本不覺得
21 對其他同事有重大污辱之情形，也不認為自己將未經查實
22 的事實逕為公開、指名道姓，也大聲指責他人之情事有何不
23 妥…」等語（原審卷一第91頁），上訴人於本院審理時亦自
24 承終止兩造僱傭契約之具體事實即被上訴人於原證8之系爭
25 發言，並以附表所示發言內容認該當勞基法第12條第1項第2
26 款、第4款規定（本院卷一第323至324頁、第356至358頁，
27 本院卷二第68至71頁），為被上訴人所不爭執。上訴人於本
28 院審理時另稱：被上訴人於技術研討會之行為，有無構成重
29 大侮辱事由或情節重大，應以飛航安全因子及組員資源管理
30 （Crew Resource Management，下稱CRM）等專業事項作為
31 審酌因素，被上訴人就飛航操作事項，無法符合民航局規

01 範、各類國際文書規範及CRM要件，除危害飛航安全及機組
02 資源管理外，並嚴重侵害上訴人經營航空事業，上訴人解僱
03 被上訴人主要目的，在於維護大眾空中之運輸安全等語，該
04 解僱情事非上訴人前開通知書所載事由，則基於誠信原則及
05 保護勞工之意旨，上訴人於事後即訴訟中始執此作為終止兩
06 造間勞動契約之事由，自非可採。

07 (三)據此，上訴人於109年10月21日終止兩造僱傭契約是否合
08 法，僅得以上訴人於該日告知被上訴人之解僱事由即被上訴
09 人系爭發言是否該當「一般運作手冊」7.8.6.C項「對同仁
10 惡意攻訐、誣告；偽證而製造事端者，服務態度惡劣，嚴重
11 影響公司形象」、7.8.8K項「對於主管或其他工作同仁有重
12 大侮辱、咆哮之行為」，進以此審酌是否符合勞基法第12條
13 第1項第2款、第4款規定為斷。

14 六、兩造對於被上訴人於109年9月11日技術研討會臨時動議中，
15 確為附表所示之系爭發言，均不爭執，並有前開技術研討會
16 會議記錄、錄音抄件附卷可稽（原審卷一第61至83頁），堪
17 信為實。上訴人抗辯系爭發言內容，或指摘公司行政管理不
18 符合規定、被上訴人長期負擔訓練助理職務而未領取該部分
19 薪資、辛○○享有該等訓練助理職務加給，未負擔該等工作
20 坐享其成，對辛○○有重大侮辱（編號(一)）或指摘庚○○涉
21 及職場性別差別待遇，使他人用異樣眼光評斷庚○○，悖於
22 現今職場男女平等之普世價值（編號(二)），或己○○並未為
23 不正常男女關係之發言對己○○之重大侮辱（編號(三)），或
24 明知上訴人為知名航空公司，並無所指稱之飛安問題之存
25 在，該等不實指摘已影響上訴人之聲譽，並經運安會查明並
26 無飛安問題，被上訴人仍故意指摘（編號(四)），或對壬○
27 ○、甲○○構成重大侮辱（編號(五)、(六)），違反一般運作手
28 冊前開規定，進符合勞基法第12條第1項第2款、第4款規
29 定，終止兩造勞動契約等情，為被上訴人所否認。而按當事
30 人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴
31 訟法第277條前段亦有明文，是行使法定終止權者，自應先

就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。是以，兩造就上訴人是否合法終止勞動契約乙節既有爭執，揆諸前開說明，應由上訴人終止兩造僱傭契約，是否違反一般運作手冊規定，進符合勞基法第12條第1項第2款、第4款規定，及解僱最後手段性原則等情，盡舉證之責。茲分述如下：

(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。所謂「重大侮辱」，應就具體事件，衡量受侮辱者（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，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法92年度台上字第1631號判決意旨參照）。次按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，亦為同法第12條第1項第4款所規定。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號、111年度台上字第692號等判決要旨參照）。又雇主之解僱，雖為契約自由原則之一種表現，惟因勞工既有工作將行消失，懲戒性解僱涉及剝奪勞工既有工作權，當屬憲法第15條工作權保障之核心範圍。雇主所為懲戒性解僱與受僱人之違規行為，在程度上須屬相當，即在比例原則下之必要性原則之適用。故

01 採取懲戒解僱手段，須有勞基法規定之情事，違背忠實義
02 務，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結
03 之必要，且雇主採取其他懲戒方法，如警告、申誡、記過、
04 扣發獎金等即可達到維護經營秩序，防止類似事件再度發生
05 時，即可期待雇主僅為其他較輕微之處分，而非可逕行解僱
06 勞工，即解僱應為雇主終極、無法避免、不得已之手段，以
07 符解僱最後手段性原則。

08 (二)觀諸被上訴人於技術研討會所為系爭發言內容，雖涉及男女
09 不當關係、訓練助理職務、領取加給、飛安問題（包括正副
10 駕駛於駕駛艙涉及飛航專業、權利位階衝突）、性別歧視、
11 上訴人公司管理，並具體指名道姓某某同仁等節，然前開發
12 言內容於同仁間早因耳語流傳間存有流言蜚語或被上訴人陳
13 述立論確有所本，分經下列證人即上訴人現任職或前任職員
14 工之證述明確：

15 1.戊○○（前任上訴人總機長、教學機長、考核官）：當時機
16 隊裡每個人都有聽過被上訴人與杜信連教官有不正常男女關
17 係，在傳的人都知道是己○○說的，後來整個機隊都在傳我
18 跟被上訴人有關係，因為我經常和被上訴人一起飛，109年6
19 月4日一大早，我與我太太到台北找總經理陳述這件事，女
20 孩子（指被上訴人）到機隊來運作，何以一再傳聞與某人有
21 染，這是相當不好的行為，據我所知，有人直接講就是己○
22 ○說的…（外界傳聞被上訴人與你有不正常男女關係，你有
23 聽聞，且聽聞是總機師傳出來的，所以你去找總機師反應
24 嗎？）是，我曾經在LINE跟己○○說，如果你再傳我與被上
25 訴人如何如何，絕對提告…（你與己○○互動，有無聽過己
26 ○○說女性不適任離島飛行工作之言論？）己○○對於女性
27 不適任離島飛行工作有潛在的心理因素存在，有一次公司招
28 募新的飛行人員，共有八個人來面試，其中有兩名女性，面
29 試完其中一名女性後，緊接著是來自空軍的士官，己○○就
30 坐我旁邊，他說怎麼又是女性，等到她面試完出去後，己○
31 ○轉頭跟我說以後不要再找女生…被上訴人有直接頂替辛○

01 ○訓練助理的工作…（被上訴人在技研會的發言，也有講到
02 己○○曾經因為手痛駕駛，導致飛安問題，就你所知，己○
03 ○是否有因手受傷、手痛乃至於影響或導致飛安有疑慮的問
04 題？）就我所知道己○○有因手受傷、手痛乃至於影響或導
05 致飛安有疑慮的問題，當下所有的機隊都知道…（在109年9
06 月11日技研會指稱最近又再度發生離島落地，副駕駛喊重
07 飛，正駕駛執意要降落的飛安事件，被上訴人上開指稱之事
08 項為說明？）如上訴人飛安室主任所述，因為沒有具體的事
09 證，不去調查，沒有深入的調查，結果一無所獲，但事情依
10 然在那裡，要不是理辦不辦，不然就是沒有發生，私下已經
11 傳聞這樣子了…做這個事情相當相當的多，這是目前機隊的
12 文化特質，我退休後還發生過，仍然存在，非穩定性進場，
13 違反最低高度，OD人問副駕駛為何不敢叫重飛，副駕駛不敢
14 講話，因為機隊的文化就是如此，今天我叫重飛後我要不要
15 活，係目前較大的隱憂，然因為沒有具體事證故不能去辦，
16 私下訪談也一無所獲，因為所有人都噤聲，寒蟬效應，誰敢
17 講話，從前面幾個證人的陳述，都是避重就輕等語（原審卷
18 二第122至128頁、第144至145頁）。

19 2.辛○○（上訴人副駕駛）：（…你有提到：「我本來剛接任
20 訓練助理時…，當時被上訴人告訴我…」，被上訴人是否有
21 協助你訓練助理的工作？）被上訴人有幫助我。訓練助理有
22 職務加給，1個月4000元等語（原審卷二第133至134頁）。

23 3.癸○（前任上訴人航務處處長）：航務處長職務範圍，凡是
24 有關航務的事，包含飛機安全、人員考核訓練、審查、主持
25 會議，與民航局的溝通，或是自己法規的變更，總機師己○
26 ○是我直屬的下屬…（總機師己○○是否曾經向你提到被上
27 訴人有什麼不適當言語或行為嗎？）己○○有跟我提到被上
28 訴人不適合離島飛行，我們是飛蘭嶼、綠島等小島，他說女
29 生乙○○不適合，己○○跟我講不只一次。（己○○有跟你
30 說明她不適合的理由嗎？）他說她是女生，女性不適合在這樣
31 的環境飛行。（你有就己○○向你表示女生不適合離島飛

行、操作環境的情況，你有做進一部的了解嗎？）有，我的職責也是這樣，必須審核、審查，所以我跟著被上訴人去飛，我是長榮航空退休，以前在立榮擔任過總機師，又到民航局航務檢查署擔任主任航務檢查員，對於組員的操作飛行，我的經驗蠻豐富，我跟被上訴人一起飛，不只一次，很多次，被上訴人沒有很大的缺失，我覺得蠻適合的，甚至比男性飛行員還好，看正副駕駛的溝通、協調，這很重要，程序、整個飛行的過程有無遵守航務的標準，因為蘭嶼、綠島是小機場，跑道又短又窄，所以用小飛機飛，離島的落地必須手上操作的技術要很熟練，判斷、決心都很重要，飛機落地時如何將飛機落在跑道中線上，如何安全減速。（在你跟飛被上訴人很多次之後，發現並沒有女性不適合離島操作環境的情況，經你確認後，你有無再向己○○總機師表示你的觀察並沒有發現被上訴人有不適任的情形？）我有再跟己○○溝通。（己○○的反應為何？）不吭聲，沒什麼反應。（你方才證述己○○有向你反應被上訴人不適合飛離島任務，這些對話內容，你是否曾經向他人提過？）有，我有向戊○○口頭提過，這件事我沒有跟很多人說，因為那時候戊○○在機隊算資深的組員。（你方才證述己○○有向你反應被上訴人不適合飛離島任務，這些對話內容，你是否曾經跟被上訴人講過？）我只有稍微提一下，說己○○說你是女孩子不太適合飛行環境…有一段時間，己○○安排被上訴人在配對時只能跟IP即教官級的正駕駛飛行，沒有安排被上訴人與不具教官資格的正駕駛一起飛，因為己○○認為被上訴人不適合，因為己○○是總機師，他有職權做這樣的安排等語（原審卷二第224至228頁）。

4. 子○○（前任上訴人航務處行政專員）：航務組行政專員職務為紀錄和統計飛行時數、辦理組員的檢定、體檢證、處理航務處與機隊的簽呈、影印手冊、飛航指南、行政庶務的工作、主管交辦事項，我認識被上訴人及己○○。（你是否有聽聞總機師己○○向公司董事長丙○○提到被上訴人有不適

01 當的言行？)有聽過，有聽到他跟我們董事長丙○○說，被
02 上訴人與杜信連有不正當男女關係，常約出去，因為老闆講
03 話比較大聲，老闆說杜信連約被上訴人出去，她怎麼可以單
04 獨赴約，她應該找人陪同。(你是否有聽過總機師己○○身
05 體有什麼樣的病痛可能在飛行上會有飛安疑慮的事情？內容
06 為何？)有。壬○○有一次北上體檢，找我跟人事部門林美
07 玲、財務部門AMY三人吃飯，他有提到些工作上的事情，他
08 說：「己○○手很痛還上飛行，手根本舉不起來，還不願意
09 請假。」，我跟他說：「手舉不起來怎麼操作飛機，這樣不
10 是很危險嗎？會影響飛安。」，壬○○回答：「對啊。」，
11 我說：「你是飛安督導，你都不需要回報給飛安主任
12 嗎？」，壬○○說：「誰敢啊，找死，這樣不就得罪己○
13 ○。」。(你是否知道民航局後續有曾經考核己○○手痛操
14 作飛機這件事情嗎？)我知道，有聽說民航局教官有來考
15 核，有來看己○○飛行，我不清楚是否有人檢舉，但我有聽
16 過這樣的事情，在這種情形下，他也要撐過。(你是否知道
17 被上訴人有實際從事訓練助理的職務？)我知道被上訴人有
18 實際上從事訓練助理的職務，因為我職務上須要跟訓練督
19 導、訓練助理、飛安督導、飛安助理聯絡，我須要把印製的
20 公司手冊、飛行指南寄給訓練助理，他們是我寄資料的窗
21 口，我常常跟被上訴人聯繫，會用LINE、電話方式聯繫。寄
22 資料到台東也是註明被上訴人收。(實際擔任訓練助理的人
23 為何人？)原先是辛○○擔任訓練助理，後來找被上訴人，
24 我因業務關係，會跟訓練督導周金孝聯絡，有一天周金孝打
25 電話給我說訓練助理換成被上訴人，是己○○下令，以後所
26 有事情直接聯絡被上訴人，訓練助理如果換人公司要發人事
27 命令，那時是口頭告訴我要換被上訴人，沒有發人令，那時
28 被上訴人已經長達一年多，沒有上簽呈就沒有津貼，所以我
29 主動跟我的主管丁○○說是否要幫被上訴人上簽呈，主管跟
30 我說機隊的事情你不要插手。(你除了聽過己○○向董事長
31 說杜信連與被上訴人有不正常男女關係，有無聽過己○○說

01 過被上訴人與戊○○或其他人有不正常男女關係？)我在109
02 年4、5月疫情期間要分流上班，我從洗手間出來之前，聽到
03 己○○在電話中說被上訴人與戊○○有不正常男女關係，不
04 要將兩人的班排在一起，要把他們的航班錯開。（當你聽到
05 己○○說被上訴人與杜信連有不正當男女關係，是否有以電
06 子通訊方式告知被上訴人？）我會用電腦版的LINE打給被上
07 訴人，告訴她有人傳聞這類私人生活的情況等語（原審卷二
08 第229至236頁）。

09 5.丁○○（上訴人航務組長）：我的專業就是關於飛行員的程
10 序法規、民航局的業務，所以我會整理飛行員實際作業的相
11 關文件，提報給民航局溝通及方案解決。我與被上訴人、甲
12 ○○都認識，我到台東的時候，會與他們二人聚餐。有一次
13 跟都是副駕駛的甲○○、辛○○、被上訴人，聊及副駕駛工
14 作情況，這是一般民航界會討論他們在駕駛艙所面對的工作
15 情況，會談及飛航專業的問題，就提到在駕駛艙裡面的位
16 階、梯度，正駕駛是比較高權利的人，副駕駛是比較低權利
17 的，這樣的權利分配是正常的。但在權利梯度與專業方面會
18 有衝突，因為權利高的不一定是對的，在此情況下，副駕駛
19 是否敢勇於專業而提出問題，易言之就是副駕駛在權利梯度
20 下是否敢挑戰正駕駛的專業。這會因個人特質而易，有些人
21 會，有些人不會，有些人看情況。然後他們就討論誰會誰不
22 會，被上訴人表示是正義派會提出。辛○○是隨興派。甲○
23 ○是保守派的，怕有衝突而影響人際關係，有表示不願意在
24 衝突時說出實話。我認為在權利梯度在與專業衝突下，必須
25 勇敢說出，才符合民航局之飛航公告要求之公正文化，預防
26 飛安的不確定性（是否曾在聚餐時，聽過被上訴人對公司或
27 同仁有所抱怨？）我們談的都是飛航專業，當然會牽扯到某
28 些人的行為，但我們只就專業部分來討論等語（本院卷二第
29 123至129頁）等語（本院卷二第120至123頁）。

30 (三)是經相互勾稽前開證人之證言，被上訴人確源於被上訴人認
31 其自任職以來遭受總機師及其他同仁流言蜚語、刁難及職場

01 受限男女傳統觀念、不公平對待，氣憤難平之餘而於技術研
02 討會為系爭發言。誠然當日會議現場固有上訴人總經理及其
03 他非相干之其他同仁在場，衡諸事理遭被上訴人以系爭發言
04 所具體指名之同仁必然心生不快，認有遭羞辱之感，並否認
05 被上訴人所指稱情事存在，亦據證人己○○、庚○○、辛○
06 ○、壬○○證述明確，並稱「我覺得受到委屈及不實指
07 控。」（辛○○），或稱「對我指名道姓，嚴重的對我個人
08 名譽、領導受到很大的質疑，我覺得非常不妥當。」（己○
09 ○），抑稱「我覺得不可思議，怎麼會在公開場合指名道姓
10 對人家公然侮辱，打擊威信，太無知，很幼稚」（庚○○）
11 （原審卷二第115至122頁、第129至132頁、第132至136
12 頁）。【至於被上訴人所為系爭發言編號(六)之發言內容，並
13 未使甲○○感到受到重大侮辱乙節，亦據甲○○於本院審理
14 時證述對被上訴人於技術研討會所說「甲○○不會說實
15 話」，覺得不舒服，但自己的人格是否因此有所減損或是受
16 到質疑，則要看被上訴人說的是我哪個方面不會說實話，如
17 涉及不正常男女關係，我覺得對我的人格有減損，如果與我
18 無關，我不會提告，一般職場文化維持人際關係就是這樣，
19 有些事情知道，但不講等語（本院卷二第125至128頁），是
20 上訴人以系爭發言編號(六)內容指稱被上訴人該行為違反一般
21 運作手冊前開規定，進符合勞基法第12條第1項第2款規定，
22 已有未合】。惟被上訴人發言內容非虛妄不實，非以惡意杜
23 撰、虛構之情，藉以公然侮辱所指同仁之故意，縱用字遣詞
24 有不妥之處，致第三人對於遭具體指名同仁之人格產生負面
25 評價或質疑之虞，但被上訴人於發言完畢時，復表示：「那
26 時間的關係，差不多十分鐘了，如果到時候總經理跟我約談
27 的話，我會跟你說更多的事情，不好意思今天可能讓你很sh
28 ock，也讓你很傷心，可是我已經忍了兩年多了，謝謝你，
29 謝謝大家。」等語（原審卷一第83頁）。被上訴人主觀上並
30 非基於侮辱之意而蓄意挑起爭端，且發言內容並非以粗鄙言
31 語、舉動，對總機師及遭指名之同仁為謾罵、嘲笑或侮蔑，

01 自與專以粗鄙言語、舉動、文字或圖畫侮辱、謾罵他人之
02 「侮辱」有別，難謂重大侮辱。此外，被上訴人於結束發言
03 時，亦表明待總經理約談，並表達歉意、謝意，並無置主持
04 會議之上訴人總經理之顏面於不顧，是被上訴人之行為實難
05 謂已達「重大侮辱」，已有害或達嚴重影響兩造間勞動契約
06 繼續存在之程度。

07 (四)上訴人另抗辯上訴人為精進、發揮、探討飛行技能乃舉辦技
08 術研討會，被上訴人身為副機師明知此情，竟於會議上發表
09 與主題無關言論，該發言亦違反上訴人所定之「一般運作手
10 冊」7.8.6.C項「對同仁惡意攻訐、誣告；偽證而製造事端
11 者，服務態度惡劣，嚴重影響公司形象」、7.8.8K項「對於
12 主管或其他工作同仁有重大侮辱、咆哮之行為」，而有勞基
13 法第12條第1項第4款規定情事云云。惟參酌證人癸○所陳
14 稱：我當處長時，是我主持技術研討會，每月一次，把組員
15 召集過來，有時候做專題報告如飛行系統、航行等專業知
16 識，除此組員生活方面，包括私人生活通通都可以講，大家
17 可以提出來討論…（組員如果在技研會上當眾說某些組員
18 間可能有所謂不正常的友誼要求公司做評論，你認為適合
19 嗎？）也可以，什麼事都可以說（原審卷二第227至229
20 頁），及徐建健所證稱：（技研會事對飛安、航務、機務有
21 關得事都可以提出任何討論嗎？）跟飛行有關的，與機隊上
22 生活有關都可以（原審卷二第131頁），即與上訴人所稱技
23 術研討會僅限精進、發揮、探討飛行技能相關事務乙節，尚
24 無可取。次者，被上訴人發言乃有所本，業如前論，被上訴
25 人並無誣告之嫌，縱該用詞或非妥適，然亦無具有上訴人所
26 抗辯之刻意汙蔑及攻訐主管或其他同仁之意圖，自不能僅憑
27 被上訴人系爭發言，逕認構成前開工作規則所定之解僱事
28 由。甚依該7.8.6.C項、7.8.8.K項係分規定「酌予記過」、
29 「酌予免職」，於7.8.9條復明定：「員工如有以上規定情
30 事時，單位主管應呈報總經理核准後給予適當處分」（本院
31 卷一第435頁），足見被上訴人縱有違規不當行為，倘該情

01 節仍非重大，客觀上可採用解僱以外之懲處手段進行懲處或
02 命被上訴人改善而繼續兩造僱傭關係，上訴人亦自承未對被
03 上訴人懲處或改善（本院卷二第129頁），被上訴人於技術
04 研討會所為系爭發言乃單一事件，該發言內容非為惡意攻
05 訐、誣告，亦未達重大侮辱程度，應可期待上訴人對被上訴
06 人先為其他較輕微之處分，而非遽認被上訴人所為已達無法
07 期待上訴人採用解僱以外之懲戒手段以繼續維持兩造間勞動
08 關係之情節重大程度，上訴人未先選擇較輕之懲戒措施，逕
09 援引該工作規則及勞基法第12條第1項第4款等規定，將被上
10 訴人解僱，有違「解僱最後手段性原則」。

11 (五)從而，被上訴人雖為系爭發言，然依其內容未達重大侮辱之
12 程度，且其情節非屬重大，且被上訴人前未曾發生類似情
13 事，非屢犯不改，應認尚未達到需終止僱傭契約剝奪其工作
14 權之最嚴重懲處之程度，且此等事件性質上透過監督及懲戒
15 應可獲得控制與改善，即仍可經由教育訓練、加強監督、扣
16 減福利、津貼、記警告、年度考核或賠償等其他懲處手段，
17 獲得改善，上訴人在未先以記過等之其他懲戒方式，亦無提
18 供被上訴人教育訓練或其他改進措施，不啻剝奪被上訴人事
19 後改善之機會，亦即上訴人應可採用解僱以外之懲戒手段達
20 到監督管理之效果。故審酌上情，上訴人所為解僱與被上訴
21 人前開行為並不相當，有違比例原則及最後手段性原則，上
22 訴人逕將被上訴人解僱，難謂合法。被上訴人主張遭上訴人
23 非法解僱，兩造間僱傭契約自仍屬有效存在，請求確認兩造
24 間僱傭關係存在，應屬有據。

25 七、復按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
26 得請求報酬。又債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權
27 人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代
28 提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，
29 自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第234條、第235
30 條但書分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受
31 領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，

其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務，仍得請求報酬（最高法院96年度台上字第1325號判決意旨參照）。另按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。經查，上訴人於109年10月21日終止兩造間勞動契約並非合法，不生終止之效力，被上訴人確認兩造間僱傭契約仍繼續存在，自屬有據。被上訴人遭上訴人違法解僱後，即向高雄市政府申請勞資爭議調解，有該會議紀錄可稽（原審卷一第31至32頁），足認被上訴人經上訴人違法終止契約後，仍有繼續提供勞務之意願，惟為上訴人所拒絕，被上訴人所為勞務給付須上訴人配合受領始得完成，上訴人迄至本院言詞辯論終結前，抗辯兩造間僱傭契約業已合法終止，並無受領勞務之意或為受領給付必要之協力，揆諸上開說明，上訴人應自負受領遲延之責，被上訴人並無補服勞務之義務，仍得請求上訴人給付報酬。又上訴人對於如被上訴人請求有理由，對於聲明所載薪資及勞退金數額，暨利息起算日及提撥日，均不爭執（本院卷一第326頁，卷二第119頁）。則被上訴人依據民法第487條前段及勞退條例第14條第1項規定，請求上訴人給付如前開聲明所示，為有理由，應予准許。

01 八、綜上所述，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依
02 兩造僱傭契約請求上訴人應給付被上訴人142萬9190元，及
03 自110年9月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；
04 並自110年8月1日起至被上訴人復職之前一日止，按月給付1
05 5萬2693元；暨應提撥16萬4700元至勞退專戶，並自110年8
06 月1日起至被上訴人復職之前一日止，按月提撥1萬8000元至
07 勞退專戶，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並就命給
08 付金錢部分，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告
09 假執行，並依同條第2項宣告上訴人供擔保免為假執行，核
10 無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，
11 為無理由，應予駁回。

12 九、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
13 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
14 逐一論列，附此敘明。

15 十、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

16 中 華 民 國 113 年 2 月 27 日

17 勞動法庭

18 審判長法 官 許明進

19 法 官 蔣志宗

20 法 官 張維君

21 以上正本證明與原本無異。

22 上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴
23 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
24 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
25 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
26 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 2 月 27 日

28 書記官 黃璽儒

29 附註：

30 民事訴訟法第466條之1：

31 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

01 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

02 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
03 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
04 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

05 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

06 附表：

07 (一)涉及辛○○之發言：

08 「可是，總經理您知道嗎？我是一名黑官？這件事情已經兩
09 年了，蔣總機師未曾一次告知我，這個行徑是在保護我甚麼
10 ？您在保護我甚麼？我實在不明白。為什麼我已經做事做這
11 麼久了，我不能夠被正名，然後加給是由沒做事的辛○○在
12 支領？我真的不明白。」

13 (二)涉及庚○○之發言：

14 「我問不到答案耶。我其實很困惑。誰知道呢？所以呢我就
15 問了庚○○教官，徐建邦教官告訴我，情妹啊，總機師不喜
16 歡妳啊！他說啊，女生，妳是女生，不適合這個環境，總有
17 一天會離開，給妳時數啊也是浪費。請問總經理，勞動部所
18 頒布的兩性工作平等法是這麼解釋的嗎？」

19 (三)涉及總機師己○○之發言：

20 「進公司沒幾個月，總機師不經查證，竟至總公司告我與杜
21 信連教官亂搞男女關係，我真的白口莫辨，此事最後不了了
22 之，.....。蔣總機師，您可知道，您隨便臆測，恣意渲染
23 ，讓我受了多大的傷害？近期，未經訪談當事人，蔣總機師
24 您竟又誣告我與戊○○教官有不正常男女關係。您的招數只
25 有這個嗎？一次不夠，還要再來第二次？」、

26 (四)涉及飛安問題之發言：

27 「最近又再度發生在離島落地副駕駛喊重飛而正駕駛執意要
28 落的危險事件，這名副駕駛打死都不敢說出正駕駛是誰。我
29 想請問，可能我會問問飛安室主任吧，對這樣的事情有甚麼
30 樣的看法。而且可以告訴大家，這件事不是單一事件，總機
31 師您知道嗎？」

01 (五)涉及其他上訴人之員工與飛航安全之發言：

02 「壬○○教官直接地、間接地、明示、暗示、威脅、利誘大
03 家禁聲，叫大家遠離乙○○，以免遭殃，以免被波及。…去
04 年，總機師右手受傷嚴重，長達數月，連舉手過肩都顯現疼
05 痛難耐的樣子，操作飛機的時候有多危險，你們都知道，所
06 有副駕駛都膽戰心驚，但是沒有人敢反應，只敢私議論。問
07 身為飛安官的周距雄教官，你是飛安官，這麼危險你為什麼
08 不提報，壬○○教官跟我說誰敢啊？找死啊？」

09 (六)涉及甲○○之發言：

10 「甲○○就不會說實話」