臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第161號

原　　告　周坤儒

訴訟代理人　魏千峯律師

　　李柏毅律師

被　　告　中華航空股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝世謙

訴訟代理人　金岳緯律師

　　陳信翰律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國109年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣貳拾捌萬捌仟肆佰陸拾貳元，及其中如附表二各編號「原告得請求之工資數額」欄所示之金額自「遲延利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零九年七月一日起至准許原告復職之日止，於原告提出向他處服勞務所取得報酬之薪資明細表時，按月以新臺幣陸萬貳仟貳佰捌拾柒元扣除前揭薪資明細表所載應領薪資總額後，於當月最後一日（在新臺幣肆萬貳仟捌佰伍拾壹元之範圍內）、次月十九日（在新臺幣壹萬玖仟肆佰參拾陸元之範圍內）將餘額給付原告，暨自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；如原告終止向他處所服勞務，則被告應於原告提出離職證明書時，按月於當月最後一日給付原告新臺幣肆萬貳仟捌佰伍拾壹元、於次月十九日給付原告新臺幣壹萬玖仟肆佰參拾陸元，暨自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零八年十二月二十四日起至准許原告復職之日止，於原告提出向他處服勞務已繳納之勞工個人專戶明細資料

時，按月以新臺幣參仟捌佰貳拾捌元扣除前揭已繳納勞工個人專戶明細資料所載雇主提繳金額，提繳至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。如原告終止向他處所服勞務，則被告應於原告提出離職證明書時，按月提繳新臺幣參仟捌佰貳拾捌元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之三，餘由被告負擔。

本判決第二項得假執行，惟如被告以新臺幣貳拾捌萬捌仟肆佰陸拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項各期清償期屆至後得假執行；惟如被告以每期新臺幣陸萬貳仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項各期清償期屆至後得假執行；惟如被告以每期新臺幣參仟捌佰貳拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查：本件原告起訴時原聲明：一、確認兩造間僱傭關係存在；二、被告應自民國108年12月24日起至原告復職日止，按月於當月最後一日給付原告新臺幣（下同）42,851元，及於每次月19日給付原告19,749元，暨自上開應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；三、被告應自108年12月24日起至原告復職日止，按月提繳3,828元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退金專戶）（見本院卷第9頁）。嗣於109年6月18日提出民事綜合辯論意旨狀，減縮訴之聲明第2項為：被告應自108年12月24日起至原告復職日止，按月於當月最後一日給付原告42,851元，及於每次月19日給付原告19,436元，暨自上開應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並就訴之聲明第2、3項，聲請宣告假執行（見本院卷第218頁），核其所為屬減縮、擴張應受判決

事項之聲明，於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）伊自102年12月23日起受僱於被告公司擔任地勤，於103年11月30日離職，又於104年7月5日起受僱於被告公司擔任客艙組員，於遭被告公司解僱前，為被告公司空服處空服管理部空服十組空服員，伊任職期間盡忠職守、服務態度優良，受被告公司及旅客肯定，屢獲被告公司在評分上給予優良紀錄。詎108年2月8日被告公司發生機師罷工事件，伊因屬熱心參與工會事務、關心勞資關係之華航企業工會會員，遂在個人Instagram（下稱IG）非公開頁面上對罷工相關新聞報導、公司作為，張貼個人評價發言，詎被告公司卻因此於108年2月4日約談伊、於108年3月19日對伊召開客艙組員評議會、於108年5月28日對伊召開人評會，以「言行不檢，有損公司形象，情節較重」、「不遵守工作場所規定，情節較重」、「對同仁惡意攻訐，而製造事端者」為由，於108年5月31日對伊記大過乙次、記過兩次，伊經被告公司上開記過打壓後，更熱心參與工會事務，自108年8月1日起擔任華航企業工會第三分會候補幹事、勞資會議勞方代表，不料，伊於108年11月29日及同年11月30日、12月1日在IG上傳自拍照，以及108年12月5日因開車進公司遭警衛阻擋所為IG貼文，又受被告公司於108年12月17日約談，稱伊已違規有損被告公司形象，於108年12月23日對伊記過兩次，並合併108年5月31日記大過乙次、記過兩次之處分，以「累計最近十二個月內，經功過相抵已達記滿兩次大過者」為由解僱伊，然被告公司前開解僱行為不符合勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，亦違反解僱最後手段性原則，其解僱應屬無效，伊就此曾申請勞資爭議調解，惟調解不成立，為此提起本訴，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告公司給付薪資及提繳勞工退休金（下稱勞退金）等語。

（二）聲明：

1、確認兩造間僱傭關係存在；

2、被告應自108年12月24日起至准許原告復職之日止，按月於當月最後一日給付原告42,851元，及於每次月19日給付原告19,436元，暨自上開應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；

3、被告應自108年12月24日起至准許原告復職之日止，按月提繳3,828元至原告之勞退金專戶；

4、就第2、3項聲明，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

（一）原告曾與伊公司簽訂聘僱契約，約定自104年7月5日起擔任客艙組員職務，於原告108年12月23日離職前，其每月基本薪為29,389元（含職等薪17,889元、職位薪11,500元）。

（二）因伊公司勞工眾多，為維護內部秩序紀律、維持所營事業之健全運作，於人事業務手冊訂有「國內員工獎懲規定」及「客艙組員獎懲規定」，並公開揭示，原告擔任客艙組員多年，應知之甚詳。惟其數次透過網路社群媒體發表不當言論或張貼不當訊息：

1、原告因偶發之缺額派遣及與其他組員不睦等情形，本應循管道向伊公司反映，然其竟於106年6月在其個人臉書帳號發文表示：「本日最開心，再欺負我們啊」等語，破壞伊公司職場環境氣氛及和諧，經伊公司於106年7月6日約談原告，原告表示會避免在公開平台發表具爭議性之文字，嗣原告因未能完成安全管理系統複訓，伊公司予以書面警告，並約談原告，同時再次提醒「勿輕忽網路發言，若對公司有任何意見可來反映，勿於公共網路發表不利言論」，原告表示「日後網路發言會注意內容尺度」。

2、原告於107年12月10日利用IG上傳拍攝有機場旅客之影片，因原告身為航空公司職員，不宜對外就機場旅客為情緒性評論，更不宜於網路上散布機場旅客之影片，伊公司

仍以勸導原告之方式處理，於107年12月11日訪談原告，原告事後移除該影片檔案。

3、原告於108年2月8日在其臉書及IG發表不當言論：

（1）108年2月間，因桃園市機師職業工會罷工事件，訴外人即伊公司主管李佩貞（以下逕稱其名）為因應機師罷工，知會伊公司人員：參與罷工之機師不得享有伊公司之福利、自付旅館費用、不得搭乘伊公司交通車、暫停優待機票開立及使用、參與罷工者亦不得列入返台航班GD名單等項，原告非機師本無可能參與罷工，竟在臉書以「這嘴臉」指稱李佩貞並公布李佩貞之照片，原告擷取李佩貞之訊息後，復於IG表示「又是一個87（按：白痴之諧音）…我人在外站，又沒交證件，把飛機飛回來再罷也不遲，你們會知道我有參加罷工？腦洞　不要臉」等語，原告既非得參與罷工之機師，於伊公司應對因機師罷工所生營運衝擊、積極協助行程受耽擱之旅客而焦頭爛額之際，竟以白痴、腦洞、不要臉等語，謾罵、侮辱伊公司及主管。

（2）原告於IG發表「自私鬼民眾要發瘋了吧　什麼社會責任去死！當我做公益嗎？智障…」等語，然原告身為大眾交通運輸事業之職員，本應瞭解、體認該職務具社會責任，竟鄙棄該社會責任，對外公然為上述言論，甚至刻意攻擊伊公司現有及未來客戶，嚴重損害伊公司之聲譽、形象。

（3）斯時伊公司董事長為訴外人何煖軒（以下逕稱其名），原告身為伊公司職員，本應對伊公司領導人表示敬意及服從，不應以任何方式減損其領導威信而影響伊公司內部秩序紀律之維護，詎原告於IG發表：「煖軒　快起床啊！！別在睡了」，意指何煖軒面對機師罷工時，竟在睡覺而不顧伊公司之營運狀況，其毫無根據惡意嘲諷、攻訐伊公司董事長之舉，已影響伊公司內部秩序之維護。同日原告又於IG發表：「暖軒　回美國參加女兒婚

禮嗎？時間太短　沒關係　讓你一去不回好不？」並插入頭頂光環圖示，原告該文意為告知何煖軒「讓你去死」，其言行實有惡意攻訐伊公司職員、妨礙職場秩序、紀律且嚴重影響伊公司聲譽及形象。

（4）原告在IG發表「華航資方…竟在沒有足夠休息時間情況下，僅將仍在訓練中的『訓練飛行員』派遣執勤。在休時不滿、經驗不足、準備不足狀況下，資方調度已嚴重影響飛安，這就是華航一員輕視飛安的態度嗎？」、「CI狂」、「搭機前保險記得多買」等語，然伊公司身為民用航空運輸業，乃屬高度監管之行業，任何機師之訓練、休息時數，均須符合飛航法令，又維護飛航安全為伊公司最高宗旨，伊公司絕無可能恣意調度、派遣不符飛航法令之機師執勤，原告散布之訊息子虛烏有，其毫無根據指控伊公司有影響飛安之機師調度，甚至發表「搭機前保險記得多買」等語，以飛行安全恫嚇可能搭機之旅客，嚴重影響伊公司聲譽及形象，及經營秩序之維護。

（5）原告既非罷工之機師，竟在IG發表「明天空地勤組員的請假人數應該會飆高」，不僅未能體諒旅客受罷工衝擊之苦、職場同事因機師罷工付出之辛勞，竟宣導空地勤組員請假再佐以嘲諷圖示，欲妨礙伊之經營秩序，損害伊公司之利益。

（6）原告並非罷工之機師，竟於IG發表評論何煖軒之言論，諸如：「屌打臉」、「任期結束」等語，一方面攻訐伊公司董事長，損害其領導威信及尊嚴，一方面毫無根據妄加猜測、評論伊公司董事長人事消息，嚴重影響伊公司經營秩序。

（7）108年2月8日因機師罷工而有諸多航班受影響，伊公司通知原告原訂執勤班機被取消，改為待命班表，此部分非可歸責於伊公司，然原告一方面對伊公司多加嘲諷、攻訐，一方面又於IG發表「賤！公司　有班的變待

命」，惡意於網路上詆毀伊公司形象及聲譽。

（8）原告於IG發表「一堆為了6萬元支援獎金的87老鼠屎！」，惡意於路上攻訐考量旅客疏運而辛勤工作之伊公司職員，詆毀伊公司形及聲譽。

4、因原告持續利用社群媒體公開發表不實、不當資訊，伊公司為瞭解原告發表該等言論之緣由，原告竟於IG發表「賤人滿天下是哪家公司？」、「機掰」等語，伊公司已多次勸誡原告應就網路言論謹言慎行，原告本應知所警惕，不應再以公開言行詆毀伊公司

（三）因原告於108年2月間公開發表上述言論，經伊公司於108年5月間進行人評會審議後，依國內員工獎懲規定第11.、11.1之規定記大過乙次，依10.、10.2之規定記過乙次，依10.、10.7之規定記過乙次，合計記一大過、二小過之懲處。伊公司於108年6月6日訪談原告時即告知原告：伊公司絕不容忍有抨擊公司飛安及言詞不當之侮辱行為，如有違反，將依相關規定嚴懲，絕不寬貸，並提醒原告依國內員工獎懲規定，如最近12個月內，經功過相抵已達記滿兩次大過者，將予以解僱，原告於書面表示：「職瞭解此次人評會議之結果通知為1大過2小過之處分，並瞭解12個月內，功過相抵後，累計懲處達大過2次，予以解僱的條件。未來職於發言時會更加注意，並不再犯。」足見人評會之決議不僅為「記大過乙次及記過兩次」，尚有決議：原告之行為已達解僱之程度，但再給原告1次自新機會，惟原告若有最近12個月內經功過相抵已達記滿2次大過之情形，將予以解僱，況依國內員工獎懲規則第18.3之規定，大過以上之懲處始須提交人評會審議，而原告於108年12月所受記過2次之懲處，本無須提交人評會審議，人評會程序亦非法律規定之解僱前提要件，故原告指稱遭解僱前未經人評會決議等語，實有誤解。

（四）詎原告於108年12月間再於IG發表數張穿著伊公司空服員制服卻服儀不整之照片，致民眾對伊公司觀感不佳；又張

貼伊公司園區照片並發表「公司警衛是不是都智障」等語，謾罵伊公司職員，影響伊公司職員間之和諧及秩序紀律維護，嗣有民眾見原告於IG上之發言，向伊公司反映，顯見原告之言行確已對伊公司造成損害，原告於短短數月間又在網路上言詞羞辱伊公司保全人員及公然張貼身著制服之不雅照，兩造間信任關係業已喪失，客觀上難以期待伊公司以解僱以外之方式繼續僱傭關係。伊公司詢問原告確有前揭發言後，依客艙組員獎懲規定3.5、3.5.13、10.、10.2之規定，對原告為記過2次之懲處。因原告於最近12個月內遭記大過1次、記過2次、又再記過2次，依國內員工獎懲規定18.2之規定，合計原告已達記滿2次大過之情形，依國內員工獎懲規定12.、12.25之規定，伊公司於108年12月23日告知原告終止勞動契約，並寄發存證信函表示依前開獎懲規定及勞基法第12條違反工作規則情節重大為由解僱原告。

（五）原告雖稱IG並非公開，僅好友可見等語，然參照聲證3四張截圖之左下角分別為「Seen by 1,794」、「Seen by 1,779」、「Seen by 1,658」、「Seen by 1,760」，可見原告於IG發文，動輒至少有1,000餘人觀看，原告相關不當、不實言論擴散之廣，已嚴重影響伊公司利益，非原告指稱非公開、僅好友可見寥寥數話所能辯駁。

（六）因原告於本件爭議期間，尚難因執行伊公司之空服員職務而依飛行時數領取飛行加給，亦難領取外站津貼等項，又原告於訟爭期間亦無至伊公司處所提供勞務而有交通花費支出，自無領取交通津貼之理，是縱原告聲明第1項為有理由，其得請求之工資數額應為29,389元，伊公司應提繳之勞退金數額應為1,818元。

（七）如鈞院認原告第1項聲明有理由，因原告自109年4月15日起任職於訴外人美商泰優股份有限公司（下稱泰優公司），按月領取40,000元報酬，且亦得由原告自泰優公司領取工資回推泰優公司為原告提繳之勞退金數額，故工資

及勞退金部分均應依民法第487條但書規定予以扣除。

（八）聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第186至187頁）：

（一）原告曾於102年12月23日起受僱於被告公司擔任地勤人員，於103年11月30日離職，復於104年7月5日起受僱被告公司擔任客艙組員，每月固定薪資結構為：1、職等薪17,889元。2、職位薪11,500元。（兩造就交通津貼1,800元、Fixed Fly Pay《固定飛行加給》11,662元《見聲證8，即本院卷第49至60頁》是否為每月固定薪資有爭執）。另被告公司依飛行時數、航班不同，於每次月19日前發給空服員Flight Payment（超時飛行加給）及Perdiem（外站津貼）（見聲證9，即本院卷第61至70頁）（被告公司對於原告於本案得否請求超時飛行加給、外站津貼有爭執）。

（二）原告於108年2月8日在IG張貼如聲證3所示之貼文（見本院卷第31頁）。

（三）被告公司於108年2月14日約談原告，於同年3月19日對原告召開客艙組員評議會，復於同年5月28日召開人評會，以「言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節較重」、「不遵守工作場所規定，情節較重者」、「對同仁惡意攻訐，而製造事端者」為由，於同年5月31日對記大過1 次、記過2次（見聲證4，即本院卷第33頁），兩造就該次懲處之溝通紀錄詳如被證16（即本院卷第149頁）。

（四）原告於108年11月29日、同年11月30日、同年12月1日於IG張貼自拍照，於同年12月5日張貼因駕車進公司時與警衛間溝通之貼文（聲證5，即本院卷第41至44頁）。

（五）被告公司於108年12月17日再度約談原告，於同年12月23日對原告記過2次，並合併前述（三）記大過1次、記過2次，以「累計最近十二個月內，經功過相抵已達記滿兩次大過者」為由，主張依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告（聲證4即本院卷第33頁、聲證6即本院卷第45頁），

原告於同日知悉，兩造就該次懲處、解僱之溝通紀錄詳如被證20（即本院卷第157頁）。

（六）被告公司於108年12月24日寄送大園郵局存證號碼414號存證信函予原告，告知依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，原告於同年12月25日收受（見被證21，即本院卷第159至162頁）。

（七）公司員工獎懲規定詳如被證2（即本院卷第107至118頁），客艙組員獎懲規定詳如被證3（見本院卷第119至124頁）。

（八）原告108年6至11月之電子薪資餉單詳如聲證8，108年6至8月、10月、11月超時飛行加給及外站津貼數額詳如聲證9（見本院卷第49至70頁）。

四、本件爭點（見本院卷第187頁）：

（一）被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約是否合法？

（二）兩造間僱傭關係是否仍存在？

（三）原告依兩造間勞動契約約定及民法第487條規定請求被告公司應自108年12月24日起至准許原告復職之日止，按月給付原告工資是否有理由？金額若干？

（四）原告依勞退條例第6條、第14條、第31條第1項規定，請求公司自108年12月24日起至准許原告復職之日止，按月提繳3,828元至原告之勞退金專戶，是否有理由？

五、得心證之理由：

（一）被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約是否合法？

1、按勞基法第12條第1項第4款規定，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。又勞動契約為具繼續性及專屬性之契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦屬勞雇雙方基於勞動契約之本質所應負之義務。而所謂「情節重大」，係屬不確

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，須勞工違反勞動契約或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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、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，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院96年度台上字第631號判決意旨參照）。為衡平勞僱雙方之權益，雇主對勞工為懲戒性解僱，自應依勞基法第12條各款關於解僱事由之強制規定為之，雇主不得因勞動契約之約定或工作規則之制定而擴張其解僱權限。

2、經查：

（1）原告於108年11月29日、同年11月30日、同年12月1日於IG張貼自拍照，於同年12月5日張貼因駕車進公司時與警衛間溝通之貼文（見前述不爭執事項（四）），觀諸原告於108年11月29日、同年11月30日、同年12月1日之自拍照上分別記載：「昨晚吐，今天臉上都紅紅的一點一點（笑臉貼圖），今天去法蘭克福。」、「這是飛14小時熬夜後的好氣色（笑臉貼圖），061是好飛的啊，給我都好～」、「睡醒又要上班，停24小時大家時間真的都用好用滿。昨天12點出門，大家一起逛到晚上8點才回來。強！一個行程都沒漏掉（笑臉貼圖）」等語，僅為分享其於工作閒暇在外站之生活點滴，難認有何不雅，而對被告公司之形象有何傷害，並未違反「客艙組員懲處規定」3.5.13「網路張貼著制服之不雅照，有損公司形象者，記過乙次；違反上述規定經規勸再犯者，記過兩次。」之規定；至原告固於同年12月5日張貼因駕車進公司時與警衛間溝通之貼文，內容略以：「公司警衛是不是都智障。（現在車位滿，也想說就排隊等）

警衛：今天什麼班？（原告：待命）警衛：那這樣不能下去停哦。（原告：為什麼？你什麼意思，這新規定嗎？待命不是上班不能停嗎？）警衛：那你要等一下。（我不是正在等嗎？）欠人吼...」等語，言語中對被告公司警衛確有侮辱言詞，此抒發情緒之言語雖有不當，然其於貼文中未指名道姓，亦難認對被告公司有何重大損害，而有違反「國內員工獎懲規定」10.2「妨害辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節較重」之情形。

（2）另原告雖於108年2月8日在其臉書及IG發表言論，諸如在臉書以「這嘴臉」指稱李佩貞，並擷取李佩貞之訊息後，於IG表示「又是一個87（按：白痴之諧音）…我人在外站，又沒交證件，把飛機飛回來再罷也不遲，你們會知道我有參加罷工？腦洞　不要臉」等語、針對反對罷工之民眾發表：「自私鬼民眾要發瘋了吧　什麼社會責任去死！當我做公益嗎？智障…」等語、於IG發表：「煖軒　快起床啊！！別在睡了」、「暖軒　回美國參加女兒婚禮嗎？時間太短　沒關係　讓你一去不回好不？（頭頂光環貼圖）」、於機師罷工期間針對被告公司調度機師發表「CI狂」、「搭機前保險記得多買」等語、針對空服員調度發表：「賤！公司　有班的變待命」等語，然經被告公司於108年2月14日約談原告，於同年3月19日對原告召開客艙組員評議會，於同年5月28日召開人評會，業以「言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節較重」、「不遵守工作場所規定，情節較重者」、「對同仁惡意攻訐，而製造事端者」為由，於同年5月31日對記大過1 次、記過2次對原告為懲處（見前述不爭執事項（三）），原告既已接受該次懲處，其於108年11、12月間於社群網站之發文亦未違反「國內員工獎懲規定」及「客艙組員獎懲規定」，自不得以原告於短短數月再犯、違反工作規則情節重大為由解僱原告。

（3）被告公司固辯稱：108年5月28日人評會決議不僅為「記大過乙次及記過兩次」，尚有「如最近12個月內經功過相抵已達記滿2次大過之情形，將予以解僱」之決議，故本次解僱有經人評會決議，且依「國內員工獎懲規定」18.2、12、12.25等規定，原告如於最近12個月內，經功過相抵已達記滿2次大過，本應予解僱云云，然以：觀諸被告公司提出之該次人評會後與原告之溝通互動紀錄，係由被告公司人員先告知108年5月28日人評會結果為「記大過乙次及記過兩次」之行政處分，並提醒原告：依「國內員工獎懲規定」12.25最近12個月內經功過相抵後，累計懲處達「大過兩次」，即按章予以解僱，再次強調遵守公司規範之重要性，請原告務必深自警惕，切勿再犯等語（見本院卷第149頁），被告公司人員係於108年6月6日與原告溝通時提醒原告相關規定，該次人評會並無為「如最近12個月內經功過相抵已達記滿2次大過之情形，將予以解僱」之決議，且人評會之解僱決議不可能預先為之；而解僱處分相較於記大過、小過、申誡等懲處，係對勞工影響重大之懲戒處分，理應有至少與記大過、小過相同之程序保障，即召開客艙組員評議會、人評會等完整之人事評議過程，詎被告公司於解僱原告前並未如108年5月31日記大過、小過之懲處前，先行召開客艙組員評議會及人評會，程序保障已有不足，依前揭說明，其逕依工作規則之制定（即「國內員工獎懲規定」18.2、12、12.25等規定）而擴張解僱權限，已違反解僱最後手段性原則，被告公司前揭辯解不足採信。

（二）兩造間僱傭關係是否仍存在？

被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止契約不合法，已如前述，則兩造間僱傭關係仍存在。

（三）原告依兩造間勞動契約約定及民法第487條規定請求被告公司應自108年12月24日起至准許原告復職之日止，按月

給付原告工資是否有理由？金額若干？

1、按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；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，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之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。本件被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約不合法，已如前認定，則兩造間僱傭關係仍存在，被告公司前揭終止行為雖不生終止契約之效力，然已足徵被告公司有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告公司違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告公司，為其所拒絕。則被告公司拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告公司受領勞務，被告公司復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告公司已經受領勞務遲延，仍應給付工資與原告。

2、經查：

（1）原告每月固定薪資結構包括：職等薪17,889元、職位薪11,500元、交通津貼1,800元、Fixed FlyPay（固定飛行加給）11,662元，合計42,851元，係定額、固定於每月底發放，有原告108年6至11月之電子薪資餉單及Fixed FlyPay List可憑。另被告公司依飛行時數、航班不同，於每次月19日前尚會統計並發放當月的不定額Flight Payment（飛行加給），亦有超時飛行加給及外站津貼數額在卷（見聲證9、本院卷第193至194頁），以原

告離職前6月之超時飛行加給計算，平均每月得領取19,436元（計算式：《20,575+16,060+24,902+17,871+21,527+15,680》/6≒19,436，小數點以下四捨五入）。）從而，原告主張兩造間僱傭關係繼續存續，被告公司應自108年12月24日起至准許原告復職日止，按月於每月最末日給付42,851元，及於每次月19日給付原告19,436元），及自各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，即屬有據。

（2）被告公司固抗辯：原告於訟爭期間並未執行空服員勤務，難依飛行時數領取飛行加給，亦未實際至伊公司而支出交通費，自無領取交通津貼之理，且疫情期間，絕大部分伊公司空服員皆未領取超時飛行加給云云，然按勞基法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與均屬之。再按工資由勞雇雙方議定之，同法第21條第1項前段亦有明文。是工資係勞資雙方議定後，勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資。原告未實際服勞務係因被告公司違法解僱、拒絕其提出勞務所致，而交通津貼、固定飛行加給係每月定額於月底發放，屬一般情形下經常可領取，超時飛行加給亦係依原告飛行時數長短以決定加給數額，依前揭說明，亦屬勞務之對價，被告公司復未提出COVID-19（武漢肺炎）疫情報發後，在職空服員每月平均得領取之飛行加給、交通津貼及超時飛行加給數額供本院參酌，是被告公司此部分抗辯，不足採信。

（3）惟按民法第487條後段亦規定，受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。查原告於109年4月15日起受僱泰優公司，每月約定工資40,000元，目前在職中，有原告之勞工保險投保資料及泰優公司109年4

至5月薪資明細表在卷（見本院卷第327至329頁、第349至352頁），被告公司主張應予扣除前開已領工資及其後之工資，揆諸前揭規定，此部分原告轉向他處服勞務所取得之利益，自應由其應得之報酬額內扣除之，經扣除後，原告尚請求被告公司應給付288,462元（詳如附表一），及其中如附表二「原告得請求之工資數額」欄所示之金額自「遲延利息起算日」欄所示之日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，暨自109年7月1日起至准許原告復職之日止，於原告提出向他處服勞務所取得報酬之薪資明細表時，按月以62,287元扣除前揭薪資明細表所載應領薪資總額後，如有餘額，於當月最後一日（在42,851元之範圍內）、次月19日（在19,436元之範圍內）將餘額給付原告，暨自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；又慮及如原告日後終止向他處所服勞務，則被告公司應於原告提出離職證明書時，按月於當月最後一日給付原告42,851元、於次月19日給付原告19,436元，暨自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍，即屬無據。

（四）原告依勞退條例第6條、第14條、第31條第1項規定，請求公司自108年12月24日起至准許原告復職之日止，按月提繳3,828元至原告之勞退金專戶，是否有理由？

1、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% ，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定參照。故原告受僱被告公司期間，被告應依勞退條例規定，按月依月提繳工資分級表規定為原告提繳勞退金。且本條規定，目的僅在於填補違法解僱期間，勞退金帳戶內未能依原有勞動條件，獲得足額退休準備利

益而設。倘勞工另行就業，新雇主已有部分之提撥，則其原有退休準備利益之損失即已減少，當不得再要求原雇主，再於新雇主提撥之金額內，重複再為提撥，而讓勞工獲得超過原勞動契約條件之額外利益。

2、經查：

本件被告公司應按月給付原告之每月工資為62,287元（計算式：42,851元＋19,436元＝62,287元），依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為63,800元，被告公司應按月為原告提繳之勞退金為3,828元，核與被告公司違法解僱原告前，按月為原告提繳勞退金之數額相符（見本院卷第73頁），而原告主張被告公司自違法解僱原告後即未再按月提繳勞退金，被告公司亦未予爭執，因而原告請求被告公司提繳自108年12月24日起至准許原告復職之日止，於原告提出向他處服勞務已繳納之勞工個人專戶明細資料時，按月以3,828元扣除前揭已繳納勞工個人專戶明細資料所載雇主提繳金額後提繳至原告之勞退金專戶內，另慮及如原告日後終止向他處所服勞務，則被告公司應於原告提出離職證明書時，按月提繳3,828元至原告之勞退金專戶之範圍內，應予准許，逾此部分，應予駁回。

六、綜上所述，原告請求確認其與被告公司間之僱傭關係存在、被告公司應依兩造間之勞動契約給付原告288,462元，及其中如附表二「原告得請求之工資數額」欄所示之金額自「遲延利息起算日」欄所示之日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，暨自109年7月1日起至准許原告復職之日止，於原告提出向他處服勞務所取得報酬之薪資明細表時，按月以62,287元扣除前揭薪資明細表所載應領薪資總額後，如有餘額，於當月最後一日（在42,851元之範圍內）、次月19日（在19,436元之範圍內）將餘額給付原告，暨自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；又慮及如原告日後終止向他處所服勞務，則被告公司應於原告提出離職證明書時，按月於當月最後一日給付原告42,851元、於次

月19日給付原告19,436元，暨自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息請求被告公司自108年12月24日起至准許原告復職日止，按月於每月最末日給付42,851元，及於每次月19日給付原告19,436元，及自各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，及依勞退條例第6條、第14條、第31條第1項，請求被告公司自108年12月24日起至准許原告復職之日止，於原告提出向他處服勞務已繳納之勞工個人專戶明細資料時，按月以3,828元扣除前揭已繳納勞工個人專戶明細資料所載雇主提繳金額後提繳至原告之勞退金專戶內，另慮及如原告日後終止向他處所服勞務，則被告公司應於原告提出離職證明書時，按月提繳3,828元至原告之勞退金專戶之範圍內，均為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　5　　日

勞動法庭　　法　官　方祥鴻

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　　109　　年　　8　　月　　5　　日

書記官　鍾尚勳

附表一：

應給付工資	原告工資債	原告轉向他處服	原告可請求之

月份	權數額	勞務取得之利益	工資數額
108年12月	16,074元	0元	16,074元
109年1月	62,287元	0元	62,287元
109年2月	62,287元	0元	62,287元
109年3月	62,287元	0元	62,287元
109年4月	62,287元	21,334元	40,953元
109年5月	62,287元	40,000元	22,287元
109年6月	62,287元	40,000元	22,287元
小計			288,462元

備註：

（一）原告每月工資債權數額為固定薪資42,851元+超時飛行加給、外站津貼19,436元=62,287元。

（二）108年12月份為該月工資÷31日×8日(42,851÷31×8=11,058.3，19,436÷31×8=5,015.7，11,058+5,016=16,074，小數點以下四捨五入)。

附表二：

編號	工資年月份	原告得請求之工資數額	遲延利息起算日
01	108年12月	11,058元	109年1月1日
02	108年12月	5,016元	109年1月20日
03	109年1月	42,851元	109年2月1日
04	109年1月	19,436元	109年2月20日
05	109年2月	42,851元	109年3月1日
06	109年2月	19,436元	109年3月20日
07	109年3月	42,851元	109年4月1日
08	109年3月	19,436元	109年4月20日

（續上頁）

09	109年4月	21,517元	109年5月1日
10	109年4月	19,436元	109年5月20日
11	109年5月	2,851元	109年6月1日
12	109年5月	19,436元	109年6月20日
13	109年6月	2,851元	109年7月1日
14	109年6月	19,436元	109年7月20日