臺灣高等法院民事判決

107年度重勞上更一字第6號

上　訴　人　黎承開

000000000000000000

　　曾慶儒

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　林邦棟律師

　　陳以蓓律師

被 上訴 人　中華航空股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝世謙

訴訟代理人　陳金泉律師

　　葛百鈴律師

　　李瑞敏律師

上列當事人間請求給付薪資事件，上訴人對於中華民國105 年1月8 日臺灣桃園地方法院103 年度重勞訴字第7 號判決提起上訴，經最高法院發回更審，本院於108 年10月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審及發回前第三審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人之法定代理人原為何煖軒，嗣於本審審理中變更為謝世謙，有中華航空股份有限公司第21屆董事會第5 次臨時會議議事錄在卷可佐（見本院卷第239 頁至第240 頁），並具狀聲明承受訴訟（見本院卷第235 頁至第237 頁），核無不合，應予准許。

二、上訴人主張：伊等擔任被上訴人公司機師，與被上訴人間成立僱傭契約（下稱系爭僱傭契約），伊等所屬中華航空股份有限公司產業工會（下稱華航工會）於民國98年1 月21日與

被上訴人簽署團體協約（下稱系爭團體協約），其第40條約定華航工會與被上訴人應於每年12月或次年1 月協商調解工會會員之薪資事宜。華航工會於100 年與被上訴人達成：㈠辦理補晉支0-2 級並恢復晉級、㈡F1機種津貼比照FO額度發放，並進行架構整併、㈢提高機種加給額度（下稱系爭機種加給）、㈣發放定額飛安獎金（下稱系爭定額飛安獎金）、㈤自100 年10月起，失能保險之機師自付額，改由被上訴人全額負擔（下稱失能保險），等薪資調整協議（下稱100 年調薪案，其中㈢、㈣、㈤合稱系爭3 項調整措施），依團體協約法第19條規定，該協議當然為勞動契約之一部。系爭機種加給、系爭定額飛安獎金均非福利措施，詎被上訴人竟要求伊等簽署個人版勞動基準法（下稱勞基法）第84之1 約定書（下稱個人版約定書）始能領取。又被上訴人對伊等指示之勞務內容，與其他已簽署個人版約定書之同機隊機師並無不同，被上訴人不發放系爭機種加給、定額飛安獎金，顯違反平等及誠實信用原則。爰依系爭僱傭契約、系爭團體協約第40條約定、團體協約法第19條規定，請求被上訴人自100 年1 月1 日起給付伊等系爭機種加給（含超飛差額），上訴人黎承開（下與曾慶儒各稱其名，合稱上訴人）另請求100 年10月、11月失能保險機師自負額等語。並聲明：㈠被上訴人應給付黎承開新臺幣（下同）42萬1,114 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自103 年1 月1 日起至聘僱契約終止日止，按月於每月30日給付1 萬764 元，及自各應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被上訴人應給付曾慶儒110 萬9,947 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自103 年1 月1 日起至聘僱契約終止日止，按月於每月30日給付2 萬8,950 元，及自各應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

三、被上訴人則以：伊於96年9 月11日與華航工會所簽訂工會版勞基法第84條之1 約定書（下稱工會版約定書），經主管機

關以工會不得代表個別員工簽署而未予核備，伊為鼓勵機師簽署個人版約定書，乃提出系爭3 項調整措施，作為簽約機師之福利，未簽署者則依原勞動契約辦理。系爭3 項調整措施性質均為福利而非薪資，均與系爭團體協約第40條、團體協約法第19條無關，上訴人請求無理由；縱上訴人請求有理由，被上訴人亦分別以黎承開、曾慶儒所領取101、103年至107年之變動飛安獎金66萬8,731元、19萬6,964元主張抵銷等語，資為抗辯。

四、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，經本院105 年度重勞上字第19號（下稱本院前審）判決上訴人全部勝訴，被上訴人不服，提起上訴，經最高法院107 年度台上字第1603號判決廢棄發回。上訴人上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付黎承開42萬1,114 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自103 年1 月1 日起至聘僱契約終止日止，按月於每月30日給付1 萬0,764 元，及自各應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被上訴人應給付曾慶儒110 萬9,947 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自103 年1 月1 日起至聘僱契約終止日止，按月於每月30日給付2 萬8,950 元，及自各應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利益判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

五、兩造不爭執事項：

㈠黎承開、曾慶儒各自87年8 月15日、89年10月1 日任職於被上訴人，目前分別擔任A350機型正機師、B777機型副機師。

㈡被上訴人分別於98年1 月1 日起及99年1 月1 日起，凍結該2 年全年度調薪、晉支及各項加給、津貼額度。

㈢被上訴人於98年1 月21日與華航工會簽署系爭團體協約。

㈣被上訴人於100 年4 月28日以電子郵件公告「2011年調薪暨84-1約定書簽署事宜」文件。

㈤黎承開、曾慶儒迄今未簽署個人版約定書。

㈥被上訴人已於100 年1 月1 日起為全體機師（包含上訴人2人）辦理晉支2 級。

㈦被上訴人對未簽署個人版約定書之機師，並未另行制定派遣規範，亦未變更或調整上訴人機隊飛行勤務之分派方式。

㈧上訴人於101 、103 至107 年領取之定額飛安獎金及變動飛安獎金如附表所示。

㈨101 、102 年因被上訴人年度盈餘為負值，故隔年3 月均未發放固定及變動飛安獎金與上訴人。

六、上訴人主張系爭機種加給、系爭定額飛安獎金均屬薪資，被上訴人與華航工會既於100 年就調薪案達成協議，被上訴人自應給付云云，為被上訴人否認，並以前詞置辯。故本件應審酌者厥為：㈠系爭機種加給、系爭定額飛安獎金是否為工資之一部分？㈡被上訴人與華航工會就系爭3 項調整措施有無達成協議？若有，協議內容為何？㈢上訴人依系爭僱傭契約約定、團體協約法第19條規定、系爭團體協約第40條約定，請求被上訴人給付系爭機種加給，有無理由？㈣黎承開請求被上訴人給付失能保險自負額有無理由？㈤被上訴人以黎承開領取之變動飛安獎金66萬8,731 元、曾慶儒領取之變動飛安獎金19萬6,964 元主張抵銷，有無理由？茲析述如下：

㈠系爭機種加給、系爭定額飛安獎金是否為工資之一部分？

1.按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2 條第1 款、第3 款分別定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依

勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100 年度台上字第801 號判決意旨參照）。

2.查被上訴人99年12月27日2010IZ01873 號簽呈（下稱1873號簽呈）主旨載明：「○○○○○○○○○○○○○○○○○○○」，○○○○○○○○：○○○○○○○○○○○○○，ＯＯＯＯＯ、○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○，○○○○○○○○、○○○○○○○○○○○○（○○○○○○○○○○○○○○○○○○，○○○○○○○○○○○○○○○○○○○

獎金非必然發放，揆諸前揭說明，尚非屬工資之一部。然100 年調薪案後，變動飛安獎金既納入100 年薪資調整前機種加給，屬機種加給之一部，不再另行發放，益徵系爭機種加給應屬工資性質，故被上訴人辯稱系爭機種加給非屬工資云云，要不足採。

3.又1873號簽呈說明四㈠載明飛航組員維持現行辦法發放定額飛安獎金，且100年調薪案前、後之定額飛安獎金，均係依服務期間、請假狀況，於被上訴人當年度稅前盈餘非負值時方予計發，有97年版飛安獎金辦法、101 年10月30日飛航組員飛安獎金辦法（下稱101 年版飛安獎金辦法）可按（見原審卷一第127 頁至第130 頁）。定額飛安獎金既端視被上訴人營運狀況決定發給與否，則非屬固定、必然性之給予，依上開說明，定額飛安獎金並非工資。至101 年版飛安獎金辦法5.2.1 發放原則載明「2011年6 月30日（含）前完成簽署個人版84-1約定書者，自2011年度起，無論營運盈餘狀況，一律依5.2.3.1.2 發放固定給付額度飛安獎金，不再發放變動給付額度飛安獎金」等語（見原審卷一第129 頁反面），此不計營運盈餘狀況，一律發放之定額飛安獎金（即系爭定額飛安獎金），係附有簽署個人版約定書之條件，即飛航組員簽署個人版約定書之條件成就時方得適用，上訴人既未簽署個人版約定書，則條件未成就，其等仍應依被上訴人上開舊版飛安獎金辦法，於被上訴人年度稅前盈餘非負值時，方得請求被上訴人計發定額飛安獎金。

4.上訴人主張工會版約定書已實施系爭機種加給、發放定額飛安獎金，個人版約定書僅係修正，非新提供之勞動條件暨福利云云。然工會版約定書係被上訴人同意提供飛航組員失能保險、特休假1 年由24天起計、JCM 制度之實施、提高飛安獎金年度預算7 千餘萬，一年DAYS off不低於96天等情，有工會版約定書可參（見原審卷一第24頁）；而個人版約定書係載明：「中華航空股份有限公司特於民國

100年1月1日起提高機師機種加給額度、日後無論營運盈餘狀況一律發放定額飛安獎金及自民國100年10月起完全吸收失能保險之機師自負額等勞動條件暨福利之改善，中華航空股份有限公司與中華航空股份有限公司產業工會使其機師員工/會員個別簽署如后勞動基準法第84條之1約定書。」等語（見原審卷一第25頁），顯見工會版約定書被上訴人僅承諾提高飛安獎金，並無系爭機種加給、系爭定額飛安獎金之約定，與個人版約定書內容並不相同，故上訴人上開主張，顯不足採。

㈡被上訴人與華航工會就系爭3 項調整措施有無達成協議？若有，協議內容為何？按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段定有明文。上訴人主張被上訴人與華航工會就系爭機種加給、系爭定額飛安獎金達成協議等語，為被上訴人所否認，依上開規定，上訴人就此有利於己部分，應負舉證之責。查：

1.華航工會於100 年1 月24日寄發予飛航組員聲明稿（下稱系爭聲明稿）固記載「2010年第一季開始，產二分會透過定期勞資會議及各項協調會議，為會員之薪資調整架構作努力。透過一年之協商及公司營運狀況好轉，本分會提出之調薪方向如下：●補晉支及恢復晉支。●取消FI及PL兩種不合理之薪資等級。●提高機種加給額度。●飛安獎金定額部分不論盈虧皆須給付，浮動部分持續發放。●自民國一百年十月起，組員失能保險由公司全額吸收。除薪資調整與工會版本有所差異外，其他均已達成。公司附帶組員需要簽84-1條約定書個人版，且簽署之機師需達機師總人數之九成後，始得生效，令工會意外。」等語（見本院前審卷第36頁反面），然被上訴人否認有與華航工會就系爭3 項調整措施達成協議，要難僅憑華航工會發予機師之系爭聲明稿，即可遽認被上訴人已與華航工會就系爭機種加給、系爭定額飛安獎金達成協議。況華航工會於系爭聲明稿亦建議簽署個人版約定書，讓調薪案執行等語（見本

院前審卷第37頁反面），益徵華航工會並未就系爭機種加給、系爭定額飛安獎金與被上訴人達成協議，否則何須建議簽署方可領取系爭機種加給、系爭定額飛安獎金。

2.被上訴人100 年4 月18日2011IZ00480 號簽呈（下稱480 號簽呈）載明：因過半數飛航組員未簽署個人版約定書，為及早落實調薪立意，避免衍生組員不必要之疑慮，且提升簽署意願，故於100 年6 月30日前簽署84-1者，追溯自100 年1 月1 日依新制辦理，未簽署者維持原制等語，有480 號簽呈可參（見原審卷第239 頁）。則480 號簽呈固提及調薪字語，然遍觀簽呈內容均係為解決過半機師尚未簽署個人版約定書，致無法落實1873號簽呈所為，並無提及華航工會與被上訴人已就系爭3 項調整措施達成協議；且1873號簽呈係被上訴人將系爭機種加給納入工資、系爭定額飛安獎金則非工資，已如前述，故要難僅因480 號簽呈提及薪資字語，即認被上訴人業與華航工會就系爭3 項調整措施達成協議。又1873號簽呈固將系爭機種加給納入工資，然依1873號簽呈記載系爭3 項調整措施將於修訂84-1約定書草案，與工會進行協商，待勞資雙方簽訂修訂版84-1約定書（即個人版約定書）後發放等語（見本院卷第137 頁），被上訴人均本於簽署個人版約定書之前提，進行勞資雙方薪資調整協議，故難以1873號簽呈即謂被上訴人已與華航工會就系爭3 項調整措施達成協議。此外，上訴人復未提出其他證據證明被上訴人已與華航工會就系爭3 項調整措施達成協議，故上訴人前揭主張，要難憑採。

㈢上訴人依系爭僱傭契約約定、團體協約法第19條規定、系爭團體協約第40條約定，請求被上訴人給付系爭機種加給，有無理由？

1.系爭僱傭契約部分：

按工資由勞雇雙方議定之，勞基法第21條第1 項前段定有明文。依黎承開、曾慶儒分別與被上訴人簽立之系爭僱傭契約第1 條約定：「甲方（指被上訴人）聘僱乙方（指黎

承開）擔任機師職務，初敘試用副機師，依甲方薪資規定，按月支薪（惟訓練期間乙方未能按期《視進度最長一年》達到甲方『英語訓練及評鑑辦法』所訂標準，甲方將予以退訓）。嗣後服勤、考核、升遷、調職、獎懲、休假、醫療、撫卹、資遣、退職、退休等，乙方願恪守甲方所定之有關規定及政府有關法令。」、「甲方（指被上訴人）聘僱乙方（指曾慶儒）擔任機師職務，初敘試用副機師，依甲方薪資規定，按月支薪。嗣後服勤、考核、升遷、調職、獎懲、休假、醫療、撫卹、資遣、退職、退休等，乙方願恪守甲方所定之有關規定及政府有關法令。」有系爭僱傭契約可按（見原審卷一第124 頁至第125 頁）。薪資既需兩造議定，而被上訴人以簽立個人版約定書為給付系爭機種加給之條件，然上訴人未同意簽署，顯見兩造就系爭機種加給之給付條件未達成合意，則上訴人依系爭僱傭契約請求被上訴人給付系爭機種加給云云，並無理由。

2.團體協約法第19條規定、系爭團體協約第40條約定部分：按團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效，團體協約法第19條定有明文。又甲乙雙方（即被上訴人、華航工會）應於每年12月或次年元月協商調整乙方會員之薪資事宜，系爭團體協約第40條亦定有明文。上開規定係以華航工會與被上訴人就勞動條件達成協議為前提，而得成為兩造間勞動契約之一部。然被上訴人並未與華航工會就系爭機種加給達成協議，已如前述，則上訴人據此請求被上訴人給付系爭機種加給，自屬無據。又系爭團體協約第40條僅約明被上訴人需與華航工會於每年12月或次年元月進行薪資協商，與系爭機種加給是否達成協議無涉，上訴人據此請求給付系爭機種加給云云，

亦無可採。

3.至上訴人另主張被上訴人以其未簽署個人版約定書，而不給付系爭機種加給有違誠信、公平原則云云。然系爭機種加給固屬工資之一部，然工資由兩造議定，已如前述，兩造或被上訴人與華航工會既未就系爭機種加給達成協議，被上訴人依原契約約定給付薪資予上訴人，難認為有何違反誠信、公平原則之可言。至上訴人未簽署個人版約定書，被上訴人仍與其他已簽署個人版約定書機師為相同之飛行派遣，要屬被上訴人所為飛行派遣是否違反勞基法有關工時之規定，亦與誠信、公平原則無涉。

㈣黎承開請求被上訴人給付失能保險自負額有無理由？黎承開自承失能保險為被上訴人所提供之福利事項（見本院卷第308 頁），且被上訴人係以機師簽署個人版約定書作為支付失能保險保險費之條件，已如前述，而黎承開迄未簽署個人版約定書，既為兩造所不爭執（見不爭執事項㈤），則黎承開依系爭僱傭契約約定、團體協約法第19條規定、系爭團體協約第40條約定，請求被上訴人給付失能保險自負額云云，均無理由。

七、從而，上訴人依系爭僱傭契約約定、團體協約法第19條規定、系爭團體協約第40條約定，請求被上訴人給付㈠黎承開42萬1,114 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自103 年1 月1 日起至聘僱契約終止日止，按月於每月30日給付1 萬764 元，及自各應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈡給付曾慶儒110萬9, 947元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自103 年1 月1 日起至聘僱契約終止日止，按月於每月30日給付2 萬8,950 元，及自各應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，不應准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並駁回假執行之聲請，核無違誤。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一論述必要，併予敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449 條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　29　　日

勞工法庭

審判長法　官 林玉珮

法　官 徐淑芬

法　官 朱美璘

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（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；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　30　　日

書記官 蔡宜蓁

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其他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為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。