臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第81號

上　訴　人　蘇文平
訴訟代理人　魏千峯律師
複 代理 人　徐榕逸律師
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　葛百鈴律師
　　陳金泉律師
複 代理 人　吳宗奇律師

上列當事人間請求回復原職等事件，上訴人對於中華民國109年3月31日臺灣桃園地方法院108年度勞訴字第109號第一審判決提起上訴，本院於111年9月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三、四項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

確認被上訴人評定上訴人民國一０七年度年終考績丙等之處分無效。

確認被上訴人於民國一０八年一月三十日所為上訴人自民國一０八年二月一日調任聯合管制處航機簽派部簽派中心航務員之調職處分無效。

被上訴人應給付上訴人如附表「被上訴人應給付之薪資」欄所示金額，及各自如附表「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。

上訴人其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之五十七，餘由上訴人負擔。

本判決第四項部分得假執行，但被上訴人如各以如附表「被上訴人應給付之薪資」欄所示金額為上訴人預供擔保，得免為假執

行。

事實及理由

一、本件上訴人於原審起訴及本院主張：

㈠伊自民國96年6月27日起受僱於被上訴人，於108年2月1日前原擔任被上訴人航務處A330機隊A330副機師一職，伊任職期間因個人感情與家庭因素，於105年至106年間，機隊管理階層接獲抱怨、指責伊及放置炸彈之簡訊，被上訴人於107年1月25日召開紀律審查會（下稱DRB），會議之結論以「言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節輕微者」對伊記過2次（下稱系爭107年1月DRB），被上訴人並於同年2月1日對伊核定懲處記小過2次（下稱系爭記過處分）。107年2月至4月間，伊同班機之組員接獲與有關伊之匿名簡訊威脅，且於107年5月10日，媒體報導伊與前妻間之房產官司經過，被上訴人於107年7月4日以上開事件為系爭107年1月DRB後之新事證，伊之行為未見改善，持續影響工作秩序與公司聲譽為由，核定懲處申誡2次（下稱系爭申誡處分），伊雖曾提出內部申訴，但被上訴人均維持原處分。嗣被上訴人將伊107年度之考績評定為丙等（下稱系爭考績處分）。查被上訴人依職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，有義務預防伊於執行職務時不受他人行為遭受身體或精神不法侵害，伊向被上訴人提出受職場霸凌與受黑函社群軟體訊息恐嚇之情事，被上訴人僅隱藏班表，而毫無防範作用，被上訴人復對伊提出應將恐嚇信發信人揪出，此顯已逾一般人能力之要求，並藉故一再懲處伊，且以伊與前妻間訴訟之家務私事作為懲處對象，顯意圖逼退伊自行辭職，忽略伊為受職場不法侵害之被害人。是以被上訴人對伊所為系爭記過、申誡及系爭考績處分懲處理由不成立，且違反權利濫用禁止原則、比例原則、一事不二罰原則及職業安全衛生法第6條第2項第3款之規定，應為無效。

㈡被上訴人於107年10月2日，以同年8月13日高雄客艙組員再次收到飛安威脅簡訊，及媒體於同年9月10日報導伊涉犯婚外情事件，與伊面談溝通，伊要求被上訴人將其班表移出CIA班表

系統，經被上訴人評估後協助安排隱藏班表事宜，惟隱藏班表後，同年12月27日，與伊同班之客艙組員仍接獲匿名飛安威脅簡訊。嗣被上訴人於108年1月30日召開DRB（下稱系爭108年1月DRB）決議對伊記小過2次（下稱系爭記過2次，與系爭記過處分、申誡處分及系爭考績處分，合稱系爭處分），並自108年2月1日將伊調職為被上訴人公司聯合管制處航機簽派部簽派中心航務員（下稱簽派中心航務員）之調職處分（下稱系爭調職處分）。因伊不服被上訴人所為維持原系爭處分之申訴結果，並獲悉被上訴人可能再對伊做出不利懲處，旋於108年1月29日向桃園市新世紀愛鄉協會（下稱新愛協會）申請勞資調解，並於被上訴人召開系爭108年1月DRB前，通知被上訴人伊已申請勞資爭議調解，依勞資爭議處理法第8條規定，被上訴人應待調解結束，不可再對伊為不利行為，惟被上訴人仍於同年月30日下午召開之DRB，議決再對伊為系爭記過2次及系爭調職處分，顯違反上開強制規定而無效。且系爭108年1月DRB會議，被上訴人未指派兩名現役機師參與會議，及未讓工會代表參與決議，其組織不合法，所作成之系爭記過2次及系爭調職處分，應屬違法而無效。系爭調職處分既因違法無效，被上訴人於108年2月1日將伊調職為簽派中心航務員，每月薪資差額為新臺幣（下同）14萬5,475元，對伊之薪資有重大不利變更，且違反勞基法第10條之1第2款規定，顯非合法。伊因系爭調職處分受有薪資上之不利益，爰依兩造勞動契約、民法第487條前段及勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段規定，請求被上訴人補發調職後至伊自請離職日止，每月薪資差額14萬5,475元。另因系爭調職處分無效，伊仍保有副機師身分，自得依飛航組員飛安獎金辦法（下稱系爭飛安辦法）第5條規定，請求被上訴人給付108年1月、2月各6,000元，及依桃園市機師職業工會（下稱桃機工會）與被上訴人簽署之團體協約第6條，請求被上訴人自108年3月1日起至108年10月20日止，每月給付1萬5,000元之飛安獎金，並聲明：1.確認系爭處分及系爭調職處分均無效；2.被上訴人應自108年2月1日起至108年10

月20日止，按月於各次月20日給付上訴人14萬5,475元，及自應給付之翌日即各次月21日起加計法定遲延利息；3.被上訴人應給付上訴人12萬1,000元，及自109年4月1日起加計法定遲延利息；4.第2、3項聲明，上訴人願供擔保，請准宣告假執行（上訴人就其餘敗訴部分，未據聲明不服，已告確定，非本院審理範圍，茲不贅述。）

二、被上訴人則以：

㈠上訴人於108年10月21日申請退職生效，已非伊員工，兩造間僱傭關係因上訴人申請退職而終局消滅，系爭處分及系爭調職處分是否為無效，現實上對上訴人已無任何影響，應無確認利益，亦無權利保護必要。是上訴人請求確認系爭處分、系爭調職處分為無效，不符合民事訴訟法第247條規定確認訴訟之要件，起訴程序顯不合法。

㈡因上訴人之個人行為，自97年開始即持續影響被上訴人形象與飛航安全，而上訴人均未能妥善處理及改善，被上訴人僅能予以懲處、考核及調動作為合理之人事管理手段，其發生之經過詳如時序表所載。上訴人言行與私生活不檢之行為，嚴重擾亂伊公司管理秩序，甚至屢屢登上新聞版面，影響伊企業形象，且招致眾多飛安恐嚇及炸彈威脅，事涉公眾安全，伊依公司員工獎懲規定對上訴人作出懲處，係屬合理。又伊配合上訴人請求隱藏班表，並約定上訴人需主動聯繫組派櫃台確認航班任務，惟上訴人屢次未依約聯繫，並非上訴人未盡保護伊免於職場霸凌之義務，與職業安全衛生法第6條第2項第3款規定無違。是上訴人言行不檢等行為，確實已造成被上訴人公司飛安隱憂，故而被上訴人所為系爭處分、系爭調職處分均屬合理之人事管理，應合法有效。

㈢上訴人私生活混亂，致伊所屬員工屢受炸彈恐嚇訊息，而有情緒不穩定之可能，考量飛航安全，伊認定上訴人不再適任飛航工作而為系爭調職處分，係屬本於伊企業經營上之必要。又擔任飛航之空勤工作，經常於國內、外往返工作，考量其不舒適、不便利與風險性，與一般地勤人員相較，於薪資數額部

分，自然必須存在合理之差距。是上訴人調職後薪津減少係因其於暫停飛航任務期間，上下班時間正常，且無在空勤任務之高危險性，及無飛航工作之不舒適、不便利性，亦無飛航津貼所致，故上訴人勞動條件實無不利益之變更。

㈣DRB會議之結論僅作為伊決定之建議，非最後決議，最終處分仍依相關獎懲規定由單位為最後裁奪，且2次DRB會議，出席人員均包含工會代表與助理總機師，均有2名現職機師之出席，另工會人員既為與會人員，伊已給予工會代表充分表達意見之空間，惟因工會人員非伊公司內部人員，自然無權參與內部討論，且DRB會議係採討論共識決議之方式辦理，本無投票表決之情事，上訴人稱無從參與表決亦有所誤會。另本件相關爭議，伊並無收到桃園市政府勞動局相關函文及裁處，是伊確實未違反勞資爭議處理法第8條之情事。

㈤有關飛安獎金部分，上訴人自108年2月1日已調為簽派中心航務員，並非飛航組員，自無法領取該筆獎金，復依系爭飛安辦法規定，上訴人於同年10月21日申請離職生效，自屬於同年12月31日以前不在職之情形，飛安獎金不予計發，且因上訴人108年度之考績係比照107年度考績等第而為丙，亦不得領取飛安獎金。又上訴人言行不檢屢屢引發飛安隱憂，經多次調查與面談仍未見改善，經伊認定不符飛安獎金發放之目的而不予發放。況因109年受到新型冠狀病毒影響，伊現正面臨營運重大困境，桃機工會於109年3月20日發布新聞稿表示願意與伊共體時艱，待疫情衝擊告一段落後再行補發，是上訴人請求權也尚未發生，上訴人請求給付此部分金額並無理由等語，資為抗辯。

三原審就上訴人之請求，判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，並聲明：

㈠原判決關於駁回上訴人後開第二至第四項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

㈡確認系爭處分及系爭調職處分均無效。

㈢被上訴人應自108年2月1日起至108年10月20日止，按月於各

次月20日給付上訴人14萬5,475元，及自應給付之翌日即各次月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈣被上訴人應給付上訴人12萬1,000元，及自109年4月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈤第㈢、㈣項聲明，上訴人願供擔保，請准宣告假執行。

被上訴人則為答辯聲明：

㈠上訴駁回。

㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

（上訴人就其餘敗訴部分，未據聲明不服，已告確定，非本院審理範圍，茲不贅述。）

四兩造所不爭執之事項：

㈠上訴人自96年6月27日起受僱於被上訴人公司，在108年2月1日前原擔任被上訴人公司航務處A330機隊A330副機師一職，被上訴人於108年2月1日將上訴人調職為簽派中心航務員，每月薪資差額為14萬5,475元。

㈡上訴人於97年間，因與「陳小姐」之感情糾紛而遭被上訴人約談，上訴人撰寫自白書說明已告知「陳小姐」不要抱持與其交往之希望。

㈢因上訴人婚外情及與配偶之間感情糾紛，於105年至106年間，機隊管理階層接獲抱怨、指責上訴人及放置炸彈之簡訊，被上訴人於107年1月25日召開系爭107年1月DRB，與會人員：賴副總銘輝、張助理總機師棋和、李經理晶婷、張憲政、二分會代表陳祥麟，列席人員：童經理興華、劉姿吟，會議之結論/改善措施：經檢視上訴人行為，已構成人事業務手冊第11篇第1章「國內員工獎懲規定」中第10.1條「言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節輕微者」之要件，建議：記過兩次，若後續有新事證，或上訴人行為未見改善，持續影響工作秩序與公司聲譽，或對飛安有影響疑慮者，則另案加重懲處，請上訴人妥善約束自身行為等情（見原審卷一第321頁）。被上訴人並於同年2月1日以上訴人言行不檢，有損公司聲譽或形象，核定懲處系爭記過處分。

㈣107年2月至4月間，上訴人同班機之組員接獲與有關上訴人之匿名簡訊威脅，且於107年5月10日，媒體以「機師帶空姐回家被活逮，竟反告妻霸屋」為標題，報導上訴人與其妻間之房產官司經過。被上訴人於107年7月4日以本次事件為系爭107年1月DRB後之新事證，上訴人行為未見改善，持續影響工作秩序與公司聲譽為由，核定懲處系爭申誡處分，有簽呈可參（見原審卷一第333-334頁）。

㈤上訴人107年度之年終考績經被上訴人評為丙等（即系爭考績處分）。

㈥被上訴人於107年10月2日，以同年8月13日高雄客艙組員再次收到飛安威脅簡訊，及自由電子報於同年9月10日以「已婚華航副機師二度偷吃空姐，遭同為空姐元配訴離」為標題，報導上訴人涉犯婚外情事件，與上訴人面談溝通，上訴人要求被上訴人將其班表移出CIA班表系統，並經被上訴人評估後協助安排隱藏班表事宜，惟隱藏班表後，同年12月27日，與上訴人同班之客艙組員仍接獲匿名飛安威脅簡訊。

㈦被上訴人於108年1月30日召開系爭108年1月DRB，與會人員：童協理興華、A330梁坤田助理總機師、OG張憲政、OL張惟欽副理、OP林玉茹副理、OT林宗鴻副理、當事組員上訴人、工會代表：黎承開教官，列席人員：劉永青，會議之結論/改善措施：綜上，檢視上訴人行為，非但有言行不檢，影響公司聲譽形象之情形，更進一步引發公司飛安隱憂，如公司不予處置，尚難面對旅客大眾對本公司飛安要求及高度期待。再者，上訴人主動要求公司配合其個人行為設定隱藏班表，本公司機隊為其個人行為特地邀集資管/組派等單位進行研議可行性，上訴人業簽認切結書在案後施行，但上訴人卻不按承諾辦理，及至1月29日止發生6次違反切結書承諾，未主動聯繫組派櫃檯，造成派遣單位困擾，其個人行為除上述言行不檢外，事後更不斷違約，紊亂管理秩序，已喪失飛行組員應有足資信賴之人格特質。職是，依員工職場行為規範，員工應注意工作安全、個人品德操守、公眾形象，檢視上訴人行為，已構成國內員工獎懲

規定第10.1條「言行不檢，有損公司聲譽或形象」、第10.2條「妨礙辦公秩序及不遵守工作場所規定」之要件，並符合「不適任人員處理規定」。建議：1.小過2次，於108年2月1日轉任聯管處航機簽派部（OD），2.如未於108年2月1日上午08：00報到視同曠職，若無正當理由連續曠職滿3日，或一個月內曠職達6日者，依員工工作規則予以解僱，3.於任職聯管處航機簽派部（OD）期間，若再發生不適任情形，建議聯管處（JZ）、人力處（IZ）依不適任人員處理規定予以資遣等情，上開會議紀錄另加註說明「開會時已向蘇員當場宣佈上述記小過兩次，並於2月1日調動蘇員至聯管處航機簽派部服務等之會議結論，惟此會議紀錄列印出來時，蘇員拒簽，本處業已依會議結論辦理懲處通報/調動人令發佈在案」等語（見原審卷一第371-374頁）。

㈧被上訴人召開之系爭107年1月DRB、108年1月DRB，應適用其所制訂飛航組員TRB/DRB作業辦法（OZ-015 AN版）即被證42（下稱系爭作業辦法）及PEH手冊，其中被上訴人召開之系爭107年1月DRB，應適用其所制訂之28版PEH手冊即被上證6；被上訴人召開之系爭108年1月DRB，應適用其所制訂之30版PEH手冊（下稱系爭30版PEH手冊）即被上證7，有被證42、被上訴證6、7及其中譯本可參（見原審卷二第22-244頁，本院二卷第119-154頁）。

㈨上訴人於108年10月21日申請離職生效，被上訴人業於108年10月16日開立離職員工服務證明書予上訴人。

五本件之爭點：㈠上訴人有無確認利益？㈡系爭處分是否因違法而無效？㈢系爭調職處分是否因違法而無效？㈣如系爭調職處分為無效，上訴人各項請求是否有理由？茲分別析述如下：

㈠上訴人就系爭調職處分、系爭考績處分有確認利益，就系爭記過處分、系爭申誡處分及系爭記過2次則無確認利益：

1.按民事訴訟法第247條第1項前段規定：確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。而確認法律關係存否之訴，須以確認現在之法律關係為限，如已過去或將

來應發生之法律關係，則不得為此訴之標的（最高法院49年台上字第1813號判例參照）。又民事訴訟法於89年2月9日修正時，為發揮確認之訴預防及解決紛爭之功能，雖在第247條第1項後段及第2項增訂法律關係基礎事實存否，亦得作為確認之訴之客體，但限制須以原告不能提起他訴訟者，始得提起，否則應認原告無即受確認判決之法律上利益，以避免導致濫訴，觀諸立法修正理由自明。此與確認法律關係存否之訴，不以原告不能提起他訴訟為必要，固有不同，惟參照確認法律關係存否之訴，僅限以確認現在之法律關係為其訴之標的之意旨，原告如提起確認為法律關係基礎事實存否之訴，亦須其因該基礎事實所由生之法律關係，為現在之法律關係，始可認為有即受確認判決之法律上利益，俾憑以判斷原告就該法律關係基礎事實之存否，得否提起其他訴訟（最高法院民事判決103年度台上字第177號判決要旨參照）。

2.經查：

⑴上訴人主張被上訴人對伊所為系爭考績處分，及系爭108年1月DRB決議對伊所為系爭調職處分，均因違法而無效，伊之職務仍應係違法調職前之航務處A330機隊A330副機師一職，伊自得請求被上訴人給付副機師與簽派中心航務員間之薪資差額，及飛安獎金等語，但為被上訴人所否認。查系爭飛安辦法第5.1.3條規定：年度內考績列丙等(含)以下者，概不計發（見原審卷二第405頁）。則上訴人得請求上開飛安獎金要件之一，須其108年度非為丙等（含）以下之考績始可。又上訴人於108年10月21日申請離職生效（見不爭執事項㈨），依被上訴人制訂之公司國內員工考績規定（下稱系爭考績規定）第2.4.9條規定，被上訴人不辦理上訴人之108年度考績，而按上訴人上一年度即107年度之考績等第辦理（見原審卷二第413-414頁）。因此，上訴人107年度之考績等第依系爭考績處分為丙等，依此辦理，上訴人108年度之考績等第即為丙等，依系爭飛安辦法第5.1.3條規定，上訴人即不得請求飛安獎金。是以，系爭調職處分是否合法，將直接影響上訴人是否得按兩造原約定擔

任之機師一職，請求被上訴人給付薪資差額，且如系爭調職處分不合法，尚須上訴人107年度之考績等第非屬丙等（含）以下者，始具請領飛安獎金之資格，則上訴人之107年度考績評定等第是否為丙等，將直接影響上訴人是否具有領取飛安獎金之資格。故被上訴人對上訴人所為系爭調職處分、系爭考績處分，是否有無效之情形，乃為上訴人得否請求被上訴人給付薪資差額及飛安獎金等法律關係之基礎事實，且上開法律關係均為現在之法律關係，則兩造間就系爭調職處分、系爭考績處分是否無效既屬不明確，致上訴人得否請求薪資差額及飛安獎金等私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被上訴人之確認判決除去之，應認上訴人就系爭調職處分及系爭考績處分部分，提起本件確認之訴，應有即受確認判決之法律上利益。

⑵上訴人主張被上訴人對伊所為系爭記過處分、系爭申誡處分及系爭記過2次，均因違法而無效等語，固為被上訴人所否認。惟上訴人請求確認之標的為系爭記過處分、系爭申誡處分部分，此乃被上訴人評定系爭考績處分之基礎事實，而上訴人就系爭考績處分既已提起本件訴訟，請求確認系爭考績處分為無效，並無不能提起他訴訟之情形，依上說明，自應限制上訴人就評定系爭考績處分之基礎事實即系爭記過處分、系爭申誡處分，提起確認之訴。故上訴人請求確認系爭記過處分及系爭申誡處分為無效，難認其有即受此部分確認判決之法律上之利益。另上訴人就確認系爭記過2次之部分，因此部分之事實與系爭考績處分無涉，且上訴人已於108年離職，被上訴人不另為108年考績評定，是上訴人之私法上地位，不因系爭2次記過之過去事實而受影響，則上訴人請求確認系爭2次記過為無效，亦難認其有即受此部分確認判決之法律上利益。

㈡系爭考績處分因違法而無效：

1.被上訴人制定有系爭考績規定（見原審卷二第408-414頁），其中：

⑴第2.2.2條：二次「工作評比」之平均分數，是為考績之原始

分數，初核、複核主管分別就受考員工之工作績效、出勤、獎懲等整體表現，表示意見並可針對原始分數建議加減分數（最多5分），最後審核主管除參考初核、複核主管之意見及加減分之建議外，應就受考員工與單位內其他員工作相對比較後，且參照2.3.1~2.3.4各項規定，得裁量調整受考員工之原始分數（最多5分），而得員工本年度最終之考績分數。

⑵第2.3.3條：考績評定限制：凡員工除了促進性別工作平等措施所請之休假不含在內外，有下列情事之一者，考績評等應予限制：

2.3.3.2獎勵部分：各單位主管得針對其單位之業務特性，自行訂定適合該單位之行政獎勵加分辦法，惟獎勵加分後，考績績等仍應受績等分配限制。

2.3.3.3懲罰部分：（時間從前一年之11月1日至當年之10月31日）

2.3.3.3.2凡年度內功過相抵後，相當於記過一次（含）以上之處分者，不得評列高於甲等之績等。

⑶第2.3.4條：年度內有不當行為或事實之員工績等評定原則：在年度內有下列事實或行為，經屢勸未能改善者，應予詳實紀錄，最後審核（核定）主管並得調整其原始分數、改列為「乙等」或「丙等」：……

⑷第2.4.3條：辦理年終考績作業時，複核主管如對初核主管之建議評分、評等有不同之複核意見時，應適時告知初核主管，類似情形，審核主管亦應適時告知複核及初核主管，有關本節各單位審核主管得召集相關之複核及初核主管開會討論，以達成充份溝通，建立共識。

⑸第2.4.10條：凡年度考績建議評列為「優」或「丙」等者，應列舉具體事實填註於績效評比系統。

⑹查被上訴人所制訂之系爭考績規定，就員工年度工作表現訂有考評標準及考評程序，以落實公司整體績效目標之達成及促進員工個人持續成長之經濟目的（見系爭考績規定第1條規定自明），且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙

方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理。

2.上訴人107年度一般員工工作績效計劃及評核表記載如下（見本院卷二第341頁）：

⑴全年獎懲記錄績分達二過二申誡；

⑵主要缺失：（2018/10/2張棋和）因上訴人個人行為，機隊主管多年來不時接獲匿名簡訊威脅與投訴騷擾，甚至同飛之前後艙組員也接獲類似簡訊，嚴重影響飛安，並多次違反公司規定或管理規則列舉如8月13日高雄組員再次接獲威脅簡訊，以及9月10日，媒體再度刊登上訴人離婚消息【（自由時報）已婚華航副機師二度偷吃空姐，遭同為空姐元配訴離】，公司形象再次蒙塵；

⑶員工未來發展：（2018/10/2張棋和）為有效控管風險、降低飛安危害，並維公司形象，於10月2日由機隊再次約談上訴人給予最後警告通知，明確告知如未能徹底制止影響飛安與公司形象事件發生，於約談後再發生客艙組員接獲威脅簡訊或因私人事件登上新聞版面時，將按照公司規定辦法處理以杜絕影響飛安之虞，維護公司聲譽；

⑷綜合評論：（2018/10/2張棋和）上訴人身為一專業飛航組員，但以私下之個人偏差行為，已不足有信賴、高度自律性之從業人格而言，上訴人實已喪失飛航組員之適職性。為有效控管風險、降低飛安危害，並維公司形象，如上訴人未能徹底制止影響飛安與公司形象事件發生，而因發生客艙組員接獲威脅簡訊或因私人事件登上新聞版面時，定將按照公司規定辦法處理以杜絕影響飛安之虞，維護公司聲譽；

⑸工作評比分數，第1次71.66，第2次71.57，平均分數71.62；初評主管建議：張棋和107年11月7日之評語為：為有效控管風險、降低飛安危害，並維公司形象，如上訴人未能徹底制止影響飛安與公司形象事件發生，而因發生客艙組員接獲威脅簡訊或因私人事件登上新聞版面時，定將按照公司規定辦法處理以杜絕影響飛安之虞，維護公司聲譽，評分為71.62，評等為

乙；初核主管複核：童興華於107年11月12日評分為68，評等為丙；初核主管複核：陳淳德於107年11月15日評分為68，評等為丙；審核主管核定：賴銘輝於107年11月20日評分為68，評等為丙。

⑹是由上訴人107年度一般員工工作績效計劃及評核表之前揭記載觀之，張棋和之初評主管建議係評分為71.62，評等為乙，惟其後童興華及陳淳德之初核主管複核，均改為評分為68，評等為丙，均未敘明改列之理由，賴銘輝之審核主管核定評分為68，評等為丙，亦同樣未敘明理由，是自有進一步究明上開初核主管複核及審核主管評定時，改為丙等之事實為何？有無違反系爭考績規定。

3.被上訴人評定上訴人107年度考績所依據之事實如下：

⑴被上訴人評定上訴人107年度考績所依據之事實，為其所提時序表中編號12至31所列之事實，已據其陳明在卷（見本院卷二第192-195、354頁）。

⑵上訴人就系爭考績處分向被上訴人為申訴，被上訴人以：107年內，上訴人因負面事件登上新聞版面2次，提及上訴人威脅飛安炸彈簡訊之航班至少10個，就此機隊約談過4次，私下信件往來、溝通無數，亦召開過兩次DRB懲處，並投入公司行政資源協助，公司飽受形象和飛安威脅，僅因上訴人無法約束自身行為，衍生之成本需由公司及全體同仁承擔，顯屬不公，即便投入此等資源，前述威脅與影響也不見改善，故上訴人縱有受獎事蹟，經綜合評議，初評、複核以及最後審核主管各依權責按規定給予考績評定丙等，實無疑義，因而認上訴人申訴不成立，維持丙等考績等情，有申訴處理回復函可參（見原審卷一第51頁）。是被上訴人上開駁回上訴人就系爭考績處分申訴之理由，亦為評定上訴人107年度考績為丙等所依憑之事實，此為兩造所不爭執（見本院卷二第355頁）。

4.被上訴人評定上訴人107年度考績所依據之事實，有如下之錯誤：

⑴被上訴人所提時序表中提及107年間與威脅飛安炸彈簡訊有關

之事實，分別為編號16、17、21、30，其中編號17之威脅簡訊，均係發生於106年間，有簡訊可參（見原審卷一卷第325-327頁，並為兩造所不爭執（見本院卷二第354頁），是以，扣除編號17之威脅簡訊後，於107年間應僅有編號16、21、30等3起威脅簡訊，則被上訴人前揭以107年內，提及上訴人威脅飛安炸彈簡訊之航班至少10個等情，作為評定上訴人107年度考績之事實，顯有錯誤。

⑵被上訴人所提時序表中提及107年間與機隊約談有關之事實，分別為編號12、18、26等，共計3次（見本院卷二192-194頁），至編號33之約談時間，係在108年1月9日，有面談紀錄表可參（見原審卷一第369頁，本院卷二第195頁）。因此，於107年間之機隊約談既僅有編號12、18、26等3次，則被上訴人前揭以107年內，機隊約談過4次等情，作為評定上訴人107年度考績之事實，自有顯然之錯誤。

⑶被上訴人所提時序表中提及107年間召開DRB之事實，為編號14，即系爭107年1月DRB（見本院卷二192頁），至編號35之DRB，即系爭108年1月DRB係在108年1月30日召開（見本院卷二第196頁）。準此，於107年間召開之DRB僅有編號14即系爭107年1月DRB，則被上訴人以107年內，召開過兩次DRB懲處等情，作為評定上訴人107年度考績之事實，亦有顯然之錯誤。

5.就時序表編號18、19、22、24之事實部分：

⑴時序表編號18、19之事實，係因107年5月10日媒體報導上訴人婚外情事件，被上訴人於107年6月20日約談上訴人，嗣被上訴人於107年6月25日，依107年6月20日面談、併系爭107年1月DRB決議，以上訴人行為並未改善，再給予2次申誡處分即系爭申誡處分，並於107年7月4日生效；另編號22、24之事實，係因媒體於107年9月10日再度刊登上訴人離婚消息，上訴人於107年9月20日，以107年9月10日新聞，給予上訴人最後警告通知，由機隊再次約談上訴人，明確告知如再發生因私人事件登上新聞版面時，將撤除上訴人空勤身分等語，並提出飛航組員面談溝通紀錄表、媒體報導、簽呈等為證（見原審卷一第329-

334、343-346頁）。

⑵然查，上開媒體報導之案件，分別係上訴人向臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）起訴請求前妻返還借名登記房屋之訴訟敗訴，而經媒體報導，及上訴人前妻向臺北地院起訴請求離婚及子女扶養費，經判決准予離婚，而經媒體報導等情，為兩造所不爭執（見本院卷二第355頁）。另媒體就返還房屋訴訟於報導時所下標題為「機師帶空姐回家被活逮，竟反告妻霸屋」，並於報導內容中敘述上訴人婚外情之情節，就離婚訴訟於報導時所下標題為「已婚華航副機師二度偷吃空姐，遭同為空姐元配訴離」，並於報導內容中描述上訴人婚外情之情節，惟不論係上訴人對前妻請求返還房屋而起訴，或係因前妻起訴請求離婚而應訴，均係上訴人權利之正當行使，而媒體所為前揭報導固因係上訴人之婚外情所致，惟被上訴人於107年1月25日召開系爭107年1月DRB，已就因上訴人婚外情及與配偶之間感情糾紛，於105年至106年間，機隊管理階層接獲抱怨、指責上訴人及放置炸彈之簡訊，認已構成人事業務手冊第11篇第1章「國內員工獎懲規定」中第10.1條「言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節輕微者」之要件，議決為系爭記過處分（見不爭執事項㈢），則被上訴人於系爭107年1月DRB會議，已就上訴人之婚外情所衍生之紛爭加以究責，而為系爭記過處分。準此，上訴人因與前妻紛爭而起訴或應訴，因判決之結果而遭媒體報導，被上訴人於107年6月25日，再就返還房屋訴訟中，媒體報導之上訴人婚外情，再給予2次申誡處分，及於系爭考績處分時，再就媒體於107年9月10日刊登上訴人離婚消息予以不利之評價，顯均已違反一事不二罰及禁止重複評價原則，難認合法。

6.綜上，被上訴人評定系爭考績處分時，既有基於非107年度所生事由之前揭顯然錯誤事實，並違反一事不二罰及禁止重複評價原則等之違誤，堪認系爭考績處分之評定，已違反系爭考績規定，難認合法。則上訴人主張系爭考績處分因違法而無效，應為可採。

㈢系爭調職處分因違法而無效：

1.被上訴人召開之系爭108年1月DRB，應適用其所制訂飛航組員TRB/DRB作業辦法（OZ-015 AN版，即系爭作業辦法），及系爭30版PEH手冊（見不爭執事項㈧）等工作規則，其中：

⑴系爭作業辦法第5.2條就有關TRB/DRB作業規範，分別規定如下（見原審卷二第220-226頁）：

①第5.2.1條：依據「P.E.H」、「F.O.M」、「FCOM」、「FCTP」、「LPM」、「Instructor Manual」、「Standards Manual」、「飛航組員獎懲規定」、「員工工作規則」、「人事業務手冊」等其他人事管理規章，或其他依航務操作上專業判斷之內容定義及項目辦理。

②第5.2.2條：分由相關機隊/航訓部/標考部等部門將召開事宜，簽（報）請航務副總經理或航務協理同意後召開會議。

③第5.2.3條：與會單位及成員：

5.2.3.1：主席由航務副總經理或指定代理人擔任。

5.2.3.2：參加單位：航務處相關機隊、行政部、標考部、航訓部、組員派遣部、相關飛航組員及當事人。

5.2.3.3：邀請單位：公司企業工會2分會代表。召開DRB會議時，應邀請企業工會2分會代表出席。召開TRB會議時，在當事人要求下企業工會2分會代表可出席。

5.2.3.4：另承辦單位可視案件情況，邀請相關單位（例如企業安全室、人力資源處、官服處、聯合管制處、修護工廠等）或人員與會。

④第5.2.8條：飛航組員如不同意會議決議事項，可於會後依IR-012【員工申訴辦法】辦理申訴。承辦單位收到員工申訴書時，需依IR-012【員工申訴辦法】辦理。……。

⑤第5.2.11條：各單位案件如遇有申誡（含）以下之懲處案件，直接將事件調查結果及建議事項上呈批核；記過懲處案件，則須先行召開TRB/DRB；記大過(含)以上懲處案件或涉及解雇，直接以此面談內容及懲處建議逕送總公司人評會辦理。

⑥第5.2.13條：會議決議（不區分為TRB或DRB），可依討論內

容，給予下列之決議事項：行政懲處、停飛、停職、停止福利事項、S-Flight、SIM訓練、SIM考驗、航路考驗、CRM課程、地面學科加強/口試、自我事件改善報告等強化組員工作表現之各項決議。

⑵系爭30版PEH手冊第2.8條分別規定有關技術審查會（即TRB）與紀律審查會（即DRB）之會議之組織及召集程序，其中第2.8.2條就DRB之規定如下（見本院卷一第395-422頁，卷二第119-153頁）：

紀律審查會就組員之在工作中或非工作時間的不當態度、行為或違反PEH行為進行案件調查。DRB主要的目標是就特定的不適當表現發掘其原因事實。就導致不適當的系統因素如：作業規範、管理實務、訓練實務、檢查實務及文化等應特別予以注意。

DRB在以下事件發生時應被舉行：

A.經副總經理要求；

B.經CAA或其他飛航主管機關要求；

C.工作中有嚴重事故或飛航違規發生。

DRB應由副總經理或其指定之人選為主席，且應包含下列名單中指少四名成員，成員中至少應有兩人為現役飛航組員：

A.航務處協理；

B.相關機隊的總機師或助理總機師；

C.航務處行政部經理或副理；

D.航務處標考部經理或副理；

E.航務處航訓部經理或副理。

當有必要了解個案事實時以決定適當的懲處動作程度時，DRB會議可以邀請任何見證人參與。當事組員亦得邀請見證人，並得於會議中由一名華航員工代理。

DRB會議報告應包括事實發現及建議的矯正措施以改善組員表現及相關系統性因素，DRB會議可以授權第一階段及第二階段的懲戒，相關的建議在經過副總經理或其代理人核可後生效。

DRB會議主席應要求當事人於DRB建議事項簽名以確認其知悉，

惟當事人仍得向副總經理（OZ）或資深副總經理（VO）在DRB會議後7日內以書面提出申訴。

行政部經蒐集整合TRB/DRB會議成員單位意見，做成新的建議並獲核可。

細節如可：

類別	範例	主席	說明
……	……	……	……
2.與組員個人權益相關	暫停或終止訓練/暫停或剝奪個人權益/暫停或終止薪資給付/暫時或永久的降級/終止僱用關係	副總經理或協理擔任主席	與事件相關的部門應先行將相關資料提供給與會者，使之得盡速了解事件綱要。
……	……	……	……

⑶被上訴人制定公布之系爭作業辦法、系爭30版PEH手冊等工作規則，已明定DRB會議之組織及召集程序，及DRB會議可議決有關組員之行政懲處、停飛、停職、停止福利事項等事項，且與組員個人權益相關之暫停或終止訓練/暫停或剝奪個人權益/暫停或終止薪資給付/暫時或永久的降級/終止僱用關係等事項，依系爭30版PEH手冊第2.8.2條規定，應召開DRB會議議決之，業如前述，因此，被上訴人透過前揭工作規則所欲達成對組員之在工作中或非工作時間的不當態度、行為或違反PEH行為進行案件調查，並為合理、適當之懲戒，此懲戒制度在於維持被上訴人企業運作所需客觀秩序之目的，具備實質正當性及符合比例原則，並就DRB會議之組織及召集程序訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，因此，系爭作業辦法、系爭30版PEH手冊等工作規則規範內容具備合理性及必要性，已成為兩造間勞動契約內容之一部，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理。故被上訴人召開DRB而對上訴人實施懲戒或調職之程序，系爭作業辦法、30版PEH手冊等工作規則既已設明文規定，勞、雇之兩造自均有應遵循前揭特定程序之義務。

2.被上訴人於108年1月30日召開系爭108年1月DRB，既係就原具有組員身分之上訴人議決小過2次及系爭調職處分等情（見不爭執事項㈦），則被上訴人召開系爭108年1月DRB之組織是否合法，自應以該次DRB之組織有無違反前揭系爭作業辦法及系爭30版PEH手冊之規定為斷。經查：

⑴DRB應由副總經理或其指定之人選為主席，且應包含下列名單中至少四名成員，成員中至少應有兩人為現役飛航組員：A.航務處協理；B.相關機隊的總機師或助理總機師；C.航務處行政部經理或副理；D.航務處標考部經理或副理；E.航務處航訓部經理或副理，已為前述系爭30版PEH手冊第2.8.2條所明定。是由上開規定觀之，DRB會議之成員至少應有具有前揭A.至E.身分之4名成員參與，及成員中至少應有兩人為現役飛航組員一節，應可認定。又系爭108年1月DRB，與會人員為童協理興華、A330梁坤田助理總機師、OG張憲政、OL張惟欽副理、OP林玉茹副理、OT林宗鴻副理、當事組員上訴人、工會代表黎承開教官，列席人員劉永青等人（見不爭執事項㈦），其中與會人員為現役飛航組員者，為梁坤田及黎承開等情，為兩造所不爭執（見本院卷二第169頁）。然黎承開係工會代表，其屬系爭作業辦法第5.2.3.3條所定之邀請單位身分，非屬系爭30版PEH手冊第2.8.2條所訂之具有前揭A.至E.身分之4名成員參與，且黎承開僅係列席系爭108年1月DRB，於決議前已離席，未參與決議等情，亦據被上訴人陳明在卷（見本院卷一第370頁）。因此，參與系爭108年1月DRB之成員中，僅梁坤田為現役飛航組員，顯不符系爭30版PEH手冊第2.8.2條所定DRB會議之成員中至少應有兩人為現役飛航組員之規定，亦可認定。則系爭108年1月DRB之組織顯不合法。

⑵雖被上訴人抗辯系爭108年1月DRB之程序，應依系爭作業辦法之規定，而非依據系爭30版PEH手冊之規定云云。然查，系爭作業辦法第5.2.1條已明確規定，DRB作業規範係依據「P.E.H」……等其他人事管理規章，或其他依航務操作上專業判斷之內容定義及項目辦理，而該條所稱之「P.E.H」依系爭作業

辦法第4.1條規定之定義為「Pilot Employee Handbook」（見原審卷二第222頁）。是以，系爭作業辦法有關DRB作業規範，所依據之「P.E.H」，係為被上訴人所製定之「PILOT EMPLOYEE HANDBOOK」即PEH手冊一節（見本院卷第135頁），應可認定。因此，系爭作業辦法既係依據PEH手冊辦理，則有關系爭108年1月DRB之組織，自應適用系爭30版PEH手冊之規定辦理，被上訴人抗辯系爭108年1月DRB之程序非依據系爭30版PEH手冊之規定辦理云云，洵不足採。

⑶又被上訴人抗辯：系爭30版PEH手冊第2.8.2條後段所規定DRB會議「成員中至少應有兩人為現役飛航組員」，乃係指「參加DRB會議之所有成員至少應有兩人為現役飛航組員」，故系爭108年1月DRB會議，黎承開以邀請單位二分會代表身分出席DRB會議，亦應屬於參加DRB會議之成員（但黎承開為邀請單位、並無決議權），故依照前開說明，黎承開自應計入現役飛航組員兩人之內云云。然查，系爭30版PEH手冊第2.8.2條已明定：DRB應由副總經理或其指定之人選為主席，且應包含下列名單（即A.航務處協理、B.相關機隊的總機師或助理總機師、C.航務處行政部經理或副理、D.航務處標考部經理或副理、E.航務處航訓部經理或副理）中至少四名成員，成員中至少應有兩人為現役飛航組員，業如前述，是觀其文義足認DRB會議之成員中至少應有兩人為現役飛航組員，被上訴人前揭抗辯已與上開規定之文義不符。且DRB會議可議決有關組員之行政懲處、停飛、停職、停止福利事項等事項，且與組員個人權益相關之暫停或終止訓練/暫停或剝奪個人權益/暫停或終止薪資給付/暫時或永久的降級/終止僱用關係等事項，依系爭30版PEH手冊第2.8.2條規定，應召開DRB會議議決之，亦如前述，故DRB會議既有議決上開事項之必要，則於議決時，依上開規定，自應有成員至少具有前揭A.至E.身分之4名成員參與，且成員中至少應有兩人為現役飛航組員參與議決，其決議始為合法。而黎承開僅係以邀請單位二分會代表身分出席DRB會議，並無決議權，因此，系爭108年1月DRB會議議決時，顯僅有梁坤田為現

役飛航組員，自不符應有兩人為現役飛航組員參與之前揭規定，故被上訴人上開抗辯，自不足採。

3.按依勞基法第10條之1規定，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合該條各款所列原則。經查：

⑴系爭作業辦法、系爭30版PEH手冊等工作規則規範內容具備合理性及必要性，已成為兩造間勞動契約內容之一部，而系爭108年1月DRB之組織，違反系爭30版PEH手冊第2.8.2條所定DRB會議之成員中至少應有兩人為現役飛航組員之規定，其組織不合法，業如前述，則系爭108年1月DRB之組織既不合法，其所為之系爭調職處分，自屬違反勞動契約之調動，依勞基法第10條之1規定難認適法，因此，上訴人主張系爭調職處分應為無效一節，洵屬有據。

⑵雖被上訴人抗辯：DRB會議召開就本案而言屬於航務處依被上訴人之人事管理規章所規範項目為處分前之研討調查程序，縱有缺少一名現役飛航組員與會之瑕疵，但因最終仍然須依被上訴人公司內部管理權責進行人事處分的核定，故不影響被上訴人公司嗣後調職之合法性云云。然查，被上訴人就飛航組員特別定有系爭作業辦法加以規範，其中第5.2.11條已明定：記過懲處案件，須先行召開TRB/DRB，已如前述，且被上訴人亦依上開規定，於108年1月30日召開系爭108年1月DRB，議決小過2次，及系爭調職處分，並於開會時向上訴人當場宣佈記小過兩次，並於2月1日調動上訴人至聯管處航機簽派部服務等之會議結論（見不爭執事項⑺）。因此，被上訴人就上訴人前揭記過懲處及系爭調職處分之人事處分核定，依被上訴人公布並已成為兩造間勞動契約內容之一部之系爭作業辦法、系爭30版PEH手冊等工作規則規範，須召開DRB議決之，則被上訴人所召開之系爭108年1月DRB之組織既違反系爭30版PEH手冊之規定，而不合法，其所為系爭調職處分之決議，自非適法，而此項不合法之瑕疵，顯無法因被上訴人公司內部管理權責進行人事處分之核定而治癒，故被上訴人上開抗辯，亦乏所據。

⑷上訴人依兩造勞動契約之約定，請求被上訴人應給付如附表

「被上訴人應給付之薪資」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起加計法定遲延利息，為有理由：

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；又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，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；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、第235條及第234條分別定有明文。再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）。

2.經查：

⑴承前所述，系爭108年1月DRB之組織不合法，其所為系爭調職處分之決議亦不合法，被上訴人所為系爭調職處分應為無效，已如前述，則上訴人因系爭調職處分，於108年2月1日起擔任簽派中心航務員，而無法按原擔任被上訴人公司航務處A330機隊A330副機師一職提供勞務，揆諸上開說明，上訴人並無補服勞務之義務，準此，上訴人請求被上訴人應自108年2月1日起至上訴人離職前一日即同年10月20日止，按兩造勞動契約之約定，以上訴人原擔任被上訴人公司航務處A330機隊A330副機師一職，給付薪資，應屬有據。

2.上訴人在108年2月1日前原擔任被上訴人公司航務處A330機隊A330副機師一職，被上訴人於108年2月1日將上訴人調職為簽派中心航務員，每月薪資差額為14萬5,475元（見不爭執事項㈠）。從而，上訴人請求被上訴人給付自108年2月1日起至108年10月20日止，按月於次月20日給付如附表「被上訴人應給付之薪資」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許。

㈤上訴人依系爭飛安辦法第5條、桃機工會與被上訴人簽署之團

體協約第6條等規定，請求被上訴人給付12萬1,000元本息，為無理由：

1.系爭飛安辦法第5.1.3條規定：年度內考績列丙等(含)以下者，概不計發（見原審卷二第405頁）。因此，上訴人依系爭飛安辦法第5條之規定，請求被上訴人應給付108年1月、2月各6,000元，及依桃機工會與被上訴人簽署之團體協約第6條之規定，請求被上訴人應自108年3月1日起至108年10月20日止，每月1萬5,000元之飛安獎金，自須108年度考績非為丙等（含）以下者始可。

2.系爭考績規定第2.4.9條規定：當年12月31日(含)以前待派人員及離職人員(含退休、退職、資遣、辭職、免職)，不辦理年度考績，日後如因業務需要運用考績之時，則按上一年度之考績等第辦理（見原審卷二第413-414頁）。查上訴人於108年10月21日申請離職生效（見不爭執事項㈨），是依上開規定，被上訴人不辦理上訴人之108年度考績，如因業務需要運用考績之時，按上訴人上一年度即107年度之考績等第辦理。又107年度之考績等第依系爭考績處分為丙等，則依此辦理，上訴人108年度之考績等第即為丙等，依系爭飛安辦法第5.1.3條規定，上訴人自不得請求前揭飛安獎金。

3.雖系爭考績處分經本院認定為無效，被上訴人應就上訴人107年度之考績另為適法之評定，惟在被上訴人重為評定前，上訴人107年度之考績等第尚未確定，本院無從認定上訴人是否有符合系爭飛安辦法第5.1.3條規定之消極資格情形。因此，在被上訴人就107年度之考績重為評定前，上訴人依系爭飛安辦法第5條、桃機工會與被上訴人簽署之團體協約第6條等規定，請求被上訴人給付12萬1,000元本息，即乏所據，應予駁回。

六綜上所述，被上訴人所為系爭考績處分及系爭調職處分既均不合法而無效，則上訴人㈠請求確認系爭考績處分及系爭調職處分無效，㈡依兩造間系爭勞動契約之約定，請求被上訴人給付自108年2月1日起至108年10月20日止，按月於次月20日給付如附表「被上訴人應給付之薪資」欄所示金額，及各自如附表

「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，均為有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回，上訴人敗訴部分，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。從而，原審就上開應准許㈠、㈡部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二、三、四項所示。至於上訴人之請求不應准許部分（除確定部分外），原審為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，結論則無二致，原判決此部分仍應予以維持，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又本院就上訴人上開㈡給付請求部分，為被上訴人敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，定相當擔保金額，宣告被上訴人得供擔保免為假執行。

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，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第2項、第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　27　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　鄭貽馨

法　官　謝永昌

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項所定關係之釋明文書影本。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　　111　　年　　9　　月　　27　　日

書記官　王增華

時序表：

	時間	事件	備註
1	97年10月24日	被上訴人公關室接獲立法院板橋陳女投訴信，主張上訴人玩弄他人感情，並質疑上訴人機師資格。被上訴人約談上訴人，上訴人以手寫回應說明其已告知陳女不要抱持與其交往之希望。該案結案後被上訴人並無對上訴人為任何懲處。	原審被證3
2	101年9月25日	上訴人利用職務赴歐購買非個人免稅品，上訴人違反組員及海關規定，致函組派同仁表達抗議，機隊安排面談了解訴求。機隊安排面談了解訴求，但上訴人主張事實上並無違規，嗣後上訴人未因此受公司懲處。	原審被證4
3	101年11月26日	上訴人未以正常管道反應任務安排，機隊安排面談。	原審被證5
4	102年	上訴人配偶發現上訴人外遇被上訴人公司黃姓空服員，上訴人及黃姓空服員寫下切結書，如再發生各賠償上訴人配偶500萬元。	
5	103年	上訴人因功獲書面獎勵兩次、嘉獎乙次。	原審原證1
6	104年	上訴人配偶再次發現上訴人與黃姓空服員不倫情事，上訴人配偶向法院提告，經本院105年上字第454號判決上訴人應賠償配偶200萬元、黃姓空服員應賠償180萬元，合計380萬元。	原審被證6
7	105-106年	機隊管理階層多次接獲匿名簡訊，除	原審被證7

		抱怨、指責上訴人行為外，竟威脅被上訴人公司如未積極處理或管束上訴人，並讓上訴人公開道歉，否則將對機隊管理者和上訴人所執行之航班有不利行為（如放置炸彈）。	
8	105年12月	上訴人因105年2月9日及105年5月2日以境外電話傳送之匿名訊息，對程欣瑩提出告訴；惟經台北地檢署認門號係境外電信業者所提供，難查詢門號使用人資訊，而為不起訴處分。	原審原證10
9	106年3月	對於104年8月27日所收到黑函，上訴人對林顯庭提出告訴，經臺北地檢署以無法辨明門號實際使用人為由，為不起訴處分。	原審原證10
10	106年6月	時任總機師赴警局提出違反民用航空法第105條告訴—未指定犯人向公務員、民用航空事業或活動團體之人員誣告犯危害飛航安全或設施，或散布危害飛航安全之不實訊息。	原審被證8
11	106年8月1日~107年1月1日	上訴人申請照顧親屬留職停薪。上訴人留停期間有於106年8月20日、106年11月1日配合相關刑案調查。	上證4、5
12	107年1月5日	被上訴人公司針對上訴人遭匿名信函檢舉、威脅，機隊進行約談，提供上訴人因應方案：1.繼續留停、2.轉任地勤，讓上訴人考慮。	原審被證9
13	107年1月8日~107年1月23日	上訴人未於107年1月5日~107年1月23日間就107年1月5日面談方案表達意見。被上訴人依國內員工獎懲規定就上訴人嚴重影響被上訴人公司形象與營運之情事於107年1月25日召開DRB會議。	原審原證21
14	107年1月25日	原審被證10、107年1月25日DRB結論第4點記載：「…惟經多次面談勸導，類	原審被證10

		似事件並未減少，反而事態發展益趨嚴重，…嚴重影響公司形象與營運」，決議記過兩次，並於107年2月1日記過兩次生效。	
15	107年3月5日	因公司暫停上訴人復職後受訓，桃園市機師職業工會於接獲上訴人投訴，發函請被上訴人查明。事後，被上訴人恢復上訴人的受訓。	上證2
16	107年3月6日	被上訴人公司因威脅簡訊，OG偕同企業安全室報警處理。	原審被證11
17	107年5月	值勤之客艙組員持續收到威脅簡訊，呈請召開DRB（Discipline Review Board、紀律人評會）會議。	原審被證12
18	107年6月20日	因107年5月10日媒體再次報導上訴人婚外情事件，被上訴人約談上訴人。	原審被證13
19	107年6月25日	依107年6月20日面談、併107年1月25日DRB決議，上訴人行為並未改善，再給予2次申誡處分。107年7月4日申誡2次生效。	原審被證14
20	107年7月23日	針對107年1月與107年6月懲處，上訴人提出申訴，被上訴人申訴處理回復函以1月懲處已過申訴期間、6月懲處無重複處分或違反公正文化，維持原懲處，申訴不成立。	原審原證3
21	107年8月13日	高雄客艙組員再次接獲威脅簡訊，情資送往航警局。	原審被證15
22	107年9月10日	媒體再度刊登上訴人離婚消息。	原審被證16
23	107年9月12日	上訴人向被上訴人公司提出職場霸凌申訴。	原審原證11
24	107年9月20日	依據107年8月13日簡訊事件及107年9月10日新聞，OG給予上訴人最後警告通知，由機隊再次約談上訴人，明確告知如再發生客艙組員接獲威脅簡	原審被證17

		訊，或因私人事件登上新聞版面實，將撤除上訴人空勤身分。	
25	107年9月28日	上訴人針對107年度遭到小過兩次與申誡兩次懲處提出申訴，被上訴人申訴處理回復函稱兩次懲處非同一事件，無重複懲處，故申訴不成立。	原審原證3
26	107年10月2日	機隊約談上訴人，說明被上訴人公司處境，並告誡上訴人務必立即改善，如未能改善，公司將依規定辦理。	原審被證18
27	107年10月12日	依107年10月2日面談結果，協助上訴人安排隱藏班表事宜，上訴人於107年11月27日簽立切結承諾，就為隱藏其個人班表將配合與公司約定之特殊派遣規定，機隊再次提醒上訴人應妥善處理自身行為。然上訴人自簽署切結書至108年1月29日止共有六次未主動違反切結書內容，聯絡組派確認飛航任務。	原審被證19、20、21
28	107年11月14日	上訴人發信機隊表示雖隱藏班表，但仍有預排班表網站及建民組員接車時間網可查到上訴人班表。	原審原證22
29	107年12月20日	上訴人獲得華航2018年安全活動第四季個人獎。	原審原證1
30	107年12月27日	與上訴人同班客艙組員接獲匿名威脅簡訊，情資送往航警局。	原審被證22
31	107年12月28日	被上訴人簽呈擬請接車網站改善個資外洩疑慮，經網站於108年2月15日修改網頁。就107年12月27日接獲威脅簡訊事件，機隊約談上訴人，告知要遵守簽署隱藏班表切結書之內容。上訴人表示公司資安仍有漏洞，隱藏班表無效，願自2月起恢復正常班表派遣。	原審被證36、37、38、23
32	108年1月	上訴人於108年1月知悉107年考績為丙等。	原審原證5、被證23

33	108年1月9日	就107.12.27接獲威脅簡訊事件，機隊約談上訴人，告知要遵守簽署隱藏班表切結書之內容。	原審被證23
34	108年1月29日	上訴人向桃園市政府勞動局申請調解，並於次日通知機隊已申請調解。	原審原證7、被證52
35	108年1月30日	因公司持續接獲飛安威脅簡訊，嚴重影響公司形象與營運，機隊召開DRB（Discipline Review Board、紀律人評會）會議，因上訴人行為不檢引發飛安隱憂，造成派遣困擾及紊亂管理秩序，決議給予2小過懲處，並自108年2月1日起調任聯管處航機簽派部。	原審被證24、25
36	108年1月31日	中華航空股份有限公司企業工會第二分會發函被上訴人，反對108年1月30日的DRB會議決議。	原審原證24
37	108年2月26日	上訴人就108年1月30日被上訴人人評會決議、107年考績丙等提出申訴，經被上訴人申訴處理回復函維持決議結果及丙等考績，申訴不成立。	原審原證6
38	108年2月27日	被上訴人航務處回函中華航空股份有限公司企業工會第二分會，維持DRB會議決議，並拒絕提供DRB會議資料。	上證3
39	108年10月21日	上訴人申請退職生效。	原審被證1、原證15

附表：（元以下四捨五入）

薪資月份	應給付日	被上訴人應給付之薪資	利息起算日(計算至清償日止按週年利率5%計算之利息)
108年2月	108年3月20日	145,475元	108年3月21日
108年3月	108年4月20日	145,475元	108年4月21日
108年4月	108年5月20日	145,475元	108年5月21日
108年5月	108年6月20日	145,475元	108年6月21日
108年6月	108年7月20日	145,475元	108年7月21日
108年7月	108年8月20日	145,475元	108年8月21日
108年8月	108年9月20日	145,475元	108年9月21日

（續上頁）

108年9月	108年10月20日	145,475元	108年10月21日
108年10月	108年11月20日	93,855元（108年10月1日至20日共20日，145,475元×20/31＝93,855元）	108年11月21日