

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上更一字第1號

上訴人 A01

訴訟代理人 魏千峯律師

複代理人 蔡旻璋律師

林士凱律師

被上訴人 中華航空股份有限公司

法定代理人 高星潢

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

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，經最高法院發回更審，本院於115年1月13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（除確定部分外）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、被上訴人之法定代理人原為謝世謙，於民國114年1月20日變更為高星潢，有被上訴人第23屆董事會第3次臨時會議議事錄可參（見本院卷第157至158頁），並據其聲明承受訴訟（見本院卷第153頁），經核並無不合，應予准許。

二、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟法第262條第1項定有明文。且依同法第463條，前開規定，於第二審程序準用之。上訴人於114年4月17日具狀撤回主張原起訴關於確認

01 被上訴人將上訴人自108年2月1日調任為聯合管制處航機簽
02 派部簽派中心航務員之調職處分（下稱系爭調職處分）無效
03 之請求（見本院卷第179至181頁），並經被上訴人同意（見
04 本院卷第186頁），故此部分已生撤回之效力，不在本院審
05 理範圍，合先敘明。

06 貳、實體方面

07 一、上訴人主張：伊自96年6月27日起受僱於被上訴人，於108年
08 2月1日前擔任副機師，嗣於同年10月21日申請離職生效。伊
09 任職期間因個人感情與家庭因素，於105年至106年間，機隊
10 管理階層接獲抱怨、指責伊及放置炸彈之簡訊，被上訴人於
11 107年1月25日召開紀律審查會（下稱DRB會議），會議結論
12 以伊「言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節輕微」為由建
13 議對伊記過2次（下稱107年1月DRB會議），被上訴人即於10
14 7年2月1日核定對伊懲處記小過2次（下稱系爭107年記過處
15 分）。107年2月至4月間，伊同班機之組員接獲與有關伊之
16 匿名簡訊威脅，且於107年5月10日，媒體報導伊與前妻間之
17 房產官司經過，被上訴人復於107年7月4日核定對伊懲處申
18 誠2次（下稱系爭申誠處分），嗣將伊107年度考績評定為丙
19 等（下稱系爭考績處分），惟被上訴人上開懲處理由並不成
20 立，且違反權利濫用禁止原則、比例原則、一事不二罰原則
21 及職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，均應為無效。又
22 伊於108年1月29日申請勞資爭議調解，並通知被上訴人，被
23 上訴人仍於翌日召開DRB（下稱108年1月DRB會議）決議對伊
24 記小過2次（下稱系爭108年記過處分），並自同年2月1日起
25 將伊調職（即系爭調職處分）為聯合管制處航機簽派部簽派
26 中心航務員（下稱簽派中心航務員），顯違反勞資爭議處理
27 法第8條規定。而108年1月DRB會議，被上訴人未指派2名現
28 役機師參與會議，其組織不合法，系爭108年記過處分及系
29 爭調職處分，應屬違法而無效。且系爭調職處分致伊受有每
30 月薪資差額新臺幣（下同）14萬5475元之重大不利變更，違
31 反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第2款規定，顯非合

01 法，伊自得依兩造間勞動契約之約定、民法第487條前段及
02 勞基法第22條第2項前段規定，請求被上訴人補發自108年2
03 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
04 14萬5475元，及自應給付日之翌日即各次月21日起至清償日
05 止，按週年利率5%計算之利息（下稱系爭薪資差額）。另因
06 系爭調職處分無效，伊仍保有副機師身分，自得依飛航組員
07 飛安獎金辦法（下稱系爭飛安辦法）第5條規定，請求被上
08 訴人給付108年1月、2月各6000元，及依桃園市機師職業工
09 會與被上訴人簽署之團體協約（下稱系爭團體協約）第6條
10 約定，請求被上訴人自同年3月1日起至10月20日止，每月給
11 付1萬5000元之飛安獎金，合計12萬1000元（下稱系爭飛安
12 獎金）暨自109年4月1日起加付法定遲延利息等情。爰求為
13 確認系爭考績處分無效，命被上訴人給付系爭薪資差額及系
14 爭飛安獎金各本息之判決（未繫屬本院部分，不另贅述）。

15 二、被上訴人則以：上訴人於108年10月21日申請退職生效，現
16 已非被上訴人之員工，且上訴人已就系爭考績處分所扣減之
17 飛安獎金提起給付訴訟，可替代確認之訴，故上訴人就確認
18 系爭考績處分無效，應無確認利益；且雇主對勞工所為考
19 核、懲戒事項乃屬雇主人事管理權之行使，司法不應介入審
20 查，上訴人此部分請求於法無據。又上訴人因如時序表編號
21 1至39所示個人行為，自97年起持續嚴重擾亂被上訴人管理
22 秩序，甚至屢登新聞版面，影響被上訴人企業形象，且招致
23 眾多飛安恐嚇及炸彈威脅，事涉公眾安全，其均未能妥善處
24 理及改善，被上訴人依公司規定所為系爭考績處分，係屬合
25 理。上訴人婚外情對象涉及前後艙，私生活混亂，致被上訴
26 人所屬員工屢受炸彈恐嚇訊息，考量飛航安全，認定上訴人
27 不再適任飛航工作而為系爭調職處分，係屬企業經營之必
28 要。其於調職後薪資減少係因無飛航津貼所致，其勞動條件
29 實無不利益之變更。而被上訴人召開之DRB會議，均有2名現
30 職機師出席，會議組織合法，縱有瑕疵，因DRB會議結論僅
31 作為被上訴人決定之建議，最終仍須依公司內部管理權責進

行人事處分之核定，不影響系爭調職處分之合法性。再上訴人自108年2月1日起已非飛航組員，且於同年10月21日申請離職生效，其108年度之考績比照107年度考績為丙等，依系爭飛安辦法規定，自無從請求給付系爭飛安獎金等語，資為抗辯。

三、原審就前揭之訴為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，其上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。(二)上開廢棄部分：1.確認被上訴人對上訴人系爭考績處分無效。2.被上訴人應給付系爭薪資差額。3.被上訴人應給付系爭飛安獎金。(三)上開第(二)2.及3.聲明願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事項：（見本院卷第169頁）

(一)上訴人自96年6月27日起受僱於被上訴人，在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，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14萬5475元。

(二)上訴人於97年間，因與「○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「○小姐」不要抱持與其交往之希望。

(三)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107年1月DRB，與會人員：○副總○○、○助理總機師○○、○經理○○、○○○、二分會代表○○○，列席人員：○經理○○、○○○，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，核定懲處記小過2次（即系爭107年記過處分）。

(四)107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至334頁）。

(五)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）。

(六)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。

(七)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、本院之認定：

(一)上訴人請求確認系爭考績處分無效部分：

1.按原告提起確認法律關係基礎事實存否之訴，以原告不能提起他訴訟者為限，此觀民事訴訟法第247條第2項規定自明。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，雖於第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，觀諸其立法修正理

01 由自明（最高法院102年度台上字第590號判決意旨參照）。
02 是以，如原告所追求之目的須以給付之訴實現者，因縱原告
03 獲得勝訴確認判決，仍無法滿足其追求之目的，須另提給付
04 訴訟以實現權利，自無多重利用訴訟程序必要，應認欠缺提
05 起確認之訴之法律上利益。

06 2.查，本件上訴人主張被上訴人所為系爭考績處分懲處理由並
07 不成立，且違反權利濫用禁止原則、比例原則、一事不二罰
08 原則及違反職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，應屬無
09 效等語。然依上訴人所主張確認系爭考績處分無效，乃上訴
10 人得否請求被上訴人給付系爭飛安獎金、系爭薪資差額等法
11 律關係之基礎事實，則其已於本件訴訟請求被上訴人為上開
12 給付，並非不能提起他訴訟，與前揭規定已有不符。至上訴
13 人另以其確認系爭考績處分無效後，方得依被上訴人重新核
14 定之考績領取107年度員工酬勞、107年度年終獎金及春節激
15 勵獎金等語。惟上訴人就此亦非不能提起請求給付上開員工
16 酬勞、年終獎金或春節激勵獎金等給付訴訟，揆諸前揭說
17 明，其請求欠缺確認判決之法律上利益，於法難謂有據。

18 (二)上訴人請求被上訴人給付系爭薪資差額及飛安獎金部分：

19 1.上訴人主張：被上訴人召開108年1月DRB會議做成系爭調職
20 處分，然該次會議未指派兩名現役機師參與會議，組織不合
21 法，被上訴人亦未給予工會代表○○○書面資料，且討論議
22 決時，會議主席便邀求工會代表離場，可見被上訴人自始並
23 未將工會代表列入討論議決之成員，108年1月DRB會議違反
24 被上訴人紀律人事評議委員會第5條及PEH手冊第2.8.2款之
25 規定，系爭調職處分顯屬違法而無效，致其受有副機師與簽
26 派中心航務員每月14萬5475元之薪資差額，及108年2月1日
27 至108年10月20日共12萬1000元之系爭飛安獎金損失等語。
28 則為被上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

29 (1)被上訴人於108年1月30日召開108年1月DRB會議，與會人員
30 為：○協理○○、A330○○○助理總機師、OG○○○、OL○
31 ○○○副理、OP○○○副理、OT○○○副理、當事組員上訴

01 人、工會代表：○○○教官，列席人員：○○○。會議之結
02 論/改善措施為：綜上，檢視上訴人行為，非但有言行不
03 檢，影響公司聲譽形象之情形，更進一步引發公司飛安隱
04 憂，如公司不予處置，尚難面對旅客大眾對本公司飛安要求
05 及高度期待。再者，上訴人主動要求公司配合其個人行為設
06 定隱藏班表，本公司機隊為其個人行為特地邀集資管/組派
07 等單位進行研議可行性，上訴人業簽認切結書在案後施行，
08 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
09 書承諾，未主動聯繫組派櫃檯，造成派遣單位困擾，其個人
10 行為除上述言行不檢外，事後更不斷違約，紊亂管理秩序，
11 已喪失飛行組員應有足資信賴之人格特質。職是，依員工職
12 場行為規範，員工應注意工作安全、個人品德操守、公眾形
13 象，檢視上訴人行為，已構成國內員工獎懲規定第10.1條
14 「言行不檢，有損公司聲譽或形象」、第10.2條「妨礙辦公
15 秩序及不遵守工作場所規定」之要件，並符合「不適任人員
16 處理規定」。建議：1. 小過2次，於108年2月1日轉任聯管處
17 航機簽派部（OD），2. 如未於108年2月1日上午08：00報到
18 視同曠職，若無正當理由連續曠職滿3日，或一個月內曠職
19 達6日者，依員工工作規則予以解僱，3. 於任職聯管處航機
20 簽派部（OD）期間，若再發生不適任情形，建議聯管處（J
21 Z）、人力處（IZ）依不適任人員處理規定予以資遣等情，
22 上開會議紀錄另加註說明「開會時已向○員當場宣佈上述記
23 小過兩次，並於2月1日調動○員至聯管處航機簽派部服務等
24 之會議結論，惟此會議紀錄列印出來時，○員拒簽，本處業
25 已依會議結論辦理懲處通報/調動人令發佈在案」等語，有
26 該次會議紀錄可參（見原審卷一第371至374頁），且為兩造
27 所不爭執（見本院卷第169頁即本院109年度勞上字第81號
28 《下稱前審》判決不爭執事項(七)），堪以認定。

29 (2)而被上訴人召開之108年1月DRB會議，應適用其所制訂飛航
30 組員TRB/DRB作業辦法（OZ-015 AN版）（即被證42，下稱系
31 爭作業辦法）及應適用被上訴人所制訂之30版PEH手冊（即

被上證7，下稱系爭30版PEH手冊）等情，為兩造所不爭執（見本院卷第169頁即前審判決不爭執事項(八)），並有被證42、被上證7及其中譯文可參（見原審卷二第220至244頁，前審卷二第119至154頁）。觀諸系爭作業辦法第5.2.3條關於「與會單位及成員」分別就主席、參加單位、邀請單位為規定（見原審卷二第222至223頁），其上記載參加單位為航務處相關機隊、行政部、標考部、航訓部、組員派遣部、相關飛航組員及當事人，邀請單位則為企業工會2分會，堪認主席、參加單位及邀請單位即工會代表均為DRB會議之與會成員。又系爭30版PEH手冊第2.8.2條係規定：「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」（中譯文見前審卷二第152頁），可知上開規定係規範DRB會議之成員至少應有具前揭A.至E.身分之4名成員參與，及DRB會議之所有成員中至少應有兩人為現役飛航組員。而108年1月DRB會議召開時，為工會代表之○○○及與會之○○○均為現役飛航組員乙節，為上訴人所不爭執（見本院卷第171頁），是以，為工會代表之○○○既為該次DRB會議之成員，已如前述，則108年1月DRB會議業已符合系爭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，堪以認定。故上訴人主張108年1月DRB違反系爭30版PEH手冊第2.8.2條規定云云，尚非可採。

(3)上訴人另主張○○○於108年1月DRB未參與「議決」，且於「討論程序前便遭被上訴人請離場」，僅有現役機師○○○參與討論與議決，該程序顯然違反PEH手冊有關DRB會議組成成員應包括至少2名現職機師之規定而無效等語。則為被上訴人所否認，辯稱：DRB會議中工會代表係以邀請單位身分與會，但非負責決議之成員，僅得於會議上表示意見，並無

決議權等語。經查，DRB會議「與會單位及成員」分別有主席、參加單位、邀請單位，此經系爭作業辦法第5.2.3.2條、第5.2.3.3條訂有「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」、「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。」可稽（見原審卷二第222至223頁），可見DRB會議就與會人員分有不同單位。又證人○○○於前審到庭證述：DRB會議主席有可能是航務處副總，或者是協理，參與的單位有機隊、行政部，再視狀況會有其他單位參與。根據作業辦法DRB一定要邀請工會代表，工會代表與當事人都可以在會議上表達想法、建議或意見，不過DRB的決議都是公司內部討論後決定。就我參加過的DRB，工會代表都可以提出建議、意見，但最後的會議決議都是主席帶領當下出席的各部門討論。印象中我參加一次酒測的DRB會議，工會代表有留下討論，但是決議還是被上訴人公司決定，工會代表沒有參與決議。108年1月DRB會議，決議時工會代表有在場，但沒有參與決議，上訴人是離開的等語（見前審卷二第47至57頁）。可知DRB會議係先經所有參與之與會人員共同表達想法或意見後，在做成決議時則係僅由主席與參加單位即被上訴人各部門與會人員討論後而為議決，邀請單位即工會代表並無參與決議之權限，亦毋庸於做成決議前之討論程序時在場參與討論。且依系爭作業辦法，並無規定工會代表應參與議決及於議決時全程參與之規定。是以，證人○○○於108年1月DRB會議既身為邀請單位之工會代表身分，則其無參與該次會議之議決或議決前討論之程序，難認有何違反系爭30版PEH手冊第2.8.2條之規定之情事。故上訴人此部分主張，亦無所據。

(4)從而，上訴人主張108年1月DRB會議組織不合法為由，主張該次會議做成系爭調職處分無效乙節，並非可採。

2.上訴人又主張：108年1月DRB會議結論僅認定構成國內員工

獎懲規定第10.1、10.2條規定，然此非可調職之規定，被上訴人未遵循不適任人員處理規定第3.3、3.4條之認定程序，於108年1月DRB會議結論中更未認定上訴人有何符合不適任人員處理規定第4.6條之「立即性調整之需求」，自不得濫用權利，任意使用人事管理權，在未有明確調職規定下，將上訴人轉任至航機簽派部，系爭調職處分違反明確性原則、權利濫用禁止原則，出於惡意處罰上訴人之不當動機，並無企業經營必要性，更造成上訴人薪資之明顯減損，系爭調職處分違反勞基法第10條之1，應屬無效等語。惟查：

- (1)按勞基法第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，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第43號判決意旨參照）。次按勞資關係係以勞動力為中心，受空間、時間限制之結合關係，並非勞工與雇主之全人格之結合關係，因此在工作時間外之勞工業務外行為，屬於勞工之私生活範圍，非雇主所得任意支配，惟勞工之行為如確已影響到工作職場之安寧秩序並損及企業形象時，企業雇主當得行使其人事管理權，受僱人自不得再以此為私人行為而主張不受企業規範拘束或謂企業僱主之人事管理權干涉受僱人之私生活。另按「為有效運用人力，提高工作效率，維護內部士氣，各單位針對不適任人員之處理有所依循，特訂定本規定。」、「4.不適任人員後續處理方式：……4.5屬

01 其他方面者：不適任類別無法歸類者，可參考上述處理方式
02 辦理。」、「4.3.屬工作態度類者：4.3.1員工不當工作態
03 度，若違反員工工作規則12.8至12.10各款之規定時，單位
04 應視其情節輕重，依『國內員工獎懲規定』辦理行政懲
05 處。……」，被上訴人不適任人員處理規定第1條、第4.5
06 條、第4.3條定有明文（見原審卷一第441至444頁）。又被
07 上訴人國內員工獎懲規定第11條規定：「員工有下列情事之
08 一經查證屬實者，予以記大過或/及降調職務或/及降級。1
09 1.1言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節較重者。11.2：
10 妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節重大或累犯者。
11 ……」（見原審卷一第433頁），是以，被上訴人基於企業
12 經營上需要，在不違反勞基法第10條之1規定之前提下，本
13 得視具體個案狀況對於無法歸類之不適任人員辦理員工調
14 動。

15 (2)查上訴人於102年間因婚後發生不倫事件曾書寫切結書予配
16 偶保證不再與外遇對象聯絡，於104年又再次遭配偶發現有
17 違反切結書之行為而提告；又被上訴人所屬機隊管理階層於
18 105至106年間，因上訴人不正常男女關係、言行不檢之行
19 為，致接獲匿名簡訊，除抱怨、指責上訴人行為外，竟威脅
20 被上訴人如未積極處理或管束上訴人，並讓上訴人公開道
21 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
22 （如放置炸彈），簡訊內容略以：「再不叫A01出來面對
23 我，我就直接叫人到你家放炸彈」、「你們機隊A01爛到跟
24 別人的太太選夏威夷班，我會去蘋果日報爆料，再跟他先生
25 講，我會讓你們丟臉！」、「跟渣男飛不怕被航查嗎？我已
26 經報民航局囉！恭喜您喔」、「嗨！寶貝！我想我迫不急待
27 弄到350去！哈哈，075/073/063/004想被放炸彈嗎？還是
28 想018放炸彈？」、「若您要繼續助紂為虐，我就鎖定您班
29 表，讓您墜機」，有兩造所不爭執之時序表（見本院卷第27
30 7至283頁、第299頁）編號4、6、7及各該簡訊截圖畫面在卷
31 足憑（見原審卷一第309至312頁、第341頁），而該等簡訊

01 曾引起同班飛航組員恐慌有所顧忌，並揚言請假乙節，亦有
02 105年5月23日對上訴人之飛航組員面談溝通紀錄表可參（見
03 原審卷一第419頁）。顯見上訴人婚外情衍生之糾紛，透過簡
04 訊傳送予被上訴人及其員工，已影響被上訴人職場安寧秩
05 序，破壞員工工作場域之安全，更進而引發飛安問題。

06 (3)被上訴人針對上訴人遭匿名函檢舉威脅乙事，曾以107年1月
07 DRB會議決議以上訴人言行不檢，有損公司聲譽或形象，核
08 定系爭107年記過處分。然被上訴人仍於107年3月6日因接獲
09 威脅簡訊致報警處理，上訴人於107年2月18日、同年3月19
10 日亦同收受如下之簡訊：「...2005年遭妻抓姦告上法院，
11 紅極一時，豈料並未痛感前非，反而變本加厲與某有男友之
12 組員會交往，另人不恥，爾後陸續與多名已婚華航組員約
13 炮，更上網找炮遭我公告！如此-再破壞公司機師名譽，完
14 全沒有羞恥心。這個人如此無良，不配得人尊重！我在此詛
15 咒他不得好死，不排除放炸彈，以敬效尤！」、「跟641753
16 A01世紀大渣男一起飛千萬要小心喔，他可是會跑去組員房
17 間，...2015年外遇遭捉姦上報，與妻訴訟期間更再與其他
18 組員互訴情意，四處約會！連已婚組員都照吃不誤，屢次約
19 3p。如此不要臉之人，四處欺騙他人感情，不尊重婚姻。你
20 們跟他飛只有倒霉2字，小心機上有炸彈喔！」（見原審卷
21 二第190至191頁），且因值勤之客艙組員持續收到威脅簡
22 訊，又遭媒體再次報導上訴人婚外情事件，被上訴人遂於10
23 7年6月20日，以上訴人於經107年1月DRB決議後仍未改善，
24 再給予系爭申誡處分，有兩造不爭執之時序表（見本院卷第
25 277至283頁、第299頁）編號13、14、16、17、18、19可
26 參。然被上訴人高雄客艙組員107年8月13日再次接獲威脅簡
27 訊，除將情資送往航警局外，107年9月10日媒體再度刊登上
28 訴人離婚新聞，被上訴人於107年9月20日再次約談上訴人，
29 明確告知如再發生客艙組員接獲威脅簡訊，或因私人事件登
30 上新聞版面時，將撤除上訴人空勤身分等情，有兩造不爭執
31 之時序表編號21、22、24可參。

01 (4)嗣被上訴人於107年10月2日與上訴人就前揭簡訊等事件進行
02 面談，上訴人請求被上訴人將其班表移出CIA班表系統，避
03 免有心人士針對該航班做出不利之事，被上訴人遂動員其他
04 部門協助於同年10月12日完成相關班表設定，上訴人並簽署
05 切結書同意配合親自至組派部手抄次月班表，任務前需親自
06 撥電話至組派櫃檯確認航班任務資訊等情，有飛航組員面談
07 溝通紀錄表、簽呈、CIA班表不公開之承諾切結書等件在卷
08 可按（見原審卷一第347、348、353至357頁），堪認被上訴
09 人為協助上訴人改善因其個人私人情感衍生之威脅簡訊影
10 響，亦耗費人力、物力，召集資訊管理處、組員派遣部等其
11 他部門以達成為上訴人特製班表之需求。惟上訴人竟違反上
12 開協議內容，至108年1月29日止共計發生六次違反承諾未於
13 任務前撥電話至組派櫃檯確認航班任務行為，有上訴人違反
14 切結書內容之紀錄-勤務櫃台異常處理單系統、108年1月9日
15 面談紀錄可參（見原審卷一第359至366頁、第369至370
16 頁），是以，上訴人上開違反主動聯繫組派櫃檯之行為，已
17 違反切結書之協議，罔顧被上訴人之組織運作，更造成組派
18 部同仁及職場管理之困擾。上訴人雖辯稱其6次未依切結書
19 約定致電公司，並未額外造成公司調派人力之營運成本，更
20 未發生未報到或臨時換班之情形，亦未違反切結書第9條造
21 成航班延誤之情形云云。然於上訴人主動要求隱藏班表後，
22 依切結書第4、5條之約定（見原審卷一第357頁），上訴人
23 本應於飛行前親自撥電話至組派櫃台確認航班任務資訊，並
24 由櫃台人員於系統內記錄其撥打電話時間，此為被上訴人為
25 上訴人隱藏班表後，為確保飛航組員及編制正確而與航班運
26 作有關連，豈能以僥倖心理視之，亦不上訴人違反協議之
27 行為已構成航班延誤之實害為必要。是上訴人上開所述，難
28 認有據。

29 (5)此外，被上訴人所屬CI-220航班之客艙組員，仍於107年12
30 月27日再次收到簡訊，內容略以：「A01可稱世紀大渣男，
31 更為不折不扣的大變態……如此不要臉之人，四處想白吃他

01 人身體，欺騙女人的感情，不尊重自己的婚姻。你們跟他飛
02 到就是自己倒霉，小心炸彈喔！難保不會炸到無辜的人」，
03 有簡訊內容翻拍照片、108年1月9日面談紀錄表在卷可證
04 （見原審卷一第367、369、370頁），顯見被上訴人雖動
05 用資源協助配合上訴人所要求隱藏值勤班表之措施，仍無法
06 解除前揭恐嚇騷擾等簡訊造成之飛安疑慮。

07 (6)上訴人雖以其努力透過司法程序希望找出發布簡訊之犯人未
08 果，只能善盡能事報警提告，配合相關案件調查，其同為不
09 明簡訊之被害者等語，雖提出臺灣臺北地方檢察署（下稱臺
10 北地檢）104年度偵字第24116號不起訴處分書、105年度偵
11 字第24524號不起訴處分書、臺北地檢106年度偵字第6762號
12 刑事傳票、臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢）104年度
13 偵字第24692號刑事傳票為參（見原審卷一第59至62頁、第6
14 3至64頁、前審卷一第107至109頁）。惟依上開威脅飛安簡
15 訊不乏指稱上訴人為「渣男」、「爛人」、「爛到跟別人的
16 太太選夏威夷班」、「A01拒絕與我溝通、檢舉我、封鎖
17 我」、「A01為了躲避我追查還更改名字」、「約砲、傳遞
18 私密部位淫照」、「○○○(上訴人)很清楚我是誰，他也知
19 道怎麼找我…他只要公開道歉，…我也沒麼好說的」、「欺
20 騙女人的感情」等語（見原審卷一第295至315頁），可資推
21 斷該等簡訊均與上訴人之私人情感糾紛有關，上訴人未能與
22 有情感糾紛之人誠懇溝通、妥適處理，進而弭平紛爭，以免
23 影響職場秩序及公眾飛安安全，僅以其已報案、提告，做為
24 已盡力化解上情之詞，尚難憑採。而此等簡訊既均源於上訴
25 人私人情感處理不佳，言行不檢所致，堪認其所為已導致被
26 上訴人公司長期職場秩序之紛擾、造成其他員工之不安，更
27 嚴重影響社會大眾飛航之安全。

28 (7)依被上訴人員工職場行為規範，員工應注意工作安全、個人
29 品德操守、公眾形象，為員工職場行為規範第5.2、5.3、5.
30 4條所明訂，該規範第5.3.3條亦明訂：員工避免涉入他人婚
31 外情及不當性關係。交往關係應保持純正，並重視家庭價值

（見原審卷一第423至424頁）。然自105年以來，上訴人因私人情感處理不佳、言行不檢衍生之私人情感糾紛，更導致有心人士針對上訴人所執飛航班之隨行空勤組員或總機師，發送恐嚇或放置炸彈等簡訊，已嚴重危及被上訴人公司之經營及公共大眾之飛航安全，且於被上訴人配合上訴人之隱藏班表後，上訴人尚有六次違反切結書之行為，上情實已構成「不適任人員處理規定」第2.5條：「其他不能勝任工作之行為與事實」類之不適任人員，並符合「國內員工獎懲規定」第11條：「員工有下列情事之一經查證屬實者，予以記大過或/及降調職務或/及降級」、第11.1條：「言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節較重者」、第11.2條：「妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節重大或累犯者」（見原審卷一第433頁）之情形，故被上訴人依不適任人員處理規定第4.5、4.3條規定，參考國內員工獎懲規定第11.1、11.2條予以系爭調職處分，並無違誤。

- (8)上訴人復主張108年1月DRB會議紀錄中僅有記載國內員工獎懲規定第10.1、10.2條規定，此非可作為系爭調動處分之依據，系爭調職處分屬違法等語。按「其解僱通知已敘明上訴人涉嫌侵占客戶貨件，涉侵占罪，行為嚴重違反公司規定，顯已明示上訴人違反勞動契約情節重大之意旨，不因該通知誤引被上訴人之人事規則為解僱依據而受影響。被上訴人之解僱合法有效。」（最高法院86年度台上字第353號判決意旨參照），是以，雇主之解僱通知雖未明示法條依據，然解僱通知中若已明示其勞工之違規事由即解僱之具體事由，仍不影響解僱及解僱通知之效力。依舉重以明輕之法理，108年1月DRB會議紀錄既已敘明上訴人嚴重違反公司規定之行為，並詳列其影響公司紀律之事由及多名空服員及機師接獲匿名簡訊之情形，有該次會議紀錄可參（見原審卷一第371至374頁），顯已明示具體事由，並載明除給予108年記過處分外，另為系爭調職處分，自不因該會議結論未就調職處分部分詳引國內員工獎懲規定第11.1、11.2條調職條款之依據

而受影響。

(9)末按雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法（最高法院98年度台上字第600號、109年度台上字第2723號判決意旨參照）。又飛行安全須以滴水不漏為目標，不容鬆散、僥倖委諸運氣，亦不許苟且忽略細節，始能防範重大損害發生。觀系爭調動處分之事由，上訴人身為副機師，對其他飛航組員擁有第二指揮權，亦共同擔負整體航空器飛行安全，若因其私人感情因素未獲妥適解決，以致後續報復手段引發飛安事故，將造成許多人身安全之危害，不僅導致被上訴人商譽及形象受損，甚且影響社會大眾飛航安全，是上訴人私人感情衍生之長期紛擾，顯已造成被上訴人航空事業經營秩序重大影響，基於企業經營之自主權及業務上營運之必要，參酌此威脅簡訊已持續甚久，甚且在被上訴人動用其他部門人力協助隱藏班表後仍未能改善，被上訴人自得將該員工職務作必要之調整，此係基於維持公司之營運及管理，及被上訴人肩負維護社會大眾飛航安全保障之企業責任之所需。又簽派中心航務員之職務執掌及責任本即不同於副機師，兩者之敘薪自會存在合理差距，尚不得僅以工資總額減少存有系爭薪資差額，即認系爭調職處分違法。是以，被上訴人既係因應上訴人私人情感處理不佳，致被上訴人長期收受威脅簡訊引發飛安隱憂，且於隱藏班表後仍未能改善，為就員工及旅客大眾飛安之考量，而為系爭調動，並無不當之調動動機及目的，且上訴人係因職務變更而致薪資領取數額有差異，亦因系爭調動基於合理依據，職責減少所致，尚難認對其勞動條件有不利之變更。故上訴人主張被上訴人所為系爭調動處分違反明確性原則、屬權利濫用，出於惡意處罰上訴人之不當動機云云，均屬無據。

3.上訴人另以其於107年12月20日獲得企業安全室所頒布安全活動第四季個人獎，108年1月DRB會議未將此列入會議決議

01 參考資料予以審查，違反系爭作業辦法5.2.7條規定，屬權
02 利濫用，顯有重大瑕疵云云，雖提出107年安全活動第四季
03 個人獎獎狀為參（見原審卷一第39頁）。惟查系爭作業辦法
04 5.2.7條係規定：「主席及與會人員須於TRB/DRB會議內，依
05 『公正文化』之精神及公正文化支援決策工具（CAL-JCDA）
06 （如附件2-1, 2-2, 3-1, 3-2），並做為會議決議參考資
07 料。」，又附件3-1列載「公正文化支援決策工具-參考準則
08 checklist」「本檢核表僅供員工相關懲處會議討論之參
09 考，並需配合公正文化支援決策工具使用」、「VI. 安全表
10 現：當事人是否曾有值得公司鼓勵嘉獎之安全作為？」、
11 「（安全作為）當事人過去2年內曾主動填寫過個人安全建
12 議報告，或積極參與公司推動之安全改善活動，並卓有成
13 效？」，「『安全作為』選項勾選『是』，表示當事人日常
14 安全表現優異，建議可考量酌予減輕懲處，建議減輕懲處值
15 至少不少於20%」等語（見原審卷二第223、235頁）。是從
16 上述規定及附件內容可知，附件所列表格檢核內容僅係做為
17 會議參考資料，非DRB會議決議之必備資料。況上訴人所獲1
18 07年安全活動第四季個人獎，係因上訴人於107年10月4日在
19 CI703檢查時發現右邊起落架有漏液壓油狀況，立刻報告PIC
20 後續處理，積極有效地防範了可能發生的飛安意外事件（提
21 報1點），經安全工作小組會議依當季得點數與安全行為內
22 容、該季實際工作績效表現篩選，而依「2018年安全個人激
23 勵--『安全集點卡』活動辦法」獲獎（見本院卷第485
24 頁）。然此獲獎原因，與108年1月DRB會議係為就上訴人是
25 否因言行不檢致影響公司聲譽形象及引發公司飛安隱憂，及
26 至108年1月29日止發生6次違反切結書未主動聯繫組派櫃檯
27 致影響管理秩序，因而召開所欲考核之內容無涉，縱未列載
28 於108年1月DRB會議資料中，亦無濫權判斷之情事。故上訴
29 人據此主張108年1月DRB會議有重大瑕疵，難認有據。

30 4.依系爭飛安辦法（見原審卷二第405頁）第1條規範目的及第
31 2.1條適用範圍等規定，可知飛安獎金僅適用於被上訴人之

01 「飛航組員」，系爭調職處分既屬合法，上訴人自108年2月
02 1日已合法調職為簽派中心航務員，不具備副機師之身分，
03 自不符前揭飛安獎金請領條件。況依系爭飛安辦法第5.1.3
04 條規定：年度內考績列丙等(含)以下者，概不計發（見原審
05 卷二第405頁），則上訴人得請求上開飛安獎金要件之一，
06 須其108年度非為丙等（含）以下之考績始可。又上訴人於1
07 08年10月21日申請離職生效，依被上訴人制訂之公司國內員
08 工考績規定第2.4.9條規定，被上訴人不辦理上訴人之108年
09 度考績，而按上訴人上一年度即107年度之考績等第辦理
10 （見原審卷二第413至414頁）。因此，上訴人107年度之考
11 績等第依系爭考績處分為丙等，上訴人108年度之考績等第
12 即為丙等，依系爭飛安辦法第5.1.3條規定，上訴人亦不得
13 請求飛安獎金。

14 5.從而，上訴人請求被上訴人給付自調職日起至離職日止每月
15 系爭薪資差額14萬5475元，及自108年2月1日至108年10月20
16 日之系爭飛安獎金，均難認有據。

17 六、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約、民法第487條前段、
18 勞基法第22條第2項、系爭飛安辦法第5條、系爭團體協約第
19 6條等規定，請求確認系爭考績處分無效、被上訴人應給付1
20 08年2月1日至同年10月20日止，按月於各次月20日給付薪資
21 差額14萬5475元及法定遲延利息，及請求被上訴人給付12萬
22 1000元暨自109年4月1日起加付法定遲延利息均無理由，不
23 應准許。從而，原審所為上訴人此部分敗訴之判決，並無不
24 合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無
25 理由，應駁回其上訴。

26 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
27 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
28 逐一論列，附此敘明。

29 八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

30 中 華 民 國 115 年 2 月 10 日
31 勞動法庭

審判長法官 黃雯惠
法官 戴嘉慧
法官 林佑珊

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。

中華民國 115 年 2 月 10 日
書記官 崔青菁

時序表

編號	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○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○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飛航組員面談溝通紀錄表（原審卷一第285至288頁）
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飛航組員面談溝通紀錄表（原審卷一第289頁）
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飛航組員面談溝通紀錄表（原審卷一第291頁）
4	102年	上訴人配偶發現上訴人外遇被上訴人公司○姓空服員，上訴人及○姓空服員寫下切結書，如再發生各賠償上訴人配偶500萬元。	原審被證29臺北地院107年度婚字第2號、本院105年度上字第454號判決

			(原審卷一第395至414頁)
5	103年	上訴人因功獲書面獎勵兩次、嘉獎乙次。	原審原證AF1書面獎勵(原審卷第37至39頁)
6	104年	上訴人配偶再次發現上訴人與○姓空服員不倫情事，上訴人配偶向法院提告，經本院000年度○字第000號判決上訴人應賠償配偶200萬元、○姓空服員應賠償180萬元，合計380萬元。	原審被證6網路新聞報導(原審卷一第293頁)
7	105-106年	機隊管理階層多次接獲匿名簡訊，除抱怨、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)。	原審被證7簡訊(原審卷一第295至315頁)
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○○○提出告訴；惟經臺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臺北地檢105年度偵字第25424號不起訴處分書(原審卷一第63至64頁)
9	106年3月	對於104年8月27日所收到黑函，上訴人對○○○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臺北地檢104年度偵字第24116號不起訴處分書(原審卷一第59至62頁)
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航空警察局刑事警察大隊受理刑事案件報案三聯單(原審卷一第317頁)
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簡訊(前審卷一第303至306頁)
	106年12月18日	738機隊約談○○○關於上訴人對其提告妨礙名譽刑事案件	原審被證30飛航組員面談溝通紀錄表(原審卷一415至416頁)
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	原審被證9飛航組員面談溝通紀錄表

		案：1. 繼續留停、2. 轉任地勤，讓上訴人考慮。	(原審卷一第319頁)
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電子郵件(原審卷二第144至165頁)
14	107年1月25日	107年1月25日DRB結論第4點記載：「…惟經多次面談勸導，類似事件並未減少，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(系爭記過處分)。	原審被證10DRB會議紀錄(原審卷一第321頁)
本院卷第307頁附表二編號1	107年2月18日	提到○員私生活，並要小心航機被放炸彈	被上證12簡訊(本院卷第309頁)
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。	前審上證2桃園市機師職業工會107年3月5日桃機職工字第1070304號函(前審卷一第215至216頁)
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簡訊(原審卷一第323頁)
本院卷第307頁附表二編號2	107年3月19日	提到○員私生活，並要小心航機被放炸彈	被上證12簡訊(本院卷第311頁)
本院卷第307頁附表二編號3	107年3月21日	空服組員收到簡訊，提到○員私生活，並要小心航機被放炸彈	被上證12簡訊(本院卷第313頁)
本院卷第307頁附表二編號4	107年3月21日	空服組員收到簡訊，提到○員私生活，並要小心航機被放炸彈	被上證12簡訊(本院卷第315頁)
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簡訊(原審卷一第325至328頁)
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	原審被證13飛航組

		事件（即上訴人向台北地院起訴請求前妻返還借名登記之房屋敗訴，而經媒體報導），被上訴人約談上訴人。	員面談溝通紀錄表（原審卷一第329至331頁）、前審111年8月11日準備程序筆錄（前審卷二第355頁）
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（即係系爭申誡處分）。	原審被證14簽呈、飛航組員面談溝通紀錄表（原審卷一第333至335頁）
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申訴處理回復函（原審卷一第43頁）
21 本院卷第 307頁附 表二編號 15	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簡訊（原審卷一第341頁）
22	107年9月10日	媒體再度刊登上訴人離婚消息（即上訴人的前妻向台北地院起訴請求離婚及小孩扶養費，經判決准予離婚，而經媒體報導）。	原審被證16網路新聞（原審卷一第343至344頁）、前審111年8月11日準備程序筆錄（前審卷二第355頁）
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電子郵件（原審卷一第65至66頁）
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訊，或因私人事件登上新聞版面時，將撤除上訴人空勤身分。	原審被證17簽呈（原審卷一第345至346頁）
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申訴處理回復函（原審卷第44頁）
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飛航組員面談溝通紀錄表暨網路新聞、簡訊

			(原審卷一第347至351頁)
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聯絡組派確認飛航任務，違反切結書內容。	原審被證19、20、21簽呈、CIA班表不公開之承諾切結書、勤務櫃台異常處理單系統(原審卷一第353至366頁)
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相關換班網、訓練網、接車網截圖(原審卷二第166至169頁)
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1107年安全活動第四季個人獎獎狀(原審卷一第39頁)
30 本院卷第307頁附表二編號16	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簡訊(原審卷一第367頁)
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23、36、37、38面談紀錄表、簽呈、會談紀錄(原審卷一第369至370頁、卷二第44至57頁)
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歷年考績查詢紀錄截圖、被證23面談紀錄表(原審卷一第369至370頁)
33	108年1月9日	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。	原審被證23面談紀錄表(原審卷一第369至370頁)
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桃園新世紀愛鄉協會勞資爭議調解紀錄(原審卷一第53至54頁)

			頁)、被證52中華航空公司企業工會108年1月30日華航企工勞字第108001號函(原審卷二第422頁)
35	108年1月30日	因被上訴人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、25DRB會議紀錄、人事通報(原審卷一第371至375頁)
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中華航空公司企業工會第二分會108年1月31日函文(原審卷二第286頁)
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申訴處理回復函(原審卷二第46至52頁)
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。	前審上證3中華航空公司航務處108年2月27日20190Z00431號函(前審卷一第217頁)
39	108年10月21日	上訴人申請退職生效。	原審被證1人事通報(原審卷一第325至328頁)、原證15離職員工服務證明書(原審卷二第20頁)