

# 最高法院民事判決

111年度台上字第2923號

01  
02  
03 上 訴 人 蘇文平  
04 訴訟代理人 魏千峯律師  
05 徐榕逸律師  
06 上 訴 人 中華航空股份有限公司

07 法定代理人 謝世謙  
08 訴訟代理人 陳金泉律師  
09 葛百鈴律師  
10 吳宗奇律師

11 上列當事人間請求回復原職等事件，兩造對於中華民國111年9月  
12 27日臺灣高等法院第二審判決（109年度勞上字第81號），各自  
13 提起上訴，本院判決如下：

## 主 文

14  
15 原判決關於(一)駁回上訴人蘇文平請求上訴人中華航空股份有限公  
16 司給付飛安獎金新臺幣十二萬一千元本息之上訴，(二)確認上訴人  
17 蘇文平民國107年度年終考績丙等之處分及調職處分均無效，(三)  
18 命上訴人中華航空股份有限公司為給付，暨各該訴訟費用部分廢  
19 棄，發回臺灣高等法院。

20 上訴人蘇文平其他上訴駁回。

21 第三審訴訟費用，關於駁回其他上訴部分，由上訴人蘇文平負  
22 擔。

## 理 由

23  
24 一、本件上訴人蘇文平主張：伊自民國96年6月27日起受僱於對  
25 造上訴人中華航空股份有限公司（下稱華航公司），於108  
26 年2月1日前擔任副機師，嗣於同年10月21日申請離職生效。  
27 伊任職期間因個人感情與家庭因素，於105年至106年間，機  
28 隊管理階層接獲抱怨、指責伊及放置炸彈之簡訊，華航公司  
29 於107年1月25日召開紀律審查會（下稱DRB），會議結論以  
30 伊「言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節輕微」為由建議

01 對伊記過2次（下稱107年1月DRB），華航公司即於同年2月1  
02 日核定對伊懲處記小過2次（下稱系爭記過處分）。同年2月  
03 至4月間，伊同班機之組員接獲與有關伊之匿名簡訊威脅，  
04 且於同年5月10日，媒體報導伊與前妻間之房產官司經過，  
05 華航公司復於同年7月4日核定對伊懲處申誡2次（下稱系爭  
06 申誡處分），嗣將伊107年度考績評定為丙等（下稱系爭考  
07 績處分），惟華航公司上開懲處理由並不成立，且違反權利  
08 濫用禁止原則、比例原則、一事不二罰原則及職業安全衛生  
09 法第6條第2項第3款規定，均應為無效。伊於108年1月29日  
10 申請勞資爭議調解，並通知華航公司，華航公司仍於翌日召  
11 開DRB（下稱108年1月DRB）決議對伊記小過2次（下稱系爭  
12 記過2次，與系爭記過處分、申誡處分及系爭考績處分合稱  
13 系爭處分），並自同年2月1日起將伊調職（下稱系爭調職處  
14 分）為聯合管制處航機簽派部簽派中心航務員（下稱航務  
15 員），顯違反勞資爭議處理法第8條規定。108年1月DRB會  
16 議，華航公司未指派2名現役機師參與會議，其組織不合  
17 法，系爭記過2次及系爭調職處分，應屬違法而無效；系爭  
18 調職處分致伊受有每月薪資差額新臺幣（下同）14萬5,475  
19 元之重大不利變更，且違反勞動基準法（下稱勞基法）第10  
20 條之1第2款規定，顯非合法。伊自得依兩造間勞動契約之約  
21 定、民法第487條前段及勞基法第22條第2項前段規定，請求  
22 華航公司補發自108年2月1日起至同年10月20日止，如原判  
23 決附表所示薪資差額（下稱系爭薪資差額）本息。另因系爭  
24 調職處分無效，伊仍保有副機師身分，自得依飛航組員飛安  
25 獎金辦法（下稱系爭飛安辦法）第5條規定，請求華航公司  
26 給付108年1月、2月各6,000元，及依桃園市機師職業工會與  
27 華航公司簽署之團體協約第6條約定，請求華航公司自同年3  
28 月1日起至10月20日止，每月給付1萬5,000元之飛安獎金，  
29 合計12萬1,000元（下稱系爭飛安獎金）暨自109年4月1日起  
30 加付法定遲延利息等情。爰求為確認系爭處分及系爭調職處

01 分均無效，命華航公司給付系爭薪資差額及系爭飛安獎金各  
02 本息之判決（未繫屬本院者，不予贅述）。

03 二、上訴人華航公司則以：蘇文平於108年10月21日申請退職生  
04 效，兩造間僱傭關係已終局消滅，其就系爭處分及系爭調職  
05 處分是否為無效，應無確認利益。蘇文平因如原判決時序表  
06 編號（下稱編號）1至39所示個人行為，自97年起持續嚴重  
07 擾亂伊管理秩序，甚至屢登新聞版面，影響伊企業形象，且  
08 招致眾多飛安恐嚇及炸彈威脅，事涉公眾安全，其均未能妥  
09 善處理及改善，伊依公司規定予以懲處、考核，係屬合理。  
10 且其私生活混亂，致伊所屬員工屢受炸彈恐嚇訊息，考量飛  
11 航安全，伊認定蘇文平不再適任飛航工作而為系爭調職處  
12 分，係屬企業經營之必要。其於調職後薪資減少係因無飛航  
13 津貼所致，其勞動條件實無不利益之變更。又DRB會議結論  
14 僅作為伊決定之建議，最終處分仍依相關獎懲規定為最後裁  
15 奪，且2次DRB會議，均有2名現職機師出席。蘇文平自108年  
16 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，  
17 其108年度之考績比照107年度考績為丙等，依系爭飛安辦法  
18 規定，自無從請求給付系爭飛安獎金等語，資為抗辯。

19 三、原審廢棄第一審所為駁回蘇文平請求確認系爭考績處分及系  
20 爭調職處分均無效，及命華航公司給付系爭薪資差額本息部  
21 分之判決，改判如蘇文平該部分聲明；並維持第一審判決關  
22 於駁回蘇文平其餘請求部分，駁回其該部分之上訴，理由如  
23 下：

24 (一)依系爭飛安辦法第5.1.3條及華航公司制訂之公司國內員工考  
25 績規定（下稱系爭考績規定）第2.4.9條，華航公司對蘇文平  
26 所為系爭調職處分、系爭考績處分是否無效既屬不明確，致蘇  
27 文平得否按副機師一職，請求華航公司給付系爭薪資差額及系  
28 爭飛安獎金等私法上之地位有受侵害之危險，得以本件確認訴  
29 訟除去該不安狀態，應認有確認利益。至系爭記過處分、系爭  
30 申誠處分部分，乃華航公司評定系爭考績處分之基礎事實，蘇  
31 文平既已訴請確認系爭考績處分無效，依民事訴訟法第247條

01 第2項規定，難認其有即受此部分確認判決之法律上利益。另  
02 就系爭記過2次部分，與系爭考績處分無涉，且蘇文平已於108  
03 年離職，華航公司不另為108年考績評定，蘇文平之私法上地  
04 位，不因該過去事實而受影響，亦難認其有即受此部分確認判  
05 決之法律上利益。

06 (二)蘇文平自96年6月27日起受僱於華航公司，原擔任副機師，嗣  
07 於108年2月1日調職為航務員，每月薪資差額為14萬5,475元。  
08 依蘇文平107年度一般員工工作績效計劃及評核表暨華航公司  
09 之陳述及申訴處理回復函，可知華航公司評定蘇文平107年度  
10 考績為丙等，所依據之事實為編號12至31所示，大要為於107  
11 年間，蘇文平因負面事件登上新聞版面2次，提及威脅飛安炸  
12 彈簡訊之航班至少10個，其就此遭機隊約談4次，並經公司召  
13 開2次DRB懲處等情。然於107年間，威脅簡訊僅有編號16、2  
14 1、30等3起，機隊約談僅有編號12、18、26等3次，公司召開  
15 DRB會議僅編號14即107年1月DRB，則華航公司據為評定蘇文平1  
16 07年度考績之事實，顯有錯誤。關於編號18、19、22、24部  
17 分，華航公司既於107年1月DRB會議，已就蘇文平之婚外情所  
18 衍生之紛爭予以系爭記過處分，則其因與前妻紛爭而起訴或應  
19 訴，於法院判決後，再度遭媒體於107年5月10日、9月10日報  
20 導其婚外情及離婚消息，華航公司於同年6月25日就前者報導  
21 給予蘇文平2次申誡處分，嗣於系爭考績處分時，再就後者報  
22 導予以其不利之評價，顯已違反一事不二罰及禁止重複評價原  
23 則。堪認系爭考績處分之評定，已違反系爭考績規定，應屬無  
24 效。

25 (三)依華航公司制訂飛航組員TRB/DRB作業辦法（OZ-015AN版，下  
26 稱系爭作業辦法）5.2.1條規定，該作業辦法既係依據PEH手冊  
27 辦理，則108年1月DRB之組織，自應適用系爭30版PEH手冊之規  
28 定辦理。系爭30版PEH手冊第2.8.2條規定，於DRB會議議決  
29 時，成員中至少應有2人為現役飛航組員參與議決，其決議始  
30 為合法。而108年1月DRB，與會人員中為現役飛航組員者為梁  
31 坤田及黎承開，然後者係工會代表，屬邀請單位，且於決議前

01 已離席，不符前揭規定，其組織顯不合法，所為系爭調職處分  
02 違反勞動契約，依勞基法第10條之1規定難認適法，且無法因  
03 華航公司內部管理權責進行人事處分之核定而治癒，是系爭調  
04 職處分應屬無效。蘇文平自108年2月1日起經調職為航務員，  
05 而無法按原任副機師一職提供勞務，自無補服勞務之義務，仍  
06 得請求華航公司給付系爭薪資差額。

07 (四)依系爭飛安辦法第5.1.3條規定：年度內考績列丙等（含）以  
08 下者，概不計發飛安獎金。是蘇文平請求領取系爭飛安獎金，  
09 自須其108年度考績非為丙等（含）以下者始可。而蘇文平已  
10 於108年10月21日申請離職生效，依系爭考績規定第2.4.9條規  
11 定，應按其107年度之考績等第辦理。系爭考績處分既經認定  
12 為無效，華航公司應就蘇文平107年度考績另為適法之評定，  
13 而在重為評定前，法院無從認定其有無符合系爭飛安辦法第5.  
14 1.3條規定，其請求系爭飛安獎金本息，即乏所據。

15 (五)依上，蘇文平依兩造間勞動契約，請求確認系爭考績處分及系  
16 爭調職處分均無效，及華航公司給付系爭薪資差額本息，為有  
17 理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

18 四、本院之判斷：

19 (一)關於廢棄發回（即蘇文平請求確認系爭考績處分、系爭調職處  
20 分均無效，及請求給付系爭薪資差額、系爭飛安獎金各本息）  
21 部分：

22 1.蘇文平請求確認系爭考績處分、系爭調職處分均無效部分：

23 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  
24 他訴訟者為限，此觀民事訴訟法第247條第2項規定自明。原審  
25 既認系爭考績處分、系爭調職處分有效與否，乃蘇文平得否請  
26 求華航公司給付系爭飛安獎金、系爭薪資差額等法律關係之基  
27 礎事實，而蘇文平已於本件訴訟請求華航公司為各該給付，且  
28 蘇文平已離職，亦為原審所認定，則蘇文平請求確認系爭考績  
29 處分及系爭調職處分均無效，即與前揭規定不符。原審未詳予  
30 推求，遽謂蘇文平此部分確認之訴具有確認利益，於法自有未  
31 合。

01 2.蘇文平請求系爭薪資差額本息部分：

02 系爭作業辦法第5.2.3條關於「與會單位及成員」分別就主  
03 席、參加單位、邀請單位為規定，邀請單位為企業工會2分會  
04 代表（見一審卷(二)第222至223頁），似見工會代表亦為DRB會  
05 議之與會成員。而108年1月DRB會議，為工會代表之黎承開及  
06 與會之梁坤田均為現役飛航組員，為原審所認定，則能否僅因  
07 黎承開係工會代表，即認其非屬系爭30版PEH手冊第2.8.2條所  
08 定現役飛航組員之DRB會議成員，而謂該次會議組織不合法？  
09 非無再予研求之餘地。原審未詳查審認，遽謂該次會議組織不  
10 合法，進而認定系爭調職處分無效，蘇文平得請求華航公司給  
11 付系爭薪資差額本息，即有可議。

12 3.蘇文平請求系爭飛安獎金部分：

13 原審認定蘇文平108年度考績係按其107年度考績等第辦理，而  
14 後者評定為丙等所依據之事實為如編號12至31所列，惟其中威  
15 脅飛安炸彈簡訊之航班至少10個，遭機隊約談4次，經公司召  
16 開2次DRB懲處部分，實則於107年間，威脅簡訊僅有3起，機隊  
17 約談僅3次，召開DRB會議僅107年1月DRB等情，倘非虛妄，則  
18 華航公司據為評定蘇文平107年度考績之事實，縱有部分錯  
19 誤，其餘與事實相符部分，是否仍得維持原評定結果？如該錯  
20 誤部分，不足以推翻原評定結果，華航公司有無重新評定之必  
21 要？即滋疑義。乃原審未詳查審認，逕認系爭考績處分之評  
22 定，應屬無效，進而謂蘇文平得否請求系爭飛安獎金，仍待華  
23 航公司重為評定，亦有可議。

24 4.兩造上訴論旨，各自指摘原判決上開不利於己部分不當，求予  
25 廢棄，均為有理由。

26 (二)關於駁回其他上訴（即蘇文平請求確認系爭記過處分、系爭申  
27 誠處分及系爭記過2次均無效）部分：

28 原審以前揭理由，認蘇文平此部分確認之訴，無即受確認判決  
29 之法律上利益，因而就此部分為蘇文平敗訴之判決，經核於法  
30 並無違誤。蘇文平上訴論旨，指摘原判決此部分不當，聲明廢  
31 棄，非有理由。

01 五、據上論結，本件蘇文平之上訴為一部有理由、一部無理由，  
02 華航公司之上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第  
03 478條第2項、第481條、第449條第1項、第78條，判決如主  
04 文。

05 中 華 民 國 113 年 6 月 13 日

06 最高法院勞動法庭第一庭

07 審判長法官 彭 昭 芬

08 法官 蘇 芹 英

09 法官 邱 璿 如

10 法官 呂 淑 玲

11 法官 許 秀 芬

12 本件正本證明與原本無異

13 書 記 官 郭 麗 蘭

14 中 華 民 國 113 年 6 月 18 日