臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞簡上字第3號

上　訴　人
即被上訴人　桃園市空服員職業工會
000000000000000000
法定代理人　張書元
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　程立全律師
　　陳愷閎律師
　　王雅楨律師
被上訴人即
上　訴　人　長榮航空股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　林寶水
訴訟代理人　沈以軒律師
　　吳泓毅律師
　　陳建同律師

上列當事人間請求給付薪資差額等事件，兩造對於民國112年2月24日本院111年度勞簡字第7號第一審判決提起上訴，本院於民國112年11月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於駁回上訴人即被上訴人桃園市空服員職業工會後開第二、三項部分之訴，及訴訟費用之裁判均廢棄。

二、被上訴人即上訴人長榮航空股份有限公司應再分別給付丙○○、李瀅、洪慈璠、林珍伊各如附表七「合計」欄所示之金額，及均自民國111年2月19日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被上訴人即上訴人長榮航空股份有限公司應再分別補提繳各如附表七「補提繳勞退金」欄所示之金額至丙○○、李瀅、洪慈璠各設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、被上訴人即上訴人長榮航空股份有限公司之上訴駁回。

五、第一、二審訴訟費用由被上訴人即上訴人長榮航空股份有限公司負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、上訴人即被上訴人桃園市空服員職業工會（下逕稱空服員工會）之法定代理人於本件繫屬中，已由趙剛變更為甲○○，有桃園市政府民國112年7月27日府勞資字第1120205836號證明書影本在卷足憑，其依民事訴訟法第176條規定，聲明承受訴訟（本院勞簡上卷211、219頁），核無不合，合先敘明。

二、按多數有共同利益之人為同一公益社團法人之社員者，於章程所定目的範圍內，得選定該法人為選定人起訴，民事訴訟法第44條之1第1項定有明文。查空服員工會係依工會法設立之公益社團法人，選定人丙○○、李瀅、洪慈璠、林珍伊（下合稱選定人丙○○等4人，如單指一人時則逕稱其名）為其會員，受僱被上訴人即上訴人長榮航空股份有限公司（下逕稱長榮航空公司），選定空服員工會起訴請求長榮航空公司給付薪資差額、育嬰留職停薪津貼差額、勞保生育給付差額、補提繳勞工退休金（下稱勞退金）等，具有共同利益，合於空服員工會章程第6條規定「本會之任務如下：……七、勞資間或會員間糾紛事件之調處。……十三、依勞動事件法及其他法令之規定提起勞動訴訟。」所定目的，有空服員工會章程、桃園市政府登記證書、民事選定書等在卷可參（原審勞簡專調卷33-47頁），是空服員工會為選定人丙○○等4人提起本件給付薪資差額等之訴訟，合於規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、空服員工會於原審起訴及上訴補充：

㈠選定人丙○○等4人均為長榮航空公司之空服員，迄今仍均在職，其等於任職期間因懷孕而不宜從事飛行職務，遂填寫

「客艙組員妊娠期間暫任地勤服務申請書」（下稱系爭暫任地勤申請書）向長榮航空公司申請於懷孕期間暫任地勤工作；而丙○○、李瀅有照顧嬰兒需求，遂填寫「客艙組員妊娠擔任地面勤務留職停薪/產假申請書」向長榮航空公司申請育嬰留職停薪。詎長榮航空公司安排選定人丙○○等4人於懷孕妊娠期間轉任地勤人員時，僅發給其等原擔任空服員領取之「本薪」，漏未給付其等擔任空服員職務時所能領取之「空服員職務津貼」，因該職務津貼屬一般情形下均可領取之經常性工資，可見長榮航空公司已有違反勞動基準法(下稱勞基法)第51條規定之情事，致選定人丙○○等4人於如附表一「懷孕轉任地勤期間」、「產假開始至結束期間」等欄所示之期間，長榮航空公司減少其等薪資共計新臺幣（下同）191,814元（詳如附表二「短給工資」欄所示）。而選定人丙○○等4人任職地勤期間，長榮航空公司復將其等之投保勞保級距金額予以調降，以致因投保金額減少，受有應領勞保生育給付差額之損失共計50,500元(詳如附表二「勞保生育給付差額」欄所示)。又丙○○、李瀅、林珍伊曾申請育嬰留職停薪，但因長榮航空公司前開不當調降投保勞保級距金額，以致其等受有育嬰留職津貼差額損害共計51,840元(詳如附表二「育嬰留職津貼差額」欄所示)。故長榮航空公司應給付予選定人丙○○等4人上開金額合計294,154元。另丙○○、李瀅、洪慈璠於任職地勤期間，因長榮航空公司調降其等投保勞保級距金額，致應提撥之勞退金金額亦有所不足共計4,742元(詳如附表二「補提繳勞退金」欄所示)，應由長榮航空公司分別補提繳至丙○○、李瀅、洪慈璠各設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

㈡勞基法為保障勞工之強制規定，僱傭關係中無從允許資方假借調派輕易工作名義而作為勞工薪資之扣除方式，依妊娠女工調派工作之文義，明確記載「得申請改調」、「較為輕易之工作」，且「不得減少其工資」，倘允許長榮航空公司以

取得選定人丙○○等4人同意方式而變動或減少於妊娠期間之工資，無疑係以「女工同意從事較輕易的工作」作為雇主規避勞基法第51條對於妊娠女工基本保障，而原審未查，已有適用法規顯有錯誤判決違背法令之情事。又原審認定資方不得自訂辦法或合意排除以減少工資之情事，卻作出長榮航空公司僅需給付地勤勤務津貼予暫時因妊娠而轉任地勤之空服員，而非給付空服員職務津貼，且亦未審酌選定人丙○○等4人原依照職等可分別領取4,000元或10,000元之職務津貼，逕認長榮航空公司僅需給付2,000元地勤職務津貼，似有認事用法違誤及矛盾。

㈢長榮航空公司曾因將丙○○、李瀅於妊娠期間轉任地勤人員時，未給付職務津貼一事遭桃園市政府裁罰，可證長榮航空公司確實違反勞基法；當選定人丙○○等4人提出勞資爭議調解、本件訴訟、相關行政救濟後，長榮航空公司已廢除空服員轉任地勤僅能領取本薪之規定，更證長榮航空公司清楚知悉上開行為與勞基法第51條規定有違等語。

㈣為此，爰依勞基法、勞工保險條例（下稱勞保條例）、就業保險法（下稱就保法）、性別平等工作法（下稱性平法）、勞工退休金條例（下稱勞退條例）等規定提起本件訴訟，並於原審聲明：1.長榮航空公司應給付選定人丙○○等4人合計294,154元(詳如附表二「合計」欄所示)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.長榮航空公司應提撥4,742元(詳如附表二「補提繳勞退金」欄所示)，至丙○○、李瀅、洪慈璠各設於勞保局之勞退專戶。

二、長榮航空公司於原審答辯及上訴略以：

㈠長榮航空公司中之空服員職類並無較輕易之工作內容，乃特請地勤單位額外增設員額，提供選定人丙○○等4人於妊娠期間申請轉調暫任，實為長榮航空公司為妊娠期間之空服員特別增設較輕易工作之專屬員額，此為各部門正常編制外另行增設之臨時性職缺、非常態性人力，與一般地勤課員職務

有所不同，工作量甚至比一般事務員（無職務津貼）更單一輕鬆，自不應以一般地勤課員職務之薪資結構，認定長榮航空公司應給付薪資差額。不論是「空勤職務津貼」或「地勤職務津貼」，均視實際從事工作內容、有無額外獎勵或慰勞辛勞之必要，作為是否發給職務津貼之判斷標準，並非只要擔任空勤或地勤職務之員工，一定可領取相對應之職務津貼，尚不得以其等未支領地勤職務津貼，即認長榮航空公司所為違反勞基法第51條規定。

㈡選定人丙○○等4人在轉調前均簽署系爭暫任地勤申請書，均明知新職僅有本薪並不含地勤或空勤職務津貼，雙方已就新任職務之薪資合意，並同意不領取需提供特定勞務內容方具備領取資格之職務津貼，此合意應生拘束雙方效力，選定人丙○○等4人自不得事後再片面請求增加給付。而長榮航空公司既無短少給付薪資，則選定人丙○○等4人申請勞保生育給付及育嬰留職停薪津貼，自亦無損失或損害可言，且勞退金之提撥亦無不足。原審判決認定轉任地勤期間，如有減少工資規定或合意，應違反勞基法第51條規定，進而認定兩造間「客艙組員於妊娠期間暫任地勤服務申請辦法」（下稱系爭申請辦法）、系爭暫任地勤申請書中，有關雙方議定僅支付本薪之約定於法未合，此判定認事用法有所違誤。

㈢若選定人丙○○等4人對長榮航空公司尚有上開損害賠償請求權，惟侵權行為損害賠償請求權之時效為2年，則李瀅於107年生產之所得請領勞保生育給付及育嬰留職停薪津貼差額、108年生產之勞保生育給付差額部分，及林珍伊於106年生產所得請領之勞保生育給付及育嬰留職停薪津貼差額部分，均已罹於消滅時效，長榮航空公司為時效抗辯，拒絕清償。勞保給付之損害賠償請求權，依最高法院較新且多數見解、勞動部及勞保局見解，均認為勞保給付差額之損害賠償請求權應適用2年短期時效規定，原審認定適用15年時效，應有認事用法違誤等語，資為抗辯。

㈣並於原審聲明：1.空服員工會之訴駁回。2.如受不利判決，

願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原審為空服員工會一部勝訴、一部敗訴之判決，判命長榮航空公司應分別給付選定人丙○○等4人各如附表三「合計」欄所示之金額，及均自111年2月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨分別補提繳各如附表三「補提繳勞退金」欄所示之金額至丙○○、李瀅、洪慈璠各設於勞保局之勞退專戶，並就空服員工會勝訴部分依職權為假執行及免為假執行之宣告，而駁回空服員工會其餘之訴。空服員工會就其敗訴部分聲明不服，提起上訴，並為上訴聲明：㈠原判決關於駁回空服員工會後開請求之部分廢棄。㈡上開廢棄部分，長榮航空公司應再給付選定人丙○○等4人合計181,430元(詳如附表四「合計」欄所示)，及自原審起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢長榮航空公司應再分別補提繳各如附表四「補提繳勞退金」欄所示之金額至丙○○、李瀅、洪慈璠各設於勞保局之勞退專戶。另長榮航空公司就其敗訴部分亦提起上訴，並為上訴聲明：㈠原判決不利於長榮航空公司部分廢棄。㈡上開廢棄部分，空服員工會於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。㈢如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（本院勞簡上卷103-105、185、212、213頁）：

㈠選定人丙○○等4人均為長榮航空公司之現職員工，擔任空服員工作。薪資項目包括本薪、空服員職務津貼、飛行津貼、外站津貼。本薪及空服員職務津貼在選定人丙○○等4人任職空服員期間，為每月均會給付之項目（詳如附表一「薪資項目」欄所示)。

㈡選定人丙○○等4人在任職期間均曾因懷孕妊娠等因素，向長榮航空公司申請轉調地勤工作，且均有簽署系爭暫任地勤申請書，並均經長榮航空公司同意轉調，後派任其等至地勤擔任課員工作(詳如附表一「懷孕轉任地勤期間/單位及職稱」欄所示)。

㈢選定人丙○○等4人因懷孕轉任地勤、產假開始至結束、育嬰留職停薪等期間，均詳如附表一「懷孕轉任地勤期間/單位及職稱」、「產假開始至結束期間」、「育嬰留職停薪期間」等欄所示。

㈣選定人丙○○等4人實際領取之勞保生育給付、育嬰留職停薪津貼；長榮航空公司於選定人丙○○等4人懷孕轉任地勤期間、產假開始至結束期間提繳之勞退金；長榮航空公司將選定人丙○○等4人之投保勞保薪資級距調整之時間及金額，均詳如附表五所示。

五、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠勞基法第51條規定中所稱「不得減少其工資」，係指不得減少其「原任職務」之工資？或是不得就其「新任職務」減少工資？

1.按女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資，勞基法第51條定有明文。此條之立法目的乃為保護妊娠期間女工身體之健康，得為較輕易之工作，且雇主不得減少其工資。至所謂「較為輕易」之工作，應指工作為其所能勝任，客觀上又不致影響母體及胎兒之健康者〔行政院勞工委員會（現改制為勞動部）（80）台勞動三字第18950號函意旨參照〕。而有關「如有較為輕易之工作」之認定，從該條立法歷程觀之，依立法院內政、經濟、司法三委員會於73年3月21日審議勞基法草案之第21次聯席會議紀錄（第73會期）所載，勞基法第51條原定為：「女工在妊娠期間，得申請改調較為輕易之工作，僱（按應係「雇」之誤）主不得拒絕，並不得減少其工資」（立法院公報第73卷第45期委員會紀錄第41、57頁參照，本院勞簡上卷221、231頁），嗣分別經前開委員會第22次聯席會議、立法院二讀及三讀修正為：「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資」，此有立法院公報第73卷第49期委員會紀錄第109及111頁、第51期院會紀錄第49頁、第56期院會紀錄第34頁、第

58期院會紀錄第53頁在卷可稽（本院勞簡上卷223、227、230、233、235頁）。揆諸立法院審查會說明修正之理由：「本條規定旨在保護女工妊娠期間之身體健康，用意固善。惟如妊娠女工提出改調工作之申請，其單位若無較輕易工作可調時，雇主既不能拒絕，而又無法改調，則勢將增加勞資間之糾紛，而窒礙難行，爰修正如上」（立法院公報第73卷第51期院會紀錄第49頁，本院勞簡上卷227頁），足見修正後之勞基法第51條，明定出妊娠女工提出改調工作之申請，係以單位有較輕易工作可調時為前提，以除去並解決原勞基法第51條所定只要女工在妊娠期間，不問單位內現有無較為輕易之工作，即得申請改調，且雇主又不得拒絕，進而可能產生勞資間糾紛之問題。

2.經查，選定人丙○○等4人在任職期間均曾因懷孕妊娠等因素，向長榮航空公司申請轉調地勤工作，並均經長榮航空公司同意轉調至地勤擔任課員工作，此為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項㈡〕，相較於空服員於飛機航行時，所面臨機艙內氧分壓之變化、空氣乾燥、宇宙輻射、時差調節及工作空間狹窄等工作環境，地勤工作內容多為在地面辦理旅客購票、報到、查詢等相關服務事宜，應屬「較為輕易之工作」，應可認定。

3.長榮航空公司固辯稱空服員職類並無較輕易之工作，故就空服員於妊娠期間，特請部分地勤單位「額外增設員額」，提供妊娠期間之空服員申請轉調暫任，實為其為妊娠期間之空服員所「特別增設」較為輕易工作之「專屬員額」等語（原審勞簡卷44-45、93、124-125、237頁；本院勞簡上卷74-77、173、175頁），然查，勞基法第51條所稱「如有較為輕易之工作」，並未限定或要求雇主必須於編制外創設較為輕易工作，亦即「較為輕易之工作」是否為雇主「特別增設」，則非勞工依勞基法第51條規定請求之要件，僅於事實上雇主有提供較為輕易工作時，妊娠女工即得申請改調，而長榮航空公司既為妊娠期間之空服員增設地勤單位之工作供

其等轉調暫任，則客觀上即符合有「較為輕易之工作」，況長榮航空公司若無較輕易之工作，本即可要求選定人丙○○等4人依相關規定申請育嬰留職停薪，因其「額外增設較輕易工作之員額」，即屬雇主有「較為輕易之工作」可供選定人丙○○等4人申請改調。

4.又長榮航空公司辯稱係基於妊娠期間之母性健康保護，始於地勤單位額外增設「非屬現有職缺人力需求、分派期間短暫、僅為配合勞工申請期間起迄」之較為輕易工作員額云云（原審勞簡卷45、93、125頁；本院勞簡上卷75、175頁），惟其就額外增設予選定人丙○○等4人之地勤課員職缺，均未給予其等如同其餘地勤課員每月均能領取具經常性給與性質之地勤津貼2,000元，此部分業經原審判決認定仍應給付地勤津貼2,000元予選定人丙○○等4人在案（原審勞簡卷466頁；本院勞簡上卷60頁），顯見長榮航空公司所為額外增設較輕易工作之員額，並同時減少工資等行為，造成女工因妊娠期間改調而有減少工資之情，亦與勞基法第51條立法目的相違，故長榮航空公司所述，尚非可採。

5.又關於不得減少其工資，係指不得減少其「原任職務」之工資或是「新任職務」之工資，綜觀首揭勞基法第51條制定及修正過程，均付之闕如，無從查悉。然：

⑴依該條條文文義及立法理由，係「為保護妊娠期間女工身體之健康」，此亦為兩造所是認（原審勞簡專調卷4-5頁；原審勞簡卷44、93、124、172頁；本院勞簡上卷75、81、173頁），足見此條文已明白揭示係就「妊娠期間之女工」始有申請「暫時性」調動之適用，意即該調動期間僅限於妊娠期間，並非係永久、長期性調動，長榮航空公司對此亦不否認（原審勞簡卷45、125頁；本院勞簡上卷75、175頁），可見此與一般勞工因雇主基於企業經營必要性而為調動勞工之經營型調動，或一般勞工因違反公司相關工作規則而遭懲戒之懲戒型調動，調動時間為長期且雇主得以併同調整其工資之情形顯然不同。

⑵長榮航空公司雖辯稱空服員職務津貼係依照實際從事工作內容即須負責處理較多管理性、複雜性工作之組員，方有額外領取空服員職務津貼，非同為空服員均可領取，若服務一般經濟艙則無，服務商務艙以上始有云云（原審勞簡卷126-127、237-238頁；本院勞簡上卷77-79頁），然依此解釋即表示空服員需於商務艙以上之「客艙內服勤」始有空服員職務津貼，此亦表示空服員同時應可領取「飛行津貼」，因飛機有飛行始有空服員服勤於客艙中，故空服員職務津貼與飛行津貼應同時並存而得領取，又兩造不爭執丙○○、李瀅、洪慈璠等3人之職稱為副事務長，每月空服員職務津貼均為4,000元，林珍伊之職稱為事務長，每月空服員職務津貼為10,000元（原審勞簡卷141-142頁；本院勞簡上卷166、171頁），而長榮航空公司於原審已不爭執「空服員職務津貼」為每月均會領取之項目（原審勞簡卷463頁；本院勞簡上卷57頁），顯見選定人丙○○等4人每月得領取空服員職務津貼，係因其等工作表現備受肯定，而經長榮航空公司拔擢分別擔任副事務長或事務長所致，且空服員職務津貼之發放與選定人丙○○等4人原從事空服員勤務具有勞務對價性，又每月分別以固定金額發放而具制度上經常性，堪認空服員職務津貼應屬工資之一部，是長榮航空公司所辯，難認可採。

⑶綜上，勞基法第51條所定之不得減少其工資，應係指妊娠期間之女工，申請改調較為輕易工作時，雇主不得減少其「原任職務」之工資，即不應以同工同酬、不同工不同酬或以其他理由減少妊娠期間女工之工資，否則反使妊娠女工因生育而面臨工資減少之不利益，有違該條文制定之規範意旨。

6.至長榮航空公司另辯稱選定人丙○○等4人不選擇留職停薪，而選擇暫任地勤，則依已公開揭示之系爭申請辦法規定，暫任地勤服務期間，薪資敘薪比照空勤之本薪，不含職務津貼，且其等均於系爭暫任地勤申請書上親自簽名，並確認同意暫任地勤職務之薪資條件，應屬雙方就轉調暫任地勤期間已達成變更原工作內容及薪資之合意云云（原審勞簡卷

45-47、127-130、239-241、301、331頁；本院勞簡上卷79-84、171、173頁），並提出選定人丙○○等4人分別簽署之系爭暫任地勤申請書共4份、107年及108年之系爭申請辦法各1份、客艙組員基本須知系統畫面截圖等件為證（原審勞簡卷67-76、258、260、262頁）。且依證人即長榮航空公司空服管理一課課長乙○○證稱：我107年以前有受理過空勤組員依系爭申請辦法提出暫轉地勤人員之申請業務，組員可以透過空服員網頁自行上網到客艙組員須知查詢系爭申請辦法內容，承辦人員在組員填寫系爭暫任地勤申請書過程中，會依系爭暫任地勤申請書的注意事項一一告知申請組員，同時會依照系爭申請辦法中規定薪資敘薪比照空勤之本薪，確認申請組員當時的本薪填寫，於106年至109年間，懷孕的空服員可以申請妊娠留停、安胎假、妊娠暫任地勤的選項，薪水是依系爭申請辦法予以核敘，空服員的勤務依照客艙組員管理辦法區分為飛行勤務、地面勤務即安排訓練課程給空服員參訓、待命勤務，妊娠中的組員無法上機服務等語（本院勞簡上卷154-157頁），惟查：

⑴證人即選定人丙○○證稱：我於103年12月開始每月固定領取副事務長職務津貼4,000元，雖勞動契約沒有寫空服員職務津貼發放依據、標準及方法，但各職級的津貼有明訂金額，懷孕的空服員轉任地勤後的工作就會和地勤工作內容很接近，並無其他較輕便職務可供懷孕空服員提供勞務，我們不會看到系爭申請辦法，我也沒看過客艙組員基本須知系統畫面，是當我懷孕告知公司要轉任地勤，承辦人員會拿1份文件給我們填寫，不是系爭申請辦法，這應該是內部的辦法，不會連同系爭暫任地勤申請書一起給我們，我填寫系爭暫任地勤申請書時，承辦人員有告訴我只有本薪，其他加給津貼就沒有，當下我們也不知道有其他選擇，我填寫的乙證1系爭暫任地勤申請書從「年度休假統計」欄以下全部都不是我填寫的，我第一次生產懷孕時是把我調到外單位即在臺北長安大樓的總務部，進行收發、整理文件、寄掛號信、公

文輸入、樓層清潔檢查及不定時的包裹寄件，人事系統是直接轉任至地勤單位系統，第二次生產懷孕是留在空服管理單位，人事系統並無改變，因為公司有創立新的職位叫地面勤務員，所有懷孕的空服員都會轉任這個身分，同時保留本薪及空服員職務津貼，當時只要懷孕的空服員就會轉任地面勤務員，視園區各單位需求分派職務，一些會留在辦公室做相關後勤工作，如：在辦公室會有一些關於空服員的案例研討，後端需要做簡報、宣導，或是按時需要有人去查核空服員待命室的環境整潔，也有包含空服員的教程及相關機上販賣物品類似按月宣導及講義案例製作，有一些會像我們一樣去做當時疫情下的特殊工作，我被分配到快篩包裝小組，從早到晚都在打包快篩，分派給線上空服員使用，排除因為疫情而衍生之特殊單位，其他辦公室工作在我第一次懷孕生產前就存在，在我第一次懷孕生產前，公司只給我調派地勤及留職停薪2個項目選擇，我們當時在填寫系爭暫任地勤申請書知道轉任地勤只有本薪時，也只能被動接受，因為另外一個選擇就是留職停薪，等於沒有薪水等語（本院勞簡上卷186-191頁）。可見選定人丙○○等4人因擔心拒絕調派地勤之勞動條件，而選擇留職停薪後將無薪資收入，在迫於形勢下僅得被動且形式上同意接受長榮航空公司提出之勞動條件，是兩造間並非立於對等磋商地位，選定人丙○○等4人未能處於締約完全自由之情況下，自會影響其等決定，因而勞工締結對其等造成重大不利益之契約內容，導致其等顯失公平，並損及誠信，即屬以間接之方法違反或以迂迴方式規避勞基法第51條之規定。

⑵佐以證人乙○○證稱：空服員的勤務若依照客艙組員管理辦法，依運能作業需求有區分飛行勤務、地面勤務及待命勤務，空服員地面勤務工作內容有安排定期複訓、晉升訓練及機上職能進階的訓練課程等語（本院勞簡上卷156、157頁），益徵長榮航空公司之空服員尚有地面勤務相關工作內容可資安排，應無須「額外增設較輕易工作之員額」，是長

榮航空公司僅提供「須接受只領取空勤本薪，而無空服員津貼之地勤工作」及「留職停薪」，並無其餘方案可供選擇，則選定人丙○○等4人係基於仍有部分收入之考量，然實際上無法自由選擇，自無從認選定人丙○○等4人有與長榮航空公司平等協商之地位，難謂選定人丙○○等4人有締約自由可言，亦難僅以丙○○等4人簽署系爭暫任地勤申請書，即認定兩造間已就暫任地勤職務之薪資條件達成合意。再者，勞基法既為雇主與勞工所訂勞動條件之最低標準，而勞基法第51條所指不得減少其工資，此工資係指「原任職務」之工資，業經本院認定如前，則空服員職務津貼即屬經常性給與性質，且兩造不爭執本薪及空服員職務津貼在選定人丙○○等4人任職空服員期間，為每月均會給付之項目〔兩造不爭執事項㈠〕，是長榮航空公司以自訂之系爭申請辦法（原審勞簡卷258、260頁）將每月應固定給付之空服員職務津貼，排除於選定人丙○○等4人因妊娠暫任地勤服務之期間外，顯然違反前述勞基法第51條之強制規定而為無效，則空服員工會主張長榮航空公司於選定人丙○○等4人懷孕妊娠轉任地勤期間，及於地勤轉任空服員之產假期間，均仍應每月給付空服員職務津貼4,000元或10,000元，即屬有據。

㈡長榮航空公司辯稱李瀅分別於107年、108年勞保生育給付差額，及107年育嬰留職停薪津貼差額；林珍伊於106年勞保生育給付及育嬰留職停薪津貼差額，均罹於消滅時效，有無理由？

1.按投保單位依勞保條例第10條之規定，為其所屬員工辦理參加勞工保險手續及其他有關保險事務，其對國家言，固係履行公法上義務，然勞工保險與普通保險不同，同條例第6條規定勞工參加勞工保險，並以雇主或所屬團體為投保單位，係強制的，上開第10條法文，亦為硬性規定，是故該第10條之規定，應解釋為強行的契約法規之一種，勞工與投保單位之間，乃具有私法上之委任關係，從而勞工由同條例第72條規定所取得對投保單位之損害賠償債權，自不能謂非因投保

單位不履行債務而生之損害賠償請求權，依民法第125條規定，其消滅時效期間應為15年（最高法院72年度台上字第369號、87年度台上字第2540號判決參照）。

2.按被保險人或被保險人配偶於參加保險滿規定之期間後，分娩、早產或流產者，得請領生育給付，而生育給付標準係按被保險人平均月投保薪資計算；被保險人之保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，辦理育嬰留職停薪，可請領育嬰留職停薪津貼，而育嬰留職停薪津貼，係以被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資60%計算；又勞保條例所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；另就業保險關於月投保薪資部分，準用勞保條例及其相關規定辦理；投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞保條例第14條第1項前段、第31條、第32條第1項、第72條第3項、就保法第11條第1項第4款、第19條之2第1項、第38條第3項、第40條分別定有明文。

3.綜上，依勞保條例第72條第3項、就保法第38條第3項等規定，勞工因投保單位未依規定將投保薪資金額以多報少或以少報多，而取得之損害賠償請求權乃屬投保單位不履行債務所生之損害賠償請求權，依首揭說明，其消滅時效期間應為15年，是長榮航空公司辯稱李瀅分別於107年、108年勞保生育給付差額，及107年育嬰留職停薪津貼差額；林珍伊於106年勞保生育給付及育嬰留職停薪津貼差額，依法應適用2年短期時效，故均罹於消滅時效云云（本院勞簡上卷84-89

頁），自不足採。

㈢空服員工會主張選定人丙○○等4人於懷孕妊娠轉任地勤期間，長榮航空公司仍應每月給付其等空服員職務津貼4,000元或10,000元，有無理由？又選定人丙○○等4人於地勤轉任空服員之產假期間，長榮航空公司仍應每月給付其等擔任空服員職務津貼4,000元或10,000元，有無理由？空服員工會主張選定人丙○○等4人得請求之薪資差額是否有據？

1.空服員工會主張長榮航空公司於選定人丙○○等4人懷孕妊娠轉任地勤期間，及於地勤轉任空服員之產假期間，均仍應每月給付空服員職務津貼4,000元或10,000元，已如前述。

2.兩造於原審不爭執若選定人丙○○等4人得領取空服員職務津貼，則其等於懷孕轉任地勤期間及產假開始至結束期間可領取之空服員職務津貼差額，詳如附表六「得領空服員職務津貼期間及差額」欄所示（原審勞簡卷453頁），扣除原審判決命長榮航空公司應分別給付選定人丙○○等4人各如附表三「地勤期間及產假期間之薪資差額」欄所示之金額，是空服員工會主張選定人丙○○等4人得再請求長榮航空公司應分別給付其等各如附表四「短給工資」欄所示之金額，為有理由，應予准許。

㈣空服員工會主張選定人丙○○等4人均因長榮航空公司將其等投保勞保薪資級距調降，致使原可請領之勞保生育給付不足，有無理由？

1.按前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人合於左列情形之一者，得請領生育給付：一、參加保險滿280日後分娩者。二、參加保險滿181日後早產者。三、參加保險滿84日後流產者；生育給付標準，依下列各款辦理：一、被保險人或其配偶分娩或早產者，按被保險人平均月投保薪資一次給與分娩費30日，流產者減半給付。二、被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費60日；投保單位違反本條例規定，將投保薪資

金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞保條例第14條第1項前段、第31條第1項、第32條第1項第1、2款、第72條第3項分別定有明文。

2.經查，選定人丙○○等4人於懷孕妊娠轉任地勤期間，及於地勤轉任空服員之產假期間，均仍應每月領取空服員職務津貼4,000元或10,000元，業經本院認定如前，而長榮航空公司確實未於前開期間給付空服員職務津貼4,000元或10,000元予選定人丙○○等4人，且亦將其等之投保勞保薪資級距調降（詳如附表五「長榮航空公司調整投保勞保薪資級距」欄所示），此為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項㈣〕，因而致勞保局核發生育給付予選定人丙○○等4人產生差額，堪可認定，則依上開規定，長榮航空公司自應賠償差額。又兩造於原審不爭執若選定人丙○○等4人得領取空服員職務津貼，則其等可領取之勞保生育給付差額，詳如附表六「短付勞保生育給付」欄所示（原審勞簡卷453-454頁），扣除原審判決命長榮航空公司應分別給付選定人丙○○等4人各如附表三「勞保生育給付差額」欄所示之金額，是空服員工會主張選定人丙○○等4人得再請求長榮航空公司應分別給付其等各如附表四「勞保生育給付差額」欄所示之金額，為有理由，應予准許。

㈤空服員工會主張丙○○於109年間、李瀅於108年間、林珍伊於107年間之育嬰留職停薪期間，均因長榮航空公司將其等原投保勞保薪資級距調降，致使其等原可請領之育嬰留職津貼給付不足，有無理由？

1.按受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年；育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之；請領育嬰留職停薪津貼之條件，係被保險人之保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依性平法之規定，辦理育嬰留職停薪；育嬰留職停薪津

貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資60%計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給6個月；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之；本保險有關月投保薪資部分，除本法另有規定外，準用勞保條例及其相關規定辦理，性平法第16條第1項前段、第4項、就保法第11條第1項第4款、第19條之2第1項、第38條第3項、第40條分別定有明文。

2.經查，丙○○、李瀅、林珍伊等3人於育嬰留職停薪期間，仍應每月領取空服員職務津貼4,000元或10,000元，已如前述，而長榮航空公司既未於前開期間給付空服員職務津貼4,000元或10,000元予丙○○、李瀅、林珍伊等3人，又將其等之投保勞保薪資級距調降，亦如前述，故致生勞保局核發不足額之育嬰留職停薪津貼予丙○○、李瀅、林珍伊等3人，又兩造於原審不爭執若丙○○、李瀅、林珍伊等3人得領取空服員職務津貼，則其等可領取之育嬰留職停薪津貼差額，詳如附表六「育嬰留職津貼」欄所示（原審勞簡卷454頁），扣除原審判決命長榮航空公司應分別給付丙○○、李瀅、林珍伊等3人各如附表三「育嬰留職津貼差額」欄所示之金額，是空服員工會主張丙○○、李瀅、林珍伊等3人得再請求長榮航空公司應分別給付其等各如附表四「育嬰留職津貼差額」欄所示之金額，為有理由，應予准許。

㈥空服員工會主張長榮航空公司為丙○○、李瀅、洪慈璠提撥勞退金之金額有所不足，有無理由？

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶。雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依

該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。上開勞退專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依勞退條例第31條第1項規定請求損害賠償。於勞工尚不得請領退休金之情形，得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其勞退專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.經查，長榮航空公司未於丙○○、李瀅、洪慈璠等3人懷孕妊娠轉任地勤期間，及於地勤轉任空服員之產假期間，每月給付其等空服員職務津貼4,000元，及有如附表五「長榮航空公司調整投保勞保薪資級距」欄所示之情事，故長榮航空公司即有未為其等按月提繳足額勞退金至其等各設於勞保局之勞退專戶一情，而兩造於原審不爭執若丙○○、李瀅、洪慈璠等3人得領取空服員職務津貼，則長榮航空公司應補提繳之勞退金，詳如附表六「補提繳勞退金」欄所示（原審勞簡卷454-455頁），扣除原審判決命長榮航空公司應分別補提繳如附表三「補提繳勞退金」欄所示之勞退金，是空服員工會主張丙○○、李瀅、洪慈璠等3人得再請求長榮航空公司應分別補提繳如附表四「補提繳勞退金」欄所示之勞退金至丙○○、李瀅、洪慈璠等3人各設於勞保局之勞退專戶，為有理由，應予准許。

六、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年

利率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件空服員工會請求長榮航空公司給付短給工資、勞保生育給付差額、育嬰留職津貼差額予選定人丙○○等4人，均以支付金錢為標的，其中薪資於次月發給，為定有期限之債權；勞保生育給付、育嬰留職津貼則屬未定期限之債權，而空服員工會就前開短給工資、勞保生育給付差額、育嬰留職津貼差額等項目均請求自原審起訴狀繕本送達翌日即111年2月19日（原審勞簡專調卷77頁）起算法定遲延利息，依上開規定，均屬有據。

七、綜上所述，空服員工會依勞基法、勞保條例、就保法、性平法、勞退條例等規定，請求長榮航空公司應分別給付選定人丙○○等4人各如附表七「合計」欄所示之金額，及均自111年2月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並分別補提繳各如附表七「補提繳勞退金」欄所示之金額至丙○○、李瀅、洪慈璠等3人各設於勞保局之勞退專戶，均屬有據，應予准許。前開應准許部分，原審僅判命長榮航空公司應分別給付選定人丙○○等4人各如附表三「合計」欄所示之金額，及均自111年2月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並分別補提繳各如附表三「補提繳勞退金」欄所示之金額至丙○○、李瀅、洪慈璠等3人各設於勞保局之勞退專戶，另駁回其餘請求，自有未洽。空服員工會上訴意旨指摘原判決上開駁回部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應予廢棄改判如主文第2至3項所示。至於上開應准許部分，原審判命長榮航空公司應分別給付選定人丙○○等4人各如附表三「合計」欄所示之金額，及均自111年2月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並分別補提繳各如附表三「補提繳勞退金」欄所示之金額至丙○○、李瀅、洪慈璠等3人各設於勞保局之勞退專戶，經核並無違誤，長榮航空公司上訴意旨仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

八、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。

九、據上論結，本件空服員工會上訴為有理由，長榮航空公司上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　6　　日

勞動法庭　審判長法　官　徐培元

法　官　陳容蓉

法　官　謝志偉

正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

書記官　邱淑利

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　6　　日

以下附表金額均為新臺幣(元)

附表一
卷頁碼：原審勞簡卷67-76、186-192、226、228-232頁；本院勞簡上卷166、171頁

選定人	職務/職級職稱	薪資項目（擔任空服員）（年月）	懷孕轉任地勤期間/單位及職稱（年月日）	懷孕期間若擔任空服員之薪資項目	產假開始至結束期間（年月日）	育嬰留職停薪期間（年月日）
丙○○	空服員 副事務長	000年00月間 本薪37,500元 職務加給4,000元	108.11.1至109.5.1 總務部事務四課課員	本薪37,500元 職務加給4,000元	109.5.2至109.6.26 （56日）	109.6.27至110.4.5
李瀅	空服員 副事務長	①000年0月間 本薪35,000元 職務加給4,000元 ②000年0月間 本薪37,000元 職務加給4,000元	①107.2.1至107.9.15 總務部事務四課課員 ②108.8.1至108.12.5 機務本部管質部紀錄管理課課員	①本薪35,000元 職務加給4,000元 ②本薪37,000元 職務加給4,000元	①107.9.16至107.11.10 （56日） ②108.12.6至109.1.30 （56日）	108.1.1至108.7.31
洪慈璠	空服員 副事務長	000年0月間 本薪37,500元 職務加給4,000元	108.8.15至109.2.25 服務品本部服務品部帳務審查課課員	本薪37,500元 職務加給4,000元	109.2.26至109.4.21 （56日）	—
林珍伊	空服員 事務長	000年0月間 本薪37,000元 職務加給10,000元	106.5.10至106.11.11 空服本部空服標準部空服督勤一課課員	本薪37,000元 職務加給10,000元	106.11.12至107.1.6 （56日）	107.1.8至107.6.28

附表二：空服員工會於原審請求之項目及金額
卷頁碼：原審勞簡卷416、473(即原審判決附表一、附表二)頁；本院勞簡上卷153頁

選定人	短給工資(A)	勞保生育給付差額(B)	育嬰留職津貼差額(C)	合計(A+B+C)	補提繳勞退金
丙○○	30,565元	7,600元	13,680元	51,845元	1,566元
李瀅	57,052元	19,466元	10,800元	87,318元	1,113元
洪慈璠	28,403元	8,234元	—	36,637元	2,063元

林珍伊	75,794元	15,200元	27,360元	118,354元	—
小計	191,814元	50,500元	51,840元	294,154元	4,742元
備註：林珍伊「短給工資」欄原請求金額為附表7(原審勞簡卷416頁)之「76,905元」，後因兩造協商將此金額更正為「75,794元」(原審勞簡卷453頁)，惟原審判決附表二誤載為更正前之「76,905元」。					

附表三：原審判決之項目及金額
卷頁碼：原審勞簡卷473-474頁；本院勞簡上卷67-68頁

選定人	地勤期間及產假期間之薪資差額（A）	勞保生育給付差額（B）	育嬰留職津貼差額（C）	合計（A+B+C）	補提繳勞退金
丙○○	15,308元	3,800元	6,840元	25,948元	783元
李瀅	28,568元	7,600元	6,840元	43,008元	556元
洪慈璠	14,198元	3,800元	—	17,998元	1,186元
林珍伊	15,130元	3,800元	6,840元	25,770元	—
小計				112,724元	2,525元

附表四：空服員工會上訴請求之項目及金額
卷頁碼：本院勞簡上卷31頁

選定人	短給工資（A）	勞保生育給付差額（B）	育嬰留職津貼差額（C）	合計（A+B+C）	補提繳勞退金
丙○○	15,257元	3,800元	6,840元	25,897元	783元
李瀅	28,484元	11,866元	3,960元	44,310元	557元
洪慈璠	14,205元	4,434元	—	18,639元	877元
林珍伊	60,664元	11,400元	20,520元	92,584元	—
小計				181,430元	2,217元

附表五
卷頁碼：原審勞簡專調卷63、67頁；本院勞簡上卷20-21、23-24、26、28、184-185、193、202、213頁

選定人	長榮航空公司調整投保勞保薪資級距（年月日）	實際領取之勞保生育給付	實際領取之育嬰留職停薪津貼	懷孕轉任地勤期間、產假開始至結束期間提繳之勞退金（年月日）
丙○○	108.12.1起，由42,000元調降為38,200元	76,400元	137,520元	108.11.1至109.6.26 19,386元
李瀅	①107.3.1起，由45,800元調降為36,300元 ②107.8.1起，由36,300元調降為31,800元 ③107.12.1起，由31,800元調升為36,300元 ④108.9.1起，由36,300元調升為38,200元	①107.9.16生產：69,600元 ②108.12.6生產：75,134元	119,880元	①107.2.1至107.11.10 20,718元 ②108.8.1至109.1.30 14,208元
洪慈璠	108.9.1起，由42,000元調降為38,200元	75,766元	—	108.8.15至109.4.21 19,287元
林珍伊	①106.6.1起，由45,800元調降為38,200元	76,400元	137,520元	適用舊制

	②107.7.1起，由38,200元調升為45,800元			

附表六 卷頁碼：原審勞簡卷453-455頁；本院勞簡上卷33-41、213、217頁				
選定人	得領空服員職務津貼期間及差額	短付勞保生育給付	育嬰留職津貼	補提繳勞退金
丙○○	108.11.1-109.6.26 30,565元	若能領空勤4,000元 差額為7,600元	若能領空勤4,000元 差額為13,680元	若能領空勤4,000元 差額為1,566元
李瀅	107.2.1-107.11.1 35,231元 108.8.1-109.1.1 21,821元 （共計57,052元）	若能領空勤4,000元 差額為19,466元(107年10,600元+108年8,866元)	若能領空勤4,000元 差額為10,800元	若能領空勤4,000元 差額為1,113元
洪慈璠	108.8.15-109.4.21 28,403元	若能領空勤4,000元 差額為8,234元	—	若能領空勤4,000元 差額為2,063元
林珍伊	106.5.10-107.1.7 75,794元	若能領空勤10,000元 差額為15,200元	若能領空勤10,000元 差額為27,360元	—

附表七：本院認定空服員工會扣除原審判准部分後得請求之項目及金額					
選定人	短給工資 (A)	勞保生育給付差額 (B)	育嬰留職津貼差額 (C)	合計 (A+B+C)	補提繳勞退金
丙○○	15,257元	3,800元	6,840元	25,897元	783元
李瀅	28,484元	11,866元	3,960元	44,310元	557元
洪慈璠	14,205元	4,434元	—	18,639元	877元
林珍伊	60,664元	11,400元	20,520元	92,584元	—
小計				181,430元	2,217元