臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第89號

原　　告　胡宴嘉
　　詹淑卿
上二人共同
訴訟代理人　吳于安律師
　　黃伯堯律師
被　　告　長榮航空股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　林寶水
000000000000000000
訴訟代理人　蕭聖璇
　　吳學儒
代　理　人　李淑芬

上列當事人間請求給付薪資差額等事件，本院於民國115年7月8日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告胡宴嘉於民國85年間任職於被告，擔任空服員，並於93年至94年2月間升職擔任「副事務長」（DP），豈料，被告竟於94年3月1日以其「年度考核成績不佳，無法有效督導組員完成服勤任務」為由，降職為「助理事務長」（AP），並且降薪，此項調動並無正當理由，業已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1之調動五原則，而屬無效；又被告亦未給予原告胡宴嘉改善之機會，顯已違反「最後手段性原則」。原告胡宴嘉遭降職降薪後，原領Flight Allowance Rate（即飛行津貼率）由每月175元/時，降至每月150元/時，使原告胡宴嘉自109年11月起至114年11間之薪資共減少

128,522元（計算表詳見115年度勞專調字第5號卷〈下稱勞專調卷〉第19至20頁）。另被告迄今並未調回原告胡宴嘉之飛行津貼，致使許多後進之空服員之飛行津貼高於原告胡宴嘉，經其與被告多次溝通後均無受到公平回應及對待，導致原告胡宴嘉因長期被嚴重否定而患有嚴重之憂鬱症（見勞專調卷第31頁），自得依民法第184條第1項前段、第195條規定，請求被告給付精神慰撫金1,000,000元。

㈡原告詹淑卿於87年間任職於被告，擔任空服員，並於93年10月升職擔任「副事務長」，豈料，被告竟於97年10月在無正當理由下，將其降職降薪為「助理事務長」，被告僅向原告詹淑卿告知考核結果，但並未給予原告詹淑卿改善之機會，即強迫原告詹淑卿接受降職降薪之結果，已違反比例原則與最後手段性原則，故被告之降職降薪行為，應屬違法。又原告胡宴嘉遭降職降薪後，原領Flight Allowance Rate，較原領之飛行津貼比率每月每時短少20元，使原告詹淑卿自109年11月起至114年11間之薪資共減少112,016元（計算表詳見勞專調卷第21至22頁）。

㈢為此，原告胡宴嘉、詹淑卿（下稱原告2人）爰依兩造間之勞動契約關係、勞基法第10條之1、第22條第2項及民法第184條第1項、第195條規定，提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告胡宴嘉1,128,526元，及自起訴狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並於被告回復原告胡宴嘉應有薪資水準前，按月於每月15日再補足胡宴嘉Flight Allowance Rate 25元之差額，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應給付原告詹淑卿112,016元，及自起訴狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並於被告回復原告詹淑卿應有薪資水準前，按月於每月15日再補足詹淑卿Flight Allowance Rate 25元之差額，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.第1、2項請求，原告2人願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠由於原告2人受被告所為之降職處分，距今已相隔各21年及18年之久，相關資料已不復存在，且許多制度亦有變動，現就被告尚存在之資料敘明如下：依據被告與原告2人之訓練及服務合約書第3條第2項均約定：「於空勤階段乙方（即原告2人）得享有甲方（即被告）空扶人員管理規則之一切福利，並應遵守該管理辦法以及長榮航空公司管理之相關規定」（見勞專調卷第125至128頁），足見原告2人自任職起，即已明確知悉並同意受被告各項工作規則、管理及獎懲辦法之拘束，且未曾表示異議。其中原告胡宴嘉於92年12月1日至93年11月30日之考核期間，因其未能有效督導所屬空服員完成服勤任務，致其考核成績落入該職級整體空服員之末段；且因其自90年5月1日晉升為副事務長後，因服勤表現未臻理想，曾多次遭記警告及申誡，甚至有違法攜帶紅酒遭海關查獲之重大違規事項（見本院卷第89頁），被告依內部考核程序之結果，認定其有違反客艙組員管理辦法（03版）第6章第4條：「客艙組員之懲罰分為下列八種：…七、降低職位。…」及同章第5條第31項「工作不力，致工作品質、成果未達到公司要求者。」（見勞專調卷第129至133頁），經被告於94年2月23日與原告胡宴嘉進行面談，並製作約談紀錄表（見勞專調卷第135、137頁），以明確記載降職處分之原因及生效日期，並載明調整後之敘薪標準，經人評會決議後，向原告胡宴嘉說明降職處分，並經其簽名於約談紀錄表（見勞專調卷第135、137頁），亦經被告內部申議程序核可（見勞專調卷第139至141頁）。另原告詹淑卿於97年4月起月考核成績連續3個月落入該職級整體空服員之末段，復被告依95年起公布並施行之客艙組員服務績效評量辦法（見勞專調卷第143頁）進行考核評量後，因其加權平均分數僅3分，經被告依客艙組員管理辦法04版第6章第4條規定：「客艙組員之懲罰分為下列八種：…七、降低職位…」及同章第5條第19項規定：「未能通過如附表A所示之訓練、測試、複

訓、評量或考核者，除各該訓練、測試、複訓、評量或考核辦法有特別懲處規定外，依情節輕重論已警告至大過之處分」及服務績效評量辦法第3條規定：「未通過績效評量者（未達3.7分），將送交人評會審議，並進行下列懲處（一）降級…」（見勞專調卷第147至155頁），給予原告詹淑卿降職之處分，經被告於97年11月12日與原告詹淑卿說明降職之處分，並製作約談紀錄表，明確記載降職處分之原因及生效日期，並載明調整後之敘薪標準，經人評會決議後，原告詹淑卿並未表示異議，並經其簽名於約談紀錄表（見勞專調卷第157頁），亦經被告內部申議程序核可（見勞專調卷第161頁）。上開原告2人於受懲處後並未表示異議，可見，被告對原告2人之降職處分係依既定制度、程序及客觀評量結果作成，並無違法或不當之處。

㈡又原告2人隨職務異動所生之飛行津貼費率調整，乃基於職務內容差異所為之合理結果，自不得僅以飛行津貼費率降低，即認定屬勞動條件之不利變更而認定被告違反勞基法第10條之1規定。況原告2人分別受降職處分迄其等於114年12月26日提起本件訴訟，已相隔至少18年之久，原告2人長期未行使其權利，卻於多年後始主張調動無效，顯已逾越合理期間，所請求飛行津貼與退休金差額，顯已逾越合理之權利行使期間，核屬權利濫用。另原告胡宴嘉以其飛行津貼數額較其他後進組員低致其自尊心大受影響而認定係受被告職場霸凌，純屬其主觀認定，飛行津貼之核發，係被告按規則制訂，具有制度性及客觀性，與員工之年資並非正相關，原告胡宴嘉其個人認知，顯屬以偏概全。再者，被告設有完善之職場霸凌申訴機制，被告亦有定期宣達、公告相關申訴管道，然被告迄今並未接獲原告胡宴嘉所宣稱之職場霸凌提出任何申訴或反映，益證其所述情節與事實不符等語置辯，並聲明：1.原告之訴駁回。2.被告如受不利判決，願受擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造間所不爭執之事實：

㈠原告胡宴嘉於85年1月1日起任職於被告，擔任空服員，並與被告簽訂訓練及服務合約書。被告以原告胡宴嘉之93年底之空服員年度考核（考核期間92年12月1日至93年11月30日），經認定違反客艙組員管理辦法03版第5章第31項：「工作不力，致工作品質、成果未能達到公司要求者」，依同辦法第6章4條規定，予以降低職位，職務調降為助理事務長，復因職級調降，併同減縮其飛行津貼費率由175元/時調整為150元/時，並於94年2月23日告知原告胡宴嘉（見勞專調卷第125至126頁、第135頁）。

㈡原告詹淑卿於87年9月3日起任職於被告，擔任空服員，並與被告簽訂訓練及服務合約書。被告以原告詹淑卿97年4至6月考核成績為該職級LAST2%，達累計落入LAST PERFORMANCE 3 次之規範，依被告95年公布並施行之「長榮航空客艙組員績效評量辦法」（見勞專調卷第143至144頁）進行績效評量，並於評量前安排面談（見勞專調卷第145頁），經績效評量後，依04版客艙組員管理辦法第6章第5條19項、服務績效評量辦法第3條規定，送交人評會審議，處原告詹淑卿職務調降為助理事務長，復因職級調降，併同減縮其飛行津貼費率由170元/時調整為150元/時，並安排其進行為期2日之服務職能進修課程及服務職能檢測，嗣因通過考核，安排助理事務長返線上服勤。（見勞專調卷第127至128頁、145至148頁、157至162頁）。

㈢原告胡宴嘉於109年5月11日至114年11月28日，共計10天10次於春暘診所看診，經醫囑略以：患者於109年5月11日因持續性憂鬱症初次至本診所就醫，觀察有憂鬱、焦慮情緒，睡眠障礙等症狀，主訴因公司不公平對待，而長期有上述症狀，建議後續追蹤治療等情（見勞專調卷第39頁）。

四、得心證之理由：

㈠原告2人主張：其等任職於被告擔任空服員期間，被告無端將其等之職務由副事務長降職為助理事務長，並將飛行津貼費率調降，原告2人並無默示同意被告上開之行為，被告乃

違反勞基法第10條之1規定，並非合法，乃請求被告給付109年11月起至114年11月間之薪資差額；另原告胡宴嘉因上開之懲處後，致其飛行津貼費率低於後進空服員，使自尊心受損，乃屬職場霸凌行為，而致其罹患憂鬱症，並請求被告給付精神慰撫金等語，均為被告所否認，並以前開情詞置辯。是本件爭點厥為：㈠原告胡宴嘉、詹淑卿請求被告給付薪資差額各128,526元、112,016元及其遲延利息，是否有據？㈡原告胡宴嘉請求被告給付精神慰撫金1,000,000元及其遲延利息，是否有據？

㈡原告胡宴嘉、詹淑卿請求被告給付薪資差額各128,526元、112,016元及其遲延利息，是否有據？

1.按「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」，勞基法第70條定有明文；又勞基法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須，惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿，因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞基法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主之裁量權，除受勞基法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、相當性原則（比例原則或懲戒相當性

原則）、權利濫用禁止原則、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益（臺灣高等法院台南高分院107年度勞上易字第32號判決意旨參照）；另雇主對勞工所為之績效考核與懲處，乃雇主人事權，屬管理權之核心事項，其對象事實通常具有專業性，非法院所得取代，否則，不啻由法院代雇主行使人事權，害及雇主人事管理權之行使，是法院原則上應承認雇主本於其專業有一定之裁量權限與判斷；惟該考核或懲處結果對勞工權益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查（最高法院113年度台上字第626號判決意旨參照）。次按「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。」，勞基法第10條之1定有明文；又雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性（含懲戒處分之目的），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；且勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性(最高法院98年度台上字第600號判決意旨參照)。是以，調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性（含懲戒勞工之目的）而對於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法。

2.經查，依據原告胡宴嘉與被告所簽訂之訓練及服務合約第3條：「服務年限：…於空勤階段乙方（即原告胡宴嘉）得享有甲方（即被告）空服人員管理辦法之一切福利，並應遵守該管理辦法以及長榮航空公司管理規則之相關規定。…」、原告詹淑卿與被告所簽訂之訓練及服務合約第3條（服務年限）第2項：「於空勤階段乙方（即原告胡宴嘉）得享有甲方（即被告）空服人員管理辦法之一切福利，並應遵守該管理辦法以及長榮航空公司管理規則之相關規定。」（見勞專調卷第125、127頁）；另依原告胡宴嘉於93年至94年間服勤時所適用之被告所定03版之客艙組員管理辦法第1條：「客艙組員之獎懲，除另有規定外，悉依本辦法辦理之。」、第4條第1項：「客艙組員之懲罰分為下列八種：一、警告。二、申誡。三、停飛，停飛時間之長短依情節輕重，由本部主管裁定之。四、記過。五、記大過。六、減薪。七、降低職位。八、免職。」、第5條：「除本辦法另有規定外，客艙組員有下列情事之一者，得適情節輕重予以懲處：…三十一、工作不力，致工作品質、成果未能達到公司要求者。」；及原告詹淑卿於97年間所適用04版之客艙組員管理辦法第1條：「客艙組員之獎懲，除另有規定外，悉依本辦法辦理之。」、第4條：「客艙組員之懲罰分為下列八種：一、警告。二、申誡。三、停飛，停飛時間之長短依情節輕重，由本部主管裁定之。四、記過。五、記大過。六、減薪。七、降低職位。八、免職。」、第5條：「除本辦法另有規定外，客艙組員有下列情事之一者，得適情節輕重予以懲處：…十九、未能通過如附表A所示之訓練、測試、複訓、評量或考核者，除各該訓練、測試、複訓、評量或考核辦法有特別懲處規定外，依各該情節輕重論以警告至大過處分。」（見勞專調卷第129至133頁、第149至153頁）。可知，被告與原告胡宴嘉、詹淑卿間為僱傭契約關係，被告得基於上開訓練及服務合約書及客艙組員管理辦法之規定，本於雇主地位對於原告2人服勞務行為表現，施以考核、獎懲

等措施，而行使其人事懲戒權，俾維持被告之經營秩序，應可認定。而觀諸被告之客艙組員管理辦法規定，其基於人事管理職權所為之懲戒處分，包括警告、申誡、停飛、記過、記大過、減薪、降低職位、免職等類別，且其適情節輕重所定之懲戒標準，亦分別記載於客艙組員管理辦法第六章第5條而為勞動契約之內容；且上開規定基於勞工違規行為之嚴重程度分別為層級上之劃分，已難謂被告之懲戒規定有何違反明確性原則與相當性原則。又被告依其所公告之03版客艙組員管理辦法，於94年2月3日以原告胡宴嘉於92年12月1日起至93年11月30日間之年度考核及整體表現不佳，經被告人評會評議後，以其「身為該職級資深副事務長（4.2年），年度考核成績卻為該職級LAST 2%，無法有效督導組員完成服勤任務」，其工作表現符合客艙組員管理辦法第六章第5條第31項之「工作不力，致工作品質、成果未達公司要求者」之懲處條件，而有不適擔任副助理長職級之原因，而依同辦法第4條第1項第7款規定，施以調降其職級由副事務長調動為助理事務長，復因職級調降，併同減縮其飛行津貼費率由175元/時調整為150元/時，並於94年2月23日告知原告胡宴嘉（見勞專調卷第135頁）；被告另依04版客艙組員管理辦法、長榮客艙組員服務績效評量辦法第3點『未通過績效評量者（未達3.7分），將送交人評會審議，並進行下述懲處作業：（一）降級（CP →DP；DP→AP；AP→CP；若降級為CP，則以記一次大過方式懲處）（二）安排「服務職能進修訓練」，…』（見勞專調卷第143頁），於97年7月25日通知原告詹淑卿因其於同年4、5、6月考核成績為該職級LAST2%，須接受績效評量，經績效評量評分結果為3分，未達上開服務績效評量辦法所定之3.7分之最低標準，而經被告人評會審議於97年10月21日依據04版客艙組員管理辦法第6章第19項規定之「未能通過如附表A所示之訓練、測試、複訓、評量或考核者，除各該訓練、測試、複訓、評量或考核辦法有特別懲處規定外，依各該情節輕重論以警告至大過處

分。」懲處條件，以同辦法第4條第1項第7款規定，處以降低職級，復因職級調降，併同減縮其飛行津貼費率由170元/時調整為150元/時，並安排其進行為期2日之服務職能進修課程及服務職能檢測，嗣因通過考核，安排助理事務長返線上服勤（見勞專專調卷第162頁）。進而，被告對原告2人之上開之降低職級懲處併同縮減飛行津貼費率係依原告2人表現情形並均遵照當時被告之人事規章循序辦理，亦難謂被告所為之上開之懲處有何違反懲戒相當性原則及正當程序原則。況雇主之人事懲戒權行使範圍，乃係被告經營自治管理之核心事項，本於尊重雇主之人事管理權責，法院自不宜過度介入審查，以維持司法審查之界限。是以，被告所為原告2人之舉，並無違反兩造所簽訂勞動契約之約定且亦無違懲戒相當性原則等要求。

3.次查，原告2人主張：其等基於生計考量，不敢明確表示反對被告之薪資給付條件，並無默示同意被告減薪，而聲請當事人訊問及聲請調查當時約談紀錄表簽核之主管等語。經細繹原告胡宴嘉已於94年2月23日之約談紀錄表之組員簽名欄簽名、原告詹淑卿已於97年11月12日之約談紀錄表之組員簽名欄簽名，且無註記其他事項（見勞專調卷第135頁第145頁），顯見，原告2人當時並未對約談內容所述之職級調整及調整後之續薪等情事表示不服；且上開被告對原告2人所為降低職級之人事懲處，原告胡宴嘉自94年3月1日起及原告詹淑卿自97年11月1日起迄今，均已歷時10餘年以上，原告2人亦未向本院舉證證明其等2人於事後有及時對該懲處於公司內部提起申訴或向主管機關提起給付薪資之勞資爭議調解，已難解為其等僅屬單純沉默之意；再參原告詹淑卿於1115年4月3日本院勞動調解期日已自陳略以：我們直到最近才知道原來降職不用被調整飛行津貼，我是聽其他同事說他被降職，但沒有調整飛行津貼，所以才會過了這麼久才起訴等語（見勞專調卷第106至107頁），另被告訴訟代理人於上開同日之調解期日亦陳述：被告於104年7月後公司制度有改

變，所以才會發生其他同事降職沒有調整飛行津貼的情形（見勞專調卷第107頁），益徵，原告2人於聽聞上開其他後進同仁之情形後，即決定起訴請求回復飛行津貼費率，自難證明被告對於原告2人之上開懲處會妨礙其等自由意思之表達。是以，原告2人業已同意系爭懲處之內容。另原告2人受被告懲處時之時空背景，與航空組員於104年7月後受被告懲處所受拘束規範內容，有所不同，難以比附援引。至原告2人聲請當事人訊問及聲請調查其等主管到庭作證，用以證明當時作成訪談紀錄表之際，被告並無給與原告2人選擇不簽名之權利乙節，除訊問當事人所得之證據資料，難免有偏頗之虞外，另要求當時人事主管回憶10餘年前訪談時之情境，因歷時久遠記憶模糊所得證言可靠性不足，則縱使上開證人到庭證稱：原告2人於訪談紀錄表並無權利選擇不簽名之事屬實，亦無妨礙被告人事懲戒權行使之必要性及合理性，是以，原告2人聲請當事人訊問及通知該等證人到庭作證，乃不具必要性，自毋庸予以調查，附此敘明。

4.又查，原告2人雖謂：被告所為對其等之懲處，違反勞基法第10條之1規定云云。惟被告調整原告2人之職等，僅為被告行使人事懲戒權而變更勞動條件之手段，此為企業經營所必需，原告2人亦未舉證被告對其等之降職有何不當動機與目的或故意施以變相減薪；且被告對原告2人從副事務長職務調整為助理事務長職務，並未變更其等擔任空服員之工作內容，調動後之工作應為原告2人之體能及技術所得勝任；雖薪資給付本為勞動契約之核心要素，而飛行津貼費率為原告2人執行空勤作業之對價，且為空服員之經常性收入，被告固不得片面無正當理由調降原告2人之飛行津貼費率，然原告2人之減少飛行津貼費率，乃因其經調整後之職級不同，所負工作職掌與責任範圍亦有差異，而調降其等2人之飛行津貼費率，並無變動原告2人擔任該助理事務長職級所領取之本薪，此參原告2人之約談紀錄表「內容」欄第2、3點分別敘明略以，說明調整職技後之敘薪標準：…調整職級為助

理事務長後，本薪未異動，職務津貼及飛行津貼費率需隨職務調整，調整後之敘薪，如附件說明等情（見勞專調卷第135、157頁），符合上開最高法院98年度台上字第600號判決所示異工異酬之見解。可知，被告對於原告2人職務調整所生之減少飛行津貼費率，並無違反勞基法第10條之1規定調動五原則之情。

5.從而，被告對於原告2人所為之人事懲處既無違反勞動法令與被告之客艙組員管理規則、長榮航空客艙組員服務績效評量辦法，已如前述，則原告2人請求回復其等因調降職級所減少之飛行津貼費率即請求被告應給付原告胡宴嘉自109年11月起至114年11月止之薪資差額128,526元、應給付原告詹淑卿自109年11月起至114年11月止之薪資差額112,016元及其等之遲延利息，均無依據，自無可採。

㈢原告胡宴嘉請求被告給付精神慰撫金1,000,000元，是否有據？

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，此觀民法第184條第1項前段、第195條第1項固明。次按勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷（最高法院100年度台上字第1191號民事判決意旨）。

2.經查，原告胡宴嘉主張略以：其因受被告降低職級而減少其飛行津貼費率，使其飛行津貼費率迄今仍少於後進空服員，經多次與被告溝通協調無果，對被告因長期否定其工作表現之職場霸凌行為而使其患有嚴重之憂鬱症，乃請求給付慰撫金等語。惟原告胡宴嘉請求給付飛行費率差額之薪資差額，並無理由，已如前述，是前揭行為並無不法性，再依被告與

原告胡宴嘉之訪談紀錄表內容第3點記載略以：主管告知胡員此次調整職級並非全盤否認其工作之專業及表現，日後若表現良好仍有晉升機會等語（見勞專調卷第135頁），且參原告最近5年之薪資單，其職位均記載為DP即副事務長（見勞專調卷第163至288頁），足見，被告事後亦有繼續晉升原告胡宴嘉之職級，自難證明被告有故意霸凌原告胡宴嘉之行為。況原告胡宴嘉受有降低職級處分係於94年2月間發生，至其第一次因憂鬱症看診日期109年5月11日，期間已逾15年以上，其發病之緣由是否單純為該次被告降低職級及飛行津貼所導致，並非無疑；且原告胡宴嘉亦未提出因被告所為降低職之人事懲處而受有被告對其具體不利之事例，諸如：以言語、行動對其傷害或透過提供不利之飛行航班供其執行勤務等增加其工作負擔，可供佐證被告確有不當針對原告胡宴嘉個人之行為。從而，原告胡宴嘉所患之憂鬱症難認為係被告侵害其人格權之表現。是以，原告胡宴嘉請求被告給付慰撫金，洵屬無據。

五、綜上，原告2人依兩造間勞動契約約定、勞基法第22條第2項及原告胡宴嘉依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被告給付原告胡宴嘉薪資差額及精神慰撫金，合計1,128,526元，請求被告給付原告詹淑卿薪資差額112,016元，及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，應予駁回。

六、又原告2人之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失其附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用依據：民事訴訟法第78條、勞動事件法第15條規定。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

民事勞動法庭　法　官　姚葦嵐

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　115　　年　　10　　月　　7　　日

書記官　李孟珣