# 臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第109號

原　　告　蘇文平
訴訟代理人　魏千峯律師
　　張軒豪律師
　　李柏毅律師
被　　告　中華航空股份有限公司
法定代理人　謝世謙
訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　康立賢律師

上列當事人間請求回復原職等事件，本院於民國109 年3 月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款分別定有明文。查本件原告原以被告對其懲處、降調職務等行為，致其受有損害，而原聲明：㈠確認被告對於原告民國107 年2 月1 日記過2 次、107 年7 月4 日申誡2 次、108 年1 月30日記過2 次之懲處無效；㈡確認被告對原告107 年度考績丙等無效；㈢確認被告將原告自108 年2 月1 日調任為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）之調職處分無效；㈣被告應回復原告為航務處A330機隊A330副機師之原職；㈤被告應自108 年2 月1 日起至109 年1 月31日止，按月於各次月20日給付原告新臺幣（下同）14萬5,475元，及自應給付日之翌日即各次月21日起至清償日止之法定遲延利息，嗣於本件訴訟繫屬中迭經變更，終則聲明如後述

訴之聲明所示（見本院卷二第293至294頁），經核原告就原訴之聲明第五項請求期間之變更係屬減縮應受判決事項之聲明，至變更及追加請求發給特定內容服務證明書、開立原告在職期間飛時紀錄及訓練紀錄予原告、給付原告108年度飛安獎金部分，均與原訴係本於被告對原告為懲處、調職處分所衍生之爭執，且二者主要爭點及證據資料相同，請求之基礎事實尚屬同一，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠、原告自96年6月27日擔任被告航務處A330機隊A330副機師。因個人感情與家庭生活因素，原告與前妻自104年起有多件訴訟進行，然此應屬原告與前妻相互訴訟權之行使，而與工作無涉。惟原告因上開訴訟過程受媒體報導，且於公司受不明人士發送黑函社群軟體訊息恐嚇與侮辱，被告竟以原告「言行不檢，影響公司聲譽或形象」為由，分別於107年2月1日對原告記過2次、同年7月4日對原告申誡2次。原告雖曾提出內部申訴，但均受被告維持原處分。又原告於108年1月間，受告知107年度考績為丙等，並且於108年1月間，召開紀律人評會（下稱DRB會議）決議以「妨害辦公場所秩序或不遵守工作場所規定」為由對原告記過2次（以上記過、申誡及考績部分，以下合稱系爭考核處分），並自108年2月1日起，將原告調任為被告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）。原告曾對上述考核處分、降調處分之決議等提出申訴，但被告答覆申訴不成立。因申訴未果，原告於108年1月19日申請勞資爭議調解，但仍調解不成立。

㈡、依勞動基準法（下稱勞基法）第70條第6、7款規定，允許雇主於合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，惟應受法律之限制，除勞基法第71條規定外，亦應遵循權利濫用禁止原則、一事不二罰原則、比例原則、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則，以維勞工權益，此於雇主對於勞工為警告、

申誡、記過、減薪、降職等較輕微之處分時亦同。又依職業衛生法第6條第2項第3款規定，被告有義務預防原告於執行職務時不受他人行為遭受身體或精神不法侵害。原告雖曾向被告提出其受職場霸凌與受黑函社群軟體訊息恐嚇之情事，然被告僅隱藏班表，然毫無防範作用，被告又提出原告將恐嚇信發信人揪出此等顯逾一般人能力之要求，並藉故一再懲處原告，顯意圖逼退原告自行辭職，忽略原告為職場不法侵害的被害人，被告不思保護返以懲處原告方式解決。甚且，被告以原告之家務事之私生活作為懲處對象，顯不妥當。是以被告以所謂匿名社群軟體訊息事件對原告所為系爭考核處分、降調地勤等等處分，懲處理由不成立並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，應為無效。

㈢、依勞資爭議處理法第8條規定，勞資爭議於調解中，資方不得因該勞資爭議事件而對勞工有不利之行為。原告因不服系爭考核處分之結果，又獲悉被告可能再對原告做出不利懲處，立即於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，故依上開規定被告應待調解結束，不可再對原告為不利行為。詎原告已於108年1月30日被告召開DRB會議決議前，將已申請勞資爭議調解事實通知被告，被告仍於下午之會議再對原告為記過2次、調職簽派中心航務員等處分，顯違反上開強制規定而無效。另DRB會議對原告作成系爭考核處分過程，僅讓工會代表陪同原告列席，並無讓工會代表有真正參與DRB會議討論、參與表決之機會，其程序容有瑕疵，是上開考核處分及調職處分，均應無效。

㈣、被告將原告調職為簽派中心航務員，對原告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，另被告有權限及能力將原告轉調被告子公司臺灣虎航，華航與臺灣虎航班表系統各自獨立，應可避免恐嚇簡訊。而原告因此調職受有薪資上之不利益，故得依兩造勞動契約、民法

第487條前段及勞基法第22條第2項前段規定，請求被告補發調職後至原告自請離職日止，每月固定薪資差額14萬5,475元。

㈤、依勞基法第19條規定，員工離職後公司應協助開立相關文件協助員工謀職，如離職員工服務證明書。原告離職後，基於在航空業界求職之需要，需要有任職被告期間的飛行時數及訓練證明等個人資料，以利證明原告之飛行專業與經驗，且被告前述之調職並非合法，原告於法律上即應屬原職「航務處A330機隊A330副機師」。故原告可依勞基法第19條、勞動契約之後契約義務、個人資料保護法第10條等規定向被告請求開立原告在職期間之飛行時數、訓練紀錄資料，及證明原告離職時職位為航務處A330機隊A330副機師之離職員工服務證明書。

㈥、被告對所屬副機師，原按月計算每月6,000元飛安獎金，並於隔年3月10日發放，嗣經桃園市機師職務工會（下稱桃機工會）與被告簽署團體協約，提高副機師飛安獎金每月1萬5,000元，自108年3月1日起實施，則原告為該工會會員，如系爭調職違法無效，原告仍保有副機師身分，並依約於109年3月底前發放108年度之飛安獎金12萬1,000元予原告。

㈦、並聲明：

1.確認被告對原告系爭考核處分均無效。

2.確認被告將原告自108年2月1日調任為簽派中心航務員之調職處分無效。

3.被告應開立原告最後服務單位及所認為航務處A330機隊A330副機師之離職員工服務證明書與原告。

4.被告應自108年2月1日起至同年10月20日止，按月於次月20日給付原告14萬5,475元，及自應給付日翌日即各次月21日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

5.被告應開立原告在職期間飛時紀錄、訓練紀錄與原告。

6.被告應於109年3月31日給付原告12萬1,000元，及自109

年4 月1 日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

7.第4 、6 項聲明部分，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠、原告已於108 年10月21日申請退職生效，已非被告員工，兩造間僱傭關係業已因原告申請退職而終局消滅，則被告對原告系爭考核處分、調職處分等處分是否為無效，現實上對原告已無任何影響，並無確認利益，亦無權利保護必要。是原告請求確認上述處分無效部分並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、原告主張被告對其之不利懲處與調職處分違反職業安全衛生法第6 條第2 項第3 款及勞基法第70條云云，惟依實務見解，有關雇主人事管理之考核權與懲戒權之行使，係僱用人經營自治管理之核心事項，司法機關不應介入，以尊重僱用人之人士管理權責，並維持司法審判之界線。如勞工對雇主所為之懲戒處分認有不當，應循內部申訴程序處理。然原告言行與私生活不檢之行為，嚴重擾亂被告公司管理秩序，甚至屢屢登上新聞版面，影響被告企業形象，又招致眾多飛安恐嚇及炸彈威脅，事涉公眾安全，從而被告方依公司員工獎懲規定對原告作出懲處，係屬合理。又被告配合原告請求隱藏班表，並約定原告需主動聯繫組派櫃台確認航班任務，惟原告就此屢次未依約聯繫，並非原告未盡保護被告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。

㈢、原告主張被告於勞資爭議調解期間對原告懲處、調職地勤等處分違反勞資爭議法第8 條規定而無效。惟依行政院勞工委員會（現為勞動部）之見解，事業單位對員工之行政處分（如記大過或記過等），員工如有不服則應循勞資溝通之管道或事業單位行政體系申訴，勞工行政主管機關不宜作為勞資爭議處理之標的。

㈣、原告主張被告所為調職處分違反勞基法第10條之1 之調職原

則，並無道理。因原告私生活混亂，而使被告所屬員工屢受炸彈恐嚇訊息，確有情緒不穩定之可能，考量飛航安全，被告認定原告不再適任飛航工作而為調職處分，係屬本於被告企業經營上之必要。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，非一般地勤人員所得比擬，於薪資數額部分，自然必須存在合理之差距。原告之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，亦無飛航工作之不舒適、不便利性，故無飛航津貼所致，故原告勞動條件實無不利益之變更。

㈤、DRB 會議之結論僅作為被告決定之建議，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，亦均有2 名現職機師之出席，工會人員既為與會人員，被告確有給予工會代表充分表達意見之空間，惟工會人員非被告公司內部人員，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，原告稱無從參與表決亦有所誤會。況本件相關爭議，被告並無收到桃園市政府勞動局相關函文及裁處，是被告確實未違反勞資爭議處理法第8 條之情事。

㈥、被告依事實上原告最後任職之單位及職務內容開立服務證明書給原告，勞基法第19條並無規定雇主應註明服務單位或在職期間，且飛時、訓練紀錄並非主管機關函釋所揭示服務證明書應記載內容，更超出勞基法第19條之雇主義務範圍。況依飛行員本人所應記載之紀錄本，即足證明其所受訓練及飛行時數，依航空人員檢定給證管理規則第16條，被告並無義務提供相關資訊，另依民航通告AC120-051 駕駛員飛安背景查證作業規定，係由組員新任雇主向前雇主申請飛安相關飛航經歷證明，並非由組員本人向前雇主請求，原告所請顯於法無據。

㈦、有關飛安獎金部分，原告自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，復依被告飛航組員飛安獎金辦法規定，原告於同年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。況原告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，經被告認定不符飛安獎金發放之目的而，故不予發發。況因今年受到新型冠狀病毒影響，被告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被告共體時艱，待疫情衝擊告一段落後再行補發，是原告請求權也尚未發生，原告請求給付此部分金額並無理由。

㈧、並聲明：

1.原告之訴及假執行聲請均駁回。

2.如受不利益判決，願供擔保請准免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷二第388至389頁）

㈠、原告自96年6 月27日受僱於被告公司，於108 年2 月1 日前擔任被告公司航務處A330機隊A330副機師一職，自該日起調職為被告公司聯合管制處航機簽派部簽派中心航務員，每月薪資差額為14萬5,475 元。

㈡、原告於97年間，因與「陳小姐」之感情糾紛而遭被告約談，原告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、嗣因原告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、指責原告及放置炸彈之簡訊，被告遂於107 年1 月25日召開DRB 會議，並於同年2 月1 日以原告言行不檢，有損公司聲譽或形象，核定懲處記小過2 次。

㈣、107 年2 月至4 月間，原告同班機之組員接獲與原告有關之匿名簡訊威脅，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，報導原告與其妻爭奪房產官司經過。被告於107 年7 月4 日以原告言行不檢，有損公司聲譽或形象，核定懲處申誡2 次。

㈤、原告107年度之考績經被告評為丙等。

㈥、被告於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，報導原告涉犯婚外情事件，與原告面談溝通，原告要求被告將其班表移出CIA 班表系統，並經被告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，與原告同班之客艙組員仍接獲匿名飛安威脅簡訊。

㈦、被告於108 年1 月30日召開DRB 會議，認原告構成國內員工獎懲規定第10.1條、第10.2條，及符合不適任人員處理規定，記小過2 次，並調職為簽派中心航務員。

㈧、原告於108 年10月21日申請離職生效，被告業於108 年10月16日開立離職員工服務證明書予原告。

四、得心證之理由：

至原告主張被告以原告與前妻之訴訟過程受媒體報導、被告公司人員遭不明人士發送恐嚇訊息威脅，陸續對原告為系爭考核處分，有違權利濫用禁止原則、比例原則、一事不二罰原則等，應為無效，且程序有瑕疵，並將原告自108 年2 月1 日調派簽派中心航務員一職，違反勞基法第10條之1 規定，亦為無效，被告須依原告原職之身分，發放原告應可領取之薪資差額、108 年度飛安獎金，另原告有依勞基法第19條規定請求被告在離職證明書註明原告最後服務單位及所任職務係航務處A330機隊A330副機師，並開立飛行時數及訓練證明等語，則為被告所否認，並以前詞置辯。是以，本件爭點在於：㈠本件系爭考核處分部分，是否有確認利益？㈡被告對原告所為之系爭調職處分是否無效？㈢如系爭調職處分無效，原告請求被告給付自調職日起至離職日止之薪資差額、108 年度飛安獎金暨法定利息部分，是否均有理由？㈣原告可否請求被告開立原告最後服務單位及所任職務內容為航務處A330機隊A330副機師之離職員工服務證明書，及原告在職期間飛時紀錄、訓練紀錄與原告？茲分述如下：

㈠、本件有關記小過、申誡及考績處分部分，是否有確認利益？

1.按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起，民事訴訟法第247 條第1 項前段規定之。所謂即受確認判決之法律上利益，係指原告因法律關係不明確，致其私法上之地位或權利有受侵害之危險而陷於不安之狀態，該項不安之狀態有即時以確認判決除去之必要者而言。故確認法律關係存否之訴，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號著有判決先例意旨參照）。次按民事訴訟法於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，觀諸其立法修正理由自明。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，在解釋上，原告提起確認為法律關係基礎事實存否之訴，仍須其因該基礎事實所生之法律關係，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102 年度台上字第590 號判決意旨參照）。又勞工若主張雇主依違背法令、勞務契約或工作規則之考核，進一步為損及其私法上權益之行為時，固得主張該考核不發生應有效力，請求雇主賠償或補償或確認其應有之法律關係，然就考核內容如何，應僅為雇主據為對勞工採取另一影響勞工權益之行為（例如給予獎金、紅利或為資遣等）之「基礎」，自非屬法律關係。

2.查原告訴請確認其所受之系爭考核處分無效，並非屬民事訴訟法第247 條所指之確認法律關係之訴；且原告雖受系爭考核處分，然並未因此變動其與被告間僱傭契約法律關係地位，其已於108 年10月21日申請離職（詳不爭執事項第㈧點）

，無從判斷系爭二考核處分究為兩造間何種法律關係之基礎事實。經本院再次確認本件確認利益何在，原告訴訟代理人陳稱：因記過與考績無效部分，會影響原告之員工酬勞、年終獎金及激勵獎金，另還有人格權上之意義，故認為仍有確認利益，員工酬勞、年終獎金及激勵獎金此部分本件尚未請求，需先確認前揭考績才能據以請求，即仍須本件先確認無效後，待被告重新合法打107 年考績，原告才可能請求以上獎金等語（見本院卷二第385 、386 頁），顯見原告就此部分並無不能提起他訴訟之情形，且原告迄未為相關訴之變更或追加，難認合於前揭規定。況原告現既已自請離職，與被告間已無僱傭關係存在，則其訴請確認系爭處分無效，縱認係屬法律關係之基礎事實，亦顯非現在之法律關係基礎事實，即令法院確認考核有違背法令之情形，當事人間之私權紛爭，仍不因法院之確認判決而獲得解決。是原告訴請確認系爭處分無效，已難認具確認利益。至於被告所引臺灣高等法院105 年度勞上字第131 號判決認為本件就系爭考核處分提起確認訴訟，應有確認利益之見解（見本院卷二第65頁、87至100 頁），係因該案之被上訴人即附帶上訴人張雯惠遭上訴人即附帶被上訴人合庫銀行所為乙A 等考核處分，已影響張雯惠當年度考績獎金之領取，亦影響其日後晉升職等之資格，張雯惠於該訴訟中一併請求合作金庫應賠償其考績獎金差額，要與本件原告未就被告依系爭考核處分對原告有何損及其權益行為，且原告業已離職之情形不同，尚難逕予比附援引，是原告抗辯提起本件確認考核處分無效之訴訟應有確認利益云云，洵非可採。

3.原告固主張107 年1 月25日、108 年1 月30日之DRB 會議，均違反機師員工手冊有關DRB 會議組成成員應包括至少2 名現職機師之規定，且未予工會代表公正參與機會，違反DRB 作業辦法第5.2.3.3 條規定云云。惟查，按DRB 之目的為透過航務處各單位集體的參與研討、調查，發掘出在航務政策、管理、訓練、考核、文化、人因、個人等方面問題；找出

解決方法，提升航務運作飛安水準。與會單位及成員中，邀請單位為公司企業工會2 分會代表。召開DRB 會議時，工會代表必會出席，工會代表無法出席時，將另擇期召開。DRB 作業辦法第1 條、第5.2.3 條、第5.2.3.3 條規定定有明文（見本院卷二第197 至199 頁）。依107 年1 月25日、108 年1 月30日之DRB 會議紀錄之與會人員欄顯示，當時分別有二分會代表陳祥麟、張棋和助理總機師，及梁坤田助理總機師、原告及工會代表黎承開與會，有各該紀錄在卷可查（見本院卷一第321 、371 頁），且各該紀錄中區分「與會」人員及「列席」人員，而工會代表均列為與會人員，並非單純列席，而108 年1 月30日之DRB 會議中，與會人員黎承開曾任被告A330機隊教師機師，現任為A350機隊機師一節，為原告所自陳（見本院卷二第265 頁），則該次會議確係有2 名現職機師與會，難認被告召開系爭DRB 會議時，未予工會代表參與機會，或違反至少2 名現職機師參與之情。又黎承開同時兼具工會代表及被告機師身分，而機師員工手冊及DRB 作業辦法均未就此情形有何特別規定，是原告主張此部分之程序瑕疵，難認有據。原告另主張系爭DRB 會議進行後續結論建議討論時，工會代表遭會議主席要求離開會場，惟工會仍得於討論會後表達意見，有中華航空公司企業工會第二分會108 年1 月31日工二（發）字第108004號函在卷可考（見本院卷二第286 頁），況依前揭DRB 作業辦法，並無要求被告必須給予工會代表全程參與並表決相關議題之相關規定，是原告此部分之主張，亦無所據。從而原告聲請調查華航工會第二分會幹部黎承開，以資證明DRB 會議未給予工會代表充分參與決議而有瑕疵，核無調查之必要，爰不予調查，附此敘明。

4.綜上，原告並未具體敘明被告對其所為系爭考核處分，究已如何實際影響被告相關權益，或使被告於108 年2 月1 日對原告之職務調動等情，則原告單純確認系爭考核處分無效，尚不能解決其私法上紛爭，顯難認原告此部分之請求有即受

確認判決之法律上利益。

㈡、被告對原告所為之系爭調職處分是否無效？

1、按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其工資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反勞動契約之本旨。故為維護事業單位營運及管理並本勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。又勞動契約乃民法僱傭契約之社會化，依勞動契約行使權利、履行義務，仍有民法第148條規定之適用，亦即應依誠實及信用方法，並不得違反公共利益或以損害他人為主要目的。為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限制，因此，內政部以74年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋：「如雇主確有調職勞工工作必要，應依下列原則辦理：⑴基於企業經營上所必需；⑵不得違反勞動契約；⑶對勞工工資及其他勞動條件未作不利變更；⑷調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；⑸調動地點過遠，雇主應予必要之協助」（此即所謂調動五原則）。勞基法亦於104年12月16日增訂第10條之1：「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。」均明揭斯旨。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。不適任人員後續處理方式……屬其他方面者：不適任類別無法歸類者，可參考上述處理方式辦理；若單

位不適任人員案件有立即性調整需求，則可依實際狀況先行調整其業務或職務，再作適當處理……，被告公司不適任人員處理規定第1 條、第4.5 條、第4.6 條定有明文。足認被告基於企業經營上需要，在不違反勞基法第10條之1 規定之前提下，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動。

2.經查，被告公司所屬機隊管理階層於105 至106 年間，多次收到與原告有關之簡訊內容略以：「再不叫甲○○出來面對我，我就直接叫人到你家放炸彈」、「你們機隊甲○○爛到跟別人的太太選夏威夷班，我會去蘋果日報爆料，再跟他先生講，我會讓你們丟臉！」、「跟渣男飛不怕被航查嗎？我已經報民航局囉！恭喜您喔」、「嗨！寶貝！我想我迫不急待弄到350 去！哈哈哈，075/073/063/004 想被放炸彈嗎？還是想018 放炸彈？」、「若您要繼續助紂為虐，我就鎖定您班表，讓您墜機」；另於107 年8 月13日，被告公司所屬高雄客艙組員再次接獲簡訊內容略以：「甲○○世紀大渣男可是不折不扣的變態，以華航副機師名號在交友網玩免錢……你們跟他飛到就是自己倒霉，小心炸彈喔！難保不會炸到無辜的人」，有各該簡訊截圖畫面在卷足憑（見本院卷一第309 至312 頁、341 頁），顯見原告婚外情之事件，已透過簡訊傳送而影響被告公司內與原告共事之人員，進而引發飛安問題。被告公司遂於107 年10月2 日與原告就前揭簡訊等事件進行面談，原告請求被告將其班表移出CIA 班表系統，避免有心人士針對個人航班做出不利之事，被告遂評估後，於同年10月12日完成相關班表設定等情，有飛航組員面淡溝通紀錄表、被告公司簽呈、CIA 班表不公開之承諾切結書等件在卷可按（見本院卷一第347 、348 、353 至357 頁），惟被告公司所屬CI-220航班之客艙組員，仍於同年12月27日再次收到簡訊內容略以：「甲○○可稱世紀大渣男，更為不折不扣的大變態……如此不要臉之人，四處想白吃他人身體，欺騙女人的感情，不尊重自己的婚姻。你們跟他飛到就是

自己倒霉，小心炸彈喔！難保不會炸到無辜的人」，有簡訊內容翻拍照片、108年1月9日面談紀錄表在卷可證（見本院卷一第367、369、370頁），顯見被告公司與原告合意隱藏原告值勤班表之措施，仍無法解除前揭恐嚇騷擾等簡訊造成之飛安疑慮，況原告斯時身為副機師，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，若因副機師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，不僅導致被告公司商譽重挫，甚至需負擔鉅額賠償及保險費調漲之企業成本大增，基於企業經營之自主權及業務上營運之必要，於合理之範圍及兼顧勞工權益之情形下，被告公司得將該員工職務作必要之調整，以利企業之繼續經營。故被告因原告個人感情因素未妥適解決，而依不適任人員處理規定第4.6條規定將原告調職為簽派中心航務員，應為企業經營上所必須，亦為被告維護飛行安全之企業公益責任。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；被告將原告調職為簽派中心航務員係因原告個人因素，為維持副機師之適職性所致，故原告遭被告降調為簽派中心航務員，其受領之薪資、獎金雖有影響，然因該次調動係可歸責於原告個人感情事件處理不當等事由所致，自難認被告將原告調動為簽派中心航務員一職屬勞動條件之不利益變更或損害其生活利益。此外，原告本係擔任副機師職務，應已受過相關航務專業訓練，對於簽派中心航務員職務所需具備之專業及技術自足以勝任，且原告未主張調動後之工作地點有何與其擔任副機師職務期間差異過大之情。是被告因原告個人感情因素未獲妥適解決，造成班機組員仍持續收到恐嚇騷擾簡訊，而將原告調職為安全風險較低之簽派中心航務員職務，未違反勞基法第10條之1規定。

3.原告固主張依民法第483條之1、職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，原告執行職務因他人行為遭受身體生命安全之威脅，被告應善盡保護原告之義務。姑不論執行副機師

職務之性質，是否可能會因感情因素而受到他人恐嚇之危害，亦不論本件危害是否為原告所自招，而須令被告擔負保護義務，本件被告業因原告請求而隱藏值勤班表，應可有效排除發送簡訊者掌握原告值勤之班表，進而減少飛安疑慮，難認被告未採取相關保護原告之措施，是原告此部分主張，顯不可採。

4.原告復主張被告可將其調至臺灣虎航擔任機師工作，以避免發生威脅簡訊等語。惟被告與臺灣虎航之公司法人格不同，相關員工之薪資福利、任用條件、員額配置亦未完全一致，況縱認被告與臺灣虎航之班表系統各自獨位，惟本件尚未確認發送簡訊恐嚇者真實身分及犯罪手法，倘被告將原告調往臺灣虎航擔任機師工作，仍無法免除相關飛安疑慮，則被告未將原告調往子公司任相同職務內容，亦難認有何違反前揭調動原則。

5.原告雖主張其已於108 年1 月29日向新愛協會申請調解，依勞資爭議處理法第8 條規定，被告不得對原告為降調之不利行為云云，並舉該會勞資爭議調解紀錄為證（見本院卷一第53頁）。按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為，勞資爭議處理法第8 條固然定有明文。惟依同法第5 條第2 項，所稱「權利事項之勞資爭議」者，係指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約規定所主張之權利，究竟是否存在及一方之權利有無遭他方侵害所引起之爭議而言，諸如資方不依約發給工資、不給付資遣費、退休金或不具法定事由與法定程序任意解僱之類；同法第5 條第3 項所稱「調整事項之勞資爭議」者，乃指勞資雙方當事人對於勞動條件如何調整、變更或主張繼續維持所產生之爭議而言，舉凡勞方因物價上漲要求提高若干比例之工資、加發獎金、增付津貼或要求減少一定工時等均屬之。再按勞資爭議處理法第8 條所謂不得終止勞動契約，係指勞資爭議在調解

或仲裁期間，資方不得因該「勞資爭議事件」而有終止契約或為其他不利於勞工之行為。旨在保障勞工合法之爭議權並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，因而資方受此限制。如資方非因「該勞資爭議事件」而係基於其他法令之正當理由或勞方違反法令構成終止契約之事由，則資方所為不利於勞工之行為，即不受此規定之限制。如此，方可使勞方之爭議權，能在合法程序中行使，勞資雙方權益均屬平衡。查，原告雖就記過等考核處分一事向新愛協會申請調解，此期間內，被告另以飛安隱憂為由調動原告職務，非屬該調解之勞資爭議事件，而係另有法令上之正當理由，於法並無不合，原告主張尚無可採。

㈢、如系爭調職處分無效，原告請求被告給付自調職日起至離職日止之薪資差額、108 年度飛安獎金是否有理由？

按被告公司所屬副機師與簽派中心航務員之每月薪資差額為14萬5,475 元，為兩造所不爭執【見不爭執事項㈠】；另按飛安獎金由原來正駕駛每月1 萬元，調整為2 萬5,000 元，副駕駛每月6,000 元調整為1 萬5,000 元，自000 年0 月0 日生效，調整後之飛安獎金計算截止日為每年12月31日，發放日為每年3 月底前，被告與桃園市機師職業工會團體協約第6 條第2 、3 項有明文約定（見本院卷一第302 頁），惟原告自108 年2 月1 日，經被告合法調職為簽派中心航務員，已不具備副機師之身分，及前揭飛安獎金請領條件。況依被告公司飛航組員飛安獎金辦法第5.1.1 條規定，於當年12月31日（含）以前辭職者，概不計發之核發限制（見本院卷二第405 頁），原告業於108 年10月21日申請離職生效，亦受該規定之核發限制而不得請求，是原告請求被告給付其自調職日起至離職日止之薪資差額、108 年度飛安獎金暨法定利息部分，均難認有據。

㈣、原告可否請求被告開立原告最後服務單位及所任職務內容為航務處A330機隊A330副機師之離職員工服務證明書，及原告在職期間飛時紀錄、訓練紀錄與原告？

1.關於原告請求被告發給「原告最後服務單位及所任職務內容為航務處A330機隊A330副機師」之服務證明書部分，按勞基法固於73年7 月30日參照勞動契約法第38條及工廠法第35條規定意旨增訂第19條，規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，惟其規定之目的係為便利勞工謀求新職，以證明工作經驗、職位、待遇等事項，惟該法第19條及其施行細則並未記載服務證明書之應記載事項，且關於應發給服務證明書之格式亦無限制，是如當事人請求發給一定格式或內容之證明書，其原雇主自無須照辦，而得以拒絕（臺灣高等法院106 年度勞上易字第70號、102 年度勞上易字第82號、高雄分院102 年度勞上字第16號判決意旨參照）。查本件原告固於96年6 月27日開始擔任被告之副機師，而於108 年2 月1 日未經其同意調任簽派中心航務員，並於108 年10月21日申請離職。是原告就上揭情形，要與所聲請證明書內容為「原告最後服務單位及所任職務內容為航務處A330機隊A330副機師」之情形有間，並與勞基法第19條之立法目的不符，況被告之調職處分並無不法，原告最後服務單位及所任職務確為簽派中心航務員，是其仍請求命被告發給上開特定內容之服務證明書，於法不合，歉難准許。

2.按學說上所稱之「後契約義務」，係在契約關係消滅後，為維護相對人人身及財產上之利益，當事人間衍生以保護義務為內容，所負某種作為或不作為之義務，諸如離職後之受僱人得請求雇主開具服務證明書、受僱人離職後不得洩漏任職期間獲知之營業秘密之類，其乃脫離契約而獨立，不以契約存在為前提，違反此項義務，即構成契約終了後之過失責任，應依債務不履行之規定，負損害賠償責任，與當事人間就契約本身應負之原給付義務未盡相同（最高法院95年度台上字第1076號判決意旨參照）。查原告業依航空人員檢定給證管理規則第16條規定，登錄相關飛時紀錄、訓練紀錄一情，有原告提出PILOT LOGBOOK 影本1 份在卷足考（見本院卷二

第392、394頁），且民用航空運輸業及航空器使用人於建立制定「駕駛員飛安背景查證作業」機制同時，亦包含義務提供曾任職於該公司或單位之飛安相關飛航經歷紀錄，以協助「其他航空公司或單位」完成查證聘用新駕駛員飛安背景之作業，有交通部民用航空局民航通告附卷可參（見本院卷二第345頁），顯見原告如向其他航空公司謀職，而其他航空公司有調查原告飛時紀錄等資料之需求時，當可由該公司向被告調取，被告如依該通告內容即應提供與其他航空公司，即無違反後契約義務，惟原告未舉證被告就此部分有何違反後契約義務，則原告此部分之主張亦無理由。再原告亦未提出依被告離職組員申請個人飛時紀錄作業辦法申請個人飛時紀錄遭拒絕之事證，亦未舉證被告所持有之該紀錄有何得以直接或間接方式識別原告，而符合個人資料保護法第2條第1款所謂個人資料之要件，原告此部分主張亦無足取。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約法律關係、民法第487條前段、勞基法第19條、第22條第2項、個人資料保護法第10條、系爭團體協約等，請求確認系爭考核處分、調職處分無效、被告應開立前述內容之服務證明書、給付108年2月1日至同年10月20日止，按月於各次月20日給付薪資差額14萬5,475元及法定遲延利息、飛時及訓練紀錄、飛安獎金12萬1,000元及法定遲延利息等，均無理由，俱應駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，併予駁回。

六、至被告聲請調查被告公司所屬A330機隊總機師張棋和，以資證明106年至108年間相關炸彈威脅及恐嚇訊息事件，對被告職場秩序、經營管理及飛行安全疑慮之影響，因被告業已提出前揭簡訊內容翻拍畫面，且該等內容為原告所不爭執（見本院卷二第390頁），核無調查之必要，爰不予調查，附此敘明。本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

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　　109　　年　　4　　月　　1　　日

書記官　　蘇玉玫