臺灣桃園地方法院民事判決

108年度重勞訴字第8號

原　　告　林忻怡
訴訟代理人　陳科升律師
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　金岳緯律師
　　陳信翰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年12月19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：

一、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者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2款定有明文。所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求所主張之利益在社會生活上可認係屬同一或關連之紛爭，並就原請求之訴訟及證據資料，於繼續審理時，在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求得在同一程序中一併解決，以避免重複審理者，即屬之。原告起訴時原第2 、3 聲明為：「被告應給付原告新臺幣（下同）4 萬4,308 元及自民國107 年5 月31日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。」、「被告應自107 年5 月31日起至原告復職之日止，按月於每月30日給付原告6 萬443 元及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。」，有民事起訴狀附卷可參（見本院卷第3至4 頁）。嗣於108 年11月14日具狀變更聲明如後述之聲明。有民事準備㈡狀在卷可憑（見本院卷第211 、225 頁），核原告所為上開聲明之變更，與原訴請求之基礎事實同一，

揆諸上開規定，應予准許。

二、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；第168 條至第172 條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170 條、第175 條第1 項定有明文。被告法定代理人何煖軒於訴訟中變更為謝世謙，並由謝世謙於108 年10月24日具狀聲明承受訴訟（見本院卷第207 頁），經核尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠原告於90年1 月5 日起受僱於被告擔任空服員，而被告在107 年5 月7 日上午間，由訴外人即被告之員工任靜嫻自同日上午9 時21分起至下午16時24分間，以非緊急事務為由，連續撥打電話予原告，進而中斷原告休息之時間，致原告有上吐下瀉等身體不適之情，而無法於同日晚間20時至被告公司報到，然依據「航空器飛航作業管理規則」第37條之2 第1 項規定：「組員於執行飛航任務或待命勤務前，應給予連續十小時以上之休息。」，本應給予原告連續10小時以上之休息，然被告卻違反前開規定，未給予原告適當休息時間，其後也僅於5 月8 日對原告作面談紀錄。

㈡然被告在違反懲戒程序的公正原則之要求，未詳細調查事發原因之情下，於5 月10日之人事評議委員會會議中，在未通知原告列席陳述意見之情況下，依據「人事業務手冊客艙組員獎懲規定第11篇第2 章客艙組員獎懲規定」第3.2.2 、3.2.2.1 、3.2.2.2 、3.2.2.3 、3.2.3 條之內容：「3.2.2. 一年內未報到：3.2.2.1 第一次申誡兩次且不支當日薪。3.2.2.2 第二次記過兩次且不支當日薪。3.2.2.3 第三次及以上均記大過乙次且不支當日薪。3.2.3 前條遲到或未報到乙年內次數之計算，係以發生事由之日起往前推乙年為準。」然被告逕以「一年內第4 次未報到」為由，對原告記大過乙

次。

㈢其後被告又依「人事業務手冊國內員工獎懲規定」（下稱員工獎懲規定）第12.15：「最近十二個月經功過相抵已達記滿大過兩次者，予以解僱」及勞動基準法第12條第1項第4款解僱原告，並於000年0月0日生效。而後於同年5月16日被告以手機簡訊通知原告，不再對原告排班出勤，且禁止原告進入被告公司內部工作。

㈣然被告所為之解僱並不符合勞動基準法第12條第1項第4款之「情節重大」之判斷標準，亦違反「不得僅以懲處結果當作解僱理由」之最高法院實務見解，應構成非法解僱而當然無效。故被告前揭解僱既屬違法，兩造間之僱傭關係自仍存在，仍得請求被告給付應有之報酬。為此，原告爰依兩造勞動契約法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認兩造間之僱傭關係存在。2.被告應給付原告自107年5月8日起至原告復職之日止，按月於每月最末日給付原告6萬443元，暨自應給付日之翌日即次月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。3.訴之聲明第2項願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告以經營民用航空運輸為業，且飛航安全不容許有任何缺失，因此空服員（客艙組員）具有確保飛航安全、緊急情況時協助人員撤離之職責，故民用航空法及航空器飛航作業管理規則就空服員（客艙組員）之人數及其職責皆訂有規範，因空服員配置之人數及職責均有法令嚴格規範，倘空服員無故未報到而缺勤恐致生嚴重後果，被告為維護飛航安全、維持經營秩序及員工工作紀律之必要，而於人事業務手冊中制訂並揭示「客艙組員獎懲規定」、「國內員工獎懲規定」，明確且合理規範被告員工須準時出勤之義務，以及違反時之懲戒及解僱事由。倘被告所聘僱之空服員多次違反前揭規定，被告自得依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止與該空服員（客艙組員）間之勞動契約。

㈡原告自90年1月5日擔任被告試用空服員，直至被告於107年5月8日終止與原告間勞動契約止，可知原告已擔任被告空服員逾17年，以原告之經歷而言，原告對於空服員負有飛航安全之重要職責及無故未報到、缺勤之嚴重後果本應具有相當之認知。然原告自91年至105年間竟有25次遲到、7次未報到之紀錄，並有多次被記申誡、記過之懲處紀錄，顯見原告對於其自身之出勤紀律絲毫不以為意，更全然漠視被告因原告遲到、缺勤致生人員調度、任務分派可能之營運窒礙，影響被告之經營秩序。

㈢被告身為我國民用航空運輸業者，服務品質與商譽攸關旅客與國人對被告之信任，被告為管理諸多員工，實有要求員工依照被告制訂之規則行事，以維持員工工作紀律及被告經營秩序，倘被告對多次重大違反工作規則之勞工不能予以解僱，將嚴重影響被告管理之效能；因按時出勤為勞動契約最基本義務，被告對於空服員出勤紀律亦制訂明確之獎懲規定，原告多次重大違反勞動契約及被告制訂之獎懲規定、工作規則，置空服員職責於不顧而多次無故未報到，已經使兩造間之勞動契約之履行難以繼續，動搖勞動契約之基礎；故原告無視空服員具有確保飛航安全之職責，自106年9月至107年5月多次未報到而影響被告人員調度及經營秩序，原告因此累計所受之懲處，已符合被告國內員工獎懲規定之解僱事由，原告確已違反與被告間之勞動契約、工作規則而情節重大，被告自得依勞動基準法第12條第1項第4款終止與原告間之勞動契約。

㈣原告稱在107年5月7日15時、16時開始有所謂上吐下瀉等身體不適之情形，然無診斷證明書得以證明確有此情，顯見原告並無法就其身體不適難以報到之情況提出任何具體事證以實其說，自不足採信；姑不論原告所稱身體不適乙節是否屬實，原告既然可連續致電予任靜嫻，顯見原告斯時身體狀況上具備向被告事前請病假之能力，但原告並未事前向被告請病假，竟任由未報到之情事發生。

㈤依照原告107年4月、5月之班表所示，被告已充分給予原告適當休息時間，顯見原告休息時間充足，並無過勞或休息不足之情形。故原告於107年5月7日應報到時間前，應已有充足之休息時間，絕無所謂休息時間不足而難以報到之情事等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴暨假執行之聲請均駁回。2.若受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年台上字第2624號裁判要旨、100年度台上字第1393號判決參照）。

四、因應民用航空運輸業之特性，空服員（客艙組員）具有確保飛航安全、緊急情況時協助人員撤離之職責，故民用航空法及航空器飛航作業管理規則就空服員（客艙組員）之人數及其職責皆訂有規範。民用航空法第41之1條第2項前段規定：「航空器飛航作業、飛航準備…客艙組員…應遵行事項之規則，由交通部定之。」，交通部並依該條訂定航空器飛航作業管理規則。航空器飛航作業管理規則第2條第1項第11款規定：「本規則用詞，定義如下：…客艙組員：指由航空器使用人或機長指定於飛航時，在航空器內從事與乘客有關安全工作或服務之人員。但不能從事飛航組員之工作。」同規則第189條第4項規定：「航空器使用人應於客艙組員手冊內訂定航空器於飛航中發生緊急、意外、火災或系統操作

故障損壞報告之程序，並應訓練客艙組員熟悉作業，適時向機長報告，俾供機長評估以採取適當行動。」同規則第190條第3項規定：「航空器使用人應執行客艙組員定期複訓，以確使客艙組員熟練下列事項：一、在飛航中發生緊急情況或需緊急撤離時之職責及工作，包括對行動不便之身心障礙者處理作業程序。二、各項緊急及求生裝備之使用與緊急程序，如救生背心、救生艇、緊急出口及滑梯、便攜式滅火器、氧氣裝備、急救箱、醫療箱及衛生防護箱等之使用方法。三、具有於一萬呎以上飛航缺氧及艙壓失效時之生理現象知識。四、緊急情況時，其他組員之職責及工作。五、與客艙安全有關之人為因素表現，包括飛航組員與客艙組員之協調。」而就空服員（客艙組員）之配置人數，航空器飛航作業管理規則第188條第1至3項規定：「航空器載客座位數為二十座至五十座時，應派遣一名以上之客艙組員。載客座位數為五十一座至一百座時，應派遣二名以上之客艙組員，於每增加五十座載客座位數時，增派一名以上之客艙組員，以確保飛航安全及執行緊急撤離功能…航空器使用人應將前項客艙組員人數訂定於營運規範內。乘客登機與離機時，航空器使用人應留置符合第一項規定之客艙組員於客艙內執行安全相關事宜。」按時出勤不應無故曠職本即勞動契約最基本之義務，況航空業基於飛航安全之考慮，空服員配置之人數及職責均有法令嚴格規範，倘空服員無故未報到而缺勤恐致生嚴重後果。每位客艙組員因機型、派遣員額變動及任務分派，須依工作崗位、責任區以及職務職責，因應實際需要擔負不同職掌；其執勤、飛航時間均設有限制，故有預排班表、派遣須知等相關規定，以維旅客運送業務營運之順暢及維護飛航安全。空服員未依指定分派之時間出勤報到或無故缺勤（未報到），又遇臨時突發狀況，已無候補人員可用時，將延宕執行航機起飛前各項預定前置作業，如臨時以備勤人員遞補，備該勤人員臨時受命執行任務，相較於前一日即已知悉派遣任務而有所準備之人員，體力及心理狀態均非等同

，顯然無法確保航空業飛航品質之基本要求，況航空業執行大眾運輸服務，飛航品質不彰將影響航機上數百名旅客之安全，是被告所屬之空服員應有嚴格遵守被告所定請假規則之義務，避免紊亂被告已排定之各項職掌及安全檢查。如故意漠視上開規定，一再任意未經請假而曠職時，經全面綜合檢討，認該空服員任意曠職之程度，已危及其飛航事業之安全，應可認定該空服員之違規行為已屬「情節重大」（臺灣高等法院100年度勞上字第109號民事判決意旨參照）。

五、經查：

㈠航空器飛航作業管理規則第188 條第6 項前段規定：「客艙組員工作時，應著航空器使用人所規定之制服。」，是未著制服之空服員自不得執行職務。原告於106 年9 月17日本應在維也納飛往桃園之航班執行空服員之職務，然原告卻因將制服遺失而無法報到執行任務。經被告依國內員工獎懲規定10. 及10.4. ：「員工有下列情事之一，經查證屬實者，予以記過：…未按規定攜帶或遺失工作所需有效證件，影響任務派遣或工作進行者。」，而對原告懲處記過一次，另依被告客艙組員獎懲規定3.3.載「值勤時（含待命）證照不全，皆以『未報到』論處」，原告因未能執行職務，故以滾動式計算年度內為第一次未報到。原告與被告就該事件面談時表示：「職已深深反省…非常後悔懇請長官給予機會悔改」，有面談記錄可稽（本院卷第129 頁）。

㈡原告本應在106 年10月9 日桃園飛往阿姆斯特丹之航班上執行空服員職務，然原告竟然未請假而無故未報到而缺勤，於滾動式計算年度內第二次未報到，經被告依客艙組員獎懲規定3.2.2.2 對原告為記過2 次之懲處，原告於該事件與被告面談時，又表示：「職懊悔萬分，已經知錯，懇請長官給予改過的機會，日後必定更加謹慎。」（本院卷第131 頁）。

㈢原告本應在106 年12月31日桃園飛往香港之航班上執行空服員職務，然而原告又再次無故未報到而缺勤，為原告於滾動式計算年度內第三次未報到，故被告依客艙組員獎懲規定3.

2.2.2 對原告為大過一次之懲處。被告於107 年1 月3 日與原告面談時在面談記錄上再次提醒原告：「2018/3/08 日前，若再有申誡一次之懲處，即達到記滿二次大過予以解僱；請確實做好時間管理，切勿再次發生遲到、未報到或其他可能招致申誡一次懲處之憾事」原告於該事件與被告面談時又自稱：「懊悔萬分，懇請長官給予改過自新的機會，職必加倍努力工作…要將每月班表列印出來，放大貼在牆上提醒自己上班時間，打起十二萬分的精神跟專注力在工作上，懇請給予機會」（本院卷第133 頁）。被告於107 年1 月29日再次面談原告，於面談記錄上再次提醒原告若再有申誡一次之懲處或無行政獎勵事蹟，即近12個月內累計滿「兩大過」達解僱之門檻，請原告確實做好自我管理及自我檢視出勤及表現並期能將功補過，原告於該次面談時向被告表示：「我真的超罪過，我覺得事情超嚴重的，希望能有機會彌補我的過錯。」（本院卷第135 頁）。

㈣原告於107 年5 月7 日本應至桃園機場報到值勤，然原告竟又再次未請假而無故未報到缺勤，依客艙組員獎懲規定3.2.2.、3.2.2.3 一年內第三次及以上未報到記大過一次，故原告此次應記大過一次。原告雖主張107 年5 月7 日係因被告違反航空器飛航作業管理規則第37條之2 第1 項規定，任由其職員任靜嫻自當天早上9 時21分開始，迄於下午16時24分，以無關緊要之事務為由，連續撥打電話予原告，不停地中斷原告休息之時間，致使原告上吐下瀉等身體不適，最終無力於當晚20時報到云云，然未能提出診斷證明書及有何不能事先請病假之情事，亦自承並未告知任靜嫻上吐下瀉之狀況（本院卷第173 頁），實難認原告該次未報到有何正當理由。

㈤是原告於106 年9 月17日至107 年5 月7 日間短短7 月餘，已經無故未報到達4 次之多，此有原告之員工個人資料表及上開面談記錄附卷可稽，原告亦對員工個人資料表記載之未報到情形無意見（本院卷第169 頁）。原告雖主張滾動式規

定不合理云云，然觀諸勞動基準法第12條第1項第6款規定「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…一個月內曠工達六日者」，就上揭條文所指「一個月」可否跨月之疑義，行政院勞工委員會88年11月18日（88）台勞資二字第0048187號函即謂：「按勞務提供係勞動者之主要義務，且勞務提供具有繼續性，而依民法第123條規定：『稱月或年者，依曆計算。』是以，本案所稱『一個月』應以首次曠工事實發生之日起依曆計算一個月。至『一個月』期間之終止應依民法第121條規定辦理。」可知，因勞工勞務提供之繼續性，自不應受限於曆年年度始末之拘束，倘以曆年年度始末計算，易使勞工於曆年年初因重行計算而產生僥倖違規之弊，反見不合理之處。況且，滾動式計算僅是計算基礎不同，非謂對員工不利，舉例而言，如某員工於某年12月間曾記功一次，次年1至10月被累計懲處記二大過，此際倘採曆年制，因該員工無法將前揭記功作為功過相抵之用，即已符合解僱條件；反之，倘採滾動式計算，則可功過相抵，對該員工有利。由此可知，滾動式計算並非對員工不利之變更。由本院108年10月24日言詞辯論筆錄：「（問：依據被證7至10、14面談記錄，原告是否之前已經知道有滾動式規定？）原告訴訟代理人答：原告有簽名應該是知悉。」（本院卷第203頁），可知原告至少於106年9月19日面談時即已知悉有滾動式規定（本院卷第129頁），原告起訴主張不知上開滾動式規定何時公布及備查，原告係於107年6月5日勞資爭議調解會議中始知悉云云，顯不可採。

六、綜上，原告於106年9月17日至107年5月7日間短短7月餘，已經無故未報到達4次之多，被告前已多次予以記過、記大過對原告進行懲處，但原告未能知所警惕，竟在1年內第4次未報到而缺勤，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續維持與原告間之勞動契約關係。被告抗辯原告之違規行為情節重大，應予解僱等情，核與勞基法第12條第1項第4款所規定之「情節重大」相符，被告終止兩造間

勞動契約洵屬有據，已合法生效。是原告之訴為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張、陳述並所提證據均與本件之結論無礙，爰不再一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　16　　日

民事勞工法庭　法　官　游智棋

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　　1　　月　　16　　日

書記官　李韋樺