臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第64號

原　　告　張自安
　　鄭嘉玉
共　　同
訴訟代理人　陳傳中律師
　　易　滬律師
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　陳信翰律師

上列當事人間請求確認停止優待機票申請及使用權無效等事件，於民國109 年6 月17日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、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，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照）。本件原告張自安、鄭嘉玉聲明第1、2項主張被告所為之停止原告張自安、鄭嘉玉之優待機票申請及使用權意思表示無效，為被告所否認，則原告對被告之上開停權處分是否有效即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

二、按按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但減縮應

受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第3款、第256條分別定有明文。查原告本件原告原起訴時有袁沛賢、張自安、鄭嘉玉等3人，並聲明（見109年度勞專調字第49號卷，下稱調解卷，第3頁）：㈠確認被告停止共同原告之優待機票申請及使用權處分無效。㈡確認被告公司之人事業務手冊中，第十三篇第四章「員工優待機票申請及使用規定」第5.14.11條無效。㈢確認被告公司之人事業務手冊中，第十三篇第四章「員工優待機票申請及使用規定」第6條無效。嗣以民事撤回起訴狀（見調解卷第229頁）、民事補充理由書狀（見調解卷第271至272頁）撤回原告袁沛賢之起訴及減縮上開聲明㈡、㈢，復以民國109年6月11日寄達本院之民事補充理由㈡狀更正訴聲明為：㈠確認被告公司停止原告張自安之優待機票申請及使用權意思表示無效㈡確認被告公司停止原告鄭嘉玉之優待機票申請及使用權意思表示無效。核其所為，屬減縮、更正應受判決事項之聲明，依前揭說明，應予准許，合先敘明。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠緣原告張自安自80年2月11日受僱於被告公司，原告鄭嘉玉自93年5月1日受僱於被告公司，嗣張自安於107年4月1日自被告公司退休後，轉任職於韓亞航空股份有限公司（下稱韓亞航空），又於108年7月8日轉任職於星宇航空股份有限公司（下稱星宇航空），鄭嘉玉則於108年11月11日轉任職於星宇航空。後張自安、鄭嘉玉欲申請被告公司之優待機票，然「員工優待機票系統」拒絕渠等登入，並顯示「無使用權限」。其後，被告以張自安、鄭嘉玉收到被告公司優待機票之停權通知email，並稱張自安、鄭嘉玉違反被告公司人事業務手冊第十三篇第四章「員工優待機票申請及使用規定」（下稱系爭規定），第5.14.12條：優待機票使用者

若有「離職員工轉任他航有違公司利益」得停權（見調解卷第49頁），於109年1月17日停止共同原告及眷屬優待機票之申請及使用權（下稱系爭停權處分），此有郵件截圖在卷（見調解卷第23頁）可參。惟系爭規定，核屬被告公司工作規則，為系爭勞動契約之一部，系爭優待機票之提供，乃係原告提供勞務之對價，屬原告之工資，被告公司尚不得片面變更系爭勞動契約內容之一部份。

㈡系爭優待機票之提供，縱非屬被告公司所給付之工資，然原告轉任他航之行為，非謂當然有違被告公司利益，被告停止原告申請及使用優待機票之處分仍屬無效。且被告稱係因星宇航空臉書帳號公開上傳影片中揭示原告為其所僱員工，然被告所為停權處分時點早於上開影片上傳時點，其以非法手段取得原告轉任資訊，並據此作成系爭處分之意思表示無效（見本院卷第43至47頁）。次系爭處分之作成違「明確性原則」、「權利濫用原則」、「比例原則」以及「正當法律程序」等，被告公司所為之系爭停權處分不合法，應屬無效，並聲明（見本院卷第42頁）：㈠確認被告公司停止原告張自安之優待機票申請及使用權意思表示無效㈡確認被告公司停止原告鄭嘉玉之優待機票申請及使用權意思表示無效。

二、被告則以：

㈠依系爭規定第6條約定，可知優待機票係被告單方面提供恩惠性、勉勵性質之給與，乃屬福利事項，並非勞動條件或勞動契約之內容。又張自安、鄭嘉玉分別自被告公司退休轉任、轉任職於星宇航空，因星宇航空與被告公司經營航線高度重疊，於市場上具有強烈之競爭關係。被告公司若容許原告使用被告提供之優待機票，將造成他競爭公司之職員得消耗被告公司有限資源之現象，有違反被告利益。另因星宇航空成立之際、需才孔急，即可能以被告公司人才為挖角對象，其中因機師人才培訓費時且須耗費鉅額資源，優質且即戰力之正機師，更為星宇航空鎖定之目標。且張自安、鄭嘉玉均為原告花費鉅資送往國外培訓之學員，機師為航空公司最珍

貴之人才資源，自學員培訓完成後從擔任副機師而升為正機師至少需7年以上，而張自安、鄭嘉玉又正值經驗、技術成熟最具生產力之年紀，渠等轉任至星宇航空任職，確將影響被告公司與星宇航空間之競爭，損及被告公司利益，被告自得停止張自安、鄭嘉玉優待機票之申請等語，茲為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見調解卷第5、245至247頁）：

㈠張自安於80年2月11日受僱於被告，於107年4月1日退休，後轉任韓亞航空，嗣後又轉任於星宇航空。

㈡鄭嘉玉曾受僱於被告，後於108年11月11日轉任於星宇航空。

四、原告主張系規定屬工作規則，為勞動契約之一部，原告依系爭規定，於退休後享有適用優待機票之福利，被告因原告轉任職於星宇航空，依系爭規定停止並無理由，然為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件之被告所為之系爭停權處分是否合法，茲析述如下：

㈠按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就福利措施訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之；勞動契約應依本法有關規定約定福利事項，勞基法第70條第9款、勞基法施行細則第7條第9款分別定有明文。又工作規則係雇主為統一勞動條件及服務規律所訂定，而依現今社會之情形觀之，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則內容而定，已成為勞工與雇主間均有合意之一種事實上習慣，只要工作規則所規定之內容具有合理性，工作規則即因而有拘束勞工與雇主雙方之效力，不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，均當然適用工作規則。且勞動契約中福利有關事項，委諸勞雇雙方本於契約自由原則而為約定即可，勞動基準法僅係給與勞動條件最低標準之規範，俾在保護勞工之利益，以使勞工生活得以維繫。是以，基於保護勞工之利益及兼顧雇主經營管理上之必要，勞動契約或工作規則中福利有關事項，在未低於相關勞工法

律規定標準時，應認為有效。是雇主倘就福利措施定有工作規則，該福利措施即為勞動條件事項，構成勞動契約內容之一部分，先予敘明。

㈡經查，雖於系爭規定第6條明定優待機票並非勞動條件或勞動契約內容之一部，然是否為工作規則，應綜合判斷。查：系爭規定係訂於人事業務手冊中，由被告所訂立，張自安、鄭嘉玉均表示知悉系爭規定，且被告亦稱有宣導，足徵系爭規定應為被告公司員工所知悉，原告於本件訴訟主張其有系爭規定之適用，益見原告於其受僱被告期間，亦已明確知悉系爭定之內容。再參以被告於系爭規定第1點明訂其制訂作業規定之目的在於使使用者了解並遵守優待機票相關福利及申請條件及義務，第3.8.2.5條則載明「退休（職）員工有價優待機票」其適用對象包括被告員工已退休或退職者，足認優待機票之給付係被告提供予包括退休員工在內之福利措施，此福利措施自屬兩造約定之勞動條件內容，為勞動契約之一部分，有拘束勞雇雙方之效力。被告辯稱系爭優待機票作業規定之性質非屬工作規則，即無足採。

㈢且系爭規定第3.8.2.1條約定「以退休、退職日結算員工在職天數，自退休、退職生效日起算，屆滿者終止核給。例：服務年資為20年1個月又1天，ID 00機票自退休、職生效日起算20年1個月又1天，屆滿者終止核給。」，可知退休或退職員工自退休或退職時起，始取得依「員工優待機票申請及使用規定」所約定之適用優待機票之福利，是張自安、鄭嘉玉仍有系爭規定之適用，為兩造所不爭執，應堪信為真，先予敘明。

㈣雇主所訂立之福利有關事項，除為使勞工受益外，亦係為兼顧雇主之經營利益，自應准許雇主決定福利有關事項之內容、要件等事項。亦即，雇主所訂福利有關事項，關於得享有該利益之勞工對象、資格，於兼顧勞雇雙方利害前提下，應允許雇主得加以限制。查依業務手冊第13篇第4章第6條規定，被告就優待機票之提供，純屬無任何對價之優惠行為，

故其對於個別優待票使用者之申請案，保留核准與否之權限。職是，優待機票之給與，屬福利措施，與勞工提供之勞務不構成對價關係，應允許被告視整體營運狀況、社會經濟及市場供需變化等情事，隨時變更該福利措施內容。又被告既已在系爭規定第6條明文記載其有修改、變更或廢止該規定之權利，更得就個別優待機票使用者之申請案保留核准與否之權利有被告公司員工優待機票申請及使用規定（編修日期2018年3月14日）在卷（見調解卷第50頁）可憑，是被告本得就原告每次申請優待機票有核准與否之權利，則被告本有權停止原告使用優待機票之權利。

㈤又依系爭作業規定第5.14.12條規定，系爭規定離職員工若轉任他行有違公司利益者，被告得停止該員申請及使用優待機票，既已經兩造合意而構成勞動契約之一部，且該條規定並未有違反勞動基準法禁止規定之情形，更與勞動基準法第1條立法目的無違，自為有效。況且，雇主所訂立之福利有關事項，一方面除為使勞工受益外，另一方面在兼顧雇主事業營運現況下，應准許雇主可決定關於員工福利有關事項之內容及要件；亦即，雇主所訂福利有關事項，關於得享有利益之勞工對象、資格，在兼顧勞雇雙方利益前提下，應允許雇主得加以限制。又在同業競爭中，若某業者能省去成本，即可提高利潤，亦可降低售價，提高其市場競爭力，迫使其他業者市場經爭力降低，本件被告為受訓原告鄭嘉玉花費鉅額，若轉任他航即使他航免去受訓費，省去巨大成本，有違被告利益；而星宇航空與被告公司同屬我國國籍航空，同以桃園國際機場為樞紐機場，星宇航空目前及規劃經營之航線為東南亞、東北亞及北美洲等地此有被證5之星宇航空新聞報導可證，與被告經營航線有所重疊，若容許原告2人使用被告提供之優待機票，將造成他競爭公司之職員得消耗被告公司之資源，並提供渠等福利，顯不合理而有違被告公司現職員工之福利資源，於此情形之下，被告公司依據系爭規定5.14停止原告2人繼續使用優待機票之福利，在前述考量企

業經營及順暢必要下，於法並無不可，原告等應受本條規定之拘束，足堪認定。又張自安、鄭嘉玉不否認經被告受訓後，分別退休轉任、轉任自星宇航空，而原告等轉任行為，有違被告利益，已如前述，被告即得違停權處分，並無不當。則原告主張被告片面變更勞動契約內容，系爭停權處分無效云云，亦無可取。至於原告引用勞動事件法第37條規定，主張優待機票屬於工資之性質，然該條規定，僅係調整勞工所負之舉證責任，雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價或非經常性之給與而不屬於工資，本件優待機票之給予屬於恩給性質，已如前述，尚難因上開規定即遽認屬於工資之一部分。

㈥至原告又主張被告似以違法手段，刺探原告轉職資訊，系爭停權意思表示為無效云云，惟原告等轉任星宇航空之事實，為原告等所自承，而原告主張被告違法刺探原告等轉職資訊乙節為被告所否認，況縱然屬實，亦不妨礙被告依據系爭規定第5.14.12 條規定，停止原告等申請及使用優待機票之效力。

五、綜上所述，系爭規定屬系爭勞動契約之一部，原告張自安退休後，原告鄭嘉玉轉職後仍有適用，原告張自安於退休後轉任他航，以及原告鄭嘉玉接受被告公司培訓服務期滿後轉職經爭對手，均有違公司利益，被告依據系爭規定第5.14.12條約定，於109 年1 月17日停止原告等優待機票之申請及使用權利，合於該作業規定之規範。從而，原告等依上開規定、約定，聲明請求確認被告停止其等優待機票之申請及使用意思表示無效，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及就損害賠償金額之爭執，核與判決之結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第85條第1 項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　徐　培　元

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　　6　　月　　30　　日

書記官　康　馨　予