臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第5號

原　　告　Ariana Olga Elliot Ravettino
訴訟代理人　陳楷天律師
被　　告　長榮航空股份有限公司
法定代理人　林寶水
訴訟代理人　程兆暘律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國110 年7月13日辯論終結，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、程序事項：

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。該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年度台上字第1031號判決意旨可資參照）。經查，原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，是兩造對於僱傭關係存在與否乙事有所爭執，並致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而該法律地位上之不安及危險，得以確認僱傭關係存在之判決排除之，是原告起訴請求確認兩造間上開僱傭關係存在，經核與上揭法條所定相符，自堪認本件有確認利益。

貳、實體事項：

一、原告主張：

原告於民國108 年10月9 日與被告簽立長榮航空股份有限公司飛航人員聘僱合約，由原告擔任副機師一職，每月薪資為新台幣（下同）20萬元2 千元。被告竟於109 年7 月21日以

原告於109年5月24日至6月2日罹患急性精神疾病，於加拿大多倫多醫院住院就診，而終止兩造間僱傭契約。然原告並無任何精神疾病史，係因原告與同事間發生爭執所致，始於上開時間在加拿大多倫多醫院就診。被告迄今並未提出任何足認原告確實罹有精神疾病之專業鑑定報告，況原告前往台大醫院就診，經醫師診斷後認原告並無任何精神疾病，故被告僅以原告曾於上開時間因精神疾病住院一情，即遽以解雇原告，顯不符合解雇最後手段性原則，爰主張兩造僱傭關係仍應存續，請求被告應依兩造僱傭契約之約定按月給付每月20萬2千元與原告。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應給付原告20萬2千元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自109年8月30日起至原告復職之日止，按月給付原告20萬2千元。㈣原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

原告於被告公司擔任副機長一職，原告於109年5月18日執行飛往加拿大多倫多之勤務，翌（19）日晚間被告經機組人員以電話告知原告精神狀況不穩定，原告竟為下列行為：宣布將自行召開會議解除機長職位、在旅館廁所馬桶及洗手台上任意塗鴉、擅自取走機組員飯店房門上之告示牌後，再將告示牌交還予機組員，卻向機組員表示此告示牌為各機組員之登機證等。嗣原告之父親（亦為被告公司之機長）飛往多倫多照顧原告，並於同年5月24日至6月2日將原告送至加拿大多倫多之Mississauga Hospital醫院治療，該醫院之醫務人員即與被告醫務室陳志豪醫師取得聯繫，並開立原告罹有急性精神病之診斷證明書予陳志豪醫師，被告旋即依法通報交通部民用航空局（下稱民航局），民航局航空醫務中心（下稱航醫中心）即對聲請人開立暫停空勤任務之檢診結果通知單，民航局依該檢診通知單發布暫停聲請人空勤任務、暫停使用體檢證之函文，被告復依據上開診斷證明書、航醫中心通知單，以及民航局函文，認原告無法執行航空任務，

且因原告為外國人無法從事許可以外之工作，故被告依勞動基準法第11條第5款以原告已不能勝任工作為由，終止兩造僱傭契約。又原告雖於回台後另在國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱台大醫院）再為診斷，台大醫院並未認原告罹有精神疾病，然係因原告隱瞞其曾服藥及曾於多倫多住院之事實，故台大醫院出具之診斷證明書之診斷結果並非正確等語，以資抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

三、本院判斷：

兩造對於原告自108年10月9日起擔任被告副機師一職，每月薪資20萬2千元，被告於109年7月21日以原告曾於109年5月24日至同年6月2日，因急性精神疾病至加拿大多倫多醫院住院就醫，民航局已於109年6月12日停止原告之飛行體檢證等為由，於同月31日終止兩造僱傭契約等情均不爭執，並有兩造聘僱合約、被告終止兩造勞動契約之電子信函在卷可稽（見勞全卷第18至44頁），足認被告確係因原告罹有急性精神疾病，並經民航局停飛為由，終止兩造僱傭契約，而原告則主張伊並無任何精神病史，伊分別於109年7月9日、同年9月4日前往臺大醫院就診及進行心理衡鑑，鑑驗結果均認伊無任何精神疾患，被告終止僱傭契約並不合法。是本件爭點厥為：被告以勞基法第11條第5款終止兩造僱傭契約是否有據？

㈠、勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契

約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號判決參照）。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞動基準法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法院86年度台上字第82號判決意旨參照）。再按航空器駕駛員、飛航工程師、飛航管制員之體格，應經民航局定期檢查，並得為臨時檢查；經檢查符合標準者，由民航局核發體格檢查及格證，並應於執業時隨身攜帶；經檢查不合標準者，應停止其執業。前項航空人員體格之分類、檢查期限、檢查項目、檢查不合標準申請覆議之程序與提起複檢條件、期間之規定、檢查與鑑定費用之收取、體格檢查及格證之核發及檢查不合標準時停止執業之基準等事項之檢查標準，由民航局定之。民用航空法第26條第1 項、第2 項定有明文。又按民航運輸駕駛員、從事民用航空運輸業及普通航空業商務專機業務之商用駕駛員為甲類體位；甲類體位不得有人格或行為失常，其嚴重性已達反覆表現之程度，或任何足以影響安全執行職務之精神疾病；航空人員之體檢結果經評定不符合規定之標準者，民航局應評定不符合標準之理由及申請覆議之規定以書面通知之。此觀航空人員體格檢查標準第4 條第1 項第1 款、第2 款、第7 條第2 項、第17條第1 項第3 款、第6 款等規定甚明。

㈡、本件被告為從事民用航空運輸業及普通航空業之業者，此有被告經濟部商工登記公示資料查詢附卷可稽（見勞全字卷第56頁），則其所聘僱之飛機駕駛員依上開規定，於執業時須取得民航局所核發之甲類體位之體檢及格證書，而不得有人格或行為失常，其嚴重性已達反覆表現之程度，或任何足以影響安全執行職務之精神疾病等情無訛。被告主張原告於109 年5 月18日執行飛往加拿大之勤務時，罹有急性精神疾病

，而有稱機長遭撤旦附身欲解除機長職務、在旅館廁所大幅塗鴉、將機組員房門上之告示牌當作機票交予機組員等非理性行為等情，有109 年5 月22日BR036 航班飛行報告、機長楊得輝之報告及電子郵件、資深副機長Johta Miyazaki報告、被告電子郵件，以及相關照片在卷可稽，堪認原告於該次執行勤務時，確有上開眾多非理性之舉。再查，原告因上情於109 年5 月24日至同年6 月2 日至加拿大多倫多醫院住院醫治，該醫院醫務人員與被告所屬醫務室陳志豪醫師聯繫後，被告通報民航局，經航醫中心檢診認原告罹有急性精神障礙，而於加拿大多倫多醫院治療，且目前仍接受藥物治療，故民航局依航醫中心航空體檢評定結果，評定認被告不符合航空人員甲類體檢標準，而應暫停空勤任務、體檢證暫停使用等節，亦有民航局109 年6 月19日標準一字第1090016000號函、航醫中心109 年6 月12日空勤人員檢診結果通知單、被告所屬醫務室陳志豪醫師109 年6 月3 日電子郵件、加拿大多倫多醫院109 年6 月2 日診斷證明等影本在卷可參（見勞全字卷第96頁至第102 頁），應認原告業經民航局評定為不符合航空人員甲類體檢標準，應暫停空勤任務、體檢證暫停使用等情為真。故原告於民航局評定原告符合航空人員甲類體檢標準，並得執行空勤任務及使用體檢證前，不得擔任民用航空運輸業及普通航空業商務專機業務之商用駕駛員。被告實無違反上開規定，仍堅持派任原告擔任駕駛員之可能。又查，本件原告非本國人，原告係被告依法申請，經勞動部核准被告聘僱之外籍飛航員，惟勞動部亦明訂原告不得從事許可以外之工作乙節，有勞動部108 年8 月30日勞動發事字第1082593140號函文在卷可稽（見本院卷第66頁），是原告僅得從事經許可之飛航員一職，然原告經民航局評定不符合甲類體位，而無法繼續執行空勤任務一情，已足認原告無法勝任飛航員之工作，且因原告無法從事其他非許可之工作，故被告終止兩造間僱傭契約，應已符合解僱之最後手段。

㈢、原告主張其雖曾於加拿大醫院就診，就醫文件上雖有記載「

acute psychosis 」等文字，然此用語並非專業精神科所使用之疾病分類名稱，故該文件並非符合醫療常規與專業之診療判斷。且原告另至臺大醫院進行心理衡鑑，衡鑑結果並未認原告有何精神疾病，並提出臺大醫院心理衡鑑報告，要難認原告確實罹有精神疾病云云。經查，原告自行至台大醫院進行心理衡鑑，然該衡鑑內容未提及原告曾因精神疾病於加拿大就診，是原告是否有隱瞞病情，致臺大醫院無法為更精確之衡鑑等情，不無疑問，故上開衡鑑結果實難採信。又查，原告係經民航局審查後認原告因不符合甲類體檢標準，而暫停原告空勤任務，並暫停原告使用體檢證等情，已如前述，如原告對於民航局上開審查結果不服，理應係向民航局提起覆議，始有回復飛行員資格之可能，原告竟捨此不為，逕向被告主張，顯有違常情。本件被告僅被動接受民航局對於原告是否停飛之決議，再依據民航局所發布之停飛函，認原告已達不能勝任機師工作，而依勞動基準法第11條第5 款規定，終止兩造間勞動契約，應屬有據。

四、綜上，兩造間勞動契約業經被告合法終止，如前所述，故原告主張勞動契約仍為存續，並請求被告給付薪資等節，均為無理由，均應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，核於判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　20　　日

勞動法庭　　法　官　游璧庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　110　　年　　8　　月　　20　　日

書記官　張琬青