臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第333號

原　　告　矯立達
訴訟代理人　劉緒倫律師
　　游聖佳律師
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
　　黃胤欣律師

上列當事人間請求履行契約等事件，本院於民國108年9月19日言詞辯論終結，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

壹、程序方面

一、本件原告起訴時被告公司法定代理人原為何煖軒，嗣於訴訟繫屬中變更為謝世謙，有被告公司第21屆董事會第5次臨時會議議事錄在卷為憑（本院卷第323頁），並經具狀聲明承受訴訟（本院卷第319至320頁），核與民事訴訟法第175條、第176條規定尚無不合，應予准許。

二、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）。本件原告聲明第2項主張其對被告有退休員工及其眷屬之優待機票請求權存在，為被告所否認，則原告對被告之上開優待機票請求權存否即屬不明確，

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。

貳、實體方面

一、原告主張：

原告自民國65年12月2 日起受雇於被告，任飛航工程師之職，嗣於91年4月1日退休（下稱系爭勞動契約）。依被告90年12月12日及91年10月8 日修訂之「本公司員工及眷屬優待機票申請與搭乘作業規定」（下稱系爭優待機票作業規定）第1點、第2.1.2點、第5.4.1.2.1.3點及第5.6.7.4點規定，原告及其眷屬於原告退休後得享有適用被告優待機票之福利，然與被告興訟者，被告得視情節輕重停權一年至數年（下稱系爭停權條款），系爭優待機票作業規定係被告為勞工福利事項所訂立，並經被告公告，依勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第7條第9款規定，屬工作規則而為勞動契約內容之一部，該優待機票之給付非僅恩惠性給予，被告不得片面決定是否拒絕給付，退休員工之優待機票係自勞工退休時起始取得之權益，被告於勞動契約終止後仍有給付該等優待機票之後契約義務，是原告退休後自仍得適用系爭優待機票作業規定請求被告給付優待機票。原告前於91年間因訴請被告給付退休金、94年間訴請被告給付薪資，經被告以系爭停權條款為由停止原告及其眷屬適用優待機票之權利，然上開訴訟嗣已分別於92年12月2日、95年5月16日經臺灣高等法院（下稱高院）判決確定，兩造分別對上開確定判決提起再審，亦先後於93年6月8日及95年7 月24日經高院駁回再審之訴，此後兩造即無訴訟關係，被告自應准予原告復權。詎原告曾於96年11月1日及99年9月17日向被告申請復權，被告仍以系爭停權條款為由，拒絕原告復權之申請。惟系爭停權條款侵害原告依憲法第16條享有之訴訟權，違反強制或禁止規定且背於公序良俗，依民法第71條及第72條規定，應屬無效；縱非無效，系爭停權條款僅有停權一年或數年之期間限

制，於系爭停權條款所載事由消滅後即應恢復原告適用優待機票之權利，被告逕取消原告適用優待機票之權利，亦屬權利濫用；又被告嗣於98年1月15日、107 年3月14日修訂系爭優待機票作業規定（下分稱98年版優待機票作業規定、107年版優待機票作業規定），增訂被告就復權與否具審核權限之規定，屬不利原告之變更，對原告無拘束力亦無溯及效力，縱應適用嗣後修改之優待機票作業規定，原告依修訂後規定第5.4 點亦有申請復權之權利，遑論被告於93年間與產業工會之勞資爭議調解結果，同意勞方因勞資糾紛涉訟勝訴後，訴訟期間及其後之機票補助應給予，被告亦無由違反誠信原則拒絕原告復權之申請。原告因被告遲未予復權，致原告及原告之父未能適用優待機票之權利，受有額外支出詳如附表所示共美金2萬3570元及新臺幣1萬5242元之損害。爰訴請確認原告對被告之退休員工及眷屬優待機票請求權存在，並依系爭勞動契約、系爭優待機票作業規定、民法第226、227條、第229條及第232條規定，請求被告就原告上開損害負賠償之責。倘認被告就系爭勞動契約之給付義務因原告退休致契約終止而解消，原告依系爭優待機票作業規定亦得單獨請求被告為上開給付。

另被告依其訂立之退休職證製發作業辦法（下稱退休證製發辦法），應於原告退休後製發退休職證予原告，並於效期屆滿後換發。退休證製發辦法第5.4 點雖規定與公司有訴訟關係者不發給退休職證，惟該規定與憲法第16條對人民訴訟權之保障有違，違反強制或禁止規定且背於公序良俗，依民法第71條及第72條規定，應屬無效；縱非無效，該規定亦僅係使退休職證於訴訟關係繫屬期間停止使用權能，於訴訟關係終結後即應恢復效力。原告之退休職證已於100 年11月15日到期，並於107年9月19日向被告申請換發，斯時兩造並無訴訟關係，被告自無由據此拒絕換發退休職證予原告，爰依退休證製發辦法，請求被告製發退休證予原告等語。

並聲明：

被告應給付原告美金2萬3570元及新臺幣1萬5242元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

確認原告對被告退休員工及眷屬優待機票之請求權存在。

被告應製發退休證予被告。

願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

原告自65年12月2 日起受雇於被告公司，曾任飛航工程師之職，嗣因職務疏失調任地勤督導員，並於91年4月1日退休。被告就退休員工優待機票之給付雖定有系爭優待機票作業規定，然被告依法並無給付退休員工優待機票之義務，被告亦未就優待機票給付事宜與工會簽訂團體協約，優待機票僅係被告體恤退休員工所為之恩惠性給予，並非勞動契約之一部，亦非工作規則，系爭勞動契約既已因原告退休而終止，被告自無給付優待機票義務，亦無後契約義務存在。更遑論系爭優待機票作業規定僅規定原告可申請使用優待機票，並未賦予原告請求優待機票與實際購票差額之權利，原告依勞動契約關係請求被告給付95年至107 年間之優待機票差額，顯屬無據。縱認被告得依系爭優待機票作業規定請求被告給付，依該辦法第5.6.7.4.9 點規定，退休員工倘對被告提起訴訟，被告即得停止對該員工及其眷屬適用優待機票之權利，且未約定被告有於訴訟終結後復權之義務。被告固先後於98年及107 年優待機票作業規定中，增訂停權期限由被告決定之約定，退休員工僅得申請復權，然同意復權與否則由被告決定，並明訂優待機票之提供僅為優惠措施，並非勞動契約之一部，被告有核准與否之權，亦有修改或廢止規定之權限。本件原告退休後曾先後於91年間訴請被告給付退休金差額、於94年間訴請被告給付調職薪資差額等，經高院分別於93年間及95年間判決確定，被告依優待機票作業規定上開規定，停止原告及其眷屬優待機票之適用，且否准原告復權之申請，與優待機票作業規定之規定並無不合。遑論被告對退休員工及其眷屬優待機票之給付，實屬自然債務，原告不得以

訴請求之。原告請求確認其對被告之優待機票請求權存在，並請求被告給付機票差額之損害賠償，均無理由。縱認被告應負契約義務，原告之請求亦已罹於工資請求權之5 年時效，其得請求之金額，應僅如附表一所示。

另勞基法第19條僅規定勞動契約終止時勞工得請求雇主發給「服務（離職）證明書」，被告並無核發退休職證之法律上義務。又原告自91年起因請求被告給付退休金等事件與被告間有訴訟關係，且迄今與被告尚有本件訴訟存在，被告依退休證製發辦法自得不予製發退休證予原告。況退休證之用途係供退休員工申請優待票、搭乘聯航班機、優惠使用公共資源等事項之身分證明，具獎勵忠誠之性質，原告對被告既尚有本件訴訟存在，顯破壞兩造信賴基礎且難以修復，與被告核發退休職證之目的不符，被告自無製發退休證予原告之義務等語為辯。

並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項：

原告於65年12月2 日至被告公司任職，擔任飛航工程師，於91年4月1日退休。原告退休時，原告本人及眷屬依系爭優待機票作業規定第5.4條「退休人員優待辦法」「5.4.1.2.1.3 免費票優待年限」規定：「以員工退休時經結算之服務年資長短為準，屆滿年限者終止發給，如服務年資為20年又一個月，其本人及眷屬免費優待年限亦為20年又一個月，其餘類推，但十分之一、四分之一及二分之一優待票不受服務年資長短限制。」，享有被告提供優待機票之福利（本院107 年度北司勞調字第126號卷，下稱北司勞調卷第8至18頁）。

原告於91年間訴請被告給付退休金，經本院91年度勞訴字第156號、高院92年度勞上字第18號判決命被告應給付原告112萬8640元，該判決於92年12月2 日確定（北司勞調卷第20至29頁）。惟被告不服，於93年間對前開高院92年度勞上字第18號確定判決提起再審，經高院93年6月8日以93年度勞再易

字第2 號判決駁回再審之訴（本院卷第339至344頁）。原告復於94年間訴請被告給付薪資等事，經本院94年度勞訴字第4 號、高院94年度勞上易第71號判決原告敗訴，該判決於95年5 月16日確定（北司勞調卷第30至34頁）。嗣原告95年時對前開高院94年度勞上易字第71號確定判決提起再審，經高院95年7 月24日以95年度勞再易字第17號判決駁回再審之訴（本院卷第137至140頁）。

被告因上揭訴訟事件之進行，於91年8 月按系爭優待機票規定第5.6.7.4.9 條：「現職、時薪及退休（職）員工及眷屬，如有下列情事之一，經查屬實者，視情節輕重，停止其本人及眷屬各類優待機票一年或數年不等：與公司興訟者。」停止原告及眷屬之優待機票福利。上開訴訟事件終結後，原告即分別於96年11月1日、99年9月17日具函向被告申請恢復退休員工之優待機票權利（北司勞調卷第35至37頁），然被告於99年10月18日以2010IZ01457 號函謂：「台端離職後與本公司發生多起訴訟，雙方核無信賴關係，…無法同意台端申請恢復員工優待機票福利」拒絕原告復權（北司勞調卷第39頁）。

ŋ 原告之退休證於100 年11月15日到期，原告向被告申請換發亦為被告所拒絕（北司勞調卷第38頁）。

ē 原告與其父即訴外人矯捷自95年7月間至107年10月間，實際支出如附表一所示機票費用，共美金2萬4560.84元以及新臺幣1 萬6936元（北司勞調卷第41至91頁；本院卷第345至373、第409至411頁）。

被告訂有工作規則「本公司員工及眷屬優待機票申請與搭乘作業規定」，初版日期為89年10月15日；嗣於90年12月12日編修（本院卷第385至397頁），復於91年10月8 日再次編修（北司勞調卷第8 至18頁）。另訂有工作規則「人事業務手冊員工優待機票申請及使用規定」，初版日期為94年3 月20日，嗣於98年1 月15日編修（本院卷第141至163頁），嗣再於107年3月14日編修（本院卷第165頁至228頁）。另有工作

規則「退休職證製發作業辦法」，初版日期為95年8 月21日（本院卷第289至293頁）。

四、本院之判斷：

原告主張系爭優待機票作業規定屬工作規則，為勞動契約之一部，原告及其眷屬依系爭優待機票規定辦法，於退休後享有適用優待機票之福利，被告前雖因兩造間給付退休金等事件涉訟，依系爭停權條款停止原告適用優待機票之權利，然嗣判決確定後被告即應予復權，被告遲未使原告復權，且致原告及其父於95年至107 年間，因未能適用優待機票，受有實際購票與優待機票差額共美金2萬3570元及新臺幣1萬5242元之損害，原告得依勞動契約、優待機票作業規定及民法第226、227、229及232條規定，請求被告就原告上開損害負賠償之責，並請求確認原告對被告退休員工及眷屬優待機票之請求權存在；另原告之退休證已於100 年11月15日到期，且於107年9月19日請求換發退休證時兩造並無訴訟關係，被告依退休證製發辦法請求被告補發退休證予原告等語，然為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件之爭點闕為： 原告請求被告恢復其適用優待機票之權利，並給付其95年至107年間因停止適用優待機票支出之購票差額，有無理由？ 原告請求被告製發退休證予原告，有無理由？本院分別審酌如下：

原告請求被告恢復其適用優待機票之權利，並給付其於95年至107年間因停止適用優待機票支出之機票差額，均無理由：

系爭優待機票作業規定屬工作規則，為系爭勞動契約內容之一部：

－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。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。

㈠經查，系爭優待機票作業規定係被告所訂立，且於97年間即曾有數名遭被告公司資遣或自被告公司退休之員工，據此向被告公司提起訴訟，有高院97年度重勞上字第34號判決可佐（本院卷第51至56頁），足徵系爭優待機票作業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優待機票作業規定之適用，益見原告於其受僱被告期間，亦已明確知悉系爭優待機票作業規定之內容。再參以被告於系爭優待機票作業規定第1 點明訂其制訂作業規定之目的在於兼顧被告員工福利及被告公司利益，第2 點則載明其適用對象包括被告正式僱用之國內外現職/時薪員工即退休（職）員工及其眷屬等情（北司勞調卷第8 頁），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，並明定於系爭優待機票作業規定即工作規則內，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。

系爭勞動契約因原告退休而終止後，原告仍得適用優待機票作業規定：

㈡又依系爭優待機票作業規定第2 點「範圍（優待對象）」約定：「2.1正式僱用之國內外現職/時薪員工本人及其配偶、父、母、子、。2.2 按本公司（即被告）國內外退休（職）辦法核定之退休（職）員工本人及於退休（職）時人事資料所載之眷屬（配偶、父、母、子、女）。」等語觀之（北司勞調卷第8 頁），系爭優待機票作業規定之優待對象，除尚

在職之員工及其眷屬外，尚包含退休員工及該員工特定眷屬。經查，原告係經被告核定後退休之員工，此觀兩造間給付退休金事件第一審及第二審民事判決書之記載自明（北司勞調卷第20至29頁），被告對此亦未予爭執，揆諸系爭優待機票作業規定前揭優待對象之約定，原告於91年4月1日自請退休後，系爭勞動契約關係固然因而消滅，惟依系爭優待機票作業規定第2.2 點約定，仍屬系爭優待機票作業規定適用之對象，應堪認定。

㈡次依系爭優待機票作業規定第5.4.1.2.1.3「免費票優待年限」約定：「以員工退休時經結算之服務年資長短為準，屆滿年限者終止發給，如服務年資為20年又1 個月，其本即眷屬免票優待年限亦為20年又1 個月，其餘類推，但十分之一、四分之一及二分之一優待票不受服務年資長短限制」（北司勞調卷第13頁），可知退休員工自退休時起，始取得依系爭優待機票作業規定第2.2 點約定適用優待機票之福利，且免費票之優待適用期間與工作年資同長，其餘優待票之適用期間則為終身。經查，原告於被告公司之工作年資為25年3個月又29日，為兩造於前案給付退休金之確定判決所不爭執（北司勞調卷第28條），是原告退休後關於可適用系爭優待機票作業規定享有免費票優待及其餘優待票福利之期間，應自其退休時起，分別按其工作年資、原告生存期間決之，尚不因系爭勞動契約終止而無從再予適用，自屬當然，倘認員工退休後因勞動契約終止，即無從適用系爭優待機票作業規定，無異使系爭優待機票作業規定關於退休員工得適用優待機票之各該約定形同具文，顯與該作業規定之約定意旨不符。是被告抗辯兩造間勞動契約關係已因原告退休而消滅，兩造間無任何契約關係存在，原告無由再基於系爭優待機票作業規定對被告有所主張云云，洵屬無據。

㈢原告應受98年、107年版優待機票作業規定之拘束：

－再按工作規則乃雇主單方制定用以統一化勞動條件及應遵守紀律之文書，其就勞雇雙方權利義務內容進一步規定，例如

晉升條件、考核訓練方式、待遇、獎金制度及其他福利事項等，由於其企業管理實務上難以於勞動契約中詳細，自有容任雇主彈性調整之必要，亦免造成勞動條件分歧。而工作規則違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者無效，固為勞基法第71條所明定，惟依同法第70條規定，雇主為統一勞動條件及工作紀律，可單方訂定工作規則，其變更時亦同。雇主為因應勞動條件變化，就工作規則為不利益變更，如符合多數勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必要，具合理性時，自不宜因少數勞工之反對，即一味否認其效力，故於有此情形時，勞基法第71條之規定，應為目的性限縮之解釋，即雇主於工作規則為合理性之變更時，為兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，其雖違反團體協約之約定，應無須勞方之同意，仍屬有效（最高法院99年度台上字第2204號判決意旨參照）。準此，僱主為統一勞動條件及工作紀律，得單方制訂工作規則，除其內容違反法令之強制或禁止規定或其他應適用之團體協約外，當然成為勞動契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束，雇主如就工作規則為不利勞工之變更時，如屬經營所必需，而具有合理性，即無須得勞工之同意。

㈡經查，系爭優待機票作業規定之福利措施實係被告單方對勞工所為具有恩惠、勉勵性質之給與，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。再者，本件被告對退休人員提供優待機票福利措施，性質近於無償給付（即贈與）行為，參酌民法第408條第1項規定：「贈與物之權利未移轉前，贈與人得撤銷其贈與。其一部已移轉者，得就其未移轉之部分撤銷之。」，更應認被告有權變更原福利措施之內容。況被告90年及91年修訂之系爭優待機票作業規定第5.6.7.4.9 條原僅約定：「現職、時薪及退休（職）員工及眷屬，如有下列情事之一，經查屬實者，視情節輕重，停止其本人眷屬各類優待機票一年或數年不等；與公司興訟者

」（北司勞調卷第17頁、本院卷第394 頁），而未有遭停權之退休員工得申請復權之約定，經停權之員工於停權原因消滅後，並無申請復權之權利。嗣被告於98年及107 修訂之優待機票作業規定，關於退休員工適用優待機票之資格、期間之約定，與原約定並無不同，另除仍保有系爭停權條款外，復增設遭停權者得申請復權之約定，惟停權審查、停權期限及復權與否則由被告公司決定（本院卷第159頁、第219頁），此觀之98年以降增設之上開約定，賦予遭停權者得申請復權之權利，較諸90年及91年修訂之系爭優待機票作業規定僅敘及被告得對適用該規定之人員予以停權，而無該等人員得申請復權之權利，顯並無較不利益之情，且實已兼顧勞工權益及其企業經營之利益，足認其增設優待機票作業規定上開約定，屬合理之變更。揆諸前揭說明，原告自應受上開98年及107 年版優待機票作業規定之拘束，原告主張其不受嗣後修訂之優待機票作業規定拘束云云，即屬無據。

被告得停止原告及其父適用優待機票之權利，並否准其復權之申請：

－原告於退休後仍得適用系爭優待機票作業規定，且兩造均受嗣後修訂之98年及107 年版優待機票作業規定之拘束，業如前述。原告於91年4月1日退休，並於91年間及94年間分別因請求給付退休金、給付薪資等事件與被告涉訟，為兩造所不爭執，是被告斯時依系爭優待機票作業規定第5.6.7.4.9 點約定，停止原告及其父適用優待機票之權利，應屬有據。又兩造間之上開訴訟固於95年7 月24日終結（詳不爭執事項所示），原告嗣於96年11月1 日向被告申請恢復適用優待機票之權利（北司勞調卷第35至36頁），然斯時之優待機票作業規定並無原告得於停權原因消滅後申請復權之約定，被告自無恢復原告適用優待機票權利之義務，準此，被告於斯時未予恢復原告適用優待機票之權利，並無不合。

—嗣被告於98年1月15日於98年版優待機票作業規定增訂第5.4條：「前款優待機票停權審查及停權期限，由本公司決定；

但當事人得在其機票停權原因消失後，向人力處按規定申請復權」（本院卷第159 頁），使遭停權者得於停權原因消失後向被告申請復權，原告並曾於99年9 月17日具函向被告申請恢復退休員工之優待機票權利（北司勞調卷第37頁）。然經被告於99年10月18日2010IZ01457 號函以：「台端離職後與本公司發生多起訴訟，雙方核無信賴關係，…無法同意台端申請恢復員工優待機票福利」為由，拒絕原告復權之申請（北司勞調卷第39頁）。衡諸原告於退休後多次向被告提起訴訟，且經敗訴判決確定後猶對確定判決提起再審之訴等情，堪認原告確有與被告公司興訟且情節較為重大之情，被告衡酌情狀，認應予原告較長之停權期限，未予復權，與98年版優待機票作業規定第5.4 條約定亦無不合。又系爭停權條款並未明定停權數年之期間限制，復參諸91年及98年版之優待機票作業規定就免費機票優待年限之約定，均係按其服務年資定之，其餘優待機票之適用期間則係按生存期間定之，顯見退休人員及其眷屬享有該福利措施之期間本有一定年數限制，縱停權期間較長，仍難認與該條款所訂「數年」之限制不符。原告主張被告逕「取消」其適用優待機票之權利，與上開1年或數年期間限制之規定有違，屬權利濫用云云，實無足採。

· 被告再於107年3 月14日修訂優待機票作業規定，於5.14.11條仍保留與公司興訟者即停權之條款，並於第5.15條增訂：「當事人得在其機票停權原因消失後向人力處按規定申請復權，惟前款優待機票停權審查、停權期間及復權，由本公司決定」之約定（本院卷第219條）。是原告自107年3 月14日起，倘欲恢復其適用優待機票之權利，應向被告提出復權之申請，經被告核准後始得恢復其適用優待機票之權利。經查，原告自107年3月14日起至107年10月2日提起本件訴訟前，與被告雖已無訴訟關係存在，然其因前案訴訟尚於停權期間，且未向被告提出復權之申請，難認被告有於上開期間逕予以復權之義務。準此，被告自107年3月14日至107年10月3日

間，繼續停止原告適用優待機關作業規定之適用，未予復權，與107年修訂之優待機票作業規定，亦無不合。

j 再依107年修訂之優待機票作業規定第5.14.約定：「優待機票使用者如有下列情節之一者，視情節輕重，報請議處，並停止本人或其眷屬（含Travel Mate 同行者）各類優待機票申請及使用權一年不等：5.4.11. 現職及退休職員工與公司興訟者」（本院卷第217至218頁）。查上開約定係於107年3月14日修訂，原告應受該約定拘束，業如前述，原告既於同年10月2 日向被告提起本件訴訟，即與該條約定所稱「退休職員工與公司興訟」之要件相符，是被告自107年10月2日起，仍停止原告適用優待機票之權利，核與107 年版之優待機票作業規定相符。

LL原告雖主張系爭停權條款侵害其憲法第16條所保障之訴訟權，違反公序良俗及強制禁止規定，依民法第71條及第72條，應屬無效云云。惟查，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，先予敘明。又憲法第16條固賦予人民訴訟權，但亦允人民於法律範圍內自由處分此一權利，並無強迫人民就任何糾紛均需以訴訟途徑解決之意，此由民事訴訟採當事人進行主義，起訴與否當事人得自行斟酌，並得於判決確定前，撤回訴之全部或一部，更得於訴訟程序中與他造當事人成立訴訟上和解或調解，此訴訟上和解或調解與確定判決有同一效力，而不得就同一事件更行起訴；另刑事制度則設有個人得選擇追究或不予追究行為人責任之告訴乃論之罪，是於此等犯罪範圍內之個人法益受侵害，亦非不許當事人為處分。由此可知訴訟之權利並非均不得處分或拋棄，當事人是否以此可處分之訴訟權利交換對造一定之給付承諾，原得由其斟酌程序及實體利益而為決定，此為當事人於法律允許範圍內處分憲法所賦予訴訟權

之自由，與憲法第16條之規定並無違背。查被告對員工優待機票之給付，屬恩惠性給予，被告依前揭說明，自得就適用該福利措施之對象及資格予以限制，況系爭停權條款並未使原告拋棄訴訟權，僅係約定與被告興訟者，被告將因而停止適用優待機票之福利，優待機票作業規定之內容既為勞動契約之一部且為原告所知悉，原告自得衡酌是否為保全其適用優待機票之權利，循訴訟外紛爭解決機制解決爭端，不與被告興訟，此限制誠屬憲法賦予人民對訴訟權之處分自由，與拋棄訴訟權有別，並未侵害原告依憲法第16條規定享有之訴訟權，亦無違反法律強制或禁止規定及違反公序良俗之情，原告此部分之主張，洵無足採。

ll原告另主張被告與其產業工會於93年1 月16日已作成倘關於機票優待補助事項經法院為勞方勝訴之判決，則被告應予以回復之調解，故被告應回復原告優待機票權益等語，並提出華航工訊以佐（北司勞調卷第40頁）。惟觀其內容，該次調解之當事人為中華航空產業工會與被告，原告於此調解成立當時早已自被告公司退休，並非被告在職僱用人員，原告復未舉證證明其退休後仍為中華航空產業工會之會員，原告以此為其主張之依據，亦不足取。

綜上，被告制訂之系爭優待機票作業規定，為勞動契約之一部，被告嗣就優待機票作業規定所為之變更，對原告亦生效力，且被告就員工得申請優待機票之限制，並未因侵害原告之訴訟權而違反強制或禁止規定、公序良俗而無效，被告以原告與之興訟為由，依系爭停權條款停止原告適用優待機票之權利，且否准其復權之申請，合於優待機票作業規定之約定，自屬合法有效。從而，原告依勞動契約、優待機票作業規定、民法第226、227、229及232條規定，請求確認其對被告優待機票請求權存在，並請求被告給付原告與其父未能適用優待機票之購票差額，均無理由，不應准許。

原告請求被告製發退休證予原告，有無理由？

原告主張其退休證已於100 年11月15日到期，被告依退休證

製發辦法之約定，應製發退休證予原告云云。經查，系爭退休證製發辦法初版日期為「2006年8月21日」即民國95年8月21日（本院卷第291 頁），原告係於91年4月1日退休，其在職時被告是否業已制定系爭退休證製發辦法，足認該辦法屬系爭勞動契約之一部，被告有製發退休證予原告之義務，已非無疑。況依該辦法第5.4 點約定：「未辦妥離職手續或與公司有訴訟關係者，由系統管制不發給退休職證」（本院卷第291 頁），兩造自91年起即因給付退休金等事件涉訟，現尚有本件之訴訟關係，依上開約定，被告本得不發給退休職證予原告，被告此部分抗辯，依法有據。再者，退休證之用途，係為作為被告公司退休退職員工申請員工優待票，搭乘聯航班機、優惠使用公共資源（即指在機上購買免稅品或入住特約旅館時可享優惠等）之身分證明，此有忠誠、獎勵之意涵涉於其中，此觀系爭退休證製發辦法第5.1 點約定自明。然原告自91年間即與被告涉訟，現再提起本件訴訟，顯已破壞前揭核發退休證件之主要目的，兩造間之信賴基礎難以修復，益徵被告前揭抗辯，應屬可採。原告仍執前詞以為請求，顯非有據。至前揭辦法5.4 點關於與被告公司有訴訟關係者即不發給退休職證之約定，並未侵害原告之訴訟權等情，業經本院認定如前，茲不贅述。

五、綜上所述，系爭優待機票作業規定屬系爭勞動契約之一部，原告退休後仍有適用，被告因原告對其興訟，以系爭優待機票作業規定第5.6.7.4 點約定，停止原告及其眷屬適用優待機票之權利，合於該作業規定之規範。另兩造間自91年即有訴訟關係，迄今尚有本件訴訟存在，被告依系爭退休證製發辦法第5.4.點之約定，自得不發給退休證予原告。從而，原告依勞動契約、優待機票作業規定第5.4.1.2.1.3及5.6.4.2及民法第226、227、229及232條，聲明請求確認其對被告之優待機票請求權存在，並請求被告給付未能適用優待機票之購票差額，另依系爭退休證製發辦法，聲明請求被告製發退休證，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行

之聲請，亦失所附麗，爰依法併予駁回之。

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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　24　　日

勞工法庭　法　官　洪純莉

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　　108　　年　　10　　月　　24　　日

書記官　范國豪