臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第17號

原　　告　陳瑞雯
訴訟代理人　劉冠廷律師
　　楊貴智律師
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
複　代理人　黃胤欣律師
訴訟代理人　李瑞敏律師
　　康立賢律師

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7月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百零六年六月一日起至原告復職日止，按月於次月五日給付原告新臺幣陸萬伍仟肆佰玖拾伍元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項各期清償期屆至後，於原告以每期新臺幣貳萬壹仟元為被告供擔保後，得假執行；惟如被告以每期新臺幣陸萬伍仟肆佰玖拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

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）。本件原告主張兩造間僱傭關係

仍存在，為被告所否認，該僱傭關係存否即屬不明確，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。

二、本件起訴時被告法定代理人原為何煖軒，嗣於訴訟繫屬中變更為謝世謙，有被告之董事會臨時會議議事錄在卷為憑（卷二第238頁），並經其具狀聲明承受訴訟（卷二第236頁），核與民事訴訟法第175條、第176條規定尚無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自民國84年4 月14日起任職於被告公司，擔任空服員之職，最後任職之職務為FA-14 職等空服員。原告於106 年4 月18日執行自台北松山機場飛往上海虹橋機場之CI201 航班勤務（下稱系爭航班）。系爭航班於同日14時21分飛抵上海虹橋機場，旅客約於14時23至14時30分間離機。原告因其胞弟即訴外人陳達元於106年4月17日受有「右足部第五蹠骨骨折」之傷勢，考量休息時間寬裕，欲利用機場免費網路以通訊軟體LINE（下稱LINE）之通話功能聯繫陳達元，關心陳達元之就醫情況。遂於14時30分至40分間，向系爭航班之客艙經理申請離機，然遭客艙經理拒絕，原告因心繫陳達元就醫情形，慮及機長權限高於客艙經理，遂向機長借用反光背心，並身著反光背心離開機艙至停機坪，因仍未能覓得訊號良好之免費網路，約僅離機10分鐘即返回機艙執行安全檢查任務（下稱系爭離機事件）。客艙經理雖於原告離機後通報被告公司空服管理部（下稱空管部），然並未讓原告以 ACM（Additional crew member）即不執行勤務以員額外人員方式返台，仍讓原告於回程航班繼續執行勤務。詎被告公司空管部組長陳維華於106年4月18日晚間以LINE通知原告於次日即106年4月19日至被告公司空管部配合調查，原告因已排定休假預約就醫而無法到場，陳維華斯時並未告知原告應提出書面說明。嗣被告公司仍於106年4月19日依客艙組

員評議作業辦法召開第一次評議會，並以原告未經允許擅離機場致未完成應負之安全檢查任務為由，建議原告自106年4月20日起停止飛行任務，並建議依「國內員工獎懲規定」（下稱系爭獎懲規定）第11.2、11.12條規定，予以記大過2次之處分，另簽請人力處盡速召開人評會。嗣原告出席被告於106年4月20日召開之第二次評議會，說明106年4月18日離機之原委並於會議中承認錯誤且表示願接受處分，被告遂決議對原告處以停飛處分並實施補強訓練，原告接受補強訓練期間表現優異，然被告仍於106年5月31日以系爭離機事件為由解僱原告，並於同年6月2日發出解雇通知。依前揭事實所示，被告公司至遲於106年4月20日即因原告自承錯誤明確即知悉有得懲處原告之事由，然其遲至106年5月31日始對原告發出解僱通知，顯已罹於勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2項所定除斥期間，解僱自始無效。縱被告之終止權未罹於該除斥期間，被告就原告之同一離機行為依系爭獎懲規定第11.2、11.12條規定分別處以一大過，亦有重複評價原告行為而違反一事不二罰之原則。況原告離機係因心繫胞弟就醫情形，誤認經機長同意始離機，並未延宕執行安全檢查之勤務，且被告於離機事件後仍讓原告於回程航班執行勤務，原告事後就離機事件坦承不諱並表示願接受處分，於實施補強訓練時亦表現優異，是原告並無被告公司所述離機抽菸致須由他人代行勤務或態度倨傲之情。衡諸被告公司前就類似之離機事件僅對其他空服員處以申誡，對原告記大過並解僱亦與解僱相當性原則有違，上開諸情均足認原告雖違反工作規則然未達情節重大之程度，被告終止系爭勞動契約不符解僱最後手段性原則，其解僱不合法，兩造間勞動契約仍繼續存在。被告既通知解僱原告，顯係拒絕受領原告提供勞務給付，原告並無去職之意，並提出不當勞動行為裁決之申請請求命原告撤除解僱令，自無須補服勞務或催告被告受領即得請求被告給付報酬。又原告遭解僱時倘正常出勤，每月薪資為新臺幣（下同）6萬5495元，被告係於次月5日發給當月薪資

，是被告應自106年6 月1日起按月給付上開薪資暨其遲延利息予原告等語。並聲明：㈠確認兩造間之僱傭關係繼續存在；㈡被告應自106 年6月1日起至准許原告復職日止，按月於次月5日給付原告6萬5495元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢前項請求願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告原於被告公司任空服員之職，依被告公司之客艙組員須知，空服員於執行職務時應恪遵客艙經理之指示服勤。原告於106 年4 月18日執行系爭航班勤務，系爭航班之客艙經理因前已多次聽聞原告曾於航班地面停留期間（下稱地停期間）擅離職守違規抽菸之情事，遂於系爭航班之飛行簡報時強調系爭航班飛抵上海虹橋機場後之地停期間為2小時，地停期間不得擅離航機亦不得離機抽菸。詎原告無視客艙經理之指示，仍於系爭航班抵達上海虹橋機場後，詢問客艙經理可否到空橋走走，客艙經理再次明確告知為安全起見請勿離崗，亦不允許離機抽菸，原告表示其為成年人能為自己的行為負責，經客艙經理告以事涉飛行安全，非原告可負之責，原告仍置若罔聞並離去。嗣客艙經理因未見原告蹤影，依規定向機長報告時，始悉原告向機長借用反光背心離開航機，惟機長於原告借用反光背心時亦曾告知須向客艙經理報備始得離機，並無同意原告離機之意，此外亦有機務人員表示原告曾詢問吸菸室之位置，並有機場人員見及原告身著反光背心走下機坪。被告公司經客艙經理通報得知系爭離機事件後，旋依規定及被告公司慣例於隔日即106年4月19日召開第一次空服評議會，要求原告出席進行調查、說明並提交報告，然原告以其已休假且預約就診為由拒未出席，原告至106年4月20日始願赴被告公司進行說明，被告遂於該日召開第二次空服評議會，原告於會議中仍謊稱已得機長同意且心繫胞弟就醫情形始離機，卻未能提出確撥打電話予其胞弟之證明，另辯稱其係因已安排就醫始未能出席第一次空服評議會。被告考量前已公告空服員於過境站不得因個人事務離

機，且原告經客艙經理多次重申不得離機，仍違抗客艙經理之合理指示且態度倨傲，事後仍謊稱欲關心其胞弟就醫情形且獲機長同意始離機，系爭離機事件後仍未能自省，向主管抱怨、斥責被告公司取消其106年4月20日空服勤務等情，確已違反系爭獎懲規定第11.2、11.12 條之規定，且原告不服從客艙經理之指示、擅著反光背心逕離機並前往機坪，致須由他人代為執行飛航前之安全檢查，已違反上海虹橋機場使用手冊之規範，甚有嚴重危及飛航安全之虞，原告違反上開獎懲規定之約定，確已達情節重大之程度。被告遂於106年5月15日召開人評會，經投票方式決議依獎懲規則第11.2、11.12條約定各記一大過，並決議依系爭獎懲規定第12.25條解僱原告，嗣於106年5月31日通知解僱原告，與勞基法第12條第1項第4款規定相符，且無違解僱最後手段性原則，並無解僱不合法之情。又被告公司之調查程序除空服員評議會外，尚須經人評會查證始臻完整，被告於斯時始得確知原告違規情節，是勞基法第12條第2項除斥期間應以原告符合記滿2大過即解僱要件時起算，被告於106年5月15日經人評會委員投票決定解僱原告，嗣於106年5月31日通知原告解僱情事，未逾勞基法第12條第2 項除斥期間等語為辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回；㈡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：

㈠原告自84年4 月14日起受僱於被告公司，最後任職之職務係FA-14 職等空服員。

㈡原告離職前6 個月所領各項給付如被證14所示，平均工資為6萬9659元。

㈢被告於91年9 月26日曾發布通告「組員於過境站不得因個人事務離機」。

㈣客艙經理劉姍於106 年4 月18日CI201 航班之飛行前簡報時，說明班機在抵達上海虹橋機場後會有2小時之地停期間。

㈤原告於106年4月18日執行從台北松山飛往上海虹橋CI201 班

機即系爭航班勤務，降落時間為 14:21。依標準程序於安全帶指示燈熄滅後，客艙經理下達艙門操作口令、進行第四次全員回報、與地勤確認後執行開門程序，旅客離機時間約14時23分至14時30分。原告約於14時30分至14時40分間，身著反光背心離開機艙至停機坪（被證8 評議會紀錄原告自承約於14時30分離開客艙）。原告至遲於系爭航班旅客登機時間前返回機艙內。106年4月18日之系爭航班從上海返回台北松山機場之起飛時間為16時13分。

㈥被告公司空管部組長陳維華106 年4 月18日晚上聯繫原告於次日即106 年4 月19日至空服部配合調查。原告以個人休假已安排就醫為由無法到場，陳維華並未告知原告應提出書面說明。被告公司於同日依客艙組員評議會作業辦法召開第一次評議會，客艙經理劉姍、機長及組員馮美綺均就原告違規離機事件提出書面報告；客艙經理劉姍並親自出席該次評議會，原告並未提出任何書面報告。

㈦被告公司於該次評議會以原告未經允許擅離機艙以致未完成應負之安全檢查，依系爭獎懲規定第11.2、11.12 條規定，建議原告自106年4月20日起停止飛行任務，並建請記兩大過，復將全案移送被告公司人評會評議。

㈧陳維華於106年4月19日上開會議結束後，通知原告取消原定於106年4月20日之飛行任務，暫停空勤職務並安排補強訓練，原告於106年4月20日上午至被告公司桃園機場園區報到。當天被告公司空服部即依客艙組員評議會作業辦法於上午9時許召開CI201 地停期間離機事件第二次評議會。原告出席上開會議，到場表示其於系爭航班地停期間離機，係因關切弟弟身體狀況並表示無法提出該次通聯紀錄。

㈨被告公司人評會於106 年5 月15日召開會議，原告到場陳述意見，依系爭獎懲規定，經人評會共計10位評議委員（不含主席、主席不參與投票）以不記名投票方式作出決議，共計8票決議記原告兩大過，同時解僱原告。被告並於106年5 月31日由空管部經理劉建文、空服三組組長陳維華及助理池文

以口頭向原告告知被告公司紀律人評會審議結果，即以口頭向原告通知依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約。

四、本院之判斷：

原告主張被告依系爭獎懲規定第12.28條及勞基法第12條第1項第4款規定解僱伊並不合法，系爭勞動契約仍繼續存在，其得請求被告按月給付薪資等語，然為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件之爭點闕為：㈠被告於106年5月31日依系爭獎懲規定第12.25條及勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，是否合法？㈡原告請求被告給付自106年6月1日起至被告同意原告復職之日止之薪資，有無理由？金額若干？本院審酌如下：

㈠被告於106年5月31日依系爭獎懲規定第12.25條及勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，是否合法？

1.按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，勞基法第12條第1項第4款定有明文。次按，雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就應遵守之服務紀律，及考勤、請假、獎懲及升遷，受僱、解僱、資遣、離職及退休事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之，勞基法第70條第7款定有明文。又工作規則，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，同法第71條亦有明文。次按，為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準，勞基法第1條亦有明文，是工作規則固有拘束勞雇雙方之效力，惟雇主依工作規則解僱勞工時，仍不得違反勞基法之相關規定。又為衡平雇主對企業經濟利益之追求與勞工工作權之保障，國家乃限制雇主之解僱權，以列舉之方式，於勞基法第11條至第13條明定終止勞動契約之事由，倘不具該等條文所列事由，雇主即不得任意終止勞動契約。是被告公司獎懲規定第12.25條雖約定：「員工有下列情事之

一，經查證屬實者，予以解僱：12.25 ：最近12個月內，經功過相抵已達記滿2 次大過者」（卷一第72頁反面），惟衡其規範意旨，實係就違反工作規則致記滿2 次大過之員工予以解僱之處分，該約定實與勞基法第12條第1 項第4 款終止事由之規範意旨相同，自應作相同之解釋，依前揭說明，工作規則之制定既不得低於勞基法所定之最低標準，則被告公司縱依系爭獎懲規定第12.25 條解僱員工，亦須符合勞基法第12條第1 項第4 款規定，即應限於員工違反工作規則有情節重大之情時，始得不經預告終止勞動契約，不得僅以最近12個月內經功過相抵已達記滿2 次大過為由，即逕依該規定終止勞動契約，先予敘明。

2.次按，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，勞基法第12條第1 項第4 款定有明文。再按，僱主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，係事業單位為維持其經營秩序所必須，然所採取之方式，仍不可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原則。且解僱具有最後手段性，亦即為雇主終極、無法避免、不得已之手段，且內容應合於比例原則中之必要性原則。懲戒性解僱手段之採取，須有勞基法第12條第1 項各款所列情形，足認勞動關係受到嚴重干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且雇主亦已無法透過其他懲戒方法，如記過、扣薪、調職等維護其經營秩序時，始得為之。故而，勞基法第12條第1 項第4 款所謂「情節重大」，係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，須勞工違反勞動契約或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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、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，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院

96年度台上字第631 號判決意旨參照）。

3.經查：

⑴原告確有違反系爭獎懲規定第11.12條之情：

①依被告公司客艙組員職責第5.1.1 條規定：「空服員奉命擔任空服任務，於任務報到後，即向該班機客艙經理（Cabin Manager ）負責，並接受其指揮；其隸屬關係直至任務完畢報離後解除」（卷一第58頁）；客艙組員作業手冊第1.1 條就客艙組員之權責規定：「自完成任務報到開始，向任務班次客艙經理負責，接受其指揮；其職務至任務完畢報離後解除」、第1.3 條就客艙經理之權責則規定：「自完成任務報到開始，負責任務班次之班機事務管理以及人員督導與考核；飛航中，一切緊急處置以及與安全相關事宜接受機長指揮；其職務至任務報離後解除」（卷二第18頁）。又被告公司獎懲規定第11.12條亦規定：「11.員工有下列情事之一經查證屬實者，予以記大過或／及降調職務或／及降級：11.12.無故違抗主管正當之管理或業務督導人員合理指導，態度倨傲者」（卷一第71頁），是被告公司之空服員於報到後，即應接受客艙經理之指揮，並對客艙經理負責，客艙經理為該任務班次客艙組員之主管，應堪認定。

②查系爭航班客艙經理於飛行前簡報時，即告知客艙組員不得離機，然原告於106年4月18日執行系爭航班空服員執務時，於系爭航班飛抵上海虹橋機場後，向客艙經理請求離機未果，竟向機長借用反光背心，約於14時30分至14時40分間，身著反光背心離開機艙至停機坪，嗣至遲於系爭航班旅客登機時間前返回機艙內等情，業據被告提出空服處通告、系爭航班客艙經理、客艙組員出具之書面報告、106年4月19日、同年月20日之空服員評議會會議紀錄、106年5月15日紀律人評會紀錄等件為證（卷一第57頁、第60至68頁、第214至217頁）。觀諸被告空服處於91年9 月26日發布之通告，載明「組員於過境站不得因個人事務離機」（卷一第68頁）；復參諸系爭航班客艙經理劉珊之書面報告提及：「職於執行 CI201

任務時因早有聽聞11234 陳瑞雯於地停時間擅離職守吸煙一事。因而於簡報時特別提醒地停2 小時請勿離機並加強保安。然於SHA 落地客人離機後，職與1R馮美綺於BC用餐時，1L陳瑞雯前來詢問是否可在空橋走走？職回應〝姐姐為何要在空橋呢？〞陳員告知就在空橋上，於是職明確告知為安全起見，請勿離機，亦不允許離機吸菸。陳員表明將自行負責，職堅定告知無法同意其離開崗位並明確告知此事並非其可負之責任。然餐畢約14：40不見陳員蹤影，隨即報告機長，機長告知陳員稍早前往駕駛艙借前艙反光背心，並由FE周致誠得知陳員曾詢問吸菸室位置。於客艙清掃結束後（14：50）Security check時仍不見陳員蹤影，由1R負責代其安全檢查，職亦於此時致電一組告知情況。於15：00時見陳員著前艙反光背心於機坪由二號橋側門進入客艙」等語（卷一第57頁），並於107年7月26日於本院言詞辯論期日具結後為與上開書面報告內容相同之證述（卷一第271至272頁）。再參諸客艙組員馮美綺之書面報告亦載明：「飛機於SHA 落地客人離機後，職與客艙經理劉姍在BC用餐，此時1L陳瑞雯姐前來詢問經理是否可以在空橋上走走？經理回答『姐姐為何要在空橋上走走呢？而且為了安全起見，請姐姐留在機上勿離機！同時也以堅定的立場告知姐姐勿離機吸煙！』1L陳瑞雯姐表示：她已是成年人會為自己的行為負責！說罷便轉身！職用完餐後，地面清掃也告一段落，客艙經理告知做客艙安全檢查，職檢查完責任區後看L SIDE尚未有人執行，便代為執行安全檢查」等語（卷一第60頁）。另衡諸原告於106年4月20日空服員評議會中，自承：「客艙經理僅提及不可離開客艙，但並未提及不可離機吸菸」、「因該航班飛航時較短，商務艙客滿，而地停時間較長，需要至空橋走走透氣放鬆心情，故詢問客艙經理可否到空橋上走走」、「客艙經理回答不可以，當時覺得客艙經理有點不通人情，因弟弟腳傷需開刀治療，職心繫此事，一心想尋找wifi，以便聯繫其詢問狀況，基於此為個人私務，因此並未向客艙經理多做解釋。又想

到機長之權限高過客艙經理，故隨即詢問機長是否可離機」、「有向客艙機領表示會自行負責，但沒聽到客艙經理提及『這不是你能負的責任』之說」等語（卷一第66頁），另於106年5 月15日紀律人評會自承：「…，所以我想說我離開5分鐘應該沒關係，因為我離開過公司，所以座艙長的資歷比我淺，我想說為了表示尊重，我就問她，我到空橋上走走，她就跟我講3個字，不可以，我心裡就想說機長比較大，那我問機長好了，我就說我自行負責，當然這是我不能負責的，當然那時候大家情緒上已經不太對了，我就說我自行負責，我就走去空橋，大概2 秒鐘就走完了，我就問門口的地勤說，我可不可以下機坪去，他說可以，但是這裡規定要穿反光背心，他說機長有，我就去跟機長借，機長很年輕，剛升，他也是想跟組員CRM 好一點，就跟我說哦，好啊，我說：可是chief 說不可以，萬一有什麼事情，你可以幫我作證嗎？他說哦！好，所以其實他等於是隨意而已，接著，我就穿著反光背心跟門口的武警打招呼，我就下去機坪找了」等語（卷一第214 頁反面）。綜觀上情，足認被告公司確已明令禁止客艙組員於地停期間因個人因素離機，客艙經理自有督導客艙組員遵從上開禁令之權責，是系爭航班客艙經理於飛行前任務簡報重申被告公司上開禁令，且於原告向其請求離機赴空橋上走走時，再次告知不得離機，均係對原告合理之管理及督導，原告拒未服從系爭航班客艙經理之指示，甚於客艙經理告知不得擅自離機後，表示得就其離機行為自行負責，即逕予離機，確有系爭獎懲規定第11.12 條所定無故違抗主管正當之管理或業務督導人員合理指導，態度倨傲之情，被告公司依該規定對原告處以記一大過之懲處，尚屬有據。

③原告雖主張其係因心繫其胞弟始急於離機尋找免費網路以使用LINE通話功能聯繫其胞弟，然未能提出曾以電話聯繫其胞弟之通聯紀錄。復經本院依職權向其等所屬電信公司調閱通聯紀錄，亦經該公司表示已逾系統保存期限而無法提供（卷

二第232 頁）。原告固提出其胞弟陳達元於106年4月18日之就診紀錄，本院即依職權調閱陳達元於臺灣基督長老教會馬偕醫療財團法人新竹馬偕紀念醫院（下稱馬偕醫院新竹院區）之病歷資料。然依該就診紀錄之記載，陳達元係於106年4月17日凌晨1 時許就醫，急診醫師之急診醫囑為「已經與病患／家屬解釋和討論過病情，目前病患之病情穩定，可以回家休養觀察，並且改門診追蹤治療」等語（卷二第279 頁）。嗣依106年4月18日之門診紀錄單，亦無進行手術之記載（卷二第280 頁），足徵原告之胞弟雖確於106年4月18日因足部受傷就醫，然該傷害於106年4月17日業經馬偕醫院新竹院區之急診醫師診斷為病情穩定，並轉診至骨科，陳達元於受傷後第2 日始赴骨科門診，並無情況危及之情，則原告上開主張，自非無疑。況縱原告確有撥打網路電話予其胞弟之必要而離機，亦屬其個人事務，核屬被告公司公布之禁令範疇，本非得於地停期間離機之正當事由，原告於請求離機時既未表明其有上開急迫情形，僅泛稱至空橋上走走，自仍屬無故違抗主管之管理，實難期客艙經理於未知悉該等情事時仍能衡酌其原告個人特殊需求，依職權請示上級或本諸權責准予原告離機，原告上開所辯，洵無足採。

④原告復主張機長同意借用反光背心予伊，顯係默示同意其離機云云。惟觀諸機長於106年4月20日出具之報告書，載明「CI-201於SHA 落地後，職與副駕駛羅智偉在地面為CI-202進行航行準備時，一位資深的空服員（以下簡稱：該員）至駕駛艙詢問職是否能夠借用反光背心，職詢問借用反光背心之目的，該員答『我要在空橋上走走』，職提醒該員『若要離開飛機須向客艙經理報備』，接著該員便離去，職則與副駕駛繼續準備工作」等語（卷一第61頁），足證系爭航班之機長確實借用反光背心予原告，然機長亦言明離機須向客艙經理報備，顯見機長之權責雖大於客艙經理，然客艙組員之管理、督導實係客艙經理之權責，原告嗣未向客艙經理報備或取得同意即逕行離機，與機長之指示不符，自未能認其已得

主管同意離機，原告主張機長借用反光背心予伊即係默示同意其離機乙節，亦無足採。

⑤綜上，原告於執行系爭航班勤務時，應受客艙經理指揮，經客艙經理屢次明確告知不得於地停期間離機，仍逕於系爭航班飛抵上海虹橋機場時，無視客艙經理之指示逕予離機，確有無故違抗主管之合理管理，態度倨傲之情，被告公司依懲處規定第11.12條規定，予以記一大過之處分，應屬有據。

⑵原告確有違反系爭獎懲規定第11.2條之情：

①系爭獎懲規定第11.2條規定：「11. 員工有下列情事之一經查證屬實者，予以記大過或／及降調職務或／及降級：11.2 2 妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節重大或累犯者」（卷一第71頁）；上海虹橋機國際機場使用手冊第8.10「機坪作業人員管理」第.10.1通用規定第1點規定：「任何單位和個人未經飛行區域管理部批准，不得在飛行區內從事與保障作業無關的活動」、第2 點規定：「所有在飛行區從事保障作業的人員，必須規範配戴飛行區控制區通行證件，穿著有明顯反光標識的工作服或反光背心」、第4 點規定：「任何人在飛行區域發現無控制區通行證的可疑人員，應立即控制並報飛行區管理AOC 和機場公安機關」（卷一第86頁）。原告於106年4月18日14時30分至14時40分間，身著反光背心離開機艙至上海虹橋機場之停機坪，為兩造所不爭執。依前揭使用手冊之規定，原告未經飛行區域管理部批准，自不得逕於機坪從事與保障作業無關之活動，原告雖身著反光背心始下至機坪，然依前揭使用手冊第8.10.1第2 點規定，縱係於飛行區從事保障作業之人員，除須著反光背心外，尚須配戴飛行區控制區通行證件，遑論原告係未經飛行區域管理部批准即逕行進入機坪之非從事保障作業人員，原告確已違反上開使用手冊之規定，而有被告公司獎懲規定第11.2條所定不遵守工作場所規定之情。又機坪屬航空站之管制區，倘任由非從事相關作業之人員隨意進出走動，除有危及該人員生命身體安全之虞外，亦有危及飛航安全之虞，故倘有非從

事相關作業之人出現於管制區，即須立即予以控制並報飛行區管理部及機場公安機關，以維護機場之飛航安全，此觀上開使用手冊第8.10.1第4點之規定自明。再者，原告於106年4月20日評議會時，經與會人員⑽提問：「以空勤資深之工作經驗，是否了解組員不得至各航站機場停機坪之規定？是否聽聞2016年4月份香港站地停期間組員至機坪拍照之違規案件？」，回覆以：「知道，但個人以為機長同意就可以，有聽說去年度香港航班組員至停機坪拍照事件被懲處，據了解是因為B738機型，經濟艙組員全部離機後無人留守客艙」（卷一第66頁反面），足徵原告明確知悉客艙組員不得逕自前往機坪之工作場所規定，亦知悉105年4月25日香港地停期間至停機坪拍照事件之組員因離機赴機坪拍照遭懲處之情。原告雖稱其誤認機長同意就得前往停機坪，然原告實係詢問地勤人員可否下至機坪，經其表示須著反光背心方得赴機坪後，便向機長借用反光背心並表示欲離機，然並未告知機長其將前往機坪乙情，自無從徵求機長同意，此觀原告106年4月20日評議會及同年5月15日人評會之陳述自明（卷一第66頁反面、第214頁反面）。原告明知依規定客艙組員不得逕自前往機坪，否則恐有危害飛安之虞，足徵原告未遵守該工作場所規定，情節重大，應堪認定，被告依獎懲規定第11.2條規定，予以記一次大過之懲處，亦屬有據。

②原告雖主張被告公司就105年4月25日違規情形類似之香港地停期間至停機坪拍照事件之組員僅予以申誡處分，然對其處以記大過之處分，有違平等性原則及懲戒相當性原則云云。惟查，香港地停期間離機拍照之組員，係因其等係經FO機師帶領下至機坪，誤認業經事務長同意或已向其報備，始離開客艙前往停機坪拍照，被告公司依獎懲規定第9.1條規定「擅離工作崗位，情節輕微者」予以記申誡一次之處分，有被告公司105年5月3日空服部評議會會議記錄附卷可參（卷一第88頁）。然原告於106年4月18日離機前往機坪時，明知客艙組員不得逕行前往停機坪，縱如香港地停期間離機

拍照之組員係經FO機師帶領前往機坪，亦有遭被告公司懲處之虞，仍逕向系爭航班機長借用反光背心，誤認經其默示同意後前往機坪，業如前述，堪認原告係明知違反工作場所規定仍逕赴機坪，顯與香港地停期間離機拍照之組員所涉違反工作規則之情節有別，被告依系爭獎懲規定第11.2條規定予以記大過之處分，尚無不當。

③原告復主張其於106 年4 月18日僅有一離機行為，然就該行為遭被告依系爭獎懲規定第11.2及11.12 條規定各予以記一大過之處分，有違禁止重複評價、一事不二罰原則之情云云。惟查，原告於人評會上自陳：「我就走去空橋，大概2 分鐘就走完了，我就問門口的地勤說，我可不可以下機坪去，他說可以，但是這裡規定要穿反光背心，他說機長有，我就去跟機長借，機長很年輕，剛升，他也是想跟組員CRM 好一點，就跟我說哦，好啊，我說：可是chief 說不可以，萬一有什麼事情，你可以幫我作證嗎？他說哦！好，所以其實他等於是隨意而已，接著，我就穿著反光背心跟門口的武警打招呼，我就下去機坪找了」等語（卷一第214 頁反面），業如前述，原告向機長借用反光背心時，機長尚位於駕駛艙內，此觀系爭航班機長之書面報告陳述：「一位資深的空服員（以下一位資深的空服員（以下簡稱：該員）至駕駛艙詢問職是否能夠借用反光背心」等語自明（卷一第61頁），足徵原告經客艙經理明示不得離機後，先違抗客艙經理之指示，離機赴空橋約2 秒，嗣於詢問地勤人員得否前往機坪後，為前往機坪，復返回機艙向機長借用反光背心後，再次離機並前往機坪，應堪認定。是原告離機及前往機坪，實非一次性之行為，被告公司系爭獎懲規定第11.12 條規定，就原告違抗客艙經理指示離機之情，予以記一大過之處分，復依獎懲規定第11.2就原告違反上海虹橋機場使用手冊規定，未經核准即前往機坪之行為，予以記一大過之處分，並無違反禁止重複評價、一事不二罰原則之情，原告上開所辯，洵屬無據。

④綜上，原告明知客艙組員不得逕行前往航站機坪，仍於執行系爭航班勤務時，於地停期間離機前往機坪，確有不遵守工作場所規定且情節重大之情。被告公司依系爭獎懲規定第11.2條規定，予以記一大過之處分，並無不當。

⑶被告依系爭獎懲規定第12.25 條、勞基法第12條第1 項第4 款規定終止勞動契約，於法未合：

①承前所述，原告確有違反系爭獎懲規定第11.2、11.12 條規定之情，被告公司對原告就違反上開規定各予以記一大過之懲處，雖係為其維持經營秩序所必須，與系爭獎懲規定第12. 25條所定累計滿2 大過之解雇事由固屬相符。然解僱應符合最後手段性原則，原告於地停期間離機並逕赴機坪之行為是否屬違反工作規則「情節重大」，仍應具體依首開說明揭示之標準，就原告違反工作規則之情狀予以評價，尚不得逕以系爭獎懲規定最近12個月內經功過相抵累計已達2 大過即以解雇，此觀前揭說明即明。

②經查，原告自84年任職被告公司迄至106年4月18日違反系爭獎懲規定之日止，年資達22年，任職期間除於89年、95年曾遭被告各記過一次及申誡一次外，尚有記3 次嘉獎之紀錄，且自88年起考評等第均為甲、甲上或甲下，考評分數亦多為80分以上，於遭記過或申誡之89年及95年亦然，有原告之員工個人資料表在卷可稽（卷一56頁），足認原告於上開期間均恪盡其空服員之職，並無違反對被告公司忠誠義務之情。復衡諸原告於106年4月18日前，並無違抗主管命令逕行離機或逕赴機坪而遭懲處之情，原告就違抗主管指示及不遵守工作場所等情之違規事項，顯係初犯；另原告主觀上認已獲機長同意離機並經機長借用反光背心，始未經客艙經理同意離機並前往機坪。縱依其所提證據未能證明其逕自離機係為與其胞弟聯繫，然此與故意違反工作規則有間，尚不足認原告確有違反獎懲規定第11.2、11.12 條規定之故意。再衡其違規態樣與獎懲規定其餘解僱事由均已達刑事犯罪之程度相較，顯較輕微，且原告事發後於被告公司之調查程序及106年4

月20日評議會及同年5 月15日之人評會，就其違規事項均已詳細陳述，肯認確有違規情事並表示願接受處分，且擔保日後執行勤務不再違犯等情，觀其陳述之違規態樣內容大致與客艙經理、其餘客艙組員及機長之書面報告相符，並無隱匿違規情事之情，且經被告公司安排進行補強訓練均按時出席等情，堪認原告雖確有違反工作規則之情而有對其進行懲戒以維持經營秩序之必要，然尚不足認已達情節重大無從繼續勞動契約之程度，被告公司尚非不得採用解僱以外之懲戒手段，以達懲處警示之效果。本院經斟酌上開事證，認被告公司如就原告違反懲處規定之行為，逕予解僱之處分，顯不相當，而有違反解僱最後手段性原則。

③被告公司雖辯稱原告於犯後仍態度不佳，未配合於事發次日出席106 年4 月19日之評議會，有違反工作規則後態度不佳、未反省檢討之情云云，惟查，原告於106 年4 月19日已預約就診，有其預約掛號單在卷可佐（卷一第110 頁），且業已將其預約就診事宜告知主管（卷一第111 至113 頁），並非無故未參與會議，而有被告公司指摘之犯後態度不佳之情，被告公司執此主張原告於違犯工作規則後仍態度倨傲，顯無足採。

④被告公司另辯稱原告因離機赴機坪乙情，致未能執行其身為客艙組員應執行之客艙安檢工作，由他人代行，有影響飛安致難以期待被告繼續與原告維持僱傭關係之情云云。惟查，客艙經理劉姍於107 年7 月26日到庭具結後證稱：「大約2點50分左右，我們就開始執行客艙的清潔及安全檢查，因為原告那時候還沒有回來，所以她的責任區就由另一位組員代為執行職務，大約在3 點左右，我看到原告從機坪進入二號門穿著反光背心走進客艙，我跟原告面對面時我有跟原告說她離開機艙的事情我一定會據實以報，原告沒有特別再說什麼。」等語（卷一第271 頁），觀諸劉姍之上開證詞，可知系爭航班於106 年4 月18日14時50分開始進行客艙清潔及安全檢查作業，原告於同日大約3 點即返回機艙，雖未及於客

艙清潔及安全檢查作業進行之初返艙，足認其確有由他人代行職務約10分鐘之情，然客艙安全檢查作業攸關飛安，疏難想像其餘客艙組員於10分鐘內於先執行完所屬之客艙清潔及安檢工作後，尚有充裕時間代原告執行完畢其責任區域之虞，足徵依上開證詞，原告所屬責任區域最後應仍係由原告自行完成並進行回報，尚難僅以原告由他人代行至多10分鐘之勤務，即認有何重大影響飛安而有違反工作規情節重大之情，被告上開所辯，顯屬無據。

⑤至被告公司辯稱原告屢於地停期間離機抽菸，並稱106 年4月18日離機亦係為赴吸菸室抽菸云云，然未據其提出證據以實其說，本院自難僅以被告公司之空言揣測逕為不利原告之判斷，附此敘明。

⑥綜上，原告於106年4月18日逕行離機並前往機坪雖違反系爭獎懲規定第11.2、11.12 條規定，然尚難認已達情節重大而影響兩造僱傭關係之程度，原告仍可採用解僱以外之懲戒手段，以達懲處警示效果，被告公司逕依勞基法第12條第1 項第4款及系爭獎懲規定第12.25條規定解僱原告，於法未合，兩造間之僱傭關係仍繼續存在，應堪認定；被告依勞基法第12條第1項第4款事由解僱原告既不合法，自無審究被告終止意思表示是否逾越除斥期間之必要，併予敘明。

㈡原告請求被告給付自106 年6 月1 日起至被告同意原告復職之日止之薪資，有無理由？金額若干？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服

勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。

2.經查，被告公司於106 年5 月31日終止兩造間僱傭關係，並非合法，已如前述，惟其終止行為已足徵有為預示拒絕受領原告給付勞務之意思表示，原告於被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，然為被告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負受領勞務遲延之責。又原告遭違法解僱前6 個月之平均工資為6 萬9659元，為兩造所不爭執，且有被告提出之薪資明細在卷可稽（卷一第133 頁）。觀諸其薪資結構，依其職等、職位倘正常服勤務每月至少可領取職等薪3 萬7237元、職位薪1萬1500元及空服加給1萬6758元，共計6 萬5495元（計算式：37,237＋11,500＋16,758＝65,495），則兩造間僱傭關係既繼續存續，原告主張被告應給付自106年6月1 日起至原告復職之日止之每月薪資及各期之遲延利息部分，即屬有據，應予准許。

3.次給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229 條第1 項、第203 條分別定有明文。查原告主張兩造約定次月5 日給薪，為被告所不爭執，則原告就其請求之106 年6 月1 日後各月薪資，主張應於次月5 日給付，並請求自各次月5 日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，洵為可採。

五、綜上所述，被告於106 年5 月31日依勞基法第12條第1 項第第4 款及系爭獎懲規定第12.25 條規定終止兩造間之勞動契約，均屬無據，兩造間之勞動契約仍繼續存在，被告應按月給付原告薪資。從而，原告請求：㈠確認原告與被告公司間之僱傭關係存在。㈡被告應自106 年6 月1 日起，按月於次月5 日給付原告6 萬5495元，為有理由，應予准許。

六、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行，經核

並無不合，爰分別酌定相當之金額准許之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　15　　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　　8　　月　　15　　日

書記官　范國豪