臺灣高等法院民事判決

105年度勞上易字第118號

上　訴　人　張星潔
　　王煒榕
共　　同
訴訟代理人　劉冠廷律師
複代理人　楊貴智律師
被上訴人　遠東航空股份有限公司
法定代理人　張綱維
訴訟代理人　郭政碩
　　杜孟真律師
　　劉煌基律師
上　一　人
複代理人　林心瀅律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國105 年10月21日臺灣臺北地方法院105 年度勞訴字第61號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於108 年8 月6 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決（除確定部分外）關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人張星潔新臺幣貳拾玖萬零貳佰柒拾元、給付上訴人王煒榕新臺幣貳拾玖萬伍仟柒佰捌拾元，及均自民國一零五年一月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

被上訴人應給付上訴人張星潔新臺幣壹萬肆仟陸佰肆拾肆元、給付上訴人王煒榕新臺幣玖仟捌佰柒拾玖元，及均自民國一零六年六月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應發予上訴人記載事項限於擔任之職務、工作性質、工作年資，且無記載任何其他不利事項之服務證明書。

其餘追加之訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之八十四，餘由上訴人負擔。

追加之訴訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446 條第1 項、第255 條第1 項第2 款分別定有明文。又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共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關聯，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行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，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者，自屬之（最高法院91年度台抗字第552 號裁定要旨參照）。上訴人張星潔、王煒榕（下分別稱姓名；合稱上訴人）於原審聲明請求： 被上訴人應給付張星潔新臺幣（下同）37萬0,051 元，及自起訴狀繕本送達翌日起按週年利率5%計算之利息。 被上訴人應給付王煒榕38萬1,743 元，及自起訴狀繕本送達翌日起按週年利率5%計算之利息（細項詳如附表1 編號1 所示）。原審駁回上訴人之訴，上訴人不服提起上訴，並於民國（下同）106 年5 月26日以被上訴人於104年10月1日公布（同年月2日生效）將上訴人由客艙長調任為空服員（下稱第1次調職）、104年11月18日公布（同年月21日生效）由空服員調任為運務員（下稱第2次調職）均違法，而追加請求： 被上訴人應給付104年10月2日起至同年12月17日（即上訴人主張終止兩造勞動契約日）止之飛行加給差額（下稱系爭飛行加給差額）；被上訴人應發予上訴人記載事項限於擔任之職務、工作性質、工作年資，且無記載任何其他不利事項之服務證明書（下稱系爭服務證明書）；並撤回請求104年12月薪資部分之上訴。經數次變更後，上訴、追加之聲明詳如附表1編號2所示。被上訴人雖不同意其等追加（見本院卷二第17頁背面），

然上開追加之訴與原訴之基礎事實均涉及被上訴人第1、2次調職是否違法，上訴人得否依約請求被上訴人給付系爭飛行加給差額、發予系爭服務證明書，在社會生活上可認為相關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行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，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，應予准許。

二、上訴人於原審起訴及本院主張：伊等於99年12月22日受僱於被上訴人公司擔任空服員，兩造間成立勞動契約（下稱系爭勞動契約），並同於103 年5 月26日升任為客艙長，惟薪資仍依空服員標準計算給薪，直至103 年12月1 日起，被上訴人始依客艙長之給薪標準給付薪資。另被上訴人竟分別於104 年10月1 日、同年11月18日依未經核備之工作規則，基於維護長官尊嚴、打壓報復之目的，而非企業經營上之必要，為第1 、2 次調職。況依系爭勞動契約約定，伊等應給付之勞務為空服員，第2 次調職將伊等職務變更為運務員，已違反系爭勞動契約，且伊等因第2 次調職致薪資驟降，必須額外支出交通費用、增加通勤時間、班表變動，被上訴人又未提供運務員之職前訓練，該工作內容非伊等技術能力可勝任，致對伊等勞動條件產生不利變更，不符調動五原則。另伊等於104 年10月27日就第1 次調職申請勞資爭議調解，被上訴人於調解期間逕為第2 次調職，亦悖於勞資爭議處理法第8 條之規定。又被上訴人於104 年12月7 日公告將飛行加給發放日由次月16日變更為次次月5 日，片面變更工資發放時間，亦已違反勞動契約。伊等自得依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第5 、6 款規定終止系爭勞動契約。爰依工作規則第67條規定，請求被上訴人給付資遣費（計算明細如附表2 所示）；依系爭勞動契約約定，請求被上訴人給付103 年5 月26日至103 年12月1 日升任客艙長之薪資差額（計算明細如附表3 所示；下稱系爭客艙長薪資差額）。並依系爭勞動契約約定，追加請求系爭飛行加給差額；依勞基法第19條規定，追加請求被上訴人發予系爭服務證明書（詳如

附表1 編號2 ）。

三、被上訴人則以：上訴人擔任客艙長期間，對公司督導管理及工作態度言行乖張，且對於公司政策或會議執行皆不配合；張星潔於擔任客艙長適職性調查時，曾揚言燒飛機排班班表，令伊擔心其等舉措會有飛安之疑慮。伊依據客艙長職能評量調查問卷、日常績效評估，為第1 次調職。嗣於第1 次調職後，上訴人對伊督導、管理採取抵抗及不配合之態度，上訴人顯不適任空服員之工作內容，伊考量企業營運之必要，所為第2 次調職，並無任何不當動機，況系爭勞動契約並無禁止調動職務，伊依工作規則、員工調職辦法所為之調職，並無違反系爭勞動契約。上訴人於第2 次調職前後之職等本俸均相同，於第2 次調職後津貼尚增加，並有交通費補貼及交通車接送，又飛行加給乃因空勤任務具有高度風險及較為辛苦所為之給付，第2 次調職後上訴人未能領取飛行加給係因其等未執行飛行任務，並非伊違法減薪，伊並未對上訴人薪資作不利變更，又是上訴人體能及技術確可勝任運務員工作，故並未違反調動五原則。又系爭勞動契約並未約定飛行加給之發放日，伊重整後視公司調整結算作業後，確定飛行加給發放日為次次月5 日，此為業界慣例，並無違反系爭勞動契約。另伊公司之空服員如要調整為客艙長均必須經過半年適職性考核後，方有飛行加給晉升之核准，於確定等級晉升時生效，故上訴人於103 年5 月26日起至同年12月1 日半年期間僅屬於獲提報飛行加給晉級之客艙組員之人選而已，並非確定晉升獲准，嗣經上訴人考核通過，即於103 年12月1 日調升本薪及晉升飛行加給等級至F3，伊於是日起依客艙長之標準給付上訴人本薪及飛行加給，故上訴人主張系爭客艙長薪資差額並無理由。綜上，第1 、2 次調職均合法，伊並無違反勞基法第14條第1 項第5 、6 款規定。張星潔於104 年12月18日至同年月21日、王煒榕於104 年12月19日至同年月22日，無正當理由連續曠職3 日以上，伊依工作規則第98條第1 款及第65條第1 項第6 款規定，分別於104 年12月

22日、同年月23日終止伊與張星潔、王煒榕間之系爭勞動契約，伊自無需給付資遣費、系爭客艙長薪資差額、系爭飛行加給差額、系爭服務證明書。縱認伊需給付資遣費，然差勤費中之駐防零費、國際零費、延誤待命費、車資、差旅費、免稅品獎金、DFASS 獎金等項目，均非屬工資性質，不應計入平均工資中計算資遣費，且上訴人係於99年進入伊公司服務，應適用新制勞工退休金條例（下稱勞退新制）計算資遣費等語置辯。

四、原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服，提起上訴，並聲明：　原判決廢棄。　被上訴人應給付上訴人請求如附表1編號2 所示（含追加部分）。被上訴人答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。（就上訴人原審所請求之104 年12月薪資部分，業據上訴人撤回上訴而確定，下不贅述。）

五、兩造不爭執事項：

上訴人於99年12月22日分別與被上訴人簽署聘僱契約（見臺灣臺北地方法院105 年度司北勞調字第7 號卷《下稱調字卷》第15頁至第18頁；下稱系爭聘僱契約），成立系爭勞動契約，職稱為空服員。

被上訴人於104 年10月1 日發布人事通報，將上訴人調職為空服員（即第1 次調職），並於同年00月0 日生效。

被上訴人於104 年11月18日發布人事通報，將上訴人調職為運務員（即第2 次調職），並於同年月21日生效。

ŋ 被上訴人於104 年12月7 日以簡便行文人簡字第104030號函將空勤組員11月份飛行加給調整至105 年1 月5 日發放。

ē 張星潔、王煒榕於104 年12月17日以臺北長安郵局第1965、1966號存證信函以第2 次調職違反勞動契約、飛行加給延後發放違法為由，依勞基法第14條第1 項第5 款、第6 款終止系爭勞動契約，此意思表示於104 年12月18日到達被上訴人。

張星潔自104 年12月18日起未到職、王煒榕自104 年12月19日起未到職，被上訴人以上訴人繼續曠工3 日為由，分別於

104 年12月22日、同年月23日終止與張星潔、王煒榕間系爭勞動契約。

六、上訴人主張被上訴人不得依未報請主管機關核備之工作規則為第1、2次調職，且被上訴人所為第1、2次調職均非企業上經營所必須，又第2次調職違反系爭勞動契約上訴人所服勞務僅為空服員之約定，並違反調動五原則，另被上訴人片面將飛行加給由次月16日發放調整至次次月5日發放，亦違反系爭勞動契約，而被上訴人於上訴人就第1次調職申請勞資爭議調解時為第2次調職，違反勞資爭議處理法第8條規定，故依法終止系爭勞動契約，並請求資遣費、系爭客艙長薪資差額，並追加請求系爭飛行加給差額、發予系爭服務證明書云云。然為被上訴人否認，並以前詞置辯。是本件應審究者為： 被上訴人之工作規則、員工調職辦法、空服處行政管理手冊、客艙組員薪給辦法（下分別稱工作規則、調職辦法、行政管理手冊、薪給辦法；合稱廣義工作規則），是否有效？ 第1次調職是否合法？ 第2次調職是否合法？ŋ系爭勞動契約是否經上訴人合法終止？ē系爭勞動契約是否經被上訴人合法終止？ 上訴人得否依工作規則第67條規定，請求被上訴人給付資遣費？金額若干？ě上訴人得否依被上訴人客艙組員薪給辦法第6條第2項、客艙組員飛行加給等級表備註二規定，請求被上訴人給付系爭客艙長薪資差額？金額若干？ 上訴人得否依系爭勞動契約，請求被上訴人給付系爭飛行加給差額？金額若干？ 上訴人得否依勞基法第19條規定，請求被上訴人出具系爭服務證明書？茲析述如下：

被上訴人之工作規則、調職辦法、行政管理手冊、薪給辦法，是否有效？

上訴人主張工作規則、調職辦法、行政管理手冊、薪給辦法未經主管機關核備，不生效力，不得作為調職依據云云。被上訴人則辯以工作規則業已報備，而報備係為確保工作規則未違反法律規定，未報備僅生行政處罰，不影響工作規則效

力等語。查：

按工作規則未經主管機關核備，係雇主應否受勞基法第79條第1款規定處罰之問題，苟該工作規則已公開揭示，而未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者，仍屬有效，此依勞基法第71條之反面解釋可知（最高法院106年度台上字第2745號判決參照）。而工作規則不以雇主報請主管機關核備者為限，凡規範勞動條件，而由雇主單方制定者，不論其名稱為何，其性質均為「工作規則」；且工作規則雖由雇主所單方制定，但因勞工之明示或默示，而當然成為勞動契約之內容，具有拘束勞雇雙方之效力（最高法院97年度台上字第2012號判決參照）。工作規則、調職辦法、行政管理手冊業經被上訴人公告，為上訴人所不爭執（見本院卷六第8頁），並有被上訴人91年6月24日（91）資管字第0604號函、102年3月18日簡便行文、100年12月1日簡便行文、104年1月29日空服通告、104年1月29日傳閱簽名單、被上訴人公司內部雲端網頁點閱流程可參（見本院卷三第219頁至第220頁、卷五第288頁、卷三第221頁至第223頁、卷五第314頁至第326頁），堪認工作規則、員工調職辦法、行政管理手冊均經被上訴人公開揭示。

上訴人主張被上訴人並未將薪給辦法公告在內部網路，係交由空服處主管保管，且限制閱覽，伊等向空服處主管要求閱覽，為主管所拒絕等情，被上訴人固不爭執薪給辦法係由空服處主管保管（見本院卷六第108頁），惟辯以客艙組員得隨時查閱內容，並無限制閱覽等語。查薪給辦法雖由被上訴人空服處主管保管，然上訴人既可取得薪給辦法中之客艙組員飛行加給等級表，並於原審提出（見調字卷第20頁）。衡之被上訴人向包含上訴人在內之空服組員宣告薪給辦法係置放在空服處主管處，自有可向主管查閱之意，是上訴人所提出之薪給辦法之資料由空服處主管處取得乃為常態，非自空服處主管處取得則為變態，上訴人

既未提出證據證明其等非自空服處主管處取得之變態事實，堪認上訴人係自空服處主管處取得薪給辦法之資料。空服組員既可自空服處主管處閱覽薪給辦法，縱被上訴人未將薪給辦法公告在內部網路，然亦已使薪給辦法置於可供不特定空服組員得閱覽之狀態，應屬已公開揭示。

又被上訴人之工作規則已送請主管機關核備，有臺北市政府勞動局107 年1 月26日北市勞資字第10730507300 號函暨所附歷屆送審工作規則可參（見本院卷三第491 頁至第492 頁、外放資料袋）。至調職辦法、行政管理手冊、薪給辦法雖未報請主管機關核備，然上訴人並未舉證證明有何違反法令之強制或禁止規定或有其他團體協約存在，揆諸前揭說明，尚難逕認調職辦法、行政管理手冊、薪給辦法無效。

揆諸前揭說明，工作規則業已報備，而調職辦法、行政管理手冊、薪給辦法雖未報備，然已經被上訴人公開揭示，且上訴人又未證明有何違反法令之強制或禁止規定或有其他團體協約存在之情，則被上訴人所制訂之工作規則、員工調職辦法、行政管理手冊、薪給辦法自得與系爭聘僱契約同為系爭勞動契約之內容，具有拘束兩造之效力，而得作為調職依據，上訴人上開主張，無足可採。

第1 次調職是否合法？

上訴人主張被上訴人因懷疑上訴人在LINE通訊群組中罵主管，以前所未有之「客艙長職能評量調查表」（下稱評量調查表），由空服員對客艙長評分之方式作為考核依據，評量調查表與工作規則規定不符，且被上訴人在另案有變造前例，故考評結果應非真正，縱真正，其等並非分數最低者，竟仍被調職，顯見第1 次調職不符合工作規則，且非被上訴人企業經營上之必要等語。被上訴人則辯以：上訴人於一審並未爭執第1 次調職違法，於本審才為主張，已逾30日除斥期間，又第1 次調職係配合交通部民用航空局（下稱民航局）安全管理系統（下稱SMS 系統）檢查，實施問卷調查，並依據

考核結果、空服處評鑑委員會決議辦理云云。經查：

有無違反廣義工作規則？

－上訴人並未以第1次調職違法據為係終止系爭勞動契約之事由，有本院準備程序筆錄可參（見本院卷二第143頁背面），故與勞基法第14條第2項規定依同條第1項終止勞動契約時應於30日不變期間為之之規定無涉，合先敘明。至被上訴人雖辯以上訴人在原審並未爭執第1次調職不合法，與民事訴訟法第447條規定有違，上訴人不得於本院再提出新攻擊防禦方法云云，然上訴人於本院係併以第1次調職不合法為由，追加請求系爭飛行加給差額，而非就原審之聲明提出新攻擊防禦方法，要與民事訴訟法第447條規定無涉，被上訴人此部分所辯，無足採憑。

—按客艙長考核範圍包含工作表現、獎懲紀錄、出勤率、主管分數、專業基礎。其中機上工作表現分數計算方式係由督導級以上人員以量化方式於客艙查核報告II評分，範圍為領導能力、服儀態度、職責流程及機上專業知識，每大項之總分依條例說明評分，每一細項1分，如不滿意於欄位中扣分，無不滿意項目即為滿分，同時領導能力低於5分者，不得執行客艙長任務，後續航班依照6.5.3辦理，有行政管理手冊5.6.4客艙長/資深客艙長考核標準（下稱系爭考核標準）可按（見本院卷一第70頁至第72頁）。次按客艙查核報告II客艙長職能評量之領導能力低於5分（含）者，暫停客艙長任務。後續指派資深客艙長帶飛5個schedule flight，再由2名督導級以上人員航路查核，通過後始得恢復其客艙長任務；若評估後仍為不適任，則依公司相關規定處理，亦有10（即安全管理系統章節）- 附錄C 客艙查核作業執行要點（下稱系爭查核要點）可按（見本院卷一第74頁）。客艙長之考核既已明文約定於行政管理手冊中，而行政管理手冊具有拘束兩造之效力，已如前述，則客

艙長之考核自應依前揭約定為之。

· 查被上訴人係於104 年9 月間將評量調查表發予空服員，由空服員對客艙長評分，被上訴人復製作104 年1 月1 日起至同年9 月15日之客艙長考評表（下稱客艙長考評表），再於同年月22日召開空服處評鑑委員會會議（下稱第1 次評鑑會議）決議為第1 次調動等情，有評量調查表、客艙長考評表、第1 次評鑑會議在卷可按（見原審卷一第54頁至第54頁背面、本院卷四第407 頁）。觀之客艙長考評表上記載考評項目固有獎懲、請假紀錄、機上表現、主管分數（下合稱考績）等，而與上揭系爭考核標準相符，然其上考評項目另列問卷分數（即評量調查表），且問卷分數與考績分數各占總分之50% ，惟問卷分數並非系爭考核標準中之計分項目，自不得作為客艙長考核標準；至評量調查表中雖有「機上專業知識」之項目，然揆之前揭系爭考核標準，機上專業知識係由督導級主管對客艙長之評核項目，要非得由空服員對客艙長為評核，此部分亦與系爭考核標準有違。況依第1 次評鑑會議說明2 記載：「針對104 年9 月份發放之客艙長問卷評量，上述三名客艙長客艙情緒管理與其他客艙長評量分數產生比例懸殊狀況，故召開本會議研討上述三名客艙長之適職性。」等語（見本院卷四第407 頁），益徵被上訴人確以系爭考核標準以外之項目對客艙長為考核，而違反行政管理手冊之約定，被上訴人所為第1 次調職顯已違反廣義工作規則，而不生效力，故第1 次調動違反系爭勞動契約，堪以認定。

j 被上訴人雖辯以係配合民航局SMS 系統檢查，實施問卷調查，並進而召開第1 次評鑑會議，做成第1 次調職決議云云。依民航局函被上訴人之文中稱：101 年10月至102 年11月間之SMS 檢查所見缺失已函請被上訴人改善，並於104 年5 月至8 月執行複查。於104 年8 月7 日至8 月27日期間執行貴公司安全管理系統（SMS ）實施

情況複查，檢查所見缺失如附件等語，有民航局104 年4 月28日標準二字第1045007835號函、104 年9 月21日標準二字第1045018079號函可參（見本院卷二第138 頁、卷五第412 頁），則民航局確有持續對被上訴人SMS 系統實施檢查，堪可認定。然依前開104 年9 月21日函附件雖建議被上訴人定期實施公正文化/ 安全文化問卷（Survey），找出組織文化的問題並加以修正及改善等語（見本院卷六第95頁），惟民航局係建議以問卷方式找出組織之問題，然並未要求被上訴人應據此作為調職之依據。另行政管理手冊第10.4.1.1 安全審查（Safe-ty Survey）針對某特定作業，以檢查表、問卷或訪談方式收集資訊，得運用安全風險管理工具，檢視其程序或流程之適當性，並據以實施必要的改善（見原審卷一第53頁背面），然此係約定關於安全風險控制管理之執行方式，要非客艙長之調職考核標準，縱依評量調查表發覺上訴人擔任客艙長有不適任之疑慮，仍應依循工作規則之規定處理，而不得僅以安全風險控制管理之名實施問卷後，即執此作為客艙長調職之理由，被上訴人此部分所辯，要難採憑。

LL被上訴人另辯以上訴人刁難空服員，擅自變更空服員機上座位，違反客艙組員作業手冊第CH .1.6.2.C 條關於空服人員座位安排規定，故方予調職云云。惟第1 次評鑑會議會議紀錄說明 雖記載：上訴人、朱桂瑩（另1名客艙長）機上工作表現有下列狀況：A 網路社群言語尖銳、負面情緒自主管理不當、習慣性批評公司政策及機上乘客。B 執行客艙管理時言語咄咄逼人、用詞不當，眼神銳利、態度強硬，讓人心生畏懼，造成機上溝通障礙。C 針對特定組員，言語罷凌傷害尊嚴。D 與辦公室或機上同仁及外單位同事互動缺乏應有禮節等情，有會議紀錄可按（見本院卷四第407 頁）；另證人蔡育萱（下稱蔡育萱）證述：上訴人擔任空服員時就會刁難我

、吼我、欺負我，她們擔任客艙長後更嚴重，跟她們一起飛很痛苦等語（見本院卷六第59頁至第60頁）；證人陳卉臻（下稱陳卉臻）證述：我聽客艙長張詠安提過蔡育萱在機上被罷凌之事，在第1次評鑑會議上，我有再聽到相類似情形，所以討論上訴人之適職性，第1次評鑑會議會議紀錄中關於張星潔部分是A、C、D，王煒榕部分是B、C等語（見本院卷六第60頁至第63頁）。依上，上訴人於擔任客艙長於機上執勤時，雖對於同機值勤同事之態度確有上開會議紀錄所指之事由，然被上訴人縱對上訴人擔任客艙長適職性有所疑義，仍應依工作規則、系爭考核標準、系爭查核要點為懲處、評核、輔導，非僅可以會議決議而為第1次調職，故被上訴人此部分所辯，要不足採。

ll被上訴人辯稱：第1次調職有依規定約談上訴人，故第1次調職合法云云。證人即被上訴人空管科主任詹琇芳（下稱詹琇芳）固結證稱：104年10月1日我有告知上訴人第1次調職的事，我有私下找過上訴人，特別是張星潔等語（見本院卷四第14頁），然此可證詹琇芳於第1次調職後有私下找過上訴人談過第1次調職事宜，而非詹琇芳在為第1次調職前，依據前揭系爭查核要點規定，對上訴人機上表現為輔導、處理，故縱詹琇芳曾告知上訴人關於第1次調職事宜，亦難據此認第1次調職為合法，被上訴人此部分所辯，亦不足採。

第1次調職既經本院認定因違反上開廣義工作規則而不合法，則被上訴人因上訴人主張其違反空服處管理手冊附錄C.1.ēI、第6.5.3、6.5.5停飛規定部分之主張、答辯，即無再予論述之必要，併予敘明。

被上訴人所為第1次調職既已因違反行政管理手冊規定而不生效力，則就第1次調職是否為被上訴人企業經營上所必須，要無論述之必要，附此敘明。

第2次調職是否合法？

上訴人主張第2次調職非因被上訴人企業經營上之必要，且對其等勞動條件為不利之變更，已違反工作規則、調動五原則，亦違反系爭勞動契約上訴人僅服空服員勞務之約定，故第2次調職違法等語，為被上訴人所否認，並辯以第2次調職係基於紀律及飛安考量之企業經營上所必須，且無勞動條件不利之變更云云。查：

是否符合工作規則第54條第1項約定？

－按公司得按員工之才能及營運之需要，在不違反勞動契約、薪資及其他勞動條件未做不利之變更的原則下調任他職，但調任地點與原工作地點之距離過遠時，公司應予以必要之協助，工作規則第54條第1項定有明文（見原審卷一第42頁）。次按勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。惟如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：1.基於企業經營上所必需；2.不得違反勞動契約；3.對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；4.調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；5.調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助（內政部74年9月5日（　）台內勞字第328433號函參照；見本院卷五第218頁）。至104年12月16日新增勞基法第10條之1明定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」，然因第2次調職係在上開法令公布施行前所為，故本件應依調動五原則作為判斷雇主調動勞工是否合法，合先敘明。觀以上開工作規則第54條第1項約定「公司得按員工之才能及『營運

之需要』」，要與調動五原則之「企業經營上所必須」相同，則首應探討第2次調職是否為被上訴人營運之需要，亦即是否為被上訴人企業經營上所必須。

㈠上訴人對第1次調職提出申訴，被上訴人空服處、人資處主管訪談上訴人後，空服處評鑑委員會於104年11月6日召開評鑑會議（下稱第2次評鑑會議），會議紀錄記載：「說明：…E該2員（即上訴人）自10/1告知後，未依照本公司申訴流程逕自找總經理欲查閱評量結果，機上表現雖無特殊狀況，但對於辦公室主管缺乏禮節、針對外單位人員詢問避重就輕出現消極之應答，如飛行員關心張星潔，但張星潔回覆『就這樣啊…不然要叫我哭嗎』、10/26訪談經主管說明後仍無虛心接受之態度，王煒榕要求針對訪談要求錄音並數度提及將交由律師參考，此外王煒榕對於自身之說明應答不予以簽名確認（會議記錄亦不簽署）、且於10/28對公司寄出存證信函，上述行為充分表現出對於此次調任不接受…。評議：1.針對王等2員提出之項目已於10/26重新說明予組員知悉，本日將訪談報告提出予評鑑委員審議，評議結果王煒榕、張星潔及朱桂瑩等三名之職務維持原決議內容擔任空服員職務。2.針對該2員自10/2調整職務後之狀況，因心懷怨懟顧及有飛安之疑慮，視情況調整調任至地面或停飛等情，有第2次評鑑會議會議紀錄可按（見原審卷一第44頁至第44頁背面）。另詹琇芳證述：上訴人在機艙服務客人工作是正常的等語（見本院卷三第307頁）；證人即被上訴人前員工（職稱：客艙長）孫瑤憓（下稱孫瑤憓）證述：第1次調職後曾和王煒榕一起執勤，其工作表現一如往常，每次飛行我們都會替組員打分數，印象中並無做任何註記等語（見本院卷二第204頁背面至第205頁）；證人即被上訴人前員工（職稱：客艙長）王翠翠（下稱王翠翠）證述：第1次調職後就沒有和上訴人一起執勤，但是詹琇芳要我勸上訴

人，她會幫上訴人，我有問懲處為何會這麼嚴重，但都沒有得到任何回答，過一陣子聽到的說法是他們除了考評的分數差外，且尚有主管的印象差，在辦公室遇到主管都不會打招呼等等，上訴人也沒有做太大錯誤的事情，所以我覺得這件事情不是很公平。且我在飛行時也有問組員，上訴人是否真如考評所述這麼差，但是組員表示並不是如此，所以我才覺得這樣不公平等語（見本院卷二第205 頁背面至第207 頁）。上訴人對於第1 次調職提出申訴、寄發存證信函，乃其等對於第1 次調職不服之正當權利行使，而被上訴人既自承上訴人「機上表現無特珠狀況」，係上訴人對主管缺乏禮節、消極應答等態度有問題，詹琇芳、孫瑤憓、王翠翠亦證述上訴人機上表現正常，則何以僅因上訴人對主管缺乏禮節，即認上訴人執行飛行勤務有達飛安疑慮之程度，已屬有疑？而被上訴人於104 年11月10日以因營運上需要，依工作規則第54第1 項規定，而為第2 次調動，有被上訴人空服處00000000-0號會簽單可按（下稱系爭會簽單；見調字卷第25頁），其上記載「會簽意見：…運務處桃園站現有運務員職缺，且因空服及運務皆以顧客服務為導向，工作性質相近，當事人（即上訴人）得轉任地勤人員。三、本案雖以飛安因素調動當事人，惟請空服處仍須蒐集相關事證資料，以備當事人日後向主管機關提起勞資爭議調解或民事訴訟時使用。四、請法保組就本案調動因素及勞動條件變更之適法性，提供相關建議」等語，被上訴人若係以上訴人已顯現之態度，判斷有飛安疑慮而為第2 次調職，何以在系爭會簽單又要求空服處蒐集相關事證資料，且要法務人員就調動適法性提供建議，要與係因勞工所表現之工作狀況確足達影響企業經營事證明確，非調職不足以消除影響狀況，而採取調職措施之常情不符。顯見被上訴人對於上訴人之態度是否以達到影響飛安，尚不確定，遑論因營運上之必要而為

第2次調動，故被上訴人辯稱係因飛安因素，有營運上必要，而為第2次調動，要難採憑，上訴人主張第2次調職違反工作規則，而不生效力，應屬有據。

．被上訴人辯以：上訴人不接受被上訴人指揮監督，態度極度怨懟，不適合高空密閉客艙之工作環境云云。詹琇芳固證述：從事這個行業近20年，知道有些事情要防患未然，如果空服員心理狀態不正面，容易發生事故，例如空服員任意進入駕駛艙，或是任意離開飛機。我曾試著與上訴人溝通，但上訴人都以已經向公會申訴、已經委請律師等理由拒絕溝通。雖然不能說不溝通就是違反公司規定，但我在與上訴人溝通事務，例如免稅品繳帳、特殊乘客交接、地面上當班待命，上訴人會躲我，或說公會的人、律師到場才願意說話，如此我沒辦法確認上訴人可以將我交辦的事項做好。高空的環境，我沒有辦法去掌握上訴人的行為，基於預防的心態，認為上訴人不適合在密閉的高空中工作，所以建議上訴人改任地勤或停飛等語（見原審卷一第192頁背面至第195頁背面、本院卷三第307頁、卷四第13頁）。高空執行飛行勤務，固然首重安全，而於有影響飛安之蛛絲馬跡顯現時，確有防範未然之必要，然依詹琇芳證述上訴人不願溝通之態度，係上訴人在地面時之狀況，上訴人執行飛行勤務時並無異常，已如前述，縱上訴人在地面上拒絕與主管溝通，但詹琇芳上開所稱交辦工作之內容，要非與飛安有關，上訴人若有不服從指揮監督之情，被上訴人本得依行政管理手冊（見本院卷二第66頁至第67頁）而為處理，然實難僅因上訴人拒絕溝通，遽認上訴人態度有絲毫足以影響飛安之情，故被上訴人所辯，無足可採。

第2次調職既因違反工作規則第54條第1項約定，即亦非調動五原則中被上訴人企業經營上所必要，而不生效力。則是否違反調動五原則中之對上訴人之薪資、勞動條件為

不利之變更，是否為上訴人體能、技術上所能勝任及調上訴人擔任非空服員勤務，即均無再為論述之必要，併與敘明。

ŋ 系爭勞動契約是否經上訴人合法終止？

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1 項第6 款定有明文。第2 次調職既非被上訴人企業經營上所必須，第2 次調職自非合法。而上訴人於104 年12月17日以臺北長安郵局第1965、1966號存證信函，依勞基法第14條第1 項第6 款終止系爭勞動契約，此意思表示於104 年12月18日到達被上訴人，為兩造所不爭執（見不爭執事項ē）。堪認兩造間之系爭勞動契約於斯時已經上訴人合法終止，洵無疑義。

第2 次調職既因非被上訴人企業經營上所必須，而不合法，上訴人據以於104 年12月18日合法終止系爭勞動契約已如上述，則上訴人主張被上訴人在勞資爭議調解期間終止系爭勞動契約，與勞資爭議處理法第8 條規定有違，另變更飛行加給發放日，亦違反系爭勞動契約，主張有勞基法第14條第1 項第5 、6 款終止系爭勞動契約之事由，即無再為論述之必要，附此敘明。

另被上訴人稱因上訴人連續曠職3 日以上，故分別於104 年12月22日、同年月23日依勞基法第12條第1 項第6 款規定終止與張星潔、王煒榕間系爭勞動契約云云。然兩造勞動契約於104 年12月18日已經上訴人合法終止，故被上訴人此部分主張，即非有據。

ē 上訴人得否依工作規則第67條規定，請求被上訴人給付資遣費？金額若干？

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 條定有明文。故勞基

法係規範勞雇雙方勞動條件之最低標準，勞雇雙方非不得定優於勞基法之約定，應堪認定。又公司依第62條、第63條之規定或員工依勞基法第14條之規定終止勞動契約者，按下列規定發給員工資遣費：[連續服務每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費。) 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1 年者，以比例計給之，未滿1 個月者以1 個月計。勞基法施行前之資遣費計算標準依有關規定辦理，工作規則第67條（下稱系爭資遣費規定）定有明文（見原審卷一第189 頁）。上訴人主張上開工作規則規定優於修正後之勞工退休金條例第12條規定，應依工作規則規定給付資遣費等語，為被上訴人否認，並辯以系爭資遣費規定於91年7 月1 日制訂時，勞退條例尚未制定，故系爭資遣費規定僅係將當時勞基法第17條訂入工作規則，非要使上訴人已經適用勞退新制還可以藉故主張加倍獲得資遣費或退休金云云。然勞雇雙方既非不得約定優於勞基法之條件，被上訴人又自承未曾修過系爭資遣費規定，系爭資遣費規定仍屬有效，則上訴人依勞基法第14條終止系爭勞動契約時，被上訴人自應依系爭資遣費規定給付資遣費。至被上訴人雖辯以上訴人於95年9 月4 日至97年9 月30日曾受僱於被上訴人（下稱前勞動契約），於97年10月1 日因被上訴人歇業而資遣時，被上訴人即依勞退新制計算資遣費，故上訴人知悉被上訴人係依勞退新制計算資遣費云云。惟前勞動契約與系爭勞動契約要屬不同契約，縱上訴人於前勞動契約知悉且同意被上訴人以勞退新制計算資遣費，難遽認上訴人於系爭勞動契約與被上訴人即約定依勞退新制計算資遣費，被上訴人此部分所辯，無足可採。又被上訴人辯以適用勞退新制後，被上訴人均已按月提撥6%退休金，則依新制之法律規定，應適用勞退條例12條第1 項規定發給資遣費云云。然被上訴人按月提撥6%退休金要係依法所為，此與兩造就資遣費約定優於勞基法要屬二事，難因被上訴人依法提撥勞工退休金，即認上訴人不得依兩

造約定之系爭資遣費規定請求資遣費，被上訴人此部分所辯，亦不足採。上訴人於104 年12月18日終止系爭勞動契約，於法有據，已如上述。準此，被上訴人請求上訴人給付資遣費，即有理由。

次按勞基法第2 條第3 款規定：工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按時、按日、按月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，故雇主因勞工提供勞務及為保障勞工生活所為之給與，除勞基法施行細則第10條負面所列舉各款項目等實非經常性給與及具勞務對價性之性質者外，均應包括在內，以保障勞工權益。而績效獎金係雇主為激勵勞工潛能，提升企業經營績效，以達成預定目標所為之給與，其如具有勞務之對價性，且在一般情形下經常可以領得之給付，而非僅具恩惠性或勉勵性之給予者，可認為係勞工因工作所獲得之報酬（最高法院101 年度台上字第10號判決意旨參照）。上訴人主張如附表4 中A 、B 、C 欄所示項目均為工資之一部分，被上訴人固不否認附表4 中A 欄部分為工資之一部，惟辯以附表4 中B 欄所示之差旅費中之駐防零費、國際零費（下分別稱駐防零費、國際零費）、延誤待命費（即薪資明細表上所載飛加加－）及附表中C 欄所示之車資、差旅費、免稅品獎金、珍寶閣（DFASS）獎金非屬工資範圍等情。查：

－附表4 中B 欄所示國際零費、駐防零費、延誤待命費（即薪資明細表上所載飛加加－）部分：

按客艙組員薪給分為本薪、伙食津貼及飛行加給。客艙組員之飛行加給含飛加及零費。客艙組員每月飛行加給及零費依客艙組員累計其每月擔任空中勤務之飛行計酬時間計算。薪給辦法第3 條、第6 條第1 項、第7 條第1 款分別定有明文。是以飛行加給包含飛加、零費，應為客艙組員薪資之一部。

次按客艙組員執行國際航線空中勤務時，另給予國際

零費美金2元，薪給辦法第8條定有明文。國際零費既係於上訴人執行國際航線勤務時固定給予，顯具有勞務對價性，而屬工資。被上訴人雖辯以薪給辦法第9條規定，顯見國際零費非屬工資云云。惟薪給辦法第9條固規定客艙組員執行國際航線空中勤務時，因故於國外滯留者支領差旅費，不得重複支領零費，有薪給辦法可按（見調字卷第27頁），然依此規定顯指非原職務範圍內（即空中勤務）之事由滯留國外時，得領取差旅費，其既非執行國際航線勤務而滯留國外，依薪給辦法第8條規定本不得領取國際零費，故要難因第9條之規定，即認國際零費非工資性質。

又按客艙組員駐防，另給予駐防零費，薪給辦法第10條定有明文（見調字卷第27頁）。駐防零費既係執行飛行勤務至外站住宿即應發給，係固定發給，且與所提供之勞務密切相關，依首揭說明，應認係屬工資。被上訴人辯以駐防零費屬差旅費性質，非工資性質云云。然被上訴人亦不否認駐防係因客艙組員於翌日另執行飛行任務所致（見本院卷五第81頁至第82頁），顯見駐防係因執行飛行勤務所需，而與勞務提供密切相關，首揭薪給辦法既已明訂零費為薪資之一部，且又為固定發給，則駐防零費顯係工資性質，被上訴人所辯，要不足採。

再按地面延誤待命達1小時以上（含）者，按實際時數另折給1/3飛加，此為單獨計給，不予當月中累計。所謂延誤待命達1小時以上者，係指按實際到達時間加上計畫停留時間後起算，至實際起飛或停止待命時間為止。薪給辦法第11條定有明文（見調字卷第28頁）。又兩造並不爭執延誤待命費計算時間係自地面等待時間至關艙門為止（見本院卷六第321頁）。延誤待命既係非預期之空中勤務提供範圍時間內，要求上訴人等待，況縱當時飛機關艙門，依一般常情，上

訴人仍有依被上訴人主管指揮、旅客要求，提供勞務之可能，若飛機未延誤關艙門，空服人員上開所提供勞務要另計飛加，故延誤待命費要屬工資性質。被上訴人雖辯以：上訴人於延誤關艙門所為，均屬原本工資之一部，延誤待命費顯屬恩惠性給付云云。然每趟航行時間固定，若飛機未延誤關艙門，被上訴人於延誤期間所服勞務，本屬應於飛行期間所為，而得領取一般飛加，故延誤待命費要具勞務對價性，且其性質類似加班，故被上訴人此部分所辯，亦不足採。

— 附表4 中C 欄車資部分：

依上揭說明工資必須係因工作而獲得之報酬，且為經常性給與方屬之。然上訴人於原審自陳工資應扣除車資（見調字卷第9 頁、第10頁），且依附表C 欄車資所示，上訴人並非每月均可獲得車資，且金額亦不同，復無發放辦法可資審酌，上訴人亦未證明車資係因工作所獲得之報酬，故車資要難認屬工資之一部，被上訴人此部分所辯，應屬可採。

· 附表4 中C 欄差旅費部分：

按差旅費不屬勞基法第2 條第3 款所稱之其他任何名義之經常性給與，勞基法施行細則第10條第9 款定有明文。又公差期間因處理公務所必須支付之一切費用應於各單位預算範圍經單位主管核准後檢據報支，超出預算範圍者應另案簽准始得報支，有員工公差旅費支給可參（見原審卷一第183 頁）。差旅費既係實報實銷，且係出差時才得領取，非屬固定給予，依首揭說明，差旅費非工資性質，堪可認定。

j 附表4 中C 欄免稅品獎金、珍寶閣（DFASS ）獎金部分：

按銷售總金額高於美金200 元得以計算銷售獎金。銷售總金額高於台幣6,001 元得以計算銷售。客艙獎金組員服務手冊4.17遠東免稅品作業標準中4.17.6.1.b、4.21

珍寶閣（DFASS）免稅品作業標準4.21.6.1.b分別定有明文（見原審卷一第123頁、第125頁）。免稅品獎金、珍寶閣（DFASS）獎金既需達到一定標準方得發放，要屬勉勵性之給予，而非勞務之對價，故非工資，則被上訴人前揭所辯，亦可採信。

LL依上，上訴人自104年6月18日起至同年12月17日止每月工資如附表4中D欄（即104年6月18日至同年月30日工資係以104年6月整月薪資依比例計算）、E欄所示，張星潔、王煒榕於此期間之工資總額分別35萬4,127元、36萬0,852元。

又按所謂平均工資係計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。系爭勞動契約經上訴人於104年12月18日合法終止，已如上述。依前揭規定，前6個月平均工資指104年6月18日起至104年12月17日止（共183日）之平均工資，為兩造迄至言詞辯論終結時所不爭執，則張星潔、王煒榕於終止系爭勞動契約前6個月之月平均薪資分別5萬8,054元、5萬9,156元（計算式：354127÷183×30、360852÷183×30；小數點以下四捨五入）。上訴人於99年12月22日與被上訴人成立系爭勞動契約，迄至104年12月18日終止系爭勞動契約，依系爭資遣費規定，上訴人之工作年資均為5年。張星潔得請求之資遣費為29萬0,270元（計算式：58054×5）；王煒榕得請求之資遣費為29萬5,780元（計算式：59156×5）。其等於上開範圍內請求上訴人給付資遣費，為有理由，逾此部分請求，均無依據。

上訴人得否依被上訴人客艙組員薪給辦法第6條第2項、客艙組員飛行加給等級表備註二規定，請求被上訴人給付系爭客艙長薪資差額？金額若干？

按被提報飛行加給晉級之客艙組員必須符合「客艙組員飛行加給等級表」之各項規定。晉級生效日依實際作業為準

，公司並得視營運狀況予以調整。飛加等級晉支日期依實際奉核生效日為準，薪給辦法第6條第2項、客艙組員飛行加給等級表備註二分別定有明文（見原審卷一第179頁、調字卷第20頁）。上訴人主張被上訴人於103年5月23日通報上訴人調升客艙長，並於000年0月00日生效（下稱系爭調升客艙長通報），自應103年5月26日起以晉升飛加等級支給薪資云云，為被上訴人所否認，並辯以晉升客艙長之飛加等級，均經半年線上作業與考核完成任務，經主管核定後，始生晉升飛加等級之效力等語。查上訴人於103年5月26日晉升為客艙長，有被上訴人103年5月23日103人報字第68號通報可按（見調字卷第19頁）。惟依上開規定，飛加晉級生效日既係由被上訴人視營運狀況調整，足見飛加晉級生效日並非等同於公布調整職務生效日。況飛加晉級生效日尚需依實際作業、實際奉核生效日為準，顯見於調整職務生效日後，尚須經一定作業程序核定後始生調整飛行加給晉級之效力。被上訴人為上開晉級公告後，仍對上訴人施以考核，始經被上訴人空服處於103年11月28日以上訴人經半年考核表現良好，簽請主管核准同意調升本薪（本薪未變動）及依客艙組員薪給辦法晉升飛加等級，有張星潔103年7月18日、8月28日、10月15日、11月14日、11月21日客艙查核報告、王煒榕103年5月29日、7月4日、9月4日、10月27日客艙查核報告在卷可按（見原審卷一第251頁至第268頁），顯見被上訴人所辯，應非子虛。佐以被上訴人前於103年8月1日將張潔琳、姚蔆暄、王翠翠、朱桂瑩晉升客艙長後，亦經半年線上作業及考核，始經被上訴人空服處簽請核准依薪給辦法於104年2月1日晉升飛加等級，有簽呈、張潔琳、姚蔆暄、王翠翠、朱桂瑩於103、104年間之客艙查核報告可參（見原審卷一第288頁至第324頁），益徵被上訴人所辯於103、104年間對所有晉升客艙長之飛加等級，均經半年線上作業與考核完成任務並經主管核定後，始

生晉升飛加等級之效力，應屬有據。

上訴人雖主張被上訴人員工鄭翠盈、游紫妤、陳培芳、傅萱、陳芳琳（下稱鄭翠盈等5人）於105年6月1日人事通報生效時即調整為客艙長之薪資云云，惟鄭翠盈等5人亦經過考核始晉升實習客艙長，有鄭翠盈等5人於105年度之客艙查核報告、結訓報告存卷可查（見原審卷一第271頁至第287頁），且鄭翠盈等5人之結訓報告記載「並於2016/04/06起，陸續於線上安排實習客艙長任務一職」等字樣（見原審卷一第287頁），足見被上訴人有對鄭翠盈等5人進行考核，而考核期間長短既得由被上訴人視營運狀況調整，則上訴人自不得以鄭翠盈等5人考核時間較短，即認被上訴人未於調整原告職務生效日調升本薪及晉升飛加等級為違法。

從而，上訴人主張被上訴人應發給系爭客艙長薪資差額，為無理由。

ě 上訴人得否依系爭契勞動契約，請求被上訴人給付系爭飛行加給差額？金額若干？

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，民法第487條前段定有明文。上訴人主張第1、2次調職不合法，被上訴人應給付系爭飛行加給差額等語，為被上訴人否認。然第1、2次調職不合法，業如上述，則自104年10月2日第1次調職生效日起至上訴人終止系爭勞動契約之日（即104年12月18日）止，上訴人均係擔任客艙長職務，堪以認定。依上開規定，被上訴人仍應依客艙長職級給付上訴人飛行加給。

次按客艙組員薪給分為本薪、伙食津貼及飛行加給。客艙組員每月飛行加給依下列標準計算：飛行計酬時間未超過70小時者（含），每小時依第6條所列金額計酬。飛行計酬時間超過70小時者，每小時依第6條所列金額乘1.5倍計酬。客艙組員之飛行加給含飛加及零費，其飛加等級共分7級，各級飛行加給應依照客艙組員飛行加給等級表之

規定金額支給，薪給辦法第3 條、第12條、第6 條第1 項分別定有明文（見原審卷一第178 頁、第180 頁、第179 頁）。又按被上訴人專案核定保證飛時60小時或實際飛時，有客艙組員飛行加給等級表可按（見調字卷第20頁）。上訴人於第1 次調職前飛行加給等級均為F3（271/H ），依上開客艙組員飛行加給等級表標準，每小時飛行加給為317 元，於第1 次調職後，飛行加給等級均為F2（247/H ），依上開客艙組員飛行加給等級表標準，每小時飛行加給為289 元，有被上訴人空服處調升通知可按（見調字卷第第39頁至第40頁、原審卷一第47頁）。又張星潔、王煒榕自第1 次調職生效日（即104 年10月2 日）起至上訴人終止系爭勞動契約之前1 日（即104 年12月17日）止，實際飛行時數如附表5 飛行時數欄所示，有空服員飛行加給計算表（明細表）可參（見本院卷二第34頁至第39頁），被上訴人就飛行時數並不爭執，僅辯以第1 、2 次調職均合法，無須給付係爭飛行加給差額。又第2 次調職係調為運務員，故無飛行時數，然因第2 次調職亦屬不合法，而依上規定，被上訴人就飛行時數有保障最低為60小時，則上訴人就第2 次調職後迄終止系爭勞動契約之前1 日，得依天數比例計算飛行時數。則上訴人得請求系爭飛行加給之明細如附表5 計算式欄所示，故張星潔、王煒榕分別請求被上訴人給付系爭飛行加給差額為1 萬4,644元、9,879元，應屬有據。

另上訴人於106 年5 月26日追加請求被上訴人給付之系爭飛行加給差額，其並給付無確定期限，上訴人主張自起訴狀繕本送達翌日（即105 年1 月16日）起算法定遲延利息，並非可採，而被上訴人於收受追加之訴聲明狀後，於106 年6 月3 日提出答辯狀聲明駁回追加訴之訴（本院卷二第57頁），則追加之訴聲明狀繕本至遲於106 年6 月3 日前已送達被上訴人，而於此日發生催告給付之效力，則被上訴人此部分請求，應自上開受催告時起負遲延責任。是

張星潔、王煒榕請求被上訴人各給付1 萬4,644 元、9,879 元，及自106 年6 月3 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦有理由，應予准許。逾此範圍之利息請求，即屬無據，應予駁回。

上訴人得否依勞基法第19條規定，請求被上訴人出具無不利記載事項之服務證明書？

上訴人請求被上訴人應發予未記載不利事項之服務證明書等語，被上訴人則辯以上訴人已離職近3 年，期間另有工作，無再發與服務證明書之必要云云。查：勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。依該條文義觀之，勞動契約終止時，雇主有發給服務證明書之義務，其目的係為便利勞工謀求新職，以證明其工作經驗。本件既係因被上訴人所為第2 次調職不合法，經上訴人依勞基法第14條第1 項第6 款合法終止勞動契約，揆諸前揭說明，被上訴人自有依上訴人請求發給服務證明書之義務，且其上不得記載不利事項。至被上訴人前雖曾開立服務證明予張星潔（見本院卷一第196 頁），然其上記載離職原因為連續曠職3 日，被上訴人依勞基法第12條第6 款終止系爭勞動契約，要與本院認定系爭勞動契約終止原因不符，故仍有發與系爭服務證明書之必要。則上訴人依上開規定，請求被上訴人應出具記載事項限於擔任職務、工作性質、工作年資且無記載任何其他不利於上訴人事項之服務證明書，即屬有據，應予准許。

七、綜上所述，張星潔、王煒榕依工作規則第67條規定請求被上訴人給付29萬0,270 元、29萬5,780 元，及均自起訴狀繕本送達翌日即105 年1 月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，駁回上訴人之請求，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2 項所示。至於上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合

，上訴意旨仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，聲明廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又張星潔、王煒榕依系爭勞動契約，於本院追加請求被上訴人分別給付系爭飛行加給差額1萬4,644元、9,879元，及自106年6月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息、發予未記載不利事項之系爭服務證明書，為有理由，應予准許，逾此部分，則非有據，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、因本件上訴人追加之訴敗訴部分係關於遲延利息之請求，依民事訴訟法第77條之2第2項，不併算入訴訟標的價額，爰依民事訴訟法第79條規定命由被上訴人一造負擔訴訟費用，併予敘明。

十、據上論結，上訴及追加之訴均為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第85條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　27　　日

勞工法庭

審判長法　官　方彬彬

法　官　黃若美

法　官　朱美璘

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　28　　日

書記官 蔡宜蓁

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

附表1：

編號	上訴人張星潔			上訴人王煒榕		
《聲明時間》	項目	金額	共計	項目	金額	共計
1 《原審聲明》	資遣費	294,900元	370,051 元及自起訴狀繕本至清償日按週年利率百分之5計算之利息	資遣費	305,850 元	381,743 元及自起訴狀繕本至清償日按週年利率百分之5計算之利息
	103.5.26至103.12.1升任客艙長之薪資差額	49,541元		103.5.26至103.12.1升任客艙長之薪資差額	50,283元	
	104.12月份薪資	25,610元		104.12月份薪資	25,610元	
2 《107.8.15變更（本院卷四第211-212頁）》	資遣費	294,900元	344,441 元及自起訴狀繕本至清償日按週年利率百分之5計算之利息	資遣費	305,850元	356,133 元及自起訴狀繕本至清償日按週年利率百分之5計算之利息
	103.5.26至103.12.1升任客艙長之薪資差額	49,541元		103.5.26至103.12.1升任客艙長之薪資差額	50,283元	
	追加請求：104.10.2-104.12.17飛行加給差額	14,644 元	14,644元及自起訴狀繕本至清償日按週年利率百分之5 計算之利息	追加請求：104.10.2-104.12.17飛行加給差額	9,879元	9,879 元及自起訴狀繕本至清償日按週年利率百分之5 計算之利息
	被上訴人應出具記載事項限於擔任職務、工作性質、工作年資且無記載任何其他不利於上訴人事項之服務證明書			被上訴人應出具記載事項限於擔任職務、工作性質、工作年資且無記載任何其他不利於上訴人事項之服務證明書		

附表2：上訴人主張之資遣費

月份	上訴人張星潔薪資（新臺幣）	上訴人王煒榕薪資（新臺幣）
104年6月18日至同年月30日	30,386元	27,356元
104年7月	72,868元	82,173元
104年8月	73,748元	73,093元
104年9月	51,771元	5,5466元
104年10月	59,014元	63,183元
104年11月	46,300元	46,300元
104年12月1日至同年月17日	25,610元	25,610元
月平均工資	58,980元	61,170元
工作年資	4年11月27日	4年11月27日
基數	5	5
資遣費	294,900元 （計算式：月平均工資58,980元x 5 個基數=294,900元）	305,850元 （計算式：月平均工資61,170元x 5個基數=305,850元）

附表3：上訴人主張之103年5月26日至103年12月1日系爭客艙長薪資差額

月份	上訴人張星潔薪資（新臺幣）			上訴人王煒榕薪資（新臺幣）		
	應領薪資（按客艙長給薪標準給薪）	實領薪資（按空服員給薪標準給薪）	差額	應領薪資（按客艙長給薪標準給薪）	實領薪資（按空服員給薪標準給薪）	差額
103 年5 月26日至同年月31日	9,301元	8,256元	1,045元	9,095元	8,068元	1,027元
103年6月	52,491元	46,701元	5,790元	51,087元	45,421元	5,666元
103年7月	52,729元	46,918元	5,811元	63,504元	56,741元	6,763元
103年8月	57,916元	51,648元	6,268元	56,048元	49,944元	6,104元
103年9月	59,115元	52,740元	6,375元	53,442元	47,568元	5,874元
103年10月	48,796元	43,333元	5,463元	53,375元	47,508元	5,867元

（續上頁）

103年11月	45,452元	40,284元	5,168元	47,633元	42,272元	5,361元
小計			35,920元			36,662元
	應領薪資（按空服員給薪標準給薪）	實領薪資（按運務員給薪標準給薪）	差額	應領薪資（按空服員給薪標準給薪）	實領薪資（按運務員給薪標準給薪）	差額
104年11月	46,300元	41,233元	5,066元	46,300元	41,233元	5,066元
104年12月	25,610元	17,055元	8,555元	25,610元	17,055元	8,555元
小計			13,621元			13,621元
總計			49,541元			50,283元

附表4：

薪資月份		104.6.1 104.6.30		104.7		104.8		104.09		104.10		104.11		104.12.1-104.12.17	
		張星潔	王煒榕	張星潔	王煒榕	張星潔	王煒榕	張星潔	王煒榕	張星潔	王煒榕	張星潔	王煒榕	張星潔	王煒榕
A	本俸	27700	27700	27700	27700	27700	27700	27700	27700	27700	27700	27700	27700	19390	27700
	伙食津貼	1200	1200	1200	1200	1200	1200	1200	1200	1200	1200	1333	1333	1120	1600
	飛加－－服	16260	16260	16260	16260	16260	16260	12972	14092	14866	14866			9880	9880
	飛加加0	9079	2421	11538	13875	5616	8015			4504	7229			6019	2981
	桃園運務津貼											600	600	1260	1800
	加班費													8349	
B	駐防零費	8547	7119	9788	11467	10060	8633	4986	7452	6470	7578			4183	4179
	國際零費	美金120.23（即NT3721）	美金87.97（即NT2723）	美金85.73（即NT2675）	美金160.37（即NT5004）	美金205.9（即NT6632）	美金76.47（即NT2463）	美金91.9（即NT3001）	美金83.6(即NT2730）	美金55.07（即NT1792）	美金94.34（即NT3071）			美金73.77（即NT2409）	美金97.8（即NT3193）
	飛加加－（即延誤待命費）	102					268		140						
C	車資	100	200			200	100		310	100			100		
	差旅費	1665	3200	790	3335	3330	6485								
	免稅品獎金	90	52							40	214			125	43
	DFASS 獎金	1758	2455	2917	3332	2950	2069	1907	1842	2442	1325			821	4229
	空中精品獎金							5							
D	104.6.18-104.6.30【即（A+B）13/30】	28864	24883												
E	104.7-107.12.17每月薪資			69161	75506	67468	64539	49859	53314	56532	61644	29633	29633	52610	51333
104.6.18-104.12.17		張星潔：35萬4127元													

（續上頁）

總工資	王煒榕：36萬0852元

附表5：系爭飛行加給差額

項次	期間	飛行時數		計算式		飛行加給差額	
		張星潔	王煒榕	張星潔	王煒榕	張星潔	王煒榕
1	104.10.2-104.10.31	75小時23分鐘（即75.38小時）	82小時41分鐘（即82.68小時）	70×(000-000)＋5.38×(317-289)x 1.5	70×(000-000)＋12.68×(317-289)x 1.5	2186	2493
2	104.11.1-104.11.30	58小時28分鐘（即58.47小時）	50小時16分鐘（即50.27小時）	60×(000-000)	60×(000-000)	1680	1680
3	104.12.1-104.12.17	0分鐘	0分鐘	60× 17/30× 317	60× 17/30× 317	10778	10778
總計：						14644	14951