臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第144號

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　石佩宜律師
被上訴人　張精明
訴訟代理人　李珮琴律師
　　林景瑩律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國107年8月23日臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第320號第一審判決提起上訴，本院於108年7月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

原判決主文第三項關於「被告應自民國一百零六年九月一日起至原告復職之日止」之記載，應更正為「被告應自民國一百零六年九月一日起至准許原告復職之日或退休之日止」。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國90年6月1日起受僱上訴人擔任正機師並兼任飛行教官，於106年6月27日清晨駕駛FE069班次之航機（機型：MD83，機號：0-00000，下稱系爭航機）由臺北松山機場飛往金門機場，起飛不久系爭航機右側駕駛座GPS裝置顯示異常，左側駕駛座GPS未見異常，依原計畫由左側駕駛座GPS裝置引導飛行，行近金門機場準備降落跑道時，驚覺左側駕駛座GPS定位有所偏差，依程序實施重飛改以手動飛航方式成功進入跑道及降落，但因GPS定裝置故障之故，系爭航機超出金門終端空域（下稱系爭重飛事件），伊隨即向詢問之航管單位報告上情及製作機長報告，航管單位通報交通部民用航空局（下稱民航局）後，因系爭航班前於106年6月2日亦曾發生導航異常遭停飛，經民航局於同年月12日同意有條件放行，民航局遂因再次異常及重飛超出空域，於同年月27日禁止系爭航機飛行。對此上訴人於翌日即28日

召開異常事件技術/紀律評鑑會議，決議禁止伊執行飛航任務，伊雖心有不服但靜待調查。民航局人員於106年7月12日至上訴人時，向上訴人總經理辦公室主任羅夢飛表示伊操作符合程序，然上訴人於翌日即13日竟又表示希望伊自行離職，否則將予解雇。為此，伊乃向遠東航空股份有限公司企業工會（下稱遠航企業工會）求助，工會則協助伊申請勞資調解並函知上訴人，函文則分別於同年7月14日上午9時28分及11時01分送達。詎上訴人故意違反公司所訂獎懲作業準則及人事評議委員會設置辦法第3條第6項規定，未經召開人事評議委員會，即逕自於106年7月14日傍晚6時許，以伊於系爭重飛事件處置失當，違反勞動契約及工作規則第65條、第66條第1項第25款為由解雇伊。惟上訴人未依工作規則規定踐行必要程序，且於勞資爭議調解期間違反勞資爭議處理法第8條規定解雇伊，系爭重飛事件亦未有人為疏失及造成公司財務重大損失，上訴人片面解雇，不符合最後手段性原則，顯然違法。而伊於遭上訴人解僱日前6個月平均工資為新臺幣（下同）351,570元，且兩造約定工資應於次月5日發放，兩造間僱傭關係既仍存在，上訴人即應自106年7月15日起按月給付工資。另上訴人於106年8月7日給付被上訴人7月份薪資時，短付106年4月至6月之飛安獎金30萬元。爰依兩造間僱傭契約、民法第487條規定，求為確認兩造僱傭關係存在；上訴人應自106年7月15日起至准許被上訴人復職或退休之日止，按月於次月5日給付被上訴人351,570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；上訴人應給付被上訴人30萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判決確認兩造間僱傭關係存在；上訴人應給付被上訴人392,069元，及如附表二所示之利息；上訴人應自106年9月1日起至被上訴人復職之日〈漏載退休之日，詳後所述〉止，按月於次月5日給付被上訴人273,220元，及各自次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算

之利息。上訴人就其敗訴部分聲明不服，提起上訴。被上訴人就其敗訴部分即請求7月薪資116,109元本息〈351,570÷2－59,676＝116,109〉、8月薪資219,177元本息〈351,5 70－132,393＝219,177〉及自106年9月1日起每月78,350元本息〈351,570－273,220＝78,350〉部分，未聲明不服，業已敗訴確定）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：被上訴人於106年6月27日清晨駕駛系爭航機，不顧伊發佈之航務備忘錄17-OM-43號、17-OM-44號（以下合稱系爭備忘錄）之規定，以GPS為主要飛行操作設備，違反伊工作規則第21條第1項、第65條第1項第5款、第66條第25款規定（以下合稱系爭工作規則），致生系爭航機偏離航線及飛出我國管制空域之飛安事件，造成伊因系爭航機遭民航局停飛而無法利用該航機營運載客之重大財務損失，及侵入中國大陸領空之嚴重結果，又被上訴人於106年4月17日駕駛MD-82 FE7858航班，身為機長未確認實際載客數達157人，超過民航局核准最大載客人數141人，違反民航局核准營運規範（下稱4月17日事件），以及上訴人於106年6月1日MD-80 FE-091航班在金門機場進場時，航管人員指示應保持4,000尺高度，卻未接獲下降高度的指示，即自行下降高度至3,500呎，造成與當時另一架正在重飛之飛機，隔離距離不足，屬嚴重飛安問題（下稱6月1日事件），被上訴人3個月內即3次違規事件，對於紀律要求非常高之航空業而言，已難期待伊以解雇以外之懲處手段而繼續僱傭關係，伊自得依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款終止僱傭契約。被上訴人違反勞動契約及工作規則事證明確，伊依人事評議委員會設置辦法第5條第4款規定，本可以書面審核簽辦而不經召開人事評議委員會之方式解僱被上訴人，解僱程序應無瑕疵；且伊係於106年7月13日依法解雇被上訴人，臺北市政府勞動局係於106年8月9日收到被上訴人勞資爭議調解申請書，依勞資爭議處理法第8條規定，勞資爭議調解期間應自106年8月9日起算，是伊於106年7月13日解雇被上訴人，並無違反

上開規定。再者，民航局曾於106年6月27日、7月30日命令被上訴人停飛，伊亦於106年6月28日依技術/紀律評鑑會議結論對被上訴人為停飛之處分，依公司所訂飛行機師薪給辦法（下稱薪給辦法）第21條第4項規定，被上訴人應不得受領前述停飛期間所有薪資，今被上訴人之停飛處分仍存在，其請求伊給付僱傭關係存續期間薪資，即無所據。再者，飛行加給、超時飛行加給、教師津貼、差勤費、超時差勤、國內零費及國際零費均非工資，被上訴人以前揭項目計算其月平均工資達351,570元，顯然有誤。另飛安獎金，依飛安獎金辦法規定，乃為鼓勵飛航駕駛員長期留任及提升飛安意識所發給，性質非屬工資，且發給時駕駛員必須在職，倘若被上訴人離職或發生飛安事件者，即不予發放，被上訴人因系爭重飛事件自106年6月28日起終止飛行任務，自無從受領該獎金等語，資為抗辯。並上訴聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。（二）被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第104至106頁）

㈠被上訴人自98年8月18日起受僱上訴人擔任機師職務，最後工作日為106年7月13日。

㈡被上訴人於106年6月27日駕駛系爭航機，自松山機場起飛至金門機場，起飛至8千呎左右，右側副駕駛GPS出現異常，左側正駕駛GPS正常，後於準備進場降落時，改以手動飛行，再次實施LDA24跑道進場於1358L落地；同日13時40分，飛航服務總台航空器異常狀況通報單記載異常狀況為「導航系統故障」，影響程度為「無」。

㈢上訴人以記載發文日期106年7月13日(106)獎懲字第080號獎懲通報，以被上訴人違反勞動契約及工作規則第65條、第66條1項第25款規定，情節重大，而終止勞動契約，其上並有記載獎懲事由（詳原證6）。

㈣被上訴人於106年7月13日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，申請書於翌日上午9時28分36秒送達。

㈤遠航企業工會於106年7月13日以遠企工字第000000000號發函予上訴人，內容如原證5所示。

㈥民航局106年8月3日標準一字第1069001098號函載：「遠東航空公司MD-83機型、0-00000號機分別於本（106）年6月2日及27日發生因GPS異常之飛安相關事件。目前兩次事件仍由本局調查中，基於該0-00000適航狀態不明，於釐清事件發生原因前，飛機暫不得執行營運。」。

㈦被上訴人106年1月至7月由上訴人受領之金錢明細如原證8薪資明細所示。

㈧上訴人公司人事評議委員會設置辦法第2條第4款規定，該會評議範圍包含：審議員工之重大過失或不當行為而有損飛行安全、影響公司管理權之行使、或有損公司財產、信譽而導致嚴重後果之虞者；上訴人公司獎懲作業準則第3條第6款則規定：人事評議委員會設置辦法第2條評議範圍之獎懲案件，應依該辦法審議。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠上訴人於106年7月14日以被上訴人違反勞動契約及系爭工作規則為由解雇被上訴人，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。又所謂「情節重大」，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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號裁判要旨參照）。次按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前

段亦有明文，是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。查，本件被上訴人主張兩造間僱傭關係迄今仍存在；上訴人則抗辯被上訴人因系爭重飛事件違反系爭工作規則，再參酌4月14日事件及6月1日事件，可認情節重大，其已於106年7月14日以被上訴人違反勞動契約及系爭工作規則為由，合法終止僱傭契約等語，是兩造就上訴人是否已合法終止僱傭契約乙節有爭執，揆諸前開規定，自應由上訴人就被上訴人違反系爭工作規則且情節重大，及解雇符合解雇最後手段性原則等情，盡舉證之責。

2.查上訴人公司工作規則第21條第1項、第65條第1項第5款、第66條第25款分別規定：「員工除遵守法令外，並應遵守公司所規定之規章及服從主管人員之指導」、「員工有下列情形之一者，公司得逕行終止勞動契約。…五、違反勞動契約或本規則之規定而情節重大者。」、「前條第1項第5款規定所謂『違反本規則而情節重大者』係指員工有下列情形之個案事實且經查證屬實者：…㈡其他重大過失或不當行為而有損飛行安全、公司管理權之行使或有損公司財產、信譽而導致嚴重後果，經審議核定，合於解雇者」（見原審卷第71、75頁、第74頁反面），是被上訴人須有重大過失或不當行為而有損飛行安全、公司管理權之行使或有損公司財產、信譽，並導致嚴重後果，且經審議核定，合於解雇者，上訴人始得終止勞動契約。又上訴人以記載發文日期106年7月13日（106）獎懲字第080號獎懲通報，以被上訴人違反勞動契約及工作規則第65條、第66條1項第25款規定，情節重大，而終止僱傭契約，其上記載「依106.06.27 FE-069異常事件技術/紀律評鑑會議紀錄辦理張員懲處。1.張員承認飛航過程中有偏離航線及超出管制空域。2.張員未依航務處通告(如附件)正確使用GPS相關操作及規定，致有損飛行安全，造成後續航機停飛及公司財物重大損失。3.進場過程中，處置失當。」等語，此有上訴人之「獎懲通報」單可證（見原審卷第44頁），是上訴人係以被上訴人在系爭重飛事件，未依系爭備

忘錄正確使用GPS，造成上訴人損失為由，終止僱傭契約，此亦據證人即上訴人之人資處協理鄧銀貴證述明確（見原審卷第184頁）。再者，被上訴人自承上訴人於106年7月14日下午正式交付前述「獎懲通報」單之書面予伊（見原審卷第4頁），堪認上訴人係於106年7月14日為終止僱傭契約之意思表示。

3.被上訴人於系爭重飛事件中，是否違反系爭備忘錄？

⑴查系爭航機前於106年6月2日執行FE061航班時，曾發生GPS異常，造成空中回航松山機場之飛安相關事件（下稱6月2日事件），經民航局完成事件調查、裝備適航維飛後，甫於6月12日准予該機依改善計畫（駕駛員GPS操作限制等）有條件放飛乙節，有民航局106年11月10日標準一字第1060025380號函在卷可查（見原審卷第99頁）。上訴人乃認系爭航機GPS NAV系統不可靠，而於106年6月7日發佈第17-OM-43航務備忘錄：「針對6/2日FE-061班機回航事件，為安全考量訂定相關操作限制及規定如下：…3.飛航期間均以FGS為主飛行操作裝備，PIC得於操作負荷較輕階段，視情況使用GPS接合NAV MODE，並將使用情況紀錄於0-00000 GPS使用情況紀錄表內…4.使用GPS接合NAV MODE時，如有任何異常應即轉換FGS為主操控裝備。」；及於106年6月13日發佈第17-OM-44航務備忘錄則記載：「…三.俱備GPS裝備飛機補充操作應注意事項：（0-00000相關操作限制及規定確按航務備忘錄17-OM-43號作業…3.如果起飛後顯示異常，不要接NAV操作，FGS功能是正常的，只要把ND至於ARC或ROSE mode即可，或參考RMI。」（見原審卷第82、83頁），是機長（PIC）於飛航期間應均以FGS為主飛行操作裝備，僅得於操作負荷較輕階段，視情況使用GPS接合NAV MODE，但使用時如有任何異常應即轉換FGS為主操控裝備。又系爭備忘錄經被上訴人簽名表示知悉（見原審卷第84頁），是被上訴人有依約遵守之義務。

⑵查被上訴人於106年6月27日駕駛系爭航班正常起飛後，使用

GPS導航，於8千呎左右，右側駕駛座GPS裝置顯示異常，左側駕駛座GPS未顯示異常，被上訴人遂繼續由左側GPS裝置引導飛行，待於行進金門機場準備降落跑道時，驚覺左側GPS定位有所偏差，遂實施重飛改以手動飛航方式成功進入跑道及降落，但因GPS定裝置故障之故，系爭航機乃有飛行超出金門終端空域約5浬，進入中國大陸空域之情形，有被上訴人製作之機長報告、高雄進場管制塔臺之「飛航服務總臺航空器異常狀況通報單」為憑（見原審卷第36、37頁）。又依系爭航機副駕駛即證人黎棋清證稱：系爭備忘錄是針對系爭航機的操作限制及規定，內容主要是說飛航期間盡量以FGS為主要飛行操作裝備，機長在操作負荷較輕的階段視情況使用GPS接合NAVMODE，並將使用情況記錄在紀錄表上，如果使用GPS裝備時有任何異常，應轉換為FGS，並更換ND為ROSE或ARC MODE，伊個人認知起落階段是負荷較重的階段，其餘就是負荷比較輕的階段。伊與被上訴人於106年6月27日任務是駕駛系爭航機在松山-金門來回四個航班，伊主飛前面兩個航班，在起飛正常後，就接合GPS操作，降落階段是用FGS操作，均無發生裝備異常或偏離航道情形，當天被上訴人主飛是第三個航班，剛好是機務人員要到金門去，被上訴人依規定申請請他到駕駛艙來看GPS裝備的操作情況，有出現訊號不正確的情況，但後來重新開機又全部正常，伊當天主飛第一個航班做這項檢查時，也有遇到同樣的情況，也是重開機就正常。當天第三個航班檢查都正常後起飛，起飛後接合GPS也都正常，但到8千呎左右，右邊副駕駛GPS出現異常，伊重新關機再開機檢查，最後還是發現異常，伊這邊就轉換到ROSE MODE，被上訴人就檢查所有裝備及其左邊那套GPS都是正常，繼續接合GPS使用，因被上訴人是主飛所以導航裝備是以他左邊的為主，伊右邊是監控而已，亦即單用左邊GPS也是可以。進場時被上訴人就轉換FGS參考進場。被上訴人主飛的第三個航班就是在進場過程中，伊發現距離多了0.1、0.2往上增加，被上訴人命伊檢查左邊GPS裝備中的data

base，結果發現內容資料都正確，等伊回過頭看伊的裝備發現好像通過了進場的最後航道，被上訴人也發現，然後就下令重飛。伊因系爭重飛事件，未遭上訴人處分，但是要加強學科及模擬機的訓練課程，在伊飛行的經驗中，這是第一次遇到GPS異常的狀況，之前做交流電檢查異常後重新開機都正常，後面的飛行也都正常等語（見原審卷第216頁至第218頁）。以及證人即任職民航局的主任航空檢查員、負責上訴人飛行安全監理之蔣運生於本院具結證稱：系爭航機使用GPS可以飛到DITTY點（見原審卷第101頁），以及保持原審第101頁附圖之12浬圓弧一直飛到ICKM10浬這點的位置（即中端進場階段），這點之後最後進場就不被許可使用GPS，必須換成任何其他的電子訊號來進場。系爭重飛事件之偏航是在中端進場轉換為最後進場時候發生偏航。GPS右邊壞掉就不能作為主要導航方式，左邊飛也可以，但是警覺性要提高，因為缺乏比較，所以伊認為最後進場有疏忽，就是警覺性不夠等語（見本院卷第318、355頁）；以及於原審具結證稱：伊認為飛機GPS壞一套，另一套可以使用，但系爭航機被停飛時，已經發過航務公告（指106年6月7日發佈第17-OM-43航務備忘錄，見原審卷第99、102頁），必須在有條件下飛行員才可以使用GPS，警覺性夠的話就不會飛偏等語。

⑶據上所陳，足認依據系爭備忘錄，在GPS正常情狀下，僅於起飛後及最終進場（原審卷第101頁之ICKM10D點以後）前，可以使用GPS，其他飛航期間應均以FGS為主飛行操作裝備。，被上訴人於當天第三航班完成起飛後，才發現右邊GPS出現異常，因左邊GPS顯示正常狀態，就繼續使用左邊GPS，左邊GPS也一直顯示正常，事後警覺偏航，而執行重飛。依據系爭備忘錄，使用GPS時如有任何異常應即轉換FGS為主操控裝備，至於右邊GPS異常，左邊GPS顯示正常時，因無法比對左右二邊，必須提高警覺性，才可以只使用左邊GPS，然被上訴人警覺性不夠，致發生偏航，因此，上訴人抗辯被上訴人於系爭重飛事件中，確有違反前揭航務備忘錄規定之情事

等語，堪屬有據。

4.被上訴人於系爭重飛事件中違反系爭備忘錄之情節是否重大？

⑴依上訴人於106年9月18日提出予民航局之調查報告結論指出：系爭重飛事件發生之原因為FMS/GPS構型模組間歇性故障及飛航組員操作疏失所致，而民航局函覆上訴人同意系爭航機恢復可用，並要求上訴人之系爭航機暫時飛國內線一個月，及加強飛航公告內容之訂定及駕駛員之訓練等語，有民航局106年9月22日標準二字第106002167號函可憑（見原審卷第85頁），又證人蔣運生於本院證述：伊從64年9月擔任機師，直到103年4月1日，總共飛了2萬1千小時，大部分時間都是飛747。被上訴人最後進場有疏忽，就是警覺性不夠，但是這對於飛行員不是很嚴重的錯，因為飛行員常會犯這類似的錯誤。若被上訴人未離職，因系爭重飛事件，伊裁處會給與「警告」，如認為是累犯就是6萬元至30萬元之罰鍰，要經飛安評議會來決定，亦即系爭重飛事件如果成案的話，就是警告，但是航管組沒有成案，因為全程都在雷達紀錄上，沒有造成空中接近、空中隔離不足等語（見本院卷第304、310、311、318頁）；及於原審證稱：系爭航機因系爭重飛事件，第二次於106年6月28日停飛，要求上訴人徹底檢查飛機，民航局於106年9月22日放飛，伊於106年6月28日至上訴人公司進行當事人訪談調查，最後結論就是飛機有故障，機長處置有疏忽，系爭航機第一次停飛是106年6月2日至9日，二次被停飛原因都是因為GPS故障，又機長及副駕駛屬技術過失，並未違反航管規定，就是加強地面學科及模擬機的訓練考驗後重新派飛，機長因為離職就沒有做補強訓練，副機長有做補強訓練直到8月底等語（見原審卷第161至163頁）。且系爭重飛事件班機最後成功降落，飛航服務總台航空器異常狀況通報單記載異常狀況為「導航系統故障」，影響程度為「無」（見原審卷第37頁）。則綜合觀察前述系爭重飛事件之經過、結果及違反情節，可認系爭航機遭停發，係

因該飛機本身之GPS系統有問題，被上訴人僅係在當時已異常之GPS系統，未能即時發現顯示「正常」之左邊GPS實際上已故障，且即使僅有左邊GPS可以使用，被上訴人在起飛及最後進場使用GPS飛航，若能提高警覺性即無違反系爭備忘錄，被上訴人稍晚一些發現左邊GPS故障，致生偏航結果，雖因警覺性不夠而有疏失，然違反情節並非重大，應非可謂與系爭工作規則規定相當，即被上訴人行為應非屬「重大過失或不當行為有損飛行安全、公司管理權之行使或有損公司財產、信譽而導致嚴重後果」，達於重大應立即解僱之程度，而係可透過學科及模擬機的訓練考驗加以改善者。

⑵上訴人辯稱被上訴人尚有4月17日事件及6月1日事件，被上訴人於系爭重飛事件時，已於3個月內即有3次違規事件，可謂違反系爭工作規則情節重大云云。查，被上訴人於106年4月17日以機長身分駕駛MD-82 FE7858航班，實際載客數達157人，超過民航局106年4月14日核准該型飛機最大載客人數141人，違反民航局核准之營運規範，民航局裁處上訴人「警告，並立即改善」，並未對被上訴人裁罰乙情（即4月17日事件），有民航局106年9月21日標準一字第1065021572號函、民航局核准營運規範第三章「航空站之作業許可與限制」可證（見本院卷第135至138頁）。又上訴人於106年6月1日擔任MD-80 FE-091航班機長，當時是副機長主飛，在金門機場進場時，航管人員指示應保持4,000尺高度，未為下降高度的指示，該航機即自行下降高度至3,500呎，造成與當時另一架因天氣因素正在重飛之飛機，已按規定爬升至3,000呎，低於最低隔離標準1,000呎乙情（即6月1日事件），亦有民航局106年8月3日管制密字第1065017627號函可憑（見本院卷第139、140頁，原審卷第179、180頁）。至於此等事件之嚴重性，分述如下：

①證人蔣運生於本院具結證稱：營運規範主要是給航空公司，授權公司哪些是可以做，哪些不要作，飛行員執行飛航任務前需熟讀相關航行資料包括營運規範，機長在起飛前要執行

任務提示，營運規範是機上必備文件，4月17日事件是上訴人錯在先，上訴人前一天才拿營運規範，第二天早上才拿給飛行員，營運規範如果臨時放在飛機上，飛行員沒有看到也是情有可原，未遵守營運規範是處罰航空公司，不是處罰個人。6月1日事件，在未接獲下降高度指示或許可進場前，是不可以離開最後指示高度，機長及副機長二人都要確認，如果沒有依據指示下降，二個人都有責任，機長責任比較大，依據公司手冊1萬英呎以下或進場時一定要戴耳機，如果是飛行員疏失，大概就是警告，後果嚴重才會罰6萬到30萬元，被上訴人於6月1日事件被罰6萬元，4月17日事件沒有被罰。此三次事件對上訴人都沒有為金錢上處罰，只做書面警告，沒有造成上訴人實質財務上損失等語（見本院卷第304至310頁）。

㈡證人王振筆於本院具結證稱：伊曾在上訴人公司擔任飛行員長達19年，現在是國際民航組織的檢查員，在上訴人飛行安全管理處擔任督導，負責飛安事件的預防及調查。飛行任務最後把關的還是機長，機長對於整個任務要完成，最後要簽名，確定符合航行的需求。機長事後發現乘客未依裝載計畫執行，屬於強制報告事項，這趟飛行有寫機長報告，但是沒有提到營運規範違反的事情，會延誤公司主動提報的時機，如果公司主動提報就可以獲得免責，4月17日事件有做當事人訪談紀錄，最後調查結果，沒有懲處。民航局於106年4月14日批准營運規範之修正，營運規範是飛機上必備的守冊，我們營運規範已經更改。營運規範大概只有2、3頁，有修改部份有標示，會在邊邊有一條線，有檢查表各項要勾，項目上面不會寫有修改，所以還是要看手冊有無修改，手冊何時放上去伊不清楚。營運規範放上去不需要個別通知，這是飛行員的責任。6月1日事件，下降高度前正副駕駛二人要互相確認，副駕駛李宗泉講當初航管局有警告他要保持高度，後來有去看民航局錄音抄件，才知道當初是聽錯航管局給他們的指示，發生異常事件飛行員要立刻循通報系統報告，下飛

機後要寫機長報告傳遞到公司，被上訴人關於隔離高度不足事件沒有寫機長報告，也沒有跟公司報告，直接去民航局航管組，航管組通知上訴人，上訴人調查後應該沒有懲處任何人等語（見本院卷第312至317頁）。

③據前開證人之證述，可知營運規範之對象上訴人，且民航局106年4月14日修改載重以最大載客人數為標準，上訴人於106年4月17日前一天才拿營運規範，第二天早上才拿給飛行員，營運規範臨時放在飛機上，被上訴人沒有看到也是情有可原，6月1日事件是因被上訴人及副駕駛聽錯航管局給他們的指示，此亦有上訴人之調查報告可稽（見原審卷第179頁反面），且該二件事件，上訴人均未懲處被上訴人，可見被上訴人縱有違規，情節亦屬輕微，另此三次事件上訴人都沒有受到金錢上處罰，只做書面警告，並沒有造成上訴人實質財務上損失。

⑶上訴人雖辯稱：被上訴人不遵守前揭飛航備忘錄之行為致使該公司受有無法利用系爭航機營運載客之營業損失104,400,825元，以及因此偏航可能導致之撞山、或侵入敵國領空而遭撞擊之重大情事等語。惟查，民航局係因系爭航機自身裝備之問題而認適航性有疑，方於系爭重飛事件發生後命令系爭航機停飛，且系爭航機前於106年6月2日即因GPS異常而造成空中回航松山機場之飛安相關事件，遭民航局停飛，業如前述，上訴人基於維護旅客生命、飛航安全重要性，本應就系爭航機故障問題徹底檢查並解決，系爭重飛事件不過係使系爭航機故障情形未徹底解決之問題彰顯出來，致使民航局知悉上訴人未能解決系爭航機故障問題，而對系爭航機為停飛處分並要求上訴人徹底檢查，上訴人縱使因此停飛而受有營業損失，亦係自己未能就系爭航機徹底檢查改善所致，上訴人將之歸咎於被上訴人，實非可取。況系爭重飛事件對飛航安全之影響程度為「無」，已如前述，被上訴人很快就發現沒有攔截到最後進場航道就重飛，且因全程都在雷達紀錄上，沒有造成空中接近、空中隔離不足，與上訴人所稱撞山

、侵入敵國領空之情節並不相同，上訴人稱系爭重飛事件為重大影響飛航安全事件，亦失之有據。是以，上訴人上開所辯難認為可採。

㈣被上訴人自98年8月18日起受僱上訴人擔任機師職務（見不爭執事項之㈠），迄106年7月14日上訴人為終止僱傭契約時，被上訴人已任職將近8年，且被上訴人陳明其係00年0月0日出生（見原審卷第5頁），此為上訴人所是認（見本院卷第43頁），自106年7月14日至107年6月8日屆滿65歲法定退休年齡，約10個月時間，已將屆退休年齡，上訴人可以使被上訴人改飛裝備正常之其他班機，或加強學科及模擬機的訓練考驗之較輕手段處理觀之，尚未達應予解雇之程度。

5.綜上，被上訴人違反系爭備忘錄、系爭工作規則之情節，尚未達情節重大之程度，且上訴人可以使被上訴人改飛GPS正常之其他班機，或加強學科及模擬機的訓練考驗之較輕手段處理觀之，被上訴人主張上訴人解雇違反最後手段性，解雇無理由，應屬可採。則上訴人以被上訴人有勞基法第12條第1項第4款之事由，所為之終止兩造間勞動契約，即難認為合法，不生終止之效力，被上訴人請求兩造間之僱傭關係仍屬存在，即屬有據。

㈡被上訴人請求上訴人按月給付薪資106年4至5月飛安獎金，有無理由？

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，民法第487條前段定有明文；是雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號判決要旨參照）。查上訴人於106年7月14日終止兩造間僱傭契約並不合法，已如前述，揆諸前揭最高法院判決意旨，應認上訴人確實有拒絕受領被上訴人提供勞務之情事，且被上訴人於106年7月13日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解（見原審卷第46頁），堪認被上訴人自始即有繼續提供勞務之意，且已將準備

給付之事通知上訴人，而為上訴人於106年7月14日起拒絕被上訴人，是被上訴人既已依債務本旨於適當時期提出勞務給付，而為上訴人所拒，依前揭說明，上訴人當應負受領遲延之責，即被上訴人無須補服勞務，仍得請求報酬。

2.按勞工工作10年以上年滿60歲者，得自請退休；又勞工年滿65歲者，雇主得強制其退休，勞基法第53條第3款、第54條第1項第1款分別定有明文。是符合前開要件，勞工是否自請退休，勞工有選擇權，雇主是否強制勞工退休，雇主有選擇權，並非勞工達前開年齡即當然發生自請退休或強制退休之效果，至於以被上訴人年滿65歲計算僱傭期間，僅係計算「起訴時」本件訴訟標的價額之方法而已。查本件被上訴人並未自請退休，上訴人亦未強制被上訴人退休，且上訴人既不合法終止僱傭契約，否認兩造間僱傭關係存在，則被上訴人在復職或退休前，被上訴人顯有屆期不給付薪資之虞，而有提起將來給付之訴之必要，因此，被上訴人請求上訴人按月給付薪資至准許其復職之日或退休之日（含自請退休、強制退休在內）止，亦屬有據。

3.被上訴人得請求之106年7月、8月1日至26日工資分別為59,676元、88,325元。

⑴薪給辦法第21條第1款規定：「飛行機師因飛安事件暫時停飛待查責任或加強學科訓練期間之薪資發放規定：一、飛行機師因飛安事件暫時停飛待調查責任或加強學科訓練期間，其薪資發放項目為本薪及當月實際飛時飛行加給及當月實際飛時差勤旅費，其他加給（其如主管加給）及津貼（如檢定機師津貼、教師機師津貼、訓練督導津貼等）於發生飛安事件後不予發放。期間若有降調職務，降調職務後本薪及飛行加給則依降地後基準計算。」（見原審卷第236頁反面）。又民航局106年11月10日標準一字第1060025380號函亦記載：「六、…公司聯管中心及航務處協理告知將機長張、副機長黎停飛，待進行調查（事件發生後機長停飛至離職、副駕駛員於8月26日補強訓練完成後才恢復派飛）」（見原審卷第99

頁反面），堪認被上訴人所受停飛處分乃係責任未明，尚須調查期間之停飛處分，屬前揭薪給辦法第21條第1款規定所稱之暫予停飛期間，而與同條第4款規定「飛安事件經『判定』為停飛處分者」無涉，則被上訴人於復飛以前，應仍得依薪給辦法第21條第1款規定受薪，復飛後則得依僱傭契約約定受薪。

⑵由上可知，系爭航班之副駕駛黎棋清停飛至106年8月26日，並於翌日因補強訓練完成而復飛，則審酌被上訴人於暫時停飛期間遭上訴人非法解僱，以致無從於民航局調查完成認定其僅需接受補強訓練後接受補強訓練，及航空公司就同一飛安事件安排之補強訓練課程時間多為一致等情，應認被上訴人可以類比黎棋清完成補強訓練之日期作為其停飛處分之終止日，始為合理，則106年7月14日至106年8月26日應屬被上訴人暫予停飛等待調查及接受學科訓練期間，被上訴人於此間得依薪給辦法第21條第1款規定請求上訴人給付本薪；又被上訴人之本薪為105,310元（見原審卷第47至52頁），且上訴人業已支付被上訴人106年7月本薪45,634元，有該月薪資明細表可證（見卷第53頁），是被上訴人仍得請求之106年7月本薪應為59,676元（計算式：105,310－45,634＝59,676），106年8月1日至26日本薪則應為88,325元（計算式：105,310× 26/31＝88,325，元以下四捨五入，以下同）。

4.被上訴人得請求之106年8月26日至31日間工資為44,068元，得請求之9月1日起至復職日止之每月工資為273,220元。

⑴按勞基法第2條第3款規定之工資，應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準（最高法院106年度台上字第1215號判決要旨參照）。本件被上訴人主張其受僱期間按月受領之金錢均屬工資，上訴人則抗辯被上訴人之本俸為105,310元，其餘飛行加給、超時飛行加給、教師津貼為恩惠性給付，差勤費、超時差勤、國內零費、

國際零費及飛安獎金係彌補勞工提供勞務之特殊辛勞與負擔，均不得列入計算平均工資等語。爰審酌如下：

①飛行加給與超時飛行加給：查薪給辦法第5條第1項、第6條第1項規定：「飛行人員每月實際飛行計酬小時在55小時以內者（含），對照其附表1之本薪級別計給飛行加給（保證飛加）…」、「…超過55小時以上者，其超過時數均依附表2所列標準計付飛行加給。」（見原審卷第235頁反面），可見飛行加給與超時飛行加給屬機師固定執行飛行任務之報酬。被上訴人既受僱為機師，而為上訴人提供執行飛航任務之勞務，並每月固定領有飛行加給及超時飛行加給，其主張此等加給具有對價性及經常性，而屬工資，即為有理。

②教師津貼：查薪給辦法第9條第1項、第3項規定：「具教師機師資格身份者，月支加給新台幣34,300元。」、「教師機師及檢定機師應接受空中及地面學科（含模擬機）授課之安排。」（見卷第235頁反面），可見上訴人為取得教師機師受其指揮監督而提供授課之勞務，而對於具有教師機師資格者給予固定之月支加給，具有教師機師資格者則因此有為上訴人提供空中及學科授課之義務，並得按月支領34,300元，被上訴人主張教師津貼屬工資，應可採信；上訴人雖抗辯被上訴人未授課即不得領取，教師津貼並非工資等語，但上訴人是否排課乃係其權利，被上訴人依規定既需提供授課之勞務，即不得以此稱教師津貼並非工資，此一抗辯，核非有據。

③差勤費、超時差勤費：查薪給辦法第7條第1項規定：飛行人員執行空中勤務往來不同地區其旅費給予標準如左：MD機隊正機師31,120元、ATR機隊正機師24,850元等語（見原審卷第235頁反面），可知差勤費、超時差勤費乃上訴人就飛行人員執行空中勤務往來不同地區所為按月定額給付，基於飛行任務本即往來不同地區之本質，被上訴人主張此應屬提供飛行勞務所得領取者，具對價性及經常性，而為工資等語，應堪採信，上訴人抗辯此為不具對價性之差旅費云云，不足為採。

④國內零費、國際零費:按薪給辦法第7條第2項規定：「飛行人員執行空中勤務，除前項所列旅費外，另依第4條所列飛行計酬時間給予國內航線零費每小時36元、國際航線每小時美金2元：一、自基地搭乘組員接車往返他站接飛國內航線者：㈠去程自基地發車時間起算國內零費至末班次關車時間後30分鐘止。㈡回程自末班車次關車時間後30分鐘起，加計國內零費2小時；㈢任務後駐防者，自關車後30分鐘起算國內零費至次日表訂報到時間止。二、自基地搭乘組員接車往返他站接飛國際航線者：…三、桃園站屬大台北區，自松山基地搭乘組員接車往返桃園站接飛國際航線者：…四、組員搭乘飛機往返基地或出發站執行任務者，比照飛航任務計算零費；飛渡航班比照國內航線計算零費。五、組員搭乘高鐵往返基地或出發站執行任務者，自高鐵發車前、返回到站後，前後各加計國內零費1小時。」、第4條規定：「各航線之飛行計酬時間計算標準依各航班之飛行時間計算。」（見原審卷第235頁反面、第236頁）。堪認國內零費、國際零費係以各航線飛行時間及機師往返機場時間計算而由上訴人按月發給被上訴人者，被上訴人主張此為勞務對價且具經常性，而屬工資等語，洵屬有據。上訴人稱此為勞基法施行細則第10條第9款所稱差旅費，而抗辯非為工資云云，即無可取。

⑤飛安獎金：查上訴人公司飛安獎金辦法第9.1條規定：「飛安獎金核發目的：為鼓勵飛航駕駛員長期留任並提升飛安意識，常態性發放飛安獎金，並得視業界整體行情調整。」、第9.2條規定：「飛安獎金性質：本獎金非屬提供勞務之對價，不計入退休金、資遣費、職業災害補償及勞、健保費提撥金之平均工資。」、第9.6條規定：「飛安獎金之停發或取消：…9.6.2發生飛安相關事件者，自該事件發生日起，停發飛安獎金…」（見原審卷第86頁），足見飛安獎金係為鼓勵飛行員留任及提高飛安意識而由上訴人單方發給，並非被上訴人單純提供勞務即可獲得，此一給付應屬具有勉勵、恩惠性質之給與，非屬勞工之工作給付之對價，應不得列入工

資範圍之內。

⑵以上，被上訴人遭解僱前按月受領之薪資除飛安獎金外，均屬工資，可以認定。又勞基法關於資遣費、退休金之計算，均係以事由發生前6個月平均工資作為計算基準，則以此標準，按被上訴人106年1月至7月薪資明細表所示（見原審卷第47至53頁），並扣除非屬工資之飛安獎金後，被上訴人之月平均工資為273,220元（計算詳附表一本院及原審判斷欄所示），準此，被上訴人應得請求上訴人給付106年8月26日至31日工資44,068元（計算式：273,220÷ 31× 5＝44,068），及自106年9月1日起至被上訴人復職日或退休日止每月273,220元之工資。

5.綜上，被上訴人於上訴人准其復職或退休前，應得請求上訴人給付106年7月工資59,676元、8月工資132,393元（計算式：88,325＋44,068＝132,393），及自106年9月起之每月工資273,220元。

6.查前開飛安獎金辦法第9.3條規定：「發放當日仍在職之全體正、副飛航駕駛員。」、第9.4.1條規定「（飛安獎金數額）正駕駛：每月10萬元。」、第9.5.1條規定：「每季（3個月）為一期，每期發放1次。」、第9.5.3條規定：「財務處於每年2,5,8,11月之5日（遇假日順延至次1工作日）,發放前一期累計之飛安獎金，並依法代扣稅額。」（見原審卷第86頁），準此，106年4月至6月之飛安獎金於106年8月5日發放，且被上訴人於該發放日仍在職，方屬飛安獎金之發放對象。又兩造間僱傭契約仍然存在，是被上訴人依前開飛安獎金辦法第9.1條規定，請求上訴人給付106年4月及5月之每月10萬元飛安獎金合計200,000元，亦屬有據。

㈢查被上訴人主張兩造約定每月發薪，發薪日為次月5日乙節，核與被上訴人之薪資明細表顯示內容相符（見原審卷第47至53頁），是本件被上訴人就請求上訴人給付薪資部分，主張上訴人應自次月6日起負遲延責任等語，洵堪採信。又飛安獎金200,000元部分，被上訴人請求自起訴狀繕本送達翌

日即106年9月20日（106年9月19日送達，見原審卷第59頁之送達證書）法定遲延利息，亦屬有據。從而，上訴人應給付被上訴人392,069元（計算式：106年7月工資59,676＋106年8月工資132,393＋飛安獎金200,000＝392,069），及如附表二所示之利息，並應自106年9月1日起至被上訴人復職之日或退休之日止，按月於次月5日給付被上訴人273,220元，及各自次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，可以認定。

五、綜上所述，被上訴人依兩造間僱傭契約及民法第487條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在；及上訴人應給付被上訴人392,069元及如附表二所示之利息；以及上訴人應自106年9月1日起至被上訴人復職之日或退休之日止，按月於次月5日給付被上訴人273,220元，及各自次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均有理由，應予准許。惟原判決就薪資將來給付之訴，關於給付之終期漏載「退休之日」，應予更正。上開准許部分，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

六、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。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　30　　日

勞工法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　林佑珊

法　官　賴秀蘭

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　　5　　日

書記官　林淑貞

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。

附表一：（均為民國106年、新臺幣/元）

月份	被上訴人主張		本院及原審判斷	
	所得工資總額	備註	所得工資總額	備註
1月	（562,345－600）÷ 30× 17＝318,322	1月薪資明細表之應發金額扣除尾牙餐。	（562,345－300,000－600 ÷ 30× 17＝148,322	1月薪資明細表之應發金額扣除飛安獎金、尾牙餐。
2月	273,686－3,280=270,406	2月薪資明細表之應發金額扣除員工代墊款。	273,686－3,280=270,406	2月薪資明細表之應發金額扣除員工代墊款。
3月	262,117－15,511=246,606	3月薪資明細表之應發金額扣除員工代墊款。	262,117－15,511=246,606	3月薪資明細表之應發金額扣除員工代墊款。
4月	570,927－4,220=566,707	4月薪資明細表之應發金額扣除員工代墊款。	570,927－300,000－4,220=266,707	4月薪資明細表之應發金額扣除飛安獎金、員工代墊款。
5月	258,956－4,920=254,036	5月薪資明細表之應發金額扣除員工代墊款。	258,956－4,920=254,036	5月薪資明細表之應發金額扣除員工代墊款。
6月	277,128－3,130=273,998	6月薪資明細表之應發金額扣除員工代墊款。	277,128－3,130=273,998	6月薪資明細表之應發金額扣除員工代墊款。
7月	225,787－46,540=179,247	7月薪資明細表之應發金額扣除特補休假獎金。	225,787－46,540=179,247	7月薪資明細表之應發金額扣除特補休假獎金。

（續上頁）

	月平均工資：2,109,322÷ 6＝351,570	月平均工資：1,639,322÷ 6＝273,220

附表二：（均為民國、新臺幣/元）

項目	金額	遲延利息
106年7月工資	59,676	自106年8月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
106年8月工資	132,393	自106年9月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
飛安獎金	200,000	自106年9月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。