臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第79號

上　訴　人　王霖雄
訴訟代理人　林邦棟律師
　　林伯川律師
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　石佩宜律師

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4月20日臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第334號第一審判決提起上訴，本院於108年1月22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。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：其於被上訴人擔任運務處運務部臺北站督導，負責管理臺北站運務員每日工作，每月工資新臺幣（下同）3萬6,300元。被上訴人於民國106年6月6日以上訴人於106年5月21日臺北站集體請假事件中，煽動同仁集體非法請假，企圖影響公司航班運作，違反勞動契約及工作規則第65條第5款、第66條第3款規定而情節重大為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止勞動契約。然上訴人並未違反勞動契約或工作規則，被上訴人終止契約不合法，兩造間僱傭關係存在，爰依兩造簽立之聘僱契約、民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項規定，請求㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人自106年6月6日起至上訴人復職之日止，按月給付其3萬6,300元，及各自該月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人自106年6月6日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,178元至其勞工退休金個人專戶。（原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴。）並為上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上

訴人應自106年6月6日起至上訴人復職之日止，按月給付其3萬6,300元，及各自該月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被上訴人應自106年6月6日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,178元至上訴人之勞工退休金個人專戶。㈤第㈡、㈣項聲明部分願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人與同仁在通訊軟體Line成立名為「一群吵死$ 小衰咖」群組（下稱系爭群組），並於106年5月20日在系爭群組發言煽動同仁集體請假怠工，企圖影響被上訴人航班運作，違反工作規則第65條第5款及第66條第3款規定而情節重大。106年5月21日向被上訴人請假員工含上訴人在內共10名，被上訴人之臺北站因此遭受21架次航班可能延誤或取消之風險，經員工於106年5月22日舉報系爭群組之對話紀錄，被上訴人核對請假者與系爭群組成員大致相同，考量上訴人身為督導，卻以煽動集體請假方式達到實質罷工效果，企圖影響被上訴人航班運作、破壞勞資和諧，違反忠實義務，致兩造間喪失維持勞雇關係之信賴基礎，客觀上已難期待以解僱以外之方式懲處，故被上訴人於106年6月6日依勞基法第12條第1項第4款規定，與上訴人終止勞動契約等語，資為抗辯。並為答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷第71至73頁）：

㈠上訴人自100年5月5日起受僱於被上訴人擔任運務員，自105年12月14日起升任為運務處運務部臺北站督導，負責管理臺北站運務員每日工作，每月工資3萬6,300元。

㈡兩造簽立之聘僱契約第10條第6款約定「乙方（即上訴人）有下列情形之一者，甲方（即被上訴人）得不經預告終止契約，乙方不得有任何異議：6.違反本契約或甲方所訂定之工作規則而情節重大者」。被上訴人制定公布之工作規則第65條第5款及第66條第3款分別規定「員工有下列情形之一者，公司得逕行終止勞動契約。5.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：3.造謠生事、煽動非法集體休假、怠工者」。

㈢被上訴人於106年6月6日獎懲通報記載：「王員（即上訴人）於106年5月21日臺北站集體請假事件中，煽動同仁集體非法請假，企圖影響公司航班運作，相關事證確鑿，依人資簽字第0000000號簽批示，王員違反勞動契約及工作規則第65條：員工違反勞動契約或工作規則之規定而情節重要者，公司得逕行終止勞動契約。再依工作規則第66條第1項第3款（應為第66條第3款之誤載）：造謠生事、煽動非法集體休假、怠工者屬情節重大。王員違反勞動契約及工作規則第65條之規定，予以上述懲處，並自000年0月0日生效」，被上訴人於106年6月6日與上訴人終止勞動契約。

㈣上訴人於106年6月8日發函向被上訴人表示其未造謠生事、煽動非法集體休假、怠工，被上訴人終止勞動契約不合法，請求恢復工作，並給付薪資。被上訴人於106年6月30日發函向上訴人表示不同意恢復上訴人工作及給付薪資。

㈤兩造於106年7月25日經臺北市政府勞動局進行勞資爭議調解，調解不成立。

四、上訴人主張其並未違反勞動契約或工作規則，被上訴人與其終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在等語。惟為被上訴人所否認，並執前詞置辯。經查：

㈠被上訴人辯稱上訴人與同仁於106年5月20日在系爭群組發言煽動同仁集體請假怠工，企圖影響被上訴人航班運作等語，業據提出系爭群組之對話紀錄（下稱系爭對話紀錄）為證（原審卷第24至27頁）。上訴人雖主張系爭對話紀錄係以非法方式登錄系爭群組進行翻拍，該對話紀錄並無證據能力云云。然觀諸民事訴訟法證據章節，關於舉證責任分配原則及其例外規定，並無刑事證據排除法則之相關規定，且私人取證方式若有非法情事，尚得依據民事侵權行為損害賠償，或請求刑事追訴等，有法律機制得以制裁遏阻非法行為，是無需借助證據排除法則之極端救濟方式，即能達到嚇阻效果，故

在私人取得證據之情形，法院不應逕行排除證據，所得證據仍具證據能力。換言之，民事訴訟在私人取證之情形，除有證據排除之相關規定外，仍應認其取得之證據有證據能力。況煽動他人集體請假之行為多係隱密方式為之，被害人之舉證極度不易。又因該類事件往往涉及他方當事人隱私權之範疇，設若逕將隱私權之保障加以無限上綱，兼以民事訴訟原則上須由主張權利遭受侵害者負有舉證之責，將無異宣告被害人必須放棄尋求訴訟途徑以謀個人權利保障之機會，同時對其訴訟權形成不當限制。上訴人對於被上訴人係不法取得系爭對話紀錄一事並未能舉證以實其說，而被上訴人已陳明系爭對話紀錄係由員工檢舉而取得，並非被上訴人擅自登錄系爭群組進行翻拍，自難認被上訴人係違法取得系爭對話紀錄。且系爭對話紀錄中除第1頁下方及第3頁反面上方之訊息內容（原審卷第24頁、第26頁反面）並未在上訴人提出之106年5月20日至同年月22日之對話紀錄內（本院卷第333至363頁，下稱群組對話紀錄），其餘內容均與群組對話紀錄相符，故系爭對話紀錄之內容應堪信為真實。上訴人主張系爭對話紀錄並無證據能力云云，應不可採。

㈡依被上訴人制定公布之工作規則第65條第5款及第66條第3款分別規定：「員工有下列情形之一者，公司得逕行終止勞動契約。5.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：3.造謠生事、煽動非法集體休假、怠工者」（原審卷第42頁反面）。觀諸群組對話紀錄所示，106年5月20日之對話內容記載：「韋傑（原名為陳韋傑）：因為罷工是工會法保障的。上訴人：才合法。韋傑：不然公司可以對罷工的人懲處，但如果是工會發起，那就一切合法。上訴人：沒錯。韋傑：他們（指空服員）不是罷工，是請假。上訴人：我覺得剛好利用這2次空（指空服員）集體請假事件，跟黃總談，說運務人員在第1線被砲轟，加薪的卻是空服人員，若黃總再不正視我們訴求

，我們不是威脅，而是需要合理的待遇。韋傑：恩阿，我們不能表現出他們都可以請假，那我們也要集體請假。旺卡（原名為林瑋臻）：空服請假，可能就幾班不飛。運務請假。整天都去了。Solbi（原名為劉宴玲）：我們力量比較大。Beryl Yeh（原名為葉佳暄）：乾脆明天集體請假好了。韻安（原名為陳韻安）：好，明天集體」（本院卷第337頁）。顯見上訴人明知非由工會發起之罷工或集體請假均屬不合法之集體行動，且其身為被上訴人臺北站督導，本負責管理臺北站運務員每日工作，卻率先表示要利用空服員集體請假事件向被上訴人爭取運務員之合理待遇，因而誘使系爭群組成員陳韋傑立即回應以運務員集體請假方式作為向被上訴人爭取權益之手段，並獲得該群組其他成員附合，上訴人亦未立即反對或阻止系爭群組成員集體請假，則該次集體請假活動之發起自難謂與上訴人無涉。復依系爭對話紀錄所載，可知預計於106年5月21日請假人員包含上訴人在內共有10名（原審卷第26頁反面），而該請假名單中連同上訴人在內共7名確有請假紀錄（原審卷第28至30頁、第33至36頁）。參以證人葉佳暄證稱：除了王祥安以外，上訴人是唯一會為我們（指運務員）向公司發聲的人，所以我們都很相信他等語（本院卷第289頁）。顯見運務員對上訴人有極高之信任度，因上訴人已事先表明其將於106年5月21日請假，其復為被上訴人臺北站運務員之督導，上訴人此舉更堅定運務員於106年5月21日共同參與集體請假之決心。是被上訴人抗辯上訴人有煽動集體請假之情事，即非無據。再者，106年5月21日之對話內容載明：「韋傑：王大慶（即當時被上訴人臺北站站長）說他今天這樣看到大家都請假，他知道大家是想給公司一個教訓。Beryl Yeh：這只是個手段而已。上訴人：是阿。Beryl Yeh：遇到這種爛人，請假1天還嫌少。上訴人：他是原因之一。但公司的制度是佔大多數。…我想問今天去上班的人，若之後還有這樣的集體請假，你們還願意跟嗎。…其實我們之前3個跟副總面談，其實就是給他們1次反省機

會，這是第2次。韋傑：但只有北站的說實在一點用都沒有，需要其他站一起。上訴人：所以我才問你們這些今天上班的，若要再發起活動，你們願意跟隨大家腳步嗎。因為只有我們幾個根本沒力量」（本院卷第341至347頁、原審卷第25頁反面、第26頁正反面）。益證上訴人係因其曾以口頭方式向被上訴人之管理階層爭取運務員之權益未果，而欲藉由此次運務員集體請假方式再度向被上訴人表達訴求。復依被上訴人提出之106年5月21日請假單及臺北站班表所示（原審卷第28至37頁），當日請假人數（含公假、上班及休假）共20名，其中運務員即有7人，占當日請假人數超過1/3。足見運務員確有集體請假之情事，且此結果係因上訴人於106年5月20日表示要利用空服員集體請假事件向被上訴人爭取運務員之合理待遇，致使上開集體請假活動發起，並因上訴人表明會參與該活動，而加強運務員參與集體請假之決心所致。上訴人雖主張106年5月21日運務員集體請假之目的係要被上訴人正視運務員之待遇問題，該次請假目的應屬正當，並不構成工作規則第66條第3款規定之事由云云。然證人即本件事發時之被上訴人臺北站站長王大慶證稱：我知道106年5月21日有很多人請假，如果請假的人都沒有來會影響航班起降，前一天我們趕快聯繫公司長官調派人手，打電話請休假或晚班的同仁來幫忙，當時航班應該有10幾班以上等語（本院卷第281、282頁）。足見上訴人煽動運務員集體請假已造成被上訴人營運管理上之困難，並可能導致當日航班有停飛之嚴重後果。又多數員工為達一定爭議目的本應依循工會法等相關法令，由工會召集員工發起集體行動表達其訴求，而非由各員工以各自請假方式達到有計畫之集體請假目的。依陳韋傑、葉佳暄及上訴人於106年5月20日之前開對話內容（本院卷第341頁），參以106年5月22日之對話內容記載：「上訴人：這次不要讓上級覺得是有計畫性請假，所以若問起，說真的有事或真的身體不適。…有請病的（指病假）真的要有證明，好讓慶（指王大慶）他們沒話說」（本院卷第363頁

）。可知106年5月21日運務員請假確係為了達成集體請假之目的，並藉此影響被上訴人之正常營運。而該次集體請假活動並非由工會依法發起，故運務員於106年5月21日集體請假既已造成被上訴人調度上之困難，仍應認屬「非法集體休假」，並不因請假目的正當而補正前述集體請假活動在程序上之非法性，是上訴人之上開主張，即非可採。被上訴人抗辯上訴人有違反工作規則第66條第3款所指煽動非法集體休假之情事，應屬可採。

㈢按勞基法第12條第1項第4款規定，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。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就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、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，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者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立。參以兩造簽立之聘僱契約第10條第6款亦約定：上訴人違反該契約或被上訴人所訂定之工作規則而情節重大者，被上訴人得不經預告終止契約（原審卷第6頁）。上訴人主張被上訴人得依工作規則之考績評核制度或獎懲制度，對其表現進行評等或採取申誡、記過等處分，卻逕將其解僱，有違比例原則及最後手段性原則等語，被上訴人則抗辯其為交通運輸業，上訴人煽動運務員集體請假不僅損害其財產及商譽，且影響旅客之安全與行程，兩造間已喪失信賴關係，自難期待其以解僱以外之懲處手段，與上訴人繼續維持勞僱關係等語。經查：

1.上訴人為被上訴人臺北站之督導，負責管理臺北站運務員每日工作，本應作為運務員與被上訴人間溝通之橋樑，且須依

循相關勞工法令向被上訴人爭取運務員之合理權益，而非帶領運務員向被上訴人進行非法抗爭活動。運務員對上訴人有極高之信任度，因上訴人表明會參與本件集體請假活動，更加強運務員參與該集體請假活動之決心，業如前述。故上訴人煽動運務員集體請假之影響力及對被上訴人營運管理上造成之損害遠大於運務員彼此間發動之集體請假活動。又證人即本件事發時之被上訴人臺北站站長王大慶證稱：我知道106年5月21日有很多人請假，如果請假的人都沒有來會影響航班起降，前一天我們趕快聯繫公司長官調派人手，打電話請休假或晚班的同仁來幫忙，當時航班應該有10幾班以上等語（本院卷第281、282頁）。足見上訴人煽動運務員非法集體請假已對被上訴人之正常航班及營運造成重大危害，若被上訴人調派不及，當日航班即會發生停飛之嚴重結果，已符合勞基法第12條第1項第4款規定「情節重大」之要件。是被上訴人抗辯上訴人有違反工作規則第66條第3款煽動非法集體請假之行為，且屬情節重大等語，應堪採信。

2.上訴人雖主張106年5月21日請假之系爭群組成員僅其遭被上訴人終止勞動契約，其餘系爭群組成員並未受到懲處，被上訴人此舉有違反比例原則，亦不符合解僱之最後手段性原則云云。然依被上訴人提出之106年5月21日請假人員名單所載（原審卷第28至36頁），僅上訴人之職務為督導，其餘請假人員則為運務員或事務員。且上訴人煽動運務員集體請假係屬情節重大之違規行為，業如前述。故被上訴人雖僅與上訴人終止勞動契約，而未對系爭群組內於106年5月21日集體請假之成員為懲處，尚難認有違反比例原則可言。再者，依系爭對話紀錄及群組對話紀錄所示，上訴人除了煽動運務員於106年5月21日進行非法集體休假以外，於陳韋傑表示：「只有北站的說實在一點用都沒有，需要其他站一起」等語後，上訴人隨即回應：「所以我才問你們這些今天上班的，若要再發起活動，你們願意跟隨大家腳步嗎」等語（原審卷第26頁、本院卷第347頁）。足認上訴人已違背其所擔任之督導

職務對被上訴人應盡之忠實義務，且嚴重影響被上訴人內部秩序之管理，客觀上難以期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間之僱傭關係。是上訴人主張被上訴人可依考績評核制度或獎懲制度，對於上訴人之表現進行評等或懲處，卻逕將上訴人解僱，並未符合解僱之最後手段性原則云云，亦不可採。

3.上訴人另主張被上訴人得依工作規則第95條第11款規定對其給予申誡，不應將其解僱云云。然工作規則第95條第11款規定：員工有下列情形之一，經查證屬實者，得予申誡。⑪擔任檢查或督導工作，未認真執行監督任務或致發生事故情節較輕微者（原審卷第44頁反面）。而被上訴人係以上訴人煽動非法集體休假為由與上訴人終止勞動契約，並非以上訴人未善盡督導工作為解僱事由。又觀諸上訴人在系爭對話紀錄及群組對話紀錄之發言內容，亦非屬上訴人在執行督導工作之期間，故本件並無工作規則第95條第11款規定之適用。上訴人之前開主張，洵非可採。

4.上訴人復主張被上訴人得依工作規則第97條第4款規定對其為記大過或降調職務之處分，而不得逕予終止勞動契約云云。而被上訴人制定之工作規則第97條第4款固有規定，員工有下列情事之一，經查證屬實，得予記大過或降調職務：④有鼓動、煽惑、誣告、偽證、惡意攻訐或挑撥離間之行為者（原審卷第45頁）。然對照該工作規則第66條第3款規定「煽動非法集體休假、怠工者」屬於違反工作規則而情節重大之事由（原審卷第42頁反面），顯見被上訴人已將「煽動非法集體休假、怠工者」之情形排除在工作規則第97條第4款規定以外。因上訴人確有煽動運務員非法集體休假之情事，已如前述，是上訴人之上開主張，應不可採。

五、綜上所述，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約，核屬有據。從而，上訴人依兩造簽立之聘僱契約、民法第487條前段、勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應

自106年6月6日起至上訴人復職之日止，按月給付其3萬6,300元，及各自該月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應自106年6月6日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,178元至上訴人之勞工退休金個人專戶，為無理由，其假執行之聲請亦失所附麗，均不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

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。依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　19　　日

勞工法庭

審判長法　官　徐福晉

法　官　陳秀貞

法　官　林哲賢

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　　2　　月　　19　　日

書記官　陳盈真

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。