

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上字第32號

上訴人

即被上訴人 乙○○

訴訟代理人 楊林澂律師

被上訴人

即上訴人 甲○○

0000000000000000

法定代理人 高星潢

訴訟代理人 蔡尚宏律師

上列當事人間請求給付工資等事件，兩造對於中華民國113年6月12日臺灣高雄地方法院112年度勞訴字第104號第一審判決，各自提起上訴，本院於114年5月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

兩造之上訴均駁回。

第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

事實及理由

一、本件訴訟繫屬中，中甲○○空股份有限公司（下稱甲○○）之法定代理人由謝世謙變更為甲○○，有甲○○第23屆董事會第4次臨時會議議事錄（節錄本）附卷可稽（見本院卷第239頁），該新任法定代理人具狀聲明承受訴訟，核與民事訴訟法第170條、第175條第1項及第176條之規定相符，應予准許。

二、乙○○主張：

(一)伊任職於甲○○，在高雄國際航空站（下稱小港機場）擔任空服員，因懷孕而於民國109年7月22日申請轉任地勤人員，惟甲○○以無臨時地勤職缺為由而拒絕（下稱行為①），致伊僅得申請留職停薪（下稱因孕留停），而自109年7月23日起至110年7月22日止受有薪資、獎金之損失，共新台幣（下同）80萬6,468元。

(二)伊因孕留停期滿後，原應於110年7月23日復職，惟甲○○以

01 未開設復職課程為由而拒絕（下稱行為②），致伊僅得繼續
02 申請留職停薪（下稱育嬰留停），而自110年7月23日起至11
03 1年1月22日止受有薪資損失37萬2,216元。

04 (三)伊育嬰留停期滿後，於111年1月23日復職，惟甲○○以未開
05 設復職課程為由，未使伊回復原職（下稱行為③），並僅給
06 付伊基本薪，致伊自111年1月23日至111年8月16日受有固定
07 飛行加給之損失11萬4,151元。

08 (四)伊於111年12月19日、112年3月1日請生理假，甲○○竟予以
09 扣薪1萬7,109元（下稱行為④）。

10 (五)甲○○之行為①至④均違反性別平等工作法（下稱性工法）
11 第7條規定，行為③另違反性工法第3條第9款、第21條規
12 定，行為④另違反性工法第14條第1項、第21條規定，且均
13 使伊處於被歧視之環境，而於精神上受有痛苦，則伊得依性
14 工法第26條規定及兩造間之勞動契約（於行為④部分，另得
15 依甲○○團體協約（下稱團體協約）第36條第3款第4目約
16 定；均請求擇一為有利於乙○○之判決），請求甲○○如數
17 賠償伊前揭財產上之損害；及依性工法第29條規定，請求甲
18 ○○就行為①至④依序賠償伊20萬元、15萬元、15萬元、5
19 萬元，以資慰藉。上開金額合計185萬9,944元，伊並請求甲
20 ○○加計法定遲延利息而為給付等語，於原審聲明：甲○○
21 應給付乙○○185萬9,944元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
22 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

23 三、甲○○則以：

24 (一)小港機場自109年3月起受新冠肺炎疫情（下稱疫情）影響而
25 幾近停擺，乙○○於109年7月22日因懷孕申請轉任地勤工作
26 時，甲○○已人力過剩，無法提供臨時地勤之職缺，乙○○
27 遂改申請因孕留停，其意思表示並無瑕疵，甲○○自未違反
28 性工法第7條規定。縱認甲○○就行為①對乙○○負有給付
29 義務，惟甲○○已依團體協約第41條第1項約定，按乙○○
30 之基本薪及109年度在職期間之比例，給付乙○○年度獎金2
31 5,362元，該數額應自乙○○請求之金額中扣除。

01 (二)乙○○於110年7月23日申請復職時，甲○○於小港機場之營
02 運尚未恢復，無法開設復職課程，乙○○遂改申請育嬰留
03 停，其意思表示並無瑕疵，甲○○亦未違反性工法第7條規
04 定。縱認甲○○就行為②對乙○○負有給付義務，惟乙○○
05 於取得復飛資格前不得領取飛行加給，其月薪應以45,278元
06 計算，且其已領取勞保育嬰津貼共219,840元，應自其請求
07 之金額中扣除。

08 (三)乙○○雖於111年1月23日復職為空服員，惟於尚未取得復飛
09 資格前，本不得領取固定飛行加給，甲○○就行為③並無違
10 反性工法第7條、第3條第9款、第21條規定之情事。

11 (四)甲○○排定乙○○於111年12月19至21日接受A321機型訓
12 練，乙○○於訓練首日請生理假，而無法通過該機型之飛行
13 考核；甲○○另排定乙○○於112年3月1至3日接受A350機型
14 訓練，乙○○又於訓練首日請生理假，而無法通過該機型之
15 飛行考核。乙○○係因未完訓而無法派飛，影響飛行加給，
16 甲○○就行為④仍無違反性工法第7條、第14條第1項、第21
17 條規定之情事。

18 (五)是以，乙○○請求甲○○給付或賠償薪資、獎金、慰撫金，
19 均屬無據等語置辯。

20 四、原審判決甲○○應給付乙○○455,664元，及自112年8月12
21 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，而駁回乙○○
22 其餘之請求。兩造均聲明不服，乙○○上訴聲明：(一)原判決
23 關於駁回乙○○後開第二項之訴部分，及訴訟費用之裁判均
24 廢棄，(二)甲○○應再給付乙○○331,260元，及自112年8月1
25 2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息(乙○○就行
26 為①請求給付逾310,747元本息、行為②請求給付逾144,917
27 元本息部分，於原審受敗訴判決，而未聲明不服，則此部分
28 即非本院審理範圍)。甲○○答辯聲明：上訴駁回；另上訴
29 聲明：(一)原判決不利於甲○○部分廢棄。(二)上開廢棄部分，
30 乙○○在第一審之訴駁回。乙○○答辯聲明：上訴駁回。

31 五、兩造不爭執之事項(見本院卷第81至82、104至105頁)：

- 01 (一)乙○○自87年10月24日起受僱於甲○○擔任空服員（員工號
02 碼：637935），任職於小港機場，並為甲○○企業工會之會
03 員。
- 04 (二)甲○○高雄分公司於109年5月14日向高雄市政府勞工局通
05 報，該公司因受疫情影響致航班減少，前已於2月份進行主
06 管全面減薪10%，惟疫情未見趨緩，公司營運仍持續虧損，
07 基於照顧及維護員工生計，經與工會協商同意全員減薪15%
08 （主管減薪20至25%），實施日期為109年5月1日至109年7月
09 31日，為期3個月，惟嗣後真正實施減薪期間為2個月。
- 10 (三)乙○○於109年6月11日至醫院接受首次正常妊娠之監測，同
11 年7月23日檢具同日開立之診斷證明書，向甲○○提出女性
12 空勤組員因孕留職停薪申請書，申請自同日起留職停薪，預
13 定復職日期為110年7月23日；乙○○並於該申請書備註欄註
14 記：「本人向中甲○○空申請因孕轉任臨時地勤，並無辦理
15 因孕轉留職停薪之意圖，然因公司表示現無臨時地勤職缺，
16 待人力處一旦有職缺釋出時，需立即通知本人，安排轉任地
17 勤，並依排序通知本人」等語，甲○○同意乙○○於109年7
18 月23日至110年7月22日因孕留停。
- 19 (四)乙○○向甲○○申請自110年7月23日起育嬰留職停薪，預定
20 復職日期為111年1月23日，甲○○則註記：「張員原訂辦復
21 職，但配合空訓開課，張員先辦理育嬰留停後，依復職課程
22 開課辦理復職」等語，甲○○同意乙○○於110年7月23日至
23 111年1月22日育嬰留停。
- 24 (五)乙○○於111年1月6日申請育嬰留停之復職，經甲○○同
25 意，於111年1月23日復職。
- 26 (六)甲○○排定乙○○於111年12月19日至21日參加A321機型訓
27 練，於112年3月1日至3日參加A350機型訓練，乙○○分別於
28 111年12月19日、112年3月1日請生理假，而未完成上開訓
29 練。
- 30 (七)1.乙○○於109年7月22日留職停薪前之每月原定薪資項目及
31 數額，均為職等薪31,978元、職位薪11,500元、交通津貼

01 1,800元、固定飛行加給16,758元。

02 2.乙○○於111年1月23日復職後至111年8月17日復飛前之每
03 月原定薪資項目及數額，均為職等薪31,978元、職位薪1
04 1,500元、交通津貼1,800元。

05 (八)甲○○就111年1月份至同年6月份並未發給固定飛行加給予
06 乙○○，同年7月份發給乙○○固定飛行加給950元，同年8
07 月份發給乙○○固定飛行加給為7,820元。

08 (九)乙○○申訴甲○○涉違性工法規定一案，經高雄市就業歧視
09 評議會以112年4月27日高市勞就字第11233247300號審定結
10 果，主文：被申訴人違反性工法第7條規定成立及第21條規
11 定成立、第11條第2項規定不成立。又乙○○申訴甲○○涉
12 違性工法第21條規定一案，經高雄市就業歧視評議會以112
13 年7月24日高市勞就字第1123601690A號審定結果，主文：被
14 申訴人違反性工法第21條規定成立。

15 六、本件爭點為（乙○○就行為①、②請求非財產上損害賠償即
16 原列爭點(一)3.、(二)3.部分，因非本件審理範圍，逕予刪
17 除）：

18 (一)1.甲○○於109年7月23日至110年7月22日使乙○○因孕留職
19 停薪（即行為①），有無違反性工法第7條規定之情事？

20 2.乙○○依性工法第26條規定、兩造間之勞動契約（請求擇
21 一為有利之判決）、團體協約第41條第1項約定，請求甲
22 ○○賠償或給付上開期間之薪資及獎金，是否有理由？其
23 金額為何？

24 (二)1.甲○○於110年7月23日至111年1月22日使乙○○育嬰留職
25 停薪（即行為②），有無違反性工法第7條規定之情事？

26 2.乙○○依性工法第26條、兩造間之勞動契約（請求擇一為
27 有利之判決），請求甲○○賠償或給付上開期間之薪資，
28 是否有理由？其金額為何？

29 (三)1.甲○○未足額發給111年1月份至同年8月份之固定飛行加
30 給予乙○○（即行為③），有無違反性工法第7條、第3條
31 第9款及第21條規定之情事？

01 2.乙○○依性工法第26條、兩造間之勞動契約（請求擇一為
02 有利之判決），請求甲○○賠償或給付上開固定飛行加
03 給，是否有理由？其金額為何？

04 3.乙○○依性工法第26條、第29條規定，請求甲○○賠償非
05 財產上之損害，是否有理由？其金額以若干為相當？

06 (四)1.甲○○未足額發給111年12月份、112年3月份之固定飛行
07 加給予乙○○（即行為④），有無違反性工法第7條、第1
08 4條第1項及第21條規定之情事？

09 2.乙○○依性工法第26條、團體協約第36條第3款第4目約
10 定、兩造間之勞動契約（請求擇一為有利之判決），請求
11 甲○○賠償或給付上開固定飛行加給，是否有理由？其金
12 額為何？

13 3.乙○○依性工法第26條、第29條規定，請求甲○○賠償非
14 財產上之損害，是否有理由？其金額以若干為相當？

15 七、本院判斷如下：

16 (一)甲○○之行為①違反性工法第7條規定，乙○○得依性工法
17 第26條規定，請求甲○○賠償薪資損失310,747元：

18 1.按雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配
19 置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
20 但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。受僱者或求職
21 者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主
22 應負賠償責任。性工法第7條至第11條、第31條及第35條
23 所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或
24 求職者為直接或間接不利之對待。性工法第7條、第26
25 條、性工法施行細則第2條分別定有明文。又雖非女性皆
26 會選擇懷孕或可懷孕，但因懷孕而在職場中受到差別待遇
27 者均為女性，男性不會遭遇此種困境與問題，因此，「懷
28 孕歧視」核屬雇主基於性別而採取之差別待遇，堪認為性
29 別歧視之範圍。

30 2.經查：

31 (1)於甲○○擔任空服員而懷孕者，僅得申請留職停薪或轉

01 任臨時地勤一事，為甲○○自承在卷（見本院卷第188
02 頁）。又依甲○○於109年7月間所適用之人事業務手
03 冊-國籍客艙組員因孕停止空勤任務規定（下稱系爭規
04 定）3.2：「未申請轉任臨時地勤工作，或有職缺而無
05 意願接任者，視同選擇留職停薪，應按2.辦理留職停薪
06 手續」之文義（見原審卷一第147頁），堪認懷孕空服
07 員已申請轉任臨時地勤工作者，僅於「甲○○已提供臨
08 時地勤職缺，且其無意願接任」之情形下，始得依留職
09 停薪程序停止其空勤任務。又臨時地勤工作乃甲○○訂
10 入系爭規定之既有工作職位，甲○○提供此種職缺，自
11 非創設可供懷孕空服員改調之新工作職位。是以，懷孕
12 空服員一旦申請轉任臨時地勤工作，甲○○即負有提供
13 此種職缺之義務，否則不啻於剝奪懷孕空服員之選擇
14 權，迫使懷孕空服員僅得申請留職停薪，致喪失薪資收
15 入，並影響假期、年資及既有員工權益（系爭規定2.3
16 參照，見原審卷一第145頁），自屬基於性別所生之差
17 別待遇。

18 (2)乙○○於109年7月23日已表明其係因懷孕而申請轉任臨
19 時地勤，並無申請留職停薪之意願（見五、(三)），甲○
20 ○則自承其於109年7月間無法提供臨時地勤之職缺，堪
21 認乙○○於109年7月23日至110年7月22日因孕留停，並
22 非出於自願，而屬甲○○因性別為由之差別待遇。是
23 以，甲○○之行為①違反性工法第7條規定，乙○○得
24 依性工法第26條規定，請求甲○○負損害賠償責任（乙
25 ○○另依兩造間之勞動契約為請求，核屬選擇的訴之合
26 併，且乙○○敗訴部分非因請求權基礎所致，即毋須再
27 予審究）。

28 (3)系爭規定3.5為：「（申請轉任地勤工作之）薪資：按
29 各人基本薪敘薪，另發給交通費、午餐費」（見原審卷
30 一第147頁）。又甲○○之人事業務手冊-台灣地區工資
31 定義辦法4.1.1.1為：「…客艙組員基本薪包含『職等

01 薪』與『職位薪』二部分」（見本院卷第93頁）。而乙
02 ○○於109年7月22日前之每月原定薪資，於職等薪、職
03 位薪、交通津貼合計即達45,278元（計算式：31,978+
04 11,500+1,800=45,278，見五、(七)1.），則其因甲○
05 ○未提供臨時地勤職缺，以致於109年7月23日至110年7
06 月22日因孕留停期間未能受領薪資，所受之損害至少為
07 543,336元（計算式：45,278×12=543,336）。原審就
08 行為①部分僅命甲○○給付乙○○310,747元，乙○○
09 就其於此敗訴部分既未上訴，則其就此部分得請求甲○
10 ○給付之金額，即以310,747元為限。

11 (二)甲○○之行為②違反性工法第7條規定，乙○○得依性工法
12 第26條規定，請求甲○○賠償薪資損失144,917元：

13 1.按系爭規定2.3為：「留職停薪期間無任何假期及給與，
14 工作年資之計算及既有之員工權益暫時中止」，2.4為：
15 「留職停薪之期限，以診斷證明之預產期加計3個月，惟
16 懷孕週數4週以下或未載明預產期，則以診斷證明書開立
17 日期起算，為期乙年，日後申請復職且需安排復職訓練
18 者，需配合公司排訓日復職，公司得要求彈性調整復職日
19 期」；3.6為：「轉任地勤工作之期限，自轉任臨時地勤
20 生效日起至產假結束後，取得空勤資格為止」，3.9為：
21 「轉任臨時地勤工作之組員，於產假結束之次日，即向原
22 空服單位提出申請恢復空勤職務，並接受安排體檢及復職
23 訓練；完成上述作業前，其人員歸屬仍為分發單位之臨時
24 地勤人員，並須予安排適當工作，惟分發單位應核予申辦
25 恢復空勤職務者及如有需要體檢者各半日公出，另亦應核
26 予復職訓練期間之公出…」（見原審卷一第145至148
27 頁）。基此，空服員因懷孕而申請轉任臨時地勤者，於完
28 成復職訓練前，仍得依系爭規定3.5支領薪資，而申請留
29 職停薪者，於復職前不得支薪，且須配合甲○○之排訓始
30 能復職。

31 2.經查：

01 (1)乙○○於109年7月23日至110年7月22日因孕留停，並非
02 出於自願，而屬甲○○因性別為由之差別待遇，有如前
03 述。而乙○○之女出生日期為109年12月28日，有空服
04 處溝通互動記錄附卷可稽（見原審卷一第139頁），倘
05 乙○○得轉任臨時地勤，其於產假結束後即得申請復
06 職，且於完成復職訓練前仍得支領薪資。是以，乙○○
07 被迫因孕留停，致須配合甲○○之排訓始能復職，繼而
08 因甲○○未開設復職課程，以致於110年7月23日至111
09 年1月22日期間僅得申請育嬰留停，並於111年1月23日
10 復職前無從受領薪資，均屬甲○○因性別為由所衍生之
11 差別待遇，此並不因甲○○是否有無法開設復職課程之
12 正當理由，而異其認定。從而，甲○○之行為②違反性
13 工法第7條規定，乙○○得依性工法第26條規定，請求
14 甲○○負損害賠償責任（乙○○另依兩造間之勞動契約
15 為請求，核屬選擇的訴之合併，且乙○○敗訴部分非因
16 請求權基礎所致，即毋須再予審究）。

17 (2)乙○○於109年7月22日前之每月原定薪資於職等薪、職
18 位薪、交通津貼合計達45,278元，有如前述，則其因甲
19 ○○未開設復職課程而被迫申請育嬰留停，於110年7月
20 23日至111年1月22日未能支薪，所受之損害至少為271,
21 668元（計算式： $45,278 \times 6 = 271,668$ ）。原審就行為
22 ②部分僅命甲○○給付乙○○144,917元，乙○○就其
23 於此敗訴部分既未上訴，則其就此部分得請求甲○○給
24 付之金額，即以144,917元為限。

25 (三)甲○○之行為③未違反性工法第7條、第3條第9款或第21條
26 規定：

27 1.(1)按性工法用詞，定義如下：九復職：指回復受僱者申請
28 育嬰留職停薪時之原有工作。前條受僱者於育嬰留職停
29 薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管
30 機關同意者外，雇主不得拒絕：一歇業、虧損或業務緊
31 縮者。二雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三不可抗

01 力暫停工作在1個月以上者。四業務性質變更，有減少
02 受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。雇主因前項
03 各款原因未能使受僱者復職時，應於30日前通知之，並
04 應依法定標準發給資遣費或退休金。受僱者依前7條之
05 規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求
06 時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其
07 他不利之處分。性工法第3條第9款、第17條、第21條分
08 別定有明文。

09 (2)次按航空器使用人應訂定客艙組員訓練計畫，報請民航
10 局核准後，據以實施。客艙組員經完成訓練，並經考驗
11 合格後，始得執勤。航空器使用人應執行客艙組員定期
12 複訓，以確使客艙組員熟練下列事項：一在飛航中發生
13 緊急情況或需緊急撤離時之職責及工作，包括對行動不
14 便之身心障礙者處理作業程序。二各項緊急及求生裝備
15 之使用與緊急程序，如救生背心、救生艇、緊急出口及
16 滑梯、便攜式滅火器、氧氣裝備、急救箱、醫療箱及衛
17 生防護箱等之使用方法。三具有於一萬呎以上飛航缺氧
18 及艙壓失效時之生理現象知識。四緊急情況時，其他組
19 員之職責及工作。五與客艙安全有關之人為因素表現，
20 包括飛航組員與客艙組員之協調。客艙組員定期複訓應
21 每24個月內執行2次，2次複訓之間隔時間應於8個月以
22 上16個月以下。航空器使用人應每24個月執行客艙組員
23 危險物品複訓，以確保客艙組員能分辨可能攜入客艙內
24 之各類危險品，並依相關規定為必要之處理。依民用航
25 空法第41條之1第2項規定訂定之航空器飛航作業管理規
26 則第190條訂有明文。又依民用航空法第112條第2項第5
27 款規定，違反上開航空器飛航作業管理規則者，主管機
28 關得予以警告或處60萬元以上300萬元以下罰鍰，並命
29 其限期改善，屆期未改善者，得按次處罰；情節重大
30 者，民航局得報請交通部核准後，停止其營業之一部或
31 全部或廢止其許可。是以，甲○○如使未完成訓練或未

01 經考驗合格之客艙組員執勤，其後果甚為嚴重。

02 (3)再按甲○○之客艙組員加給支給規定為：「4.1本規定
03 所稱之加給係指客艙組員服勤經公司核定之標準計劃飛
04 行時數所支領之各項定額加給。4.2定額加給內容：客
05 艙組員之空服加給及空服教師加給。4.3標準計劃飛
06 時：客艙組員為每月60小時飛航時間。…5.2.1因各類
07 臨時特休、事、病、婚、喪假過多而使當月實際飛時少
08 於標準計劃飛時時，則依規定減發空服加給。…5.4.1
09 客艙組員應依公司派遣規定標準計劃飛時服勤，若服勤
10 不足為派遣之原因，則仍可全額支給空服加給，若為個
11 人臨時請假過多，則按影響派遣之時數，減發空服加
12 給」（見原審卷一第200頁）。基此，兩造所稱之固定
13 飛行加給，原則上以客艙組員服勤每月60小時飛航時
14 間，為支給之要件。

15 2.經查：乙○○於111年1月23日係復職為空服員，有員工個
16 人資料表、空服處溝通互動記錄附卷可稽（見原審卷一第
17 193至195頁），則其係回復申請育嬰留職停薪時之原有工
18 作，洵無疑問，甲○○並無違反性工法第3條第9款、第17
19 條、第21條之情事。又甲○○之客艙組員訓練手冊，就客
20 艙組員所應接受之定期複訓、恢復資格訓練、航空保安訓
21 練、危險品訓練等之執行頻率、時數，均訂有規範（見原
22 審卷二第19至25、103至124頁），而乙○○於111年1月23
23 日復職時，因超過24個月未接受定期複訓，須先進行6個
24 小時航空保安訓練及危險品訓練課程，完成該等課程後，
25 始得接受恢復資格訓練，且因甲○○於111年6月始開設
26 「24~48個月」之恢復資格訓練課程，故安排乙○○自11
27 1年6月起陸續完成航空保安、危險品初訓及B738機型恢復
28 資格地面訓練，並因甲○○於111年6月間在小港機場每週
29 僅有2航班，每航班僅能安排1位復職空服員接受OJT飛
30 訓，故為乙○○安排7月及8月各1班OJT飛訓，乙○○於11
31 1年8月16日完成訓練，翌日取得復飛資格之事實，亦有員

01 工個人資料表、空服處溝通互動記錄、甲○○109至111年
02 客艙組員恢復資格訓練資訊附卷可稽（見原審卷一第193
03 至197頁），則乙○○於取得復飛資格後，始得以客艙組
04 員之職位服勤，進而領取飛行加給，至為明確，其於111
05 年1月份至同年8月未能（足額）支領固定飛行加給，實係
06 因其無服勤資格，致服勤時數不足每月60小時所致，而非
07 甲○○因性別或性傾向所為之差別待遇，甲○○自無違反
08 性工法第7條之情事。是以，乙○○主張甲○○違反性工
09 法第7條、第3條第9款及第21條規定云云，尚無可採，其
10 依性工法第26條、29條或兩造間之勞動契約，請求甲○○
11 賠償或給付固定飛行加給、賠償非財產上之損害，均屬無
12 據。

13 (四)甲○○之行為④未違反性工法第7條、第14條第1項或第21條
14 規定：

15 1.(1)按女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理
16 假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘
17 日數併入病假計算。性工法第14條第1項固定有明文。
18 惟性工法第21條第2項規定，係指受僱者為同法第14至2
19 0條之請求時，雇主不得「視為缺勤而影響其全勤獎
20 金、考績或為其他不利之處分」，並非指雇主即應視為
21 受僱者已到勤；至於受僱者倘因缺勤而受有不利益，如
22 與全勤獎金之給與、考績之核定無關，亦非雇主另為其
23 他不利處分所致者，自不在性工法第21條第2項規定所
24 禁止之列。

25 (2)次按團體協約第36條第3款第4目之約定為：「普通傷病
26 假：乙方會員因傷害、疾病、或生理原因必需治療或休
27 養者，甲方應給予普通傷病假。…未住院普通傷病假全
28 年在5日以內者，工資全數照給」（見原審卷一第66
29 頁）。此所稱全數照給之工資，當係指員工（取得甲○
30 ○企業工會會員資格之甲○○僱用員工）本得領取之工資
31 而言，如員工原不得領取固定飛行加給，當不因其全年

01 所請之未住院普通傷病假在5日以內，即可據該約定主
02 張應將固定飛行加給計入工資，而請求甲○○全數照
03 給。

04 2.經查：甲○○之空服訓練考核作業辦法為：「5.5在職客
05 艙組員訓練作業：5.5.1.凡有下列情事之一者，即為訓練
06 未通過：5.5.1.1按「客艙組員獎懲規定」，公司排定維
07 護營運機種或空勤資格之訓練，或指定課程，除不能歸責
08 於組員之因素外，未能配合於班表排定內完成，致未具備
09 公司營運機種或空勤資格者。5.5.1.2.地面訓練期間發生
10 遲到3次（含）以上、未到課1次或請假…。5.5.1.4.飛行
11 訓練未達CCTM之考核標準、未到班或請假。…5.5.3.重訓
12 作業：5.5.3.1.訓練未通過者：5.5.3.1.1地面訓練當
13 日、飛行訓練次日應立即中止訓練，地面訓練全部課程重
14 訓安排於30天後，飛行訓練重飛安排於7天後；重新排訓
15 期間予以『暫停派遣空勤勤務』、『停支空勤加給』，停
16 派月份保證飛加不予給付，以實際飛時計酬，僅支領基本
17 薪」（見本院卷第155頁）。而甲○○排定乙○○於111年
18 12月19日至21日參加A321機型訓練，於112年3月1日至3日
19 參加A350機型訓練，乙○○則於111年12月19日、112年3
20 月1日請生理假，依前揭空服訓練考核作業辦法規定，即
21 屬訓練未通過，甲○○本得以實際飛時計酬，毋庸就111
22 年12月份、112年3月份給付足額之固定飛行加給，並無因
23 乙○○所請之假別為生理假，致影響其全勤獎金、考績，
24 或另予其不利處分之情事。而乙○○本即不得領取之固定
25 飛行加給，當無從將之計入團體協約第36條第3款第4目所
26 指之工資，而依該約定請求甲○○為給付。是以，乙○○
27 主張甲○○違反性工法第7條、第14條第1項及第21條規定
28 云云，仍無可採，其依性工法第26條、第29條或團體協約
29 第36條第3款第4目約定，請求甲○○賠償或給付固定飛行
30 加給、賠償非財產上之損害，亦屬無據。

31 八、綜上所述，本件乙○○依性工法第26條規定，請求甲○○給

01 付其455,664元（於行為①、②部分分別為310,747元、144,
02 917元），及自起訴狀繕本送達翌日（即112年8月12日，見
03 原審卷一第107頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利
04 息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，不
05 應准許。原審就上開應准許部分為甲○○敗訴之判決，並依
06 職權為準、免假執行之宣告，及就上開不應准許部分為乙○
07 ○敗訴之判決，理由雖或有不同，惟結論並無二致，仍應予
08 維持。兩造分別提起上訴，求予廢棄改判，均為無理由，應
09 予駁回。

10 九、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經
11 本院審酌後，核與判決結果不生影響，無逐一論列之必要。

12 十、據上論結，本件兩造之上訴均為無理由，爰判決如主文。

13 中 華 民 國 114 年 5 月 21 日

14 勞動法庭

15 審判長法官 洪能超

16 法官 楊淑珍

17 法官 李珮好

18 以上正本證明與原本無異。

19 本件不得上訴。

20 中 華 民 國 114 年 5 月 21 日

21 書記官 黃月瞳