

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

113年度地訴字第90號

民國114年11月27日辯論終結

原告 中華航空股份有限公司

代表人 高星潢

訴訟代理人 蔡尚宏律師

被告 高雄市政府勞工局

代表人 江健興

訴訟代理人 許宏竹

謝幸真

黃彥霖

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服行政院中華民國113年8月30日院臺訴字第1135016404號訴願決定書，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原處分關於「違反性別工作平等法第21條，依同法第38條規定處罰」部分及該部分審議審定、訴願決定均撤銷。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔2分之1，餘由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

訴外人張靜宜（下稱張君）於民國87年10月24日起受僱於原告，擔任原告高雄分公司空服員。嗣張君因懷孕，依原告106年9月11日修訂之人事業務手冊第七篇第一章「國籍客艙組員因孕停止空勤任務規定」（下稱系爭因孕停止空勤規定），向原告申請轉任臨時地勤，經原告以無該職缺為由拒絕（下稱行為①）。張君乃於109年7月23日填具女性空勤組員因孕留職停薪申請書（下稱系爭因孕留停申請書），留職

01 停薪日期自109年7月23日起至110年7月22日。張君於110年7
02 月23日申請復職，為配合復飛訓練開課課程，再辦理自110
03 年7月23日起至111年1月22日育嬰留職停薪（下稱育嬰留
04 停）。嗣張君於111年1月23日育嬰留停期滿申請復職為空服
05 員，原告卻僅指派張君至高雄站行政辦公室擔任行政職，而
06 未依勞動契約給付張君固定飛行加給（下稱行為②）。經被
07 告審酌調查事實證據，提請高雄市就業歧視評議會（下稱歧
08 視評議會）於112年4月27日作成審定，認原告之行為①、②
09 分別違反行為時性別工作平等法【下稱性平法，112年8月16
10 日修正公布名稱為性別平等工作法（下稱性工法）】第7
11 條、第21條規定成立，據此以112年4月27日高市勞就字第11
12 233247300號裁處書（下稱原處分），分別依行為時性平法
13 第38條之1第1、3項、第38條之規定，裁處罰鍰各新臺幣
14 （下同）30萬元、2萬元，共計32萬元，並公布名稱、負責
15 人姓名（已於112年12月27日公布至今），及請即予改善。
16 原告不服，申請審議，經勞動部性別平等工作會以112年11
17 月10日勞動條4字第1120148659號審定（下稱審議審定）駁
18 回。復提起訴願，經行政院以113年8月30日院臺訴字第1135
19 016404號訴願決定（下稱訴願決定）駁回，遂提起行政訴
20 訟。

21 二、原告起訴主張及聲明：

22 （一）主張要旨：

23 1. 原告之行為①並無違反行為時性平法第7條規定：

24 (1)原告之營運自109年3月起，因受新冠肺炎疫情重大影響，
25 航班幾近停擺幾無收入，高雄國際機場國際及兩岸定期航
26 線班機架次、載客率於疫情後均銳減，於109年4月至6月
27 之間連續3個月無航班。

28 (2)空服員懷孕執行職務有高度風險，依系爭因孕停止空勤規
29 定第3.1點、第3.2點、第3.3點，得申請轉任之臨時地勤
30 人員，其實際從事之工作，須考量孕婦健康及胎兒保護等
31 情況，工作環境及工作內容與一般地勤人員不完全相同。

張君於109年5月知悉懷孕，未依系爭因孕停止空勤規定第2.1點立即通知原告，俾原告為妥善處理，卻遲於109年7月23日才告知原告。因原告業務大幅降低，一般地勤人員都有過剩，何況是孕婦所需之臨時地勤人員。經向張君說明該時無地勤職缺可供轉調緣由，在雙方同意下辦理因孕留停，並無意思表示瑕疵，雙方均應受拘束。

(3)參酌勞動基準法（下稱勞基法）第51條規定，空服員因孕固可申請改調輕易的工作，但如無較輕易工作則應辦理留職停薪，雇主尚難為懷孕員工「創設」一個較為輕易工作之職缺供其改調，否則就是懷孕歧視，顯然架空勞基法第51條規定。

2. 原告之行為②並無違反行為時性平法第21條規定：

(1)張君於111年1月23日復職為空服員，並無異動。然該時高雄機場幾乎沒有航班可飛，每週約僅有2至3班航線，為避免因虧損或業務緊縮資遣員工，故請張君復職後於上班時間進行自主學習擔任空勤人員工作有關知識，並定期作測驗檢視學習情況。張君如復職時選擇轉任地勤人員，與張君原空勤薪資相比並無不利。張君選擇以空服員復職，並未對張君有不利益待遇。

(2)基於飛安維護及遵守民用航空法第41條之1第2項、第112條第2項第5款、交通部訂定之航空器飛航作業管理規則第190條規定，原告於同仁復職後，需視空服員停飛期間久暫給予不同的恢復資格訓練課程，並報經民航局核定。又原告於各機場之機型不同，各機型之恢復資格訓練課程無法混用。張君復職時已不具備合法執行空勤之資格，必須完成必要之上課及核定後，才能執行空勤人員職務。因其無改調北部之意願，應進行B738機型恢復資格訓練，始能在高雄機場執行飛行任務。嗣原告於111年4月重新修訂客艙訓練手冊，經民航局於111年4月8日核准，始開始進行B738機型恢復資格訓練課程。因張君超過24個月沒有接受定期複訓，落入「24至48個月」恢復資格訓練級距，原告

01 以最快時程處理，讓張君於111年6月起陸續完成航空保
02 安、危險品初訓、B738機型恢復資格地面訓練，再視實際
03 航班安排飛機上進行OJT訓練，於111年8月16日完訓，111
04 年8月17日取得飛行資格，開始領取飛行加給，恢復勞動
05 條件。

06 (3)依原告之「客艙組員加給支給規定」（下稱系爭加給規
07 定）第4.1點，飛行加給是發給服勤經原告核定標準計畫
08 飛行時數之客艙組員，如果不具備「可以執行飛行任務之
09 空勤資格」，原告依法規不得幫其排定飛行時數，該客艙
10 組員即無法領取飛行加給，並非針對性別而來。

11 (二)聲明：訴願決定、審議審定及原處分均撤銷。

12 三、被告答辯及聲明：

13 (一)答辯要旨：

14 1.系爭因孕停止空勤規定之目的係為保護妊娠婦女及胎兒之
15 健康並考量營業需要，可讓懷孕組員自行選擇留職停薪或
16 轉任地勤，然張君卻僅能非自願申請因孕留停，於留停期
17 間無法獲得薪資及產假權益等保障，且原告未有任何補償
18 措施，對其產生不利之影響。相較於因疫情因素受減班休
19 息之其他人員，反受更不利之對待。故原告之行為①，核
20 屬因性別為由之差別待遇。

21 2.又受僱者於育嬰留停期滿復職時，應以回復原有工作為原
22 則，不得降低其原有勞動條件。張君育嬰留停期滿申請復
23 職時，雖以空服員之職稱復職，然因停飛喪失飛行資格，
24 原告逕依其高雄分公司薪津作業辦法及系爭加給規定，變
25 更張君請育嬰留停時原有之勞動條件，僅支付職等薪、職
26 位薪及交通津貼，未支付固定飛行加給。縱如原告主張係
27 因當時疫情因素有不可歸責之情形，致復飛有關課程安排
28 延宕，則原告以行為時性平法第17條第1項第1款（歇業、
29 虧損或業務緊縮）之緣由，未能使張君復職，但未依規定
30 先經主管機關同意，已違反行為時性平法第17條之規定。
31 故原告之行為②，未能核認已使張君恢復原職。

01 (二) 聲明：原告之訴駁回。

02 四、爭點：

03 (一) 原告之行為①，有無違反行為時性平法第7條規定？

04 (二) 原告之行為②，有無違反行為時性平法第21條規定？

05 五、本院之判斷：

06 (一) 事實概要欄所述之事實，有系爭因孕停止空勤規定（原處
07 分卷第54至57頁）、柏仁醫院109年7月23日出具之張君
08 「妊娠中」診斷證明書（下稱系爭診斷書，原處分卷第79
09 頁）、系爭因孕留停申請書（本院卷第107頁）、張君就
10 診之健康存摺資料（原處分卷第80至81頁）、張君之電子
11 餉單（原處分卷第299至310頁）、張君因孕留停復職申請
12 書（原處分卷第333頁）、原告留職停薪員工申請復職報
13 告表（原處分卷第335頁）、張君之員工個人資料表（本
14 院卷第113、114頁）、歧視評議會審定書（本院卷第25至
15 33頁）、原處分（本院卷第23至24頁）、審議審定（本院
16 卷第39至61頁）及訴願決定（本院卷第65至83頁）等證據
17 可以證明。

18 (二) 應適用之法令：

19 1. 行為時性平法：

20 (1)第3條第9款：「本法用詞，定義如下：九、復職：指回復
21 受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。」。

22 (2)第7條：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、
23 分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差
24 別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」。

25 (3)第17條第1項：「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申
26 請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，
27 雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主
28 依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一
29 個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之必
30 要，又無適當工作可供安置者。」。

31 (4)第21條：「（第1項）受僱者依前7條之規定為請求時，雇

主不得拒絕。（第2項）受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」。

(5)第31條：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」。

(6)第38條：「（第1項）雇主違反第21條……規定者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。（第2項）有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」。

(7)第38條之1第1項、第3項：「（第1項）雇主違反第7條……者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。（第3項）有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」。

2. 行為時性平法施行細則第2條：「本法第7條……所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。」。

3. 勞基法第51條：「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。」。

（三）經查：

1. 按性平法於112年8月16日修正公布名為性工法，性平法第7條、第21條、第38條、第38條之1第1項之規定內容均未修正。另性平法第38條之1第3項之規定，就其中「應公布」之部分，由原定之「應公布其姓名或名稱、負責人姓名」，修正為性工法第38條之1第6項「應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額」，並於113年3月8日施行，經比較修正前後規定，修正後之規定並未較有利於原告。故原處分引用行為時性平法第7條、第21條、第38條、第38條之1第1項、第3項之規定，與裁處時

之性工法條文相較，並未對原告較為不利，故本件為敘述方便，就此部分條文統一引用行為時性平法之規定，先予敘明。

2. 張君自87年10月24日起受僱於原告，擔任原告高雄分公司之空服員。109年5月間，張君之月薪資為6萬2,036元（含職等薪3萬1,978元、職位薪1萬1,500元、交通津貼1,800元、固定飛行加給1萬6,758元）。嗣張君經醫院診斷懷孕，依系爭因孕停止空勤規定申請轉任為臨時地勤未果，於109年7月23日填具系爭因孕留停申請書。原告於張君因孕留停期間，均未再通知張君轉任臨時地勤。嗣張君育嬰留停期滿，於111年1月23日復職為空服員，原告僅支付職等薪3萬1,978元、職位薪1萬1,500元及交通津貼1,800元，未支付固定飛行加給等事實，為兩造所不爭執（本院卷第192、193、195、196、208頁），並有聘僱契約書（原處分卷第238頁）、系爭因孕停止空勤規定（原處分卷第54至57頁）、系爭診斷書（原處分卷第79頁）、系爭因孕留停申請書（原處分卷第78頁）、張君就診之健康存摺資料（原處分卷第80至81頁）、張君之電子餉單（原處分卷第299至310頁）、張君因孕留停復職申請書（原處分卷第333頁）、原告留職停薪員工申請復職報告表（原處分卷第335頁）及張君之員工個人資料表（本院卷第113頁）附卷可稽，此部分事實自堪認定。

3. 原告之行為①，違反行為時性平法第7條規定：

(1)按禁止性別歧視，源自於憲法第7條揭示之平等原則，為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，因而有性平法（性工法）之制定。蓋雇主基於成本考量及對懷孕女性之刻板印象，可能對懷孕之求職者與受僱者懷有偏見。雖然並非每個女性皆會選擇懷孕或都可以懷孕，但因懷孕而在職場中受到差別待遇者均為女性，男性不會遭遇此種困境與問題。因此，雇主對懷孕求職者或受僱者的差別待遇，本質上屬於性別

歧視之範圍。性平法（性工法）第31條規定之立法目的，在於雇主對受僱者之差別待遇，是否係基於性別因素，往往牽涉雇主之主觀動機與意圖，受僱者在舉證上多有困難；且有關差別待遇之證據，多屬雇主之人事管理資料，受僱者取得不易，故課予具有優勢地位且掌握資訊之雇主較重之舉證責任。因此，於受僱者釋明差別待遇之事實後，應由雇主就差別待遇並非出於性別因素之重要事實提出主張，及相關待證事實表明證據方法（最高行政法院110年度上字第658號判決參照）。

(2)依系爭因孕停止空勤規定「1.為保障國籍客艙組員之健康及工作權利，使該等人員於懷孕確認後，得申請留職停薪或轉任地勤工作，特制訂本規定。……3.2未申請轉任臨時地勤工作，或有職缺而無意願接任者，視同選擇留職停薪，應辦理留職停薪手續」（原處分卷第54、56頁）之文義觀之，堪認原告賦予其所屬客艙組員一旦懷孕，可選擇「申請留職停薪」或「轉任臨時地勤」之權利。除非該懷孕客艙組員主動選擇「申請留職停薪」，否則僅於「未申請轉任臨時地勤工作」，或「有臨時地勤職缺而無意願接任」時，始視同選擇留職停薪。依張君填寫之系爭因孕留停申請書備考欄註記：「本人向中華航空申請因孕轉任臨時地勤，並無辦理因孕轉留職停薪之意圖，然因公司表示現無臨時地勤職缺，待人力處一旦有職缺釋出時，需立即通知本人，安排轉任地勤，並依排序通知本人」等語（本院卷第107頁），可見張君因懷孕依據系爭因孕停止空勤規定，本意係為申請轉任臨時地勤，然遭原告以無該職缺為由拒絕，致張君僅得非自願申請留職停薪。原告顯已違反前述系爭因孕停止空勤規定，剝奪懷孕客艙組員之選擇繼續工作權利。

(3)復依系爭因孕停止空勤規定第3.5點、第2.3點，客艙組員因懷孕申請轉任臨時地勤，可領取基本薪、交通費、午餐費等，然若申請留職停薪，即喪失該期間之薪資收入、假

期及給與，另工作年資之計算及既有員工權益均暫時中止（原處分卷第56、54頁）。原告拒絕張君因孕申請轉任臨時地勤，復於張君因孕留停期間，未再依其意願通知其轉任臨時地勤，致張君受有原預期可領取之轉任臨時地勤薪資及相關給與損失，連帶其假期、年資及既有員工權益等均受影響，原告並因此獲得免除發給張君留職停薪期間薪資及相關給與之義務。可認原告拒絕張君轉任臨時地勤，難謂與張君懷孕之因素無關，原告之行為①顯係因性別所生之差別待遇。原告就此否認，自應就其所為非基於性別因素之差別待遇乙節，負舉證責任。

(4)原告主張其營運自109年3月起，因受新冠肺炎疫情重大影響，航班幾近停擺幾無收入，高雄國際機場國際及兩岸定期航線班機架次、載客率於疫情後均銳減，於109年4月至6月之間連續3個月無航班等語，固據其提出107年至110年間「高雄國際機場國際及兩岸定期航線」班機載客率之各類相關數據報表（本院卷第89至106頁）為佐。惟其所提出之數據報表僅限於「高雄國際機場」部分，並非原告全面營運數據，自難僅以其所提出之數據資料論斷其營運因受疫情影響之程度。又原告縱因受疫情因素而導致「高雄國際機場」航班減少，營運量降低，然是否因此導致張君申請轉任臨時地勤該時完全無該職缺可供轉任，尚須有相當客觀之事證，始能認其等間有關連性。

(5)依原告自陳：於非疫情期間，女性客艙組員只要懷孕均可申請轉任地勤，原告會視提出臨時性人力需求之單位，由人力處依序進行因孕轉任地勤人員安排，並無員額上限或編制，也不會考量其他因素限制轉任，相關規範訂定於系爭因孕停止空勤規定等語（本院卷第318、325頁）。可見臨時地勤乃原告訂入系爭因孕停止空勤規定，本係供女性客艙組員懷孕時得申請轉任之既有工作職位，並非針對張君所另行創設之職位。臨時地勤職缺雖須考量孕婦健康及胎兒保護等情況，其工作環境及工作內容理應與一般地勤

人員不完全相同，然於非疫情期間，女性客艙組員只要懷孕均可申請轉任臨時地勤，並無員額上限或編制，也不會考量其他因素限制轉任。亦即於非疫情期間，不需考量機場航班營運量或編制或是否地勤人員過剩等情形，可無限供懷孕客艙組員申請轉任臨時地勤，為何於疫情期間即有機場航班營運量或編制或地勤人員過剩等之考量，而無法使懷孕客艙組員申請轉任臨時地勤？

(6)又張君前曾請求原告給付工資等，經臺灣高雄地方法院（下稱高雄地院）以112年度勞訴字第104號民事事件受理，經上訴後由臺灣高等法院高雄分院（下稱高雄高分院）以113年度勞上字第32號民事事件受理（下稱另案民事訴訟）。參照另案民事訴訟高雄高分院民事判決五(二)所列不爭執事項「華航高雄分公司於109年5月14日向高雄市政府勞工局通報，該公司因受疫情影響致航班減少，前已於2月份進行主管全面減薪10%，惟疫情未見趨緩，公司營運仍持續虧損，基於照顧及維護員工生計，經與工會協商同意全員減薪15%（主管減薪20至25%），實施日期為109年5月1日至109年7月31日，為期3個月，惟嗣後真正實施減薪期間為2個月。」（本院卷第282頁），並參酌原告高雄分公司函送給被告之「事業單位實施『勞雇雙方協商減少工時（無薪假）』通報表」記載「事業單位勞工總人數（全公司）9383人（高雄）454人」、「實施期間及方式：2020/5/22-2020/07/31地勤全勤人員：每月不超過5天。部分工時人員：每日出勤4小時，每月班表排定至多出勤17日」、「勞雇雙方協商減少工時人數（含本勞及外勞）1人」、「實際已實施人數（含本勞及外勞）男29人、女154人，合計183人」等語，及經原告員工簽署之協議書（另案民事訴訟高雄地院卷一第175至183頁）。可見原告因受疫情影響，固曾與工會協商同意全員減薪15%，然經員工簽署協議書而實際實施減薪之人數僅183人，未達半數，且真正實施減薪期間僅2個月。另原告自陳：除

實施主管、員工減薪外，並無因營業減縮而資遣員工等語（本院卷第327頁）。是原告既基於保障員工不因受疫情影響營運之狀況下仍能保有工作權之理念，而不任意資遣員工，則同為員工，其他員工保有選擇不被減薪或減薪15%（僅實施2個月）之權利，相較於張君卻因懷孕未能依照系爭因孕停止空勤規定保有選擇轉任臨時地勤之繼續工作權利，僅能非自願申請留職停薪，因此導致整整1年喪失薪資收入及其他既有員工權益，顯然係基於性別因素所為之差別待遇甚為明確。至於原告另主張有鼓勵一般員工申請特休、特殊無薪事假、留職停薪、特殊事假並放寬留職停薪、實施專案事假等（本院卷第326、327頁）。然此均須員工有提出申請始有減薪之可能，與張君係非自願選擇留職停薪之情形不同，自無從執此認為非基於性別所生之差別待遇。

(7)原告又主張：張君於109年5月知悉懷孕，未依系爭因孕停止空勤規定第2.1點立即通知原告，俾原告為妥善處理，卻遲於109年7月23日才告知原告。經向張君說明該時無地勤職缺可供轉調緣由，在雙方同意下辦理因孕留停，並無意思表示瑕疵，雙方均應受拘束等語。然依張君就診之健康存摺資料（原處分卷第80至81頁）所示，可見其於109年5月7日經柏仁醫院診斷為子宮平滑肌瘤，109年5月14日經該醫院診斷為迫切性流產，直至109年6月11日始在該醫院接受首次正常妊娠之監測。則原告指稱張君於109年5月即知悉懷孕未立即通知原告，俾為妥善處理乙節，尚屬無據。且若依原告所述，其於109年5月間亦為同受疫情影響營運之時期，若張君早於109年5月提出轉任臨時地勤即可得到妥善安排，焉有於109年7月間提出即無法妥善安排之理？另張君申請留職停薪，係因原告以該時因受疫情因素影響，無地勤職缺可供轉調為由拒絕，張君不得已而非自願申請留職停薪，並非如原告所述，張君有同意辦理留職停薪。故原告此部分所述，均不足採。

01 (8)原告再主張：參酌勞基法第51條規定，空服員因孕固可申
02 請改調輕易的工作，但如無較輕易工作則應辦理留職停
03 薪，雇主尚難為懷孕員工「創設」一個較為輕易工作之職
04 缺供其改調，否則就是懷孕歧視，顯然架空勞基法第51條
05 規定等語。參照勞基法第51條規定之立法理由，乃為保護
06 妊娠期間女工身體之健康，而明定如有較為輕易之工作，
07 得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。故所強
08 調者，乃為保障妊娠期間女工工作權之同時，兼顧其身體
09 健康。該條文已明定如有較為輕易之工作，妊娠期間女工
10 得申請改調，雇主不得拒絕，且不得減少其工資，而系爭
11 因孕停止空勤規定亦賦予懷孕客艙組員得申請轉任臨時地
12 勤之規定，則張君申請轉任既有之臨時地勤工作，並非要
13 求原告「創設」一個較為輕易工作之職缺供其改調，自無
14 原告所指須為懷孕員工「創設」一個較為輕易工作之職缺
15 供其改調之情。原告認為有架空勞基法第51條規定乙節，
16 並不足採。況且，張君其後於111年7月23日復職時，因尚
17 未恢復空勤資格，原告仍使其回復空服員職務，僅暫緩執
18 行空勤任務，而未給付飛行加給，其餘薪資照常支付。是
19 依原告所述，其既得讓張君於復職後未能執行空勤任務期
20 間，進行自主學習擔任空勤人員工作有關知識，並定期作
21 測驗檢視學習情況等（本院卷第359頁），此有原告提出
22 之原證7（本院卷第117至122頁）可以佐證，則倘若張君
23 因孕申請轉任臨時地勤該時果真無該職缺可供轉任，有何
24 不得比照辦理，使其暫時保有原職，從事空勤任務以外之
25 工作，待有臨時地勤職缺時再行轉任，而得保有領取部分
26 工資權利及享有員工既有權益之理？原告一方面要求張君
27 懷孕應依照系爭因孕停止空勤規定停止空勤任務，一方面
28 不遵守系爭因孕停止空勤規定，使張君非自願申請留職停
29 薪，損及張君工作權利，顯屬懷孕歧視。

30 (9)綜合上述，原告之行為①顯有故意違反行為時性平法第7
31 條規定之事實明確，且原告所舉事證，均不足以證明其所

為係非基於性別之差別待遇。故被告以原告之行為①已違反行為時性平法第7條規定之事實明確，依同法第38條之1第1項、第3項規定，裁處罰鍰30萬元，並公布名稱、負責人姓名，及請即予改善，於法並無違誤。

4. 原告之行為②，無違反行為時性平法第21條規定：

(1)關於原告之行為②部分，原處分「主旨」欄引用行為時性平法第21條之規定，另「處分依據」欄則僅引用行為時性平法第21條第1項之規定。經被告訴訟代理人於本院當庭陳稱：此部分認為違反之法條為行為時性平法第21條第1項之規定等語（本院卷第248、385頁），故此部分即應審究原告之行為②有無違反行為時性平法第21條第1項之規定。至於此部分認定原告違規之期間，依被告訴訟代理人於本院當庭之陳述，則限於張君111年1月23日申請復職至111年8月16日未支領固定飛行加給之期間（本院卷第384頁）。

(2)張君於111年1月23日復職為空服員，與其因孕留停前之職務相同：

張君因孕留停期滿，於110年7月23日申請復職，為配合復訓課程，暫先辦理育嬰留停。嗣於111年1月6日申請復職，經原告同意，於111年1月23日復職為空服員乙節，有張君因孕留停復職申請書（原處分卷第333頁）、原告留職停薪員工申請復職報告表（原處分卷第335頁）及張君之員工個人資料表（本院卷第113、114頁）可佐。可認張君於111年1月23日復職時，係回復其因孕留停前之原有空服員職務，已難認原告有拒絕張君回復原職之情。

(3)張君於111年1月23日復職時，已超過24個月未接受定期複訓，須先進行相關訓練後，始得執行空勤任務：

①按民用航空法第41條之1第1項規定「航空器所有人或使用人應負航空器飛航安全之責，並依本法或本法所發布之法規命令從事安全飛航作業。」；民用航空法第41條之1第2項授權訂定之航空器飛航作業管理規則第190條規定

「（第1項）航空器使用人應訂定客艙組員訓練計畫，報請民航局核准後，據以實施。（第2項）客艙組員經完成訓練，並經考驗合格後，始得執勤。（第3項）航空器使用人應執行客艙組員定期複訓，以確使客艙組員熟練下列事項：……。 （第4項）客艙組員定期複訓應每24個月內執行2次，2次複訓之間隔時間應於8個月以上16個月以下。（第5項）航空器使用人應每24個月執行客艙組員危險物品複訓，以確保客艙組員能分辨可能攜入客艙內之各類危險品，並依相關規定為必要之處理」。是以，原告除應訂定客艙組員訓練計畫，報請民航局核准後，據以實施外，並應確實執行客艙組員定期複訓、危險物品複訓等，以確保客艙組員熟練各項飛安事項。若有違反，依民用航空法第112條第2項第5款規定，得處以警告、罰鍰、命限期改善等裁罰，情節重大者，民航局甚至得報請交通部核准停止其營業之一部或全部或廢止其許可。是若有違反航空器飛航作業管理規則規定，使未完成定期複訓、危險物品複訓之客艙組員執勤，其後果甚為嚴重，原告自有遵循上開法令之必要。

- ②原告之客艙組員訓練手冊，就客艙組員所應接受之定期複訓、恢復資格訓練、航空保安訓練、危險品訓練等之執行頻率、時數，均訂有規範（另案民事訴訟高雄地院卷二第103至124頁）。而原告於客艙組員留停復職或在職組員因故暫停飛航任務超過6個曆月者，視其停飛期間久暫給予不同的恢復法定資格訓練課程乙節，亦有原告之客艙組員恢復資格訓練年度計畫簽呈（本院卷第125頁）可佐。復依系爭因孕停止空勤規定第2.1點「組員經醫師確認為懷孕時，應於1日內檢附健保醫療院所之醫師診斷證明書，……通知所屬單位，並以通知日做為懷孕確認日，自該日起停止所有空勤任務」（原處分卷第54頁），可認張君縱因懷孕而得申請轉任臨時地勤，仍應停止所有空勤任務，期間可預期長達6個月以上，於復職後仍有依規定接受恢

01 復法定資格訓練課程之必要，始得重新執行空勤任務。是
02 並非因孕留停才會導致喪失空勤資格。

03 ③再張君於111年1月23日復職時，已超過24個月未接受定期
04 複訓，依前揭簽呈所示，即須先進行6個小時航空保安訓
05 練及危險品訓練課程，完成該等課程後，始得接受恢復資
06 格訓練。嗣原告於111年4月8日經民航局核准始得開始進
07 行高雄國際機場航班使用之B738機型之恢復資格訓練課
08 程。此後原告於111年6月始開設「24～48個月」之恢復資
09 格訓練課程，故安排張君自111年6月起陸續完成航空保
10 安、危險品初訓及B738機型恢復資格地面訓練。並因應原
11 告於111年6月間在高雄機場每週僅有2航班，每航班僅能
12 安排1位復職空服員接受OJT飛訓（隨機訓練），故安排張
13 君於7月及8月各1班OJT飛訓，於111年8月16日完成訓練，
14 翌日取得復飛資格之事實，亦有原告之客艙組員訓練手冊
15 （本院卷第217至219頁）、原告109至111年客艙組員恢復
16 資格訓練資訊（原處分卷第149頁）及張君之員工個人資
17 料表（本院卷第113頁）附卷可稽。是張君於留職停薪後
18 復職，應完成相關訓練，取得復飛資格後，始得恢復空勤
19 身分，執行飛行任務。而依前揭時序觀之，尚難謂原告有
20 故意或過失延宕張君受訓課程之情。

21 (4)張君於111年1月份至同年8月16日尚未取得復飛資格而未
22 能執行空勤任務，不能領取固定飛行加給：

23 ①依系爭加給規定「4.1本規定所稱之加給係指客艙組員服
24 勤經公司核定之標準計劃飛行時數所支領之各項定額加
25 給。4.2定額加給內容：客艙組員之空服加給及空服教師
26 加給。4.3標準計劃飛時：客艙組員為每月60小時飛航時
27 間。……5.2.1因各類臨時特休、事、病、婚、喪假過多
28 而使當月實際飛時少於標準計劃飛時時，則依規定減發空
29 服加給。……5.4.1客艙組員應依公司派遣規定標準計劃
30 飛時服勤，若服勤不足為派遣之原因，則仍可全額支給空
31 服加給，若為個人臨時請假過多，則按影響派遣之時數，

減發空服加給」(本院卷第127頁)。可知飛行加給，原則上以客艙組員服勤每月60小時飛航時間，為支給之要件。凡因各類請假或個人因素而使當月實際飛時少於標準計劃飛時時，均依規定減發空服加給。

②依前所述，張君於111年1月23日復職後，至同年8月16日始完成前述相關訓練，得以於同年8月17日執行空勤任務。故其因留職停薪復職，於未完成恢復空勤資格相關訓練而未能執行空勤任務前，本無從依系爭加給規定請領飛行加給。復依111年1月17日之空服處溝通互動紀錄(本院卷第123頁)、與張君年資相仿之地勤人員薪資結構(本院卷第360、361頁)所示，可知張君於申請復職時，亦明知其因留職停薪喪失空勤資格，以空服員職務復職，於等待訓練期間無飛行加給，須待復飛通報始得核發飛行加給。且經原告提供無復職訓練課程期間有暫轉任與其原有薪資相仿之地勤之機會，張君仍選擇以空服員職務復職。而該時原告因受疫情因素影響，致於高雄國際機場之航運減班、機型調整，待111年4月8日經民航局核准開始進行高雄國際機場使用之B738機型飛機之恢復資格訓練課程後，即安排張君接受相關訓練，使張君得以恢復空勤身分。亦難謂原告使張君於取得飛行資格之前暫時從事空勤任務以外之行政工作，或未使張君提早參與與高雄國際機場核准使用飛機機型不相容之受訓課程，即有故意或過失延宕張君參加受訓課程之情。

③至於原告就停飛失格者，區分其中一直在職且有任務班表，只因航班驟減，沒有航班可以派遣，導致在職組員失去空勤資格者，仍可領取飛行加給；另因各類留停導致失去空勤資格，留停後雖已復職，但因未具空勤資格，在未完成合格地面訓練及機種飛訓考核之前，無任務班表，則不給付飛行加給乙節，有原告之電子郵件(原處分卷第255頁)可佐。因該一直在職，非因個人原因請假過多，而係因其他不可抗力之外在因素而導致喪失空勤資格之空服

員，依系爭加給規定，並無不給付飛行加給之規定，故原告就此部分停飛失格員工仍持續給付飛行加給，尚屬合理且符合規定。然張君因個人懷孕原因，本即不能執行空勤任務，且原告須待民航局核准，始得讓張君參與高雄機場所使用機型之相關受訓課程，以恢復其空勤資格。則原告於張君復職後，未恢復空勤資格執行空勤任務期間未給付其飛行加給，尚難謂有何拒絕其恢復原有勞動條件之情。

(5)綜合上述，原告於張君申請復職時已恢復其原有空服員職務。另就工資部分，除固定飛行加給外，其餘職等薪、職位薪及交通津貼則均發給與之前相同之數額。而張君未能於復職後隨即領取固定飛行加給，乃因尚未完成相關訓練，不得執行空勤任務而未能領取，並非原告拒絕其請求復職。被告僅以原告未支付張君固定飛行加給，即認有違反行為時性平法第17條之規定，尚屬無據。故被告以原告之行為②有違反行為時性平法第21條規定之情事，而依同法第38條規定，裁處罰鍰2萬元，並公布名稱、負責人姓名，及請即予改善，自有違誤。

(四)綜上所述，原處分關於認定原告違反行為時性平法第7條，依同法第38條之1第1項及第3項規定處罰部分並無違誤，審議審定、訴願決定就此部分予以維持，亦無不合。原告此部分訴請撤銷為無理由，應予駁回。另原處分關於認定原告違反行為時性平法第21條，依同法第38條規定處罰部分，核有上述違法情形，審議審定、訴願決定就此部分未予以糾正，亦有違誤。故原告就此部分訴請撤銷為有理由，應予准許。

(五)本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

五、結論：原告之訴一部有理由、一部無理由。

中 華 民 國 114 年 12 月 29 日

審判長法官 顏珮珊

法官 黃姿育

法官 林婉昀

一、以上正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，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（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第49條之1第1項）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4. 當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所

(續上頁)

01

	屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

02

中 華 民 國 114 年 12 月 29 日

03

書記官 洪儀珊