

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第147號

原告 黎承開

訴訟代理人 翁瑋律師

楊子敬律師

被告 中華航空股份有限公司

法定代理人 高星潢

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年7月11日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但有請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；前項確認法律關係基礎事實存否之訴，以原告不能提起他訴訟者為限，民事訴訟法第247條第1項前段、第2項定有明文（最高法院113年度台上字第1784號判決意旨參照）。經查，原告起訴時原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）532,234元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)前項請求原告願供擔保，請准宣告假執行。嗣於民國114年1月15日具狀追加

第1、2項聲明為：(一)確認被告於110年2月22日對原告作成之108年度考績乙等評定無效。(二)確認被告於110年8月17日對原告作成記過2次之懲戒處分無效。並更正原第1、2項聲明為第3、4項聲明如下：(三)被告應給付原告532,234元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(四)第三項請求，原告願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第85至86頁）。原告追加之確認聲明與原聲明核屬基於同一基礎事實所為，且更正第三項聲明之請求，乃屬減縮應受判決事項之聲明，均與上開規定相符，應予准許。

二、再按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止，民事訴訟法第170條定有明文。經查，原被告之法定代理人謝世謙於114年1月16日逝世，依被告於114年1月20日第23屆第3次臨時董事會議決議通過由董事甲○○暫時執行董事長職務，業據被告於114年2月25日具狀聲明承受訴訟，並檢附被告第23屆第3次臨時董事會議議事錄附卷為憑（見本院卷第147至152頁），經核於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告於87年8月15日起任職於被告，擔任機師一職，然而，被告於108年對原告之年度考績評比時，先經主管建議評分為77.7分，評等甲下，但卻遭主管複核時改評分為74分，評等乙，並於評語記載：「(1)在客觀記錄上一年內兩次，重覆發生於落地滾行階段未依飛行手冊之程序操作反推力器發生違反飛安規定之情形。(2)偏執、難以溝通討論事情進退失據，甚發生未經同意私下錄音公務討論情形。」等語（下稱第1次考績評定）。然原告當時乃同時擔任被告之企業工會之幹部，顯係因參與被告之工會活動，而遭被告以不當績效考核懲處，原告不服而提起不當勞動行為裁決救濟，經不當勞動行為裁決委員會以109年勞裁字第41號裁決決定，被告

構成工會法第35條第1項第1款規定之不當勞動行為（見本院113年度勞專調字第172號卷〈下稱勞專調卷〉第29至92頁），該裁決亦經臺北高等行政法院110年訴字第382號判決認定，被告對於原告108年之績效考核評定確構成不當勞動行為（下稱系爭裁決）。然而，被告於110年2月22日僅將上開評語中之第二項「偏執、難以溝通討論事情進退失據，甚發生未經同意私下錄音公務討論情形」等字眼移除，仍維持108年度原績效考核考核分數為74分及原乙等評比（下稱系爭考績評定，見勞專調卷第109至111頁），被告於110年2月22日重新作成系爭考績評定之理由為：「一、108年度考核前次評分時，未考量到要員（即原告）於一年內連續發生2次技術違規致違反SOP之事實，現重新評分。二、該員於六個月內，擔任PF及PM時，發生二起航機於落地滾行階段，未依照飛行手冊之程序操作反推力器而違反SOP之情形，另該員在上述2次事件皆擔任PIC，發生違反SOP之情形有違FOM賦予PIC之責任與義務。」，顯見，被告於110年2月22日為重新考核時，未依系爭確定裁決決定意旨，業已違反工會法第35條第2項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」；且依據比例原則觀之，若績效考核理由中減少對原告之不利益評價，則重新評價後應當提高績效考核之分數，但被告仍維持同樣之74分乙等績效，顯然違反比例原則，亦有權利濫用之弊；另係以原告之飛航資料分析（FOQA）作為考核使用，亦違反不得以飛航資料分析（FOQA）為由對於飛行組員懲處之考核規定，蓋飛航資料分析僅係協助個人自主學習，而供飛行組員自己查詢，並不作為懲處或考評用（見勞專調卷第113頁），已屬懲戒權之濫用而無效；又依據被告109年1月15日之信件：「春節激勵獎金：每人不分考績機等定額發放春節激勵獎金新臺幣12,000元（考績乙、丙人員不予發放）」（見勞專調卷第155頁），可徵，系爭考績評定確實導致原告受有無法領取108年度之激勵獎金12,000元之損害。

01 (二)另原告於110年7月21日駕駛航班C1-5322至紐約甘迺迪國際
02 機場（下稱JFK）時，配合紐約當地之機務人員進行發動機
03 之內視鏡檢查為正常並飛回臺北，原告亦有向被告回報該狀
04 況（見勞專調卷第115頁），詎料，原告返台後，卻遭被告
05 於110年8月9日召開內部技術審查會（即TRB）於會議中表
06 示，該航班疑似有發動機損害，但卻未出具任何正式調查報
07 告下即稱原告有違反SOP之情況，且對原告請求被告提出調
08 查結案報告之申訴，亦遭被告置之不理（見勞專調卷第119
09 頁），被告以未經具體調查，亦無任何結案報告之不實指
10 控，於110年8月17日將原告記兩小過並予以停飛處分（下合
11 稱系爭記過停飛處分）。然參被告曾於110年間之懲處記
12 錄，編號630411訴外人賴銘瑋資深副總經理違反「FOM6.12
13 ARRIVAL AND GROUND HANDLING規定」僅被記申誡2次；編號
14 642797代國華CA，於地面準備階段未按「FCOMVP21.5」程序
15 操作，僅給與書面警告；陳金興CA因判斷未周全導致不必要
16 之重飛增加風險，僅給與書面警告（見本院卷第95頁），顯
17 然原告與其他機師遭懲戒處分之程度不同，被告就類似違失
18 情節，卻給予顯不相當之處分，顯然係針對原告所為，應屬
19 無效。蓋雇主縱然依據經營管理權限而有懲戒之權利，然而
20 懲戒權之行使，仍應受權利濫用禁止原則、勞工法上平等待
21 遇原則、相當性原則所拘束，若雇主對於勞工相似類型之違
22 失，卻給予顯不相當之懲戒處分，則應違反比例原則及平等
23 待遇原則而屬違法。且原告因此而停飛期間（110年7月21日
24 起至110年8月20日）僅受領基本薪135,623元，致原告受有
25 無法領取飛時加給與遭扣減飛安獎金（下合稱系爭飛行加
26 給）各340,573元、66,612元之損害（見勞專調卷第121、12
27 9頁），合計受有407,185元之損害。

28 (三)又原告於111年12月11日執行C1-5254任務時，於當日22時26
29 分在美國亞特蘭大機場起飛（ATL），並於次日即111年12月
30 12日6時9分落地美國阿拉斯加安克拉治國際機場（ANC）
31 時，因當地大雪延宕，導致降落後無法回到停機坪，原告則

在機上排除氣候障礙，並確保飛行安全，直至12時19分才回到停機坪（見勞專調卷第123、125頁），故原告執行本次任務之工作時間，應為15時又19分，超出兩造所約定之每日正常工時共5時又19分，又以原告111年12月薪資為396,396元，每小時薪資應為1,598元（計算式： $396396 \text{元} \div 31 \div 8 \text{小時} = 1598 \text{元}$ ，小數點以下四捨五入，以下同），加班費總計13,049元（下稱系爭加班費，計算式： $1598 \text{元} \times 2 \text{小時} \times 1.33 + 1598 \text{元} \times 199 \text{分} / 60 \times 1.66 = 13049 \text{元}$ ）。然被告於該月結算原告飛行時數計算，僅以降落後關發動機之時間為6時39分，結算工時為8小時13分（見勞專調卷第123頁），未考慮原告因天候實際於基上排除障礙確保安全至12時19分之執行職務期間，自應給付原告不當扣減之加班費13,049元。被告雖以原告每月飛行時數若超過75小時，方能取得「超時給付」，然飛行時數並非等於原告實際之出勤時間，其不包括原告飛航任務前準備時間、飛航後整理工作時間、行政工作時間與在機上的備勤時間。則被告僅以飛行時數之超時給付作為原告實際延長工時之給付，自與勞基法第24條規定未合。

(四)又被告未依系爭裁決決定重新給與績效考核，且不當扣減原告激勵獎金、系爭飛行加給與系爭加班費之行為，侵害原告工作權及人格權甚鉅，構成職場不法侵害，而導致原告生理、心理等傷害，依據民法第184條第1項前段、後段與同條第2項及民法第195條第1項規定，請求被告應給付原告100,000元之精神慰撫金。

(五)綜上，原告主張：確認被告於110年2月22日對原告作成之系爭考績評定暨被告於110年8月17日對原告之系爭記過停飛處分，均為無效。且被告應給付原告依系爭考績評定、系爭記過停飛處分而不當扣減原告應領之激勵獎金12,000元、未核發系爭飛行加給407,185元、短少給付系爭加班費加班費13,049元及所造成原告之非財產上之損害之慰撫金100,000元，合計532,234元及其遲延利息。為此，爰依兩造間之勞動契約、勞基法第24條、民法第184條、第195條之規定，提起本

01 件訴訟，並聲明：1.確認被告於110年2月22日對原告作成之
02 108年度考績乙等評定無效。2.確認被告於110年8月17日對
03 原告作成記過2次之懲戒處分無效。3.被告應給付原告532,2
04 34元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%
05 計算之利息。4.第三項請求，原告願供擔保，請准宣告假執
06 行。

07 二、被告則以：

08 (一)原告自87年起任職於被告，擔任機師一職，然其於108年1月
09 3日執行飛航勤務落地時，未按標準作業程序、落地時未使
10 用thrust reverser即推力反向器（下稱系爭SOP，見勞專調
11 卷第185至187頁），且未遵守作業流程之行為並非第一次，
12 亦曾於107年8月間發生，因108年度之系爭考核評定時並未
13 完整考量原告於半年內有2次執行飛航任務未遵守系爭SOP之
14 事實，故於系爭裁決確定後，被告基於上開事實，就原告之
15 考績重新評核為乙等（見勞專調卷第189至193頁）。而依據
16 被告所公告之108年年終獎金快訊所示：被告係每人不分考
17 績等第定額發放春節激勵獎金12,000元，惟考績乙、丙人員
18 不予發放。而原告之系爭考績評定，核為乙等，自無權領取
19 被告發放之春節激勵獎金（見勞專調卷第351至352頁）。

20 (二)又原告於110年7月21日駕駛航班CI-5322飛往紐約甘迺迪機
21 場（JFK），飛抵降落後即關閉2、3、4號發動機，惟因該航
22 機輔助動力系統（APU）於航機地面操作時，需保持1號發動
23 機運轉，維持航機電力直至接駁外電源。詎料，原告因未遵
24 守744 FCOM Normal Procedures Shutdown Procedures「關
25 閉發動機前未確認電源是否接妥及未依正確程序重新啟動發
26 動機」之規定，在未確認外電源是否接妥情況下，逕自關閉
27 1號發動機及燃油控制開關（FUEL control switch），因航
28 班跳電，艙內陷入黑暗，原告遂立刻啟動1號發動機產生冒
29 煙及火光之現象，就此，因要對該航機執行相關檢查，造成
30 該班機延誤10個小時以上，後續飛機執行任務需要大幅度調
31 整，更造成被告商譽損失，亦造成組員班表重新調度，須入

01 住當地旅館等待航機修復，且因疫情期間，回台後當班4名
02 組爰依防疫規定皆隔離檢疫14天，故被告於110年7月22日召
03 開內部技術審查會（TRB），依據面談記錄及飛安報告（見
04 勞專調卷第195至199頁），因原告未依正確程序重新啟動發
05 動機及未依FCOM程序先接上外電源再關閉發動機之行為，建
06 議給予原告記過2次、停飛及安排地面學科教育等之處分，
07 且原告亦坦承錯誤並承諾改善，此有會議記錄可憑（見勞專
08 調卷第201頁）。則被告之系爭記過處分，應無違失之處。
09 則原告請求給付系爭飛行加給，自無理由。

10 (三)原告於111年12月11日10時26分駕駛航班CI-5322，於111年1
11 2日6時9分降落阿拉斯加安克拉治機場，惟因當地大雪空橋
12 無法靠到飛機，原告遂於12日6時39分自行決定於滑行道停
13 下並關閉引擎，遲至12日12時19分靠橋，就此部分，乃原告
14 自行決定於滑行道關閉發動機時間（關掉發動機並非出於機
15 場或被告之指示），而單純等待地勤拖吊支援，飛機既已因
16 原告自行關閉發動機停於地面，即非處於飛航狀態，自不符
17 合航空器飛航作業管理規則（下稱AOR）第2條第18款第1
18 目、被告之Flight Operations Manual(下稱FOM)3.4.1.D所
19 定之飛航時間：「航空器為起飛目的，開始移動起至著陸後
20 停止移動時止之時間」、「Flight Time-The time interv
21 al between the moment an aircraft first moves for th
22 e purpose of taking off until the moment it comes to
23 a stop at the end of the flight.」之定義，當無法列入
24 飛航計酬時間。又按兩造約定係以每月有無超過標準計劃飛
25 時作為延長工時工資之給付標準，亦即依據原告所簽署之
26 「勞動基準法第84條之1工作者約定書」（下稱系爭84-1約
27 定書，見勞專調卷第203至204頁）第五條第（4）點約定：
28 「每月正常工作時間不得超過174小時，連同延長工作時間
29 不得超過220小時」，故應以原告每月正常工作時間有無超
30 過174小時作為延長工時工資給付之標準，而原告111年12月
31 執勤期間僅為115小時有餘，被告自無給付加班費予原告之

01 義務。此外，機師一個月上班天數遠低於一般勞工每月工作
02 22天，且機師在外站休息天數實際上並無任務而處於休息狀
03 態，而其地面任務係配合航班、派遣方式、機型、飛航地點
04 等予以安排，每月實際飛航天數僅不到15天，有別於製造業
05 之每日固定8小時之出勤模式，故兩造關於延長工時工資之
06 給付約定，係以被告之人事業務手冊第14篇第9章臺灣地區
07 工資定義辦法第4.1.7『超時給付：空勤組員每月之實際BLO
08 CK HOUR超過「標準計劃飛時」所支領之給付。』為基準，
09 則有關空勤組員之超時給付，必須以每月超過「標準計劃飛
10 時」，被告始有給付超時給付予機師之義務，換言之，兩造
11 關於延長工時工資之給付約定，並非以有逾系爭84-1工作者
12 約定書第5條第3款約定之每日正常工時10小時作為基準。而
13 原告111年12月總飛航計酬時間僅為63.75小時（見勞專調卷
14 第357頁），既未超過標準計劃飛時75小時，被告依法無給
15 付系爭加班費之義務。

16 (四)另原告請求精神慰撫金100,000元部分，因被告公司上開行
17 為，均於法有據，並無不法之處，故不構成民法第184條之
18 侵權行為，原告請求被告給付精神慰撫金，自無理由等語，
19 資為抗辯，並聲明：1.原告之訴及其假執行聲請均駁回。2.
20 如受不利判決，被告願供擔保，請准免為假執行。

21 三、兩造所不爭執之事實：

22 (一)原告於87年8月15日起任職於被告，擔任機師（見勞專調卷
23 第183頁），並當選被告公司企業工會第10屆會員代表，任
24 期自106年5月19日起至110年5月18日止。同時期並為被告航
25 務處勞資會議之勞方代表，出席勞資會議（見勞專調卷第36
26 頁）。

27 (二)原告於108年考績評核，先經被告初核為「評分77.7分、評
28 等為甲下」，嗣經複核改為「評分74分、評等為乙等」即系
29 爭第1次考核，原告不服，以被告公司違反工會法第35條第2
30 項規定，依勞資爭議處理法第39條第1、2項規定，向勞動部
31 申請裁決，經勞動部不當勞動行為裁決委員會於110年1月15

日以109年勞裁字第41號裁決，確認被告公司108年11月19日之108年度績效考核為74分、乙等，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為；相對人（即被告）應於裁決書送達翌日起7日內撤銷對於原告所為之108年度74分、乙等績效考核即系爭裁決（見勞專調卷第29至93頁）。

(三)被告公司於110年2月22日撤銷對於原告之108年第1次考核，並以第1次考核未完整考量原告於半年內發生2次飛航任務未遵SOP之事實，於系爭裁決後，於重新評定原告之108年度考績為「評分74分、評等為乙等」，即系爭績效評定（見勞專調卷第109至111頁）。

(四)被告以原告於110年7月21日執行CI-5322航班任務時，於降落美國紐約甘迺迪機場時，未按照SOP，即「原告未依正確程序重新啟動發動機及未依FCOM程序先接上外電源在關閉發動機」之行為，經被告於110年7月22日與原告面談後，並召開內部技術審查會（TRB），對原告處「記過2次及自110年7月24日起至同年8月20日停飛處分」即系爭記過停飛處分（見勞專調卷第195至202頁）。

(五)兩造約定之「勞動基準法第84條之1工作者約定書」業經桃園市政府110年4月30日以府勞條字第1100105944號函核備在案（勞專調卷第203至206頁）。

(六)原告於111年12月11日執行CI-5245航班任務時，於次日降落美國安克拉治機場時，因當地大雪致空橋無法靠接飛機，致原告於111年12月12日6時39分關閉發動機，其後原告仍滯留於飛機上，直至當日12時19分止，始因飛機靠橋而下飛機。

四、得心證之理由：

原告主張：被告於110年2月22日所作成之系爭考績評定及於110年7月21日因不當關閉發動機行為所為之系爭記過停飛處分，均為違法處分，應為無效；是被告應給付原告基於上開行為所短發之激勵獎金12,000元、系爭飛行加給407,185元；連同原告於111年12月22日所短發之加班費13,049元，及被告基於上開對原告之行為而不法侵害，應給付原告慰撫

01 金100,000元等語，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是
02 以，本件爭點厥為：(一)被告所為系爭考績評定與系爭記過停
03 飛處分，是否違法無效？(二)原告請求被告給付激勵獎金12,0
04 00元與系爭飛行加給407,185元，有無理由？(三)原告請求系
05 爭加班費13,049元，有無理由？(四)原告請求被告給付慰撫金
06 100,000元，有無理由？

07 (一)被告所為系爭考績評定與記過停飛處分，是否違法無效？

08 1.按雇主對勞工所為之績效考核與懲處，乃雇主人事權，屬管
09 理權之核心事項，其對象事實通常具有專業性，非法院所得
10 取代，否則，不啻由法院代雇主行使人事權，害及雇主人事
11 管理權之行使，是法院原則上應承認雇主本於其專業有一定
12 之裁量權限與判斷；惟該考核或懲處結果對勞工權益影響至
13 鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或裁量
14 違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查（最高法院11
15 3年度台上字第626號判決意旨參照）。

16 2.被告所為系爭考績評定，並非違法無效：

17 (1)經查，原告固主張：被告於重為108年度之系爭績效考核

18 時，未依系爭確定裁決決定意旨，仍維持同樣之74分之乙等
19 績效，顯然違反比例原則，亦有權利濫用之弊等語。惟查，
20 所謂之年度考核乃係雇主對其員工在過去一年內之工作表
21 現，所做的貢獻度之評核，就其現任職務適任狀況予以檢討
22 分析，並對其所具有之潛在發展能力做一判斷，以瞭解其將
23 來在執行業務之適應性及前瞻性，核屬人力資源管理體系中
24 開發管理之一環。經比較被告對於原告之第1次考績評定之
25 評語記載：「(1)在客觀記錄上一年內兩次，重覆發生於落地
26 滾行階段未依飛行手冊之程序操作反推力器發生違反飛安規
27 定之情形。(2)偏執、難以溝通討論事情進退失據，甚發生未
28 經同意私下錄音公務討論情形。」等語，而系爭考績評定之
29 評語則記載：「(1)108年度考核前次評分時，未考量到要員
30 (即原告)於一年內連續發生2次技術違規致違反SOP之事
31 實，現重新評分。(2)該員於六個月內，擔任PF及PM時，發生

二起航機於落地滾行階段，未依照飛行手冊之程序操作反推力器而違反SOP之情形，另該員在上述2次事件皆擔任PIC（責任機長），發生違反SOP之情形有違FOM（航務作業手冊）賦予PIC之責任與義務。」等語，顯見，被告於系爭考績評定時，已將第1次考核中有關評語中之(2)「偏執、難以溝通討論事情進退失據，甚發生未經同意私下錄音公務討論情形」等語，予以刪除。足徵，被告已就原系爭裁決所認定之被告於原第1次108年度考績評定中，所評價之原告本於擔任被告之工會幹部及其維護工會立場而與被告交涉過程中所生爭執之部分，予以剔除而不再列為108年度考績評定之依據。而系爭考績評定所記載之評語，被告應已重新審視原告於108年度於六個月內所發生未遵照航務作業手冊之要求對於機長於飛機降落時之工作表現，再予重新評價而給予原告新的考績評定，此系爭考績評定之評分，固仍維持不變，然此，係考量原告於半年內有2次執行飛航任務未遵守系爭SOP之事實。本院衡酌被告為民運航空業者，所負飛安責任影響重大，被告所為之年度考績評定常與飛安相關，除非考核時所涉違法情節重大，否則自仍應尊重被告基於人事考核權所賦予之專業判斷。而觀諸系爭考績評定乙等之評語所指涉內容，乃原告所擔任責任機師即正機師負有最終之飛航安全責任與義務，本應遵照航務作業手冊之相關規定駕駛飛機，卻於執行飛航降落時，發生未遵照SOP之技術違規事由，且於半年內共重覆出現2次未遵照SOP之相同情事，此未遵照SOP之事由乃直接與飛安相關，顯與公共利益高度關聯；再審酌原告所主張：因遭被告核處系爭考績乙等之損失，無非是無法依此領取該108年度之激勵獎金12,000元，此相較於原告所涉飛安之公共利益與原告本於機師之每月工資39萬餘元而言，顯然損失甚微，難謂被告有何權利濫用而違反比例原則。是本院衡酌飛航之高度專業性與安全性之要求，被告其仍維持原先對於原告作成之74分之乙等績效，尚屬被告人事考核權之裁量範圍，難謂系爭考績評定有何違法之虞。

01 (2)又原告雖主張：被告利用FOQA作為原告108年度考績評定之
02 客觀記錄，已經違反飛航資料分析僅是協助飛航組員個人自
03 主學習，而不得作為懲處或考評用之被告內部之單項作業規
04 則等語（見勞專調字第113頁）。惟參原告所提出之原證4，
05 乃Flight Operations Quality Information System（簡稱
06 FOQIS）即飛航資料分析系統，固為提供飛航組員自己的行
07 數據與所屬機對平均值比對，經比較差異程度而協助其自主
08 學習之用，於符合飛航標準作業規範時，自不得以之作為懲
09 戒與考評使用，蓋於符合飛航標準前提下，作為提升個人飛
10 航之技術與經驗累積之用。惟被告係依據FOQA全稱為Flight
11 Operations Quality Assurance即飛航操作品質保證，除有
12 利用飛行數據監控和分析來提升飛行安全和效率的方法外，
13 主要目的在於透過收集、分析和視覺化飛機在飛行過程中產
14 生的數據，來識別和降低運行風險，進而改進飛行安全及效
15 率，是若當該飛航資料分析系統判讀得知飛航有異常數據
16 時，會經由被告公司之航務處依據FOQA事件處理作業辦法之
17 規定（見勞專調卷第323至327頁），進行調查分析，如有
18 違反民航局規定之飛航標準作業規範或被告公司之SOP，自
19 要進行約談並予以評估風險，避免釀成飛安危機；而原告亦
20 因108年1月3日發生執行勤務降落時，未按標準作業程序，
21 因落地時未使用推力反向器而遭約談，亦有FPQA事件調查分
22 析及處理改善措施表可稽（見勞專調卷第189至190頁），可
23 見，被告依據FOQA數據資料，判斷異常數據而進行後續調查
24 後，方據以績效考核，尚與直接依據正常飛航數據資料作為
25 考績評定有別，併予說明。

26 3.被告所為系爭記過停飛處分，並非違法無效：

27 (1)經查，原告主張：被告因於110年7月21日於美國甘迺迪機場
28 發生之事件，對於原告所為之系爭記過停飛處分，有權利濫
29 用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則之違反而
30 屬違法處分等語。惟被告抗辯略以，係因原告因未遵守744
31 FCOM Normal Procedures Shutdown Procedures「關閉發動

機前未確認電源是否接妥及未依正確程序重新啟動發動機」之規定，造成該班機延誤及被告商譽損失，亦造成組員班表重新調度，須入住當地旅館等待航機修復等情，業經被告提出110年7月22日之面談記錄、該發動機事件之飛安報告、被告內部技術審查會議記錄（見勞專調卷第195至200頁）等件為憑，且觀諸被告之內部技術審查會（TRB）出具之會議報告之記載內容所示之3.1：「2021/07/21 C1 5322 B18717由ANC飛抵JFK降落後，由於該航機APU故障，航機地面操作時，需保持1號發動機運轉，維持航機電力直至接上電源」、3.2「當飛機停妥後，CA黎（即原告）在未確認外電源是否接妥情況下，將1號發動機關車，駕駛艙隨即斷電，CA黎於此時發現尚未接妥外電源，便立即將1號發動機FUEL CONTROL SW重新啟動，試圖恢復電源。由於下降前簡報時，組員已就APU故障狀況研擬應對措施，未料CA黎在拖車將飛機拖至停機位後，突然將1號FUEL CONTROL SW關閉，隨即又立刻將其開啟，造成CM2及其他組員未及提醒及阻止。」；3.3「組員隨後收到地面人員通知1號發動機有冒火現象，CA黎再將FUEL CONTROL SW」；5.2「CA黎在未遵守744 FCOM Normal Procedures Shutdown Procedures之規定，關閉發動機前未確認電源是否接妥及未依正確程序重新啟動發動機」；5.3「因本次事件造成航班嚴重延誤、組員班表大幅更動及公司商譽損失，建議給予CA黎記過兩次之處分」；5.5「CA黎於會中坦承錯誤並承諾立即改善，以避免類似事件再度發生」等語，可知，被告對於原告所為之系爭記過停飛處分，係經被告約談原告與同時執行飛航任務之副機師，且經原告於被告內部技術審查會中承諾操作失誤所致，遂經該審查會建議，並經被告參酌其內部懲處之公正文化支援決策工具—參考準則之客觀指標後而作成（見勞專調卷第195至200頁、第337至339頁），顯見，被告已遵守一定調查程序，並給予原告陳述意見之機會，方核予原告記過兩次、停飛及安排地面科學教育等處分，尚難謂被告係恣意權利濫用而對於原告

01 為不利處分。原告雖陳稱：係被告於內部技術審查會議中強
02 要求原告簽名，並非承認錯誤云云，惟並未提出相關非出於
03 其自由意志而受脅迫等情事之證據供本院審酌，尚難認原告
04 並非承諾錯誤等情為真。

05 (2)次查，被告因系爭發動機事件所致造成之延誤及組員調度所
06 示之損失等情事，此部分細繹被告提出被告提出之內部技術
07 審查會議報告3.5記載：「此事件造成該航班延誤10個小時
08 以上，後續任務又造成另一航班B18723於ANC延誤近9小時…
09 兩機後續影響美洲每週18航班/東南亞9班。造成組員班表重
10 新調度，影響超過150人次。」，及被告所提出班機延誤證
11 明、組員調度證明、CI-5321時刻表及CI5322航班時刻表（C
12 I-5321後續二個航段：JFK至ANC原訂起飛時間211750即7月2
13 1日17：50，實際起飛時間222110即7月22日21：10。ANC至T
14 PE原訂起飛時間220205即7月22日05：05，實際起飛時間230
15 636即7月23日02：05）、B18723航班於美國ANC時刻表（原
16 訂起飛時間：222305即7月22日23：05，實際起飛時間23162
17 8即7月23日23：05）、北美及東南亞航線航班調整時刻表
18 （見本院卷見本院卷第179至179之2頁、第207至211頁）以
19 資佐證，堪信，因原告關閉發動機前未確認電源是否接妥及
20 未依正確程序重新啟動發動機所造成對被告航班延誤及組員
21 之調度所生損失之影響，確實有據。原告另謂系爭發動機事
22 件發生之時間在疫情期間，幾乎沒有客機，並無造成任何旅
23 客延誤之損失，且客機與貨機之航道也不相同，僅導致其於
24 3名任務組員需要在當地旅館休息，並無實際鉅額損失，且
25 被告無法證明美洲18航班及東南亞9航班貨機與該動機事件
26 有因果關係等語。惟原告既已在被告之內部技術審查會議中
27 簽名，應已承認該會議報告有關3.5記載之內容為真，亦即
28 並未否認有致被告受有航班延誤、組員大幅變動等損失；且
29 被告為民航業者對於其所屬之航空機隊飛時航程均有固定飛
30 行班表，若班機發生故障延誤，多有連鎖發生延誤之情狀，
31 況系爭發動機事件發生地在美國紐約甘迺迪機場，距離被告

01 主要機隊在台灣而言，距離遙遠，其航班飛行調度自有困
02 難；且比較被告所受班機延誤與組員調度之損失與原告因系
03 爭記過停飛損失本得領取之系爭飛行加給，且該停飛期間因
04 原告仍有分別於110年7、8月支領基本薪資各135,623元、13
05 8,580（見勞專調卷第303至304頁）間之權益衡量，則被告
06 所受財產損失顯然較為鉅大，難認被告之處分有違反比例原
07 則之處。

08 (3)再查，另原告援引被告曾於110年間之懲處記錄，編號63041
09 1訴外人賴銘瑋資深副總經理違反「FOM6.12 ARRIVAL AND G
10 ROUND HANDLING規定」僅被記申誡2次；編號642797代國華C
11 A，於地面準備階段未按「FCOMVP21.5」程序操作，僅給與
12 書面警告；陳金興CA因判斷未周全導致不必要之重飛增加風
13 險，僅給與書面警告（見本院卷第95頁），而陳稱：被告就
14 類似違失情節，卻給予顯不相當之處分，顯然係針對原告所
15 為等語。惟原告所舉上開被告之機師懲戒處分之內容，固然
16 均屬未按飛航標準作業程序而致懲戒，但均無涉及因操作發
17 動機不當所致；且原告亦無說明有無因操作未依系爭SOP而
18 致班機延誤與組員大幅調度而致造成被告營運上損失之情
19 事，自難認為與原告所受懲戒之情節類似。是原告以上開事
20 例而率指被告有差別對待給付之情事，尚屬無據。

21 (4)至原告所述110年7月21日之發動機損害並非原告操作失誤等
22 語，然依據被告內部技術審查會議中所建議核處之處分內
23 容，並無以發動機損害作為核處原告之依據，故本院自無庸
24 審酌系爭發動機損害之責任歸屬，併予敘明。是被告基於人
25 事考核權核處原告系爭記過處分，尚難認有違法之處。則原
26 告請求確認系爭記過處分無效，自無理由。

27 (二)原告請求被告給付激勵獎金12,000元與系爭飛行加給407,18
28 5元，有無理由？

29 1.經查，被告於110年對於原告重為108年度之系爭考績評定乙
30 等，既無違法，已如前述，則被告依據其公告之108年度年
31 終獎金快訊所示，被告公司所屬員工每人不分考績等第定額

01 發放激勵獎金12,000元，惟考績評定為乙、丙等人員不予發
02 放等語（見勞專調卷第399至402頁），則被告以原告108年
03 度之考績評定為乙等而未發放激勵獎金，應屬有據，原告請
04 求被告給付12,000元之激勵獎金，自屬無據。

05 2.次查，被告於110年7月21日因發動機事件而受有系爭記過停
06 飛處分，亦無違法之處，已如前述。則被告依其內部技術審
07 查會議報告結論所示：「結論/改善措施5.7：黎教官自202
08 1/07/24任務返台起停飛至完成地面學科為止（跨停飛期間
09 之月份依實際飛時計酬。」等語，而原告實際停飛期間為11
10 0年7月24日至同年8月20日，被告除仍已給付原告於停飛期
11 間之每月基本薪135,623元外，亦給付原告110年7月飛行時
12 數49.5167小時之空勤加給167,830元（原告於110年8月並無
13 飛行時數），有原告108年之薪資單可稽（見勞專調卷第223
14 至319頁），則原告請求被告給付停飛期間之系爭飛行加給4
15 07,185元，尚無理由。

16 (三)原告請求系爭加班費13,049元，有無理由？

17 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
18 21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係
19 基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否
20 成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如
21 勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契
22 約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式
23 ，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資
24 之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受
25 其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求延長工時、例
26 假、國定假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，
27 原則上得依工作性質之不同，由勞、雇雙方予以議定，僅所
28 議定之工資數額不得低於行政院勞動部所核定之基本工資，
29 此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且
30 符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工
31 資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之

報酬給付（臺灣高等法院105年度勞上字第4號判決參照）。次按所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院110 年度台上字第82號民事判決參照）。再按「團體協約除另有約定者外，屬於團體協約當事團體之雇主及勞工均為團體協約關係人，應遵守團體協約所約定之勞動條件」、「團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容」，團體協約法第17條第1項第2款、第19條前段亦定有明文。又依據航空器作業管理規則第2條第20款：「執勤期間：指航空器使用人要求組員執行之各項勤務期間，包括飛航任務、飛航後整理工作、行政工作、訓練、調派及待命等時間，並應列入勤務表。」。而依行政院勞工委員會87年7月3日（87）台勞動二字第028608號函：「核定航空公司空勤組員（前艙與後艙工作人員）為勞動基準法第八十四條之一之工作者」。

2.經查，原告主張：其於111年12月11日之工時為15時19分，已超出兩造所約定之每日正常工時10小時（依據兩造約定勞基法84條之1規定，正常每日工時為10小時），共5時又19分，被告應給付系爭加班費，然被告於該月結算原告飛時計算，未考慮原告因天候實際於基上排除障礙確保安全至12時19分之執行職務期間，自應給付原告系爭加班費13,049元等語。惟查，一般而言，計算延長工時之工資，係依平日工資為加給標準，所謂平日工資，乃勞工在每日正常工作時間所得之報酬。然依據原告111年12月之薪資單所示：原告每月工資為基本薪資142,194元、飛航空勤加給127,101元、飛航加給應稅所得之總額127,101元（上二者合稱空勤津貼），合計396,396元，此有原告之薪資單可憑（見勞專調卷第157頁、第319頁）。可見，原告薪資結構中，主要收入部分多來自執勤空中飛行任務所得，蓋因機師之職業屬性具有高度

之專業性、技術性與複雜性，且負有保證飛行安全責任所致，而有別於一般產業勞工之薪資結構。且依原告在上開所領取之工作報酬（即原告之基本薪與飛航空勤津貼），係在執行飛航勤務之標準計劃飛時75小時內之勞務對價，顯已高於行政院所核定之基本工資及依基本工資計算延長工時、假日工資之合計。又細繹被告之「飛航組員空勤加給支給」規定（下稱系爭空勤加給規定）4 定義：『4.1 空勤加給：係指飛航組員服勤經公司核定之標準計畫飛行時數所支給之定額加給（即機種加給與機種津貼）。4.2 計酬時間：4.2.1 飛航計酬時間：飛航組員受命執行飛航任務時，以其航空器開始後推時起，至著陸停止移動止，所需之全部時間，認列為飛航計酬時間。4.2.2 其他空地勤任務所衍生之折計時數：折計規定依據OP-19「飛航組員各類任務時間暨差勤，任務登陸統計作業辦法」辦理，每日以各機隊標準計畫飛時除以30日為折計時數。4.2.3 標準計畫飛時：飛航組員依機隊別有不同之標準計劃飛時如下：B747/B777/A350機隊75小時…』（見勞專調卷第208頁）。有關空勤之計酬時間乃依據機師所駕駛之飛機從開始後推發動機時起至著陸停止移動關掉發動機止所需之全部時間，作為飛航行計酬時間，而原告於111年12月11日之飛行計酬時間為當日22時26分後推發動激起算至次日6時39分關閉發動機止，合計飛航計酬時間為8小時又13分。原告固陳稱：其因排除氣候障礙，直至12時19分才回到停機坪等語，然此滯留於飛機上時間，並非依據上開規定執行空勤任務所需之工作時間；且原告既已自承飛航計算時數並非等於原告實際之全部出勤時間，然卻仍列以空勤加給為主之全部薪資396,396元作為計算請求系爭加班費之依據，自非無疑。

3.次查，依據被告公司人事業務手冊第14篇第9章臺灣地區工資定義辦法（下稱系爭人事業務手冊）：『第4.1.6加班費、工資加成：國內各單位地勤員工，因工作所需，得依公司規定核定，人力處規定支報加班費。46小時內之加倍屬免

稅額度，工資加成則屬於薪津所得部分。第4.1.7超時給付：空勤組員每月之實際BLOCK HOUR超過「標準計畫飛時」所支領之給付。』，可知，被告已將空勤人員與地勤人員因工作性質有別，而區別其延長工時所得支領之報酬係分別採取不同之計算模式。故被告之空勤組員並無從依據系爭人事手冊第4.1.6之規定支領加班費；而係依系爭人事業務手冊第4.1.7之規定以超過「標準計畫飛時」領取加班費，即以按飛航超時時數乘以超時費率（職務超時+年資超時）予以核發。又有關包括原告在內之機師所得領取之延長工時工資，乃依兩造特別約定依其機隊每月是否飛行達到標準計畫飛時以上（原告飛行機種A350之標準計畫飛時為75小時），始得領取延長工時給付。衡酌機師之工作態樣以飛航為目的，其勞務對價主要來自於提供駕駛飛機所需之飛行時間，此從其薪資結構可知，已如前述。而其飛航勤務並非每日出勤，且其出勤時間依其飛行航段又並非固定8小時或10小時；況國際飛航執勤期間動輒每日有時10小時以上，若短線航段亦有可能僅有1或2小時不定，若勞雇雙方若已特別約定勞務報酬之計算方式（本件以每月飛時若未超過75小時以飛時75小時領取空勤津貼，若每月飛時超過75小時，則核發超時給付津貼），此相較於一般勞工每月工時約176小時（每日8小時×22日）而言，縱然再加計執行飛航任務之待命時間、飛航後整理工作時間及其他行政或訓練期間而言，每月工時仍屬極為寬鬆，則被告統一以「標準計畫飛時」作為支領空勤津貼，並以此作為延長工時之依據，於原告而言，該延長工時工資數額標準與原告提供勞務之對價相當。且此約定顯未低於勞基法規定之最低基本工資及以該基本工資為基準加計之延時工資總額，勞雇雙方自應受其拘束，亦即，仍應以原告於111年12月之「標準計酬飛時」是否超過75小時而非僅從單日一日之工作時間是否已逾10小時，作為可否領取加班費之依據。況依據被告與其產業公會於91年10月14所簽署之團體協約第29條第2項約定：「乙方（被告之產業工

會)會員從事飛機駕駛空勤作業之每月計畫總飛行時數為70小時;乙方會員從事客艙服務空勤作業之每月計畫總飛行時數為60小時。實際飛行時數超過前述時數,甲方應給付超時給付。」(見本院卷第169至170頁);再依被告與其產業工會於114年1月15日所簽署之團體協約第29條第2項前段亦約定:「飛航組員計畫總飛航時數依IP-056飛航組員空勤加給支給規定辦理。乙方會員為客艙組員者…」(見本院卷第176頁),且觀諸該最新之團體協約之所有第五章有關工作時間、休息及休假之約定條文,除上開有超時給付之約定外,並無其他延長工時工資之約定,可徵,被告之產業工會就有關空勤組員即機師與被告間之延長工時工資之給付,均同意以有無超過「標準計畫飛時」作為可否領取延長工時工資之依據,而原告為工會會員,亦曾擔任工會幹部,自應受團體協約之拘束。再則,以有無超過「標準計畫飛時」作為空勤組員支領加班費之依據,亦有國外文獻可稽(見本院卷第143至145頁),益徵,此為一般民航業者作為空勤組員領取加班費之作法。是以,被告既已敘明並提出原告111年12月發航計酬時間表之記載時數為63.75小時(見勞專調卷第357頁),並未逾越「標準計畫飛時」75小時,則原告請求被告給付延長工時工資,尚難有據。

- 4.再查,經桃園市政府核備之兩造約定之「勞動基準法第84條之1工作者約定書」第5條工作時間約定:「(一)定義:指自報到開始起算至報離為止,並接受雇主指揮監督之期間。…(三)乙方(即原告)每日正常工作時間不得超過10小時;連同延長工作時間一日不得超過12小時。國際航線單一航段之工作時間超過12小時者,得不受一日正常工作時間連同延長工作時間不得超過12小時之限制,但下次出勤人員應間隔至少24小時。(四)每月正常工作時間不得超過174小時,連同延長時間不得超過220小時。」(見勞專調卷第203頁),此固係兩造約定原告工作時間之依據。然並非原告領取延長工時工資之依據,已如前述。且原告於111年12月僅

01 出勤9天、共計14班次，飛航時數最多僅9.38小時、最少3.9
02 5小時（見勞專調卷第357頁），且該月執勤期間約115小
03 時，並未超過該勞基法84條之1約定書所約定之每月正常工
04 作時間174小時；亦未逾越一般勞工每月正常工時176小時，
05 已如前述，尚在每月正常工作時間範圍內。又原告於任職後
06 依均以上開「標準計劃飛時」是否超過75小時，作為領取延
07 長工時工資之依據，卻於事後否認與雇主以往依系爭人事業
08 務手冊第14篇第9章臺灣地區工資定義辦法第4.1.7規定與團
09 體協約第29條之約定，作為領取延長工時之約定，另以其他
10 標準作為領取延長工時工資之依據，自難認為有據。況原告
11 主張：滯留期間在機上排除氣候障礙，確保飛行安全等語，
12 然被告已抗辯：被告並無要求原告於關閉發動機後繼續停留
13 於飛機上工作，乃係因大雪之不可抗力因素而使原告滯留於
14 飛機上，而其滯留於飛機上之時間並無受被告要求提供勞
15 務，顯與工作時間無關等語，而原告對於滯留於飛機上，乃
16 飛機降落結束勤務之後，且非準備空勤任務之待命期間，而
17 其僅泛言排除氣候障礙云云，復無舉證說明提供之勞務內
18 容，亦難認於滯留飛機上之時間為延時工作時間。是以，原
19 告請求被告給付系爭加班費，委無可採。

20 (四)原告請求被告給付慰撫金100,000元，有無理由？

- 21 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
22 ；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
23 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
24 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；債務人因債務不
25 履行，致債權人之權利受侵害者，準用第192條至第195
26 條及第197條之規定，負損害賠償責任，此觀民法第184條
27 第1項前段、第195條第1項固明。
- 28 2.經查，原告主張略以：因其曾參與被告之工會而為不當考績
29 對待而受不利益之評價與系爭記過處分，又未原告加班費，
30 已損害原告生理與心理等傷害之情形，構成對原告工作權、
31 人格權與參與工會權利之不當侵害之職場霸凌行為而請求給

01 付慰撫金等語。惟查，原告請求確認被告對於原告於110年
02 所重為108年度之系爭考績評定、系爭記過停飛處分無效，
03 並無理由，已如前述，且原告所請求之系爭加班費，並非以
04 兩造約定之超過標準飛時所計算之方式作為給付加班費，且
05 此計算加班費之方式，乃對於被告所屬全體空勤組員一律適
06 用，並非僅限於對於原告為之，足見，被告並無以系爭考績
07 評定、記過停飛處分及不予核發加班費等情事故意傷害原告
08 之人格權；又原告並無提出其他具體對其不利之事例，諸
09 如：以言語、行動或透過提供不利之飛行航班供其執行勤務
10 等增加其工作負擔，可供佐證被告確有不當針對原告擔任工
11 會幹部行為之報復，實難認為被告有侵害原告之人格權之行
12 為。是以，原告請求被告給付慰撫金，洵屬無據。

13 五、綜上，原告依兩造間勞動契約約定、勞基法第24條第1項及
14 民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求確認於11
15 0年2月22日對原告之系爭年度考績評定與於110年8月17日對
16 原告之系爭記過停飛處分無效，暨請求被告給付系爭激勵獎
17 金12,000元、停飛期間之系爭飛行加給407,185元、系爭加
18 班費13,049元及慰撫金100,000元，合計532,234元，及自起
19 訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
20 息，均無理由，應予駁回。

21 六、又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失其附麗，應併
22 予駁回。

23 七、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦方法及所用之證
24 據，經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論
25 列，併此敘明。

26 八、訴訟費用依據：民事訴訟法第78條、勞動事件法第15條規
27 定。

28 中 華 民 國 114 年 8 月 15 日
29 民事勞動法庭 法 官 姚 葦 嵐

30 以上正本係照原本作成

31 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 8 月 15 日

03 書記官 李孟珣