

## 濫用生理假企圖讓公司開天窗，能否作為解雇之事由？

編目：勞動社會法

主筆人：薛政大（薛進坤律師）

### 【新聞案例】

107 年 9 月 11 日三立新聞網「噲『讓公司開天窗』丟飯碗 看板空姐告遠航求償 50 萬敗訴」

遠東航空（下稱遠航）空姐去（106）年 10 月 29 日臨時請生理假，但主管質疑她沒按規定，在開工前 90 分鐘提出假單，記她 1 支申誠，引發這名空姐不滿，在私人空姐通訊群組 PO 文抱怨，寫著「我起來看到超氣的，就是針對工會啊，公司知道我是工會的人」，還進一步說「管他的，我要請假，今天高雄早班無待命」，甚至噲「讓他開天窗」。同年 11 月 17 日，遠航依照對話紀錄，認為她「惡意煽動集體請假」，直接將她解雇。

### 【重點提示】

此一新聞乃台北地院 107 年度勞訴字第 66 號判決內容，原告係起訴請求確認兩造間之僱傭關係存在、支付薪資，並請求因違法解雇所生之精神賠償 50 萬元。本案所爭執之重點在於：遠航之終止勞動契約是否合法？

據判決理由所載，遠航係以勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款為終止事由，並主張雙方聘僱契約第 17 條係規定：「乙方有下列情形之一者，甲方得不經預告終止契約，乙方不得有任何異議…十、違反本契約或甲方所訂定之工作規則而情節重大者。十一、乙方個人之行爲而對甲方商譽造成影響者」。而工作規則第 66 條第 3 款規定：「造謠生事、煽動非法集體休假、怠工者」；第 14 款規定：「嚴重擾亂工作場所秩序，或重大傷害風化之行爲者」、第 25 款規定：「其他重大過失或不當行爲而有損飛行安全、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」、第 27 款規定：「其他重大違紀或致公司名譽財物受損者」。解雇主要之事實依據在於：「原告明知沒有待命組員的狀況下只要少一名空服員班機就會停飛，以要讓被告『開天窗』之決意（由原告群組發言『今天高雄早班無待命』、『讓他開天窗』等可知），在距離報到時間前 1 個小時臨時請生理假，該時段為清

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

晨（多數人仍在睡眠中）難以臨時找到替補之空服員，且如此突發情況被告亦無從事先預防，再依被證 3 工作規則第四章第 29 條第 2 項已明定員工請生理假被告不得拒絕，另依據「民航法」及「飛航作業管理規則」對於空服員執勤時間有嚴格規定，無法連續派班。因當天過於緊急，找不到代班人員，最後原告之班機由主管代為執行。若被告調派不及，被告 4 班次航班（FE081、FE082、FE091、FE092）有停班之嚴重風險，影響乘客人數共 489 人，影響範圍不僅止於停班之風險，原先休假之員工均可能受影響緊急銷假上班，地勤人員直接面對旅客之不滿，無法起飛需協助安排旅客改搭乘其他航空公司，被告亦須退費也須賠償，從而原告所造成之風險已屬十分嚴重」。

由上開資料可知，本案可能涉及下列議題：

- (一) 女性員工依法請生理假，應否檢附證據？雇主得否拒絕？
- (二) 女性員工若無請假之事實卻假借名義請假，是否構成權利濫用？雇主可否予以懲戒？
- (三) 若員工為使雇主營業受損而濫用請假權，得否認屬違反勞動契約或工作規則情節重大？應否考量是否符合解雇最後手段性原則？
- (四) 員工於私人 LINE 群組「溫馨小窩」內所發表之言論（例如鼓吹罷工），雇主可否予以懲戒？
- (五) 本案原告為工會成員，於本案審理時應否討論不當勞動行為？是否影響本案判斷？

### 【考點剖析】

- (一) 本案首要討論者乃遠航終止勞動契約之事實依據究竟為何？遠航係以簡訊通知：「楊惠棻（原告）以虛偽不實之理由惡意請假，企圖讓航班缺員，無法起飛，造成公司商譽、財物受損，並罔顧旅客權益，此等重大不當行為，嚴重撕裂勞雇關係之信賴」而將原告解雇。雖然導火線為原告請生理假，但遠航終止勞動契約之事實依據卻可再細分為兩項：1. 原告並無請生理假之事實。2. 原告請生理假之目的乃為造成航班缺員無法起飛。兩項互有關連，遠航係做整體評價，認為已達無法再維持勞雇關係之程度。
- (二) 按性別工作平等法第 14 條第 1 項規定：「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。」觀其立法理由謂：「基於女性生理上之特殊性，明定女性受僱者之生理假。但為免假日太多，影響企業之營運，乃將生理假併入病假日數計算，其薪資亦依各該病假規定辦理。」是以，女性受僱者請生理假之要件乃「因生

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

理日致工作有困難」並非單純生理日即可請假，至於「致工作有困難」因證明有困難，故目前並無需提出證據證明，只能信任員工的誠信。又因雇主難以證明女性受僱者無請假事實，故原則上雇主無法拒絕女性受僱者請假，以致有時遭人濫用，為平衡勞資雙方權益，只能在「應否付薪」、「是否計入病假天數」一事上爭執。

(二)若女性受僱者無請假事實而請生理假，是否構成權利濫用？判決理由謂：「原告乃係以無法有足夠飛行組員之方式，達成讓被告當天航班被取消之目的，並以群組內所討論以生理假不須要證明之方式作為請假手段為之，應可確定，是被告主張：生理假係體恤女性生理上之特殊性而制定，故不用請假證明，但並非賦予女性員工濫用之權利，且原告在『溫馨小窩』群組中對話稱『今天高雄早班無待命』、『讓他開天窗』、『幹』等語，足見原告為達成違反工作規則之目的，而只是利用生理假不用請假證明作為手段，顯然為權利濫用，且本件為原告違反工作規則，不可能因為原告利用生理假作為手段而即可合理化等語，應堪採據。」應可認同。至於濫用請假權能否予以懲戒？管見以為，員工請假雖為法律保護之權利，但不論是有給假或無給假，都會影響雇主的營運計畫（例如是否請人補班、能否繼續營運等），也會影響其他同仁的權益（例如加重其他同仁的工作量、影響其他同仁的生活安排等），應屬雇主管運重要事項，自屬懲戒之範圍，要非私人生活可以比擬。

(三)員工雖濫用生理假得予以懲戒，但僅以此為由就予以解僱，是否符合解僱最後手段性原則？

按最高法院 97 年度台上字第 825 號裁判要旨謂：「工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞動基準法第十二條第一項第四款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又該條款所稱之『情節重大』，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。」又按最高法院 104 年台上字第 1227 號判決要旨謂：「按勞基法第十二條第一項第四款規定，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

【高點法律專班】  
版權所有，重製必究！

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。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。」最高法院 104 年台上字第 218 號裁判要旨謂：「按勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告，終止勞動契約。所謂『情節重大』應以勞工之職務及其違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之影響、勞雇間關係之緊密程度，是否達到懲戒性解僱作為衡量標準，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷。」

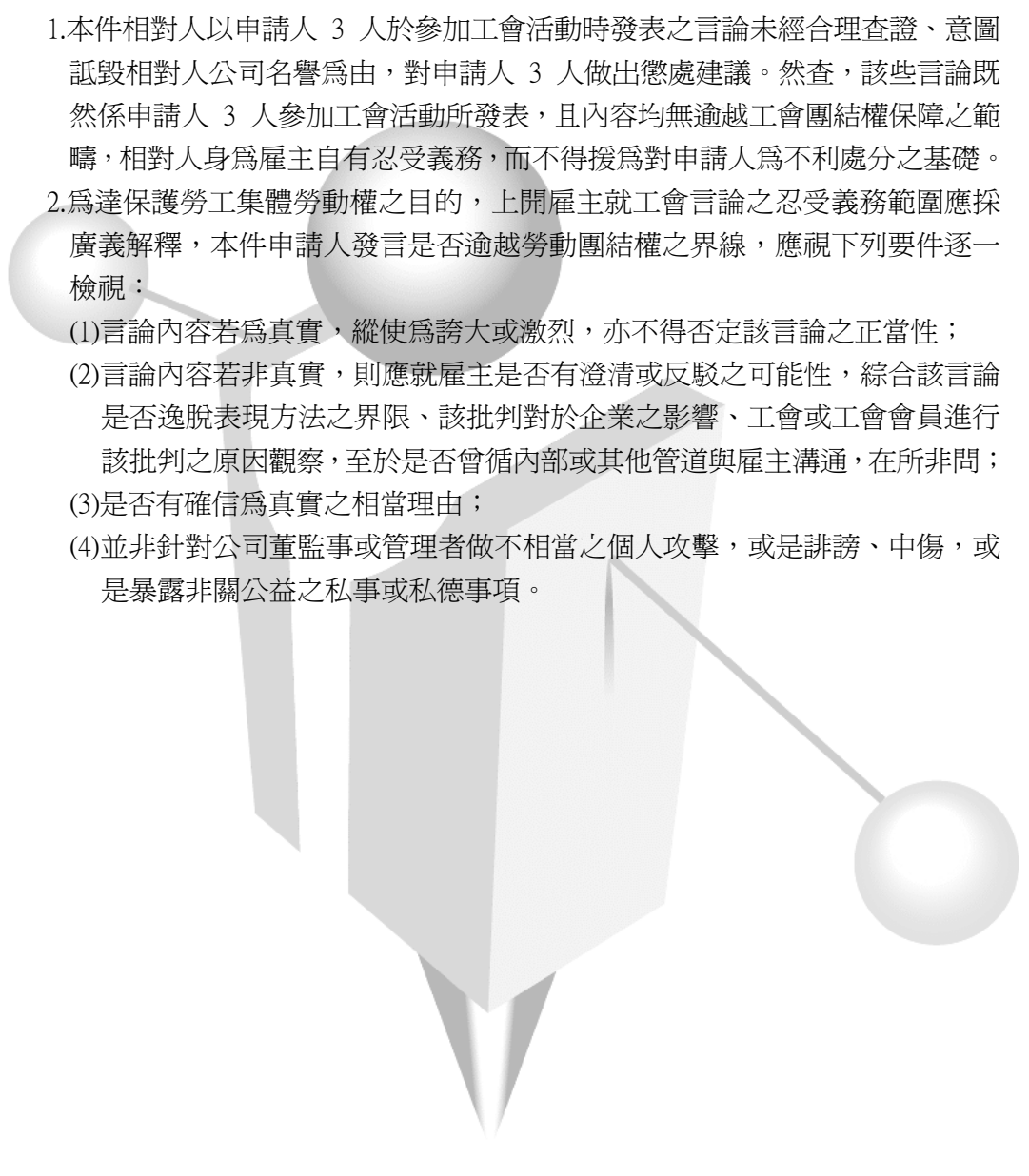
就此部分，該判決並未詳細說明，判決理由中也僅輕輕帶過，似有判決不備理由之嫌。然而，就遠航所提出之答辯中可以發現，若空服員惡意請假，因受相關飛航法規之限制，並無法隨意找人代班。又因空服人員不足，將導致停飛之嚴重後果，旅客、地勤人員及其他航空公司都將受到影響，應已達「情節重大」之程度。考量航空業之特殊性，似乎言之成理，然而，員工臨時請假以致空服人員不足，遠航有無其他因應措施？對於臨時請假之員工作何處置？仍須一併考量。畢竟如果航空公司對於突發狀況（如：空服員臨時生病）毫無應變能力，以致發生停飛風險，航空公司亦難辭其咎，將停飛之風險全數轉嫁給空服員承擔，更無助建構合理之勞資關係。是以，停飛之風險能否全部歸責於員工？仍有需要進一步討論。

未以，「讓他開天窗」等語僅為原告私下非公開的 LINE 群組之言論，此言論能否放大為員工有極大的惡意？煽動同仁破壞公司營運？亦值得再三思考，以免限制員工的言論自由。

(四)本案最弔詭的是，證明原告企圖讓遠航開天窗的證據乃原告私下非公開的 LINE 群組之言論，雖是其他同事檢舉所提供，但能否直接作為解僱之依據？仍值得討論。蓋原告書寫時間是否為上班工作時間？抑或放假時間？閱讀者是否為不知情之第三人？抑或同屬性之員工？書寫時是否會因群組屬性而放大情緒？以上種種問題，均涉及如何還原原告之本意，應審慎評斷之，不能斷章取義。倘若相關言論為員工私下、非公開的言論，雖涉及公務，能否作為懲戒之標的，並非沒有疑義。

(五)本案原告雖為工會成員，但其言論與行為並非工會活動，自不能因其為工會成員或幹部，而受有特別保護。對於工會言論是否在法律保護之範圍，可以參考勞動部不當勞動行為裁決決定書 106 年勞裁字第 33 號裁決理由，節錄如下：

【高點法律尋班】  
版權所有，重製必究！

- 
1. 本件相對人以申請人 3 人於參加工會活動時發表之言論未經合理查證、意圖詆毀相對人公司名譽為由，對申請人 3 人做出懲處建議。然查，該些言論既然係申請人 3 人參加工會活動所發表，且內容均無逾越工會團結權保障之範疇，相對人身為雇主自有忍受義務，而不得援為對申請人為不利處分之基礎。
  2. 為達保護勞工集體勞動權之目的，上開雇主就工會言論之忍受義務範圍應採廣義解釋，本件申請人發言是否逾越勞動團結權之界線，應視下列要件逐一檢視：
    - (1) 言論內容若為真實，縱使為誇大或激烈，亦不得否定該言論之正當性；
    - (2) 言論內容若非真實，則應就雇主是否有澄清或反駁之可能性，綜合該言論是否逸脫表現方法之界限、該批判對於企業之影響、工會或工會會員進行該批判之原因觀察，至於是否曾循內部或其他管道與雇主溝通，在所非問；
    - (3) 是否有確信為真實之相當理由；
    - (4) 並非針對公司董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷，或是暴露非關公益之私事或私德事項。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！