

裁判字號：臺灣高等法院 96 年勞上字第 18 號民事判決

裁判日期：民國 97 年 04 月 02 日

裁判案由：給付違約金等

臺灣高等法院民事判決

96年度勞上字第18號

上訴人 中華航空股份有限公司

法定代理人 乙○○

訴訟代理人 蘇文生律師

被上訴人 丙○

樓

訴訟代理人 孔繁琦律師

張躍騰律師

鄭富方律師

上列當事人間給付違約金等事件，上訴人對於中華民國95年12月29日臺灣士林地方法院94年度勞訴字第10號第一審判決提起上訴，本院於97年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴及其假執行聲請，暨該訴訟費用部分均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新台幣參佰壹拾貳萬柒仟柒佰伍拾伍元及自民國九十四年六月三十日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

廢棄改判部分第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。駁回上訴部分第二審訴訟費用由上訴人負擔。

本判決所命給付，於上訴人供擔保新台幣壹佰壹拾萬元後得假執行，但被上訴人如以新台幣參佰壹拾貳萬柒仟柒佰伍拾伍元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、上訴人之法定代理人業於民國96年10月8日變更為乙○○，有公司變更登記表可稽（見本院卷二第127頁），其於96年10月19日具狀聲明承受訴訟（見本院卷二第125、126頁），尚無不合，先此敘明。
- 二、上訴人上訴聲明原為請求被上訴人應給付美金50,540元及新台幣1,688,025元及均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（見本院卷一第11頁），嗣於95年5月3日具狀表示因兩造間聘僱契約第3條並未約定賠償訓練等費用時，應以外國通用貨幣即美金給付之，爰將上開美金請求依起訴當日中央銀行新台幣對美元銀行間之收盤匯率31.398換算為新台幣158萬6854元，加上原所請求之新台幣168萬8025元，合計為327萬4880元。故變更上訴聲明為請求被上訴

人給付上訴人新台幣327萬4880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（見本院卷一第75頁）。上訴人上開聲明之變更，核屬聲明之更正，於法無違，應予准許。

三、上訴人主張：被上訴人於79年間參加上訴人第5期培訓機師招考合格，80年1月31日報到接受地面訓練，同年3月1日赴UND接受初級訓練，至81年6月返國。被上訴人返國自81年6月13日起擔任試用副機師，並與上訴人簽訂聘僱契約。復於81年8月至82年8月間再赴美接受高級訓練，於83年3月17日升任A300型副機師。被上訴人受訓之龐大成本均由上訴人支出，詎被上訴人卻於93年3月8日提出員工自請離職預告書，表示將於同年4月8日離職，顯違反聘僱契約第3條「自聘僱任用之日起15年內絕不自請離職」之約定，而應依聘僱契約第3條、第4條約定，賠償離職前正常工作6個月平均工資之違約金及訓練費用。查被上訴人每月平均工資為新台幣19萬9601元，此部分違約金合計為新台幣119萬7606元。又被上訴人共任職11年9個月26天，尚須服務3年又2個月始合約定，而上訴人計為被上訴人支出UND初級訓練及高級訓練費用合計為美金23萬9490元，按其尚須服務月份與15年之總月份比例計算，被上訴人應賠償上訴人UND初級訓練及高級訓練費用為美金5萬0540元。另被上訴人接受升訓後擔任738型正機師，尚須服務2年5個月始達升訓之5年最低服務年限，上訴人為被上訴人升訓738正機師支出受訓費用為新台幣101萬4662元，以被上訴人尚須服務月份與5年總月份比例計算，被上訴人應賠償升訓738型正機師之訓練費用新台幣49萬0419元等語。為此依聘僱契約、民法第227、226條規定，訴請被上訴人給付美金5萬0540元、新台幣168萬8025元及遲延利息。原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並將就美金部分改依新台幣為請求，其上訴聲明：(1)原判決廢棄。(2)被上訴人應給付上訴人新台幣327萬4880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。(3)願供擔保請准宣告假執行。

四、被上訴人則以：系爭聘僱契約第3條固有自任用之日起15年不自請離職之約定，然該內容為定型化契約條款，片面加重勞工責任，限制勞工選擇工作之自由，且上訴人無提供補償措施，顯失公平，依民法第247條之1規定，應屬無效，況該約定違反勞動基準法第15條第1項規定，亦應認為無效。且上訴人未曾將聘僱契約正本交予被上訴人，自不能拘束被上訴人。退步言，如認該15年約定並非全然無效，惟其限制15年誠屬過長，參諸新加坡航空公司最低服務年限為5至7年，應以限制5年為合理，被上訴人既已任職10餘年，應認未違反契約。且被上訴人係提出退休申請，因不符退休條件，業經上訴人拒絕該申請，兩造間之勞動契約自不因被上訴人之退休申請而於93年4月8日終止。又被上訴人並無拒絕提供勞

務之意，然被上訴人卻於93年7月18日遭上訴人以拒絕提供勞務為由發函解僱，顯不合法，是兩造間勞動契約仍然存在，無前開賠償約定之適用。如認兩造間達成以解僱為終止勞動契約之合意，亦與自請離職規定之違約金賠償要件不符。退步言，縱認被上訴人係自請離職，然被上訴人並未任職於其他航空公司，其賠償違約金之要件亦未發生。而即令被上訴人自請離職而應負違約責任，然依聘僱契約第3條約定，被上訴人賠償責任之一為離職前6個月平均工資即1個月平均工資，非如上訴人主張為6個月平均工資。且該賠償責任1個月平均工資應按被上訴人服務年限比例減少，被上訴人1個月平均工資原為19萬9601元，依此比例計算，其違約金應為5322元。至基礎訓練費用部分，系爭合約並未約定，上訴人提出之作業辦法亦無約定，被上訴人自無賠償義務。又被上訴人並無拒絕升訓之權，自不應要求被上訴人賠償升訓之費用。縱認被上訴人應賠償上訴人，亦應適用償還制度之規定，且被上訴人未領之加班費遠超過賠償數額，予以抵銷後，已無須再為賠償等語，資為抗辯。其答辯聲明：(1)上訴駁回。(2)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

五、查被上訴人於79年間參加上訴人第5期培訓機師招考合格，80年1月31日報到接受地面訓練，同年3月1日赴CAS UND接受初級訓練，至81年6月返國。被上訴人返國自81年6月13日起擔任試用副機師，並於當日與上訴人簽訂聘僱契約。被上訴人復於81年8月至82年8月間赴美接受高級訓練，於83年3月17日升任A300型副機師。被上訴人並於90年5月起受742型巡航正機師升訓為738型正機師之訓練，至同年9月11日完訓。嗣被上訴人於93年3月8日提出員工自請離職預告書，通知上訴人其將於93年4月8日離職，共計任職11年9個月26天，離職前6個月（即92年10月至93年3月）平均每個月之工資為19萬9601元，被上訴人離職後迄未在其他航空公司擔任機師。此開各情為兩造所不爭執，並有聘僱契約、上訴人員工個人資料表、員工自請離職預告書（見原審卷一第19至21頁）為證，應堪信實。

六、上訴人主張被上訴人於93年4月8日自請離職，違反系爭聘僱契約第3條約定，應負賠償訓練費用及給付違約金責任等語，被上訴人則以前詞置辯。茲查：

(一)被上訴人雖辯稱上訴人未將聘僱契約正本交付，伊並不知有未達服務年限須賠償及給付違約金之約定，自不受該約定之拘束云云。查：

1. 系爭聘僱契約第3條約定：「乙方（被上訴人）承諾：(一)自聘僱任用之日起15年內絕不自請離職；(二)不論任何原因於自甲方離職後2年內，絕不轉任其他航空公司擔任飛航機師職務。若違反承諾，乙方除依其他規定賠償訓練等費用外，並自願賠償相當於離職前正常工作6個月平均工資之違約金與甲方，作為甲方之損害賠償。」（見原審卷一第19頁），被上訴人雖以上

訴人未將聘僱契約正本交付予伊，伊自不受該約定拘束云云。但查，被上訴人業於系爭聘僱契約上簽名用印，且歷任被上訴人之試用副機師、副機師、正機師逾10年，其有與上訴人訂立聘僱契約之意至為灼然。

2. 且上訴人79年飛航機師招訓簡章第9條第4項即載明：「自啟訓至完成機種副機師訓練正式任用為副機師之日起，必須服行機師職務至少15年，中途自動離職者須賠償公司訓練費全額。」第9條第5項亦記載：「服務期間除受前條限制外並按公司現行『機師服務年限及訓練費繳還辦法』辦理。」（見原審卷一第92頁），被上訴人既參加該次之機師招訓，當無不知服務年限及違約賠償之約定。證人即與被上訴人同期受聘之機師唐正文亦於原審證稱應徵時即知服務年限為15年，若服務未滿年限，須賠償上訴人等語（見原審卷一第239、240頁），益徵被上訴人於受聘當時確已知悉前開約定，其以不知約定無庸受其拘束云云置辯，自無可採。
3. 再者，依被上訴人所提上訴人工作規則第16條亦約定：「本公司違約離職時，應依約賠償公司所支出之訓練、服裝及其他損失之費用。」（見原審卷一第217頁）。顯見被上訴人對違約離職須負賠償訓練費用乙節知之甚明。

(二)被上訴人復以系爭聘僱契約第3條約定為定型化契約條款，片面加重勞工責任，限制勞工選擇工作之自由，且上訴人無提供補償措施，顯失公平，依民法第247條之1規定，應屬無效云云置辯。但查：

1. 按不定期勞動契約，依勞動基準法第15條第2項規定，勞工雖得隨時預告終止，惟該項規定乃任意規定，並不排除當事人以合意限制勞工終止權之行使，若該合意限制內容未違反法律強制或禁止規定，亦未悖於違背公序良俗或有顯失公平之處，基於契約自由原則，應認該項約定為有效。況雇主之所以要求勞工有最低服務年限者，往往係因雇主為培訓勞工，耗費相當時日，並支出特殊之職業訓練、出國受訓、技能養成等費用，乃要求勞工承諾最低之服務年限，以資衡平，實難認服務年限之約定係資方片面加重勞工責任，不當限制勞工選擇工作之自由。是審酌勞工所以獲得特殊技能，係因雇主對勞工技能之養成花費相當之時間及費用，且該技能為雇主經營事業所倚重，不可或缺，基於必要性及衡平之原則，只要該最低服務年限未逾相當合理之期間，實無不予准許之理，司法院第14期司法業務研究會研討結論亦同此見解，可資參酌。次查航空公司之機師係具有專門職業技術人員，並非僅是普通從業人員，且培訓機師通過民航局檢定取得執照，續經在職訓練至可獨當一面執行飛航任務，培訓費用甚鉅，需時甚久，且各型飛機操作技術差異大，無法於短期內另行聘任擔任特定機種駕駛之飛航機師，為維持飛航安全及避免影響機隊調度，航空公司要求機師承諾最低服務年限，應屬企業營運所必要。而機師本於自由意志簽訂最低服務年限條款，為契約自由之範疇，若其約定內容未違

反法律強制規定或禁止規定，且未悖於公共秩序或善良風俗，應認合法有效。

2. 查被上訴人於81年6月13日受僱於上訴人擔任試用副機師前，參加上訴人所為飛航機師招訓考試，並於考試合格後，先於80年1月31日報到，自同年2月1日開始接受1個月之地面訓練。同年3月1日赴美國北達克塔大學航太科學中心（CAS UND）接受基礎飛行訓練（即UND初級訓練），至81年6月返國，訓練期間（含在美訓練及地面訓練）合計18個月。被上訴人返國後先行擔任試用副機師，但未進行機種訓練，旋於81年8月至82年8月間再赴美接受精進訓練（即UND高級訓練），完訓後返國再依序接受上訴人安排之地面學科及模擬機訓練，再經本場訓練及航路訓練後，始於83年3月17日正式擔任A300副機師。是從被上訴人自80年2月1日開始接受地面訓練，迄至其於83年3月17日正式擔任A300副機師止，期間長達3年餘。而上訴人為支付之訓練費用高達1000餘萬元，且於訓練期間每月給付被上訴人受訓津貼美金600元。衡諸上訴人訓練成本龐大，耗時甚久，其與被上訴人約定服務年限15年，尚屬合理。況上訴人亦給予被上訴人每月機種加給8萬9937元之70小時保障飛行加給，顯已為相當補償措施。參諸國內其他航空公司如長榮航空股份有限公司，對於自始即由其所訓練之機師之最低服務年限係要求15年，復興航空運輸股份有限公司及遠東航空股份有限公司與其培訓師所約之最低服務年限亦達15年（見原審卷一第63、60頁，卷二第124頁）。益徵上訴人與被上訴人約定服務年限15年，並無顯失公平之處。上訴人雖舉新加坡航空公司對培訓機師施以15至17個月訓練，僅約定最低服務年限5至7年為辯，但查上訴人對被上訴人所施訓練期間長達近3年之久，幾為新加坡航空公司訓練期間之2倍，如以該公司約定最低服務年限7年，按比例換算結果，亦為14年，相差無幾；又新加坡航空公司為國外公司，其機師受訓地點、課程與我國本不相同，而上訴人須將機師送往美國接受長期訓練，已如上述，則二者訓練成本顯有差異，不得逕予相提並論。是系爭聘僱契約第3條約定並無民法第247條之1規定情形，自屬合法有效。

- (三) 被上訴人復謂系爭聘僱契約第3條約定違反勞動基準法第15條第1項規定，應屬無效云云。按勞動基準法第15條第1項係規定「特定性定期契約期限逾3年者，於屆滿3年後，勞工得終止契約。但應於30日前預告雇主。」，系爭聘僱契約第3條並未定有僱傭期限，僅約定最低服務年限，兩造間勞動契約並不因服務期限屆至而消滅效果，是該聘僱契約應屬不定期勞動契約，其非被上訴人所稱定期契約甚明，並無勞動基準法第15條第1項之適用。被上訴人此節所辯，容屬誤會。

- (四) 被上訴人雖謂其係自請退休，非自請離職云云。查被上訴人所提自請離職預告書固記載離職原因為「退休」（見原審卷一第21頁），惟被上訴人斯時年僅37歲，服務年資亦僅有11年9個月26天，顯不符勞動基準法第53條所定自請退休條件，經上訴

人慰留後，被上訴人仍堅持離職，有上訴人人力資源管理處簽呈可參（見本院卷一第50、51頁）。證人即上訴人航務部副總經理甲○○亦證稱於93年3月接獲被上訴人自請離職預告書後，即特別為此事與被上訴人面談，表達慰留之意，惟被上訴人告知個人生涯已另有規劃，辭意甚堅，因被上訴人已表示93年4月8日伊一定會離開不會再回來公司上班，所以4月份即未排被上訴人之班表等語（見本院卷二第138、139頁）。顯見被上訴人所提退休申請，因不符規定，業經上訴人明示拒絕，雖經上訴人派員表達慰留之意，並要求其續為履行勞動契約，被上訴人仍執意離職，拒絕繼續提供勞務，其屬自請離職之情形無庸置疑。況上訴人僅給付被上訴人薪資至93年4月7日，此據兩造自承無訛，迄至本件94年6月2日起訴前，均未見被上訴人對上訴人主張其無離職之意，請求上訴人給付薪資或排班飛行，益證被上訴人確於93年4月8日自請離職，而未續行給付勞務。被上訴人既不符退休規定，自行離職，上訴人嗣以2004IZ00335A函表明因被上訴人無正當理由繼續曠工3日，爰依勞動基準法第12條第6項規定處予以解僱（見本院卷一第130頁），於法並無不合，且無礙被上訴人係自請離職之認定。被上訴人執前開函件謂其非係遭解僱，非自請離職云云，尚無可採。

(五)被上訴人復辯稱系爭聘僱契約第3條須自請離職後至其他航空公司擔任機師，始該當違約事項，而上訴人離職後，並未至其他航空公司擔任機師，自無違約事實云云。惟查：

- 1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句。民法第98條定有明文。又解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院17年上字第1118號判例參照）。
- 2.查系爭聘僱契約第3條約定：「乙方（被上訴人）承諾：(一)自聘僱任用之日起15年內絕不自請離職；(二)不論任何原因於自甲方離職後2年內，絕不轉任其他航空公司擔任飛航機師職務。若違反承諾，乙方除依其他規定賠償訓練等費用外，並自願賠償相當於離職前正常工作6個月平均工資之違約金與甲方，作為甲方之損害賠償。」（見原審卷一第19頁）觀其文字，明確記載承諾事項計有二項：一為服務年限約定，二為競業禁止之約定，二者內容相異、目的亦有不同。前者在於約束勞工須服務一定年限，以降低人事異動、確保成本支出額度及提升生產或營運技術，後者在於保護雇主營業秘密及競爭能力，自屬各自獨立之承諾事項。故被上訴人違反前揭服務年限或競業禁止約定之其中之一，即應負違約賠償責任，始符契約真意。本件被上訴人服務年資僅11年9個月26天，為兩造所不爭，且被上訴人係屬自請離職，亦詳如上述，則上訴人主張被上訴人已有違約行為，應依約賠償訓練費用及給付違約金，自屬有據。

七、茲就被上訴人應給付之違約金及賠償之訓練費用數額論述如下：

(一)訓練費用：

1. 查系爭聘僱契約第3條約定：「乙方（被上訴人）承諾：(一)自聘僱任用之日起15年內絕不自請離職；(二)不論任何原因於自甲方離職後2年內，絕不轉任其他航空公司擔任飛航機師職務。若違反承諾，乙方除依其他規定賠償訓練等費用外，並自願賠償相當於離職前正常工作6個月平均工資之違約金與甲方，作為甲方之損害賠償。」第4條約定：「乙方同意在任職期間內因轉訓新機型之服務年限及訓練費賠償事項，另依甲方頒定『中華航空公司機師及飛航機械員服務年限及訓練費償還辦法』辦理。」（見原審卷一第19頁）上訴人79年飛航機師招訓簡章第9條第4項亦規定：「自啟訓至完成機種副機師訓練正式任用為副機師之日起，必須服行機師職務至少15年，中途自動離職者須賠償公司訓練費全額。」（見原審卷一第92頁）另上訴人79年3月訂頒之人事業務手冊第9章員工服務年限及訓練費償還制度第1節機師及飛航機械員服務年限及訓練費償還辦法第5條償還訓練標準第1項約定：「在本公司服務年資未達規定期限呈請辭職或呈請退休者，除依聘雇契約另應負擔之其他責任外，應償還訓練費列如附件：『機師及飛航機械員服務年限及訓練費償還數額表』。」，同條第3項約定：「在新機型或新職務訓練期間，非因本辦第5條第(二)款（應為第2項）所列，而中途呈請辭職，或呈請退休者，仍應按本辦法規定償還訓練費標準償還訓練費。」，而依該『機師及飛航機械員服務年限及訓練費償還數額表』附件，其空勤年資在10年以內調訓新機型或服務之服務年限為5年（見原審卷一第78、79、97頁）。
2. 查被上訴人參加上訴人所為飛航機師招訓考試，並於考試合格後，先於80年1月31日報到，自同年2月1日開始接受1個月之地面訓練。同年3月1日赴美國北達克塔大學航太科學中心（CA S UND）接受基礎飛行訓練（即UND初級訓練），至81年6月返國，訓練期間（含在美訓練及地面訓練）合計18個月。被上訴人返國後先行擔任試用副機師，因未進行機種訓練，旋於81年8月至82年8月間再赴美接受精進訓練（即UND高級訓練），完訓後返國再依序接受上訴人安排之地面學科及模擬機訓練，再經本場訓練及航路訓練後，始於83年3月17日正式擔任A300副機師。上開訓練過程為兩造所不爭執，是UND初級訓練及UND高級訓練之費用均屬副機師之訓練費用。被上訴人雖辯稱副機師訓練費用應僅為UND初級訓練，惟依前述，被上訴人於完成UND初級訓練後，僅能擔任「試用副機師」，而非正式副機師，其猶須UND高級訓練，地面學科（包括年度覆訓、機隊轉訓及銜接訓練）、模擬機訓練，再通過民航局機型檢定（Type Rating），民航局發給檢察證後，再經本場訓練及航路訓練，始能成為合格之副機師（見原審卷二第130至139頁），故被上訴人將UND高級訓練費用排除在外，殊屬誤會。
3. 次查，被上訴人復於90年5月起受742型巡航正機師升訓為738型正機師之訓練，至同年9月11日完訓，亦為兩造所不爭執，

依系爭聘僱契約第4條及員工服務年限及訓練費償還制度第1節機師及飛航機械員服務年限及訓練費償還辦法第5條償還訓練標準第3項約定，該等訓練費用自應在本件賠償範圍之內。被上訴人雖辯稱該等升訓乃上訴人基於企業經營所需而指派受訓人員，被上訴人身為員工，無權拒絕，則該等費用不應由員工負擔云云。惟該訓練費用本屬人員培訓之成本，原由上訴人自行吸收，僅於被上訴人未達最低服務年限時始應負賠償責任，衡諸被上訴人培訓機師所耗時間、金錢不貲，另參前揭六(二)說明，該約定並無顯失公平，應屬有效。況被上訴人升訓為正機師後，基本薪由7萬6301元增加為10萬4238元；機種加給由6萬5829元增加為8萬9528元；定額零費由2萬8216元增加為3萬8373元（見原審卷二第75頁），益徵前開約定尚符衡平。

4. 基上說明，被上訴人所應賠償之訓練費用計為副機師訓練費用（含UND初級訓練、UND高級訓練）及升訓738型正機師費用。其各項金額分述如下：

①副機師訓練費用：

上訴人為被上訴人支出之初級訓練費用為美金75250元，高級訓練費用為美金164240元，合計美金239490元。此為被上訴人所不爭執（見本院卷三第106頁），上訴人復提出付款計劃、發款報結申報簽報單、美國北達克塔大學航太基金會西元2007年6月28日覆函（見原審卷一第149至163頁、本院卷一第183至184頁）為證，並據證人郭台生、翁嘉成證述無訛（見原審卷二第64至68頁）。查被上訴人工作年資11年10個月，按其服務不足月數即38個月與最低工作年限15年（即180個月）之比例計算，被上訴人應賠償之副機師訓練費用本為美金50559元（計算式： $239490 \times 38 / 180 = 50559$ ），惟上訴人僅請求美金50540元，自無不可。而依上訴人於94年6月2日起訴時當日中央銀行之新台幣對美元銀行間成交之收盤匯率31.398計算（見本院卷一第16頁），折合新台幣158萬6855元（計算式： $50540 \times 31.398 = 0000000.9$ ，元以下四捨五入）。

②升訓738型正機師訓練費用：

上訴人為被上訴人支出升訓738型正機師訓練成本及費用為新台幣（下同）101萬4662元，亦據上訴人提出模擬機及飛行訓練器租賃合約、航發會各型F.T.D及F.F.S租賃費率表、738機隊前艙組員其他人事成本表、飛航組員計酬時間登錄規定為證（見原審卷一第167至174頁、本院卷二第99至102頁），並據證人羅新政於原審證述綦詳（見原審卷二第69、70頁）。被上訴人雖辯稱模擬機之租賃費用係由航發會代付，然此據上訴人否認，被上訴人復未能舉證以實其說，自無可採。依前述，被上訴人升訓後應服務年限為5年即60個月，而被上訴人升訓之完訓日期為90年9月11日，為其不爭執，被上訴人於93年4月8日離職，尚須服務29個月，依此比例計算，被上訴人本應賠償訓練費用49萬0420元（計算式： $0000000 \times 29 / 60 = 490420$ ，元以下四捨五入）。惟依上訴人79年3月機師及飛航機械員服務

年限及訓練費償還數額表計算方法規定，每服務屆滿一年應減免該得數10%，而被上訴人擔任738型正機師已服務2年6個月，以3年計，應減免30%，故被上訴人應賠償之升訓訓練費用應為34萬3294元（計算式：490420×70%=343294）。上訴人雖主張應依其所定「國籍機師和飛航工程師服務年限及訓練費用賠償作業辦法」計算賠償金額，惟該作業辦法乃89年修訂，且刪除前開按年資減免之規定，顯不利於被上訴人，上訴人復未能舉證證明被上訴人知悉並同意該修訂內容，自難認被上訴人應受其拘束，故本部分賠償金額自仍應按被上訴人簽訂聘僱契約時之賠償標準計算，併此敘明。

(二)違約金：

1. 查被上訴人於93年4月8日自請離職前，係738機隊之正機師，為因應其離職，上訴人乃安排同機隊之副機師張力強、饒遠平升訓為正機師，惟其2人同年4月仍在訓練中，饒遠平係於同年5月13日完訓，同月張力強仍在訓練中，來不及填補被上訴人自請離職後之人力缺口。上訴人乃另行聘請PIERS、MARCIO、RIBEIRO之3名外籍機師，並將副機師熊楚才升訓為正機師。此據上訴人提出飛航組員員額表為佐（見原審二第190至209頁）。顯見被上訴人提前自請離職，確實影響上訴人之機隊調度，使其必須花費相當經費升訓他名副機師，並僱用外籍機師以彌補因升訓造成之人力缺額。上訴人主張其因此受有損害，堪予採信。
2. 查聘僱契約第3條約定：「乙方（被上訴人）承諾：(一)自聘僱任用之日起15年內絕不自請離職；(二)不論任何原因於自甲方離職後2年內，絕不轉任其他航空公司擔任飛航機師職務。若違反承諾，乙方除依其他規定賠償訓練等費用外，並自願賠償相當於離職前正常工作6個月平均工資之違約金與甲方，作為甲方之損害賠償。」（見原審卷一第19頁）觀其文義，其違約金係約定6個月之平均工資，被上訴人謂應為1個月平均工資，顯與契約文義不符。
3. 查被上訴人平均工資為19萬9601元，為兩造所不爭執，是其6個月之平均工資計為119萬7606元（計算式：199601×6=0000000）。衡諸上訴人因被上訴人提早自請離職，為填補因此所造成之人力缺額，須聘僱外籍機師及升訓其他副機師，其所花費之薪資及訓練成本遠大於上開違約金數額，是此違約金數額並無過高，被上訴人請求酌減，容有未洽。

(三)綜上，被上訴人計應賠償訓練費用193萬0149元及給付違約金119萬7606元，合計312萬7755元。被上訴人雖主張以未領加班費與本件違約賠償相互抵銷云云。但查：

1. 按經中央主管機關核定公告下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受勞動基準法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。(一)監督、管理人員或責任制專業人員。(二)監視性或間歇性之工作。(三)其他性質特殊之工作。前項約定

應以書面為之，並應參考勞動基準法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。勞動基準法第84條之1定有明文。該條雖規定勞雇雙方約定之工作時間、例假、休假應報請當地主管機關核備，惟此旨藉由主管機關之審核把關，避免雇主制訂不當之工作條件，損及勞工權益，是該條所指「核備」，乃「審核備查」之意，非謂勞雇雙方約定之勞動契約內容須經主管機關核備始能生效。

2. 查被上訴人為航空公司之空勤組員，業經行政院勞工委員會以87年7月3日台87勞動二字02808號函，核定為適用勞動基準法第84條之1之特殊工作者（見原審卷二第36頁），依同條第1項及第2項規定，航空公司與其空勤人員得另行約定工作時間、例假、休假，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條規定之限制。被上訴人雖提出工時紀錄表（見原審卷一第205至214頁），惟此係其單方制作之文書，業經上訴人否認為真正（見原審卷二第11頁），已難憑採。且被上訴人主張當日工時超逾8小時部分即屬延長工時，於法亦有未合。另被上訴人主張駕駛航機至外地降落後於外站停留期間，並非航務手冊第3.5.1條N項待命任務規定，而係屬差旅期間，上訴人已按時數支給差旅費即國內每小時支36元，國外每小時支美金2元被上訴人將之計入工作時數，請求給付延長工時工資，亦有未洽。而上訴人確已按被上訴人飛行時數給付薪資，為兩造所不爭執，則上訴人並無短付加班費情事，被上訴人自無從據以抵銷。

八、從而上訴人依聘僱契約、民法第227、226條規定，訴請被上訴人給付312萬7755元及自起訴狀繕本送達翌日即94年6月30日（見94年度士勞調字第12號卷第7頁）起至清償日止按年息5%計算之利息，洵屬有據，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又上訴人勝訴部分，兩造分別陳明願供擔保為准、免假執行之宣告，經核於法並無不合，爰分別酌定相當擔保金額准許之。至於上訴人敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，尚有未洽，上訴意旨求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2項所示，並依聲請為附條件之准、免假執行之宣告。至於上訴人之請求不應准許部分，原判決為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核於法並無不合，上訴意旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

九、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第463條、第390條第2項、第392條，判決如主文。

中 華 民 國 97 年 4 月 2 日
勞工法庭

審判長法 官 張耀彩
法 官 林金吾
法 官 盧彥如

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。

中 華 民 國 97 年 4 月 2 日
書記官 鄭兆璋

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。但上訴人或其他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。

資料來源：司法院法學資料檢索系統