

裁判字號：最高法院 104 年台上字第 2478 號民事判決

裁判日期：民國 104 年 12 月 25 日

裁判案由：請求給付違約金等

最高法院民事判決 一〇四年度台上字第二四七八號

上訴人 中華航空股份有限公司

法定代理人 孫洪祥

訴訟代理人 蘇文生律師

上訴人 甘國秀

訴訟代理人 黃賜珍律師

上列當事人間請求給付違約金等事件，兩造對於中華民國一〇三年十月一日台灣高等法院第二審判決（一〇一年度重勞上字第四五號），各自提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人甘國秀再給付新台幣二百八十六萬八千三百八十四元本息及該訴訟費用部分廢棄，發回台灣高等法院。

上訴人中華航空股份有限公司之上訴及上訴人甘國秀之其他上訴均駁回。

第三審訴訟費用關於駁回上訴及其他上訴部分，由兩造各自負擔。

理 由

本件上訴人中華航空股份有限公司（下稱華航公司）主張：對造上訴人甘國秀原任伊之742機型飛航工程師，於民國九十年一月十二日與伊簽立聘僱契約（下稱系爭聘僱契約），保證其自MD-11機型副機師訓練完訓日起服務十五年（可併計先前擔任副機師之服務期間），違約即依「機師及飛航工程師服務年限及訓練費用賠償辦法」（下稱系爭賠償辦法），賠償訓練費用及相當於離職前正常工作六個月薪資總額之違約金。又於九十五年十一月十四日簽定機師升訓／轉訓合約（下稱升轉訓合約），承諾於任用A330-300機型正機師日起繼續服務滿三年，違反則依「飛航組員服務未滿規定年限賠償規定」（下稱系爭賠償規定）賠償，嗣於九十六年二月二十八日擔任A330機型正機師，詎其自九十八年三月十六日起無故繼續曠職三日以上，伊乃於同年四月六日通知終止勞動契約。核算甘國秀僅服務十一年八個月餘，距其任用為A330機型正機師之日亦僅一年十一個月餘，均未達約定服務期限，依約應賠償UND之第四期基本訓練、第五期後續高級精進訓練費用及MD-11機型訓練費計新台幣（下同）四百三十二萬六千二百零二元、升轉A330機型正機師訓練費二十六萬二千九百四十八元、違約金一百六十四萬八千零七十六元，合計六百二十三萬七千二百二十六元。爰依系爭聘僱契約、升轉訓合約、系爭賠償辦法、系爭賠償規定、民法第二百二十七條規定，求為命甘國秀如數

給付，及自九十八年十一月二十一日即起訴狀繕本送達翌日起加計法定遲延利息之判決。

甘國秀則以：本件係華航公司為迫使伊撤回對其所屬六名維修人員提起妨害名譽之告訴，乃於九十八年三月十三日召開Review Board會議（下稱RB會議），決議將伊由原飛行任務改為辦公室任務，命伊比照地勤員工刷卡上下班，且未按飛航組員原有之工資給付報酬，此決議係單方變動勞動條件，伊無遵守之義務，自不得以伊連續曠職三日為由終止契約。伊自始未有自請離職之意思，無論是華航公司或伊終止勞動契約，均與系爭聘僱契約、升轉訓合約所定賠償前提為「自請離職」之要件不符。又伊自八十年八月四日擔任試用副機師，兩造並於同年月二十二日簽訂第一次聘僱契約（下稱原聘僱契約），雖因法令限制致伊不能飛行，此不可歸責於伊，依法伊免給付義務，故計算伊之服務年資應自擔任試用副機師之日起算，則至九十八年三月止，伊已服務達十七年以上，自無違約可言。又系爭聘僱契約相較於原聘僱契約係屬新約，華航公司自不得溯及請求賠償先前之訓練費用；且伊接受MD-11副機師轉任訓練，係為因應華航公司業務需要而調派受訓，理應由華航公司負擔訓練費用，況該訓練性質上為機種轉換訓練，依系爭賠償規定第五條第二項規定，於升轉訓練完訓日後服務滿三年即可，伊並未違反期限。華航公司既未就其所列訓練費用盡舉證責任，其請求自屬無據。縱認伊須給付違約金，亦應依一部履行情形予以酌減等語，資為抗辯。

原審審理結果以：甘國秀前訴請華航公司給付資遣費及薪資（案列原審法院九十九年度重勞上字第第七號）訴訟中，曾就「華航公司將甘國秀指派辦公室任務，是否違反勞動契約」、「勞動契約是否經終止」列為重要爭點，經兩造充分攻擊防禦，適當而完全之辯論後，法院於確定判決理由認定：華航公司上揭RB會議決議，令甘國秀自九十八年三月十六日執行辦公室任務至調查期間結束止，並未違反勞動契約、團體協約與相關法令，亦無權利濫用或違反誠信；更無短付薪資情事。但甘國秀自九十八年三月十六日至同年月十八日，均未執行辦公室任務，復未能說明有何正當理由拒絕上班，自屬連續曠職三日，華航公司依其國內員工獎懲規定第十二條第三項決議解僱，於九十八年四月六日通知甘國秀，核屬有據，爰為甘國秀敗訴判決。前案確定判決所為上揭理由之論斷，既無明顯違背法令，甘國秀提出其被訴妨害名譽案件刑事準備程序勘驗之錄音光碟及譯文所含RB會議錄音，暨其與華航公司前副總機師吳台壽九十九年六月八日電話錄音等內容，業經前案確定判決予以審酌，且吳台壽、孫瑞民之證詞，及訴外人梁晉榮、溫心達遭受懲戒處分資料，均不足以推翻前案確定判決所為之判斷。則兩造應受「爭點效」之拘束，不得再為相反之主張，法院亦不得為相異之判斷。系爭聘僱契約第二條及升轉訓合約第二條既明定甘國秀保證十五年、三年服務年限，上揭契（合）約之第三條，復以其違反保證服務期間內絕不自請離職之承諾，作為賠償訓練費及給付違約金之前提，系爭賠償規定第七條第二

項亦規定：機師經簽妥聘僱契約若因未滿服務年限而離職且可歸責於機師本身之原因者，除須賠償相當於離職前正常工作六個月薪資總額之違約金外，另按下表依所簽訂合約年限，對照已服務年資相對應之比例賠償訓練費用，以及其他損失等旨。則甘國秀是否違反服務期限，應以終止契約之事由是否可歸責於其為斷，非可僅依契約由何方終止遽予認定；亦不得拘泥於「自請離職」之契約文字，逕謂凡雇主終止勞動契約，即不得向勞工請求賠償。查甘國秀於九十年三月十三日完成訓練擔任MD-11機型副機師，自九十六年二月二十八日升轉任A330機型正機師，依系爭聘僱契約第二條約定併計其在擔任MD-11機型副機師前之副機師服務年限，即八十年八月四日至同年十月三十一日、八十一年五月一日至八十四年十月十八日分別擔任試用副機師、747機型副機師之期間，算至華航公司九十八年四月七日終止勞動契約生效日止（不足一個月之畸零數以一個月計），甘國秀僅服務十一年九個月，自升任正機師起亦僅服務二年二個月，且因可歸責於其之事由而未達上開十五年、三年之最低服務年限，依約自應賠償責任。至甘國秀雖因民航局修改航空人員體格檢查標準之影響，自八十年十一月一日起回任空服員至八十一年五月一日始恢復為試用副機師，嗣又因其曾實施RK手術而受有不得執行夜間起降任務之民航法令限制，經兩造協調後，自八十四年十月十九日改任742-200機型飛航工程師，甘國秀並以飛航工程師職位接受副機師轉任訓練，而於九十年一月十二日簽訂系爭聘僱契約。依該聘僱契約第二條及第七條第五款之約定，可併計訂定系爭聘僱契約前擔任華航公司副機師之服務年資；若無法通過轉訓考驗而退訓，將不能回復飛航工程師職務，再參以華航公司八十八年二月二十三日制訂之「飛航工程師轉任副機師考選、訓練、任用作業辦法」第六條第五項第一款第二目明定：「飛航工程師完成訓練後，須簽訂聘僱契約一式二份以取代原與公司簽訂之勞動契約。…」，顯見兩造簽訂系爭聘僱契約之真意，乃在併計先前擔任副機師之服務年資後，以系爭聘僱契約取代原聘僱契約。華航公司調任甘國秀為飛航工程師，既未違反其意願，且係其不能執行夜間起降任務，而無法依約履行債務有以致之，尚無獨令華航公司承擔此項債務不履行所生不利益之理。又原訂之「機師及飛航機械員服務年限及訓練費償還辦法」第五條第二項及「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」第五條第六項第三款第二目，就經民航局航醫中心鑑定體能不合空勤體檢標準，無法繼續服行空勤任務者，固定有「得免予償還訓練費」之明文，但條文係「得免」而非「應免」，華航公司自仍有裁量權。甘國秀辯稱其係配合華航公司營運需要而調任飛航工程師，此因RK手術停飛部分服務年資不應扣除云云，尚嫌無據。再「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」第五條第二項第二款雖規定：「除前述規定外，在職期間調訓機種之機師及飛航工程師，應於調訓機種完訓生效日後繼續服務滿五年。」。惟該作業辦法，乃華航公司為達培訓目的，針對服務年限、違約賠償等

勞動條件所訂規範，性質上屬工作規則。甘國秀既本於個人意願及自由意志簽署系爭聘僱契約，則系爭聘僱契約有關保證服務十五年之約定，自應認係特別規範，較上揭工作規則優先適用，不得任意翻異。又系爭聘僱契約簽立時，系爭賠償規定尚未制定，就服務年限之約定，系爭聘僱契約自無違反系爭賠償規定可言。按無損害即無賠償，是以損害賠償額之計算應以實際所受之損害為基準。華航公司實際為甘國秀支出之訓練費用既與各該訓練成本資料表、訓練費用一覽表所列金額並不一致，則其得請求賠償者自應以實際支出者為限。甘國秀於原聘僱契約期間，曾兩度赴美接受UND基本訓練及高級精進訓練，故其得以飛航工程師職務直接進行MD-11機型副機師訓練，實係奠基於先前至UND所受之基本及高級精進訓練。則UND訓練費用自屬前揭「飛航工程師轉任副機師考選、訓練、任用作業辦法」第六條第五項第一款第二目規定之「相關費用」，華航公司自得依約請求甘國秀賠償此部分費用。UND之基本訓練費為美金九萬九千九百六十四元、高級精進訓練費為美金十六萬八千三百四十元，而甘國秀僅服務十一年九個月，系爭賠償規定之內容較之系爭賠償辦法，以前者有利於甘國秀，依系爭賠償規定第七條第二項規定訓練費用之賠償比例為百分之四十計算，甘國秀應賠償UND訓練費用為二百八十六萬八千三百八十四元。又華航公司因甘國秀接受MD-11機型副機師訓練而實際支出之訓練費用為四十四萬六千五百四十六元，依系爭賠償規定第七條第二項所定訓練費用之賠償比例百分之四十計算，甘國秀應賠償MD-11副機師訓練費用為十七萬八千六百十八元。另甘國秀升轉任A330機型正機師之實際訓練費用為六十九萬三千六百二十二元，甘國秀自升任正機師起至解僱時，僅服務二年二個月，尚不足十個月，按系爭賠償規定第七條第三項約定計算，甘國秀應賠償升轉任A330機型正機師訓練費用為十九萬二千六百七十元。再者，甘國秀自九十七年六月十六日起至九十八年三月十五日止，其離職前六個月之薪資總額一百六十四萬八千零七十六元，為甘國秀所自認。審酌甘國秀已服務十一年九個月，其懲罰性違約金未依其任職比例計算，核屬過高，應酌減為三十六萬元方為適當。並說明系爭聘僱契約就服務年限之約定，與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、團體協約、勞動基準法第一條、民法第二百四十七條之一、公平原則等規範意旨不悖，要無無效情事。從而，華航公司依系爭聘僱契約第三條、第四條，升轉訓合約第三條等約定及民法第二百二十七條規定，請求甘國秀賠償訓練費用三百二十三萬九千六百七十二元及懲罰性違約金三十六萬元，共計三百五十九萬九千六百七十二元本息，應予准許，逾此部分之請求，不應准許等詞。爰維持第一審命甘國秀給付六十八萬九千二百七十四元本息，駁回甘國秀此部分之上訴，並命甘國秀再給付二百九十一萬零三百九十八元本息，而駁回華航公司其餘上訴。關於廢棄發回（即原審命甘國秀再給付UND訓練費用二百八十六萬八千三百八十四元本息）部分：

查系爭聘僱契約第四條明定：乙方（即甘國秀）同意在服務期間內因轉訓新機種之服務年限及訓練費用賠償事項，悉另依甲方頒訂之「機師及飛航工程師服務年限及訓練費用賠償辦法」辦理（一審卷(一)第一四頁），則訓練費用之賠償似以因轉訓新機種所支出者始足當之，而依華航公司內部簽呈所載：RK人員共七人，其中轉訓MD-11F/O孫瑞民、甘國秀及轉訓AB6F/O王文志等三員先行送訓等語（一審卷(二)第二四四頁），參以其制定MD-11第二批飛航組員訓練計畫亦載：訂定飛航組員機種轉換訓練計畫等旨（一審卷(二)第二一八、二一九頁），似見甘國秀八十九、九十年間所接受之訓練為飛航組員機種轉換訓練；此與一般飛航工程師轉任副機師依華航公司制訂之「飛航工程師轉任副機師考選、訓練、任用作業辦法」，係按「新進機師考選作業及標準」辦理機師養成訓練者迥異（原審卷(一)第四五、四六頁），倘上揭MD-11飛航組員訓練計畫並未將甘國秀送美接受UND基本訓練及高級精進訓練列為該訓練計畫之部分，可否逕將UND訓練費用列入系爭聘僱契約之違約賠償範圍，自非無疑。原審未詳為調查審認，遽認UND訓練費用應由甘國秀賠償，尚有未洽。甘國秀上訴論旨，指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由。

關於駁回華航公司之上訴及甘國秀之其他上訴（即原審駁回甘國秀對第一審命其給付六十八萬九千二百七十四元本息之上訴，及命甘國秀再給付四萬二千零十四元本息，暨駁回華航公司請求二百六十三萬七千五百五十四元本息之上訴）部分：

原審以上揭理由就此部分為兩造各一部敗訴之判決，於法並無違背。兩造上訴論旨，仍就原審取捨證據、認定事實及解釋契約之職權行使，暨損害賠償預定性違約金之贅論併其他與判決結果不生影響之理由，各自指摘原判決不利於其部分為不當，聲明廢棄，均無理由。

據上論結，本件華航公司之上訴為無理由，甘國秀之上訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法第四百七十七條第一項、第四百七十八條第二項、第四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 一〇四 年 十 二 月 二 十 五 日

最高法院民事第四庭

審判長法官 吳 麗 女

法官 王 仁 貴

法官 詹 文 馨

法官 吳 光 釗

法官 吳 謀 焰

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 一〇五 年 一 月 七 日

V