

裁判字號：最高法院 96 年台上字第 1396 號民事判決

裁判日期：民國 96 年 06 月 28 日

裁判案由：損害賠償等

最高法院民事判決 九十六年度台上字第一三九六號

上訴人 甲○○

訴訟代理人 陳金泉律師

被上訴人 復興航空運輸股份有限公司

法定代理人 乙○○

訴訟代理人 蔡正廷律師

林正疆律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國九十五年十月十一日台灣高等法院第二審判決（九十五年度勞上字第四一號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

本件被上訴人主張：伊於民國八十六年三月二十日與上訴人簽訂服務契約書（下稱服務契約），僱用上訴人擔任 ATR 副駕駛，約定其服務期間為十五年，上訴人如有違反工作規則、契約所定情事，伊得予調職或解僱，並應依約賠償損害。嗣伊為培訓 A320 型飛機副機師，復於八十八年七月三十日與之簽訂訓練與服務契約書（下稱訓練契約），上訴人於完成訓練取得 A320 型機師資格後，伊即於八十九年七月六日調整其為該型飛機副機師。詎上訴人於九十四年六月十四日竟以存證信函通知伊，謂伊未依約一年給付十四個月薪資，乃依勞動基準法（下稱勞基法）第十四條第一項第五款規定，終止兩造間之勞動契約。兩造實未約定伊應付該薪資，上訴人上開終止契約，於法無據。又上訴人自發函日起即無故拒不上班，經伊催促迄至同年六月底仍持續曠職，伊業於同年月三十日依同法第十二條第一項第六款規定，以存證信函終止兩造間之勞動契約。茲上訴人僅服務八年三個月又十日，依服務契約第五條^(四)約定，應賠償伊新台幣（下同）三百萬元；另依訓練契約第十三條第一款約定，應付伊一百六十六萬元違約金等情，爰依服務契約及訓練契約之約定，求為命上訴人給付四百六十六萬元，並自訴狀繕本送達翌日起加計法定遲延利息之判決。（按：第一審除判令上訴人給付二百一十萬一千六百三十五元本息外，其餘判決被上訴人敗訴，經兩造各提起上訴後，原審改判上訴人再給付一百五十八萬七千六百五十六元本息，並駁回被上訴人之其餘上訴及上訴人之上訴，被上訴人敗訴部分，已因其未上訴而告確定。）

上訴人則以：伊本於人格自由及強迫勞動禁止原則，享有絕對離職自由權，服務契約及訓練契約係被上訴人以社經地位之優勢，要求伊簽訂離職賠償約款，已有違勞基法第十五條保障勞工契約終止權之強行規定，依法無效。又兩造於勞動契約就具繼續性之不定期勞動契約內容，以服務年限約定為定期契約者，亦因違反同法第九條第一項強制規定而無效。伊擔任ATR副駕駛一職，工作具有繼續性，應為不定期勞動契約，而非屬定期契約，伊自得終止之。如認係定期契約，伊亦得依同法第十五條第一項終止，無庸負違約金之責任。況被上訴人未依約將伊薪資等級自動調升，並片面調降伊中秋、端午節獎金發放方式，伊更得依同法第十四條第五、六款規定終止勞動契約，非無故離職可比。該違約金之約定過高，併應依法酌減等語，資為抗辯。

原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：被上訴人主張之事實，業據其提出服務契約、訓練契約、人事異動表及存證信函等件為證，上訴人對兩造簽訂該二契約、任職被上訴人期間及兩造各於九十四年六月十四日及同月三十日終止勞動契約等情，復均不爭執，自可信為真實。上訴人雖以上開情詞置辯，惟：(1)按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約，勞基法第九條第一項定有明文。所謂臨時性工作，係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者；短期性工作，係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作；季節性工作，係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者；特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備，此觀勞基法施行細則第六條規定自明。依兩造簽訂之服務契約及訓練契約內容觀之，上訴人工作期間非在六個月或九個月以內，不屬臨時性或短期性工作，亦非季節性及特定性等繼續性之工作。該服務契約第五條(三)、訓練契約第十條僅訂定最低服務期限之條款，並未定有僱傭期限，兩造之勞動契約仍屬不定期契約無疑。(2)據被上訴人於八十四年間與訴外人國勝企管顧問有限公司（下稱國勝公司）簽訂「委託訓練飛機駕駛員合約書」及上訴人於同年八月間與國勝公司簽訂「訓練及服務合約書」，並自八十四年九月一日起接受訓練，該合約書第二條訂有服務期間為十五年暨其違約金之約定，以及上訴人於八十六年三月間完成ATR42/72機航路訓練，其訓練過程分為準備訓練、飛行訓練及航醫中心駕駛員訓練等三階段，堪認兩造於八十六年三月二十日簽訂服務契約前，係被上訴人支付費用提供上訴人學習駕駛飛機專業技能。且該項訓練所需實際費用，依八十四年十二月間接受相同訓練之訴外人張亦天之費用明細，可知第一階段約需二百二十四萬元，第二、三階段約一百三十萬元，訓練一位ATR42/72型飛機機師，所費不貲，參以上訴人從事之飛機駕駛工作，必接受訓練、考取執照後始可執行駕駛工作，屬專門技術人員，被上訴人無從於招募人員後使之即加入營運。再被上訴人為大型之國際航空公司，各航

機之起飛依法必須配置相當之人員，復基於飛航安全之考慮，對於航機上機組人員必在完成某一航程任務後，給與足夠之休息時間，始得再擔任下次航程任務，為維持各種運送業務營運之順暢及飛航安全，自有必要要求機師承諾至少在一定期間內為其提供勞務，否則應負賠償責任。兩造服務契約於第五條(三)所為最低服務期限十五年之限制，及違反者應負同條(四)之賠償費用責任之約定，並未超逾必要限度，且上訴人係依其自由意志簽訂服務契約，並免費接受昂貴之專業訓練，自應受該契約約定之拘束。況該服務契約並未變更原不定期契約之性質，亦未剝奪上訴人依勞基法或民法相關規定之終止權，僅於其提前終止契約時，基於免費培訓、企業經營管理、大眾飛航及安全需要，課負約定違約金之責任而已，無違反勞基法第九條或第十五條規定或其他強制或禁止規定之可言，亦無悖於公共秩序或善良風俗，自屬合法有效。又兩造簽訂之訓練契約，既由被上訴人支付費用，提供上訴人取得A320型飛機之機師資格，所需費用為一百四十二萬九千四百五十四．〇七元，成本至鉅，則該契約第十條約定：「服務期限延長五年」，否則應依第六條之約定，負給付第七條約定違約金之責任，亦屬必要，該約定仍非無效。(3)上訴人辯稱其已依勞基法第十四條第一項第五款、第六款之規定，合法終止兩造勞動契約一節。查被上訴人於八十三年三月之人事管理規則就中秋、端午節金及年終獎金之發放，雖於工作規則明定數額且有最低標準，然所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第二條第三款定有明文。是工資乃係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。年終獎金、春節、端午節、中秋節給與之節金，非屬經常性給與，勞基法施行細則第十條亦有明文。被上訴人就該獎金之給付顯未變更其獎勵恩惠給與之性質，縱其係固定發放，亦不得列入工資範圍。又上訴人曾於八十七年八月間通知被上訴人終止勞動契約，並於同年月三十日簽署復職同意書，撤回終止勞動契約書，並願於復職後遵守公司管理規則。且被上訴人於八十八年訂立之人事管理規則就節金、年終獎金及紅利之發放已修改為視公司營運狀況而定，該工作規則既未違反勞基法有關端午、中秋節金、年終獎金為恩惠性給與性質之規定，復以公司營運狀況決定發放，兼顧勞工利益及雇主經營，亦無顯失公平情形，而上訴人於被上訴人八十八年訂立經修正之人事管理規則公布後，仍繼續提供勞務且未立即表示異議，可認其對上開工作規則之變更已為同意，顯然被上訴人有關端午、中秋節金之發放，除九十二年端午節未發放節金外，九十年、九十一年、九十三年均發放本俸之四分之一，年終獎金部分，九十年發放本俸半個月，九十一年、九十二年發放本俸一個月，九十三年發放本俸一個半月，九十四年則採應景賀節方式，僅發放端午賀節禮金二千元，而其於八十三年至九十三年間，除九十一年、九十三年有盈餘外，其餘均為虧損，累計虧損金額約達六十四億元，有資產負債表、損益表可

稽，再九十二年有SARS疫情，上訴人同意調整薪資，有同意書足參，則被上訴人因經營虧損，視公司營運狀況，而決定端午、中秋節、年終獎金之發放標準，自未違反前開工作規則之規定，亦無不依勞動契約給付報酬，或違反勞動契約、勞工法令致有損害勞工權益之虞等情事。上訴人以被上訴人未給付本俸各半個月之端午、中秋節金為由，依勞基法第十四條第一項第五款、第六款規定終止兩造間勞動契約，為屬無據。再者，被上訴人係以每年七月一日為勞工職級調升日，其自八十八年起至九十三年七月一日止未將上訴人職級調升，固有違反勞動契約之情事，但上訴人迄九十四年六月十四日始以勞基法第十四條第一項第六款所定被上訴人違反勞動契約情事終止勞動契約，自知悉起已逾三十日，依同條第二項規定，即有不合。(4)查上訴人於九十四年六月十四日起即未至被上訴人公司上班，其終止勞動契約不合法，無正當理由繼續曠工達三日以上，被上訴人於同年月三十日終止兩造間勞動契約，即合於勞基法第十二條之規定。另依服務契約第五條(三)、(四)及訓練契約第五條、第十三條(一)之約定內容觀之，上訴人無正當理由曠工三日以上，既經被上訴人將之解僱而終止兩造契約，自應依前開約定給付違約金。按約定之違約金額過高者，法院固得依民法第二百五十二條規定減至相當之數額，惟此規定乃係賦與法院得依兩造所提出之事證資料，斟酌社會經濟狀況並平衡兩造利益而為妥適裁量、判斷之權限，非謂法院須依職權蒐集、調查有關當事人約定之違約金額是否有過高之事實，而因此排除債務人就違約金過高之利己事實，依辯論主義所應負之主張及舉證責任。況違約金之約定，為當事人契約自由、私法自治原則之體現，雙方於訂約時，既已盱衡自己履約之意願、經濟能力、對方違約時自己所受損害之程度等主、客觀因素，本諸自由意識及平等地位自主決定，除非債務人主張並舉證約定之違約金額過高而顯失公平，法院得基於法律之規定，審酌該約定金額是否確有過高情事及應予如何核減至相當數額，以實現社會正義外，當事人均應同受該違約金約定之拘束，法院亦應予以尊重，始符契約約定之本旨。兩造訓練契約第十三條(一)約定之違約金一百六十六萬元部分，顯已考量如上訴人違約，可能對被上訴人造成之損失，為督促兩造依誠實信用原則履行契約條款，並考慮被上訴人為培訓上訴人為A320型飛機副駕駛花費之金額暨上訴人之經濟條件後，將違約金訂定於訓練契約上，此經上訴人審慎評估後始簽訂者，足認其對於服務年限及違約金之數額均無異議，且本於契約自由原則及上訴人就約定之違約金過高一節迄未舉證以實其說，況訓練契約第十條約定：「乙方．．除須履行前服務契約之服務期限及其他義務外，其服務期限並延長五年」。上訴人服務契約所定之最低服務期限十五年尚未服務滿期，遑論訓練契約約定之延長服務期限五年，其自應支付訓練契約第十三條(一)約定之違約金一百六十六萬元無疑。至服務契約第五條(四)雖已就上訴人服務期間分為五年以下、超過五年至十年以下，超過十年至十五年以下，分別依序約定違約金為四百萬元、三百萬元、一百五十萬

元，惟就超過五年至十年以下之違約金以觀，服務五年又一日與服務十年之違約金均為三百萬元，顯有違公平原則，此部分應按上開之三百萬元，依上訴人尚未工作日數比例計算，始符合公平原則。上訴人服務期間自八十六年三月二十日起算至服務十五年期限屆滿日止計五千四百七十九日，其僅工作至九十四年六月十三日止，尚未工作日數為二千四百七十一日，上開應工作日數扣除五年以下之日數一千八百二十六日後為三千六百五十三日，依比例計算之違約金為二百零二萬九千二百九十一元，合計上訴人就服務契約、訓練契約應付之違約金計為三百六十八萬九千二百九十一元。從而，被上訴人依服務契約、訓練契約之約定，請求上訴人給付該金額違約金本息，即屬有據，應予准許，為其心證之所由得，並說明上訴人其他抗辯及聲明證據為不足取暨不逐一論述之理由，因將第一審所為被上訴人敗訴之判決一部廢棄，改判上訴人再給付一百五十八萬七千六百五十六元本息，並維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴。

按現行勞動基準法就雇主與勞工間之勞動契約，雖未設有勞工最低服務期間之限制，或不得於契約訂定勞工最低服務期限暨其違約金之禁止約款，但為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業特性之差異，並平衡雇主與勞工雙方之權益，對於是項約款之效力，自應依具體個案情形之不同而分別斷之，初不能全然否定其正當性。又最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是。所謂「合理性」，係指約定之服務年限長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期間長短等項為其審查適當與否基準之類。查上訴人為飛行機師，必先接受訓練、考取執照後始可執行工作，屬專門技術人員，被上訴人無從於招募人員後使之即加入營運，上訴人依其自由意志簽訂服務契約之前，免費接受期間約一年半，費用近達三百五十萬元之昂貴專業訓練，學習駕駛飛機專業技能，該服務契約並未變更原不定期契約之性質，嗣再簽訂訓練契約取得A320型飛機之機師資格，期間約一年，費用亦達一百四十二萬九千四百五十四．〇七元，既為原審審據上開事證所合法確定之事實，復有各該契約書在卷足憑，則兩造約定系爭最低服務年限暨其違約金約款之效力，從兼顧保障勞工離職之自由權及各行業特性之差異，並平衡雇主與勞工雙方之權益觀之，自不能予以否定，且已具備該約款存在之「必要性」及「合理性」。原審本於上開理由，論斷系爭勞動契約最低服務期限暨其違約金之約款為屬有效，依上說明，即無違背法令之可言。次按勞基法第十五條規定，特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。所謂特定性工作，依同法施行細則第六條第四款規定，係指可在特定期間完成之非繼續性工作。查上訴人之工作為飛行駕駛，屬繼續性工作，尚不能僅

因系爭勞動契約訂有最低服務年限，變更其性質為特定性定期契約，既同經原審所合法認定，則上訴人抗辯其依勞基法第十五條規定得於三年期限屆滿後自由終止契約，不生違約金問題，依上說明，尚乏依據，原審未詳予論述，於判決結果仍不生影響。另原審本於上述其他理由而為上訴人敗訴之判決，經核於法亦無違背。上訴論旨，猶執陳詞，且以原審採證、認事暨解釋契約之職權行使及其他與判決基礎無涉之理由，指摘原判決不當，求予廢棄，不能認為有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 六 年 六 月 二 十 八 日

最高法院民事第八庭

審判長法官 朱 建 男

法官 顏 南 全

法官 許 澍 林

法官 鄭 傑 夫

法官 蘇 清 恭

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 九 十 六 年 七 月 九 日

m

資料來源：司法院法學資料檢索系統