

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞簡字第43號

原告 萬成航空科技股份有限公司

法定代理人 曹美香

訴訟代理人 邱創增

被告 曾嘉雄

上列當事人間請求給付違約金等事件，本院於民國114年11月6日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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3款定有明文。前揭規定依民事訴訟法第436條第2項規定，於簡易程序亦適用之。原告訴之聲明原為：被告應給付原告新臺幣（下同）133,004元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於本院審理時變更為：被告應給付原告108,185元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第257頁），原告所為訴之變更，核屬縮減應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告為響應國家飛機國機國造政策，與國家簽定勇鷹第五代高級教練機（下稱勇鷹高教機）維修業務，培養維修人才，並提供人力及相關管理工作，選派維修技術員參加勇鷹高教機原廠漢翔航空工業股份有限公司（下稱漢翔公司）之專業技術訓練，完成培訓後，並由漢翔公司授予證

01 書，方可執行勇鷹高教機維修工作。被告於民國113年11月1  
02 日任職原告前揭所述職務，並取得勇鷹高教機維修資格，派  
03 駐於空軍岡山基地工作。原告於被告培訓期間，除負擔培訓  
04 費用外，並依勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1規定，  
05 給付被告區域補助6,000元及其他津貼8,000元。依兩造間勞  
06 動契約（下稱系爭勞動契約）第16條第2項約定，被告至少  
07 應服務30個月，若違反約定，被告應賠償以離職前之3個月  
08 薪資總額計算之懲罰性違約金，且原告於人力招募面試時即  
09 已特別告知被告上開違約條款，然被告於114年3月13日以薪  
10 資不符工作責任為由向原告提出離職，而被告113年12月、1  
11 14年1月、114年2月之薪資（不含住宿補助與延時工作工  
12 資）分別為36,090元、33,237元、38,858元，故被告應賠償  
13 原告共108,185元，爰依系爭勞動契約第16條第2項約定，提  
14 起本訴等語，並聲明：被告應給付原告108,185元，及自起  
15 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
16 息。

17 二、被告則以：系爭勞動契約第16條約定最低服務年限為30個  
18 月，然原告所提出之訓練項目時數總共為175.5小時，以每  
19 日工作8小時計算約為22天，且培訓課程多為「自辦」，並  
20 非委外聘請講師授課，是原告培訓時間、成本與最低服務年  
21 限時間比例顯不成正比，故系爭勞動契約所約定之最低服務  
22 年限因不符合勞基法第15條之1規定之合理性而無效。又飛  
23 機高度為二公尺以上，被告調回岡山工作時，原告未依職業  
24 安全衛生法第6條第1項第5款及職業安全衛生設施規則第224  
25 條規定，提供被告相關安全設備進行飛機修護作業，有侵害  
26 被告生命及身體之虞，故被告依勞基法第14條第1項第6款規  
27 定，終止系爭勞動契約，亦為合法等語置辯，並聲明：原告  
28 之訴駁回。

29 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事  
30 項如下：

31 （一）被告自113年11月1日起至114年3月31日止受僱於原告，約

01 定每月薪資為36,154元。

02 (二) 系爭勞動契約第16條第2項約定：「不論任何可歸責於乙  
03 方（即本件被告）之原因（包括但不限於乙方自行提出申  
04 請，或因違反勞動基準法第12條等原由），如未能於甲方  
05 （即本件原告）履行指定工作滿30個月以上（自本契約之  
06 起始日起算），乙方應賠償甲方最近三個月任職薪資報酬  
07 總額（不包含住宿補助與延時工作之工資）之懲罰性違約  
08 金」。

09 (三) 被告於任職原告期間有接受179.5小時之勇鷹高教機維修  
10 專業技術訓練，並取得航空燃油丙型檢驗證照，而具有勇  
11 鷹高教機維修資格。

12 (四) 勇鷹高教機維修專業技術訓練課程係由漢翔公司勇鷹專案  
13 開設，並由勇鷹專案人員擔任授課講師，各項費用均由勇  
14 鷹專案支付。

15 (五) 被告113年12月、114年1月、114年2月、114年3月實領薪  
16 資分別為44,090元、41,237元、46,858元、25,205元（含  
17 加班費1,788元），如原告請求有理由，被告最近三個月  
18 任職薪資報酬總額（不包含住宿補助與延時工作之工資）  
19 為108,185元。

20 (六) 被告於113年11月至114年2月派駐於臺東，原告於此段期  
21 間內，每月給付被告之薪資均包含區域補貼6,000元、其  
22 他津貼8,000元。

#### 23 四、本件爭點為：

24 (一) 系爭勞動契約第16條第2項約定，是否違反勞動基準法第1  
25 5條之1第1項規定而為無效？

26 (二) 原告請求被告給付懲罰性違約金108,185元，有無理由？

#### 27 五、本院得心證之理由：

28 (一) 系爭勞動契約第16條第2項約定，是否違反勞動基準法第1  
29 5條之1第1項規定而為無效？

30 1. 按未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限  
31 之約定：1. 雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培

01 訓費用者。2.雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提  
02 供其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事  
03 項綜合考量，不得逾合理範圍：1.雇主為勞工進行專業技  
04 術培訓之期間及成本。2.從事相同或類似職務之勞工，其  
05 人力替補可能性。3.雇主提供勞工補償之額度及範圍。4.  
06 其他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定  
07 者，其約定無效。勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於  
08 最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限  
09 約定或返還訓練費用之責任，勞基法第15條之1定有明  
10 文。而最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在  
11 之「必要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，係指  
12 雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐  
13 大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業  
14 生產活動不可替代之關鍵人物等是。所謂「合理性」，係  
15 指約定之服務年限長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓  
16 練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練  
17 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  
18 與否之基準（最高法院96年度台上字第1396號判決可  
19 參）。

20 2.原告主張除負擔培訓費用，並有給付津貼之補償，系爭勞  
21 動契約第16條第2項約定係屬合法等語，為被告否認，並  
22 以前詞置辯。經查，被告於任職原告期間有接受179.5小  
23 時之勇鷹高教機維修專業技術訓練，並取得航空燃油丙型  
24 檢驗證照，而具有勇鷹高教機維修資格等情，為兩造所不  
25 爭執，足認被告確有於任職期間接受培訓，並取得勇鷹高  
26 教機維修資格，惟勇鷹高教機維修專業技術訓練課程係由  
27 漢翔公司勇鷹專案開設，並由勇鷹專案人員擔任授課講  
28 師，各項費用均由勇鷹專案支付，亦為兩造所不爭執，並  
29 有漢翔公司114年10月9日翔國字第1140006090號函附卷可  
30 參（見本院卷第115至192頁），則原告固為避免專業維修  
31 人才流失，而有約定最低服務年資之必要，然實際上並未

01 支出培訓費用，此亦為原告所自承（見本院卷第258  
02 頁），自己不符合勞基法第15條之1第1項第1款之規定。  
03 又被告每月薪資為36,154元，於113年11月至114年2月派  
04 駐於臺東，原告於此段期間內，每月給付被告之薪資均包  
05 含區域補貼6,000元、其他津貼8,000元等情，為兩造所不  
06 爭執，又被告於114年3月返回岡山工作後，即無上開津  
07 貼，被告之薪資僅有薪給及加班費之項目，有114年3月薪  
08 資明細表在卷可佐（見本院卷第87頁），足見原告所為補  
09 償即為上述56,000元【計算式： $(6000+8000) \times 4 = 56000$ 】，再無其他補償，而系爭勞動契約第16條第2項約定限  
10 制之服務最低年限長達30個月，相當於每月僅補償1,867  
11 元，遠低於被告之每月薪資報酬，顯難認係符合勞基法第  
12 15條之1第1項第2款所定之合理補償。況依前所述，原告  
13 並未對被告進行專業培訓，亦未付出培訓費用，均係由漢  
14 翔公司所培訓及支付費用，原告所為無非類似人力派遣角  
15 色，且參照114年每月最低工資為28,590元及被告每月薪  
16 資為36,154元，勇鷹高教機維修工作又具高度專業性，倘  
17 原告願意提高報酬或福利以吸引人才前來，人力替補自可  
18 順遂，是以，經綜合考量上開事項後，系爭勞動契約第16  
19 條第2項約定內容欠缺合理性，依勞基法第15條之1第3  
20 項之規定應屬無效。

22 （二）原告請求被告給付懲罰性違約金108,185元，有無理由？

23 系爭勞動契約第16條第2項約定，已違反勞動基準法第15  
24 條之1第1項規定而為無效，業如前述，則原告據以主張請  
25 求被告給付懲罰性違約金，即屬無據，應予駁回。

26 六、綜上所述，原告依系爭勞動契約第16條第2項約定，請求被  
27 告應給付原告108,185元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清  
28 償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁  
29 回。

30 七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據  
31 經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論

01 述，附此敘明。

02 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

03 中 華 民 國 114 年 11 月 27 日

04 勞動法庭 法官 王碩禧

05 以上正本係照原本作成。

06 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

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 11 月 27 日

09 書記官 郭力瑜