臺灣基隆地方法院基隆簡易庭民事判決

112年度基勞簡字第8號

原　　告　萬成航空科技股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　曹美香

000000000000000000

訴訟代理人　李佶明

被　　告　黃秋雄

000000000000000000

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國112年9月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣(下同)15萬9,225元，及自112年5月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

訴訟費用1,660元，由被告負擔。

本判決得假執行，但被告如以15萬9,225元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告為響應國家飛機國機國造政策，與國家簽定勇鷹(T-BE5A Brave Eagle）第五代高級教練機(Fifth-Generation Advanced Jet Trainer）（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，選派種子維修人員（約60餘名)赴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)約莫半年之專業技術訓練，完成培訓後，並由漢翔公司授予證書，方可執行勇鷹高教機維修工作。被告於111年4月6日任職原告前揭所述職務，並取得勇鷹高教機維修資格，依雙方於111年7月6日簽定之契約勞動契約（下稱系爭勞動契約），派駐於空軍台東基地工作。

㈡依系爭勞動契約第16條第2款約定，被告至少要服務30個月，若違反約定，被告應賠償離職前3個月薪資之違約金。原告於人力招募及簽定勞動契約時，特別告知被告：自任職日起，如未能於履行指定工作滿30個月以上，須賠償最近3個月任職薪資報酬總額。又被告由進訓至完訓給予C專長等級，再升等為至B專長等級，最終取得A專長等級，原告所投入的講師人力、專業技術培訓之金錢與訓練教材、設施、訓練期間被告薪給及津貼補助等，並非僅僅所提出之違約賠償金。被告於112年2月28日向原告提出因個人生涯規畫而離職，而被告離職前3個月薪資分別為111年12月5萬7,260元、112年1月5萬1,272元、112年2月5萬0,693元，合計15萬9,225元。

㈢並為聲明：如主文第1項所示。

二、被告答辯：

㈠原告所提選派種子維修人員赴漢翔公司進行約莫半年之專業技術訓練，其實際派訓日期係110年6月28日起至110年9月30日止為期3個月，而被告係於111年4月6日於台東志航基地入職，並非原告選派赴漢翔公司培訓之維修人員。被告入職前並沒有接受原告任何培訓，係在入職後，在台東的工作地點上了約1個月的訓練課程，且一部分是在試用期間，一部分是試用期滿在職期間，而授課的講師都是領班或資深員工。

㈡被告試用期間3個月只有房租津貼，並沒有地域補助。原告對被告之訓練並非技術培訓，且除薪資外並未額外給予被告補償，房租津貼及地域補貼不是因為培訓而另外給予的，不得與被告訂定服務年限合約，系爭勞動契約第16條第2款明顯牴觸勞動基準法第15條之1規定。

㈢系爭勞動契約第16條第2款約定須賠償3個月薪資，違反比例原則，如認被告應給付違約金，請求予以酌減。

㈣並為答辯聲明：原告之訴駁回。

三、本院判斷：

㈠按未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之

約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者；二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本；二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性；三、雇主提供勞工補償之額度及範圍；四、其他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其約定無效，勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1第1項至第3項分別定有明文。次按最低服務年限約款適法性之判斷，應以該約款存在是否具有「必要性」與「合理性」觀之，所謂「必要性」，是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」，是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（最高法院96年度台上字第1396號判決意旨參照）。雇主為避免對受僱之勞動者所投入之訓練經費、時間、精力及其他資源，因受僱之勞動者受訓後即遽然離職而造成企業雇主花費之投資平白損失，甚且發生勞動者經過受訓培育完成後，反而造成與原企業雇主競業之結果，若無法受約定服務年限條款的保障，企業雇主可能不願意對受僱勞動者提供訓練，以達培育人才委以重任之目的，而與勞工約定必須服務一定之期限，否則應賠償違約金或返還訓練費用，乃雇主為維護企業經管及服務品質之適當方法，故類此約定之約款，只要未違反法律強行禁止規定，或有悖於公共秩序、善良風俗或顯失公平之處，復無其他法定應屬無效之原因，則基於私法自治及契約自由之基本原則，契約雙方當事人自應尊重契約之合法效力，並依約履行，同受前開約定條款之拘束。

⑴審視被告提出其所謂試用期間之勞動契約即111年4月6日與

原告簽訂之勞動契約，第5條薪資報酬「一、雙方同意訓練期間每月之薪資報酬:33,000元;住宿補助:8,000元。二、俟乙方訓練合格後，視個人學習表現，重新職位評價，訂定就位職等與薪給…」，與其於3個月期滿後之111年7月6日與原告簽訂之系爭勞動契約第5條薪資報酬第1項：薪給34,943元、伙食津貼1,800元/月、地域補助6,000元:為機隊維保駐台東專案所列，若人員調離台東駐地，此項補助取消…。兩契約相互對照可證，原告自111年4月6日任職3個月期滿，與被告簽訂系爭勞動契約雖訂有服務年限條款，然除原有薪資自3萬3,000元調整為3萬4,943元並保留住宿補貼外，原告另有提供被告每月伙食津貼1,800元及地域補助6,000元之合理補償。

⑵被告固辯稱，其並未至台中漢翔公司原廠接受培訓3～6個月，而係在台東工作地點接受1個月訓課程，系爭勞動契約約定至少應服務30個月之約定牴觸勞基法第15條之1之規定等語，然依被告與原告於111年4月6日簽訂之勞動契約，第1條工作內容「乙方（指被告）應接受甲方（指原告）之監督指揮，擔任下列各項工作：1.接受『漢翔航空工業(股)公司高教機機隊維保案(下稱高教機維保案)』訓練三個月…。2.受訓合格後，依訓練成效賦予之高教機修護工作。…；第2條工作地點「乙方應接受甲方之監督指揮，至甲方指定地點『空軍台東基地』擔任本契約所定各項工作。訓練地點在甲方指定地點空軍台東基地」；第4條工作時間「一、訓練期間依排定課表上課。已明確約定：訓練3個月、訓練地點在甲方指定地點空軍台東基地、訓練期間依排定課表上課，而依原告提出被告不爭執真正之漢翔勇鷹高教機專案個人訓練紀錄表之內容，被告於111年4月6日到職後自111年4月7日起至112年2月23日止，接受180.5小時之基礎課程、通識學科、專業學科、專業術科，課程名稱包括基本保養工作、飛行前中後檢查、飛機拖曳、手工具管理及磅表使用、飛機安全及人員安全防護、高教機門板螺絲安裝程序、全機防鏽蝕觀念

介紹、維修品保簡介、高教機全機系統介紹、飛機保養工作、飛機拖曳、停機／拴機、飛機頂舉及吊機、飛機模擬失事搶救實作、火警防護系、發動機系、EMD數位電子式發動機顯示機、APU輔助動力、全機各儲壓器壓力檢查及充氣程序、風檔、座艙罩內部及外部清洗擦拭、全機潤滑、燃油箱之加油及抽油、發動機之滑油加油程序、有害物危險物質訓練、輪胎氣壓檢查及輪胎充氣、主輪檢查及拆裝、鼻輪檢查及拆裝、液氧變換器拆裝等（詳本院卷第103-213頁）。鑑於原告因與漢翔公司簽訂有勇鷹高教機機隊維保案契約而招募維修人員，進而僱用被告擔任勇鷹高教機台東飛修廠停機線之維修員，而被告受僱原告前雖曾從事過復興航空公司飛機修護，亦曾擔任飛機儀表修護士(詳本院卷第103頁個人基本資料），然因各航空器之機型不同，原告有提供被告參加訓練課程使其具備維修勇鷹高教機專業能力之必要，而被告亦自承於入職後在台東工作地點上課受訓1個月，佐以被告上課受訓之課程內容，及被告經過相當時間之受訓考核後，已由漢翔公司勇鷹高教機標訓課核發新式高教機驗證組織技術專長卡，專長名稱為機工長（詳本院卷第101頁），縱始訓練課程之地點係在被告台東工作地點，而授課之講師亦係由資深員工或領班所擔任，亦不能即謂原告並未因提供訓練課程培訓被告而未付出高額之培訓成本，亦已符合勞基法第15條之1第1項第1款之規定，而得與被告訂定最低服務年限之約定。再者，被告完成訓練課程後，累積相關實務操作時數，經漢翔公司勇鷹高教機標訓課核發新式高教機驗證組織技術專長卡，非其他未曾接受訓練課程之人可得任意替補，原告為避免被告短期內任意離職致其調度維修人員困難而影響公司營運，或須另行支出高額培訓費用及時間再覓他人進行培訓，而與被告約定30個月之最低服務年限，確屬其營運所必要，未逾合理範圍，揆諸前揭說明，堪認系爭勞動契約關於最低服務年限之約定具有必要性及合理性，且未違反法律強行禁止規定，或有悖於公共秩序、善良風俗或顯失公平之

處，自屬合法有效。

㈡次按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第252條固有明文。惟按民法第252條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，倘債務人於違約時，仍得任意指摘原約定之違約金額過高而要求核減，無異將債務人不履行契約之不利益歸由債權人分攤，不僅對債權人難謂為公平，抑且有礙交易安全及私法秩序之維護（ 最高法院92年度台上字第2747號、93年度台上字第909號等判決意旨參照）。

⑴參酌被告自111年4月6日入職之翌日起即接受各種訓練課程，惟被告於111年5月26日取得漢翔公司勇鷹高教機標訓課核發新式高教機驗證組織技術專長卡後，仍於112年1月13日接受飛機拖曳作業訓練，惟其旋於112年1月31日即提出離職申請書，向原告表示最後一天上班日為同年2月28日（詳本院卷第29頁），是被告確有違反上開約定之情，故原告依據系爭勞動契約第16條第2款約定，請求被告給付最近3個月任職薪資報酬總額之懲罰性違約金，自屬有據。又查，被告最近3個月即111年12月薪資總額5萬7,260元、112年1月薪資總額5萬7,212元、112年2月薪資總額5萬0,693元(詳本院卷第31-41頁），為被告所不爭執，從而，原告請求被告給付1

5萬9,225元之懲罰性違約金，應予准許。

⑵被告雖抗辯系爭勞動契約約定之違約金違反比例原則，應予酌減等語，惟被告簽署系爭勞動契約時，得衡酌自身職涯規劃、履約意願及其中利弊得失，且被告藉由180.5小時訓練課程可習得專業技能，於到職後不到8個月即離職，履行系爭勞動契約約定之最低服務年限期間過短，造成原告所支出之培訓成本付諸流水，且人力調配困難，況被告迄今未提出任何證據證明系爭勞動契約有違約金過高而顯失公平之情形，揆諸前揭說明，本院當應尊重當事人之契約自由、私法自治，難認系爭合約書約定違約金15萬9,225元有過高之情形，是被告所辯不足採。

㈢末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項前段、第233條第1項、第203條分別定有明文。故原告請求被告給付自起訴狀繕本送達被告之翌日即112年5月23日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息即屬有據。

四、綜上所述，原告依系爭勞動契約之約定，請求被告給付原告15萬9,225元，及自112年5月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

五、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行。並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告如預供擔保後，得免為假執行。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌認與判決結果不生影響，爰不予以一一論列，併此敘明。

七、本件第一審裁判費為1,660元，此外核無其他費用之支出，爰依職權確定本件訴訟費用額為1,660元由敗訴之被告負擔。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　19　　日

勞工法庭法　官　林淑鳳

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　19　　日

書記官　張景欣