臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第274號

原　　告
即反訴被告　凌天航空股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　李正鈞
訴訟代理人　李正文
　　陳浩華律師
複　代理人　陳博芮
被　　告
即反訴原告　馬江偉
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　陳鼎駿律師
複　代理人　張筑穎律師

上列當事人間給付損害賠償等事件，本院於民國110年8月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣610,834元，及自民國108年9月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、本訴訴訟費用由被告負擔48%，餘由原告負擔。

四、本判決第1項於原告以新臺幣204,000元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣610,834元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

六、反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

七、反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

壹、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加。但被告同意者，擴張或縮減應受判決事項之聲明者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1款、第3款、第2項分別定有明文。本件原告起訴時，原聲明請求：被告應給付原告新臺幣（除標示為歐元、美元者外，下同）1,166,903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。嗣於民國109年9月9日以民事擴張訴之聲明暨爭點整理狀（本院卷一第139頁），將聲明擴張為：被告應給付原告1,267,313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。原告起訴後，雖變更訴之聲明，然被告並無異議，而為本案之言詞辯論，應視為同意變更，且原告變更訴之聲明，核屬擴張應受判決事項之聲明，依照前揭規定，應予准許。

貳、按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴。反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起。反訴，非與本訴得行同種之訴訟程序者，不得提起。當事人意圖延滯訴訟而提起反訴者，法院得駁回之。民事訴訟法第259條、第260條分別定有明文。次按民事事件，其訴訟標的與勞動事件之訴訟標的或攻擊、防禦方法相牽連，而事實證據資料得互為利用，且非專屬其他法院管轄者，得與勞動事件合併起訴，或於勞動事件訴訟繫屬中為追加或提起反訴，由勞動法庭審理，勞動事件審理細則第5條亦有明文。又所稱「相牽連」者，係指反訴之標的與本訴之標的間，或反訴之標的與防禦方法間，兩者在法律上或事實上關係密切，審判資料有共通性或牽連性者而言。舉凡本訴標的法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之法律關係同一，或當事人兩造所主張之權利，由同一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認為兩者間

有牽連關係（最高法院91年度臺抗字第440號號判決意旨參照）。原告起訴主張：被告受僱於原告，擔任直升機維修師；兩造於107年1月5日簽立員工聘任契約（下稱系爭聘任契約）及員工職訓合約書（下稱系爭職訓契約），約定原告就被告接受職業訓練，支出受訓費用，而被告於接受職業訓練後，3年內不得擅自離職，亦不得於離職後轉至從事原告給予之訓練資格始能從事之工作，若有違反，被告應給付違約金，並應就原告受有其他損失部分，負損害賠償責任。被告接受原告之職業訓練並取得合格證書後，於108年8月8日自原告處離職，違反系爭職訓契約第1條、第3條約定，被告應依約應給付原告違約金及損害賠償。被告於109年9月16日以原告未依法發給被告服務證明書，致被告無法向新公司提出服務證明書，而未能至新公司報到就職，因而受有薪資損害，依民法第184條侵權行為之法律關係，反訴請求原告負損害賠償責任。經核本件反訴標的與本訴標的及其防禦方法，在法律上及事實上均關係密切，審判資料有共通性及牽連性，自屬相牽連，且尚不致延滯訴訟終結，又非專屬他法院管轄，並得行同種訴訟程序，依照前揭規定，被告於勞動事件繫屬中，提起本件反訴，即屬適法，應予准許。

乙、實體部分：

壹、本訴部分：

一、原告主張：

㈠被告自106年10月2日起至108年8月8日止受僱於原告，擔任直升機維修師。兩造於107年1月5日簽立系爭聘任契約及系爭職訓契約，約定原告就被告接受下列職業訓練，支出受訓費用：1.被告自106年11月13日起至同年12月2日止，至中華科技大學旁聽直升機空氣動力學；2.自107年1月8日起至同年2月2日止，於國內接受Leonardo AW169機型、PWC210發動機之學科訓練；3.自107年3月12日起至同月23日止，至義大利Leonardo原廠，接受Leonardo AW169機型、PWC210發動機之術科訓練，並於107年2月2日、同年3月23日取得受訓及格

證書；4.自107年8月5日起至同月11日止，至新加坡，接受PWC210A發動機訓練；並約定被告於接受職業訓練後，3年內不得擅自離職，亦不得於離職後轉至從事原告給予之訓練資格始能從事之工作，若有違反，被告應給付違約金，並應就原告受有其他損失部分，負損害賠償責任。詎料，被告接受原告之職業訓練並取得合格證書後，於108年8月8日自原告處離職，違反系爭職訓契約第1條、第3條約定，被告依約應給付違約金及賠償原告之損害。被告於107年2月2日取得證照後至108年8月8日離職，距離3年最低服務年限尚有542日，依比例計算，被告應給付原告違約金148,493元。原告因培訓被告，而支出訓練費、機票款、住宿費、日支費、訓練期間薪資合計1,118,820元，原告因被告離職而受有該款項之損失。爰依僱傭、系爭聘任契約、系爭職訓契約之法律關係，民法第489條第2項之法律規定，請求被告賠償訓練費用1,118,820元、違約金148,493元，合計1,267,313元。

㈡被告雖抗辯系爭職訓契約關於最低服務年限之約定，違反勞動基準法第15條之1第2項規定之合理範圍，應屬無效云云。惟原告就培養專業人才，已先行花費1,118,820元之國內外課程培訓費用。而被告任職於原告之薪水於107年度僅約60萬餘元，被告獲得之利益不僅為高達兩年年薪之價值，更能獲得該領域技術人員難以獲得之原廠證照，其價值難以估計。又被告上完所有課程取得證書，已需花費近1年期間，而系爭職訓契約所約定最低服務年限又僅為3年，原告實際上僅要求被告繼續於原告公司內服務兩年即可自由轉任，其期間實尚屬合理適當，並無不當限制勞工職業轉換自由之情形；系爭職訓契約有關最低服務年限3年之約定，應具合理性。被告之職位具有專門職業技術，培訓技術人員至可獨當一面執行任務，培訓費用甚鉅，需時甚久，且各種科技之技術差異大，無法於短期內另行聘任擔任相同職務之技術人員。為維持原告之技術研發及營運，原告要求技術人員承諾最低服務年限，應屬企業營運所必要，自有其必要性。而技

術人員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。被告已辦理離職手續離開原告公司，原告並無限制勞工離職自由之情事。被告此部分抗辯，並無理由。

㈢被告雖抗辯其已合法終止勞動契約，原告不得依約向其請求違約金及損害賠償云云。惟兩造間勞動契約，係原告因被告自108年8月8日起即無故曠職，已曠職超過120日，而於108年12月24日依勞動基準法第12條第1項第6款規定，以民事準備書續狀而為終止。被告應就原告有命被告超時工作，而違反勞動基準法第30條、第32條規定之事實，負舉證之責，並應就其已依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，終止勞動契約，或有於108年7月15日向原告預告終止勞動契約，且其於同年8月8日自原告離職，已依勞動基準法第15條、第16條關於預告期間之規定，於20日前預告終止勞動契約等情，負舉證之責。惟被告並未提出任何證據，被告此部分抗辯，自屬無據。

㈣聲明：

1.被告應給付原告1,267,313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。

2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

㈠被告在原告任職期間，原告要求被告於外島值勤時，須執勤24小時，並連續執勤7日，已違反勞動基準法第30條、第32條正常工作時間及延長工作時間之規定。被告出勤時，除執行航機之日常維護，還須24小時待命執行緊急醫療任務，除任務前後的航機整備與檢修外，更須上機和飛航組員一同執行任務至結束為止。被告因超時上班、加班，無力負荷，而依勞動基準法第14條第1項第6款規定，不經預告向原告終止勞動契約。縱認被告無從以勞動基準法第14條第1項第6款為由，終止勞動契約，然被告亦於108年7月15日向機務處副處

長、機隊維修科科長、機務組，預告終止勞動契約，並於隔日將辭職申請書依程序上呈，嗣後並於同年8月8日自原告公司離職，終止勞動契約，已符合勞動基準法第15條、第16條終止勞動契約預告期間之規定，於20日前預告終止，被告實屬合法終止勞動契約。被告亦於108年12月5日以原告未給付薪水為由，依勞動基準法第14條第1項第5款規定，合法終止契約，原告無從於108年12月27日以曠職120日為由，依勞動基準法第12條第1項第6款規定，以民事準備書續狀終止勞動契約。被告係以可歸責原告事由而依法終止勞動契約，依勞動基準法第15條之1第4項規定，原告不得向被告請求違約金、訓練費用。

㈡系爭職訓契約就最低服務年限之約定，應屬無效。原告並未就最低服務年限之約定，同意給予被告任何合理補償，亦未具體說明其培訓成本為何、具體支出為何，亦未提出相關單據，更未說明有無人力替補可能，及最少服務3年之必要性；且被告所受之相關訓練並未能使被告增加更好的就業機會，然原告仍要求其簽立最低服務年限之約款，顯不具合理性。原告雖主張於107年5月起因被告取得AW169簽放資格後，特別獎金有所增加，並有給付作業津貼。惟因勞工任職年資、工作表現或考績評核等調整薪資結構行為，均非屬填補勞工因不得終止契約蒙受不利益之代償措施，原告所主張之特別獎金及作業津貼，係因被告能力增加及外島值勤而增加給付，且此2項給付金額增加或發給的起始時間均不相同，亦有違最低服務年限補償措施之常理。實則原告並未就系爭最低服務年限條款提供任何補償措施予被告，原告主張有補償云云，顯屬臨訟杜撰。參以原告所提出之員工名冊影本、後續梯次受訓紀錄，可知被告負責之職務具有人力替補可能性，原告亦有相當人力可執行輪替，本件最低服務年限條款不具有合理性，亦無原告所稱輪值或人力調配困難影響等情，難認系爭職訓契約最低服務年限之約定符合勞動基準法第15條之1條第2項第2款所規定，從事相同或類似職務之

勞工，其人力替補可能性之合理範圍，依勞動基準法第15條之1條第3項規定，系爭職訓契約最低服務年限之約定應屬無效。系爭職訓契約就最低服務年限之約定不具合理性、必要性，應屬無效，原告不得請求被告賠償其主張之損失。

㈢就系爭職訓契約前言觀之，系爭職訓契約係就原告派任被告訓練事宜而簽立，並非約定最低服務年限之契約，而系爭職訓契約第1條為最低服務年限條款之約定，第3條關於損害賠償之內容，與第1條間亦無架橋條款，此兩條約定間顯無承接關係，系爭職訓契約第3條約定，並未包括在最低服務年限條款內。縱認被告有違反系爭職訓契約最低服務年限之約定，被告仍有依系爭聘任契約第1條約定，向原告表示終止勞動契約，自無系爭職訓契約第3條所謂擅自離職之情事，原告自不得依系爭職訓契約第3條約定，請求被告負損害賠償責任。

㈣縱使原告得依系爭職訓契約第3條請求損害賠償，原告亦應就其實際支出訓練費用，負舉證之責。關於Leonado國內、外訓練費用，原告提出之報價單、給付證明，與實際受訓人數不符，與被告所參加期程亦不相同。被告至中華科技大學旁聽直升機空氣動力學之時間為106年11月間，其性質屬原告提供之在職訓練，且是在兩造107年1月5日簽立系爭職訓契約之前，原告無從請求被告賠償此項費用。被告雖至新加坡受PWC訓練，惟被告未取得相關證書，並無增加可簽放之項目，性質上亦係原告所提供之在職訓練，且PWC210A發動機訓練具有免費受訓名額，原告並無須支付訓練費用，原告亦無從請求被告返還此費用。

㈤縱認原告請求違約金、損害賠償有理由，惟其數額應屬過高，應予酌減。

㈥聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

貳、反訴部分：

一、反訴原告主張：

㈠兩造間勞動契約已經反訴原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止。惟反訴被告遲遲不發予反訴原告服務證明書，而反訴原告於離職後、欲至新公司就職時，新公司即要求反訴原告應提供前公司所開具之服務證明書方得到職，然反訴被告直至經臺北市政府勞動局發函，始提出服務證明書。惟其上仍記載與行政機關發布之記載事項不符之內容，此經臺北市政府勞動局發函要求更正，反訴原告至108年9月16日始收受更正後之服務證明書。惟反訴被告之行為已致反訴原告因無法向新公司提出適法之服務證明書而無法到職，更無從受領薪資。反訴原告自108年8月5日離職起至同年9月16日收受更正後之離職證明書止，共計42日，受有不能領取薪資之損害共計105,000元。爰依民法第184條侵權行為之法律關係，請求反訴被告就反訴原告不能受領薪資之損害，負損害賠償責任。

㈡聲明：

1.反訴被告應給付反訴原告105,000元，及自起訴狀送達繕本起至清償日止，按年息5%計算之利息。

2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、反訴被告答辯：

㈠反訴原告自108年7月15日即經臺灣飛機維修公司錄取，而應於108年8月15日進行報到，且反訴原告已自臺灣飛機維修公司處完整領取108年9月份之所有薪資，若反訴原告係於108年9月23日始至臺灣飛機維修公司任職，臺灣飛機維修公司卻給予9月之全薪，顯與常情不符。反訴原告主張其至108年9月23日始能至臺灣飛機維修公司任職，應與事實不符。反訴原告並未就其因反訴被告不給予適法服務證明書，致受有105,000元之損害，盡舉證之責，反訴原告提起本件反訴，應無理由。

㈡聲明：

反訴原告之訴駁回。

參、兩造不爭執事項（含本訴及反訴）：

一、原告自106年10月2日起受僱於被告，擔任直升機維修工程師。兩造並於107年1月5日簽立原證1系爭聘任契約。

二、被告自106年11月13日起至同年12月2日止，至中華科技大學旁聽直升機空氣動力學；自107年1月8日起至同年2月2日止，在國內接受Leonardo AW169機型、PWC210發動機之學科訓練，自107年3月12日起至同月23日止，至義大利Leonardo原廠，接受Leonardo AW169機型、PWC210發動機之術科訓練，並於107年2月2日、同年3月23日取得受訓及格證書；自107年8月5日起至同月11日止，至新加坡，接受PWC210A發動機訓練。

三、被告於108年8月8日自原告離職。

四、原告於108年8月14日發給被告反原證1服務證明書，於108年9月16日再發給被告反原證3 服務證明書。

五、原證1、2、4-1至4-9，被證1至4，反原證1至4，形式上均為真正（但被告答辯：4-1、4-3、4-5至4-7無法證明原告確有支出相關費用；4-8與系爭職訓契約無關）。

肆、本院之判斷：

一、本訴部分：

㈠系爭職訓契約有關最低服務年限之約定應屬有效：

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。勞動基準法第15條之1第1項至第3項定有明文。次按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（最高法院96年度臺上字第1396號判決意旨參照）。

2.原告係經營普通航空業、民用航空運輸業。依民用航空法第25條第1項規定：「航空人員經學、術科檢定合格，由民航局發給檢定證後，方得執行業務，並應於執業時隨身攜帶。」而航空人員檢定給證管理規則第4章明定，航空器維修工程師應符合該管理規則第94條所定完成特定訓練課程，且實際維修工作經驗達一定期間以上之資格，經民航局審查合格，發給檢定證後，始得依該管理規則第95條規定，執行各類之維修及恢復可用簽證或維修簽證。又航空器飛航作業管理規則第148條規定：「航空器適航之簽證人員，應持有有效之航空器維修工程師檢定證或經民航局承認之有效檢定證，並依航空器維護能力手冊之權限，確實執行各項維護及簽放作業。」而被告於完成Leonardo AW169機型、PWC210發動機相關訓練後，即持Leonardo所核發之受訓及格證書，於107年4月12日向交通部民用航空局申請並取得航空器維修工程師檢定加簽B1.3類別並加註Leonardo S.p.A AW169（PWC210）檢定項目之檢定證，而依航空人員檢定給證管理規則第7條、第94條、第97條規定，申請該項檢定項目，應具備6個月維修經歷及該檢定項目之完訓證明，並經交通部民用航空局學科檢定合格後，始得申請證照核發，此有交通部民用航空局110年4月7日標準五字第1105008022號函（本院卷一第433至452頁）為證。可見航空器維修工程師具有高度專業性，且需完成特定訓練課程並具一定期間實際維修工作經驗，始能取得維修及簽證資格，並非輕易即能僱得或短期間內即可培養具備相同或類似資格之勞工，其人力替補可能性

低。

3.被告自107年1月8日起至同年2月2日止，在國內接受Leonardo AW169機型、PWC210發動機之學科訓練，自107年3月12日起至同月23日止(出發日期為107年3月8日、回國日期為107年3月26日)，至義大利Leonardo原廠，接受Leonardo AW169機型、PWC210發動機之術科訓練，並於107年2月2日、同年3月23日取得受訓及格證書；自107年8月5日起至同月11日止，至新加坡，接受PWC210A發動機訓練；訓練期間合計長達45日。又被告在國內接受Leonardo AW169機型、PWC210發動機之學科訓練，其訓練費用為歐元8,571.43元；至義大利Leonardo原廠，接受Leonardo AW169機型、PWC210發動機之術科訓練，其訓練費用為歐元9,000元、機票費用為32,832元、住宿費用為歐元1,027.1元、日支費為歐元1,235元；至新加坡，接受PWC210A發動機訓練，其訓練費用為美元5,400元、機票費用為7,151元、住宿費用為6,700元、日支費為美元350元；訓練費用（含差旅費）合計達933,305元；此有Leonardo廠函、旅費出差報告單、匯出匯款申請書、信用卡帳單、原告公司簽呈（本院卷一第267至303頁）為證。可見原告為培訓被告取得航空器維修工程師檢定證，必須支出高額訓練費用，且被告經培訓而取得航空器維修工程師檢定證後，具備航空器維修及簽證資格，為原告經營航空運輸事業之必要人員，且為難以替代之人力。因此，原告為維護飛航安全及航空事業經營，以系爭職訓契約與被告約定最低服務年限，確有其必要性。

4.原告為培訓被告取得航空器維修工程師檢定證，而支出訓練費用（含差旅費）高達933,305元，訓練期間長達45日，且須具備6個月實際維修經驗，並非輕易即能僱得或短期間內即可培養具備相同或類似資格之勞工，其人力替補可能性低。參以被告至原告公司任職之初，月薪約45,500元至52,500元，該訓練費用超過被告月薪17倍；嗣被告取得Leonardo S.p.A AW169（PWC210）檢定項目之檢定證後，月薪調整為5

6,000元至70,830元，此有薪資明細表（本院卷二第91頁）可佐。再者，被告於檢定證有效期間內，至其他航空公司任職並執行檢定證所准許之簽證項目，無需重新申請航空器維修工程師檢定證，惟仍需符合航空公司或維修廠所賦予之權限及持續於2年內具有檢定證之檢定類別及航空器型別6個月實際維修經驗之條件，始得執行簽證，此有交通部民用航空局110年4月7日標準五字第1105008022號函（本院卷一第435頁）為證。可見被告亦因原告培訓而取得原來欠缺之專業能力及檢定證，增加其航空器維修之職能及就業市場上之競爭力。因此，系爭職訓契約所為被告自合格取證起算最低服務年限3年之約定，並未逾越合理範圍，具備合理性。

5.被告雖辯稱：原告未就最低服務年限之約定，給予被告任何合理補償等語。惟勞動基準法第15條之1第1項規定：「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」，係指雇主只要符合「雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者」或「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」其中一款規定，即可與勞工為最低服務年限之約定，並非指雇主必須同時符合二款規定，始得與勞工為最低務年限之約定。本件原告既為被告進行航空器維修工程師之專業技術培訓，並提供培訓費用，即已符合勞動基準法第15條之1第1項第1款之規定，縱使原告並未因與被告為最低服務年限之約定，而提供被告合理補償，仍得與被告為最低服務年限之約定。被告此部分抗辯，並不可採。

6.系爭職訓契約有關最低服務年限3年之約定，既具備必要性及合理性，而無被告所指違反勞動基準法第15條之1第1項、第2項規定之情事，該最低服務年限之約定，應屬合法有效。

㈡兩造間之勞動契約於108年8月8日因原告自請離職而終止 ：

1.按不定期勞動契約之終止，我國現行勞動基準法係採法定事由制」，依勞動基準法第11條至第18條規定，勞動契約合法

終止之情形，可分為：一、單方終止：又可區分為由雇主單方終止契約及由勞工單方終止契約之情形：㈠由雇主單方終止契約之情形：1.依勞動基準法第11條規定，須經預告且須發給資遣費；2.依同法第12條規定，不須預告且不須發給資遣費；3.依同法第13條但書規定：須經預告且須發給資遣費。㈡由勞工單方終止契約之情形：1.依同法第14條規定，勞工不須預告且可請求資遣費；2.依同法第15條規定，勞工須經預告，但不得請求資遣費。二、合意終止：可分為勞工自請離職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止契約之要求；在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費，否則勞工並無資遣費之請求權。亦即，不定期勞動契約之合法終止包括：勞資雙方合意終止、勞方單方終止、雇主按法定事由單方終止。再者，不定期勞動契約之勞工以單方意思表示對雇主為終止契約之意思表示，係形成權之行使，並非契約之要約行為，自無契約之承諾可言，故無待乎雇主之同意或核准，即生效力。此項勞工之權利，不得以勞雇雙方之特約約定勞工自請離職須待雇主核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦違反法令而無效。又非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。民法第95條第1項定有明文。準此，不定期勞動契約之勞工向雇主提出載明離職日期之離職書，並非契約之要約行為，而係終止勞動契約之單方意思表示，乃形成權之行使，於該離職書送達雇主時，無待雇主同意或核准，即已生效，雇主無從以不核准之方式阻止勞工離職，並於離職書所載離職日發生終止勞動契約之效力。又認定終止勞動契約之合法與否，應以為終止契約之意思表示當時，是否符合勞動基準法所規定之要件為準，不因以事後或訴訟上攻防之修補主張而受影響。

2.被告於108年7月15日傳送「報告長官，職因家庭因素及生涯規劃，擬於108年8月5日起辭去公司一切職務。8月份南竿勤務煩請長官預先安排接替人力。辭職申請書7月16日會送進

臺北辦公室依序上呈，謝謝長官指導。職馬江偉0000000謹呈」內容之訊息給原告公司之機務處維修科長、機務處副處長、機務群組，再於108年8月1日傳送「報告長官，職因家庭因素及生涯規劃，擬於108年8月5日起辭去公司一切職務，先前於108年7月15日分別在LINE機務群組、機務處副處長及AW169維修科長告知，並請各級長官安排職原先8月11日後之南竿勤務接替人力，且辭職申請書7月16日已送進臺北辦公室依序上呈。但如今仍未獲得公司針對職辭職的正式相關文書回應，後於108年7月31日洽詢機務處副處長，才得知機務處副處長尚未收到離職簽呈。故懇請各級長官能相互確認簽呈流向，俾利職離職程序順遂，感謝各位長官。職馬江偉0000000」內容之電子郵件給原告公司相關主管；此有訊息截圖、電子郵件（本院卷一第369至371頁）為證。依照前揭說明，被告於108年7月15日向原告公司相關主管傳送訊息時，被告單方終止勞動契約之意思表示既已到達原告，無待原告同意或核准，即已生效。

3.被告於108年8月13日委由陳鼎駿律師發函予原告（中司調字卷第65頁），其函文內容雖載有「因凌天公司要求本人違法超時加班，使本人無力負荷，且未依法給予合法加班費，本人前已依勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止兩造契約，並已於108年8月8日離職，特再發函函告凌天公司上情」等語。惟被告於108年7月15日、同年8月1日傳送予原告之訊息、電子郵件，始終未曾提及其係依勞動基準法第14條第1項第6款規定而向原告為終止勞動契約之意思表示。可見上開函文內容縱屬真實，至多僅能認為係被告自請於108年8月8日離職之動機，不能認為被告於108年8月8日係依勞動基準法第14條第1項第6款規定而終止兩造間之勞動契約。被告亦不能於108年8月8日兩造間之勞動契約終止後，又以原告於勞動契約終止前，具有勞動基準法第14條第1項第6款之事由存在，而於事後或訴訟中，再行終止業已終止之勞動契約。因此，被告辯稱：兩造間之勞動契約，係經被告依勞動

基準法第14條第1項第6款規定而終止等語，並不可採。

4.原告於108年12月24日民事準備書續狀（本院卷一第79頁），以被告無故曠職超過120日為由，依勞動基準法第12條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約。惟兩造間之勞動契約既已於108年8月8日終止，原告自無從於同年12月24日再行終止業已終止之勞動契約。因此，原告主張：兩造間之勞動契約，係經原告於108年12月27日依勞動基準法第12條第1項第6款規定而終止等語，亦不可採。

㈢原告得請求被告給付違約金148,493元：

1.系爭職訓契約第1條前段約定：「乙方（指被告；下同）因任務遂行須赴國內、外專業教育訓練，須簽立本合約書3年（合格取證後起算），於乙方接受甲方（即原告；下同）國內、外專業訓練，於本約屆滿前未取得甲方同意擅自離職者，乙方同意給付甲方新臺幣參拾萬元整違約金，該項金額得依取證後執行本合約年數遞減。」兩造間之勞動契約係因被告自行離職而單方終止，業如前述，且被告於108年8月8日離職時，距離其合格取證日尚未滿3年，則原告依系爭職訓契約第1條前段規定，請求被告給付違約金，自屬有據。

2.被告自107年1月8日起至同年2月2日止，在國內接受Leonardo AW169機型、PWC210發動機之學科訓練，自107年3月12日起至同月23日止，至義大利Leonardo原廠，接受Leonardo AW169機型、PWC210發動機之術科訓練，並於107年2月2日、同年3月23日取得受訓及格證書。原告以107年2月2日即被告取得第1張受訓及格證書作為3年最低服務年限之起算日，係對被告最有利之解釋，應為可採。自107年2月2日被告取得第1張受訓及格證書起算，至110年2月1日即3年最低服務年限屆滿止，合計日數為1,096日（109年為閏年；365日×2＋366日＝1,096日）；自107年2月2日被告取得第1張受訓及格證書起算，至108年8月8日被告離職止，被告實際履行最低服務年限日數為553日，依系爭職訓契約第1條約定，按比例遞減後，被告應給付之違約金為148,631元【300,000元×（1,0

96日－553日）/1,096日＝148,631元；元以下四捨五入；下同】。

3.約定之違約金並未過高：

⑴按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害之賠償總額。約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額。民法第250條、第252條分別定有明文。次按違約金之約定是否過高，應依違約金係屬於懲罰之性質或屬於損害賠償約定之性質而有不同。若屬前者，應依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為酌定標準；若為後者，則應依當事人實際上所受損失為標準，酌予核減（最高法院87年度臺上字第2563號判決意旨參照）。又民法第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年度臺上字第2747號判

決意旨參照）。

⑵系爭職訓契約第1條之違約金，屬懲罰性質之違約金，此為兩造所不爭執（本院卷一第116頁）。原告為培訓被告取得航空器維修工程師檢定證，而支出訓練費用（含差旅費）高達933,305元，訓練期間長達45日，且須具備6個月實際維修經驗，並非輕易即能僱得或短期間內即可培養具備相同或類似資格之勞工，其人力替補可能性低；又被告經訓練而取得航空器維修工程師檢定證後，具備航空器維修及簽證資格，為原告經營航空運輸事業之必要人員，且為難以替代之人力；被告於最低服務年限屆滿前，即自行離職，致使原告為培訓被告所花費之訓練費用及時間，未能獲得合理回報，且須再行花費高額訓練費用及耗費相當時日，重新培訓接替人員，影響原告公司營運，依其客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，難認違約金有過高之情事。此外，被告復未能提出其他證據足資證明系爭職訓契約所約定之違約金確有過高而顯失公平之事實，依照前揭說明，被告以系爭職訓契約約定之違約金過高而要求核減，自無可採。

4.因此，原告依系爭職訓契約第1條之法律關係，請求被告給付違約金148,439元，並未逾越被告應給付之違約金數額，應為可採。

㈣原告得請求被告給付損害賠償462,395元：

1.按解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從該意思表示所根基之原因事實、主要目的、經濟價值、社會客觀認知及當事人所欲表示之法律效果，作全盤之觀察，以為判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法院98年度臺上字第1925號判決意旨參照）。系爭職訓契約前言（中司調字第27頁）既載明「茲就甲方派任乙方至國內、外訓練機構訓練事宜，訂立本合約書」，再參照系爭職訓契約第1條之內容，

堪認系爭職訓契約係因原告出資培訓被告接受專業訓練，兩造所為最低服務年限之約定。因此，系爭職訓契約第3條約定：「乙方於本合約屆滿前擅自離職者，致使甲方有其他損失時，經甲方舉證核實後，乙方應另負賠償責任。」解釋上當然係指被告於系爭職訓契約3年最低服務年限屆滿前，如未經原告同意而自行離職，致原告受有損害時，應負損害賠償責任。被告辯稱：系爭職訓契約第3條關於損害賠償之內容，與同契約第1條間無架橋條款，兩條約定間顯無承接關係，系爭職訓契約第3條約定，並未包括在最低服務年限條款內等語，並不可採。

2.被告至義大利Leonardo原廠，接受Leonardo AW169機型、PWC210發動機之術科訓練，其訓練費用為歐元9,000元、機票費用為32,832元、住宿費用為歐元1,027.1元、日支費為歐元1,235元；至新加坡，接受PWC210A發動機訓練，其機票費用為7,151元、住宿費用為6,700元、日支費為美元350元；此有Leonardo廠函、旅費出差報告單、匯出匯款申請書、信用卡帳單、原告公司簽呈（本院卷一第267至275、295至303頁）為證，且為兩造所不爭執，應認為真正。又被告在國內接受Leonardo AW169機型、PWC210發動機之學科訓練，以及至新加坡，接受PWC210A發動機訓練，均係使用原告向原廠於購買新機時，原廠所提供免費訓練名額，原告並未另外支付訓練費用，此經原告陳述明確（本院卷一第386、421頁），並有原告公司簽呈（本院卷一第301頁）為證。惟除原廠於購買新機時所提供之免費訓練名額外，原告如需額外派員參加訓練課程，在國內接受Leonardo AW169機型、PWC210發動機之學科訓練，其訓練費用為歐元8,571.43元，至新加坡，接受PWC210A發動機訓練，其訓練費用為美元5,400元，此有Leonardo廠函、原廠資料（本院一第277至293、303頁）為證。被告自原告公司離職後，原告為培訓接替人力，取得航空器維修工程師檢定證，即須自費派員前往參加上開訓練課程，堪認該訓練費用雖非因培訓被告所支出，然

確為原告因被告自行離職而額外支出之費用，自屬原告因被告於最低服務年限屆滿前自行離職所生之損害。因此，原告為培訓被告而支出之訓練費用（含差旅費），以及因被告自行離職，而須額外支出之訓練費用（含差旅費），合計應為933,305元。

3.原告另主張：其因被告於最低服務年限屆滿前自行離職而受有中華科技大學訓練費48,286元、訓練期間薪資100,280元、訓練期間退休金6,017元之損害等語。惟兩造係於107年1月5日即在國內接受Leonardo AW169機型、PWC210發動機之學科訓練前之2、3天，簽立系爭職訓契約，此為兩造所不爭執，並經證人即原告公司總稽查王笑鐸證述明確（本院卷一第500頁）。而被告則係於106年11月13日至同年12月2日止，即至中華科技大學旁聽直升機空氣動力學。堪認兩造係於被告至中華科技大學接受訓練後，始簽立系爭職訓契約，該項訓練自不在系爭職訓契約所約定國內、外專業訓練之範圍。又原告於兩造勞動契約存續期間，不論有無指派被告接受訓練，依照勞動契約及相關法令，本來即有給付被告薪資及為被告提繳勞工退休金之義務，原告於被告接受訓練期間所給付之薪資及所提繳之勞工退休金，即不能認為係原告因被告自行離職所受之損害。因此，原告依系爭職訓契約第3條約定，請求被告賠償中華科技大學訓練費用、訓練期間之薪資及退休金，均屬無據。

4.系爭職訓契約第3條關於損害賠償金額，雖未如該契約第1條關於違約金金額，定有依執行契約年數遞減之約定。然被告於107年2月2日取得第1張受訓及格證書後，至108年8月8日自行離職前，既已實際履行最低服務年限553日，應認原告為培訓被告所支出之訓練費用（含差旅費），已經獲得部分回報，於計算原告損害金額時，應按被告實際履行最低服務年限之比例扣減，方屬合理。依此比例計算，原告因被告於最低服務年限屆滿前自行離職所受損害金額應為462,395元【933,305元×（1,096日－553日）/1,096日＝462,395

元】。

5.因此，原告依系爭職訓契約第3條之法律關係，請求被告賠償於462,395元之範圍內，為有理由；逾此範圍之請求，即無理由。

㈤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。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2項定有明文。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。但約定利息較高者，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，週年利率為百分之5。民法第233條第1項、第203條亦有明文。經查，原告請求被告給付違約金及損害賠償，核屬無確定期限之債權，既經原告提起民事訴訟，且起訴狀繕本已於108年9月12日送達被告，此有送達證書（中司調字卷第45頁）為證。被告迄今仍未給付，自應負遲延責任，是原告請求被告自108年9月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

㈥綜上所述，原告依系爭職訓契約之法律關係，請求被告給付610,834元（148,439元＋462,395元＝610,834元），及自108年9月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

㈦本件原告勝訴部分，兩造均陳明願供擔保，請求准予宣告假執行及免為假執行，核無不合，爰分別酌定相當擔保金額，均准許之。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，已失所依據，應併予駁回。

二、反訴部分：

㈠反訴原告主張：反訴原告自反訴被告離職後，因反訴被告未依法提出服務證明書，致反訴原告無法向新公司提出適法之

服務證明書，而無法到職及受領薪資；反訴原告自108年8月5日離職起至同年9月16日收受更正後之離職證明書止，共計42日，受有不能領取薪資之損害合計105,000元等語，然為反訴被告所否認。經本院於109年9月25日函請反訴原告提出相關證據方法（本院卷一第207頁）後，雖據反訴原告提出臺灣飛機維修公司電子郵件、薪資單（本院卷一第233、235頁）為證。然依臺灣飛機維修公司電子郵件所示，該公司通知反訴原告報到之時間為108年8月15日，與反訴原告主張：其自108年8月5日起，即因無法到職而受有薪資損害等語，其報到任職時間，顯然不符。再者，該電子郵件雖載有反訴原告於報到時，需繳交離職證明，然員工報到時，如無法繳交離職證明或相關文件，可能之處理方式很多，並不當然即無法報到任職，自不能僅以該電子郵件據以推論反訴原告確實因無法繳交離職證明，而無法報到任職及受領薪資之事實。至於反訴原告所提出之薪資單，僅能證明反訴原告109年9月份自臺灣飛機維修公司所受領之薪資項目及金額，亦無法證明反訴原告所主張之上開事實確為真正。此外，反訴原告並未提出其他證據以實其說，則反訴原告請求反訴被告賠償不能領取薪資之損害105,000元，自屬無據。

㈡綜上所述，反訴原告依侵權行為之法律關係，請求反訴被告給付105,000元，為無理由，應予駁回。

三、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　鄭舜元

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　28　　日

書記官　童秉三