

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第181號

原告 飛特立航空股份有限公司

法定代理人 趙一葵

訴訟代理人 林至偉律師

被告 傅有瑜

訴訟代理人 柯宗賢律師

上列當事人間請求損害賠償事件，經臺灣新北地方法院以109年度勞簡專調字第30號裁定移送前來，本院於中華民國109年12月21日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬元，及自民國一零九年四月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰伍拾元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣壹拾伍萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

訴訟標的及理由要領：

壹、程序事項：

一、查原告之法定代理人原為陳吉利，於審理中變更為趙一葵，業經趙一葵於民國109年8月5日具狀聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟暨移轉管轄聲請狀、原告公司變更登記表在卷可稽（見臺灣新北地方法院，下稱新北地院，卷第27、31頁），核與民事訴訟法第170條、第175條、第176條規定相符，應予准許。

二、按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，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。查原告起訴原聲明請求被告給付新臺

01 幣（以下未特別標明幣別者均同）400,947元，嗣於民國109
02 年12月15日具狀變更聲明為請求被告給付150,000元，核屬
03 減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，先予敘明。

04 貳、實體事項：

05 一、原告主張：被告自103年3月3日起受僱於原告公司，擔任航
06 空器維護工程師。嗣為增加被告就特殊機型之專業維護技術
07 能力，原告出資供被告赴加拿大接受「Bombardier Global
08 XRS/5000」機型之維修訓練課程（下稱系爭訓練），兩造為
09 此簽訂「維護工程師外部訓練契約」（下稱系爭訓練契
10 約），第2條約定被告於受訓完成返台日（即105年6月17
11 日）起，應繼續為原告提供4年勞務，如有違反，被告應返
12 還原告所支付之訓練課程相關費用，並賠償80萬元（下稱系
13 爭約定）。詎被告於完成前揭訓練課程後，竟僅提供約3年
14 之勞務，即以生涯另有規劃為由，於108年8月1日向原告申
15 請離職，並於108年8月31日離職，顯已違反前開最低服務年
16 限之約定。又原告得向訴外人Lead Image Pte.Ltd(下稱LIP
17 公司)請求給付系爭訓練課程及差旅等相關費用，乃因訴外
18 人笠復投資股份有限公司(下稱笠復公司)將其名下之航空器
19 委由原告代為管理（包含由原告為其配置必要之機師、空服
20 員等機組人員，以提供飛航服務）與維護（即由原告配置必
21 要且合格之航空器維護人員，以維持該航空器之適航能
22 力），而與原告訂有航空器管理合約，笠復公司為說服原告
23 降低得請求報酬之數額，始提出願意承擔維護人員訓練課程
24 費用之條件，是系爭訓練課程之所有費用於客觀上仍係由原
25 告負擔，被告並未負擔任何訓練費用，系爭約定自未違反勞
26 動基準法（下稱勞基法）第15條之1規定。爰依系爭訓練契
27 約第2條第2項約定，請求被告按尚未提供勞務期間之比例賠
28 償150,000元違約金等語，並聲明：(一)被告應給付原告150,0
29 00元，及自新北地院109年度司促字第12406號支付命令送達
30 被告之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；(二)
31 請依職權宣告假執行。

01 二、被告則以：伊接受系爭訓練課程之費用係由伊維護之N899CH
02 飛機所有權人笠復公司所提供，伊受訓期間之機票、食宿、
03 交通、差旅費等費用（下稱系爭差旅費）雖已由原告支付與
04 伊，惟系爭差旅費仍由笠復公司旗下之LIP公司支付，原告
05 並未支付任何費用；且原告向LIP公司申請之每日零用金係
06 以每日美金100元（以當時匯率折合每日新臺幣3,261元）計
07 算，然原告實際發給伊每日零用金僅有1,800元，原告因伊
08 接受系爭訓練課程反而獲利61,342元，足見前開最低服務年
09 限之約定顯不具「合理性」。又原告就其主張機務部門人力
10 見絀，有與伊簽訂最低服務年限必要性一節並未提出證據證
11 明，自難認有簽訂前開最低服務年限之「必要性」。再原告
12 於105年7月1日調整伊薪資係因職務變動，伊增加負責N899C
13 H飛機事務，但原告仍將伊薪水總額轉嫁由N899CH飛機擁有
14 者負擔；原告於106年1月1日調整薪資，則係原告對所有員
15 工就持有證照者一次性給予調整薪資，伊因持有中華民國交
16 通部民用航空局民用航空人員檢定證而調整薪資，是這兩次
17 調整薪資均與伊接受系爭訓練課程無涉，自非屬針對前開最
18 低服務年限約定之補償。系爭約定因不具備必要性與合理
19 性，違反勞動基準法第15條之1第1項及第2項規定而屬無
20 效，原告執之為請求權基礎，主張伊違約並請求給付違約
21 金，為不合法，應予駁回等語，資為抗辯。並聲明：原告之
22 訴駁回。

23 三、兩造不爭執之事項：（見本院卷第83至84頁）

24 (一)被告自103年3月3日起受僱於原告公司擔任航空器維護工程
25 師，被告於108年8月1日向原告提出員工離職申請書，記載
26 離職原因「生涯規劃」，擬離職日期「108年8月31日」，並
27 於108年8月31日離職。

28 (二)原告於105年3月間選派被告赴加拿大接受系爭訓練課程，
29 兩造為此簽訂系爭契約，第2條約定「服務年限約定：乙方
30 （按即被告）同意接受甲方（按即原告）派遣參加訓練課
31 程，並承諾遵守以下各項約定：(一)乙方應自受派遣參加訓練

01 課程結訓返台日【即中華民國105年6月17日】起四年內，
02 繼續為甲方提供勞務。(二)因可歸責於乙方之事由致違反前項
03 約定者，除應返還訓練課程相關費用美金5萬元外，並應賠
04 償甲方新臺幣【80】萬元」。且依此約定，被告應為原告繼
05 續提供4年勞務之期間至109年6月16日。

06 (三)原告於被告接受系爭訓練課程後，將被告每月工資由60,000
07 元提高至75,000元，106年1月1日再提高為85,000元。

08 並有維護工程師外部訓練契約、員工離職申請書、原告公司
09 轉帳傳票、國內(外)出差旅費報告表等在卷可稽(見臺灣
10 新北地方法院司促卷第11至17頁)。

11 四、得心證之理由：

12 原告主張其為增加被告就特殊機型之專業維護技術能力，出
13 資供被告赴加拿大接受系爭訓練，兩造為此簽訂系爭訓練契
14 約，約定被告於受訓完成返台後應繼續為其提供4年勞務，
15 如有違反即應返還其支付之訓練課程相關費用，並賠償80萬
16 元(即系爭約定)，因被告僅提供約3年勞務，即以生涯規
17 劃為由而申請離職，違反前開最低服務年限之約定，爰依系
18 爭訓練契約第2條第2項約定，請求被告按尚未提供勞務期間
19 之比例賠償150,000元違約金等語，被告則否認之，並以前
20 揭情詞置辯。茲就兩造於審理中確認之本件爭點判斷如下：

21 (一)系爭訓練契約有關最低服務年限之約定是否有效？(即系爭
22 最低服務年限約款是否具備「必要性」及「合理性」？)

23 1.按「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年
24 限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項
25 培訓費用者；二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，
26 提供其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列
27 事項綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業
28 技術培訓之期間及成本；二、從事相同或類似職務之勞工，
29 其人力替補可能性；三、雇主提供勞工補償之額度及範圍；
30 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定
31 者，其約定無效。」為勞基法第15條之1第1項至第3項明

01 文規定。次按，最低服務年限約款適法性之判斷，應以該
02 約款存在是否具有「必要性」與「合理性」觀之，所謂
03 「必要性」，是指雇主有以該約款保障其預期利益之必要
04 性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練
05 勞工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是，所
06 謂「合理性」，是指約定之服務年限長短是否適當？諸如
07 以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓
08 練成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期間長短
09 等項為其審查適當與否基準（最高法院96年度台上字第13
10 96號判決意旨參照）。

11 2.查原告經營普通航空業、民用航空總代理業等事業，有其
12 公司變更登記表在卷為證（見新北地院卷第31、35頁），
13 而按「航空器使用人應設專責維護組織，經報請民航局核
14 准後，始得從事維修工作，以維護其航空器之適航狀
15 況」，為航空器飛航作業管理規則第三章普通航空業第六
16 節「航空器維護」第268條第2項所明文規定，又「航空器
17 使用人應訂定維護人員訓練計畫，報請民航局核准後實
18 施。航空器使用人應確保其所有維護人員接受初始及後續
19 適當訓練，以符合航空器使用人所賦予之職責並從事維護
20 工作之計畫、執行、督導、檢查及簽證恢復可用作業。航
21 空器使用人訂定之維護訓練計畫應包括維護資源管理訓
22 練，以提升維護人員間及與飛航組員之協調合作，減少人
23 為因素造成之事故。」為同管理規則同章節第272條、第
24 二章民用航空運輸業第七節「航空器維護」第146條第1、
25 2、3項所明文規定，再該管理規則第147條亦明文規定
26 「航空器使用人應建立檢驗系統，訂定必需檢驗項目，由
27 訓練合格並經授權之人員，依航空器維護能力手冊之規定
28 執行航空器之維護、翻修及改裝之檢驗工作。航空器使用
29 人應建立品質保證系統，以確保各項維護作業符合法規要
30 求。」，足認航空器維護人員具有高度專業性，且其專業
31 訓練係受法令明文規範。

- 01 3.次查被告所提出之「N899CH簽呈」說明欄記載「一、2015
02 年因應N899CH機轉籍台灣註冊，須配置兩名機務人員(Mec
03 hanic&QC)以符合台灣民航法規定，除現職盧青輝外，飛
04 特立航空將安排另一機務人員傅有瑜乙名赴Bombardier位
05 於加拿大Montreal訓練中心接受為期28天之GLOBAL/XRS
06 B1 Initial training(5/9-6/15)，其中20天為理論課
07 程，另8天為實作課程，所需訓練費用為34,700USD，發票
08 詳如附件。二、傅員施訓課程已預訂妥，詳如附件Bombar
09 dier確認函，傅有瑜完訓後將任職Mechanic，另盧青輝將
10 任職QC，共同負責A/C9390機維護工作」等語（見本院卷
11 第41頁），足認原告選派被告接受系爭訓練係為提供LIP
12 公司特定機型服務而特別安排，且係為符合台灣民航法規
13 定「須配置兩名機務人員」；又衡以系爭訓練係在N899CH
14 機原廠Bombardier位於加拿大Montreal訓練中心進行，訓
15 練期間長達28天，訓練費用（不含系爭差旅費）高達美金
16 34,700元，以被告於答辯狀所記載之「當時匯率」（見本
17 院卷第37頁）折算新臺幣達1,131,567元，如加計系爭差
18 旅費250,947元（見新北地院司促卷第17頁）更高達1,38
19 2,514元，足見系爭訓練並非一般航空器維護工程師均有
20 機會、可任意參加，且此種專業航空器維護人員並非短時
21 間即得以養成，原告為確保其與LIP公司的合作、維護飛
22 航安全，以契約與被告約定最低服務年限，應認有其必要
23 性。
- 24 4.被告雖以系爭訓練費用係由笠復公司所提供，系爭差旅費
25 則由LIP公司負擔，且原告發給被告之每日零用金比原告
26 向LIP公司所請每日零用金為低，原告未就所主張機務部
27 門人力見絀，有簽訂最低服務年限之必要性，抗辯前開最
28 低服務年限之約定不具合理性及必要性。惟依前列勞基法
29 第15條之1第1項規定，可知只要符合其中一項規定，雇主
30 即得與勞工為最低服務年限之約定；而如前所述，原告確
31 實係為提供LIP公司特定機型服務而特別安排被告接受系

01 爭訓練之專業技術培訓，培訓費用雖由笠復公司、LIP公
02 司負擔，惟原告所稱笠復公司為說服原告降低得請求報酬
03 之數額，始提出願意承擔維修訓練費用之條件，乃符合一
04 般商業交易模式，況原告與該兩家公司之合作約定，要與
05 被告無關，被告復已自己承認未就系爭訓練負擔任何費用
06 （見本院卷第83頁），故仍應認系爭訓練費用、系爭差旅
07 費係由原告負擔。從而，應認定系爭最低服務年限約款符
08 合勞基法第15條之1第1項規定而具有必要性。

09 5.系爭最低服務年限約款具備合理性：

10 承前所述，系爭訓練並非一般航空器維護工程師均有機
11 會、可任意參加，且此種專業航空器維護人員並非短時間
12 即得以養成，實難認具有一般可替代性，況系爭訓練之訓
13 練費用加計系爭差旅費高達1,382,514元，為被告當時每
14 月薪資之23倍以上；且原告於被告接受系爭訓練完訓後，
15 即將被告每月工資由60,000元提高至75,000元，調薪比例
16 高達百分之二十五，於106年1月1日再提高至85,000元，
17 調薪比例亦達百分之十三點多，雖被告抗辯是因其持有中
18 華民國交通部民用航空局民用航空人員檢定證而調整薪
19 資，惟被告因原告之選派接受系爭訓練而得以取得其原來
20 所欠缺之專業能力及證照，增加其在航空器維護之職能及
21 就業市場上之競爭力，乃不容否認之事實，則原告因而要
22 求被告於系爭訓練結訓返台日（105年6月17日）起4年內
23 繼續提供勞務4年，應認未逾合理範圍，具備合理性。

24 6.從而，認定系爭最低服務年限約款具備「必要性」及「合
25 理性，並無被告所指違反勞基法第15條之1第1、2項規定
26 之情事，故系爭訓練契約有關最低服務年限之約定屬合法
27 有效。

28 (二)原告以被告於約定之服務年限屆至前自行離職為由，請求被
29 告賠償150,000元有無理由？

30 1.系爭訓練契約有關最低服務年限之約定屬合法有效，業如
31 前述，且依此約定，被告應為原告繼續提供4年勞務之期

01 間至109年6月16日，為兩造所不爭執（見本院卷第83
02 頁），被告自應遵守。又系爭契約第2條第2項約定「(二)因
03 可歸責於乙方之事由致違反前項約定者，除應返還訓練課
04 程相關費用美金5萬元外，並應賠償甲方新臺幣【80】萬
05 元」，而原告主張被告自行離職一節，核與被告向原告提
06 出之員工離職申請單記載之離職原因「生涯規劃」相符，
07 應可採信。雖被告抗辯其係經原告同意離職，惟被告為勞
08 工，有選擇職業及雇主之自由，其於員工離職申請單所填
09 寫預計離職時間既合於法律規定，原告自無表示是否同意
10 之權利，此外，被告既未抗辯及舉證有何不歸責於被告之
11 事由致違反最低服務年限之約定，故認被告自行離職係屬
12 可歸責於被告之事由致違反最低服務年限之約定。

13 2.按違約金得區分為損害賠償預定性質違約金及懲罰性違約
14 金，前者乃將債務不履行債務人應賠償之數額予以約定，
15 亦即一旦有債務不履行情事發生，債權人即不待舉證證明
16 其所受損害係因債務不履行所致及損害額之多寡，均得按
17 約定違約金請求債務人支付。後者之違約金係以強制債務
18 之履行為目的，確保債權效力所定之強制罰，故如債務人
19 未依債之關係所定之債務履行時，債權人無論損害有無，
20 皆得請求，且如有損害時，除懲罰性違約金，更得請求其
21 他損害賠償。依系爭契約第2條第2項約定，被告違反最低
22 服務年限之約定應「賠償」原告80萬元，原告主張為違約
23 金，被告並未爭執，且約款既已載明「賠償」二字，故認
24 此違約金之約定是屬損害賠償預定性質違約金之性質，從
25 而，原告並無庸舉證證明自己受有損害及其損害數額。

26 3.承前所述，被告依系爭最低服務年限之約定應為原告繼續
27 提供勞務至109年6月16日，惟其於108年8月31日離職，距
28 其應提供勞務最終日尚有290天，且原告主張被告離職後
29 轉赴其主要競爭同業（飛聖航空股份有限公司）任職一
30 情，被告並未加爭執，是因可歸責於被告之事由致違約之
31 情節甚為明確，則如以被告尚未提供勞務之期間與約定之

01 服務年限之比例計算，被告應賠償金額應為158,795元
02 (即800,000元×290÷1461，元以下四捨五入)，而原告主
03 張以9個月計算賠償金額150,000元，應認尚屬合理，無再
04 予酌減之必要。從而，認定原告以被告於約定之服務年限
05 屆至前自行離職，請求被告賠償150,000元為有理由。

06 五、據上論斷，原告請求被告給付原告150,000元，及自新北地
07 院109年度司促字第12406號支付命令送達被告之翌日(即10
08 9年4月23日，見新北地院司促卷第27頁)起至清償日止，按
09 年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。

10 六、本件係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為被
11 告敗訴之判決，爰依同法第389條第1項第3款之規定，依職
12 權宣告假執行，併依同法第436條第2項、第392條第2項規
13 定，依職權宣告被告為原告預供擔保得免為假執行如主文第
14 3項所示。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，於本判決結果
16 不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 本件訴訟費用額，確定如主文第3項所示之金額。

19 中 華 民 國 110 年 1 月 18 日

20 勞 動 法 庭 法 官 林 春 鈴

21 以上為正本係照原本作成。

22 如不服本判決，應於送達後二十日內，向本院提出上訴狀並表明
23 上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達
24 後二十日內補提上訴理由書(須附繕本)。

25 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 110 年 1 月 18 日

27 書 記 官 巫 玉 媛

28 計 算 書

29 項 目 金 額 (新 臺 幣)

30 第一審裁判費 1,550元

31 合 計 1,550元

