

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第10號

原告 騰達航空股份有限公司

法定代理人 賴英里

訴訟代理人 翁方彬律師

複代理人 呂冠勳律師

被告 蔡政儒

訴訟代理人 陳瑞玲

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國109年5月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰柒拾伍萬參仟捌佰玖拾參元，及自民國一百零八年十一月十三日起至清償日，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣伍拾捌萬肆仟元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣壹佰柒拾伍萬參仟捌佰玖拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、本件原告公司起訴時其法定代理人原為趙國帥，嗣於訴訟繫屬中變更為甲○○，有原告公司變更登記事項表在卷為憑（卷一第247至251頁），並經其具狀聲明承受訴訟（本院卷第245至246頁），核與民事訴訟法第175條、第176條規定尚無不合，應予准許。

二、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。查原告起訴時原聲明請求：被告應

01 給付原告新臺幣（下同）180萬元，及自起訴狀繕本送達翌
02 日至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於民國109年3
03 月26日言詞辯論期日當庭為減縮訴之聲明之意思表示，並於
04 109年5月28日言詞辯論期日變更其訴之聲明為如後所示。核
05 原告所為屬減縮應受判決事項聲明，揆諸前揭規定，並無不
06 合，應予准許。

07 貳、實體方面

08 一、原告主張：兩造於108年4月22日簽立訓練暨服務契約書（下
09 稱系爭契約），約定由原告提供被告Bombardier Global 50
10 00機型（下稱系爭機型）之機務課程訓練（下稱系爭機務訓
11 練），被告於訓練期滿後擔任原告公司之維修工程師。被告
12 於系爭契約未有不同意特定條款之記載，兩造已就系爭契約
13 所有條款達成合意，均應受系爭契約之拘束。依系爭契約第
14 4條約定，被告自完成訓練並取得合格證照起3年內，為特殊
15 服務期間，被告於特殊服務期間內，如有自行離職、自行申
16 請調任非機務單位、工作情緒及壓力之管理不當而離職或因
17 其他可歸責於被告之事由致遭原告解雇等情，被告須賠償原
18 告訓練費用及訓練期間衍生之費用；特殊服務期間未滿1年
19 者，賠償180萬元訓練費用及相關衍生費用，滿1年未滿3年
20 者，按年資比例賠償。系爭契約就受訓期間、工作地點及特
21 殊服務期間及損害賠償所為之上開約定，均係由兩造共同磋
22 商而訂立，並非定型化契約，且被告長年服務於航空業，亦
23 非無議約磋商能力之人，非屬民法第247條之1適用對象；況
24 原告支出費用供被告受訓，為免被告於一定期間內離職致原
25 告無法取得預期利益，且須另行培訓替補人力，始約定任職
26 期間及違約之賠償責任，系爭契約第4條關於特殊服務年限
27 之約定，確有必要性及合理性。況且原告每月另行給付被告
28 7500元之津貼以為合理補償，亦與勞動基準法（下稱勞基
29 法）第15條之1規定相符，並無對被告顯失公平而無效之
30 情。嗣被告於108年4月23日到職，並於108年5月4日赴加拿
31 大受訓取得合格證照後，自108年6月16日起實際任職原告公

01 司。然於任職期間違反主管之工作安排，甚於108年9月24日
02 以遭職場暴力為由自請離職，依上開約定，被告自應賠償原
03 告支出之訓練費用及訓練期間衍生費用共175萬3893元（下
04 稱系爭培訓費用），爰依系爭契約4條約定，請求被告如數
05 給付等語。並聲明：被告應給付原告175萬3893元，及自起
06 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
07 息；願供擔保，請准宣告假執行。

08 二、被告則以：原告為招攬具備系爭機型維修證照之專業人員，
09 於108年4月22日與被告磋商簽訂系爭契約事宜，然被告認系
10 爭契約第4條不當限制被告離職權利且課予被告高額之離職
11 損害賠償責任，不同意系爭契約第4條約定，僅同意系爭契
12 約其他約定，故未於系爭契約第4條下方簽名，僅於系爭契
13 約末頁簽名。嗣被告於108年4月22日至同年5月6日間不斷向
14 原告表示不同意系爭契約第4條約定之內容，兩造顯未就系
15 爭契約第4條約定達成合意，系爭契約第4條並非兩造勞動契
16 約內容之一部，原告自不得依系爭契約第4條請求被告負損
17 害賠償之責。縱認系爭契約第4條為契約之一部，系爭契約
18 係原告單方為與不特定多數勞工簽約之目的而擬定，被告僅
19 能書寫個人資料及簽名，無磋商之可能，屬定型化契約，其
20 中第4條約定加重被告之責任、限制被告終止勞動契約之權
21 利，對被告有重大之不利益，而有對被告顯失公平之情，依
22 民法第247條第2至4款規定，應屬無效，原告自不得依該無
23 效之定型化契約條款請求被告賠償系爭培訓費用。再縱認系
24 爭契約第4條非定型化契約條款而屬有效，原告未舉證其確
25 已支出高額培訓費用，且對於最低服務年限之約定亦未給予
26 被告相對之合理補償，系爭契約第4條關於最低服務年限之
27 約定，已逾合理範圍，依勞基第15條之1第3項規定，仍屬無
28 效，原告亦不得依該約定請求被告負賠償責任。況被告實係
29 因原告公司主管即訴外人張晉誠對其為職場暴力行為，要求
30 被告從事非維修工程師範圍之採購業務，且要求被告就非原
31 廠製造廠之航材為詢價、採購，甚使用於被告負責維修之飛

01 機，已危及飛航安全，被告始基於上開不可歸責於己之事由
02 自請離職，依勞基法第15條之1第4項規定，被告自無須負違
03 反最低服務年限約定或返還訓練費用之責等語為辯。並聲
04 明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

05 三、經查，兩造於108年4月22日簽立系爭契約，系爭契約末頁之
06 簽名為被告親簽；被告於108年5月4日至同年6月14日間赴加
07 拿大受系爭機務訓練並取得完訓證明，嗣返台於原告公司任
08 職；被告於108年9月24日提出離職單終止兩造間之勞動契
09 約，最後在職日為108年9月24日等情，為兩造所不爭執，且
10 有系爭契約、聘任通知函、被告赴加拿大受訓費用單據、被
11 告完訓證明、離職單等件為證（卷一第15至35頁、第117
12 頁、第141至145頁），自堪信為真實。

13 四、本院之判斷：

14 原告主張被告違反系爭契約第4條關於特殊服務期間之約
15 定，任職未滿3年即自請離職，請求被告賠償訓練費用及訓
16 練期間衍生之相關費用共175萬3893元及其法定遲延利息等
17 語，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件之爭點闕
18 為：(一)兩造是否就系爭契約第4條達成合意？(二)系爭契約第4
19 條是否違反勞基法第15條之1及民法第247條之1規定，而屬
20 無效？(三)倘否，原告依系爭契約第4條請求被告賠償訓練費
21 用及訓練期間衍生費用有無理由？金額若干？本院審酌如
22 下：

23 (一)兩造是否就系爭契約第4條達成合意？

24 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
25 即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查，兩造於108
26 年4月22日簽立系爭契約，原告及其法定代理人即總經理石
27 炳煌於「甲方」分別用印及簽名，被告亦於「乙方」欄位簽
28 署其姓名，有系爭契約影本在卷可佐（卷一第21頁），足徵
29 兩造就系爭契約所載內容已達成合意，自應受系爭契約各條
30 款約定之拘束。

31 2.被告雖辯稱其未同意系爭契約第4條「特殊服務期間」之約

01 定，故未於下方之「乙方簽名」欄簽名，兩造就系爭契約第
02 4條未達成合意云云。惟綜觀系爭契約之內容，被告雖未於
03 系爭契約第4條下方簽名，然已於系爭契約末頁簽名，且未
04 加註不同意系爭契約特定款項之記載，且衡諸其亦自承已從
05 事地勤飛機維修人員20餘年（卷一第299頁），依其專業知
06 識及經驗，應足以認知簽名於系爭契約即應受該契約內容之
07 拘束。然其仍本於自由意志簽訂系爭契約，且就其曾表示不
08 同意系爭契約第4條約定之情，復未能舉證證明，本院自無
09 從僅以被告臨訟辯稱之詞，遽認被告有不同同意系爭契約第4
10 條約定之事實。再者，被告簽立系爭契約後，旋依系爭契約
11 之約定，於108年5月4日至同年6月16日間，由原告支付費用
12 赴加拿大進行系爭機務訓練，嗣亦曾自行提出該段期間受訓
13 費用之請款單向原告請款（卷一第467頁），顯見其知悉該
14 項訓練課程之存在，並接受原告提供之系爭機務訓練、更於
15 完成訓練、取得合格證書後，依約於原告公司服勞務，益徵
16 被告確已就系爭契約所載內容與原告達成合意，並依約履行
17 其受訓之契約義務，是其猶執前詞辯稱兩造就系爭契約第4
18 條約定未達成合意云云，洵無足採。

19 3. 綜上，被告臨訟始辯稱其自始未同意系爭契約第4條約定，
20 復未能就其所陳之情舉證，本院自難憑採；兩造已就系爭契
21 約第4條約定達成合意，均應受系爭契約條款之拘束，應堪
22 認定。

23 (二) 系爭契約第4條是否違反勞基法第15條之1及民法第247條之1
24 規定，而屬無效？

25 1. 系爭契約第4條並未違反勞基法第15條之1規定：

26 (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
27 約定：①雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費
28 用者；②雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合
29 理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考
30 量，不得逾合理範圍：①雇主為勞工進行專業技術培訓之期
31 間及成本；②從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能

01 性；③雇主提供勞工補償之額度及範圍；④其他影響最低服
02 務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其約定無效，勞
03 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
04 務年限約款適法性之判斷，應以該約款存在是否具有「必要
05 性」與「合理性」觀之，所謂「必要性」，是指雇主有以該
06 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
07 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
08 代之關鍵人物等是，所謂「合理性」，是指約定之服務年限
09 長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價
10 值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約
11 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
12 年度台上字第1396號判決意旨參照）。

13 (2)系爭契約第4條約定：「乙方（即被告）自完成訓練並取得
14 合格證照翌日起3年內，為特殊服務期間，在特殊服務期間
15 內，乙方如(1)自行離職，或(2)自行申請調任非機務單位，或
16 (3)工作情緒及壓力管理不當而離職，或(4)因其他可歸責於乙
17 方之事由致被告甲方解僱，乙方願意賠償予甲方。前項所指
18 賠償甲方之損害係指甲方之訓練費用（含設備費用等）及訓
19 練期間乙方所衍生之費用。本條所稱之損害賠償之計算如
20 下：乙方應依據未完成之特殊服務期間，按以下比例賠償甲
21 方之損害：1.特殊服務期間未滿一年者，乙方賠償予甲方新
22 台幣1,800,000元訓練費用及相關衍生費用。2.特殊服務期
23 間滿一年以上（含）未滿三年者，乙方按其年資比例賠償訓
24 練費用及相關衍生費用計算」等語（卷一第16頁）。依上說
25 明，系爭契約第4條關於最低服務年限3年，及違反時應負損
26 害賠償責任之約定是否有效，悉依勞基法第15條之1第1項及
27 第2項等規定認定之，原告倘符合勞基法第15條之1第1項各
28 款所定事由之一，即得與被告為最低服務年限之約定，惟其
29 約定不得逾勞基第15條之1第2項所定合理範圍，即須具備必
30 要性及合理性，倘與上開規定有違，系爭條款之約定即屬無
31 效，先予敘明。

01 (3)經查：

02 ①原告經營航空業，其為取得以系爭機型營運之資格招募被告
03 任維修工程師之職，被告任職後負責航空器之機械維修職
04 務，該職務具高度專業性，須受相當時間之培訓考核始足勝
05 任，且因各航空器之機型不同，被告前縱已任職維修工程師
06 多年而擁有眾多機型之維修資格與證照，原告招募被告既係
07 為取得以系爭機型營運之資格，則不論被告前已具備何種飛
08 機機型之維修能力及證照，原告仍有供被告參與系爭機務訓
09 練使其具備維修系爭機型航空器之專業能力之必要，足徵系
10 爭機務訓練確係原告對被告進行之專業技術培訓。又系爭機
11 務訓練之訓練費用及相關費用共175萬3893元係由原告支
12 出，亦有系爭機務訓練之初訓費用單據及匯款憑證、原告訂
13 購被告往返加拿大之機票、住宿費用之刷卡紀錄及單據、被
14 告於加拿大受訓期間之車資、膳食、零用金之請款單、出差
15 申請單等件影本為證（卷一第409至489頁，正本另置於卷
16 二），堪認原告確已提供培訓費用為被告進行專業技術培訓
17 之事實，此與勞基法第15條之1第1項第1款規定，核無不
18 合。是審酌原告經營航空業之性質，就營運系爭機型，對被
19 告提供系爭機務訓練之課程，因此與被告就系爭契約之最低
20 服務年限另有約定，確有必要性，堪以認定。

21 ②再查，兩造約定之最低服務年限為3年，被告進行系爭機務
22 訓練之期間為108年5月4日至108年6月16日，約一個半月，
23 原告為培訓被告使其完成系爭機務訓練並取得合格證書，共
24 支出175萬3893元，其中僅系爭機型之初訓費用即高達139萬
25 1637元，此觀原告出具之培訓費用發票（Invoice）、匯款
26 憑證等件自明（卷一第447至449頁）。又被告在完成系爭機
27 務訓練後，即取得維修系爭機型之資格證照及專業能力，非
28 其他未曾接受該培訓課程之人可得任意替補，衡諸上開諸
29 情，原告為避免被告短期內任意離職致其調度困難甚危及飛
30 航安全，或須再行支出高額培訓費用另覓他人參與系爭機務
31 訓練，而與被告約定3年之最低服務年限，確屬其營運所必

01 要，且未逾合理範圍，堪認系爭契約第4條關於最低服務年
02 限3年之約定，亦具合理性。

03 ③被告雖辯稱原告未提供被告合理之補償，該約定應屬無效云
04 云，惟依勞基法第15條之1第1項規定之反面解釋，雇主於符
05 合第1項所列各款之一情形時，即得與勞工約定最低服務年
06 限，非以同時符合第1項第1款及第2款之條件為必要，是被
07 告上開所辯，自無足取

08 (4)綜上，原告確已提供培訓費用使被告參與系爭機務訓練，且
09 兩造約定之最低服務年限亦未逾合理範圍，與勞基法第15條
10 之1第1項第1款及同條第2項規定相符，系爭契約第4條關於
11 最低服務年限3年之約款確具必要性及合理性，自屬合法有
12 效。被告辯稱系爭契約第4條違反勞基法之上開規定而無
13 效，自屬無據。

14 2.系爭契約並未違反民法第247條之1規定：

15 ①系爭契約雖係以印刷字體事先列印，然於契約抬頭載明「茲
16 因雙方同意由甲方提供乙方Bombardier Global 5000機務課
17 程訓練，乙方同意接受甲方訓練並服務於甲方一定期間，雙
18 方基於勞資誠信合作之聘僱關係，特訂立訓練暨服務契約
19 書」等語，並於第1條訓練期間(一)載明「自民國108年5月6日
20 起，乙方接受甲方安排之訓練，…。」(卷一第15頁)。另
21 於契約第2條及第6條分別記載：「乙方於訓練期間屆滿後擔
22 任維修工程師職務」(卷一第16頁)、「甲方依乙方之學
23 歷、經歷、技能及職位核薪為：本薪新台幣(下同)80,000
24 元整、伙食津貼2,400元整，交通津貼2,600元整，上述合計
25 總額為新台幣85,000元整。並待機務訓練合格後，自合格日
26 起，將依甲方之薪資制度調整敘薪」(卷一第17頁)，觀諸
27 系爭契約之上開約定，係依被告所須參與之系爭機務訓練，
28 及被告個人之學經歷狀況所為之個別化約定，是被告抗辯系
29 爭契約為原告預定用於同類契約之條款而訂定，全然未與被
30 告磋商議約而屬定型化契約云云，並不足採。

31 ②又參諸被告已從事航空器維修工程師之職逾20年，應具判斷

01 是否簽訂系爭契約之專業資歷與經驗，倘其認系爭契約條款
02 有對其顯失公平之情，自得選擇不與原告成立勞動契約，並
03 非全然無選擇之餘地。況兩造簽立系爭契約後，即由原告出
04 資供被告赴加拿大進行系爭機務訓練，被告因此取得合格證
05 書，業如前述。是原告考量系爭機務訓練費用所費不貲，倘
06 被告完成系爭機務訓練後即離職，原告須再另行招募得參與
07 系爭機務訓練之人，再次支出額外之營運成本，除影響企業
08 整體之有效經營外，亦將造成原告營運調度困難，甚有危及
09 飛航安全之虞。準此，原告基於整體營運之考量，要求被告
10 承諾最低之服務年限，以資衡平，難認係片面加重被告責
11 任，亦無不當限制被告終止勞動契約權利之情。況系爭契約
12 第4條約定並未約定被告於依勞基法第14條各款可歸責於雇
13 主之事由終止勞動契約時，仍須負賠償訓練費用之責、亦未
14 禁止被告依勞基法第15條規定任意終止勞動契約，僅係約定
15 被告於最低服務年限期間尚未屆滿時，倘因系爭契約第4條
16 所定事由請調或終止勞動契約，基於原告已付費培訓被告、
17 原告企業經營管理及飛航安全等考量，約定被告須依約賠償
18 訓練費用及訓練期間衍生之費用，堪認該約定確有其必要性
19 與合理性。更遑論被告於最低服務年限期間於原告公司服勞
20 務，得按月領取薪資及津貼，尚無對被告有何重大不利益之
21 情，實難認系爭契約第4條約定有單方加重被告責任，或有
22 使被告拋棄權利或限制其行使權利、或對被告有重大不利
23 益，而有顯失公平之情。此外，系爭契約第4條約定並未違
24 反勞基法第15條之1規定，已如前述，被告復未能證明該約
25 定條款尚有何其他違反強制或禁止規定、或悖於公共秩序或
26 善良風俗之情，是被告空言辯稱系爭契約第4條違反民法第2
27 47條之1第2款、第3款、第4款規定應屬無效云云，均不可
28 採。

29 3. 綜上，系爭契約第4條關於最低服務年限及損害賠償之約
30 定，合於勞基法第15條之1第1項第1款及同條第2項規定，亦
31 無違反民法第247條之1第2至4款規定，被告所辯系爭契約第

01 4條約定而違反上開規定而屬無效，洵無足採。

02 (三)原告依系爭契約第4條請求被告賠償訓練費用及訓練期間衍
03 生費用有無理由？金額若干？

04 1.系爭契約第4條約定關於3年之最低服務年限，及違反該服務
05 年限時應負損害賠償責任之約定合法有效，業如前述，兩造
06 均應受系爭契約第4條約定之拘束。查被告於108年6月16日
07 完成系爭機務訓練並取得合格證書後即於原告公司服勞務，
08 為兩造所不爭執。嗣被告於108年9月24日自行提出離職單，
09 終止兩造間之勞動契約，亦有離職單在卷可佐（卷一第35
10 頁）。是依系爭契約第4條約定，被告自完成訓練並取得合
11 格證照翌日起3年內，均為特殊服務期間即最低服務年限，
12 然被告僅任職約3個月即自行離職終止勞動契約，原告因此
13 依系爭契約第4條之約定，請求被告賠償其訓練費用及訓練
14 期間所衍生之費用，堪認有據。

15 2.被告雖抗辯其係因原告公司主管即訴外人張晉誠要求其從事
16 非屬其工作範圍之採購業務、並要求被告就非原廠製造之航
17 材詢價及採購，甚用於被告負責維修之飛機，且張晉誠對其
18 為職場霸凌行為始提出離職等情，應認屬不可歸責於勞工之
19 事由而於最低服務年限屆滿前終止勞動契約，依勞基法第15
20 條之1第4項約定，毋庸負違反最低服務年限約定或返還訓練
21 費用之責云云，並以其於離職單之離職原因勾選「其他」並
22 載明「職場霸凌」等情，另提出其與張晉誠之對話錄音暨其
23 譯文(下稱系爭譯文)為證。經查：

24 (1)觀諸被告簽名於其上之聘任通知書所載，其工作範圍為：
25 「職掌機務本部及修護飛機工作內容，及執行主管交辦的相
26 關業務」（卷一第117頁），是原告之業務範圍本即包含執
27 行主管交辦之相關業務，又被告為機務本部之維修工程師，
28 採購維修航空器所需航材亦應屬與其職務相關之業務，原告
29 主管交辦被告進行航材之採購業務，難認有何逾被告之工作
30 範圍之情，應堪認定。

31 (2)再依航空產品與其各項裝備即零組件適航維修管理規則第10

01 條規定：「從事航空器與其發動機、螺旋槳、各項裝備及零
02 組件之維修、預防性維修或改裝之人員，應依原製造廠之維
03 護手冊或持續適航文件中記載之方法、技術或實作，或其他
04 經民航局同意之方法、技術或實作執行工作。執行前項工作
05 之人員應使用必要之工具、裝備及測試設備，以確保該工作
06 之完成。『如有原製造廠建議之特殊裝備或測試設備時，應
07 使用該設備或經民航局同意之等效裝備』」、第11條規定：
08 「從事維修、預防性維修或改裝之人員，應妥善執行及『使
09 用合格之材料』，使其所維修之航空器與其發動機、螺旋
10 槳、各項裝備及零組件之運作，『等同』於原始或經適當改
11 裝後之情況。前項所稱之原始或經適當改裝後之情況，係指
12 不影響其空氣動力功能、結構強度、抗振能力、抗退化能力
13 及其他適航特性之情況」。觀諸上開規定，航空器之維修人
14 員進行維修時，除使用原製造廠建議之特殊裝備外，亦得使
15 用經民航局同意之等效裝備，惟須使用合格之材料，足徵張
16 晉誠要求被告向非原廠之廠商詢價，並無違反飛航安全相關
17 規定之情。再者，觀諸被告與張晉誠之部分對話內容：「張
18 晉誠：我現在告訴你的，你可不可以直接去問勒？我沒有叫
19 你問所有的規定，我只是估價請你去問，這個東西在外面的
20 廠商可不可以做？訪價是多少錢？我就叫你問這兩個單純的
21 事情。被告：那你至少要告訴我說這是可不可以用在飛機
22 上。張晉誠：這個不是你管的，我又沒有叫你去裝，我只是
23 叫你去問！我沒有叫你去裝喔，你搞清楚狀況喔，我有叫你
24 去裝嗎？」等語（卷一第135頁），益徵張晉誠僅係要求被
25 告就特定航材向非原廠之廠商詢價，並未要求被告將該航材
26 裝置於被告負責維修之飛機上。況縱裝設非原廠之航材於航
27 空器，依上開規定，倘使用經民航局同意之等效裝備及合格
28 之材料，亦無違反飛航安全相關規定之虞。綜上諸情，被告
29 辯稱主管要求其從事非屬其工作範圍之採購業務、並要求被
30 告就非原廠製造之航材詢價及採購，甚用於被告負責維修之
31 飛機，恐有危及飛航安全之虞云云，均不足採。

01 (3)又細繹被告與張晉誠對話之錄音內容及系爭譯文之記載，張
02 晉誠僅係要求被告就飄帶耗材向非原廠之廠商詢價，其語氣
03 雖有逐漸上揚、音量較大之情，然究其所述之語，並無濫用
04 權利或以其優勢地位，持續性的對被告進行威脅、冷落，孤
05 立或羞辱之情，此與職場霸凌尚屬有間。被告復未能提出張
06 晉誠確有持續性的對其進行威脅、冷落，孤立、羞辱或與此
07 相類行為之證明，本院自無從僅以其與張晉誠之對話錄音及
08 系爭譯文，遽認被告確遭張晉誠職場霸凌。準此，被告辯稱
09 其係因遭職場霸凌而離職云云，亦無足採。

10 (4)綜上，被告之主管張晉誠並無要求其從事非屬其工作範圍之
11 業務、亦未要求被告將非原廠製造之航材裝置於其負責維修
12 之飛機，復無對其為職場霸凌之行為，被告辯稱其係因上開
13 不可歸責於己之事由終止勞動契約，依勞基法第15條之1第4
14 項規定不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責，均
15 屬無據。

16 3.依系爭契約第4條之約定，被告於任職未滿一年即自行離
17 職，應賠償原告支出之訓練費用及訓練期間被告所衍生之費
18 用，已如前述。查原告提供被告參與系爭機務訓練支出之訓
19 練費用為139萬1637元，有培訓費用發票（Invoice）、原告
20 匯款憑證等件為憑（卷一第447至449頁），業如前述。又被
21 告赴加拿大受訓之往返機票、受訓期間之住宿費用及車資、
22 行李費、零費等，均係因系爭機務訓練所生，屬訓練期間衍
23 生之費用，且原告確支出該等費用，亦有各該費用之單據、
24 刷卡明細、請款單、差旅報支單及旅行業代收轉付收據等件
25 為證（卷一第409至489頁、卷二為證物原本），是原告提供
26 被告參與系爭機務訓練，共支出訓練費用及訓練期間衍生費
27 用計175萬3893元，應堪認定。是原告依系爭契約第4條約
28 定，請求被告如數給付該等金額，應屬有據。又系爭契約第
29 4條關於訓練費用賠償之性質，係請求被告賠償原告前已支
30 出之訓練費用，非屬違約金之性質，是本院無依職權予以酌
31 減之餘地，最高法院104年度台上字第93號判決亦同其旨，

01 併予敘明。

02 4.未按，給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
03 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債
04 權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其
05 他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支
06 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
07 息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。
08 又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週
09 年利率為5%，亦為同法第203條所明定。經查，原告請求被
10 告給付175萬3893元之損害賠償，核屬以支付金錢為標的，
11 且為無確定期限之債，兩造亦未約定遲延利息之利率，是原
12 告依前揭規定請求被告給付上開金額，並自起訴狀繕本送達
13 翌日即108年11月13日（卷一第51頁）起至清償日止，按週
14 年利率5%計算之利息，即屬有據。

15 五、綜上所述，系爭契約第4條約關於最低服務年限及違反該期
16 限應負賠償責任之約定，未違反勞基法第15條之1第1項及第
17 2項、民法第247條之1第2至4款規定，核屬有效，兩造均應
18 受系爭契約第4條約定之拘束。被告違反兩造間關於最低服
19 務年限之約定，原告自得依系爭契約第4條約定，請求被告
20 賠償其前已支付之訓練費用及其衍生之相關費用共175萬3
21 893元。從而，原告依系爭契約第4條約定，請求被告給付17
22 5萬3893元，及自108年11月13日起至清償日止，按週年利率
23 5%計算之利息，為有理由，應予准許。

24 六、原告陳明願供擔保，請求宣告假執行，核無不合，爰酌定相
25 當之擔保金額予以准許；並依民事訴訟法第392條第2項規
26 定，依職權酌定相當之擔保金額宣告被告預供擔保後，得免
27 為假執行。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
29 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

30 八、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 109 年 6 月 18 日

勞動法庭 法官 洪純莉

01
02
03
04
05
06

以上正本係照原本作成。

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 109 年 6 月 18 日

書記官 范國豪