

臺灣臺北地方法院簡易民事判決

112年度勞簡字第133號

原告 星宇航空股份有限公司

法定代理人 張國煒

訴訟代理人 沈以軒律師

林晉源律師

張郁質律師

被告 陳科翰

兼 訴 訟

代 理 人 張寧

共 同

訴訟代理人 黃祿芳律師

周家澄律師

上列當事人間請求返還訓練費用事件，本院於民國113年10月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應連帶給付原告新臺幣玖萬肆仟陸佰零伍元，及自民國一百一十二年四月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣玖萬肆仟陸佰零伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

01 按當事人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律
02 關係而生之訴訟為限；前項合意，應以文書證之，民事訴訟
03 法第24條定有明文。查本件依兩造簽訂之訓練暨聘僱合約書
04 （下稱系爭契約）第12條約定，合意以本院為第一審管轄法
05 院，故本院就本件訴訟自有管轄權，合先敘明。

06 貳、實體部分：

07 一、原告主張：

08 （一）被告張寧（下逕稱其名，與被告陳科翰則合稱被告）自民國
09 111年9月5日起到職，擔任原告公司客艙組員乙職，後因個
10 人因素自請離職，最後工作日為112年4月25日。依據系爭契
11 約第2條第6項約定，自張寧所受各項客艙組員專業技術培訓
12 課程完訓翌日即111年12月17日起，至少必須繼續任職3年以
13 上，即至114年12月16日止，方符最低服務年限約定，惟因
14 張寧基於個人因素提前離職，已構成違約。基於系爭契約第
15 10條第2項、第3項第2款等約定，原告即得請求張寧返還依
16 未服務天數比例計算之訓練費用及其他相關費用。再依系爭
17 契約第11條約定與附件連帶保證人同意書，陳科翰亦應就系
18 爭契約所生之債務負連帶清償責任。原告為張寧所提供之各
19 項客艙組員專業技術培訓課程，共計支出如附表「請求金
20 額」欄所示之37萬2307元，經依系爭契約第10條第3項第2款
21 天數比例計算後，原告本得請求被告返還訓練費用等32萬81
22 46元作為損害賠償（計算式：37萬2307元×未服務天數966
23 天/應服務天數1096天=32萬8146元），僅一部請求25萬0151
24 元，詳細主張則如附表「原告主張」欄所示。原告爰依系爭
25 契約第10條第2項、第3項第2款、連帶保證之法律關係，請
26 求被告連帶給付25萬0151元，及自112年4月26日（離職日翌
27 日）起算之法定遲延利息。

28 （二）系爭契約第2條第6項、第10條第2項、第3項第2款等約定，
29 核與勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1第1項規定相符：
30 1.依民用航空法第41條之1第2項、航空器飛航作業管理規則第
31 2條第11款、第21條、第189條、第190條、第285條之32、民

01 用航空保安管理辦法第35條1、2項及危險物品空運管理辦法
02 第24條第1至3項等強制規定，客艙組員必須接受該航空公司
03 經交通部民用航空局（下稱民航局）核准之相關訓練，並經
04 評定合格後，方得開始執行客艙組員勤務，並有定期複訓之
05 必要。基此，張寧於111年9月5日到職後，因於應徵時報名
06 座艙長專班，必須依序通過「新進地面學科訓練（INT）」
07 「新進組員實習飛訓航班/考核飛訓航班（INT OJT/OJC）」
08 「A321資深客艙組員職能訓練（SCT）、商務艙服務課
09 程（JCT）」、「A321資深客艙組員/商務艙服務機上實習訓
10 練（SCT/JCT OJT）」、「座艙長晉升訓練（PRT）」、「座
11 艙長機上實習訓練（PRT OJT/OJC）」之完整專業訓練及測
12 驗後，方得擔任座艙長。其中，更因張寧於「A321資深客艙
13 組員職能訓練/商務艙服務課程（SCT/JCT）」階段無法一次
14 通過考核，而是於第2次考核（補考）時方為通過。從而，
15 張寧於離職前，已完成訓練課程共53天「新進地面學科訓練
16 （INT）」（包含4天通識教育）、3趟「新進組員實習飛訓航
17 班/考核飛訓航班（INT OJT/OJC）」、含自主練習及補訓共計
18 9.5天「A321資深客艙組員職能訓練（SCT）/商務艙服務課
19 程（JCT）」、2趟「A321資深客艙組員/商務艙服務機上實
20 習訓練（SCT/JCT OJT）」，以及共計5天「座艙長晉升訓練
21 （PRT）」、2趟「座艙長機上實習訓練（PRT OJT）」。上
22 開訓練均為法律明文規定為能日後執行客艙組員職務及依原
23 告公司內部規定得從事座艙長工作所必經之培訓與考核程
24 序，核與勞基法第15條之1第1項第1款所定專業技術培訓定
25 義相符。

26 2. 客艙組員須依法接受相當期間之專業技術培訓且經考驗合格
27 後，方得執行職務，因而無法即時遞補替代人力，為維飛航
28 安全與正常營運需求，航空公司自得依勞基法第15條之1規
29 定，與客艙組員約定最低服務年限條款及相關賠償約定。最
30 低服務年限約款之「必要性」，係指雇主有以該約款保障其
31 預期利益之必要性，因此，包含航空公司因為航空器飛航作

01 業管理規則等法規規定而強制應進行之訓練，以及為達成航
02 空公司之服務標準所實施的各項課程，只要有雇主支出龐大
03 費用培訓未來員工之情形，即合乎最低服務年限約款之「必
04 要性」要件。且包括地面學科、美姿美儀、英語客艙用語、
05 基本國際禮儀、ATR機型介紹、電腦教學、實機觀摩、高原
06 機場訓練、客艙組員對乘客之安全簡報訓練及實作演練、服
07 務態度及應對技巧等訓練等眾多項目，均是客艙組員所需之
08 專業技術，且均非一朝一夕能完成訓練，致使航空公司為達
09 一致性之客艙服務標準以滿足營運上之需求，要培養符合相
10 關規定之客艙組員，必須支出龐大的專業技術訓練成本，與
11 一般職員入職，單純了解公司環境與相關流程之新人教育訓
12 練，大相逕庭。因此，包含地面學科、機上實習、安全措施
13 演練、彩妝美容課程、服務課程等均屬客艙組員之訓練課
14 程，航空公司為此支出之費用，均得列為訓練費用，得依最
15 低服務年限約款請求賠償。

16 3.縱張寧曾擔任他航之客艙組員或座艙長，一旦轉任至原告任
17 職，仍應依原告報請民航局核准之訓練計畫施以訓練，並經
18 考驗合格後方得於原告從事客艙組員工作，此業經民航局於
19 113年3月18日以標準一字0000000000號函覆在案。原告經報
20 准民航局之訓練計畫（CCTM）第二章新進聘僱訓練2.1條適
21 用性已明定，所有新聘之客艙組員都必須完成且通過新進地
22 面學科訓練（INT）、新進組員實習飛訓航班（INT OJT）及
23 考核飛訓航班（INT OJC）後方可執行客艙組員勤務，故依
24 航空器飛航作業管理規則第190條第2項規定，張寧既為原告
25 新進之客艙組員，即必須接受前開訓練後方得合法執勤。況
26 張寧過往任職威航航空及小星球航空分屬廉價航空公司及包
27 機公司，此兩者無論是在機型及服務內容均與原告不同，遑
28 論張寧於107年12月31日自前航空公司離職至111年9月5日原
29 告到職止，亦有近4年空窗期，原告依法要求張寧完成專業
30 培訓確有必要性及合理性。兩造係合意簽署系爭契約，且張
31 寧於簽署系爭契約前或受訓期間，從未對訓練內容提出任何

01 異議，原告絕無任何「強令」張寧接受訓練之行為。

02 (三)對被告抗辯之陳述：

- 03 1.被告雖提出112年4月25日與原告公司主管對話錄音檔暨譯
04 文，然前開對話緣由為和解協商溝通，且細譯其內容，仍無
05 從據此推斷原告公司之訓練費用計算有任何不當之處。況雙
06 方既然未能於112年4月25日面談時達成和解合意，為尋求和
07 解所為之任何協商與讓步陳述，亦不生拘束效力。原告公司
08 確實從未曾對新進員工承諾過日後請求返還、賠償之訓練費
09 用必須以14萬3180元作為上限。
- 10 2.系爭契約第2條第1項、第3項及第6項約款固有約定所有客艙
11 組員應參加「新進地面學科訓練課程」及「機上實習訓練課
12 程」，但也僅係為區辨說明「訓練期間」與「空勤期間」之
13 差異，並據此載明最低應服務年限之起算時點，且細譯其條
14 文內容，全未提及訓練費用應如何計算，顯見本條無涉訓練
15 費用之計算方式。又系爭契約第10條第2項所定文字，原告
16 得請求返還範圍乃訓練費用及其他相關費用，而非僅得請求
17 返還系爭契約第2條所載「新進地面學科訓練課程」及「機
18 上實習訓練課程」之訓練費用，足證相關費用及於原告提供
19 張寧之全部訓練課程費用。
- 20 3.本件返還訓練費用之請求，乃為賠償原告所支付之訓練費用
21 ，張寧不依約履行最低服務年限義務時所受損害，並非請求
22 違約金，無民法第252條之適用。原告請求返還訓練費用既
23 屬請求損害賠償之性質，按民法第216條第1項之規定，原告
24 得請求之範圍自及於機票費用、租借教室等之所失利益；縱
25 認屬違約金性質者，因本件違反最低服務年限之原因完全可
26 歸責於張寧一人，應由渠自負全責；若認屬賠償預定性違約
27 金者，則原告實際上業已按張寧未服務天數比例計算應返還
28 之訓練費用為32萬8146元，本件僅請求連帶給付25萬0151
29 元，當無須再予酌減。
- 30 (四)並聲明：1.被告應連帶給付原告25萬0151元，及自112年4月
31 26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.願供擔

01 保，請准宣告假執行。

02 二、被告則以：

03 (一)張寧於111年9月5日於原告公司任職，並簽有系爭契約，最
04 後工作日為112年4月25日。原告以張寧違反系爭契約約定的
05 最低服務年限請求返還訓練費用，惟空服員工作類型不符合
06 勞基法第15條之1之規定。民用航空法定義之「航空人員」
07 ，指航空器駕駛員、飛航工程師、航空器維修工程師、飛航
08 管制員、維修員及航空器簽派員，空服員並不屬之。空服員
09 未若上述航空人員經學科、術科合格後，由民航局發給檢定
10 證，方得執行業務，足徵民航局不認為空服員具備專業技
11 能。合格空服員雖須符合民航局之訓練規定，但此訓練應屬
12 一般公司就職前訓練，確保其員工得勝任工作，並未因此取
13 得「專業技術」。而訓練內容及工作流程因不同公司差異甚
14 鉅，也難以將其所學攜至其他公司應用。是以，空服員工作
15 類型不符合勞基法第15條之1規定，系爭契約違反最低服務
16 年限條款，依民法第71條應為無效，原告自不得求償。

17 (二)系爭契約最低服務年限約款欠缺「必要性」，違反勞基法第
18 15條之1第1項規定，依同條第3項規定，該約款無效：

- 19 1. 「座艙長」屬空服員職務中位階最高者，座艙長係擔任每趟
20 飛行客艙之總負責人，須為當趟組員進行飛行前簡報，並負
21 責管理機上所有事物，是座艙長應具備之能力自應高於最基
22 礎位階之一般空服員。張寧於任職原告公司前，業已於其他
23 航空公司通過相同機型（A320、A321）之完整訓練，甚於其
24 他航空公司擔任「講師」，為新進空服員授課，並經威航航
25 空指派代表該公司進行開航前應民航局所要求之驗證考試。
26 且張寧於任職原告公司前已有擔任其他航空公司座艙長近3
27 年之資歷，其優異經歷均載於履歷上，原告對於張寧已具備
28 勝任一般空服員職務之能力乃知之甚明，則原告對張寧擔任
29 空服員職務所安排之「客艙組員專業技術培訓」等訓練課
30 程，明顯欠缺必要性。是原告以為勞工進行專業技術培訓，
31 並提供該項培訓費用為由，藉以與員工約定最低服務年限約

01 款，綁定員工須服務於該公司之最低年限，否則即須賠付違
02 約金，顯已違背勞基法第15條之1規定設立之初衷，亦與該
03 條「必要性」之要件不符。

04 2.原告公司之日籍空服員員工與我國籍空服員員工接受相同內
05 容之空服員培訓課程，然原告公司並無與日籍空服員員工約
06 定最低服務年限約款，既較不容易招募、培訓之日籍空服員
07 並無最低服務年限約款限制，則較容易招募、培訓之我國籍
08 空服員自更不具簽訂最低服務年限約款之「必要性」。

09 3.縱認有簽訂最低服務年限之必要性，亦須符合勞基法第15條
10 之1第2項之規定，然培訓期間為111年9月5日至111年11月18
11 日，扣除假日僅50餘日，最低服務年限卻高達1096日，顯不
12 符合比例原則。又原告長期進行人力招募，依112年空服員
13 訓練期數計算，人力已達4、500名，且招募資格僅有國籍、
14 學歷及外語能力等，顯不具專業技術之要求，更無人力替補
15 之困難，原告亦無提供任何補償。退萬步言，縱認系爭契約
16 確具有效性，然原告要求被告連帶返還訓練費用及其他相關
17 費用，再依張寧服務天數比例遞減，顯然過當。

18 (三)對原告請求金額之抗辯：

19 1.原告原先主張訓練費用及其他相關費用總額為14萬3180元，
20 詎於本件調解及訴訟中主張訓練費用及其他相關費用為28萬
21 3815元，復又改稱訓練費用及其他相關費用總額高達37萬23
22 07元，前後提高數額已逾兩倍之多，顯遭灌水。又原告內部
23 自行製作之文書，自應由原告舉證該文書之形式真正，然原
24 告就文書之內容、文書製作者均予以遮蔽，無人擔保該等文
25 書之形式真正，亦妨礙被告防禦權，該等私文書自無形式證
26 據力，不得作為本件證據。其餘細項之費用答辯如附表「被
27 告答辯」欄所示。

28 2.原告將本應由雇主支付之必要成本轉嫁予張寧負擔，然屬公
29 司必要經營費用，不應責由勞工賠償。原告應舉證其所提出
30 教室費用、講師費用、管銷費用、飛行訓練費用等各項費用
31 支出之必要性。況倘以原告主張訓練費用37萬2307元，並以

01 112年原告訓練空服員之人數至少達500人為例，依原告之計
02 算標準，112年訓練空服員之費用將高達1億8615萬3500元，
03 顯悖於常情。

04 3.系爭契約第2條明確約定本件最低服務年限約款之培訓課程
05 僅限「新進地面學科訓練課程（INT）」及「新進組員實習
06 飛訓航班（INT OJT）」，其餘「新進組員考核飛訓航班（I
07 NT OJC）」、「資深客艙組員職能訓練/商務艙服務課程（S
08 CT/JCT）」、「座艙長晉升訓練（PRT）」、「資深客艙組
09 員/商務艙服務機上實習訓練（SCT/JCT OJT）」及「座艙長
10 機上實習訓練（PRT OJT）」，均非系爭契約所約定。

11 (四)本件訓練費用屬違約金性質，有顯失公平應予酌減之必要：

12 1.依勞基法第15條之1之立法意旨及最低服務年限約款制度之
13 本質，勞工違反最低服務年限約款之給付確屬違約金性質。
14 系爭契約第10條明確記載為「違約責任」，則原告以系爭契
15 約第10條為請求權基礎主張之給付，自屬違約金性質，要無
16 疑義，系爭契約第11條第1項亦明載「給付違約金」等文
17 字，原告不得反捨契約文字而更為曲解。

18 2.原告起訴時並未主張其請求為損害賠償性質，直至民事準備
19 (四)狀方主張其請求係屬損害賠償性質，顯係臨訟杜撰之
20 詞。又因債務不履行所生損害賠償之債，自以有損害之發生
21 及責任原因事實，並二者之間有相當因果關係為成立要件，
22 主張債務不履行損害賠償請求權之人，對於債務不履行之成
23 立應負「損害結果」之舉證責任，且基於「有損害斯有賠
24 償」之原理，應以原告實際受有損害始得請求賠償，原告於
25 本件並未舉證其實際受有何等損害。

26 3.張寧係因身體無法負擔原告公司所安排之飛行班表、頻頻就
27 醫始離職，且張寧於受訓期間曾經原告視為正式空服員之人
28 力使用，原告受有相當利益，是原告以全額培訓費用計算張
29 寧應給付之違約金數額，顯有違約金過高而應酌減之情。原
30 告要求張寧接受非必要之最基礎課程，無視張寧已具備超出
31 基本組員應具備之能力，並以最低應服務年限條款及鉅額違

01 約金拘束勞工轉換工作之自由，依一般客觀事實及社會經濟
02 狀況衡量，對身處勞資地位不對等之弱勢勞方而言顯然過
03 苛，應予酌減。

04 (五)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之
05 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、本院得心證之理由：

07 經查，張寧與原告簽定系爭契約約定張寧有意願擔任原告所
08 營運航空器之客艙組員，於111年9月5日起受僱於原告，並
09 參加原告提供之新進地面學科訓練課程及機上實習訓練課
10 程；陳科翰則與原告簽定連帶保證人同意書，依該同意書約
11 定，陳科翰就張寧對原告因系爭契約所生之債務負連帶清償
12 責任；張寧於112年4月25日向原告自請離職之事實，有系爭
13 契約書、終止聘僱協議書、原告客艙組員離職賠償款試算表
14 等附卷可稽（見本院卷第19至23、48至49頁），復為兩造所
15 不爭執，堪信為真。而原告主張張寧違反系爭契約第2條第6
16 項約定之3年最低服務年限約款，於期間內自請離職，依系
17 爭契約第10條第2項、第3項第2款約定，其得請求張寧返還
18 依未服務天數比例計算之訓練費用及其他相關費用共計32萬
19 8146元，本件一部請求25萬0151元，陳科翰則應與張寧負連
20 帶責任等情，為被告所否認，並以前詞置辯。茲就兩造之爭
21 點及本院之判斷論述如下：

22 (一)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
23 約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓
24 費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供
25 其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜
26 合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培
27 訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力
28 替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其
29 他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其
30 約定無效。勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務
31 年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還

01 訓練費用之責任。勞基法第15條之1定有明文。又按最低服
02 務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與
03 「合理性」觀之。所謂「必要性」，係指雇主有以該約款保
04 障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員
05 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
06 關鍵人物等是。所謂「合理性」，係指約定之服務年限長短
07 是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇
08 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
09 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
10 度台上字第1396號判決意旨參照）。雇主為避免對受僱之勞
11 動者所投入之訓練經費、時間、精力及其他資源，因受僱之
12 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
13 失，甚且發生勞動者經過受訓培育完成後，反而造成與原企
14 業雇主競業之結果，若無法受約定服務年限條款的保障，企
15 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
16 以重任之目的，而與勞工約定必須服務一定之期限，否則應
17 賠償違約金或返還訓練費用，乃雇主為維護企業經營及服務
18 品質之適當方法，故類此約定之約款，只要未違反法律強行
19 禁止規定，或有悖於公共秩序、善良風俗或顯失公平之處，
20 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
21 之基本原則，契約雙方當事人自應尊重契約之合法效力，並
22 依約履行，同受前開約定條款之拘束。

23 (二)依原告主張張寧所違反之最低服務年限約款約定於系爭契約
24 第2條第6項：「乙方（按即張寧，下同）接受上述訓練課程
25 並經甲方（按即原告，下同）評定合格後，自完訓之翌日
26 起，應在甲方或其關係企業服務至少三年」（見本院卷第19
27 頁），是系爭契約約定張寧之最低服務年限為完訓翌日起之
28 3年。被告固抗辯空服員即客艙組員之工作類型不符勞基法
29 第15條之1之規定，應屬無效云云，惟按「航空器使用人應
30 訂定客艙組員訓練計畫，報請民航局核准後，據以實施。客
31 艙組員經完成訓練，並經考驗合格後，始得執勤。航空器使

01 用人應執行客艙組員定期複訓，以確使客艙組員熟練下列事
02 項：一、在飛航中發生緊急情況或需緊急撤離時之職責及工
03 作，包括對行動不便之身心障礙者處理作業程序。二、各項
04 緊急及求生裝備之使用與緊急程序，如救生背心、救生艇、
05 緊急出口及滑梯、便攜式滅火器、氧氣裝備、急救箱、醫療
06 箱及衛生防護箱等之使用方法。三、具有於10,000呎以上飛
07 航缺氧及艙壓失效時之生理現象知識。四、緊急情況時，其
08 他組員之職責及工作。五、與客艙安全有關之人為因素表
09 現，包括飛航組員與客艙組員之協調。客艙組員定期複訓應
10 每24個月內執行2次，2次複訓之間隔時間應於8個月以上16
11 個月以下」，航空器飛航作業管理規則第190條第1至4項各
12 有明定。是堪認航空器客艙組員業經法律明文要求應完成一
13 定訓練並經考驗合格後，始得執行職務，並應定期接受複
14 訓，以熟練應付飛航中緊急情況或作業程序，當為具有專業
15 性之人員，並非如一般服務員具有高度替代性。而系爭契約
16 第2條第3項所定：「訓練期間：1.乙方應參加甲方提供之客
17 艙組員訓練課程，課程包含新進地面學科訓練課程及機上實
18 習課程。2.甲方得視實際訓練狀況暨營運之需求，延長或縮
19 短訓練期間。」（見本院卷第19頁），應認屬張寧依約服客
20 艙組員勞務所必須，自合於勞基法第15條之1第1項第1款之
21 「專業技術培訓」之必要性規定意旨。再張寧於正式擔任原
22 告客艙組員空勤前後，接受原告提供之客艙組員專業訓練課
23 程，包括新進地面學科訓練（Initial New-Hire Trainin
24 g，下稱INT）課程（含機內廣播、緊急裝備、機上服務演
25 練、模擬訓練艙門、急救、滅火、熱餐、調酒、彩妝、美姿
26 美儀等課程）、INT實習飛訓航班（On Job Training，下稱
27 OJT）課程、考核飛訓航班（On Job Training Check，下稱
28 OJC）課程、資深客艙組員職能訓練（Senior Cabin Crew T
29 raining，下稱SCT）課程、商務艙服務訓練（J Class Serv
30 ice Training，下稱JCT）課程、SCT/JCT機上實習訓練（即
31 SCT/JCT OJT）課程、座艙長晉升訓練（Purser Promotion

01 Training，下稱PRT）課程、PRT機上實習訓練（即PRT OJT/
02 OJC）課程之事實，有上開課程課表、被告空服部標準訓練
03 部業務報告、客艙組員訓練報告（Cabin Crew Training Re
04 port）、學員名單、飛訓航班表及各式訓練照片附卷可稽
05 （見本院卷第104至129、135至139、157至161頁），亦符合
06 勞基法第15條之1第1項第1款之「雇主提供培訓費用」之必
07 要性規定意旨。從而，原告為滿足其營運上之需求，付出相
08 當勞費供張寧完成客艙組員培訓課程，倘張寧於受訓完成並
09 經考驗合格後任意離職，勢造成原告所支出之培訓費用無法
10 獲取預期利益；且因須另行支出高額培訓費用及時間尋求替
11 補客艙組員，並重新經由上揭訓練計畫（含培訓及考驗）始
12 得任勤，自足認將使原告人力調度出現一定程度之阻礙，不
13 僅影響原告整體有效經營，更甚者可能影響飛航安全。是為
14 因應法令要求及飛航安全與維持正常營運之需，系爭契約約
15 定張寧自擔任客艙組員之日起至少應服務3年，尚符合其擔
16 任航空公司客艙組員之職業特性。準此，系爭契約第2條第6
17 項最低服務年限之約款具備必要性及合理性，係屬有效。

18 （三）被告雖復抗辯張寧於任職原告公司前，業經完整訓練及有座
19 艙長之資歷，故原告所安排之客艙組員等訓練課程欠缺必要
20 性云云，然依系爭契約本旨張寧於受僱原告時本即應參加客
21 艙組員培訓課程，縱其曾任座艙長之職，於本件應聘原告後
22 仍無法脫免其應自客艙組員擔任起之身分，該等課程與張寧
23 屆時之工作需求亦屬相符；況原告報請民航局核准之公司訓
24 練計畫業已明定所有新進學員皆必須完成前揭課程方可執行
25 客艙組員勤務，民航局亦揭櫫：「航空器使用人應訂定客艙
26 組員訓練計畫報局核准後，對所屬客艙組員施以訓練並經考
27 驗合格後始能值勤。至於具備他航客艙組員之工作經驗者，
28 於轉任另一公司擔任客艙組員時，仍需依其報局核准之訓練
29 計畫施以訓練，於考驗合格後始得從事客艙組員工作」之意
30 旨，有原告客艙組員訓練計畫（Cabin Crew Training Manu
31 al, CCTM）節本、民航局111年7月15日標準一字第111002056

01 3號、113年3月18日標準一字第0000000000號函文在卷足憑
02 （見本院卷第317、381、383頁），另證人即前與張寧同期
03 受訓學員柯昱丞亦到庭證稱：一定要經原告公司新進客艙組
04 員訓練，才能擔任原告公司客艙組員等語明確（見本院卷第
05 507頁），是張寧率論其無接受原告基礎訓練課程之必要云
06 云，自不足採。另被告抗辯資深客艙組員及座艙長之升訓費
07 用並未有最低服務年限約款之約定云云，惟張寧既係參加原
08 告之座艙長專班，該專業技術培訓當包括除新進客艙組員基
09 礎課程外之座艙長相關訓練課程，是若有違反系爭契約所定
10 最低服務年限時自應解為同屬返還培訓費用之範疇。末查被
11 告尚爭辯原告亦無提供張寧任何補償云云，然本件最低服務
12 年限約款如前所述係保障原告對勞工為專業技術培訓之預期
13 利益，於違約時僅請求返還訓練成本，而非雇主未對勞工施
14 以專業訓練下之單純久任要求，則尚無課予原告提供補償義
15 務之可言，併此敘明。

16 (四)再按系爭契約第10條第1項第2款約定：「任一方終止本合約
17 ，均依勞動基準法及相關法令辦理。乙方若有下列情事之意
18 者，甲方得終止本合約…2.可歸責於乙方之原因致違反最低
19 應服務年限之規定。」、第10條第2項約定：「於前項各款
20 事由發生時，甲方得請求乙方返還訓練費用及其他相關費用
21 （包括但不限於膳雜費、教材費、訓練場地租借費用等）。
22 甲方若有其他損害，並得請求乙方賠償。前開金額均應於乙
23 方離職日前，一次給付或約定分期給付之。」、第10條第3
24 項第2款約定：「乙方需返還前項訓練費用及其他相關費用
25 之計算基準如下：…2.於最低應服務年限期間離職者：訓練
26 費用將按未服務天數與最低應服務年限比例計算返還。」
27 （見本院卷第21頁）。查張寧係於111年12月16日完成原告
28 之專業技術培訓課程，此節未經被告所爭執，則其依約最低
29 服務年限應自完訓翌日即111年12月17日起算3年至114年12
30 月16日，惟張寧現因其自陳之健康因素於112年4月25日自請
31 離職（見本院卷第60頁之言詞辯論筆錄），核屬上開系爭契

01 約第10條第1項第2款約定「可歸責於乙方之原因致違反最低
02 應服務年限之規定」，則原告主張其得依上開系爭契約第10
03 條第2項及第10條第3項第2款約定，請求張寧依照未服務天
04 數所占應服務天數之比例計算後返還訓練費用及其他相關費
05 用，自屬有理。原告據此主張為張寧提供各項客艙組員專業
06 技術培訓課程後共計支出如附表「請求金額」欄所示之37萬
07 2307元，由本院綜合兩造如附表「原告主張」、「被告答
08 辯」欄所示攻防方法後逐項認定如附表「本院判斷」欄所示
09 理由，認定本件原告為張寧進行專業技術培訓之費用合計應
10 為10萬7336元。再依張寧未爭執之本件未服務天數為966天
11 、應服務天數為1096天計算後，則原告依約得請求張寧返還
12 訓練費用及其他相關費用應為9萬4605元（計算式：10萬733
13 6元×966天/1096天=9萬4605元，元以下四捨五入）。

14 (五)被告固抗辯本件訓練費用之返還屬違約金性質，有應予酌減
15 必要等語。惟本件請求權基礎之系爭第10條第2項既已明載
16 「返還訓練費用及其他相關費用」，性質上自係原告請求返
17 還實際支出之培訓費用，非屬違約金甚明（最高法院104年
18 度台上字第93號判決意旨參照）。從而，本院於本件並無按
19 違約金性質而予酌減之餘地，被告此部分所辯尚無可採。

20 (六)又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
21 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
22 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
23 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
24 項、第233條第1項前段、第203條定有明文。查本件依系爭
25 契約第10條第2項後段約定，前揭訓練費用之返還應於張寧
26 離職日前，一次給付或約定分期給付之，核屬定有期限之給
27 付，是原告主張張寧應自112年4月26日起至清償日止，給付
28 按週年利率5%計算之遲延利息，應予允准。

29 (七)末按保證債務之所謂連帶，係指保證人與主債務人應負同一
30 債務，對於債權人應各負全部給付之責任者而言，此見民法
31 第272條第1項規定連帶債務之文義甚明。查本件陳科翰在系

01 爭契約連帶保證人同意書上簽署，依該同意書約定就張寧對
02 原告因系爭契約所生債務負連帶清償責任（見本院卷第23
03 頁），而張寧應返還原告9萬4605元本息業如前述，則原告
04 依此請求被告2人連帶給付9萬4605元本息，要屬有憑；逾此
05 範圍，則屬無據。

06 四、綜上所述，原告依系爭契約第10條第2項、第3項第2款約定
07 及連帶保證之法律關係，請求被告連帶給付9萬4605元，
08 及自112年4月26日起至清償日止按週年利率5%計算之利息
09 為有理由，應予准許。逾此部分，則無理由，應予駁回。

10 五、本件原告勝訴部分判命被告給付金額未逾50萬元，依民事訴
11 訟法第389條第1項第5款規定，本院應依職權宣告假執行，
12 原告陳明願供擔保請准宣告假執行，僅係促使本院職權發
13 動，本院不受其拘束，無再命原告提供擔保之必要，亦毋庸
14 為准駁之諭知。另被告亦陳明願供擔保，請准依同法第392
15 條第2項規定宣告免為假執行，經核就原告勝訴部分，並無
16 不合，爰酌定相當之擔保金額，予以准許。至原告敗訴部
17 分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經
19 本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一詳予論駁，
20 附此敘明。

21 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

22 中 華 民 國 113 年 11 月 19 日

23 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 11 月 19 日

28 書 記 官 馮 姿 蓉