臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第134號

上　訴　人　蔡政儒
訴訟代理人　劉德弘律師
被上訴人　　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
　　呂冠勳律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國109年6月18日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第10號第一審判決提起上訴，本院於110年3月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：兩造於民國108年4月22日簽訂訓練暨服務契約書（下稱系爭契約），約定由伊提供上訴人 Bombardeir Global 5000機型（下稱BG5000機型）機務課程訓練（下稱職前訓練），待訓練期滿取得合格證照後，擔任伊之維修工程師。而依系爭契約第4條約定，上訴人自完成職前訓練取得合格證照起3年內，為其特殊服務期間，如於該期間自行或因工作情緒及壓力管理不當而離職，須賠償伊訓練費用及訓練期間衍生之費用，任職未滿1年者，賠償180萬元；滿1年未滿3年者，按年資比例賠償（下稱系爭賠償約定）。伊已依約支出訓練費用及衍生費用新臺幣（下同）175萬3893元（下稱系爭培訓費），供上訴人赴加拿大接受職前訓練，上訴人亦於108年6月12日取得合格證照而擔任伊之維修工程師。詎上訴人嗣因不服主管之工作安排，而於108年9月24日自請離職（下稱系爭離職），自應依系爭賠償約定，賠償伊系爭培訓費等情。爰依系爭契約4條，請求上訴人給付175萬

3893元，及自起訴狀繕本送達翌日起計付法定遲延利息，並願供擔保，請准宣告假執行。

二、上訴人則以：伊與被上訴人簽訂系爭契約時，因不同意系爭賠償約定，故僅於系爭契約之尾頁簽名，而未於系爭賠償約定所預留之同意欄簽名。兩造間就系爭賠償約定，未有意思表示之合致，被上訴人不得請求伊賠償系爭培訓費。縱認兩造間有系爭賠償約定，亦應考量系爭培訓費最終並非全由被上訴人負擔，被上訴人因提供職前訓練所付出之成本，未達175萬3893元；且伊離職後，被上訴人另有其他員工可以從事BG5000機型飛機之維修，人力具有替補可能性；又伊任職被上訴人前，已取得各項飛機維修證照，僅因被上訴人之業務命令，始接受職前訓練；另被上訴人支付予伊薪資與被上訴人所定之最低服務年限並無關等情，應認被上訴人之系爭賠償約定所定最低服務年限，逾合理範圍，依勞動基準法（下稱勞基法）第15條第3項規定，應為無效。再者，系爭契約為定型化契約，伊為經濟上之弱勢，並無與被上訴人磋商餘地，系爭賠償約定單方加重伊之責任，所定賠償要件空泛而恣意，未明確限定賠償事由之種類，對伊有重大之不利益，自屬顯失公平，依民法第247條之1規定，亦為無效。倘認系爭賠償約定有效，則伊係受職場霸凌，因不可歸責於己之事由為系爭離職，被上訴人仍不得請求伊返還系爭培訓費。如應返還，因被上訴人最終僅須負擔系爭培訓費之半數，其為全額之請求，乃刻意刁難使伊離職致生不當得利，僅得向伊請求賠償系爭培訓費之半數。若認系爭賠償約定之性質為違約金，則約定之數額，亦屬過高，應予酌減等語置辯。

三、原審依被上訴人所請，為其全部勝訴之判決，即判命上訴人應給付被上訴人175萬3893元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並附條件為假執行及免為假執行之宣告。上訴人全部不服，提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴及假執行之聲

請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、本件兩造於108年4月22日簽訂系爭契約，約定由被上訴人提供上訴人職前訓練，期滿取得合格證照後，擔任被上訴人之維修工程師。嗣被上訴人支出系爭培訓費，供上訴人赴加拿大接受職前訓練。上訴人於108年6月12日取得合格證照並擔任被上訴人之維修工程師後，108年9月24日即自請離職等情，為兩造所不爭（見本院卷第192至193頁），並有系爭契約、出差申請單、差旅費報支單、請款單、信用卡消費明細、匯出匯款申請書、機票住宿費用資料、旅行業代收轉付收據、發票、匯率查詢資料及受訓相關費用明細等附卷可證（見原審卷一第14至21、23、141頁、卷二第3至95頁），堪信為真實。

五、被上訴人另主張：系爭契約並無上訴人不同意系爭賠償約定之記載，兩造已就系爭賠償約定意思表示一致，上訴人接受職前訓練於108年6月12日取得合格證照後，任職未滿1年即自請離職，即應依系爭賠償約定，賠償伊系爭培訓費云云，上訴人則予否認，並以前揭情詞置辯。而本件經兩造協議簡化爭點為：㈠兩造就系爭賠償約定是否已意思表示一致？㈡系爭賠償約定是否符合勞基法第15條之1第2項規定？該約定是否依同條第3項規定無效？㈢系爭賠償約定是否有民法第247條之1第2、3、4款規定之無效事由？㈣系爭離職，是否可歸責於上訴人？是否符合系爭賠償約定所定上訴人願為賠償之要件？是否有勞基法第15條之1第4項之情形而不負返還責任？㈤系爭賠償約定之性質為何？被上訴人依系爭約定，請求上訴人賠償系爭培訓費，有無理由（見本院卷第193頁）？是本件首應釐清者，厥為：兩造就系爭賠償約定是否已意思表示一致？茲判斷析述如下：

㈠按契約之成立，係以當事人意思表示合致為要件，此觀民法第153條第1項之規定即明。本件兩造簽訂系爭約，上訴人僅在契約最末頁乙方欄位簽名，未曾在系爭契約第4條末尾所列「乙方簽名」欄位簽名，有系爭契約在卷可稽（見原審卷

第15至21頁），兩造就此亦無爭執（見本院卷第192頁），堪信為真實。而觀諸系爭契約第4條即系爭賠償約定末尾2行，係以粗黑體記載：「乙方簽立本約時已充分明瞭其計算方式及金額並同意之。（乙方簽名：_____）」等語，核其用意，乃提醒上訴人詳閱系爭賠償約定內容，並在該「乙方簽名：」後劃底線上方之空白欄位（下稱系爭欄位）簽名，以證明上訴人確已充分瞭解及同意系爭賠償約定。是以，上訴人若已知悉系爭賠償約定而未在系爭欄位簽名，即有可能係因為不同意系爭賠償約定而拒絕簽名，不能僅因其已在系爭契約末頁簽名，或系爭契約上未有上訴人不同意系爭賠償約定之記載，遽謂兩造就系爭賠償約定已經意思表一致。

㈡經查，證人甲○○證稱：伊自107年3月1日至109年9月9日止任職於被上訴人擔任人事及總務職務，負責招募、薪資結算、考勤、採購等工作。系爭契約是伊在上訴人到職前製作，再拿給上訴人簽，因上訴人要出國受訓，通常須簽完約才能出國，伊就撥打電話提醒上訴人繳回。上訴人在電話中告訴伊，系爭賠償約定對員工比較苛刻。伊乃告知上訴人，如認苛刻，是否取消該份工作不要出國？如不接受，伊再報告主管趕快找人替補。上訴人則回復，將再與單位主管討論。過幾天，伊詢問上訴人討論結果，上訴人轉述其主管說公司不會那麼容易讓上訴人離職賠這筆錢，不會有符合系爭賠償約定情形。上訴人就簽系爭合約的最後一頁，交回給伊。伊沒有注意到上訴人未在系爭欄位簽名，後來主管發現沒有簽名，有指示伊找上訴人補簽，但上訴人不願意等語（見本院卷第208至209頁）；參酌甲○○於108年4月12日曾以電子郵件寄發聘任通知函予上訴人簽回，該函已明列被上訴人聘任上訴人之職位及薪資等勞動條件，並經上訴人回簽而同意，但未見有系爭賠償約定等情（見本院卷第105頁、原審卷一第117頁）。可知兩造對於被上訴人僱用上訴人乙事，先依聘任通知書所示條件達成合意，嗣由被上訴人提出載有系爭賠償約定之系爭合約要求上訴人簽署，而上訴人在

審閱系爭契約期間，已明確就系爭賠償約定表示疑慮，經與單位主管討論後，仍僅在系爭契約末頁簽名，未在系爭欄位為之，顯見其因不同意就僱傭契約增列系爭賠償約定，乃拒絕在系爭欄位簽名，並非漏未簽名，此由甲○○事後要求上訴人補簽而遭拒絕，亦可明悉，據此，應難認定兩造就系爭賠償約定已經意思表示一致。而兩造雖已成立僱傭契約，但就系爭賠償約定既未意思表示合致，則系爭賠償約定即難謂成立，被上訴人據之請求上訴人賠償系爭培訓費，自非有據。

㈢被上訴人雖主張：當事人在契約末頁簽名為簽約行之有年之慣行，上訴人從事地勤飛機維修工作20餘年，應知悉在系爭契約末頁簽名，即受該契約所有條款拘束，且上訴人受僱於被上訴人前，甫因任職未滿服務年限從其他航空公司離職而遭到求償，應知航空業者皆有最低服務年限約定。另伊支付高額系爭培訓費，若非雙方已就系爭賠償約定達成共職，上訴人不敢擅自出國受訓，伊亦不可能因上訴人不簽名及不告知，即免除其賠償義務，故兩造已就系爭賠償約定意思表示一致云云，並引甲○○前揭證述為據，及提出在職證明書等為證（見原審卷一第243頁）。惟意思表示之合致，須契約當事人一方就他方之要約為承諾，本件上訴人既無同意系爭賠償約定之意思，兩造就該約定之意思表示即無法合致，此項契約內容要難認為成立。被上訴人主張上訴人在系爭契約末頁簽名，即應受系爭賠償約定拘束云云，尚非足取。又上訴人在契約審閱期間，已明確就系爭賠償約定表示疑慮，尚無被上訴人所指不告知即不簽名乙情，被上訴人所屬人事甲○○雖曾告知上訴人，若不同意系爭賠償約定是否取消該份工作等語，但被上訴人事後卻既未經確認兩造就系爭賠償約定已達成共識，即支付系爭培訓費，供上訴人接受職前訓練，應認被上訴人已不堅持必有系爭賠償約始提供上訴人職前訓練乙事，自不能僅因上訴人已接受職前訓練，即謂其同意系爭賠償約定。而上訴人知悉航空公司通常對其特定勞工

有最低服務年限要求，與其同意因任職未滿服務年限即須賠償之系爭賠償約定，係屬二事，亦不能僅因上訴人知悉即謂其同意。被上訴人執此主張兩造就系爭賠償約定意思已經表示合致云云，核非可採，尚不足為其有利之認定。

㈣兩造就系爭賠償約定未意思表示合致，被上訴人不得依系爭賠償約定請求上訴人賠償，已如前述。則兩造另爭執系爭賠償約定是否依勞基法第15條之1第3項規定無效？有無民法第247條之1第2、3、4款規定之無效事由？系爭離職可否歸責於上訴人及符合系爭賠償約定所定賠償之要件？有無勞基法第15條之1第4項所定之情形而不負返還責任？系爭賠償約定之性質為何？被上訴人請求之金額是否應予酌減？均無再為審究必要，附此敘明。

六、綜上所述，被上訴人依系爭賠償約定，請求上訴人給付系爭培訓費175萬3893元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，不應准許。原審判命上訴人給付175萬3893元本息，並附條件為假執行及免為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由。自應由本院廢棄改判如主文第二項所示。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為有理由。應依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　23　　日

勞動法庭

審判長法　官　方彬彬

法　官　沈佳宜

法　官　周群翔

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其

未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　110　　年　　3　　月　　23　　日

書記官　秦千瑜