臺灣高等法院民事判決

110年度勞上更一字第20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

000000000000000000

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，經最高法院發回更審，本院於110年12月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審及發回前第三審訴訟費用由上訴人負擔。

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），約定由伊負擔費用提供上訴人Bombardeir Global 5000機型（下稱系爭機型）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。如上訴人於取得合格證照起3年內，自行或因工作情緒及壓力管理不當而離職，須賠償訓練費用（含設備費用）及訓練期間衍生之費用，任職未滿1年者，賠償新臺幣（下同）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）。詎上訴人於108年6月12日取得合格證照後，因不服主管之工作安排，於同年9月24日自請離職，自應賠償訓練費用及衍生費用175萬3893元（下稱系爭培訓費）等情。爰依系爭賠償約定，求為命上訴人如數給付，及自起訴狀繕本送達翌日起計付法定遲延利息之判決。

二、上訴人則以：伊簽訂系爭契約時，即因不同意系爭賠償約

定，而僅於系爭契約之尾頁簽名，未於系爭賠償約定所預留之同意欄（下稱系爭欄位）簽名，是兩造就系爭賠償約定並無意思表示之合致。又系爭契約為定型化契約，伊為經濟上之弱勢，無與被上訴人磋商餘地，系爭賠償約定係單方加重伊之責任，所定賠償要件空泛，其最低服務年限亦逾合理範圍，對伊有重大不利益，顯失公平，依民法第247條之1及勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1第3項規定，應屬無效。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而離職，被上訴人仍不得請求返還系爭培訓費。被上訴人係與訴外人業主共同負擔系爭培訓費，僅得請求系爭培訓費之半數。另系爭賠償約定為違約金性質，該約定數額過高，應予酌減等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，其聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見本院卷第62至63頁，並依判決格式增刪修改文句）：

㈠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，上訴人期滿取得合格證照後，擔任被上訴人之維修工程師。系爭契約最末頁乙方欄位之「甲○○」署名為上訴人於108年4月22日親簽，惟上訴人未於系爭欄位簽名。有系爭契約為證（見原審卷㈠第15至21頁）。

㈡被上訴人支出系爭培訓費175萬3893元，安排上訴人於108年5月4日赴加拿大航空電子設備公司（Canadian Aviation Electronics，簡稱CAE）接受職前訓練，並經CAE於108年6月12日發給完訓證明（見原審卷㈠第141頁）。

㈢上訴人於職前訓練完訓後返臺，即依系爭契約之約定受僱擔任被上訴人之維修工程師，嗣於108年9月24日提出離職單，終止兩造之勞動契約關係，最後任職日為108年9月24日（見原審卷㈠第35頁）。

五、兩造之爭點如下：

㈠兩造就系爭賠償約定是否達成意思表示之合致？

㈡系爭賠償約定有無勞基法第15條之1第3項、民法第247條之1第2至4款所定無效之情形？

㈢被上訴人依系爭賠償約定請求上訴人賠償系爭培訓費本息，有無理由？

六、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

㈠兩造就系爭賠償約定達成意思表示之合致：

1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。次按當事人就將來所生債務不履行情事預為損害賠償之約定，原非要式行為，若當事人就該損害賠償約定已有合意，縱令有當事人漏未於記載上開約定之書面簽名、用印，於該約定之成立，亦不發生影響（參照最高法院110年度台上字第2034號判決意旨）。

2.經查：

⑴系爭契約名曰「訓練暨服務契約書」，兩造簽訂系爭契約，上訴人同意接受被上訴人安排之職前訓練，訓練費用由被上訴人負擔；上訴人知悉被上訴人需負擔龐大職前訓練費用，故上訴人如訓練期間有可歸責於上訴人之事由，導致未達被上訴人或交通部民用航空局（下稱民航局）所定資格標準，或未取得訓練課程合格證照，或違反相關規定，或取得訓練課程合格證照後，未依約定受僱於被上訴人等情事，上訴人應負損害賠償責任，被上訴人亦得終止系爭契約；上訴人應於訓練期間屆滿後須受僱於被上訴人擔任維修工程師一定時間乙節，業經系爭契約前言及第1條約定明確（見原審卷㈠第15至16頁）。

⑵其次，證人即擔任被上訴人人事之陳藝汶證稱：伊在上訴人到職前製作系爭契約，並拿給上訴人簽，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，交回給伊等語（見本院前審卷第208至209頁）。上訴人不爭執證人陳藝汶與之聯繫系爭契約簽訂事宜（見本院卷第126頁），可見證人陳藝汶對於上訴人簽訂系爭契約過程，當知之甚詳，且與本件無利害關係，其上開證詞應客觀可信。至於被上訴人於兩造簽訂系爭契約前，事先付費購買上訴人至CAE受訓之來回機票（見原審卷㈠第169至187頁），僅係被上訴人為上訴人職前訓練預作準備，上訴人據此辯稱證人陳藝汶所證：「通常須簽完約才能出國」等語，並非事實云云，自不足取。

⑶依上可知，上訴人受僱擔任維修工程師，須先完成職前訓練，兩造遂簽訂系爭契約以約明權利義務事項。系爭契約既已約定上訴人完成職前訓練後，應受僱於被上訴人滿一定期間，則基此所生系爭賠償約定，乃為上訴人能否履行系爭契約之不可或缺條件，互為關連，否則即無法達成締約之目的。又兩造分別於列載系爭賠償約定之系爭契約最末頁之甲（指被上訴人，下同）、乙（指上訴人，下同）方欄位之簽名用印（見不爭執事項㈠），則被上訴人主張兩造就系爭契約所載內容（含系爭賠償約定）達成意思表示之合致，堪為可採。

3.上訴人雖辯稱：伊在到職第一天就有向陳藝汶表示伊可以出國受訓，但不接受系爭賠償約定，陳藝汶跟伊說他會再跟他的主管討論，後來陳藝汶說如果對薪水沒有意見就簽名，所以伊只同意系爭契約的後半部，但不同意系爭賠償約定，故未於系爭欄位簽名，後來被上訴人就叫伊如期出發，也沒有叫伊補簽任何文件，兩造就系爭賠償約定未達成合意云云。惟上訴人自陳其受僱於被上訴人前，已從事飛機維修工作20餘年（見原審卷㈠第299頁），佐以上訴人所提其於華信航

空之離職證明書記載：尚有訓練費尚未賠償等語（見原審卷㈠第243頁），徵以證人陳藝汶前揭所證：因上訴人要出國受訓，伊才拿給上訴人簽，上訴人於簽訂系爭契約前，曾向伊質疑系爭賠償約定是否苛刻，伊則表示如不同意，被上訴人可另覓他人替代等語（見本院前審卷第206至207頁）。以上訴人在航空界維修之資歷，於簽訂系爭契約前，當知悉須同意系爭賠償約定，始得接受被上訴人提供之出國職前訓練。上訴人於簽訂系爭契約前，雖質疑系爭賠償約定，惟被上訴人已與之協商並給予考慮之期間，上訴人就系爭賠償約定未曾予以拒絕，並於內容列載系爭賠償約定之系爭契約末頁簽名，繼而接受被上訴人安排之職前訓練，並於取得合格證書後為被上訴人擔任維修工程師，業如前述，足認上訴人已同意系爭賠償約定，當生拘束兩造之效力，自不因上訴人未於系爭欄位簽名、用印，而影響系爭賠償約定之成立。況上訴人接受職前訓練，及訓練期間屆滿後應受僱於被上訴人一定時間，並基此所生之系爭賠償約定，乃互為關連，已如前述，倘容許上訴人同意進行職前訓練，惟不同意系爭賠償約定，無異將系爭契約割裂處理，違反兩造簽訂系爭契約之真意及目的，實非事理之平。則上訴人以前揭情詞抗辯兩造就系爭賠償約定未達成合意云云，洵無足取。

4.綜上，兩造就系爭契約所載內容（含系爭賠償約定）達成意思表示之合致，自應受系爭契約各條款約定之拘束。

㈡系爭賠償約定並無勞基法第15條之1第3項、民法第247條之1第2至4款所定無效之情形：

1.系爭賠償約定並無勞基法第15條之1第3項所定無效之情形：

⑴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：①雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者；②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：①雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本；②從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能

性；③雇主提供勞工補償之額度及範圍；④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。勞基法第15條之1第1至3項分別定有明文。次按，最低服務年限約款適法性之判斷，應以該約款存在是否具有「必要性」與「合理性」觀之，所謂「必要性」，是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」，是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（最高法院96年度台上字第1396號判決意旨參照）。

⑵查，兩造簽訂系爭契約，約定上訴人接受被上訴人安排之系爭機型職前訓練，並由被上訴人負擔訓練費用，業如前述，參以系爭賠償約定上訴人自完成訓練並取得合格證照翌日起3年內，如：①自行離職，或②自行申請調任非機務單位，或③工作情緒及壓力管理不當而離職，或④因其他可歸責於上訴人之事由致解僱，須賠償訓練費用（含設備費用）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（見原審卷㈠第16頁），約定最低服務年限3年（即特殊服務期間）。其次，被上訴人經營航空業，為取得系爭機型營運證書，必先有工程師具系爭機型完訓證書乙節，業據上訴人陳明在卷（見本院卷第98頁）。上訴人受僱擔任維修工程師，須受相當時間之培訓考核始足勝任，可見該職務具高度專業性，且因各航空器之機型不同，上訴人前縱已任職維修工程師多年而擁有眾多機型之維修資格與證照，被上訴人招募上訴人既係為取得以系爭機型營運之資格，則不論上訴人前已具備何種飛機機型之維修能力及證照，被上訴人仍有供上訴人參與職前訓練使其具備維修系爭機型航空器之專業能力之必要，足徵職前訓練確係被上訴人為上訴人進行之專業技術培訓。又兩造不爭執被

上訴人已支出系爭培訓費用175萬3893元（見不爭執事項㈡）。被上訴人提供培訓費用為上訴人進行專業技術培訓之事實，核符勞基法第15條之1第1項第1款規定。是審酌被上訴人經營航空業之性質，就營運系爭機型，對上訴人提供職前訓練，堪認被上訴人與上訴人於系爭賠償約定為最低服務年限之約定，確有必要性。

⑶次查，系爭賠償約定最低服務年限為3年，上訴人進行職前訓練之期間為108年5月4日至108年6月12日，被上訴人因此支出系爭培訓費175萬3893元（見不爭執事項㈡），其中僅系爭機型之初訓費用即高達139萬1637元，此觀被上訴人出具之培訓費用發票（Invoice）、匯款憑證等件自明（見原審卷㈠第447至449頁）。縱被上訴人基於營運需要之考量，安排上訴人接受職前訓練，上訴人既依其自由意志簽訂系爭契約，並接受被上訴人提供費用昂貴之職前訓練後，取得維修系爭機型之資格證照及專業能力，非其他未曾接受該職前訓練之人可得任意替補。被上訴人為避免上訴人任意離職致其調度困難甚危及飛航安全，或須再行支出高額培訓費用另覓他人參與職前訓練，增加勞費成本，則被上訴人與上訴人約定3年之最低服務年限，確屬其營運所必要，尚稱允當，而具合理性。又雇主於符合勞基法第15條之1第1項所列各款規定之一，即得與勞工約定最低服務年限，非以同時符合第1項各款規定為必要。上訴人辯稱：伊係基於被上訴人業務之需要，始接受職前訓練，且被上訴人於108年9月12日就系爭機型已取得民航局核發之營運規範核准項目表，縱伊離職，被上訴人尚有另名擁有系爭機型證書之工程師可以執行該飛機維護工作，其人力並非難以替補，且被上訴人未提供合理之補償，該最低服務年限之約定不具合理性云云，即不可採。

⑷綜上，系爭賠償約定最低服務年限3年，違反者應依同條項約定負賠償責任之約定，未超逾必要限度及合理範圍，並未違反勞基法第15條之1第1、2項規定，並非無效。則上訴人

辯稱系爭賠償約定已逾合理範圍，不符勞基法第15條之1第2項規定，應為無效云云，自無可採。

2.系爭賠償約定並無民法第247條之1第2至4款所定無效之情形：

⑴按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定按其情形顯失公平者，該部分約定無效：……二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。民法第247條之1第2至4款分別定有明文。所謂「按其情形顯失公平者」，則係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言（參照最高法院108年度台上字第2125號判決意旨）。

⑵查，系爭契約雖係以印刷字體事先列印，惟系爭契約前言載明：「茲因雙方同意由甲方提供乙方Bombardeir Global 5000機務課程訓練，乙方同意接受甲方訓練並服務於甲方一定期間，雙方基於勞資誠信合作之聘僱關係，特訂立訓練暨服務契約書」等語，並於系爭契約第1、2、6條分別約定：「自民國108年5月6日起，乙方接受甲方安排之訓練，……」、「乙方於訓練期間屆滿後擔任維修工程師職務」、「甲方依乙方之學歷、經歷、技能及職位核薪為：本薪新台幣（下同）80,000元整、伙食津貼2,400元整，交通津貼2,600元整，上述合計總額為新台幣85,000元整。並待機務訓練合格後，自合格日起，將依甲方之薪資制度調整敘薪」（見原審卷㈠第15至17頁）。上開約定，乃係兩造依上訴人所須參與之職前訓練，及上訴人個人之學經歷狀況所為之個別化約定，至為明確。是上訴人抗辯系爭契約為被上訴人預定用於同類契約之條款而訂定，全然未與上訴人磋商議約而屬定型化契約云云，已屬無理。

⑶其次，參諸上訴人已從事航空器維修工程師之職逾20年，應具判斷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有對其顯失公平之情，自得選擇不與被上訴人成立勞

動契約，並非全然無選擇之餘地。兩造簽立系爭契約後，即由被上訴人出資供上訴人赴加拿大CAE進行職前訓練，上訴人因此取得合格證書，業如前述。是被上訴人考量職前訓練所費不貲，倘上訴人完成系爭機務訓練後即離職，被上訴人須再另行招募得參與系爭機務訓練之人，再次支出額外之營運成本，除影響企業整體之有效經營外，亦將造成被上訴人營運調度困難，甚有危及飛航安全之虞。準此，被上訴人基於整體營運之考量，要求上訴人承諾最低之服務年限，並為系爭賠償約定，以資衡平，難認係片面加重上訴人責任，亦無不當限制上訴人終止勞動契約權利之情。況系爭賠償約定並未約定上訴人於依勞基法第14條各款可歸責於雇主之事由終止勞動契約時，仍須負賠償訓練費用之責，亦未禁止上訴人依勞基法第15條規定任意終止勞動契約，僅約定上訴人於最低服務年限期間尚未屆滿時，倘有系爭賠償約定事項，基於被上訴人已付費培訓上訴人，且為企業經營管理及飛航安全等考量，約定上訴人須依約賠償訓練費用及訓練期間衍生之費用，確有其必要性與合理性。更遑論上訴人於最低服務年限期間服勞務，仍得依系爭契約第6至8條約定，按月領取薪資及津貼、獎金，及享受被上訴人提供之各項福利措施（見原審卷㈠第17頁），尚無對上訴人有何重大不利益之情，實難認系爭賠償約定有單方加重上訴人責任，或有使上訴人拋棄權利或限制其行使權利、或對上訴人有重大不利益，而有顯失公平之情。此外，系爭賠償約定並未違反勞基法第15條之1第1、2項規定，已如前述，上訴人復未能證明該約定條款尚有何其他違反強制或禁止規定、或悖於公共秩序或善良風俗之情，則上訴人辯稱：伊為經濟上之弱勢，無與被上訴人磋商餘地，系爭賠償約定係單方加重伊之責任，所定賠償要件空泛，對伊有重大不利益，顯失公平，依民法第247條之1第2至4款規定，應屬無效云云，均不可採。

3.綜上，系爭賠償約定並無勞基法第15條之1第3項、民法第247條之1第2至4款所定無效之情形，則上訴人據此抗辯系爭賠

償約定無效云云，洵無足取。

㈢被上訴人依系爭賠償約定請求上訴人賠償系爭培訓費本息，為有理由：

1.系爭賠償約定關於3年之最低服務年限，及違反該服務年限時應負損害賠償責任之約定合法有效，業如前述，兩造均應受系爭賠償約定之拘束。查，上訴人於108年6月12日完成職前訓練並取得合格證書後即於被上訴人公司服勞務，嗣上訴人於108年9月24日自行提出離職單，終止兩造間之勞動契約，為兩造不爭執（見不爭執事項㈡、㈢），亦有離職單可稽（見原審卷㈠第35頁）。上訴人自完成訓練並取得合格證照翌日起，服務未滿1年即自行離職，兩造不爭執被上訴人已支出系爭培訓費175萬3893元（見不爭執事項㈡），則被上訴人依系爭賠償約定，請求上訴人賠償系爭培訓費，即非無據。上訴人雖抗辯被上訴人係與訴外人業主共同負擔系爭培訓費，僅得請求系爭培訓費之半數云云，固援引被上訴人製作之請款單，記載「是否為業主費用■是」，並在業主費用計算說明欄位記載被上訴人與業主（欣賀）負擔之金額為證（見原審卷㈠第169、181、189、197、211、217、225頁），惟台灣欣賀服飾有限公司（下稱欣賀公司）並無系爭機型飛機，亦無與被上訴人共同分擔系爭培訓費之情形，業據欣賀公司函覆在卷（見本院前審卷第217頁），上訴人復未舉證被上訴人與其業主共同負擔系爭培訓費（見本院卷第65頁），上訴人上開辯解，即無可採。又系爭賠償約定係屬被上訴人請求賠償已支出之系爭培訓費，非屬違約金之性質，法院即無按違約金而予酌減之餘地（參照最高法院104年度台上字第93號判決意旨），則上訴人請求酌減系爭培訓費云云，亦無可取。

2.上訴人復辯稱：伊之工作內容僅負責航空器維修，主管張晉誠卻要求伊就非原廠製造之航材詢價及採購，並用於伊維修之飛機，已危及飛航安全，且張晉誠對伊為職場霸凌行為，伊係不可歸責於己之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條之1第4項約定，毋庸賠償系爭培訓費云云，固提出離職單、上訴人與張晉誠之對話錄音暨其譯文（下稱系爭譯文）為證。惟查：

⑴系爭譯文略謂：「張晉誠：那個飄帶政儒說你說昨天那個報價是原廠報價是不是？上訴人：對是那個是carol給我的拾幾塊忘了。張晉誠：那臺灣廠家呢？上訴人：臺灣廠家我不曉得。張晉誠：你要想辦法去問喔，我給你時間你去問。上訴人：這我沒辦法因為我們從來沒有去找航空的器材去外面找廠家的。……。張晉誠：我現在告訴你的，你可不可以直接去問勒？我沒有叫你問所有的規定，我只是估價請你去問，這個東西在外面的廠商可不可以做？訪價是多少錢？我就叫你問這兩個單純的事情。上訴人：那你至少要告訴我說這是可不可以用在飛機上。張晉誠：這個不是你管的，我又沒有叫你去裝，我只是叫你去問！我沒有叫你去裝喔，你搞清楚狀況喔，我有叫你去裝嗎？……。張晉誠：你剛剛有沒有這樣子講說這個東西能不能裝在飛機上？你都不知道我剛剛已經告訴你這個東西不是你在擔心的，我只是要你去訪價而已。上訴人：不是我擔心那干脆就你去找就好了。」等語（見原審卷㈠第131至137頁）。

⑵上訴人受僱擔任被上訴人之維修工程師，職掌機務本部及修護飛機工作內容，及執行主管交辦的相關業務，此據經上訴人簽名之聘任通知書記載明確（見原審卷㈠第117頁）。上訴人為機務本部之維修工程師，自陳張晉誠為其主管（見本院卷第108頁），且依系爭譯文，上訴人先向張晉誠報告原廠航材之報價，可見採購維修航空器所需航材及採購前之詢價當屬與其職務相關之業務，則張晉誠交辦上訴人就特定航材向非原廠之廠商詢價，即屬交辦與上訴人職務相關之業務，上訴人自應執行，上訴人辯稱其工作內容僅負責航空器維修，張晉誠要求伊從事非屬工作範圍之採購、詢價業務云云，並不可採。

⑶上訴人又辯稱：張晉誠要求伊就非原廠製造之航材詢價、採

購，並用於伊維修之飛機，恐有危及飛航安全之虞云云。惟依系爭譯文，張晉誠僅交辦上訴人就非原廠製造之航材詢價，上訴人所辯張晉誠要求伊其採購及使用非原廠製造之航材乙節，已嫌無據。其次，依航空產品與其各項裝備及零組件適航維修管理規則第10條：「從事航空器與其發動機、螺旋槳、各項裝備及零組件之維修、預防性維修或改裝之人員，應依原製造廠之維護手冊或持續適航文件中記載之方法、技術或實作，或其他經民航局同意之方法、技術或實作執行工作。執行前項工作之人員應使用必要之工具、裝備及測試設備，以確保該工作之完成。『如有原製造廠建議之特殊裝備或測試設備時，應使用該設備或經民航局同意之等效裝備』」、第11條：「從事維修、預防性維修或改裝之人員，應妥善執行及『使用合格之材料』，使其所維修之航空器與其發動機、螺旋槳、各項裝備及零組件之運作，『等同』於原始或經適當改裝後之情況。前項所稱之原始或經適當改裝後之情況，係指不影響其空氣動力功能、結構強度、抗振能力、抗退化能力及其他適航特性之情況」規定，可知航空器之維修人員進行維修時，所使用合格之材料，除原製造廠建議之特殊裝備外，亦得使用經民航局同意之等效裝備，並非不能使用非原廠製造之航材，亦無不能就非原廠製造之航材進行詢價。上訴人此部分辯解，亦無可取。

⑷再者，觀諸張晉誠於系爭譯文所述語句，並無濫用權利或以優勢地位，持續性的對上訴人進行威脅、冷落，孤立或羞辱之情，仍與職場霸凌尚屬有間，自難僅以上訴人自行於離職單之離職原因填載「職場霸凌」等語，而認張晉誠確有持續性的對上訴人進行威脅、冷落，孤立、羞辱或與此相類行為之行為。準此，上訴人據此抗辯其係不可歸責於己之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條之1第4項約定，毋庸賠償系爭培訓費云云，即為無理。

3.末按給付無確定期限者，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，與催告有同一之效力；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；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。被上訴人請求上訴人給付前揭項目金額有理由部分，係屬不確定期限之債權，且以支付金錢為標的，則被上訴人主張上訴人應自起訴狀繕本送達之翌日即108年11月13日（見原審卷㈠第51頁）起，計付法定遲延利息，亦屬有據。

七、從而，被上訴人依系爭賠償約定，請求上訴人給付175萬3893元，及自起訴狀繕本送達之翌日即108年11月13日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。並依民事訴訟法第78條規定，為訴訟費用負擔之判決。

八、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，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　21　　日

勞動法庭

審判長法　官　胡宏文

法　官　楊雅清

法　官　陳心婷

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。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　22　　日

書記官　黃麒倫