最高法院民事判決

110年度台上字第2034號

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
被上訴人　蔡政儒
訴訟代理人　劉德弘律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國110年3月23日臺灣高等法院第二審判決（109年度勞上字第134號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

一、本件上訴人主張：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被上訴人Bombardeir Global 5000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。如被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）。詎被上訴人於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，求為命被上訴人給付175萬3893元，及自起訴狀繕本送達翌日起計付法定遲延利息之判決。

二、被上訴人則以：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及勞動基準法第15條第 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，上訴人仍不得請求返還系爭培訓費。上訴人為職前訓練所支出者，未達175萬3893 元，且其最終僅須負擔系爭培訓費之半數，上訴人自僅得請求該實際負擔之數額。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、原審廢棄第一審所為上訴人勝訴之判決，改判駁回其在第一審之訴，無非以：兩造於108年4月22日簽訂系爭契約，約定上訴人提供被上訴人職前訓練，期滿取得合格證照後，擔任上訴人之維修工程師。又被上訴人簽訂系爭契約時，僅在契約最末頁乙方（即被上訴人，下同）欄位簽名，未在系爭賠償約定即系爭契約第4 條末尾所列「乙方簽名」欄位簽名。上訴人支出系爭培訓費，使被上訴人接受職前訓練。被上訴人嗣於108年6月12日取得合格證照並擔任上訴人之維修工程師後，於同年9 月24日自請離職等情，為兩造所不爭。系爭賠償約定末尾2 行記載：「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，乃提醒被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，以證明其確已充分瞭解及同意系爭賠償約定。而依為上訴人負責招募、薪資結算等工作之證人陳藝汶之證述及經被上訴人簽回之聘任通知書，可知上訴人僱用被上訴人時，先依聘任通知書所示條件達成合意，嗣由上訴人提出載有系爭賠償約定之系爭契約要求被上訴人簽署，而被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，仍未在系爭欄位簽名，顯見被上訴人不同意於系爭契約增列系爭賠償約定，難認兩造就系爭賠償約定有意思表示之合致。又被上訴人在契約審閱期間，已明確就系爭賠償約定表示疑慮，並無上訴人所指未告知不簽名之情事。

而證人陳藝汶雖曾告知被上訴人，若不同意系爭賠償約定是否取消出國受訓等語，然上訴人未確認兩造就系爭賠償約定是否已達成合意，仍使被上訴人接受職前訓練，應認上訴人已不堅持系爭賠償約定，要難以被上訴人已接受職前訓練，遽謂其同意系爭賠償約定。另被上訴人先前從事飛機維修工作20餘年，固堪認其知悉航空公司通常對其特定勞工有最低服務年限要求，惟仍難憑此逕認被上訴人已同意系爭賠償約定。從而，上訴人依系爭賠償約定，請求被上訴人給付 175萬3893元本息，為無理由，不應准許等詞，為其判斷之基礎。

四、惟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。查被上訴人受僱於上訴人前，已從事飛機維修工作20餘年。其於內容已列載系爭賠償約定之系爭契約末頁簽名，接受上訴人安排之職前訓練，並於取得合格證書後為上訴人擔任維修工程師等情，為原審所是認。被上訴人雖未於系爭賠償約定項下簽名，然依上訴人所提離職證明書（見一審勞訴卷一第243 頁）及證人陳藝汶於原審證述：因被上訴人要出國受訓，伊才拿給被上訴人簽。通常須簽完約才能出國，伊就撥打電話提醒被上訴人繳回。被上訴人在電話中表示系爭賠償約定對員工比較苛刻。伊乃告知被上訴人，如認苛刻，是否取消該份工作不要出國？如不接受，伊將報告主管趕快找人替補。被上訴人則回復，將再與單位主管討論。過幾天，伊詢問被上訴人討論結果，被上訴人轉述其主管說公司不會那麼容易讓被上訴人離職賠這筆錢，不會有符合系爭賠償約定情形。被上訴人就簽系爭合約的最後一頁交回給伊等語（見原審卷第206、207頁）。以被上訴人在航空界維修之資歷，於簽立系爭契約前，似應知悉須同意系爭賠償約定，始得接受上訴人提供之出國職前訓練。果爾，其於系爭契約末尾已經簽名，是否不得認其已有認識

並同意？雖其未於系爭賠償約定處簽名，陳藝汶予以質疑如不同意，上訴人可另覓他人替代，其僅表示要問其單位主管，嗣未曾予以拒絕，繼而接受職前訓練，則上訴人已與之協商並給予考慮之期間，被上訴人所為是否不能認為已同意系爭賠償約定，而生拘束兩造之效力？非無再予研求之餘地。乃原審未遑詳查細究，遽認兩造就系爭賠償約定並無意思表示之合致，而為上訴人不利之判決，未免速斷。上訴論旨，指摘原判決不當，求予廢棄，非無理由。

據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　19　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　袁　靜　文

法官　林　金　吾

法官　陳　靜　芬

法官　李　媛　媛

法官　石　有　為

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　2　　日