臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第231號

原　　告　飛特立航空股份有限公司
法定代理人　陳吉利
訴訟代理人　林至偉律師
複代理人　　廖庭萱律師
被　　告　劉家恆

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國108 年12月4 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹佰捌拾萬捌仟參佰參拾參元，及自民國一百零八年六月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決於原告以新臺幣陸拾萬元供擔保後，得假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；第168 條至第172 條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。民事訴訟法第170 條、第175 條分別定有明文。原告之法定代理人原為楊宿智，嗣於本院訴訟程序進行中之民國108 年7 月1 日變更為張永興，又於108 年8 月6 日變更為馮竣嗣，再於108 年9 月12日變更為陳吉利，業據其具狀聲明承受訴訟，並有原告公司變更登記表為憑（見本院卷第51-65 、77-89 、129-143頁），核與民事訴訟法第170 條、第175 條第1 項規定相符，應予准許。

二、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

原告自104年5月1日起僱用被告為首席飛行教師機師，且出資供被告接受特殊機型之駕駛訓練課程，兩造並於105年6月23日合意另行簽訂機師聘僱契約（下稱系爭契約），其中第2條、第3條第2項、第4條分別約定「保證服務期間自本約生效日起算，為期柒年。」、「因可歸責於乙方（即被告）之原因，乙方同意除依甲方（即原告）之規定賠償訓練費用美金100,000元（服務一年以上按比例賠償），例如已服務滿三年僅需賠償100,000*4/7），若一年內離職者，需另賠償100,000美元之懲罰性違約金與甲方。」、「甲、乙雙方均同意本契約於乙方經甲方核定任用為105/07/01之日起生效；並同意104年4月10日簽訂之訓練中心主任機師聘用合約同時作廢。」。而原告主要之營業項目，係提供商務及醫療專機服務，故使用之機型特殊，受雇者須於接受相關訓練後始得加入營運行列，並須每年複訓以維持所取得之飛行資格，且兩造簽訂服務契約後，原告已為被告支出高額委外訓練課程費用及受訓期間之生活費用，故兩造約定被告應提供7年服務，自符合必要性及合理性。又為增加被告之專業駕駛能力，兩造簽立系爭契約後，原告仍繼續出資供被告接受其他特殊機型之駕駛培訓課程，詎被告自108年4月1日（應為108年3月30日，詳下述）起擅自離境，並拒絕依約執行其飛航任務，被告直屬主管迭以通訊軟體LINE關心及詢問被告狀況，經被告表明欲為育嬰留職停薪之申請，然始終未依法檢附相關文件，更自陳有不符申請育嬰留職停薪之要件，原告因體恤被告或有難處，同意先行以被告之特休假扣抵其未提供勞務之期間，而被告特休假共14日，可扣抵至108年4月22日，原告並提出「准予被告自108年5月1日留職停薪5個月，惟其應每2月執行2天任務」之方案，以協調、滿足兩造需求，然被告仍拒絕接受，且隨即消極不再回應，原告遂以松山機場郵局第16號存證信函催請被告回應，被告仍不予置理，且於扣除其特休假後，於1個月內曠

職滿6日，原告為利飛航作業之規劃與安排，並維護乘客權益及飛航安全，乃依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定，於108年5月22日以松山機場郵局第23號存證信函（下稱系爭存證信函）通知被告終止兩造間勞動關係，系爭存證信函於108年5月24日送達被告而生終止效力。是被告服務未滿7年即因其無故曠職致原告終止兩造間勞動關係，自係可歸責於被告，被告應依系爭契約賠償原告；而被告自105年7月1日起至108年5月24日原告終止系爭契約意思表示送達之日止，已提供服務35個月，依被告所占約定服務年限之比例扣減後，被告應賠償原告美金58,333.33元【計算式：100,000 ×(1 －35 /84) ＝58,333.33 】，按匯率1 ：31折算為新臺幣（下同）1,808,333 元。爰依系爭契約第3 條第2 項約定，提起本訴。並聲明： 被告應給付原告1,808,333 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息； 願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告雖未提出書狀，惟於言詞辯論期日到場陳述如下：

原告未提供班表，致被告無法得知何時上下班，且被告係請育嬰假，非原告所稱違約。又原告所提通訊軟體LINE之對話紀錄（即原證2 ）為真，惟當時被告在中國，收不到原告所傳送之訊息，事後才知悉此事等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

兩造於105年6月23日簽立系爭契約，由原告聘僱被告擔任飛行機師職務，並於系爭契約第2 條、第3 條第1 項、第2 項、第4 條分別約定：「保證服務期間自本約生效日起算，為期柒年。」、「乙方承諾： 保證服務期間內絕不自請離職。 因可歸責於乙方之原因，乙方同意除依甲方之規定賠償訓練費用美金100,000 元（服務一年以上按比例賠償），例如已服務滿三年僅需賠償100,000*4/ 7），若一年內離職者，需另賠償100,000 美元之懲罰性違約金與甲方。」、「

甲、乙雙方均同意本契約於乙方經甲方核定任用為105/07/01之日起生效」，此有系爭契約1紙附卷可憑（見本院卷第17頁），而被告對於確有簽立系爭契約，並同意上開條件乙節，並未爭執，此部分事實首堪認定。

原告主張被告自108年4月1日起即未再提供勞務、拒絕執行飛航任務，雖表明欲申請育嬰假，但未完成請假手續，原告遂依勞基法第12條第1項第6款規定，以被告一個月內曠工6日為由，寄送系爭存證信函予被告終止系爭契約，而系爭存證信函業於108年5月24日送達被告，故系爭契約業已於上開日期終止等情，有原告提出之系爭存證信函暨送達回執、松山機場郵局第16號存證信函、兩造間通訊軟體LINE對話紀錄等件為證（見本院卷第19-22頁、第25-31頁），原告之主張當屬有據。被告雖辯稱其不知班表，且已提出文件向原告申請育嬰假云云；惟查，被告於108年3月30日自臺出境後，於108年4月2日以通訊軟體向原告表示「I'm out of taiwan and in Canada due to family issues .and I need to apply for 育嬰留職停薪（因家裡有事，我已離開臺灣，現在在加拿大，我要申請育嬰留職停薪）」，原告旋即回覆「Got your information ,and might I know the interval that you intent to stay in Canada? Inaddition ,due to the flight operation requirement ,please inform the company that your itinerary in advance .We hope to deal with your problems together .Please contact me when you are availiable .（你的訊息已收到，我想知道你預計在加拿大待多久？且因飛航作業需要，請提前告知公司你的時程。我們希望與你一起處理問題。方便時請與我聯絡）」，被告則回應「My initial return is set on the 20th as of now .（目前初步預計回去的日期是20號）」；嗣被告於108年4月16日再向原告表示「I need to apply for育嬰留職停薪back track from the 1st of April .Please let me know thanks .from 1st of April t

o 1st of Oct .6 months .（我要申請育嬰留職停薪，自4月1日起算。請回覆，謝謝。自4月1日至10月1日，共6個月）」，而原告並未同意被告之申請，僅表示將致電被告以討論育嬰留職停薪之事；嗣108年4月22日原告再傳送訊息予被告稱「For your applying the Parental leave育嬰假.it is requested that you should fill several document out .（若要申請育嬰假，需要填寫幾份文件。）」、被告於108年4月25日回覆稱「I'm unable to provide item no .3 because my wife is off as well . . .（我無法提供第三項文件，因為我太太也正在休假）」此有兩造對話紀錄及被告入出境資訊連結作業查詢1紙在卷可憑（見本院卷第19-21頁、第101- 107頁、第119頁）；由上開資料可知，被告係於108年3月30日出境後始向原告表示申請育嬰假，然原告並未准許被告之申請，而係表示需致電被告，並請被告填寫文件以完備請假程序，惟被告因無法提供相關文件致未符合申請育嬰假之資格，足認被告尚未完成申請育嬰假之手續乙節，堪以認定。而被告既未完成請假手續，則原告再於108年4月30日詢問被告「Might I confirm that you can perform the flight mission on 5th May or not？（我想跟你確認，你是否可以執行5月5日的飛行任務？）」，被告則回覆「cannot（不行）」（見本院卷第22頁、第114頁），明示拒絕給付勞務，並遲至108年5月18日始入境臺灣（見本院卷第119頁），則原告以被告自108年4月23日起曠職6日為由，依勞基法第12條第1項第6款之事由終止系爭契約，當屬有據，被告前開抗辯業已申請育嬰假、不知原告之班表云云，均與上開事證不服，俱為無理由，無從採信。

按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違

約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害之賠償總額，民法第250 條定有明文。又賠償性違約金者，係將債務不履行債務人應賠償之數額予以約定，亦即一旦有債務不履行情事發生，債權人即不待舉證證明其所受損害係因債務不履行所致及損害額之多寡，均得按約定違約金請求債務人支付（最高法院83年度台上字第2879號裁判意旨參照）。原告終止兩造間僱傭關係係因被告曠職所致，自屬可歸責於被告之事由，依系爭契約第3 條第2 項約定，被告自應賠償訓練費用；而被告自105 年7 月1 日起為原告提供服務，至原告終止僱傭關係之意思表示送達日即108 年5 月24日止，被告已提供服務35個月，按已提供勞務時日所占約定服務年限之比例計算，再以匯率1 ：31折算新臺幣，被告應賠償原告1,808,333 元【計算式：100,000 ×(1 －35/84) × 31＝1,808,333 】。

ŋ 綜上，原告依系爭契約第3 條第2 項約定，請求被告賠償1,808,333 元，及自起訴狀繕本送達翌日即108 年6 月21日起（見本院卷第127 頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

四、原告聲請供擔保為假執行，核無不合，爰酌定相當之金額准許之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院審酌後，認與判決結果不生影響，自無逐一詳予論駁之必要，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　27　　日

勞工法庭　　法　官　陳威帆

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　　108　　年　　12　　月　　27　　日

書記官　黃瑋婷