臺灣高等法院民事判決

107年度重勞上更二字第5號

上　訴　人　中華航空股份有限公司
法定代理人　何煖軒
訴訟代理人　陳金泉律師
　　李瑞敏律師
　　黃胤欣律師
被上訴人　黃立威
　　陳淑麟
共　　同
訴訟代理人　黃賜珍律師

上列當事人間請求給付違約金等事件，上訴人對於中華民國 101 年6 月5 日臺灣臺北地方法院99年度重勞訴字第14號第一審判決，提起上訴，經最高法院第二次發回更審，本院於107 年12月18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（除確定部分外）訴訟費用，由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：原審共同被告陳大為（下稱陳大為）邀被上訴人陳淑麟、黃立威為連帶保證人，於民國89年4 月26日與伊簽訂聘僱契約（下稱系爭聘僱契約），約定應服一定年限，否則應賠償服務期間所受訓練之訓練費用及給付違約金。被上訴人所負保證責任，應為一般保證責任。陳大為於正式簽約服務前，經伊安排至德國培訓，為自訓機師，於簽約服務後，陸續受有專業訓練，伊支付訓練費用及生活津貼訓練相關費用共計新臺幣（下同）1,000 萬8,750 元。詎陳大為未依約服滿約定之年限，即終止勞動契約，應負違約責任。陳大為應賠償伊訓練費用1,000 萬8,750 元及違約金68萬1,045 元，合計1,068 萬9,795 元，並經判決確定，被上訴人為陳大為之連帶保證人，自應與陳大為負連帶清償責任。爰依

系爭聘僱契約第5條之約定，請求被上訴人應與陳大為連帶給付1,068萬9,795元，及自98年7月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（原審就此部分為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴。至於本院更審前判決駁回上訴人請求被上訴人應與陳大為連帶給付逾1,068萬9,795元本息部分，未據上訴人提起上訴，已告確定；本院更審前判決命陳大為應給付上訴人1,068萬9,795元本息部分，經最高法院107年度台上字第287號判決駁回陳大為之上訴後，亦告確定；上訴人請求原審其餘共同被告給付部分，亦均已確定，不再贅述。）並上訴聲明：㈠原判決除確定部分外，關於駁回後開第二項部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人應與陳大為連帶給付上訴人1,068萬9,795元及自98年7月31日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢願以現金供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：其等乃基於陳大為與上訴人職務或人事關係而為保證，系爭聘僱契約之保證條款屬未定保證期間之人事保證，依民法第756條之3、第756條之4規定，應於系爭聘僱契約於89年4月26日成立時起，屆滿3年時失效，被上訴人已不負連帶保證之責，且被上訴人已於97年9月10日以存證信函通知上訴人系爭保證已逾3年而失效，被上訴人無須依已失效之保證條款負連帶賠償責任等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第200頁）：

㈠陳大為於87年1月19日至德國德航培訓班接受訓練，於89年4月4日進入上訴人公司擔任試用副機師職務，並邀同被上訴人為連帶保證人，於89年4月26日簽訂系爭聘僱契約，約定服務期限20年。嗣隨即接受742機型訓練，93年間接受A340升轉訓進而轉任A340機型副機師。於97年9月10日，陳大為以華航公司有違反勞工法令、勞動（聘僱）契約及未按勞動（聘僱）契約給付報酬情事，函知上訴人於97年9月11日

終止系爭聘僱契約；被上訴人於同日亦函知上訴人系爭聘僱契約關於保證部分已逾法定期限3 年期限而當然失效。

㈡上訴人依系爭聘僱契約起訴請求陳大為賠償訓練費用及違約金部分，經原法院99年度重勞訴字第14號、本院101 年度重勞上字第34號、最高法院104 年度台上字第93號、本院104 年度重勞上更㈠字第2 號、最高法院107 年度台上字第287 號駁回陳大為之上訴而確定。

四、上訴人以被上訴人為陳大為之連帶保證人，依系爭聘僱契約第5 條之約定，請求被上訴人就陳大為所負賠償義務即1,068 萬9,795 元本息負連帶清償責任，為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。是以，本件爭執要點在於：㈠被上訴人以系爭聘僱契約所為之保證，其性質為一般保證或人事保證？㈡上訴人依系爭聘僱契約請求被上訴人連帶給付1,068 萬9,795 元本息，有無理由？茲敘述如下：

㈠按「稱人事保證者，謂當事人約定，一方於他方之受僱人將來因職務上之行為而應對他方為損害賠償時，由其代負賠償責任之契約。」民法第756 條之1 第1 項定有明文。所謂「受僱人」與民法第188 條所稱之受僱人同其意義，凡客觀上被他人使用為之服勞務而受其監督者均屬之（該條立法理由參照）；又所謂職務上之行為，不僅執行職務之行為屬之，舉凡客觀上足以認定該行為與執行職務有關者即是，諸如受僱人有違反職務上之行為，或有利用執行職務之機會為不誠實行為致僱用人遭受損害，受僱人並因而對僱用人負擔損害賠償債務者，如與職務有關，即均為人事保證之擔保範圍所及，且解釋上，受僱人違反職務上之行為並不以侵權行為為限，即受僱人僅為債務不履行，而非同時成立侵權行為者，亦有適用（最高法院104 年度台上字第183 、1309號、106 年度台上字第1673號判決意旨參照）。由此可知，人事保證係就受僱人於僱傭或其他職務關係中將來可能發生之債務負擔損害賠償責任，且人事保證賠償事項及數額於締約時尚未發生，通常無從於事前估計其數額，純係預防受僱人事後發

生損害賠償債務時，由其代負損害賠償責任之保證契約，用以填補雇主因受僱人依契約所賦予職務有應為而不為或不應為而為之，及受僱人於履行職務之際之不法行為，致生雇主之損害。

㈡經查：系爭聘僱契約第1條約定：「甲方（即上訴人）聘僱乙方（按：指陳大為）擔任機師職務，初敘試用副機師，依甲方薪資規定，按月支薪。嗣後服勤、考核、升遷、調職、獎懲、休假、醫療、撫卹、資遣、退職、退休等，乙方願恪守甲方所定之有關規定及政府有關法令。」；第5條約定：「乙方保證人（即被上訴人）保證乙方遵守約定履行承諾並就乙方應負之一切賠償責任負連帶清償之責。」等語（見原法院98年度司北勞調字第34號卷【下稱司北勞調卷】第33頁）。由此觀之，被上訴人就陳大為於聘僱期間對上訴人應負之一切賠償責任，均應負連帶清償之責，其責任範圍為陳大為將來因職務行為可能發生之一切損害賠償責任，保證之賠償事項於締約時尚未發生，且無從於事前估算其數額，揆諸前揭說明，系爭聘僱契約第5條約定被上訴人就陳大為對上訴人應負一切賠償責任均應負連帶清償義務，其性質應屬人事保證。又系爭聘僱契約第2至4條分別約定：「保證服務期間自本約生效日起算，為期20年。」、「乙方承諾：㈠保證服務期間絕不自請離職，…若違反承諾，乙方同意除依其他規定賠償訓練等費用外，並自願賠償相當於離職前正常工作六個月薪資總額之違約金與甲方」、「乙方同意在任職期間內因轉訓新機種之服務年限及訓練費用賠償事項，悉另依甲方頒訂之『機師及飛航工程師服務年限及訓練費用賠償辦法』辦理。」（見司北勞調卷第33頁）。故系爭聘僱契約係約定陳大為應自契約生效日起服務20年，於該期間絕不自請離職，倘有違背，同意賠償被上訴人訓練等費用，並賠償相當於離職前正常工作6個月薪資總額之違約金，被上訴人則保證對陳大為應負之賠償責任，負連帶清償之責。被上訴人依系爭聘僱契約第5條前段關於「保證陳大為遵守約定履行

承諾」之約定，縱認為係就陳大為「於保證服務期間20年內絕不自請離職」之承諾所作保證，惟仍屬於系爭聘僱契約第5條後段「就陳大為應負之一切賠償責任」負連帶清償責任之一部分；且有關陳大為之薪資，通常將隨其年資而調漲，而陳大為在聘僱前後將接受何種訓練項目、費用如何，於締約時通常尚無法確定，否則，系爭聘僱契約即無需泛稱「賠償訓練費用」，而應明定賠償訓練費用之金額。是被上訴人就陳大為踐行最低服務年資之承諾所作保證，於締約時仍無從估算其賠償之數額。況且，所謂職務上行為，係指受僱人依聘僱契約之約定所被賦予之職務而言，陳大為應踐行最低服務年資條款，乃因上訴人授與陳大為機師職務之故，陳大為所負「於保證服務期間20年內不自請離職」者，乃本於系爭聘僱契約所滋生之義務，如有違反系爭聘僱契約所賦予職務有應為而不為之情形，自屬違背職務上之行為，故被上訴人就陳大為該行為所生損害負連帶清償之責，核其性質仍為人事保證，而非一般保證。上訴人主張不履行債務最低服務年限義務所生連帶清償責任，屬一般金錢債務保證責任云云，容有誤會。

㈡又按民法第756條之7第4款規定：「人事保證關係因左列事由而消滅：…四受僱人之僱傭關係消滅」，增訂之立法理由為：「人事保證以保證人之信用為基礎，且以受僱人有能力及其與僱用人之僱傭關係存在為前提。因此，保證之期間屆滿、保證人或受僱人死亡、破產或喪失行為能力、或受僱人與僱傭人之僱傭關係消滅時，其人事保證關係均應消滅」。上訴人雖主張依民法第756條之7第4款之規定，人事保證責任因受雇人之僱傭關係消滅，人事保證責任亦隨同消滅，倘將最低服務年限約款保證責任解釋為人事保證，勞工一違約提前離開，其僱傭關係將告消滅，在此同時人事保證關係同告消滅，保證人將永無負擔年限保證責任之可能，將導致背離當事人間合意簽訂服務年限保證責任約款之目的云云。然承上所述，陳大為所負「於保證服務期間20年內不自請

離職」者，乃本於系爭聘僱契約所滋生之義務，倘有違反系爭聘僱契約所賦予職務有應為而不為之情形，自屬違背職務上之行為，是以，人事保證所稱受僱人將來因職務上之行為而應對他方為損害賠償，亦包括因僱傭契約終止，而受僱人應對僱用人負債務不履行損害賠償責任之情形在內。至民法第756條之7第4款之規定，乃指無上開特別約定情形下，人事保證關係通常因受僱人之僱傭關係消滅而消滅而言，並不影響前揭認定結果。故上訴人此部分主張，並非可採。

㈣再按人事保證約定之期間，不得逾3年；逾3年者，縮短為3年；人事保證未定期間者，自成立之日起有效期間為3年，88年4月21日修正公布，89年5月5日施行之民法第756條之3第1項、第3項定有明文。上開規定，依同日修正公布、施行之民法債編施行法第35條規定，於民法債編修正施行前成立之人事保證，亦適用之。惟於民法債編修正施行前成立之人事保證，其約定之保證期間逾3年或未定期間者，當事人依原來法律之規定，正當信賴其約定為有效而生之利益，應予以適當之保障；在修正施行前如已有保證人應負保證責任之事由發生，保證人之賠償責任即告確定，不能因上開修正規定之施行，而使其溯及的歸於消滅。是民法債編修正施行前成立之人事保證，應解為定有期間而於修正施行後殘餘期間未逾3年者，依其約定，逾3年者，縮短為3年；至未定期間者，則自修正施行之日起，其有效期間為3年，始符信賴保護原則，並維法秩序之安定（最高法院93年度台上字第6號判決意旨參照）。被上訴人係於89年4月26日應陳大為之邀而簽署系爭聘僱契約，依系爭聘僱契約第5條之約定，允諾保證就陳大為應負之一切損害賠償責任（包括違反踐行最低服務年資之損害賠償）負連帶清償之責，未定有保證期間，兩造亦未更新保證期間，有系爭聘僱契約在卷可稽（見司北勞調卷第33頁），而陳大為係於97年9月10日提出離職書自請離職而違反系爭聘僱契約，應對上訴人負損害賠償責任，亦如前述。則依前開說明，系爭聘僱契約關於人

事保證之有效期間應為自民法債編於89年5月5日修正施行之日起3年，準此，系爭保證契約於陳大為尚未違約前之92年5月5日，業因成立已滿3年而失其效力，此後，被上訴人之人事保證約定即失其效力，被上訴人不負保證之責。上訴人請求被上訴人應與陳大為連帶給付1,068萬9,795元本息，即屬無據，要無可採。

五、綜上所述，被上訴人簽署系爭聘僱契約而成為陳大為之保證人，其依系爭聘僱契約第5條之約定，就本件陳大為賠償義務所負之保證責任性質為人事保證，算至92年5月5日已屆滿三年，此後，被上訴人之人事保證約定即失其效力，被上訴人不負保證之責。上訴人以陳大為在97年9月10日違反最低服務年資約定，應賠償上訴人訓練費用及違約金，而依系爭聘僱契約第5條約定，請求被上訴人應與陳大為連帶給付1,068萬9,795元及自98年7月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許。其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經本院引用之證據，經審酌後核與判決結果不生影響，爰無庸一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　8　　日

勞工法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　石有為

法　官　林佑珊

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（詳附註）所定關係之釋明文書影本。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　9　　日

書記官　張永中

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其他法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。