

最低服務年限之契約獨立性初探

——從華航機師最低服務年限之保證性質談起

蔡瑞麟

(律師)

目次

- 一、前言
- 二、最高法院見解矛盾
- 三、認為應屬一般保證者之主張
- 四、認為應屬人事保證者之主張
- 五、保證契約從屬者是否為勞動契約？

一、前言

略觀中華航空公司於勞動訴訟司法實務中比例最多者，為機師違反最低服務年限、華航要求機師及其保證人賠償損害之案件。機師或因自己之生涯規劃，或公司違反勞動法規或契約，而依勞動基準法第 14 條終止契約等因素，於未達約定之最低服務年限前離開公司。

航空公司之機師係具有專門職業技術人員，因培訓機師通過民航局檢定取得執照，續經在職訓練至可獨當一面執行飛航任務，培訓費用甚鉅需時甚久，且各型飛機操作技術差異大，無法於短期內另行聘任特定機種駕駛之飛航機

師，為維持飛航安全、避免影響機隊調度，航空公司多要求機師於受訓前承諾最低服務年限。該最低服務年限之約定，或其經營上必要，尚難認違反公序良俗。

華航早年規定之最低服務年限多為 20 年、晚近則改為 15 年，無論何者，皆不能以「低」形容之。一輩子能有多少個 15 年？對勞工來說，決定受訓，即等同於將自己束縛 15 年。從航空公司的立場來看，每個機師要花費數百萬始得獨當一面，若不能保障投資可能回本，亦可說是強人所難。

受訓的是機師，薪資也為機師本人領取。能使航空公司提供數百萬讓自己受訓取得執照，且獲 15 年的工作保障，花費 15 年的青春，也不能認為是白費。然而，若除要求機師本人承諾最低服務年限外，尚要求他人負保證責任 15 年，除機師之友情或親情外，保證人能有什麼收穫？

該保證契約，若應解為人事保證，則依民法第 765 條之 3 規定，有效期間最長為 3 年，逾 3 年者，縮短為 3 年。若無償負擔 3 年保證責任，尚可忍受。若解釋為一般（非人事）保證，則保證責任則至少須負擔 15 年以上。

是以，航空公司要求機師尋覓 2 名保人，保證最少服務 15 年，該保證契約應適用一般保證或人事保證之規定？以華航於司法實務上相關案件結果而論，可說機率各半。

二、最高法院見解矛盾

目前最高法院有關華航機師違反最低服務年限，要求保證人連帶負賠償責任者，至 2015 年 2 月 13 日止，共有 4 件判決。除當事人姓名不同外，因係定型化契約，所有契約文字大略皆相同。認為應屬一般保證者，為最高法院 104 年度台上字第 93 號民事判決、及同院 103 年度台上字第 2427 號民事判決；認為應屬人事保證者，為最高法院 104 年度台上字第 183 號民事判決、及同院 102 年度台上字第 2039 號民事判決。所約定之最低服務年限皆為 15 或 20 年，勞方皆服務超過 3 年。若法院認為應屬一般保證者，則保證人將勝訴，認為係人事保證者，保證人則將敗訴。

日期較新的判決，可能相對能代表最高法院之見解變更。然而，從 4 件判決的時間觀察來看，有 2 件於 2015 年所判：，分別是最高法院 104 年度台上字第 93 號民事判決認為應解為一般保證；最高法院 104 年度台上字第 183 號民事判決，卻認為應屬人事保證。故也不能

以判決時間來判斷最高法院之見解為何。

其他案件，即使為同一類型，若有見解矛盾者，或因其內容並非全然相同。然而，這 4 件判決所涉之契約內容大略皆相同，且最高法院所表示者皆為對法律適用之見解而非事實之差異，當事人一方皆為中華航空公司，幾乎難以為最高法院的見解矛盾找出下台階。

三、認為應屬一般保證者之主張

最高法院，及包括台灣高等法院、台北地方法院、桃園地方法院在內之下級審，認為應為一般保證者，何以主張不應適用民法有關人事保證之規定？理由多類如最高法院 104 年度台上字第 93 號民事判決要旨：認「稱人事保證者，謂當事人約定，一方於他方之受僱人將來『因職務上之行爲』而應對他方為損害賠償時，由其代負賠償責任之契約。是人事保證人乃係依契約以第三人之資格為受僱人代負損害賠償之責任。如當事人約定，一方於他方之債務人『不履行債務』時，由其代負履行責任時，此應屬民法第 739 條所規定之一般金錢債務保證。系爭聘僱契約第 1 條約定：『甲方（即華航公司）聘僱乙方擔任機師職務，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相關法令。』、第 5 條：『乙方保證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。』，陳○信等 9 人似就田

○鈞等 5 人不履行債務即未滿服務年限而離職時，由其代負賠償履行責任，核其性質應為一般保證。」

或如台灣高等法院 102 年度重勞上字第 51 號民事判決所言：「違反保證服務期間 20 年內絕不自請離職之承諾，即『離職』（終止系爭聘僱契約）時，就系爭聘僱契約中最低服務年限 20 年之『特定事項』，為應支付違約金，以及就被上訴人為『締結本件聘僱契約』所支付之訓練費用，及『可得確定』之離職前正常工作 6 個月薪資總額為負擔損害賠償義務之保證，非係就徐○豪因『職務上（系爭聘僱契約）』之行為，應對被上訴人所負『不確定』之損害賠償債務。」

四、認為應屬人事保證者之主張

主張應屬人事保證者，多認為離職之終止權行使為職務上之行為。如最高法院 104 年度台上字第 183 號民事判決要旨略為：「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。又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。民法第 756 條之 1 第 1 項及第 756 條之 3 第 1 項、第 3 項分別定有明文。所稱受僱人將來因職務上之行為而應對他方為損害賠償。」

或如台灣高等法院 102 年度勞上更(一)字第 9 號所言：「被上訴人就白○宏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

為白○宏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 條約定被上訴人就白○宏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。」

五、保證契約從屬者是否為勞動契約？

依上述所引判決要旨可知，實務上判斷該保證是否為人事保證，係以其終止契約之行為是否應解為職務上之行為，或賠償金額是否確定而斷。然而，無論是人事保證或一般保證，皆為從契約，事實上上開兩種見解之關鍵並非是否為職務上之行為或數額可否確定，其背後意涵，實為保證從屬之契約為何。

若認為保證應屬人事保證，而將終止契約解為職務上之行為者，心中所認定被從屬者即為勞動契約。無論行為是否導致契約終止，人事保證所保證者即為勞動契約，所有與勞動契約相關者，皆為職務上之行為。

反之，若認該保證應屬一般保證者，或許適用法律者並未能意識到，然究其實際，等於認為最低服務年限所相對者，並非勞動契約，而係資方便機師受訓所投資之時間金錢等。保證人所保證者，並非勞動契約，而係勞動契約外的另一契約。

上開見解，尚可從提前終止定有最低服務年限之勞動契約，仍然被認為有效作為驗證。

一般訂有最低服務年限之勞動契約，被認為仍屬不定期契約，例如台灣

高等法院 103 年度勞上字第 10 號民事判決要旨認為：「按不定期勞動契約，依勞基法第 15 條第 2 項規定，勞工雖得隨時預告終止，惟該項規定乃任意規定，並不排除當事人以合意限制勞工終止權之行使，若該合意限制內容未違反法律強制或禁止規定，亦未悖於違背公序良俗或有顯失公平之處，基於契約自由原則，應認該項約定為有效。」

若為不定期勞動契約，則勞動基準法之規定為強行規定，其終止依法只須提前預告即生效力，依上開判決意旨，最低服務年限係當事人以合意限制勞工終止權之行爲。換言之，在最低服務年

限到期前，勞工之提前終止契約，應不能發生終止契約之效力。

然而，大部分的見解卻認為勞工之提前終止仍有終止契約之效力。真正的理由為：最低服務年限之約定，為勞動契約外、另一從屬於勞動契約之約定。如此，才不致於如上開判決所言，既認為當事人得以合意限制勞工終止權行使，卻又認為勞工提前終止契約，仍可發生終止之效果。

以上係自最低服務年限的保證契約之性質，簡略提出：「最低服務年限之約定，可能為勞動契約外之另一契約」之假說，詳細論證，則容另為文說明。

台灣法學雜誌

好·書·推·薦



作者：呂信瑩

個人資料保護法上目的拘束原則之探討

新版「個人資料保護法」正式施行之際，本書建議新法應以「作用法」作為特定目的之合法性基礎，對違法蒐集、處理、利用個資之行為，賦予排除證據能力之法律效果，並透過「定型化契約應記載及不得記載事項」，強化目的拘束原則在私法關係的預防功能，使我國人民的個人資料，得以在目的拘束原則的落實中獲得保護。

定價 320元

台灣法學雜誌

台灣本土法學雜誌有限公司 10045台北市中正區武昌街一段1-2號5樓
TEL:886-2-2331-2128 Fax:886-2-2331-2138
http://www.taiwanlaw.com.tw E-mail: lawjournal@taiwanlaw.com.tw