

裁判字號：士林簡易庭 105 年士勞小字第 12 號民事判決

裁判日期：民國 105 年 10 月 14 日

裁判案由：給付違約金

臺灣士林地方法院小額民事判決 105年度士勞小字第12號

原告 邱伊臻即慵懶世代睫毛專門店

訴訟代理人 陳建州律師

被告 廖珮仔

訴訟代理人 張孝群律師

上列當事人間請求給付違約金事件，於民國105 年8 月30日言詞辯論終結，並判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由要領

一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256 條定有明文。本件原告於起訴時以邱伊臻為訴訟當事人，嗣於本院審理中，因慵懶世代睫毛專門店為獨資商號，故更正為原告邱伊臻即慵懶世代睫毛專門店（見本院卷第101 頁背面），僅為更正事實上或法律上之陳述，非為訴之變更或追加，依前揭規定，應予准許。

二、原告起訴主張：

(一)被告於民國104 年10月20日受僱為原告之員工，協助處理顧客睫毛嫁接、修補、卸除等事務，底薪為新臺幣（下同）20,000元，若被告工作期間表現良好，則另行發放獎金以為獎勵，為免爭執，雙方於104 年11月13日簽訂人事聘僱契約（下稱系爭合約），約明合約期間自簽約日起算18個月（即104 年11月13日起自106 年5 月13日止），並於系爭合約第10條、第11條約明原告應免費提供技術培訓、技能提升並提供材料，若被告違約需返還已領取之薪資50%及材料學費23,500元，又約明聘僱期間為18個月，被告違約需退回薪資50%及總培訓費用，但在90日前申請離職完成並辦理交接者不在此限。未料，被告既未工作期滿，亦未於離職前90日申請離職完成並辦理離職手續，逕於105 年1 月31日提出辭呈表示於105年2 月29日離職，誠已違反系爭合約之約定。

(二)勞動基準法關於勞工終止勞動契約權利之規定，並非強制規定，當事人仍得於合理範圍內以契約限制勞工此項終止權行使，且勞動基準法第15條之1 係於104 年12月16日增訂，不適用於本案之中；是以本件兩造就最低服務年限約定，既未逾合理範圍，又無違反法律強制或禁止規定，該約定自為有

效，雙方當事人應受其之拘束。

(三)被告聲稱其於應徵工作之際，原告有提出「新進人員薪資休假」工作條件規定，保障被告擔任美睫師工作每月薪資36,000元等語；惟查，被告所有該份文件上並無原告大小章，其僅是原告工作室之電腦檔案資料，該份文件的形式上及實質上證據力皆令人起疑；再者，縱被告所言為真，兩造既已簽訂系爭契約，雙方之權利義務關係，悉應依系爭合約之約定，不受「新進人員薪資休假」工作條件之拘束；另於調整獎金、休假制度之際，原告即已告知被告，若不同意此次調整，可以在30天前提出解約，不用在90天前，而被告亦明白做出選擇舊制獎金制度，此有雙方之對話紀錄為證，堪認被告已同意原告調整獎金、休假制度，則原告所稱之「可於1個月前終止僱傭關係」之條件已不存在，雙方權利義務應回歸系爭合約規定，被告應於離職前90日預告終止雙方勞動契約，否則即應給付違約金。

(四)被告抗辯稱，其任職時係以美睫師職位任職，無須接受培訓，且原告亦無提供技術上的培訓等情；惟查據證人徐孟薇具結聲稱，被告於原告處係擔任助理美睫師、被告手法技術與原告不相同、其與被告有一同上課、課程材料場地皆由原告提供等語，且原告大量邀約模特兒讓員工練習睫毛嫁接技巧，並在旁指導，若有佳作，則會上傳至官方網站；此些事項，在在證明，於被告任職期間，原告對被告密集訓練、指導、培育專業能力等情，被告所抗辯實無理由。另一證人賴攻岑與原告早有嫌隙，其係因細故與原告發生口角，甚至因而離職，是故其之證詞自係對原告不利，且其僅在原告處工作2週，對於原告店內的制度、工作環境、工作內容均尚未熟悉，因此其之證述並不足採。

(五)綜上所述，被告工作期間已領取薪資或獎金共計為99,750元，原告之教學及材料費用為23,500元，依系爭合約約定，被告既已違約離職，則應給付原告已領取薪資或獎金50%及材料學費作為違約金，並聲明：被告應給付原告73,375元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。

三、被告答辯略以：

(一)系爭合約中有關最低服務年限約定，應為無效之約定，蓋依據最高法院96年度台上字第1396號判決，「最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之必要性與合理性觀之」，復依勞動基準法第15條之1之規定，「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：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、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。....違反前二項規定者，其約定無效。勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任」，本案雖發生於

該條文施行前，但法理完全相同，應可類推之；本件被告受僱於原告擔任美睫師，並不需要受訓，原告亦未為被告支出任何訓練費用，被告更非原告生產活動不可替代關鍵人物，又原告並未提供被告合理補償，則綜上所述，該約款不具有必要性及合理性，應為無效。

(二)原告於104年12月28日及105年1月21日通知被告休假、薪資之調整，並指示被告如果覺得不行的話，被告要解約，不用90天，30天以前就可以，此有對話紀錄為證，而被告無法接受，乃依原告指示，於離職前1個月通知原告，既然原告指示只須於1個月前通知即可，其之主張須於90日前通知，自無道理；且依勞動基準法第14條第1項第6款，雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，得不經預告終止契約，現本件兩造原本約定每月薪資為36,000元，惟原告僅餘104年11月、12月有依約給付外，其餘月份之給付皆有短少，更於105年1月片面減假及減薪，如此侵害勞工權益，被告自得依上開規定，不需預告而終止勞動契約，則被告已合法終止雙方之勞動契約，又該終止係不可歸責於被告，縱然認為系爭合約中有關最低服務年限約定為有效，依勞動基準法第15條之1之法理，被告亦無須負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

(三)依被告任職之際，原告所出示之「新進人員薪資休假」資料，美睫師無須受訓，自無返還材料費之問題，復依證人賴玫岑具結證稱，被告是以美睫師任職、有經過原告考試、從事訓練助理工作、協助指導原告開設之美睫課程，並被告有找模特兒美睫後上網作為招攬業務之廣告等語，足證被告自始即係以美睫師任職；另一證人徐孟薇雖聲稱，被告是助理美睫師任職，但其係後於被告而受僱於原告，更無看過原告與被告間系爭合約或新進人員薪資休假資料，自係不知道被告任職時之情形，且其自承有與被告一同上課，但卻不知道網頁照片從何而來，復言被告不會嫁接下睫毛，又稱被告有為客戶嫁接下睫毛，更聲稱被告有獨立為客人服務等語，然則其之證言除與本案物證不符，更與原告主張相左，顯為臨訟勾串之不實之詞，其更是原告一手培訓之員工，證詞難免有偏頗之虞，實不足採。

(四)本件被告自始即以美睫師任職，不須再經原告任何培訓，被告亦以合法終止雙方之勞動契約，實無庸擔負任何違約金之責任，聲明：原告之訴駁回。

四、不爭執事項（本院卷第101頁背面）：

(一)被告於104年10月20日受僱於原告，兩造於104年11月13日簽立系爭合約，其中第10條、第11條約明原告應免費提供技術培訓、技能提升並提供材料，若被告違約需返還已領取之薪資50%及材料學費23,500元，又約明聘僱期間為18個月，被告違約需退回薪資50%及總培訓費用，但在90日前申請離職完成並辦理交接者不在此限。

(二)原告迄今已給付工資99,750元。

(三)被告於105 年1 月31日提出辭呈，並於105 年2 月29日離職。

五、法院得心證之理由：

(一)按勞動基準法固於104 年12月16日增訂公布第15條之1 規定：「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：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、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：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、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」，而將最低服務年限約款之要件予以明文，惟兩造間之系爭合約係於104 年11月13日簽訂，早於上揭條文增訂施行日期，復查無溯及適用之規定，是審視系爭合約第10條、第11條約定之效力，即無上開規定之適用，先予敘明。

(二)次按現行勞動基準法就雇主與勞工間之勞動契約，雖未設有勞工最低服務期間之限制，或不得於契約訂定勞工最低服務期限暨其違約金之禁止約款，但為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業特性之差異，並平衡雇主與勞工雙方之權益，對於是項約款之效力，自應依具體個案情形之不同而分別斷之，初不能全然否定其正當性。又最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，係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」，係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之類（最高法院96年度台上字第1396號民事判決意旨參照）。另當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277 條前段定有明文。本件原告主張依據系爭合約第10條及第11條任職期間及違約之約定，被告應賠償違約金，依上開說明，系爭合約之約定是否有效，應審視原告是否特別支付龐大費用培訓被告或出資訓練被告使其成為原告生產活動不可替代之關鍵人物及證明約定之服務年限長短確屬適當，且原告應就上開事實負舉證之責，經查：

- 1.證人即原告員工徐孟薇固於本院審理程序中證稱：被告先前在類似美睫店任職，嗣後在原告店內任職，兩家店家使用技術手法不同，之前店家是散裝毛方式，原告是用排裝毛方式，伊從104 年12月18日至105 年2 月間與被告共事，原告有

提供伊與被告上如原證四所示BST 衛生管理、上下睫毛嫁接、彩色睫毛嫁接、空氣感嫁接、單根卸除睫毛、眼型設計及手法矯正等員工培訓課程，並提供場地及原料，也會找模特兒從旁指導，該課程有對外開放，都是原告指導，原告也要求考JLA 日本證照，會給公假，但報名費自行負擔，當時被告不會空氣感、下睫毛嫁接，原告有特別買開好花的睫毛讓被告練習，伊不知進公司前被告有無受訓，而當客人很多時，被告也會單獨為客人服務，但原告也會確認狀況等語（見本院卷第173 頁背面至第176 頁背面）。

- 2.證人即原告前員工賴玫岑則於本院審理程序中證稱：伊曾於104 年10月底至同年11月初兩週間在原告處任職，擔任助理，被告亦同時應徵，伊任職期間均受被告及原告指導及訓練，該課程並無其他講師上課，當時也未對外招生，伊並未看過被告受訓，原告說過擔任美睫師要考取日本證照，要自行出資去考試，另本院卷第72頁至第74頁網頁資料是被告找模特兒美睫後上網招攬業務用之廣告等語（見本院卷第170 頁至第173 頁）。
 - 3.對照證人二人說詞雖有矛盾不一之處，然綜合可知被告本已有嫁接睫毛之工作經驗，於原告處工作初期即有指導訓練其他員工、為模特兒美睫作為招攬廣告之經驗，後期亦可單獨服務客人，再對照原告所提出教學課程目錄（見本院卷第13 頁），諸如衛生管理要點、基本道具介紹、嫁接技巧手法、真人操作等，以及原告處工作之員工均曾上課、並未聘請外部講師等節，顯見僅屬對於新進員工之例行性教育，乃係原告為便於內部人員控管，俾業務進行順利所為之基礎培訓而已，本屬雇主應負擔之一般人事成本，尚難認其有因該等訓練而另行支出如何龐大之費用，且原告亦未提供報名費用協助被告取得任何證照，益徵原告並未花費龐大成本培訓被告並使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物，綜上可知，依照原告所舉上開證據，兩造間最低服務期限之約定顯然不符「必要性」、「合理性」之基準，原告據此主張被告違約並請求給付違約金，自難認有理由。
 - 4.至於被告雖提出新進人員薪資休假（見本院卷第51頁），欲證明其為美睫師無庸受訓一節，然其自承前開資料僅為104 年10月3 日面試時原告所交付（見本院卷第49頁），惟其於104 年11月13日復與原告簽立系爭合約，對照二者薪資、受訓、違約規定顯然有所差異，故兩造間僱傭關係仍應以嗣後簽立之系爭合約約定內容為準，並據此及上開證據判斷最低服務期間之必要性、合理性，而不再論被告所抗辯美睫師無庸受訓一事，併此敘明。
- (三)再者，另依照系爭合約之性質，顯非屬受限於季節或特定工作之臨時性、短期性、季節性或特定性之工作，而係屬有繼續性之工作，依勞動基準法第9 條第1 項之規定，應為不定期契約，依勞動基準法第15條、第18條之反面解釋，被告本

得隨時終止，再按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主；雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。勞基法第15條第2項及第16條第1項第1款分別定有明文，且依據勞動基準法第1條第2項規定，雇主與勞工所訂勞動條件不得低於本法所定之最低標準規定，關於勞工與雇主雙方權利義務事項，如有抵觸法律強制禁止規定，該約款自不因簽訂於契約內即認有效，是以，系爭合約11條約定應於90日前申請離職一節，明顯於法有違，係屬無效，而兩造並不爭執被告於104年10月20日起受雇於原告，於105年2月29日離職，並於105年1月31日先行向原告提出辭呈等情，被告既早於一個月前向原告預告離職，已合於法定10日之預告期間，是本件被告向原告通知預告終止勞動契約自屬合法，原告亦不得據此向被告請求違約金，應甚明確。

(四)綜上，原告依據勞動契約之法律關係，主張被告違反系爭合約，並請求其給付違約金及相關利息，實無理由，自應予以駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後於本件判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、本件係就民事訴訟法第436條之8第1項適用小額程序所為原告敗訴之判決，並依職權確定訴訟費用額為新臺幣1,000元（第一審裁判費），應由原告負擔。

中 華 民 國 105 年 10 月 14 日
士林簡易庭法 官 劉育琳

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 105 年 10 月 14 日
書記官 黃啓銓