

臺灣新竹地方法院民事小額判決

111年度竹北勞小字第5號

原告 台灣扣具工業股份有限公司

法定代理人 山本利行

訴訟代理人 蘇俊豪

張秀珍

被告 陳政豪

上列當事人間請求返還培訓費事件，本院於民國111年9月12日辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣貳萬壹仟零陸拾元，及自民國111年3月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、訴訟費用壹仟元由被告負擔。

三、本判決得假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：

被告於民國109年6月2日向原告公司提出語言培訓報名表，報名109年6月1日起至110年5月30日止之日語課程，培訓費用為新臺幣（下同）42,120元，由原告公司依語言培訓展開計畫補助上開課程費用之一半即21,060元，並於109年6月10日匯款上開款項予被告，雙方並簽立留任同意書，約定被告應自課程結束日起留任至110年12月31日止，被告若未滿留任年限即離職，則須繳回受訓期間原告所支出之所有培訓費用。然雙方之勞動契約於109年9月24日終止，此經臺灣高等

01 法院110年度勞上易字第64號民事判決確定在案，而被告離
02 職時未遵守兩造於留任同意書約定，於離職當月向管理課繳
03 付培訓費用，經原告公司數次促其給付培訓費，被告均置之
04 不理，為此爰依留任同意書約定，請求被告返還原告公司所
05 支出之培訓費用等語，並聲明：被告應給付原告21,060元，
06 並自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算
07 之利息。

08 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，據其提出之書狀
09 所為之聲明及陳述略謂：

10 (一)被告屢次以電話要求原告公司提供匯款帳戶，後又於111年7
11 月13日以電子郵件發信至原告公司財務單位，再次要求原告
12 公司提供匯款帳戶以支付培訓費用，原告公司財務主管亦表
13 示已收到郵件並轉知上層，惟原告公司至今仍不願提供匯款
14 帳戶，原告公司顯係受領遲延並刻意刁難被告。

15 (二)按原告公司「教育訓練實施規範」第6-4條留任標準規定，
16 申領公司教育訓練補助需另行簽署「留任同意書」（即最低
17 服務年限約定書），要求被告從109年6月1日開始受訓起，留
18 任至110年12月31日，共需留任長達1年6個月期間。惟語言
19 課程補助目的係為鼓勵員工學習語言，由全體員工自由申
20 請，但原告僅補助課程總額一半費用，每人補助上限額24,0
21 00元。被告係國立中正大學法律系研究所畢業，因在學期間
22 英語能力要求及十餘年工作上審閱英文合約經驗，使用英文
23 足以支應原告公司工作上需求，而原告未因語言補助而對被
24 告支出龐大費用，日語課程僅補助21,060元，被告自主申請
25 學習日文，非申請「專業技術」培訓，對被告或原告公司於
26 工作上並無任何立即助益。再者，原告亦未因被告留任而提
27 供任何補償金，卻要求原告留任至110年12月31日，長達1年
28 6個月，顯失合理性與必要性，是兩造上開最低服務年限約
29 定應屬無效。

30 (三)退步言，縱認為被告須返還培訓費，應以實際留任期間與留
31 任年限之比例償還，而非未到留任年限，不管留任多久都須

全部返還，顯然違反比例原則；原告公司與被告間之勞動契約於109年9月24日終止，從109年6月1日開始受訓起至109年9月24日勞動契約終止共116天（計算式：30天+31天+31天+24天=116天），故僅應償還16,595元【計算式：116天/(365天+182天)=0.212；21,060-(21,060x0.212)=16,595】等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

(一)原告主張被告報名109年6月1日起至110年5月30日止之日語課程，由原告公司依語言培訓展開計畫補助上開課程費用之一半即21,060元，並於109年6月10日匯款上開款項予被告，雙方簽立留任同意書，約定被告應自課程結束日起留任至110年12月31日止（下稱：系爭最低服務年限約定），被告若未滿留任年限即離職，則須繳回受訓期間原告所支出之所有培訓費用，而雙方之勞動契約經原告委任律師於109年9月22日寄發國史館郵局第566號存證信函以被告自109年8月26日起無正當理由連續曠職3日及1個月內曠職達6日，依勞動基準法第12條第1項第4款規定於109年9月24日終止，被告離職時未依約繳付培訓費用等情，業據原告提出語言培訓報名表、原告公司2020年語言培訓展開計畫內部行文、留任同意書、臺灣高等法院110年度勞上易字第64號民事判決影本、原告匯款證明單等件為證，並為被告所不爭執，自堪信為真實。

(二)原告主張被告未依系爭最低服務年限約定留任，應依兩造簽立之留任同意書約定，返還原告公司所支出之培訓費用21,060元，惟經被告辯稱系爭最低服務年限約定顯失合理性與必要性，應屬無效。經查：

1. 按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；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，勞動基準法第15條之1定有明文。而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。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號判決意旨參照）。雇主為避免對受僱之勞動者所投入之訓練經費、時間、精力及其他資源，因受僱之勞動者受訓後即遽然離職而造成企業雇主花費之投資平白損失，甚且發生勞動者經過受訓培育完成後，反而造成與原企業雇主競業之結果，若無法受約定服務年限條款的保障，企業雇主可能不願意對受僱勞動者提供訓練，以達培育人才委以重任之目的，而與勞工約定必須服務一定之期限，否則應賠償違約金或返還訓練費用，乃雇主為維護企業經營管理之適當方法，故類此約定之約款，只要未違反法律強行禁止規定，或有悖於公共秩序、善良風俗或顯失公平之處，復無其他法定應屬無效之原因，則基於私法自治及契約自由之基本原則，契約雙方當事人自應尊重契約之合法效力，並依約履行，同受前開約定條款之拘束。

2. 查原告公司董監事及經理人多為日籍人士，於業務上與日本總公司往來密切，除部分業務單位職員須與日本總公司對口聯繫，高階職等主管亦須向日本總公司主管報告，日本總公司高層亦會來臺巡視等情，業經本院依職權調閱原告公司登

01 記資料在卷可稽（詳本院卷第15頁至第16頁），並經原告訴
02 訟代理人即管理部課長張秀珍到庭陳述明確（詳本院卷第84
03 頁）。就原告公司企業經營者角度以觀，跨國業務雖可以英
04 文業務溝通，惟若職員具備使用日語對話之能力，更得降低
05 跨國兩端因語言隔閡所生之溝通成本，增進企業營運效率，
06 故基於企業經營管理需要，原告公司實有必要培訓並維持相
07 當數量具備日語應用能力之勞工以利其企業經營。又與英語
08 此現已列為國民教育必修外國語言不同，日語係屬「第二外
09 語」，且日語應用能力包括日語之聽、說、讀、寫，及日本
10 文化背景基礎知識之掌握，並非本國勞工普遍得以熟稔應用
11 於謀職之能力，而具相當程度之專業性，足認原告公司提供
12 其員工日語培訓課程係屬專業培訓。是故倘受訓員工完成語
13 言訓練課程取得語言檢定證照，藉公司提供之資源增益其語
14 言能力後即離職轉而應徵其他領域謀職，原告公司平白損失
15 其所為之人力資源投資，實影響企業整體有效經營，原告公
16 司為保障其企業經營管理利益，自有與受訓員工約定最低服
17 務年限之必要性。

- 18 3. 次查，原告公司針對工作上有需求之員工、高階職等人員及
19 欲追求職務升遷者，提供渠等語言能力提升課程培訓費補
20 助，固有為滿足其企業經營需要之目的，惟此補助亦為企業
21 鼓勵員工自我投資之具體獎勵措施，員工得衡酌自身職涯發
22 展需求參與培訓，取得語言能力提升或職務升遷機會等優
23 勢，有原告公司提出之2020年語言培訓展開計畫在卷足參
24 （詳促字卷第10頁），是原告依培訓計畫提供訓練課程費用
25 之一半作為培訓費用並設有額度上限，其餘費用由員工自行
26 負擔，尚屬合理。而依上開計畫，原告公司依據教育訓練管
27 理程序第6-4條留任標準，針對員工受補助額度之不同，定
28 有不同之留任年限，參諸上開計畫記載經原告公司管理課評
29 價後建議參訓者選擇之授課廠商報價半年期課程學費為26,6
30 00元，是依培訓計畫原告公司補助培訓費用為13,300元，員
31 工依留任標準應留任期間為3個月；而被告參訓一年期語言

01 課程，原告公司補助培訓費用21,060元，員工依留任標準應
02 留任期間6個月，足見原告公司所定留任年限約略為授課期
03 間之一半，核與其補助員工培訓課程費用一半之比例相當，
04 堪認就上開留任標準所為之系爭最低服務年限約定亦屬合
05 理。從而，原告公司為被告進行專業技術培訓及提供培訓費
06 用，並基於企業經營管理考量，與被告為系爭最低服務年限
07 約定，確有必要性與合理性，並未違反勞動基準法第15條之
08 1規定而為無效，是被告所辯，自非可採。復依勞動基準法
09 第15條之1規定，雇主於符合第1項所列各款情形『之一』，
10 即得與勞工約定最低服務年限，非以同時須具備第1項、第2
11 款之情形為必要，被告辯稱原告未提供合理之補償，系爭最
12 低服務年限約定為無效，亦無足取。

13 4. 準此，縱使被告辯稱其所從事之工作內容未有使用日文之必
14 要，然被告既已於語言培訓報名表之「培訓目的」欄勾選
15 「因應工作上需求」向原告公司為培訓申請（詳促字卷第9
16 頁），而其報名培訓課程前應可衡量自身職涯規劃、培訓金
17 額負擔及離職自由限制等各項利弊得失，以決定是否申請該
18 培訓計畫補助，足認其係本諸自由意識決定參與語言培訓並
19 同意受系爭最低服務年限約定拘束而簽署留任同意書。又原
20 告主張被告自109年8月26日起無正當理由連續曠職3日及1個
21 月內曠職達6日，經原告委任律師於109年9月22日寄發國史
22 館郵局第566號存證信函表示依勞動基準法第12條第1項第4
23 款規定於109年9月24日終止兩造間之勞動關係，既經臺灣高
24 等法院110年度勞上易字第64號民事確定判決認定在案，則
25 原告認被告於培訓期間離職，應返還原告公司已支付全額補
26 助訓練費用21,060元，即屬有據。

27 (三)被告另辯稱其已多次要求原告公司提供匯款帳戶以支付培訓
28 費用，並以電子郵件發信至原告公司財務單位，由財務主管
29 轉知上層，惟原告公司至今仍不願提供，顯係受領遲延云
30 云。然查，該培訓計畫係由原告公司管理部所提出並執行，
31 並於2020年語言培訓展開計畫說明5-6提及：學員退還公司

01 補助款，均需於離職當月以『現金』方式向管理課結清乙
02 節，顯見繳回培訓費用並非屬原告公司財務部執掌之業務事
03 項，此可參照原告提出之語言培訓報名表記載「管理課留
04 存」，且語言培訓計畫說明內部行文亦由管理課發文甚明，
05 則被告嗣以電子郵件通知財務部主管，請求其提供原告公司
06 可供匯款之帳號以利其履行，而非向原告公司負責語言培訓
07 業務職掌之管理課或原告公司代表人為債務履行之表示，自
08 難認被告已有向原告公司提出準備給付情事。況民法第314
09 條規定，若法律或契約未有另外規定，債務人應以債權人之
10 所在地為清償地，則被告若欲清償本件債務，大可親自前往
11 原告公司交付現金款項，或以郵政匯票寄送至原告公司以為
12 現實提出之給付方式，則被告上開辯稱其已向原告公司財務
13 部主管為履行之表示，原告公司却遲未提供匯款帳號，顯係
14 原告公司受領延遲云云，要無足採。

15 四、綜上所述，原告依被告簽立留任同意書約定，請求被告返還
16 原告已支出之培訓費用21,060元，及自支付命令送達翌日即
17 111年3月31日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，
18 合於勞動基準法第15條之1規定，於法有據，應予准許。

19 五、本件係適用小額訴訟程序所為被告部分敗訴之判決，爰依法
20 就被告敗訴部分依職權宣告假執行，並確定訴訟費用額如主
21 文第三項所示。

22 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
23 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
24 敘明。

25 七、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436條
26 之23、第436條第2項、第385條第1項前段、第78條、第436
27 條之19第1項、第436條之20，判決如主文。

28 中 華 民 國 111 年 9 月 23 日
29 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

30 以上正本係照原本作成。

31 如對本判決上訴，非以其違背法令為理由不得為之，且須於判決

01 送達後20日內向本院提出上訴狀並記載上訴理由（須按他造當事
02 人之人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審
03 裁判費。

04 中 華 民 國 111 年 9 月 23 日
05 書記官 郭春慧