

臺灣新竹地方法院民事小額判決

112年度竹北勞小字第12號

原告 李忠憲

即艾心有限公司附設新竹縣私立艾心居家長照機構

設新竹縣○○鎮○○街000號

被告 嚴宜瑛

上列當事人間請求返還簽約金事件，本院於中華民國112年11月29日言詞辯論終結，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

一、原告起訴主張：被告自民國111年6月1日起受僱於原告，任職於原告獨資設立之艾心有限公司附設新竹縣私立艾心居家長照機構（下稱系稱長照機構），依照兩造書面約定（下稱系爭契約），若被告未滿1年即離職，則被告應返還原告於被告任職期間，由原告按月已先為給付於被告之簽約獎金（新臺幣、下同，7,000元/月），茲被告違反合約精神，提前於112年3月10日離職，新人是3月27日到職，未依規定辦理交接，又造成機構營運執行受損，還帶走客戶等語，爰引用系爭契約第5條約定（下稱系爭約定），提起本件訴訟，聲明求為返還簽約金5萬6,000元（7,000元/月×8月＝5萬6,000元、111/6～112/2共8個月）。

二、被告則以：我完全不同意原告之請求，我去（111）年底就表明要離職，是對方自己沒找人來接替，還有在合約第一頁上面，是說我的合約以半年為效，只要半年過後我的合約就無效，如果對方沒找人來接我的位置，難道我都不能離職嗎？又，我去受訓卻沒有給我公假，還給我扣事假，我是自己去上課的，我還沒進去系爭長照機構時，我就已經拿到督導證照，我上不上課都沒關係，其實我也可以去外面上。甚

01 至我離職後，我停了1個月沒有工作，原告卻污衊我，說我
02 拉走居服員和個案，這是無憑無據的指控。我的合約在半年
03 之後，我就不做了，是原告一直威脅我，我有證據，我後來
04 有看精神科、憂鬱症等語，資為抗辯，爰答辯聲明：如主文
05 所示。

06 三、按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
07 任，民事訴訟法第277條定有明文。而民事訴訟如係由原告
08 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，
09 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不
10 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。經
11 本院聽取兩造在庭之陳詞暨調查審理全部卷證結果，雖系爭
12 約定即系爭契約第5條全文如下：
13

五、薪資：

(一) 工資採「按月計酬」，甲方每月給付乙方工資45,800
0元。

本 薪：30,300

職務津貼：5,000

簽約獎金：7,000（如任職未滿一年需返還簽約金）

伙食津貼：2,000

汽油補助費：1,500

投保級距45,800，勞保：1,054，健保：710，勞退提
撥6%

(二) 經乙方同意發放工資時間如下，如遇例假或休假則
順延：

每月一次：於每月10日發放前月之工資。

14 可知「工資45,800元」其薪資結構為本薪、職務津貼、簽約
15 獎金、伙食津貼、汽油補助費共5個項目且均為定額所組
16 成，所謂簽約獎金即非恩給性質，而係被告提供勞務之對價
17 一部，則依勞動基準法第22條第2項「工資應全額直接給付
18 勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此

01 限。」其中前段「工資應全額直接給付勞工」之規定，原告
02 本應有全額給付之義務，而被告依此受領並保有該項給付，
03 乃具法律上之原因。

04 四、次按，勞動基準法第22條第2項「工資應全額直接給付勞
05 工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」
06 其中後段「但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此
07 限。」之規定，系爭約定屬於薪資結構一部之「簽約獎金：
08 7,000」，固接續有「(如任職未滿一年需返還簽約金)」之
09 文字，訊據原告在庭稱：「(本件是否為最低服務年限?)
10 不懂。(請問原告要求被告做滿一年，那原告對被告有施以
11 什麼訓練或付出什麼成本?)有，專業照護訓練，是縣府提
12 供的課程有叫他去上，提供公假。(會影響被告的證照?)
13 是指什麼會影響被告的證照。(去上課阿?)會，因為是提
14 供公假讓被告去上課。(那公假的日數?)三天，還有包含
15 其他單位的聯繫會議及縣府的聯繫會議。(就三天?)不只
16 這三天。(這三天是什麼課?)督導專業課程。(督導專業
17 課程會拿到什麼證照?)督導專業證照。(原告的意思是每
18 個月柒仟，因為被告沒有做滿壹年還差八個月，所以要請求
19 伍萬六?)對，依照合約。(被告離職後，原告受有什麼樣
20 的損失?)被告離職後，到競爭機構單位服務，並帶走原告
21 的個案。(你們有約定離職後的競業禁止條款?)合約第13
22 條第2項」等語，有本院言詞辯論筆錄1件在卷可稽，經核原
23 告引用契約關係而為主張，乃最低服務年限之違約金。

24 五、104年12月16日修正前勞動基準法，就雇主與勞工間之勞動
25 契約，未設有勞工最低服務期間之限制，或不得於契約訂定
26 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
27 職之自由權，兼顧各行業特性之差異，並平衡雇主與勞工雙
28 方之權益，對於是項約款之效力，實務上咸以具體個案情形
29 之不同而分別斷之，初不能斷然否定其正當性。又，最低服
30 務年限約款適法性之判斷，應以該約款存在是否具有「必要
31 性」與「合理性」觀之，所謂「必要性」，是指雇主有以該

01 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
02 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
03 代之關鍵人物等是，所謂「合理性」，是指約定之服務年限
04 長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價
05 值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約
06 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
07 院96年度台上字第1396號判決意旨參見）。而於104年12月1
08 6日增訂勞動基準法第15條之1，就最低服務年限，更明文化以：「（第1項）未符合下列規定之一，雇主不得與勞工
09 為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培
10 訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服
11 務年限之約定，提供其合理補償者。（第2項）前項最低服
12 務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：
13 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事
14 相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供
15 勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性
16 之事項。（第3項）違反前二項規定者，其約定無效。（第4
17 項）勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆
18 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
19 用之責任。」。準此，本件兩造間最低服務年限約定是否有效、被告是否應受系爭約定之拘束，應以上述「必要性」與
20 「合理性」要件加以檢視，本院審酌雇主之所以要求勞工有
21 最低服務年限者，往往係因雇主曾經培訓勞工，為其支出特
22 殊之職業訓練、出國受訓、技能養成等費用，並花費相當之
23 培訓時間，乃要求勞工承諾最低之服務年限，作為回饋，雇
24 主對勞工技能養成既有相當之支出，則勞工因而獲有特殊之
25 技能為雇主經營事業所倚重不可或缺，同時尊重勞工之職業
26 自由，基於必要性及衡平之原則，只要該最低服務年限未逾
27 相當合理之期間，實無不予准許之理，惟查本件訴訟依原告
28 上開說明及舉證程度，既未見任何符合「必要性」與「合理
29 性」要件，且遍查全卷，除了主管機關即新竹縣政府之評鑑
30
31

01 資料，即再無其它資料（見本院卷第36頁筆錄第4行、第92
02 頁筆錄第9行），而上開新竹縣政府之評鑑資料，明白記
03 載：「依本府112年2月21日公告新竹縣政府特約長期照顧居
04 家服務契約第19條…自評鑑不合格公告日起停止派案新案件
05 六個月（含自行開發及各單位派案）…」，可見原告於人事
06 替補、安排之營運問題，主要關鍵仍在於系爭長照機構評鑑
07 不合格，經主管機關112/2/21公告停止派案、112/8/22恢復
08 派案（見本院卷第67頁，新竹縣政府發文通知系爭長照機
09 構，於112年8月22日起恢復派案函）。

10 六、綜上所述，原告引用契約關係求為返還簽約金云云，茲因原
11 告按月撥付之「簽約獎金：7,000」，本即屬於經常且固定
12 給與之薪資一部，被告依此受領且保有之，並無不合，而原
13 告根據系爭約定，核其性質為最低服務年限之違約金，惟依
14 前開說明，既未見符合「必要性」與「合理性」要件，則系
15 爭約定難認具有正當性，按勞動基準法第15條之1規定，僱
16 主即不得與勞工為此項最低服務年限之約定，故原告所訴，
17 欠缺根據，無從准許，其訴為無理由，應予駁回。

18 七、本件事證已臻明確，當事人其餘攻擊、防禦方法及證據，經
19 核均與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

20 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。本件訴訟費用
21 額，依後附計算書確定如主文所示金額。

22 中 華 民 國 112 年 12 月 29 日
23 勞 動 法 庭 法 官 周美玲

24 計 算 書：

25 項 目	金 額（新臺幣）	備 註
26 第一審裁判費	1,000元	已由原告預繳。
27 合 計	1,000元	定由原告負擔。

28 上列為正本係照原本作成。

29 如不服本判決，應於收受送達後20日內以違背法令為理由向本院
30 提出上訴狀（上訴理由依法應表明一、原判決所違背之法令及其
31 具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實

01 。) 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
02 內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法
03 上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

04 中 華 民 國 112 年 12 月 29 日
05 書記官 徐佩鈴