福建金門地方法院民事簡易判決

113年度城勞簡字第1號

原　　告　川連國際貿易有限公司

000000000000000000

法定代理人　翁三裕

訴訟代理人　蔡忠軒

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　許俊德

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付違約金事件，於民國113年4月9日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告與訴外人青島荏原環境設備有限公司於民國111年12月25日，共簽訂有「破碎機安裝技術指導培訓課程買賣合同」及「焚燒爐安裝技術指導培訓課程買賣合同」2份，雙方各以美金50,000美元作為培訓合同價金，並互為債權債務抵銷。被告許俊德受雇於原告，於112年2月至3月間先參與8堂線上課程，後由原告派遣其至中國青島外訓單位培訓。兩造間就此次派訓簽有「公費派訓協議書」（下稱系爭協議書），依系爭協議書第四、(一)約定，被告學成後之服務年限為112年6月16日至同年12月15日。

㈡原告共為被告支出約新臺幣（下同）193,750元之培訓費用（計算式：原告與外訓單位簽訂之總培訓金額為美金50,000元×美元換算新臺幣之匯率31÷總培訓人數8人）。不料被告

卻突於112年7月18日以照顧家人為由提起離職，該離職理由係屬不可歸責於原告之理由，原告因被告無預警之離職蒙受培訓費用及後續案場營運之損失。另被告於112年7月18日離職，卻於112年7月24日起即於金門從事興建工程工作，與其原先離職原因有間，顯有惡意違背系爭協議書約定服務年限之情。

㈢被告雖辯稱原告並未為派訓支付大筆費用，惟原告已為被告支付前述派訓費用，並於112年5月份跟8月份大陸公司派遣人員抵台進行受訓時，比照被告到大陸時的支出模式，支付抵台人員的住宿、餐旅費、交通費，總計110,332元，故原告實有實際支出。另查原告當初錄取被告，係為採用被告擔任公司之專案負責人，是被告離職後並無人可替代其職位；且被告所上10天課程為台灣業界所沒有之專業培訓課程，其專業技術之養成並非一蹴可幾，若流動過於頻繁，原告勢必隨時需要招攬、訓練新進人員，並因而增加額外之費用及時間成本，是該技術人力具難以替代性，原告自有限制人員不得於受訓後一定期間內離職之必要性。被告雖辯稱焚化爐技術人員於國內從業者眾，不具難以替代性等語，並無相關佐證。

㈣被告另辯稱該培訓課程非屬專業培訓性質，而為一般參訪觀摩行程，惟查青島荏原環境設備有限公司係具相當規模之公司，其焚化爐相關參數係屬機密，豈有被告所稱由原告公司派遣員工前往觀摩做為職前訓練之理；且系爭協議書第一條已明定「甲方派乙方赴中國/青島荏原環境設備有限公司進行廢棄物處理裝置暨焚化爐技術認證之國外培訓，訓練期計10天」，被告並於培訓地點完成考試，於返國後更出具報告書予原告，顯見被告已同意本次派訓之性質為專業培訓，與一般參訪觀摩行程實有差異。

㈤又被告辯稱實際前往培訓之人數僅4名，惟本公費派訓「焚燒爐合同」與派訓人數共8人，並不僅限於被告所稱青島行之4人，同年另有4人前往日本荏原製作所總部培訓。另被告

稱原告未提供合理補償部分，原告已為被告進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用，即已合於勞動基準法第15條之1第1項第1款之要件，非被告所稱尚須提供合理補償，此部分被告顯係適用法規錯誤。

㈥被告於約定服務年限6個月中，僅服務滿1個月即離職，原告因其離職受有損失，爰依系爭協議書第四、(一)之約定，請求被告賠償原告按比例計算之培訓費用損失161,458元【計算式：個人培訓費用193,750元×（未履行月數5月÷約定服務年限6月）】，加計原告支付之去程機票費用、回程機票費用及零用金等費用，作為被告應賠償之違約金，共計186,458元等語。並聲明：被告應給付原告新臺幣186,458元。

二、被告則以：

㈠查被告於112年6月5日至同年6月15日由原告指派至中國浙江省溫州之「溫州科創環境發展有限公司」、山東省威海市之「威海市固體廢棄物處理中心」2處，進行既有焚化廠現場運作觀摩與經驗交流，終點站至青島市荏原環境設備有限公司，交流分享中國與台灣目前廢棄物管理實際運行情形之優劣差異，及由荏原公司說明所生產焚化爐設備之特性等。扣除交通在途期間、例假日休假、當地景觀瀏覽，實際用於觀摩、業務交流時間僅有2.5日，查焚化爐行業應具有一定之專業技能，非屬短暫2.5日之觀摩見習即可學成，顯見該行程並不具專業培訓之性質，且原告亦於公司網頁上自承該訓練為觀摩見習行程。被告為環境工程系畢業，從事相關行業已超過23年資歷，早於89年起即於高雄縣環境保護局廢棄物管理課任職，累積多年工作經驗；憑藉豐富之環境工程、營建、土木實務專業經驗，於原告公司從事2場巨大垃圾破碎機安裝規劃；是以，被告經驗豐富，這個行程對被告而言僅是出差行程、公司業務深化行程，而非受訓。

㈡又原告雖稱焚化爐參數為機密，係由原告派遣被告前往學習，惟焚化爐之參數會因處理廢棄物種類而有差異，各焚化爐之參數皆有不同並非機密；而被告此次參訪所見之焚化爐

監控室面板所呈現各操作單元現況之數據，亦無關乎機密，原告此部分主張並無理由。

㈢原告所稱為培訓員工而與外訓單位簽訂1年期之8堂課程及焚化爐現場培訓課程，經合計為9堂課，耗費美金50,000元(約1,560,000元），並稱本次中國受訓行程即屬其中1堂課程，期間共外派訓練8名員工等語。惟經核算1,560,000元÷9堂課÷8名員工，每人之培訓費用約僅為22,000元，與最高法院96年度台上字第1396號民事判決揭示之「企業支出龐大費用培訓未來員工時，始有保障其預期利益必要性」之意旨，顯有未合。另從每人培訓費用僅為22,000元以觀，本次參訪行程足可認定僅屬一般短期之在職訓練，為雇主營運必要擔負之人事成本可證。

㈣原告自承其與訴外人青島荏原環境設備有限公司以培訓課程之美金50,000元價金互為抵銷，故無支出培訓費用，亦與勞動基準法第15條之1第1項第1款規定有違。此外，原告派遣被告前往中國之行程僅為一般參訪觀摩行程，並不具專業技術性質，兩造間所簽訂之最低服務年限協議書，與勞動基準法第15條之1第1項第1款之規定不符，且系爭協議書訂有最低服務年限之約定，卻未依勞動基準法第15條之1第2項規定，提供被告在最低服務年限內所喪失轉換工作自由、生涯規劃之彈性及年齡逸失利益等合理補償，亦屬違法。

㈤再查，原告主張其與外訓單位簽立之「焚燒爐安裝技術指導培訓課程買賣合同」，所載課程內容為「共計8堂課程，包含線上與實地教學等，課程時間為112年1月1日至12月30日期間，並進行為期兩周一天8小時之現場實際技術教學、培訓」，此與兩造間所簽立之系爭協議書所載內容即「廢棄物處理裝置暨焚化爐技術認證，訓練期計10天」顯具差異，且被告僅與4名同仁共同前往中國，原告於起訴時稱總培訓人數8人後又改口為4人，其主張前後不一，可信性存疑。

㈥而原告主張其派遣被告受訓之焚化爐技術課程具人力不可替代性，惟查目前台灣營運中之公營焚化廠超過25座，且有半

數以上廠齡超過20年，爰行政院環境部計畫於113年前完成17座焚化爐整改工程，直至112年已初步完成3座以上焚化爐整改工程。顯見目前焚化爐產業現況活絡，從事焚化爐產業相同或類似之勞工者眾，尚無人才無法替補之疑慮。且原告與被告間約定之最低服務年限僅6個月，該期間遠低於一般焚化爐興建所需之最短時間2.5年，亦不合理。另原告主張此次派訓，是為了進行後續鹿草及仁武焚化爐工程之施工為目的，但此2項工程皆為「破碎機安裝更新工程」，與被告此次至中國參訪所見之「廢棄物焚化廠單元操作管理事項」並不相同，原告主張並不合理等語。

㈦並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

三、不爭執事項：

㈠原告與訴外人青島荏原環境設備有限公司於111年12月25日共簽訂有「破碎機安裝技術指導培訓課程買賣合同」及「焚燒爐安裝技術指導培訓課程買賣合同」，雙方以美金50,000元作為培訓合同價金，並互為債權債務抵銷。

㈡兩造間簽有系爭協議書，該協議書約定之服務年限係112年6月16日至同年12月15日。

㈢被告於112年7月21日自原告離職。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：（一）系爭協議書是否符合勞動基準法第15條之1？（二）原告依系爭協議書請求被告給付違約金，是否有理由？茲分述如下：

㈠系爭協議書並未符合勞動基準法第15條之1，應屬無效：

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，勞動基準法第15條之1第1項至第3項分別定有明文。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之基準（最高法院96年度台上字第1396號民事判決意旨參照）。

2.經查：

⑴兩造系爭協議書第四、(一)約定：「雙方約定自訓練期滿後起算半年，即自112年6月16日起至112年12月15日止，作為乙方即被告仍需在職服務年限；如因乙方於服務年限內自請離職或因乙方因素終止勞動契約，致違反本項約定時，則乙方須按『未履行月數/服務期月數』之比例，負擔受訓期間之訓練費用，包括由甲方即原告支付之課程費、交通費、住宿費、餐食費、差旅費及其他培訓費用等語(見112年度勞簡專調字第48號，下簡稱勞簡卷，第11頁)」，合先敘明。

⑵觀諸上開系爭協議書之前揭約定，已經約定被告應服務一定之期限即112年6月16日至同年12月15日，核屬最低服務年限之約定，並約定被告如有違反，應給付培訓費用作為違約金，故本院自應依前揭勞動基準法第15條之1規定的標準審查之。又原告就公費派訓協議書設有最低服務年限之約定，僅提出與訴外人青島荏原環境設備有限公司之契約約定，並主張係以抵銷價金之方式作為被告之培訓費用，然原告是否已實際支出額外之培訓費用，既為被告所抗辯，惟原告並未舉證以實其說，又原告與被告為此約定，是否有給與被告補償等情，原告亦未舉證以實其說，堪認前揭約定，業已違反

勞動基準法第15條之1第1項規定，依同條第3項規定，此一約定應為無效。是以，原告依據公費派訓協議書第四、(一)約定請求被告給付違約金，即非有據。

㈡原告依系爭協議書請求被告給付違約金，為無理由：

1.按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第4項規定甚明。次按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第1、2項分別定有明文。

2.經查：

⑴兩造系爭協議書第四、(一)約定最低服務年限之約定已屬無效，業經本院認定如前，則原告自無從依系爭協議書之前揭約定請求被告給付違約金。

⑵另原告雖主張就專業技術培訓，已提供培訓費用，即已達成勞動基準法第15條之1第1項第1款之要件，毋庸再給予合理之補償等語。然查，原告並未符合勞動基準法第15條之1第1項第1款規定，已如前所述，退萬步言，倘若認為原告公司符合勞動基準法第15條之1第1項第1款事由，然觀諸被告於112年7月18日向原告提出之自願離職申請書暨移交會辦單，該離職申請書已明確記載：主管核定離職日期為112年7月21日(被告已於7月14日與翁總談定離職日期)等語(見勞簡卷第59至61頁、本院卷第89至90頁)，並經原告公司主管簽名確認無誤，足見原告對於被告離職一事，應不至於妨礙原告公司人力替補之可能性，否則於被告提出離職，且簽核上開離職申請書暨移交會辦單之流程時，原告即可在離職申請書上表示意見，然而原告既然自始未於該離職申請書上表示意見，亦未於移交會辦單上註明被告應返還訓練費用或給付違約金之記載，則原告公司於被告離職後，再向本院提起本訴訟請求被告應給付違約金一節，顯然係行使權利違反誠實信用之情狀，逾越一般勞動事件爭議中，請求違約金之合理範

圍，此為不可歸責於被告之事由，揆諸前開規定，被告自毋庸負擔本件違約金之責任。是以，原告就此部分主張，要無可採。

五、綜上所述，原告依系爭協議書之法律關係，據以請求判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　9　　日

勞動法庭　　法　官　宋政達

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀(須附繕本)。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　9　　日

書記官　鍾雅婷