

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡上字第3號

上訴人 香港商世界健身事業有限公司台灣分公司

法定代理人 柯約翰 John Edward Caraccio

訴訟代理人 陳昱澤律師

被上訴人 盧俊宏

蘇培元

上列當事人間請求確認債權不存在事件，上訴人對於民國110年12月22日本院110年度勞簡字第114號第一審判決，提起上訴，本院於111年7月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人盧俊宏、蘇培元分別於民國自110年3月22日、同年月19日受僱香港商世界健身事業有限公司高雄中華分公司，擔任健身房教練，雙方雖訂立服務年限條款即任職一年內自行離職須賠償培訓課程訓練費用新臺幣（下同）3萬2700元，但上訴人並未給予合理補償，且訓練費用與實際課程內容有極大差距，相關的培訓人員乃上訴人公司的培訓人員，不是另外聘請，被上訴人考取教練證照的費用1500元亦係自行支出，非上訴人公司支出，故兩造約定之最低服務年限約款違反勞動基準法第15條之1規定，約定無效，爰訴請確認上訴人之訓練費用賠償債權不存在等語。並聲明：上訴人對被上訴人二人各3萬2700元之賠償訓練費用債權均不存在。

二、上訴人則以：被上訴人盧俊宏、蘇培元分別原受聘擔任上訴人所經營之健身房之健身教練。而上訴人任用新進教練後，

01 若教練不具備專業執照，上訴人即必須聘請講師並租借場館
02 對其加以培訓，上訴人亦確實支出包含住宿、交通及餐食費
03 用。依勞動基準法第15條之1第1項規定，雇主提供專業教育
04 訓練並提供該項培訓費用，或提供合理補償者，得與勞工約
05 定最低服務年限，又兩造亦簽署世界健身個人教練久任獎金
06 辦法提供合理補償，足見兩造約定之最低服務年限約款符合
07 勞動基準法第15條之1規定，是該最低服務年限1年之約款，
08 當屬合法有效。本件被上訴人盧俊宏、蘇培元分別於110年7
09 月13日、同年8月13日離職，均未任滿一年，依兩造簽署之
10 任職同意書第14條、世界健身個人教練薪資待遇辦法第5條
11 第4點、WorldGym專業技術培訓課程訓練費用協議書第1、2
12 條約定，上訴人對被上訴人二人自各有3萬2700元之賠償培
13 訓課程訓練費用債權等語為辯。

14 三、原審經審理後判決確認上訴人對被上訴人二人各3萬2700元
15 之賠償訓練費用債權均不存在。上訴人不服提起上訴，並聲
16 明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被
17 上訴人則則答辯聲明：上訴駁回。

18 四、兩造之不爭執事項：（見本院卷第79至80頁）

19 (一)被上訴人盧俊宏、蘇培元分別自110年3月22日、同年月19日
20 任職於上訴人高雄中華分公司，擔任健身房教練，並分別於
21 110年7月13日、同年8月13日離職。

22 (二)被上訴人盧俊宏於110年3月22日簽立任職同意書、世界健身
23 個人教練薪資待遇辦法、世界健身個人教練久任獎金辦法、
24 WorldGym專業技術培訓課程訓練費用協議書。

25 (三)被上訴人蘇培元於110年3月19日簽立任職同意書、世界健身
26 個人教練薪資待遇辦法、世界健身個人教練久任獎金辦法、
27 WorldGym專業技術培訓課程訓練費用協議書。

28 五、本院之判斷：

29 上訴人主張因被上訴人係於任職1年內即自請離職，依據兩
30 造簽署之任職同意書第14條、世界健身個人教練薪資待遇辦
31 法第5條第4點、WorldGym專業技術培訓課程訓練費用協議書

第1條約定，被上訴人負有賠償上訴人培訓課程訓練費用各3萬2700元之債務，此為被上訴人否認，並以前詞請求確認上訴人對被上訴人二人各3萬2700元之賠償培訓課程訓練費用債權均不存在，茲就兩造爭執事項說明本院之判斷如下：

(一)上訴人與被上訴人二人間之最低服務年限1年之約定是否有效？

1. 按勞動基準法104年12月16日新增第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2項規定者，其約定無效。次按雇主與勞動者約定最低服務年限之目的，常係由於雇主為避免對受僱之勞動者所投入之訓練經費、時間、精力及雇主其他資源，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之保障，企業雇主亦可能不願意對受僱勞動者提供任何訓練，以達培育人才好委以重任之目的，故與勞工約定必須服務一定之期限，否則應賠償違約金，乃雇主為維護企業經管及服務品質之適當方法。是以，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，同受約定條款之拘束。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號判決意旨可資參照）。則雇主之所以要求勞工有最低服務年限者，往往係因雇主曾經培訓勞工，為其支出特殊之職業訓練、出國受訓、技能養成等費用，並花費相當之培訓時間，乃要求勞工承諾最低之服務年限，作為回饋。是審酌雇主對勞工技能養成支出相當之費用，勞工因而獲有特殊之技能為雇主經營事業所倚重，不可或缺，以及尊重勞工之職業自由等情，基於必要性及衡平之原則，只要該最低服務年限未逾相當合理之期間，實無不予准許之理。

2. 查上訴人主張被上訴人接受之健身教練新人培訓課程，其中「本館訓練」為期15天共24堂課程，課程內容包含「基礎解剖-骨骼&肌肉、運動生理-骨骼&肌肉、運動生理-關節&神經、肌能訓練、訓練系統、動作模式評估、判定特殊族群、基礎營養學、Inbody測量分析應用、W.F.S專精系統、白卡應用技巧、其它（行銷學、Fal課程、一對一教練課跟課、一對一教練課演練）等項，又在「臺中教育訓練中心」進行為期7天共36堂課程，課程內容包含「六大動作、徒手動作、固定式器材、體態分析、機能訓練法、伸展、術科複習、實際教學及課表實踐、功能性體驗、骨學&肌肉學、關節學&神經學、肌能訓練法、上下交叉綜合症、W.F.S系統、學科考試、術科考試」等項，被上訴人確實有參與上開新人

01 培訓課程之事實，業經上訴人提出本館訓練完成確認書、教
02 育訓練中心訓練完成確認書等件（見原審卷第171至177頁）
03 為證，且為被上訴人所不否認（見本院卷第80頁），信屬真
04 實。又查，被上訴人係受僱擔任健身教練，而上訴人為安排
05 提供上述在「臺中教育訓練中心」之相關健身教練培訓課
06 程，在台中市西區以月租10萬元承租場地作為提供教育訓練
07 中心訓練課程所用，上訴人亦指示其聘僱之教育訓練人員專
08 職從事培訓工作之事實，亦經上訴人提出房屋租賃契約書影
09 本1份、專職教育訓練人員名冊及人事成本資料（見原審卷
10 第147至169頁）在卷可證，亦堪認定，是上訴人為使被上訴
11 人接受符合專業需求之訓練，使有能力評估會員運動適性、
12 學習如何正確指導會員使用健身器材，如何正確指導會員進
13 行相關身體肌力之訓練，針對會員的需求設計適當的課程、
14 教導會員避免運動傷害等知識，並且有能力與會員良善溝通
15 及鼓勵正確的運動觀念，確已先行對被上訴人支出相當成本
16 費用甚明。承此，依上開說明，當認兩造簽署之任職同意書
17 第14條約定甲方若於任職一年內自行離職…甲方須返還第1
18 項之專業技術培訓之費用，此費用包括乙方提供之所有住
19 宿、交通、軟、硬體設備器材、教材及講師授課等費用；及
20 WorldGym專業技術培訓課程費用協議書第1、2條約定於乙方
21 完成「本館訓練」及「訓練中心訓練」後…提前終止勞動關
22 係，乙方應賠償甲方依第1條所約定之訓練總費用；暨世界
23 健身個人教練薪資待遇辦法第5條第4點約定：「依任職同意
24 書，如果於任職後一年內提前終止勞動契約…時，應賠償公
25 司先行代墊的內部專業技術培訓課程之相關之訓練費用之違
26 約金…。」其中約定被上訴人最低服務年限為1年，自有其
27 「必要性」，復考之兩造簽署之世界健身個人教練久任獎金
28 辦法載明：「為獎勵資深員工久任及貢獻，訂定個人教練久
29 任獎金辦法」，約定被上訴人留任一年即發給8000元久任獎
30 金，亦或留任9個月且總完課堂數超過400堂時，發放堂數乘
31 以20元之久任獎金，此辦法之約定即係對於兩造約定最低服

01 務年限之合理補償，參以兩造約定之最低服務年限僅為1
02 年，期間非長，應屬允當而具「合理性」。綜上，上訴人與
03 被上訴人二人間之最低服務年限1年之約定，具有「必要
04 性」、「合理性」，與勞動基準法第15條之1規定無違，故
05 為有效之約定。

06 3. 至被上訴人主張上訴人訓練費用與實際課程內容有極大差
07 距，上訴人未提供專業訓練，相關的培訓人員是上訴人公司
08 的培訓人員，不是另外聘請云云，固提出查詢網路YOUTUBER
09 網頁資料（見原審卷第217頁）為佐，然有關專業健身訓練
10 所涉相關資訊，本即上訴人公司依據專業資料整理並提供與
11 授課學員，如其他網路資料依據相同專業資料整理並提供於
12 觀看之會員，並不妨礙上訴人公司有提供專業訓練之事實，
13 又上訴人公司指派員工為相關的培訓人員，亦須支付薪資，
14 此經上訴人提出專職教育訓練人事成本資料（見原審卷第15
15 5至169頁）為證，此當屬上訴人所支出之培訓成本甚明，是
16 被上訴人前揭主張，為無可採。另被上訴人主張考取教練證
17 照的費用1500元係自行支出，非上訴人公司支出，則上訴人
18 並未支出培訓費用云云，並提出LINE對話截圖（見原審卷第
19 219頁）為證，然上訴人確有支出培訓費用之事實，已如前
20 述，業經本院認定屬實，被上訴人雖自行負擔身為應試者之
21 考取證照費用1500元，惟此並不妨礙上訴人確有支出培訓費
22 用之事實，是被上訴人此項主張，亦無可取。

23 4. 綜上，足認上訴人與被上訴人二人間之最低服務年限1年之
24 約定具有「必要性」及「合理性」，核屬有效之約定。

25 (二)上訴人對被上訴人二人各3萬2700元之賠償訓練費用債權均
26 存在，說明如下：

27 1. 上訴人與被上訴人二人間之最低服務年限1年之約定為有效
28 之約定，已如前述，則被上訴人盧俊宏、蘇培元違反兩造最
29 低服務期間之約定，分別於110年7月13日、同年8月13日於
30 任職一年內自行職離，造成上訴人受有支出教育訓練費用之
31 損失，上訴人依任職同意書第14條、WorldGym專業技術培訓

01 課程費用協議書第1、2條、及薪資待遇辦法第5條第4點之約
02 定，當已取得請求被上訴人二人賠償教育訓練費用債權。

- 03 2. 按違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之
04 賠償總額。但約定如債務人不於適當時期，或不依適當方法
05 履行債務時，即須支付違約金者，債權人於債務人不履行
06 時，除違約金外，並得請求履行或不履行之損害賠償，民法
07 第250條第2項定有明文。是違約金有賠償性違約金及懲罰性
08 違約金，其效力各自不同。前者以違約金作為債務不履行所
09 生損害之賠償總額。後者以強制債務之履行為目的，確保債
10 權效力所定之強制罰，於債務不履行時，債權人除得請求支
11 付違約金外，並得請求履行債務，或不履行之損害賠償。當
12 事人約定之違約金究屬何者，應依當事人之意思定之。如無
13 從依當事人之意思認定違約金之種類，則依民法第250條第2
14 項規定，視為賠償性違約金（最高法院86年度台上字第1620
15 號判決參照）。查兩造簽立之任職同意書第14條約定：「甲
16 方若於任職一年內自行離職…甲方須返還第1項之專業技術
17 培訓之費用，此費用包括乙方提供之所有住宿、交通、軟、
18 硬體設備器材、教材及講師授課等費用。」、及WorldGym專
19 業技術培訓課程費用協議書第1、2條約定於乙方完成「本館
20 訓練」及「訓練中心訓練」後…提前終止勞動關係，乙方應
21 賠償甲方依第1條所約定之訓練總費用；暨被上訴人簽署之
22 世界健身個人教練薪資待遇辦法第5條第4點約定：「依任職
23 同意書，如果於任職後一年內提前終止勞動契約…時，應賠
24 償公司先行代墊的內部專業技術培訓課程之相關之訓練費用
25 之違約金…。」，可見顯係為彌補上訴人已支出教育訓練
26 費，卻因契約提前終止，不能獲致被上訴人提供勞務所致之
27 損害，當具有賠償之性質無疑。又兩造約定之違約金3萬270
28 0元，係包含24小時專業線上訓練（一對一）以每小時500元
29 計共1萬2000元；在臺中訓練中心進行之36堂專業課程，以
30 每堂500元計共1萬8000元；臺中訓練中心住宿5天以每日住
31 宿費400元計共2000元；7日餐費以每餐100元計共700元之總

和，此有WorldGym專業技術培訓課程費用協議書（見原審卷第39、43頁）可憑，足證兩造約定之違約金數額，為上訴人訓練被上訴人成為專業健身教練所支出之費用，且各項費用之單價均屬合理允當，自難認上開約定之違約金數額有何過高應予酌減之情事。準此，上訴人對被上訴人二人各有3萬2700元之賠償訓練費用債權，堪予認定，是被上訴人二人請求確認其對上訴人之訓練費用賠償債權各3萬2700元不存在云云，即非有理。

六、綜上所述，上訴人對被上訴人二人各3萬2700元之賠償訓練費用債權均存在，被上訴人請求確認其各對上訴人之訓練費用賠償債權3萬2700元不存在，為無理由，應予駁回。原審判決確認上訴人對被上訴人二人各3萬2700元之賠償訓練費用債權均不存在，於法有違，上訴人指摘原判決不當，求為廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄，改判如主文第2項所示。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列。

八、據上論結，本件上訴，為有理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 7 月 25 日
勞動法庭審判長法 官 洪培睿

法 官 吳芝瑛

法 官 黃顥雯

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 111 年 7 月 25 日
書記官 江俐陵