

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第115號

原告 昇雷科技股份有限公司

法定代理人 周育良

訴訟代理人 黃程國律師

被告 石如吟

阮品勳

賴奕辰

蘇瑋智

上四人共同

訴訟代理人 吳珮芳律師

上列當事人間請求履行契約等事件，本院於民國112年7月5日言詞辯論終結，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：被告石如吟於民國108年9月30日、被告阮品勳、賴奕辰、蘇瑋智則於107年3月7日，分別和原告簽訂勞動契約書，約定由原告提供被告石如吟於碩士學位期間每月新臺幣（下同）1萬8000元之在學補助，並約定被告石如吟應於取得學位後於原告公司提供勞動服務滿1年及提供被告阮品勳、賴奕辰、蘇瑋智博士學位在學期間每月4萬元之進修補助，並約定被告阮品勳、賴奕辰、蘇瑋智應於取得博士學位後於原告公司提供勞動服務滿2年，期滿後始得向原告提出離職或終止勞動契約，倘違反前揭約定，即應返還原告公司提供之補助款項總額及利息。然被告石如吟、被告阮品勳、賴奕辰、蘇瑋智，在分別取得碩士、博士學位前，即各自於109年8月6日、9月8日逕以電子郵件方式向原告表明單方解

01 除該契約，顯有違兩造契約之約定，嗣經原告於111年4月26
02 日發函催告被告4人應按照兩造間契約返還該款項，被告等
03 均回函拒絕賠償，故原告遂依與被告石如吟勞動契約書第6
04 條第4項；與被告阮品勳、賴奕辰、蘇瑋智勞動契約書第6條
05 第3項之約定，請求被告返還就學研究期間所提供之費用等
06 語。並聲明：(一)被告石如吟應給付原告19萬8000元，及自
07 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
08 利息。(二)被告阮品勳應給付原告88萬元，及自起訴狀繕本
09 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)
10 被告賴奕辰應給付原告88萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起
11 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告蘇瑋智
12 應給付原告88萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
13 止，按週年利率5%計算之利息。(五)原告願供擔保，請准
14 宣告假執行。

15 二、被告則以：被告4人與原告所簽訂之勞動契約（下稱系爭勞
16 動契約）有關最低服務年限及返還補助款之約定，依照兩造
17 締約之真意係「被告完成學業後」始受該項約定之拘束。又
18 系爭勞動契約附屬有最低服務服務年限條款，違反勞動基準
19 法（下稱勞基法）第15條之1第1、2項之規定，應屬無效。
20 退言之，縱認前開契約之最低服務年限條款有效，然被告向
21 原告提出終止勞動契約之意思表示，係因原告於109年發生
22 股東紛爭，公司內部研究團隊及行政人員、乃至管理階層紛
23 紛離職，原告公司既已不具備未來願景，衡情並無期待被告
24 繼續履行系爭勞動契約之可能性，則被告係因不可歸責之事
25 件導致終止勞動契約，自不負違反最低服務年限及返還補助
26 款之責任。再者，縱認被告應負違約之責任，然被告提供之
27 利益遠大於原告所提供之補助，原告並無實質損失可言，故
28 原告請求返還全部補助款並加計利息之違約金，顯然過高，
29 應按民法第252條酌減至相當之數額等語為辯。並聲明：
30 (一)駁回原告之訴。(二)如獲不利判決，被告願供擔保，請
31 准宣告免為假執行。

01 三、本院之判斷：

02 (一)原告主張被告石如吟於108年9月30日、被告阮品勳、賴奕
03 辰、蘇瑋智則於107年3月7日，分別和原告簽訂系爭勞動契
04 約，分別約定由原告公司提供被告石如吟於碩士學位期間每
05 月1萬8000元之在學補助，被告石如吟則應於取得學位後於
06 原告公司提供勞動服務滿1年及提供被告阮品勳、賴奕辰、
07 蘇瑋智博士學位在學期間每月4萬元之進修補助，被告阮品
08 勳、賴奕辰、蘇瑋智則各應於取得博士學位後於原告公司提
09 供勞動服務滿2年之最低服務年限約定等情（見民事起訴狀
10 第3至4頁即調字卷第13至14頁），業經原告提出勞動契約書
11 4份（見調字卷第21至35頁）為憑，自堪信屬實。

12 (二)然按「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年
13 限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項
14 培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，
15 提供其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事
16 項綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技
17 術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其
18 人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
19 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定
20 者，其約定無效。勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最
21 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
22 或返還訓練費用之責任。」勞基法於104年12月16日增訂第1
23 5條之1定有明文。又上開條文增訂前，勞基法雖未設有勞工
24 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
25 暨其違約金之禁止約款，但為保障勞工離職之自由權，兼顧
26 各行業特性之差異，並平衡雇主與勞工雙方之權益，對於是
27 項約款之效力，自應依具體個案情形之不同而分別斷之，初
28 不能全然否定其正當性；又最低服務年限約款適法性之判
29 斷，應從該約款存在之「必要性」與「合理性」觀之。所謂
30 「必要性」，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要
31 性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞

01 工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是。所謂
02 「合理性」，係指約定之服務年限長短是否適當？諸如以勞
03 工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成
04 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
05 其審查適當與否基準之類（最高法院96年度台上字第1396號
06 判決要旨參照）。是本件原告主張被告石如吟於109年8月6
07 日逕以電子郵件方式向原告表明單方解除契約，已違反兩造
08 契約之最低服務年限1年之約定，被告石如吟依契約第6條第
09 4項之約定應返還補助金及利息；被告阮品勳、賴奕辰、蘇
10 瑋智於109年9月8日各逕以電子郵件方式向原告表明單方解
11 除契約，已違反兩造契約之最低服務年限2年之約定，各依
12 契約第6條第3項之約定應分別返還補助金及利息乙節，自應
13 由原告就其所主張支出龐大資源、費用培訓被告4人及約定
14 之服務年限長短確屬適當等符合前開勞基法規定之事實，負
15 舉證責任。

16 (三)查原告主張其為充實公司專業團隊人力資源，於107至108年
17 間，透過校園徵才方式耗費重金資助研究雷達領域之學生，
18 除提供學生就學時生活無虞外，並開放學生在畢業後直接到
19 原告公司就職擔任原告之研發人員，創造雙贏機會等語，固
20 據提出勞動契約書4份影本為證（見調字卷第21至35頁），
21 觀之，被告石如吟所簽立之系爭勞動契約第6條第4項固約
22 定：「乙方同意進修程序結束或畢業後，碩士級應於甲方繼
23 續提供勞動服務滿一年，博士級依實際補助期間，另議勞動
24 期間簽訂，並須於勞動服務期滿，始得向甲方提出離職或終
25 止勞動契約，倘違反本約定應返還甲方提供之進修補助款項
26 總額，及依據法定年利率計算之利息，並賠償甲方之損
27 害。」（見調字卷第21頁），被告阮品勳、賴奕辰、蘇瑋智
28 所簽立之系爭勞動契約第6條第3項則約定：「乙方同意進修
29 程序結束或畢業後應於甲方繼續提供勞動服務滿兩年，始得
30 向甲方提出離職或終止勞動契約，倘違反本約定應返還甲方
31 提供之進修補助款項總額，及依據法定年利率計算之利息，

01 並賠償甲方之損害。」等語（見調字卷第25、29、33頁），
02 然查，證人洪子聖於本院審理時具結證稱：「伊與被告4人
03 沒有親屬關係，伊是原告公司的股東，伊於81年8月任職於
04 國立中山大學電機系迄今，擔任教授。被告4人都是伊電機
05 系射頻微波實驗室的學生，伊親自指導賴奕辰、蘇瑋智，另
06 王復康助理教授指導石如吟、阮品勳。被告4人簽立勞動契
07 約書之前，因被告4人是伊的學生，那時候原告公司剛成
08 立，他們的研發團隊還沒有齊全，需要人力開發成品，當時
09 總經理田勝侑跟伊協商，請伊的學生協助他，那時伊有同
10 意，請其提供獎助學金給這4位同學作為勞務所得，…伊沒
11 有直接參與合約的條約內容。關於當時洽談提供獎助學金作
12 為被告4人的勞務所得的過程，2017年原告公司剛成立時，
13 他們的研發團隊好像只有2、3個人，並沒有足夠的人力開發
14 技轉我們實驗室的專利技術、開發非接觸的生理感測的產
15 品，所以跟伊商量實驗室的同學是否以PART TIME的方式，
16 例如一週幾個小時到他們在高雄軟體園區，當時我有答應，
17 當時我們的學生是全職的博士生，依照學校的規定不能兼
18 職，不然會有研發成果之智慧的問題，所以伊與田勝侑提過
19 不可能讓學生白白提供勞務，用獎助學金方式補償他們勞務
20 所得，以這樣的原則討論等語（見本院卷第77至78頁），參
21 以系爭勞動契約締約時，證人田勝侑為原告公司之總經理一
22 事，經兩造不爭執（見本院卷第67頁），證人即原告公司負
23 責人周育良於本院審理時亦證稱：「（問：當時原告公司簽
24 約是何人負責？）答：當時公司成立時，洪子聖老師就請田
25 勝侑律師來擔任總經理，所以簽約是由田勝侑律師負責。」
26 （見本院卷第205頁），準此可知，被告4人乃因當時為洪子
27 聖教授、王復康助理教授指導的碩博士生，其等原本就在中
28 山大學電機系射頻微波實驗室進行研究，原告公司始與被告
29 4人簽立系爭勞動契約，此於證人王復康本院審理時證稱：
30 伊曾經在原告公司借調1年，借調期間擔任的職位是技術副
31 總，所負責的工作就是負責一些產品的開發、評估，於借調

01 期間結束後，學校與原告公司有產學合作計畫，也會有一部分
02 分牽涉到技術開發的部分，伊也會參與。被告4人是學生身
03 份，被告4人對於技術內容其實蠻瞭解的，整個學校當然會
04 缺乏量產的經驗，所以在分工上會由公司的其他工程師負責
05 製作樣品或者是進行一些現有技術整合，關於技術評估或技
06 術開發，不論是硬體或是軟體的部分，主要就是就會由被告
07 4人去進行等語（見本院卷第324至325頁）益徵。再查，證
08 人王復康亦於同次審理時證稱：「（問：依你剛剛陳述，假
09 設在產品開發的分工上沒有這四名學生的協助，公司的工程
10 師可以單獨有辦法產出客戶要的東西嗎？）答：我認為不
11 行，主要的原因是因為我們那時候所製作的技術跟傳統的架
12 構有很大的差異，公司的工程師對於一些舊的技術很熟悉，
13 所以會沒有辦法實現新的架構，反而會有一些很大的問題，
14 像製作完樣品之後，都會由學校這邊就一些BUG（製作的
15 錯誤）或是找找錯誤確認它的製作有無製作錯誤的地方。在
16 之前過往的經驗裡，的確有找出蠻多製作上的問題，所以我
17 認為以當時的條件來看，如果沒有這四名學生的幫忙是沒有
18 辦法完成公司的要求。」、「（問：就你所知在昇雷科技股
19 份有限公司剛剛成立時，有沒有辦法找到可以實施中山大學
20 S I L雷達專利技術的工程師？）答：我認為當時的環境之
21 下是不行的，因為那是一個很新的技術，而且是跟一些舊的
22 技術關鍵的概念幾乎是完全相反的，除了我們在中山大學裡
23 面的人很熟悉它該有的技術或元件設計外，不管是在台灣或
24 是國外要能夠實現那個架構，其實困難度蠻高的。」等語
25 （見本院卷第325至326頁），顯見被告4人並非由被告公司
26 施以培訓，其等本即具有專業知識，原告公司乃藉由與被告
27 4人簽立系爭勞動契約以開發技轉實驗室的專利技術，由是
28 可知，原告支付被告石如吟每月1萬8000元、被告阮品勳、
29 賴奕辰、蘇瑋智每月各4萬元，實屬勞務對價，難認該款項
30 係屬原告公司對被告4人施以專業技術培訓之費用。況原告
31 除支出系爭勞動契約所載補助金外，並未舉證原告公司對被

01 告4人施以何專業技術培訓並支付培訓費用，自難認符合勞
02 基法第15條之1第1項第1款之規定。準此，依勞基法第15條
03 之1第3項規定及前揭說明，該最低服務年限之約款應屬無
04 效，從而，原告依系爭勞動契約第6條第3項、第6條第4項各
05 請求被告4人返還補助金之總額及利息，即屬無據。

06 四、綜上所述，原告依系爭勞動契約第6條第3項請求被告石如吟
07 給付原告19萬8000元、依第6條第4項請求被告阮品勳、賴奕
08 辰、蘇瑋智各給付原告88萬元，及均自起訴狀繕本送達翌日
09 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，應
10 予駁回。

11 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
12 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述。

13 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 112 年 8 月 4 日
15 勞動法庭法官 黃顥雯

16 以上正本係照原本作成。

17 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。如
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 112 年 8 月 4 日

20 書記官 吳翊鈴