

臺灣苗栗地方法院民事簡易判決

114年度苗勞簡字第14號

原告 了凡居國際股份有限公司

法定代理人 鄭艾力

訴訟代理人 林佳儀律師

陳民軒

被告 徐郁惠

曾千純

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國115年1月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：其主要經營業務為經絡調理業、腳底按摩業等，並擁有「了凡居牛角撥經」品牌，此為獨有技術，且與一般按摩服務有相當大差異，因此原告分店調理師均須經專業訓練與考試及格始可服務客人。牛角撥經技術為訴外人呂麗君所有，其需安排員工接受上述技術轉移及教學，費用為每人新台幣（下同）15萬元。兩造因而簽立學習合約書，第3條提供2個方案，分別為由學員自行負擔15萬元訓練課程費用，或是由其代墊，但學員應於培訓、考試合格後在原告營業地任職滿24月。倘為後者，學習合約書第3條第3項規定：倘可歸責學員事由終止僱傭關係時，須賠償其代墊之15萬

01 元。於學員考試合格後其即會與學員簽立經絡人員勞動契
02 約，第34條亦約定任職未滿2年而自請離職者，應賠償其因
03 培訓所支出之相關課程費用。其在學員受訓期間均有為學員
04 投保勞健保並支付薪資。①被告徐郁惠於民國113年7月21日
05 與原告簽立學習合約書，學習期間為自113年8月1至31日，
06 經考試合格後徐郁惠於同年9月1日任職被告營業地，但徐郁
07 惠於114年4月22日自願離職，經其於同年月25日寄送存證信
08 函，要求徐郁惠賠償課程費用15萬元，但僅收到匯款2萬711
09 1元。②被告曾千純於113年10月29日與原告簽立學習合約
10 書，約定學習期間自113年11月5日起至同年12月5日止，經
11 考試合格後曾千純於同年12月5日起任職被告營業地，但曾
12 千純於114年4月25日自願離職，經其於同年月28日寄送存證
13 信函，要求曾千純賠償課程費用15萬元，但僅收到匯款2萬
14 元。其依學習合約書第3條第3項、經絡人員勞動契約第34條
15 規定，訴請被告給付尚未清償之違約金等語。並聲明：(一)徐
16 郁惠應給付原告12萬2889元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
17 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)曾千純應給付原告
18 13萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
19 率5%計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假執行。

20 二、被告則均以：學習合約書規定1個月學習期間，但原告實際
21 培訓時間未達1個月，就讓被告服務課程，表示人力替補上
22 無任何問題。在面試前呂麗君並未告知後續須再簽立合約1
23 份，入職1個月後呂麗君要求被告簽立經絡人員勞動契約，
24 不願讓其等拿回去審閱，僅能當下簽署，因前已經簽立學習
25 合約書，有15萬元之違約金致其等心生畏懼，迫於情勢不得
26 不簽立經絡人員勞動契約。被告入職後發現原告工作環境有
27 權力濫用、不公平對待等職場霸凌情事，致被告身心沉重壓
28 力。呂麗君與原告間具緊密關聯性，為原告之聯合創辦人，
29 且隨時能到原告各分店，同時是面試官、訓練新人角色，甚
30 在各分店官方Line中擔任回覆小編安排客人給各店同人，此
31 外店長開會也都要找呂麗君。呂麗君與原告間具有利益衝

01 突，難視為獨立第三方專業訓練，原告訂立最低服務年限，
02 已超出合理範圍。被告在學習期間呂麗君給被告看原告之工
03 作規則，可見此屬雇主對勞工之在職內部訓練，非請第三方
04 專業訓練。又原告訂立最低服務年限，即應提供合理補償諸
05 如高薪、獎金等，而被告所領為基本工資，在加上延時工
06 資，獎金則為產品之抽成，原告未提供合理補償。原告所提
07 供之「了凡居牛角撥經」並非獨有技術，其他單位也都有開
08 培訓課程。職訓局產業人才投資方案已有相類課程，總時數
09 97小時，訓練費用1萬7270元，相較之下原告違約金15萬元
10 數額顯然過高等語，以資抗辯。並均聲明：(一)原告之訴駁
11 回。(二)願供擔保請准宣告免為假執行。

12 三、本院之判斷：

13 (一)本件原告主張其為原告安排牛角撥經技術訓練，由呂麗君教
14 學，費用為每人15萬元。兩造因而簽立學習合約書，第3條
15 提供2個方案，分別為由學員自行負擔15萬元訓練課程費
16 用，或是由其代墊，但學員應於培訓、考試合格後在原告營
17 業地任職滿24月。倘為後者，學習合約書第3條第3項規定：
18 倘可歸責學員事由終止僱傭關係時，須賠償其代墊之15萬
19 元。於學員考試合格後其即會與學員簽立經絡人員勞動契
20 約，第34條亦約定任職未滿2年而自請離職者，應賠償其因
21 培訓所支出之相關課程費用。其在學員受訓期間均有位學員
22 投保勞健保並支付薪資。被告徐郁惠於113年7月21日與原告
23 簽立學習合約書，學習期間為自113年8月1至31日，經考試
24 合格後徐郁惠於同年9月1日任職被告營業地，但徐郁惠於11
25 4年4月22日自願離職。被告曾千純於113年10月29日與原告
26 簽立學習合約書，約定學習期間自113年11月5日起至同年12
27 月5日止，經考試合格後曾千純於同年12月5日起任職被告營
28 業地，但曾千純於114年4月25日自願離職等節，業經原告提
29 出學習合約書、經絡人員勞動契約、員工自願離職申請單
30 (調解卷第39至41頁、第55至63頁、第77至78頁、第81至83
31 頁、第99至107頁、第117至118頁)，且為被告所不爭執，

01 堪信為真實。

02 (二)兩造間最低服務年限之約定係屬有效：

03 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
04 約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓
05 費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供
06 其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜
07 合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培
08 訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力
09 替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其
10 他影響最低服務年限合理性之事項。違反前2項規定者，其
11 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
12 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
13 訓練費用之責任，勞基法第15條之1定有明文。最低服務年
14 限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與「合
15 理性」觀之。所謂「必要性」，係指雇主有以該約款保障其
16 預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或
17 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
18 物等是。所謂「合理性」，係指約定之服務年限長短是否適
19 當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負
20 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
21 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
22 字第1396號判決參照）。

23 2.本件被告抗辯兩造間最低服務年限之約定，依照上開法文規
24 定，應屬無效，蓋原告未提供合理之補償，且所受訓練非獨
25 特技術等語。經查，兩造間最低服務年限之約定，在學習合
26 約書中規定（調解卷第39、81頁），被告應繳納15萬元之費
27 用，而受訓期間為共1個月。若未實際繳納而由原告代墊費
28 用者，則應於培訓完成後在原告營業地任職滿24個月（實習
29 期間不列入最低服務年限）；違反效果則規定在經絡人員勞
30 動契約第34條（調解卷第61、105頁），若未滿2年而自請離
31 職，應賠償原告所代墊之相關課程費用。被告在原告處所擔

01 任之職務為經絡調理師，為客人提供牛角經絡調理之服務，
02 則尚具有一定之專業性質，專業技能之養成非一蹴可幾，倘若
03 流動過於頻繁，原告勢必須隨時招攬、訓練新進人員，增生
04 額外之費用及時間成本，對原告經營之業務進行亦生一定阻
05 礙。又上述規定約定被告應受1個月之專業訓練，對價則為
06 在原告營業處任職24個月，其受訓期間與最低服務年限間尚
07 未顯著失衡。再者，原告主張受訓期間有為被告投保勞健
08 保，並發給工資各2萬7470元，已提出加保申報表、薪資總
09 表（調解卷第65至75頁、第109至115頁），且為被告所不
10 爭，堪信屬實。原告在1個月培訓被告期間，亦付出工資給
11 被告，難謂無合理補償。綜上，本院認定兩造間最低服務年
12 限之約定合乎上開法文規定，應屬有效。

13 (三)原告未依學習合約書培訓被告滿1個月，故不得請求所代墊
14 之費用15萬元：

15 1.原告所主張其已經培訓被告滿1個月，但經被告所否認，事
16 就此權利發生之待證事實，當應由原告負舉證責任以實其
17 說。經查，原告提出被告之出勤、打卡紀錄及預約本（苗勞
18 簡卷第241至290頁），主張被告在原告處上班時，會安排店
19 內人員指導被告練習或作為練習對象；即便是以顧客作為練
20 習對象，亦有店內人員或呂麗君在旁指導被告（苗勞簡卷第
21 237頁）。而被告僅自認其等在內部教育訓練簽到表所簽名
22 之部分，確實有受到原告之教育訓練；惟就其餘部分，在實
23 際操作時因為需要注意客人隱私，故除被告與客人外不會有
24 其他人在場，且呂麗君沒有在旁（苗勞簡卷第268頁）。原
25 告所提出之預約本（苗勞簡卷第245至256頁、第261至290
26 頁），其上螢光筆標註之部分僅有原告片面之紀錄，未經被
27 告簽章確認符合學習合約書規定之教育訓練；且其內在旁標
28 註金額部分，無疑為原告安排被告為顧客服務而有對外收取
29 費用部分，此部分業經被告抗辯無人在旁指導，而原告未提
30 出進一步事證以證明原告此部分確實有指導、教育被告之行
31 為，應認原告未舉證據責任，不能認列屬原告安排之教育訓

01 練內容。

02 2.承上，除被告自認之部分外，被告否認之部分均應剔除，非
03 屬原告安排之教育訓練內容。再觀諸被告自認之部分，徐郁
04 惠自113年8月1日至9日止，共接受7日之教育訓練，時數共5
05 6小時；曾千純則自113年11月5日至20日止，共接受10日之
06 教育訓練，時數共80小時，有其等之內部教育訓練簽到表可
07 參（調解卷第43至49頁、第85至93頁），均未達1個月甚至2
08 週，不能認定原告已經依照學習合約書培訓被告滿1個月，
09 故原告依照學習合約書第3條第3項、經絡人員勞動契約第34
10 條規定，訴請被告給付尚未清償之違約金，應屬無理由，故
11 駁回其訴。

12 (四)兩造間之最低服務年限之約定雖屬有效，但原告未依照學習
13 合約書培訓被告滿1個月，故其依學習合約書第3條第3項、
14 經絡人員勞動契約第34條規定，訴請被告給付尚未清償之違
15 約金，為無理由而應駁回。

16 五、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依附，應併予駁
17 回。

18 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
19 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

20 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 115 年 1 月 21 日
22 勞 動 法 庭 法 官 李 昆 儒

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 115 年 1 月 21 日
27 書 記 官 陳 靜 芳