

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞小字第48號

原告 翔鑫堡工業股份有限公司

法定代理人 鄭榮禧

訴訟代理人 吳秀娟

被告 林榮峰

訴訟代理人 陳玉芳

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國112年6月6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、原告起訴主張：兩造於民國（下同）111年7月22日簽訂服務協議書（下稱系爭協議書），被告經原告派駐至印尼大崧鴻廠管理本部工程專案組擔任工程監工高專，係屬派駐海外之人員。惟被告僅任職月餘，旋即於111年9月2日以工作環境不適為由自請離職，顯不可歸責於原告之事由離職。依據系爭協議書第7條第2項規定：派駐海外未滿一年者，若離職原因不可歸責於公司者，則被告應按比例負擔簽證、暫住證與工作證費用，被告派駐地即印尼之法令規定，為被告辦理上開工作證支出費用新台幣（下同）6萬3001元及機票費用2萬1000元，共計8萬4001元，爰依兩造之系爭協議書第7條第2項之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告8萬4001元及支付命令送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

（一）被告第一次至印尼工作，原告並沒有適當提供幫助，如公司宿舍內並未準備基本的生活必需品，例如：飲用水、水杯、衛生紙等等，亦未有人員帶領集合時間與集合地點，對於廠

01 區根本不了解，並未給予當地狀況介紹，也未給予教育訓
02 練、公司制度、規範、公司作業流程，及另外所需的專業訓
03 練都沒有培訓計畫。上班時間為上午七點至下午五點，星期
04 一至星期四中午休息一小時，星期五休息一個半小時，但實
05 際上班時間星期1至星期4為9個小時，星期五為8.5個小時，
06 星期六必須加班5~9個小時，依印尼勞動法規規定一個星期
07 上班時數為40小時，明顯與事實不符。

08 (二)原告於面試時說會配置助理人員及翻譯，但到職約3、4天左
09 右，主管告知助理人員及翻譯需自行應聘尋找，對於第一次
10 前往印尼沒幾天的原告，根本強人所難。原告公司分配給每
11 個人的宿舍房間應屬個人之隱私領域私人空間，但工廠在沒
12 有通知原告到場或知會該房間住宿人員的情況下，自行入內
13 檢查房間並翻找等行為，侵犯個人隱私及人權之行為。申請
14 離職時告知有關離職之後續相關事項須待本人回台後方可處
15 理，但廠區卻告知如未處理將不能離職，且不會派車送被告
16 至機場。

17 (三)憲法第15條保障勞工之工作權及勞動基準法第15條之1，其
18 中針對離職之提出，認為勞工是處於經濟之弱勢，因此不得
19 依因資方之硬性規範，便讓勞工失去更換工作之自由與彈
20 性。

21 (四)聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回，如受不利判決，請
22 准供擔保免為假執行。

23 三、兩造不爭執之事項（見111年6月6日筆錄，本院卷第28
24 頁）：

25 (一)被告於111年7月22日與原告簽定聲證1協議書，並派駐於印
26 尼大淞鴻場管理本部工程專案組擔任工程監工高專，有聲
27 證1之協議書可按（以下簡稱系爭協議書，見支付命令卷第
28 13-14頁）。

29 (二)被告於111年9月2日自請離職，最後工作日為111年9月30日
30 止，有原告提出聲證2之離職申請書可按（見支付命令卷第3
31 1頁）。

01 (三) 原告支出代辦費費用為印尼盾667萬5000元、DBKK稅金美金
02 1200元、機票費用2 萬1000元，有原告提出聲證3-5 之單
03 據為證（見支付命令卷第33-37 頁）。

04 四、本件爭點：原告依據系爭協議書第7條第2項之規定，請求被
05 告給付10個月之工作證費用6萬3001元、機票費用2萬1000
06 元，是否有理由？經查：

07 (一)依據系爭協議書第7條第2項約定：「派駐海外未滿一年者，
08 若離職原因不可歸責於公司者，則乙方應按比例負擔簽證、
09 暫住證與工作證費用，未滿一個月以一個月計」，次按未符
10 合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：
11 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用
12 者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合
13 理補償者；前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考
14 量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之
15 期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補
16 可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影
17 響最低服務年限合理性之事項；違反前二項規定者，其約定
18 無效，勞基法第15條之1第1項至第3項定有明文。又最低服
19 務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與
20 「合理性」觀之。所謂「必要性」，係指雇主有以該約款保
21 障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員
22 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
23 關鍵人物等是。所謂「合理性」，係指約定之服務年限長短
24 是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇
25 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
26 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
27 台上字第1396號判決意旨參照）。

28 (二)經查，系爭協議書之前揭約定，即屬最低服務年限之約定，
29 其約定被告如有違反，應給付原告簽證、代辦、機票費用等
30 費用，核其性質實應指違約金，自應依前揭勞基法第15條之
31 1規定之標準審查之。原告就系爭勞動契約設有最低服務年

01 限，是否有另外給付培訓費用或其他補償等情，均未舉證以
02 實其說，是原告既未就專業訓練提供培訓費用，且未提供合
03 理補償，堪認前揭約定，業已違反勞基法第15條之1第1項規
04 定，依同條第3項規定，此一約定應為無效。原告依據系爭
05 協議書第7條第2項約定請求被告給付簽證費、暫住證、工作
06 證費用、機票費用，即非有據。

07 (三)再者，依據系爭協議書第7條第2項規定，被告之離職原因不
08 可歸責於原告者，原告始得請求被告負擔簽證、暫住證與工
09 作證費用等情，為兩造所不爭。然查，被告抗辯原告並未提
10 供必要生活上之協助、未給予適當人員之引導，未給予教育
11 訓練、亦未提供翻譯人員，每周超時工作違反印尼法規，且
12 任意侵入被告居住之宿舍侵害隱私權，被告應係以原告違反
13 勞動契約及勞動法令而終止勞動契約。況被告抗辯原告未經
14 被告同意，擅自進入被告宿舍侵害隱私權、每周超時工作；
15 未聘請翻譯人員協助被告等情，亦為原告所不爭執，準此，
16 被告離職自有可歸責予原告之事由，準此，原告依據前開規
17 定請求被告給付簽證、暫住證與工作證、機票等費用，並無
18 理由，應予駁回。至於原告雖提供原證2之員工手冊、原證3
19 之生活公約、原證4之員工協助方案指引、原證5之印尼文化
20 指引，但上開證物均為書面，並未能舉證原告已提供適當之
21 勞動工作條件，難為有利於原告之認定。

22 五、綜上述，原告依系爭協議書第7條第2項之規定，請求被告應
23 給付原告8萬4001元及支付命令送達之翌日起至清償日止，
24 按週年利率5%計算之利息，並無理由，應予駁回。

25 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
26 與判決結果無涉，爰不一一論述。

27 七、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
28 文。

29 中 華 民 國 112 年 6 月 20 日

30 勞動法庭 法官 徐玉玲

31 以上正本係照原本作成。

01 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明
02 上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容
03 。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如
04 於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提
05 上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理
06 由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

07 中 華 民 國 112 年 6 月 20 日

08 書記官 王思穎