

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡字第4號

原告 普拉提國際有限公司

法定代理人 葉俊吾

訴訟代理人 謝希哲

被告 唐絺社

上列當事人間請求返還訓練費用等事件，本院於民國114年4月9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：

被告前於民國（下同）113年7月15日至原告公司擔任皮拉提斯老師乙職，並與原告簽訂新人教育訓練留任同意書（下稱系爭同意書），其中第1條約定：「乙方（即被告）同意接受甲方推薦參加新人專業培訓課程，…，並由甲方（即原告）補助此次訓練費用合計新臺幣（下同）10萬元。」、第5條約定：「乙方因接受甲方培訓課程補助，同意自113年7月15日起於甲方公司最低服務期限不得低於一年，如乙方未依約留用，同意賠償甲方下列金額：20萬元違約金及甲方依本同意書第1點所補助之總金額，並加計自補助之日起按年息5%之利息」。詎被告於完成新人訓練後，旋於113年7月29日離職，形同利用原告之營運成本取得證照獲取利益後即離去，為此原告提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告30萬元，及自支付命令送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告抗辯：

(一)關於專業技術培訓之期間及成本

- 01 1. 被告實際受培訓時數僅20小時，但成為專業皮拉提斯教練，
02 通常須完成200小時墊上及器械之國際認證專業培訓課程，
03 並累計自主練習時數約500小時。惟原告僅以20小時培訓內
04 容，卻要求被告履行1年最低服務年限，顯然不符合理性。
- 05 2. 原告提供之授課教師皆為原告企業旗下健身事業B. P. Y. 220
06 分店之教練，而非聘任之外部專業講師。其教練薪資待遇本
07 屬原告企業之固定人力成本，顯難謂其已支出龐大費用以進
08 行專業技術培訓，且依兩造新人教育訓練留任同意書第3點
09 可知其企業教練須同意無償提供予原告企業擔任講師為內部
10 教育訓練或課程經驗分享與指導。換言之原告在培訓過程
11 中，並未因聘請外部專業講師而支出高額之培訓成本，故其
12 主張最低服務年限約款，顯然缺乏必要性。

13 (二)關於人力替補可能性

14 原告於求職網站公開招募無經驗者，無須運動相關背景，僅
15 要求專科以上學歷及一年工作經驗，並於招募新人後，施以
16 6日之新人教育訓練課程，通過其內部簡易考核，亦無須取
17 得相關證照，即可使新人上任原告之皮拉提斯教練職務。而
18 原告之內部考核僅由30分鐘的動作引導與30分鐘的推銷驗收
19 構成，內容單薄、時間緊迫，且過分強調推銷而非專業技
20 術，與國際證照考核的全面性、嚴格性及專業性相差甚遠。
21 此種簡易考核顯然不足以證明被告已接受具備「專業技術培
22 訓」性質的教育，更不具備訂定1年最低服務年限的合理
23 性。因此，系爭最低服務年限約定缺乏正當性，應屬無效。
24 何況，依上述原告對皮拉提斯教練之新人培訓課程及考核內
25 容，只要原告提供之環境及待遇良好，其人力替補雖有時間
26 上之落差，但應當無問題，訂立最低服務年限，已超過合理
27 範圍。

28 (三)關於補償之額度及範圍

29 原告主張其提供被告合理補償與事實不符。依被告7月份薪
30 資明細計算基準，為基本月底薪27,470元計算工作天數15
31 日，並扣除勞健保自付額329元，實得13,406元。然原告若

01 須與被告簽訂最低服務年限，應提供合理補償，諸如更高薪
02 資、獎金，但原告均未提供，已違反訂定最低服務年限之合
03 理補償件。

04 (四)其他影響最低服務年限合理性之事項

05 原告主張補助10萬元予中華民國彼拉提斯協會，作為被培訓
06 費用云云，惟原告所提出之轉帳明細，金流脈絡不明，難認
07 該款項確係用於被告之培訓。且中華民國彼拉提斯協會理事
08 長葉俊吾，同時亦為本案原告公司的法定代理人，該協會與
09 原告企業間具緊密關聯性，存利益衝突，難以視其為獨立之
10 第三方代訓機構。

11 (五)併聲明：1. 駁回原告之訴及其假執行之聲請。2. 如受不利之
12 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

13 三、本件不爭執之事實及爭執點：

14 原告主張被告於113年7月15日起任職皮拉提斯老師一職，並
15 簽訂系爭同意書，約定最低服務期限不得低於一年，被告於
16 113年7月29日終止兩造勞動契約，故依系爭同意書第5條約
17 定，請求原告給付20萬元違約金、10萬元補助金及及遲延利
18 息。被告對於兩造簽訂系爭同意書，約定最低服務期限不得
19 低於一年，其於113年7月29日止終止勞動契約之事實並不爭
20 執，惟以系爭同意書約定之最低服務期限條款違反勞動基準
21 法（下稱勞基法）第15條之1規定，應屬無效等語置辯。是
22 本件應審究者為系爭同意書約定最低服務年限一年之約款是
23 否合法有效？原告依系爭同意書第5條約定請求被告給付違
24 約金及補助金是否有理由？

25 四、本院之判斷：

26 (一)按「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限
27 之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培
28 訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提
29 供其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項
30 綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術
31 培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人

01 力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、
02 其他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定者，
03 其約定無效。」勞基法第15條之1第1項至第3項定有明文。
04 又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
05 民事訴訟法第277條定有明文。原告主張被告違反系爭同意
06 書約定之最低服務期限條款，自應就該條款符合勞基法第15
07 條之1規定負舉證責任。

08 (二)原告主張其為被告支出特殊之職業訓練、技能養成等培訓費
09 用，並對被告另外提供最低服務年限約定之補償，課費按證
10 照級別核發，金額自每小時200至550元不等，若不願簽署亦
11 可選擇僅領月薪27,470元，故系爭同意書關於被告最低服務
12 年限1年之約定，並無違反勞基法第15條之1第1、2項規定等
13 情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查，

- 14 1. 遍觀系爭同意書內容，雙方就最低服務年限約定，並未約定
15 另外給予合理補償（見支付命令卷第13至15頁），且原告就
16 除每月工資外，是否有約定另外給付被告合理補償一節，也
17 未舉證以實其說，自無法認定屬實。
- 18 2. 原告雖稱對被告另外提供最低服務年限約定之補償，課費按
19 證照級別核發，金額自每小時200至550元不等（即按證照有
20 無及業績級距，單堂課抽取獎金每小時200至550元，見本院
21 卷第177頁）。惟原告此部分所給付之金額，性質上屬於業
22 績獎金（績效獎金），是根據勞工的工作表現發放的一種獎
23 金，於勞工達成公司設定業績目標時，由公司自獲利中抽取
24 一部分分配予勞工作為獎勵，以鼓勵勞工繼續達成，甚至超
25 越既定的目標。而約定最低服務年限之合理補償，與勞工是
26 否有業績毫無關聯，係因限制勞工必須服務滿一定年限，其
27 工作權受到相當限制（限制離職、轉業）而給予之金額補償
28 ，兩者性質顯不相同。例如被告於最低服務年限1年內期
29 間，若當月業績為0，原告自不需發給任何業績獎金，但仍
30 需發給當月約定之合理補償。故原告指另外有提供最低服務
31 年限約定之補償云云，顯不足採信。

01 3.再者，依照被告所提出之薪資表及line對話紀錄所載（見本
02 院卷第117頁），原告僅依113年度基本工資27,470元計算被
03 告任職15日工資（即7月15日至7月29日），並扣除勞健保自
04 付額329元後給予13,406元，此金額應屬法定最低之工資，
05 顯無給予被告其他相當於合理補償之工資或獎金，堪認兩造
06 間有關最低服務年限約定，業已違反勞基法第15條之1第1項
07 規定，依同條第3項規定，此約定應為無效。從而，原告依
08 據系爭同意書第5條約定請求被告給付違反最低服務年限之
09 違約金及補助金，即非有據。

10 五、綜上所述，原告依系爭同意書第5條之約定，請求被告應給
11 付原告30萬元，及自支付命令送達之翌日起至清償日止，按
12 週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
14 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
15 逐一論列，附此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 114 年 5 月 7 日
18 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

19 以上正本係照原本作成

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 5 月 7 日
23 書 記 官 溫 凱 晴