

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡字第102號

原告 永久機械工業股份有限公司

法定代理人 李金賢

訴訟代理人 黃錦郎律師

被告 王秉宸

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國111年11月16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：

(一)被告自民國109年12月1日起受僱於原告並擔任焊接人員（焊接培訓）之職務，期間因被告人工焊接技術之學習情形不佳，原告即要求被告學習全自動焊接設備之操作，兩造並於110年11月11日簽立員工培訓與競業禁止契約（下稱系爭契約）。被告簽立系爭契約後，於111年1月12日已習得該全自動焊接設備之技術及操作方法。詎被告竟於111年2月26日向原告提出其將於111年3月4日離職之辭職單，並於111年3月4日即自原告處離職。依系爭契約第1條（即最低服務年限及違約金）之約定，被告應於自動焊接技術訓練完成後，繼續留任服務至少一年六個月，如非因不可歸責於被告自己事由而有主動提前離職情事，願無條件賠償原告違約金新臺幣（下同）150,000元。則被告自111年1月12日即已習得該全自動焊接設備之技術及操作方法起算其留任服務年限，被告至少應在原告留任服務至112年7月11日止，惟被告主動向原告辭職而於111年3月4日離職，且被告離職原因係個人生涯

01 規劃，亦非屬不可歸責於被告之事由，原告自得依系爭契約
02 第1條之約定，請求被告給付原告違約金150,000元。

03 (二)再者，原告對被告施以培訓之成本合計24,076元（含被告學
04 習操作該設備時之時薪共7,356元、副理及課長指導被告之
05 時薪共13,920元、由外籍員工修補被告完成之成品之時薪共
06 2,800元），且一般關於手工焊接之職訓學費行情，每期64
07 小時高達約45,000元，如學習全自動焊接之職訓學費，高於
08 上開行情甚多，故被告接受原告施以全自動焊接設備之培
09 訓，因此獲有減少職訓學費支出之利益應不低於80,000至10
10 0,000元。且原告僅有對被告施以該項培訓，並無其他替補
11 人力可能。是系爭契約第1條之約定，自無違反勞動基準法
12 （下稱勞基法）第15條之1規定之規定，且約定之違約金數
13 額150,000元，亦無過高之情事。

14 (三)綜上，原告依系爭契約第1條之法律關係，請求被告給付原
15 告違約金150,000元及其法定遲延利息。並聲明：被告應給
16 付原告150,000元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償
17 日止，按年息百分之五計算之利息。

18 二、被告抗辯：

19 (一)被告受僱任職原告期間，兩造於110年11月11日固有簽立系
20 爭契約。惟原告對被告並未進行專業培訓，並無負擔任何成
21 本，被告關於全自動焊接設備之實際工作替補性高，系爭契
22 約第1條之約定欠缺必要性，亦超過合理範圍，且原告並未
23 提供被告合理補償。是系爭契約第1條之約定，應屬無效。

24 (二)退步言，縱認系爭契約第1條之約定有效，惟被告離職原
25 因，係因原告並未給予被告喪假、特休、病假而有違法之情
26 事存在，被告自原告處離職顯然不可歸責於被告，被告無庸
27 負賠償責任。況且，系爭契約第1條約定之違約金150,000
28 元，相當於被告當時五個月之薪資，實屬過高，亦應予酌
29 減。

30 (三)並聲明：1.駁回原告之訴；2.如受不利益判決，願供擔保請
31 准宣告免為假執行。

01 三、法院之判斷：

02 (一)下列事實，有被告在原告任職之履歷表、系爭契約、被告之
03 辭職單、勞保加保申請表、勞保電子閘門查詢被告之勞保投
04 保資料及原告之經濟部商工登記公示資料等件在卷可按，且
05 為兩造所不爭執，堪認屬實：

06 1.被告自109年12月1日起受僱於原告後，兩造於110年11月11
07 日簽立系爭契約。

08 2.被告於111年2月26日向原告提出其將於111年3月4日離職之
09 辭職單，被告並於111年3月4日自原告處離職，兩造間勞動
10 契約已於111年3月4日終止。

11 (二)系爭契約第1條之約定，是否有效？說明如次：

12 「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之
13 約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓
14 費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供
15 其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜
16 合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培
17 訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力
18 替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其
19 他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其
20 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
21 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
22 訓練費用之責任。」為勞基法第15條之1所明定。基此，前
23 揭最低服務年限約款，倘違反勞基法第15條之1第1項（即必
24 要性）、第2項（即合理性）之規定，依同條第3項規定，該
25 約定即屬無效。又「依照當事人一方預定用於同類契約之條
26 款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平
27 者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事
28 人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當
29 事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人
30 有重大不利益者。」民法第247條之1亦有明定。經查：

31 1.查系爭契約，係原告預定用於同類契約而與員工簽立之約款

01 乙節，業據原告陳明在卷（見本院卷第47頁即原告之民事準
02 備狀所載）。是系爭契約第1條之約定，係屬定型化契約條
03 款，堪以認定。

04 2.觀諸系爭契約第1條之約定為：「乙方（即指被告）保證於
05 訓練完成後繼續留任服務，且期限不得低於一年六個月，如
06 非因不可歸責於己之事由而有主動提前離職情事，願無條件
07 賠償甲方（即指原告）違約金新台幣150,000元整」，顯見
08 該「訓練完成後繼續留任服務」此一影響被告最低服務年限
09 起迄期間之重要事項（被告究係何時始為「訓練完成」：即
10 影響被告最低服務年限起迄期間之起始日期），並未為具
11 體、明確之約定，於此情形，無異將繫之於原告片面決定該
12 「訓練完成」之日期，依勞基法第15條之1第2項第4款及民
13 法第247條之1第4款之規定，堪認系爭契約第1條核屬對被告
14 顯不合理且有重大不利益之約定，為屬無效。準此，原告依
15 系爭契約第1條之約定，對被告之本件請求，為屬無據，不
16 應准許。

17 (三)況且，被告迄至111年2月25日仍接受副理李昀陞之訓練學習
18 操作全自動焊接設備，且111年2月25日以後，被告當時之直
19 屬主管（即課長）王有偉仍有訓練被告學習操作全自動焊接
20 設備乙節，業據證人王有偉本院審理時結證明確（見本院卷
21 第135、137頁），足見當時就系爭契約第1條所約定「訓練
22 完成」之期限（即最低服務年限之始期）尚未屆至，顯難認
23 被告何有違反系爭契約第1條之情事，由此益見原告以被告
24 已於111年1月12日訓練完成為由（見原告起訴狀第2頁所
25 載），據此主張被告應依系爭契約第1條之約定給付原告違
26 約金，並無可採。

27 (四)綜上所述，原告依系爭契約第1條之法律關係，請求被告給
28 付原告150,000元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償
29 日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。

30 四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決之
31 結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

01 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 111 年 12 月 16 日

03 勞動法庭 法 官 何世全

04 以上為正本，係照原本作成。

05 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
06 上訴理由（須附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上
07 訴審裁判費。

08 中 華 民 國 111 年 12 月 29 日

09 書記官 顏伶純