

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度簡上字第191號

上訴人 劉言力

被上訴人 舒適圈健身股份有限公司

法定代理人 林謙昀

訴訟代理人 劉依萍律師

上列當事人間請求履行契約事件，上訴人對於民國112年12月29日本院臺中簡易庭111年度中簡字第3852號第一審判決提起上訴，本院合議庭於民國113年6月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

原判決主文第一項應更正為「被告應給付原告新臺幣40,000元，及自民國111年11月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息」。

事實及理由

甲、本訴部分

一、被上訴人主張：上訴人於民國111年8月1日參加被上訴人健身教練教育訓練課程，兩造簽訂教育訓練臨時合約（下稱系爭合約），培訓期間自111年8月1日起至111年8月31日止。詎上訴人竟於同年8月28日未經被上訴人同意片面向被上訴人表示退出培訓。依系爭合約第5條第1項第1款、第2項第1款之約定：「乙方（即上訴人）於受訓期間有下列情形之一，乙方及其法定代理人同意連帶賠償受訓期間之學雜費、材料費用：一、未經甲方（即被上訴人）同意依前條所定得免賠償原因辦理退訓或擅自離訓者。」、「前項應賠償各項費用之標準如下：一、學雜費：參訓未滿4日退訓者，得免予賠償；4日以上未滿12日退訓者，賠償全期費用之2分之1；12日以上退訓者，按全期費用計算賠償...111年度第3期：肌力與體能-學/術科：新臺幣（下同）4萬元整。運動按摩-學/術科：4萬元整。機械式皮拉提斯-學/術科：4萬元

01 整。銷售技巧與應用-學/術科：4萬元整。」（下稱系爭培
02 訓條款）上訴人於111年8月培訓天數共19日，為此爰依系爭
03 合約上開約定，求為判決上訴人應賠償被上訴人16萬元，及
04 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息
05 等語。

06 二、上訴人則以：伊本身具有相當專業知識及證照，無須再參加
07 被上訴人之培訓資源進行訓練，伊係求職並非付費參與健身
08 教練之培訓。系爭培訓條款違反勞動基準法第15條之1及民
09 法第247條之1規定，應屬無效。被上訴人本意顯非欲招募員
10 工，真意係誘使伊簽立顯失公平條款，在未另外支出培訓費
11 用情形下，強迫伊長期不支薪接受培訓，再於伊離訓後請求
12 高額之賠償。伊前後接受培訓之日數僅19日，此段時間被上
13 訴人並未支出任何培訓費用或特別延請教師進行培訓，被上
14 訴人所提賠償金額為各項培訓項目之學雜費，合計高達16萬
15 元，縱使係違約金之約定，亦顯然過高等語，資為抗辯。

16 三、本件原審經審理後，判決上訴人應給付被上訴人4萬元本
17 息，駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分聲明不服
18 提起上訴，並聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。
19 （二）上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人
20 則答辯聲明：駁回上訴（被上訴人就其敗訴部分，未上訴，
21 該部分已確定。）。

22 四、本院之判斷：

23 （一）被上訴人主張上訴人於111年8月1日參加被上訴人健身教練
24 教育訓練課程，兩造簽訂系爭合約，培訓期間自111年8月1
25 日起至111年8月31日止，上訴人於同年8月28日向被上訴人
26 表示退出培訓乙情，業據提出系爭合約書、兩造Line對話截
27 圖為憑。堪認被上訴人之主張為真實。

28 （二）上訴人辯稱其本身具有相當專業技能，其為求職並非付費參
29 與健身教練之培訓等語。經查，系爭合約名為「教育訓練臨
30 時合約」，系爭合約書內容記載由被上訴人提供肌力與體
31 能、運動按摩、機械式皮拉提斯、銷售技巧與應用等教育訓

01 練，訓練期滿合格後，方得取得僱用資格，系爭合約內並無
02 約定薪資報酬，又系爭合約第4條第4款約定經被上訴人評量
03 同意提前就業免賠償受訓費用之條款，足認系爭合約為職前
04 教育培訓之合約，非僱傭契約甚明，上訴人所辯，尚無可
05 採。

06 (三)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
07 約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓
08 費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供
09 其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜
10 合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培
11 訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力
12 替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其
13 他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其
14 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
15 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
16 訓練費用之責任。勞基法第15條之1定有明文。又最低服務
17 年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與「
18 合理性」觀之。所謂「必要性」，係指雇主有以該約款保障
19 其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，
20 或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
21 人物等是。所謂「合理性」，係指約定之服務年限長短是否
22 適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所
23 負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期
24 間長短等項為其審查適當與否基準之類（最高法院96年度台
25 上字第1396號判決意旨參照）。企業雇主為避免對應徵者所
26 投入之訓練經費、時間、精力、及企業雇主其他資源，因應
27 徵者受訓後即遽然退訓或離職而造成企業雇主花費之投資平
28 白損失，甚且發生應徵者經過受訓、培育完成後，反而造成
29 與原企業雇主競業之結果，若無完成培訓賠償條款或約定服
30 務年限條款的保障，企業雇主可能不願意對應徵者提供任何
31 訓練，以達培育人才好委以重任之目的，而與應徵者約定完

01 成培訓或約定服務年限條款，否則應賠償違約金，乃企業雇
02 主為維護企業經營及服務品質之適當方法，故類此約定之約
03 款，只要未違反法律強行禁止規定，或有悖於公共秩序、善
04 良風俗或顯失公平之處，復無其他法定應屬無效之原因，則
05 基於私法自治及契約自由之基本原則，契約雙方當事人自應
06 尊重契約之合法效力，並依約履行，同受前開約定條款之拘
07 束。被上訴人經營健身事業，其業務涉及運動安全、運動後
08 身體修復專業，為培訓專業人才，強化健身教練服務品質，
09 正確使用公司健身設施器材，針對欲至公司求職者，擬定1
10 個月健身教育訓練課程，由公司內部教練進行訓練考核，是
11 訓練後約定無完成培訓、服務年限條款之違約賠償條款，即
12 有其合理性及必要性，又其中約定受訓間總時數為192小時
13 （培訓期間自111年8月1日起至111年8月31日止），受訓期
14 滿服務年限為180天，尚屬合理，是系爭培訓條款，即難謂
15 有何顯失公平之情形存在。上訴人既依其自由意志簽訂系爭
16 合約書，既屬契約自由原則之範疇，且未違反法律強制或禁
17 止規定，亦無悖於公共秩序及善良風俗，自屬合法有效。上
18 訴人辯稱系爭培訓條款違反勞動基準法第15條之1及民法第
19 247條之1規定，應屬無效等語，委無足採。至於上訴人另
20 辯稱被上訴人本意顯非欲招募員工，真意係誘使上訴人受訓
21 後請求高額之賠償等語，並未舉證證明以實其說，故其所辯
22 ，亦無足採。

23 (四)按違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之
24 賠償總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履
25 行債務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外
26 ，違約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生
27 損害之賠償總額。民法第250條第2項定有明文。是違約金有
28 賠償性違約金及懲罰性違約金，其效力各自不同。前者以違約
29 金作為債務不履行所生損害之賠償總額。後者以強制債務之
30 履行為目的，確保債權效力所定之強制罰，於債務不履行時
31 ，債權人除得請求支付違約金外，並得請求履行債務，或不

01 履行之損害賠償。當事人約定之違約金究屬何者，應依當事人
02 人之意思定之。如無從依當事人之意思認定違約金之種類，
03 則依民法第250條第2項，視為賠償性違約金。查，系爭培訓
04 條款約定未經被上訴人同意依免賠償原因辦理退訓或擅自離
05 訓者，賠償受訓期間之學雜費、材料費用，並就各項費用明
06 訂賠償數額，自屬賠償性違約金。而按約定之違約金過高者
07 ，法院得減至相當之數額，民法第252條定有明文。違約金
08 是否相當，應依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受
09 損害情形，以為衡量之標準，若所約定之額數，與實際損害
10 顯相懸殊者，法院自得酌予核減，並不因懲罰性違約金或賠
11 償額預定性違約金而異。經查，就被上訴人提供專業技術培
12 訓事實，有上訴人於培訓期間所為課堂講義、筆記、培訓紀
13 錄表、受測人員校正教學評估表、被上訴人與該期受訓學員
14 Line群組對話截圖為憑（見原審卷第95-149頁），上訴人
15 辯稱被上訴人未提供專業訓練等語，委無足採。然系爭培訓
16 條款賠償標準為肌力與體能、運動按摩、機械式皮拉提斯、
17 銷售技巧與應用各4萬元，依據上開證據資料可知均為被上
18 訴人公司健身教練進行訓練，衡酌健身教練除培訓上訴人及
19 同期學員外，尚有健身中心顧客，並非專職培訓，訓練期間
20 並非僅上訴人1名學員，且每位學員1個月培訓時數僅192小
21 時（正負10%時數），足認被上訴人公司並非投入龐大培訓
22 資源，復參酌受訓期間上訴人亦被被上訴人指派至林口分店
23 搬重物、打掃等，有卷附上訴人與被上訴人主管對話截圖可
24 證（見原審卷第191頁）。從而，本院認被上訴人請求上訴
25 人給付16萬元之違約金，尚屬過高，應酌減為4萬元為適當
26 ，逾此部分之請求，應予駁回。

27 五、綜上所述，本件被上訴人依系爭合約之法律關係，請求上訴
28 人給付4萬元及自起訴狀繕本送達翌日（即111年11月1日，
29 見原審卷第47頁）起迄清償日止，按年息百分之5計算之利
30 息，為有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁
31 回。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並為得

01 假執行之諭知，核無違誤。上訴意旨指摘原判決此部分不
02 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院斟酌
04 後，對於判決之結果不生影響，故不逐一論列，併此敘明。

05 七、據上論結，本件本訴上訴為無理由，依民事訴訟法第436條
06 之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

07 乙、反訴部分：

08 一、上訴人主張：依系爭合約觀之，涉及伊請假、出缺勤、獎懲
09 等，均屬勞雇關係所規定之內容，若係單純培訓，則無上開
10 規定必要，是兩造於111年8月1日簽立系爭合約時勞雇關係
11 已成立，伊自得依當時勞動部發佈每月基本工資2萬5250元
12 計算薪資，爰依僱傭法律關係，請求被上訴人給付2萬2725
13 元（25250元×28/30）及遲延利息等語。

14 二、被上訴人答辯則以：

15 兩造簽立系爭合約係就規範上訴人就職前訓練期間所生權利
16 義務，其性質並非僱傭契約，反訴上訴人依僱傭法律關係請
17 求報酬，自無理由等語置辯。

18 三、本件兩造所訂之系爭合約非屬僱傭契約，已如前述，從而上
19 訴人依僱傭契約之法律關係，請求被上訴人給付2萬2725
20 元，及自111年9月1日起至清償日止，按年息5%計算之利
21 息，即屬無據，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，核無
22 違誤。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為
23 無理由，應予駁回。

24 四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院斟酌
25 後，對於判決之結果不生影響，故不逐一論列，併此敘明。

26 五、據上論結，本件反訴上訴為無理由，依民事訴訟法第436條
27 之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

28 中 華 民 國 113 年 6 月 28 日

29 民事第六庭 審判長法官 陳學德

30 法官 賴秀雯

31 法官 謝慧敏

01 上正本係照原本作成。

02 不得上訴。

03 中 華 民 國 113 年 6 月 28 日

04 書記官 葉卉羚