

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞小字第39號

原告 郭慧宜

訴訟代理人 沈暉翔律師

被告 詠遠股份有限公司附設私立安昕居家長照機構

法定代理人 陳莉芸

訴訟代理人 蕭智元律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國113年9月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告給付原告新臺幣9萬6,000元，及自民國113年4月25日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣9萬6,000元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國111年2月16日任職被告，擔任居服督導員，月薪為新臺幣（下同）3萬2,000元。被告推薦原告參加臺中市政府衛生局無償舉辦之個案管理人員初階訓練（下稱個管訓練），兩造於112年6月1日簽署員工教育訓練切結書（下稱系爭約定），約定參與112年6月2至4日共26小時之個管訓練，受訓完須繼續服務2年，否則賠償被告9萬6,000元，惟原告於112年12月25日身體不適，裝心臟支架，無法負荷工作，於113年1月2日向被告提出離職申請，並約定於同年月31日離職。原告於113年1月31日至被告公司時，經被告要求，依系爭約定第7條給付9萬6,000元。然上開員工教育訓練被告實際支出為0元，亦無任何合理補償，系爭約定違反勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1第1項規定，應屬無

01 效。此外，兩造亦無於113年1月31日離職日達成原告給付被  
02 告賠償金9萬6,000元之合意，原告給付被告9萬6,000元，係  
03 無法律上原因之不當得利。為此，爰依勞動基準法第15條之  
04 1第1至3項、民法第179條提起本件訴訟，並聲明：被告應給  
05 付原告9萬6,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日  
06 止，按週年利率百分之5計算之利息。

## 07 二、被告則以：

08 原告於112年4月15日主動詢問個管訓練，因原告符合資格遂  
09 由被告推薦之，個管訓練期間給予原告3日又11時有薪公  
10 假，嗣後指派被告個案管理人員協助原告完成6小時案例實  
11 作，原告始能取得個案管理人員資格，被告因此支出個案管  
12 理人員指導期間之薪資費用，並於113年2月5日核發原告訓  
13 練完成獎金1萬6,000元，可認被告已給予合理補償，系爭約  
14 定應屬有效。原告係自願離職，於113年1月2日提出員工離  
15 職申請書，預定離職日為同年月31日，離職原因為健康因  
16 素，原告於離職日即113年1月31日自願給付被告9萬6,000  
17 元，兩造達成由原告給付被告9萬6,000元之合意，並非無法  
18 律上原因之給付。縱認被告有不當得利之情形，依民法第18  
19 0條第3款，原告不得請求返還等語，資為抗辯。並聲明：原  
20 告之訴駁回；如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

## 21 三、本院協同兩造協議簡化爭點如下（見本院卷第127、128 22 頁）：

### 23 (一)不爭之事項：

- 24 1.原告自111年2月16日任職被告擔任居服督導員，月薪3萬2,0  
25 00元。於112年6月1日簽署系爭約定，約定參與112年6月2、  
26 3、4日共26小時之個管訓練，受訓完要繼續服務2年，否則  
27 賠9萬6,000元。
- 28 2.原告於113年1月31日離職時，依系爭約定第6、7條約定給付  
29 被告9萬6,000元（被告另有主張，依該日離職協議亦為給付  
30 之原因）。
- 31 3.上開個管訓練為公費0元，原告有請3日11小時合計4,667元

01 之有薪公假。

02 (二)兩造爭執之爭點：

03 1.原告主張系爭約定第6、7條無效；被告抗辯有給予合理對  
04 價，約定有效。何者可採？其中：

05 (1)被告抗辯有指派個管師指導6小時，是否為真？

06 (2)被告抗辯訓練完成獎金1萬6,000元；原告主張此為年終。何  
07 者可採？

08 (3)被告抗辯再加計被告有給予3日11小時有薪公假，基上為合  
09 理對價，約定有效，是否可採？

10 2.被告抗辯於113年1月31日離職時，與原告另有成立離職協  
11 議，而同意給付9萬6000元是否為真？

12 3.被告抗辯原告於給付時，明知無給付之義務，是否可採？

13 四、得心證之理由：

14 (一)當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同  
15 自認；當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論  
16 時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證，民事訴訟  
17 法第280條第1項前段、第279條第1項定有明文。查，上開  
18 三、(一)所示之事項為兩造所不爭執（見本院卷第127、128  
19 頁），依上開規定，無庸舉證，本院得逕採認為存在於兩造  
20 間之事實。是原告自111年2月16日任職被告擔任居服督導  
21 員，月薪3萬2,000元。兩造於112年6月1日簽署系爭約定，  
22 約定推薦原告參與112年6月2、3、4日共26小時之個管訓  
23 練，受訓完要繼續服務2年，否則賠9萬6,000元。上開個管  
24 訓練為公費0元，原告有請3日11小時合計4,667元之有薪公  
25 假。嗣原告於113年1月31日離職時，依系爭約定第6、7條約  
26 定給付被告9萬6,000元（被告另有主張，依該日離職協議亦  
27 為給付之原因）等節之事實，爰堪認定。

28 (二)系爭約定第6、7條為無效之約定：

29 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  
30 之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培  
31 訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提

01 供其合理補償者（第1項）。違反前二項規定者，其約定無  
02 效（第3項）。」勞基法第15條之1第1項、第3項分別定有明  
03 文。是雇主與勞工約定最低服務年限，必須為(1)雇主為勞工  
04 進行專業技術培訓、(2)雇主提供該項培訓費用、(3)雇主對勞  
05 工有合理之補償。此3要件缺一不可，否則該約定即屬無  
06 效。

07 2.查，系爭約定第6、7條約定：「六、本人（即原告）願意延  
08 長在本機構（即被告）繼續服務至少共2年（自112年06月02  
09 日起至114年06月1日止）。七、若未按前項約定服務未滿約  
10 定之期限而中途離職時，願賠償3個月薪資並於離職前付  
11 清。」等文，有系爭約定在卷足憑。是系爭約定第6、7條即  
12 屬上揭勞基法第15條之1所指之最低服務年限約定。

13 3.次查，原告所參與112年6月2、3、4日共26小時之個管訓  
14 練，實係臺中市政府衛生局無償舉辦之個管訓練（即不爭事  
15 實所載之公費0元），有系爭約定上載：「…三、訓練課程  
16 及項目：112年臺中市政府社區整合型服務中心(A)個案管理  
17 人員初階訓練」等文，在卷可參（見本院卷第21頁），上開  
18 系爭約定背面之附件即為「112年臺中市政府社區整合型服  
19 務中心(A)個案管理人員初階訓練」文案，上載：「…主辦  
20 單位：社團法人台灣長照護理學會。…指導單位：臺中市政  
21 府衛生局。」等文（見本院卷第22頁），是原告所受之專業  
22 技術培訓，是臺中市政府衛生局為原告進行，且該項培訓費  
23 用是臺中市政府衛生局所吸收，並非被告提供該項培訓費  
24 用，即屬可認。則依首揭說明及規定，即非被告為原告進行  
25 專業技術培訓，也非被告提供該項培訓費用，系爭約定第  
26 6、7條應屬無效之約定。

27 4.至被告抗辯有給3日又11時有薪公假、指派被告個案管理  
28 人員協助原告完成6小時案例實作、核發原告訓練完成獎金1萬  
29 6,000元等語，此屬是否有合理補償之問題，無解於上揭所  
30 述，系爭約定第6、7條因該個管訓練非被告為原告進行專業  
31 技術培訓，也非被告提供該項培訓費用，因屬無效約定之認

01 定。

02 (三)被告另抗辯原告於113年1月31日離職時，另與被告成立一由  
03 原告給付被告9萬6,000元之離職協議等語。惟查，原告於11  
04 3年1月31日離職時，其主、客觀上均係依系爭約定第6、7條  
05 約定給付被告9萬6,000元，認定已如前述。兩造間既有系爭  
06 約定第6、7條之約定，原告於113年1月31日離職當日，被告  
07 亦是據此向原告請求給付9萬6,000元，誠難想像於原告屈服  
08 同意依系爭約定第6、7條約定履約，給付被告9萬6,000元之  
09 同時，兩造另有成立一原告給付被告9萬6,000元之離職協  
10 議，被告顯然將同意履約之意思表示與締結新約之意思表示  
11 混淆，此部分所辯，顯無可採。

12 (四)被告又抗辯原告於給付上揭9萬6,000元，明知無法律之原  
13 因，故不得請求返還等語。此部分為有利被告之事實，被告  
14 自應舉證以實其說。對此，被告之舉證為原告於訴訟中之陳  
15 述，然訴訟中之陳述雖可推認原告於訴訟中業已知悉無給付  
16 之原因，然無從以此推論原告於113年1月31日離職當日即已  
17 有此認知，原告於113年1月31日離職時，不願給付上揭9萬  
18 6,000元，原因諸多，亦非必然知悉是無給付之原因。此  
19 外，被告並無舉證，自難認被告業已盡其舉證之責，被告即  
20 不能舉證，所辯自不可採。

21 (五)基上，本件雖係原告給付9萬6,000元予被告，惟原告業已證  
22 明原給付之原因為系爭約定第6、7條約定，而該約定依勞基  
23 法第15條之1第1項、第3項規定為無效。被告另抗辯之給付  
24 原因（即113年1月31日成立原告給付被告9萬6,000元之離職  
25 協議）又不存在，則上揭給付自屬無法律上之原因，致被告  
26 受有利益，原告依民法第179條規定請求被告返還該利益，  
27 即屬有據。

28 (六)給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催  
29 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起  
30 訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力，民法第229條第2項  
31 定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得

01 請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從  
02 其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律  
03 可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條  
04 亦有明文。查，原告對被告請求之不當得利債權，核屬無確  
05 定期限之給付，既經原告提起民事訴訟，起訴狀繕本於113  
06 年4月24日合法送達被告，有送達證書（見本院卷第43頁）  
07 在卷可稽，被告迄未給付，自應負遲延責任。是原告請求被  
08 告自起訴狀繕本送達翌日即113年4月25日至清償日止，按週  
09 年利率百分之5計算之法定遲延利息，自屬有據。

10 五、綜上所述，原告依民法第179條規定，請求被告給付原告9萬  
11 6,000元，及自113年4月25日起至清償日止，按週年利率百  
12 分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

13 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件  
14 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依勞動事件  
15 法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔  
16 保後，免為假執行。

17 七、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項  
18 規定，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其訴訟費用額。本  
19 件訴訟費用額，審核卷附證物後確定為如主文第3項所示金  
20 額，依法應由被告負擔。

21 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第436條之19第1  
22 項。

23 中 華 民 國 113 年 10 月 23 日  
24 勞 動 法 庭 法 官 王 詩 銘

25 正本係照原本作成。

26 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本  
27 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記  
28 載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原  
29 判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應一併  
30 繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 113 年 10 月 24 日

01

書記官 吳淑願

02

‘