

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞小字第89號

原告 天韻運維股份有限公司

法定代理人 陳奇錄

訴訟代理人 陳浩華律師

被告 陳義傑

上列當事人間請求返還教育訓練費用事件，本院於民國114年9月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣2,122元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：被告於民國110年12月到職，兩造原約定每月工資為3萬1,000元，因被告需從事海上作業之故，原告於111年2月間全額補助被告接受國際風能組織之基本安全訓練（Global Wind Organisation Basic Safety Training，簡稱「GWO BST」）之費用新臺幣（下同）3萬8,000元（下稱訓練補助款），並自111年4月起，調整被告每月工資為4萬5,000元，另被告之勞工保險於從事海上作業之111年4月至111年9月間，則暫時投保於立橋創新能源有限公司（下稱立橋公司）。兩造復於112年4月11日正式簽立勞動契約，並同時簽署員工教育訓練協議書（下稱系爭協議書），約定因原告曾於111年2月提供GWO BST之專業技術培訓，被告同意如自結訓日起留任未滿2年，則自願歸還訓練補助款予原告。因被告於111年2月11日結訓後，於112年9月25日即自請離職，顯違反系爭協議書所定應任職滿2年之約定，為此，爰依系爭協議書第7條第2項約定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告3萬8,000元，及自支付命令聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：伊自110年12月2日起任職於原告，於111年1月底

01 接受原告口頭派遣至日商「JON72」進行人才交流，工作內  
02 容為前往日商「JON72」所屬之海上風力發電機執行機械設  
03 備維護作業（下稱人才交流業務），人才交流業務之實際工  
04 作期間自111年4月起至111年9月止（下稱人才交流期間），  
05 並由立橋公司負責伊於人才交流期間之工資發放及勞工保險  
06 投保事宜。原告為使伊從事人才交流業務而提供GWO BST之  
07 消防意識、急救處理、人工操作、高空作業等訓練課程（下  
08 稱系爭訓練課程），並於伊完成人才交流業務後再次辦理入  
09 職手續時，要求伊簽署系爭協議書，惟系爭訓練課程為從事  
10 人才交流業務即離岸風電工作之必要基本職業安全教育課  
11 程，自非屬勞動基準法（勞基法）第15條之1第1項第1款之  
12 專業技術培訓，況原告提供之系爭訓練課程尚乏GWO BST之  
13 海上求生訓練課程而不完整，而係另由日商「JON72」為伊  
14 補足。縱認系爭訓練課程屬專業技術培訓，伊已於111年9月  
15 完成系爭訓練課程欲從事之人才交流業務，且伊於人才交流  
16 期間，陸續依原告要求返還於立橋公司受領超出在原告處得  
17 受領之工資及津貼，合計共11萬8,132元，原告不應再要求  
18 伊返還訓練補助款。倘系爭協議書所定最低服務年限之約定  
19 仍屬有效，伊係因原告提供之工作場域已危及勞工安全，經  
20 伊反應後仍未獲改善，為避免生命安全遭受威脅始提出離  
21 職，自屬勞基法第15條之1第4項所定不可歸責勞工之事由而  
22 終止勞動契約之情形，伊自不負返還訓練補助款之義務；惟  
23 如認伊仍應負返還責任，原告請求之金額亦屬過高，應予酌  
24 減等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

25 三、兩造不爭執事項（見本院卷第113頁）：

26 (一)兩造於112年4月10日簽署系爭協議書。

27 (二)被告於112年9月25日離職，距離系爭協議書所載自結訓日即  
28 111年2月11日起應繼續任職滿2年即至113年2月11日止，尚  
29 餘140日。

30 (三)原告因被告於111年2月11日接受系爭訓練課程而支出3萬8,0  
31 00元。

01 四、得心證之理由：

02 (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之  
03 約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓  
04 費用者；二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供  
05 其合理補償者；前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜  
06 合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培  
07 訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力  
08 替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其  
09 他影響最低服務年限合理性之事項；違反前二項規定者，其  
10 約定無效，勞基法第15條之1第1項、第2項、第3項分別定有  
11 明文。次按，最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款  
12 存在之「必要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，係  
13 指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐  
14 大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生  
15 產活動不可替代之關鍵人物等是。所謂「合理性」，係指約  
16 定之服務年限長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金  
17 錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長  
18 短及事先約定之服務期間長短等項為其審查適當與否基準之  
19 類（最高法院96年度台上字第1396號判決意旨參照）。

20 (二)參系爭協議書第6條：「乙方（即被告）因職務需求而接受  
21 本公司（即原告）全額補助在職教育訓練：【訓練內容】GW  
22 0 BST、【訓練期間支付費用】新臺幣38,000元、【結訓日  
23 期】111.2.11」、第7條第2項：「乙方同意以取得委訓單位  
24 證書為憑，依訓練期間支付費用劃份留任年限如下：(2)訓練  
25 期間支付費用為新臺幣5萬元以下之訓練，留任年限自結訓  
26 日起算，如未能繼續任職滿2年，自願將訓練補助款全數歸  
27 還本公司」等約定（見司促卷第29頁），其內容為原告以被  
28 告接受在職教育訓練課程為由而對被告任職期間所為之限  
29 制，核屬最低服務年限之約定，自有勞基法第15條之1規定  
30 之適用。被告雖辯稱：原告非伊於人才交流期間之實際雇  
31 主，故不得嗣後與伊為最低服務年限之約定云云。惟查，被

告於112年4月11日簽署系爭協議書時係受僱於原告，且原告確有於111年2月間支出訓練補助款3萬8,000元等節，為被告所自承（見本院卷第257頁），則被告於簽署系爭協議書時，既明知其於完成系爭訓練課程後之人才交流期間，係由立橋公司負責發放其111年4月至同年9月間之工資，並由立橋公司為其投保勞工保險等事實，然被告卻仍同意於112年4月與原告簽署系爭協議書並為最低服務年限之約定，堪認兩造約定最低服務年限之任職期間，自應包括人才交流期間在內，而與被告於人才交流期間實際受僱與何人間尚無直接關聯，是被告辯稱原告不得嗣後與其為最低服務年限之約定云云，難認有據。

(三)原告是否得與被告為最低服務年限之約定？

原告主張：系爭訓練課程屬勞基法第15條之1第1項第1款之專業技術培訓等語，為被告所否認，並辯稱：系爭訓練課程為雇主依職業安全衛生法所應負之義務云云。惟查，被告受僱於原告擔任「風機運維技術人員」，且主要從事陸域風場之運作維護等工作，原告為使被告從事人才交流業務而提供系爭訓練課程等節，有兩造勞動契約在卷可參（見司促卷第17至26頁），且為兩造所不爭執，堪以認定。另觀諸被告提供國際風能組織有關GWO BST之課程說明，GWO BST包括消防意識、急救處理、人工操作、海上求生及高空作業等訓練課程，且屬從事離岸風電作業之必備證照，被告分別於111年2月8日、111年2月10日、111年2月11日接受並通過消防意識、急救處理、人工操作及高空作業等訓練課程，復於111年4月25日接受GWO BST之海上求生訓練課程，且被告取得之GWO BST證照有效期間為2年等節，有原告之GWO BST培訓證書、GWO BST之課程說明在卷可參（見本院卷第161、163頁），可見系爭訓練課程非僅一般職前訓練或在職訓練，而需進行專業技術培訓並通過考核以取得證照，被告並得因而取得從事人才交流業務即離岸風電作業之資格，且因系爭訓練課程取得之GWO BST證照亦有效期限限制，核與原告負責人

01 即證人陳奇錄於本院審理時證稱：系爭訓練課程除包括基本  
02 安全觀念外，尚包括相對應技能等語相符（見本院卷第248  
03 頁），是縱系爭訓練課程內容屬離岸風電作業基本安全訓練  
04 之範疇，仍應屬從事專業工作所需之專業技術培訓，則原告  
05 因提供系爭訓練課程而依勞基法第15條之1第1項第1款規定  
06 與被告為最低服務年限之約定，應為可採。被告前揭所辯，  
07 難認有據。

08 (四)兩造所為最低服務年限之約定是否逾合理範圍？

09 1.原告主張：其已提供系爭訓練課程所需費用，並於被告結束  
10 受訓後，每月提供1萬4,000元之工資補償，其自得請求被告  
11 返還訓練補助款云云。惟查，系爭訓練課程之培訓期間共3  
12 日，原告因而支出訓練補助款3萬8,000元，又兩造約定被告  
13 自110年12月起至111年3月間每月工資為3萬1,000元，自111  
14 年10月起每月工資為4萬5,000元等節，有兩造勞動契約、系  
15 爭協議書、原告之GWO BST培訓證書、薪資單、薪資匯款交  
16 易明細、勞工保險及全民健康保險投保申報表等件在卷可參  
17 （見司促卷第17至26、29至30頁、本院卷第201至214、215  
18 頁），另被告於人才交流期間，有將其於立橋公司受領超過  
19 與原告約定之工資及部分津貼所得，依原告要求逐月陸續匯  
20 款共11萬8,132元予原告等情，亦有立橋公司薪資統計表、  
21 存摺交易明細、原告會計人員與被告間之通訊軟體LINE對話  
22 紀錄附卷可佐（見本院卷第71至73、89至93、95頁），均堪  
23 認定。

24 2.原告雖主張其自111年10月起為被告調漲之1萬4,000元工  
25 資，為兩造約定最低服務年限之補償措施云云，惟工資屬勞  
26 工因提供勞務所得之對價，與雇主因限制勞工離職自由而為  
27 之補償間，兩者性質有別，是原告前揭主張，洵屬無據。另  
28 本院審酌系爭訓練課程為3日之基本安全訓練課程，其人力  
29 替補性衡情應無困難，且原告因而支出之培訓成本即3萬8,0  
30 00元尚不及被告於接受系爭訓練課程後之每月工資4萬5,000  
31 元，被告更將其因執行系爭訓練課程目的之人才交流業務而

01 自立橋公司所獲工資及津貼，陸續匯款共11萬8,132元予原  
02 告等情，及證人林煌益於本院審理時證稱：伊與被告於112  
03 年9月間進行觀音大潭彩繪風車外部清潔作業時，於高空作  
04 業期間因風速過大且未能及時與地面工作人員取得聯繫，而  
05 於下降途中發生繩索纏繞情形，且有同仁因而受到撞擊而受  
06 傷等語（見本院卷第250至252頁），足見原告之工作內容具  
07 高度之危險性，若此情形，殊難認原告因系爭訓練課程所支  
08 出之培訓成本需與被告約定長達2年之最低服務年限始得受  
09 填補，是系爭協議書有關最低服務年限之約定顯已逾越合理  
10 範圍，而應屬無效，原告據以請求被告返還訓練補助款3萬  
11 8,000元，即屬無據。

12 五、綜上所述，原告依系爭協議書第7條第2項約定，請求被告給  
13 付原告3萬8,000元，及自支付命令聲請狀繕本送達翌日起至  
14 清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁  
15 回。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
17 本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此  
18 敘明。

19 七、本件係適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項  
20 規定，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，爰確定  
21 本件訴訟費用額為2,122元（第一審裁判費1,000元、證人旅  
22 費1,122元）。

23 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 114 年 10 月 31 日  
25 勞動法庭 法 官 許仁純

26 正本係照原本作成。

27 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  
28 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  
29 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  
30 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  
31 繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 114 年 10 月 31 日  
02 書記官 廖于萱