臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第47號

原　　告　丹麥商風鐸有限公司台灣分公司

000000000000000000

法定代理人　Henrik Brink

000000000000000000

訴訟代理人　鍾鈺涓

　　何金陞律師

上　一　人

複　代理人　唐大鈞律師

被　　告　黎紘志

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國114年6月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

被告自民國112年2月1日起受僱於原告，擔任技師，職務內容為離岸風力發電機之興建及運作維護，約定每月薪資新臺幣（下同）65,000元。兩造間就被告任職期間之權利義務，簽有聘任契約書（下稱系爭契約），其中第N條（下稱系爭約文）為被告於原告處受僱有2年最低服務年限及違約有懲罰性違約金之約定。惟被告提前於112年6月30日（即最後給薪日）自請離職，自應依系爭約文賠償訓練費用60,630元及一個月薪資65,000元，合計125,630元（計算式：60630+65000=125,630）之懲罰性違約金。為此，原告爰依系爭約文之規定提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告125,630元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

被告與原告係合意由被告簽署員工自請離職申請書（下稱離職書）之方式離職，而於112年6月30日簽署離職書，除了離職書即已約定原告對被告無違約金或賠償費用；被告對原告在職期間及因該離職案件所衍生之各項勞動法權益均已結清無誤外，亦有雙方口頭約定，簽署離職書時，被告於原告龍井區的總部跟人資專員黃佩玲在離職程序上做交接，黃佩玲說原告不用被告負擔違約金或賠償費用，只要被告簽立離職書，於是被告就同意簽立離職書，而該離職書有被告及原告相關人員黃佩玲、營運經理賴世傑，經確認後之簽名。原告代表黃佩玲在112年7月19日有再次承認112年6月30日有說過上開口頭承諾，只是黃佩玲單方否認該口頭承諾的效力。既兩造已約定勞動關係結束且因在職期間及離職案衍生之各項勞動法權益亦已結清，則此離職書之約定及口頭約定，應拘束雙方，被告已無義務支付任何違約金或賠償費用等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造協議簡化爭點，不爭之事實如下（見本院卷第69至70頁）：

㈠被告自112年2月1日起受僱於原告，約定每月「本薪」為65,000元，簽有聘任契約書，並約有系爭約文。其中：

1.原告有為被告進行培訓，並提供該項培訓費用。

2.久任期間為112年2月1日起至114年1月31日止。

3.原告任職期間為112年2月1日起至112年6月30日止。

4.系爭約文所指被告「本薪」為65,000元。

5.請原告就系爭約文所指「僱用人事先墊付或是事後補償之所有訓練費用及成本」僅有請求「訓練費用」合計為6630元。

㈡兩造合意於112年6月30日終止兩造間聘任契約書（見113年度勞專調字第78號卷，下稱勞專調卷第37至56頁），並簽立員工自請離職申請書（見勞專調卷第113頁）。

四、本院之判斷：

㈠雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者，雇

主得與勞工為最低服務年限之約定；前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項；違反前二項規定者，其約定無效，勞動基準法第15條之1第1項第1款、第2項、第3項分別定有明文。最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，係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產活動不可替代之關鍵人物等是。所謂「合理性」，係指約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錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、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年度台上字第1396號民事判決）。

㈡原告主張系爭約文有效，是否可採？

1.原告有為被告進行培訓，並提供該項培訓費用，為兩造所不爭執，堪以認定。

2.然查，依原告所提出為被告之培訓項目及費用為「General safety training 6HR」700元、「GWO SLS course」23,100元、「高空工作車安全衛生」6,500元、「GWO BTT course」25,530元、「Forklift training」4,000元、「中華民國勞工教育協進會-教育訓練」800元，以上合計60,630元，有原告所列培訓項目及費用表格可參（見勞專調卷第115頁），上開項目中：

⑴「General safety training 6HR」、「高空工作車安全衛生」、「中華民國勞工教育協進會-教育訓練」依項目名稱即可認屬如衛生安全等原屬原告義務之訓練，原告亦未提出實質內容，自無從認此屬原告支出龐大費用培訓被告，或原告出資訓練勞工使被告成為企業生產活動不可替代之關鍵人

物。

⑵「GWO SLS course」、「GWO BTT course」依原告所提出臺灣風能訓練股份有限公司之發票、請款明細及報價合約單（見勞專調卷第251、252、255頁），可認確認係原告出資為被告進行離岸風電工程師所需之專業培訓，並提供該項培訓費用；而「Forklift training」依原告所提出中華民國勞工教育協進會附設中區職業訓練中心發票、請款明細表（見勞專調卷第257、258頁），可認確認係原告出資為被告進行堆高機（Forklift）操作之專業培訓，並提供該項培訓費用。此部分之金額合計為52,630元（計算式：23,100+25,530+4,000=52,630）。又上開「GWO SLS course」、「GWO BTT course」依臺灣風能訓練股份有限公司GWO國際風能組織訓練網頁介紹為2天課程之吊掛指揮手，及4天課程之基礎技術訓練。而堆高機教育訓練依中華民國勞工教育協進會網頁介紹為18小時課程（約3日）。小結，原告可認為被告進行專業技術培訓之期間及成本分別為9天合計52,630元。其餘僅能認屬原告對被告之基礎員工教育訓練，屬原告本應盡之義務。

⑶又原告所有離岸風電工程師均需進行上開⑵所示訓練，實屬離岸風電工程師之常規訓練，故從事相同或類似職務之勞工，均可替補被告，被告並無因上開⑵所示訓練成為原告生產活動不可替代之關鍵人物。

3.原告另提出其有給付被告證照加給，並在任滿1年後每年1月、8月給付1個月月薪之獎金等語（見勞專調卷第211、212頁），然上開證照加給同依原告之說明係指如高空工作車證照等，是被告並無此項補償。至於任滿1年後每年1月、8月給付1個月月薪之獎金，此項獎金約定未見與系爭約文有關連之說明，實係系爭契約第D條關於員工薪資與福利之約定，無從認屬係最低服務年限之補償，原告此部主張應無可採。

4.基上，原告僅有對被告提供9天合計52,630元之專業技術培

訓，並無其他合理補償，然系爭約文卻約定2年之最低服務年限，如有違反應賠償全部訓練費及2個月月薪之懲罰性違約金（見勞專調卷第49頁），參酌被告之「本薪」為65,000元，被告工作對原告產生之利潤，應不至於須花費2年才能回本上開9天合計52,630元之訓練成本，本院認系爭約文顯逾合理範圍，依首揭法文及說明，應認屬無效，原告依系爭約文對被告請求懲罰性違約金，即屬無據。

五、綜上所述，原告依系爭約文請求被告給付原告125,630元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失其依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　9　　日

勞動法庭　　法　官　　王詩銘

以上正本，係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　9　　日

書記官　　曾靖文