臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

110年度南勞小字第35號

原　　告　陳瑩

被　　告　嘵鈞股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　張皓鈞

訴訟代理人　洪妘雅

上列當事人間請求返還培訓費等事件，經本院於民國111年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣參仟陸佰伍拾元，及自民國一一0年十一月三十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

三、本判決得假執行。但被告如以新臺幣參仟陸佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告於民國109年11月30日至110年8月31日受雇於被告，擔任銷售員乙職，月薪新臺幣（下同）24,000元。然被告無正當理由收取培訓報名費3,000元，以制服費用名義，於109年12月10日扣薪350元，於110年7月9日扣薪300元。為此，提起本件訴訟，請求被告返還3,650元等語。

㈡並聲明：

1.被告應給付原告3,650元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

2.訴訟費用由被告負擔。

3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠原告前為被告僱用之銷售專員，被告提供員工入職培訓之機會，銷售專員之培訓報名費用為3,000元，原告既報名培訓，並已接受培訓完畢，基於使用者付費原則，應自行負擔

此筆培訓費用。被告經營GOGORO之銷售業務，銷售人員須通過GOGORO上課考試及認證，於原告應徵時，被已有告知，先簽暫時約，若原告受訓通過，會轉正式約，若任職滿1年，被告不會向原告索取費用，原告於109年12月18日改簽僱用不定期契約，為正式人員，然其僅任職8個月，未滿1年，故被告無需為原告負擔培訓費。被告並未依不定期契約請求原告賠付30,000元，僅由原告自行負擔培訓費用3,000元，應屬合理。

㈡原告於109年11月間，因實習需要，委由被告代訂制服，要價350元，原告於110年7月15日委由被告代訂制服，要價300元。原告委託被告代為訂購制服，被告代墊費用650元，依民法第546條第1項規定，被告自得向原告請求前開必要費用，故原告請求被告返還代為購買制服之費用650元，為無理由等語。

㈢並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

三、得心證之理由

㈠原告請求被告返還培訓報名費3,000元，有無理由?

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之約定：1.雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。2.雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。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：1.雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。2.從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。3.雇主提供勞工補償之額度及範圍。4.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。勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任，勞動基準法第15條之1定有明文。而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。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號判決意旨足資參照）。

2.經查，被告僱傭原告，擔任銷售員，於原告實習期間，為使其日後能從事GOGORO銷售業務，乃為原告報名GOGORO睿能創意股份有限公司(下稱睿能公司)舉辦之訓練課程，以取得銷售GOGORO所屬車輛之認證資格，雙方並簽立僱用定期實習契約、僱用不定期合約，而上開培訓所需之交通及住宿費由被告先行支付，另報名費3,000元則自原告工資扣抵。嗣於110年8月，被告與睿能公司終止合約，不再銷售GOGORO所屬車輛，被告就所屬員工，係因GOGORO品牌而受僱於被告者，有轉介予GOGORO加盟門市，惟原告未能受其他GOGORO門市雇用，兩造因而終止勞動契約等情，此有僱用定期實習契約、僱用不定期合約、薪資總表在卷可稽(見110年度南勞小補字第4號卷第23頁、本院卷第41、43、47、49頁)，並經兩造陳述在卷(見本院卷第26至29頁)。由此可知，被告原本係以販賣GOGORO所屬車輛、零件，汽機車修理及租賃等為營業項目，其所屬員工需取得睿能公司訓練認證資格，始得從事銷售GOGORO車輛業務，則睿能公司訓練課程無異於其他行業之員工職前訓練，故原告參加前開訓練是為符合販售GOGORO所屬車輛之需求，有利於被告指派業務之執行，縱原告經由上開訓練過程，取得GOGORO銷售認證資格，亦不能認係屬勞動基準法第15條之1規定之專業技術培訓。況原告終止勞動契約，係因被告不再從事GOGORO所屬車輛銷售業務，使兩造本以僱傭原告銷售GOGORO車輛之目的，無法執行，則原告未依約定服勞務至1年之最低服務年限，亦屬不可歸責於勞工即

原告之事由。基此，原告請求被告返還培訓報名費3,000元，自屬有據，應予准許。

㈡原告請求被告返還制服費用650元，有無理由?

1.次按兩造勞動契約存續期間，雇主雖得要求勞工於工作時間需穿制服，惟此係基於雇主統一企業形象，提昇顧客信賴度之目的，屬有利於雇主之事項，係雇主經營成本之一部，不得片面轉嫁給勞工，而自勞工之薪資中扣除制服費用。

2.經查，被告於109年12月及110年7月間，自原告工資分別扣減350元、300元制服費之事實，為兩造所不爭執，惟依前開說明，原告於服勞務期間，受被告指揮監督而穿著被告指定之制服，無論被告以受委託代訂購或其他方式取得制服，並不影響該制服為被告經營成本之認定，則被告將本應由其負擔之制服費用，自原告工資扣減，已違反應給付勞工全額工資之義務。基此，原告請求被告返還650元制服費，為有理由，應予准許。

四、綜上所述，原告依系爭勞動契約請求被告給付3,650元及自110年11月30日起至清償日止，按年息百分之5計算法定遲延利息，為有理由，應予准許。

五、本件為小額訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20及勞動事件法第44條第1項規定，應依職權為假執行之宣告。另依勞動事件法第44條第2項規定，應依職權宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文第3項所示。

六、按小額訴訟，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額；訴訟費用，由敗訴之當事人負擔，民事訴訟法第436條之19第1項、第78條分別定有明文。查本件訴訟費用即第一審裁判費經核為1,000元，爰依職權確定上開訴訟費用由敗訴之被告負擔。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　27　　日

勞動法庭　法　官　田幸艷

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不得為之。且上訴狀內應記載表明（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　27　　日

書記官　駱映庭