

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

113年度南勞小字第11號

原告 香港商世界健身事業有限公司台灣分公司

法定代理人 柯約翰

訴訟代理人 陳昱澤律師

被告 吳雨軒

上列當事人間請求給付訓練費事件，本院於民國113年9月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣30,700元，及自民國113年5月7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，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之5計算之利息。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣30,700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：

(一)被告於民國112年8月14日受僱於原告，擔任健身教練，原告為增進被告專業技能，使被告符合公司內部升遷資格及薪資調整之規定，舉辦專業技術培訓，被告同意參加訓練，並簽署Worldgym專業技術培訓課程訓練費用協議書(下稱系爭協議書)，雙方約定若被告任職未滿1年，須賠償原告訓練費用新臺幣(下同)30,700元。原告提供之專業訓練課程包括術科(六大動作、徒手動作、固定式教材、體態分析、肌能訓練法、伸展、inbody、白卡、術科練習、實際教學及課表實踐、功能性體驗)、學科(骨學、肌肉學、關節學、神經學、肌能訓練法、上下交叉綜合症、W.FS系統)、線上學習

01 課程（基礎解剖-骨骼&肌肉、運動生理-骨骼&肌肉、運動生
02 理-關節&神經、肌能訓練、訓練系統、動作模式評估、判定
03 特殊族群、基礎營養學、inbody測量分析應用、W.FS專精系
04 統、白卡應用技巧）、其它（行銷學、Fal課程、一對一教
05 練課跟課、一對一教練課演練）等至少31個項目。原告於臺
06 中承租場地，打造專業訓練中心，作為提供「教育訓練中心
07 訓練」課程之用，被告受訓當月租金為10萬元，原告聘僱具
08 有專業經驗人員專職擔任教育訓練教官，規劃、提供完整培
09 訓課程，每月專職教育訓練人員費用成本為62萬元以上，而
10 被告受訓期間，原告支出包含住宿、交通及餐食費用。依任
11 職同意書第15條(誤繕為14條)、世界健身個人教練薪資待遇
12 辦法、世界健身個人教練久任獎金辦法及系爭協議書第2條
13 第2項，兩造成立最低服務年限約款，具備必要性及合理
14 性，且原告有提供合理補償(留任1年即發給8,000元久任獎
15 金，或留任9個月且總完課堂數超過400堂時，發放堂數乘以
16 20元之久任獎金)，最低服務年限為1年，符合勞動基準法
17 (下稱勞基法)第15條之1之規定。

18 (二)被告於系爭協議書上親自勾選「方案A:乙方不具有甲方認可
19 之國際證照，同意接受本課程全部訓練(含『本館訓練』及
20 『訓練中心訓練』)」，分別在112年10月17日及10月24日
21 起，至同年10月21日及10月25日止，同意參與並完成原告所
22 安排之「教育訓練中心訓練」，課程合計36小時；復於同年
23 9月16日起至同年10月13日止，同意參與並完成原告所安排
24 之「本館訓練」課程共24小時。被告在職期間因前述專業培
25 訓課程而取得亞洲運動及體適能專業學院所頒發之「體適能
26 指導員C級」證書，足徵原告提供之專業培訓課程具有提升
27 被告本身專業技術之效益。兩造約定被告若於任職1年內自
28 行離職，應返還原告專業技術培訓之費用，包括原告提供之
29 所有住宿、交通、軟、硬體設備器材、教材及講師授課等費
30 用，係為彌補原告已支出教育訓練費，卻因契約提前終止，
31 不能獲致被告提供勞務所致之損害，具有違約金之性質。又

01 兩造未就該違約金之性質另有約定，依民法第250條第2項前
02 段規定，應視為因不履行而生損害之賠償總額，即賠償性違
03 約金。被告於112年10月31日因個人生涯規劃離職，屬可歸
04 責於被告之事由，致兩造約定最低服務年限屆滿前終止契
05 約，任職未滿1年，應賠償訓練費用30,700元(計算式：本館
06 訓練4~6週費用12,000元+訓練中心訓練7天費用18,000元
07 +餐費7天費用700元=30,700元)，爰依兩造契約之約定，
08 請求被告給付訓練費等語。

09 (三)並聲明：被告應給付原告30,700元，並自支付命令送達之翌
10 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

11 二、被告抗辯：

12 (一)瞭解健身器材之操作、訓練之部位、操作風險之安全須知
13 等，為健身教練提供勞務不可或缺之基礎知識。原告要求健
14 身教練員工須經過內部培訓，測試通過後，方可販售教練課
15 程，教導學員訓練，然訓練類別中本館訓練部分，由被告透
16 過手機上網自行觀看原告員工錄製之影片，一對一訓練則是
17 教練對於購買課程之學員上課時，被告在旁觀摩，實際上並
18 非一對一訓練。原告安排之課程，由內部人員自主培訓，內
19 容僅係使新進員工遂行其業務所為之基礎培訓，無異於其他
20 行業之職前訓練，非專業技術培訓，原告未額外支付費用，
21 此屬原告應負擔之人事成本。被告入職前已取得體適能C級
22 指導員及CPR急救術證照，原告所謂繼續培訓課程，實乃體
23 適能相關知識，與體適能C級指導員涉獵之領域大同小異。

24 原告之經理表示，若未考取國際證照將受懲處等語，惟當時
25 法規並未強制規定健身教練須考取國際證照。原告未提供留
26 任獎金，不符合勞基法第15條之1第2項最低服務年限之規定
27 等語。

28 (二)並聲明：

- 29 1. 原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
- 30 2. 訴訟費用由原告負擔。
- 31 3. 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 三、得心證之理由

02 (一)原告主張被告於112年8月14日受僱於原告，擔任健身教練乙
03 職，雙方簽立任職同意書、系爭協議書。嗣被告接受原告依
04 系爭協議書所載之培訓課程後，卻於112年10月31日離職等
05 情，並提出任職同意書、系爭協議書、離職證明書、離職申
06 請書、培訓課程完成確認書為證(見113年度司促字第7895號
07 卷第9-15、25-27頁；下稱司促卷)，被告亦不否認簽立上開
08 同意書及協議書，並完成培訓課程之事實，此部分事實，堪
09 信為真實。

10 (二)原告主張被告未依任職同意書、系爭協議書約定，至少工作
11 1年，依前開契約約定應賠償原告訓練費用30,700元等語，
12 為被告否認，並以前揭情詞置辯。

13 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
14 約定：一雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費
15 用者；二雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合
16 理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考
17 量，不得逾合理範圍：一雇主為勞工進行專業技術培訓之期
18 間及成本；二從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能
19 性；三雇主提供勞工補償之額度及範圍；四其他影響最低服
20 務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其約定無效，勞
21 基法第15條之1第1項至第3項分別定有明文。次按最低服務
22 年限約款適法性之判斷，應以該約款存在是否具有「必要
23 性」與「合理性」觀之，所謂「必要性」，是指雇主有以該
24 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
25 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
26 代之關鍵人物等是，所謂「合理性」，是指約定之服務年限
27 長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價
28 值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約
29 定之服務期間長短等項為其審查適當與否基準（最高法院96
30 年度台上字第1396號判決意旨參照）。換言之，雇主之所以
31 要求勞工有最低服務年限者，往往係因雇主曾經培訓勞工，

01 為其支出特殊之職業訓練、出國受訓、技能養成等費用，並
02 花費相當之培訓時間，乃要求勞工承諾最低之服務年限，作
03 為回饋。是審酌雇主對勞工技能養成支出相當之費用，勞工
04 因而獲有特殊之技能為雇主經營事業所倚重，不可或缺，以
05 及尊重勞工之職業自由等情，基於必要性及衡平之原則，只
06 要該最低服務年限未逾相當合理之期間，實無不予准許之
07 理。

08 2. 經查，原告對被告進行之培訓課程內容包含有術科(六大動
09 作、徒手動作、固定式教材、體態分析、肌能訓練法、伸
10 展、Inbody、白卡、術科練習、實際教學及課表實踐、功能
11 性體驗)、學科(骨學、肌肉學、關節學、神經學、肌能訓練
12 法、上下交叉綜合症、W.F.S系統)、線上學習課程【基礎解
13 剖(骨骼與肌肉)、運動生理(骨骼與肌肉)、運動生理(關節
14 與神經)、肌能訓練、訓練系統、動作模式評估、判定特殊
15 族群、基礎營養學、Inbody測量分析應用、W.F.S專精系
16 統、白卡應用技巧】及其它課程(行銷學、Fal課程、一對一
17 教練課跟課、一對一教練課演練)等；培訓方式則以實體課
18 程、線上學習、教練課跟課、一對一教練課演練方式進行，
19 被告逐一接受完成，並於課後簽名確認，此有培訓課程完成
20 確認書在卷可稽(見司促卷第25、27頁)，審酌原告係僱用被
21 告擔任健身教練，而原告提供被告上開培訓課程內容及方
22 式，係為使被告具備專業健身教練之專業知識與技能所為培
23 訓，以提升被告評估會員運動適性能力、學習如何正確指導
24 會員使用健身器材，如何正確指導會員進行相關身體肌力之
25 訓練，針對會員的需求設計適當的課程、教導會員避免運動
26 傷害等知識，並且有能力與會員良善溝通及鼓勵正確的運動
27 觀念，自屬專業技術培訓，而非僅是一般的職前訓練或在職
28 訓練，例如認識企業文化、熟悉工作環境、業務內容或公司
29 規章等訓練。是以被告抗辯原告所提供培訓課程屬職前訓
30 練，非專業技術培訓云云，自屬無據，並無可採。

31 3. 次查，原告為安排被告上開培訓課程，在台中市以每月租金

01 10萬元承租場地作為教育訓練中心之用，另指派其聘僱之人
02 員專職擔任教育訓練教官從事培訓、教育工作之事實，此有
03 原告提出房屋租賃契約書、專職教育訓練人員名冊、薪資轉
04 帳明細在卷可佐（見本院卷第85、87頁；專職教育訓練人員
05 名冊、薪資轉帳明細另置限閱卷），可見原告為對被告進行
06 之培訓課程，已支出相當成本費用甚明。再者，原告係為會
07 員提供運動、健身訓練等相關服務，其健身教練自應具有一
08 定之專業技能，其專業技術之養成並非一蹴可幾，若流動過
09 於頻繁，原告勢必隨時需要招攬、訓練新進人員，並因而增
10 加額外之費用及時間成本，對原告經營之業務進行亦易生阻
11 礙，故原告自有限制新進人員於接受培訓課程後，不得於一
12 定期間內離職之必要。是以兩造簽立之任職同意書第15條第
13 2項及系爭協議書第2條第1、2項分別約定「甲方(即被告)若
14 於任職一年內自行離職或乙方(即原告)以勞動基準法12條之
15 事由終止契約，甲方須返還第1項之專業技術培訓之費用，
16 此費用包括乙方提供之所有住宿、交通、軟、硬體設備器
17 材、教材及講師授課等費用」、「2.1為維持乙方工作之穩
18 定及留才，自乙方到期日起算，如乙方在總公司之各分公司
19 任職期間合計滿1年者(即留才期間)…2.2於乙方完成「本館
20 訓練」及「訓練中心訓練」後，若乙方於留才期間內，有以
21 下任一之情形者，乙方應賠償甲方依第1條所約定之訓練總
22 費用，並於甲方通知之期限內給。…」等語，被告應有最
23 低服務年限之約定，依前開說明，自有其必要性，堪以認
24 定。

25 4. 復考量兩造簽立之世界健身個人教練久任獎金辦法，亦約定
26 「於年資滿9個月且總完課堂數超過400堂(含)且具備國際證
27 照時，發放堂數乘以20元之久任獎金」，前開辦法之約定即
28 屬原告就兩造約定最低服務年限對被告之合理補償，參以兩
29 造約定之最低服務年限僅為1年，期間非長，應屬允當而具
30 合理性。

31 5. 基上，任職同意書及系爭協議書所為最低服務年限1年之約

01 定，具有必要性及合理性，依前開說明，自與勞基法第15條
02 之1規定無違，亦未違反法律強行禁止規定，或有悖於公共
03 秩序、善良風俗或顯失公平之處，復無其他法定應屬無效之
04 原因，則基於私法自治及契約自由之基本原則，契約雙方當
05 事人自應尊重契約之合法效力，並依約履行，同受前開約定
06 條款之拘束。至於，被告抗辯，部分課程係透過手機上網自
07 行觀看原告員工錄製之影片，一對一訓練則是教練對於購買
08 課程之會員上課時，被告在旁觀摩，且教授課程是由原告內
09 部人員為之，原告並無代墊費用云云。惟查，前開線上課
10 程，係由原告專業製作後，而提供予被告觀看閱覽，與一對
11 一跟課教學訓練，均屬原告提供培訓課程採用之授課方式，
12 並無礙於原告提供專業訓練之事實。又原告指派員工為專責
13 培訓人員，須支付相當之薪資，業經認定如上，該員工薪資
14 支出，自屬培訓課程之成本。是被告空言抗辯，自無可採。

15 (三)復按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法
16 第252條固有明文。惟按民法第252條規定乃係賦與法院得依
17 兩造所提出之事證資料，斟酌社會經濟狀況並平衡兩造利益
18 而為妥適裁量、判斷之權限，非謂法院須依職權蒐集、調查
19 有關當事人約定之違約金額是否有過高之事實，而因此排除
20 債務人就違約金過高之利己事實，依辯論主義所應負之主張
21 及舉證責任，況違約金之約定，為當事人契約自由、私法自
22 治原則之體現，雙方於訂約時，既已盱衡自己履約之意願、
23 經濟能力、對方違約時自己所受損害之程度等主、客觀因
24 素，本諸自由意識及平等地位自主決定，除非債務人主張並
25 舉證約定之違約金額過高而顯失公平，法院得基於法律之規
26 定，審酌該約定金額是否確有過高情事及應予如何核減至相
27 當數額，以實現社會正義外，當事人均應同受該違約金約定
28 之拘束，法院亦應予以尊重，始符契約約定之本旨，倘債務
29 人於違約時，仍得任意指摘原約定之違約金額過高而要求核
30 減，無異將債務人不履行契約之不利益歸由債權人分攤，不
31 僅對債權人難謂為公平，抑且有礙交易安全及私法秩序之維

01 護（最高法院92年度台上字第2747號、93年度台上字第909
02 號等判決意旨參照）。經查，依任職同意書第15條第2項及
03 系爭協議書第2條第1、2項約定內容，可知原告係為彌補其
04 對被告已支出教育訓練費，卻因被告提前終止勞動契約，不
05 能獲致被告提供勞務所致之損害，自具有違約金賠償之性
06 質。次查，被告自112年8月14日入職後，於同年8月21日至9
07 月15日陸續接受培訓課程，期間亦受領薪資，卻於112年10
08 月31日離職，被告確有違反任職同意書及系爭協議書最低服
09 務年限1年之約定，而被告亦未提出任何證據證明上開契約
10 約定有何違約金過高而顯失公平之情形，揆諸前揭說明，基
11 於當事人之契約自由、私法自治原則，認原告依前開約定請
12 求被告給付培訓課程費用30,700元，自屬有據，應予准許。

13 (四)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
14 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權
15 人起訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力；遲延之債務，
16 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延
17 利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
18 者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1
19 項前段及第203條分別定有明文。基此，原告本於任職同意
20 書及系爭協議書之約定，請求被告加計給付自支付命令狀繕
21 本送達之翌日即113年5月7日起至清償日止，按週年利率百
22 分之5計算之利息，與前揭規定，核無不合，應予准許。

23 四、綜上所述，原告依任職同意書及系爭協議書之約定，請求被
24 告給付30,700元，及自113年5月7日起至清償日止，按週年
25 利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

26 五、末按小額訴訟程序，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費
27 用額。訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。依第1項及其他裁
28 判確定之訴訟費用額，應於裁判確定之翌日起，加給按法定
29 利率計算之利息。民事訴訟法第436條之19第1項、第78條、
30 第91條第3項分別定有明文。經核本件訴訟費用為第一審裁
31 判費1,000元，應由敗訴之被告負擔，爰依職權確定如主文

01 第2項所示。

02 六、本件係就民事訴訟法第436條之8第1項規定之小額訴訟事件
03 所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20規定，爰
04 依職權宣告假執行，本院並依同法第392條第2項規定，依被
05 告聲請宣告預供擔保，得免為假執行。

06 七、本件事證已臻明確，原告其餘之攻擊、防禦方法及舉證，經
07 本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論
08 列，併此敘明。

09 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 113 年 10 月 17 日

11 勞 動 法 庭 法 官 田 幸 艷

12 以上正本證明與原本無異。

13 如不服本判決，應於送達後廿日內，向本院提出上訴狀並表明上
14 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
15 廿日內補提上訴理由書（須附繕本）。

16 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
17 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
18 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
19 實者。

20 中 華 民 國 113 年 10 月 17 日

21 書 記 官 林 幸 萱