臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞簡上字第48號

上　訴　人　民間全民電視股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王明玉

訴訟代理人　陳倩芸律師

被上訴人　　陳尹柔

000000000000000000

上列當事人間請求給付違約金事件，上訴人對於中華民國108年7月4日本院臺北簡易庭107年度北勞簡字第206號第一審民事判決提起上訴，本院於民國109年9月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴，及訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣陸萬伍仟元，及自民國一〇七年十二月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

上訴人其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之三十，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴及上訴意旨：

㈠兩造於民國105年4月26日訂立勞動契約及智慧財產規範協議書，被上訴人自105年5月1日起受僱擔任上訴人文字記者，嗣兩造於105年7月10日再簽立最低服務年限契約，約定上訴人提供被上訴人記者主播培訓，逐步調高薪資，而被上訴人於108年7月15日前，非有勞動基準法第14條規定得不經預告終止契約之情形外，不得任意終止與上訴人間僱傭關係，否則應給付上訴人相當於工作報酬5倍金額之違約金（下稱系爭契約），上訴人果逐步調高被上訴人薪資至新臺幣（下同）43,050元。惟被上訴人於上訴人處工作期間，數次以其頭銜作為對價兼職，違反與上訴人所簽訂「智慧財產規範協

議書」之約定及上訴人「工作規則」、「新聞自律規範」、臺灣新聞記者協會之「新聞倫理公約」，屢次勸導仍未改善，且自107年4月11日起即藉各種理由消極怠工，直到請完勞工請假規則所訂上限後，始向上訴人表示最後工作日為107年8月12日，故被上訴人係屬自願離職，且違反系爭最低服務年限契約，使上訴人受損至鉅，應給付懲罰性違約金。

㈡上訴人為培養被上訴人成為專業主播，提供主播培訓計畫，自105年5月起進行開棚試鏡訓練，每次約1小時，連續約2至3周，自105年7月起亦安排被上訴人於假日之非重點時段（即午間、晚間新聞外之時段)播報新聞，並安排另名相較資深主播輔助，以雙主播模式播報，訓練被上訴人臨場反應及Live新聞播報能力，並視情況偶爾由被上訴人於非重點時段單獨播報。再者，上訴人特聘新聞界資深專業台語師資即廖天恩老師，自105年7月起不定期一對一為被上訴人進行台語主播培訓，每次上課1至2小時；且上訴人為培訓被上訴人所需之花費包括每次試鏡須開設獨立攝影棚(每班價格158,100元)、外聘專業服裝師、髮型師、化妝師(每人每次費用約2,000至3,000元)、安排棚內燈光師、攝影師、成音人員，副控工程人員導播、助理導播、技術指導、編輯、雙主播陪同播報等人事費用，及廖天恩老師教學(每小時鐘點費3,000元)，故上訴人確已提供專業技術培訓。

㈢又被上訴人薪資調升之頻率及幅度，顯優於其他未簽立最低服務年限契約之文字記者，且不問理由、不論被上訴人是否有特殊績效或重大貢獻，上訴人均按期調整，足知被上訴人之薪資調升並非單純工作報酬或對價，而係兩造簽立最低服務年限契約，上訴人始同意給予優於其他文字記者之補償優惠。再被上訴人自開始接受培訓課程起，每月另領取播報津貼作為勞務對價，故最低服務年限契約所定薪資調升，應屬上訴人所給予之補償，而非單純工作報酬。再者，兩造簽訂最低服務年限為3年，屬一般人可合理接受範圍，倘被上訴人持續提供勞務至108年7月15日止，可受領補償數額約326,

950元，對照被上訴人之資歷、3年服務年限及違約金數額215,000元，則上訴人所提供補償額度屬合理適當，況且，勞動基準法並未限制雇主直接以調薪方式作為勞工之補償。另被上訴人係出於自由意志與上訴人簽訂最低服務年限契約，自應遵守約定，方符合契約自由與私法自治。

㈣綜上，原審判決駁回上訴人之訴，即有違誤，爰提起上訴，並聲明：1.原判決廢棄。2.被上訴人應給付上訴人215,000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。

二、被上訴人則以：

被上訴人於105年4月26日與上訴人訂立勞動契約及智慧財產規範協議書，自105年5月1日擔任上訴人文字記者，於107年8月12日離職。兩造於105年7月10日簽立系爭契約，約定上訴人培訓被上訴人為記者主播，而被上訴人於108年7月15日前，非有勞動基準法第14條規定得不經預告終止契約之情形外，不得任意終止與上訴人間僱傭關係。被上訴人於新聞研究所畢業，對於主播所需口條及文字耳濡目染，無須上訴人為任何額外訓練，況上訴人從未提供任何技術培訓，開棚試鏡訓練係職前教育訓練，非關專業技術層面，無法提升專業技能，且非僅提供給簽約培訓主播，亦有新進人員並未簽約亦受開棚試鏡訓練，甚且利用下班或休假時為訓練，亦未支付加班費或補休。又無所謂拆搭景，副控、編輯台等人員係執行渠等日常工作，非為訓練播報人員特地前來上班。而廖天恩老師本來即是上訴人之配音員，上課內容非屬專業培訓，亦無系統化教材，僅就不會講的字或發音為解答，即新聞播報後之檢討，且台語課程僅有5堂，補貼廖天恩老師鐘點費僅有幾佰元，而非3千元。再者，其他同業亦有類似培訓課程，惟未要求簽訂最低服務年限契約，故系爭契約關於最低服務年限約款不合勞動基準法第15條之1第1項規定，已屬無效。縱使認為系爭契約關於最低服務年限約定有效，上訴人擅自干預被上訴人上班期間下午休息時間之個人利用，

並於107年3月16日免除被上訴人主播職務，未依約給予主播津貼(薪資單上「其他應支」)，違反約定未給付報酬，被上訴人係因勞動基準法第14條第1項第5、6款規定終止系爭契約，不可歸責勞工事由而離職，無須負擔違反最低服務年限約定責任。另董事長於107年1月1日係為公司全體員工調薪，非因簽訂最低服務年限契約或因個人因素而調薪，故非屬最低服務年限契約之補償，況就被上訴人之職位及服務內容視之，該調薪幅度並不合理。而被上訴人於105年7月10日簽立系爭契約，至107年8月12日離職，業已履約達21個月，如應給付違約金，應減至少於65,694元等語，資為抗辯。

三、原審以上訴人之訴無理由，判決駁回上訴人於原審之訴。上訴人不服原審判決提起上訴，並聲明如前。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事項（本院卷第117、119、161頁）：

㈠被上訴人於105年4月26日與上訴人公司訂立勞動契約及智慧財產規範協議書，自105年5月1日起受僱擔任上訴人文字記者，於107年8月12日離職。

㈡被上訴人於105年7月10日與上訴人公司簽訂最低服務年限契約，約定上訴人提供被上訴人記者主播之培訓，並逐步將薪資自32,000元調升至35,000元、38,000元、41,000元，自107年1月至107年8月12日止，本薪為43,050元。兩造並約定：被上訴人於108年7月15日前，非有勞動基準法第14條之情形外，不得任意終止僱傭契約，否則應給付上訴人相當於工作報酬5倍金額之違約金。

五、本件爭點及得心證之理由：

㈠上訴人是否有依勞動基準法第15條之1第1項第1款，為被上訴人進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用？

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：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、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：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定有明文。考量雇主為避免對受僱之勞動者所投入之訓練經費、時間、精力及其他資源，因受僱之勞動者受訓後即遽然離職而造成企業雇主花費之投資平白損失，甚且發生勞動者經過受訓培育完成後，反而造成與原企業雇主競業之結果，若無法受約定服務年限條款的保障，企業雇主可能不願意對受僱勞動者提供訓練，以達培育人才委以重任之目的，而與勞工約定必須服務一定之期限，否則應賠償違約金，乃雇主為維護企業經管及服務品質之適當方法，故類此約定之約款，只要未違反法律強行禁止規定，或有悖於公共秩序、善良風俗或顯失公平之處，復無其他法定應屬無效之原因，則基於私法自治及契約自由之基本原則，契約雙方當事人自應尊重契約之合法效力，並依約履行，同受前開約定條款之拘束。被上訴人逕以上訴人挾雇主優勢地位片面擬訂最低服務年限約款，被上訴人無磋商變更餘地，使之拋棄權利，限制被上訴人職業自由，顯失公平，違反民法第247條之1規定，應屬無效云云，尚無所據。

2. 被上訴人自105年5月1日起受僱於上訴人擔任文字記者，嗣上訴人肯定被上訴人新聞播報潛力，期望繼續留任並培植被上訴人，兩造乃簽訂系爭契約，約定：上訴人培訓被上訴人成為記者主播，並逐步調升薪資，被上訴人同意於108年7月15日前，非有勞動基準法第14條規定之情形外，不得任意終止僱傭契約，否則應給付上訴人相當於工作報酬5倍金額之違約金。惟被上訴人於107年8月12日最低服務期限前即已離職，為兩造所不爭執，並有系爭契約在卷（原審卷第31頁），自堪信為真實。故系爭契約屬最低服務年限條款之約定，雇主自應符合勞動基準法第15條之1第1項規定，為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用，及給與合理補

償。如雇主符合上開規定，且最低服務年限未逾合理範圍，兩造自應同受系爭契約約定條款之拘束。

3. 查，上訴人主張有對被上訴人進行專業技術培訓，並提供公司專業資源、付出相當企業營運成本等節，業據證人即上訴人新聞傳播群新聞中心副理李靜婷證稱：「86年8月到108年10月間負責民視主播培訓工作，培訓對象為副總交代有潛力擔任主播的記者。105年5月間被上訴人當時在民視沒有播報經驗。我負責主播培訓工作的排班、責任編輯，包括新聞稿、假設應變的突發狀況(包括連線、地震等)。我當時是主管，不會親自進棚。每一次開棚訓練的時間約30分鐘，一般要3到4週，一週3次，被上訴人表現很好，應該低於平均值，至少有2週，但我不記得被上訴人培訓多久」、「主播培訓不是例行工作內容，要提前登記攝影棚時間，確認棚是不是空的，並且將工作人員排班，才能作主播培訓，工作人員新聞部、工程部人員，每個人的排班都不一樣。」、「一般的新聞稿是以國語的文法來寫，台語主播看新聞稿要直接翻成台語需要功力，例如人名、專有名詞，都要另外上課。被上訴人當時的能力還不行直接擔任台語主播，上台也要台語老師在旁邊督導。當時有排台語老師幫被上訴人上課」等語（本院卷第246至249頁），證人即上訴人新聞部導播簡潮汐亦供證：「105年5月間有替被上訴人進行主播培訓工作，培訓的時段每次有半小時，培訓第一次時，我們會停頓告知他剛才播報是否有缺點，事後再第二次培訓，播報完也會看錄影帶做指導，缺點例如看鏡頭的眼神、手部的動作。看讀稿機眼神會因為讀稿機移動，我們會告知他必須怎樣，才會在鏡頭上表現良好，播報時可以用手部加強播報的內容。」、「因為台語稿跟國語稿不一樣，被上訴人所播報出來的台語還無法擔任台語主播的工作。有些國語字在台語找不到發音，需要專業人士指導。若是播報台語新聞的時候，會有台語老師在旁邊指導」、「通常培訓時只是半小時臨時模擬播報情況，正式播報為1小時，這時我們會放在冷門時

段，邊播的時候會做指導，被上訴人於105年7月開始播報Live新聞，不表示已經完成民視的主播培訓。...攝影棚會有導播透過耳機指導。據我所知當時被上訴人與李柏勁一起播報，雖然當節不是我指導，但我會告知當節導播請他注意。」等語（本院卷第250至252頁），被上訴人亦供稱：「我跟李柏勁大概只有4到5次的開棚，我5月中開始接受培訓，到7月3日就正式播報，平均1週1次至多2次，時段確實是7點半到8點半中間半小時，是記者上班日的下班時間，有2次是我休假特地去公司」等語（本院卷第253頁），另上訴人就安排台語講師特地為被上訴人授課而支出費用乙節，亦提出主播台語培訓課班表為佐（本院卷第207至233頁、第305至307頁）。

4. 可見，上訴人自105年5月起即為被上訴人提供記者主播培訓，進行開棚試鏡訓練，上訴人須事先安排登記攝影棚場地，排班動員新聞部及工程部工作人力，由證人李靜婷專責編緝播報文稿內容，被上訴人模擬播報流程，現場亦有導播同步進行指導，每次時間約半小時，持續約2至3周，再不定期安插時段由被上訴人實際上台播報新聞以增進實務歷練，並訓練被上訴人臨場反應及Live新聞播報能力，另安排台語講師單獨授課及於被上訴人播報時在旁指導。足認，上訴人確已施與被上訴人相當時間的專業技術培訓，並為此投入人事成本及硬體設備資源，縱然攝影棚設施為上訴人既有資產，支援試鏡的新聞部或工程部門人力亦為所屬員工，或有被上訴人稱試鏡培訓非在上班時間進行，或另有李柏勁等其他新進人員同時培訓等情形，均不能否定上訴人為培訓被上訴人成為專業主播，付出機會成本而將公司有限資源及人力投注在被上訴人的培訓計畫執行的事實，故系爭契約最低服務年限約定，合於勞動基準法第15條之1第1項第1款規定意旨，應可認定。

㈡上訴人是否有依勞動基準法第15條之1第1項第2款，簽訂最低服務年限契約後，提供被上訴人合理補償？

1.按考量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。系爭契約第3條已約定：「為前條甲方（上訴人）提攜及安排，乙方（被上訴人）同意保證108年7月15日前，非有勞動基準法第14條勞工得不經預告終止契約之規定，不得任意終止與甲方之僱傭關係。」因主播工作為電視新聞台製作節目播出所不可或缺關鍵性職位，須賴上訴人投注資源經費培訓能獨當一面的播報人員，且因電台主播大部分是從基層記者培訓，為兩造所供述明確（本院卷第313頁），若被上訴人提前離職，上訴人勢將立即重新徵選人才，為此再另支出培訓成本，始能填補主播人力的空缺，主播人員確實非屬能輕易覓得替代性人力，上訴人為降低主播人事流動，以減少徵才及訓練經營成本，自有以該約款保障其預期利益之必要性。。

2.又被上訴人於105年4月26日簽訂僱傭契約時約定薪資為32,000元，嗣於同年7月10日簽訂系爭契約時，締約意旨已表明係期望繼續留任培植被上訴人為目的而約定被上訴人最低應服務年限，上訴人果於簽約後立即將被上訴人薪資調整為35,000元，再依系爭契約約款條件先後於105年10月16日、106年7月1日分別調升其薪資至38,000元、41,000元，上訴人復於107年1月1日再調整被上訴人薪資為43,050元等情，為兩造所不爭執（本院卷第160頁），亦有被上訴人105年7至8月、106年12月至107年5月間採訪中心部分薪資單在卷足憑（原審卷第208、209頁，本院卷第283、285頁），足見被上訴人於締約之初即已知悉如未簽訂系爭契約，其薪資即無法獲得如上述時程之逐步調升，亦知悉一旦締結系爭契約，其離職自由權將相對地受到限制，而雇主藉由各種工資上優惠以吸引勞工繼續留任，為雇主習慣上常用留才方式，本件工資上優惠自含有就最低服務年限約定提供補償之意涵，是被上訴人當可衡酌自己履約意願及其中利弊得失，本於自由意志自己決定選擇簽訂最低服務年限契約，藉以獲取按時程調薪之利益，或選擇不綁定最低服務年限，仍僅支領

原先勞動契約約定之底薪，堪認上訴人依上開時程逐步調升被上訴人每月工資至41,000元，與被上訴人受僱時約定工資的差額，即為使勞工遵守最低服務年限約定所提供之相當補償，對照3年期間的最低服務時間（105年7月10日至108年7月15日）之約定，亦無不當限制被上訴人職業自由的情事，系爭契約所約定服務年限條款亦應具有合理性，上訴人並已提出合理補償。

㈢上訴人請求被上訴人給付違約金，有無理由？被上訴人抗辯上訴人有違法調職，依勞動基準法第14條終止僱傭契約，無須給付違約金，有無理由？

1.按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害之賠償總額，民法第250條定有明文。是則，違約金謂當事人為確保債務之履行，約定債務人不履行債務時，應支付之金錢或其他給付，並依其性質不同，有賠償性違約金及懲罰性違約金之分，前者以違約金作為債務不履行所生損害賠償總額；後者以強制債務之履行為目的，確保債權效力所定之強制罰，於債務不履行時，債權人除得請求支付違約金外，並得請求履行債務，或不履行之損害賠償。

2.查系爭契約第4條約定：「乙方如違反前條約定，同意支付相當目前得領工作報酬（含薪資、加給等）5倍之金額，做為懲罰性違約賠償金。若乙方因此違反尚受有其他利益者，亦應就該所得利益支付做為賠償」，堪認就被上訴人違反最低服務年限約定而提前離職一事，系爭契約約定有違約金條款，且以被上訴人「相當目前得領工作報酬（含薪資、加給等）5倍之金額」為計算之基礎，而被上訴人係於最低服務年限屆滿日即108年7月15日前之107年8月12日即行提前離職，則上訴人依此條約定請求違約金，應屬有據，為有理

由。

3. 被上訴人抗辯上訴人免兼其主播職務有違法調職事由，依勞動基準法第14條終止僱傭契約，本件因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止，依同法第15條之1第4項之規定無須給付違約金云云，固提出107年3月16日簡訊為證（本院卷第281頁），惟系爭契約係約定上訴人對被上訴人施以記者主播之培訓，始不定期於假日時段安排被上訴人播報新聞，並非為提供主播職務的約定或保證，復各主播播報新聞時段本由上訴人進行排班調動，被上訴人依實際播報時數獲取金額不等的「主播津貼」，此非屬系爭最低服務年限約款所約定調升補償工資之一部分，且被上訴人對上訴人有違法調職、減薪情事並未再舉證以實其說，故其此部分抗辯，即無理由。從而，堪認被上訴人係於107年8月12日提前自請離職，兩造勞動契約因而終止。

㈣再按違約金過高者，法院得減至相當之數額，民法第252條定有明文，此不論懲罰性違約金或損害賠償額預定性違約金均有適用。又法院酌定違約金時，應審酌一般客觀事實、社會經濟狀況、及當事人所受損害之情形，以為酌定之標準。本件上訴人以被上訴人違反最低服務年限約定，請求被上訴人依系爭契約第4條約定，給付「相當目前得領工作報酬」即每月工資43,050元5倍之違約金215,000元，固非無據，然系爭契約約定調整後的每月補償工資41,000元，上訴人既援系爭契約條款為違約金之請求，自應以此最高金額為基準，至於上訴人嗣於107年1月1日再調整被上訴人每月薪資為43,050元，則係上訴人通盤調整公司人員薪資結構，當非上訴人因最低服務年限提供之補償。又違約金之約定係在促使契約當事人履行最低服務期限，則就其已經服務之期限亦應為相當酌減，否則於違反服務期限之期間甚短之情形下，仍令支付全額違約金，亦非公允。查被上訴人自105年7月10日簽約日起至107年8月12日離職時止，已依約履行2年1月餘，距3年之最低服務年限，其履約比例逾3分之2，再衡酌兩造

身分及經濟上利益，應認本件違約金酌減至65,000元為適當。

㈤末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務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利息，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查本件上訴人係依系爭契約請求被上訴人給付違約金65,000元部分為有理由，已如前述，而本件起訴狀繕本則於107年12月10日合法送達於被上訴人（原審卷第197、198頁送達證書參照），是上訴人請求自送達翌日即107年12月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

六、綜上所述，上訴人依系爭契約第4條之約定，請求被上訴人給付違約金65,000元，及自107年12月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決暨命訴訟費用之負擔，即有未洽，上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院將該部分予以廢棄，改判如主文第2項所示。又原審就上開不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，核無違誤，上訴人求予廢棄改判，即無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　19　　日

勞動法庭　　審判長法　官　林春鈴

法　官　蘇嘉豐

法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　19　　日

書記官　江慧君