

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第9號

原告 琮崴餐飲有限公司

法定代理人 胡文治

訴訟代理人 曾海光律師

被告 黃伊豪

訴訟代理人 林耿鋐律師（法扶律師）

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國109年4月14日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其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：原告公司於民國107年8月間設立登記，並與「大陸地區上海市享甜（上海）餐飲管理有限公司」（下稱享甜總公司）簽立代理合約，代理於越南胡志明市之餐飲事業。原告公司法定代理人自107年7月1日起邀同被告為專案經理人，共同進行籌設享甜越南店之事宜，並於107年10月14日至同年月28日間，指派被告及2名越南籍員工赴享甜總公司接受專業培訓課程（下稱系爭培訓課程），以利日後經營管理享甜越南店之營運。被告於107年10月29日返回越南後，兩造即簽立聘僱合約書（下稱系爭聘僱合約書），約定被告自107年7月起任職於原告，合約期限為107年7月1日起至109年7月1日止，擔任原告派駐至越南胡志明市營運管理部之營運長，每月薪資新臺幣（下同）7萬元，兩造於107年10月29日簽訂聘僱合約書（下稱系爭聘僱合約書），並於系爭聘僱合約書第6條約定被告倘於合約期限屆至前單方毀約，須賠償原告損失，即給付3個月之薪資作為違約金（下稱系爭條款）。嗣享甜越南店於108年3月7日開幕營運，甫開幕2個

01 月，被告即於108年5月20日逕行離職，致原告人力調度困
02 難，且受有支出培訓費用之損失。另原告係因支付數百萬元
03 之權利金予享甜總公司，始獲享甜總公司提供技術、場地、
04 材料及人員培訓等資源，上開費用亦應計入培訓費用，被告
05 既係於合約期限內逕行離職，致原告受有上開損失，原告自
06 得依系爭條款請求被告給付3個月薪資即21萬元之違約金。
07 又被告為越南享甜公司之營運長，得自由決定工作時間，對
08 越南享甜公司之人事及營運均有裁量權，系爭契約實為委任
09 契約並非僱傭契約，並無勞動基準法（下稱勞基法）第15條
10 之1不得約定最低服務年限規定之適用；縱認屬僱傭契約，
11 原告確係提供培訓費用為被告進行專業技術培訓，且所支出
12 之費用遠逾本件請求金額，與勞基法第15條之1第1項第1款
13 規定相符，且未逾該條第2項所定之合理範圍，系爭條款並
14 無違反勞基法上開規定而無效之情，原告仍得請求被告給付
15 違約金21萬元等語。並聲明：被告應給付原告21萬元，及自
16 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
17 息；願供擔保，請准宣告假執行。

18 二、被告則以：被告於107年7月間起任職於原告擔任營運管理部
19 營運長之職，並與原告簽立系爭聘僱合約書，嗣因原告將被
20 告之職位從營運長降為總務經理，被告始於108年5月20日離
21 職。依系爭聘僱合約書所載，被告之工作內容為執行與追蹤
22 各項營運績效管理目標、人力訓練督導等事項，並非製作麵
23 包或飲料等勞務，原告雖依其與合作廠商之合約，於107年1
24 0月14日至同年月28日提供吧檯人員參與系爭培訓課程，然
25 系爭培訓課程之內容為「手搖飲料製作培訓課程」，與被告
26 之上開工作內容無涉，且受訓人員為越南當地員工並非被
27 告，被告僅係以管理人員身分監督陪同，性質屬出差而非受
28 訓，原告並未舉證證明確有對被告進行專業技術訓練並支出
29 培訓費用，與勞基法第15條第1項第1款規定得約定最低服務
30 年限之要件有違，依勞基法第15條第3項規定，系爭條款自
31 屬無效，原告不得以被告於合約期限內離職為由，請求被告

給付違約金21萬元；縱認系爭條款有效，原告未具體說明培訓之內容及支出之費用，且觀其名稱應與被告工作內容無涉，被告亦得請求本院依法酌減違約金數額等語為辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項：

(一)被告於107年7月1日至原告公司任職，擔任營運長一職，兩造簽訂系爭聘僱合約書，約定薪資為每月7萬元，被告最後工作日為108年5月20日（本院卷第15頁、第109至111頁）。

(二)系爭契約是由被告於108年5月20日向原告法定代理人胡文治當面口頭終止。被告於原告任職期間之薪資業已全部結清。

(三)系爭聘僱合約書之「權利義務約定條文」之「義務」部分第6條約定：「合約期限內要提前解約者，須經甲、乙雙方協商同意，若單方毀約者，須賠償公司損失，願支付個人3個月薪資做為違約金」（即系爭條款，本院卷第17頁）。

四、本院之判斷：

原告主張被告於合約期限內離職，違反系爭條款，兩造間為委任契約，無勞基法第15條第1項第1款關於最低服務年限規定之限制；縱屬僱傭契約，原告確已支出培訓費用為被告進行專業技術培訓，與勞基法第15條之1第1項第1款規定相符，且未逾該條第2項所定之合理範圍，系爭條款並無違反勞基法第15條第1項第1款規定而無效之情，原告得依系爭條款請求被告給付違約金21萬元等情，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件之爭點闕為：(一)系爭契約屬委任契約或僱傭契約？(二)系爭條款是否違反勞基法第15條之1規定而為無效？(三)原告依系爭條款請求被告給付違約金是否有據？本院審酌如下：

(一)系爭契約屬委任契約或僱傭契約？

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱委任者，則謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。民

01 法第482條、第528條分別定有明文。又委任係處理事務為目
02 的之契約，非以勞務給付本身為目的，是受任人係依委任人
03 所委託事務之目的，依自己之裁量處理事務；如以供給勞務
04 本身為目的，自己無任何裁量權，於他人指示下服勞務者，
05 則為僱傭契約，足見僱傭與委任二者之性質並不相同。再
06 按，勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在
07 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付
08 報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具
09 有：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇
10 主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使
11 用代理人。(三)經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業
12 勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(四)納入雇方
13 生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之
14 特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動
15 契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成
16 立（最高法院81度台上字第347 號、96年度台上字第2630號
17 判決意旨參照）。

18 2.本件原告雖主張兩造間之系爭契約為委任契約，無勞基法第
19 15條之1規定之適用云云。經查，觀諸原告提出之系爭聘僱
20 合約書（本院卷第15至17頁），於抬頭即已載明係「聘僱」
21 合約書，並列載「勞方」為被告、「資方」為原告，且於
22 「權利義務約定條文」之欄位下，關於「權利」部分記載被
23 告得按月領取「薪資」另約定「薪資發放日」（本院卷第15
24 頁），足徵兩造簽立系爭聘僱合約書之真意，係就勞資關係
25 之權利義務事項為約定，兩造間之系爭契約為僱傭契約，應
26 堪認定。又參諸系爭聘僱合約書約定被告之休假為「一年有
27 薪休假28天、月休4天」（本院卷第15頁），被告之工作時
28 間顯受原告限制，且被告如有系爭聘僱合約書「義務」欄第
29 3條所載「破壞公司信譽、聲譽之行為，情節嚴重者」、第6
30 條所載「無故曠職超過3日以上或工作嚴重怠慢疏失而影響
31 公司營運者」等情狀，原告即得逕行終止合約（本院卷第17

頁），被告顯有受原告考核之義務，且倘有違反原告所定事項，被告即須受懲戒，足認被告對原告具人格上從屬性。再者，兩造約定被告每月薪資為7萬元，然未約定被告得依享甜越南店之營運狀況增減報酬，被告顯非為自己之營業目的提供勞務，亦無需負擔業務風險，兩造間具經濟上從屬性，另原告以其為投保單位為被告投保勞工保險，亦有被告之勞工保險被保險人投保資料表可佐（本院卷第147至149頁）。綜上諸情，益徵兩造間之系爭契約確屬僱傭契約，應適用勞基法之規定，原告主張系爭契約為委任契約，無勞基法第15條之1規定之適用云云，顯無足採。

(二)系爭條款是否違反勞基法第15條之1規定而為無效？

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，最低服務年限約款適法性之判斷，應以該約款存在是否具有「必要性」與「合理性」觀之，所謂「必要性」，是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」，是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（最高法院96年度台上字第1396號判決意旨參照）。

2.經查，系爭聘僱合約書約定：「合約期限：自2018年7月1日至2020年7月1日止」等語（本院卷第15頁）、系爭條款則約

01 定：「合約期限內要提前解約者，須經甲、乙雙方協商同
02 意，若單方毀約者，須賠償公司損失，願支付個人3 個月薪
03 資做為違約金」等語（本院卷第17頁），可知系爭契約係約
04 定被告之最低服務年限為107年7月1日至109年7月1日，共計
05 2年，倘被告提前離職，則需賠償原告3個月之薪資即21萬
06 元。是上開最低服務年限及違約金之約定是否有效，應依勞
07 基法第15條之1第1項及第2項規定認定之，亦即原告有符合
08 勞基法第15條之1第1項各款所定事由，始得與被告為最低服
09 務年限之約定，且其約定不得逾勞基第15條之1第2項所定合
10 理範圍，倘與上開規定有違，系爭條款之約定即屬無效，先
11 予敘明。

12 3.原告雖主張其於107年10月14日至同年月28日供被告及其他
13 員工赴上海參與系爭培訓課程，並支出機票、住宿及培訓費
14 用，且系爭培訓課程係因原告支付高額權利金予享甜總公司
15 始得參與，故系爭培訓課程之費用確係由原告支出，與勞基
16 法第15條之1第1項第1款規定相符，其得與被告為最低服務
17 年限之約定云云，固提出系爭培訓課程證明書、支出證明單
18 等件為證（本院卷第77頁、第81頁）。經查：

19 (1)觀諸系爭培訓課程證明書係記載：「茲證明 琮歲餐飲有限
20 公司（即原告）：越南享甜旗艦店，於2018年10/14日至10/
21 28日止，指派黃伊豪（台籍）（即被告）及員工何美仙（越
22 籍）、林素君（越籍）等3人至中國上海，享甜（上海）餐
23 飲管理有限公司，接受手搖飲料製作的培訓課程共15天」等
24 語（本院卷第77頁），雖足徵被告確於107年10月14日至同
25 年月28日共2週左右赴上海接受培訓內容為「手搖飲料製
26 作」之系爭培訓課程，惟參諸原告係創立享甜越南店於越南
27 胡志明市經營茶飲等事業，主要業務即為販售手搖飲料，有
28 享甜越南店之開幕邀請函、現況照片在卷可稽（本院卷第79
29 頁、第171頁），堪認原告所安排之系爭培訓課程僅係為使
30 新進員工遂行其業務所為之基礎培訓，並無異於其他行業之
31 職前訓練，此本屬僱主應負擔之一般人事成本，且經2週短

01 時間學習即可從事該等業務，並非須花費龐大成本培訓之專
02 業技術，即無不可替代性之情事，尚難逕認系爭培訓課程係
03 原告為被告進行之專業技術培訓，難認雇主有以最低服務年
04 限保障其預期利益之必要性。是原告縱有使被告參與系爭培
05 訓課程，尚不足認原告已為被告提供專業技術之培訓並支出
06 培訓費用一節，堪以認定。

07 (2)再參諸被告之職務內容為人事、營運績效及庫存之管理督導
08 作業、成本管控、行銷業務之推動及加盟業務開發等事項，
09 有系爭聘僱合約書附卷可佐（本院卷第15頁），該等職務內
10 容與原告主張安排之系爭培訓課程為手搖飲料之製作，是否
11 係為使被告成為其企業生產活動不可替代之關鍵人物，顯有
12 疑義，自難逕認係為被告之專業技術進行培訓。此外，原告
13 復未就其提供被告上開事項之培訓並已支出培訓費用舉證以
14 實其說，本院自無從認定原告確依勞基法第15條之1第1項第
15 1款規定，為被告提供其職務所需之專業技術培訓並支出培
16 訓費用一節。

17 (3)原告另主張其支出之權利金等金額均應視為培訓費用云云，
18 然未舉證其支出該等費用之具體金額，況權利金係因原告為
19 加盟享甜總公司並於越南設立越南享甜公司營利所支出之創
20 業成本，並非為被告進行專業技術培訓所支出之培訓費用，
21 是其上開主張洵無足採。至原告提出支出證明單為其支出系
22 爭培訓費用之依據（本院卷第81頁），然該支出證明單係由
23 被告具名，支出項目為「零用金」、金額為「10,000」，並
24 未記載該支出金額之用途、受款人，自亦無從認定該等金額
25 係原告為被告支出之培訓費用。

26 4.綜上，原告縱有為被告進行系爭培訓課程，然該課程並非就
27 被告之專業技術進行培訓，業經本院認定如前，原告復未能
28 就其為被告進行專業技術培訓並支出該項培訓費用，或為使
29 被告遵守最低服務年限提供合理補償等符合勞基法第15條之
30 1第1項規定之情為其他舉證，依勞基法第15條之1第3項規
31 定，系爭條款關於最低服務年限及違約金之約定，應屬無

01 效，足堪認定。

02 (三)原告依系爭條款請求被告給付違約金是否有據？

03 承前所述，系爭條款關於最低服務年限及違約金之約定，既
04 屬無效，原告自不得以系爭條款不當限制被告終止系爭契約
05 之權利。準此，原告依系爭條款請求被告給付違約金21萬
06 元，即屬無據，難以准許。

07 五、綜上所述，兩造間之系爭契約屬僱傭契約，有勞基法第15條
08 之1規定之適用，且系爭條款違反勞基法第15條第1項規定，
09 依勞基法第15條第3項規定應屬無效。從而，原告請求被告
10 給付原告21萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
11 按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴
12 既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，依法併予駁回之。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
14 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸再一一論列
15 ，附此敘明。

16 七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
17 如主文。

18 中 華 民 國 109 年 5 月 7 日
19 勞動法庭 法 官 洪純莉

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 109 年 5 月 7 日
24 書記官 范國豪