

臺灣臺北地方法院小額民事判決

111年度勞小字第151號

原告 王記有限公司

法定代理人 王文鴻

被告 李於穎

訴訟代理人 賀華谷律師（法扶律師）

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年2月8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。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：兩造於民國111年3月23日簽訂員工勞動契約書（下稱系爭勞動契約），約定被告負責銷售貢丸等商品，月薪新臺幣（下同）25,200元或政府公告之基本薪資、獎金另計，被告任職前無菜市場銷售經驗，原告提供有薪訓練，包含教學耗材、器具、教育人員、技能經驗價值等，若被告於教育訓練開始後4個月內離職須賠償原告1個月薪資即25,200元，原告則以毛利抽成方式促使被告自行管理、負擔管銷，而攤位租金、器具及商品之運費、菜市場清潔費、電燈費由被告承擔，生財器具由原告無償提供，被告應妥善使用及保管，若有短缺或毀損，被告應負賠償責任。詎被告僅任職13天，即於111年4月13日片面解除勞動契約且避不見面，被告除依員工勞動契約第1條第6項應賠償原告教育訓練費25,200元，並應繳回應收帳款14,727元、歸還原告之生財器具或賠償9,100元（電子秤3,500元、一尺煮鍋2,100元、煮鍋隔離板2,000元、快速爐具1,500元），共計49,027元（計算式：

25,200+14,727+9,100=49,027元）等情。爰依系爭勞動契約之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：（一）被告應給付原告49,027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。（二）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）被告自111年3月24日起擔任原告貢丸攤員工，約定月薪為25,200元，銷售獎金40,900元，共計66,100元，惟原告未替被告足額投保勞健保，且於111年4月8日無故扣薪，僅支付被告3月薪資1,420元，違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第5款、第6款，被告得不經預告終止兩造間勞動契約，故被告於111年4月13日以LINE訊息為終止契約之意思表示，係原告違反勞基法在先，不存在損害賠償事由，況原告所謂教育訓練是讓被告在其他攤位幫忙而非去上課。

（二）被告受雇期間按原告指示於指定地點販賣貢丸，市場生意不穩定，常有剩餘食材及需報廢之餘料，並非原告出貨之所有貨品均能銷售完畢，原告主張之短缺應收帳款為生意不佳造成之虧損，被告係受僱於原告而非加盟，雇主有義務承擔虧損，非員工應負責，原告請求不存在之應收帳款為無理由。

（三）被告將全部生財器具留在原告指定地點且拍照存證，未取走任何物品，原告收取時未立即清點，不可歸責於被告，且原告主張有利於己之事實應負舉證責任等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、經查，被告自111年3月23日起任職於原告，擔任貢丸銷售人員，簽訂系爭勞動契約，約定月薪為25,200元。嗣被告於111年4月13日以LINE通訊軟體，依勞基法第14條第6款之規定，通知原告終止系爭勞動契約等情，有員工勞動契約書（貢丸攤）、貢丸攤員工教育訓練書（機密文件）、LINE對話紀錄等件影本附卷可稽（見本院卷第15頁至第35頁、第55頁至第57頁），且為兩造所不爭執，自堪信為真實。

01 四、得心證之理由：

02 (一) 原告請求被告給付提前離職之違約金部分：

- 03 1、按系爭契約第1條第6項約定：「甲方（按：即原告）同意
04 聘僱乙方（按：即被告）經營甲方所屬攤販之管理及銷售
05 業務。（6）乙方同意教育訓練開始後，若於四個月內因
06 故離職未能繼續為甲方服務時，乙方願賠償甲方1個月薪
07 資，作為甲方損害賠償金…」。次按未符合下列規定之
08 一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為
09 勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇
10 主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償
11 者；前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，
12 不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期
13 間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補
14 可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他
15 影響最低服務年限合理性之事項；違反前二項規定者，其
16 約定無效，勞基法第15條之1第1項至第3項定有明文。又
17 最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必
18 要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，係指雇主有
19 以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用
20 培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活
21 動不可替代之關鍵人物等是。所謂「合理性」，係指約定
22 之服務年限長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金
23 錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之
24 長短及事先約定之服務期間長短等項為其審查適當與否之
25 基準（最高法院96年度台上字第1396號判決意旨參照）。
- 26 2、經查，系爭勞動契約之前揭約定，即屬最低服務年限之約
27 定，其約定被告如有違反，應給付原告「損害賠償金」，
28 核其性質實應指違約金，自應依前揭勞基法第15條之1規
29 定之標準審查之。原告就系爭勞動契約設有最低服務年
30 限，是否有另外給付培訓費用或其他補償等情，均未舉證
31 以實其說，是原告既未就專業訓練提供培訓費用，且未提

01 供合理補償，堪認前揭約定，業已違反勞基法第15條之1
02 第1項規定，依同條第3項規定，此一約定應為無效。原告
03 依據系爭勞動契約第1條第6項約定請求被告給付違約金，
04 即非有據。

05 (二) 原告請求被告給付應收帳款及賠償生財器具之損害部分：

06 1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
07 任，民事訴訟法第277條本文定有明文。次按民事訴訟如
08 係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先
09 不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗
10 辯之事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁
11 回原告之請求（最高法院109年度台上字第123號判決意旨
12 參照）。

13 2、就原告主張被告賠償其「應收帳款」未收回之損害部分，
14 其此部分請求之依據為何、其計算方式為何，已未舉證以
15 實其說。進而觀諸原告主張之內容，似以其交付被告之原
16 料價值為何，被告縱未銷售完畢，仍不得將剩餘之原料退
17 還原告，而需給付原告該批原料之價金，已有要求被告自
18 行承擔商業經營風險之實質；然原告亦自承系爭勞動契約
19 應屬僱傭關係，此亦在系爭勞動契約中有所明定，原告前
20 揭主張即與僱傭關係之本質有所矛盾。則原告在此僱傭之
21 契約法律關係之下，請求被告賠償其商業經營虧損之損
22 害，本屬無據。

23 3、次就原告主張被告應賠償其未收回生財器具之損害部分，
24 原告僅提出遺失物品清單，並未提出其遺失生財器具之相
25 關證據。自難僅以原告片面主張而遽為有利原告之認定。

26 五、綜上所述，原告依系爭勞動契約之法律關係，據以請求判決
27 如其聲明所示，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁
28 回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

29 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
30 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

31 七、按適用小額訴訟程序事件法院為訴訟費用之裁判時，應確定

其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰依後附計算書確定本件訴訟費用額如主文第2項所示。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 112 年 3 月 10 日
勞動法庭 法官 陳裕涵

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本），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者。

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 112 年 3 月 10 日
書記官 林怡玟

訴訟費用計算書

項 目	金 額（新臺幣）
第一審裁判費	1,000元
合 計	1,000元

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

(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。

三、民事訴訟法第436條之32條第2項：第438條至第445條、第448條至第450條、第454條、第455條、第459條、第462條、第463條、第468條、第469條第1款至第5款、第471條至第473條及第475條第1項之規定，於小額事件之上訴程序準用之。