

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞小字第1號

原告 臺灣產物保險股份有限公司

法定代理人 李泰宏

訴訟代理人 楊舒嫻

被告 呂昱燐

上列當事人間請求返還測驗報名費補助費事件，本院於民國113年1月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬陸仟伍佰柒拾元，及自民國一百一十二年十一月七日起至清償日止，按年週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用確定為新臺幣壹仟元，並應加給本判決確定翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，由被告負擔。

本判決得假執行；但被告如以新臺幣陸萬陸仟伍佰柒拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)被告於民國107年5月21日起受僱於原告，並擔任原告精算部商品精算科之高級專員，負責處理財務精算業務。原告為培育保險專業人才，鼓勵員工在職進修並考取各項專業證照，而訂有臺灣產物保險股份有限公司專業證照考試獎勵辦法（下稱系爭獎勵辦法），員工如於任職期間內考取與保險相關之專業證照，可取得由原告所提供之各項補助與獎勵金。被告自107年5月任職迄至000年0月間離職止，向我國精算學會、美國產險精算學會及北美產險精算學會報考如附表所示之各項精算測驗共計18次，並依系爭獎勵辦法第6條第2項規定，向原告所屬之人力資源部簽請核准報名測驗。嗣再依系爭獎勵辦法第4條第1項規定，針對測驗結果向原告受領測驗

01 報名費補助及及格獎勵金等費用。惟系爭獎勵辦法第5條第1
02 項第4款規定，凡領取考試報名費補助與獎勵金之同仁，精
03 算類科需在公司持續服務滿3年，其餘類科需持續服務滿2
04 年。持續服務之年資認定係以每科應考日期為起算日，否則
05 應按月比例繳回各項補助與獎勵金。因此，被告於離職期間
06 所報考如附表所示共計18次之各類精算測驗，其中110至111
07 年間之測驗，於應考日期開始直至其離職，因有未於原告公
08 司服務滿3年，而有適用系爭獎勵辦法第5條第1項第4款之情
09 事，測驗報名費補助費用自應依期限按月比例計算繳回予原
10 告。原告於被告離職時，告知被告有關外訓等補助費用如附
11 表計算為新臺幣（下同）6萬6570元，應以在職最後1個月薪
12 資結清，惟遭被告拒絕返還此報名補助費用，屢經原告催討
13 惟未獲置理。

14 (二)對被告抗辯之陳述：

- 15 1.原告常年為產險精算學會會員，每年亦須向產險精算學會繳
16 納會費，以此提供員工相關課程或證照考試就其專業予以培
17 訓，亦屬員工專業培訓。且為培養精算人員，原告並給予各
18 項包含費用及精算津貼等資源，進而鼓勵員工多參加測驗取
19 得證照以獲獎勵費用，並考量員工對公司之貢獻，於訂定系
20 爭獎勵辦法時，僅要求按服務年限比例退還測驗費用。被告
21 入職以來，參與測驗18次及獲取測驗費用18萬2168元，亦共
22 支領精算津貼達55萬0629元，顯見被告領取津貼甚多，相較
23 於所取得之津貼，被告並未受最低服務年限之任何損失。
- 24 2.就中華民國精算學會「再保定價」研討會及「巨災風險管理
25 與費率釐訂」研習課程而言，係以研討會或研習課程模式搭
26 配測驗，即可認定通過產險類精算考試科目，進而取得相關
27 津貼加給，研習會及研討課程自應適用系爭獎勵辦法。又受
28 訓並非指任何內容或形式之訓練課程，應係指花費一定之時
29 間及費用，亦能使勞工得以獲得該行業之進階職能之培訓。
30 非為被告所言相關考試、研討會皆由外部機關獨立舉辦，不
31 屬於特定專業訓練，未達專業訓練之效果。則被告自原告處

01 所取得之精算津貼應認原告有提供合理補償，已符其必要
02 性。

03 3.被告任職之精算部門，職掌商品開發及費率釐訂、準備金提
04 存、利潤及經營策略分析建議、風險管理及清償能力評估、
05 資產負債管理及投資決策、公司評價、再保結構分析及訂價
06 等，產物保險商品種類繁多，且各商品間性質差異性極大，
07 故於各險種之費率釐訂及精算技術皆不相同；且產物保險商
08 品多為1年期且為不定值保單，其損失賠款常會受到物價上
09 漲或法令變更等因素而波動，故其損失率時常不穩定，均賴
10 精算人員專業意見進而控管，顯非一般常人能擔任，極具高
11 度專業性。又原告現行精算人員共編制9人，僅占全公司人
12 數1%，於原告而言顯有不可替代性。且考量於員工到職
13 時，尚未享有公司提供之專業培訓下即受有服務年限之規範
14 顯不合理，於享有公司之資源後，卻不須受到服務年限之規
15 範，顯欠缺公平性，應自享有公司專業培訓後再受到服務年
16 限之規範始屬合理，遂明訂於精算類科測驗如領取考試報名
17 費補助與獎勵金，自應考日開始，其須持續服務最低年限3
18 年，應屬合理。況原告從未強制被告參加測驗及申請報名費
19 等補助，倘被告無申請該等補助獎勵，即毋庸遵從系爭獎勵
20 辦法。

21 4.再依被告簽訂之受僱同意書第5條第1項明訂被告同意遵守原
22 告所公布實施之一切規章及指示，包括工作規則、管理規
23 章、人事命令、服裝儀容管理規則等，及依被告填具之專業
24 證照考試補助申請表亦表示同意遵守系爭獎勵辦法之規定始
25 提出申請，應認雙方意思表示一致，契約已成立，雙方當事
26 人自應尊重契約之合法效力，於未違反法律強行禁止規定、
27 悖於公共秩序、善良風俗或顯失公平時，基於私法自治及契
28 約自由原則，被告須依約履行並受約束，而有系爭獎勵辦法
29 之適用。

30 (三)原告符合勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1之法定要件
31 ，與被告約定自應考日開始，被告未於公司服務滿3年而有

01 系爭獎勵辦法之適用，應屬合理，且被告當初對於應返還測
02 驗報名費補助費用之事實不爭執，僅就返還數額表示疑義，
03 業已承認債權之存在，爰依民法第199條、系爭獎勵辦法第5
04 條第1項第4款約定，請求被告給付返還如附表所示之測驗報
05 名費補助費用等語。並聲明：1.被告應給付原告6萬6570元
06 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算利
07 息。2.願供擔保，請准予依職權宣告假執行。

08 二、被告則以：原告並未提供實質訓練及規劃明確之訓練期程，
09 相關考試、研討會皆由外部機關單位獨立舉辦，不屬於特定
10 之專業訓練。考試及課程內容雖可一定程度提升個人的專
11 業，進而提升工作產出之品質與效率，惟原告不會因被告未
12 通過考試或未參加研討會而無法進行相關工作，被告亦非因
13 該等測驗而成為原告不可取代之專業人才，被告之職能尚不
14 具稀缺性，原告以編制比例看待人員重要性並不妥當。況被
15 告甚有自費學習之部分，亦將所學應用至工作，原告不應請
16 求返還補助費用。且相關費用並非高額補助，而被告提供之
17 工作價值並未低於該補助金額，任職期間被告僅配合公司部
18 門協同作業共同申請加班乙次，其餘皆透過無償延後下班、
19 VPN遠端連線、假日加班等方式提供被告額外服務。且僅初
20 次報名考試通過會全額補助，再次報名後如未通過僅補助一
21 半金額，被告支出一半之報名費，不應綁約3年之久，依勞
22 基法第15條之1之判斷標準，原告給付之補助費用並不構成
23 要求被告完成最低服務年限之合理補償要件。又系爭獎勵辦
24 法第5條第2項要求員工2年期間不得中斷考試，另於「證照
25 加給給付標準表」又要求受領精算加給起3年內未通過任何1
26 科考試得取消加給，受僱同意書卻未提醒相關規範，逕要求
27 員工簽署切結，實為不公平要求。且系爭獎勵辦法第5條第4
28 項之規定最低服務年限3年，並單方律定起算日期，顯不符
29 合比例原則。至精算學會以研討會性質舉辦報名方式及性質
30 與其他精算考試有明顯不同，被告亦未透過參加該課程而取
31 得任何精算加給、及格獎勵金、使用溫書假等，精算學會課

01 程是否適用系爭獎勵辦法，實有待商榷。原告逕以離職手續
02 清單自離職員工應得工資扣除賠償費用，亦有違反勞基法第
03 22條第2項及第26條之虞等語。並聲明：(一)原告之訴及假
04 執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣
05 告免為假執行。

06 三、得心證之理由：

07 經查，原告係於107年5月21日起受僱於被告，擔任原告精算
08 部商品精算科高級專員，負責財務精算業務，兩造於112年4
09 月30日合意終止勞動契約；原告訂有系爭獎勵辦法，而被告
10 於109年8月起至111年11月止，確有依上開辦法申請如附表
11 所示精算測驗及研習課程之報名費補助；原告本件請求係依
12 照自如附表所示之測驗日或研習日期起是否滿3年按月比例
13 計算返還金額等情，有受僱同意書、系爭獎勵辦法、如附表
14 所示測驗及研習課程之專業證照考試補助獎勵申請表暨成績
15 通知書、中華民國精算學會收款收據、臺灣銀行交易明細資
16 訊、中華民國精算學會電子發票證明聯、繳費資訊、員工離
17 職申請單、員工離職手續清單等附卷可稽（見本院卷第13至
18 111頁），復為兩造所不爭執（見本院卷第167至168頁），
19 堪信為真實。而原告主張被告受領測驗報名費補助費用，於
20 應考日後未在被告服務滿3年，自應繳回如附表所示按月比
21 例計算之測驗報名費補助費用乙節，則為被告所否認，並以
22 前詞置辯，是本件兩造爭點厥為：原告本件請求是否符合勞
23 基法第15條之1最低服務年限之規定？原告請求被告返還補
24 助費用6萬6570元暨法定利息，有無理由？茲分述如下：

25 (一)系爭獎勵辦法關於最低服務年限之約定為合法有效：

- 26 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
27 約定：☐雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費
28 用者；☐雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合
29 理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考
30 量，不得逾合理範圍：☐雇主為勞工進行專業技術培訓之期
31 間及成本；☐從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能

性；□雇主提供勞工補償之額度及範圍；□其他影響最低服務年限合理性之事項。違反前2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）。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，否則應賠償違約金或返還訓練費用，乃雇主為維護企業經營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。

2.經查，依系爭獎勵辦法第3條第1項第1款規定：「本法各項專業證照考試，依保險經營核心與相關專業程度，區分以下四類：第一類、產險專業證照：財產保險業務員資格測驗、中華民國產物保險核保理賠人員考試、中華民國人壽保險核保理賠人員考試、中華民國產險精算師考試、財產保險業精算人員考試、美國產險核保師考試（CPCU）、英國皇家保險核保師考試（CII）、美國產險精算師考試（FCAS/ACAS）、

財金風險管理師（FRM）、美國壽險精算師考試（FSA/ASA）、美國特許財金分析師（CFA）、企業風險管理精算師（CERA）、中華民國高考二級財產經紀/代理/公證人考試。」、第4條第1項第1款規定：「本辦法各類獎勵，依考試前後及考試結果提供以下協助、補助、獎勵：□考前準備之協助、補助：輔導課程提供、教材費補助、溫書假給予、報名費補助。」、第5條第4款規定：「凡符合下列情況者不予獎勵、補助：…□凡領取考試報名費補助與獎勵金之同仁，除精算類科需在公司持續服務滿3年外，其餘類科需持續服務滿2年，否則應依期限按月比例繳回各項補助與獎勵金。」、第6條第2項規定：「第3條第1項第1款及第2款之專業證照考試，其報名作業、費用補助與獎勵作業統一由人力資源部辦理，其餘之考試項目，各項作業由同仁自行辦理，同仁應於考前1個月經單位主管同意後向人力資源部提出，並由人力資源部彙整後簽請核准。相關費用補助請事後檢附單據正本、應考證明或證書正本等相關證明文件，申請補助與獎勵。」（見本院卷第15至17頁），經核屬被告為培育其保險專業人才，鼓勵員工在職進修並考取各項專業證照之工作規則。被告於知悉後進而適用申請並領取如附表所示之補助費用，應認係默示承諾該工作規則內容，已生附合契約之效力而得拘束兩造即勞雇雙方。故據前揭系爭獎勵辦法第3條第1項所揭櫫依保險經營核心程度之區分，精算業務相關證照乃屬產險高度專業證照，且若員工通過精算考試者，原告尚分別依通過科目數每月核發每科1000元至2000元不等加給，又若取得中華民國精算學會副會員並具產險實務工作資歷5年以上者，再另行發給5000元加給等情，有原告證照加給給付標準表附卷可稽（見本院卷第171頁）；復參諸精算人員需具備精深之數理統計及金融保險實務等學識，乃近年來風險管理暨財務會計界極為重視之人才，此為眾所皆知之事，顯見被告從事之財務精算工作具相當程度專業性，原告之商品精算部門勢必需額外培訓並維持一定數量之精算人

員，殊非其他人員可任意替補。是以原告考量精算人才有限，依系爭獎勵辦法第4條第1項第1款提供員工精算測驗及研習課程全額報名費補助等之協助，倘容任被告在內之商品精算科員工完成系爭測驗及研習後於短期內離職，勢須另行招募精算業務人員，再次支出徵才、訓練等營運成本，除影響企業之有效經營外，亦將影響原告人力之安排調度。故原告基於整體營運考量並保障其預期利益，以系爭獎勵辦法第5條第4款約定被告等員工領取報名費補助後，應自應考日起持續服務3年之最低服務年限，否則即應繳回各項補助費用之約款，除業以按月比例返還之方式以資衡平，所約定之服務年限亦尚屬適當，所為之限制未逾合理範圍，堪認該約定有其必要性與合理性，並未違反勞基法第15條之1規定，且無悖於法律強行禁止規定、公共秩序、善良風俗，自屬合法有效。至被告雖尚爭執精算學會研習課程適用系爭獎勵辦法應有疑義云云，惟其既不爭執附表所示研習課程修習完畢後可折抵相關精算考試科目，則系爭獎勵辦法涵攝範圍當應包括該等研習課程；又被告提供勞務乃基於兩造勞動契約下之給付義務，其受領之薪資報酬亦未因參與測驗而受有影響，縱有加班事實，應透由雙方約定或勞基法延長工時工資規定請求，與本件獲取補助費乙節要屬二事；況被告得充分衡酌自身職涯規劃、履約意願及其中利弊得失是否欲依系爭獎勵辦法申請補助，固取得補助後有最低服務年限否則須按比例返還之限制，惟藉由參與精算測驗或研習可習得專業智識並取得該項證照，且係本於被告自由意志作出之決定選擇，並無加重他方責任或顯失公平之情；又勞基法第15條之1第1項乃規定雇主於符合第1項所列各款情形之一，即得與勞工約定最低服務年限，本件如前所述已符合同條項第1款之規定，則被告辯稱原告補助費用不構成同條項第2款合理補償要件，不符勞基法第15條之1判斷標準云云，容有誤解；此外被告尚抗辯之受領精算加給起3年內未通過任何1科考試得取消加給為不公平要求，以及原告逕以離職手續清單欲自離

01 職員工應得工資中扣除賠償費用有違勞基法規定云云，皆與
02 本件係就被告是否應返還最低服務年限內測驗報名費補助費
03 用之爭點無涉，自無再予審究之必要，併此敘明。

04 (二)原告請求被告返還補助費用6萬6570元暨法定利息，為有理由：
05

06 1.系爭獎勵辦法第5條第4款關於最低服務年限之約定既為合法
07 有效，兩造復不爭執如附表「按比例應返還金額」欄所示數
08 額係自測驗日或研習日期起是否滿3年按月比例計算之返還
09 金額，則原告請求被告返還附表編號9至18之報名費補助費
10 用合計6萬6570元，自屬有據。

11 2.末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
12 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。遲延之債
13 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之
14 遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可
15 據者，週年利率為5%。民法第229條第2項、第233條第1項
16 前段、第203條分別定有明文。查本件原告請求給付之起訴
17 狀繕本於112年11月6日送達被告同居人而生送達效力，有送
18 達證書在卷可佐（見本院卷第131頁），是其請求自起訴狀
19 繕本送達翌日即112年11月7日起至清償日止，按法定週年利
20 率5%計算之利息，合於前開規定，應屬有理。

21 四、綜上所述，原告依系爭獎勵辦法第5條第4款之約定，請求被
22 告給付原告6萬6570元，及自112年11月7日起至清償日止，
23 按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。又本判
24 決第1項命被告給付之金額未逾50萬元，爰依民事訴訟法第3
25 89條第1項第5款規定，就本判決主文第1項依職權宣告假執
26 行，併依同法第392條第2項規定，准被告聲請宣告其得預供
27 擔保而免為假執行；至原告促使法院職權發動宣告假執行之
28 聲請，毋須另為准駁之諭知，亦無依原告陳明命其提供擔保
29 之必要，併此敘明。

30 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，及未予援用之
31 證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不

逐一詳予論駁，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條，並確定訴訟費用如主文第2項所示。

中華民國 113 年 2 月 20 日
勞動法庭 法官 楊承翰

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，僅得以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容、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 113 年 2 月 20 日
書記官 馮姿蓉

編號	測驗（含研習）名稱	申請日期	測驗日期	申請種類	給付補助費 日期	合計	到期日期	按比例應 返還金額
1	美國精算學會(SOA)2018Exam 4/C測驗	-	2018/6/22	報名費	-	5,662	2021/6/21	-
2	中華民國精算學會107年度秋季精算測驗(6GB3)	-	2018/8/24	報名費	-	7,000	2021/8/23	-
3	美國產險精算學CAS Online Course 1	-	2019/9/12	報名費	-	11,452	2022/9/11	-
4	美國產險精算學會VEE-Mathematical Statistics	-	2019/10/29	報名費	-	7,775	2022/10/28	-
5	美國產險精算學CAS Online Course 1	-	2019/11/22	報名費	-	6,614	2022/11/21	-
6	美國產險精算學會VEE-Economics(Microeconomic s及Macroeconomics)	-	2020/2/3	報名費	-	15,205	2023/2/2	-
7	美國產險精算學CAS Online Course 1	-	2020/2/17	報名費	-	6,919	2023/2/16	-
8	中華民國精算學會109年度春季精算測驗(6GB3)	-	2020/3/20	報名費	-	7,000	2023/3/20	-
9	中華民國精算學會109年度秋季精算測驗(6GB3)	2020/8/13	2020/8/21	報名費	2020/11/11	7,000	2023/8/21	583
10	中華民國精算學會110年度春季精算測驗(6GB3)	2021/3/2	2021/3/19	報名費	2021/9/11	7,000	2024/3/18	1,944
11	中華民國精算學會110年度秋季精算測驗(6GB3)	2021/7/12	2021/8/20	報名費	2021/12/17	7,000	2024/8/19	2,917
12	美國產險精算學CAS Online Course 1	2021/9/7	2021/9/11	報名費	2021/9/30	21,774	2024/9/10	9,677
13	中華民國精算學會「再保定價」 (8GB3之Reinsurance Pricing Module)	2021/10/21	2021/12/3	報名費	2021/10/21	13,000	2024/12/2	6,861
14	中華民國精算學會111年度春季精算測驗(6GA3)	2022/2/11	2022/3/18	報名費	2022/6/1	7,000	2025/3/17	4,278
15	美國產險精算學CAS MAS I	2022/3/22	2022/5/10	報名費	2022/8/1	6,986	2025/5/9	4,657
16	美國產險精算學CAS Online Course2	2022/7/20	2022/9/8	報名費	2022/11/8	23,448	2025/9/7	18,237
17	中華民國精算學會「巨災風險管理與費率釐訂」 (8GB3之Cat Modeling module)	2022/9/27	2022/10/25	報名費	2022/9/27	13,000	2025/10/24	10,472
18	美國產險精算學CAS MAS I	2022/8/15	2022/11/4	報名費	2022/12/23	8,333	2025/11/3	6,944
合計						182,168		66,570