

臺灣臺北地方法院小額民事判決

113年度勞小字第22號

原告 國際管理聯合診所顧問股份有限公司

法定代理人 林焯彬 (LIM CHEOK PENG)

訴訟代理人 李相台

李冠瑤

林承佑

被告 廖詩瑤

訴訟代理人 楊景勛律師

上列當事人間請求給付違約金等事件，本院於民國113年7月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 二、訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按關於請求給付金錢或其他代替物或有價證券之訴訟，其標的金額或價額在新臺幣（下同）10萬元以下者，適用小額程序；當事人如為訴之變更、追加或提起反訴，除當事人合意繼續適用小額程序並經法院認為適當者外，僅得於上開範圍內為之，民事訴訟法第436條之8第1項、第436條之15分別定有明文。
- 二、原告起訴原先位依兩造於民國110年2月23日簽立之僱傭契約書（下稱系爭契約）第7條請求被告給付懲罰性違約金8萬元本息、備位依民法第179條請求被告返還簽約金4萬元本息，訴訟標的金額應依最高者即8萬元定之，而應行小額程序。嗣原告雖於113年7月10日言詞辯論程序將上開預備合併之訴變更為單純合併，而追加請求被告給付共12萬元本息及聲請假執行（見本院卷第215至216頁），訴訟標的金額已逾10萬

01 元，且經被告表示不同意原告為訴之變更追加（見本院卷第
02 216頁），兩造既未合意繼續適用小額程序，揆諸前開規
03 定，原告為訴之變更、追加，即非合法，已由本院另裁定駁
04 回之。

05 貳、實體部分：

06 一、原告主張：

07 (一)兩造於110年2月23日簽立系爭契約，約定被告受僱於原告，
08 擔任門診健檢護理師暨臨場服務護理師，月薪4萬元。又系
09 爭契約第2條約定被告應自110年3月2日起至少工作1年，第7
10 條約定如因可歸責於被告之事由違反契約所定義務，應賠償
11 原告懲罰性違約金8萬元。原告為降低醫事專業人員流動
12 率，留任專業人才及維持醫療品質，最低服務年限1年約款
13 非屬過苛且有其合理性，復原告於簽約時已依系爭契約第5
14 條第3項給付被告簽約金4萬元即最低服務年限約款合理補
15 償，是此等約款合法有效，被告嗣於110年5月7日工作未滿1
16 年離職，即應賠償8萬元。

17 (二)如認簽約金非屬合理補償，則被告係無法律上原因受有4萬
18 元之不當利益而應返還之。爰先位依系爭契約第7條請求懲
19 罰性違約金8萬元本息、備位依民法第179條請求返還簽約金
20 4萬元本息等語。

21 (三)並聲明：

22 1.先位聲明：被告應給付原告8萬元，及自起訴狀繕本送達翌
23 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

24 2.備位聲明：被告應給付原告4萬元，及自起訴狀繕本送達翌
25 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

26 3.願供擔保請准宣告假執行。

27 二、被告辯以：

28 (一)簽約金係被告同意捨棄其他工作機會與原告締約之代價，非
29 屬最低服務年限合理補償，且原告未提供專業技術培訓，不
30 符勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1規定而無效，且該
31 定型化契約顯失公平，依民法第247條之1亦屬無效。

01 (二)被告原經原告指派至和眾診所工作，惟兩造於110年4月30日
02 合意終止系爭契約，由原告同意被告離職改由安永聯合會計
03 師事務所（下稱安永會計事務所）直接聘僱被告為全職人
04 員，被告並無違反系爭契約情事。縱有違反，安永會計事務
05 所依其勞工人數本須配置2位護理人員，卻僅派駐被告1位護
06 理人員，不符勞工健康保護規則第3條、第6條第1項規定，
07 造成被告極大工作負荷，且被告面試時已敘明無臨場職護經
08 驗，惟原告未對被告進行專業技能培訓，造成被告極大工作
09 壓力，再原告要求被告至安永會計事務所工作之時間與兩造
10 締約時合意內容不同，被告因而無奈離職，離職事由不可歸
11 責於被告，被告自毋庸給付違約金。

12 (三)縱應賠償懲罰性違約金，被告已任職約2個多月，賠償金額
13 應依比例折減，且不應高於簽約之簽約金額。再被告係本於
14 系爭契約約定之法律上原因取得簽約金之利益，無何不當得
15 利可言等語。

16 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執
17 行。

18 三、不爭執事項（見本院卷第216至217頁，並依判決格式調整文
19 字及順序）：

20 (一)兩造於110年2月23日簽立系爭契約，約定被告受僱於原告，
21 擔任門診健檢護理師暨臨場服務護理師，月薪4萬元。

22 (二)系爭契約第2條約定被告應自110年3月2日起至少工作1年，
23 第7條約定如因可歸責於被告之事由違反契約所定義務，應
24 賠償原告懲罰性違約金8萬元。

25 (三)原告於簽約時已依系爭契約第5條第3項給付被告簽約金4萬
26 元。

27 四、本院判斷：

28 (一)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
29 約定：雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費
30 用者。雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合
31 理補償者；前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考

01 量，不得逾合理範圍：□雇主為勞工進行專業技術培訓之期
02 間及成本。□從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能
03 性。□雇主提供勞工補償之額度及範圍。□其他影響最低服
04 務年限合理性之事項；違反前二項規定者，其約定無效，勞
05 基法第15條之1第1項至第3項定有明文。

06 (二)原告主張：簽約金4萬元為最低服務年限約定之合理補償云
07 云，被告則辯稱：此係被告同意捨棄其他工作機會與原告締
08 約之代價等語。查系爭契約第2條「契約期間」約定：「甲
09 方（即被告）同意應自110年3月2日起，至少工作一
10 年…」、第5條「工資」第3項約定：「甲方之簽約金為新台
11 幣40,000元」（見本院卷第15頁），就文意以觀，該4萬元
12 款項係屬於工資項目下之簽約金，復與工作年限未列於同一
13 約款，遍觀系爭契約全文亦未提及該款項與最低服務年限約
14 定有何關聯，尚難逕認定屬最低服務年限約定之合理補償，
15 況經本院詢以此部分有何舉證後（見本院卷第217頁），原
16 告仍僅執系爭契約為主張，而未提出其他事證以實其說，即
17 難認可採。原告既未舉證證明已提供合理補償，復原告並未
18 為被告進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用乙節，亦為
19 兩造所不爭執（見本院卷第217頁），則依勞基法第15條之1
20 第3項規定，該最低服務年限約定係屬無效，原告主張被告
21 違反該約定而依系爭契約第7條先位請求被告給付懲罰性違
22 約金，即無理由。

23 (三)又按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其
24 利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法
25 第179條定有明文。查系爭契約第5條「工資」第3項約定原
26 告應給付被告之簽約金為4萬元乙節，已如前陳，則被告辯
27 稱係本於系爭契約之法律上原因受有4萬元之利益，即屬有
28 據，原告備位依前開規定請求返還不當得利，亦無理由。

29 五、結論：

30 原告先位依系爭契約第7條請求懲罰性違約金8萬元本息、備
31 位依民法第179條請求返還簽約金4萬元本息，均無理由，應

01 予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請（見本院卷第
02 216、231頁）亦失所據，應併予駁回。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌
04 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘
05 明。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第436條第2項、
07 第436條之23、第436條之19第1項。

08 中 華 民 國 113 年 7 月 26 日
09 勞 動 法 庭 法 官 梁 夢 迪

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 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
13 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
14 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
15 併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 7 月 26 日
17 書 記 官 程 省 翰