

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞簡字第87號

原告 華鼎生技顧問股份有限公司

法定代理人 簡銘達

訴訟代理人 錢裕國律師

複代理人 蘇育民律師

被告 周少凱

訴訟代理人 李維恩律師

蘇錦霞律師

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國114年10月23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。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)被告自民國113年3月4日起於被告臨床研究部任職，擔任臨床試驗研究員，月薪為新臺幣（下同）45,000元，兩造並於同日簽訂服務契約書，約定原告於被告在職期間應提供專業臨床試驗監督員之在職培訓課程，且被告願於訓練結束次日起，繼續於原告公司服務達2年。如被告有未完全履行服務義務者，依服務契約書第2條第6項規定「甲方（原告）將在乙方（被告）在職期間為乙方提供專業的臨床試驗監督員在職訓練，以便乙方為甲方公司服務兩年。如果乙方提前離開兩年的服務期，則必須賠償為甲方公司的培訓損失進行賠償（例如，提前一個月離開，賠償新臺幣10,000元等）」（下稱系爭最低服務年限條款）。

(二)嗣原告分別於113年4月10日、4月16日、7月3日、10月21日、12月23日及12月30日安排被告至三軍總醫院、臺北榮民總醫院及臺大醫院實行「試驗前機構訪視（Pre-study site

01 visit, PSSV) 」訓練、「期中監視訪視 (OJCT-IMV) 」及
02 「試驗啟動訪視 (Study Initiation Visiy, SIV) 」等訓練
03 課程，並於被告完成課程後，依訪視手冊之要求，為被告安
04 排模擬期中監測訪視排練 (Interim Monitoring Visiy, IM
05 V) ，並在每次排練後為被告提供建議；且原告亦曾分別於1
06 13年5月31日、同年7月19日及12月4日花費新臺幣 (下同) 5
07 5, 750元之場地費、教材費及報名費，為被告安排外部之訓
08 練課程，被告於114年1月15日完成全部在職培訓課程。

09 (三)依前開約定，被告原應於原告至少繼續服務2年即至116年1
10 月14日止，豈料，被告竟於114年1月9日以個人生涯規劃為
11 由向原告提出離職，並約定最後工作日為114年2月7日，被
12 告顯已違反系爭最低服務年限條款之約定；且被告未履行服
13 務義務之比例竟達96%，故依系爭最低服務年限條款，被告
14 應賠償原告損失共計230, 000元。

15 (四)原告係為客戶提供臨床試驗監測等相關服務之公司，其所屬
16 之員工自應具有一定之專業技能，其專業技術之養成並非一
17 蹴可幾，並非輕易即能僱得或短期間內即可培養具備相同或
18 類似資格之勞工，其人力替補可能性低；若流動過於頻繁，
19 原告勢必隨時需要招攬、訓練新進人員，並因而增加額外之
20 費用及時間成本，對原告經營之業務進行亦易生阻礙，原告
21 自有限制新進人員不得於一定期間內離職之必要性。審酌原
22 告為培訓新人長年與三軍總醫院、臺大醫院及臺北榮民總醫
23 院就臨床試驗監測進行高度合作所花費之時間、心力，要認
24 兩造於系爭最低服務年限條款約定以2年作為最低服務年
25 限，尚屬合理，並無顯失公平之處，是系爭最低服務年限條
26 款就賠償金之約款並未違反勞動基準法 (下稱勞基法) 第15
27 條之1規定。該最低服務年限之約定，應屬合法有效。

28 (五)被告於114年2月7日以個人生涯規劃為由而提前離職，未依
29 系爭最低服務年限條款之約定應任職滿2年確有違約之事實
30 甚明，是原告依系爭最低服務年限條款賠償約定之賠償標準
31 (提前一個月離開，賠償新臺幣10, 000元等)，請求被告賠

01 償原告公司之損失共230,000元【計算式：10,000元×23個月
02 (114年2月7日至116年1月14日) = 230,000元】應屬合理。

03 (六)並聲明：

04 1.被告應給付原告230,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
05 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

06 2.願供擔保，請准宣告假執行。

07 二、被告則辯以：

08 (一)原告所提出之支出單據，星巴克及舞齡咖啡館之單據分別為
09 2,805元、11,120元，眼部按摩器購買21個則共為14,679
10 元，購買滑鼠若干個花費8,047元等等，與勞基法所要求之
11 「專業培訓」無關，且未見原告有任何說明，難謂已盡舉證
12 責任。原告所提出之收據，更與其所提原告在職培訓課程評
13 分表影本的日期皆對不上；更有甚者，原告安排外部訓練之
14 支出之收據影本，多為原告招待員工聚餐，或餽贈員工禮品
15 之花費，此由星巴克單據右側寫有「CO/PM均攤」即可知，
16 此係指由臨床研究部（Clinical Operation，被告任職時所
17 在之部門）及專案管理部（Project Management）均攤該筆
18 餐飲支出，而與「專業培訓」完全無涉。又原告在職培訓課
19 程評分表影本的「訓練」老師（即頁尾簽名的Trainer），
20 均為原告之內部人員，原告未曾因「訓練」被告而支出額外
21 費用，難謂符合勞基法第15條1項1款之規範。

22 (二)況且，原告所稱之「專業培訓」，實僅為原告之工作內容，
23 蓋原告之職位為臨床試驗專員，工作內容主要為應醫療器材
24 商或藥廠之要求，至醫院進行訪視，並撰寫臨床試驗報告
25 等。而觀原告在職培訓課程評分表影本可知，原告所主張之
26 「專業培訓」，實多為由原告之內部主管，陪同被告至各醫
27 院進行監測訪視等工作內容，此為原告公司為確保臨床試驗
28 訪視報告符合公司內部及客戶之要求，本即應必然會支出之
29 成本，而與專業培訓無涉，甚且原告之主管時常僅於一旁以
30 筆記型電腦處理主管自己之工作，而非時時刻刻陪同於被告
31 之側。綜上所言，原告並未對被告進行任何專業培訓，而僅

01 係由公司內部之主管陪同被告完成工作，且原告亦未因此額
02 外支出任何費用，是以系爭最低服務年限條款顯不符合勞基
03 法第15條1項1款之要件，原告之請求無理由。

04 (三)縱使系爭最低服務年限條款符合勞基法第15條1項1款之必要
05 性，然亦無法滿足同條第2項之合理性要件。即便如原告之
06 主張，原告所支出之咖啡廳餐費、滑鼠、眼部按摩器等共5
07 5,750元為「專業培訓費用」，然原告之支出費用非鉅，且
08 「訓練期間」每次僅為數小時，是否僅得以如此微小之成
09 本，即限制被告2年之離職自由，顯屬有疑。再者，原告泛
10 稱難以輕易僱得相同或類似資格之勞工云云，觀諸原告現今
11 於104人力銀行開設之CRA職缺，雖僅招募1人，然2週內已有
12 11至30人應徵，且僅要求工作經歷1年以上，醫藥、護理、
13 生物科技等相關科系等均可應徵，足見原告於招募新人員上
14 並未有任何困難，更顯見原告辯稱系爭最低服務年限條款具
15 合理性，並不足採。

16 (四)原告之聘僱合約及服務契約書之條款均為電腦繕打，且原告
17 於104人力銀行頁面上自承在臺灣之員工人數有三百餘人，
18 規模非小，可知原告上開契約用於與多數員工所簽訂之定型
19 化契約，服務契約書中之系爭最低服務年限條款亦為定型化
20 契約條款，是以應有民法第247條之1條之適用。再者，原告
21 並未支出任何專業培訓費用，卻片面限制被告2年內之離職
22 自由，顯然是將公司內部招募及培訓員工之成本，均外加於
23 員工身上，以其雇主之優勢地位，利用系爭最低服務年限條
24 款，剝奪被告及其他員工之離職自由，顯已該當顯失公平之
25 情。更有甚者，如若准許原告之請求230,000元，而被告任
26 職之期間約為11個月領取薪水共計約60萬（包含獎金），扣
27 除後等於被告僅領取約370,000元之薪資，亦等同於每月薪
28 水僅為略高於基本工資之30,000元，當自有顯失公平之情甚
29 明。

30 (五)系爭最低服務年限條款之文義，係限制被告應在原告服務2
31 年，而並未約定所謂「兩年」係從完成原告所謂之「全部在

01 職培訓課程」後始起算。是以衡諸常情，自應係自被告到職
02 時即113年3月4日起算，原告主張應自114年1月15日起算並
03 不足採。再者，系爭最低服務年限條款中並未有違約金之合
04 意約定，蓋條款文字係「必須為甲方公司的培訓損失進行賠
05 償（例如，提前一個月離開，賠償新臺幣10,000元等）」，
06 由「例如」二字已顯然可知「新臺幣10,000元」僅為舉例，
07 並非雙方所合意之賠償金額，然原告卻斷章取義，逕稱雙方
08 合意每提前一個月離職需支付10,000元云云，嚴重曲解系爭
09 最低服務年限條款之文義。既然雙方未有違約金之約定，則
10 自應由原告就「培訓損失」之數額舉證，此為當然之理。再
11 退步言，即便認定兩造確有「每提前一個月離職需支付10,0
12 00元」合意，然被告於原告任職之薪水非高，且原告公司亦
13 未對所謂之「專業培訓」支付高昂成本，是以自有違約金過
14 高之情形，懇請鈞院依民法第252條酌減之。並聲明：1.原
15 告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，被告願供
16 擔保請准宣告免為假執行。

17 三、兩造不爭執事項（參見本院卷第143至144、151至152頁）：

18 (一)兩造間於113年2月2日簽訂聘僱合約，雙方約定僱傭生效日
19 為113年3月4日，被告於原告擔任臨床試驗研究員，月薪45,
20 000元，被告於114年2月7日申請離職。

21 (二)兩造間於113年2月2日簽訂服務契約書，其中第2條第6項約
22 定「甲方將在乙方在職期間為乙方提供專業的臨床試驗監督
23 員在職培訓課程，以便乙方為甲方公司服務兩年。如果乙方
24 提前離開兩年的服務期，則必須為甲公司的培訓損失進行賠
25 償（例如提前一個月離開，賠償新臺幣10,000元等）」（下
26 稱系爭最低服務年限條款）。

27 四、本院之判斷：

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：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓
30 費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供
31 其合理補償者；前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜

01 合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培
02 訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力
03 替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其
04 他影響最低服務年限合理性之事項；違反前二項規定者，其
05 約定無效，勞基法第15條之1第1項至第3項定有明文。次
06 按，最低服務年限約款適法性之判斷，應以該約款存在是否
07 具有「必要性」與「合理性」觀之，所謂「必要性」，是指
08 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
09 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
10 活動不可替代之關鍵人物等是，所謂「合理性」，是指約定
11 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
12 計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短
13 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
14 高法院96年度台上字第1396號判決意旨參照）。

15 (二)系爭契約最低服務年限條款之約定是否有效？

16 原告主張依系爭最低服務年限條款約定，被告應於原告至少
17 繼續服務2年即至116年1月14日止，惟被告已於114年2月7日
18 以個人生涯規劃為由而向原告申請離職，被告應賠償原告在
19 職專業培訓之損害共計230,000元；被告則否認之，並辯稱
20 原告所提出之單據與專業培訓無關，又訓練老師均為原告公
21 司之內部人員，原告未曾因訓練被告而支出額外費用，實僅
22 為原告之工作內容，主要為應醫療器材商或藥廠之要求，至
23 醫院進行訪視，並撰寫臨床試驗報告等。經查，原告主張於
24 113年4月10日、4月16日、7月3日、10月21日、12月23日及1
25 2月30日分別安排被告實行試驗前機構訪視訓練、期中監視
26 訪視、試驗啟動訪視等訓練課程，並於被告完成課程後，依
27 訪視手冊之要求，為被告安排模擬期中監測訪視排練，且在
28 每次排練後為被告提供建議；又原告曾分別於113年5月31
29 日、同年7月19日及12月4日花費場地費、教材費及報名費，
30 為被告安排外部之訓練課程，屬於原告為被告進行專業技術
31 培訓所支出之培訓費用等情，據其提出被告與其直屬經理之

01 電子郵件往來及被告在職培訓課程評分表（參見本院卷第35
02 至54頁）為憑，惟自上開電子郵件內容可知，被告之臨床試
03 驗研究員工作，係由原告內部員工即主管進行指導，未額外
04 聘請其他專業人員進行授課，亦未安排被告參與其他相關專
05 業訓練之課程。然探究上開情形，係被告藉由臨床實驗之進
06 行過程，習得相關技術與經驗，僅為該工作之實習演練，由
07 原告公司內部人員引導以過渡工作之初始階段，實難謂原告
08 有對被告提供專業技術培訓之情。另原告公司提出安排外部
09 訓練之收據，其中如場地費、星巴克及舞齡咖啡館、眼部按
10 摩器、滑鼠等發票（本院卷第25至34頁），均與被告在職培
11 訓課程評分表之日期不相符，且難認與專業培訓有何關連，
12 則原告主張上開支出均屬被告進行專業技術培訓所支出之培
13 訓費用，洵無足採。是本件尚難認原告已給予被告完整之專
14 業技術培訓課程並支付費用，而得與之約定最低服務年限為
15 2年。再者，原告亦未舉證依勞基法第15條之1第1項第2款給
16 予被告補償金。綜合上述，原告並未為被告進行專業技術，
17 且未提供合理補償，自不得與勞工為最低服務年限之約定；
18 故系爭最低服務年限條款約定被告至少受僱2年，已違反勞
19 基法第15條之1第1項規定，依同條第3項規定，此約定應為
20 無效。

21 (二)原告依系爭最低年限服務條款之約定，請求被告給付230,00
22 0元本息，有無理由？

23 系爭最低服務年限條款有關服務期間2年之約定因違反勞基
24 法第15條之1第1項規定而無效，前經本院認定；原告自無從
25 以被告於2年內提前離職為由，請求被告賠償。是原告依系
26 爭最低服務年限條款請求被告給付230,000元本息，為無理
27 由。

28 五、綜上所述，原告依服務契約書第2條第6項及勞基法第15條之
29 1規定，請求被告應給付230,000元，及自起訴狀繕本送達翌
30 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，
31 應予駁回。至於原告假執行之聲請部分，已失所附麗，併予

01 駁回。

02 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
03 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
04 併此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

07 勞動法庭 法官 薛嘉珩

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

12 書記官 馮姿蓉