

臺灣臺北地方法院簡易民事判決

115年度北勞簡字第1號

原告 巴傑股份有限公司

法定代理人 丁毓齡

訴訟代理人 林明輝律師

被告 鄭微磬

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年7月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬元，及自民國一百一十四年十二月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟捌佰元，由被告負擔百分之二十六，及自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣伍萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張略以：被告於民國112年5月22日起受雇於原告擔任環境資源專案管理師。二造於113年2月23日簽訂【1+2永續人才核心加碼投資計畫】（下稱投資計畫）投資合作協議書（下稱合作協議），約定被告於專案完成及專案期限內不提前離職，原告將發給原有工資外之獎金。被告因該協議於114年間領取「新北市溫室氣體盤查計畫」、「環境部飲用水安全計畫」等專案獎金共計新臺幣（下同）98,000元，而該二專案之期限分別為114年12月15日、同年月31日，被告卻於114年9月1日提出辭呈，並於同年10月17日離開原告

01 公司，原告依投資計畫第4條第2項第2款約定請求被告給付
02 所領取獎金2倍之違約金196,000元，爰依合作協議法律關係
03 提起本訴等語。並聲明：被告應給付原告196,000元，及自
04 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
05 利息。

06 二、被告則以：合作協議效力於簽約後1年屆至，其非在合作協
07 議有效期間提出離職，原告應不得依合作協議請求給付違約
08 金。又被告依合作協議領取之款項應為工資而非額外發給之
09 獎金，如此合作協議效力何時失效並非重點，被告持續付出
10 勞務並受領工資，應不得因被告於合作協議有效期間經過後
11 繼續受領基於協議發給之工資，認為離職違約金條款因雙方
12 默示合意而繼續有效，且離職違約金條款因違反勞動基準法
13 （下稱勞基法）第15條之1規定應屬無效。縱認被告應給付
14 違約金，亦請依民法第252條規定予以酌減等語，資為抗辯
15 。並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保，請准
16 宣告免為假執行。

17 三、得心證之理由：

18 原告主張二造間存有合作協議等情，為被告所不爭執，堪信
19 為真正。原告主張被告應依投資計畫第4條第2項第2款約定
20 給付違約金等語，則為被告否認，並以上詞抗辯，經查：

21 (一)按意思表示有明示及默示之分，前者係以言語文字或其他習
22 用方法直接表示其意思，後者則以其他方法間接的使人推知
23 其意思；凡由表意人之舉動或其他情事，依社會觀念可認為
24 一定意思表示而足以間接推知其效果意思者，即得謂為默示
25 之意思表示（最高法院114年度台上字第895號民事判決意旨
26 參照）。本件合作協議第2條約定「詳細合作辦法以『投資
27 計畫』須知為準」、第6條約定「本契約書之有效期間自簽
28 約日起生效，除因第7條終止本契約書外，於生效日起1年內
29 ，雙方如未能議定正式合約，本契約書即失其效力」等語，
30 投資計畫第4條第1項第2款後段記載「一個項（應為以各項
31 之誤）比例之達成每月進行查核盤點，再換算成當月獎金進

行計算，符合者依其每案件領取至多每月1萬元獎金」、同項第5款內容則為獎金比例計算標準，合作協議之簽約日為113年2月23日等節，有合作協議及投資計畫在卷可稽（見本院卷第22至23頁、第16至18頁），而二造就被告於合作協議第6條所載有效期間經過後之114年4月至8月仍領取依投資計畫第4條第1項第2款發給之款項一情，並無爭執，再參以被告抗辯其係提供投資計畫第4條第1項第5款所載獎金發放項目即「自我內控制度管理與經營績效」、「團隊合作精神與協調溝通能力」等勞務後始獲得款項等語，足見原告係因被告於合作協議第6條所載有效期間經過後，仍持續提供投資計畫第4條第1項第5款所載勞務，始發放獎金，據此二造於合作協議有效期間經過後仍持續依既有協議內容履行，參諸上開最高法院判決意旨，顯見二造仍有維持合作協議效力之意，故合作協議並未因生效後經過1年而失其效力，二造仍受合作協議內容拘束，從而被告抗辯合作協議已於簽約後1年失其效力，原告不得因其於114年10月間離職而依投資計畫第4條第2項第2款約定請求違約金等語，即乏依據。

(二)次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：(一)雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者；(二)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：(一)雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本；(二)從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性；(三)雇主提供勞工補償之額度及範圍；(四)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至3項分別定有明文。又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

01 否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主
02 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
03 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
04 字第1396號民事判決意旨參照）。本件原告提供被告「溫室
05 氣體盤查主導查證員」、「服務與產品碳足跡主任查證員」
06 課程費用52,750元、「淨零碳規劃管理師」（下稱管理師）
07 考試報名費1,200元等情，業據原告提出費用申請單、收據
08 、電子郵件、電子發票證明聯為證（見本院卷第27至32頁）
09 ，且未據被告爭執，足信為實，故原告已為被告進行專業技
10 術培訓，並提供培訓費用。又二造於投資計畫第4條第2項第
11 2款約定「參與本投資計畫協議之人員，同意不得於專案計
12 畫期間內未完成計畫及未依預告期間提出辭呈逕行離職。如
13 使致本公司及團隊與客戶蒙受損害者，除本公司另循司法途
14 徑，則必須依約返還過往所領取相關計畫之全數獎金雙倍金
15 額作為違約損失賠償」等語（見本院卷第18頁，下稱系爭約
16 款），約定被告不得於專案計畫期間內離職。經審酌被告任
17 職期間內正執行之專案計畫包含「114年度溫室氣體減量執
18 行方案暨淨零推動計畫」、「飲水機更新美化推廣提升使用
19 效率及優化更新維護飲用水全球資訊網計畫契約書」（見本
20 院卷第39至98頁），均關涉碳盤查、節能減碳、碳管理制度
21 （見本院卷第41頁服務事項、第48頁工作計畫書、第75至85
22 頁工作計畫書），此正係被告受訓項目涉及之專業範圍，又
23 「淨零碳規劃管理師」於113年間首次辦理能力鑑定考試，
24 113及114年度各考3次，而上述專案執行期間分別為113年12
25 月25日起至114年12月15日止、114年3月11日起至同年11月
26 30日止，原告因專案取得之報酬依序為167萬元、130萬元（
27 見本院卷第41頁、第42頁、第62頁），另被告因執行該二專
28 案於114年1月至8月間平均每月獲得12,250元（計算式：
29 $98,000 \div 8 = 12,250$ ）之獎金，綜此，於制度辦理伊始，「淨
30 零碳規劃管理師」人數不多，原告為執行契約服務客戶，於
31 上述專案契約共可獲得報酬297萬元之狀況下，支出52,750

元培訓原告，此部分支出應不容小覷，原告亦依被告參與專案情況給與額外對價，如此二造約定已接受相關課程之被告於專案期間不得離職，應具必要性，再者上述專案執行期間至多為1年，並無過份限制被告離職自由之情，況且被告若有生涯規劃考量，應可以拒絕參與特定專案之方式規避不得離職之約定，故亦具合理性。據此系爭約款具必要性及合理性，並無違背勞基法第15條之1第1、2項之情事，被告抗辯系爭約款違背勞基法第15條之1第1、2項規定而無效等語，即非可採。

(三)又債務已為一部履行者，法院得比照債權人因一部履行所受之利益，減少違約金。約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額。民法第251條、第252條分別定明有文。而違約金之約定，乃基於個人自主意思之發展、自我決定及自我拘束所形成之當事人間之規範，本諸契約自由之精神及契約嚴守之原則，契約當事人對於其所約定之違約金數額，原應受其約束。惟倘當事人所約定之違約金過高者，為避免違約金制度造成違背契約正義之原則，法院得參酌一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，若所約定之額數，與實際損害顯相懸殊者，法院自得酌予核減，並不因懲罰性違約金或賠償額預定性違約金而異。且違約金之約定是否過高，應依違約金係屬於懲罰之性質或屬於損害賠償約定之性質而有不同，若屬前者，應依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為酌定標準；若為後者，則應依當事人實際上所受損失為標準，酌予核減。本件系爭約款就違約金性質未見有特別約定，應屬損害賠償總額預定性質。被告於114年10月17日離職，斯時專案分別於同年11月30日、同年12月15日屆期，可見被告離職時點距專案結案時點並非甚久，此外原告因被告離職而花費4萬元委託廠商執行被告於專案中分攤之任務等情，業經被告提出簡式契約為證（見本院卷第99至105頁），審酌民法第251條規定意旨、被告離職對原告造成之損害以及人力調度彈性下降、目前社會經濟

01 狀況後，認原告得請求之違約金酌減為5萬元為適當，逾此
02 部分請求為無理由，不應准許。

03 四、綜上所述，原告依合作協議法律關係，請求被告給付5萬元
04 ，及自起訴狀繕本送達翌日即114年12月30日起（見本院卷
05 第111頁送達證書）至清償日止，按週年利率5%計算之利
06 息，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理
07 由，應予駁回。

08 五、本件原告勝訴部分，係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易
09 程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定
10 ，應依職權宣告假執行。並依同法第392條第2項規定，宣告
11 被告如預供擔保，得免為假執行。

12 六、本件事證已臻明確，二造其餘攻擊防禦方法，於本判決結果
13 不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。本件訴訟費用額
15 ，依後附計算書確定如主文第3項所示之金額。

16 中 華 民 國 115 年 7 月 29 日
17 勞工法庭 法 官 江宗祐

18 以上正本係照原本作成。

19 如對本判決不服，須於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○區
20 ○○○路0段000巷0號）提出上訴狀，並按他造當事人之人數附
21 繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 7 月 29 日
23 書記官 高秋芬

24 訴訟費用計算書：

25 項 目	金 額（新臺幣）	備 註
26 第一審裁判費	2,800元	
27 合 計	2,800元	