臺灣雲林地方法院小額民事判決

111年度勞小字第4號

原　　告　佐登妮絲國際股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳正雄

訴訟代理人　盧彥銘

被　　告　沈宜欣

　　沈宏嘉

上列當事人間請求損害賠償事件，於民國111 年11月7 日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應連帶給付原告新臺幣20,000元，及自民國111年7月13日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元，其中新臺幣790元由被告連帶負擔，餘由原告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣20,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事　實　及　理　由

壹、程序事項

按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6 條第1 項定有明文。查本件原告與被告乙○○簽訂新生培訓協議書（下稱系爭契約），兩造固於系爭契約第8 條合意以臺灣臺中地方法院為第一審管轄法院，惟本件係以雇主為原告而向本院起訴，且被告2 人住所地均位於本院轄區，又兩造於民國111 年11月7 日本院審理時當庭均同意由本院管轄（見本院卷第70頁），是依首揭規定，本院就本件訴訟自有管轄權，合先敘明。

貳、實體事項

一、原告起訴主張：緣被告乙○○與原告簽訂系爭契約，其中系爭契約第7 條約定被告乙○○應提供勞務即自111 年3 月23日起服務滿12個月，且未滿服務年限離職者應負損害賠償之責，並同時簽訂保證書，由被告甲○○為連帶保證人。詎被告乙○○因個人因素自111 年4 月17日自請離職，而未依約服務滿12個月，是依系爭契約第7 條第2 項約定，被告乙○○自應賠償當年度之基本工資即新臺幣（下同）2 萬5,250元之違約金，嗣原告於同年4 月27日寄發存證信函促請被告等人清償，惟均未獲置理。又被告甲○○既為連帶保證人，則原告自得對其一併請求連帶清償等語。並聲明：㈠被告應連帶給付原告2 萬5,250元，及自支付命令送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡訴訟費用由被告連帶負擔（按：原告原聲請本院依督促程序對被告發支付命令，經被告提出異議，乃以原告支付命令之聲請視為起訴）。

二、被告共同辯稱：原告於被告乙○○就業期間並未依循徵才時所示勞動條件及福利事項，並以簽訂系爭契約作為脅迫，詐詐員工於受訓期間晚間6 時30分打下班卡後必須留至勞務提供處所完成清潔工作後始得離去，嗣被告經分派至門市服務亦應於晚間8 點打下班卡後必須留至門市處所完成清潔工作後始得離去，原告偽造勞工真實出勤時數，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第32條第2 項規定，依同法第30條規定，原告公司工作時數加計休息時間為10小時，原告以責任制之名義要求員工完成工作，未補償員工休息時間，甚至員工須自行利用假日回公司教育訓練，原告均未額外給加班費或補休，顯已違反上開規定。再者，按勞基法第15條之1 第1 項規定，並參諸最高法院96年度台上字第1396號判決意旨，被告乙○○僅接受原告所提供職前訓練與公司內部人員訓練，此外原告並未對外聘請專業技師授課，亦未授受專業技術培訓使被告乙○○獲致專業能力、考取專業證照，被告乙○○更非原告培訓後之不可替補專業人員，且從業期間所領取之薪資未達上開勞基法規定「合理補償之額度範圍」，故系爭

契約之相關約定顯係無效等語，資為抗辯。並聲明：㈠駁回原告之訴及其假執行之聲請。㈡訴訟費用由原告負擔。㈢如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠、原告主張之上開事實，除下列爭點外，業據其提出系爭契約暨保證書、員工離職申請書、台中文心路郵局存證號碼000340號存證信函暨回執聯、新人培訓費用表及新進美容師培訓課程表等件為證（見司促字卷第3 頁至第13頁、本院卷第75頁至第78頁），應可認定原告上開主張為真實。然而，原告復主張被告乙○○受雇於原告期間未達12個月服務年限即提前離職，應與連帶保證人即被告甲○○連帶負賠償責任，則為被告所否認，並以上揭情詞置辯。是本件爭執核心應為：被告乙○○與原告簽立系爭契約，其中第7 條第2 項之約款，是否違反勞基法第15條之1 規定而屬無效？茲如後述。

㈡、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；勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任，勞基法第15條之1 定有明文。而最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，係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。所謂「合理性」，係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之類（最高法院96年度台上字第1396號判決意旨參照）。

㈢、被告固抗辯系爭契約第7 條第2 項約款違反勞基法第15條之1 規定而屬無效等語，惟按系爭契約第7 條第2 項約定：「乙方（即被告乙○○，下同）於上課結訓後，乙方應無條件接受甲方（即原告，下同）安排分發，至各直營門市或加盟店服務滿12個月（自本協議書生效日期起算）始得離職，以保障甲方於訓練期限內培訓時所付出的各項費用（包括師資、教材、儀器耗損、產品成本、場地租金及營業成本…等）；乙方無法繼續服務至契約期滿包含但不限於嚴重違反甲方規章制度累計3 大過遭到甲方免職或因個人自請離職，乙方同意依服務未滿年限賠償甲方懲罰性教育學習違約金：未滿12個月違約金為該年度之基本工資」。經查，本件原告有為被告安排新生培訓課程，並提出新人培訓費用表暨新進美容師培訓課程表等件為證（見本院卷第75頁至第78頁），被告雖辯稱上述課程僅係一般職員訓練等語（見本院卷第70頁），本院爰審酌原告係為客戶提供美容護膚等相關服務，其員工自應具有一定之專業技能，其專業技術之養成並非一蹴可幾，若流動過於頻繁，原告勢必隨時需要招攬、訓練新進人員，並因而增加額外之費用及時間成本，對原告經營之業務進行亦易生阻礙，故原告自有限制新進人員不得於一定期間內離職之必要性；復審酌原告就新人培訓所花費之時間、心力，要認兩造於系爭契約約定以12個月作為最低服務年限，尚屬合理，並無顯失公平之處，是被告主張系爭契約第7 條第2 項約款違反勞基法第15條之1 規定而屬無效，難認有據，自不可採。至於被告辯稱原告公司有違反勞基法之情事乙節，惟依上述說明，系爭契約第7 條第2 項約定既屬有效，則應由勞工舉證證明其具有勞基法第15條之1 第4 項之情事，始得免責。然而，然觀之被告乙○○係向原告申請離職，且並未於員工離職申請書離職主因(可複選)勾選或於

「其他原因」一欄為說明（見司促字卷第7 頁），復未提出證據資料佐證兩造間之勞動契約係有何不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止，本院自難對被告所辯為有利於被告之認定。準此，原告依系爭契約第7 條第2 項之約定，請求被告乙○○應給付違約金，於法有據。另，按稱人事保證者，謂當事人約定，一方於他方之受僱人將來因職務上之行為而應對他方為損害賠償時，由其代負賠償責任之契約；前項契約，應以書面為之；數人負同一債務，明示對於債權人各負全部給付之責任者，為連帶債務，民法第756 條之1 、第272 條第1 項分別定有明文。而查，被告甲○○簽立保證書擔任被告乙○○之連帶保證人，而該保證書上並載明：「…連帶保證人甲○○茲保證乙○○君在貴公司任職期內，應遵守公司所訂定規章制度及工作規則，如被保證人違反與貴公司間之聘僱契約（包含新生培訓、任職協議書但不限於上述）或因故意、過失而致貴公司受有損害時，本連帶保證人願負賠償責任，賠償金額為被保證人全部應賠償貴公司之金額，…」等語，有該保證書1 紙在卷可稽（見司促字卷第5 頁），是依前述規定，原告依該保證書之記載內容，請求被告甲○○應與被告乙○○負連帶賠償責任，亦屬有據。

㈣、再按「約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額。」，民法第252條定有明文，又「違約金是否相當，應依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為衡量之標準，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。」（最高法院82年度台上字第2529號號判決要旨可供參照）。本院審酌本件原告與被告乙○○於系爭契約約定最低服務期限為12個月，而被告乙○○自111 年3 月23日起任職，後於同年4 月17日離職等情，有系爭契約及員工離職申請書在卷可稽，被告乙○○在原告公司服務約1個月，復審量被告習得技術之程度、原告受損程度等情狀，認本件

違約金過高，應酌減為為2 萬元，始為適當。

四、綜上所述，原告依系爭契約之法律關係，聲明請求被告應連帶給付原告2 萬元，及自支付命令送達翌日即111 年7 月13日（見支付命令卷第33頁、第35頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核均與本件判決結果不生影響，爰不一一贅述，附此敘明。

六、本判決係適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，依勞動事件法第15條準用民事訴訟法第436條之20之規定，應依職權宣告假執行，爰依職權宣告之，並依同法第436 條之23準用同法第436 條第2 項，再準用同法第392 條第2 項規定，依聲請宣告被告預供擔保，得免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2 項。

中　　華　　民　　國　　111　年　　11　　月　　28　日

勞動法庭　　法　官　温文昌

上列為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向本院斗六簡易庭提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應記載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）。如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　111　年　　11　　月　　29　日

書記官　林雅菁