臺灣彰化地方法院北斗簡易庭民事判決

108年度斗簡字第370號

原　　告　佳承精工股份有限公司
法定代理人　郭永斌
訴訟代理人　陳盈壽律師
被　　告　王信富
訴訟代理人　王信凱

上列當事人間請求違約賠償金事件，本院於民國108年11月26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，及自民國一〇八年九月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十六，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如以新臺幣伍萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)被告自民國105年5月11日受僱於原告，擔任碟煞研發工程師一職。嗣原告為拓展市場版圖、提升市場競爭力，經兩造達成共識指派被告參與第三人即歐洲義大利Formula有限公司（下稱Formula公司）技術移轉培訓，並於105年7月1日簽立技術移轉培訓協議書（下稱系爭協議書）約定被告接受培訓後應留任原告公司服務5年，違反者應賠償培訓費用總額5倍。Formula公司於105年11月1日至同年月4日派人至原告提供技術轉移培訓，原告於105年11月26日至同年12月9日指派被告等3人至義大利Formula公司受訓。詎被告卻於108年5月21日向原告提出自願離職申請，並於108年6月14日離職，此舉無疑違反雙方所簽署之協議書約定。

(二)依系爭協議書第9條約定，乙方（即被告，下同）於完成培訓後應留任公司服務5年（民國106年5月1日至111年4月30日

）並受甲方（即原告，下同）指派從事相關工作，以提升甲方市場競爭力。乙方於前項任職期間屆滿前自行申請離職、調職或經公司解職者，依第10條第3項規定處罰之。查本件被告於108年5月21日提出自願離職並於108年6月14日離職，顯然違反系爭協議書第9條約定，原告自得依系爭協議書第9條第2項約定，依第10條第3項規定處罰之。

(三)被告應賠償金額計算：依系爭協議書第10條第3項第3點約定：「乙方違反第9條第2項規定者，依前項總額按留任年度比例賠償之：…3.109年4月3日前離職或調職者，須賠償總額60%。」而前項總額為第4條培訓費用所列費用總額之5倍。本件被告培訓費用如附表所示，共計新臺幣（下同）104,344元。則依此計算被告應賠償原告費用為313,032元（計算式：104,344元x 5倍x 60%＝313,032元）。

(四)對被告抗辯之陳述：

1.被告並未具體舉證說明違約金有何過高情事，依系爭議書第9條第2項、第10條第3項請求違約金賠償，參照最高法院83年度台上字第2879號、96年度台上字第1065號判決意旨，自屬有據。

2.被告主張未有審閱期而認不利被告部分應無效。依我國現行勞基法，並無勞動契約審閱期之規範，又勞動契約與消費契約性質不同，亦無從適用消費者保護法之審閱期規定，是法無明定勞工有所謂審閱期。基此，原告與被告所簽系爭協議書，核其性其屬於勞動契約書並無消費者保護法的適用。況被告於105年7月1日簽訂系爭協議書，直至105年11月1日才開始接受培訓，該份協議書被告亦執有一份，從簽約至接受培訓前長達四個月，若期間反悔自可不參加培訓，豈有接受培訓後才辯稱未有審閱期，此抗辯無理由顯屬無稽。

3.被告稱「經公司解職…對被告顯失公平」而認系爭協議書違反民法第247條之1規定無效，系爭協議書第11條約定：「乙方因不可抗力…乙方得自行提出離職…不受前條規定限制」已有衡平條款，尚非顯失公平。再者，被告通篇並未舉證其

他違反民法第247條之1之事由，系爭協議書自屬有效。

4.被告主張系爭協議書違反勞基法第15之1條第1、2項「雇主不得與勞工為最低服務年限之約定」，其約定無效。查系爭協議書「…為保障甲方於培訓期間得續用『一流人才』，並確保乙方留任內之權益，經甲乙雙方同意…」、系爭協議書第4條培訓費用、第8條培訓保障之約定，已符合最低服務期間之必要性。次查，系爭協議書第3條培訓期間，與第9條服務年限約定，依照勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、僱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等項為其審查，並無不合理之處。再查系爭協議書第11條約定：「乙方因不可抗力…乙方得自行提出離職…不受前條規定限制」，被告迄今並未舉證有何不可抗力，亦未舉證系爭協議書有何違反合理性與必要性，原告依據系爭協議書第9條第2項、第10條第3項，並參照參照最高法院96年度臺上字第1396號民事判決意旨，請求違約金賠償，自屬有據。

5.被告稱受訓人員有6位，此並非事實。本專案培訓人員僅3位，僅有時於專案培訓人員開會時會請原告其他同仁共同開會。

6.被告抗辯支出翻譯費用，惟受訓當時都沒有異議，到違約時才主張，原告認為並不合理，原告確實有派翻譯人員過去，至於翻譯內容是否理想，則見仁見智。

7.依系爭協議書第3條的第1、2項搭配起來看，並不是原告必須要提供培訓的時間達到10個月，而是說每期程不超過1個月，前後加起來不超過10個月，原告都有按照培訓計畫進行。

8,請本院參酌附表之費用明細，到義大利受訓就已經有13天了，另台灣的受訓，被告參與的有3天。公司一定是先投入資源培訓人才之後，如有適當的機會才會讓員工發揮，才會有培訓之後相當期間不得離職的約定。

(五)爰依兩造契約約定提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告

313,032元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；如獲勝訴判決，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告無心經營被告所任職之單位，起初被告秉持著工作熱忱與信賴盼能得到原告提供完整的培訓，並誠摯盼望能替原告貢獻培訓之成果。事實上，與被告簽訂系爭協議書後，原告公司除無心經營外，並分配予被告跟技術培訓不相關之工作內容，原培訓為油壓碟煞專業技術培訓，實際原告分配被告之工作卻為傳統碟煞，更遑論被告能有機會替原告提升相關技術之市場競爭力。鑒於被告提出離職前，原告已陸續縮編單位、人員裁撤，被告因此對續任職於原告能否持續精進產生了前途茫然感。且系爭協議書第9條第2項提及任職屆滿前「經公司解職者」，依第10條第3項規定處罰之，此項規定亦將被告立於顯失公平之地位，相對於原告則立於不敗之地位，原告等同一手掌握被告是否需給付賠償金之大權。正處成家立業之被告，迫於原告之上述消極作為及系爭協議書第9條第2項之不平等條款，基此被告為防範於未然，於原告公司未精簡自己的職位前，才會對原告提出離職，以對被告之家計能有所保障。

(二)原告主張為拓展市場版圖、提市場競爭力，經兩造共識於105年7月1日簽立系爭協議書，系爭協議書第3條第1項明定培訓期間為105年7月至106年4月，為期10個月。同條第2項提及每培訓期程的期間不同，且每期程以不超過1個月為期限。但原告培訓期間明顯與協議書內容有所落差，再者被告受雇於原告時，原告亦提及總總的願景，使被告信賴系爭協議書的內容，誠如協議書內容原告公司本應供予為期10個月的培訓，實際上卻僅供予10日的培訓，亦即培訓期間只有協議書的30分之1，卻依然要求留任5年。且進入後方知同樣的協議書內容，最後簽約培訓的被告仍與接受完整培訓的同仁被要求一樣的留任期間及賠償金。上述不同受訓期間，亦是被

告於簽完合約後才知悉培訓分為四個階段，被告參加培訓時已為最後階段，原告固於此涉有隱瞞。綜上論述，相較於協議書所需提供之培訓10個月和實際培訓10日之落差，再對比原告仍堅持被告所需接受之留任限制及賠償，對於被告確係不公。又勞動基準法第15之1條第2項第4款規定其他影響最低服務年限之合理性事項，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。

(三)原告所列賠償金計算，系爭協議書所列之第10條第3項約定離職時間點與所需賠償總額之百分比數的依據為何?因協議書所列之賠償金如據原告提供的數據，再對比被告所領取之月薪，是否相當?而原告依協議書第4條所列之培訓費用統計明細亦只是明細，並無提供相關收據以茲證明費用支出之真偽，且第4條第1項第1款全程翻譯人員費用顯有灌水之嫌，因被告英語之能力屬多益考試分數450分（詳成績單）之中等級，並無須全程翻譯人員，原告卻強加於賠償金明細表內，對於被告實不公，且隨行之全程翻譯人員係同屬接受培訓之人員，並無翻譯相關之證照，培訓費用統計明細第1點指派葉淳鈞隨行翻譯（機票＋出差旅費，費用分攤），22,099元合計於賠償金內，對於被告實屬不公。同表Formula公司派人至廠來回機票9,528元是由受訓3人分擔，則亦有灌水之嫌，因當時實際受訓人員不僅止於培訓費用統計表明細計算之3人，實際上為6人，若依培訓費用統計明細由3人分攤，對於被告之負擔即為加重且有灌水之實。

(四)按定型化契約內容，係由原告立於優勢地位企業經營者，單方面所預先擬訂用於同類契約之條款，其內容包含有加重被告負擔與責任，使被告負擔不合理之責任或不公平之風險，有違契約正義，經查被告於民國105年7月1日，與由原告單方預先擬訂系爭協議書，且在短時間催促被告簽訂此契約之條款，並未給予被告合理時間瞭解其內容，係違反消費者保護法第11之1條規定，應有30日內審閱期間，該條款不構成

契約內容。又系爭協議書第10條有關違約賠償事項計算方式，含混不清難以瞭解其意義，蓋訂約時並沒有具體明列支出細目表，直至離職時原告才提出，又無收據可資為證，顯有違誠實信用原則。

(五)依照當事人一方（即原告）預定用於同類契約之條款而訂立之契約，為加重他方當事人（即被告）之責任之約定，按其情形顯失公平者，該約定部分無效，民法第247條之1定有明文。再依消費者保護法第12條第1項：「定型化契約中之條款違反誠信原則，對消費者顯失公平者，無效。」同條第2項亦規定「定型化契約中之條款有下列情形之一者，推定其顯失公平：一、違反平等互惠原則者。二、條款與其所排除不予適用之任意規定之立法意旨顯相矛盾者。三、契約之主要權利或義務，因條款之限制，致契約之目的難以達成者。」而違反平等互惠原則者，係指消費者違約時，應負擔顯不相當之損害賠償責任者，消費者保護施行細則第14條亦有明文規定。上揭消費者保護法有關定型化契約之規定，仍可做為解釋及適用民法第247條之1時之重要依據。本件原告主張被告應給付之違約損害賠償，按其情形應就被告無其他選擇機會及風險之轉嫁能力，且依系爭協議書之性質、目的及原告經營效率上對被告所主張之數額過鉅並無必要性，而此違約損害賠償金，又非由於被告之債務不履行所致，係應屬顯失公平，有受訓支出明細表為憑。

(六)並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；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：

(一)原告主張被告自105年5月11日受僱於原告，擔任碟煞研發工程師一職，嗣原告為拓展市場版圖、提升市場競爭力，經兩造達成共識指派被告參與歐洲義大利Formula公司技術移轉培訓，並於105年7月1日簽立系爭協議書，約定被告接受培訓後應留任原告公司服務5年，違反者應依系爭協議書第10條第3項規定，依留任年度比例賠償培訓費用總額5倍，被告

係於109年4月30日前離職，須賠償總額60%。Formula公司於105年11月1日至同年月4日派人至原告提供技術轉移培訓，原告於105年11月26日至同年12月9日指派被告等3人至義大利Formula公司受訓。被告於108年5月21日向原告提出自願離職申請，並於108年6月14日離職之事實，業據其提出技術移轉培訓協議書，且為被告所不爭執，應堪信為真實。

(二)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。違反前二項規定者，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。是依第1項規定之反面解釋，雇主於符合第1項所列各款之一情形時，即得與勞工約定最低服務年限，非以同時符合第1項第1款及第2款之條件為必要。至於最低服務年限約款適法性之判斷，則應審酌該條第2項所列事項，並予以綜合考量。

(三)系爭協議書約定：「茲因佳承精工股份有限公司（下稱甲方）為拓展市場版圖、提升市場競爭力，擬派王信富(下稱乙方)參與第三人即歐洲義大利Formula有限公司(下稱Formula)技術移轉培訓；為保障甲方於培訓期間屆滿後得續用一流人才，並確保乙方留任內之權益，經甲乙雙方同意，約定條款如下：第四條、培訓費用：一、乙方至第三人Formula公司接受培訓期間，甲方須無條件支付乙方培訓之必要費用，所稱必要費用如下列規定：1.全程翻譯人員費用；2.台灣與義大利往返來回機票/趟，限經濟艙；3.返台機場接送服務，限共乘；4.出差住宿費用、出差保險費用；5.伙食費、生

活津貼；6.其他因應專案需求發生之相關費用，經權責主管核准均屬之。二、第三人Formula指派之技術人員至甲方場所為乙方提供培訓期間所需必要費用如下：1.義大利與台灣之往返機票費；2.機場接受費用；3.住宿費用；4.伙食費用；5.其他因應專案需求發生之相關費用，經權責主管核准均屬之。第九條、服務年限及人才續留津貼：一、乙方於完成培訓後應留任公司服務五年(民國106年5月1日至111年4月30日)，並受甲方指派從事相關工作，以提升甲方市場競爭力。二、乙方於前項任職期間屆滿前自行申請離職、調職或經公司解職者，依第十條第三項規定處罰之。第十條、損害賠償：二、乙方違反第六條及第七條規定者，應賠償甲方第四條所列費用總額之五倍。三、乙方違反第九條第二項規定者，依前項總額按留任年度比例賠償之：1.107年4月30日前離職或調職者，須賠償總額100%；2.108年4月30日前離職或調職者，須賠償總額100%；3.109年4月30日前離職或調職者，須賠償總額60%；4.110年4月30日前離職或調職者，須賠償總額40%；5.111年4月30日前離職或調職者，須賠償總額20%。」而查：

(1)原告自105年5月11日起僱用被告擔任碟煞研發工程師一職，嗣因考量拓展市場版圖、提升市場競爭力，乃於105年7月1日與被告簽立系爭協議書，指派被告接受義大利Formula公司專利授權技術移轉培訓，爾後即陸續安排被告自105年11月26日起迄105年12月9日止，至義大利接受Formula公司之培訓，於105年11月1日至11月4日，接受Formula公司派員至台灣之培訓課程等專業訓練，包含差旅費、交通費、住宿費、隨行翻譯、生活津貼，共已為被告支出104,344元之費用等情，亦據原告提出相關費用資料明細及轉帳傳票、旅行業代收轉付收據、出差行程報告暨旅費申請單等件為證，核已符合勞基法第15條之1第1項第1款「雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者」得與勞工為最低服務年限約定之要件。

(2)兩造約定之最低服務年限為完成培訓後5年，而以原告為被告所支出之訓練費用，並參酌被告在接受並完成上述訓練，即可順利取得Formula公司之專利技術，此非其他未曾接受訓練者所得任意替補，是原告與被告約定在訓練結束後須服務5年的時間，且依不滿5年之留任年度比例計算賠償金額，核具有合理性，未超逾必要之限度，並無違反勞基法第15條之1第1項、第2項規定情形，其約定為有效。被告另辯稱系爭協議書另違反消費者保護法第11之1條規定、民法第247條之1規定而無效云云，惟系爭協議書乃兩造所簽訂之勞動契約，非消費契約，應適用勞動基準法之相關規定，不適用消費者保護法、民法之規定，被告所辯，均無可採。

(四)本件被告於完成培訓後，服務未滿5年（即106年5月1日起迄111年4月30日止），即於108年5月21日向原告提出自願離職申請，並於108年6月14日離職，則原告主張其得依系爭協議書約定請求被告賠償違約金等語，自屬有據。惟原告主張其為被告支出之培訓費用詳如附表，被告應依系爭協議書第十條第二項、第三項第3款之約定，賠償培訓費用總額五倍之百分之六十，即313,032元，則為被告所否認，並執上詞置辯。經查：被告抗辯附表編號1之翻譯費用為非必要支出，然系爭協議書第四條第一項第1款已明列全程翻譯人員費用為培訓之必要費用，另被告抗辯附表編號10之受訓人員有6位，應由6人分擔云云，亦未舉證以實其說，本院認被告上開抗辯，均不足採。原告主張其為被告支出如附表所示之培訓費用共計104,344元，應堪採信。

(五)依據系爭協議書第九條第一項、第十條第二項、第三項第3款約定，於完成培訓後任職未滿5年，而於109年4月30日前離職者，須賠償培訓費用總額5倍之百分之60。基此計算，被告應給付之違約金為313,032元（計算式：104,344元x 5 x 60%=313,032元）。惟被告抗辯違約金過高顯失公平請求酌減等語。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神聖與契約嚴守之原則，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等值之原則，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，依職權減至相當之金額（最高法院102年度台上字第1606號民事判決要旨參照）。本院綜合兩造間屬勞基法所定之勞雇關係，以及系爭協議書之所有內容均為原告所單方預先擬定，並交由其所屬之員工簽署。原告雖有事先交付被告閱覽，而以兩造間之勞雇關係，在無工會協助或介入之情況下，被告對於系爭協議書之內容，並無得與原告進行商議或要求調整之相當地位，暨參酌被告僅是一般受薪勞工，其社會經濟狀況與原告相差懸殊，而原告實際為被告所提供培訓之時間僅105年11月26日至同年12月9日、105年11月1日至同年月4日，期間非長，而被告自最後接受培訓日翌日105年11月5日起迄108年6月14日離職之日止，已在原告公司任職逾2年半期間，本院認原告請求被告賠償按訓練費用5倍之百分之60計算違約金即313,032元，應屬過高，本件賠償金應不得逾原告所支出培訓費用總額之半數，而以5萬元為適當，爰依法酌減為5萬元，原告逾此部分之請求，即屬無據。

四、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項分別定有明文。本件原告起訴請求被告給付，被告迄未給付，自應負遲延責任。又起訴狀繕本於108年9月3日寄存送達予被告，於000年0月00日生效，則原告請求自翌日即同年月14日起至清償日止，按法定利率即週年利率5%計算遲延利息，自屬有據。

五、綜合上述，本件原告依據系爭協議書請求被告給付50,000元，及自108年9月14日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有理由。逾上開範圍部分，為無理由，應予駁回。

六、本判決原告勝訴部分，係依民事訴訟法第427條第1項規定適用簡易訴訟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，應依職權宣告假執行。另為衡平被告之利益，爰依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告為原告預供擔保，得免為假執行。原告其餘假執行之聲請，因其訴經駁回而失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所舉證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　17　　日

臺灣彰化地方法院北斗簡易庭

法　官　沙小雯

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，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（須附繕本）。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　　108　　年　　12　　月　　17　　日

書記官　葉春涼

附表：

被告至義大利受訓費用：受訓日期105/11/26-105/12/9				
編號	項目			
1	全程翻譯費用	指派葉淳鈞隨行翻譯(機票＋出差旅費，費用分攤)	22,099元	隨行人員費用66.297元，3位受訓人員分攤費用22,099元
2	台灣與義大利往返來回機票	被告11/26-11/29義大利出差機票	30,500元	

（續上頁）

3	出差住宿費用	義大利出差車資、住宿費(費用分攤)	18,522元	義大利出差車資、住宿費55,566元，3位受訓人員分攤費用18,522元
4	出差保險費用		0	公司團體支付
5	返台機場接送		0	
6	伙食費	被告11/26-12-9義大利出差旅費	16,695元	
7	生活津貼	被告受訓期間固定生活津貼給付	7,000元	每日500元，併入11及12月薪資給付
8	其他因應專案需求相關費用	義大利出差招待Giancarlo用餐＋贈送禮品(費用分攤)	0	費用7,351元，公司支付
費用小計			94,816元	
Formula派人至廠內提供培訓費用：受訓日期105/6/1-105/6/8；105/11/1-105/11/4				
9	義大利與台灣往返來回機票	Formula Giancarlo來回機票費用(受訓期間105/6/1-105/6/8)	0	機票費用29,443元，3位受訓人員分攤費用9,814元，被告雖參與受訓，但105/7/1簽約，故不列入受訓費用計算
10	義大利與台灣往返來回機票	Formula Giancarlo來回機票費用(受訓期間105/11/1-105/11/4)	9,528元	機票費用28,584元，3位受訓人員分攤費用9,528元
11	機場接送費用		0	Formula Giancarlo兩次來台皆因有其他行程，所以自行處理相關費用
12	住宿費用		0	
13	伙食費用		0	
14	其它因應專案需求相關費用		0	
費用小計			9,528元	
受訓費用總計			104,344元	
賠償費用計算：受訓費用總額× 5倍× 60%＝313,032元				