

臺灣彰化地方法院彰化簡易庭小額民事判決

108年度彰勞小字第4號

原告 理虹工程顧問股份有限公司

法定代理人 邱奕誠

訴訟代理人 呂珊茹

被告 周韋綱

上列當事人間請求損害賠償事件，經臺灣臺中地方法院臺中簡易庭裁定移送前來，本庭於民國108年10月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌萬捌仟伍佰元，及自民國一〇八年七月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣捌萬捌仟伍佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

理 由 要 領

一、原告主張：

（一）原告承攬彰化縣環境保護局「107年度彰化縣烏溪及濁水溪河川揚塵防制環境清理計畫」（下稱系爭計畫），履約期限為民國107年7月19日起12個月完成，依系爭計畫第13條之1(四)之約定，要求原告除有不可抗力事由外，不得更換計畫主持人或計畫經理，如有異動，第一次處懲罰性違約金新臺幣（下同）5萬元。原告乃依系爭計畫聘僱被告擔任系爭計畫之計畫經理，並簽立工作契約（下稱系爭契約），僱用期間自107年7月19日起至108年7月18日止，約定被告自107年7月19日起至107年7月31日止之每月薪資為3萬7,000元、自107年8月1日起至108年7月18日之每月薪資為3萬8,500元，且於系爭契約第1條第2款約定「前項期間（即107年7月19日起至108年7月18日止）期滿前，乙方（即被告）不得逕行解除、撤銷、終止本契約、雙方僱傭關係或提出離職申請，否則應給付甲方（即原告）相當於乙方一個月全薪之懲罰性違約金，並賠償甲方因此所受之

一切損害…」(下稱系爭條款)。惟被告於工作期間屆滿前之108年5月1日離職，致原告遭彰化縣環境保護局懲處5萬元之懲罰性違約金，造成原告損害，被告違反系爭契約，應賠償原告8萬8,500元(含被懲處之5萬元、懲罰性違約金3萬8,500元)，爰依系爭契約之法律關係提起本件訴訟。

(二)對被告抗辯所為之陳述：系爭契約約定僱用期間為1年，屬特定性定期契約期限未滿3年者，無勞動基準法(下稱勞基法)第15條之1第1項、第3項規定之適用。又系爭契約雖可認係定型化契約，惟原告於系爭計畫開始前已向被告說明不得更換計畫主持人或計畫經理，否則原告會受罰，遂要求被告應工作至系爭計畫結束，故系爭條款並未顯失公平，仍屬有效。再者，原告遭彰化縣環境保護局懲處之5萬元，乃原告所受損害，非違約金性質，無違約金是否過高之問題，另懲罰性違約金3萬8,500元僅占系爭契約總額12分之1，然依照原告商譽受損、承攬公共工程留下不良事蹟紀錄、臨時調度人員困窘等各種情節，綜合加以判斷，並無違約金過高之情形等語。

(三)並聲明：被告應給付原告8萬8,500元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：系爭契約約定之服務年限顯然已違反勞基法第15條之1最低服務年限之規定，且原告亦從未對被告施予任何之專業培訓，更無於系爭契約中給予被告合理之補償，依同條第3項規定，該約定應屬無效。又系爭契約應係原告預先擬定用於所有受僱者之約定，應屬定型化契約，然系爭條款並未以可歸責於債務人之事由所致之離職為賠償之基礎，且過度限制被告選擇適當職業之自由，加重被告所應負之債務不履行責任，對被告屬重大之不利益，已達顯失公平之程度，依民法第247條之1第2、4款規定，亦屬無效。又被告於簽立系爭契約前即對系爭條款提出質疑，並表明不想簽約，惟因迫於原告表示屬公司規定，且被告時為無經驗之年輕學生

，才勉強同意簽立，足徵兩造於締約當時處於不平等之地位，更可反映系爭條款不公平。縱認系爭條款有效，兩造之經濟地位顯然不對等，且被告對於系爭契約之項目及內容無與原告協議之空間，然而該懲罰性違約金竟高達被告一個月之薪資，顯然已超過原告所受之損害，實屬過高，請予以酌減。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

原告主張其承攬系爭計畫，履約期限為107年7月19日起12個月完成，依系爭計畫第13條之1(四)之約定，要求其除有不可抗力事由外，不得更換計畫主持人或計畫經理，如有異動，第一次處懲罰性違約金5萬元，其遂與被告簽立系爭契約，聘僱被告擔任計畫經理，僱用期間自107年7月19日起至108年7月18日止，被告於108年5月1日離職，造成其遭彰化縣環境保護局懲處5萬元之懲罰性違約金等情，業據其提出系爭計畫契約書、系爭契約、彰化縣環境保護局函文等為證，且為被告所不爭執，堪信為真。原告另主張被告於系爭契約期間內提早離職，應依系爭條款之約定給付原告8萬8,500元等情，則經被告以前揭情詞置辯。是本件應審酌者為：原告請求被告給付8萬8,500元，有無理由？茲述如下：

（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。」、「違反前二項規定者，其約定無效。」，勞基法第15條之1第1項、第3項定有明文。次按「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。」，勞基法第9條第1項前段復有明文。又按「本法第九條第一項所稱特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。」，勞動基準法施行細則第6條第4款

01 亦有明文。本件原告承攬系爭計畫，履約期限為107年7月
02 19日起12個月完成，遂僱用被告於該期間擔任計畫經理，
03 故系爭契約應屬特定性之定期契約，而勞基法第15條之1
04 所謂之最低服務年限條款，通常係用於不定期勞動契約，
05 系爭契約自無違反勞基法第15條之1第1項規定之可言，被
06 告抗辯系爭契約就工作期間之約定為無效等語，即不足採
07 。

08 (二) 按「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契
09 約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約
10 定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者
11 。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄
12 權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大
13 不利益者」，民法第247條之1定有明文。查系爭契約確屬
14 原告單方面所擬定，用以和不特定之人訂約之用，屬定型
15 化契約，雖有民法第247條之1之適用，惟定期契約之勞工
16 無預警離職，確有可能造成雇主在銜接時期之損害，且本
17 件原告係因承攬彰化縣環境保護局之系爭計畫，而系爭計
18 畫第13條之1(四)約定原告除有不可抗力事由外，不得更換
19 計畫主持人或計畫經理，如有異動，第一次處懲罰性違約
20 金5萬元，原告遂與被告為系爭條款之約定，要求被告不
21 得提前離職，否則應賠償原告所受損害及給付懲罰性違約
22 金，被告亦知悉上情，是系爭條款並無民法第247條之1各
23 款顯失公平之情形，被告此部分所辯，亦不足採。

24 (三) 按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法
25 第252條定有明文。而契約當事人約定之違約金是否過高
26 ，應依一般客觀之事實、社會經濟狀況、當事人實際上所
27 受損害及債務人如能如期履行債務時，債權人可享受之一
28 切利益為衡量標準。本院斟酌被告受僱期間為1年，任職9
29 月餘離職，受僱期間每月薪資收入，及原告因被告違約受
30 損程度、兩造之利益等情，認本件違約金約定3萬8,500元
31 ，並無過高之情形。至原告請求被告給付遭彰化縣環境保

護局懲處之5萬元，乃原告所受損害，非違約金，自無民法第252條之適用餘地。

四、綜上所述，原告依系爭契約之法律關係，請求被告給付因提前離職所生之違約金及賠償原告所受損害，共8萬8,500元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日即108年7月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

五、本件係小額程序為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20規定，應依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告如預供相當擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，經核與判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 108 年 11 月 12 日
臺灣彰化地方法院彰化簡易庭
法 官 胡佩芬

以上正本係照原本作成。

如對本判決不服，須以判決違背法令提起上訴，並應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本）。

中 華 民 國 108 年 11 月 12 日
書記官 石坤弘