臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事簡易判決

107年度板簡字第1931號

原　　告　水啦海洋國際股份有限公司

法定代理人　彭源錡

被　　告　洪俊翔

上列當事人間請求給付違約金等事件，經本院於民國108年1月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬捌仟捌佰伍拾元及自民國一0七年七月十九日起至清償日止，按年息百分之十計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：被告於民國106 年9 月1 日與原告簽署分期抵扣課程及裝備費用契約書（下稱系爭契約），取得價值243,850 元之課程及裝備，契約期間為自106 年8 月1 日起至108 年7 月31日止，詎被告於就職期間一直在學生面前抱怨公司，且在工作期間遺失裝備大概三雙蛙鞋，迄今尚未賠償，明顯違反系爭契約規定，故原告依契約第4 、5 條之規定解除系爭契約，並依第6 條規定，請求被告返還裝備訓練費用198,850 元（裝備訓練費用243,850 元－勞務報酬45,000元【每月扣5,000 元，共9 個月】＝198,850 元）及賠償違約金共18萬元，以上共計378,850 元。惟上開金額迭經原告催討，被告均置之不理。為此爰依兩造間契約之法律關係，請求被告給付原告378,850 元，及自支付命令狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之10計算之利息等語

二、被告則以下情詞置辯，聲明：原告之訴駁回。

（一）被告於106 年7 月1 日以助手身份進入原告公司，原告告知若被告成為專業人士每月薪資為35,000元，試用期為30,000元。原告於106 年9 月初專業人士考試前拿出合約要求被告與其他教練候選人簽下系爭合約，被告於簽合約當

下覺得系爭契約有許多條款不合理，但因害怕未簽下可能無法考試及出自於雙方友善執行合約之行為，而簽訂之。

（二）違約金是因為原告認為被告不適任直接跟被告解雇，被告沒有不適任，裝備費部分，被告是因為這份工作而需要該裝備及訓練，訓練完之後原告才拿合約給被告看，才說可以無條件解約，當時被告有質疑，原告有說不會跟被告追討違約金，至於裝備和訓練費用就按照合約內容。

（三）被告否認有在學生面前抱怨工作內容，遺失蛙鞋部分，被告有詢問公司是否需要賠償，公司跟被告說不用，不然被告打算用自己的錢賠償。原告的解雇是不合法的，勞動部也有針對這部分對原告處罰。當初原告跟被告要的時候，被告有請原告給被告帳戶，而且被告對金額有疑慮。

（四）被告於106 年7 月至9 月於台北市總店工作，再考取到教練資格，原告主張將幾位教練調派至屏東小琉球分店，並口頭協商會有新的休假方式及交通津貼伙食補助等，被告於106 年10月中旬確定至小琉球分店支援，但原告於11月中旬以後才宣布津貼及補助金額。被告於當下曾向原告反應津貼及補助金額均不足，原告以口頭承諾被告會再協商，但拖延至今年107 年4 月依然不足。

（五）被告於106 年9 月開始擔任教練乙職，於106 年12月試用期屆滿。被告於107 年1 月詢問為何原告於被告試用期屆滿後未將被告之薪資調薪，原告此時方告知被告需要有能力條件下之規定才予以給薪，但原告之前卻從未告知被告，其他同仁亦於當下才得知，原告上開行為極為不合理。

（六）自106年7月至107年4月期間，原告屢次更改休假方式、調薪方式及獎金制度，讓底下員工無所適從，被告從中與資方協商均一昧被原告打壓，還以公司合約部分來約束被告。

（七）被告於106年7月起至107年4月在職期間，時常感覺有被原告針對及經常被污辱，以「有沒有帶腦袋」及「腦袋在裝什麼」等字眼攻擊被告，以致於被告當下受挫受辱，原告

甚至有時還在公開場合帶有情緒性之字眼來處理公事。

（八）被告於107年3月18日至31日均未休假，被告依原告公司規定於3月25日給予下個月的排定休假，卻被原告告知4月初因連續假期之關係而不能給予被告休假，並在4月7日都未將該月休假排定於行事曆上，以致被告過於勞累。被告於107年4月7日晚間與另一位教練找店長開會詢問4月份休假時間及新的獎金制度，在公布完休假方式後就開始與被告討論抱怨之事由。店長及原告均主張被告在客人面前抱怨公司，原告當下很錯愕，也主張並未主動批評公司及透露內部資訊，但因客人主動提問，被告基於保護公司之立場回答的很保守。如說者無心聽者有意之情形下，被告願意改進及檢討，但原告當下又出現情緒化字眼，並當天將被告解雇，不給予遣散費等話語，讓被告感到惡意不友善的管理。

（九）原告薪資未給足（目前實領26,000元），未依勞基法給予足夠津貼，休假規定及國定假日亦未給予加班費，單方面無故解雇員工，且不給付遣散費，積欠勞工之休假不給予轉換薪資，單方面告知執行合約上之違約，職場上多次人身攻擊，被告希望能與原告資方達成共識，積欠之債務與前提之事一筆勾銷，恢復工作權並將該給的權利及薪資給足。

三、法院之判斷：

（一）原告主張與被告簽立系爭契約，並取得價值243,850 元之課程及裝備等情，業據提出系爭契約書影本為證，且為被告不爭執，洵堪認定。

（二）又原告主張因被告於任職原告公司期間一直在學生面前抱怨公司，且在工作期間遺失裝備大概三雙蛙鞋，迄今尚未賠償，違反系爭契約規定，故原告依系爭契約第4 、5 條之規定解除契約，並依第6 條規定請求被告返還裝備訓練費用198,850 元及賠償違約金共18萬元等語，則為被告否認，並以前詞置辯，查：

1、依系爭契約前言「乙方同意以加入此培育計畫以勞務之報酬扣抵附表A列之課程及裝備費用，並以約定金額按月方式給付甲方，甲方同意提裝課程及裝備於乙方，甲乙雙方合意訂定契約如下」，及第2條規定：「甲方於契約期間應提供工作予乙方，乙方同意以甲方規定薪資作為勞務薪資，公司依工作內容給付額外報酬並於每月10日時由甲方依雙方協議金額抵扣課程及裝備費用，甲方同意提供議定課程或裝備附表A，乙方同意於簽約完成後，最少履行十八個月，未完成視為自行解除契約，依第六條辦理。」，第4條規定「乙方（即被告）於契約期間應聽從甲方（即原告）指示完成工作，未完成工作視為乙方違反員工規約依情節輕重得處分，情節嚴重則立即解除契約，依第六條辦理。」，第5條規定：「甲方得隨時無理由解除此契約，乙方不得異議，乙方於甲方解除契約後七日內須給付課程及收取裝備之剩餘定價金額，未給付完之差額為乙方向甲方之借款於契約開始起依年息10%計算利息。」，並於第8條、第9條、第10條規定由原告給付、提供工作津貼、獎金、休假、福利制度及為被告投保勞工保險、全民健康保險，可知系爭契約乃屬勞動契約與課程及裝備買賣契約互相結合之契約聯立，而就課程及裝備之費用則由被告自其每月薪資中扣抵分期給付之，合先敘明。

2、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條定有明文。原告雖主張因被告於任職期間一直在學生面前抱怨公司，且在工作期間遺失裝備大概三雙蛙鞋，迄今尚未賠償，已依系爭契約第4條解除契約云云，然原告並未舉證被告有在學生面前抱怨公司及故意遺失蛙鞋、拒絕賠償之行為，自難認被告有符合系爭契約第4條所規定未聽從原告指示完成工作之事由，原告此部分主張，要屬無據。

3、又按勞動契約之終止，現行勞動基準法係採「法定事由制」，即勞工非有該法第11條所定事由，雇主不得預告終止

勞動契約，勞工有同法第12條所定事由，雇主得不經預告終止勞動契約。因此，原告所主張其得依系爭契約第5 條規定無理由解除契約部分，應僅限於被告以分期付款方式購買課程及裝備之買賣契約，要與勞動契約關係無涉，是原告主張依此條約定解除（終止）關於課程及裝備買賣契約部分之契約，洵屬有據。

4、按「乙方於契約期間，遭甲方解除契約或自行解除契約需賠償甲方差額之課程及裝備定價費用再加計違約金新台幣壹拾捌萬元整，總金額未清償應為乙方向甲方之借款於契約開始依年息10% 計算利息。」系爭契約第6 條定有明文，又所謂違約金係當事人約定契約不履行時，債務人應支付之懲罰金或損害賠償額之預定，以確保債務之履行為目的。本件係由原告不具理由依系爭契約第5 條終止關於課程及裝備買賣部分之契約，並非被告有不履行契約之違約情事，已如前述，是原告依此約定請求被告返還裝備訓練定價費用243,850 元，扣除已自被告每月勞務報酬扣抵之45,000元，所餘差額198,850 元，洵屬有據，至原告請求被告另給付違約金180,000 元部分，則屬無據。

（三）從而，原告依上開約定，請求被告給付198,850 元及自支付命令送達翌日即107 年7 月19日起至清償日止，按年息百分之10計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之其餘請求，則無理由，應予駁回。

（四）本件事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經斟酌後，認均不影響本判決結果，爰不再逐一論駁，併此敘明。

（五）本判決原告勝訴部分係適用簡易訴訟程序所為被告敗訴之判決，應依職權宣告假執行。

四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　17　　日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法　官　葉靜芳

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本庭（新北市○○區○○路0段00巷0號）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），未依上揭期間補提合法上訴理由者，法院得逕以裁定駁回上訴。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　　1　　月　　17　　日

書記官　劉芷寧