臺灣臺中地方法院臺中簡易庭小額民事判決

107年度中小字第3595號

原　　告　台灣國際皇家保全股份有限公司
法定代理人　張晉銓
訴訟代理人　蔡鴻儀
被　　告　陳杉頤　　現應受送達處所不明

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國107年12月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹萬元，及自民國一〇七年十一月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元，由被告負擔新臺幣伍佰元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告主張：被告自民國106年9月1日起至107年6月16日止任職於原告公司，擔任「府會園道」社區之保全人員，依兩造所簽立最低服務年限條款暨競業禁止條款約定同意書（下稱系爭契約），被告最低服務年限為自106年9月1日起至107年8月31日止共1年，若於期限未屆滿前離職，應賠償原告違約金新臺幣（下同）20,000元。被告任職前由訴外人黃督導對被告進行職前教育訓練，上開任職期間係由社區經理即訴外人劉中森對被告進行教育訓練，且每月會請被告回原告公司由訴外人黃督導對包含被告在內之保全人員進行在職教育訓練課程，原告為使被告遵守最低服務年限1年之約定，每月亦額外支付被告最低服務年限條款補償金2,000元。惟被告

任職至107年6月16日後，未請假，亦未完成正式離職手續，亦無系爭契約第9條親屬重病或考上公職之事由，即擅自離職，造成原告勤務調度的困難。爰依系爭契約第5條，請求被告賠償違約金20,000元等語。並聲明：被告應給付原告20,000元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

最低服務年限約款是否有效？原告得否對被告請求給付違約金？

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。勞動基準法第15條之1定有明文。

經查：

本件原告主張被告任職前由訴外人黃督導對被告進行職前教育訓練，任職期間則由社區經理即訴外人劉中森對被告進行教育訓練的技術培訓，並且每月會請被告回公司由黃督導對包含被告在內之保全人員進行在職教育訓練課程。原告為使勞工遵守最低服務年限1年之約定，每月支付被告的薪資中，包含合理補償（即特別加給）2,000元。兩造約定被告最低服務年限期限為106年9月1日起至107年8月31日共1年。惟被告任職至107年6月16日後，未完成正式離職手續，即擅自

離職，僅服務9個月又16日，造成原告勤務調度的困難等事實語（見本院卷第39頁背面），業據原告提出教育訓練證明書、新進人員職前訓練課程表、被告106年9月至107年1月的薪資明細表、被告107年6月出勤表為證（見本院卷第41頁、第50至55頁），且被告對於原告主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執，是依本院調查證據之結果，堪認原告上開主張為真實。本院審酌原告為降低招募與人事訓練成本、提升社區同仁效能與穩定度，與公寓大廈管理委員會合約人力服務品質之穩定，故原告應有以最低服務年限條款保障其預期利益之必要性。詳言之，因公司員工之培養，非一蹴可幾，須一定期間之訓練、栽培，若人員流動過於頻繁，勢必造成原告調度困難，且需重新招攬、訓練新進人員，增加額外之費用及時間成本，對原告業務進行易生阻礙，亦不符合公寓大廈社區之利益。故原告與員工約定最低服務年限，限制員工於一定期間內不得離職，員工若違反此約定，即須付出違約金，藉以將員工留在企業內繼續服務，使好的人才可為企業所留用，為雇主創造更大的利益，降低企業人事流動，避免人才流失及雇主花費之投資平白損失，以達培育人才好委以重任之目的，乃雇主為維護企業經管及服務品質之適當方法。本件最低服務年限約款符合「必要性」之要件。

本院另綜合考量原告為被告進行專業技術培訓之價值、期間長短、所花人力成本，雖從事與被告相同或類似保全職務之勞工相較具專業證照之社區經理替代性較高，非不可替代之關鍵人物，惟員工提前離職時，公司人力調度、再行招募新進人力，均有一定程度之不便利，且需再次花費訓練成本；並衡酌原告每月已有提供被告補償額度為2,000元，再參酌保全公司與公寓大廈大樓管委會所簽訂之保全服務契約通常是1年1簽之實務情況，認原告約定被告最低服務年限為1年，年限長短適當，並無不當限制勞工職業轉換自由之情形，未逾越合理範圍，故本件最低服務年限之約定亦符合「合理

性」之要件，應屬有效。

再者，本件勞動契約於最低服務年限屆滿前終止，並非不可歸責於勞工之事由，原告應得對被告請求給付違約金。

原告得請求違約金之數額？

按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。民法第251條第1項定有明文。次按當事人約定契約不履行之違約金過高者，法院固得依民法第252條以職權減至相當之數額，惟是否相當仍須依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為酌定標準，而債務已為一部履行者，亦得比照債權人所受利益減少其數額（最高法院49年台上字第807號判例意旨可資參照）。本院審酌被告自106年9月1日起至107年6月16日任職，已服務9個多月，其提供勞務期間超過最低服務年限2分之1以上，倘若不論任職期間長短，如有員工提前離職之情形，一律給付定額違約金，顯非持平；參酌被告於任職期間所接受原告提供之訓練內容，原告聘請之訓練人員為公司內部員工，可節省相當講師、交通、供餐之費用，及被告工作內容之專業性、替代性，並考量原告招募替代新進員工之不便利性，蓋針對招募固定員工，若要求僅在合約剩餘期間（3個多月）在被告原服務之社區繼續服務3個多月，不容易招募新進固定人員，而機動人員亦難以期待連續在同一社區服務3個多月，若以人力仲介公司派遣之臨時人員調度，容易遭到業主（即公寓大廈大樓管委會）反應原告頻繁更換保全人員，服務品質不佳，進而引發業主抗辯欲扣減服務費用之爭議，故原告為補足被告所產生之人力空缺，確實受有相當之麻煩及損害，認原告依系爭勞動契約之違約金約款請求被告賠償違約金20,000元，猶嫌過高，應酌減為10,000元，始為妥適。

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；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。從而，原告請求被告給付自起訴狀繕本送達被告翌日（即107年11月26日，見本院卷第23頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

四、綜上所述，原告依據系爭契約第5條違反最低服務年限之違約金條款，請求被告給付其10,000元，及自107年11月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、本判決原告勝訴部分，係依小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20規定，應依職權宣告假執行。

六、依民事訴訟法第436條之19第1項、第79條規定，本件訴訟費用額確定為1,000元（即原告繳納之第一審裁判費1,000元），命兩造按主文第三項所示金額負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　15　　日

臺灣臺中地方法院臺中簡易庭

法　官　高士傑

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，以判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及其具體內容；二、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（須附繕本）。並應繳納上訴費新臺幣壹仟伍佰元，如未繳納，依民事訴訟法施行法第9 條之規定，認當事人明知上訴要件有欠缺，逕以裁定駁回其上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　15　　日

書記官　陳麗靜