

臺灣臺中地方法院民事簡易判決

107年度中簡字第1912號

原告 台灣開天傳動科技有限公司

法定代理人 普拉特

訴訟代理人 練家雄律師

複代理人 陳彥均律師

被告 楊富傑

訴訟代理人 陳昱瑄律師

上列當事人間請求給付違約金等事件，本院於民國108年4月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬捌仟壹佰捌拾陸元，及自民國一百零七年八月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣叁仟肆佰貳拾元，其中新臺幣壹仟陸佰壹拾伍元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣壹拾肆萬捌仟壹佰捌拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：被告於民國106年6月19日至原告公司任職，擔任CNC中班技師一職，兩造並於同日簽訂勞動（僱傭）契約（下稱系爭契約），被告於就職期間接受原告所安排各種勞工教育及相關專業培訓，以提升被告之知識與技能水準，且被告不得於2年內任意離職，否則原告得依系爭契約第22條第4項第7款約定，對被告到職後所受之教育訓練產生之費用提出求償。而原告之德國母公司（KTR Systems GmbH）於106年間決定將CREO作為公司之標準性軟體，以期執行、設計公司所出產之聯軸器等產品，德國母公司為了旗下所有公司間系統之一致性及標準化，故發布命令請全球每一分公司派遣工程師前來德國母公司學習前揭軟體作業系統，原告公司（臺灣KTR）為德國母公司100%持有之分公司，當時並無員工

01 熟悉此軟體作業系統，原告公司除了原本已任職於公司之訴
02 外人林高亨外，尚為此教育訓練另外僱用被告，當時原告公
03 司係為公司必須至少有2人熟悉前揭CREO軟體於聯軸器生產
04 之安裝及運作，以防其中1人因故（例如休假或是病假）而
05 無法至公司上班，故派遣被告及林高亨前往德國接受訓練。
06 被告與林高亨於106年9月16日至同年9月30日經原告公司安排
07 前往德國接受為期計2週之教育培訓，主要內容為「Introdu
08 ction of ZVS-Viewer」（ZVS Viewer-centraldrawing vie
09 wer in the KTR），而依原告德國總公司提供之受訓日程表
10 ，明確載明受訓人員為KaoHen, Lin (Gordan) 即林高亨與
11 Fu Chieh, Yang (Jesse) 即被告，2人住宿之飯店及抵達德
12 國時間即106年9月17日、離開德國時間即106年9月29日，以
13 及自106年9月18日至106年9月29日，共計12日之每日教育訓
14 練課程係專為被告及林高亨所開設之課程，並未同時有其他
15 學員參與該課程。又觀諸日程表內容，2人於106年9月19日
16 下午、106年9月20日上午及下午、106年9月28日下午、106
17 年9月29日下午皆有參加原證4之ZVS介紹及原證2之Creo介紹
18 （Implementation of CREO）等課程，則原證2之Creo介紹
19 有記載被告及林高亨之教育訓練費用，且原告於107年4月2
20 日透過第一銀行匯款345,444.1歐元約新臺幣（下同）12,45
21 9,132元至原告之德國母公司帳戶，該筆費用包含原證2所示
22 被告與林高亨前往德國接受教育培訓費用15,520歐元，既原
23 告公司之作業系統乃承襲德國母公司，上開課程之目的係原
24 告欲協助被告及林高亨儘速熟悉公司之相關作業系統，而與
25 德國母公司協商並安排此等訓練課程，故相關訓練時數成本
26 和費用應可全部歸於被告及林高亨。另經原告以電子郵件向
27 德國母公司確認被告參與教育訓練之時數（包括專業講師講
28 授之正式課程、參訪活動及晚宴等時數）總計至少為84.5小
29 時（詳如附表所示），而如附表所示時數均未計入德國母公
30 司事前為被告準備課程、規劃行程等之時數，此外，原告之
31 德國母公司安排被告入住之飯店，每晚價格為82歐元，以被

01 告入住共12晚計算，住宿費用為34,981元（計算式：12× 82
02 × 35.55= 34,981.2，小數點以下4捨5入，
03 以下同），此部分之費用亦應包含在原證2之教育培訓費用
04 。惟被告於原告公司任職未久，以其另有生涯規劃等藉口，
05 於107年3月2日離職，故被告於聘僱之2年期間屆滿前中途離
06 職，依約應支付原告於其到職後所支付之教育培訓費用，總
07 計313,868元（包括機票費用38,000元及受訓費用15,520歐
08 元；受訓費用以當時之歐元匯率為35.55，而該受訓費用為
09 雙人之費用，故以單人計算之算式如下：15,520× 35.55/2
10 = 275,868），為此依系爭契約之法律關係提起本件訴訟等
11 語。並聲明：（一）被告應給付原告新臺幣313,868元，及
12 自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算
13 之利息。（二）願供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告則以：依系爭契約之乙方（即被告）姓名欄為空白，係
15 以手寫方式填入方式，顯見系爭契約係原告預計用於其公司
16 內多數同類員工，並非僅針對被告之個案特別擬就而無意適
17 用於其他員工，其效力即需受民法第247條之1拘束，則系爭
18 契約第22條第4項約定倘被告於2年內任意離職，即為原告得
19 不經預告逕行終止系爭契約之原因，然綜觀系爭契約全文，
20 卻無任何保障勞方於此一期間不受解雇之約定，顯然係一加
21 重勞方責任，並限制勞方對於勞動契約之終止權之行使，為
22 無效之約定。又系爭契約約定若被告於2年內任意離職，原
23 告得對被告到職後所受教育訓練產生之費用提出求償，顯見
24 此約款之目的係在保障原告投入一定成本培訓員工後，可自
25 該員工之服務獲得一定程度之回收，故該條教育訓練之賠償
26 ，應係原告之教育訓練，可使被告獲得超出通常工作指導之
27 專業訓練而言，倘為一般之工作指導，卻要求勞方負擔該等
28 教育訓練費用，無異將原告之主管薪資成本變相加諸於被告
29 ，顯係片面加重被告之責任而顯失公平，依民法第247條之1
30 第2款，應屬無效。原告公司於派任被告前往德國之前，曾
31 交辦被告應考察德國原廠有何值得借鏡之處外，更要求被告

01 應探詢德國原廠有關產品研發、製作或察看德國原廠有何新
02 產品為臺灣區尚未引進之部分，而德國原廠因不願原告公司
03 具備研發產品之技能，故僅讓被告參觀有關銷售與管理之部
04 分，所介紹「ZVS」及「Citrix」作業軟體為原告公司內部
05 用以管理產品資訊，則原告公司指示被告學習該內部管理系
06 統之操作方法，係為使被告知悉倘若客戶端要查閱公司內部
07 相關產品時，可利用該系統作為搜尋引擎，便利查找產品資
08 訊而已，此為原告管理公司、維持企業運作必需之通常指導
09 ，亦即德國原廠人員僅說明如何將「Creo」繪圖軟體所製作
10 出之圖檔運用於原告公司專有之「ZVS」及「Citrix」作業
11 軟體內使用，並非教授「Creo」繪圖軟體之使用方式。且被
12 告返台後，經原告指示應製作心得分享，自被告與林高亨所
13 製作之心得分享報告中，可看出被告係前往考察德國原廠有
14 何值得原告公司借鏡與檢討之廠區配置、管理方法，亦即德
15 國原廠係提供原告公司諮詢、顧問之相關服務，而被告僅係
16 被派往德國接受該等服務並加以轉達，顯非使被告習得原先
17 所無之專業技能，何況被告前往原告公司任職以前，即已自
18 行付費於巨匠電腦修習CREO課程108小時，是原告德國母公
19 司斷無可能於短時間內即可完成該等課程之教學，則被告並
20 未因原告公司派往德國獲得額外專業技能之培養，故原告公
21 司不得請求被告給付教育訓練費用。另細繹原告所提出之原
22 證2單據內容，未記載有被告之姓名或任何足資辨認該等費
23 用係為被告支出之記載，而該單據之內容記載「Dear Mr.Wu
24 , for January-December 2017, we charge you for the E
25 DP project "Implementation of CREO": EDP consulting
26 & programing, Rheine」等，據被告所知，原告公司於原證
27 2上記載之西元2017年向德國母公司購置CREO軟件，該收據
28 又載明此項費用係「CREO之執行」（Implementation之中文
29 應為「執行」而非「介紹」），是原證2之收據上既載明為2
30 017年1月至12月關於CREO之執行顧問規劃費用，可見並非為
31 被告支出之教育培訓費用。又原告公司於107年4月2日透過

01 第一銀行匯款345,444.1歐元予德國母公司，然依該等匯款
02 記錄及兩方往來之信件內容，亦無法證明原證2之文件係為
03 被告所支出之教育培訓費用。另依德國原廠發給被告前往德
04 國之日程表，扣除休息與參觀時間，被告於德國期間實際學
05 習原告公司內部管理系統之時數共計50.5小時，縱以每小時
06 80歐元之費用計算，亦僅有143,622元（ $50.5 \times 80 \times 35.55 =$
07 $143,622$ ）。且依原告德國母公司所開立之收據，無從查知
08 是否向外聘任專業講師授課，又自原告所提出之原證5頁碼
09 編號3中記載有「Shibatase from KTR Japan」等字樣，可
10 見行程內尚有其他國家之人員參與，另對照原告所提原證9
11 號行程表可看出關於「CREO軟體」課程僅有：1.9月19日8時
12 30分至12時30分「ZVS basics,Creo basics」，計4小時；
13 2.9月19日13時30分至16時30分「ZVS basics,Creo basics
14 」，計3小時；3.9月20日8時30分至12時30分「ZVS basics
15 ,Creo basics」，計4小時；4.9月20日13時30分至16時30分
16 「ZVS basics, Creo basics,Creo Download Programm」，
17 計3小時；5.9月28日13時30分至16時30分「Z VS basics,Cr
18 eo basics」，計3小時；6.9月29日13時30分至14時「Visit
19 KTR Data Center ZVS basics,Creo basics」，計0.5小時
20 ，則關於Creo軟體之課程共計17.5小時。再者，原告公司於
21 參訪活動與晚宴時間並未派任任何專業講師予以授課，卻仍
22 要求被告給付相關之「教育訓練」費用，並不合理，且原告
23 所提原證8電子郵件，被告否認來自德國母公司課程負責人
24 ，應由原告舉證以實其說。原告公司派任被告前往德國原廠
25 返國亦依原告公司之指示製作相關檢討心得供原告公司改正
26 管理缺失，原告公司就此已受有相關利益，該等培訓之內容
27 主要在於原告公司內部管理資訊相關系統之操作，就被告而
28 言，離開原告公司後並無法因會操作該等資訊系統而獲有任
29 何利益（該系統並非流通性軟體，而係原告公司獨有），且
30 被告係於106年9月間前往德國，於107年3月2日離職，亦即
31 被告自德國返國後，仍在原告公司任職達6個月以上，並非

對原告公司之內部管理毫無助益，故原告請求被告返還訓練費用之全部，有欠公允。況原告公司本即無其他員工熟悉CRO軟體，倘原告公司未派遣被告前往德國，仍須指派其他員工前往，該等費用並非專因對被告教育訓練所產生，而係因原告德國母公司政策所產生之公司管理必要費用，且原告公司支付該等顧問費用、機票、住宿費用，亦持之作為公司營運成本加以折抵稅額，受有一定之利益，原告公司就此將自身之必要成本轉嫁予員工承受，實非事理之平。又被告自106年6月19日起受僱於原告至107年3月2日離職，共計任職8個月又13天，每月之薪資約為3萬元，任職期間不過共計自原告公司領取約25萬餘元之薪資，被告任職期間亦兢兢業業，全心付出，且被告僅為受薪階級，是原告公司請求被告給付31萬餘元之違約金，顯屬過高，應予酌減等語，以資抗辯。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、本院得心證之理由：

（一）查原告主張被告於106年6月19日與原告簽訂系爭契約，擔任CNC中班技師一職，約定被告不得於2年內任意離職，若違反此項約定，原告得對被告到職後所受之教育訓練產生之費用提出求償，被告並於106年9月16日至同年月30日經原告公司安排前往德國上課，被告嗣於107年3月2日離職，原告於107年3月31日寄發存證信函催告被告賠償教育培訓費用313,868元等情，業據原告提出系爭契約、教育培訓費用單據、電子機票單據、台北北門郵局存證號碼000978存證信函及回執、教育訓練課程簡報資料、受訓日程表及電子郵件在卷可稽（見本院卷第12至23頁、第40至51頁、第110至119頁），復為被告所不爭執，是堪認原告此部分主張為真實。

（二）至原告主張被告應依系爭契約第22條第4項第7款約定，賠償原告教育培訓費用313,868元等情，則為被告否認，並以前詞置辯。茲析述如下：

(1) 按所謂定型化契約條款，係指企業經營者為與不特定多數消費者訂立同類契約之用，所提出預先擬定之契約條款；又定型化契約，指以企業經營者提出之定型化契約條款作為契約內容之全部或一部而訂定之契約；消費者保護法第2條第7、9款分別定有明文。又所謂定型化契約之條款因違反誠信原則，顯失公平，而無效者，係以契約當事人之一方於訂約當時處於無從選擇締約對象或無拒締約餘地之情況，而簽訂顯然不利於己之約定為其要件（最高法院91年度臺上字第2220號裁判意旨參照）。查兩造簽立系爭契約，係原告以預先擬定之條款為內容，交由不特定多數人受聘為員工時填寫，係屬以定型化契約條款作為契約內容之定型化契約無訛。而依兩造簽訂之系爭契約記載「立約人台灣開天傳動科技有限公司（KTR）公司（以下簡稱甲方）與楊富傑（以下簡稱乙方）雙方同意訂立契約條款如下，以資共同遵守履行：第1條工作期限：甲方自106年6月19日起僱用乙方。…第22條契約終止…4.乙方如有下列任一情事，甲方得不經預告逕行終止本契約，並依第22二條之約定向乙方請求賠償：…(7)乙方不得於2年內任意離職，若違反此項約定，甲方得對乙方到職後所受之教育訓練產生之費用提出求償，例：CAD、原廠之受訓費用等。」等情（見本院卷第12至16頁），業經被告本人簽名確認，復被告亦未爭執系爭契約內容為經其審視確認後所簽立者，已足見兩造對於系爭契約約定之內容均已確認，被告不僅對於上開契約條款約定知之審詳，且同意受其規範拘束甚明。再者，細繹系爭契約內容，其約定條文用語均為白話文，並無難以理解之處，且被告倘於簽約當時對系爭契約條款有不理解或疑問之處，本得提出疑義或請求原告解釋契約內容，此為被告得自由行使之權利，並非毫無磋商餘地，又若被告不同意最低工作年限之限制，亦可決定不受僱於原告，亦即被告自有選擇是否受聘於原告之權利，是被告既係依其自由意志簽訂系爭契約，核屬契約自由

原則之範疇，且未違反法律強制或禁止規定，亦無悖於公共秩序及善良風俗，自屬合法有效。從而，被告抗辯系爭契約第22條第4項為顯失公平之定型化契約約款，應屬無效云云，洵非有理。

(2) 又按雇主與勞動者約定最低服務年限之目的，常係由於雇主為避免對受僱之勞動者所投入之訓練經費、時間、精力及雇主其他資源，因受雇之勞動者受訓後即遽然離職而造成企業雇主花費之投資平白損失，甚且發生勞動者經過受訓、培育完成後，反而造成與原企業雇主競業之結果，若無法受約定服務年限條款之保障，企業雇主亦可能不願意對受僱勞動者提供任何訓練，以達培育人才好委以重任之目的，故與勞工約定必須服務一定之期限，否則應賠償違約金，乃雇主為維護企業經營及服務品質之適當方法。是以，類此約定之約款，只要未違反法律強行禁止規定，或有悖於公共秩序、善良風俗或顯失公平之處，復無其他法定應屬無效之原因，則基於私法自治及契約自由之基本原則，契約雙方當事人自應尊重契約之合法效力，並依約履行，同受約定條款之拘束。次按，現行勞動基準法就雇主與勞工間之勞動契約，雖未設有勞工最低服務期間之限制，或不得於契約訂定勞工最低服務期限暨其違約金之禁止約款，但為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業特性之差異，並平衡雇主與勞工雙方之權益，對於是項約款之效力，自應依具體個案情形之不同而分別斷之，初不能全然否定其正當性。又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是。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

01 審查適當與否基準之類（最高法院96年度台上字第1396號
02 判決意旨可資參照）。另參酌勞動基準法104年12月16日
03 新增第15條之1規定：未符合下列規定之一，雇主不得與
04 勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技
05 術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守
06 最低服務年限之約定，提供其合理補償者；前項最低服務
07 年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：
08 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從
09 事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主
10 提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限
11 合理性之事項。違反前2項規定者，其約定無效。勞動契
12 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
13 者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責
14 任。則雇主之所以要求勞工有最低服務年限者，往往係因
15 雇主曾經培訓勞工，為其支出特殊之職業訓練、出國受訓
16 、技能養成等費用，並花費相當之培訓時間，乃要求勞工
17 承諾最低之服務年限，作為回饋。是審酌雇主對勞工技能
18 養成支出相當之費用，勞工因而獲有特殊之技能為雇主經
19 營事業所倚重，不可或缺，以及尊重勞工之職業自由等情
20 ，基於必要性及衡平之原則，只要該最低服務年限未逾相
21 當合理之期間，實無不予准許之理。查原告主張伊為臺灣
22 KTR，係德國母公司（KTR Systems GmbH）100%持有之分
23 公司，德國母公司為了旗下所有公司間系統之一致性及標
24 準化，故發布命令請全球每一分公司派遣工程師前來德國
25 母公司學習CREO等軟體作業系統，原告遂安排被告及訴外
26 人林高亨於106年9月16日至同年月30日前往德國接受教育
27 培訓等情，業據原告提出教育培訓費用單據、電子機票單
28 據、教育訓練課程簡報資料、受訓日程表及電子郵件為憑
29 ，而被告則不爭執其有於106年9月16日至同年月30日受原
30 告派遣前往德國上課，惟仍抗辯其未因原告公司派往德國
31 上課而獲得額外專業技能之培養等情。然查，依被告所提

KTR Systems GmbH日程表觀之（見本院卷第63至64頁），可見被告赴德上課係有表定課程無疑，且佐以被告自承返台後有向原告簡報受訓之心得等語（見本院卷第58至61頁），又審之海外公司之就職訓練，本非所有員工均能有此機會為受訓體驗，故堪認原告派遣被告赴德學習，應認係為在職訓練課程甚明。再被告受僱於原告公司後，係擔任CNC中班技師，此項工作應屬須具備特殊專業技能之職業，而原告於僱用被告後，亦提供其德國母公司（KTR Systems GmbH）所設計之上開課程供被告學習，並耗費相當時日使被告接受符合專業需求之訓練、明瞭工作流程及內容，俾使其日後得落實應用能力，以配合公司之需求而創造企業盈收，可見原告公司確已先行對被告支出相當成本費用甚明，承此，依上開說明，當認系爭契約第22條第4項第7款約定被告最低服務年限為2年，自有其必要性，再參以兩造約定之最低服務年限僅為2年，期間非長，應屬允當而具「合理性」。準此，本院認原告確有以系爭契約第22條第4項第7款約定保障伊僱傭被告之預期利益之必要性，且兩造約定之服務年限僅為2年，亦非過長，尚屬適當，亦即系爭契約第22條第4項第7款關於最低服務年限約款應屬適法有效，從而，原告主張被告違反兩造最低服務期間之約定，於107年3月2日離職，造成原告受有支出教育訓練費用之損失，而依系爭契約第22條第4項第7款之約定，請求被告給付教育訓練費用，當屬有據。

（3）再按違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額。但約定如債務人不於適當時期，或不依適當方法履行債務時，即須支付違約金者，債權人於債務人不履行時，除違約金外，並得請求履行或不履行之損害賠償，民法第250條第2項定有明文。是違約金有賠償性違約金及懲罰性違約金，其效力各自不同。前者以違約金作為債務不履行所生損害之賠償總額。後者以強制債務之履行為目的，確保債權效力所定之強制罰，於債務不履行時，

債權人除得請求支付違約金外，並得請求履行債務，或不履行之損害賠償。當事人約定之違約金究屬何者，應依當事人之意思定之。如無從依當事人之意思認定違約金之種類，則依民法第250條第2項規定，視為賠償性違約金（最高法院86年度台上字第1620號判決參照）。查，系爭契約第22條第4項第7款乃約定：「乙方（即被告）不得於2年內任意離職，若違反此項約定，甲方（即原告）得對乙方到職後所受之教育訓練產生之費用提出求償，例：CAD、原廠之受訓費用等」，可見顯係為彌補原告已支出教育訓練費，卻因契約提前終止，不能獲致被告提供勞務所致之損害，當具有違約金之性質無疑；又系爭契約復未就該違約金之性質另有約定，依民法第250條第2項前段規定，應視為因不履行而生損害之賠償總額，即賠償性違約金。

（4）復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條有明文規定。又約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，同法第252條亦有明文，不問其作用為懲罰性抑為損害賠償之預定，均有其適用（最高法院70年度台上字第3796號判決參照）。再違約金之約定是否過高，應依違約金係屬於懲罰之性質或屬於損害賠償約定之性質而有不同，若屬前者，應依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為酌定標準；若為後者，則應依當事人實際上所受損失為標準，酌予核減（最高法院87年度台上字第2563號判決參照）。查系爭契約第24條第4項第7款雖約定被告於2年內任意離職，應賠償原告所支出之教育訓練費；惟此僅為損害賠償總額之預定，已如前述，而被告既否認原告確有上開支出，並請求酌減違約金，揆諸前開判決意旨，本院自應調查原告實際所受損害情形，以酌定違約金。

（5）經查，原告就此雖提出原證2教育培訓費用單據及原證6匯款單據欲佐證伊確有為被告及訴外人林高亨支出15,520歐元之教育訓練費用；惟此既為被告所否認，而審之原告所

01 提上開單據內容，並無細項內容可考，自難認定原告實際
02 為被告支付之訓練費用究為何。而查，檢視兩造分別所提
03 出英文文字均相同之受訓日程表（見本院卷第63至64頁、
04 第116至119頁），可見原告之德國母公司（KTR Systems
05 GmbH）確有提供上開受訓日程表之課程，且經原告之德國
06 母公司（KTR Systems GmbH）人員計算培訓總時數為54.5
07 小時，以每小時80歐元計算費用，培訓費用總計為4,360
08 歐元，以及德國12晚住宿費用，每晚費用為82歐元等節，
09 業經原告提出電子郵件及課程時數估算表為證（見本院卷
10 第110至119頁），至被告雖否認該電子郵件之真正，並辯
11 稱原告可自行設定郵件帳號，故應舉證證明該電子郵件之
12 來源真正等情；然查，電子郵件為電子簽章法第2條第1款
13 規定之電子文書，性質上屬民事訴訟法第363條第1項所規
14 定「於文書外之物件有與文書有相同之效用者」之準文書
15 。而因係寄件人透過網路郵件服務商之電子郵件帳戶寄發
16 ，其郵件之原始電子檔或由寄件人留存，亦可由寄件人自
17 行刪除，而歸於消滅，故要求收件人從寄件人電子信箱提
18 出原件，以證明該電子文件形式之真正，事實上確有困難
19 ，因此收件人通常僅能以間接方法證明電子郵件之真正。
20 另電子信箱之使用者，在收受他人所寄發之電子郵件後，
21 均無法以任何方法，於網路郵件服務提供者伺服器更改或
22 部分刪除該已收受電子郵件之內容及所夾帶之檔案，使用
23 者僅能以「回覆」功能標籤選項（含回覆、全部回覆及轉
24 寄），對已收受電子郵件內容及所夾帶檔案進行修改。由
25 此可見，電子郵件之收件人在收受他人寄發之電子郵件後
26 ，無法將存於網路郵件服務商伺服器內之電子郵件，擅自
27 變更其內容或部分刪除，則冒用他人之電子郵件信箱寄發
28 該電子郵件，其可能性微乎其微。又原告所提原證8之電
29 子郵件內容極為具體，且被告認為上開受訓日程表之課程
30 時數應為50.5小時等情（見本院卷第75頁），實則亦與原
31 證8電子郵件內容所載被告參與上開課程之時數為54.5小

時等情差距尚微，承上，堪信原告所提該電子郵件所載之內容當非自行虛擬者，當值採信，從而，被告竟猶以原告實際上難以舉證證明該電子郵件係〈J.Hofstede@ktr.com〉之電子郵件地址所寄送者等情否認該電子郵件之真正云云，當委無依據。綜上，本院認原告所提前開電子郵件應屬真正，而有形式及實質之證據力，故而，足證原告確為被告支出上開培訓費用4,360歐元（54.5小時×每小時80歐元＝4360歐元），及住宿費用984歐元（計算式：每晚82歐元×12晚＝984歐元）無疑（見本院卷第113頁所附原告所提電子郵件內容）。再者，依兩造不爭執之匯率即新臺幣比歐元35.55比1換算後，應為新臺幣189,979元（計算式：【4,360＋984】×35.55＝189,979）。從而，原告確有為被告支出18萬9979元之教育訓練費部分，應堪認定。另查，原告為被告支出當次受訓機票費用38,000元部分，亦據原告提出電子機票相關單據為憑，亦屬有據，當堪認定。至原告另主張應將其餘被告為參訪或參加晚宴等時數共計30小時部分亦列入該受訓時數云云；然此為被告所否認，且原告就此既未提出相關佐證以證該等活動或晚宴核屬教育訓練課程內容之一環且為必要者，則當認原告就此主張亦應列入受訓費用之計算云云，尚非合理，難為採認。

（6）準此，原告實際所受損害應為教育訓練費189,979元、機票38,000元，以上共計227,979元。惟則，審之被告自106年6月19日至原告公司任職起至107年3月2日離職止，已提供勞務8個月又12日，達最低服務年限2年之35%，依民法第251條規定，本院認為違約金應酌減至148,186元（計算式：227,979×65％＝148,186元），較為公允。

（三）末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

01 算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無
02 法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、
03 第233條第1項前段及第203條分別定有明文。基此，原告
04 本於系爭契約之約定，請求被告加計給付自民事起訴狀繕
05 本送達之翌日即107年8月10日起（107年8月9日收受，見
06 本院卷第28頁）至清償日止，按週年利率百分之5計算之
07 利息，與前揭規定，核無不合，應予准許。

08 四、綜上所述，原告依系爭契約之法律關係，訴請被告給付148,
09 186元，及自107年8月10日起至清償日止，按週年利率5%計
10 算之遲延利息，為有理由，應予准許；至原告逾此範圍所為
11 之請求，則無理由，當予駁回。

12 五、本件係依民事訴訟法第427條第1項規定適用簡易訴訟程序所
13 為被告部分敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，
14 應依職權就原告勝訴部分宣告假執行；又被告陳明願供擔保
15 請准宣告免為假執行，經核亦無不合，爰酌定相當之金額准
16 許之。至原告聲請供擔保為假執行之宣告，無非促使法院職
17 權之發動而已，本院自無須就其聲請為准駁之裁判，附此敘
18 明。併確定本件訴訟費用額為3,420元（裁判費3,420元）。

19 六、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第79條規定，命其中1,
20 615元由被告負擔，餘由原告負擔。

21 中 華 民 國 108 年 5 月 22 日
22 臺灣臺中地方法院臺中簡易庭
23 法 官 許惠瑜

24 以上為正本係照原本作成。

25 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
26 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
27 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
28 併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 108 年 5 月 22 日
30 書記官 魏愛玲

31 附表：

課程日期	專業講師講授之正式課程時數	參訪活動及晚宴之時數
第 1 天 (106 年 9 月 18 日)	0 小 時	8 小 時 (整 天 之 參 訪 活 動 暨 晚 宴 活 動 , 以 8 小 時 計)
第 2 天 (106 年 9 月 19 日)	7 小 時	2 小 時 (晚 宴 部 分 以 2 小 時 計)
第 3 天 (106 年 9 月 20 日)	7 小 時	2 小 時 (註 : 晚 宴 部 分 以 2 小 時 計)
第 4 天 (106 年 9 月 21 日)	3 小 時	2 小 時 (註 : 晚 宴 部 分 以 2 小 時 計)
第 5 天 (106 年 9 月 22 日)	7 小 時	0 小 時
第 6 天 (106 年 9 月 23 日)	0 小 時	8 小 時 (整 天 之 參 訪 活 動 暨 晚 宴 活 動 , 以 8 小 時 計)
第 7 天	0 小 時	0 小 時

(續 上 頁)

(106年 9月 24日)		
第 8天 (106年 9月 25日)	7小 時	2小 時 (註：晚 宴 部 分 以 2小 時 計)
第 9天 (106年 9月 26日)	5.5小 時	2小 時 (註：晚 宴 部 分 以 2小 時 計)
第 10天 (106年 9月 27日)	3.5小 時	2小 時 (註：晚 宴 部 分 以 2小 時 計)
第 11天 (106年 9月 28日)	11小 時	2小 時 (註：晚 宴 部 分 以 2小 時 計)
第 12天 (106年 9月 29日)	3.5小 時	0小 時
總 計	54.5小 時	30小 時