

臺灣臺北地方法院小額民事判決

108年度北勞小字第81號

原告 台北數位廣告股份有限公司

法定代理人 藍信彰

訴訟代理人 楚曉雯律師

被告 楊宗穎

訴訟代理人 吳美靜

上列當事人間請求給付違約金事件，於中華民國108年12月16日

言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國107年5月2日聘僱被告擔任「事業二部」之數位媒體執行企劃乙職，因原告是臺灣最大的網路行銷公司，被告所任職位除須通過Google AdWords線上測試等，具備行銷團隊之專業證照與技能外，尚須高度專業之網路行銷能力，原告因此投入大量資金，對新進員工提供專業培訓與教育訓練課程，員工方能獨立作業。因此該部門所有員工均須與原告簽訂「員工久任服務同意書」（下稱系爭契約），承諾在原告公司任職滿2年，若任職滿2年，可獲得久任獎金新臺幣（下同）6萬元，若未滿2年即離職，應賠償違約金6萬元。原告於面試時，已告知被告系爭職務之特殊性及最低服務年限之約定，並於通知被告錄取系爭職務時再度重申，被告經告知前開資訊後，於107年5月2日自由決定簽署系爭契約。詎被告於同年7月間即向原告申請離職，原告遂於同年7月30日以電子郵件通知被告之離職日為同年8月10日，並依系爭契約第3條約定請求被告賠償違約金6萬元。惟被告表示不願賠償，且單方提前於同年8月8日離職，爰依系爭契約之法律關係，提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告6萬元，及自本件起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告方面

(一) 按於試用期間，雇主與勞工於未濫用權利情形下，均得任意終止勞動契約而無最低服務年限約定之適用，正式僱傭契約應自試用期滿隔日起算。依原告107年4月11日錄取通知書上「試用期：3個月」之記載，被告於107年8月8日試用期間內離職，無庸負提前離職之違約賠償責任。且被告任職未滿3個月，依規定本無需預告終止，被告於同年7月30日以電子郵件向原告提出辭職，為利交接，將離職日定為同年8月10日，另依原告指示將所屬業務全部交接予8位同仁，並以電子郵件詢問有無問題，惟原告均未回覆。被告再徵詢可否提前於同年8月8日離職，業經原告內部討論後同意，是原告需再另找員工屬於公司經營風險，不應將損失轉嫁予被告。

(二) 系爭契約為雇主預先擬定條款要求弱勢求職勞工簽訂之契約，為非消費型之定型化契約。原告利用其優勢，擬訂完全利己之條款。例如約定最短服務年限，若違反約定需賠償違約金。並訂試用期3個月，雇主若認員工不適任，可任意解雇而毋庸給付資遣費；反之，被告如認自己不適任而辭職，即需負擔高額違約金，此係免除擬定契約條款之原告之責任，卻加重他方當事人即被告之責任，顯失公平，是該最低服務年限之約定，依民法第247條之1規定係屬無效，尚不因原告之人資主管是否已向被告說明而使之有效。且被告遭限制選擇職業之自由，系爭契約亦違反民法第148條規定。

(三) 系爭契約違反勞動基準法第15條之1規定而無效：

1. 原告並未依系爭契約：「緣乙方（即被告）受甲方（即原告）聘僱擔任要職並不定期參加甲方安排之各項教育訓練、在職進修等課程…」之約定安排被告在職期間接受教育訓練或進修，僅有一般工作交接，或由資深同仁幫助熟悉職務上之必要行為與技巧等監督行為。被告於任職原告公司前已自學通過Google AdWords線上測試；

原告所稱培訓，係資深同仁的經驗傳承及軟體操作釋疑，原告提供教學PPT內容均為公開資訊，如Google官方Youtube教學影片、市售Google關鍵字相關書籍等，任何人皆可取得。足證系爭職務並無特殊性，亦無須專業培訓，非如原告稱因職務特殊性而有簽署系爭契約之必要。原告不僅未對被告提供高度專業之培訓，在被告未完成基礎專業學習，亦未習得高度專業技能前，即指派對外工作，除讓被告在試用期間自行摸索外，尚需代理資深同仁之職務，原告所稱被告之疏失即發生在代理資深同仁期間。本件原告並未辦理教育訓練，已違反勞動基準法第14條第1項第1、6款規定，並與系爭契約第3條：「…以補償甲方於乙方在職期間所安排教育訓練、在職進修等各項費用支出」之約定不符。而被告於受僱期間均有提供勞務，且在一般企業合理實習期間，若因此衍生人事訓練成本，應由原告自我評估與負擔。是原告據此請求違約金，並無理由。

2. 被告在職期間，並未收到原告給付相當每月2,500元之久任獎金補償。

(四) 並聲明：原告之訴駁回。

三、本院得心證之理由

(一) 原告主張被告自107年5月2日起受僱其擔任「事業二部」之數位媒體執行企劃乙職，並與原告簽訂「員工久任服務同意書」，其後於同年7月間向原告申請離職，原告於同年7月30日通知被告之離職日為同年8月10日，被告復將離職日提前於同年8月8日之事實，業據其提出錄取通知書、員工久任服務同意書及兩造之電子郵件為證（見本院卷第15至21頁），並為被告所不爭執，堪認為真實。

(二) 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明文。而勞動基準法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方

給付報酬之契約。又依一般社會通念或僱用習慣，試用期間係雇主在正式僱用勞工前，規定一個試驗期間，觀察該勞工之工作態度、人格、技術、能力等特性，藉以決定是否正式僱用；雇主並在試用期間內保留其對勞工之解僱權，此乃因未經試用該勞工，無法預知其工作態度之特性，如經試用，發現該勞工之特性不合雇主企業所需，而不宜僱用者，讓雇主保留較已在職勞工有更寬之解僱權。依契約自由原則，如勞工與雇主間有試用期間之約定，如該勞工所擔任工作之性質，確有試用之必要，自應承認試用期間之約定為合法有效，且渠等間已有勞動契約關係存在，僅在試用期間內，約定雇主保有終止權，尚不得以在試用期間即否認兩造間有勞動契約存在。

(三) 系爭契約關於「最低服務年限」之約定無效：

1. 按勞動基準法第15條之1規定：「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」。又系爭契約第3條約定：「若乙方於契約期滿前離職，或因可歸責於乙方之因素而導致勞動契約終止時，乙方同意賠償甲方新台幣陸萬元整，作為違約性賠償金，以補償甲方於乙方在職期間所安排教育訓練、在職進修等各項費用支出」。

2. 本件原告主張其已為被告進行專業技術培訓，並提供該

項培訓費用之事實，為被告所否認，應由原告舉證證明。原告固提出原證6所示之課程表、原證7資深同仁經驗傳承之電子郵件及原證9、10在其他機構學習此項專業之費用資訊為證（見本院卷第165頁、第167至184頁、第189至195頁），並舉證人蔡至晟（即被告任職之廣告企劃部主管）到庭作證。惟查：

(1) 觀諸原證6所示之課程表可知，原告固有自107年9月起安排新人教育訓練之課程，惟於被告在職期間即107年5月至8月間並未見有任何訓練課程。且原告所安排之授課人員學經歷如何，是否具備專業技術，又原告為提供此等訓練課程究係支出培訓費用若干，均有未明。

(2) 另依原證7資深同仁經驗傳承之電子郵件，及證人蔡至晟到庭證述：原告為新進員工安排之教育訓練，包含主管經驗知識傳授，定期於每週在會議室舉行1至2次不定時之廣告操作，時間約2至3小時，對象為新進人員，視人數多寡一起授課，授課人員是小組的主管，由組長授課，上課內容就是GOOGLE廣告的操作。另外也會分派一些任務給新進人員讓他們練習，比如關鍵字建議書的練習；提供新進人員網站，讓他們去抓關鍵字，練習如何從產業去抓關鍵字，一樣由組長指導，基本上每天都有，這是最基本的練習。另每天提供1至2則建議書給新進人員練習，且每天練習GOOGLE廣告的操作平台功能。以上的教育訓練，大概都有提供給被告。另給被告實際客戶操作，此部分已算是實際服務，但新人剛上線還是會發生問題，我們還是會幫他解決疑難雜症。又原告公司為GOOGLE的代理商，設在101大樓GOOGLE公司會提供原告來自原廠的教育訓練，內容就是新功能的分享，就是還沒有發表在廣告平台上的，GOOGLE公司會讓我們先操作，GOOGLE會跟我們聯繫給我們名額，我們再分派人員去

101大樓本部上課。另線上資源PPT教材是原告公司透過長期知識及經驗累積下來的內容，因為GOOGLE廣告功能不斷在更新，所以內容內部會不定期更新，所以這些知識是公司彙整下來的專業知識，不是在網路上可以找到。此項PPT訓練也是上述每週1到2次到會議室去講解，主管授課範圍包括PPT的操作等語（見本院卷第255至257頁）可知。原告所提供之新進員工訓練，多由資深員工進行指導，並未另外聘請其他專業人員進行授課，則原告為此等訓練是否另支出相當之培訓費用，顯有不明。

(3) 而僱傭本即係由勞工隨時依雇主之指揮監督服不定量勤務之契約，是以雇主對勞工之指導乃屬僱傭之本質；且縱勞工原即具備相當之專業技能，雇主因應其企業文化、個人理念、產業趨勢、客戶個案需求等，為使勞工之工作表現符合其要求，勢必仍須對勞工適時給予監督、指導，此乃企業為維持其運作所不可或缺，亦為主管工作之核心本質，縱勞工於此一過程中，可相當程度累積其經驗、專業技能，亦屬勞工因服務於該職位必然附隨之成長，不能認為屬雇主特別施以之專業訓練，否則無異將最低服務年限提升為僱傭契約之必然效果，使雇主可不額外支出訓練成本之狀況下，有權片面拘束勞工需服務滿一定年限（反之，勞工並未受有於此一期間內不遭解僱之保障），抵觸勞動基準法第14、15條所賦予勞工之終止權。

(4) 綜上，被告係一面服勞務，一面接受原告資深員工之指導，原告並未支出龐大費用培訓被告，或使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物；且本件原告所提供專業技術培訓之期間及成本若干均有不明，亦不具備合理性。準此，依勞動基準法第15條之1第3項規定，此項「最低服務年限」之約定無效，原告據此請求被告賠償違約金，洵非有據，不能准許。

四、從而，原告依系爭契約第3條之約定，請求被告給付6萬元，及自本件起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，於本判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。本件訴訟費用額，依後附計算書確定如主文所示金額。

中華民國 108 年 12 月 30 日
臺北簡易庭
法官 郭麗萍

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○區○○○路○段○○○巷○號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。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 30 日
書記官 陳怡如

計 算 書

項 目	金 額（新臺幣）	備 註
第一審裁判費	1,000元	
合 計	1,000元	

附 錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

（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。