臺灣基隆地方法院民事判決

108年度基小字第2969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　蔡東亮
　　莊士德
被　　告　劉軒昂

上列當事人間請求損害賠償事件，經臺灣臺中地方法院以108 年度中小字第4678號裁定移送前來，本院於民國109年1月9 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣參萬元，及自民國一百零八年十二月十三日起至清償日止，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。

事實及理由

一、本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依同法第436條之23、第 436條第2項、第385條第1 項前段規定，准原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：兩造前於民國107年11月6日簽立最低服務年限條款暨競業禁止條款約定同意書（下稱系爭同意書），約定最低服務年限期限為107年11月7日起至109年2月6 日止共15個月，被告期限未屆滿前離職之違約金金額為新臺幣（下同）30,000元，被告於107年11月9日到職，於108年3月20日離職，應依約給付原告上開違約金。並聲明：如主文第1 項所示。

三、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀做任何聲明或陳述。

四、原告主張兩造前於107年11月6日簽立系爭同意書，約定最低服務年限期限為107年11月7日起至109年2月6 日止共15個月，被告期限未屆滿前離職之違約金金額為30,000元，被告於

108年3月20日離職等事實，業據其提出系爭同意書為證，被告經合法通知，於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀以為爭執，堪認原告主張之事實為真正。

五、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。查系爭同意書第1 條約定：「最低服務年限條款約定的必要性與合理性：㈠與業者合約人力服務品質條件限定㈡降低招募訓練與人事訓練成本增加㈢避免同業間因惡性競爭挖角㈣提升社區團隊同仁之效能與穩定度」第4 條約定：「乙方（即原告）每月給付本人（即被告）新臺幣3,000 元【最低服務年限條款補償金】即於上開最低服務年限間比未簽約之約定薪資每月多領3,000 元」原告與被告約定最低服務年限，以維持原告公司服務人員之專業能力，應屬企業營運所必要。又原告為使被告遵守最低服務年限之約定，已提供每月3,000元之補償金，以最低服務年限15個月計算，被告共可領得45,000元，高於被告違約時之違約金30,000 元，已兼顧雇主與勞工雙方之權益，兩造約定最低服務年限為15個月及違約時應負賠償責任等條款具有合理性，並審酌被告任職4 個多月離職、受僱期間領取之補償金、原告因被告違約須再行招募新進人力予以訓練之受損程度等情形，原告請求被告給付違約金30,000元，並無過高，自屬有據。

六、從而，原告依系爭同意書第5條約定，請求被告給付 30,000

元及自起訴狀繕本送達翌日即108 年12月13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。

七、本件第一審裁判費為1,000 元，此外別無其他費用支出，訴訟費用應由敗訴的被告負擔。

八、結論：本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436 條之12、第436條之19第1項、第436條之20、第436條之23、第 436條第2項、第385條第1項前段、第78條第、87條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　16　　日

基隆簡易庭法　官　陳湘琳

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。

當事人之上訴，非以判決違背法令為理由不得為之，上訴狀應記載上訴理由，表明下列各款事項：

㈠原判決所違背之法令及其具體內容。

㈡依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　16　　日

書記官　林亭如