

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度訴字第1894號

原告 國瑞汽車股份有限公司

法定代理人 村上晃彥

訴訟代理人 范瑞華律師

複代理人 王龍寬律師

訴訟代理人 林庭宇律師

被告 李韋政

訴訟代理人 邱雅郡律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，於民國110年7月20日辯論終結，本院判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣1,569,113元，及自民國108年7月11日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決於原告以新臺幣53萬元為被告供擔保後，得假執行。

事實及理由

一、原告主張：被告自民國100年4月12日起任職於原告公司，嗣為精進個人知識技能，向原告申請參與訴外人日本豐田汽車股份有限公司（下稱豐田公司）之二年研修及學習人才培育方案，兩造遂於104年3月17日簽訂就業協定書（下稱系爭協定），約定由原告與海外研修方聯絡洽定各項安排，並負擔被告於派赴期間之相關費用，被告則應於104年7月1日起至106年6月30日止，至豐田公司進行海外派赴工作（下稱系爭派赴），並約定「ICT歸國就業期間協定」（下稱系爭就業期間協定）即被告應於系爭派赴期間結束後，自106年7月1日起至112年6月30日止（共計72個月）之就業協定期間（下稱系爭就業期間），繼續於原告公司任職，以貢獻所習得之知識及技能，若被告於系爭就業期間期滿前，因個人因素離職，依系爭協定第2、3條約定以系爭就業期間協定所計算之費用賠償原告。詎被告於106年7月1日回國敘職後，即於108年4月21日以個人因素為由離職，並拒

01 絕給付上開約定之賠償費用。原告遂於108年7月2日寄發
02 存證信函（下稱系爭存證信函）請求被告於收到存證信函後
03 7日內給付依系爭就業期間協定計算之賠償金額新臺幣（下
04 同）1,569,113元，惟被告於108年7月3日收到系爭存證
05 信函，仍拒絕給付，爰依系爭協定第2、3條約定提起本件
06 訴訟，並聲明：（一）被告應給付原告1,569,113元，及自108
07 年7月11日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息。
08 （二）願供擔保，請准宣告假執行。

09 二、被告則以：系爭派赴係由原告公司各部門主管指派參加，並
10 非被告自行主動報名，原告雖有提出系爭協定予被告，惟被
11 告不同意其內容，故未在其上簽名，亦未交還原告，系爭協
12 定上雖有被告之姓名及印章印文，然並非被告親自簽名及蓋
13 章。縱兩造有成立系爭協定，然被告原於原告公司任職研發
14 部第一開發室外裝課之設計單位，被告於系爭派赴期間則被
15 分配至外裝設計部門，均是從事汽車外裝部品之設計開發工
16 作，並無專業技術培訓；而原告公司提供之勞務費則為日本
17 之最低薪資，僅得認定是被告於系爭派赴期間之勞務對價報
18 酬，並非訓練費用，且被告回國後，薪資除按年資調整外，
19 並未增加，亦未提供合理補償或有任何升遷、加薪之事實，
20 系爭派赴僅是職務調動，不符合勞動基準法第15條之1第1
21 項之提供培訓費用或有合理薪資補償之要件，原告自不得與
22 被告約定最低服務年限。另系爭協定雖係於勞動基準法（下
23 稱勞基法）第15條之1於104年12月16日增訂前所簽訂，然
24 被告係於104年7月1日至106年6月30日間被派遣至日本
25 ，自應適用上開增修條文之規定，系爭協定之最低服務年限
26 限制仍須具有必要性、合理性等語置辯。並聲明：原告之訴
27 駁回。

28 三、經查，被告自100年4月12日任職於原告之研發部第一開發
29 室外裝課設計單位，嗣於104年7月1日起至106年6月30
30 日止參加豐田公司所提供之研修及學習之人才培育方案；被
31 告於108年4月21日自原告公司離職；原告於108年7月2

01 日寄發存證信函予被告請求因違反前揭就業協定所生之賠償
02 費用等情，有系爭協定、ICT違反就業協定之賠償計算、存
03 證信函暨回執、溝通確認表及其譯本、海外派赴方案流程表
04 、被告個人人事履歷資料、原告管理部人事文件庫網頁及系
05 爭派赴準備流程、電子郵件暨附件及其譯本等資料附卷可稽
06 （見本院卷一第11至27頁、第35頁、第79頁、第99至127頁
07 、第155至167頁、第183至194頁），且為兩造所不爭執
08 ，堪信為真實。至原告依系爭協定第2、3條約定，請求被
09 告負賠償責任等語，則為被告所否認，並以前詞置辯，是本
10 件爭點應為：(一)兩造是否有簽訂系爭協定？(二)本件系爭協定
11 有否勞基法第15條之1之適用？系爭協定關於就業期間約定
12 之約款是否有效？(三)原告得請求被告給付之金額？

13 四、得心證理由：

14 (一)兩造是否有簽訂系爭協定：

- 15 1、按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
16 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。所謂默示之
17 意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推
18 知其效果意思者而言（最高法院29年渝上字第762號、87
19 年度台上字第1359號判決意旨參照）。又契約之成立，本
20 不以簽名畫押為要件，故凡當事人間締結契約，其書面之
21 形式雖不完全，而以其他方法足以證明其意思已有合致之
22 表示者，自無妨於契約之成立，當然發生法律之效力（最
23 高法院99年度台上字第1790號、85年度台上字第1451號判
24 決意旨參照）。另按主張法律關係存在之當事人，須就該
25 法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證之責任。而此
26 特別要件之具備，苟能證明間接事實並據此推認要件事實
27 ，並不以直接證明者為限，惟此經證明之間接事實與要件
28 事實間，須依經驗法則足以推認其因果關係存在者，始克
29 當之（最高法院91年度台上字第1613號判決意旨參照）。
30 2、經查，被告對於原告主張原告公司人事單位於103年12月
31 2日有以電子郵件夾帶檔案的方式，將系爭派赴之人選回

01 答書、職歷回答書及系爭協定寄送予被告，且被告就系爭
02 派赴曾於「2015年度ICT人選回答書」、「ICT候選人職
03 歷回答表」及豐田公司簽核之溝通確認表等文件上簽名等
04 情，並不爭執（見本院卷一第27頁、第107至127頁、第
05 155至167頁、第171至172頁）。而觀諸上開人事單位
06 寄發郵件除夾帶系爭協定等上開檔案外，同時於郵件中通
07 知被告：「在此與您做ICT赴任業務上的首次聯絡。今日
08 展開的動作是ICT赴任準備的第一個步驟，也就是ICT人
09 選提報。……（1）人選回答書（Excel檔）&職歷回答
10 書（Excel檔）請於填寫完成後，先將電子檔mail給管理
11 部擔當確認。……（2）就業協定書（Word檔，即系爭協
12 定）：簽名後繳交正本（就業協定期間為派遣期間之三倍
13 。」等內容（見本院卷一第107頁）。而衡諸常情公司派
14 遣員工至海外研修，涉及到公司組織管理的員工職場能力
15 培養、人力調節、人事費用支出等事項，從同意人員的派
16 遣到正式派遣，必然會有相關流程以規範彼此的權利義務
17 ，原告人事單位既於寄送給被告之電子郵件上表明填寫完
18 成上開文件是「ICT赴任準備的第一個步驟」，且與被告
19 同時被派遣至豐田公司研修的訴外人巫岱儒亦有簽署與系
20 爭協定相同內容的文件，有巫岱儒簽訂的就業協定書在卷
21 可稽（見本院卷一第253頁），足認被告同意系爭協定的等
22 文件內容，應是原告審核是否派遣被告至豐田公司研修的
23 必要程序。而被告在收受原告寄發的空白系爭協定後，既
24 未明示其反對意思，且更進而接受原告的派遣，則綜合上
25 開事證縱被告並未於系爭協定上簽名，仍足以間接推知被
26 告確有接受系爭派赴，並與原告成立系爭協定之意思表示
27 。況被告雖否認系爭協定上簽名為其親簽，惟系爭協定上
28 尚蓋有被告所有圓戳職章的印文，且被告並不否認該圓戳
29 職章乃其任職於原告公司時所有，並由其持有使用，平常
30 放在其任職原告公司之辦公室座位桌上右側，則系爭協定
31 既有被告所有之圓戳職章印文，即足以認定被告在收受系

01 爭協定後，確已在其上用印表示同意。至被告雖辯稱：圓
02 戳職章是放在被告辦公室桌面，任何人都可以去拿等語，
03 然對於系爭協定上的圓戳職章印文是否為他人所盜蓋乙情
04 ，被告既未舉證以實其說，即不得遽以被告單純否認即為
05 其有利之認定，是兩造確已就系爭協定所示條件達成合意
06 ，應堪認定。至系爭協定上「李韋政」簽名筆跡是否為被
07 告筆跡，雖經法務部調查局文書暨指紋鑑識實驗室鑑定書
08 認定「甲類筆跡（即系爭協定上「李韋政」簽名筆跡）與
09 乙類筆跡（即被告當庭書寫等平時簽名筆跡）筆畫特徵不
10 同，研判應非同一人所書」等語（見本院卷二第7頁），
11 惟該鑑定結果雖認定被告未親自在系爭協定上簽名，但兩
12 造確已成立系爭協定既經認定如前，則系爭協定上的簽名
13 是否被告親自簽立，仍不影響兩造應受系爭協定約束之效
14 力。

15 （二）本件系爭協定有否勞基法第15條之1之適用？系爭協定關
16 於就業期間約定之約款是否有效？

17 系爭協定就業期間約定是否違反勞基法第15條之1：

18 按勞基法於104年12月16日新增第15條之1規定：「未符
19 合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定
20 ：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費
21 用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供
22 其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項
23 綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技
24 術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，
25 其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍
26 。四、其他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項
27 規定者，其約定無效。勞動契約因不可歸責於勞工之事由
28 而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務
29 年限約定或返還訓練費用之責任。」系爭協定於上開規定
30 施行前之104年3月17日簽定，而上開規定固然無溯及既
31 往之規定，但於上述修法前，司法實務即認為修正前勞基

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審查適當與否之基準（最高法院96年度台上字第1396號判決要旨參照）。故上述修法僅是司法實務見解及學說之明文化，系爭協定雖簽訂於上述修法前，仍應參照上開法理為判斷。經查，原告依系爭協定進行系爭派赴，必須負擔被告「TMC側勞務費」、「KZ側勞務費」及「派遣經費」及派赴前的健康檢查、簽證申請費、搬家費用、派赴交通費用、派赴海外及期間來回機票等費用，且原告派遣被告至豐田公司擔當的業務及學習技能，包括汽車外裝零件、學習出圖技能、與他部署交涉能力、最終試作、性能確認階段的流程學習及問題解決方法學習等等，有ICT違反就業協定之賠償計算、搬家費用明細、TMC側勞務費、KZ側勞務費、溝通確認表及其譯本等在卷可稽（見本院卷一第15至21頁、第27頁、第105頁），且為兩造不爭執。是原告派赴被告至豐田公司，確有為被告進行汽車外裝等專業技術培訓，並因而負擔相當費用，若被告派遣期間屆滿回國後未能在原告公司繼續任職一定時間，原告將因而增加額外費用及時間成本，以重新培訓其他員工，且短期內無法迅速替補相同或類似具有經系爭派赴後之員工

，實不利於原告其人力組織之安排，對公司營業之進行亦生阻礙，本院審酌原告所支出的上開費用金額、派遣年限等情，原告限制被告於2年派遣至豐田公司後，不得於6年系爭就業期間內離職，有其合理性及必要性，應屬適法有效。

(三) 原告得請求被告給付之金額：

被告於系爭派赴期間，原告有支付被告至豐田公司之TMC側勞務費2,611,812元、KZ側勞務費536,181元、派任前健康檢查、簽證申請費、搬家費用、派赴交通費用、來回機票計260,042元，被告若未派赴豐田公司時，則原告應支付被告之薪資及年金合計1,163,517元，有ICT違反就業協定之賠償計算、搬家費用明細、TMC側勞務費、KZ側勞務費等件在卷可稽（見本院卷一第15至21頁），且為兩造所不爭執，是原告派赴被告至豐田公司所支出之上開費用扣除未派赴時應支付被告之薪資及年金，共計總派遣費用為2,244,518元【計算式：2,611,812+536,181+260,042-1,163,517=2,244,518】。又被告於106年7月1日回任原告公司後，於108年4月21日離職，原告回任後至離職之期間為共659天，亦為兩造所不爭執。依系爭協定及系爭就業期間協定，被告應賠償原告金額之計算公式為：總派遣費用×〈（就業協定期間——歸國後至離職之期間）÷365〉，1,569,113元【計算式：2,244,518元×〈（365×6-659）÷（365×6）〉】。

五、未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；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，週年利率為百分之五，民法第229條第2項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。本件原告依系爭協定第2、3條約定，請求被告負違約損害賠償之責，屬無確

定期限之債務，又原告於108年7月2日以存證信函催告被告於文到7日內給付賠償金額，被告於同年月3日收到上開信函後仍未給付，有上開存證信函及回執聯在卷可稽（見本院卷一第23至26頁、第35至36頁），是原告請求被告給付自108年7月11日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，亦屬有據。

六、綜上所述，原告依系爭協定第2、3條約定，請求被告應給付原告1,569,113元，及自108年7月11日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。又原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，經核與法相合，爰酌定相當擔保金額，併予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，均毋庸再予論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中	華	民	國	110	年	7	月	30	日
			民事第一庭			審判長	法官	卓立婷	
							法官	張永輝	
							法官	林其玄	

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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	110	年	7	月	31	日
							書記官	戴育萍	