

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞簡上字第4號

上訴人 高千筑

被上訴人 馬紹爾群島浩宏管理顧問有限公司台灣分公司

法定代理人 張詠翔

訴訟代理人 黃奐川

上列當事人間請求給付違約金等事件，上訴人對於民國107年10月31日本院臺北簡易庭107年度北勞簡字第175號第一審判決提起上訴，本院於108年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付超過新臺幣肆萬柒仟捌佰柒拾壹元部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由上訴人負擔三分之一，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：

(一)兩造於民國104年8月3日簽訂離職限制與補償合約書（下稱系爭契約），約定上訴人高千筑自104年8月3日起至107年8月2日任職於被上訴人公司，除每月底薪為新臺幣（下同）38,000元外，每月另領有額外簽約金3,000元及其他獎金，若於契約期間違約離職時應賠償該期間內已收到之簽約金之2倍予被上訴人作為違約金。詎上訴人於106年8月初以健康因素自請離職，然所提出之診斷證明書並未記載其必須長期休養而無法工作。截至上訴人於106年8月23日離職止，其已領取簽約金共71,806元，是上訴人依約應賠償違約金143,612元，爰請求上訴人應給付被上訴人143,612元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

(二)於本院補稱：被上訴人公司之秘書每日皆要開會，且回覆國外註冊代理人均以英文書寫，各種案件類型不一，非一般英文能力好或英文系畢業即可勝任，實為上訴人專業訓練之累

01 積；且因上訴人離職，被上訴人需重新訓練新人，而其他同
02 事亦因此誤認無須尊重合約之約定而仿效其提前離職，導致
03 該部門皆是無經驗之新進員工，造成被上訴人處理案件困難
04 ，影響服務品質及商譽；又依契約自由原則，被上訴人因擔
05 心訓練有經驗的員工倏然離職造成經營風險，才願多給付簽
06 約金，上訴人主張其已服務2年多，應依比例減少違約金，
07 並無理由。

08 二、上訴人上訴意旨略以：兩造雖係於勞動基準法（下稱勞基法
09 ）第15條之1公布施行前簽立系爭契約，然系爭契約記載上
10 訴人應履行之期間為104年8月3日起至107年8月2日止，跨越
11 勞基法第15條之1施行之前後，且上訴人係於該條施行後之
12 106年8月14日離職，是系爭契約所約定最低服務年限及處罰
13 之法律事實係於勞基法第15條之1法律生效前即已開始，且
14 於法律生效後方完結，故該法律事實應屬該法律生效適用之
15 範圍，此與法律溯及既往並不相同，是系爭契約中關於最低
16 服務年限之約定，應有勞基法第15條之1之適用；又上訴人
17 為商業英文專員，工作內容多為參考被上訴人之前案例即可
18 處理之例行性事務，而不需受專業訓練，且上訴人之英文程
19 度本就已達一定水準，被上訴人從無為上訴人安排任何專業
20 技術培訓，與勞基法第15條之1第1款所規定之要件顯然不符
21 ；另上訴人當初面試時即希望起薪為41,000元，然被上訴人
22 單方製作之契約卻將薪資拆分為底薪、簽約金，而巧立名目
23 藉以低報投保薪資，此經勞動部裁罰在案，足證系爭契約所
24 約定之3,000元並非為使上訴人遵守最低服務年限之約定所
25 提供之合理補償，故與勞基法第15條之1第2款之要件亦有未
26 合；且系爭契約約定之服務年限長達3年之久，上訴人卻因
27 此需受做愈久賠愈多處罰條款之拘束，已逾越勞基法第15條
28 之1第2項所定之合理範圍。是系爭最低服務年限約款違反勞
29 基法第15條之1第1項、第2項之規定，依同條第3項規定，應
30 屬無效。又縱認本件無勞基法第15條之1規定之適用，然系
31 爭契約為被上訴人單方製作之定型化契約，且屬加重上訴人

之責任，限制上訴人權利之行使，依民法第247條之1規定，應屬無效。再退步言之，上訴人於被上訴人公司任職已逾2年，月薪僅4萬餘元，然被上訴人請求上訴人賠償之違約金高達14萬餘元，實屬過高，應予酌減。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)經查，上訴人自104年8月3日起受僱於被上訴人，兩造並簽訂系爭契約，約定上訴人契約履行期間為104年8月3日起至107年8月2日止，被上訴人應於契約履行期間給付上訴人每月3,000元之簽約金及底薪38,000元，上訴人若於契約期間違約離職時，應賠償該期間內已收到之簽約金之2倍予被上訴人作為違約金，上訴人於106年8月23日自請離職，截至其離職止，上訴人共計領取簽約金71,806元等情，業據被上訴提出系爭契約1份附卷可稽（見湖勞簡卷第11至12頁、第16頁），且為上訴人所不爭執，自堪信為真實。被上訴人主張上訴人違反系爭契約最低服務年限約款之約定，爰依系爭契約第5條之約定，請求上訴人給付已領取簽約金71,806元2倍之違約金143,612元。上訴人則以系爭最低服務年限約款違反勞基法第15條之1第1項、第2項之規定，依同條第3項規定，應屬無效，且系爭契約為被上訴人單方製作之定型化契約，系爭約款不僅加重上訴人之責任，亦限制上訴人權利之行使，依民法第247條之1規定，亦應屬無效，若為有效，違約金額亦屬過高，應予酌減等語置辯。

(二)系爭契約最低服務年限之約款，為合法有效：

(1)按勞基法固於104年12月16日增訂公布第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」，而將最低服務年限約款之要件予以明文，然並無溯及適用之規定。而系爭契約關於服務年限約款，係於前開條文增訂前之104年8月3日所約定，即應以締約當時之規範定其效力，是系爭約款既為勞基法第15條之1增訂前所訂立，自無勞基法第15條之1規定之適用。又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。（最高法院96年度台上字第1396號判決意旨參照）。次按所謂定型化契約乃指契約之一方當事人為與不特定多數相對人訂立契約，而預先就契約內容擬定交易條款，經相對人同意而成立之契約，其若有「一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者」等事由，且按情形顯失公平者，依民法第247條之1之規定即屬無效。又契約當事人間所訂定之契約，是否顯失公平而為無效，除應視契約之內容外，並應參酌雙方之訂約能力、雙方前後交易之經過及獲益之情形等其他因素，全盤考慮，資為判斷之依據。

- (2) 查上訴人固主張其當初面試時希望起薪為41,000元，然被上訴人單方製作之契約卻將薪資拆分為底薪、簽約金，系爭契約所約定之3,000元並非為使上訴人遵守最低服務年限之約定所提供之補償等語。然查，系爭契約已載明契約期間為

01 104年8月3日起至107年8月2日止，被上訴人應於契約期間給
02 付上訴人每月3,000元之簽約金及底薪38,000元，上訴人若
03 於契約期間違約離職時，則應賠償該期間內已收到之簽約金
04 之2倍予被上訴人作為違約金；且依上訴人陳稱：面試時被
05 上訴人說沒有綁定3年合約，薪資就會減少等語（見本院卷
06 第82頁）。足見上訴人於締約之初即已知悉如未約定最低服
07 務年限，其薪資將減少，亦即無法取得每月3,000元之簽約
08 金，然如締結系爭約款，其離職自由權將受到限制，上訴人
09 當可衡酌自己履約之意願及其中利弊得失，本諸自由意識及
10 平等地位自主決定是否選擇與被上訴人約定最低服務年限，
11 則除底薪38,000元外，其另可取得每月3,000元之簽約金，
12 或選擇不綁定最低服務年限，僅支領38,000元之底薪，則該
13 每月3,000元之簽約金即為被上訴人為了使上訴人遵守最低服
14 務年限之約定所提供之補償。是上訴人就系爭契約締結與否
15 尚有審酌考量空間，而無不得拒絕訂約之情狀，尚難認其係
16 處於無從選擇締約對象或無拒絕締約餘地之情形，此與法律
17 限制定型化契約旨在防免居於經濟弱勢之一方無締約之選擇
18 自由之情形有別。又系爭最低服務年限約款雖限制上訴人自
19 由離職權之行使，然其亦因此取得相對應之補償，既非屬單
20 方利益條款，亦難認有顯失公平之情形，上訴人主張系爭最
21 低服務年限約款依民法第247條之1之規定應屬無效云云，自
22 不可採。

- 23 (3) 按雇主為避免對受僱之勞動者所投入之訓練經費、時間、精
24 力，及雇主其他資源，因受僱之勞動者受訓後即遽然離職而
25 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
26 訓、培育完成後，反而造成與原企業雇主競業之結果，若無
27 法受約定服務年限條款的保障，企業雇主可能不願意對受僱
28 勞動者提供任何訓練，以達培育人才好委以重任之目的，而
29 與勞工約定必須服務一定之期限，否則應賠償違約金，乃雇
30 主為維護企業經管及服務品質之適當方法，故類此約定之約
31 款，只要未違反法律強行禁止規定，或有悖於公共秩序、善

01 良風俗或顯失公平之處，復無其他法定應屬無效之原因，則
02 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
03 尊重契約之合法效力，並依約履行，同受前開約定條款之拘
04 束。又本件雖無勞基法第15條之1規定之適用，然該條文之
05 增訂僅係司法實務見解及學說之明文化，適用之法理仍大致
06 相同，仍非不得以之作為適法性之判斷標準。查公司人員若
07 流動過於頻繁，公司勢必隨時需要招攬、訓練新進人員，並
08 因而增加額外之費用及時間成本，對公司營業之進行亦生阻
09 礙，故被上訴人限制新進人員即上訴人不得於3年內離職，
10 並於契約期間給予上訴人每月3,000元之簽約金作為補償，
11 該補償金額與約定之服務年限相較尚屬適當，亦與勞基法第
12 15條之1第1項第2款、第2項第3款規定之精神無違，自有其
13 合理性及必要性，是系爭最低服務年限之約定應屬適法有效
14 ，上訴人主張系爭約款不具合理性及必要性，應屬無效云云
15 ，即非可採。

16 (三)按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。違
17 約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償
18 總額；其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債
19 務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違
20 約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害
21 之賠償總額；；債務已為一部履行者，法院得比照債權人因
22 一部履行所受之利益，減少違約金；約定之違約金過高者，
23 法院得減至相當之數額民法第250條第1項、第2項、第251條
24 、第252條分別定有明文。當事人約定之違約金是否過高，
25 須依一般客觀事實，社會經濟狀況，當事人所受損害情形及
26 債務人如能依約履行時，債權人可享受之一切利益為衡量標
27 準；債務已為一部履行者，亦得比照債權人所受之利益減少
28 其數額。倘違約金係損害賠償總額預定性質者，尤應衡酌債
29 權人實際上所受之積極損害及消極損害，以決定其約定之違
30 約金是否過高（最高法院96年度台上字第107號裁判意旨參
31 照）。本件被上訴人以上訴人違反系爭最低服務年限約定，

請求上訴人依系爭契約第5條約定，給付已領取簽約金71,806元2倍之違約金143,612元，固非無據，然系爭違約金之約定係在促使契約當事人履行最低服務期限，則就其已經服務之期限應為相當之酌減，否則於違反服務期限之期間甚短之情形下，仍令支付全額違約金，亦非公允。查上訴人自104年8月3日起至106年8月24日離職時止，已依約履行逾2年又22日，距3年之最低服務年限，其履行比例已達2/3，是被上訴人所得請求之違約金數額，應扣除上訴人已履行之比例後以1/3計算為47,871元（元以下四捨五入）始為適當，從而，被上訴人請求被上訴人給付違約金逾47,871元之部分為無理由，應予駁回。

五、綜上所述，被上訴人依系爭契約第5條之約定，請求上訴人給付違約金47,871元，及自107年1月25日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。原審就超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行之宣告，暨命訴訟費用之負擔，即有未洽，上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，自應由本院將該部分予以廢棄，改判如主文第2項所示；至原審就被上訴人請求有理由部分，判命上訴人如數給付，並依職權宣告假執行及命上訴人於預供擔保後得免為假執行，於法並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 5 月 27 日
勞 工 法 庭 審 判 長 法 官 林 春 鈴
法 官 方 祥 鴻

01 法官 鍾淑慧
02 以上正本係照原本作成。
03 本判決不得上訴。
04 中 華 民 國 108 年 5 月 27 日
05 書記官 石勝尹