

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞小字第32號

原告 義大醫療財團法人

法定代理人 林義守

訴訟代理人 林慶雲律師

陳鵬翔律師

被告 黃媛羚

訴訟代理人 吳哲宇

林少尹律師

藍玉傑律師

上列當事人間請求給付違約金等事件，本院於民國114年2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬元，及自民國一百十三年七月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰伍拾陸元由被告負擔百分之二十一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：被告乙○○原係原告義大醫療財團法人所屬義大醫院之護理師，任職期間與原告簽立民國111年12月12日久任約定書（下稱系爭久任約定書）、112年8月28日從業人員在職訓練契約書（下稱系爭112年職訓契約書）及113年1月8日從業人員在職訓練契約書（下稱系爭113年職訓契約書，與前開兩契約合稱系爭三契約）。依系爭三契約有關最低服

01 務年限之約款（下稱系爭約款），被告應任職服務至115年5
02 月31日，詎被告於113年3月15日向原告預告於113年4月18日
03 終止勞動契約，並於113年4月18日委託律師發函，復委託其
04 未婚夫即訴外人甲○○以電子郵件通知原告，表示被告自11
05 3年4月19日起依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5
06 款、第6款終止勞動契約，其後即未來上班，亦未依規定辦
07 理離職移交手續。被告前開所為明顯違反系爭三契約，原告
08 自得依系爭久任約定書約定，請求被告返還全額久任津貼新
09 臺幣（下同）20,000元，並給付懲罰性違約金10,000元；另
10 依系爭112年職訓契約書，請求被告返還本俸20,379元、公
11 假費用3,085元，共計23,464元；再依系爭113年職訓契約書
12 約定，請求被告返還本俸20,379元、公假費用21,308元，共
13 計41,687元。為此，依系爭三契約約定，請求被告給付違約
14 金95,151元等語。爰聲明求為判決：被告應給付原告95,151
15 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
16 5%計算之利息。

17 二、被告則以：

18 (一)被告自107年5月21日起，於義大醫院擔任急診護理師，嗣於
19 110年10月1日轉任外科第二加護病房護理師。於112年、113
20 年間，被告被迫參加「義大醫療新進臨床教師訓練課程」
21 （下稱系爭臨床訓練課程）與「第十七期基礎急重症護理訓
22 練課程」（下稱系爭護理訓練課程，與系爭臨床訓練課程合
23 稱系爭兩課程）而簽訂系爭112、113年職訓契約書。為配合
24 參訓，被告自113年1月起即頻繁大夜班與白班輪替，每週皆
25 遭安排有白班與大夜班不同班別，致被告過度操勞產生明顯
26 身心症狀，影響日常生活甚鉅而求診身心科。且被告任職期
27 間，原告有諸多違反勞基法與職業安全衛生法之行為，例如
28 使被告連續上班逾12小時、未依法給予補休及延長工時工
29 資、規定被告請特休假須經單位同仁同意、未經被告同意即
30 擅予調職、連續工作4小時未給予完整之30分鐘休息時間、
31 強迫被告延長工時等，已與勞基法第32條第2項前段、第24

01 條第1項、第32條之1第1項、第38條第2項、第10條之1、第3
02 5條等規定有違；又被告因頻繁大夜班與白班輪替，身心狀
03 況再無法負荷，原告見被告已無法適任如此沉重之壓力，卻
04 仍執意安排大夜班之行為，顯已違反職業安全衛生法第6條
05 第2項第2款、第4款、第21條第1款規定。被告因對於原告長
06 期以來漠視員工權利之行為深感心寒，遂於113年4月18日依
07 勞基法第14條第1項第5、6款等規定終止勞動契約。是兩造
08 間勞動契約既係因原告有違反勞動法令之情事而經被告終
09 止，當屬不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終
10 止者，依勞基法第15條之1第4項規定，勞工不負違反最低服
11 務年限約定或返還訓練費用之責任。

12 (二)退步言之，系爭三契約亦違反勞基法第15條之1規定，應屬
13 無效，原告不得向被告請求返還前開金額。蓋被告之薪資為
14 50,000至80,000元間，惟兩造簽訂系爭久任約定書時，所給
15 付之久任津貼僅有20,000元，卻限制被告最低服務年限長達
16 2年，實難認係符合勞基法第15條之1第1項第2款所定之合理
17 補償；況此久任約定之簽訂非基於原告對被告之專業培訓，
18 不符合勞基法第15條之1第1項第1款之狀況，又勞務市場上
19 從事護理師之人員並非稀少，苟原告願遵循勞動法令而不苛
20 待勞工，則人力替補衡情應無困難，故系爭久任約定書亦難
21 認符合勞基法第15條之1第2項第1至3款等事由。再者，被告
22 被迫參與系爭臨床訓練課程，而簽訂系爭112年職訓契約
23 書，惟依該課程計劃書之訓練目的觀之，取得臨床教師資格
24 者，始得以臨床教師之名義訓練新進之護理人員，既被告取
25 得資格係替原告訓練新進人員，且取得「臨床教師認證資
26 格」後，每月薪資並未增加，亦未能因此獲得其他津貼，則
27 系爭112年職訓契約書約定最低服務年限顯未符合勞基法第
28 15條之1第1項第2款規定；甚且，該訓練應屬原告本應負擔之
29 基礎人事訓練成本，而不屬專業技術培訓之範疇，與勞基法
30 第15條之1第1項第1款規定有違，更不具有訂定最低服務年
31 限之必要性。另被告被迫參與系爭護理訓練課程，因而簽訂

01 系爭113年職訓契約書，由該訓練課程計劃書觀之，其訓練
02 目標乃係增進護理人員「基礎」急重症護理專業知能，並實
03 際運用於臨床工作上。然被告本具急診工作資歷，嗣轉任加
04 護病房，本屬急重症專業之護理人員，又該課程之訓練目標
05 為訓練護理人員之「基礎」急重症護理專業知能，除係被告
06 本身已具備之專業外，基礎項目之教學亦為原告本應負擔之
07 基礎人事訓練成本，非屬勞基法第15條之1第1項第1款所規
08 定之專業技術培訓，此外，原告亦未依勞基法第15條之1第1
09 項第2款給予被告相應之補償，則依法應不得約定最低服務
10 年限條款；況該訓練課程之主講人（師資），皆為義大醫院
11 之員工（例如各部門部長、醫師、護理長等），其訓練成本
12 不至於過高，亦不具有約定最低服務年限之合理性。

13 (三)綜上，系爭三契約內容均與勞基法第15條之1第1項規定相
14 悖，更不具有必要性與合理性，原告自不得約定最低服務年
15 限條款，更不得據此向被告請求返還久任津貼與懲罰性違約
16 金，故原告本件請求為無理由等語置辯。並聲明：1.原告之
17 訴駁回。2.如受不利之判決，請准供擔保免為假執行之宣
18 告。

19 三、兩造不爭執事項

20 (一)被告原係原告所屬義大醫院之護理師，任職期間與原告簽立
21 系爭久任約定書、系爭112、113年職訓契約書。

22 (二)被告於113年3月15日向原告預告於113年4月18日終止勞動契
23 約，並於113年4月18日委託律師發函，及委託其未婚夫甲○
24 ○以電子郵件通知原告，表示被告自113年4月19日起依勞基
25 法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約。

26 (三)兩造於111年12月12日久任約定書中約定：

27 1.乙方（即被告）承諾自本約定書簽約日（111年12月1日）起
28 算，在甲方（即原告）所屬醫療機構適用久任約定書之單位
29 與職稱持續服務滿2年。若乙方前曾另與甲方簽訂有其他契
30 約書、切結書或約定書者（合稱其他約定書）而另約定有應
31 服務期限者，則本久任約定書之服務期限起始日，改為自前

01 開其他約定書所約定應服務期限屆滿之日之翌日。

02 2.若乙方於本約應服務期限之期間內辦理留職停薪，其留職停
03 薪期間不計入本約應服務期限之期間。

04 3.本約應服務期限之期間，甲方得視業務需要，得適時調動或
05 調整乙方之工作場所、單位與職稱。…（下略）。

06 4.甲方應於本約定書簽約日之次月薪資發放日給予乙方久任津
07 貼2萬元。若乙方未依第1條規定持續服務滿2年（包括但不
08 限於自行請調至非本約定書適用之單位與職稱、離職，或被
09 甲方資遣、解雇），本約定書契約即行終止，乙方應返還甲
10 方全額久任津貼，並賠付甲方下列懲罰性違約金：

11 (1)持續服務未滿1年者，需賠付2萬元之懲罰性違約金。

12 (2)持續服務1年以上未滿2年者，需賠付1萬元之懲罰性違約
13 金。

14 5.本約定書未盡事宜，依相關法令及誠信原則決之。…（下
15 略）。

16 (四)兩造於112年8月28日從業人員在職訓練契約書中約定：

17 被告自112年8月28日起至同年8月29日（共計2日），參加系
18 爭臨床訓練課程。被告應於訓練結束後繼續在原告所屬醫療
19 機構服務半年（若另有簽訂其他訓練契約書或留職停薪，本
20 服務期間往後順延）。如乙方（即被告）服務未滿上述期
21 限，若受訓後未回院服務而離職者，被告應支付離職前1個
22 月之本俸、訓練費用（0元）、差旅費用（0元）及訓練期間
23 薪資加總之懲罰性違約金予原告。因被告簽立上開久任約定
24 書，其任職服務應至113年11月31日始屆滿，故本訓練契約
25 書之服務起算日為113年12月1日，應任職服務至114年5月31
26 日。

27 (五)兩造於113年1月8日從業人員在職訓練契約書中約定：

28 被告自113年1月8日起至同年3月19日（共計110.5小時），
29 參加系爭護理訓練課程。被告應於訓練結束後繼續在原告所
30 屬醫療機構服務1年（若另有簽訂其他訓練契約書或留職停
31 薪，本服務期間往後順延）。如乙方（即被告）服務未滿上

01 述期限，若受訓後未回院服務而離職者，應支付離職前1個
02 月之本俸、訓練費用（0元）、差旅費用（0元）及訓練期間
03 薪資加總之懲罰性違約金予原告。因被告簽立上開111年12
04 月12日久任約定書、112年8月28日訓練契約書，其任職服務
05 應至114年5月31日始屆滿，故本訓練契約書之服務起算日為
06 114年6月1日，應任職服務至115年5月31日。

07 四、得心證之理由

08 原告依系爭三契約之系爭約款約定，請求被告給付違約金、
09 返還久任津貼或訓練期間薪資等，被告則以上揭情詞置辯，
10 是本件應審酌者厥為：系爭三契約之系爭約款是否有效？茲
11 論述如下：

- 12 (一)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
13 約定：1.雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費
14 用者。2.雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合
15 理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考
16 量，不得逾合理範圍：1.雇主為勞工進行專業技術培訓之期
17 間及成本。2.從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能
18 性。3.雇主提供勞工補償之額度及範圍。4.其他影響最低服
19 務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其約定無效。勞
20 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
21 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
22 任，勞基法第15條之1規定甚明。而最低服務年限約款適法
23 性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與「合理性」觀
24 之。所謂「必要性」，係指雇主有以該約款保障其預期利益
25 之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資
26 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。
27 所謂「合理性」，係指約定之服務年限長短是否適當？諸如
28 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
29 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
30 為其審查適當與否之基準（最高法院96年度台上字第1396號
31 判決可參）。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有

01 舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不
02 在此限，民事訴訟法第277條定有明文。從而，原告主張其
03 有受系爭三契約最低服務年限約款保護之正當利益，應證明
04 系爭約款符合勞基法第15條之1規定，確有「必要性」與
05 「合理性」存在，始得認為有效。

06 (二)關於系爭久任約定書之系爭約款約定，有無符合勞基法第15
07 條之1規定乙節，原告雖主張其已給予被告久任津貼20,000
08 元，符合勞基法第15條之1第1項第2款提供合理補償之事由
09 云云，惟為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

10 1.勞基法第15條之1規定，不僅在第2項第3款將「雇主提供勞
11 工補償之額度及範圍」列為判斷服務年限長短的「合理性」
12 事項，更在同條第1項第2款將此列為生效要件，是以，如雇
13 主提供勞工之補償並非合理，最低服務年限之約定即難認為
14 有效。而104年12月16日與勞基法第15條之1同時增訂之「競
15 業禁止條款」，於勞基法第9條之1第1項第4款規定雇主對勞
16 工因不從事競業行為所受損失之合理補償，應就勞基法施行
17 細則第7條之3第1項所列事項綜合考量，已將雇主應補償金
18 額及範圍明定其最低標準。然關於勞基法第15條之1所謂之
19 「合理補償」，法無明文規定，本院審酌被告於任職義大醫
20 院期間，薪資約為52,114元至78,371元間，此有被告提出之
21 薪資單可憑（見本院卷第77至95頁），如依「雇主提供勞工
22 補償之額度及範圍」為考量，原告依系爭久任約定書第4條
23 約定，僅給予被告一筆20,000元之久任津貼，再無其他補
24 償，且限制之服務最低年限長達2年，相當於每月僅補償數
25 百元，遠低於被告之每月薪資報酬，顯難認係符合前揭勞基
26 法第15條之1第1項第2款所定之合理補償。

27 2.況依前所述，原告若主張其受有該最低服務年限約款保護之
28 正當利益，應證明該約定確有「必要性」與「合理性」，始
29 得認為有效。然關於久任津貼部分，原告僅主張系爭久任約
30 定書所載的條件、作法及金額，係符合全省大醫院給予護理
31 師的條件，與其他各大醫院的條件均一致，因近年來護理師

01 人力相當缺乏、離職率太高，為了鼓勵護理師留任，才會給
02 予久任獎金合理補償，希望護理師留任等語（見本院卷第26
03 5頁）。而依前開最高法院所列「必要性」與「合理性」要
04 件、前揭勞基法第15條之1第2項所列各款規定為考量，原告
05 以系爭約款限制被告離職之自由權利，所欲保障之利益，僅
06 係避免護理人員頻繁更迭，惟勞務市場上從事護理師之人員
07 並非稀少，倘原告願意提高報酬或福利以吸引護理師前來，
08 其人力替補性衡情應無困難，且原告復未能舉證有以該約款
09 保障其預期利益之必要性，例如其已支出龐大費用培訓未來
10 員工，或原告已出資訓練被告使其成為企業生產活動不可替
11 代之關鍵人物等，難認系爭約款為原告為保全其付出而必要
12 之措施，應認系爭約款欠缺存在之必要性及合理性，依勞基
13 法第15條之1第3項規定，其約定無效。故原告依系爭久任約
14 定書第1條、第4條之無效約定，請求被告給付懲罰性違約
15 金、返還全額久任津貼，自無理由。

16 3. 綜上，原告主張被告違反系爭久任約定書第1條約定，而應
17 依第4條給付懲罰性違約金10,000元，並返還久任津貼20,00
18 0元，即非有據。

19 (三)關於系爭112、113年職訓契約書之系爭約款約定，有無符合
20 勞基法第15條之1規定乙節，原告主張系爭兩課程是專業技
21 術培訓，且所謂「提供該項培訓費用」是指雇主負擔培訓費
22 用的意思，而非要另外給付受訓者培訓費用，又被告請公假
23 接受培訓亦是原告的損失，被告受訓期間的薪資應該也納入
24 培訓費用的部分等語（見本院卷第264至265頁、第297至298
25 頁），然為被告所否認，並辯以前詞。經查：

26 1. 查被告自107年5月21日起，於義大醫院擔任急診護理師，嗣
27 於110年10月1日轉任外科第二加護病房護理師，嗣其於11
28 2、113年間以公假接受系爭兩課程培訓，培訓相關費用均由
29 原告支付，被告並未支付任何費用等情，為兩造所不爭執
30 （見本院卷第292頁）。惟僱傭本即係由勞工隨時依雇主之
31 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

01 僱傭之本質；且縱勞工原即具備相當之專業技能，雇主因應
02 其企業文化、個人理念、產業趨勢、客戶個案需求等，為使
03 勞工之工作表現符合其要求，勢必仍須對勞工適時給予監
04 督、指導，此乃企業為維持其運作所不可或缺，亦為主管工
05 作之核心本質，縱勞工於此一過程中，可相當程度累積其經
06 驗、專業技能，亦屬勞工因服務於該職位必然附隨之成長，
07 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
08 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
09 成本之狀況下，有權片面拘束勞工需服務滿一定年限，此顯
10 非應有之法律解釋。

11 2. 依被告提出之系爭臨床訓練課程計劃書觀之，該課程由義大
12 醫院護理部部長、護理長、督導等人為講師，共分2日進
13 行，每日上課8小時，以公假公費方式參與，訓練目的為
14 「(1)此培訓計畫之奠定、強化護理臨床教師之教學知識和評
15 量技能，並推展多元化教學方法及評量技能，以提升臨床護
16 理人員之教學與實務能力。(2)透過『護理臨床教師訓練課
17 程』協助護理臨床教師取得醫策會臨床教師認證資格。」；
18 其受訓資格部分則記載「(1)義大醫療院區工作年資滿3年護
19 理師。(2)過往工作經歷已有教學醫院3年(含)以上教學經
20 驗者。(3)具台灣護理學會會員身份者。(4)經主管推薦。(5)學
21 員人數60人(最多)。」復依其課程大綱觀之，系爭臨床訓
22 練課程係藉由教師經驗分享，瞭解成為護理臨床教師將具備
23 的角色功能及職責，學習護理臨床教師應具備的教學技巧、
24 溝通技巧、教材製作、課程設計等，並認識跨領域團隊合作
25 的基本概念(見本院卷第97至99頁)。是以，系爭護理訓練
26 課程實係護理人員畢業後臨床訓練制度之一環，係為銜接學
27 校教育與畢業後之臨床教育，使新進的護理人員，在既有學
28 校教育為基礎之下，於資深臨床教師指導下接受規範化的專
29 業訓練，培養專業核心能力，以獲得獨立照護實踐能力，確
30 保醫療服務品質。而被告取得「臨床教師認證資格」後，每
31 月薪資並未增加，亦未能因此獲得其他津貼，僅係得以臨床

01 教師之名義為義大醫院訓練新進之護理人員，故該訓練應屬
02 原告本應負擔之基礎人事訓練成本，而不屬專業技術培訓之
03 範疇。

- 04 3.另觀系爭護理訓練課程計劃書，該課程由義大醫院醫師、護
05 理部部長、護理長、督導等人為講師，共分14日進行，訓練
06 課程總時數為108.5小時，公假公費參訓，其訓練目標記載
07 「本訓練旨在培育護理人員基礎急重症護理專業知能，並實
08 際運用於臨床工作上，以增進護理人員臨床專業評估能力與
09 照護能力，進而提升急重症病人之護理照護品質及儲備急重
10 症單位的護理專業人才。」；訓練對象則記載「護理相關科
11 系畢業，具護理師證書，原急重症單位工作者通過試用期，
12 經單位主管評估其學習態度及臨床適應狀況符合期待時，由
13 單位主管推薦後，可參與此訓練課程。」而依其課程主題、
14 課程大綱觀之，該課程係培訓護理人員瞭解照護急重症病人
15 應具備的知能、急重症病人之身體評估、感染管制、鎮靜劑
16 與肌肉鬆弛劑之使用及護理、手術後護理等，並學習檢傷分
17 類、急重症病人安全與醫療糾紛之預防、急重症護理倫理
18 （含重症安寧）等（見本院卷第101至112頁）。基上，參加
19 系爭護理訓練課程係為因應義大醫院醫療業務性質，或護理
20 人員輪派特殊病房或單位工作所需具備之專業職能，而此無
21 異於其他行業之員工在職訓練，故被告參加系爭護理訓練課
22 程乃為使其擔任加護病房護理人員之工作表現符合需求，為
23 義大醫院維持其醫療服務運作所不可或缺之核心本質，縱被
24 告於此過程中累積經驗獲有輪派特殊病房或單位之專業技
25 能，亦不能認係勞基法第15條之1規定之專業技術培訓，系
26 爭護理訓練課程本屬雇主即原告應負擔之一般成本，而難認
27 係支出龐大費用培訓被告，使其成為不可替代之關鍵人物。
- 28 4.綜上，系爭臨床訓練課程為原告本應負擔之基礎人事訓練成
29 本，系爭護理訓練課程則屬員工在職訓練，均非「專業技術
30 培術」，則原告既未支出龐大費用培訓被告，使其成為不可
31 替代之關鍵人物，系爭112、113年職訓契約書關於最低服務

01 年限之約定及賠償違約金之約定顯非原告為保全其支出教育
02 訓練費用之合理必要措施，亦未提供填補被告因最低服務年
03 限不得任意終止契約所蒙受不利益之代償措施（即未提供合
04 理補償），而欠缺以系爭約款保護其預期利益之必要性及合
05 理性，不當限制被告離職之自由權利並課以被告相對高額違
06 約金之義務，對締約之勞工即被告實有重大不利益，已顯失
07 公平，依勞基法第15條之1第3項規定，系爭112、113年職訓
08 契約書關於最低服務年限之約定，應屬無效。

09 (四)原告復主張：如依法院上開見解，認為系爭久任約定書關於
10 最低服務年限之約定為無效，則原告給予久任津貼即屬無
11 據，併應認為無效，則被告亦應依契約無效雙方應回復原狀
12 或不當得利之規定，返還原告給予之久任津貼，始符衡平法
13 理，爰併主張之等語（見本院卷第141頁）。然為被告所否
14 認，並辯稱：兩造間勞動契約係因原告有違反勞動法令之情
15 事而經被告終止，依勞基法第15條之1第4項規定，勞工不負
16 違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任；另依照民法
17 第182條第1項，主張所受利益已不存在，亦不負返還責任。
18 經查：

- 19 1.被告雖辯稱依勞基法第15條之1第4項規定，勞工不負違反最
20 低服務年限約定或返還訓練費用之責任云云，然系爭久任約
21 定書之系爭約款業經本院認定為無效，則原告本不得以無效
22 之約款請求被告負違反最低服務年限約定之責任或返還久任
23 津貼，已如前述，則本件即無庸再依勞基法第15條之1第4項
24 規定審酌兩造間勞動契約於最低服務年限屆滿前終止是否係
25 因不可歸責於被告之事由。至被告所舉臺灣彰化地方法院10
26 8年度員勞小字第5號判決、臺灣臺北地方法院106年度北勞
27 簡字第313號判決，經核上開兩判決均未認定兩造間最低服
28 務年限約款無效，核與本件事實並非相同，無從比附援引。
- 29 2.按無效法律行為之當事人，於行為當時知其無效，或可得而
30 知者，應負回復原狀或損害賠償之責任，民法第113條定有
31 明文。又本條係編列於民法總則編而規定，其適用之範圍應

01 涵攝所有無效之法律行為在內（最高法院95年度台上字第73
02 4號判決可參）。原告雖主張系爭久任約定書中之系爭約款
03 無效，得依法請求被告返還所受領之久任津貼，然原告並未
04 舉證證明被告受領該久任津貼時係屬惡意（知其無效），或
05 善意而有過失（可得而知），則揆諸首揭說明，其請求被告
06 返還該久任津貼，即於法無據。

07 3.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
08 益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。又不當
09 得利之受領人，不知無法律上之原因，而其所受之利益已不
10 存在者，免負返還或償還價額之責任，民法第179條、第182
11 條第1項分別規定甚明。又民法第182條第1項所謂「所受之
12 利益已不存在」，非指所受利益之原形不存在者而言，原形
13 雖不存在，而實際上受領人所獲財產總額之增加現尚存在，
14 不得謂利益不存在。如不當得利之受領人所受利益為金錢
15 時，因金錢具有高度可代替性及普遍使用性，祇須移入受領
16 人之財產中，即難以識別。是原則上無法判斷其存在與否，
17 除非受領人能明確證明確以該金錢贈與他人，始可主張該利
18 益不存在（最高法院93年度台上字第1980號判決可參）。查
19 本件被告已依系爭久任約定書第4條約定，受領上開久任津
20 貼20,000元，且為金錢給付，則原告給付該款項予被告後，
21 該款項已移入被告之財產中，使被告所獲財產總額有所增
22 加，即難謂該利益已不存在。是原告依不當得利之規定，請
23 求被告返還久任津貼20,000元，應屬有據。

24 4.綜上，系爭久任約定書之系爭約款既屬無效，則原告依不當
25 得利相關規定，請求被告返還所受之利益即久任津貼20,000
26 元，為有理由。

27 五、綜上所述，兩造間簽立系爭三契約而限制被告最低服務年
28 限，因違反勞基法第15條之1第1項、第2項規定而無效，則
29 原告據系爭約款請求被告給付懲罰性違約金、返還受訓期間
30 薪資等，為無理由，應予駁回；另系爭久任約定書之系爭約
31 款既屬無效，則原告依不當得利法律關係，請求被告返還久

01 任津貼20,000元，暨自起訴狀繕本送達翌日即113年7月31日
02 (見本院卷第121頁送達證書)起至清償日止，按週年利率
03 5%計算之利息，為有理由，應予准許。

04 六、本件原告勝訴部分，係適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判
05 決，依勞動事件法第15條適用民事訴訟法第436條之20規
06 定，應依職權宣告假執行。另被告就原告勝訴部分陳明願供
07 擔保，聲請宣告免為假執行，合於法律規定，爰酌定相當之
08 擔保金額宣告之。

09 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
10 核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

11 八、本件係小額訴訟程序，依勞動事件法第15條適用民事訴訟法
12 第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定
13 訴訟費用額為1,556元，並依兩造勝敗比例諭知如主文第3項
14 所示。

15 九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決
16 如主文。

17 中 華 民 國 114 年 3 月 20 日
18 勞 動 法 庭 法 官 饒 佩 妮

19 正本係照原本作成。

20 民事訴訟法第436條之24第2項：

21 對於本判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之。

22 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，並
23 須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原
24 判決有違背法令之具體事實之上訴理由（均須按他造當事人之人
25 數附繕本）。

26 中 華 民 國 114 年 3 月 20 日
27 書 記 官 史 萱 萱

28 訴訟費用計算式：

29 裁判費（新臺幣） 1,000元

30 證人丙○○日費、旅費 556元

31 合 計 1,556元