

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第108號

原告

即反訴被告 林世偉

訴訟代理人 郭季榮律師

被告

即反訴原告 台灣國際造船股份有限公司

法定代理人 黃正弘

訴訟代理人 蘇琬婷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年12月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）19,110元，及自民國112年1
1月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔81%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以19,110元為原告預供擔
保，得免為假執行。

五、反訴原告之訴駁回。

六、反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：被告即反訴原告台灣國際造船股份有限公司（下
稱台船公司）原為鄭文隆，嗣由黃正弘接任之，而黃正弘已
具狀聲明承受訴訟（本院卷第263頁、第281頁），應予准
許。

貳、本訴部分：

一、原告即反訴被告林世偉（下稱林世偉）主張：

（一）伊於民國111年6月18日與台船公司簽立「43期電銲技術生訓
練契約書」（下稱系爭契約），並於111年6月27日到訓，依
約1年訓練期間是自111年6月27日起至112年6月26日為止，

01 伊得於次月15日前受領工資。

02 (二)詎台船公司於112年3月17日以伊112年1、2月表現不佳，預
03 告將於同年3月27日勒令伊退訓，可認台船公司實係依勞動
04 基準法（下稱勞基法）第11條第1項第5款終止系爭契約。伊
05 得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條請求台船公司
06 給付資遣費11,409元，並得依勞基法第19條、就業保險法
07 （下稱就保法）第11條第3項、第25條第3項前段規定，請求
08 台船公司發給非自願離職證明書。

09 (三)台船公司仍積欠伊自112年3月1日起至112年3月27日（下稱
10 甲期間）之工資未為給付，伊得依系爭契約請求台船公司給
11 付工資17,199元。

12 (四)又伊自111年12月27日至112年3月29日，尚有3日特休未休，
13 而依伊112年2月正常工時工資為19,122元，依勞基法第24條
14 之1計算出之1日工資為637元【計算式：19,122÷30=63
15 7】，故依勞基法第38條第4項請求台船公司給付特休未休工
16 資1,911元。並聲明：1.台船公司應給付林世偉30,519元，
17 及自起訴狀繕本送達台船公司之翌日起至清償日止，按週年
18 利率5 %計算之利息。2.台船公司應開立非自願離職證明書
19 予林世偉。

20 二、台船公司則以：

21 (一)系爭契約之定性應為「訓練契約」，而非勞動契約，蓋林世
22 偉為以學習技能為目的、受伊訓練之技術生，且於接受訓練
23 時，尚不具備可立即投入勞動生產之技術與能力，自非伊之
24 「勞工」。

25 (二)再技術生依勞基法第69條第1項並未準用勞基法第2章工資之
26 規定，可認林世偉自伊所領取之生活津貼、實習津貼（下分
27 稱生活津貼、實習津貼，合稱系爭津貼），並非「工資」，
28 而屬津貼。林世偉係因112年1月、2月未達標準，遭伊於112
29 年3月27日依系爭契約第5條勒令退訓，而非依勞基法第11條
30 第1項第5款終止契約，自不得請求伊給付資遣費及開立非自
31 願離職證明書。如認林世偉得請求資遣費，按其實際任職期

間，依比例計算後，林世偉僅得請求資遣費6,519元。

(三)又依系爭契約第7條（下稱第7條約款）、台灣國際造船股份有限公司技術生訓練管理要點（下稱系爭要點）第11點（下稱第11點要點），如林世偉遭退訓，應賠償訓練期間全額之系爭津貼，林世偉既遭退訓，伊自無須給付林世偉112年3月之系爭津貼。

(四)伊以反訴請求林世偉返還系爭津貼之數額，已扣除補休時數津貼2,904元，難認林世偉尚得請求伊給付特休未休工資等語置辯。並聲明：林世偉之訴駁回。

三、得心證之理由：

(一)林世偉依勞退條例第12條請求台船公司給付資遣費11,409元，依勞基法第19條、就保法第11條第3項、第25條第3項前段規定，請求台船公司發給非自願離職證明書，為無理由。

1.按民法第482條規定：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。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。換言之，受僱人於勞動契約有效期限內，有為雇主提供勞務之義務。倘該勞務之性質，必須經特殊訓練及格後始能提供，僱用人為將來能由特定受僱人提供該當之勞務，方為職前必要之訓練，則於訓練期間內受僱人既無提供勞務之可能性，除非契約有特別約定外，即難謂於職前訓練期間，雙方間已有勞動契約關係存在（最高法院98年度台上字第1276號判決意旨參照）。

2.次按「稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。」、「本法第4章工作時間、休息、休假，第5章童工、女工，第7章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。」分別為勞基法第64條第2項、第69條第1項所規範。將上開規定，比對勞基法第2條第1款、第3款及第6款關於勞工、工資及勞動契約等規範內容，可見同法第64條第2

01 項規定之技術生，與雇主簽訂的是「訓練」契約，而非「勞
02 動」契約，所領取給付之定性為「生活津貼」，而非「工
03 資」，而技術生與雇主間訓練契約關係之基本特徵，在於雇
04 主係於特定期間，對於學習工作技能之技術生施予訓練（包
05 括理論課程及實務操作），技術生則須接受雇主管理、輔導
06 及考勤，故技術生於受訓期間所受之課堂基礎訓練課程或實
07 習訓練，均僅屬受訓內容之一部，難認技術生已有提供勞務
08 予雇主，或已與雇主成立勞動契約，從而，技術生非屬勞基
09 法第2條第1款所稱之勞工，實無疑義。

10 3.經查，林世偉於111年6月18日與台船公司簽立系爭契約，並
11 於111年6月27日到訓，依約1年訓練期間是自111年6月27日
12 起至112年6月26日為止。林世偉依系爭契約得於次月15日前
13 受領系爭津貼，林世偉於112年3月27日遭台船公司退訓等
14 節，為兩造所不爭執（本院卷第236頁），並有系爭契約、
15 高雄市政府勞工局備查前開契約之函文可證（本院卷第107
16 頁、第153頁至第155頁）。系爭契約實屬台船公司與林世
17 偉，約定於特定期間，台船公司需對林世偉施加訓練，以利
18 林世偉得學習未來職務必需技能之之契約，依據上述，此契
19 約之定性並非勞動契約。

20 4.再查「(二)訓練考核：訓練期間之管理依本公司技術生訓訓管
21 理要點辦理，如有違犯規章遭退訓情事經確認者將予退
22 訓。」、「(五)訓練考核不合格者退訓。」則為系爭契約第5
23 條所規定（本院卷第107頁）；而「(四)生產實習期間連續二
24 個月實習考核成績總分未達60分或總平均成績不及格者。由
25 台船學院簽核予以勒令退訓。」皆為系爭要點所規範（本院
26 卷第115頁）。又林世偉於生產實習期間，連續在112年1
27 月、2月實習考核成績總分未達60分，有其考核成績表可供
28 證明（本院卷第109頁至第110頁）。系爭契約既非勞動契
29 約，復查勞基法第69條就技術生契約，也未準用勞基法第2
30 章勞動契約之相關規範（包含勞基法第11條雇主須預告始得
31 終止勞動契約部分），從而，本院認定林世偉主張之退訓，

01 實非台船公司依勞基法第11條第1項第5款所為之終止，亦不
02 符合就保法第11條第3項所稱之非自願離職，則林世偉請求
03 台船公司給付資遣費、發給非自願離職證明書，均無理由。

04 (二)林世偉得依系爭契約請求台船公司給付甲期間之系爭津貼共1
05 7,199元。

06 1.按民法第247條之1第3款規定，依照當事人一方預定用於同類
07 契約之條款而訂定之契約，為使他方當事人拋棄權利或限制
08 其行使權利之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無
09 效。所稱「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利」，係
10 指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之
11 餘地，始足當之。所謂「按其情形顯失公平者」，則係指依
12 契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判
13 斷，有顯失公平之情形而言（最高法院112年度台上字第1057
14 號決意旨參照）。而兩造就系爭契約為定型化契約乙節為不
15 爭執（本院卷第236頁），則此契約內容受民法第247條之1所
16 列各款情形檢驗，如有按其情形是否顯失公平者，應歸於無
17 效。

18 2.經查，「訓練區分為基礎訓練與生產實習兩階段…基礎訓練
19 （台船學院期間）生活津貼10,000元，生產實習（進廠實習
20 階段）生活津貼10,000元、實習津貼11,000元。」為系爭契
21 約第3條第(一)項所規範。可認林世偉於系爭契約存續期間，原
22 可依約領取上述之生活津貼、實習津貼。

23 3.又按「在訓練（含生產實習）期間，如中途申請退訓或違犯
24 規章被勒令退訓者，應賠償訓練期間所領全額之生活及實習
25 津貼。」亦為第7條約款所規範（本院卷第107頁），是依第7
26 條約款所規範之賠償範圍為「訓練期間所領全額之生活及實
27 習津貼」，可認如林世偉遭受退訓，即會喪失受領系爭津貼
28 之權利。

29 4.另按「訓練考核：訓練期間之管理依本公司技術生訓練管理
30 要點（即系爭要點）辦理，如有違犯規章遭退訓情事經確認
31 者將予退訓。」為系爭契約第5條第(二)項所定。再系爭要點第

01 10點規範：「技術生訓練期滿後，自結訓起應依培訓年限繼
02 續服務本公司，未達應服務年限者，依賠償規定辦理。」

03 （本院卷第116頁），而比對第7條約款、第11點要點之內
04 容，可見台船公司除於第11點要點第1項，訂立與第7條約款
05 相同內容之賠償規定外，另於第11點要點第2項規定：技術生
06 結訓後，未服完應服務年限而離職者，應按「賠償金額比例
07 表」所列比例，賠償訓練期間所領之生活及實習津貼等內容
08 （本院卷第116頁），可見台船公司就未能完成職業訓練者，
09 有意約定技術生應賠償全數已受領之全額系爭津貼，縱已訓
10 練合格、惟未提供與培訓年限相當服務年限之人，亦需賠償
11 1/4至全額之系爭津貼予台船公司，可認台船公司訂立第7條
12 約款、第11點要點等費用償還約款，是為保障台船公司培訓
13 技術生之預期利益。

14 5.然按「技術生訓練，係事業機構為培養其基層技術人力，招
15 收15歲以上或國民中學畢業之國民，所實施之訓練。」為職
16 業訓練法第11條第1項所規範，則台船公司為擇才適所，自行
17 考選特定符合資格者，嗣與其簽立技術生訓練契約、實施教
18 育訓練，並透過制度性之觀察、考核，評斷該技術生之個
19 性、操守、工作態度與能力等職務適格性，作為台船公司是
20 否願與之締結正式勞動契約之重要參考，可認台船公司與技
21 術生就訓練契約之主給付義務，應分別為「施予訓練」、
22 「技能學習」，難認技術生負有「訓練考核合格」之義務。

23 6.另查，技術生訓練目的是為培養事業機構之「基層技術人
24 力」，台船公司未能證明林世偉所受之雇主訓練，具有極高
25 度之專業技能，況與林世偉同期受訓者，尚有19位技術生
26 （本院卷第109頁），可認此等技術生訓練合格受留用後將擔
27 任之職務，仍有相當之勞動替代性，則台船公司之雇主經營
28 預期利益，是否確有以第7條約款、第11點要點予以保障之必
29 要，已屬有疑。

30 7.再台船公司於訓練期間提供技術生定額之系爭津貼，每月總
31 額約自10,000元至21,000元不等，應有激勵技術生士氣，用

以吸引人才、降低人事流動風險之目的。該等津貼既屬台船公司進行培訓所願投注之成本，且成本之多寡，亦可藉由台船公司招聘技術生之人數、契約內容之商議等方式，加以控制，反觀技術生於訓練期間，雖花費相當時間參與訓練，惟仍未受勞基法基本工資之保障，較有維持生計之需求。併觀林世偉原定應受之技術生訓練時間為1年，其自111年6月開始訓練後，直至受訓6個月後之112年1月、2月，始具考核不合格之情形，然其不合格之成績已逾55分（本院卷第109頁至第110頁）等節，則台船公司預先以第7條約款或第11點要點，未論技術生實際訓練未達考核標準之樣態、期間及受考核分數，就退訓之技術生一概以賠償約款，限制其於訓練期間「全部」原得依約請領生活津貼、實習津貼之權利，綜合上開說明，並考量第7條約款之內容及目的、締約當事人之能力、締約經過、風險控制與分配、權利義務平衡、客觀環境條件等相關因素，可認兩造間簽訂之第7條約款，使林世偉拋棄權利及限制其行使權利，合於民法第247條之1第3款之規定，按其情形顯失公平，應歸於無效。

8.系爭要點如認業因台船公司公開揭示，而成為系爭契約之附合契約，得拘束兩造，則第11點要點第1款之內容既與第7條約款相同，亦因上述理由，而屬無效。

9.職是之故，台船公司辯稱因林世偉於112年3月27日遭受退訓，林世偉已因第7條約款、第11點要點喪失受領系爭津貼權利，不得再向伊請求給付甲期間之系爭津貼云云，難認有據。另台船公司就林世偉可請求甲期間之系爭津貼為17,199元乙節為不爭執（本院卷第236頁），則林世偉請求台船公司給付甲期間之系爭津貼共17,199元，自應准許。

(三)林世偉得依勞基法第38條第4項請求台船公司給付特休未休工資1,911元。

按勞基法第38條第1項第1款至第4款規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。」又同法第38

條第4、6項分別規定：勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。而勞基法第69條已有準用勞基法第4章關於工作時間、休息、休假之規定，可認技術生雖非勞工，無法直接適用勞基法第38條特別休假之規定，但依同法第69條第1定，其在同一雇主或事業單位繼續訓練滿一定期間者，仍應準用該規定，以保障其休假權益。而台船公司對於林世偉可請求特休假未休工資為1,911元乙節為不爭執（本院卷第236頁），則林世偉請求台船公司給付特休假未休工資1,911元，亦應准許。

四、綜上所述，林世偉依系爭契約、勞基法第38條第4項請求台船公司給付19,110元【計算式：17,199+1,911=19,110】，及自起訴狀繕本送達翌日即112年11月25日起（本院卷第41頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

六、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文，故依前開規定，本院就原告勝訴部分應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

參、反訴部分：

一、台船公司主張：林世偉於因112年1月、2月未達標準，遭伊於112年3月27日依系爭契約第5條勒令退訓，故依第7條約款、第11點要點請求林世偉返還自111年6月17日起至112年2月28日（下稱乙期間）領取之系爭津貼共160,293元。並聲明：林世偉應給付台船公司160,293元，及自113年3月18日反訴起訴狀（下稱系爭書狀）繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

01 二、林世偉則以：系爭契約屬定型化契約，且伊於訓練期間實已
02 付出相當之勞動力，第7條約款強制伊於遭退訓時，需全數
03 返還系爭津貼，實屬追回其勞動力報酬，且限制伊財產權利
04 之行使，應認已違反民法第247條之1第3款而屬無效，台船
05 公司不得依無效之約款請求伊返還系爭津貼。並聲明：台船
06 公司之訴駁回。

07 三、本院前已認定第7條約款、第11點要點第1款合於民法第247
08 條之1第3款之規定，按其情形顯失公平而無效，是台船公司
09 依第7條約款、第11點要點請求林世偉返還乙期間之系爭津
10 貼共160,293元，及自系爭書狀繕本送達翌日起至清償日
11 止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

12 四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
13 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

14 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

15 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
16 勞動法庭 法 官 葉晨暘

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
21 書記官 許雅惠