

臺灣士林地方法院民事判決

115年度勞小字第10號

原告 江瑞菁
訴訟代理人 李宜峰
被告 漫話科技股份有限公司

法定代理人 黃聖方

上列當事人間履行契約等事件，本院於民國115年4月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣9萬元，及自民國113年11月14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1,000元由被告負擔，並加計本判決確定翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣9萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

理由要領

一、本件依民事訴訟法第436條之18第1項規定，除主文外，加記下列第2項之理由要領。被告經合法通知未到庭，本院依職權由原告一造辯論而為判決。

二、按當事人為訴之變更、追加或提起反訴，除當事人合意繼續適用小額程序並經法院認為適當者外，僅得於第436條之8第1項之範圍內為之。勞動事件法第15條、民事訴訟法第436條之15定有明文。原告起訴請求被告給付新臺幣（下同）9萬元本息，是以本件應適用小額程序審理，嗣原告擴張請求金額為17萬8,593元，與上開規定不符，本院另以裁定為之。本件審理範圍即為原告起訴之金額，併此敘明。

三、本院之判斷：

(一)原告主張伊於民國112年3月31日在被告公司培訓完畢，並提出產業高階人才培訓計畫產學合作協議書（下稱系爭協議書）、原告服務證明書、國立陽明交通大學（下稱陽明交

01 大) 離職證明書為證，被告應於112年3月31日前給付培訓金
02 9萬元（下稱系爭培訓金），原告多次向被告催告清償，迄
03 今被告仍置之不理，爰提起本訴。被告則抗辯原告參與的是
04 「博士人才培訓計畫」項下之合作項目，為產學合作性質，
05 並未與被告成立僱傭關係，期間亦無人事任用、出勤管理、
06 勞保投保等要性，原告自不得主張依勞雇關係請求補發工
07 資，而系爭協議書上明載補助金上限為每年9萬元，惟得依
08 實際參與期間按比例調整，被告計算原告參與比例應發放
09 5萬900元，而原告請求金額已逾系爭協議書之授權範圍，亦
10 無法律依據等語，因原告未配合匯款程序，而遲未提供身分
11 證影本與銀行存摺封面，致無法完成報稅與匯款作業等語，
12 資為抗辯。

13 (二)依二造與陽明交大三方訂立之系爭協議書相關約定略為（被
14 告為甲方、原告為丙方、陽明交大為乙方）：（第1條）產
15 學合作期間：自民國111年9月8日起至112年1月31日止，期
16 限屆滿時，本計畫執行終止。（第4條）係先由乙方獲取國
17 家科學及技術委會核定員額數後，將其所獲得之員額人員
18 予甲方進行三方之產學合作計畫，用以培訓產業高階人才。
19 （協議書前文及第2條）由乙方擔任培訓單位，甲方提供培
20 訓課程及進行實務培訓，及進行專業培訓參與過程認證，完
21 成培訓所指定之學習時數。（第3條）培訓期間由乙方安排
22 學校教師與甲方指定指定實務培訓指導業師至少一名擔任培
23 訓共同指導老師，甲方需依企業培訓考評機制製作培訓過程
24 紀錄，以作為企業培訓獎金發放、中止培訓合作之參考，及
25 培訓結訓後考量是否正式聘僱丙方之依據，丙方於培訓期間
26 如有無法勝任或無法適應之情況，應通知甲方業師或乙方或
27 培訓導師。（第5條）由乙方負責培訓職缺之公告，甲方收
28 到應徵履歷後，展開甄選面試工作，乙方得視情況，安排學
29 校教職員參與共同甄選，待乙方與甲方雙方均對名單無意見
30 後始由乙方提交錄取名單予國家科學及技術委員會核定
31 後，方為正式錄取，丙方須於錄取公司後15日至乙方完成報

01 到手續。(第6條)在產學合作期間,參與本計畫之丙方,
02 視同乙方員工,由乙方每月定期發放培訓酬金新台幣6萬
03 元,辦理勞健保加退保事宜,適用乙方計畫類博士後研究員
04 相關管理辦法。培訓博士病、事假及出差需至乙方差勤系統
05 登錄,始辦理國內出差支領,且國內出差費用請領依據行政
06 院主計處國內出差費報支要點辦理,以不超過本計畫國內差
07 表報支經費為限。(第7條)若於甲方企業實務培訓期間產
08 出研發成果係丙方所提供之創意,具有實質上貢獻,三方同
09 意其研發成果歸屬於甲、乙雙方平方共有。(第12條)甲方
10 於本協議生效後培訓期間內,不得未經事先通知乙方私自與
11 丙方簽署相關書面契約,如有違反約定,與丙方所簽署之契
12 約無效,且乙方得提前終止培訓及本協議書。(第13條)甲
13 方應配合編列自籌款,至少每人每年九萬元,由甲方支付丙
14 方各類培訓津貼或獎金,此項費用應於培訓中止或結束前完
15 成支付,此額度得依丙方實際培訓期間按比例調整,並按月
16 支付。依上開約定,足證原告係依據系爭協議書第13條請求
17 系爭培訓金,而依系爭協議書之約定,於系爭協議書之有效
18 期間原告係為陽明交大之員工,相關差旅費申請及勞健保均
19 由陽明交大管理登記辦理,陽明交大對原告之培訓計畫亦有一
20 定之實質管理拘束力,陽明交大按月須給付原告培訓酬金
21 6萬元,此亦為原告之薪資,而被告亦須依系爭協議書編列
22 自籌款至少每人每年九萬元,由被告支付原告各類培訓津貼
23 或獎金。再參以原告所提出之陽明交大離職證明書上亦記載
24 「服務單位:產學運籌中心」、「職稱:博士後研究」、
25 「服務起迄日期:民國111年6月10日至民國112年3月31
26 日」、「離職原因:契約期滿」,亦足認系爭協議書之有效
27 期間,原告係與陽明交大有正式之僱傭關係,應屬無疑。原
28 告雖提出其在被告公司之服務證明書證明其於上開期間在被
29 告公司擔任總經理室博士級訓儲經理,惟證明書亦僅係依系
30 爭協議書而由參與產學合作培訓之被告所出具之證明,非得
31 認定其與原告間有僱傭關係。

01 (三)被告與原告並無僱傭關係，業如上述，而依系爭協議書第13
02 條所載之由被告所編列之自籌款至少每人每年九萬元，係由
03 被告用以支付各類培訓津貼或獎金，故此屬培訓津貼或獎金
04 之性質，而非基於勞僱關係所應給付之薪資。被告雖辯稱獎
05 金係以一年為計算，且須以9萬元再依原告參與比例調整後
06 發放，並提出其與原告於112年3月7日至同年4月13日之相關
07 通話內容（見本院卷第32至36頁），雖可證明其已告知原告
08 係依9萬元為獎金再依原告參與比例計算後為5萬900元等
09 情。惟被告就其所謂「原告參與比例」並未提出相關事證及
10 計算基礎，且經本院通知後亦未到庭答辯，是以其就此有利
11 於己之事項即未能舉證證明，自應以協議書之約定，認定原
12 告請求9萬元之培訓津貼或獎金為有理由。

13 四、綜上所述，原告依系爭協議書第13條之約定，請求被告給付
14 9萬元，及自支付命令送達翌日即113年11月14日起至清償日
15 止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由。

16 五、本件係屬勞工之給付請求，所為被告敗訴之部分，依勞動事
17 件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2
18 項規定，宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

19 六、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
20 條。

21 中 華 民 國 115 年 4 月 28 日

22 勞 動 法 庭 法 官 徐 文 瑞

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 115 年 4 月 28 日

27 書 記 官 陳 立 偉