

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第65號

原告

即反訴被告 福爾摩莎自然史資訊有限公司

法定代理人 羅佳齡

訴訟代理人 方雍仁律師

沈恆律師

被告

即反訴原告 黃盈修

訴訟代理人 蕭雯娟律師

上列當事人間請求清償債務事件，本院於民國113年10月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣9萬1,820元，及自民國112年12月18日起至清償日止，按年息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42%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣9萬2,824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、本件原告即反訴被告（於本訴稱原告，於反訴稱反訴被告）主張依兩造於民國112年10月30日所簽訂協議書（下稱系爭協議書）之約定，請求被告給付新臺幣（下同）22萬0,320元，被告即反訴原告（於本訴稱被告，於反訴稱反訴原告）提起反訴，主張系爭協議書因違反最低服務年限、不得預扣工資等規定而無效，或因其對系爭協議書之重要爭點有錯誤而得撤銷，其並已撤銷系爭協議書之意思表示，而依民法第179條規定請求反訴被告返還112年10月及11月薪資共8萬4,3

01 30元，核與本訴之標的及其防禦方法具相牽連關係，依民事
02 訴訟法第259條、第260條第1項、第2項規定，應予准許。

03 貳、本訴部分：

04 一、原告主張：被告自109年8月3日入職伊擔任生態調查員，被
05 告任職期間，依伊員工進修與教育訓練相關規定，由伊全額
06 負擔GWO（Global Wind Organization，全球風能組織）專
07 業證照之專業訓練培訓課程（下稱GWO培訓）費用提供被告
08 取得GWO專業證照，GWO培訓2年1次，每次為期3天，伊不但
09 全額負擔訓練費用4萬0,950元，並支付被告培訓期間之薪
10 資，被告則承諾於完成GWO培訓後，至少服務4年，若服務未
11 滿1/2時，除應償還伊所支付之訓練費用及薪資外，且每未
12 滿1年，被告應賠償1個月薪資作為違約金。詎被告於111年7
13 月8日受訓期滿後，竟違反前開約定，於112年10月27日提出
14 離職，經兩造協商後，於112年10月30日簽訂系爭協議書，
15 被告同意賠償伊GWO培訓費用及受訓期間薪資4萬4,450元、G
16 WO違約金13萬1,700元，合計17萬6,150元，扣除被告112年1
17 0月、11月薪資8萬4,330元後，尚須賠償9萬1,820元，另被
18 告同意支付背信違約罰款10萬元之違約金，又被告任職期間
19 曾於112年2月1日駕駛伊車輛（下稱系爭車輛）肇事（下稱
20 系爭車禍），造成訴外人車輛毀損，賠償2萬8,500元，被告
21 承諾支付前開費用共22萬0,320元。嗣伊於112年12月8日發
22 函催告被告儘速支付前開款項，被告於同年月14日收受催告
23 函後竟置之不理，爰依系爭協議書第2條約定請求被告如數
24 給付等語，聲明：(一)被告應給付原告22萬0,320元，及自112
25 年12月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)如獲
26 勝訴判決，請依職權宣告假執行。

27 二、被告則以：

28 (一)原告承攬大量離岸風力發電機之海上調查工作，而GWO培訓
29 所訂培訓標準係為技術人員提供所需安全技能和安全知識之
30 課程，藉以了解和減少與風力發電機行業相關之安全隱患，
31 故伊所受GWO培訓，為原告為使其業務遂行之基礎培訓，本

01 應由原告自行負擔，殊無以最低服務年限約定保障其預期利
02 益之必要性，且GWO培訓成本僅4萬0,950元，並無原告所稱
03 花費龐大成本培訓伊，遑論透過此訓練使伊成為企業生產活
04 動不可替代關鍵人物，是兩造間最低服務年限之約定違反勞
05 動基準法（下簡稱勞基法）第15條之1規定，應屬無效；又
06 原告持續以定期契約方式與伊續約，惟最低服務年限約款通
07 常用於不定期契約，原告要求定期契約之員工遵守最低服務
08 年限，顯不合理，屬權利濫用；縱認系爭協議書之最低服務
09 年限約定有效，依原告「進修及教育訓練管理辦法」（下稱
10 系爭管理辦法）第5條規定及兩造間勞動契約（下稱系爭勞
11 動契約）第9條第7項約定，伊於111年7月6日參加GWO培訓，
12 於同年月8日受訓完畢，而GWO培訓費用為4萬0,950元，則伊
13 僅需自訓練結束後服務任滿1年，自111年7月8日起算，伊於
14 112年10月27日提出離職、於同年11月30日離職，已任滿1
15 年，自無須賠償任何費用，至於原告提出之月會紀錄所載內
16 容伊並不知悉。又系爭協議書載明原告自伊10月、11月工資
17 扣抵8萬4,330元，此扣抵之約定違反勞基法第26條之強制規
18 定，自屬無效。再系爭協議書之性質為認定性和解契約，系
19 爭協議書關於最低服務年限及預扣工資之約定，既因違反勞
20 基法而無效，依民法第111條規定，系爭協議書原則上應全
21 部無效。

22 (二)原告總經理於112年10月30日離職面談時對伊表示因伊提前
23 離職涉及系爭勞動契約附件之工作規範同意書（下稱系爭同
24 意書）之背信違約等語，致伊誤信系爭同意書中有規範提前
25 終止契約之罰款，然伊無違反系爭同意書之背信違約行為，
26 且伊遍查系爭勞動契約及系爭同意書，並無針對提前終止契
27 約之罰款，故原告自無權以此為由要求伊負擔10萬元之罰
28 款；又系爭車禍為伊駕駛系爭車輛執行職務之際與訴外人發
29 生碰撞，致訴外人車輛損壞，原告針對系爭車輛已向訴外人
30 新安東京產物保險股份有限公司（下稱保險公司）投保車
31 險，並由伊為窗口向保險公司出險，保險公司已於112年6月

01 29日理賠2萬8,500元予訴外人指定之車行，縱伊就保險事故
02 即系爭車禍之發生有過失，對原告應負賠償之責，然此一損
03 害賠償請求權依保險法第53條規定已法定移轉予保險公司，
04 況伊斯時為原告之受僱人，保險公司對伊亦無代位請求權，
05 故原告此部分請求為當事人不適格，且原告不得對已出險之
06 車損，再對伊請求，否則無異重複得利，故系爭協議書此部
07 分約定應同歸於無效。

08 (三)縱系爭協議書為有效，因伊就系爭協議書中關於最低服務年
09 限之期間、未任滿最低服務年限應賠償之訓練費用及薪資、
10 違約金之數額、是否應給付10萬元之罰款及賠償系爭車禍之
11 理賠金等重要爭點有錯誤，自得撤銷系爭協議書之意思表
12 示。再者，如法院認最低服務年限之約定有效，請求依民法
13 第252條規定酌減違約金等語，資為抗辯，聲明：1.原告之
14 訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不利判決，願供擔保免為
15 假執行。

16 參、反訴部分：

17 一、反訴原告除援用本訴部分抗辯外，並主張：系爭協議書有關
18 最低服務年限及預扣工資之約定為無效，縱有效，伊對於重
19 要爭點有重大錯誤，伊以反訴起訴狀繕本之送達作為撤銷系
20 爭協議書意思表示之通知，反訴被告依系爭協議書之約定預
21 扣伊工資8萬4,330元即無法律上原因，爰依民法第179條規
22 定請求返還等語，聲明：反訴被告應給付反訴原告8萬4,330
23 元，及自民事答辯暨反訴起訴狀繕本送達之翌日起至清償日
24 止，按年息5%計算之利息。

25 二、反訴被告除援用本訴部分主張外，並抗辯：系爭協議書內容
26 係經雙方合意，就總金額部分把反訴原告薪水部分扣除，反
27 訴原告之請求無理由等語置辯，聲明：反訴原告之訴駁回。

28 肆、兩造均不爭執：一、被告自109年8月3日起任職於原告擔任
29 生態調查員，於112年10月27日提出離職，於同年11月30日
30 離職；二、被告於111年7月6日參加GWO培訓，於同年月8日
31 受訓完畢，GWO培訓之費用為4萬0,950元；三、兩造分別於1

01 09年8月3日、109年9月1日、110年1月1日、112年6月1日簽
02 訂勞工工作契約（即系爭勞動契約），原告工作規範同意書
03 （即系爭同意書）為前開契約之附件；四、原告就員工之進
04 修與教育訓練制定有進修及教育訓練管理辦法（即系爭管理
05 辦法），依系爭管理辦法第5條規定，員工參加由原告負擔
06 費用之派外訓練或委外訓練後，應服務任滿一定年限；如未
07 任滿規定年限，應依第5條、第6條規定償還費用；五、兩造
08 於被告提出離職申請後，於112年10月30日簽訂系爭協議
09 書，約定被告應償還GW0培訓費用與薪資共4萬4,450元、給
10 付GW0違約金13萬1,700元，共計17萬6,150元，扣除112年10
11 月、11月薪資8萬4,330元，計需賠償9萬1,820元；另因被告
12 離職涉及系爭同意書之背信違約，罰款10萬元之違約金；因
13 車輛不當駕駛造成碰撞致使對方車輛毀損，保險理賠2萬8,5
14 00元，被告共計需給付原告22萬0,320元等情，並有系爭協
15 議書、系爭勞動契約、系爭管理辦法、系爭同意書在卷可稽
16 （見北簡卷第23-24頁、本院卷第47-95頁），堪信為真實。

17 伍、本院之判斷：

18 一、本訴部分：

19 (一)系爭協議書之性質為認定性和解：

20 1.按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止
21 爭執發生之契約；和解不得以錯誤為理由撤銷之。但有左列
22 事項之一者，不在此限：一、和解所依據之文件，事後發見
23 為偽造或變造，而和解當事人若知其為偽造或變造，即不為
24 和解者。二、和解事件，經法院確定判決，而為當事人雙方
25 或一方於和解當時所不知者。三、當事人之一方，對於他方
26 當事人之資格或對於重要之爭點有錯誤，而為和解者，民法
27 第736條、第738條分別定有明文。次按和解之本質有創設性
28 及認定性兩種，當事人以他種之法律關係或以單純無因性之
29 債務約束等，替代原有之法律關係時，屬於創設；否則，以
30 原來而明確之法律關係為基礎而成立和解時，則屬認定。即
31 前者係一方否認有債務存在，但尋求與對方和談解決爭端；

01 後者則係承認有債務存在，當事人本於原來而明確之法律關
02 係，協議債務人縮小其應給付之範圍（最高法院100年度台
03 上字第139號民事判決意旨參照）。倘係前者，債務人如不
04 履行和解契約，債權人應依和解所創設之新法律關係請求履
05 行，不得再依原有之法律關係請求給付。如為後者，既係以
06 原來明確之法律關係為基礎而成立之和解，僅有認定之效
07 力，債權人自非不得依原來之法律關係訴請債務人給付，僅
08 應受和解契約之拘束而已（最高法院82年度台上字第993號
09 民事判決意旨參照）。又無效之行為在法律行為當時已確定
10 不生效力，即不得依據此項行為主張取得任何權利，且不因
11 事後之情事變更或當事人之行為而回復為有效。是於認定性
12 和解，當事人縱使同意以原來無效之契約為基礎而成立和
13 解，因當事人已不能依該無效契約主張任何權利，自不能以
14 事後和解之行為，使該無效契約回復為有效，而取得請求權
15 （最高法院109年度台上字第2736號民事判決意旨參照）。

16 2.兩造於系爭協議書第二條約定事項約定「乙方（即被告）同
17 意依公司（即原告）福爾摩莎自然史資訊有限公司員工進修
18 與教育訓練規定，船員證需綁約滿3年、GWO證照訓練須綁約
19 滿4年，該項服務未滿規定1/2，須償還所有教育訓練費用與
20 薪資，其次未達服務年限者，每少一年應償還一個月的薪資
21 之違約金；GWO共44,450，GWO違約金3個月為131,700元，共
22 計176,150元；雙方協議除扣除2023年10月、11月薪資84,33
23 0元，計需賠償新台幣91,820元整，權充公司之損失。另，
24 乙方離職涉及福爾摩莎自然史資訊有限公司工作規範同意書
25 之背信違約，另有罰款10萬元之違約金；同時因車輛不當駕
26 駛造成碰撞致使對方車輛毀損，保險理賠28,500元，前項所
27 有費用共計需給付公司220,320元；其他公司付費之業外訓
28 練，亦將一併歸還相關之講義、教案、課本或教具器材等。
29 雙方協議乙方以前述證照（包含證書正本）質押公司至失效
30 止，並執行業務交接事項至2023年11月3日止。」（見北簡
31 卷第23頁）。前開約定之內容係就被告是否因未任滿服務年

限應賠償之訓練費用、薪資及違約金、因系爭車禍而應賠償原告之損失及其範圍等特定法律關係為約定，依前開說明，系爭協議書之性質應屬認定性和解契約。

(二)系爭協議書之效力：

1.承前所述，系爭協議書所為和解內容，係以被告未任滿最低服務年限所應賠償之範圍、數額及因系爭車禍所應負之賠償責任為爭執所在，則被告未任滿服務年限、就系爭車禍是否應負賠償責任及其範圍，即為系爭協議書之重要爭點，系爭協議書得否撤銷，應視被告對於前開重要爭點是否有錯誤。

2.系爭協議書中關於最低服務年限約定部分：

(1)兩造間勞動契約為不定期勞動契約：

被告雖抗辯兩造間為定期契約，不得為最低服務年限之約定云云，惟原告主張兩造間工作契約關於契約期間之約定係服務年限之期限，而勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性或特定性，且非繼續性工作者，得為定期契約外，其餘均為不定期契約，此觀勞基法第9條第1項、第2項及勞基法施行細則第6條規定自明。所稱之不定期勞動契約所需具備之

「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以相關法令及勞工實際從事工作之內容與性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，不受勞動契約簽訂之書面形式拘束。查本件兩造均不爭執被告之工作內容不具有臨時性、短期性、季節性或特定性之性質，則不論兩造間勞動契約形式上是否以定期契約方式續約、是否定有服務年限，均不影響兩造間勞動契約為不定期契約，是被告前開抗辯，尚不足採。

(2)原告得與被告為最低服務年限之約定：

①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。勞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任，勞基法第15條之1定有明文。次按最低服務年限約款適法性之判斷，應以該約款存在是否具有「必要性」與「合理性」觀之，所謂「必要性」，是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」，是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基準（最高法院96年度台上字第1396號民事判決意旨參照）。雇主為避免對受僱之勞動者所投入之訓練經費、時間、精力及其他資源，因受僱之勞動者受訓後即遽然離職而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訓培育完成後，反而造成與原企業雇主競業之結果，若無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勞動者提供訓練，以達培育人才委以重任之目的，而與勞工約定必須服務一定之期限，否則應賠償違約金或返還訓練費用，乃雇主為維護企業經營及服務品質之適當方法，故類此約定之約款，只要未違反法律強行禁止規定，或有悖於公共秩序、善良風俗或顯失公平之處，復無其他法定應屬無效之原因，則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尊重契約之合法效力，並依約履行，同受前開約定條款之拘束。

②兩造均不爭執系爭管理辦法為兩造間勞動契約之附件，系爭管理辦法第5條約定「員工於公司任職期間，凡參加由公司

負擔費用之派外訓練或委外專案訓練費用累計達到下列金額者（計算年度均自當年一月一日起至十二月三十一日止，且以開課日期計算），至少應於訓練結束取得相關資歷或證照後，服務任滿一定年限，並不得於下列規定期間內提出離職申請，如有違反時，員工應償還公司期間內所支出之一切教育訓練及其相關費用（訓練費、交通費、住宿費、薪資等）支出。……二、NT\$10,000～50,000：至少應於訓練結束後，工作服務任滿一年。……」、第6條約定「員工違反第五條任職期間約定，於期間提出離職申請或因違反勞動基準法第12條各款終止聘僱契約者，員工應依各項訓練之範疇規定，償還公司為其個人已支付的教育訓練及其相關費用（訓練費、交通費、住宿費、薪資等）支出，其他非前述因素遭解聘之員工，無須償還任何費用。一、於前條規定時間1/2內提出離職申請者，需償還已受教育訓練及其相關費用。（例如：規定期間為一年，六個月內提出離職申請者，需償還所有一切的教育訓練及其相關費用）二、於前條規定時間1/2以上提出離職申請者，需償還教育訓練及其相關費用之60%。（例如：規定時間為一年，半年後提出離職申請，需償還教育訓練及其相關費用之60%）。三、前述之特殊訓練如海外MMO、繫放證、船長證、專業工作坊等，未達服務年限者，每少一年應償還一個月的薪資，以此累推，未滿半年者視為無。」（見本院卷第61-65頁）。前開最低服務年限之約定，乃原告為避免對員工投入訓練經費、時間、精力及其他資源，因員工受訓後即遽然離職而造成其花費之投資平白損失，甚且發生員工經過受訓培育完成後，反而造成與其競業之結果。

- ③依原告提出之GWO國際培訓簡介（下稱GWO培訓簡介）所載，目前全世界前十大風機製造商及供應商皆規定其從業人員必須參加並通過GWO培訓（見北簡卷第13頁），而原告承攬風力發電場域生態調查等相關業務，自有使其員工接受相關訓練之必要，堪認原告與被告約定最低服務年限，乃以維持原

告員工之專業能力，應屬企業營運所必要。復依GWO培訓簡介所載原告所參加之基本安全培訓（BST）課程證照效期為2年，可修習複訓課程延長認證（見北簡卷第13頁），足認原告主張GWO培訓須連續受訓2期，並非無據，是兩造約定之服務年限即前開證照有效期間，應認其約定期間當屬合理。再依原告111年5月4日月會紀錄「四、證照綁約GWO須連續二期」之記載，及原告於同年月20日在GWO訓練組LINE對話中所為「本次訓練結束，會依公司規定調薪兩級，但是要留意會綁約4年，因為參與後，隔兩年會在複訓一次」等內容（見本院卷第181、183頁），可見原告已於員工接受培訓課程前告知因GWO培訓須連續2期，故須綁約4年，該綁約之年數限制固與系爭管理辦法第5條第2款之約定不同，惟被告既於接受GWO培訓前未爭執綁約之年限，並同意接受GWO培訓，應認係默示承諾最低服務年限之變更，而得拘束兩造。又依上開LINE對話紀錄所示，接受GWO培訓後取得證照之員工將提供調薪兩級作為獎勵，被告亦自承於111年7月6日至同年月8日接受GWO培訓後，其111年8月份薪資由3萬8,200元調薪至4萬2,000元，調薪幅度9.9%（見本院卷第234頁），依該調薪比例計算，綁約4年被告可多取得4.752個月薪資，而被告違約時，以最長4年計算，其違約金為4個月薪資，少於其於綁約期間可多取得之薪資，堪認該補償之數額應屬合理。本院審酌原告已提供培訓費用為被告進行專業技術培訓，並就被告應任滿最低服務年限給予合理之補償，且該最低服務年限之期限尚屬合理，故兩造間最低服務年限之約定應屬有效。

④被告固抗辯原告111年5月4日月會紀錄未公開揭示讓勞工隨時認識云云，惟依原告提出之111年5月4日月會系統檔案所示，被告有參加當日會議，且原告已將該月會紀錄佈達於原告系統上之公用資料夾使勞工得隨時閱覽（見本院卷第311-316頁），更於LINE群組重申受訓後將綁約4年之內容，被告此部分所辯，自不足採。另被告雖抗辯縱系爭最低服務年限

約定有效，其已因船員證自109年起綁約3年，故僅須再綁約1年云云，惟被告取得船員證之受訓期間與接受GW0培訓之期間並不相同，培訓內容亦不同，此部分所辯，亦不足採。

(3)綜上，被告於111年7月8日GW0培訓結束，依約應綁約4年，亦即應服務至115年7月8日，而被告於112年11月30日離職，距所約定之服務年限尚餘2年又7個月餘，依系爭管理辦法第5條本文、第6條第1款及第3款之約定，應賠償原告所支出之訓練費用及薪資、3個月薪資之違約金，兩造均不爭執GW0培訓費用及薪資為4萬4,450元、被告離職時之月薪資為4萬3,900元，並有原告提出之薪資單可稽（見北簡卷第21頁），則依前開約定，被告應賠償原告17萬6,150元（計算式：44,450元+43,900元×3=176,150元）。

3.就背信違約之罰款10萬元部分：

原告主張被告未任滿約定之服務年限，違反工作規範同意書第4條、第5條規定，應依第9條規定賠償10萬元之違約金，為被告所否認。查原告所提出之工作規範同意書並無被告之簽名，且其右上角記載為「DATE 2023-I-1」（見本院卷第201-203頁，下稱2023年版同意書），與被告提出經其簽名且右上角記載「2018-VII-22」之系爭同意書（見本院卷第67-71頁），二者版本顯然不同，且系爭同意書並無違反最低服務年限約定應賠償10萬元違約金之約定，而原告復未提出任何證據證明2023年版同意書為兩造於112年6月1日所簽訂工作契約之附件，或被告已知悉並同意遵守2023年版同意書之規定，則原告依2023年版同意書之規定請求被告給付10萬元之損害賠償預定性違約金，顯屬無據。系爭協議書既屬認定性和解契約，而被告既未因未任滿約定之服務年限而應給付違約金，依前開說明，原告自不能依系爭協議書對被告取得違約金之請求權。

4.就車輛駕駛不當之保險理賠2萬8,500元部分：

按被保險人因保險人應負保險責任之損失發生，而對於第三人有損失賠償請求權者，保險人得於給付賠償金額後，代位

行使被保險人對於第三人之請求權；但其所請求之數額，以不逾賠償金額為限，保險法第53條第1項定有明文。又被保險人因保險人應負保險責任之損失發生，而對於第三人有損失賠償請求權者，於保險人履行賠償之義務後，依保險法第53條第1項規定，其損失賠償請求權於賠償金額範圍內，當然移轉於保險人，被保險人於受領保險金給付後，即不得再向第三人行使已移轉予保險人之損失賠償請求權。查被告固因駕駛系爭車輛致訴外人之車輛受有損害，惟兩造均不爭執該損害已由原告所投保之保險公司理賠予訴外人，原告所請求被告給付之2萬8,500元即保險公司之理賠金額，並有被告提出之保險公司電子郵件為證（見本院卷第139頁），則依前開說明，於保險公司給付保險金予訴外人後，原告之損失賠償請求權於賠償金額範圍內，當然移轉於保險人，不得再對被告請求。

5.就扣除112年10月及11月薪資部分：

按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞基法第22條第2項前段、第26條分別定有明文。又所稱「預扣勞工工資」，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。查本件兩造簽訂系爭協議書時，已就被告未任滿最低服務年限時應賠償之訓練費用、薪資、違約金等項目及數額為約定，應屬勞基法第22條第2項但書勞雇雙方另有約定之情形，與同法第26條所定「預扣」工資之要件不符，並無違反勞基法之處。

6.按法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民法第111條定有明文。解釋上，法律行為得一部無效者，亦得一部撤銷之。承前所述，兩造間最低服務年限之約定為有效且拘束被告，細究各節，難認被告對於此部分重要爭點有錯誤；惟兩造於簽

訂系爭協議書時，被告對於未任滿最低服務年限應給付違約金10萬元，及應賠償因系爭車禍之保險理賠金2萬8,500元等重要爭點有錯誤，而系爭協議書就各項賠償金額之約定可個別獨立，自應許被告就誤認應由其賠償之違約金10萬元及保險理賠金2萬8,500元，撤銷其錯誤之意思表示。是以，依前開說明，原告自不得再依系爭協議書之約定，請求被告給付該部分金額。

(三)原告得請求被告給付9萬1,820元：

綜上，原告得請求被告賠償原告17萬6,150元，扣除被告112年10月及11月份薪資8萬4,330元後，被告尚應給付原告9萬1,820元。

(四)被告請求酌減最低服務年限約定之違約金部分：

按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金；約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第250條第1項、第252條定有明文。惟此民法第252條規定乃係賦與法院得依兩造所提出之事證資料，斟酌社會經濟狀況並平衡兩造利益而為妥適裁量、判斷之權限，非謂法院須依職權蒐集、調查有關當事人約定之違約金額是否有過高之事實，而因此排除債務人就違約金過高之利己事實，依辯論主義所應負之主張及舉證責任。況違約金之約定，為當事人契約自由、私法自治原則之體現，雙方於訂約時，既已盱衡自己履約之意願、經濟能力、對方違約時自己所受損害之程度等主、客觀因素，本諸自由意識及平等地位自主決定，除非債務人主張並舉證約定之違約金額過高而顯失公平，法院得基於法律之規定，審酌該約定金額是否確有過高情事及應予如何核減至相當數額，以實現社會正義外，當事人均應同受該違約金約定之拘束，法院亦應予以尊重，始符契約約定之本旨（最高法院92年度台上字第2747號民事判決參照）。被告雖抗辯本件最低服務年限約定之違約金過高，至如何過高？僅空有指摘，未舉證以實其說，復未提供證據或方法由本院查證，且上開違約金之約定，既為兩造於簽訂系爭勞動契約

01 及同意參與培訓時盱衡自己履約之意願等主、客觀因素，本
02 諸自由意識決定，本院應予以尊重，不再予以酌減，以符兩
03 造約定之本旨。

04 (五)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
05 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
06 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
07 類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，
08 債務人自期限屆滿時起負遲延責任，民法第229條第2項、第
09 3項定有明文。被告應給付原告9萬1,820元，已如前述，本
10 件原告以存證信函請求被告於函到後3日內履行給付義務，
11 而該存證信函乃112年12月14日送達被告（見北簡卷第28-2
12 9、32頁），揆諸前揭規定，利息起算日應為112年12月18
13 日。

14 二、反訴部分：

15 依前所述，系爭協議書中就反訴原告應賠償反訴被告所支出
16 之訓練費用及薪資、3個月薪資之違約金，並以112年10月及
17 11月薪資8萬4,330元扣除部分之約定，均為有效，反訴原告
18 即應受該等約定拘束，則反訴原告依民法第179條規定，請
19 求反訴被告返還112年10月及11月份薪資8萬4,330元，自無
20 理由，應予駁回。

21 陸、綜上所述，本訴部分原告依系爭協議書第2條約定，請求被
22 告給付9萬1,820元，及自112年12月18日起至清償日止，按
23 年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請
24 求，為無理由，應予駁回。反訴部分，反訴原告依民法第17
25 9條規定，請求反訴被告給付8萬4,330元及法定遲延利息，
26 為無理由，應予駁回。

27 柒、本訴部分所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389
28 條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，另被告就原告勝
29 訴部分陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，合於法律規
30 定，爰酌定相當之擔保金額宣告之。

31 捌、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判

01 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

02 玖、訴訟費用負擔之依據：本訴部分依民事訴訟法第79條，反訴
03 部分依民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 113 年 11 月 14 日

05 勞動法庭 法 官 陳筠諤

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 11 月 14 日

10 書記官 王曉雁