

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞簡字第67號

原告 劉川慈即私立小立偉語文數學自然短期補習班

被告 黃韋銘

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國113年1月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣20,000元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之7，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、本件被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。
- 二、原告起訴主張：被告於民國112年8月8日與原告簽訂定期聘僱契約書（下稱系爭契約），約定被告擔任原告國小部專任教師，聘僱期間自112年8月1日起至113年8月30日止。詎被告非但工作態度消極表現不佳，甚於同年9月11日學期中無預警曠職而音訊全無，致原告國小部課程輔導業務動盪不安，學生及家長對原告產生不信任感，嚴重影響原告商譽，原告因此流失至少2名國小部學生而受有新臺幣（下同）45,470元之損害（以過去一學期學費計算），後原告雖緊急委請訴外人即原告國中部專任教師吳哲宇協助兼任被告原本之工作業務，並額外給予其每月15,000元之工作津貼，然其明確表示無法長時間兼任，故於原告徵得合適教師處理被告原本職務前，原告國小部之課程輔導業務實有可能流失更多學

01 生，此均為因被告工作態度不佳無預警離職所造成之損害。
02 為此，爰依系爭契約第2條、第8條等約定提起訴訟，請求被
03 告賠償原告300,000元違約金（下稱系爭違約金）等語。並
04 聲明：(一)被告應給付原告300,000元。(二)願供擔保，請准宣
05 告假執行。

06 三、被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何
07 聲明或陳述。

08 四、得心證之理由：

09 (一)就原告主張之前揭事實，業據提出與其所述相符之桃園市○
10 ○○○○○○○○○○○○○○○區○○○○○○○○○○○○位○
11 ○○號配號通知單、系爭契約、被告之勞工保險加保申報表
12 全民健康保險第一、二、三類保險對象投保申報表、被告之
13 勞工保險退保申報表全民健康保險第一、二、三類保險對象
14 退保申報表、原告與吳哲宇於112年9月11日就緊急業務調整
15 薪資支出之通訊軟體LINE對話紀錄擷圖、原告與學生家長之
16 通訊軟體LINE對話紀錄擷圖、原告與學生家長之通訊軟體LI
17 NE群組對話紀錄擷圖、國小全年級學生資料、被告112年8月
18 之薪資單、被告合作金庫新樹分行之存摺封面、原告大批存
19 款轉帳申請書及存摺內頁、原告撥打被告手機號碼未接通之
20 紀錄擷圖等件影本為憑（本院卷15-39、65-73頁），另有本
21 院依職權調取被告勞保與就保被保險人投保資料附卷可參
22 （本院卷41頁），則本院綜合上開各項事證，互核相符，堪
23 信原告之主張為真實。

24 (二)被告確有違反系爭契約第2條、第4條等約定：

25 1.依兩造簽訂之系爭契約第2條約定：「乙方（即被告，下
26 同）簽訂本契約接受聘任後，不得任意提前終止契約。如因
27 故必須提前終止契約者，應於二十日工作日前預先知（按應
28 係「通知」）甲方（即原告，下同），其薪資結算至離職日
29 止。乙方如未依前述規定預告離職者，應賠償甲方所受之損
30 害。」；第4條約定：「乙方受聘期間，應接受甲方課務安
31 排或必要之課業研討，不得藉詞拒絕。」；第8條約定：

01 「乙方若有違反本契約書之情事，經查證屬實，甲方得向乙
02 方請求違約金新台幣參拾萬元整，乙方不得異議。」（本院
03 卷19、21頁）。準此，被告依約負有接受原告課務安排之義
04 務，不得擅自拒絕，且因個人因素需終止系爭契約時，應於
05 20日之工作日前通知原告，如有違反之情事，原告得請求被
06 告賠償所受損害，並得請求違約金300,000元。

07 2.經查，原告主張被告於112年9月11日學期中無預警曠職，從
08 此音訊全無而聯絡無著，致原告須緊急委請吳哲宇協助兼任
09 被告原本之工作業務，有原告提出之被告勞工保險退保申報
10 表全民健康保險第一、二、三類保險對象退保申報表、原告
11 與吳哲宇於112年9月11日就緊急業務調整薪資支出之通訊軟
12 體LINE對話紀錄擷圖、原告撥打被告手機號碼未接通之紀錄
13 擷圖等件為證（本院卷27、29、70頁），顯見被告拒絕與原
14 告聯繫，且未於20日工作日前通知原告即未到班，核屬拒絕
15 原告課務安排，並以默示意思表示向原告表示提前終止系爭
16 契約。再依112年9月11日原告與吳哲宇之通訊軟體LINE對話
17 紀錄記載：「（原告：）哲宇、依昨日商談緊急調配工作事
18 宜，跟您表達感謝之意，以下是我們談定的工作內容：……
19 2、由於增加工作量，每月給予15000元的工作津貼，直至國
20 小部業務兼任結束。……」（本院卷29頁），可見原告因被
21 告拒絕課務安排且未經預告離職，而致其未能及時覓得接任
22 老師，且須另外徵求國中部老師兼任被告原先之業務，顯然
23 已影響原告就老師之人力調度安排；佐以訴外人即原告班主
24 任賴明鎬陳稱：被告於同年9月8日晚上下班前有與原告做業
25 務上溝通，被告沒有任何狀況，並無表達不做了，我們均無
26 收到被告要離開的任何訊息，直至調閱監視器始發現被告於
27 當日即已收拾東西等語（本院卷79頁）。由前開內容可知，
28 被告既未向原告請假，亦未依系爭契約第2條約定，於20日
29 工作日前預先通知原告終止兩造間勞動契約，即屬無故連續
30 曠職3日，且拒絕履行原告已安排之課務，誠屬違約，堪以
31 認定。是被告確有違反系爭契約第2條、第4條等約定，則原

01 告依系爭契約第8條約定請求被告賠償違約金，應屬有據。

02 (三)原告得依系爭契約第8條約定請求被告賠償之違約金，經本
03 院酌定以20,000元為適當：

04 1.按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。違
05 約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償
06 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
07 務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違
08 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
09 之賠償總額；約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數
10 額，民法第250條、第252條分有明文。又違約金之種類，可
11 分為損害賠償額預定性違約金及懲罰性違約金二者，前者乃
12 將債務不履行債務人應賠償之數額予以約定，亦即一旦有債
13 務不履行情事發生，債權人即不待舉證證明其所受損害係因
14 債務不履行所致及損害額之多寡，均得按約定違約金請求債
15 務人支付。後者之違約金則係以強制債務之履行為目的，確
16 保債權效力所定之強制罰，故如債務人未依債之關係所定之
17 債務履行時，債權人無論損害有無，皆得請求，且如有損害
18 時，除懲罰性違約金更得請求其他損害賠償。當事人約定之
19 違約金究屬何者，應依當事人之意思定之。如無從依當事人
20 之意思認定違約金之種類，應綜合契約之內容及一切事實定
21 之，倘於契約中將違約金與其他損害賠償（廣義，凡具有損
22 害賠償之性質者均屬之）併列者，即應認該違約金之性質為
23 懲罰性違約金，庶符合當事人訂約之真意（最高法院62年台
24 上字第1394號判決先例、106年度台上字第1853號判決意旨
25 參照）。

26 2.觀諸兩造簽訂之系爭契約第2條約定被告未於20日工作日前
27 預先通知原告而離職者，應賠償原告所受損害一情，已如前
28 述，而系爭契約第8條復約定：「乙方若有違反本契約書之
29 情事，經查證屬實，甲方得向乙方請求違約金新台幣參拾萬
30 元整，乙方不得異議。」（本院卷21頁），可知被告如有違
31 反系爭契約之約定時，即應給付原告300,000元違約金，可

01 見300,000元違約金之約定，係用以確保被告遵守系爭契約
02 之約定，該約定性質上屬於確保當事人履約之強制罰，亦即
03 被告違約時，除須賠償原告所受損害之外，另課予被告一定
04 之金錢負擔，以促其遵循並切實履行系爭契約之義務，故該
05 300,000元違約金性質，係懲罰性違約金。

06 3.按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第
07 252條亦定有明文。又違約金之約定，乃基於個人自主意思
08 之發展、自我決定及自我拘束所形成之當事人間之規範，本
09 諸契約自由之精神及契約神聖與契約嚴守之原則，契約當事
10 人對於其所約定之違約金數額，原應受其約束。惟倘當事人
11 所約定之違約金過高者，為避免違約金制度造成違背契約正
12 義等值之原則，法院得參酌一般客觀之事實、社會經濟狀
13 況、當事人實際上所受損害及債務人如能依約履行時，債權
14 人可享受之一切利益等情形予以酌減。倘違約金屬懲罰性質
15 者，並應參酌債務人違約之情狀以為判斷（最高法院110年
16 度台上字第2810號判決意旨參照）。查，系爭違約金並未就
17 違反系爭契約之情節輕重加以區分，一律以300,000元計
18 算，惟：

19 (1)依112年9月5日學生家長與原告之通訊軟體LINE對話紀錄記
20 載：「（家長：）主任您好！昀蓁今天開始就沒有要到立偉
21 課輔，因為覺得換了老師以後不適合，……」（本院卷33、
22 69頁），學生家長固有於被告任職期間即向原告表示要退課
23 輔，惟依系爭契約第1條第4款約定：「……學生離班未繼續
24 上課，則需扣除新台幣250元獎金」（本院卷19頁），次依
25 被告112年8月薪資單之「國小獎金費，-750，樂情.詠鈞.昀
26 蓁」欄所示之內容（本院卷65頁），顯見原告已就該名學生
27 退課輔受有損害一事，依系爭契約第1條第4款之約定對被告
28 為扣除獎金之處置。再者，該名退課輔學生之家長係以被告
29 擔任國小部老師後致孩子不適應為由退課輔，然被告斯時已
30 擔任國小部老師計36日，於此期間中，賴明鎬表示已知悉被
31 告整體工作狀況尚非適宜，亦表示因被告先前有相關經驗，

01 故無試用期，且被告任職期間並非很長，並無與被告溝通等
02 語（本院卷78-79頁）。可見該名學生退課輔之因果關係，
03 亦與原告未積極輔導改善被告工作情形有關，尚難認可完全
04 歸責於被告。

05 (2)另依同年9月12日原告與學生家長之通訊軟體LINE對話紀錄
06 記載：「（原告：）媽媽好、打擾了～、您經過思考後、不
07 知本班是否還有機會再服務承恩學業？」，且該生家長並於
08 同年月18日退出群組（本院卷35、37頁），然前開通訊軟體
09 LINE對話紀錄內並無該名學生家長回覆之訊息，或說明退課
10 輔之原因，雖賴明鎬表示該名學生在被告離開之前就有不適
11 應狀況，當時就有想要離開，我有跟家長溝通等語（本院卷
12 79頁），惟原告仍未能提出其他積極證據證明被告已先於同
13 年月11日即離職，與該名學生後於同年月18日始退課輔間之
14 因果關係，況學生退課輔原因甚多，尚有距離遠近、自身學
15 習成效、補習費多寡、身體健康狀況等，要難遽認前開學生
16 退課輔係因被告所造成。

17 (3)被告每月薪資為底薪27,000元、全勤獎金3,000元、1位學生
18 之帶班津貼200元、招收1位新生且未離班獎金250元，此為
19 系爭契約第1條明文約定，且為原告所不爭執（本院卷19、7
20 8、107、108頁），依原告提出被告112年8月之薪資單（本
21 院卷65頁）所載，薪資上班天數26,129元+職務津貼968元
22 +國小人頭獎金3,600元=30,697元，堪認被告當月薪資為3
23 0,000多元，又被告任職於原告處僅42日（自112年8月1日起
24 至同年9月11日止），即任職僅1個多月，然系爭違約金卻高
25 達10個月薪資，足見系爭違約金之數額顯不符比例顯屬過
26 高。

27 4.綜上，被告臨時離職拒絕課務安排且未按正常程序辦理離職
28 手續，即未依系爭契約第2條約定計有20日之期間給予原告
29 可以另找老師接任其工作，致原告人事成本增加，自與被告
30 未遵守預告期間離職有相當因果關係。本院參酌被告僅任職
31 42日，並僅收受原告發放1個月（即8月份薪資，未領取9月

01 份部分薪資)之薪資,及被告任職期間違約之程度等情狀,
02 並審酌上開所述內容,衡量兩造之利益,認系爭違約金實屬
03 過高,若以原告主張之300,000元計算違約金,則與原告之
04 損害顯不相當,故應予酌減為20,000元(計算式:月薪30,0
05 00元÷30日×20日=20,000元),始為適當。是原告依系爭契
06 約第8條約定,請求被告賠償違約金20,000元,為有理由,
07 應予准許。逾此範圍之請求,為無理由,應予駁回。

08 五、綜上所陳,原告依系爭契約第2條、第8條等約定,請求被告
09 給付20,000元,為有理由,應予准許;逾此範圍之請求,則
10 無理由,應予駁回。又本件判決所命被告給付之金額未逾50
11 0,000元,依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定,應依職
12 權宣告假執行。至原告敗訴部分,其假執行之聲請失所依
13 據,應予駁回。

14 六、本件事證已臻明確,原告其餘攻擊防禦方法及所提證據,核
15 與判決結果不生影響,因此不逐一論述,併此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據:勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
17 條。

18 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日
19 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

20 正本係照原本作成。

21 如不服本判決,應於送達後20日內,向本院提出上訴狀並表明上
22 訴理由,如於本判決宣示後送達前提起上訴者,應於判決送達後
23 20日內補提上訴理由書(須附繕本)。如委任律師提起上訴者,
24 應一併繳納上訴審裁判費。

25 書記官 邱淑利

26 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日