

臺灣雲林地方法院民事判決

113年度勞簡字第7號

原告 洛希普拉有限公司

法定代理人 葉俊吾

訴訟代理人 謝希哲

被告 翁晴宜

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國113年11月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣65,687元，及自民國113年8月19日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣3,200元，由被告負擔新臺幣1,000元，並自本判決確定之翌日起至清償日止，加給原告按年息百分之5計算之利息；其餘新臺幣2,200元則由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文，依同法第436條第2項規定，並為簡易訴訟程序所適用。本件原告起訴（聲請核發支付命令，經被告異議合法，依法視為起訴）原聲明求為判決：被告應給付原告新臺幣（下同）30萬元，及自本支付命令送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見支付命令卷第3頁）。嗣於民國113年9月6日以民事準備書狀(一)變更上開聲明為：被告應給付原告30萬元，及自113年7月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本案卷第41頁）。又於113年10月25日言詞辯論期日，變更上

01 開聲明為：被告應給付原告30萬元，及自113年8月19日起至
02 清償日止，按年息5%計算之利息（見本案卷第151頁）。原
03 告上開變更之訴只是變更遲延利息請求之起算日期，其請求
04 之基礎事實同一，並為擴張或減縮應受判決事項之聲明，合
05 於上開規定，應予准許。

06 二、原告起訴主張：被告前於民國113年4月1日至原告公司擔任
07 皮拉提斯教練乙職，並與原告簽訂新人教育訓練留任同意書
08 （下稱系爭同意書），其中第1點約定：「乙方（即被告）
09 同意接受甲方（即原告）推薦參加新人專業培訓課程（課程
10 細項詳見附表一），並由甲方補助此次訓練費用合計壹拾萬
11 元」、第5點約定：「乙方因接受甲方培訓課程補助，同意
12 自民國113年4月1日起於甲方公司最低服務期限不得低於一
13 年，如乙方未依約留用，同意賠償甲方下列金額（新臺
14 幣）：貳拾萬元違約金及甲方依本同意書第1點所補助之總
15 金額，並加計自補助之日起按年息5%之利息」。詎被告於
16 完成新人訓練後，原告為被告投入訓練資源，旋於113年4月
17 27日離職，形同利用原告之營運成本取得證照獲取利益後即
18 離去，造成原告受有損害，爰依兩造簽訂之新人教育訓練留
19 任同意書第5點之約定，提起本件訴訟，請求被告給付違約
20 金20萬元及訓練補助費用10萬元等語。並聲明：被告應給付
21 原告30萬元，及自113年8月19日起至清償日止，按年息5%
22 計算之利息。

23 三、被告答辯則以：原告所提供新人教育訓練課程之講師均為公
24 司內部之員工，是以系爭同意書依勞動基準法（下稱勞基
25 法）第15之1條第1項第1款、第3項規定，關於被告最低服務
26 年限之約定應為無效。又依原告提供之新人教育訓練課程
27 表，訓練期間為6日，扣除考核當天並無進行實際訓練或教
28 學，及扣除休息及自主訓練各5小時後，實際教學時數僅有3
29 0小時，且是1名老師對17名新人，非一對一教學，並無原告
30 所述之價值10萬元。另被告於離職時已完成業務之交接，並
31 未造成原告之損失，且被告在職期間幫原告賺取業績總額達

01 352,200元，共教學25堂課程，然原告並未給付業績獎金與
02 課費予被告，依原告公告之業績抽成對照表及被告之薪資條
03 與POWER PILATES證照，被告單堂可抽成450元，原告並未給
04 付此部分課費共11,250元予被告，被告主張此金額與原告請
05 求之金額相互抵銷等語。並聲明：原告之訴駁回。

06 四、本院之判斷：

07 (一)原告主張之事實，已據其提出與所述相符之勞動契約書、系
08 爭同意書、新人教育訓練課程表、自願離職申請書等為憑
09 (見本案卷第51至69頁、第161頁)，並為被告所不爭執，
10 堪信為真實。

11 (二)系爭同意書關於被告最低服務年限1年之約定應屬有效：

12 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
13 之約定：一雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓
14 費用者。二雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其
15 合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合
16 考量，不得逾合理範圍：一雇主為勞工進行專業技術培訓之
17 期間及成本。二從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可
18 能性。三雇主提供勞工補償之額度及範圍。四其他影響最低
19 服務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其約定無
20 效」，勞基法第15-1條第1至3項分別定有明文。又最低服務
21 年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與
22 「合理性」觀之。所謂「必要性」，是指雇主有以該約款保
23 障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員
24 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
25 關鍵人物等是；所謂「合理性」，是指約定之服務年限長短
26 是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇
27 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
28 務期間長短等項為其審查適當與否基準之類（最高法院96年
29 度台上字第1396號判決意旨參照）。換言之，雇主之所以要
30 求勞工有最低服務年限者，往往係因雇主曾經培訓勞工，為
31 其支出特殊之職業訓練、出國受訓、技能養成等費用，並花

01 費相當之培訓時間，乃要求勞工承諾最低之服務年限，作為
02 回饋。是審酌雇主對勞工技能養成支出相當之費用，勞工因
03 而獲有特殊之技能為雇主經營事業所倚重，不可或缺，以及
04 尊重勞工之職業自由等情，基於必要性及衡平之原則，只要
05 該最低服務年限未逾相當合理之期間，實無不予准許之理。

06 2.依兩造提出之新人教育訓練課程表（見本案卷第25頁、第69
07 頁），其訓練期間自113年4月1日起至同年月6日止，乃被告
08 於113年4月1日到原告公司任職之始，所接受之新人教育訓
09 練，依其課程內容，113年4月1日18時至20時之學科1及2，
10 據兩造陳述為解剖課；同日20時至21時之inbody講講/檢
11 測，據被告陳稱為如何解讀inbody機器測量數值之教學，此
12 為被告擔任皮拉提斯教練所需之基礎知識，難認為專業技術
13 之培訓。另113年4月2日13時至17時、4月3日13時至15時、4
14 月4日13時至17時、18時至21時、4月5日14時至18時等共17
15 小時均為核心床教學，應屬被告擔任皮拉提斯教練所需具備
16 之技術培訓課程。至於4月1日13時至17時之「公司人資+組
17 織+工規」、「打卡中租系統建立」、「認識環境/清潔店內
18 SOP」、「櫃檯事務」，及4月2日下午18時至21時之「預約
19 核心床教學」，及4月3日下午18時至21時之「預約SOP」、
20 「談單教學」等課程，則應屬熟悉工作環境、業務內容或公
21 司規章等一般職前訓練，無關乎皮拉提斯教練之專業技術培
22 訓。其餘課程則為核心床之自行練習及4月6日13至16時、17
23 時至21時之考核或補考時間。故上開新人教育訓練課程僅有
24 17小時是被告擔任皮拉提斯教練之專業技術培訓課程。

25 3.被告雖抗辯上開課程之講師均為原告公司內部之員工云云，
26 惟勞基法第15-1條第1項第1款所規定之提供培訓費用，並未
27 限定於雇主以外之外部專業技術培訓情形，而原告為安排被
28 告等新人上開專業技術培訓課程，需提供場所作為教育訓練
29 之用，亦需指派其公司內部具專業技術之人員擔任教育訓練
30 之講師，可見原告對被告進行專業技術培訓課程，已支出相
31 當之硬體及人力成本費用甚明。再者，原告係為會員提供皮

01 拉提斯運動、健身訓練等相關服務，其教練自應具有一定之
02 專業技能，其專業技術之養成並非一蹴可幾，若流動過於頻
03 繁，原告勢必隨時需要招攬、訓練新進人員，並因而增加額
04 外之費用及時間成本，對原告經營之業務進行亦易生阻礙，
05 故原告自有限制新進人員於接受培訓課程後，不得於一定期
06 間內離職之必要。是原告與被告間關於最低服務年限之約定
07 有其必要性。又系爭同意書約定被告自113年4月1日起於原
08 告公司最低服務年限不得低於1年，此年限已屬最低，參以
09 被告於簽約時明知服務最低年限為1年，仍本於其自由意志
10 簽立系爭同意書，足認上開最低服務年限並未逾必要限度，
11 是以參酌原告為被告進行專業技術培訓之期間及成本、從事
12 相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性等情，此最低服
13 務年限1年之約定，應尚屬合理。故系爭同意書關於被告最
14 低服務年限1年之約定，並無違反勞基法第15-1條第1、2項
15 規定，應屬有效。

16 (三)系爭同意書第5點約定：「乙方（即被告）因接受甲方（即
17 原告）培訓課程補助，同意自民國113年4月1日起於甲方公
18 司最低服務期限不得低於一年。如乙方未依約留用，同意賠
19 償甲方下列金額（新臺幣）：貳拾萬元違約金及甲方依本同
20 意書第1點所補助之總金額，並加計自補助之日起按年息5%
21 之利息」。本件被告於113年4月27日即自原告公司離職，顯
22 已違反上開最低服務年限之約定，則原告依系爭同意書第5
23 點約定，請求被告賠償補助之費用及違約金，自屬有據。

24 1.關於補助訓練費用部分：

25 原告依系爭同意書第1點記載，雖主張上開新人教育訓練課
26 程是由其補助訓練費用10萬元一情。然被告否認該課程價值
27 達10萬元，且此訓練費用金額10萬元是由原告事先以電腦打
28 字完成後，將系爭同意書交由被告簽名，被告為了任職於原
29 告公司，難以期待其不簽名同意，系爭同意書上亦未詳列該
30 訓練費用之各項明細，實難認原告補助被告該項課程之訓練
31 費用確已達10萬元。而參以原告所提出之彼拉提斯協會販售

01 之證照課程，4日32小時之學費價格為63,000元（見本案卷
02 第109至113頁），每小時學費將近2,000元，以此換算上開
03 新人教育訓練課程17小時之專業技術培訓學費約為34,000
04 元，至於其他關於皮拉提斯基礎知識、熟悉工作環境、業務
05 內容或公司規章等一般職前訓練之課程，此屬原告之一般教
06 育訓練，本為原告營運之必要成本，自不能列入對被告補助
07 之訓練費用。

08 2.關於違約金部分：

09 (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
10 約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償
11 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
12 務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違
13 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
14 之賠償總額，民法第250條定有明文。是以違約金係當事人
15 為確保債務之履行，約定債務人不履行債務時，另應支付之
16 金錢或其他給付；除當事人另有訂定外，視為因不履行債務
17 而生賠償總額預定。次按約定之違約金額過高者，法院得減
18 至相當之數額，民法第252條亦有明文。而當事人約定契約
19 不履行之違約金過高者，法院固得依民法第252條以職權減
20 至相當之數額。惟是否相當仍須依一般客觀事實，社會經濟
21 狀況及當事人所受損害情形，以為酌定標準，亦即約定之違
22 約金是否過高，應就債務人若能如期履行債務時，債權人可
23 得享受之一切利益為衡量之標準。

24 (2)依系爭同意書第5點約定內容，並未約定為懲罰性違約金，
25 依民法第250條第2項規定，即應視為賠償總額預定性違約
26 金，故該約定20萬元之違約金是否過高，應審酌原告實際所
27 受之積極損害及消極損害。本件原告僅表示其受有補助費用
28 10萬元之損失（見本案卷第109頁），惟此屬上開賠償補助
29 費用之範圍，已如上述。本院審酌原告招募訓練被告擔任其
30 皮拉提斯教練，已投入相當之人事成本，兩造雖約定被告最
31 低服務年限為1年，但被告任職將近1個月即離職，造成原告

01 人事投資成本之損失，亦影響原告相關業務之推行，惟依本
02 件情形，原告於招募新人後，施以上開6日之新人教育訓練
03 課程，即可使新人上任原告之皮拉提斯教練職務，只要原告
04 提供之環境及待遇良好，其人力替補雖有時間上之落差，但
05 應當無問題，又參以被告任職原告期間之績效、原告對於被
06 告並無另外提供最低服務年限約定之補償，及原告之積極損
07 失與消極損失等一切情狀，本院認為原告得向被告請求之違
08 約金於4萬元內為適當，至於逾此金額之違約金請求部分，
09 則屬過當，難認有據。

10 3.從而，原告請求被告賠償其補助之訓練費用及違約金於74,0
11 00元之範圍，應屬有據，逾此金額範圍，則屬無據。

12 (四)被告所為抵銷抗辯部分：

13 1.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
14 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，但依債之性質不能
15 抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334
16 條第1項定有明文。又按當事人主張之事實，經他造於準備
17 書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無
18 庸舉證；自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事
19 實不符或經他造同意者，始得為之，民事訴訟法第279條第
20 1、3項亦有明文。

21 2.被告主張其在原告任職期間幫原告賺取業績總額達352,200
22 元，共教學25堂課程，然原告並未給付業績獎金與課費予被
23 告，依原告公告之業績抽成對照表及被告之薪資條與POWER
24 PILATES證照，被告單堂可抽成450元，原告並未給付此部分
25 課費共11,250元等情，已據其提出課程合約書、成交業績總
26 額表、業績抽成對照表、薪資表、POWER PILATES證照等為
27 憑（見本案卷第127至145頁），被告於113年10月25日言詞
28 辯論期日已當庭表示「同意原告主張的抵銷」，顯已對被告
29 主張之事實為自認。至於原告嗣後雖反悔而不同意抵銷，並
30 主張被告未完成離職交接程序，且被告提出之成交業績總額
31 表並未經主管簽名確認，店主管有權限可依員工表現及態度

01 變更獎金之計算方式，變更後被告是以業績12萬元以下計
02 算，每堂課獎金為300元，是原告應給付被告之業績獎金為
03 7,125元【計算式：25堂×300元×0.95（扣5%管銷費用）＝
04 7,125元】云云，然此部分為被告所不同意，且原告既未舉
05 證證明與事實不符，難認可採。惟依被告提出之POWER PILA
06 TES證照（見本案卷第145頁）是於113年5月18日所核發取
07 得，並非被告任職原告公司期間所取得，則依被告提出之業
08 績抽成對照表，以被告主張業績介於28～36萬元之間，其每
09 堂課可抽獎金350元，並應扣除5%之管銷費用，依此計算，
10 被告可得之獎金為8,313元【計算式：25堂×350元×0.95＝8,
11 313元，元以下四捨五入】。是被告主張其可抵銷8,313元，
12 應屬有據。

13 3.本件原告得請求被告賠償其補助之訓練費用及違約金為74,0
14 00元，而被告得請求原告給付之獎金為8,313元，其給付種
15 類相同，並均屆清償期，經抵銷後，被告應再給付原告65,6
16 87元。

17 (五)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
18 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
19 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
20 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1
21 項、第2項定有明文。又按遲延之債務，以支付金錢為標的
22 者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率
23 較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約
24 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第233條第1
25 項、第203條亦有明文。本件原告對被告之債權，其給付並
26 無確定期限，既經原告起訴而送達訴狀，被告迄未給付，當
27 應負遲延責任。又本件支付命令是於113年8月8日送達於被
28 告住所之轄區派出所即雲林縣警察局西螺分局油車派出所，
29 有本院送達證書存卷可憑（見支付命令卷第43頁），依法於
30 同年月18日發生合法送達被告之效力，是原告請求自113年8
31 月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息，於法並無不

01 合，應予准許。
02 五、從而，原告依系爭同意書第5點約定之法律關係，請求被告
03 給付65,687元，及自113年8月19日起至清償日止，按年息
04 5%計算之利息，為有理由，應予准許。至於逾此範圍之請
05 求，則無理由，應予駁回。
06 六、本件原告勝訴部分係適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依
07 民事訴訟法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執
08 行。
09 七、依民事訴訟法第87條第1項、第79條、第91條第3項等規定，
10 確定本件訴訟費用額為3,200元（即原告第一審所繳納之裁
11 判費），應由被告負擔1,000元，被告並應自本判決確定之
12 翌日起至清償日止，加給原告按法定利率即年息5%計算之
13 利息；至於其餘訴訟費用2,200元則由原告負擔。

14 中 華 民 國 113 年 12 月 16 日
15 勞工法庭法官 廖國勝

16 以上正本係照原本作成
17 如對本判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀。如
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 113 年 12 月 16 日
20 書記官 廖千慧