

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第16號

原告 秀傳醫療財團法人彰濱秀傳紀念醫院

法定代理人 顏鴻章

訴訟代理人 黃宇婕律師

被告 方惠民

訴訟代理人 李慶松律師

複代理人 李軒律師

上列當事人間給付違約金事件，本院於民國113年8月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣1,788,675元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之45，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項於原告以新臺幣596,000元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣1,788,675元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、兩造陳述：

一、原告主張：

(一)被告自民國108年4月1日起擔任伊腎臟科之住院醫師，聘約期間至110年6月30日止，經兩造簽定住院醫師聘約（下稱住院醫師聘約）。被告報到後經伊薦送至臺中榮民總醫院（下稱臺中榮總）帶職帶薪接受腎臟科次專科訓練（下稱系爭訓練），並有簽署受訓契約書（下稱系爭受訓契約），約定被告應於進修期滿後立即返回伊醫院任職，任期自110年7月1日起至115年6月30日止，共計5年，嗣因展延訓練課程2個月，更正至115年8月31日止。為明確化服務期間，兩造亦於110年9月1日重新簽署主治醫師聘約

01 (下稱主治醫師聘約)，約定聘約期間自110年9月1日起  
02 至115年8月31日止。詎料被告嗣後罔顧系爭受訓契約及主  
03 治醫師聘約所定服務期間，提前於112年10月1日離職，受  
04 訓後僅服務25個月，致伊受有訓練費用、受訓期間薪資等  
05 財產上損害，及受訓後人才保留不易、增加其他同儕負擔  
06 及人事管理困擾等非財產上損害。

07 (二)依系爭受訓契約第七條約定，被告應賠償伊損害賠償預定  
08 性違約金，以訓練費用新臺幣(下同)145,000元、受訓  
09 期間伊支付被告之薪資2,921,300元之總和的2倍數額計  
10 算，小計6,132,600元；另依主治醫師聘約第一條第二項  
11 約定，被告應賠償伊相當於2個月平均薪資數額之懲罰性  
12 違約金即657,000元；前開違約金合計6,789,600元。且被  
13 告已接受次專科訓練，並無勞動基準法(下稱勞基法)之  
14 適用，故系爭受訓契約關於最低服務年限及違約金約定並  
15 無勞基法第15條之1之適用之餘地。考量被告服務期間表  
16 現堪稱良好，且並非受訓完成後旋即離職，伊僅請求被告  
17 給付未依約完成服務期限比例60分之35之違約金即3,960,  
18 600元，爰依系爭受訓契約第七條、主治醫師聘約第一條  
19 第二項約定為請求等語。

20 (三)並聲明：1.被告應給付原告3,960,600元，及自起訴狀繕  
21 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。  
22 2.願供擔保，請准宣告假執行。

## 23 二、被告辯稱：

24 (一)伊於108年3月30日簽定系爭受訓契約時為住院醫師，嗣後  
25 擔任主治醫師之工作型態亦具有人格從屬性、專屬性、經  
26 濟上從屬性、組織上從屬性等特性，故兩造間為僱傭契  
27 約，應受勞基法拘束。伊至臺中榮總代訓期間為2年5個  
28 月，最低服務年限為5年，為受訓期間之2倍有餘，不符比  
29 例原則，而原告亦未提供合理補償，故系爭受訓契約第七  
30 條、主治醫師聘約第一條第二項皆因違反勞基法第15條之  
31 1強制規定而無效。縱認前揭約定有效，兩造於108年3月

01 30日簽定系爭受訓契約，復於110年9月1日簽定主治醫師  
02 聘約，系爭二契約所定服務期間相同，且均就中途離職之  
03 違約金有所約定，可知兩造係用後約代替前約，而兩造已  
04 於後約合意變更為：中途離職應賠償2個月平均薪資，原  
05 告自不得依系爭二契約就同一事由重複請求違約金。

06 (二)伊之勞動條件應符合兩造約定並受勞基法最低標準保障，  
07 然伊受僱於原告期間，原告有預扣伊薪資10%、降低伊每  
08 週門診數量致不利其日後薪資計算、自行決定伊洗腎室醫  
09 師費用受分配比例、擅自提撥伊薪資13%作為全院性基  
10 金、嚴重超時工作且未給付薪資等行為，已違反勞基法第  
11 21條第1項、第26條及民法第483條之1規定，故伊於112年  
12 9月30日終止與原告之僱傭契約，屬因可歸責於原告之事  
13 由，伊自毋庸給付提前離職之違約金。

14 (三)退步言，考量伊於受訓期間補助費用實為每月5,000元，  
15 原告給付伊薪資係因伊提供勞務，原告並未因此受有損  
16 害，以伊薪資作為違約金數額之計算基礎顯無理由；伊提  
17 前離職而未給付勞務期間僅剩2年10個月；原告請求違約  
18 金數額近乎伊21個月平均薪資，顯失公平等情，請求酌減  
19 違約金數額至伊2個月平均薪資即657,000元等語。

20 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，  
21 請准免為假執行。

22 貳、不爭執事項（本院卷第166至167、237至238頁，並依本判決  
23 論述方式修正之）：

24 一、被告自108年4月1日起至110年8月31日止擔任原告腎臟科  
25 之住院醫師；被告自110年9月1日起擔任主治醫師，並於  
26 112年10月1日離職。離職前6個月平均薪資為328,500元。

27 二、被告經原告薦送至臺中榮總接受系爭訓練，期間為108年4  
28 月1日至110年8月31日，原告為此支出之訓練費用為  
29 145,000元；受訓期間給付之薪資為2,921,300元。

30 參、本院之判斷：

31 一、系爭受訓契約關於最低服務年限及違約金約定有無違反勞

01 基法第15條之1規定或其法理而屬無效？

02 (一)系爭受訓契約關於最低服務年限及違約金條款無勞基法第  
03 15條之1之適用：

04 1.按本法（即勞基法）適用一切勞雇關係；但因經營型  
05 態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行  
06 者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適  
07 用之，勞基法第3條第3項定有明文。是勞雇關係若屬經  
08 中央主管機關指定公告之行業，自無勞基法之適用。又  
09 行政院勞工委員會（現改制為勞動部）86年9月1日  
10 （86）勞動一字第037287號函、93年10月11日勞動一字  
11 第0930050332號函公告均將醫療保健服務業之醫師其勞  
12 雇關係排除勞基法之適用。而勞動部108年3月12日勞動  
13 條1字第1080130207號公告依據勞基法第3條第3項規  
14 定，訂定「醫療保健服務業僱用之住院醫師（不包括公  
15 立醫療院所依公務人員法制進用者）適用勞基法」，並  
16 自000年0月0日生效。所稱住院醫師，指依醫師法第7條  
17 之1授權訂定之專科醫師之分科及甄審辦法或醫療法第  
18 18條第2項規定，接受畢業後綜合臨床醫學訓練（一般  
19 醫學訓練）、專科醫師訓練或負責醫師訓練之醫師、牙  
20 醫師及中醫師，不包含接受次專科訓練之醫師，有衛生  
21 福利部公告之住院醫師適用勞基法相關Q&A附卷可參  
22 （本院卷第195頁）。

23 2.原告主張被告至臺中榮總所接受系爭訓練為「腎臟科次  
24 專科訓練」等語，業據其所提出臺中榮總108年3月25日  
25 中榮教字第1082900228號函及原告與臺中榮總腎臟科聯  
26 合訓練計畫書附卷可稽（本院卷第25、126頁）。職是  
27 被告於108年3月30日簽立系爭受訓合約而接受腎臟科次  
28 專科訓練期間，依前揭說明，已非屬勞動部108年3月12  
29 日所公告住院醫師得適用勞基法之範圍。嗣後被告自  
30 110年9月1日起擔任主治醫師後，即回歸勞動部早期86  
31 年、93年間所公告意旨，排除勞基法之適用，斯時被告

01 更無勞基法適用餘地。是以系爭受訓契約關於最低服務  
02 年限及違約金條款無勞基法第15條之1之適用，實堪認  
03 定。則被告抗辯前開約定違反勞基法第15條之1規定而  
04 無效云云，洵屬無據，即非可採。

05 (二)系爭受訓契約關於最低服務年限及違約金條款為有效之約  
06 定：

07 1.勞基法第15條之1規定於104年12月16日新增前，司法實  
08 務即認為修正前勞基法就雇主與勞工間之勞動契約，雖  
09 未設有勞工最低服務期間之限制，或未禁止於契約訂定  
10 勞工最低服務期限暨其違約金之禁止約款，但為保障勞  
11 工離職之自由權，兼顧各行業特性之差異，並平衡雇主  
12 與勞工雙方之權益，對於是項約款之效力，自應依具體  
13 個案情形之不同而分別斷之，初不能全然否定其正當  
14 性。又最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存  
15 在之「必要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，  
16 係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業  
17 支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其  
18 成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是。所謂「合  
19 理性」，係指約定之服務年限長短是否適當？諸如以勞  
20 工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練  
21 成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期間長短  
22 等項為其審查適當與否之基準（最高法院96年度台上字  
23 第1396號判決意旨參照）。故勞基法第15條之1規定僅  
24 是司法實務見解及學說之明文化，兩造間勞動契約雖無  
25 勞基法之適用，仍應受上開法理拘束，本於誠信原則為  
26 判斷。

27 2.查被告經原告薦送至臺中榮總接受系爭訓練，期間為  
28 108年4月1日至110年8月31日，原告為此支出之訓練費  
29 用為145,000元；受訓期間給付之薪資為2,921,300元。  
30 （見不爭執事項二），亦即被告簽署系爭受訓契約之同  
31 時，享有得以帶職帶薪至臺中榮總進行個人專業職能進

01 修之權利。則系爭受訓契約第四、七條雖另課以被告於  
02 進修期間期滿應返院繼續服務5年至115年8月31日之義  
03 務，俾以所習得經驗技術與知識回饋予原告，並約定違  
04 約賠償，核其所約定之義務負擔及權利享受，符合必要  
05 性及合理性，依前揭說明，自屬正當。此併參酌諸如公  
06 務人員訓練進修法第15條、第16條，法官進修考察辦法  
07 第18條、第19條，教師進修研究等專業發展辦法第9  
08 條、第12條，亦均有對於受選赴國內外學校或機構進修  
09 者約定返國後應延長服務年限，及未履行服務義務者應  
10 賠付所領薪資及補助等之立法，益臻明瞭。

11 3.被告固抗辯：原告對被告為最低服務年限約定，卻未給  
12 予合理補償，與勞基法第15條之1規定有違云云（本院  
13 卷第149至151頁）。惟查系爭受訓契約第七條無勞基法  
14 第15條之1之適用，業如前述，被告前揭所辯，已乏所  
15 據。縱依勞基法第15條之1規定（僅假設語，並無矛盾），  
16 兩造最低服務年限約定亦與法無違。經核勞基法  
17 第15條之1規定：「未符合下列規定之一，雇主不得與  
18 勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業  
19 技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工  
20 遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。」，其  
21 中第1、2款分別規範「培訓型」及「補償型」之最低服  
22 務年限兩種類型，符合其一即可。蓋：(1)就文義解釋  
23 言，第1項規定「未符合下列規定『之一』，雇主不得  
24 得」等語，換言之應指「符合下列規定『之一』，雇主  
25 即得」，並非要求兩種類型必須同時併存方得訂立最低  
26 服務年限約定；(2)另從規範目的及歷史解釋言，原先立  
27 法委員提案增訂本條時，係將包含最高法院96年度台上  
28 字第1396號判決等實務見解明文化，然並未包括現行法  
29 第1項第2款之「補償型」，即雇主提供勞工補償者亦得  
30 簽訂「最低服務年限約款」；本款係由主管機關勞動部  
31 建議而增列，其增訂理由為：實務上除雇主為提升勞工

01 專業技術，投入培訓費用後，要求勞工在最低服務期限  
02 內不得隨意離職之約定外，另常見企業與勞工本於契約  
03 自由，給付勞工代價或補償措施(如簽約金)後，約定勞  
04 工必須服務滿一定年限方能離職。基於勞雇契約自由及  
05 有利產業人才流動，建議上開情形應考量併予規範(立  
06 法院第8屆第8會期社會福利及衛生環境委員會第11次全  
07 體委員會議紀錄參照)，於原提案之「培訓型」外，另  
08 行增訂「補償型」類型，亦即雇主若提供合理補償，即  
09 能與勞工為最低服務年限之約定，不必然伴隨第1款培  
10 訓措施。職是符合其一類型即該當本條要件，堪予認  
11 定。從而依系爭受訓契約關於最低服務年限及違約金條  
12 款內容觀之，其性質顯然為「培訓型」，原告既已提供  
13 被告相關培訓費用與帶職帶薪進修優惠，即與勞基法第  
14 15條之1第1項規定無違。被告前揭所辯，顯然對該條規  
15 定有所誤會，無足憑採。

16 (三)綜上，兩造於系爭受訓契約第四條約定課以被告於進修期  
17 滿後應繼續在院服務5年之義務，並於第七條約定違約金  
18 約款，所為約定符合必要性及合理性，並無違反勞基法第  
19 15條之1法理而無效之情事。

20 二、原告主張：被告違約提前離職，其得依系爭受訓契約第七  
21 條約定與主治醫師聘約第一條第二項約定，併同請求違約  
22 金，有無理由？

23 (一)按違約金有賠償性違約金及懲罰性違約金，其效力各自不  
24 同。前者以違約金作為債務不履行所生損害之賠償總額。  
25 後者以強制債務之履行為目的，確保債權效力所定之強制  
26 罰，於債務不履行時，債權人除得請求支付違約金外，並  
27 得請求履行債務，或不履行之損害賠償。當事人約定之違  
28 約金究屬何者，應依當事人之意思定之。如無從依當事人  
29 之意思認定違約金之種類，則依民法第250條第2項規定，  
30 視為賠償性違約金(最高法院86年度台上字第1620號判決  
31 參照)。

01 (二)查兩造關於被告受聘於原告期間服務年限及違約金之約  
02 定，分別見諸於三份契約之相關條款如下：

03 1.兩造於108年3月28日所簽立住院醫師聘約第二條約明：  
04 受聘人之服務年限，自108年4月1日起至110年6月30日  
05 止；受聘期間離職者需賠償1個月平均薪資之違約金；  
06 另受聘人離職，需於30日前預告離職，未依規定者需賠  
07 償半個月平均薪資之違約金等語。第十三條則約明：受  
08 聘人由本院補助送訓進修，須加簽延長服務時間，如中  
09 途離職，須加倍賠償受訓期間所領之全部薪資及補助費  
10 用等語（本院卷第23頁）。

11 2.兩造於108年3月30日所簽署系爭受訓契約第一條約定：  
12 被告由原告派至臺中榮總腎臟科代訓，時間自108年4月  
13 1日起至110年6月30日止（嗣因訓練展延兩個月，更改  
14 為至110年8月31日止）。第三條、第四條前段則分別約  
15 定：被告結訓後須立即返回甲方任職，不得至它處執業  
16 或兼職；被告返回甲方任職，任期5年，自110年7月1日  
17 起至115年8月31日止。第七條則約定：被告於代訓期間  
18 若中途離職，或違反本契約之約定事項時，願賠償原告  
19 違約金；原告支付被告之薪資及支付代訓單位費用總和  
20 之兩倍等語（本院卷第19頁）。

21 3.兩造於110年9月1日所簽署主治醫師聘約第一條第一項  
22 前段、第二項分別約明：聘約期間自110年9月1日起至  
23 115年8月31日止；受聘人於聘約期間內，不得中途離  
24 職，但經院方同意者，不在此限。違者，應賠償2個月  
25 平均薪資之違約金等語。第三條則約明：補助進修：受  
26 聘人由本院補助送訓進修，須加簽延長服務年限；除另  
27 有約定外，如中途離職，須加倍賠償受訓期間所領之全  
28 部補助費用等語（本院卷第21頁）。

29 (三)互核兩造前揭約定以觀：

30 1.首先，住院醫師聘約與主治醫師聘約係兩造依被告所擔  
31 任住院醫師或主治醫師職務、期間之不同，先後訂立之

01 合約，同一期間實無併存可能，當無疑義。

- 02 2.其次，該兩聘約除約明被告於受聘期間提前離職需賠償  
03 定額違約金之約定（即住院醫師聘約第二條與主治醫師  
04 聘約第一條第二項，下均稱普通服務年限條款）外，均  
05 就被告如有補助送訓進修之特殊情形，另行約定關於須  
06 加簽延長服務年限，且如中途離職，須加倍賠償全部薪  
07 資或全部補助費用之約款（即住院醫師聘約第十三條與  
08 主治醫師聘約第三條，下均稱補助進修服務年限條  
09 款）。尤值注意者，系爭受訓契約第七條約定關於違反  
10 最低服務年限違約金之約定內容，實與住院醫師聘約及  
11 主治醫師聘約關於補助進修服務年限條款違約金約定意  
12 旨，若合符節，足徵系爭受訓契約第七條亦同屬補助進  
13 修服務年限條款約定。而核諸補助進修服務年限條款既  
14 係專就補助送訓進修情形所為之特別約定，相較於普通  
15 服務年限條款所為一般性規範，依體系解釋，補助進修  
16 服務年限條款應屬特別規定而應優先適用。
- 17 3.復參以上揭三份合約就違反服務年限違約金之約定，既  
18 未有任何「懲罰性違約金」等語之記載，亦未就同一違  
19 約事由，除得請求所約定之違約金外，定有得另行請求  
20 損害賠償之相關約定。依前揭說明，前開約定違約金應  
21 定性為賠償性違約金，亦即以違約金作為債務不履行所  
22 生損害之賠償總額。從而普通服務年限條款與補助進修  
23 服務年限條款關於違約金約定性質均屬賠償性違約金，  
24 即無併存適用之可能。
- 25 4.準此，被告經原告薦送至臺中榮總接受系爭訓練，違反  
26 最低服務年限約定，提前於112年10月1日離職，原告僅  
27 能依違反補助進修服務年限條款即系爭受訓契約第七條  
28 約定，請求賠償支付被告薪資2,921,300元及訓練費用  
29 145,000元總和之兩倍，合計6,132,600元；而無併同適  
30 用主治醫師聘約第一條第二項條普通服務年限條款違約  
31 金之餘地。故原告主張：被告違約提前離職，其得依系

01 爭受訓契約第七條約定與主治醫師聘約第一條第二項約  
02 定，併同請求違約金，並無理由。

03 5.至於被告抗辯：主治醫師聘約已經替代系爭受訓契約，  
04 經合意變更僅能適用主治醫師聘約第一條第二項約定，  
05 即中途離職賠償2個月平均薪資云云（本院卷第117至  
06 118、182至184頁），除只著眼於普通服務年限條款違  
07 約金，而忽略補助進修服務年限條款特別約款，未予體  
08 系解釋而有違誤外，遍觀主治醫師聘約內容，並無任何  
09 約款或文字足以顯示兩造曾合意以該聘約第一條第二項  
10 取代以系爭受訓契約第七條；足徵被告前揭所辯，實無  
11 足採。

12 三、被告抗辯違約金過高，請求酌減至相當之數額，有無理  
13 由？

14 (一)按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。  
15 債務已為一部履行者，法院得比照債權人因一部履行所受  
16 之利益，減少違約金。約定之違約金額過高者，法院得減  
17 至相當之數額。民法第250條第1項、第251條、第252條分  
18 別定有明文。又當事人約定之違約金是否過高，須依一般  
19 客觀事實，社會經濟狀況，當事人所受損害情形為衡量標  
20 準。債務已為一部履行者，亦得比照債權人所受之利益減  
21 少其數額。倘違約金係損害賠償總額預定性質者，尤應衡  
22 酌債權人實際上所受之積極損害及消極損害，以決定其約  
23 定之違約金是否過高（最高法院109年度台上字第1031號  
24 判決參照）。

25 (三)原告固得依系爭受訓合約第七條約定，請求給付  
26 6,132,600元違約金；然被告已抗辯違約金有過高之情  
27 形，請求本院酌減違約金等語（本院卷第90頁以下）。查  
28 被告違約提前離職，顯然使原告依已定之計劃，先行支付  
29 被告受訓期間薪資2,921,300元及訓練費用145,000元，換  
30 取被告進修所得專業職能延長服務期間達5年之預期利益  
31 遭受損失。核諸原告實際所受損害應為3,066,300元（計

01 算式：2,921,300元+145,000元=3,066,300元)；至於  
02 原告雖主張：被告此舉致伊受有受訓後人才保留不易、增  
03 加其他同儕負擔及人事管理困擾等語(本院卷第165  
04 頁)，然並未說明因此額外所受損害或所失利益之具體數  
05 額究竟為何，自難為有利於原告之認定。另被告抗辯：原  
06 告於受訓期間給付伊薪資係因伊提供勞務，並非損害云  
07 云，惟查被告於受訓期間係於臺中榮總接受訓練，同期間  
08 並未提供原告醫療勞務，被告據此抗辯，並無理由。本院  
09 審酌被告於受訓期滿後，自110年9月1日受聘原告擔任主  
10 治醫師提供醫療勞務迄112年10月1日，服務滿25個月，已  
11 為一部履行，對原告非無貢獻及回饋，應依被告服務期間  
12 之比例減少違約金數額。從而本院認原告依系爭訓練契約  
13 第七條得請求之違約金，應予酌減為1,788,675元(計算  
14 式：3,066,300元×未履行期間月數比例即35月/60月=  
15 1,788,675元)。

16 四、未按違約金，有懲罰之性質，有損害賠償之性質；如為懲  
17 罰之性質，於債務人履行遲延時，債權人除請求違約金  
18 外，固得依民法第233條之規定，請求給付遲延利息及賠  
19 償其他之損害；如為損害賠償之性質，則應認為已就因遲  
20 延所生之損害，業依契約預定其賠償額，不得更依該條規  
21 定，請求遲延利息及賠償損害(最高法院62年台上字第  
22 1394號裁判參照)。查本件原告所請求違約金，性質既應  
23 為賠償性違約金，依前揭說明，即無再行請求遲延利息之  
24 餘地。則原告除請求違約金外，復請求自起訴狀繕本送達  
25 被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自  
26 屬無據，應予駁回。

27 肆、綜上所述，原告依系爭受訓契約第七條請求被告給付違約金  
28 1,788,675元，應予准許，爰判如主文第1項所示。逾此範圍  
29 之請求，為無理由，應予駁回。

30 伍、兩造均陳明願供擔保，各聲請宣告准予假執行及免為假執  
31 行，就原告勝訴部分，經核均無不合，爰分別酌定相當之擔

01 保金額併准許之。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已失  
02 所附麗，應併予駁回。

03 陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與  
04 判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列，併此敘明。

05 柒、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，爰  
06 依民事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，判決  
07 如主文。

08 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日  
09 民事第一庭 法 官 徐沛然

10 以上正本係照原本作成。

11 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委  
12 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日  
14 書記官 游峻弦