

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞簡字第63號

原告

即反訴被告 林新醫療社團法人烏日林新醫院

法定代理人 林明輝

訴訟代理人 王翼升律師

複代理人 湯建軒律師

廖泉勝律師

被告

即反訴原告 黃雅娟

訴訟代理人 蘇文俊律師

複代理人 張以璇律師

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國113年3月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、本訴部分

一、原告主張：

(一)原告於民國108年8月1日至被告擔任護理師，薪資每月新臺幣（下同）41,000元，兩造並於108年8月30日簽立受訓留任合約書（下稱系爭留任合約），及於108年8月28日簽立久任合約書（下稱系爭久任合約）。

1. 依照系爭留任合約第6條約定，被告應參加原告所提供之108年專科護理師培訓計畫培訓課程（下稱系爭專師訓練課程），並由原告支付學科訓練、臨床訓練等培訓費用6萬

01 元，被告則於受訓完畢後，須以正職人員身分繼續服務至11  
02 1年3月31日止。詎被告於110年8月31日即自請離職，原告自  
03 得依照系爭留任合約第8條約定，向被告請求違約金12萬  
04 元。

05 2. 依照系爭久任合約書所載，兩造約定契約期間為108年9月1  
06 日至110年8月31日止，另依系爭久任合約第4條約定，於契  
07 約期間內離職，需一個月前預告，預告日期以向原告人事課  
08 領取「離職申請單」為準，然被告於110年8月31日離職前，  
09 則遲至110年8月12日（起訴狀誤載為110年8月13日）方以存  
10 證信函向原告預告離職，原告自得依照系爭久任第5條約  
11 定，請求被告給付相當於一個月薪資之違約金41,000元。

12 (二)為此，爰依系爭留任合約及久任合約之規定，請求被告給付  
13 前開違約金，並聲明：1. 被告應給付原告161,000元，及自  
14 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計  
15 算之利息。2. 願供擔保，請准宣告免予假執行。

## 16 二、被告則以

### 17 1. 系爭留任合約部分

18 (1)原告依照勞動基準法（下稱勞基法）第15條第2項規定本得  
19 隨時終止勞動契約，而系爭留任合約乃原告單方預先擬定用  
20 於同類契約之條款而訂定之契約，然原告於系爭留任合約竟  
21 加諸被告離職期間之限制，另違約金之約定則高達培訓費用  
22 之雙倍，業已對締約之被告生重大不利益，顯失公平，依照  
23 民法第247條第1項第2至4款規定，應屬無效。

24 (2)①被告係以自身休假參與系爭專師訓練課程，並未由原告提  
25 供被告有薪之公假前往，原告就被告受訓時間並未多支出任  
26 何成本；另原告就系爭專師訓練課程僅支出至多6萬元培訓  
27 費；又關於醫師及專科護理師臨床指導部分，均非一對一教  
28 學，原告給付指導醫師及專科護理師之教學津貼，並非專門  
29 針對被告一人之專科臨床實務訓練所為支出；且被告未曾見  
30 過原告所指之指導醫師，應僅為掛名指導，對於被告之專師  
31 訓練並無貢獻。則原告因培訓被告支出之成本甚微，竟限制

01 定被告不得離職之期間自108年8月1日至111年3月31日止，  
02 長達2年7月，實不具合理性。②此外，被告之職務內容並無  
03 不可替代性；③再者，原告對被告並未有合理補償。④則對  
04 照原告支出成本與被告所受服務年限之限制，系爭留任合約  
05 之關於服務年限之約定，顯失公平而不具合理性，是系爭留  
06 任合約第6、8條約定違反勞基法第15條之1第1、2項，依照  
07 同條第3項約定應為無效。

08 (3)被告於110年8月1日於家中摔倒需休養2月而向原告申請病  
09 假，然原告則以被告所提診斷證明非原告醫院開立為由，不  
10 予認可被告病假，業已違反勞基法第43條、勞工請假規則第  
11 4條規定，增加法律所無之限制。其後，原告更予被告「曠  
12 職」及「不給薪」之不當處分，致被告不得已依照勞基法第  
13 14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，依照勞基法第15之  
14 1第4項規定，被告亦無庸依系爭留任合約第8條約定給付違  
15 約金。

16 (4)縱被告需支付原告違約金，然原告就系爭專師訓練課程支出  
17 之成本僅6萬元，相較被告自假前往受訓時數共688小時，且  
18 被告離職日距離契約末日即111年3月31日僅7月，僅佔契約  
19 期間1/4，則原告向被告請求高於培訓費2倍之違約金，實屬  
20 過高，應予酌減，以符公平。

## 21 2. 系爭久任合約部分

22 (1)系爭久任合約書第4條約定預告期間為1個月，較勞基法第16  
23 條第2款預告時間為長，依照民法第71條規定應為無效。

24 (2)系爭久任合約書為原告單方預定用於同類契約之條款，另系  
25 爭久任合約書第5條約定預告日以「領取離職申請單」為  
26 準，亦增加法所無之限制，且賠償金額高達被告一個月薪  
27 資，對被告有重大不利益，依照民法第247條之1第2至4款規  
28 定，應為無效。

29 (3)被告於離職申請書上載明「擬」於110年8月31離職，僅為要  
30 約，其後則經原告110年9月2日承諾應允終止系爭久任合  
31 約，則系爭久任合約實於110年9月2日經兩造合意終止。況

01 被告於110年8月1至31日請假，至9月1日起，始未服勞務，  
02 並未於110年8月31日前離職，則被告亦無違約。

03 (4)況被告於110年8月1日於家中摔倒需休養2月，遂向原告申請  
04 病假，然原告竟以被告所提診斷證明非原告醫院開立為由，  
05 不予認可被告病假，業已違反勞基法第43條、第22條第2  
06 項、第26條及勞工請假規則第4條規定，被告不得已於110年  
07 8月12日以存證信函依照勞基法第14條第1項第6款終止兩造  
08 勞動契約，則兩造勞動契約之終止不得歸責於被告，是系爭  
09 久任合約書第4條違反民法第71條無效、原告不得依照系爭  
10 久任合約書第5條規定向被告請求給付違約金。

11 (5)縱認被告違反勞基法第15條第2款準用16條第2款規定，然被  
12 告依照勞基法第15條第2項本得隨時終止兩造勞動契約，即  
13 使被告未遵守預告期間之規定，亦無如勞基法第16條第3款  
14 有相應懲罰規定或責任，則原告應證明因此受有損害，方得  
15 向被告求償。

16 (6)若鈞院仍認被告違反系爭久任合約第4、5條約定，應給付原  
17 告違約金，然被告僅於合約最後1日違約，比例為1/730，且  
18 被告未因系爭久任合約受有利益，況被告實因原告違法不准  
19 病假方不得已終止兩造勞動契約，則原告請求被告給付高達  
20 1個月薪資之違約金，亦屬過高，應依民法第252條酌減，方  
21 符合公平。

### 22 三、爭執與不爭執事項（見本院卷二第99至100頁）

#### 23 (一)不爭執之事項

24 1.被告於108年8月1日至原告擔任護理師，並於108年8月30日  
25 簽訂系爭留任合約，及於108年8月28日簽立系爭久任合約  
26 書，依照系爭久任合約書，合約期間自108年9月1日至110年  
27 8月31日。

28 2.被告於原告投保勞保之期間自108年8月1日起至110年8月31  
29 日退保。

30 3.被告於108年8月1日起至109年3月31日止，根據專科護理師  
31 甄審辦法參與臨床實務訓練。

01 4.被告於110年8月12日以存證信函對原告為終止契約之意思表  
02 示，經原告於110年8月13日收悉。原告於112年9月27日收悉  
03 反訴追加狀。

04 5.被告取得專科護理師資格需完成專科護理師訓練、具備護理  
05 師年資、參與甄審。

06 (二)兩造爭執之事項：

07 1.原告依照系爭留任合約請求被告給付違約金是否有理由？

08 (1)系爭留任合約是否違反勞基法第15條之1而無效？最低服  
09 務年限之限制是否具有合理性及必要性？

10 (2)系爭留任合約第6、8條是否違反民法247條之1而無效？

11 (3)兩造勞動契約於何時終止？

12 (4)被告是否因不可歸責於己身之事由違反最低服務年限之限  
13 制？

14 (5)原告請求違約金是否可採？是否應予酌減？

15 2.原告依照系爭久任合約請求被告給付違約金是否有理由？

16 (1)系爭留任合約第4、5條關於30日預告期間及以領取離職申  
17 請書日為計算預告期間始日之約定，有否違反勞基法、勞  
18 工請假規則、民法第71條、第247條之1規定？

19 (2)原告請求違約金是否可採？是否應予酌減？

20 四、本院得心證之理由

21 (一)原告依照系爭留任合約請求被告給付違約金是否有理由？

22 1.系爭久任合約是否違反勞基法第15條之1而無效？最低服務  
23 年限之限制是否具有合理性及必要性？

24 原告主張：(1)①依照護理人員法及衛生福利部專科護理師分  
25 科及甄審辦法第6條第1項規定，專科護理師資格之取得需具  
26 備：1.完成專師訓練、2.具備臨床護理師工作年資、3.參與  
27 甄審、4.通過後取得執照等要件。其中取得「專師訓練」資  
28 格可以訓練醫院依規定提供訓練課程方式為之，而原告提供  
29 之系爭專師訓練課程內容除一般訓練課程外，並提供臨床實  
30 務訓練基礎及進階課程，被告於心得報告中亦已自承自系爭  
31 專師訓練課程獲得專業知識及能力，則原告提供系爭專師訓

01 練課程以協助被告取得從事專業工作所需專業技能，並非一  
02 一般在職訓練，要屬勞基法第15條之1第1項第1款之專業技術  
03 培訓。②此外，系爭專師訓練課程內容包含學科課程及臨床  
04 實務訓練，原告投注成本包含學科課程部分之講師費45,050  
05 元、場地費93,000元、水電空調46,500元等費用，另臨床實  
06 務訓練部分，則由醫師及專科護理師負責指導，其中醫師指  
07 導費用每小時900元、共504小時、指導費453,600元，而專  
08 科護理師指導費用每小時400元、共504小時、合計201,600  
09 元，則原告業已支出大量人力及物力成本，則兩造約定最低  
10 服務年限符合必要性。(2)再者，系爭專師訓練課程培訓期間  
11 共8月，為2年最低服務年限之1/3，對照原告支出之培訓期  
12 間及成本，則最低服務年限之約定具合理性等語。查

13 (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  
14 約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓  
15 費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供  
16 其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜  
17 合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培  
18 訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力  
19 替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其  
20 他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其  
21 約定無效。勞基法第15條之1第1項至第3項定有明文。次按  
22 為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業特性之差異，並平衡  
23 雇主與勞工雙方之權益，最低服務年限約款適法性之判斷，  
24 應從該約款存在之「必要性」與「合理性」觀之。所謂「必  
25 要性」，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如  
26 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  
27 成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是。所謂「合理  
28 性」，係指約定之服務年限長短是否適當？諸如以勞工所受  
29 進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修  
30 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  
31 當與否基準之類（最高法院96年度臺上字第1396號判決意旨

01 參照)。

02 (2)①按非領有專科護理師證書者，不得使用專科護理師名稱。  
03 護理師經完成專科護理師訓練，並經中央主管機關甄審合格  
04 者，得請領專科護理師證書。前項專科護理師之甄審，中央  
05 主管機關得委託各相關專科護理學會辦理初審工作。領有護  
06 理師證書並完成相關專科護理師訓練者，均得參加各該專科  
07 護理師之甄審。專科護理師之分科及甄審辦法，由中央主管  
08 機關定之。護理人員法第7條、第7條之1定有明文。②次  
09 按，護理師具備下列資格之一者，得參加該科專科護理師之  
10 甄審：一、「國內完成專科護理師訓練者：於訓練醫院完成  
11 專科護理師訓練；訓練前應具備下列臨床護理師工作年資  
12 (以下簡稱工作年資)：(一)具護理學士學位：三年以上。(二)  
13 具護理碩士以上學位：二年以上。」、「報名專科護理師甄  
14 審，應檢具下列專科護理師訓練證明文件之一：一、具備第  
15 三條第一項第一款資格：完成訓練課程之證明影本」、「第  
16 15條經專科護理師甄審合格者，得向中央主管機關申請發給  
17 專科護理師證書。」專科護理師分科及甄審辦法第3條第1項  
18 第1款、第13條第1款、第15條分別定有明文。③而被告需先  
19 完成專師訓練、累計護理師年資、經參與甄審通過後，方得  
20 取得專科護理師資格，亦為兩造所不爭執(見不爭執事項三  
21 (一)5.)。④此外，非領有專科護理師證書者，不得使用專科  
22 護理師名稱。護理人員法第7條第2項定有明文，且取得專科  
23 護理師資格後方得從事「侵入性」及「非侵入性」之醫療輔  
24 助行為，另有專科護理師於醫師監督下執行醫療業務辦法在  
25 卷可考，準此，原告主張：專科護理師資格之取得自具有相  
26 當之專業性，且為難以任意替代之人力，即非無憑。⑤此  
27 外，系爭專師訓練，係由原告提供系爭專師訓練課程，及支  
28 出培訓費用，有系爭留任合約附卷可考(見本院卷一第21  
29 頁)，依此，既原告為被告進行專業技術培訓，且提供培訓  
30 費用，符合勞基法第15條之1第1項第1款規定，是審酌原告  
31 經營醫療院所之性質，為被告取得專科護理師資格提供系爭

01 專師訓練課程，則原告與被告就系爭留任合約第6條約定之  
02 最低服務年限之約定，具有必要性。

03 (3)次查，系爭留任合約第6條約定最低服務年限為2年，進行系  
04 爭專師訓練課程時間為8月，而系爭專師訓練課程培訓費用  
05 為6萬元，有系爭留任合約附卷可查（見本院卷第21頁），  
06 另原告提供師資、場地舉辦系爭專師訓練課程，並支出相關  
07 主治醫師教學研究費用、專科護理師指導費用、水電費用，  
08 有講師費用、薪資表附卷可參（見本院卷一第69、273至279  
09 頁），而被告為取得專科護理師資格，依己意與原告簽立系  
10 爭留任合約，且已取得專科護理師證照及專業能力，非其他  
11 未曾接受系爭專師訓練課程之人可任意替補，原告為免被告  
12 任意離職以維護醫院經營與病患權益，或需再支出培訓費用  
13 另覓他人參與訓練課程，增加勞費成本，則原告與被告就系  
14 爭留任合約第6條最低服務年限之約定，確屬營運之必要，  
15 尚稱允當，具合理性。

16 (4)此外，雇主於符合勞基法第15條之1第1項所列各款規定之  
17 一，即得與勞工約定最低服務年限，非以同時符合第1項各  
18 款規定為必要。則被告辯稱：其人力並非難以替補，且原告  
19 未提供合理之補償，該最低服務年限之約定不具合理性等  
20 語，即不可採。

21 (5)綜上，系爭留任合約第6條約定最低服務年限2年，違反者應  
22 依系爭留任合約第8條約定負賠償責任之約定，未逾必要限  
23 度及合理範圍，並未違反勞基法第15條之1第1、2項規定，  
24 並非無效。則被告抗辯系爭留任合約第6條約定已逾合理範  
25 圍，不符勞基法第15條之1第2項規定，應為無效等語，並非  
26 可採。

## 27 2.系爭留任合約第6、8條是否違反民法247條之1而無效？

28 (1)按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，  
29 為左列各款之約定按其情形顯失公平者，該部分約定無效：  
30 ……二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄  
31 權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不

01 利益者。民法第247條之1第2至4款分別定有明文。所謂「按  
02 其情形顯失公平者」，則係指依契約本質所生之主要權利義  
03 務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言  
04 （參照最高法院108年度台上字第2125號判決意旨）。次按  
05 不定期勞動契約，依勞動基準法第15條第2項規定，勞工雖  
06 得隨時預告終止，惟該項規定乃任意規定，並不排除當事人  
07 以合意限制勞工終止權之行使，若該合意限制內容未違反法  
08 律強制或禁止規定，亦未悖於違背公序良俗或有顯失公平之  
09 處，基於契約自由原則，應認該項約定為有效。況雇主為避  
10 免對受雇之勞工所投入之訓練經費、時間、精力及其他資  
11 源，因受雇之勞工受訓後即遽然離職而造成雇主花費之投資  
12 平白損失，甚且發生勞工經過受訓培育完成後，反而造成與  
13 原雇主競業之結果，若無法受約定服務年限條款的保障，雇  
14 主可能不願意對受僱勞工提供訓練，以達培育人才委以重任  
15 之目的，而與勞工約定必須服務一定之期限，否則應賠償違  
16 約金，乃雇主為維護企業經管及服務品質之適當方法，故類  
17 此約定之約款，只要未違反法律強行禁止規定，或有悖於公  
18 共秩序、善良風俗或顯失公平之處，復無其他法定應屬無效  
19 之原因，則基於私法自治及契約自由之基本原則，契約雙方  
20 當事人自應尊重契約之合法效力，並依約履行，同受前開約  
21 定條款之拘束。

22 (2)①查系爭留任合約為原告製作由被告簽名，並未依照個別學  
23 經歷、受訓狀況為個別化約定，有系爭留任合約在卷可查  
24 （見本院卷一第21頁），被告抗辯：系爭留任合約為原告預  
25 定用於同類契約條款而訂定，未與被告商議而屬定型化契  
26 約，即非無憑。②惟被告就是否與原告訂約，非全然無自由  
27 選擇之餘地，而參與系爭專師訓練課程乃被告取得專科護理  
28 師資格之要件之一，倘被告於取得專科護理師資格後即離  
29 職，原告需另招募人員及提供訓練課程，除影響醫院之經營  
30 外亦損及病患權益，準此，原告基於整體營運之考量要求被  
31 告承諾最低服務年限，並為賠償之約定，以資衡平，難認片

01 面加重被告責任，亦無不當限制終止終止勞動契約之權利，  
02 ③而被告於服務期間仍正常領取薪資、津貼、及獎金有薪資  
03 清冊附卷可考（見本院卷一第61至68頁、289至305頁），尚  
04 無對被告有何重大不利益，實難認系爭留任合約第6條約定  
05 有單方加重被告責任、或使被告拋棄或限制其權利或重大不  
06 利益而有顯失公平之情形。④此外，系爭留任合約第6條約  
07 定並未違反勞基法第15條之1第1、2項規定，已如前述，被  
08 告復未能證明該約定條款尚有何其他違反強制或禁止規定、  
09 或悖於公共秩序或善良風俗之情，則被告抗辯：系爭留任合  
10 約第6條約定依民法第247條之1第2至4款規定，應屬無效等  
11 語，並非可取。

12 3. 兩造勞動契約於何時終止？原因為何？

13 按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人  
14 時，發生效力。民法第95條第1項前段定有明文。查被告以  
15 存證信函為終止兩造勞動契約之通知，有存證信函附卷可參  
16 （見本院卷一第27頁），另被告之離職申請單載稱「本人擬  
17 於110年8月31日辭去烏日林新醫院之職務」，亦有離職申請  
18 單在卷可查（見本院卷一第25頁），其後則經原告於110年8  
19 月31日收悉、及經單位及人事主管機關面談後載稱「知  
20 悉」，以及於人事課、行政課下方蓋印表示核准等情，則有  
21 原告收文戳、主管面談意見欄附卷可考（見本院卷一第25頁  
22 右上方），堪認被告終止兩造勞動契約之意思表示於110年8  
23 月31日達到原告，則兩造勞動契約均於該日終止，不因原告  
24 院長核章日期為110年9月2日而影響；被告抗辯：兩造勞動  
25 契約於110年9月2日終止，並非可採。

26 4. 被告是否因不可歸責於己身之事由違反最低服務年限之限  
27 制？

28 (1)按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  
29 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  
30 之責任。勞基法第15條之1第4項定有明文。查「乙方於受訓  
31 完畢後，必須以甲方正職人員身分繼續服務至111年3月31日

01 止，若提前離職視同違約」系爭久任合約第6條訂有明文。  
02 而被告於110年8月31日，即約定服務期限111年3月31日前，  
03 即終止系爭留任合約，業經本院認定如前，則原告主張被告  
04 於最低服務年限屆滿前終止兩造勞動契約，即屬可採。

05 (2)然查，被告於110年8月1日以LINE提出診所診斷證明書及照  
06 片向原告請假，有LINE及對話光碟附卷可參（見本院卷一第  
07 521至531頁），然經原告以需提出與原告同級醫院開立之診  
08 斷證明為請假證明為由遭拒，其後，被告係於110年9月17日  
09 兩造行勞資爭議調解時，方同意以特別休假及積假折抵被告  
10 自110年8月1日至8月31日未出勤日數，剩餘日數以病假辦  
11 理，則有前開LINE對話紀錄及勞資爭議調解紀錄附卷可查  
12 （見本院卷一第99頁、第521至531頁），準此，被告抗辯：  
13 因罹病，然向原告請假遭拒，方不得已終止兩造勞動契約，  
14 即非無稽，從而，被告抗辯：兩造勞動契約因不可歸責於勞  
15 工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，被告依照勞基法  
16 第15條之1第4項規定，得不負違反最低服務年限約定之責  
17 任，即屬有據。

18 (3)原告固主張：原告已同意被告110年8月1日至31日准假，則  
19 原告已無違法之狀態，被告抗辯不得已離職，並非有據等  
20 語。然原告於110年9月17日兩造行勞資爭議調解時方為前開  
21 准假內容，此要非被告於110年8月1日起請假遭拒而於110年  
22 8月12日以存證信函終止兩造勞動契約時所得預見，則原告  
23 主張：違法狀態業已不存在，被告非不得已離職等語，即非  
24 可採，附此敘明。

25 (二)原告得否依據系爭久任合約第5條前段約定請求被告給付違  
26 約金？

27 1. 系爭久任合約第4、5條預告期間及限制以領取離職申請書為  
28 預告方式之約定，違反民法第71條及第247條之1規定而無效

29 (1)查系爭久任合約書為原告針對受雇人適用相同條件預先擬定  
30 之條款，係由被告閱覽後填載身份識別資料，未與被告個別  
31 磋商，被告無增減或變更內容之情形，有系爭久任合約附卷

01 可參，則被告抗辯系爭久任合約為屬民法第247條之1規定之  
02 附合契約，即屬有據，先予敘明。

03 (2)按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標  
04 準，勞動基準法第1條第2項定有明文。法律行為，違反強制  
05 或禁止之規定者，無效。民法第71條亦有明文。次按不定期  
06 契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告  
07 雇主，勞動基準法第15條第2項亦定有明文；而勞動基準法  
08 第16條第1項則規定：「雇主依第11條或第13條但書規定終  
09 止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工  
10 作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之；二、繼續工作1  
11 年以上3年未滿者，於20日前預告之；三、繼續工作3年以上  
12 者，於30日前預告之。」又按勞工終止勞動契約之終止權屬  
13 形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相  
14 對人即雇主之同意（最高法院93年度台上字第2528號判決意  
15 旨參照）。再按，勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請  
16 假；勞基法第43條前段定有明文。而勞工請假時，應於事前  
17 親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急  
18 事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得  
19 要求勞工提出有關證明文件。勞工請假規則第10條亦有明  
20 文。是勞基法及勞工請假規則均未限制勞工請假之方式及證  
21 明之來源。準此，如勞資雙方約定勞工離職需有較勞基法為  
22 長之預告期間，抑或增加法無規定之請假方式限制，均屬較  
23 勞基法、勞工請假規則為低之勞動條件，該部分約定即屬無  
24 效，無效部分，以勞基法及勞工請假規則之規定取代。

25 (3)查「乙方於合約期間內離職，須於一個月前預告甲方…預告  
26 日期以向人事課領取離職申請單之當日簽認為準」、「乙方  
27 未依前條預告期間之規定辦理者，甲方得處以懲罰性違約  
28 金，其金額為1個月薪資」系爭久任合約第4條前段、第5條  
29 前段分別定有明文。次查，被告於108年8月30日受雇原告，  
30 為兩造所不爭執，另兩造勞動契約已於110年8月31日終止，  
31 業經本院認定如前，則被告任職期間為一年以尚未滿三年，

01 依照勞基法第15條第2項準用同法第16條第2項規定，預告期  
02 間為20日，又原告於110年8月12日以存證信函向被告為終止  
03 兩造勞動契約之意思表示，有存證信函附卷可稽（見本院卷  
04 一第27頁），依此，系爭久任合約第4、5條關於須於一個月  
05 前預告甲方及以領取離職申請單為預告期間認定之約定，強  
06 令被告需於30日前以領取離職單方式預告原告，並應支付賠  
07 償金，顯然低於勞基法第15條第2項準用第16條第1項、勞工  
08 請假規則第10條規定所定最低標準之勞動及請假條件，加重  
09 勞工責任，違反勞基法第1條第2項之強制禁止規定，依照民  
10 法第71條及第247條之1規定，應屬無效。

11 (4)至原告另主張被告請假流程及依據如人事規章簡報檔，並應  
12 提出與原告相同層級之地區醫院診斷證明為請假依據，前經  
13 原告宣導及介紹等語（見本院卷一第421頁），已為被告所  
14 否認，抗辯：並未見過該內容等語。而原告就此部分，並未  
15 再舉其他事證以為其佐，則原告主張：被告應提出與原告相  
16 同層級之地區醫院診斷證明為請假依據，仍難認有據，仍非  
17 可採。況此亦增加勞基法及勞工請假規則所無之限制，違反  
18 勞基法第1條第2項之強制禁止規定，依照民法第71條及第24  
19 7條之1規定，亦屬無效。

20 (5)原告固舉行政院勞工委員會(88)台勞資二字第0034926號函  
21 主張勞資雙方得於勞動契約中為違約金之約定，然前開函文  
22 亦已明文載稱違約金之約定以符合民法規定如民法第247條  
23 之1為前提，有前開函文附卷可考（本院卷一第177頁），而  
24 兩造關於預告期間及方式之約定，既已違反民法第247條之  
25 1，則前開函文自無從拘束兩造，附此敘明。

26 2.準此，系爭久任合約第4條約定既屬無效，則原告主張被告  
27 違反系爭久任合約第4條約定，依照同合約第5條約定應給付  
28 原告違約金，即非有據，並非可採。

29 五、綜上所述，原告依據系爭留任合約及久任合約約定，請求被  
30 告給付違約金161,000元，為無理由，應予駁回。因本訴經  
31 敗訴駁回，其假執行之聲請，已失所依附，應併予駁回。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果  
02 不生影響，爰不逐一論述。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 貳、反訴部分

05 一、程序部分按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。  
06 但有下列各款情形之一者，不在此限：三、擴張或減縮應受  
07 判決事項之聲明者。原告於判決確定前，得撤回訴之全部或  
08 一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴  
09 訟法第255條第1項第3款、第262條第1項分別定有明文。反  
10 訴原告原起訴聲明請求：(一)反訴被告應給付反訴原告57,000  
11 元，及自反訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百  
12 分之5計算之利息（見本院卷一第84頁）。嗣迭經追加及撤  
13 回部分聲明（本院卷一第371頁、本院卷二第105頁），並於  
14 113年3月6日言詞辯論時變更聲明(一)為：反訴被告應給付反  
15 訴原告42,000元，及自起訴狀送達翌日起（應為反訴起訴狀  
16 繕本送達翌日起）至清償日止，按週年利率百分之5計算之  
17 利息。並經反訴原告同意，有民事部分反訴撤回狀及本院言  
18 詞辯論筆錄在卷可參（見本院卷二第100、105頁），核與前  
19 開規定相符，應予准許。

20 二、反訴原告主張：系爭久任合約業經反訴原告期滿完約，反訴  
21 原告自得依照系爭久任合約第2條約定，請求反訴被告支付  
22 津貼42,000元（下稱系爭津貼）。為此，爰依前該約定，請  
23 求反訴被告給付前開款項，並聲明：如撤回後聲明所示，  
24 並願供擔保，請准宣告假執行。

25 三、反訴被告則以：反訴原告於系爭久任合約末日即110年8月31  
26 日離職，且未於依照系爭久任合約第4條約定，依照約定之  
27 預告期間及方式預告離職，並無符合系爭久任合約第2條  
28 「期滿完約」之條件，反訴被告自無庸給付系爭津貼予反訴  
29 原告。並聲明：1. 反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回，2.  
30 願供擔保，請准宣告免予假執行。

31 四、本院得心證之理由

01 查反訴原告主張期滿完約，反訴被告應依照系爭久任合約第  
02 2條前段約定，給付津貼，為反訴被告所否認，抗辯反訴原  
03 告未依兩造約定方式預告離職，且契約末日並未在職，則反  
04 訴原告自不得請求反訴被告給付津貼等語。是本件爭點厥  
05 為：反訴原告是否已期滿完約？反訴原告離職是否符合兩造  
06 約定？反訴原告得否依系爭久任合約請求津貼42,000元？

07 (一)查「合約期間自108年9月1日起至民國110年8月31日止，合  
08 計貳年」、「本合約期滿完約後甲方始同意支付乙方合約津  
09 貼新臺幣肆萬貳仟元」，系爭久任合約第1條、第2條前段定  
10 有明文。而系爭久任合約第4條關於30日預告期間及以領取  
11 離職申請單計算預告期間之約定，違反勞基法第1條第2項、  
12 民法第71條、第247條之1之規定為無效，業經本院認定如  
13 前。則反訴被告抗辯：反訴原告未依兩造約定預告期間及方  
14 式離職不得請求津貼，即非可採。

15 (二)然查，而兩造勞動契約於110年8月31日終止，業經本院認定  
16 如前，則反訴原告於兩造約定之期限末日即110年年8月31日  
17 並未在職，有離職申請單、存證信函附卷可查（見本院卷一  
18 第25至28頁），則反訴被告抗辯：反訴原告並未完約，即屬  
19 可採，準此，反訴原告既未完約，則反訴原告依據系爭久任  
20 合約第2條約定，請求反訴被告給付津貼，亦非有據，而  
21 非可採。

22 五、綜上，反訴原告依據系爭久任合約第2條前段約定，請求反  
23 訴被告給付津貼42,000元，為無理由，應予駁回，因本訴經  
24 敗訴駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，併予駁回。

25 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果  
26 不生影響，爰不逐一論述。

27 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 113 年 4 月 18 日  
29 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

30 正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 113 年 4 月 18 日

03 書記官 江婉君