

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞小字第60號

原告 衛生福利部豐原醫院

法定代理人 賴慧貞

訴訟代理人 謝庭宜

劉惠瑚

被告 王利恩

上列當事人間請求給付懲罰性違約金事件，本院於民國113年11月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣15,315元及自民國113年3月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元，由被告負擔新臺幣650元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。被告如以新臺幣15,315元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張

(一)兩造於民國112年3月6日簽立約用人員契約書（下稱系爭契約），及於同年6月13日簽立護理師年資提敘契約書（附約）（下稱系爭附約），根據系爭附約第2條約定，服務未滿中途離職時，需賠償離職當月薪俸標準總額一倍金額之懲罰性違約金，並於離職前付清（下稱系爭留任約定）；其後，被告於112年11月1日即中途自請離職。為此，爰依系爭留任約定，請求被告給付違約金即當月薪俸標準總額。

01 (二)並聲明：被告應給付原告新台幣（下同）44,170元及自聲請
02 支付命令繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5
03 計算之利息。

04 二、被告則以

05 (一)原告並未提供被告專業培訓或支出培訓費用，且兩造並無約
06 定最低服務年限之必要，則系爭留任約定欠缺合理性及必要
07 性，違反勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1規定，應為
08 無效。

09 (二)被告入職時簽立系爭契約，契約期間自112年7月1日起至114
10 年6月30日止，其後再簽立系爭附約，契約期間自112年6月1
11 日至114年5月31日止，然被告因任職期間長期輪班及早到晚
12 歸，身體不堪負荷，不得已於112年11月1日離職，符合系爭
13 附約第2條約定「特殊事由」之情形，無庸給付違約金。縱
14 被告需給付違約金，然被告每月依系爭附約所領取之薪資較
15 之於系爭契約雖多領取3,063元，然被告係自112年6月起始
16 取得前開補償，至離職時領取金額金額共計15,315元，則原
17 告請求之違約金，亦屬過高等語

18 (三)並聲明：原告之訴駁回，願供擔保，請准宣告免予假執行。

19 三、本院得心證之理由

20 (一)原告主張被告自112年3月6日起受僱於原告任職護理師，俟3
21 個月試用期滿，經考核合格，被告另於考核成績評分表（下
22 稱系爭評分表）「薪資福利獎勵方案」欄位勾選第(1)項：

23 「大學畢持護理師證照，五等三級提敘至五等六級」，並簽
24 名具結；另於112年6月1日簽訂系爭附約，系爭附約第2條約
25 定「服務義務期間：自112年6月1日起至114年5月31日，乙
26 方服務未滿而中途離職時，除領有重大傷病證明卡或特殊事
27 由，免予賠償費用外，需賠償離職當月薪俸標準總額壹倍之
28 懲罰性違約金，並於離職前付清，不得異議」；又被告於服
29 務年限期滿前之112年10月20日提出簽呈，自請於112年11月
30 1日離職，且被告112年5月薪俸標準為44,170元等事實，業
31 據原告提出系爭契約、系爭考核表、系爭附約、被告各月薪

資給付紀錄表、被告離職簽呈為證，亦為被告所不爭執，應堪認為真實。然被告抗辯：系爭留任約定違反勞基法第15條之1規定、違反民法第247條之1規定、且被告具無庸給付違約金事由、縱被告依約應給付違約金，然原告請求金額仍屬過高等語。茲就兩造前開爭執分別說明如下：

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

- 1.(1)原告主張：①兩造先行簽立系爭契約，試用期間3個月，期滿核定合格予以聘用，聘用前進行考核，並以系爭成績評分表通知評分結果，且由被告選擇薪資福利獎勵方案作為服務年限的合理補償，經被告於系爭評分表選擇提敘方式及簽名後，再簽立系爭附約，並約定最低服務年限及違約事由及違約金；而本案被告原聘用等級為5等3，然被告於系爭評分表選擇以5等6提敘，若被告工作狀況正常，於兩年期滿後會多取得109,055元薪資，②原告於被告入職時依照「精神科新進人員臨床實務訓練計畫」，由資深護理師、藥劑師、檢驗師、放射師、營養師、復健師講授「新進人員職前/在職訓練課程」、「溝通實錄」、「跨領域團隊合作照護簡介」課程及提供訓練，被告參與課程時數達136.7小時，被告有參加過3日培訓課程，另原告在入職第2週有提供急救、第3週則有提供精神科介紹，第4週則有精神科治療模式及常見疾病等課程，均屬特殊科室的專業知識，亦屬剛畢業、甫取得執照的護理師欠缺之相關能力。③原告業已提供被告專業訓練，亦有給予合理補償，系爭留任約定並無違反勞基法第15條之1規定等語。(2)被告則以：原告提供的課程在學校都有上過，並非專業課程，且有些課程被告僅有簽到，並未實際去上課等語。
- 2.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。勞基法第15條之1第1項至第3項定有明文。次按為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業特性之差異，並平衡雇主與勞工雙方之權益，最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，係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」，係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之類（最高法院96年度臺上字第1396號判決意旨參照）。

2. 經查：(1)被告任職原告精神科約用護理師，有系爭契約及系爭附約附卷可參（司促卷第7至15頁），原告主張被告服務之地點、對象、提供服務之內容需具有專業之技術，並非無憑。(2)此外，原告於被告入職陸續提供相關課程及訓練，專業課程共136.7小時，通識課程共99.7小時，有進修時數查詢單附卷可考（本院卷第87至89、177至182頁），其中除通識課程、新人訓練外，尚包含精神科新進人員臨床實務訓練計畫（分為課程講解、回覆示教、臨床實做、床邊教學、學術研討會、案例分析討論、溝通實錄等部分）、目標課程內含「精神科疾病及症狀評估及護理措施」、「能發現並協助處理特殊事件」、「能與病人及家屬建立治療性人際關係」等大項，並就用藥、檢體蒐集、替代療法、儀器清潔保養等子項目迭介紹訓練，另有前開課程計畫、被告親簽之訓練進度表、能力評值表在卷可稽（本院卷第165至182頁），是被告抗辯：前已提供專業訓練課程，培養被告使其成為原告院

- 務進行不可替代之人力，即屬實情。(3)再者，依照系爭附約，服務年限自112年6月1日至114年5月31日共計2年，對照被告所受進修訓練時數以其每月薪資換算之價值、原告所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短，揆諸上開說明，被告抗辯：系爭留任約定具有合理性及必要性，即屬可採。(4)參以，被告簽立系爭附約後，每月提敘自5等3改為5等6敘薪，有薪資表對照表在卷可查（本院卷第183頁），則被告抗辯：業已提供合理補償，亦屬有據。從而，被告抗辯：系爭久任條款並無違反勞基法第15條之1規定，應屬可採。
3. 被告固抗辯：課程僅簽到，並無實際參與等語。然按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定有明文。查原告提出之簽到表確為被告親簽或授權他人代為用印之情，業經被告於本院審理時陳述明確（本院卷第150頁），核與原告主張：被告有參與訓練課程等語相符，至於被告否認有實際參與課程等情，則未見被告另舉證以為其佐，尚難憑採，附此敘明。
- (二)被告是否有系爭附約第2條規定特殊事由而無庸給付違約金之情形？
1. 被告抗辯：因工作壓力大，領有身心障礙卡，有系爭附約第2條中段所約定之特殊事由存在，無庸給付違約金等語。原告則主張：被告於入職時即領有身心障礙手冊，是因車禍所發生障礙，不影響護理工作之進行，此外，兩造未就「特殊事由」內容另為約定，原告認為需如得癌症等重大疾病或車禍造成身體功能受損等情形，並需上簽呈取得主管簽核，被告不具無庸給付違約金之特殊事由等語。
2. 按解釋契約，應探求當事人之真意，而於文義上及論理上詳為推求當事人之真意時，應斟酌訂立契約當時及過去之事實、其經濟目的及交易上之習慣，本於經驗法則，基於誠實信用原則而為判斷。查「…職王利恩因個人健康因素，請求離職…」有被告離職簽呈附卷可參（本院卷第73頁），原告主張被告並非以領有重大傷病證明卡或特殊事由離職，即屬

01 可採。被告固抗辯：本身領有身心障礙證明等語，然被告障
02 礙等級為「輕度」，有身心障礙證明卡在卷可參，與系爭附
03 約第2條約定領有「重大傷病證明卡」之情形，並不相符；
04 此外，被告因腕隧道症候群、頸椎間盤突出、胃及12指腸潰
05 瘍、胃食道逆流、功能性消化不良至院治療，固有診斷證明
06 書在卷可查，然被告所稱個人健康因素固造成生活或工作之
07 不適與不便，然尚非情節嚴重致不能工作之情形，至膽囊症
08 狀之就診日期在離職之後，有診斷證明書在卷可參，仍難據
09 為離職之理由；準此，被告抗辯：所罹疾病構成無庸給付違
10 約金之特殊事由，難認有據。

11 (三)系爭留任約定是否違反民法第247條之1而無效？

- 12 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，
13 為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無
14 效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、
15 加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限
16 制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者，
17 民法第247條之1定有明文。
- 18 2. 經查，系爭附約內容係由原告一方預定用於同類契約之條款
19 而訂定之契約，核屬定型化契約，先予敘明。然系爭留任約
20 定內容雖屬限制被告行使受僱人任意終止勞動契約之權利，
21 然因被告於系爭考核表勾選參加「薪資福利獎勵方案」中之
22 第(1)項：「大學畢持護理師證照，五等三級提敘至五等六
23 級」之「提敘方案」，原告因此依約將被告之薪資自系爭契
24 約所載始日（即112年6月1日）起提升三等，由原本每月五
25 等三級提敘至每月五等六級，增加敘薪3,063元，有上開系
26 爭考評表、被告各月薪資給付紀錄表附卷可查（司促卷第1
27 3、本院卷第183頁），堪認兩造均因此約定各蒙受其利益，
28 尚無原告屬「單方面」減輕或免除責任，或加重被告責任、
29 使被告拋棄權利或限制其行使權利、或其他於被告有重大不
30 利益，而有顯示公平之情形，準此，被告抗辯：系爭留任約
31 定違反民法第247條之1規定應屬無效，即非可採。被告雖抗

01 辯：原告於簽約時並未說明清楚等語，然原告提供不同提
02 敘、獎勵方案供被告選擇，有系爭評分表在卷可考，堪認被
03 告乃自主利益衡量後基於增加每月薪資之誘因而選擇提敘方
04 案，且被告自112年6月起即取得提敘薪資，為兩造所未爭
05 執，並無悖於常情或對被告顯然苛刻之處，從而，被告此部
06 分抗辯，仍難憑採。

07 (四)原告請求之違約金是否過高？

08 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
09 約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償
10 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
11 務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違
12 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
13 之賠償總額，債務已為一部履行者，法院得比照債權人因一
14 部履行所受之利益，減少違約金。民法第250、251條定有明
15 文。次按約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額，民
16 法第252條定有明文。此規定不問違約金性質為懲罰性或為
17 損害賠償之預定，均有其適用（最高法院111年度台上字第3
18 5號判決要旨參照）。

19 2. 查系爭契約期間自112年6月1日起至114年5月31日止，共2年
20 （即24個月），被告於112年11月1日離職，有系爭附約、離
21 職簽呈附卷可參，均業如前述，是被告依據系爭附約已領取
22 合理補償之時間為6個月，準此，本院審酌該違約金之數額
23 既係為擔保被告於24個月之契約期間履行職務，則違約金數
24 額應以比例計算，方屬合理，而被告已取得之補償金為1531
25 5元，經兩造分別陳述在卷，並有薪資計算表附卷可參（本
26 院卷第187頁），是原告請求被告給付違約金，以15,315元
27 為適當（計算式： $3063 \times 6 = 15315$ ），逾此範圍之請求，尚
28 屬過高。

29 3. 被告固抗辯已服務期間應依照系爭契約即自112年3月，而非
30 依照系爭附約自112年6月起算等語。然查，兩造先簽立系爭
31 契約，其後被告經3個月試用期滿經考核合格另簽立系爭附

約，有系爭合約及附約附卷考稽，並為兩造所不爭執，而3個月試用期間固可納入任職年資、休假年資，然被告既於簽立系爭附約後方取得薪資獎勵即領取補償金，則計算提敘年資敘之任職期間自應以系爭附約為準，附此敘明。

四、綜上，原告依系爭附約，請求被告給付15,315元及自支付命令繕本送達翌日即113年3月6日起（司促卷第37頁，見本院送達證書）至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌結果，與本件判決結論均無影響，爰不一一論述，附此敘明。

五、本件原告勝訴部分，係就訴訟適用小額程序所為被告敗訴之判決，依勞動事件法第15條、民事訴訟法第436條之20之規定，應依職權宣告假執行，併依民事訴訟法第392條第2項規定，依被告聲請宣告其預供擔保得免為假執行。

六、本件係就民事訴訟法第436條之8第1項適用小額程序所為被告敗訴之判決，依同法第436條之20規定，應依職權宣告假執行，並依職權確定訴訟費用額為新臺幣1,000元（第一審裁判費），其中610元應由被告負擔，餘由原告負擔。

中 華 民 國 113 年 10 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 10 月 30 日
書 記 官 江 沛 涵