

# 護理勞動權益： 留任獎金之返還

Rights of Labour of Nursing:  
Refund of the Retention Bonus

邱慧洳 Hui-Ju Chiu\*



## 摘要

醫院為鼓勵護理人員留任，與護理人員約定護理人員於一定期間內留任，可獲得留任獎金，惟護理人員若於該期間內離職，應返還該筆留任獎金，然而此筆留任獎金返還之基礎或性質為何，即勞工因離職此一解除條件成就而應返還留任獎金？或係勞工違反任職一定期間之約定時所應支付之違約金，而於此情形，其是否有民法第252條違約金酌減規定之適用？本文擬探究之。

To encourage nursing staff to stay in their positions, the hospital has agreed to offer a retention bonus to those who remain for a specified period. It should be noted that if the nursing staff leave their positions during this time, they will be required to refund the bonus. This essay will explore the

\*臺北護理健康大學通識教育中心教授（Professor, General Education Center, Taipei University of Nursing and Health Sciences）

關鍵詞：留任獎金（retention bonus）、勞動權益（rights of labour）、解除條件（resolatory condition）、違約金（liquidated damages）、護理人員（nursing staff）

DOI : 10.53106/241553062024050091008

basis and nature of the retention bonus. The related issues include the following: whether the labourer is entitled to a refund of the retention bonus upon fulfilling the condition of job termination, whether liquidated damages should be paid when the worker violates the agreement of one period of employment, and whether paragraph 252 Civil Law applies to the liquidated damages discretionary provision.

---

## 壹、案例事實

X醫院實施護理人員留任獎勵措施，於「留任同意書」規範「本院實施護理人員留任獎勵措施，自2016年10月1日起至2018年9月30日止在職服務者，每半年併薪核發。輪三班單位人員為24,000元／半年／人，非三班單位人員為12,000元／半年／人，並於每年6月及12月核發，未達半年者，依比例計算。」護理人員甲於2017年10月2日與X醫院簽訂留任同意書（下稱系爭留任同意書），約定甲之留任期間為自2017年10月2日起至2018年9月30日止，甲如於上述期間離職，應返還所領取留任獎金之總額，X醫院則應依約於每年6月及12月給付留任獎金。X醫院依約分別於2017年12月、2018年6月給付甲留任獎金12,000元、24,000元，合計36,000元，惟甲於上述期間內之2018年9月1日離職，依系爭留任同意書之約定主張：因甲離職此一解除條件成就而失其效力，甲無法律上之原因而受有留任獎金36,000元之利益，致X醫院受有損害，X醫院爰依不得當得利之法律關係向甲請求返還留任獎金36,000元之利益<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 改編自臺灣臺南地方法院108年度南勞小字第7號民事判決。