

護理人員與「最低服務年限暨違約金約款」

Nursing Staff and “Agreed Clauses
for the Minimum of the Length
of Service and the Default Fine”

邱慧洳 Hui-Ju Chiu*



摘 要

本文介紹一則護理人員與雇主（醫院）簽立「最低服務年限暨違約金約款」後，惟未服務滿最低服務年限，即提前離職，遂遭醫院求償違約金之判決。本文旨在說明法院如何以民法第247條之1第3款「顯失公平」之規定，參以「最低服務年限暨違約金約款」之「必要性」與「合理性」要件，作為判斷護理人員應否賠償醫院違約金之依據。

This essay introduces a judgement. One of the nursing staff was accused of the default fine by the employer (hospital) due to the early separation on the condition of agreed clauses for the minimum of the length of service. This essay explains whether the nursing staff was sentence to

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

關鍵詞：最低服務年限（minimum of the length of service）、違約金（default fine）、護理人員（nursing staff）、護理勞動權益（labor rights and interests of nursing staffs）

DOI：10.3966/241553062017070009010

pay the default fine on the ground of “unfair” according to paragraph 247a No.3 Civil Law, the necessity and rationality of the agreed clauses for the minimum of the length of service and the default fine.

甲自2011年8月17日起受僱於乙醫院，擔任該院心肺健診中心之護理師，並與乙醫院簽訂不定期勞動契約。契約中訂有「最低服務年限暨違約金約款」（以下簡稱系爭約款），該約款載明：「最低服務年限至2013年8月16日止，甲於承諾任職期間內違約離職，應給付乙違約金2個月之薪資」。乙醫院則提供甲新進人員職前基礎訓練（通識課程）與所屬部門工作指導（專業課程）等訓練，以精進甲之專業技能，惟甲提前離職，乙醫院主張其蒙受損失，遂向甲求償違約金。

壹、爭點

- 一、雇主能否與勞工約定系爭約款？其適法性如何？
- 二、勞工簽訂系爭約款，如提前離職，應否賠償違約金？

貳、解析

按勞動基準法（以下簡稱勞基法）於2015年12月16日增訂第15條之1規定¹，規範「最低服務年限約定」相關事宜；於勞

1 勞基法第15條之1第1項規定：「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。」第2項規定：「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。」第3項規定：「違反前二項規定者，其約定無