

# 醫院護理人員之 資遣案例探討

A Study of Nursing Personnel's  
Severance Cases in the Hospitals

張婷 Ting Chang\*



## 摘要

本文主旨在探討勞動基準法中終止勞動契約態樣之一即資遣的三則實務案例。三則實務案例之主體係為護理人員（護士、護理師）與醫療機構中之醫院。觀察實務見解，有鑑於資遣涉及勞工身分之改變與工作權之保障，勞動契約不易被終止。無論對於護理人員或醫院，乃值得特別關注之風險管理議題。

The theme of this article is to discuss three judicial cases related to severance which is one kind of labor contract termination mentioned in the "Labor Standards Act." The subjects in the three cases are nursing personnel (including professional registered nurses and registered nurses) and hospitals which belong to medical care institutions.

\*嶺東科技大學財經法律研究所助理教授 (Assistant Professor, Graduate Institute of Financial and Economic Law, Ling Tung University)

關鍵詞：終止 (termination)、勞動契約 (labor contract)、勞動基準法 (Labor Standards Act)、資遣 (severance)、護理人員 (nursing personnel)

DOI : 10.3966/241553062017120014012

# Angle

Observing judicial practice opinions, labor contract termination is interpreted as being difficult due to severance which relates to workers status change and protection of the right of work. This risk management issue deserves special consideration no matter to nursing personnel or hospitals.

甲護理師任職於醫院，其主張醫院由8小時班改為8小時班與12小時班併行，而未給予延長工時之工資，甲護理師依據勞動基準法第14條第1項第5、6款終止勞動契約；乙亦為任職於醫院之護理師，醫院主張乙護理師有重大侮辱之行為，依據勞動基準法第12條第1項第2款終止勞動契約；丙為任職於醫院之護士，丙護士主張醫院因其違規行為故調職違反勞動契約，依據勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約。

試問：

- 甲與醫院之間，資遣是否成立？
- 乙與醫院之間，資遣是否成立？
- 丙與醫院之間，資遣是否成立？

## 壹、爭點

### 一、何謂資遣？

雇主與勞工之間勞雇關係之約定，即為勞動契約（勞動基準法第2條）。使勞雇關係消滅之方式中，勞動基準法規範有由雇主或勞工所發動之勞動契約終止機制。鑑於特殊保障之需要，依據勞動基準法第13條、職業災害勞工保護法第23條與性別工作平等法第17條等規定，若勞工處於職業災害、分娩或育兒階段，雇主所發動之終止勞動契約便受到限制，除非事業不能繼續係因天災、事變或其他不可抗力因素。除此之外，雇主若依據勞動基準法第11條所列五種原因（如歇業、虧損等）終

止勞動契約，即所謂的經濟解僱或裁員解僱，亦稱資遣。由於資遣原因主要歸咎於雇主經營而非勞工因素，在勞資雙方地位不對等之前提下，為衡平勞工工作機會喪失之不利益，勞動基準法設有預告期間、請假外出另謀工作<sup>1</sup>與發給資遣費<sup>2</sup>之制度。相反地，若係可歸咎於勞工方面的因素（如勞工違反勞動契約、勞工虛偽意思表示等），雇主則得依據勞動基準法第12條所指六種原因終止勞動契約，即所謂的懲戒解僱。然而，無論雇主資遣或解僱勞工，影響勞雇關係甚鉅，皆涉及勞工身分變動，與憲法第15條所揭櫫之生存權、工作權與財產權密切相關，須合於勞動法令之法定事由，否則將構成違法資遣或違法解僱<sup>3</sup>。

## 二、勞工可向雇主張資遣費之依據？

除前述勞動基準法第11條資遣與勞動基準法第13條但書，雇主因事業不能繼續而終止勞動契約，依據勞動基準法第16、17條發給勞工資遣費外，尚包含勞動基準法第14條所指六種可歸咎於雇主原因，而由勞工終止勞動契約之情形，以及勞動基準法第20條所規定，事業單位改組或轉讓，非新舊雇主商定留用之勞工。

## 貳、解析

### 一、甲與醫院之間，資遣是否成立？

#### （一）勞動契約是合意或單方片面終止？

勞工依據勞動基準法第14條第1項第5、6款終止勞動契

---

1 勞動基準法第16條。

2 勞動基準法第17條。

3 勞動部，資遣解僱小百科，2015年7月29日，<https://www.mol.gov.tw/23323/23324/23326/>（瀏覽日期：2017年7月26日）。