臺灣高等法院高雄分院民事判決

110年度上字第121號

上　訴　人　王筑瑩

000000000000000000

訴訟代理人　蔡鴻杰律師
　　吳幸怡律師
　　李亭萱律師
　　李衣婷律師
　　王振宇律師

被上訴人　　義大醫療財團法人義大醫院

000000000000000000

法定代理人　杜元坤

訴訟代理人　林慶雲律師
　　鄭翊秀律師
　　陳鵬翔律師

上列當事人間請求給付違約金事件，上訴人對於民國110年3月9日臺灣高雄地方法院109年度訴字第900號第一審判決提起上訴，本院於112年4月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決第一項命上訴人給付超逾新臺幣肆佰貳拾參萬肆仟捌佰柒拾伍元本息，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判，均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由上訴人負擔百分之七十六，其餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：上訴人任職於伊醫院擔任住院醫師，於民國106 年5月1 日向伊申請在職進修而簽立「醫師在職進修切結書」（下稱系爭切結書），約定上訴人進修結束後願繼續在院服務2 年，自108 年8 月1 日起至110 年7 月31日

止，如服務未滿上開期限，願按下列方式給付懲罰性違約金：①進修結束未即返院服務，願將進修期間所支領之費用（含工資）加1 倍計付，並於進修結束後1 個月內付清；②進修結束後返院服務未滿前條約定之期限而中途離職（含自願離職或遭受院方解僱），同意照前款計算違約金而按服務未滿之月數比例計付之，並於離職前付清（下稱系爭違約金約款）。詎上訴人於進修結束後原應在院服務731日，實際僅服務43日，即於108年9月12日離職。上訴人於進修期間合計支領費用（含薪資）新臺幣（下同）294 萬6,000元，依系爭違約金約款，應給付伊懲罰性違約金554 萬5,412元【計算式：2,946,000 元×2 ×（731日-43日）/731 日＝5,545,412 元】。爰依系爭切結書之法律關係，聲明請求：㈠上訴人應給付被上訴人554 萬5,412元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年5月18日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、上訴人則以：

㈠被上訴人除給付伊薪資外，並未因伊在職進修而給付培訓費用，且未就繼續在院服務提供合理補償，應認系爭違約金約款顯失公平。又被上訴人曾同意在伊進修結束後即以主治醫師身分聘用，事後卻僅願以備位主治醫師聘用，且被上訴人於108年8月間違反勞動契約令上訴人超時工作，上訴人因此終止勞動契約，係不可歸責上訴人，系爭違約金約款依勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1 規定或法理、民法第247條之1 等規定應為無效。

㈡伊在進修期間所受領之薪資中，就值班津貼「應領」金額122 萬7,810元部分，伊實際上有回院值班；就108 年1 至2月薪資24萬8,000元部分，伊實際上有在被上訴人腎臟科提供醫療服務；就執照津貼7 萬2,000元部分，伊亦有提供醫師執照予被上訴人，故上開給付合計154 萬7,810元不應計入系爭違約金約款所稱「進修期間所支領之費用」。且伊在進修期間另曾為被上訴人提供病例照會、學術研討或演講、

論文發表等勞務，系爭違約金金額顯屬過高應予酌減等語置辯。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。㈢如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷一第90頁）：

㈠上訴人原任職於被上訴人擔任住院醫師，於106年5月1日向被上訴人申請在職進修而簽立系爭切結書，約定上訴人進修結束後願繼續在院服務2年，自108年8月1日起至110年7月31日止，如服務未滿上開期限，願按下列方式計付懲罰性違約金予被上訴人：①進修結束未即返院服務，願將進修期間所支領之費用（含工資）加1倍計付，並於進修結束後1個月內付清；②進修結束後返院服務未滿前條約定之期限而中途離職（含自願離職或遭受院方解僱），同意照前款計算違約金而按服務未滿之月數比例計付之，並於離職前付清（即系爭違約金約款）。

㈡上訴人於進修結束後，原應在院服務731日，實際服務43日，於108年9月12日離職。

㈢上訴人於進修期間所支領之費用合計294萬6,000元。

㈣被上訴人因上訴人在職進修而曾給付長庚醫療財團法人（下稱高雄長庚醫院）院外醫師代訓費用24萬元，及受訓健檢費用1,363元。

㈤上訴人於進修期間「實領」之值班津貼為47萬4,000元。

㈥勞動部以108年3月12日勞動條一字第1080130207號、108年8月6日勞動條三字第1080130782號公告，明定「醫療保健服務業僱用之住院醫師（不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者）」適用勞基法，並核定為勞基法第84條之1工作者，自108年9月1日起適用。

五、系爭違約金約款有無違反勞基法第15條之1規定或其法理而屬無效？

㈠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2 項規定者，其約定無效。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之責任。勞基法於104年12月16日新增第15條之1定有明文。

㈡又依醫療法第2條、第5條第2項、第18條第1項等規定，醫療機構設有負責醫師督導機構內之醫療業務，即對於醫師在醫療業務上有任免權、考核權、指揮監督權以及工作內容規範權，因此，足以認為醫療機構與受僱醫師間應成立僱傭關係。按本法（即勞基法）適用一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之，勞基法第3條第3項定有明文，是勞雇關係若屬經中央主管機關指定公告之行業，自無勞基法之適用。查行政院衛生署（現改制為衛生福利部）78年11月8日衛署醫字第900817號函稱：有關醫療保健服務業，其服務對象為病人，其不單為勞資關係，尚涉及醫師與病人關係，且其工作條件、工作環境、工作時數，與一般行業有別，恒具特殊性，對適用勞基法之規定，有極度困難，且其負面影響將大於正面。因此，醫療保健服務業目前應不適宜納入勞基法之適用行業範圍。又行政院勞工委員會（現改制為勞動部）86年9月1日（86）勞動一字第037287號函、93年10月11日勞動一字第0930050332號函公告均將醫療保健服務業之醫師其勞雇關係排除勞基法之適用。而勞動部108年3月12日勞動條1字第1080130207

號公告依據勞基法第3條第3項規定，訂定「醫療保健服務業僱用之住院醫師（不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者）適用勞基法」，並自108年9月1日生效（見不爭執事項㈥）。所稱住院醫師，指依醫師法第7條之1授權訂定之專科醫師之分科及甄審辦法或醫療法第18條第2項規定，接受畢業後綜合臨床醫學訓練（一般醫學訓練）、專科醫師訓練或負責醫師訓練之醫師、牙醫師及中醫師（見本院卷二第315頁）。兩造間系爭切結書係於106 年5 月1 日即簽立，上訴人進修期間為106年8月1日至108年7月31日；又上訴人在進修期間於107年8月29日與上訴人簽立住院醫師聘任契約書（下稱系爭聘任契約）時，係擔任被上訴人醫院兒童醫學部之住院醫生Fellow 2（研究醫師，指已考取專科醫師執照，接受次專科訓練之住院醫師），已具兒科專科醫師醫師證照，為兩造所不爭執（見本院卷一第387頁、卷二第125頁），並有系爭聘任契約附卷可參（見本院卷一第309頁），上訴人已非屬勞動部上開公告適用勞基法之住院醫師範圍，而不適用勞基法（衛生福利部公告之住院醫師適用勞基法相關Q&A可參，見本院卷一第401頁）。 是上訴人主張兩造間之僱傭關係自108 年9 月1 日起，即有勞基法之適用，且因系爭切結書為兩造間僱傭契約法律關係之一部分，而有勞動基準法第15條之1 規定之適用云云（見原審卷一第36頁），難認可採。

㈢惟上開勞基法第15條之1於104年12月16日新增前，司法實務即認為修正前勞基法就雇主與勞工間之勞動契約，雖未設有勞工最低服務期間之限制，或未禁止於契約訂定勞工最低服務期限暨其違約金之禁止約款，但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，對於是項約款之效力，自應依具體個案情形之不同而分別斷之，初不能全然否定其正當性。又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之基準（最高法院96年度台上字第1396號判決意旨參照）。故上述修法僅是司法實務見解及學說之明文化，系爭切結書雖簽訂於上述修法前，且兩造間之僱傭關係亦無勞基法之適用，惟仍應參照上開法理，本於誠信原則為判斷。

㈣被上訴人主張：上訴人簽立系爭切結書後至高雄長庚醫院進修後返院服務未滿2年，明顯違反系爭切結書約定，應依系爭違約金約款給付違約金等語，惟為上訴人否認，並以前揭情詞置辯。查：

1.上訴人原任職於被上訴人擔任住院醫師，於106年5月1日向被上訴人申請在職進修而簽立系爭切結書，約定上訴人進修結束後願繼續在院服務2年，自108年8月1日起至110年7月31日止，及系爭違約金約款。又上訴人於進修結束後，原應在院服務731日，實際服務43日，於108年9月12日離職等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈠、㈡），堪認屬實。則被上訴人主張上訴人既違反系爭切結書約定，應依系爭違約金約款給付違約金，尚非無據。

2.系爭切結書第6條雖約定被上訴人應於進修結束後繼續於被上訴人醫院服務2 年及系爭違約金約款，而屬限制上訴人服務年限之約定。然查，

⑴被上訴人並未強制要求任職之醫師，均須前往其他教學醫院進修，上訴人經多方考量後決定前往高雄長庚醫院進修，並非毫無選擇之餘地。又上訴人自106 年8月1 日至高雄長庚醫院進修時起，由被上訴人支付高雄長庚醫院院外醫師代訓費用24萬元，及受訓健檢費用1,363元，上訴人毋庸自行負擔；且被上訴人仍按月給付上訴人薪資，於進修期間所支領

之費用合計294萬6,000元，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈢、㈣），亦即上訴人簽署系爭切結書之同時，享有得以帶職帶薪至高雄長庚醫院進行個人專業職能進修之權利。則系爭切結書雖另課以上訴人於進修期間期滿應返院繼續服務2年之義務，俾以所習得經驗技術與知識回饋予被上訴人，並約定違約賠償，藉以敦促約束上訴人依約履行，核其所約定之義務負擔及權利享受，尚屬相當。

⑵又醫院得以順利運作，首重於充足之醫師、護理人員等醫療人力，不論住院醫師或主治醫師，均為難以任意替代之人力資源。且上訴人前往高雄長庚醫院進修時，依證人即與上訴人同時期任職義大醫院之住院醫師甲○○證述：上訴人在高雄長庚醫院進修小兒腎臟科為其次專科，被上訴人的醫師們會向上訴人諮詢有關兒童腎臟方面之醫療問題，因被上訴人當時之腎臟科醫師是兼任醫師，不能經常找到該醫師諮詢，因被上訴人之兒科加護病房病患以新生兒為主，被上訴人沒有兒童腎臟科，如遇新生兒要洗腎等流程都不熟悉，只能詢問上訴人將高雄長庚醫院相關流程及經驗帶回分享等語（見本院卷一第496-497頁）。可見上訴人之職務及進修次專科之知識及經驗，具相當程度之重要及必要性，倘上訴人於進修結束後逕行離職，系爭切結書第5條所約定上訴人返院後竭盡所學經驗、技術與知識全部貢獻予被上訴人，指導傳授院內有關人員之約定目的即難達成，且就其原負責之臨床醫療、研究，被上訴人勢須重新調度醫師人力、安排醫療業務，短期必生相當之困擾。是兩造於系爭切結書約定課以上訴人於進修期滿後應繼續在院服務2年之義務，以所習得技術智識提升醫療品質以回饋被上訴人，進而約定違約賠償，藉以敦促約束上訴人依約履行，自具必要性及合理性，依前揭說明，自屬正當。此併參酌諸如公務人員訓練進修法第15條、第16條，法官進修考察辦法第18條、第19條，教師進修研究等專業發展辦法第9條、第12條，亦均有對於受選赴國內外學校或機構進修者約定返國後應延長服務年限，及未履

行服務義務者應賠付所領薪資及補助等之立法，益臻明瞭。

⑶上訴人雖辯稱其於高雄長庚醫院進修期間，仍有需回覆被上訴人院內人員問題以協助解決病人狀況、製作完整洗腎標準流程供被上訴人醫院加護病房使用，夜間及假日尚需回院值班，又需為醫院參加學術研討或演講、論文發表，此有上訴人提出之Line對話紀錄、Email、演講講義及研究報告可佐（見原審卷一第63-397、399-797頁，本院卷一第249-255頁、卷二第57-59、135頁），固堪認定，然上訴人參與研討會或演講，雖部分是應被上訴人之要求，惟部分亦有出於其可提升其醫療專業知識及技術，助益未來之醫師職涯發展，況上訴人於於高雄長庚紀念醫院受訓期間，上班時間不須在被上訴人醫院從事任何臨床醫療、研究及行政工作，而其上開提供之勞務質量及數量，遠低於其擔任被上訴人住院醫師時所需提供之醫療勞務質量，故上訴人既於進修期間僅提供些許之勞務，即可獲被上訴人給付與其擔任住院醫師時相同之薪資數額，自應認被上訴人就上訴人前往高雄長庚醫院受訓後，限制其轉業自由，已提供合理之補償，上訴人抗辯未予合理補償云云，並不可採。

⑷上訴人雖抗辯被上訴人曾口頭承諾其進修返院後保證升任主治醫師及薪資保障，此承諾與上訴人返院服務至最低年限間具對待給付關係，然被上訴人並未履行，僅願以備位主治醫師聘任，薪資亦遠不如進修前所承諾者，上訴人行使同時履行抗辯權而未持續返院服務滿2年，亦不可歸責於上訴人，而有勞基法第15條之1第4項法理適用（見本院卷一第269頁） 並提出其與○○○○○○於108年5月16日對話錄音光碟及錄音譯文為證（見本院卷一第351-381頁）。惟被上訴人否認有為上開承諾。查，系爭切結書並無上開關於被上訴人承諾上訴人進修返院後保證升任主治醫師及薪資保障之內容，且被上訴人內部訂有「主治醫師任免管理辦法」規範主治醫師之申請任用資格及審查，並不定期修訂檢視該辦法（見本院卷一第149-165頁），尚無住院醫師在職進修後即

當然符合升任主治醫師資格之規定。又上訴人與○○○之對話中雖曾提及「上訴人：之前不是說20(萬）嗎？」、「○○○：對，之前是20萬，現在就是回歸到醫院的規劃去」、「○○○：一樣是會回歸到12萬，……之後會變成所謂的次專科納入次專科的保障薪，……看你有沒有辦法把它變成次專科」、……「上訴人：蛤！好像跟我當年出去簽約講的不太一樣誒」、「蘇有村：對！但是因為當時我們的狀態是這樣子，在私人醫院裡面，我沒辦法跟你這樣做保證，我們不是老闆，我是說當時的情況，在私人企業裡面他要怎麼做調整，我們也要做調整……」、……「我們設計上來說讓你有主治醫師的頭銜，接下來就是12萬，接下來就是看能不能往○○○的保障薪去走，目前來講規劃是這樣子，你現在是備任」、「○○○：備任沒有改變，備任沒有paper值班費要打60%，現在目標的規劃……」、……「上訴人：可是這跟我當年簽約時候差蠻多的，一個月就差10幾萬了」……「上訴人：唉呀，不過這樣好像跟我之前規劃（薪資）差有點多」……「上訴人：對，當然我期望義大可以用之前的保障，但是好像看起來營運上不可能」、「○○○：原則上大概都跟上面談過，到最後還是以簽呈結果為主」等語（見本院卷一第351-352、354、361頁）。惟綜觀其整體對話，因上訴人即將進修結束返院上班，○○○向其說明醫院內部對於主治醫師薪資結構及規劃已做調整，並說明保障薪部分之計算已與過去不同，及上訴人會先以備位主治醫師聘用，取得次專科執照後可再依循能否進入次專科主治醫師之薪資模式等語，上訴人則僅無奈表示與其從事進修前，主治醫師之薪資結構大不相同。依上，僅可認上訴人於決定前往高雄長庚醫院進修前，曾與○○○部長討論過如回任後能升任主治醫師，當時主治醫師之薪資狀況，尚無從遽以推論○○○部長曾代表被上訴人承諾上訴人進修結束返院後，將保證上訴人升任主治醫師及及薪資保障，上訴人上開所辯，核無足採。

⑸上訴人另辯稱：伊於108年7月以前之工作時間，係每週5天每天上班9小時，另需值6個值班(4個平日班+2個假日班，值班結束後接續之正常上班時間，可提早至中午12點結束），然108年8月因被上訴人要求而增加至11個值班，當月份工時長達296小時，致工時過長，且8月8日至8月9日、8月12日至8月13日、8月15日至8月16日、8月18日至8月19、8月26日至8月27日、8月29日至8月30日，每日工時連同延長工作期間均超過28小時，8月5日至8月16日連續工作12日，違反7休1規定，被上訴人違反勞動契約令上訴人超時工作，上訴人因此終止勞動契約，係不可歸責上訴人，依勞基法第15條之1第4項規定或其法理，上訴人不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任云云（見本院卷二第180頁），並提出其整理之工時表、衛福部報備支援時段資料、離職申請書及證明書，暨診斷證明書等件為證（見原審審訴卷第121-123、201-211、239-243、245頁）。然查，

①上訴人至高雄長庚醫院進修前，擔任被上訴人○○○部住院醫師，進修期間仍持續簽立系爭聘任契約，為期一年，聘任期滿前，如雙方無不續聘或不續受聘之意思表示，視同雙方同意續約，有系爭聘任契約附卷可憑（見本院卷一第309頁）。又俟其進修結束返院後，因拒絕與被上訴人簽立備位主治醫師之聘任契約，被上訴人僅能維持上訴人住院醫師（Fellow2)之待遇及職稱，為被上訴人所自陳，並有義大癌治療醫院主治醫師聘任契約書草稿在卷可憑（見原審審訴卷第191頁，本院卷一第387頁）；佐以上訴人於108年8月1日受訓完畢返院，同年8月12日即以「身體不適」為由，表示擬終止契約並於同年9月12日離職一節，亦有離職申請書及離職證明書附卷可參（見原審審訴卷第121-123頁），堪認兩造間於108年8月1日至同年9月12日期間因未簽立新約，而仍延用系爭聘任契約。

②依兩造間系爭聘任契約第5條約定：「工作時間：本院住院醫師工作時間依衛生福利部訂定之『住院醫師勞動權益保障

及工作時間指引』辦理」。復參衛生福利部訂定之「住院醫師勞動權益保障及工作時間指引」第7點規定：「每日正常工作時間不得超過10小時，連同延長工作時間不得超過28小時，但期間應有短暫休息」，第8點亦規定「每7日中至少應有1日之休息，作為例假。但經由彈性約定，得於2週內安排2日之休息，作為例假，但不得連續工作超過12日」（見本院卷一第311-315頁）。

③依被上訴人提出之被上訴人兒童醫學部108年8月份班表及院內網站醫師值班查詢系統表顯示（見原審卷二第33頁，本院卷一第287、407頁），上訴人於8月12日、8月15日、8月26日及8月29日僅於E4時段（即次日凌晨1時至上午8時之小兒急診）值班，該日E3或P3時段（即該日晚上6時至次日凌晨1時之小兒急診或小兒加護病房）並未有值班，則108年8月份並無上訴人指稱8月12日至8月13日、8月15日至8月16日、8月26日至8月27日、8月29日至8月30日，每日工時連同延長工作期間均超過28小時之情事。

④上訴人雖否認上開被上訴人○○○108年8月份班表之真正性，並辯稱應以衛福部報備支援時段資料為認定依憑（見本院卷一第245頁）。惟證人甲○○證述：晚上之值班表前一個月會排出，如醫師間班表有異動，被上訴人會製作新班表，重新寄給大家（見本院卷一第493-494頁），核與被上訴人提出之○○○醫師留存雅虎信箱值班表通知E-mail及被上訴人108年8月值班表一覽表互核相符（見本院卷二第243-247頁）。另經本院依職權函詢衛生福利部，其函覆以：依111年6月22日修正前之醫師法第8條之2規定，醫師執業，應在所在地主管機關核准登記之醫療機構為之。但急救、醫療機構間之會診、支援、應邀出診或經事先報准者，不在此限。所詢「經事先報准」後，因故無法前往支援，並無規範應申請取消。另醫事人員申請報備支援不以本部醫事管理系統為限，尚得以書面等方式為之等情，有該部112年3月27日函附卷可參（見本院卷二第277頁），堪認醫師如支援他醫

院執行業務應經事先報准，惟因故未前往支援，並未規定應申請取消，申請報備方式亦不限於以該部醫事管理系統為之。則被上訴人主張醫院管理實務上，向衛生福利部報備後，常因醫師排班、調班困難或偶發情況等因素，而發生變更支援時段甚或取消支援等情事，故實際情形不得率以事先向衛生福利部報備之支援時段資料為據，而應以醫師實際有無前往他院支援為準，尚非無據。上訴人辯稱應以衛生福利部報備支援時段資料為實際有無支援他院之認定依憑，核無足採。

⑤又被上訴人在108年8月份之工作時間排定上，8月8日至8月9日、8月18日至8月19日，依兩造各自統計之工時，雖有每日連同延長工作期間超過28小時情事；另上訴人自8月5日至16日，連續上班12日（見本院卷一第167、201-203、239-243頁），均有違反衛生福利部訂定之『住院醫師勞動權益保障及工作時間指引』情事，惟查，

❶住院醫師勞動權益保障及工作時間指引僅屬行政指導原則之性質，尚非具強制效力之法令規定，且被上訴人主張因上訴人自108年8月1日返院上班後，將於同年8月4日參加專科考試筆試，8月25日參加專科考試口試，又上訴人為準備考試，而自行安排於8月1日、2日、22日、23日請特休假，並預約8月第1星期（8月1日至4日）及第4星期（8月19日至25日）於考試前不值班，因而其工作及值班日期集中安排在8月第2星期及第3星期（8月5日至18日）等語，並提出醫師請銷假查詢表為證（見原審卷二第97-99、109頁），核與上訴人自陳其於8月22日及23日原以準備考試為由請特休假，惟嗣被上訴人臨時要求其支援健新醫院夜診值班，而撤銷8月22日晚上夜診時段之休假等語，及其提出之108年8月工時表暨醫師請銷假查詢表相符（見本院卷一第201-203頁、卷二第33頁）。足認被上訴人係為兼顧上訴人須準備及參加專科考試因素之考量，始集中排班於8月5日至18日期間，因而致上訴人於8月8日至8月9日、8月18日至8月19日每日連同延長

工作期間超過28小時之情事。至上訴人另提出醫院停車場刷卡紀錄列表（見本院卷一第289、403頁），據以主張上開期日上訴人有未回被上訴人醫院（8月8日）或遲到（8月18日）情形，因此無實際工作超過28小時云云（見本院卷一第387-389頁），惟其上開所述核與其自行提出之上訴人108年8月工時表互有矛盾（見本院卷一第167頁），故尚難以其提出之醫院停車場刷卡紀錄列表逕為其否定自身所提工時表之憑據，上訴人上開主張，要無足採。

❷再者，觀諸被上訴人原欲以備位主治醫師與上訴人簽立新約，而先行提出主治醫師聘任契約書草稿予上訴人，其中第2條約定：乙方（按指上訴人）之職務為○○○備任主治醫師；第3條：乙方酬勞：乙方薪資按甲方所定『主治醫師薪資暨值班費管理辦法』規範辦理……；第4條約定：乙方應依甲方（按指○○○財團法人○○○癌治療醫院，下稱○○○治療醫院）之安排，在甲方醫院或甲方醫療合作單位，執行各項醫療業務，及參與醫療業務有關之委員會和醫務人員在職教育（見原審審訴卷第191頁）。即上訴人進修返院後，被上訴人擬由○○○治療醫院與上訴人簽立新約，以備位主治醫師聘用，薪資及值班費則比照主治醫師，工作上應受○○○治療醫院安排在該院或其醫療合作單位執行各項醫療業務。核與被上訴人○○○部長○○○於108年5月16日向上訴人說明醫院內部對於主治醫師薪資結構已調整及上訴人會先以備位主治醫師聘用過程中，已併向上訴人告知「主治醫師的事情跟loading要以科部為考量，沒辦法說像住院醫師說值6班就幾班，變成要以科部的考量，就是大家互相……」等語（見本院卷一第353頁），及上訴人○○○部108年8月班表，上訴人主要增加之值班為支援醫療合作單位旗山醫院及健新醫院夜間門診共5個時段（見原審卷二第33頁）互核相符，而當時上訴人聆聽○○○部長說明後已可預見8月份值班可能增加，惟亦未置可否，並未表明拒絕。

❸再徵諸上訴人於108年8月1日回院上班後，旋於同年8月12日

以身體健康不適為由提出離職申請，被上訴人為此於8月20日曾與上訴人協調，並提出上訴人得留職停薪在家調養延後履行服務義務時間，或兒科部將依上訴人診斷之身體狀況調整上訴人在科部工作職務內容及時間，以減輕工作負擔二種方案，惟上訴人不願接受而未達成協議等情，有該日會議紀錄在卷可憑（見本院卷二第99-100頁）；佐以上訴人自陳其於8月22日及23日原以準備考試為由請特休假，惟被上訴人臨時要求其支援健新醫院夜診值班，上訴人當時因慮及升任主治醫師一事尚未確定，未違抗被上訴人，而撤銷8月22日晚上夜診時段之休假，亦據其提出醫師請銷假查詢表可參（見本院卷二第33頁），堪認108年8月間，當時因上訴人甫回院上班，不久又提出離職，兩造間之勞動條件實際上尚在磋商階段並未明確定案。

❹又依兩造各自統計之上訴人108年8月工時表，上訴人雖於8月5日至8月16日連續上班12日，惟8月4日及8月17日均為例假日，且上訴人並未上班或值班（見本院卷一第167、201-203頁），而此一工作安排係經兩造彈性約定，已如前述，故上訴人於該2週內已安排2日之休息，作為例假，雖連續工作達12日，然尚無違反上開「住院醫師勞動權益保障及工作時間指引」第8點但書之規定，且該連續工作12日既係上訴人發動調整而經被上訴人同意，上訴人自不得事後再以雙方約定安排之工作時間與上開指引第8點本文規定不合，而指被上訴人令其超時工作。

❺依上，上訴人於即將進修結速返院上班前即經告知而預見108年8月間之值班會因職務調整而增加，又因上訴人該月甫進修結束回院服務，當時兩造間之勞動條件尚在磋商中未明確定案，雖被上訴人本於預期上訴人接受以備位主治醫師受聘任而於排班時間上略有異於上訴人原擔任住院醫師期間，致自事後觀之，被上訴人有違反住院醫師勞動權益保障及工作時間指引之情事，惟該指引僅為行政指導原則，並非具強制效力之法令，且就108年8月份之工作時間安排，上訴人當時

顯然事先知悉並同意被上訴人之安排，足認兩造就108年8月份之班表安排已達成合意，尚難以兩造勞動條件磋商破裂後之事後觀點，逕認被上訴人違反勞動契約令上訴人超時工作，而可歸責於被上訴人。是上訴人據此抗辯依勞基法第15條之1第4項之法理，上訴人不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任，要屬無據。

3.綜上，兩造於系爭切結書約定課以上訴人於進修期滿後應繼續在院服務2年之義務，並約定系爭違約金約款，以約束上訴人依約履行，所為約定仍具必要性及合理性，並無違反勞基法第15條之1法理而無效之情事。

六、系爭違約金約款有無民法第247 條之1 之適用？

㈠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，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者，民法第247 條之1 定有明文。所稱按其情形顯失公平，乃指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形（最高法院97年度台上字第2430號判決意旨參照）。

㈡經查，上訴人固抗辯：被上訴人除給付上訴人薪資外，並未因上訴人在職進修而提供培訓費用，且未就繼續在院服務提供合理補償，應認系爭違約金約款顯失公平而無效云云。然上訴人於進修期間毋庸負擔培訓費用，並於未提供原定對待給付予被上訴人之情況下繼續受領薪資，以被上訴人因上訴人在職進修而給付高雄長庚醫院院外醫師代訓費用為24萬元，於上訴人進修期間給付之薪資為294萬6,000元等情，俱見前述，兩者相差逾10倍，可見實質上已屬被上訴人提供培訓費用並給與補償。審酌醫師具有不斷進修「醫學新知、技術，以提高醫療水準、增進醫療效益」（系爭切結書前言參照）之公益性，及系爭違約金約款所定進修期間及最低服務

年限之久暫（2 年、2 年）、補償之方式及數額（進修期間繼續給付原定薪資）等一切情狀，核其所約定之義務負擔及權利享受尚屬相當，實未有加重上訴人一方責任、使其拋棄或限制其行使權利，或對其有何重大不利益之情事，尚難遽論系爭違約金約款已達顯失公平之程度，則上訴人抗辯該約款依民法第247 條之1 規定應為無效云云，自非足採。

七、如系爭違約金約款有效，上訴人得否依民法第252條規定主張違約金過高，請求法院酌減至相當之數額？

㈠按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第252 條定有明文。又按違約金有賠償性違約金及懲罰性違約金，其效力各自不同。前者以違約金作為債務不履行所生損害之賠償總額；後者為以強制債務之履行為目的，確保債權效力所定之強制罰，於債務不履行時，債權人除得請求支付違約金外，並得請求履行債務，或不履行之損害賠償（最高法院86年度台上字第1620號判決意旨參照）。次按，約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額；債務已為一部履行者，法院得比照債權人因一部履行所受之利益，減少違約金，為民法第252 條及第251 條所明定。而約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，不因其作用為懲罰性而異（最高法院70年度台上字第3796號判決參照）。再者，違約金酌定之標準，應依一般客觀事實、社會經濟狀況及債務人如期依約履行，債權人所得享受之一切利益為衡量標準，若約定之額數過高，法院自得按前揭規定予以酌減。

㈡經查，依系爭違約金約款約定，上訴人如服務未滿上開期限，願按下列方式計付懲罰性違約金予被上訴人：①進修結束未即返院服務，願將進修期間所支領之費用（含工資）加1倍計付，並於進修結束後1個月內付清；②進修結束後返院服務未滿前條約定之期限而中途離職（含自願離職或遭受院方解僱），同意照前款計算違約金而按服務未滿之月數比例計付之，並於離職前付清。上訴人於約定延長服務期限屆至前，於108年9月12日離職，且於進修期間所支領之費用合計

294萬6,000元，則依上開約定，其按服務未滿之月數比例計付之違約金，計為564萬6,500元（計算式：2,946,000元x2x23/24＝5,646,500 元）。本院審酌上訴人依系爭切結書取得於任職被上訴人期間前往高雄長庚醫院進修增進個人專業職能之權利，並享有被上訴人於其進修期間所給付之薪資等費用，衡情係有獲益；又上訴人違約提前離職，顯然已使被上訴人依已定之計劃原得憑藉上訴人進修所得專業職能提昇被上訴人醫院醫療服務品質之利益遭受損失。惟考量上訴人於進修期間亦曾與被上訴人之醫療人員討論臨床醫療工作給與諮詢、返院進行演講、提出教學講義內容、發表論文及研究報告，業如前述，且依證人甲○○前揭證述可知，被上訴人院內當時甚欠缺可供諮詢之○○○醫師，亟須上訴人提供在高雄長庚醫院學習之○○○標準流程及經驗（見本院卷一第496-497），及上訴人於進修期間回覆院內人員問題以協助解決病人狀況亦不少（見原審卷一第63-397頁），對被上訴人非無貢獻及回饋。兼衡107年以後，被上訴人醫院其他醫師因至他院進修而與被上訴人簽立之進修切結書，其內約定之違約金條款有縮減違約金約定倍數等情（見本院卷一第145-147頁），從而本院認上訴人依系爭切結書第6 條得請求之違約金，應予酌減為423萬4,875 元【計算式：2,946,000元x1.5 倍x未履行期間月數比例23/24＝4,234,875 元】為適當，超逾部分，則非正當。

㈢上訴人固抗辯：上訴人於進修期間所受理之薪資中，就值班津貼「應領」金額122 萬7810元部分，上訴人實際上有回院值班；就108 年1 至2 月薪資24萬8000元部分，上訴人實際上有在被上訴人腎臟科提供醫療服務；就執照津貼7 萬2000元部分，上訴人亦有提供醫師執照予被上訴人，故上開給付共154 萬7810元不應計入系爭違約金約款所稱「進修期間所支領之費用」云云。然查，

1.就值班津貼部分，上訴人「實領」之值班津貼僅為47萬4000元乙節，為上訴人所不爭執（見不爭執事項㈤），則其抗辯

「應領」金額為122 萬7,810元云云，既不能提出契約依據以實其說，已難遽採。又被上訴人主張：兩造於簽立系爭切結書時，即以上訴人於進修期間仍回院值班為條件，同意將最低服務年限自4 年縮短為2 年等節，業據其提出被上訴人醫師在職進修及參加醫學學術研討會辦法、○○○醫院106年3 月29日電子簽呈為證（見原審卷二第31、191 頁），顯見上訴人於進修期間回院值班為其縮短最低服務年限之對價，與一般醫師提供勞務換取值班津貼之情形迥然不同，自難僅以上訴人有回院值班，遽論值班津貼即非進修期間所支領之費用。

2.再就108 年1 至2 月薪資部分，上訴人於該期間係因進修需要而返回被上訴人腎臟科學習，此觀諸上訴人108 年1 至2月腎臟科輪訓工作排程表自明（見原審審訴卷第185 頁），則上訴人以進修為目的在被上訴人○○○所為跟診等行為，與為被上訴人○○○提供醫療服務之情形殊難並論，上訴人抗辯108 年1 至2月薪資並非進修期間所支領之費用云云，自非足採。至執照津貼部分，既為上訴人於進修期間所支領之費用，將其計入系爭違約金約款之金額，於法亦無不合。是上訴人上開抗辯，均核無足採。

八、綜上所述，被上訴人依系爭切結書之法律關係，請求上訴人給付423萬4,875 元，及自起訴狀繕本送達翌日即109 年5月18日（見原審審訴卷第41頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，逾此部分之請求，為無理由，不應准許。原審判命上訴人給付超過上開應准許部分，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院就此部分廢棄改判如主文第2 項所示；至於原審就上開應准許部分判命上訴人如數給付，核無不合，上訴意旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

逐一論列，附此敘明。

十、據上論結，本件上訴一部為有理由，一部為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　7　　日

民事第一庭

審判長法　官　甯　馨

法　官　何悅芳

法　官　林雅莉

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　112　　年　　6　　月　　7　　日

書記官　林宛玲

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。