

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡上字第1號

上訴人

即被上訴人 廖睿丹

訴訟代理人 陳冠維律師

複代理人 陳君沛律師

被上訴人即

上訴人 衛生福利部臺北醫院

法定代理人 鄭舜平

訴訟代理人 吳旭洲律師

楊捷欣律師

黃冠儒律師

上列當事人間請求給付違約金事件，上訴人對於民國112年9月22日本院112年度勞簡字第42號第一審判決，各自提起上訴，本院於民國113年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

兩造上訴均駁回。

第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

事實及理由

一、被上訴人即上訴人衛生福利部臺北醫院（下稱臺北醫院）主張：

(一)緣臺北醫院為因應業務上之需要，乃約定僱用上訴人即被上訴人廖睿丹（下稱廖睿丹）擔任臺北醫院復健科之主治醫師，兩造並於民國110年12月23日簽訂衛生福利部臺北醫院約用主治醫師契約書（下稱系爭契約），而以第1條約定契約期限自111年8月2日起至113年8月1日止；第4條約定自111年8月2日至112年8月1日，每月保證薪資與獎勵金（含值班費）新臺幣（下同）25萬元；第13條約定契約經雙方簽訂後，如乙方（指廖睿丹）因故不能履約到職而不可歸責於甲

01 方（指臺北醫院）時，乙方須賠償甲方簽約後之2個月保障
02 報酬違約金。詎料，廖睿丹竟於111年6月26日以信件向臺北
03 醫院通知其無法依約到職，並出具111年7月1日終止契約書
04 （下稱系爭終止契約書）予臺北醫院，則廖睿丹自應依系爭
05 契約第13條約定賠償臺北醫院違約金50萬元。嗣經兩造協商
06 後，臺北醫院同意廖睿丹自111年7月起至11月止共分5期，
07 於每月10日前給付10萬元，而廖睿丹除於111年7月初給付第
08 1期違約金10萬元外，其餘違約金即40萬元則迄未清償，臺
09 北醫院雖曾於111年11月25日寄發律師函催告廖睿丹於函到1
10 0日內即111年12月9日前給付，惟廖睿丹迄今仍置之不理。
11 廖睿丹辯稱系爭契約第1、11條約定違反勞動基準法（下稱
12 勞基法）規定而為無效云云，惟醫師係屬高度信賴之工作，
13 除必須要有最低服務年限之規定外，且因牽涉病人健康情
14 形，很難在短時間找到替代人選，故終止契約之預告時間需
15 較勞基法規定為長，此亦係醫療主管機關未將勞基法納進醫
16 療產業之緣故，況我國有實施全面健保制度，因此有大量醫
17 療需求，醫療機構長期缺醫師，故預告時間本來就應該比其
18 他產業為長，故本件應無勞基法適用之餘地甚明。

19 (二)訴外人呂學智並非臺北醫院關於聘任廖睿丹為主治醫師事宜
20 之使用人，呂學智亦無任何施壓廖睿丹之意，故廖睿丹不能
21 履約到職而提前終止系爭契約，不可歸責於臺北醫院：

- 22 1. 臺北醫院係聘僱呂學智擔任復健科主治醫師，其職務內容核
23 與醫師甄選相關業務毫無關係，且呂學智亦未兼任臺北醫院
24 之任何人事相關業務，又同意與廖睿丹進行面試、聘任、簽
25 約之人自始均係臺北醫院之院長，故呂學智充其量僅係中間
26 引介工作或轉知資料之人，並非係系爭契約履行相關事宜之
27 履行輔助人，自亦不會係臺北醫院就聘任廖睿丹為主治醫師
28 事宜之使用人。
- 29 2. 又參照廖睿丹與呂學智間、廖睿丹與臺北醫院復健科技術長
30 間之對話內容，顯見廖睿丹與臺北醫院相關人員間之互動關
31 係良好，亦無顯示出任何臺北醫院有要施壓廖睿丹之意，抑

01 或有為任何對廖睿丹不公平對待之內容。況縱認廖睿丹提出
02 之對話紀錄具有形式真正（此僅屬假設語氣，臺北醫院仍認
03 為該些對話紀錄，多處有遭『收回』之痕跡，且內容更非完
04 整連續，故否認其真實性），惟觀以廖睿丹於上訴理由狀所
05 列舉之對話內容，根本不足以推論出呂學智係有施壓廖睿
06 丹，且依一般社會常情更未達足以致心生畏懼之程度，二者
07 間根本不存在有此環境、行為之同一條件，均會發生同一結
08 果之相當因果關係。故廖睿丹主張呂學智對其有施壓之情
09 事，僅係廖睿丹為免於給付本件違約金而臨訟之說詞，要屬
10 無據。

11 3. 綜上，呂學智並非係代表臺北醫院負責對接之人，亦非臺北
12 醫院就聘任廖睿丹為主治醫師事宜之使用人，呂學智並無任
13 何施壓廖睿丹之意，更未曾藉由內部關係施加任何就職或發
14 展上之不利益予廖睿丹。是故，臺北醫院對於廖睿丹不能履
15 約到職而提前終止系爭契約一節，毫無任何可歸責事由可
16 言。

17 (三) 系爭契約第13條所約定之真意，係為強制廖睿丹履行其擔任
18 主治醫師之債務，以確保臺北醫院享有勞務債權效力之強制
19 罰，核其性質係屬懲罰性違約金：

20 1. 觀諸系爭契約之格式、文字內容，包括第13條有關違約金約
21 定之用字，本為公立醫院就約用主治醫師契約書的制式寫
22 法，是兩造間以系爭契約第13條約定之違約金性質，實應依
23 當事人約定該條款之真義定之，而不應囿限於契約上所載之
24 形式文字。

25 2. 又兩造於簽訂系爭契約當時，臺北醫院已向廖睿丹明確表示
26 系爭契約第13條約定之違約金具有懲罰性質，盼廖睿丹務必
27 嚴守系爭契約第1條約定之主治醫師服務期限，此係因臺北
28 醫院簽訂系爭契約時，即已保證將來廖睿丹任職期間，每月
29 報酬至少達25萬元，則廖睿丹至少能獲取總計600萬元之高
30 額報酬，臺北醫院必會要求廖睿丹不得恣意提前終止契約、
31 甚係未履約到職，故才會以系爭契約第13條約定本件違約

01 金，而以2個月保障報酬為其金額，藉此確保廖睿丹確實履
02 行義務。

03 3.綜上，系爭契約第13條約定之違約金，依循兩造約定該條款
04 之真意，足認其目的係為強制廖睿丹履行擔任主治醫師之債
05 務，以確保臺北醫院所享有勞務債權效力之強制罰，而非僅
06 為損害賠償總額之預定，故廖睿丹自應依系爭契約第13條約
07 定之懲罰性違約金給付違約金予臺北醫院。

08 (四)兩造以系爭契約第13條約定之50萬元懲罰性違約金，並未過
09 高而不應酌減：

10 1.關於臺北醫院復健科招聘主治醫師之方式，實際上主要係透
11 過本科之醫師引介認識之學弟妹一途，此即如同本件呂學智
12 於110年11月至12日間引介廖睿丹至臺北醫院復健科一樣，
13 惟當臺北醫院無法藉由上開方式招聘到復健科主治醫師時，
14 才會另外透過網站徵才公告之方式招聘。而本件事實上，臺
15 北醫院復健科早於111年8月間即已透過本科之醫師協助招
16 聘、引介認識的學弟妹進來擔任主治醫師，爾後該名新主治
17 醫師於同年12月30日才實際到職。因此，原審以未見臺北醫
18 院有在網站徵才公告一節，逕認臺北醫院在廖睿丹終止系爭
19 契約後，並未積極招聘新的復健科主治醫師，而以此錯誤事
20 實作為本件違約金酌減之審酌事由，顯有違誤。

21 2.更何況，按原審所提出本件違約金酌減與否之審酌標準，亦
22 即參酌臺北醫院因廖睿丹未到職致衍生之人力、時間、成本
23 等損失等情，則其所稱臺北醫院之損失亦應計算至臺北醫院
24 復健科之新主治醫師「實際到職」為止，而非僅參酌「簽約
25 歷程」之期間，亦即此後方得謂臺北醫院已無因廖睿丹「未
26 到職」而受有損害可言。惟原審僅斟酌兩造實際從接洽至簽
27 約歷程不過1個月，逕論臺北醫院因廖睿丹未到職所受損害
28 尚非嚴重，而忽略只要新的主治醫師未實際到職，則廖睿丹
29 所致生臺北醫院之人力、時間、成本等損失仍然繼續發生。

30 3.再者，廖睿丹雖援引勞基法有關預告期間規定，逕謂臺北醫
31 院實際所需之招聘作業時間僅1個月云云，惟除「主治醫

01 師」之職業特性及專業自主性迥異於一般勞工，而未有勞基
02 法之適用外，併衡酌兩造自接洽至廖睿丹實際到職之歷程，
03 亦即廖睿丹於110年11月21日經呂學智轉知臺北醫院招聘復
04 健科主治醫師乙事，嗣廖睿丹原定於111年8月2日實際到
05 職，此間即已耗時達8個多月之久，則同理，臺北醫院於111
06 年8月間開始招聘復健科主治醫師，嗣該名新主治醫師於同
07 年12月30日實際到職，而此間耗時僅不足5個月，是應可認
08 臺北醫院此次招聘新主治醫師之作業時程，確係在一般合理
09 期間之內，故臺北醫院以此期間作為其因廖睿丹未到職所衍
10 生損失之計算基礎，自亦無任何不當之處可言。

- 11 4. 綜上，廖睿丹為另謀高就或因自身職涯規劃，而自行片面終
12 止系爭契約行為，確已致臺北醫院平白受有多達近5個月
13 （自111年8月2日至同年12月29日）之醫療營業損失（消極
14 損害）、重行辦理主治醫師招聘之作業成本（積極損害）、
15 其他主治醫師代班之人力成本（積極損害）等損害。其中臺
16 北醫院每月醫療營業損失為176萬8,000元，則5個月之醫療
17 營業損失即高達884萬元（計算式：每位專科醫師月平均淨
18 收入約176萬8,000元×受損害期間約5個月=8,840,000
19 元）。併衡酌臺北醫院既以系爭契約保證廖睿丹每月可獲取
20 25萬元之高薪，則系爭契約第13條係僅以2個月保障報酬50
21 萬元作為懲罰性違約金之金額，對於廖睿丹而言自無過苛，
22 故系爭契約第13條違約金約定之金額，並無任何過高之情
23 事，本件違約金應無予以酌減之必要。

24 (五) 廖睿丹本須依系爭契約第13條約定給付違約金予臺北醫院，
25 且兩造間之違約金協議已成立：

- 26 1. 系爭契約上本有廖睿丹之親自簽名，廖睿丹既係因自身緣故
27 不能履約到職，且於履約期限屆至前自行終止系爭契約，廖
28 睿丹依系爭契約第13條本即須賠償臺北醫院2個月保障報酬
29 之違約金。
- 30 2. 又觀諸臺北醫院當時之人事主任與廖睿丹於111年6月29日至
31 7月6日間之對話紀錄，廖睿丹係先向人事主任詢問如何匯款

01 違約金，並於一周後再與其協調以分期付款方式給付違約金
02 並詢問匯完每筆款項後如何通知臺北醫院之方式，足見廖睿
03 丹對於違約未到職應依約給付違約金一事知之甚詳。

04 3.再者，經廖睿丹要求，臺北醫院同意其以分期付款之方式給
05 付違約金，廖睿丹既已於111年7月間給付第1期違約金10萬
06 元，臺北醫院於收受款項後，於111年7月12日開立第1期違
07 約金10萬元之收據予廖睿丹，可認廖睿丹給付第1期違約金
08 之情事係屬「有可認為承諾之事實」，並可推斷廖睿丹有承
09 諾意思，足證廖睿丹確已與臺北醫院達成分期付款之協議甚
10 明，即將廖睿丹依兩造契約所應給付之違約金50萬元，分為
11 5期（每期為1個月）給付，故縱使未有書面契約，兩造間之
12 違約金協議仍可依照民法第161條規定為意思實現。

13 (六)爰依系爭契約第13條約定，求為判決：廖睿丹應給付臺北醫
14 院40萬元，及自111年12月10日起至清償日止，按年息5%計
15 算之利息。原審判命廖睿丹應給付臺北醫院15萬元，及自11
16 1年12月10日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並
17 駁回臺北醫院其餘之訴。兩造各自對其敗訴部分不服，聲明
18 上訴。臺北醫院上訴聲明：1.原判決不利於臺北醫院之部分
19 廢棄。2.上開廢棄部分，廖睿丹應再給付臺北醫院25萬元，
20 及自111年12月10日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
21 息。暨就廖睿丹上訴之答辯聲明：上訴駁回。

22 二、上訴人即被上訴人廖睿丹則以：

23 (一)臺北醫院與廖睿丹間勞動聘僱關係與一般雇主與勞工之間並
24 無不同，臺北醫院既未提供任何培訓費用，亦無提供最低年
25 限補償，則依勞基法第15條之1規定，系爭契約第1條最低服
26 務年限之約定即屬無效；另系爭契約第11條約定，終止契約
27 需於3個月前提出書面並辦妥離職手續，亦與勞基法規定相
28 違背，系爭契約顯失公平；況廖睿丹根本尚未就職，自無需
29 要辦理離職手續相關程序時間問題，益徵系爭契約第11條約
30 定對於廖睿丹並不公平，應屬無效。

31 (二)廖睿丹未能履約到職係可歸責於臺北醫院：

- 01 1. 呂學智為臺北醫院之職員並受其指揮監督之人，此為兩造所
02 不爭，且由廖睿丹所提出之對話紀錄內容，可知臺北醫院係
03 由呂學智於110年11月21日轉貼臺北醫院當時之復健科主任
04 吳政哲委請呂學智宣傳招募醫師之訊息後，開始與廖睿丹接
05 洽招募聘任事宜，相關聘任條件臺北醫院乃係透過呂學智傳
06 達與接受，且其後臺北醫院亦係透過呂學智於110年12月17
07 日告知廖睿丹關於臺北醫院院長請廖睿丹前去簽約之訊息，
08 兩造乃於110年12月23日締結系爭契約，且兩造簽約後關於
09 系統教學等相關事宜，臺北醫院亦係安排呂學智負責與廖睿
10 丹對接，業經廖睿丹於原審具結後接受當事人訊問指述在
11 案。是以，呂學智顯係臺北醫院關於聘任廖睿丹為主治醫師
12 事宜之使用人，縱如臺北醫院所辯呂學智未兼任人事相關業
13 務（假設語氣），然民法第224條所規定使用人既不以其負
14 有法律上（含契約上）義務為必要，呂學智是否擔任臺北醫
15 院人事職務於其是否為臺北醫院關於招募廖睿丹事宜之使用
16 人乙節，並無影響，臺北醫院自應就呂學智關於聘任廖睿丹
17 過程之相關故意過失，負同一責任。
- 18 2. 又臺北醫院負責與廖睿丹對接之呂學智，於與廖睿丹接洽之
19 時，確實頻於強調其與臺北醫院院長之關係、表示其在臺北
20 醫院院長面前講話頗有份量，且於111年6月20日至23日期
21 間，明知廖睿丹當時仍於高雄長庚醫院擔任住院醫師需要值
22 班，卻仍要求廖睿丹於約定到職日前之週六須換班前往位於
23 新北市新莊區之臺北醫院，於廖睿丹向其表示所指定時間前
24 往有困難之對話過程中，針對廖睿丹希望調整時間的請求，
25 呂學智連續發送多則訊息，並貼出臺北醫院院長對其臉書貼
26 文點讚之擷圖，藉其與臺北醫院院長之關係施壓廖睿丹。
- 27 3. 另由廖睿丹於112年8月29日在原審接受當事人訊問時，亦陳
28 稱臺北醫院負責與廖睿丹對接並處理聘任事宜之呂學智，確
29 實在處理聘任事宜之相關事務時，以其與臺北醫院院長之關
30 係對廖睿丹施壓，為情緒勒索，且還曾傳訊息稱廖睿丹學姊
31 沒去拜其碼頭等語，顯見廖睿丹確實係因臺北醫院負責與其

01 對接之呂學智頻於施壓之行為，致使廖睿丹心生畏懼，乃在
02 思考後續職場工作環境安全後，於111年6月26日、同年7月1
03 日兩度通知終止系爭契約關係，其後方重新尋找工作。嗣於
04 111年9月1日廖睿丹始檢具包括擬執業機構出具之證明文
05 件、執業所在地醫事人員公會會員證明文件在內之資料，向
06 當地縣市主管機關申請執業登記。

07 4.臺北醫院雖陳稱廖睿丹於111年9月1日就已經在合健骨科診
08 所辦理執業登記，並於111年10月4日就已經實際到職中壠長
09 榮醫院，廖睿丹早在提出離職前後即已與其他醫院簽約，故
10 廖睿丹提出終止系爭契約不可歸責於臺北醫院云云，惟觀諸
11 桃園市政府衛生局112年7月27日函文暨附件，廖睿丹係於11
12 1年8月1日離開高雄長庚醫院而向高雄市衛生局申辦歇業，
13 而於111年9月1日始檢具包括擬執業機構出具之證明文件、
14 執業所在地醫事人員公會會員證明文件在內之資料，向桃園
15 市衛生局申辦執業，若已事前已經談好工作，豈會有此1個
16 月之間隔。可徵廖睿丹確實係因呂學智頻於施壓及強調與院
17 長間之關係，致使廖睿丹心生畏懼，廖睿丹乃在思考後續職
18 場工作環境安全後，於111年6月26日、同年7月1日兩度通知
19 終止系爭契約關係，方始重新尋找工作。是以，臺北醫院就
20 廖睿丹未能依約到職乙事並非不可歸責，臺北醫院聲稱廖睿
21 丹係為謀求高薪而跳槽至他醫院任職云云，誠屬杜撰。

22 (三)又系爭契約第13條係屬損害賠償約定性質，且縱認廖睿丹應
23 依系爭契約第13條約負給付違約金之責任（假設語氣），惟
24 臺北醫院請求違約金50萬元亦屬過高，應予酌減至10萬元以
25 下：

26 1.兩造就「如乙方（指廖睿丹）因故不能履約到職或提前終止
27 契約」確實僅有系爭契約第13條之違約金約定，而觀諸系爭
28 契約第13條約款內容，並未訂定為懲罰性違約金，復未就同
29 一事實約定其他損害賠償，則依民法第250條第2項前段規
30 定，系爭契約第13條約定之違約金自應視為因不履行而生損
31 害之賠償總額而非懲罰性違約金。

01 2.又廖睿丹業已於111年6月26日以信件向臺北醫院通知其無法
02 到職，並於111年7月1日出具系爭終止契約書予臺北醫院，
03 終止系爭契約關係，此為兩造所不爭。併參以勞基法所定員
04 工離職預告期間，至多不過30日而已，雖然主管機關主治醫
05 師因為工作自主性較高，若納入勞基法適用範圍，可能因其
06 職業性質而在適用包括法定工時等在內之規範造成困難，而
07 未將主治醫師納入勞基法之適用範圍，然關於員工離職預告
08 期間，主治醫師與一般勞工並無區別對待之理。是以，廖睿
09 丹既已於約定到職日超過1個月以前通知臺北醫院，臺北醫
10 院顯有充分作業時間處置，並無任何致使臺北醫院臨時處置
11 不及而受有損害之情事，臺北醫院實難認有何損害可言。

12 3.臺北醫院雖辯稱廖睿丹終止契約行為造成其受有近5個月
13 (自111年8月2日至同年12月29日)之醫療營業損失、重行
14 辦理主治醫師招聘之作業成本、其他主治醫師代班之人力成
15 本等損害云云，惟系爭契約既已於111年7月1日終止而向後
16 失其效力，臺北醫院應不得將因契約終止與終止以後所生損
17 失納入違約損害賠償額之認定因素。況影響院所與醫師醫療
18 收入因素甚多，徒憑臺北醫院所提出與本案無關之計算資
19 料，亦難認廖睿丹若未終止契約即能為臺北醫院創造該等收
20 益，至於重新招聘之作業成本，代班之人力成本，更未見臺
21 北醫院提出任何證據以實其說，自不能憑其空言而為認定，
22 故臺北醫院所得主張之損害應僅限於廖睿丹於111年8月2日
23 當日未到職所生損害，且依常情該等成本亦不致高達10萬元
24 之鉅，故超過10萬元之違約金確屬過高，亦應酌減至10萬元
25 以下，且於酌減後，廖睿丹亦已無給付之義務。

26 (四)兩造間並未就違約金達成協議：

27 1.觀諸臺北醫院111年7月6日北醫人字第1115003384號函文所
28 載：「四、檢附用印之契約協議書一式二份(附件2)，請
29 臺端簽名後其中一份寄回本院收執」等文字，可徵兩造關於
30 系爭違約金是否達成協議，係以兩造簽署書面協議為要件，
31 並約定須用簽署協議之方式。

01 2.又臺北醫院雖提出其當時之人事室主任與廖睿丹間之對話紀
02 錄，主張兩造曾協商廖睿丹通知不到職後相關事宜之處理，
03 然觀諸該對話紀錄內容，針對是否與如何給付違約金乙節，
04 兩造顯然係持續討論而變動所稱協議書之書稿內容，且書稿
05 內容其後還要上簽陳核，顯然並非定稿。且可徵兩造間於系
06 爭違約金是否達成協議，確以兩造簽署書面協議為要件。廖
07 睿丹既因不同意違約金而未用印寄回，兩造關於系爭違約金
08 自未達成協議，且依民法第166條規定，已應推定為不成
09 立。

10 3.臺北醫院雖辯稱兩造雖未締結書面契約仍可依照民法第161
11 條規定為意思實現云云，惟兩造關於系爭違約金是否達成協
12 議係以兩造簽署書面協議為要件而須廖睿丹於協議書上用印
13 表示承諾後寄回，已如前述，自非「依習慣或依其事件之性
14 質承諾無須通知」之情形而顯無民法第161條意思實現規定
15 之適用。另關於匯款10萬元部分，係因廖睿丹父親擔心其醫
16 師生涯受影響，自行替廖睿丹匯款至臺北醫院帳戶，既非廖
17 睿丹所為，復無任何承諾之意思可言，更與臺北醫院請求之
18 40萬元違約金無涉，亦顯非係「可認為承諾之事實」甚明。
19 況關於系爭違約金之協議書稿，廖睿丹於臺北醫院人事主任
20 請其將協議書稿用印寄回時，亦已明確表明：「對於違約金
21 的部分我不同意，所以並未用印。」，益徵兩造間關於系爭
22 違約金確實並未達成協議。

23 (五)併為上訴聲明：1.原判決不利於廖睿丹部分廢棄。2.上開廢
24 棄部分，臺北醫院在第一審之訴駁回。暨就臺北醫院上訴之
25 答辯聲明：上訴駁回。

26 三、兩造不爭執事項：

27 (一)兩造於110年12月23日簽訂系爭契約，約定由臺北醫院僱用
28 廖睿丹擔任臺北醫院之復健科主治醫師乙職。

29 (二)系爭契約第1條約定：「契約期限：本契約自111年8月2日起
30 (至113年8月1日止)。」

31 (三)系爭契約第4條約定：「工作報酬：…保證績效評核獎勵金

01 期間為1年，自111年8月2日至112年8月1日，每月保證薪資
02 與獎勵金（含值班費）25萬元…。」

03 (四)系爭契約第13條約定：「本契約經雙方簽訂後，如乙方（即
04 廖睿丹）因故不能履約到職或提前終止契約（即113年8月1
05 日前自請離職）而不可歸責於甲方（即臺北醫院）時，乙方
06 須賠償甲方簽約後之2個月保障報酬違約金。」

07 (五)廖睿丹於111年6月26日以信件向臺北醫院通知其無法依約到
08 職，並於111年7月1日出具如原證2所示終止契約書。

09 (六)廖睿丹並未於系爭契約約定到職日即111年8月2日到職。

10 (七)依系爭契約第13條約定廖睿丹應賠償臺北醫院2個月保障報
11 酬違約金即50萬元，兩造曾就系爭契約第13條之違約金協
12 商，經臺北醫院於111年7月6日發函通知自當月起之每月10
13 日前分5期撥付，並檢附協議書一式二份要求廖睿丹簽名後
14 寄回其中一份，經廖睿丹於111年7月初給付違約金10萬元，
15 臺北醫院並於111年7月12日檢送記載有廖睿丹醫師111年7月
16 第1期違約金費用10萬元之收據予廖睿丹，廖睿丹此後即未
17 再給付，其後臺北醫院於111年9月20日催請廖睿丹將協議書
18 用印寄回，廖睿丹於110年9月20日通知臺北醫院，對於違約
19 金部分因不同意，故未將協議書上用印並寄回。

20 (八)臺北醫院曾發函廖睿丹催請其繳納所欠期數之款項，並以歐
21 亞法律事務所111年11月25日（111）歐字第111027號函再次
22 催告廖睿丹，請廖睿丹應於函到10日內即111年12月9日之前
23 （該函於111年11月29日到達廖睿丹）給付尚未清償之第2期
24 至第5期違約金共計40萬元。

25 (九)由呂學智負責臺北醫院與廖睿丹就系爭契約事宜對接。

26 (十)兩造於112年4月7日在本院三重簡易庭調解不成立。

27 □原審原證2終止契約書中所述「學長」即呂學智，乃係臺北
28 醫院之職員。

29 四、本院得心證之理由：

30 臺北醫院主張依兩造簽訂之系爭契約約定廖睿丹任職其醫院
31 復健科主治醫師之契約期限自111年8月2日起至113年8月1日

01 止，惟廖睿丹於111年6月26日通知無法依約到職，並於111
02 年7月1日出具系爭終止契約書，則依系爭契約第13條約定，
03 廖睿丹應賠償臺北醫院違約金50萬元。嗣臺北醫院同意廖睿
04 丹自111年7月起至11月分5期於每月10日前各給付10萬元，
05 惟廖睿丹於111年7月初給付第1期違約金10萬元後，即未再
06 清償。爰依系爭契約第13條約定，請求廖睿丹給付違約金40
07 萬元等情，為廖睿丹所否認，並以前揭情詞置辯。是本件爭
08 點厥為：(一)廖睿丹不能履約到職，是否具有不可歸責於臺北
09 醫院之事由？臺北醫院請求給付違約金，是否有據？(二)系爭
10 違約金之定性為何？是否酌減及其數額為若干？茲分別論述
11 如下：

12 (一)廖睿丹不能履約到職，是否具有不可歸責於臺北醫院之事
13 由？臺北醫院請求給付違約金，是否有據？

14 1.查廖睿丹於111年7月1日提前終止兩造間系爭契約，未於約
15 定到職日111年8月2日到職，而系爭契約第1條約定：「契約
16 期限：本契約自111年8月2日起（至113年8月1日止）。」、
17 第13條約定：「本契約經雙方簽訂後，如乙方因故不能履約
18 到職或提前終止契約（即113年8月1日前自請離職）而不可
19 歸責於甲方時，乙方須賠償甲方簽約後之2個月保障報酬違
20 約金」等情，為兩造所不爭。又兩造並不爭執有關主治醫師
21 之聘用，並未納入勞動基準法之適用範圍，而系爭契約關於
22 最低服務年限及違約金條款，既未違反法律強制或禁止規定
23 且於公序良俗亦無違背之情形下，自屬有效之約定。

24 2.又廖睿丹抗辯：呂學智係臺北醫院關於聘任廖睿丹為主治醫
25 師事宜之使用人，其於與廖睿丹接洽時，頻於強調其與臺北
26 醫院院長之關係、表示其在臺北醫院院長面前講話頗有份
27 量，且於111年6月20日至23日期間，明知廖睿丹當時仍於高
28 雄長庚醫院擔任住院醫師需要值班，卻仍要求廖睿丹於約定
29 到職日前之週六須換班至臺北醫院，於廖睿丹向其表示所指
30 定時間前往有困難之對話過程中，針對廖睿丹希望調整時間
31 的請求，呂學智連續發送多則訊息，並貼出臺北醫院院長對

01 其臉書貼文點讚之擷圖，藉其與臺北醫院院長之關係施壓廖
02 睿丹，致使廖睿丹心生畏懼，思考後續職場工作環境安全後
03 才終止系爭契約，故廖睿丹不能履約到職，係因可歸責於臺
04 北醫院云云，並提出呂學智與廖睿丹通訊軟體LINE對話紀錄
05 為據（見原審卷第141至151頁）。經核細繹兩造間前開對話
06 內容，均屬廖睿丹與呂學智協調跟診時間，因廖睿丹表示週
07 六門診時間配合上有困難狀態下之對話，呂學智雖有稱：
08 「我去簽約的時候是院長問我要不要考慮一下再簽，不是叫
09 我回去等消息」「基本上院長有點是看我的面子錄取你的」
10 「你這樣的想法跟心態不僅賺不到錢，可能還會讓長官失
11 望」「你知道院長為什麼會把我當成自己人就是這樣」「我的
12 實力不僅幫醫院賺錢」「也是樹立復健科在院內的威信」
13 「有多少長庚學弟妹搶著要來跟我的診」「院長沒有同意我
14 沒讓他們來」「你現在還在問我這個問題」「不難熬換班
15 嗎」「換班」等語，然參酌臺北醫院所提出廖睿丹與呂學智
16 之LINE對話內容可見，廖睿丹自己表示「百分百想跟學長門
17 診」（見原審卷第83頁），且雙方於111年4月10日對話中，
18 廖睿丹稱：「好哦～感謝學長～！考完我再我看看時間安排
19 ～」「學長拜六門診是一個月一次嗎」、呂學智稱：「對，
20 一週輪一次」、廖睿丹稱：「好哦～期待不已」、呂學智
21 稱：「我這個月是16號」「5月21號」等語（見原審卷第67
22 頁），足見廖睿丹亦有提出在呂學智週六門診跟診之請求，
23 且明知呂學智週六門診時間為一個月一次，是雙方於111年
24 6、7月約跟診時間時，倘仍無法約成，廖睿丹即將於111年8
25 月2日到職，時間安排上確實有其急迫性，縱認呂學智有發
26 表其與院長關係良好之言論，然雙方所稱跟診，依呂學智
27 稱：「你就先來跟我的診來看怎麼打」等語，既係由呂學智
28 在其門診時間依實際病例，使廖睿丹了解施針流程，於呂學
29 智而言，並未自臺北醫院或廖睿丹處獲致任何利益，反將因
30 增加解說之時間，而使其自身看診時間延長，難認有何呂學
31 智藉其與臺北醫院院長之關係施壓廖睿丹可言，是依行為時

01 一般客觀情狀，難認已生職場工作環境安全之疑慮，更不足
02 以使廖睿丹心生畏懼。是以，廖睿丹前開抗辯，自不足採。

03 3.從而，廖睿丹抗辯其不能履約到職，係可歸責於臺北醫院云
04 云，依上說明，不足憑採。準此，廖睿丹不能履約到職既非
05 可歸責於臺北醫院，則臺北醫院依系爭契約第13條約定，請
06 求廖睿丹給付違約金，洵屬有據。

07 (二)系爭違約金之定性為何？是否酌減及其數額為若干？

08 1.臺北醫院主張：系爭契約第13條約定之違約金，依循兩造約
09 定該條款之真意，其目的係為強制廖睿丹履行擔任主治醫師
10 之債務，以確保臺北醫院所享有勞務債權效力之強制罰，非
11 僅為損害賠償總額之預定，故該約款為懲罰性違約金等語；
12 廖睿丹則抗辯：觀諸系爭契約第13條約款內容，並未訂定為
13 懲罰性違約金，復未就同一事實約定其他損害賠償，則依民
14 法第250條第2項前段規定，該約款應視為因不履行而生損害
15 之賠償總額違約金等語。按違約金有賠償總額預定性質及懲
16 罰性質之分，前者作為債務不履行所生損害之賠償總額，債
17 權人除違約金外，不得另行請求損害賠償；後者作為強制債
18 務履行、確保債權效力之強制罰，於債務不履行時，債權人
19 除得請求支付違約金外，並得請求履行債務，或不履行之損
20 害賠償。又約定之違約金額是否過高，前者目的在於填補債
21 權人因債權不能實現所受之損害，並不具懲罰色彩，法院除
22 衡酌一般客觀事實、社會經濟狀況及債權人因債務已為一部
23 履行所受之利益外，尤應以債權人實際所受之積極損害及消
24 極損害為主要審定標準；後者則非以債權人所受損害為唯一
25 審定標準，尚應參酌債務人違約時之一切情狀斷之。是損害
26 賠償預定性違約金及懲罰性違約金，二者效力及酌減之標準
27 各自不同，法院於衡酌當事人約定之違約金額是否過高時，
28 自應先就該違約金之約定予以定性，作為是否酌減及其數額
29 若干之判斷。而當事人約定之違約金究屬何性質，應依當事
30 人訂約旨意定之，如當事人未另為訂定，依民法第250條第2
31 項前段規定，視為損害賠償總額預定性之違約金（最高法院

01 109年度台上字第1013號、90年度台上字第1754號判決參
02 照)。經查，系爭契約第13條約定：「本契約經雙方簽訂
03 後，如乙方因故不能履約到職或提前終止契約（即113年8月
04 1日前自請離職）而不可歸責於甲方時，乙方須賠償甲方簽
05 約後之2個月保障報酬違約金。」，在文義上並無「懲罰
06 性」等文字，且未另行約定得請求履行債務或不履行之損害
07 賠償，然反觀系爭契約第11條第3款則約定：「乙方請假超
08 過第六條所定之日數或有違反甲方法令規定情事者，甲方得
09 予乙方3個月薪資之懲罰性違約金或終止契約。」，在文義
10 上明確定性為懲罰性違約金，揆諸前揭說明，堪認系爭契約
11 第13條約定應屬損害賠償總額預定性質違約金。

12 2.另廖睿丹抗辯：其已於約定到職日超過1個月以前通知臺北
13 醫院，臺北醫院顯有充分作業時間處置，難認有何損害可
14 言，且臺北醫院所得主張之損害應僅限於111年8月2日當日
15 未到職所生損害，依常情該等成本亦不致高達10萬元之鉅，
16 故違約金確屬過高，應酌減至10萬元以下等語；臺北醫院則
17 主張：新聘主治醫師於111年12月30日始到職，廖睿丹片面
18 終止系爭契約，確已致臺北醫院受有近5個月（自111年8月2
19 日至同年12月29日）之醫療營業損失884萬元（計算式：每
20 位專科醫師月平均淨收入約176萬8,000元×受損害期間約5個
21 月）（消極損害）、重行辦理主治醫師招聘之作業成本（積
22 極損害）、其他主治醫師代班之人力成本（積極損害）等損
23 害，併衡酌系爭契約保證廖睿丹每月可獲取25萬元之高薪，
24 故違約金約定並無任何過高之情事，尚無酌減必要等語。按
25 約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第
26 252條定有明文。約定之違約金是否過高，應就債務人若能
27 如期履行債務時，債權人可得享受之一切利益為衡量之標
28 準，而非以僅約定一日之違約金額若干為衡量之標準；至於
29 是否相當，即須依一般客觀事實，社會經濟狀況及當事人所
30 受損害情形，以為斟酌之標準。且約定之違約金過高者，除
31 出於債務人之自由意思，已任意給付，可認為債務人自願依

01 約履行，不容其請求返還外，法院仍得依前開規定，酌減至
02 相當之數額（最高法院51年台上字第19號、79年台上字第
03 1915號及105年度台上字第289號判決參照）。又按法院酌予
04 核減違約金，並不因懲罰性違約金或賠償額預定性違約金而
05 異（最高法院82年度台上字第2529號判決意旨參照）。經
06 查，兩造曾就系爭契約第13條之違約金進行協商，經臺北醫
07 院於111年7月6日發函通知廖睿丹應自當月起之每月10日前
08 分5期撥付，廖睿丹已於111年7月初給付違約金10萬元，惟
09 其餘40萬元迄未清償等情，為兩造所不爭。臺北醫院雖主張
10 兩造間違約金協議依照民法第161條規定為意思實現云云；
11 另廖睿丹則抗辯：上開違約金協議未符合書面簽署要件云
12 云。然查，兩造間違約金協議部分，僅涉及原債務不履行所
13 生違約金債務之履約方式，不影響前揭廖睿丹應賠償臺北醫
14 院違約金之認定，是廖睿丹上開所辯，不足以解免其給付責
15 任。則除廖睿丹出於自由意思，已任意給付之10萬元部分，
16 可認為其自願依約履行，不容其請求返還外，就廖睿丹其餘
17 尚未給付之40萬元違約金債務，本院仍得依民法第252條規
18 定，酌減至相當之數額。又本件違約金數額是否明顯過高，
19 應予酌減等節，自應依一般客觀事實，社會經濟狀況及當事
20 人所受損害情形，以為斟酌之標準。本院審酌依系爭契約第
21 11條約定，兩造任一方如欲終止契約，應於3個月前以書面
22 通知對方，堪認臺北醫院招聘主治醫師之作業期間以3個月
23 為已足，而廖睿丹已於兩造約定到職日（即111年8月2日）1個
24 月以前（即111年6月26日）通知無法到職，並於111年7月1日
25 向臺北醫院提出系爭終止契約書，則廖睿丹既已提前於1個
26 月以前通知終止契約，其情節自與完全未提前通知而逕予終
27 止者有異，是臺北醫院所受損害尚屬有限。另審酌因專科主
28 治醫師有其專業性及資格條件之限制，而前來應聘之醫師多
29 需將前一事務終結處理並協調到職日之考量，非能即聘即
30 用，是臺北醫院因廖睿丹未依約到職，自會衍生人力、時
31 間、作業成本及醫療營業等損失，難認並無損害可言，然臺

01 北醫院所提出專科醫師生產力圖表，並未區分科別、就診人
02 數，亦未將薪資成本等項列入考量，自難用以評估臺北醫院
03 因廖睿丹未到職所受醫療營業之損害。復參酌本件違約之一
04 般客觀事實、社會經濟狀況等一切情狀，本院認違約金應酌
05 減至按廖睿丹1個月保障薪資計算即25萬元為相當，惟因廖
06 睿丹已給付10萬元之違約金，於扣除後，應認臺北醫院請求
07 廖睿丹給付違約金15萬元，洵屬有據，逾此部分之請求，則
08 屬無據。

09 五、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
10 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
11 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以
12 支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
13 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
14 週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項、
15 第203條分別定有明文。查臺北醫院應給付廖睿丹違約金15
16 萬元，為未定期限之金錢債務，於臺北醫院得請求給付時，
17 以歐亞法律事務所111年11月25日（111）歐字第111027號函
18 催告廖睿丹應於函到10日內即111年12月9日前給付，而該律
19 師函業於同年11月29日送達廖睿丹，有律師函及送達回證各
20 乙份附卷可參（見重簡卷第27至29頁），則廖睿丹應自受催
21 告日之翌日起加給法定遲延利息。故臺北醫院請求自111年1
22 2月10日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，亦屬有
23 據，應予准許。

24 六、綜上所述，臺北醫院依兩造間系爭契約之法律關係，請求廖
25 睿丹給付15萬元及自111年12月10日起至清償日止，按年息
26 百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請
27 求，為無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，判命廖
28 睿丹如數給付，並各為准、免假執行之諭知；原審就上開不
29 應准許部分，駁回廖睿丹之請求，均無不合。兩造各就敗訴
30 部分提起上訴，各自指摘原判決不利己部分不當，求予廢棄
31 改判，均為無理由，應予駁回。

01 七、本案事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻
02 擊防禦方法，經本院審酌後，認均與本案判決結果不生影
03 響，爰毋庸再予逐一論斷，附此敘明。

04 八、據上論結，兩造之上訴，均無理由，依民事訴訟法第436條
05 之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

06 中 華 民 國 113 年 12 月 13 日

07 勞動法庭 審判長法官 賴彥魁

08 法官 徐玉玲

09 法官 王士珮

10 以上正本證明與原本無異。

11 本判決不得上訴。

12 中 華 民 國 113 年 12 月 13 日

13 書記官 李依芳