

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第342號

原告 淨妍生物科技股份有限公司

法定代理人 劉恩彰

訴訟代理人 黃文祥律師

被告 林筱琪

訴訟代理人 陳怡伶律師

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國112年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：兩造於民國111年1月14日簽訂聘僱契約書（下稱系爭勞動契約），約定自111年4月1日起至114年3月31日止，原告聘僱被告為原告及其分院醫療院所之主治醫師，並依系爭勞動契約第4條約定被告每年門診時數為800小時及操作獎金之計算方式。又被告任職前係小兒科醫師，並無醫學美容相關經驗，原告提供有薪訓練，包含教學耗材、器具、教育人員、技能經驗價值等，若被告於教育訓練開始後提前終止契約，依系爭勞動契約第9條第3項、第4項規定，應返還聘用期間內原告所提供之工作用品及設備、檔案資料，並賠償行銷媒體露出費用、醫學美容專業培訓課程費用、協會相關費用以及合約期間內最高月報酬計算2倍之違約金。詎被告於111年4月8日突以社群通訊軟體LINE傳送訊息通知原告，片面終止系爭勞動契約，故被告依系爭勞動契約第9條第3項、第4項規定應賠償原告醫學美容專業培訓課程費用新臺幣（下同）200,000元、講師費920,000元、行銷露出費用616,400元、形象照24,000元，又被告每月最高看診4星期、

每星期最高看診5日、每日最高看診7小時計算，則被告每月最高月報酬為224,000元（計算式：1,600x7x5x4=224,000），最高月報酬計算2倍之違約金為448,000元，惟原告僅部分請求賠償1,000,000元，爰依系爭勞動契約之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：（一）被告應給付原告1,000,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應將醫師實習暨教育訓練學習護照、醫師教育訓練檔案、影片及醫師工作服交付予原告。（三）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）被告接受原告面試時即表示自身為國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）訓練小兒感染科主治醫師，亦於蘆洲愛麗生婦產科擔任小兒科醫師，之後亦有開業計畫，故於簽約時表示僅有週四可以配合支援原告診所1診，斯時訴外人即原告醫務總監陳宏政亦向被告表示可商量配合，始簽訂系爭勞動契約。詎料原告於111年3月提供第一次班表予原告時，被告發現原告安排111年4月15日及22日之門診診次，故於111年4月8日向陳政宏表示應依面試時之合意變更班表，惟陳政宏拒絕被告變更之要求，且表示變更班表即屬違約，藉此威脅被告有違約金產生，被告為瞭解違約金如何計算，始於同日以LINE通訊軟體禮貌性詢問違約金可否試算，然被告並無終止契約之意思表示。

（二）被告於111年4月9日以LINE通訊軟體傳送訊息表示是否繼續提供111年4月份之勞務，然陳政宏卻回覆毋庸繼續服勞務，此外，被告於嗣後亦於111年4月20日寄送存證信函通知原告尚未終止系爭勞動契約之意。此外，兩造間並未依系爭勞動契約第9條第3項規定於2個月前以書面通知他方終止契約，從而，系爭勞動契約未生終止效力，原告自不得依系爭勞動契約第9條第1項、第3項、第4項向被告請求1,000,000元之賠償等語。

（三）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不

01 利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

02 三、不爭執事項：

03 （一）兩造於111年1月14日簽定聘僱契約書（即系爭勞動契
04 約），約定被告受僱為原告公司經營淨妍集團醫院及其分
05 院合作醫療院所之主治醫師，聘僱期間自111年4月1日起
06 至114年3月31日止，聘僱期間雙方倘提前終止聘僱契約，
07 應於2個月以書面通知他方並應負賠償責任。

08 （二）被告於111年4月8日以LINE通訊軟體與原告醫務總監陳宏
09 政相約，並前往原告公司商談系爭勞動契約事宜，陳宏政
10 於兩造面談時，告知被告若未履行系爭勞動契約所載時
11 數，即屬違約。

12 （三）兩造對於本院卷第83頁所示內容，為被告與陳宏政間之LI
13 NE通訊軟體對話內容之事實，及其形式真正均不爭執。

14 （四）被告於111年4月8日晚上9時20分許以LINE通訊軟體傳訊通
15 知陳宏政略以：「總監，我決定還是要衝刺我的本業，希
16 望你可以體諒，違約金可否請你試算給我？」等語。

17 （五）被告於111年4月9日下午1時34分許以LINE通訊軟體傳訊予
18 陳宏政略以：「請問總監，我這個月接下來的班還是繼續
19 上嗎？」等語，經陳宏政於同日下午2時38分許回傳「不
20 用」等語。

21 （六）被告於111年4月20日寄出存證信函要求原告履約並討論診
22 次，原告有收到上開存證信函。

23 四、得心證之理由：

24 本件兩造爭執之點在於：（一）被告是否於111年4月8日對
25 原告為提前終止系爭勞動契約之意思表示？（二）原告依系
26 爭勞動契約請求被告給付違約金，是否有理由？茲分述如
27 下：

28 （一）被告是否於111年4月8日對原告為提前終止系爭勞動契約
29 之意思表示？

30 1、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
31 為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有

01 明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在
02 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給
03 付報酬之契約。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目
04 的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一
05 定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性
06 之關係（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參
07 照）。

08 2、經查，系爭勞動契約第4條規範看診時數，規範原告於契
09 約存續中應提供之勞務服務為每年800小時，必要時得等
10 比例遞減及操作獎金之計算方式，可見被告須透過值勤門
11 診時數始可獲得工作報酬、獎金，又系爭勞動契約第5條
12 亦規定被告應配合原告跟診見習84小時、出席原告員工教
13 育訓練，原告得視被告教育訓練之成果安排執業，並得指
14 揮調度被告參加平面媒體採訪、網路行銷、部落格經營等
15 行銷活動等情一節，足見被告之薪資結構與一般為他人提
16 供勞動之受僱員工相同，均係為雇主利益營業而提供勞
17 務，具備經濟上從屬性，被告亦須至原告指定之診所上班
18 提供勞務，則被告本件提供勞務之方式、內容，均由原告
19 依據系爭勞動契約安排決定，原告對被告如何提供勞務及
20 報酬之取得均具備指揮監督，堪認系爭契約屬僱傭契約，
21 應適用勞動基準法（下稱勞基法）之規範。

22 3、就本件原告主張被告片面終止系爭勞動契約之過程，固據
23 證人陳宏政於本院審理時到庭具結證稱：被告於111年4月
24 8日以LINE通訊軟體與伊相約至原告公司商談系爭勞動契
25 約事宜，伊於兩造面談時，告知被告若未履行系爭勞動契
26 約所載時數，即屬違約，被告始於同日晚上9時20分許以L
27 INE通訊軟體傳訊通知伊稱「我決定還是要衝刺我的本
28 業，希望你可以體諒，違約金可否請你試算給我」等語，
29 就是要終止契約的意思，此後伊與被告就沒有聯絡，伊不
30 知道被告有無跟原告公司其他人講等語（見本院卷第224
31 頁至第228頁），堪認原告係以被告所傳上開訊息認定被

告係為終止契約之意思表示。然查，被告嗣後另於翌日即111年4月9日下午1時34分許以LINE通訊軟體傳訊予陳宏政略以：「請問總監，我這個月接下來的班還是繼續上嗎？」等語，經陳宏政於同日下午2時38分許回傳「不用」等語（見本院卷第83頁），倘被告之上開訊息確實為終止契約之意思表示，且不願再提供勞務予原告，被告又何須事後再傳訊息詢問陳宏政是否履行契約、提供勞務？且依被告與陳宏政之會面經過及LINE通訊軟體之對話紀錄整體脈絡觀之，被告於111年4月8日詢問試算違約金之訊息通知，應係為先行瞭解一般勞工考慮是否繼續在職或離職前，就離職可能產生之違約金及相關權利義務，以作為被告在離職之金錢成本與繼續受雇的時間成本分配之選擇考量，難僅以被告詢問如何計算違約金，即可認為係終止系爭勞動契約之意思表示。又被告於111年4月20日為確認兩造間尚未終止契約，仍再次寄出存證信函要求原告履約並討論診次，原告亦表示有收到上開存證信函，更足認被告自始並無欲終止系爭勞動契約，否則自毋庸於111年4月20日再次向原告表示並未終止契約，並要求原告應履行契約，可見被告本身知悉自身依照契約仍有提供勞務之義務。則原告主張被告業已單方終止系爭勞動契約乙節，並非可採。

- 4、又原告於本院言詞辯論期日主張稱：如本院認為本件被告無終止勞動契約之意思，然依據勞基法第12條第1項第4款、第6款規定，被告亦連續曠職超過3日，1個月內也曠職超過6日，原告另依上開規定及系爭契約第9條第1項之約定主張終止系爭勞動契約等語（見本院卷第211頁）。然查，本件系爭勞動契約未經被告單方終止，已如前述。且被告於111年4月9日即通知原告是否繼續上4月份之班，惟因原告表示毋須上班，被告始未繼續提供勞務，此乃係雇主拒絕受領勞工提供勞務，並非被告刻意連續3日或1個月內累積6日均未至原告公司提供勞務所致之曠職。是原

01 告前揭主張被告未提供勞務，並不可歸責於被告，原告自
02 不得依勞基法第12條第1項第4項、第6款之規定或系爭勞
03 動契約第9條第1項之約定終止系爭勞動契約。原告此部分
04 之主張，亦非可採。

05 (二) 原告依系爭勞動契約請求被告給付違約金，是否有理由？

06 1、按系爭勞動契約第1條、第9條第3項、第4項分別約定：

07 「自中華民國111年4月1日起至114年3月31日止，共計3
08 年」；「如由乙方提出提前終止聘僱合約，乙方應負賠償
09 責任，賠償費用為行銷媒體露出費用、醫學美容專業培訓
10 課程費用、學會或協會相關費用以及合約期間內最高月報
11 酬計算兩倍之違約金」；「乙方應於終止合約（包含尚未
12 任職、提前離職即到期不續約）前，應返還聘用期間內原
13 告所提供之工作用品及設備、檔案資料，並經甲方驗收無
14 訛。如果損害，應負賠償責任，並應支付甲方以合約期間
15 內最高月報酬計算兩倍之違約金」。次按未符合下列規定
16 之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主
17 為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、
18 雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償
19 者；前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，
20 不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期
21 間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補
22 可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他
23 影響最低服務年限合理性之事項；違反前二項規定者，其
24 約定無效，勞基法第15條之1第1項至第3項定有明文。又
25 最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必
26 要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，係指雇主有
27 以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用
28 培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活
29 動不可替代之關鍵人物等是。所謂「合理性」，係指約定
30 之服務年限長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金
31 錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之

01 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
02 基準（最高法院96年度台上字第1396號判決意旨參照）。

03 2、經查，兩造間之系爭勞動契約未經合法終止乙節，業經本
04 院認定如前，則原告自無從依系爭勞動契約前揭約定請求
05 被告給付違約金。縱觀諸系爭勞動契約之前揭約定，核屬
06 最低服務年限之約定，其約定被告如有違反，應給付原告
07 違約金，自應依前揭勞基法第15條之1規定之標準審查
08 之。原告就系爭勞動契約設有最低服務年限，是否實際支
09 出額外之培訓費用，以及原告與被告為此約定，是否有給
10 與被告補償等情，均未舉證以實其說，即堪認前揭約定，
11 業已違反勞基法第15條之1第1項規定，依同條第3項規
12 定，此一約定應為無效。原告依據系爭勞動契約第9條第3
13 項、第4項約定請求被告給付違約金，即非有據。

14 五、綜上所述，原告依系爭勞動契約之法律關係，據以請求判決
15 如其聲明所示，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁
16 回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

17 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
18 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

19 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 112 年 4 月 7 日
21 勞動法庭 法 官 陳裕涵

22 以上正本係照原本作成。

23 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附
24 繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 112 年 4 月 7 日
26 書記官 林怡玟