



事业单位聘用合同能否约定未到期辞职

北京市第三中级人民法院（2018）民终字第11431号民事判决书

案情摘要

本案為蘇某與北京市密雲區中醫醫院之人事爭議糾紛。蘇某作為外埠引進人才，簽訂聘用合同後未滿服務期即辭職，醫院依約要求支付違約金。法院認定雙方屬人事聘用關係，約定之違約金並未違反相關人事法規，判決蘇某應支付違約金341,667元。

爭議焦點與裁判要旨 (1/4)

- 1 人事聘用關係不當然適用勞動法違約金限制規定
- 2 針對外埠引進人才之協議可作為主張違約金依據
- 3 地方人事法規允許雙方自行約定違約金數額

爭議焦點與裁判要旨 (4/4)

- 4 法院認定辭職行為構成違約，非協商一致解除

法學見解與實務啟示

- 1 本案裁判理由主要基於三點：首先，法院明確區分人事聘用關係與勞動關係，依據《最高人民法院關於人民法院審理事業單位人事爭議案件若干問題的規定》，人事爭議之實體處理應優先適用人事法律規定，僅在人事法律未規定時才適用勞動法。
- 2 其次，針對《衛生局引進畢業生協議書》之效力，法院認為該協議雖名稱特殊，但簽訂主體明確、內容針對外埠引進人才，且蘇某未能證明簽訂時存在欺詐或脅迫，故協議有效。
- 3 第三，關於違約金數額，法院援引《北京市事業單位聘用合同制試行辦法》第四十三條，認定人事聘用合同中違約金可由雙方自行約定，未違反強制性規定。
- 4 本案適用的主要法律條文包括：《最高人民法院關於人民法院審理事業單位人事爭議案件若干問題的規定》第三條，以及地方性法規《北京市事業單位聘用合同制試行辦法》第四十三條。
- 5 法院並未適用《勞動合同法》第二十二條關於違約金不得超過培訓費用的限制，凸顯人事爭議與勞動爭議在法律適用上的差異。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上