

本報告僅供委員參考

最低服務年限約款相關法制問題之探討

法制局 陳建權 撰
中華民國 113 年 10 月

最低服務年限約款相關法制問題之探討

目 次

摘要

壹、前言	1
貳、國際勞工組織及各國勞動契約年限相關法制簡介	3
一、國際勞工組織	3
二、英國	3
三、德國	4
四、日本	4
五、韓國	5
參、我國最低服務年限約款相關法制概述	6
一、最低服務年限約款之法理發展沿革	6
二、最低服務年限約款之類型	8
三、勞雇簽訂最低服務年限約款之法律性質	9
（一）強迫勞動禁止原則	9
（二）最低服務年限約定之方式	10
（三）最低服務年限條款與勞動契約性質	11
（四）最低服務年限約定其連帶保證人之性質	12
四、最低服務年限適法性認定基準	13
（一）二階段判斷標準	13
（二）違約金或費用償還約定	16
（三）最低服務年限約款，不具必要性及合理性之無效情形 （《勞基法》第 15 條之 1 第 3 項）	17
（四）勞工免責規定（《勞基法》第 15 條之 1 第 4 項）	17

肆、問題爭點與建議事項.....	18
一、《勞基法》2015年修法前簽訂服務年限約款，仍得援引現 行法律規定，作適法性判斷.....	18
二、研議增訂培訓費用償還，得準用《民法》有關違約金酌 減之規定.....	18
（一）訓練費用或補償措施償還得否準用或類推適用違約金 酌減規定，實務見解並不一致.....	18
（二）增訂培訓費用償還得準用違約金酌減規定，以減輕勞 工之負擔.....	20
三、研議刪除單純補償得約定最低服務年限之規定（建議修 正《勞基法》第15條之1）.....	21
（一）已為勞工進行專業技術培訓者，是否應另給予合理補 償，法院判決並不一致.....	21
（二）回歸就業市場機制，無須於法律明定補償型之服務年 限約款.....	23
（三）合理補償雙重審查角色之妥適性.....	23
（四）小結.....	24
四、研議增訂最低服務期間每次約定之上限規定（建議修正 《勞基法》第15條之1）.....	24
五、明定以工作規則約定最低服務年限，其約款顯失公平時 無效（建議修正《勞基法》第71條）.....	25
伍、結論.....	27
陸、條文對照表.....	28
參考文獻.....	30
附錄：「最低服務年限約款相關法制問題之探討」專題研究報告 （初稿）座談會紀錄及參採情形.....	34

摘 要

企業常運用最低服務年限約定，限制勞工轉換職業，以確保其營業利益。最低服務年限約款，係指於不定期勞動契約中，另行約定勞工至少須於一定期間內，向雇主繼續提供勞務。最低服務年限約款運用得宜，有助於提升雇主投入高額成本培訓勞工，取得專業技術之意願，以獲取營運所需競爭力，而勞工亦可藉此精進其專業能力並提高其職場身價。然實務上，勞工常常為爭取工作機會，被迫簽訂不合理之服務年限條款。本報告主要係探討勞動基準法有關最低服務年限之法律效力、判斷基準及相關法制問題，衡量企業需求並避免勞工受到不當拘束，提出修法方向之建議，俾供本院委員問政之參考。

最低服務年限約款相關法制問題之探討

壹、前言

雇主為避免人事頻繁異動，造成人才流失，而影響企業經營，或先期投入高額專業培訓勞工之成本無法回收，於勞動契約中特別約定，要求勞工至少須服務達一定期間以上，該約定一般稱為最低服務年限約款（俗稱「綁約」）。雇主提出最低服務年限之要約，其目的在拘束勞工得隨時終止勞動契約之自由。另為確保勞工履行最低服務年限之約定，服務年限約定通常伴隨「違約金」及「償還培訓費用」等條款¹。

最低服務年限約定較常見於航空、醫療等產業，因專業機師或醫事人員培養往往需耗費高額訓練成本，若員工任職期間過短，所回饋之產值無法使企業回收成本，對於企業而言，形同資源之虛擲與浪費，更有損其競爭力。此外，部分企業因擔心無法留才或避免人事流動率過高，因而透過與勞工簽訂最低服務年限條款，限制勞工一定期間內不得離職，該約款則欠缺保護之必要性²。另一方面，勞工常為爭取工作機會，而被迫簽訂相關條款，之後如提前離職或被雇主逼迫離職時，將面臨償還巨額違約金或培訓費用之困境³。

我國《勞動基準法》（下稱《勞基法》）2015年⁴12月16日增訂第15條之1規定，勞雇雙方得於勞動契約中約定「最低服務年限」，由形式上觀之，固有利於雇主，而有損勞工基本人權與工作自由權之虞。惟若運用得宜，實質上有助於提升雇主投入大量成本，培訓勞工專業技術之意

¹ 邱駿彥，〈約定服務年限與違約金之法律問題探討〉，《輔仁法學》，第20期，2000年12月，頁170。

² 周兆昱，〈「勞工最低服務年限約款」之研究〉，《世新法學》，第10卷，第2期，2017年6月，頁238。

³ 宋小海，【復航追討離職違約金】（下）被最低服務年限綁架 空服員如簽賣身契，苦勞網，2016年3月21日，網址：<https://www.cooloud.org.tw/node/84828>，最後瀏覽日期：2024年9月18日。

⁴ 本專題報告年份之使用，因部分內容涉及外國法制介紹，為利閱讀與比較，統一以西元紀年表示。惟引述法院相關裁判書或行政機關裁決書案號時，仍以案號原編民國年度表示，俾利索引。

願，以獲取營運競爭力，而勞工亦可藉此精進其專業能力與提高其職場身價⁵。由於最低服務年限之約定通常伴隨違約金條款或是費用償還條款，以確保勞工履行約定，故勞工之勞動契約終止權行使受到限制，此與《民法》第488條第2項明定「各當事人得隨時終止契約」⁶，以及《勞基法》第15條第2項，規範勞工得預告終止契約之意旨相異⁷。

雇主營業自由、財產權與勞工之工作權、生存權同受憲法及司法院相關釋字保障，兩者並行不悖⁸。勞工選擇職業之自由應受法律保障，惟雇主對勞工培訓過程投注相當之心力、時間及費用，為確保企業人力資源不致快速流動，而影響企業經營，企業要求員工簽署最低服務年限條款，以保障其自身權益誠屬必然，因此在不逾越合理範圍的情況下，最低服務年限條款之效力為法律所承認⁹。

依《勞基法》第15條之1第2項規定，最低服務年限約定時，不能逾越合理範圍，應考量雇主成本、替補可能性、補償額度等事項，綜合評估判斷其適法性，未具合理性、必要性所做最低服務年限之約定無效。本報告主要係就最低服務年限其適法性判斷基準及相關法制問題進行研析後，衡量企業需求並避免勞工受到不當拘束，提出相關修法方向之建議，俾供本院委員問政之參考。

⁵ 王龍寬，〈淺談最低服務年限約款〉，《萬國法律》，第148期，2006年8月，頁61。

⁶ 依《民法》第488條規定略以，僱傭定有期限者，其僱傭關係，於期限屆滿時消滅。僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約。

⁷ 李靚慧，勞動部公布特休假10大「NG態樣」新北違反件數居冠，自由電子報，2023年11月3日，網址：<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/4478878>，最後瀏覽日期：2024年9月18日。

⁸ 黃玟玟，《勞工職業轉換自由限制之合理性探討－以最低服務年限特約與競業禁止特約為中心》，文化大學法律學系碩士論文，2013年7月，頁95-98。依司法院釋字第404號解釋文略以，憲法第15條規定人民之工作權應予保障，故人民得自由選擇工作及職業，以維持生計；釋字第514號解釋文略以，人民營業之自由為憲法上工作權及財產權所保障。有關營業許可之條件，營業應遵守之義務及違反義務應受之制裁，依憲法第23條規定，均應以法律定之，其內容更須符合該條規定之要件。

⁹ 謝宜寬，你不可不知的勞動權益－「最低服務年限」條款（下），威律法律事務所，2019年4月10日，網址：

https://www.weleadlaw.com/s/blog/96?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw4f6zBhBVEiwATEHFVutnAQmbVwHd1de_qjg8JwMvT6oQS-cOhM3hGt_dRHDorT2GQl-CtRoCMD0QAvD_BwE，最後瀏覽日期：2024年9月10日。

貳、國際勞工組織及各國勞動契約年限相關法制簡介

一、國際勞工組織

國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）於 1930 年通過第 29 號「禁止強迫勞動公約」（Forced Labour Convention, C029），該公約第 1 規定略以，凡批准本公約之會員國，應於最短期間內，全面禁止各種形式之強迫勞動；第 2 條第 1 項將「強迫勞動」定義為：「一切勞動或服務，得自於某種懲罰之威脅，而非出於本人自願者。」有關雇主與勞工約定最低年限條款，雖常有約定違約金或返還相關費用等責任，使勞工自由離職權受限，致形同有非自願性留任之情事。惟究其本質，仍係屬契約自由原則，勞工有決定訂約與否之自由，況且勞工如選擇依約賠償違約金或返還培訓費用，仍可自由離職，與前揭「禁止強迫勞動」之規定，仍屬有間¹⁰。

二、英國

英國早期對勞資關係之立法模式，採取低度干預的放任主義，與一般契約之法理並無二致。1970 年代因通貨膨脹、高失業率及工會罷工的衝擊下，英國政府開始改以政府管控取代由勞資完全自決。英國法將勞工區分為永久性勞工（permanent worker）及暫時性勞工（temporary worker），僱傭契約未訂有期限，除有特殊事由外，原則屬長期持續僱用，傳統上雇主多以不定期契約方式僱用勞工。2002 年制定「定期契約平等規則」（The Fixed-term Employees Regulations 2002, FTER），在同樣工作條件下，定期契約勞工有權不受與不定期契約勞工較不利之待遇¹¹。

¹⁰ 石麗卿，最低服務年限條款實務問題之探討，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，網址：<https://www.ilosh.gov.tw/media/haqjvsq/06%E5%80%8B3-%E7%9F%B3%E9%BA%97%E5%8D%BF.pdf?mediaDL=true>，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 10 日。

¹¹ 楊蕙瑩，《定期勞動契約之研究－兼論歐盟與英國對定期契約勞工之保障》，臺北大學法律學系碩士論文，2016 年 7 月，頁 112-117。永久性勞工相當於我國之不定期契約勞工，暫時性勞工相當於我國之定期契約勞工。

三、德國

德國《基本法》第 12 條規定，勞工有選擇工作場所之自由。實務上，雇主如提供勞工職業訓練機會而支出費用，可透過約定「培訓費用返還條款」，以確保能回收投入成本¹²。對勞工離職後費用返還之適法性，則以「利益權衡」理論加以判斷，其具體審查標準包含：（一）勞工所受進修訓練以金錢計算的利益價值；（二）雇主所負擔的訓練成本；（三）進修訓練期間的長短；（四）事先約定服務期間長短¹³。

依德國學說見解則認為，勞工對勞動契約終止權，不允許透過契約加以限制，僅得對雇主之一般終止權加以限制。但若是純粹的費用返還條款，實務及通說則認為有效。德國聯邦法院，就勞雇雙方訂立最低服務年限條款，未直接採否定立場，認為雇主請求返還費用之約款，應判斷「最低服務年限」之約定是否具有「合理性」。另進修訓練期間長短與約定服務期間，須符合一定之比例¹⁴。

另德國聯邦法院認為「培訓期間」與「約定期間」必須相當，並舉例如後之情形，則可認為適當：（一）勞工於 2 個月內無勞動給付義務之學習期間，至多可約定 1 年之服務期間；（二）勞工於 3 至 5 個月內無勞動給付義務之學習期間，可約定 2 年之服務期間；（三）勞工於 6 個月內以上 1 年以內無勞動給付義務之學習期間，可約定 3 年之服務期間；（四）長於 2 年無勞動給付義務之進修措施，5 年之約定服務期間係屬合法¹⁵。

四、日本

日本政府早期對定期契約限制，著眼於防止過長的定期契約，造成勞工的人身自由受到長期拘束，因此規定定期契約期間不能超過 1 年，勞資如約定超過 1 年之定期契約，勞工在 1 年後即隨時可以離職，

¹² 洪瑩容，〈「補償型」最低服務年限條款之適法性探討－評析臺灣高等法院臺南分院 108 年度上字第 124 號民事判決〉，《月旦法學雜誌》，第 352 期，2024 年 9 月，頁 140。

¹³ 王龍寬，同註 5，頁 56-57。

¹⁴ 石麗卿，同註 10。

¹⁵ 黃程貫，〈最低服務年限與競業禁止條款〉，《勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望》，新學林出版，2009 年 9 月，頁 250。

沒有違約問題。但受到勞動市場彈性化思維影響，後將定期契約的期間限制放寬到 3 年，具有高度專業能力者和滿 60 歲以上勞工，上限可到 5 年¹⁶。

此外，在不定期契約的勞動關係中，雇主會利用各種理由來拘束勞工的離職自由。例如以提供海外進修或證照考試訓練的費用為由，限制最低服務年限，違反時必須返還相關訓練費用，以規避禁止預定違約金之規定。為避免雇主以「最低服務年限約款」作為限制勞工離職自由之手段，日本《勞動基準法》第 16 條¹⁷明定，「雇主不得就不履行勞動契約訂定違約金，亦不得約定預定損害賠償之契約。」實務上，法院以保護勞工離職自由觀點，審查其適法性，勞工如基於雇主義務上之必要，被指定參與訓練時，該費用返還約定，實質上即屬違約金約定，應為無效¹⁸。

五、韓國

韓國於 2007 年通過《期間制勞動者保護法》（기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률），旨在保護定期勞工（包含其他非典型勞工）之工作權益。該法禁止對定期勞動契約工與從事相同或類似工作之其他勞工予以歧視，規範雇主欲僱用正職勞工，應優先僱用從事該公司或同類企業的定期勞工。惟未規定定期勞動契約之法定事由，僅將此類契約僱用總期限訂為 2 年，超過該期限時，則該勞工得轉為不定期契約工¹⁹，該法律通過後，37%定期勞工轉為正職勞工²⁰。

¹⁶ Toki Kawase，【令和 6 年(2023 年)4 月施行】《日本勞動條件通知書》依據勞動條件明示的規則修正解說，MONOLITH 律師事務所，網址：<https://monolith.law/zh-tw/general-corporate/clarification-of-working-conditions>，最後瀏覽日期：2024 年 10 月 11 日。

¹⁷ 日本勞動基準法第 16 條規定，使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

¹⁸ 張鑫隆，【勞動視野論壇】離職的自由可以交易嗎？—評最低服務條款之明文化，勞動視野工作室，2016 年 2 月 15 日，網址：<https://laborvision.pixnet.net/blog/post/113760329>，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 10 日。

¹⁹ 韓國《期間制勞動者保護法》第 4 條第 1 項規定，雇主聘僱定期勞工除例外規定外，原則上不超過 2 年；同條第 2 項規定用人單位運用定期契約僱用超過 2 年者，該定期勞工應被視為已簽訂無固定期限勞動契約之勞工。

²⁰ 簡慧茹、謝棋楠，〈定期勞動契約相關規範初探〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第 29 卷，第 4 期，2021 年 12 月，頁 134-136。

參、我國最低服務年限約款相關法制概述

一、最低服務年限約款之法理發展沿革

我國勞動法律早期對最低服務年限約款，並無明文規定。2015 年修正《勞基法》，增訂第 15 條之 1 最低服務年限條款前，尚無審查最低服務年限約款效力之直接依據。學說及實務多訴諸主管機關函釋及《民法》第 71 條、第 72 條及第 148 條等規定，解決相關勞資爭議²¹。有關最低服務年限法理沿革簡述如下：

（一）主管機關函釋及《勞基法》修正提案

- 1.內政部（75）台內勞字第 393675 號函釋略以，查勞動契約為私法上之契約，係以當事人間意思表示之合意而成立。事業單位若基於企業經營之需要，於勞動契約中約定，派赴國外受訓之勞工返回後，須繼續為該事業單位服務若干期限，自無不可；惟於指派時，宜先徵得該勞工之同意，其約定服務之期限，應基於公平合理由勞資雙方之自由意願，於勞動契約中約定之。
- 2.行政院勞工委員會（已改制為勞動部）（83）台勞資二字第 58938 號函釋略以，查勞動契約為私法上契約，因當事人間意思表示之一致而成立。因之事業單位若基於企業經營之需要，經徵得勞工同意，於勞動契約中為服務年限及違約賠償之約定，尚無不可，惟該項約定仍應符合誠信原則及《民法》相關規定。
- 3.行政院勞工委員會曾於 2010 年 1 月 11 日公布《勞基法》部分條文修正草案，修正重點以第 2 章「勞動契約」為主，其中即包括修正草案

²¹ 呂尚恩，《最低服務年限之法理發展與司法管制》，臺灣大學法律學研究所碩士論文，2018 年 7 月，頁 22。

第 18 條之 2 有關「最低服務年限約款」²²。惟該版之《勞基法》修正草案，並未正式函請立法院審議，僅停留於行政部門研議階段。

（二）最高法院 96 年度台上字第 1396 號判決

最高法院 96 年度台上字第 1396 號判決認為，不能初始即完全否定最低服務年限約定，而應檢驗該約定有無符合必要性及合理性。按 2015 年修法前之《勞基法》，就雇主與勞工間之勞動契約，未設有勞工最低服務期間之限制，或不得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，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。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基準，對服務年限約款以必要性及合理性作為規制方式。

²² 行政院勞工委員會，〈勞委會 99/01/11 發布之勞基法修正草案條文對照表〉，《就業與勞動關係季刊》，第 2 期，2010 年 8 月，頁 112-129。該版修正草案第 18 條之 2 規定，未符合下列規定，不得為最低服務年限之約定：一、勞工所具備專業技術與知識為雇主完成一定工作所必要者。二、雇主有為勞工進行專業技術培訓，提供專業培訓費用者（第 1 項）。勞工在未屆滿最低服務年限前，非基於可歸責於勞工之事由而提前終止勞動契約者，不負違約金及損害賠償責任（第 2 項）。約定勞工未屆最低服務年限前離職，應負返還預先領取訓練費用責任者，有前項規定而非基於可歸究勞工之事由而提前終止勞動契約者，不負損害賠償責任（第 3 項）。

(三) 2015 年修正勞基法，增訂第 15 條之 1 規定

《勞基法》第 15 條之 1 所規定最低服務年限約款，係於立法院第 8 屆第 6 會期由委員提案，並於第 8 會期完成立法，自 2015 年 12 月 16 日施行²³。依委員提案說明，鑑於部分雇主於勞工求職時，要求勞工簽訂「最低服務年限」之條款，於我國並非罕見，然因最低服務年限條款於《勞基法》中，並未明確規定適用之範圍，致使部分雇主任意向勞工約定最低服務年限，失其必要性及合理性，甚至為降低人員流動率而提出高額違約金。對此爭議，雖法院已有不少判例可供依循，然尚未於《勞基法》中明確入法，增訂《勞基法》第 15 條之 1 規定，係為避免雇主濫用「最低服務年限約款」以致引發勞資爭議。該提案說明並具體地表示其內容係參考最高法院 96 年度台上字第 1396 號判決所揭示，「最低服務年限約款」應具備「必要性」與「合理性」始為合法之原則所擬定。惟委員提案之條文內容並未包括現行法第 15 條之 1 第 1 項第 2 款，即雇主提供勞工補償者，亦得簽訂「最低服務年限約款」，本款係由主管機關勞動部所建議而增訂²⁴。

二、最低服務年限約款之類型

依《勞基法》第 15 條之 1 第 1 項規定，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。由以上規定可將最低服務年限約款之類型區分為，「培訓型」(第 15 條之 1 第 1 項第 1 款)、「補償型」(第 15 條之 1 第 1 項第 2 款)。最高法院 96 年度台上字第 1396 號判決，並未提及「補償型」之最低服務年限約款，於 2014 年委員提案時亦未見該類

²³ 周兆昱，同註 2，頁 253。

²⁴ 參見立法院公報第 104 卷第 89 期院會紀錄，頁 354。

型²⁵，現行法院受理最低服務年限爭議，亦以培訓型為大宗。雇主單純給予勞工補償，並未培訓而換取最低服務年限承諾，仍應探討其「正當理由」及合理之「利益衡量」²⁶。

三、勞雇簽訂最低服務年限約款之法律性質

（一）強迫勞動禁止原則

ILO 第 29 號「禁止強迫勞動公約」第 1 條宣示，應全面禁止各種形式之強迫勞動。一般而言，強制勞工履行勞務形同使人為奴隸，違反《勞基法》第 5 條規定，雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動之規定。最低服務年限約款之本質，仍係基於契約自由，由勞雇雙方合意訂立者，勞工有決定訂約與否之自由，且勞工若選擇依契約賠償違約金或返還相關費用，仍可自由離職，與前揭所謂「強迫勞動」之規定有所區別²⁷。

最低服務年限暨其違約金約款之效力，從兼顧保障勞工離職之自由權及各行業特性之差異，並平衡雇主與勞工雙方之權益觀之，如勞工願意依約給付違約金，此條款並未完全剝奪其終止勞動契約之離職自由，應無違反《勞基法》第 15 條勞工終止勞動契約權及《民法》第 72 條公序良俗條款之問題。另航空公司與機師間不定期勞動契約，已約定服務期限，在此期間排除《勞基法》第 15 條之一般終止權，惟並未排除《勞基法》第 14 條的終止權及《民法》第 489 條基於重大事由之契約終止權，亦可說明最低服務年限條款，並未剝奪勞工本於人格自由及強迫勞動禁止原則，所應享有之離職自由權²⁸。

²⁵ 參見立法院議案關係文書，院總第 1121 號 委員提案第 17330 號，2014 年 12 月 24 日印發。

²⁶ 呂尚恩，同註 21，頁 64。

²⁷ 石麗卿，同註 10。

²⁸ 陳業鑫，〈最低服務年限約定適法性探討－以航空公司培訓機師為中心〉，《月旦法學雜誌》，第 269 期，2017 年 10 月，頁 188-189。

（二）最低服務年限約定之方式

雇主與勞工簽訂最低服務年限約定之方式，依企業內部行政作業有所不同，有訂於勞動契約中，亦有以同意書、切結書、工作規則等方式，勞雇雙方對該特約發生爭議提起訴訟後，該約定性質之認定亦會影響法院之判決²⁹。有關最低服務年限約定方式簡述如下：

1.最低服務年限約款係勞動契約之附隨契約

勞動契約依《勞基法》第 2 條第 6 款規定，係約定勞雇關係之契約，而勞雇雙方無論於契約中或以其他方式合意簽訂之最低服務年限特約，在目前實務見解幾乎將該特約視為勞動契約之附隨契約處理。

2.最低服務年限約定係轉化的定期契約

勞動契約可區分為定期契約及不定期契約，定期契約僅於勞雇約定期限範圍內生效，期滿時勞動契約即為終止；不定期契約除了法定契約終止之事由外，其效力將持續進行。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。有時勞工會依「勞基法施行細則」第 6 條規定，認定所簽訂最低服務年限特約之工作，屬於特定性工作，而主張所簽訂為定期契約，依《勞基法》第 15 條第 1 項規定終止契約，惟實務上法院並不認同最低服務年限特約係屬定期契約³⁰。

3.最低服務年限約定係一種定型化契約

此類特約大都由雇主事先擬妥後，交由勞工簽署，約定的時機可能在勞動契約成立前，甚至雇主會以工作規則與勞工約定最低服務年限。勞工為獲得工作機會，只能接受該特約，或在勞動契約存續中，

²⁹ 黃玟玟，同註 8，頁 10。

³⁰ 臺灣板橋地方法院 89 年度簡上字第 212 號判決略以，服務年限約款旨在限制被上訴人不得於一定期間內離職，並非就勞動契約之期間為約定，自與《勞基法》第 9 條所規定之勞動契約類型無涉。

雇主派遣勞工受專業訓練前，會要求勞工於受訓前簽訂最低服務年限特約。基於契約自由原則，該約定原則屬有效。但有論者提出，法院不能過度重視契約當事人之形式上合意，依《民法》第 247 條之 1 之立法意旨，就該定型化契約條款進行實質審查，以防止濫用契約自由及維護公平交易。

（三）最低服務年限條款與勞動契約性質

1. 定期契約與不定期契約

依《勞基法》第 9 條第 1 項規定，勞動契約可區分為定期契約及不定期契約，臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約，有繼續性工作應為不定期契約³¹。勞雇間之勞動契約，工作期間非在 6 個月或 9 個月以內，且非屬臨時性、短期性、季節性及特定性工作，係為繼續性之工作。《勞基法》對於定期契約的限制有雙重的意義，不僅在保護勞工所從事之工作，得以維持僱用安定，亦在確保勞動自由不受長期的拘束³²。

2. 最低服務年限條款未改變不定期勞動契約之性質

最低服務年限約款是否屬《勞基法》第 9 條定期勞動契約，有論者認為，基於兩者間之性質與動機之差異，故認為服務年限之約款與定期契約有所不同³³。約定最低服務年限期滿後雇主依然僱用之實務現象，可解釋為勞資雙方合意變更原有契約為定期契約時，已默示該定

³¹ 依「勞動基準法施行細則」第 6 條規定，所謂臨時性工作係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在 6 個月以內者；短期性工作係指可預期於 6 個月內完成之非繼續性工作；季節性工作，係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在 9 個月以內者；特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過 1 年者，應報請主管機關核備。

³² 張鑫隆，同註 18。

³³ 林振賢，《勞動基準法釋論》，林振賢出版，1999 年 2 月，頁 136。

期契約屆滿後，雙方繼續自動更新為不定期契約³⁴。最低服務年限的意義，並非在於期限屆滿勞動契約即應結束，因此性質上並非勞動契約之定期約定，兩造之勞動契約仍屬不定期契約³⁵。綜觀法院對最低服務年限特約之判決，勞工對該特約之性質試圖從定期契約、定型化契約，或是不定期契約合意轉為定期契約角度解釋，以爭取職業轉換自由，但司法實務判決幾乎認為最低服務年限約定，係屬不定期契約³⁶。

（四）最低服務年限約定其連帶保證人之性質

有關保證契約之性質可區分為一般保證及人事保證。所謂一般保證係指當事人約定，一方於他方之債務人「不履行債務」時，由其代負履行責任時，此屬《民法》第 739 條所規定之一般金錢債務保證。另人事保證係指依《民法》第 756 條之 1 規定，當事人約定一方於他方之受僱人將來因職務上之行為而應對他方為損害賠償時，由其代負賠償責任之契約。係為填補雇主因受僱人依契約所賦予職務有應為而不為或不應為而為之，及受僱人於履行職務之際之不法行為，致生雇主之損害³⁷。

雇主為確保對勞工違反服務年限約款時，其違約金債權或費用償還債權，往往會要求勞工提供保證人以擔保該債務。雇主與該保證人間的契約性質，實務上不同法院判決，曾出現見解歧異，部分法院判決認定係屬一般保證³⁸，但亦有認為係人事保證³⁹。經最高法院於 108 年度第 4 次民事庭會議決議為一般保證責任，其決議意旨略以：「雇主與勞工訂

³⁴ 邱駿彥，〈約定服務年限與違約金之法律問題探討〉，《輔仁法學》，第 20 期，2000 年 12 月，頁 170-171。

³⁵ 參照最高法院 96 年度台上字第 1396 號民事判決、臺北地方法院 94 年度勞訴字第 170 號判決。

³⁶ 參照臺灣高等法院 100 年度勞上字第 47 號判決、最高法院 96 年度台上字第 1396 號判決及臺灣高等法院 96 年度上字第 972 號判決。

³⁷ 一般保證是保證「已經產生」的債務，而人事保證則是在保證「將來可能會發生」的債務。未免人事保證之保證人負擔過重責任，《民法》第 756 條之 1 將保證人之責任範圍限於受僱人將來因職務上之行為而應負之損害賠償責任為限，而不及非損害賠償之債務。

³⁸ 參見最高法院 103 年度台上字第 2427 號判決、104 年度台上字第 93 號判決。

³⁹ 參見最高法院 104 年度台上字第 183 號判決、104 年度台上字第 1309 號裁定。

立之勞動契約，如有勞工違反最低服務年限，應賠償訓練費用等及相當違約金之約定，並由保證人就該部分負連帶保證責任者，此保證之性質為一般保證，自無《民法》第 756 條之 3、第 756 條之 4 規定之適用⁴⁰。因將最低服務年限之連帶保證人，定性為一般保證，則無論服務年限長短，只要該約款有效存在，保證人均須負責。

綜上，最低服務年限約款保證，須勞動契約消滅時，保證人才開始負責。而「離職」並不是一種「職務上行為」，故受僱人因僱傭契約終止而應對僱用人所負之債務不履行損害賠償責任，並非是一種「因職務上行為而對他方須負之損害賠償責任」。因此，對於最低服務年限之保證並非人事保證，而係一般保證⁴¹。

四、最低服務年限適法性認定基準

（一）二階段判斷標準

最低服務年限之適法性判斷，應先從必要性探討，如認為雇主與勞工有約定最低服務年限之必要性，再探討合理性，亦即其所約定的年限長短是否合理。

1. 必要性：係指雇主對於特定勞工有額外資助，而有確保其值得保護利益之必要。

（1）專業培訓判斷基準（《勞基法》第 15 條之 1 第 1 項第 1 款）

⁴⁰ 參見臺灣高等法院暨所屬法院 104 年 11 月 4 日 2015 年法律座談會民事類提案第 12 號，初步研討結果認為係一般保證，惟多數意見採人事保證說（實到 73 人，採一般保證說 27 票，採人事保證說 37 票）。研討結果認為因最高法院裁判見解尚有歧異，建請司法院轉請最高法院研究。《民法》第 756 條之 3 規定，人事保證約定之期間，不得逾 3 年。逾 3 年者，縮短為 3 年。前項期間，當事人得更新之。人事保證未定期間者，自成立之日起有效期間為 3 年；第 756 條之 4 規定，人事保證未定期間者，保證人得隨時終止契約。前項終止契約，應於 3 個月前通知僱用人。但當事人約定較短之期間者，從其約定。

⁴¹ 蔡瀚文，對於最短服務年限的保證是一般保證還是人事保證？，國試論壇，2019 年 10 月 21 日，網址：<https://talk.superbox.com.tw/Text.aspx?id=2302&checksum=Super47Talk>，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 10 日。

專業培訓之認定如企業支出龐大費用培訓員工，使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人力資源⁴²。雇主單純為避免人員頻繁調動，而與勞工約定最低服務年限，並不構成必要性⁴³。基本上須有一定程度的花費，才能證明是專業培訓⁴⁴。此外，專業培訓的目的必須是「培育不可替代的人才」，培訓內容及目的在於產出讓公司久留的人才，最常見的專業培訓如航空公司的機師訓練。相較於此，一般人事管理、職前訓練，如僅為讓員工融入工作體系、了解業務流程之公司內部課程，即非屬專業培訓。

綜上，判斷雇主有服務年限約款保障其預期利益之必要，須先確認雇主是否為勞工進行專業技術培訓，而審酌是否為專業技術培訓之標準，包含雇主是否有支出費用培訓勞工、雇主支出之費用是否龐大、勞工受訓後是否獲得新技能、新知識或經驗之累積及可替代性，如雇主所提供之訓練僅係工作指導或職場中之一般知識，並非專業技能培訓，勞工並無獲得新技、新知識經驗之累積，或勞工擔任之工作，由其他人員替代並無困難，並非企業生產活動不可替代之關鍵人物，在此狀況下，雇主即無特別需保護之利益，以最低服務年限特約拘束勞工離職自由，欠缺必要性⁴⁵。

（2）合理補償判斷基準（《勞基法》第 15 條之 1 第 1 項第 2 款）

有關補償額度是否合理，法條內容規範並不明確，以往法院判決認定之態樣列舉如下：

⁴² 參見臺灣高等法院 108 年度勞上字第 67 號民事判決。

⁴³ 黃程貫，〈最低服務年限與違約金約定/高雄地院九八訴三九五〉，《台灣法學雜誌》，第 148 期，2010 年 3 月，頁 189-191。

⁴⁴ 參見臺灣臺北地方法院 106 年勞簡上字第 29 號判決。該案雇主主張自己有培訓，但培訓的內容其實是讓員工了解旅行社產品、業務流程，並沒有額外的專業訓練，法院認為不屬於專業培訓。

⁴⁵ 參見臺灣臺中地方法院 96 年度中勞小字第 65 號判決。

A.屬合理補償事項：如久任獎金⁴⁶、簽約金及技術加給⁴⁷、額外加給⁴⁸等。

B.非屬合理補償事項：如年終獎金⁴⁹、外派人員加給⁵⁰等，非屬合理補償範圍。

C.存有爭議事項：如薪資待遇調整是否屬合理補償，有採肯定說⁵¹，亦有採否定說⁵²。

2.合理性：服務年限長短是否合理（《勞基法》第15條之1第2項）

所謂合理性是指該條款的服务年限的長短是否適當，是否有不當限制員工離職自由，係以員工所受的培訓進修的金錢價值、雇主負擔的訓練成本、培訓進修的時間長短，及事先雙方約定服務期間長短等要素綜合判斷。其審查基準，包括訓練期日、訓練成本、補償措施、勞動力之替代可能性、其他足以影響服務期間合理性之情形⁵³。最低服務年限特約之合理性應審酌之事項，包含約定之服務期間與雇主付出訓練費用之比例、約定之服務期間與勞工訓練期間之比例、補償之額度範圍及其他影響最低服務年限合理性之事項。

綜上所述，雇主須有約定最低服務年限之必要，以保護雇主所投入於勞工之培訓成本及預期利益。合理性則是基於有必要性為前提，雇主所約定之服務期間亦不能過長，且需綜合判斷勞工所受訓之成本、期間、有無其他補償措施及員工受訓後之可替代性等因素⁵⁴。

⁴⁶ 參見臺灣臺北地方法院 111 年度勞小字第 153 號民事判決。

⁴⁷ 參見臺灣彰化地方法院 110 年度勞小字第 1 號民事判決。

⁴⁸ 參見臺灣臺北地方法院 106 年度北勞簡字第 227 號民事判決。

⁴⁹ 參見臺灣高雄地方法院 111 年度勞簡字第 45 號民事判決。

⁵⁰ 參見臺灣臺北地方法院 105 年度勞訴字第 203 號民事判決。某國際商銀派遣人員前往廈門，並在契約設有最低服務年限。法院認為，在他們的契約裡雖然有給了比較優渥的待遇，但這些待遇都是針對「外派人員」的加給，而不是給予最低服務年限的補償，因此認為最低服務年限的規定無效。

⁵¹ 參見臺灣高雄地方法院 110 年度勞訴字第 180 號民事裁定。

⁵² 參見臺灣基隆地方法院 109 年度基勞小字第 11 號民事判決。

⁵³ 參見最高法院 96 年度台上字第 1396 號民事判決。

⁵⁴ 楊智銓，《論我國最低服務年限約款效力—由定型化契約約款效力理論出發》，政治大學法律科際整合研究所，2018 年 3 月，頁 94。

3.小結

最低服務年限特約有效性之認定，依上述司法實務界之見解必須先檢視約款之「必要性」，確認雇主基於其對勞工投入教育訓練之成本，及企業經營之需要，確有賴勞工學成後繼續為雇主提供勞務之必要性後，再依約定期間長短「合理性」之認定基準加以審查，若該特約約定之服務期間具合理性，同時未違反《民法》第 247 條之 1 顯失公平之規定者，則勞工應受該項特約之限制，若有違反即應返還訓練費用及給付違約金。若最低服務年限特約經審查結果具必要性但欠缺合理性，法院亦會依職權將特約之效力應縮減至合理範圍，並對違約金予以酌減。而補償措施是否列為最低服務年限特約有效性之認定基準，雖因各法院之見解而異，但若具有補償措施將有助於最低服務年限特約有效性之認定⁵⁵。

（二）違約金或費用償還約定

因違反最低服務年限而支付違約金，必須是服務年限之約定有效，緊接而來的違約金約定才會有效。有關違約賠償之金額，應與該事業單位實際因此所受之損失相當。如有爭議，應循民事訴訟途徑求償，以檢視契約條款內容是否符合《勞基法》第 15 條之 1 所定要件及合理範疇，據此確定賠償金額。倘約定之賠償金額過高或顯不合理，依《民法》第 252 條規定，法院得裁減至相當之數額⁵⁶。若違約賠償條款與維持企業秩序客觀目的之間缺乏合理之關聯，或勞工行為與雇主實際受損害明顯不符，則可能構成濫用權利之情形，勞資雙方約定的違約賠償，如過於嚴苛或與實際損害不符，法院可能認為此條款無效⁵⁷。

⁵⁵ 黃玟玟，同註 8，頁 28。

⁵⁶ 勞動部，勞動契約之認定及重要權益，勞動部網站，2024 年 2 月 16 日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28296/28340/28342/nodelist>，最後瀏覽日期：2024 年 7 月 4 日。

⁵⁷ 勞資爭議處理專業律師網站，合法最低服務年限的培訓及補償意義為何，網址：https://sf-labourlawyer.com/newsdetail_2_169.html，最後瀏覽日期：2024 年 7 月 4 日。

（三）最低服務年限約款，不具必要性及合理性之無效情形（《勞基法》第 15 條之 1 第 3 項）

最低服務年限條款之效力，須衡量企業的需求並避免勞工服務年限過長，受到不當拘束，其生效情形如下：

1.全部無效

若欠缺必要性之要件（《勞基法》第15條之1第1項），即雇主未為專業培訓或完全未為補償之情形，該約款因欠缺必要性要件而不成立，故應屬全部無效。

2.一部無效

約款已具備必要性要件，只因其約定係不適當而不具合理性時，則依《民法》第111條規定，法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效。故最低服務年限約款，除去該不適當之部分，即可認為合理者，應認其他部分仍為有效⁵⁸。

（四）勞工免責規定（《勞基法》第 15 條之 1 第 4 項）

勞工有債務不履行之行為，原則上應負損害賠償責任，惟勞工損害賠償責任之成立，除了給付不能、不完全給付等給付障礙事實存在外，尚存在可歸責勞工之事由，始構成債務不履行責任⁵⁹。

勞資雙方約定最低服務年限，勞工自請離職（《勞基法》第 15 條第 2 項）或遭懲戒解僱（《勞基法》第 12 條）應屬違反最低服務年限約定，但若是屆期之前發生不可歸責於勞工之事由（如勞工依《勞基法》第 14 條終止勞動契約）導致須終止勞動契約，則勞工不必負違約金及返還訓練費用之責任。

⁵⁸ 石麗卿，同註 10。

⁵⁹ 黃程貫，〈勞動法中勞工債務不履行損害賠償責任及其減輕〉，《勞動與勞動法－黃程貫教授論文集》，元照出版，2022 年 1 月，頁 229。

肆、問題爭點與建議事項

一、《勞基法》2015 年修法前簽訂服務年限約款，仍得援引現行法律規定，作適法性判斷

最高法院 96 年度台上字第 1396 號民事判決，於 2015 年《勞基法》修法前，即認為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，或不得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。司法實務上就最低服務年限約款存在，多持肯定見解，不能全然否定其正當性⁶⁰。

綜上，《勞基法》第 15 條之 1 雖無溯及既往之規定，如雇主與勞工於 2015 年 12 月 16 日前揭條文修正前，已約定最低服務年限條款，該約款之效力是否仍應依現行《勞基法》第 15 條之 1 規定。實務上多認為《勞基法》第 15 條之 1 係將司法實務見解及學說明文化，故簽訂約款在法律修正前，基於適用法理相同，亦得援引參照新法要件作為判斷⁶¹。

二、研議增訂培訓費用償還，得準用《民法》有關違約金酌減之規定

（一）訓練費用或補償措施償還得否準用或類推適用違約金酌減規定，實務見解並不一致

⁶⁰ 邱慧洳，〈護理人員與「最低服務年限暨違約金約款」〉，《月旦醫事法報告》，第9期，2017年7月，頁123。

⁶¹ 李瑞敏，【112年度勞動法實務研討會 0729場次】主題二 最低服務年限-近年來之實務判決觀察，新北勞動雲，網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw/cloud/LaborLawEdu/videoContent/974560450>，最後瀏覽日期：2024年9月10日。臺灣臺北地方法院 106 年度店勞簡字第 16 號民事判決：「原告與被告王○柔間系爭契約係於 102 年 12 月 12 日簽訂，被告王○柔業於 104 年 2 月 12 日離職，均早於上揭條文增訂施行日期，復查無溯及適用之規定（……）因最低服務年限之約款，涉及勞工就業權與離職自由權之保障，是為平衡雇主與勞工雙方之權益，對於該項約款之效力，自應由法院兼顧各行業之特性，依具體個案情形之不同而分別斷之。」

針對「返還教育訓練費用」是否屬於「違約金」之問題，若屬「違約金」性質，勞工可同時按《民法》第 251 條，主張已履行一定程度之勞務，故雇主縱有損害亦應酌減賠償數額；又或依《民法》第 252 條，主張違約金金額過高、不甚合理，故應予以酌減。反之，若認非屬「違約金」性質，而屬於一種「失權約款」，即雇主先行負擔教育訓練費用，若勞工依約履行後該費用應由雇主吸收；惟勞工若未依約履行，則雇主負擔教育訓練費用之約定，失其效力（《民法》第 99 條參照）。因此當勞工違反最低服務年限條款之約定時，即應自行負擔教育訓練費用，然雇主亦同時負有證實支付訓練費用數額之義務。不過與之相對，此時即沒有《民法》第 251 條、第 252 條之適用，即雇主可以要求返還全額教育訓練費用⁶²。

有關訓練費用或補償措施償還，有否酌減之適用，實務上判決有採肯定說，亦有採否定說⁶³。對此，最高法院採否定見解，102 年度台上字第 2502 號民事判決：「倘該訓練費用賠償之約定不具違約金性質，……則○○公司依約定賠償標準請求○○賠償訓練費用損害，即無酌減之餘地。」之後於 104 年度台上字第 93 號民事判決更明確地表示：「核有關訓練費用賠償部分之性質，應屬○○公司請求賠償已支出之訓練費用，非屬違約金性質。……法院即無按違約金而予酌減之餘地。」

⁶²宇恒勞資錦囊部落格，【宇恒週報】勞工違反最低服務年限條款時，雇主可否要求返還全數之教育訓練費用，2022 年 6 月 10 日，網址：<https://yuheng27005488.pixnet.net/blog/post/337178402-%E3%80%90%E5%AE%87%E6%81%92%E9%80%B1%E5%A0%B1%E3%80%91%E7%AC%AC252%E6%9C%9F>，最後瀏覽日期：2024 年 7 月 4 日。

⁶³肯定說如臺灣高雄地方法院 88 年度訴字第 98 號民事判決，否定說如臺灣桃園地方法院 89 年度簡上字第 198 號民事判決，認為費用償還之約定，並非違約金之約定，故無違約金核減規定之適用。

（二）增訂培訓費用償還得準用違約金酌減規定，以減輕勞工之負擔

對於勞工違反最低服務年限者，當事人間可能約定有違約金條款或訓練費用償還條款。違約金條款可適用《民法》第251條及第252條有關違約金酌減之規定。訓練費用償還條款因非屬違約金性質，無從適用前揭酌減規定，但有判決引用《民法》第216條之1損益相抵之規定，依比例酌減訓練費用償還數額，而得出與違約金酌減相同之效果。學者認為可修法使其準用違約金酌減規定，減輕勞工之負擔⁶⁴。

《民法》第252條僅賦予法院酌減違約金之權利，故而，若勞雇雙方係約定，勞工未繼續工作達約定之最低服務年限者，應返還雇主已支出之訓練費用時，依法即無本條之適用。然有學者認為，勞雇約定應返還訓練費用者經常係為規避違約金酌減之脫法行為，仍應「適用」民法第252條之規定；縱使認為返還費用並非違約金，至少應「類推適用」。司法判決實務中亦可見到將返還費用之約定解釋為違約金條款，並適用《民法》第252條之規定酌減之判決⁶⁵。

綜上，《民法》對於勞工之債務不履行責任未有特別規定，故勞工動輒可能因過失行為而擔負高度之損害賠償責任，《民法》第220條第2項雖允許斟酌勞動關係之特殊性，惟本條規範並非在合理分配損害，而在於認定是否具備可歸責事由，因此仍受限於全部損害賠償原則。參酌德國法院判決雇主得請求返還者為訓練費用，我國卻可於費用外再請求違約金，實有過度保障雇主利益之嫌，與《勞基法》之基本立法意旨有違。另考量勞動契約之特殊性及勞工責任減輕之法理，爰建議修正《勞基法》第15條之1，增訂培訓費用償還準用《民法》有關違約金酌減之規定⁶⁶。

⁶⁴ 黃程貫，〈最低服務年限約定及費用之償還/板橋地院九八勞簡上三〉，《台灣法學雜誌》，第 144 期，2010 年 1 月，頁 189-191。「適用」指完全依其規定辦理。「準用」指就某一事項所為之規定，於性質不相牴觸之範圍內，適用於其他事項之謂。「比照」指比附援引而來，有意使構成要件不同之事項適用相同規定之意，性質上與另作補充規定無異。

⁶⁵ 周兆昱，同註 2，頁 237、257。

⁶⁶ 黃程貫，同註 59，頁 250。

三、研議刪除單純補償得約定最低服務年限之規定（建議修正《勞基法》第 15 條之 1）

（一）已為勞工進行專業技術培訓者，是否應另給予合理補償，法院判決並不一致

依《勞基法》第 15 條之 1 第 1 項規定，「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：…」，依文義解釋第 1 款與第 2 款之要件，僅須符合其 1 即符合服務年限約款規定。惟綜觀第 15 條之 1 第 1 項第 2 款及第 2 項第 3 款規定，合理補償又似為兼具關係。僅提供專業培訓而未給予合理補償，而與勞工約定服務年限，能導致該約款無效。法院就最低服務年限約款適法性，以「專業培訓」與「合理補償」作為判斷基準之類型，可區分以下 4 種⁶⁷：

1.先審查雇主有無為專業培訓並繼續審查有無合理補償

法院先審酌雇主有無為專業培訓，如符合專業培訓要件則繼續審查有無合理補償，例如法院認為雇主培訓期間已支付薪資（臺灣新竹地方法院 105 年度竹北勞簡字第 9 號民事判決）或免費培訓之利益（臺灣新北地方法院 107 年度北勞簡字第 88 號民事判決），再進一步認定，是否另外給付合理補償，作為判斷該約款有效之基準。有論者認為，雖然已經符合「培訓」的規範，但如果公司沒有另外再提供該名新進機師一些針對最低年限條款的補償，例如在綁約期間每個月多給 5,000 元薪資作為綁約的交換，很可能被判定為違法⁶⁸。

⁶⁷ 邱羽凡，〈最低服務年限條款要件之分析—新北地院 105 年度重勞簡字第 15 號民事判決評釋〉，《裁判時報》，第 90 期，2019 年 12 月，頁 30-32。

⁶⁸ Winnie Lu，怕員工太快離職能簽「最低服務年限條款」綁約嗎？這 4 大條件都要有才才可以！，Swingvy，2023 年 8 月 22 日，網址：<https://www.swingvy.com/blog-tw/minimum-years-in-employment-contracts>，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 18 日。

2.僅審查有無專業培訓而不再討論有無合理補償

法院認定雇主並未提供專業培訓且未提供培訓費用，故認定限制勞工的服務年限不具有保障雇主預期利益之必要性，未進一步檢討有無合理補償（臺灣臺北地方法院 106 年度勞簡上字第 38 號民事判決）。

3.僅審查有無合理補償但不討論有無專業培訓

法院完全未論及專業培訓之有無問題，逕以雇主有提供補償即認定足認雇主有提供原告合理補償以為最低服務年限之約定，故依勞基法第 15 條之 1 規定，此最低服務年限之約定應為有效（臺灣新北地方法院 105 年度重勞簡字第 15 號民事判決）。

4.僅給予補償而未予培訓之服務年限約款無效

法院認為雇主如未對在職學生施以培訓，雖提供獎助學金，仍不得與其約定最低服務年限（臺灣高雄地方法院 111 年度勞訴字第 115 號民事判決）。雇主在進行最低服務年限約定時，需提供勞工合理之補償。關於合理補償部分，如以「簽約金」之名義來做為補償之措施，於勞動契約或最低服務年限之約定書中，須明確載明該簽約金之給與，即係作為最低服務年限之補償。若以加薪、升職或其他方式作為最低服務年限之補償手段時，仍須於契約中明確載明，此時，該增加之報酬應與「工資」脫節，而為非工資項目，即屬合理；否則，充其量僅能解釋為勞工勞動條件之提升，其所對應之金額即形成勞務之對價，而非為補償⁶⁹。

⁶⁹ 樂誠勞資顧問有限公司，【勞動檢查】與員工約定最低服務年限，有效嗎？需具備哪些法定要件呢？，網址：<https://www.lecheng65.com.tw/news/details.php?id=1549&page=17>，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 10 日。

（二）回歸就業市場機制，無須於法律明定補償型之服務年限約款

在補償型脈絡中決定雇主以經濟誘因，留任勞工之作為是否公平。若企業要留住人才自會採行相應的獎勵措施，無待法律介入⁷⁰。雇主給予勞工補償，並未變動勞工之專業職能，勞工離職之風險也不會因此提高。補償型之目的，充其量僅是降低雇主既有之風險而已。培訓型之目的是衡平雙方利益之必要工具，而補償型僅是自願性風險安排。勞工違反補償型之違約責任上限，不逾補償措施之總額度為前提⁷¹。《勞基法》第 15 條之 1 並未將「雇主提供勞工補償」列入最低服務年限約款之成立要件，以致雇主可以在不額外提供勞工補償之情況下，即可以追償違約金之方式達到實質上限制勞工離職自由之效果，實難謂公平合理⁷²。此外，有論者認為雇主只要提供合理補償，即可與勞工約定最低服務年限條款，形同以金錢交換勞工之離職自由，遭批評勞動基本權最重要的離職自由，竟以契約自由及產業人才流動為由所犧牲，尚非妥適⁷³。

（三）合理補償雙重審查角色之妥適性

《勞基法》第 15 條之 1 第 1 項規定，區分培訓型與補償型，是最低服務年限條款擇 1 要件，如有補償型，則第 2 項第 1 款，應無須再考量是否進行專業培訓之期間及成本⁷⁴。補償措施是否為最低服務年限約定合理性審查必須之標準。合理補償措施在《勞基法》第 15 條之 1 第 2 項第 3 款，作為判斷服務年限長度之（合理性標準），又於第 1 項第 2 款列為生效要件（必要性標準），學者認為「合理補償扮演雙重審查角色，是否妥適不無疑義⁷⁵。」

⁷⁰ 呂尚恩，同註 21，頁 87。

⁷¹ 呂尚恩，同註 21，頁 71。

⁷² 周兆昱，同註 2，頁 263。

⁷³ 張鑫隆，同註 18。

⁷⁴ 呂尚恩，同註 21，頁 89。

⁷⁵ 林更盛，〈最低服務年限約款〉，《月旦法學教室》，第 182 期，2017 年 12 月，頁 31。

（四）小結

綜合上述，為避免產生《勞基法》第 15 條之 1 第 1 項第 2 款與第 2 項第 3 款規定產生衝突矛盾，產生法院判決不一致，造成勞工權益受損。況且何謂合理補償的判斷標準未有規範，忽略勞雇雙方在協商地位及締約實力，存在結構性的不平等，更易產生對於勞工保障不足的情形⁷⁶。按雇主如未花費相當之成本，對勞工施以培訓，僅單純希望維持人事安定，則欠缺保護之必要性。勞動人力最低服務年限約款宜回歸就業市場機制，無須於法律明定補償型之服務年限約款。建議刪除《勞基法》第 15 條之 1 第 1 項第 2 款「合理補償」之必要性審查要件，僅保留第 2 項第 3 款「雇主提供勞工補償之額度及範圍」之合理性審查規範。

四、研議增訂最低服務期間每次約定之上限規定（建議修正《勞基法》第 15 條之 1）

依《勞基法》第 9 條之 1 第 4 項規定，離職後競業禁止之期間，最長不得逾 2 年。逾 2 年者，縮短為 2 年。而與之同時修正之同法第 15 條之 1 最低服務年限條款，則未予明確指明其最長年限或比例，僅規定應就該條款第 2 項所示事項為綜合考量，不得逾合理範圍。縱使「最低服務年限條款」，採取必要性與合理性之基準，亦應留意為避免勞工受到服務年限過長的不當拘束，故此類約款之年限宜訂定上限⁷⁷。

現行《勞基法》第 15 條之 1，並未對最低服務年限可約定之年限，訂有上限之規定，致僅受 2 年之專業技術培訓，卻約定長達 10 年、15 年

⁷⁶ 洪瑩容，同註 12。

⁷⁷ 侯岳宏，〈最低服務年限約款之效力〉，《勞動契約法理之研究》，元照出版，2021 年 1 月，頁 232。

甚或 20 年之服務年限者，客觀上已有違比例原則，顯難謂適當⁷⁸。為避免勞工受到不當拘束，應比照離職後競業禁止之期間之規定，亦有規範最低服務年限上限之必要。有關最低服務年限上限規定，有認為不宜超過 3 年，若經主管機關核定者，得延長至 5 年；另有認為可先透過行政管制（公告服務年限之定型化契約、訂定範本等）方式處理者⁷⁹。為避免雇主利用其經濟優勢地位，迫使勞工簽訂過長服務年限條款，爰參酌德國聯邦法院認為「培訓期間」與「約定期間」必須相當之原則，建議修正《勞基法》第 15 條之 1 第 2 項，增訂最低服務期間每次約定之上限規定。

五、明定以工作規則約定最低服務年限，其約款顯失公平時無效（建議修正《勞基法》第 71 條）

勞動契約之締結，多數使用雇主預先擬定供不特定勞工使用之定型化契約。勞動定型化契約因雙方締約實力差距懸殊，常常造成相對人權益受損，或雙方負擔之權利義務不對等之情形。最低服務年限得以附約方式存在勞動契約中，或以工作規則方式為之。工作規則為雇主單方訂立職場中與個別勞工之統一勞動條件，使其成為個別勞動契約內容之一部分。因此工作規則性質在學說與實務通說見解，皆認為具有《民法》中定型化契約之特徵⁸⁰。

由於最低服務年限特約係基於雇主之需要而提出，特約之條款亦由雇主預先擬定，勞工對該特約之約款，並無與雇主協商修改之權利，僅有接受與否之選擇，因此具有定型化契約之性質。基於契約自由原則，

⁷⁸ 石麗卿，同註 10。

⁷⁹ 潘韋丞，〈從勞基法第 15 條第 1 項論最低服務年限約定〉，《司法周刊》，第 1784 期，2016 年 1 月 29 日，頁 3。

⁸⁰ 涂佳鈴，〈工作規則不利益變更以最低服務年限為核心〉，臺北大學法律學系碩士論文，2019 年 1 月，頁 49。

此等契約條款原則上均屬有效，當事人雙方均應受拘束。為防止此類契約之濫用及維護交易之公平。在司法實務上，法院在審理最低服務年限特約之爭訟時，通常依《民法》第 247 條之 1 有關定型化契約無效事由之規定加以審查判斷。若有顯失公平者，該部分約定無效。現今通說認為工作規則性質，得類推適用《民法》第 247 條之 1，以該法理進行契約控制，作為工作規則內容是否顯失公平判斷標準，認系爭約定應屬無效⁸¹。

有論者認為考量締約之程序保障，宜明定雇主不得以工作規則，課予勞工最低服務年限之義務⁸²。為防止濫用契約自由，「勞基法施行細則」於 2016 年修正時增訂第 7 條之 1，規定離職後競業禁止約款應以個別、書面方式為之⁸³。約定最低服務年限與離職後競業禁止約款，二者均創設勞工之新義務，且屬重要之個別勞動條件，考量勞工知情同意之重要性，解釋上應可類推適用施行細則第 7 條之 1 規定，認為約定最低服務年限亦需以個別書面為之⁸⁴。

實務上常見雇主與勞工以個別書面約定最低服務年限後，再將所生之主要權利義務（如服務年限起算點、服務年限長之事由、列舉違約樣態、違約罰數額與計算方式）約定於工作規則中的型態。此種方式常見於規模較大之企業，對雇主較為簡便，對勞工而言，則更難以與雇主磋商，有違契約正義，法律實有介入調整效力之必要⁸⁵。綜上，爰建議修正《勞基法》第 71 條，明定工作規則之約款顯失公平者無效。

⁸¹ 參見臺灣臺北地方法院 106 年度勞訴字第 102 號民事判決、臺灣臺北地方法院 104 年度北勞簡字第 124 號簡易民事判決。

⁸² 呂尚恩，同註 21，頁 207。

⁸³ 《勞基法》第 7 條之 1 規定，離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第 9 條之 1 第 1 項第 3 款及第 4 款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執 1 份。

⁸⁴ 呂尚恩，同註 21，頁 15。

⁸⁵ 楊智銓，同註 54，頁 92。

伍、結論

最低服務年限並非勞資雙方任意約定均為合法有效，須以符合《勞基法》第15條之1第1項之規定為前提，並進一步審查該約定之「必要性」及「合理性」，方可為有效之約定。企業為留下優秀人才及達到培訓成本均攤之目的，服務年限約款必須適當及合理。本報告探討最低服務年限其法律效力之判斷基準及相關法制問題後，為降低勞雇雙方對「最低服務年限」約定產生勞資糾紛、保障勞工的離職自由權、衡量企業需求並避免勞工受到不當拘束，提出修法方向之建議如下：

- 一、《勞基法》2015年修法前簽訂服務年限約款，仍得援引現行法律規定，作適法性判斷。
- 二、研議增訂培訓費用償還，得準用《民法》有關違約金酌減之規定。
- 三、研議刪除單純補償得約定最低服務年限之規定。
- 四、研議增訂最低服務期間每次約定之上限規定。
- 五、明定以工作規則約定最低服務年限，其約款顯失公平時無效。

陸、條文對照表

勞動基準法第十五條之一及第七十一條建議修正條文對照表

本報告建議條文	現行條文	說明
第十五條之一 雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者，始得與勞工為最低服務年限之約定。 前項最低服務年限之約定，<u>每次最長不得逾五年，並應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：</u> 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。 違反前二項規定者，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。	第十五條之一 <u>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：</u> 一、<u>雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。</u> 二、<u>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。</u> 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。 違反前二項規定者，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。	一、為避免法院就最低服務年限適法性判斷不一致，及雇主未給予勞工培訓，而僅以補償即剝奪勞工轉職自由，並減少合理補償的判斷紛擾，刪除第一項第二款，並酌修相關文字。 二、為避免雇主利用其經濟優勢地位，迫使勞工簽訂過長服務年限條款，參酌德國聯邦法院認為「培訓期間」與「約定期間」必須相當之原則，爰修正第二項，增訂最低服務期間每次約定期間之上限。

第七十一條 工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定 <u>或按其情形對勞工顯失公平者</u> ，無效。	第七十一條 工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。	為避免雇主以工作規則方式約定最低服務年限條款，並考量締約程序使勞工難以與雇主磋商，爰增訂按其情形對勞工顯失公平之約款無效之規定。
--	---	--

參考文獻

一、政府出版品、書籍、學位論文

- 1.立法院議案關係文書，院總第 1121 號 委員提案第 17330 號，2014 年 12 月 24 日印發。
- 2.呂尚恩，《最低服務年限之法理發展與司法管制》，臺灣大學法律學研究所碩士論文，2018 年 7 月。
- 3.邱駿彥，《外國人聘僱及管理法制研究計畫》，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告，2009 年 11 月。
- 4.林振賢，《勞動基準法釋論》，林振賢出版，1999 年 2 月。
- 5.侯岳宏，〈最低服務年限約款之效力〉，《勞動契約法理之研究》，元照出版，2021 年 1 月。
- 6.涂佳羚，《工作規則不利益變更以最低服務年限為核心》，臺北大學法律學系碩士論文，2019 年 1 月。
- 7.黃珣玟，《勞工職業轉換自由限制之合理性探討—以最低服務年限特約與競業禁止特約為中心》，文化大學法律學系碩士論文，2013 年 7 月。
- 8.黃程貫，〈最低服務年限與競業禁止條款〉，《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，新學林出版，2009 年 9 月。
- 9.黃程貫，〈勞動法中勞工債務不履行損害賠償責任及其減輕〉，《勞動與勞動法—黃程貫教授論文集》，元照出版，2022 年 1 月。
- 10.楊智銓，《論我國最低服務年限約款效力—由定型化契約約款效力理論出發》，政治大學法律科際整合研究所，2018 年 3 月。
- 11.楊蕙瑩，《定期勞動契約之研究—兼論歐盟與英國對定期契約勞工之保障》，臺北大學法律學系碩士論文，2016 年 7 月。

二、期刊論文

- 1.王龍寬，〈淺論最低服務年限約款〉，《萬國法律》，第 148 期，2006 年 8 月，頁 55-63。

- 2.行政院勞工委員會，〈勞委會 99/01/11 發布之勞基法修正草案條文對照表〉，《就業與勞動關係季刊》，第 2 期，2010 年 8 月，頁 112-129。
- 3.邱羽凡，〈最低服務年限條款要件之分析—新北地院 105 年度重勞簡字第 15 號民事判決評釋〉，《裁判時報》，第 90 期，2019 年 12 月，頁 25-34。
- 4.邱慧洳，〈護理人員與「最低服務年限暨違約金約款」〉，《月旦醫事法報告》，第 9 期，2017 年 7 月，頁 123。
- 5.邱駿彥，〈約定服務年限與違約金之法律問題探討〉，《輔仁法學》，第 20 期，2000 年 12 月，頁 141-176。
- 6.林更盛，〈最低服候年限約款〉，《月旦法學教室》，第 182 期，2017 年 12 月，頁 30-32。
- 7.周兆昱，〈「勞工最低服務年限約款」之研究〉，《世新法學》，第 10 卷，第 2 期，2017 年 6 月，頁 231-268。
- 8.侯岳宏，〈最低服務年限約款之效力—最高法院 96 年度台上字第 1396 號民事判決評析〉，《月旦民商法雜誌》，第 42 期，2013 年 12 月，頁 119-132。
- 9.洪瑩容，〈「補償型」最低服務年限條款之適法性探討—評析臺灣高等法院臺南分院 108 年度上字第 124 號民事判決〉，《月旦法學雜誌》，第 352 期，2024 年 9 月，頁 127-151。
- 10.陳業鑫，〈最低服務年限約定適法性探討—以航空公司培訓機師為中心〉，《月旦法學雜誌》，第 269 期，2017 年 10 月，頁 184-194。
- 11.黃程貫，〈最低服務年限與違約金約定/高雄地院九八訴三九五〉，《台灣法學雜誌》，第 148 期，2010 年 3 月，頁 189-191。
- 12.黃程貫，〈最低服務年限約定及費用之償還/板橋地院九八勞簡上三〉，《台灣法學雜誌》，第 144 期，2010 年 1 月，頁 189-191。
- 13.潘韋丞，〈從勞基法第 15 條第 1 項論最低服務年限約定〉，《司法周刊》，第 1784 期，2016 年 1 月 29 日，頁 2-3。

三、網路資源

1. Toki Kawase，【令和 6 年(2023 年)4 月施行】《日本勞動條件通知書》依據勞動條件明示的規則修正解說，MONOLITH 律師事務所，網址：<https://monolith.law/zh-tw/general-corporate/clarification-of-working-conditions>，最後瀏覽日期：2024 年 10 月 11 日。
2. Winnie Lu，怕員工太快離職能簽「最低服務年限條款」綁約嗎？這 4 大條件都要有才可以！，Swingvy，2023 年 8 月 22 日，網址：<https://www.swingvy.com/blog-tw/minimum-years-in-employment-contracts>，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 18 日。
3. 宇恒勞資錦囊部落格，【宇恒週報】勞工違反最低服務年限條款時，雇主可否要求返還全數之教育訓練費用，2022 年 6 月 10 日，網址：<https://yuheng27005488.pixnet.net/blog/post/337178402-%E3%80%90%E5%AE%87%E6%81%92%E9%80%B1%E5%A0%B1%E3%80%91%E7%AC%AC252%E6%9C%9F>，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 10 日。
4. 宋小海，【復航追討離職違約金】（下）被最低服務年限綁架 空服員如簽賣身契，苦勞網，2016 年 3 月 21 日，網址：<https://www.coolcloud.org.tw/node/84828>，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 18 日。
5. 李瑞敏，【112 年度勞動法實務研討會 0729 場次】主題二 最低服務年限—近年來之實務判決觀察，新北勞動雲，網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw/cloud/LaborLawEdu/videoContent/974560450>，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 10 日。
6. 李靚慧，勞動部公布特休假 10 大「NG 態樣」新北違反件數居冠，自由電子報，2023 年 11 月 3 日，網址：<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/4478878>，最後瀏覽日期：2024

年 9 月 18 日。

- 7.張鑫隆，【勞動視野論壇】離職的自由可以交易嗎？—評最低服務條款之明文化，勞動視野工作室，2016 年 2 月 15 日，網址：

<https://laborvision.pixnet.net/blog/post/113760329>，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 10 日。

- 8.勞動部，勞動契約之認定及重要權益，勞動部網站，2024 年 2 月 16 日，網址：

<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28296/28340/28342/nodelist>，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 10 日。

- 9.勞資爭議處理專業律師網站，合法最低服務年限的培訓及補償意義為何，網址：https://sf-labourlawyer.com/newsdetail_2_169.html，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 10 日。

- 10.樂誠勞資顧問有限公司，【勞動檢查】與員工約定最低服務年限，有效嗎？需具備哪些法定要件呢？，網址：

<https://www.lecheng65.com.tw/news/details.php?id=1549&page=17>，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 10 日。

- 11.蔡瀚文，對於最短服務年限的保證是一般保證還是人事保證？，國試論壇，2019 年 10 月 21 日，網址：

<https://talk.superbox.com.tw/Text.aspx?id=2302&chksum=Super47Talk>，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 10 日。

- 12.謝宜霓，你不可不知的勞動權益—「最低服務年限」條款（下），威律法律事務所，2019 年 4 月 10 日，網址：

https://www.weleadlaw.com/s/blog/96?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw4f6zBhBVEiwATEHFVutnAQmbVwHd1de_qjg8JwMvT6oQS-cOhM3hGt_dRHDorT2GQI-CtRoCMD0QAvD_BwE，最後瀏覽日期：2024 年 9 月 10 日。

附錄：「最低服務年限約款相關法制問題之探討」專題研究報告（初稿）座談會紀錄及參採情形

時間：113 年 10 月 11 日（星期五）上午 10 時

地點：立法院法制局 304 會議室

主席：呂組長文玲

紀錄：陳建欉

參加人員：

一、學者專家

中正大學法律系 周教授兆昱

二、勞動部

勞動關係司科長 劉政彥

三、本局出席人員

蔡研究員琮浩

賴研究員怡瑩

林助理研究員淑靜

發言要點：

中正大學法律系周教授兆昱：

- 一、本報告第 4 頁註腳 15，有關德國聯邦法院認為「培訓期間」與「約定期間」必須有相當之合理比例關係，該論述之原文出自於黃程貫教授之著作，建議修正參考文獻來源。
- 二、《勞基法》有關最低服務年限約款，其立法過程是由委員提案後三讀通過，主管機關未必完全贊同該修法內容，這部分立法的來龍去脈可請勞動部再加以補充說明。另《勞基法》勞動契約章因無罰則，過去較不受關注，但其實相關規定對勞工權益影響甚大。在外國立

法例部分，日本《勞動基準法》第 16 條明定，雇主不得就不履行勞動契約訂定違約金，因此實務上，雇主多以留職停薪並以借貸關係之名義，讓勞工參加進修或培訓，受訓後如果勞工繼續在公司服務若干年，則免除該債務。在國內則有航空業與機師在僱用前，先簽訂培訓契約，而非勞動契約，以規避因業務需求之派訓，未來如無法通過訓練，則公司保有請求返還訓練費用之權利。但細究前述案例，如係借貸關係，受訓期間為何存在雇主對受訓人員高標準的紀律要求，或受訓人員須定期向雇主回報受訓情形，存有明顯矛盾之處，究其原因主要係在規避勞資雙方具有僱傭關係。

- 三、雇主為確保勞工履行最低服務年限之約定，通常會伴隨違約金及償還培訓費用之約定。個人則認為違約金與訓練費用返還，二者是不能同時並存，雇主最多僅能請求違約金，至於勞工受訓費用，應屬雇主所需付出人事成本之一部分，兩者如同時並存與法理有所違背。如果勞工在約定服務年限期滿前離職，已有違約金之處罰，又要求返還培訓費用，不甚合理。
- 四、本報告有關刪除單純補償得約定最低服務年限之建議，實務上常有外商公司利用簽約金綁約，雖有學者不贊成僅以單純金錢補償，即可與勞工約定最低服務年限。但個人認為這部分，反而是比較沒有爭議，例如職棒選手拿到簽約金，在球隊拿到複數年約，對選手本身也是一種工作保障。
- 五、工作規則是雇主單方面所訂定勞動條件，事業單位內一致性的事項如工作紀律等較適合以工作規則訂定。最低服務年限條款及離職後競業禁止條款，是個人屬性很高的契約條款，不宜放在工作規則中，過去曾有法院判決工作規則中，訂立離職後競業禁止條款為無效，類推適用該法理，最低服務年限亦應與個別勞工協商，而不能以工作規則訂定。
- 六、有關服務年限約定是否應設有期間上限之問題，個人較傾向支持德國模式或國內公務員送訓規定，要求培訓期間與服務期間應有一定

比例關係，如採 1 比 1 方式，即培訓 1 年服務 1 年；如採 1 比 2 模式，則培訓 1 年服務 2 年，依此類推，設有服務年限上限，對勞工之權益保障較為妥適，避免雇主與勞工約定過長且不合理的服務年限。

參採情形：

- 一、第一點係有關引註出處修正之意見，參採修正。
- 二、第二點意見係提供日本及我國最低服務年限約款，在實務上的運用模式之案例，錄供參考。
- 三、第三點係認為違約金與訓練費用返還二者不能同時並存之意見，該意見錄供參考。
- 四、第四點係有關是否刪除單純補償型，作為最低服務年限之要件之意見。本報告認為已有學者提出合理補償雙重審查角色之疑義，另法院對合理補償的判斷標準產生歧異，致在判決上常發生不一致之情形。勞雇雙方在協商地位及締約實力，存在結構性的不平等，更易產生對於勞工保障不足的情形。按雇主如未花費相當之成本，對勞工施以培訓，僅單純希望維持人事安定，應欠缺保護之必要性。勞動人力最低服務年限約款宜回歸就業市場機制，無須於勞動法律明定補償型之服務年限約款。爰維持報告原內容，相關意見錄供參考。
- 五、第五點、第六點意見與本報告建議方向相同，錄供參考。

勞動部勞動關係司劉科長政彥：

- 一、有關最低服務年限約定之合理補償模式，如係以簽約金給付方式，贊同周教授意見應一次付清，應避免每月支付，而造成難以區別是工資或合理補償，這部分勞動部會再研議更細緻的作法。
- 二、有關工作規則訂立最低服務年限條款，勞動部認為該約款是非常重要的契約內容，以工作規則訂並不適合，一定要勞資雙方協議。至於是否將《民法》第 247 條之 1 顯失公平無效原則入法，因涉及工作

規則須行政機關審查，如將顯失公平概念放入條文內，未來行政機關在實務操作上，判斷那些情況屬於顯失公平會產生困難，該修法建議宜審慎評估。

- 三、有關單純合理補償條款是否要刪除，由於立法時已分列「培訓型」與「補償型」2 種類型，實務上業界亦會運用簽約金留住人才，建議應予保留。
- 四、至於每次服務年限期間上限，如僅以培訓期間考量，而未納入培訓經費評估，其判斷指標仍嫌不足。另訂定每次服務年限期間上限規定，亦可能造成業界不願對勞工再投入高額的培訓費用，造成負面影響，這部分修法意見，仍請審慎考慮。

參採情形：

- 一、第一點係有關合理補償模式如係簽約金形式，建議給付方式之意見，錄供參考。
- 二、第二點係有關將《民法》第 247 條之 1 顯失公平無效原則入法之意見，司法實務上，法院在審理最低服務年限特約之爭訟時，縱然得援引《民法》第 247 條之 1 有關定型化契約無效事由之規定加以審查判斷，如有顯失公平者，該部分約定無效。惟避免法院判決產生歧異不一致，並使相關規定更臻明確，爰維持報告原建議，明定以工作規則約定相關勞動條件顯失公平時無效。
- 三、第三點意見，請參見中正大學法律系周教授兆昱意見項下參採情形之第四點。
- 四、第四點意見有關本報告建議規定每次最高服務年限 5 年規定，係參酌德國聯邦法院認為「培訓期間」與「約定期間」必須相當之原則，另我國公務人員亦有「受訓時間」及「服務期間」一定比例之相關限制，此乃為避免雇主利用其經濟優勢地位，迫使勞工簽訂過長服

務年限條款。本報告建議每次約定服務年限為 5 年，如雇主又再次提供培訓機會，投入訓練成本，自然可與勞工再次協議，約定另 1 次之服務年限條款，勞工則保有自費受訓而換取轉職之自由。綜上，仍維持報告原建議。

蔡研究員琮浩：

- 一、實務上常見勞雇雙方於勞動契約中約定最低服務年限約款。按我國《勞基法》於 2015 年增訂第 15 條之 1 規定，明定最低服務年限約款未符合「必要性」與「合理性」之要件，則其約定無效；另亦針對因不可歸責於勞工事由明定免責規定。最低服務年限條款之約定恐限制勞工離職自由權之行使，使勞雇雙方易生爭議，故本報告針對最低服務年限約款相關法制問題進行研析，極具參考價值，所提論點敬表贊同。
- 二、本報告第 25 頁，參酌德國聯邦法院「培訓期間」與「約定期間」必須相當之原則，建議修正最低服務期間每次約定之上限規定，其立法理由係為避免雇主利用其經濟優勢地位迫使勞工簽訂過長服務年限條款，可資贊同。惟探究《勞基法》第 15 條之 1 之立法意旨，係以「合理性」為審查標準之核心，若以雇主請求返還費用之約定觀之，則可能包括「勞工所受訓練以金錢計算之利益價值、雇主負擔之訓練成本、進修時間之長短、事先約定服務期間之長短」等項目，爰依第 15 條之 1 第 2 項各款為「合理性」綜合考量後，本報告建議明定 5 年為期間是否反致本於契約自由約定之勞動契約因缺乏彈性而不利於勞工？或本報告建議明定 5 年期間對勞工離職自由權保障之必要性？爰建議本報告可針對明定為「5 年」期間之理由再加以說明。按「培訓期間」與「約定期間」必須相當或符合一定之比例為德國聯邦勞工法院之見解（見頁 4），基於勞動契約自由約定之精

神，爰建議或可考慮將前揭「專業技術培訓期間與約定之最低服務年限必須相當或符合一定之比例」增訂為第 15 條之 1 第 2 項之綜合考量範圍，以符合勞雇雙方得自主衡量其自身之自由始簽訂契約之原則精神。以上建議，併供參考。

三、本報告第 26 頁，有關本報告建議修正《勞基法》第 71 條部分，依《勞基法》第 70 條規定：「雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：……」，同法第 71 條並明定：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」按法條已有違反法令規定無效及須經主管機關核備之明確規定，爰建議增訂「按其情形對勞工顯失公平」之規定是否具有實益，或可再議。按本報告係建議以工作規則型態之最低服務年限約款情形，爰建議或可考慮直接規定「雇主與勞工約定最低服務年限所生之主要權利義務不得以工作規則規定之」，以上建議，併供參考。

四、本報告第 4 頁第 2 段與第 3 段之「德國聯邦勞工法院」是否相同，建議可予統一；另第 3 段之標號建議使用（一）、（二）……；第 13 頁第 2 段建議統一為最「低」服務年限。以上建請釐清修正。

參採情形：

- 一、第一點係認同本報告論述，錄供參考。
- 二、第二點意見，請參見勞動部勞動關係司劉科長政彥意見項下參採情形之第四點。
- 三、第三點意見，請參見勞動部勞動關係司劉科長政彥意見項下參採情形之第二點。
- 四、第四點有關報告用語統一、疏漏及誤繕部分，參採修正。

賴研究員怡瑩：

一、《勞基法》第 15 條之 1 第 1 項第 2 款規定，雇主提供其「合理補償」者，得與勞工為最低服務年限之約定，本報告第 15 頁整理法院判決屬合理補償事項者，包括如久任獎金、簽約金及技術加給及額外加給等。亦即如能提供「合理補償」，經勞雇雙方意思表示合意成立私法契約，約定最低服務年限，依相關法理論述，並無剝奪勞工之離職自由權。另以公部門而言，公立大專（校）院教師薦送或自行申請出國講學、研究或進修（經費來源不見得係由服務學校支出，可能為獲國家科學及技術委員會或其他政府機關、學術研究機構補助等）辦留職留薪或留職停薪者，各校亦會因之有不同之返校服務義務期間之規定，亦即隱含「合理補償」概念。爰此，本研究建議刪除上開規定，是否符合實務需求？是否兼顧勞雇雙方共同利益？允宜斟酌，基於上開規定係由勞動部建議而增訂（參照本報告第 8 頁），建議參照勞動部意見予以審酌。

二、其餘建議「《勞基法》2015 年修法前簽訂服務年限約款，仍得援引現行法律規定，作適法性判斷。」、「研議增訂培訓費用償還，得準用《民法》有關違約金酌減之規定。」、「研議增訂最低服務期間每次約定之上限規定」及「明定以工作規則約定最低服務年限，其約款顯失公平時無效」；論述有理，敬表贊同。

參採情形：

- 一、第一點意見，請參見中正大學法律系周教授兆昱意見項下參採情形之第四點。
- 二、第二點係認同本報告論述及建議，錄供參考。

林助理研究員淑靜：

- 一、本報告第 4 頁及第 5 頁提到日本對定期契約的演變，是否可引註來源？又日本《勞動基準法》第 14 條第 1 項規定，勞動契約期限為 3 年，具有高度專業能力者和滿 60 歲以上勞工可以放寬，惟似未見有放寬至 5 年的規定，建請補充說明。
- 二、本報告第 5 頁介紹韓國契約僱用部分敘及「...此類契約僱用總期限訂為 2 年，超過該期限時，則該勞工得轉為不定期契約工，該法律通過後，37%定期勞工轉為正職勞工。」其中 37%的定期勞工轉為正職勞工是否是因為該法律通過規定不可以超過 2 年的契約年限？而企業不得不將之轉為正職？另查韓國《期間制勞動者保護法》第 4 條第 1 項有關定期勞工使用規定，雇主聘僱定期勞動者原則上不超過 2 年，但仍有例外規定，同條第 2 項規定用人單位運用定期契約僱用超過 2 年者，該定期勞工應被視為已簽訂無固定期限勞動契約之勞動者，或者為補充說明。
- 三、本報告第 20 頁提到學者認為可修法使其準用《民法》第 252 條違約金酌減規定，另亦有學者認為至少應「適用」或「類推適用」民法第 252 條之規定，惟法制作業在引用法條上有下列做法：
 - (一)「適用」指完全依其規定辦理。如職業安全衛生法(以下稱職安法)第 4 條規定：「本法適用於各業。...」，即係指各業均應依職安法規規定辦理之。
 - (二)「準用」指就某一事項所為之規定，於性質不相抵觸之範圍內，適用於其他事項之謂。換言之，準用非完全適用所援引之法規，而僅在性質容許之範圍內類推適用。如職安法第 51 條第 1 項規定：「自營作業者準用第 5 條至第 7 條，...第 24 條有關雇主之義務及罰則之規定」。因此，準用又分為「構成要件準用」及「法律效果準用」。

(三)「比照」指比附援引而來，有意使構成要件不同之事項適用相同規定之意，性質上與另作補充規定無異，故應以法律規定之事項(如關於人民權利義務之事項)，如須比照其他事項之規定辦理時，應以法律明文規定。例如職安法第 51 條第 2 項：「第 2 條第 1 款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。...」。至於「類推適用」指法條沒有規定到的事項，在實務上比附援引與其性質相類似的規定，是基於平等原則及社會通念來填補法律漏洞，惟罕見於法律規定。初稿中作者提到建議增訂培訓費用償還「準用」民法違約金之規定，惟在論述上似未說明為何係建議「準用」而非「適用」或「類推適用」?建請補充說明建議之論理及係何種「準用」，以利讀者知悉。

四、本報告第 23 頁提出學者認為補償措施同時為《勞基法》第 15 條之 1 第 1 項第 2 款的必要性及第 2 項第 3 款合理性標準有所衝突，故作者於第 24 頁(四)小結建議刪除第 15 條之 1 第 1 項第 2 款規定，僅保留第 15 條之 1 第 2 項第 3 款「雇主提供勞工補償之額度及範圍」之合理性審查規範，然而倘刪除第 15 條之 1 第 1 項第 2 款「補償型」最低服務年限條款之規定，僅剩該條項第 1 款「培訓型」，其合理範圍審查該條第 2 項第 3 款所稱「提供勞工補償之額度及範圍」是否即失所附麗?建請再予確認。

參採情形：

- 一、第一點係建議補充引註來源之意見，參採修正。
- 二、第二點係建議補充韓國《期間制勞動者保護法》第 4 條第 1 項有關定期勞工使用規定之意見，參採修正。
- 三、第三點係有關法律用語之使用予以更明確說明之意見，本報告建議

增訂培訓費用償還，得準用《民法》有關違約金酌減之規定，並非完全適用民法之規定，僅在性質容許範圍內類推適用。業將適用、準用、比照等法律用語之內涵及效果，於註腳補充說明。

四、第四點意見，請參見中正大學法律系周教授兆昱意見項下參採情形之第四點。

散會：上午 11 時