


工作契約中可以規定，員工要N年內不能離職，提前離職要賠償違約金嗎？

 法律百科（認證法律人） 勞動·工作 / 勞動契約 2018-11-30 08:36

工作簽契約的時候，契約內容有提到員工必須工作N年，之後才能提離職，如果提前要離職的話必須賠償公司違約金以及教育訓練的費用。

不知道這樣的約定合不合法？



法律百科（認證法律人）

讚：2 留言：0

2019-08-14 06:46

這樣的約定，屬於「最低服務年限之約定」，由勞動基準法第15條之1^[1]來處理。

最低服務年限之約定的具體說明、判斷約定是否有效的步驟，請見黃蓮瑛、林宥廷（2018），《[老闆說要綁N年——勞動契約的最低服務年限約定合法嗎？](#)》。

另外各行各業都可能遇到「最低服務年限約款」，這樣的約定必須具備「必要性」和「合理性」；另外如果「最低服務年限約款」有效，勞工可以主張違約金酌減，請見曾翔（2019），《[只有機師這個工作會被綁幾年約嗎？法律上怎麼處理「最低服務年限約款」？](#)》。

註腳

[1] 勞動基準法第15條之1：「

I 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。

II 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。

III 違反前二項規定者，其約定無效。

IV 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。」

➤ 最低服務年限，離職，違約金，訓練費用，違約金酌減
