

老闆說要綁N年——勞動契約的最低服務年限約定合法嗎？

文:黃蓮瑛（認證法律人）、林宥廷（認證法律人）· 勞動·工作· 2022-12-06

本文

A在求職時遇到公司說要「綁三年」，若三年內離職，須返還教育訓練費用，還要賠償一筆違約金。像這樣限制工作轉換自由的約定，在特定行業中並不罕見，過去學說及實務上多以約定條款的「必要性」及「合理性」作為約定是否有效的判斷標準^[1]，2015年勞動基準法援用此一法理增修第15條之1，把這個標準明文化^[2]，並將這類條款稱為「最低服務年限之約定」。

一、最低服務年限的約定是否有效？（見圖1）

勞動契約最低服務年限的約定是否有效？

要符合必要性、合理性，
在法律上才有效力。

必要性！ 勞動基準法 § 15 之 1

- ① 雇主提供專業技術培訓 + 支付費用
（例如：飛行員培訓）
- ② 雇主給予合理補償
（例如：簽約金、履約獎勵金，補償受雇者喪失轉換工作的自由）

合理性！

綜合考量培訓期成本、替代人力可行性

法律百科
Legispedia

圖1 勞動契約最低服務年限的約定是否有效？

資料來源：黃蓮瑛、林宥廷 / 繪圖：Yen

（一）先判斷約定是否必要^[3]

主要有兩個認定標準，一是雇主是否提供專業技術培訓並支付費用，而有預期利益保障的必要。常見者為航空公司安排機師到國外受專業訓練。實務上有見解指出，雇主縱然提供培訓課程，但如果培訓內容僅為一般的監督指導且未額外支出成本，那麼這類的培訓只能算是企業維持運作所不可或缺、主管工作的核心本質，尚不具備雇主與員工約定最低服務年限保障的必要^[4]。

二是雇主是否提供合理補償，例如以簽約金、履約獎勵金來補償受雇者因喪失轉換工作自由、生涯規劃彈性以及年齡逸失的利益。

若不符合上面兩個標準之一，則約定將被認為沒有必要而無效^[5]。

(二) 再判斷約定是否合理^[6]

參考的標準包括專業技術培訓的期間及成本、從事相同或類似職務的人力替補可能、補償的額度及範圍、或是其他影響約定合理性的事項。

若綜合考量之後認為約定欠缺合理性，依法約定也不會發生效力。

二、如果約定是有效的，雇主是否就一定可以依該約定要求員工返還訓練費用並支付違約金？（見圖2）

約定有效，員工提前離職一定要支付違約金？

離職原因！

可 歸責於員工

員工返還訓練費、支付違約金
（法院有權決定金額是否合理）

不可 歸責於員工

員工不用給付



雇主不可預扣工資作為違約金或賠償費用！

勞動基準法 § 26

法律百科
Legispedia

圖2 約定有效，員工提前離職一定要支付違約金？

資料來源：黃蓮瑛 / 繪圖：Yen

(一) 先判斷員工有沒有給付義務

如果勞動契約是因不可歸責於員工的原因終止，則依法員工並無返還訓練費用或給付違約金的責任^[7]。

另外應注意，曾有判決指出縱然約定員工「自請離職」會構成違約，但判斷上不應拘泥於契約文字，仍應以契約提前終止是否可歸責於員工為斷^[8]；基於同樣的理由，員工也不得只以是受資遣而非自請離職，就直接主張不用返還訓練費及給付違約金。

(二) 再判斷員工應給付多少數額

依民法及法院的見解^[9]，違約金通常被認為是損害賠償的預定額，如果違約金的數額與雇主實際所受損害懸殊時，法院有權予以酌減^[10]。

如果契約內還另外約定「員工若提前離職，應返還雇主訓練費用」等類似的條款時，法院通常會尊重這樣的約定，但此一約定同時也會影響法院對違約金酌減程度的認定。

另外，依法雇主也不能在薪水內直接預扣違約金^[11]，一併提醒。

三、小結

綜上說明，如果最低服務年限約定不符合勞動基準法第15條之1所規定的必要性與合理性要件，在法律上就不生效力；如果約定是有效的，在違約金或訓練費用返還的責任或數額上，也並非絕對，法官仍會依個案情節而認定適用。

因此提醒勞雇雙方都應注意法律上的限制及自身可主張的權利，以免徒增勞資爭議，或讓原本約定好的白紙黑字變成白費功夫。

註腳

[1] 最高法院96年度台上字第1396號民事判決參照。

[2] 在臺灣高等法院臺中分院106年度重上字第201號民事判決中，法官亦持相同見解，並進一步認為，就算工作契約是在勞動基準法第15條之1增訂前就已經簽訂，不過由於簽訂當時，就已經有大致相同的司法實務與學說見解，因此，該案契約對最低服務年限違約賠償金的約定，還是要受到勞動基準法第15條之1相同的法理限制。

[3] 勞動基準法第15條之1第1項：「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。」

[4] 同前揭註2。

[5] 勞動基準法第15條之1第3項：「違反前二項規定者，其約定無效。」

[6] 勞動基準法第15條之1第2項：「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。」

[7] 勞動基準法第15條之1第4項：「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。」

[8] 最高法院104年度台上字第2478號民事判決參照。

[9] 民法第252條：「約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額。」、實務見解如最高法院19年度台上字第1554號民事判例。

[10] 臺灣高等法院臺南分院100年度勞上字第17號民事判決參照。

[11] 勞動基準法第26條：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」

標籤

最低服務年限， 離職， 違約金， 訓練費用， 工作轉換自由