

## 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」？

文:曾翔（認證法律人） · 勞動·工作 · 2022-12-23

---

### 本文

雇主聘僱勞工需要耗費成本，因此人員的流動對於雇主而言是一種額外的負擔。尤其是針對某些具有專業技術的工作，雇主若提供勞工額外的訓練、負擔訓練成本，勢必需要確保成本得以回收。為了要降低人員流動，避免因為人才流失所帶來的負擔，有些雇主會在勞動契約當中與勞工約定「最低服務年限約款」。（見圖1）

## 雇主可以要求勞工簽「最低服務年限約款」嗎？

為了要降低人員流動，避免因為人才流失所帶來的負擔，  
雇主可以在勞動契約當中與勞工約定**最低服務年限約款**。

指在勞動契約中約定，勞工必須要幫雇主工作滿一定時間才能終止勞動契約。  
違反的話通常會有離職違約金。

### 約定最低服務年限要符合以下條件：

#### 1. 必要性——

- ✓ 雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供培訓費用
- ✓ 針對最低服務年限約定，雇主有提供勞工合理補償

#### 2. 合理性，綜合考慮以下項目，不得超過合理範圍——

- ✓ 雇主為勞工進行專業技術培訓的期間及成本
- ✓ 相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性
- ✓ 雇主提供勞工補償之額度及範圍
- ✓ 其他影響事項

勞動基準法 § 15 之 1 I、II

### !! 即使已約定，但勞工不需負擔違約金的情況：

- ① 不符合上述條件，則約定無效 勞動基準法 § 15 之 1 III
- ② 因不可歸責勞工的事由而提前終止勞動契約，則勞工不需負擔違約金。勞動基準法 § 15 之 1 IV  
例如：雇主資遣勞工 勞動基準法 § 11、  
勞工被迫離職 勞動基準法 § 14

若違約金過高，或勞工已為雇主工作履約一段時間，透過勞工舉證，法院可衡量調整違約金的金額。民法 § 251、252

法律百科  
Legispedia

圖1 雇主可以要求勞工簽「最低服務年限約款」嗎？

資料來源：曾翔 / 繪圖：Yen

## 一、什麼是「最低服務年限約款」

所謂的「最低服務年限約款」，是指勞資雙方在勞動契約中約定，勞工必須要幫雇主工作滿一定的時間才能終止勞動契約。這種約款通常伴隨著離職違約金，如果提前離職，就違反了「最低服務年限約款」，勞工就必須要負擔賠償責任、返還雇主所提供的訓練成本等等。

## 二、不只是機師才會簽「最低服務年限約款」，各行各業都可能遇到

「最低服務年限約款」早期主要運用在飛機機師的勞動契約中，由於機師培訓將耗費航空公司數百萬元，因此有必要與機師進行綁約，用以確保成本回收。而今，「最低服務年限約款」已經不分職業大量地運用在勞動契約中（例如：空服員<sup>[1]</sup>、麵包店儲備店長<sup>[2]</sup>、助理動畫師<sup>[3]</sup>、離岸風機運轉維護人員<sup>[4]</sup>、商業英文專員<sup>[5]</sup>、幼兒園教職員<sup>[6]</sup>、呼吸治療師<sup>[7]</sup>。請注意並非每一個勞動契約中約定「最低服務年限約款」均有效，有部分案例仍在訴訟繫屬中）。

## 三、「最低服務年限約款」已經有法律規範了

由於「最低服務年限約款」是限制勞工的職業選擇自由，勞工如果面對雇主不合理的待遇原本可以選擇離職，但因為「最低服務年限約款」的限制，就只能選擇隱忍。

據此，在2015年的勞動基準法新增了第15條之1<sup>[8]</sup>，用以避免雇主浮濫使用「最低服務年限約款」。

## 四、法律規範的「最低服務年限約款」有什麼條件

依據勞動基準法新增了第15條之1的規定，「最低服務年限約款」並非毫無限制，必須要具備「必要性」<sup>[9]</sup>和「合理性」<sup>[10]</sup>，否則無效<sup>[11]</sup>。如果無效，那麼即使勞工提前離職，也當然不需要負擔違約責任。

另外，縱然「最低服務年限約款」有效，但如果勞動契約在「最低服務年限約款」期限屆滿前終止的原因，是因為不可歸責於勞工的事由，例如雇主依據勞動基準法第11條資遣勞工<sup>[12]</sup>，或是勞工依據同法第14條行使「被迫離職」的權利<sup>[13]</sup>，勞工都不需負擔違約責任<sup>[14]</sup>。

## 五、法院可以酌減違約金

附帶一提，縱使法院認為特定案件中涉及的「最低服務年限約款」有效，勞工需要賠償雇主違約金，但勞工仍可舉證說明違約金過高或是已經為雇主工作履約一段時間，則法院可依據民法251條<sup>[15]</sup>、252條<sup>[16]</sup>所賦予的權限來調整違約金的金額。

### 註腳

[1] 臺灣臺北地方法院臺北簡易庭104年度北勞簡字第70號民事裁定。

[2] 臺灣高等法院107年度上易字第255號民事判決。

[3] 臺灣高等法院103年度勞上易字第119號民事判決。

[4] 臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第372號民事判決。

[5] 臺灣臺北地方法院108年度勞簡上字第4號民事判決。

[6] 臺灣新竹地方法院107年度勞簡上字第7號民事判決。

[7] 臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第3號民事判決。

[8] 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。」

[9] 「必要性」規定在勞動基準法第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。」

[10] 「合理性」規定在勞動基準法第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」

[11] 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。」

[12] 勞動基準法第11條：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

[13] 勞動基準法第14條：「

I 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
- 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
- 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。
- 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
- 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

II 勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第

六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。

III 有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。

IV 第十七條規定於本條終止契約準用之。」

[14]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。」

[15]民法第251條：「債務已為一部履行者，法院得比照債權人因一部履行所受之利益，減少違約金。」

[16]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。」

標籤

最低服務年限， 違約金， 離職， 違約金酌減