從勞基法第15條第1項論最低服務年限約定

文／潘韋丞

壹 前言

依照勞動基準法（下稱勞基法）第9條之規定，勞動契約原則上為不定期契約，而在不定期勞動契約之規範下，勞工一方面受有終止保護規定（如勞基法第11條）之保障，一方面又得依勞基法第15條第2項經預告後任意終止勞動契約，此固為勞基法保障勞工之立法目的所使然，但雇主往往基於降低人事流動、確保訓練成本之回收與獲利等考量，會要求與勞工約定最低服務年限條款，亦即在不定期勞動契約之履行中，與勞工約定應於一定期間內繼續提供勞務，通常並伴隨「違約金約定條款」或「費用償還約定條款」，確保勞工履行最低服務年限[1]。

最低服務年限約款雖對於企業經營利益之維護具有正面功能，其方式簡便、經濟，且形式上似本於勞工之自主意思決定該約款，乍無禁止或限制之必要。但本於勞雇地位之不平等，該約款是否假借契約自由之名，造成侵害勞工權益保障之實[2]，應有進一步檢視之必要。

又本文完成於104年8月間，勞基法嗣於同年12月16日修正公布，增訂第15條之1有關最低服務年限之規定，但為求論述之完整性，本文仍自修正前之勞基法規定立論，再就修法部分提出補充，合先敘明。

貳 最低服務年限約款之效力

一、有效說：

實務過往多數見解認為最低服務年限約款並未違反強制規定及善良風俗，基於契約自由原則自屬有效，至多僅生違約金酌減之問題[3]。惟對此議題為文之學者，基本立場都是採取反對見解，如有論者即指出採有效說恐使最低服務年限之約定過於浮濫，有損勞工權益，自有個案具體審查之必要[4]，而最高法院96年度台上字第1396號判決所提及「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」等語，亦已揭示應個案認定效力之意旨。本文則認為，縱使最低服務年限約款並未同時具違約金之約定，但如勞工違反該約款，仍有受雇主依民法第489條第2項求償之可能，是一概承認最低服務年限約款效力之見解並非允洽。

而從修法後增訂第15條之1規定，第1項明定除「雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者」、「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」之情形外，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定，且該約定亦受同條第2項合理範圍之限制，又同條第3項規定違反前2項之約定為無效，與前述個案認定效力之旨趣一致。

二、無效說：

實務見解有認為勞基法第1條第2項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」，是凡勞基法有關勞動條件之規定，均為強制規定，而最低服務年限約定即有違勞基法第15條第2項勞工不定期契約終止權之強制規定，應屬無效[5]。而贊成此見解之論者更進一步指出，雖然不得以最低服務年限約定限制勞工之契約終止權，但得約定一定期間之「費用返還約款」，以兼顧勞資雙方之利益[6]。

本文則以為，我國並無如日本、韓國明文禁止勞動契約約定不履行時應付違約金或預定損害賠償金額之條款[7]，故最低服務年限約定是否一概無效似尚有討論的空間，誠如其他論者所言，當雇主因有最低服務年限之約定，而願意放心對勞工投入大量培育訓練成本，其目的雖是為提升其員工與企業之競爭力，但同時亦讓勞工得以提升自我專業技能，堅固其在企業內部之地位或有助於勞動條件之爭取，未嘗不是對勞工工作權之保障[8]。前段論者或基於此點考量，而提出可約定費用返還約款之論述，惟所謂「返還訓練費用」並無如同違約金得依民法第251、252條酌減之適用[9]，勞工是否因而需負擔鉅額訓練費用非無疑義。論者雖指出可透過民法第216條之1損益相抵之規定發揮如同違約金酌減之效果，但勞工應如何舉證雇主付出訓練費用後獲取多少利益並非易事，尤其當雇主約定過長（不合理）之服務年限勞工始不須返還訓練費用時，若該約定並未違反勞基法或其他強制規定，應如何解決勞工之困境[10]？至從修法後增訂第15條之1第1項規定觀察，立法者已在一定條件下肯認最低服務年限約定之效力，此說已非可採。

三、視為成立定期契約說：

論者有基於避免勞工受「契約自由」之不當拘束，主張從雇主約定最低服務年限之目的觀察，實與訂定定期契約之目的無異，故應可將最低服務年限約定之要約，視為訂定定期契約之要約，再依約定中「至少服務幾年」之文義，推定勞資雙方有使該年限期滿後自動更新為不定期契約之合意，從而最低服務年限約款即必須受到勞基法第9條、第15條及施行細則第6條等規定之限制[11]。如此結果固可大幅縮減最低服務年限約定之適用範圍，但一來恐減損前述最低服務年限對於勞工工作權之保障功能[12]，二來如此解釋是否符當事人真意亦非無慮，蓋當事人是否有可能明知契約內容不符合定期契約之規定，仍執意透過約定最低服務年限之方式訂立定期契約，再使其失效成為不定期契約？

四、個案判斷說：

論者有提出應從最低服務年限約款之「必要性」、「合理性」，個案判斷其效力[13]，此見解為大部分實務見解採納已如前述，學者亦多採相同見解[14]，惟對於何以該約款可時而有效、時而無效則未見說明。論者有指出民法第71條：「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」其所謂「其規定並不以之為無效者」，不限於法律明文之情形，尚包括自法律規定之立法趣旨而言，仍可解為不否認該法律行為得發生某種法律效力者。是最低服務年限約定雖然基本上違反勞基法第15條第2項之規定無效，但有時透過立法意旨（如前揭保障勞工工作權之功能）解釋，不妨依該條但書規定認定為有效[15]，此見解可供最低服務年限個案衡量之操作，應值贊同。本說認為，最低服務年限之效力判斷，須從該約定之「必要性」與「合理性」判斷，前者乃指雇主是否對於該勞工有額外之資助，有以該約定確保其值得保護利益之必要。後者則指該約定期間之長短是否適當，有無不當限制勞工的職業轉換自由等[16]。

修法之後，已無最低服務年限約款何以時而有效、時而無效之困擾，即符合第15條之1規定之最低服務年限約定始具效力，而前述「必要性」與「合理性」之判斷，亦分別規定於該條第1、2項，可謂前揭論理之明文化[17]。

參 本文見解

基於最低服務年限約定對於勞工工作權之利弊互見，本文贊同「個案判斷說」透過「必要性」與「合理性」判斷效力之見解（修法後此應為當然解釋），但基於以下原因，本文認為「個案判斷說」應加上「最低服務年限約定不得逾3年」之前提：

一、特定性定期契約終止權之對照：

（一）特定性定期契約終止權應屬強制規定：

按特定性定期契約期限逾3年者，於屆滿3年後，勞工得終止契約；特定性工作係指可在特定期間完成之非繼續性工作，勞基法第15條第1項、同法施行細則第6條第4款分別定有明文。定期契約本質上並不容許當事人任意終止契約，此觀諸民法第489條第1項定期僱傭契約須遇有重大事由始得於期限屆滿前終止之規定甚明。而勞基法上揭特定性定期契約滿3年勞工終止權之規定，乃為避免

（文轉三版）

註釋

1. 參閱黃程貫執筆，最低服務年限約定之問題，臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義，2009年9月，240頁。
2. 論者有區分最低服務年限約款之簽訂係在勞動關係成立時或存續中，但均獲相同之結論，參閱陳明暉，再論勞動契約中最低服務年限約定之效力，銘傳大學法學論叢第17期，2012年6月，10頁。關於勞基法限制契約自由之（相對）強行性與勞動契約之社會化，則可參閱王澤鑑，民法債編總論（一）基本理論 債之發生，1998年9月，85頁以下。
3. 參閱司法院74年第14期司法業務研討會第20則法律問題。
4. 參閱陳明暉，註2文，17頁。
5. 可參閱臺灣高等法院91年度勞上易字第59號、臺灣桃園地方法院100年度桃勞小字第42號、100年度勞小上字第9號等判決。
6. 參閱王龍寬，淺論最低服務年限約款，萬國法律第148期，2006年8月，60-61頁。
7. 參閱日本勞動基準法第16條、韓國勤勞基準法第20條規定。
8. 參閱陳明暉，註2文，13頁。
9. 有認為可以適用（準用、類推適用）之不同見解，參閱黃健彰，勞動契約上最低服務年限約定之管制，國立中正大學法學集刊，21期，2006年10月，269-271頁。
10. 日本因禁止勞動契約約定不履行違約金，故實務上有採用約定「返還訓練費用」者，但日本學者或區辨該返還條款與服務年資的關係，或界分該訓練費用是否屬勞工自己應籌措之性質，以避免雇主藉而迴避首揭禁止規定，可參閱邱駿彥，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，165-166頁。而就我國的情形而言，論者見解所生之疑義，似又須回歸勞工契約終止權屬強制規定作處理，但在論者一違反該規定即全然無效之基礎上，恐陷入循環論證的僵局。
11. 參閱邱駿彥，註10文，169-170頁。
12. 相同見解，參閱黃健彰，註9文，246頁。
13. 參閱黃程貫，註1文，247-252頁；相同見解，參閱黃泰平，勞動契約上最低服務年限約定之研究，國立政治大學法律學研究所碩士論文，2004年7月，81頁以下。
14. 可參閱周兆昱，勞工訓練（留學）費用返還問題初探，律師雜誌，第317期，2006年2月，66頁；黃健彰，註9文，254頁以下；鄭津津，最低服務年限約款，月旦法學教室，第59期，2007年9月，24-25頁；陳明暉，註2文，19-21頁。
15. 參閱黃健彰，註9文，250-251頁。援用民法第111條但書之類似概念，參閱王松柏執筆，勞動契約內容在制定法上的限制，註1書，72-73頁。
16. 參閱黃程貫，註1文，247-249頁。
17. 參閱增訂該條提案理由之說明，立法院公報，第104卷第89期，359-360頁。
18. 相同見解，參閱邱駿彥，註10文，151-153頁。類似論述脈絡，可參閱周兆昱，註14文，67頁下方註。
19. 關於勞動契約特殊性格之介紹，可參閱

植根雜誌社 劃撥帳號：07929998 戶名：植根雜誌社有限公司 TEL:(02)2707-2848 FAX:(02)2708-4428
第二章 信託之稅捐義務 第四章 稅捐法規之司法審查各論 共825
訂購未滿 請自付郵
植根法律書
JUDICIAL 司法 訂閱辦法 本刊每 全年
費用新臺 如蒙 請郵政 帳 5005 帳 司法院

法律網
訊的最佳平台
稅法解釋與司法審查（稅法總論 第一冊增訂三版）
2015年12月（增訂三版）
著作人 黃茂榮 定價800
第一章 稅捐法之解釋 第二章 稅捐法規之司法審查總論 頁
1000元者 贈 65 元
書城熱賣中
WEEKLY 周刊
周出刊 訂閱
幣400元
訂 閱
劃撥
號
4377
戶
周法周刊

（文接二版）

勞工長期受到期限之拘束而損其轉換工作之自由，當係民法第489條第1項之特別規定（即只要滿3年，無須重大事由亦可主張終止），且為勞基法第1條所稱勞動條件之最低標準，自屬強制規定，是如定期契約定有逾3年之最低服務年限約款，當為無效[18]。

（二）勞基法第15條第1、2項兩種強制規定的不同解釋方向：

相對於勞基法第15條第1項屬民法第489條第1項之特別規定，勞基法第15條第2項雖亦為民法之特別規定，卻係注重勞工終止契約時應準用預告期間（蓋民法第488條第2項本即有不定期僱傭契約得隨時終止之規定），初看似與勞動條件之最低標準無關，惟細思勞基法保障勞工權益之立法宗旨，勞工不定期契約之終止權雖與民法無異（均得隨時終止），但仍應視為強制規定，否則豈非任由不必要、不合理之最低服務年限約定侵害勞工權益？不過此既是以勞工權益保障為論調，應思考者在於，如一概不准勞雇雙方約定最低服務年限，恐亦有使勞工工作權受損之可能（如雇主不願意投入訓練成本）。所以本文前開爰贊同：勞基法第15條第2項之不定期契約終止權雖是強制規定，但應透過民法第71條但書，依立法趣旨之解釋，即所謂「必要性」與「合理性」之判斷來認定最低服務年限約定之效力，或者說，個案決定出勞動條件之最低標準。

（三）定期與不定期契約之比較：

在民法僱傭契約之規定下，有定期與不定期契約之區分，當事人可依各自需求決定一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，而勞基法為保障勞工權益，第9條有勞動契約以不定期為原則、第11條雇主終止勞動契約權之限制規定，使勞工可獲得勞動契約長期穩定之保障。然而，勞動契約之長期穩定雖符合勞動契約之持續性特徵，但從勞動契約的不完整性觀察，卻可發現過長的勞動契約對於勞工亦有不利之處。詳言之，在長期性的勞動契約下，當事人對於勞動契約不可能鉅細靡遺約定，就雇主而言，需要因企業經營盈虧等調整勞動條件；就勞工而言，亦有爭取晉陞、提高勞動條件的需求，是當事人多以較具彈性、不完整約定的方式訂定勞動契約[19]。在彈性空間中，勞雇雙方實處於某種利害衝突的地位，勞工未必能爭取到符合自己預期（晉陞）的勞動條件，此際所謂長期穩定的勞動契約對於勞工而言無異是拘束與限制，就此而言，身為勞動條件最低標準之勞基法理當有所回應。

如果單從民法僱傭契約的規定來看，當事人可依自己對於契約期限的想法磋商定期或不定期、又定期之期限為多長。但在勞基法的特別規範下，勞雇雙方縱使有意願訂定定期契約，除非係勞基法第9條例外規定之臨時性、短期性、季節性及特定性工作，否則仍只能訂定不定期契約。而固然實務雇主仍有定期契約之需求而發展出所謂最低服務年限條款（在此仍須強調該條款對於勞工並非完全不利），其效力應依「必要性」與「合理性」判斷業如前述，但若細繹民法僱傭契約與勞基法交錯的規範體系，勞基法在第9條可訂定定期契約之例外規定之寓意有二，一者臨時性、短期性、季節性工作具有短期性的限制，與勞動契約的持續性特徵並不相符，自有准予勞雇雙方訂定定期契約之必要；二者特定性工作雖係指特定期間完成之工作，但其期間並無長度之限制（超過1年須經核備）。或謂該規定強調特定性工作需為「非繼續性工作」，所以亦與勞動契約的持續性特徵不符而有訂定定期契約之必要，此理雖明，惟不可忽視勞基法第15條第1項特定性定期契約滿3年勞工得預告終止契約之規定，相對於民法第489條第1項僱傭契約重大事由之終止規定，可見勞基法對於前揭長期勞動契約對於勞工之拘束設有最長3年之底限，進而言之，理論上勞工對於特定性工作會於多久期間完成、完成後因非繼續性工作所以沒有不定期契約之長期保障都已有所認識，卻仍願意簽訂定期契約，在此情形，立法者猶賦予勞工滿3年可逕預告終止契約的權利，實乃基於長期勞動契約對於勞工限制拘束之保障考量，而成為最低勞動條件標準之一，不應因勞動契約是定期或不定期而有所差異。

再細緻而言，立法設計的考量上，不定期勞動契約乃為保障勞工工作之長期穩定，而非雇主關於勞動契約之長期穩定；例外的定期勞動契約則是考量該等工作之非繼續性與勞動契約確實不符。但既然不符，本可回歸民法定期僱傭契約之規定即足，勞基法卻有第15條第1項之特別終止權規定，作為保障勞工就算在特殊情況下受到契約期限之拘束，但限制其轉換工作、尋求其他更佳勞動條件自由之最長度為3年。此理遑論本不得定有期限限制之不定期勞動契約甚明，申言之，勞雇雙方約定最低服務年限，在民法僱傭契約之處理本應為定期契約，而定期契約在勞基法第15條第1項的限制下，勞工滿3年即可預告終止，此權利實不因勞基法為保障勞工而有勞動契約原則為不定期之規定，即謂有所不同。

（四）從雇主之角度：

不可諱言，最低服務年限約款會影響雇主培育勞工人才、投入訓練成本的意願，對於勞工個人專業技能之提升，乃至整體社會經濟的進步皆會有所牽連。所以本文上述自勞工權利保障之觀點說明勞基法第15條第1項勞工滿3年終止權之規定應一概（類推）適用於定期、不定期契約之見解，仍有必要從雇主之角度為檢視。

與特定性工作的定期契約相較，具有繼續性工作性質之不定期契約雇主確實較有可能對於特定勞工投入高額的培訓成本，從而以定期契約終止權之規定，限制不定期契約的最低服務年限約款，固屬保障勞工職業轉換自由所必要，但對於雇主權益是否有失公平，影響其培育人才的意願？

本文認為，最低服務年限約款對勞雇雙方影響最甚者在於「違約金約定條款」或「費用償還約定條款」。前者固須依附最低服務年限約款之效力，但後者則可與最低服務年限約款脫鉤處理，此處因非本文重心故不擬詳論。簡單指出的思考方向正如同日本雖禁止勞動契約約定不履行違約金，但實務上所採行「返還訓練費用」之約定卻非一概無效。是若雇主確有投入高額訓練成本之動機與需要，雖然受有本文主張最低服務年限約款不得逾3年之限制（或逾3年部分不得拘束勞工之契約終止權），但仍非不得透過適當的「費用償還約定條款」加以衡平，甚至論者亦有主張可透過債務不履行之法理，由雇主舉證後請求損害賠償[20]。

而論者有認為，雇主投入之訓練費用應區分「依業務命令之訓練」、「勞工自行選擇之訓練」兩種類型。後者可約定費用返還條款，但前者基於勞動契約之本質，在於勞工受雇主之指揮監督服勞務而受有報酬，「依業務命令受訓」自不失為勞動內容之一，故雇主自不得請求返還訓練費用[21]。對於前開「依業務命令之訓練」之論述，本文持部分保留見解，蓋某些高技術性工作若未經過訓練，勞工並無提供勞務、雇主亦無接受勞務之可能，對於此種「勞務提供前提性」的訓練[22]是否一概認定是業務命令而謂雇主不得約定返還約款，似有再研求之空間，尤其當此種訓練之技術具有市場通用可能性之情形（如民航機駕駛員），問題更為顯然[23]。不過該論者所提及的企業經營風險、必要成本之概念適可運用於本文處理之問題。質言之，假使3年之期限、甚至透過費用返還約款，均不足完全彌補雇主因為勞工離職可能遭受之損失，此亦應屬雇主經營企業之風險範圍。況與特定性工作定期契約逾3年勞工任意終止之情形相較，此處雇主所承擔之風險未必會高出多少。論者所言雇主如希望維持安定穩定之勞動人力，應以提升勞動條件、改善勞資關係之方法等語，誠值傾聽[24]。

（五）修法增訂第15條之1後之解釋：

修法後，固然單從第15條之1規定觀察，似指符合該條第1項之必要性、第2項之合理性之最低服務年限約定即屬有效，但據本文上開保障勞工勞動契約終止權之論述，兩者應無衝突，即最低服務年限之約定應同時受到第15條第1項勞動契約滿3年之終止權及第15條之1兩強制規定之限制。

二、立法建議與修正草案：

本文上開見解或與實務及學說向來見解不合，但從論者所提出之關於最低服務年限長度之立法建議：有認為為避免勞工受到不當拘束，應有規範最低服務年限上限之必要[25]；亦有認為不得超過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。探其等意旨，或可得出最低服務年限約定應有上限之結論。而勞動部近日研議推動之勞動契約法立法，似亦將規定最低服務年限約款以2年為原則[26]，規範方向與本文論述相同。甚至前開「視為成立定期契約說」論者之論述解釋，其將最低服務年限約定視為定期契約要約之精神，本文也與其有若干呼應之處。

肆 結論

本文認為，勞基法第15條第1項特定性定期契約滿3年之勞工終止權規定，乃為避免勞工受勞動契約長期拘束轉換工作自由，屬強制規定，不允許當事人以契約作更不利之變更，亦不論定期或不定期勞動契約，均有此最低勞動條件標準規定之（類推）適用。是在不定期契約之情形，如約定逾3年之最低服務年限，超過之部分應屬無效，未超過部分之效力則應依勞基法修法後增訂之第15條之1規定，就該約定之「必要性」與「合理性」判斷。

（作者為臺灣雲林地方法院法官）

註釋

18. 王松柏執筆，勞動契約關係的特殊性格，註1書，50-54頁。
20. 參閱王龍寬，註6文，60頁。
21. 參閱周兆昱執筆，最低服務年限約款，勞動法精選判決評釋，臺北大學法律學院勞動法研究中心編，2013年9月，19頁。
22. 但應與僅為雇主利益而對新進員工施加之熟悉工作環境或特別職務指導之訓練加以區分，我國與德國實務之見解評析，可參閱陳明暉，註2文，20至21頁。
23. 同一論者之早期見解本有作如此區分，參閱周兆昱，註14文，66頁。
24. 參閱周兆昱，註14文，67頁。
25. 參閱侯岳宏，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，132頁。
26. 參閱2015年5月27日聯合新聞網產經新聞，http://udn.com/news/story/7238/927760（最後瀏覽日：2016年1月26日）。