

最低服務年限約定之合法界線

——從勞動部最新通函與實務爭議談起

勞動部近日發布通函，重申最低服務年限約定攸關勞工職業選擇自由，雇主不得以不合理條款加以限制。依勞動基準法第 15 條之 1¹規定，雇主須在有符合「提供專業技術培訓並負擔費用」，或「提供合理補償」等二項要件之一的前提下，始得與勞工約定最低服務年限，且該約定需符合「必要性」與「合理性」，否則無效。所謂「必要性」，是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」，是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等為其審查適當與否基準²。以下將從實務判決中探討最低服務年限約定之合法界線。

一、臺灣新北地方法院 114 年度勞小字第 127 號民事判決

（一）案例事實簡述

被告受僱擔任健身教練期間，曾參加原告提供之專業技術培訓課程，並簽署訓練費用協議書，約定如未於約定期間內繼續任職，應返還原告支出之訓練費用。嗣被告於約定年限前離職，原告遂依協議請求被告返還訓練費用及遲延利息。被告則抗辯，系爭課程屬執行職務所必要之內部教育訓練，不具有獨立經濟價值，因此最低服務年限及返還訓練費用之約定應屬無效。

（二）法院心證：原告請求有理由

原告設有久任獎金制度，約定勞工於年資滿 9 個月且總完課堂數超過 400 堂（含）且具備國際證照時，發給堂數乘以 20 元之久任獎金，屬於合理補償，得與員工為最低服務年限約定。又，原告安排勞工接受涵蓋健身專

¹ 勞動基準法第 15 條之 1 第 1 項至第 3 項定：「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。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。」

² 最高法院 96 年度台上字第 1396 號判決意旨參照

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

業理論、器材操作及教學實作等內容之長期專業訓練，屬健身教練職務相關之專業知識，且訓練費用及支出均由雇主負擔，被告亦簽署完成課程確認文件，審酌雇主為維持教學品質、保障會員權益及降低人員流動等營運需求，系爭最低服務年限約定尚屬必要且未逾合理範圍，與勞基法第 15 條之 1 規定無違。

二、臺灣臺中地方法院 114 年度勞簡字第 101 號民事判決

（一） 案例事實簡述

被告任職期間簽署久任服務同意書，約定受領久任獎金後須服務一定年限，未履行者應按比例返還獎金。此外，系爭同意書之久任獎金，乃原告基於未來整體發展及員工共創利益等展望性考量依公司法第 235 條之 1 規定給付高額員工酬勞之同時，附帶依勞基法第 15 條之 1 第 1 項第 2 款規定作為最低服務年限約定之補償。其後被告於服務期間未屆滿即離職，故原告請求返還已發放之久任獎金 23 萬餘元。

（二） 法院心證：原告之訴駁回

公司法第 235 條之 1 揭示「員工酬勞」目的在合理分配公司利益，激勵員工士氣藉以提高公司績效與價值³。系爭同意書所發放之久任獎金為原告依公司法第 235 條之 1 及公司章程規定，經其董事會決議所發放之員工酬勞為兩造所不爭執，則久任獎金之性質，與因限制員工離職自由所應給與之補償性質，有所不同。原告藉與員工簽訂系爭同意書之方式，以久任獎金名義發放員工酬勞並附帶作為最低服務年限約定之補償，以達到限制員工離職自由之目的，無異於原告在未支出額外成本之情況下獲得要求員工遵守最低服務年限約定之利益，自與勞基法第 15 條之 1 之立法意旨未符，難認原告已就系爭同意書所定最低服務年限約定提供補償⁴。

三、結論

法院認為，應「實質認定」雇主是否確實提供具有對價性之合理補償，且該安排是否屬維持營運所必要而未逾合理範圍。第一個判決中，法院認為雇主確有提供具專業性之訓練並負擔相關成本，整體具補償性質與合理性，因此最低服務年限約定有效。反之，第二個判決中，法院認定久任獎金本質上屬公司法下之員工酬勞，非為限制離職所提供之額外補償，因此認定相關約定無效。

³ 公司法第 235 條之 1 規定修正理由參照

⁴ 臺灣臺中地方法院 114 年度勞簡字第 101 號民事判決意旨參照