

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他 擔保約定	補償措 施之有 無、類 型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要 性
1	台北簡 易庭	910410	九十一年度 北勞簡字第 一號	給付違 約金事 件	航 空 業 地 勤 人 員	三年	未滿三年離職勞工 須賠償三個月工資	無	依卷附之兩造間聘僱合約書觀之，其第六條約定：「乙方（即被告）於合約未滿而自請辭職或因侵害甲方（即原告）權益而解約，均應賠償甲方相當於乙方離職時三個月平均工資之損失費用。上述平均工資之計，同勞動基準法之規定」，被告抗辯此約定條款違反公平原則，自始當然無效云云。惟企業者任用新進人員，往往需要安排培訓人員，支出訓練之費用，如果新進人員一再更易，企業者經常花費人力、物力於訓練新進人員，終將影響企業整體之競爭力，不利於企業之發展，企業者考量其需求及營運成本，而與新進勞工約定至少需服務一定之期間，違反者需賠償企業之損失或逕定懲罰性違約金，尚難認有違反公平之情形，故此約定條款，基於契約自由原則，應屬有效約款。	本院審酌被告進原告公司工作時未受過長期培訓，原告亦未提出支付長期培訓費用之單據證明，即無法證明被告無法繼續任職時，其受到之實際損害額，而被告自八十四年二月六日到職，迄八十五年十二月二十三日離職，離職時平均薪資約為四萬二千九百六十九元，其領取之薪津額亦不高，於現今經濟不景氣，百業蕭條狀況，原告請求被告給付三個月平均薪資當成懲罰性違約金，本院認為金額過高，應酌減為四萬元（約一個月之薪津額）為適當，從而，原告據以提起本訴，請求被告連帶賠償懲罰性違約金四萬元、未繳回原告公司徽章之賠償二千元，計四萬二千元及自八十六年七月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，即無不合，應予准許，其逾此部分之請求為無理由，應予駁回。本件事證業臻明確，被告具狀請求再開辯論，核無必要，併予敘明。	無	
2	臺灣臺 北地方 法院	920416	九十一年度 勞簡上字第 一六號	請求給 付違約 金事件	航 空 業 地 勤 人 員	三年	未滿三年離職勞工 須賠償三個月工資	無	又按企業經營者為人事之新陳代謝而招考任用新進人員時，通常須為招考、應試、及錄取後加以培訓等事務，支出必要之人力、物力、財力等費用，故而如不能使新進人員安於其位，人員一再更易，企業經營者勢必須重複花費人力、物力、財力於招考及訓練新進人員上，進而增加成本支出，並影響企業整體之有效經營，不利於企業之發展。從而，企業經營者基於考量其需求及營運成本，而與新進員工約定至少需服務一定之期間，並約定違反之員工須賠償企業之損失或逕定懲罰性違約金，該等約定如業經員工同意後始簽認，則自屬契約自由原則之範疇，應認為有效。並無何違反憲法法律保留原則或違反對等公平原則或法律之強制規定或禁止規定。	惟按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第二百五十二條亦有明定。經查上訴人曾建榮受僱於被上訴人公司時並未受過較長期之培訓，此為被上訴人所自認，此外被上訴人復不能舉證證明因上訴人曾建榮之離職，被上訴人公司實際所受之損害額為若干。而前開兩造間聘僱合約書第六條之約定，既係損害賠償預定額之約定，則於被上訴人不能舉證證明其實際損害有上開約定之金額時，自應由本院依上開民法規定，斟酌一般客觀事實，社會經濟狀況及被上訴人所受之損害等情狀，予以酌減（最高法院七十九年台上字第一九一五號判例參照）。經查上訴人曾建榮自八十四年二月六日到職，迄八十五年十二月二十三日離職時，已服務滿一年十月十七日，在客觀上應認係有相當經驗之地勤人員，具有一定程度之不可替代性，故被上訴人於上訴人曾建榮離職後，自受有損害，若再招聘員工施以訓練，勢須再支出一定之成本，故斟酌上情認被上訴人請求上訴人連帶給付違約金四萬元為適當，應予准許；逾此部分之請求，則不應准許。	兩造間所訂定聘僱合約書第六條之約定，係違約金之約定，有限制上訴人曾建榮之工作權之嫌，應屬無效云云，惟為被上訴人所否認。按勞基法第二十六條雖規定雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，惟依其規定意旨，亦不禁止勞雇雙方訂定有關勞工違反勞動契約時，應賠償違約金之約定。經查系爭聘僱合約書係由被上訴人於八十四年一月十七日通知錄取上訴人時，一併交寄請上訴人，由其等仔細閱讀後填妥並蓋章繳回，嗣經上訴人於同年二月六日向被上訴人報到時繳回等情為上訴人所不否認（見本院卷第二六頁），並有其等所提出之通知及空白聘僱合約書可稽（見原審卷第十九及第二十頁），足見上開約定確經上訴人於充分時間下仔細閱讀後始簽名蓋章，並繳回被上訴人公司。系爭合約書既係上訴人同意後始簽認，且核按其內容亦無民法第二百四十七條之一所規定顯失公平之情形，則上訴人上開所辯合約第六條約定違反對等公平原則、法律強制禁止規定或憲法保留原則，應屬無效云云，亦不足取。	
3	新店簡 易庭	910930	九十一年度 店簡 字第二一 號	損害賠 償事件	幼 教 事 業 管 理 顧 問 與 資 訊 服 務	二年	自第一個月受訓結 束後起為期二年， 不得任意離職，如 有違約則須賠償上 訴人三十萬元	無	勞資雙方依契約自由之原則，固得就勞動契約之勞動條件自由約定，但所定之勞動條件仍不得違反勞動基準法所為之強制規定，查參諸原告與被告張怡君所簽訂之系爭契約書第六條：「本契約自乙方第一個月受訓結束後起為期兩年，乙方不得任意離職，若有違約，須賠償甲方新台幣三十萬元」等語，顯係以契約明定禁止被告張怡君得隨時終止勞動契約，而剝奪被告張怡君就不定期勞動契約得依勞動基準法所定享有得隨時終止勞動契約之權利，則原告與被告張怡君系爭契約書有關期限前離職，應負賠償責任之約定，應認已違反前述勞動基準法之強制規定，依民法第七十一條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定者無效」，自屬無效。	綜上所述，原告與被告張怡君所簽訂系爭契約書第六條有關期限內離職，須負損害賠償之責之約定，已違反前述勞動基準法第九條、第十五條等之規定，應屬無效，是該約定並無拘束兩造之效力，被告張怡君縱有違反該「無效」約定之行為，亦不生任何法律上之效力。原告主張被告張怡君提前離職，違反系爭契約書第六條之約定，其對被告三人有依該約定，請求連帶損害賠償三十萬之請求權存在，顯屬無據。	無	
4	臺灣臺 北地方 法院	920416	九十一年度 勞簡上字第 五四號	損害賠 償事件	幼 教 事 業 管 理 顧 問 與 資 訊 服 務	二年	自第一個月受訓結 束後起為期二年， 不得任意離職，如 有違約則須賠償上 訴人三十萬元	無	系爭契約書第六條關於：「本契約自乙方（指被上訴人張怡君）第一個月受訓結束後起為期兩年，乙方不得任意離職」之約定，應係勞雇雙方於勞動契約訂立時，預先就勞工服務最少年資之約定，既係在雙方平等地位及本於自由意志之情況下，就雙方得任意終止契約之權限所為之限制約定，自合於契約自由原則，故尚難認有何悖於公序良俗，亦無禁止之理，且遍觀勞動基準法之內容亦無禁止之規定，故應認被上訴人所為上開服務最低年限之約定條款係屬無效之抗辯，並不足取。	至系爭契約書第六條關於：「若有違約（未滿二年任意離職時），須賠償甲方（指上訴人）新台幣三十萬元」之懲罰性違約金約定（見本院卷第二八頁），因民法亦無禁止契約雙方當事人為債務不履行時應給付違約金之約定（民法第二百五十條規定參照），故亦難認上開約定係屬無效。故被上訴人所云違約金之約定乃無效，亦非可取。	被上訴人張怡君以上訴人違反勞動基準法第三十條第一項規定，乃可歸責於上訴人之事由，且依勞動基準法第十四條第一項第六款規定，請求離職，自難認有何違約之情事。從而本件即無系爭契約書第六條關於給付違約金約定之適用。……本件被上訴人張怡君之離職既可歸責於上訴人，且合於勞動基準法第十四條第一項第六款之規定，則其離職自無何違約可言。故上訴人依前開契約書第六條約定，請求被上訴人連帶給付違約金三十萬元及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，洵屬無據，不應准許。	

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他 擔保約定	補償措 施之有 無、類 型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要 性
5	臺灣臺北地方 法院	911227	九十一年度 勞簡上字第 二三號	請求給 付資遣 費等事 件	電信業	兩年	甲方（勞工）繼續 服務未滿一年中途 離職時，除甲方因 故被終止聘僱合約 ，須償還三個月薪 資之簽約金外；甲 方自請辭職者，應 給付乙方（雇主） 簽約時六個月薪資 之違約金，以賠償 甲方因違反本約定 書致乙方之損害。 倘甲方繼續服務滿 一年，但不及二年 者，甲方僅須償還 預收之三個月薪資 之簽約金	雇主預先 支付之三 個月薪資 之簽約金	因勞工未為抗辯，法院就此點並未加以著墨。	依兩造所不爭執為真正之系爭服務約定書第三條約定：「倘甲方（即上訴人）繼續服務未滿一年中途離職時，除甲方因故被終止聘僱合約，須償還三個月薪資之簽約金外；甲方自請辭職者，應給付乙方（即被上訴人）簽約時六個月薪資之違約金，以賠償甲方因違反本約定書致乙方之損害。倘甲方繼續服務滿一年，但不及二年者，甲方僅須償還預收之三個月薪資之簽約金，勿須另作賠償。」。且該簽約金為被上訴人於薪資之外，所另給付與上訴人者，且已先為給付，並非薪資之一部分，實具有保證金之性質，而非違約金之約定，足見兩造間有關上開簽約金為附有以上訴人繼續服務滿二年為條件之法律行為，即如上訴人繼續服務滿二年時，上開簽約金即確定歸上訴人所保有；反之，如未服務滿二年而離職時，則分別依工作是否未滿一年，及是否係被解僱或自請辭職，而定其須償還三個月之簽約金，或須償還六個月之簽約金；如工作滿一年但未滿二年離職者，無論何種原因（被解僱或自請辭職），均須償還預收之三個月薪資之簽約金。		
6	臺灣臺北地方 法院	910614	九十一年度 勞小上字第 三號	給付違約 金	航空業 地勤人 員	三年	依聘僱合約書服務 至少三年，另依第 六條第二款工作一 年以上未滿二年者 ，應賠償損失費用 八萬元。	無	按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人指拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」，民法第二百四十七條之一著有規定，依此，如認定定型化契約條款係屬無效，須所約定者按其情形顯失公平，而所稱顯失公平，係指該約款之存在明顯欠缺當事人雙方間利益之均衡，此應從程序面與實質面而觀察。 （一）就程序面言：被上訴人稱上訴人簽訂系合約書時係依其自由意思締約等情，上訴人並未爭執，且同一合約書有上訴人邀同連帶保證人林碧玉簽約，上訴人為大學以上學歷，其擔任被上訴人電算本部程式員，有相當之知識瞭解簽約後應受合約拘束之能力，其於八十九年二月二十九日離職時尚且簽訂同意賠償被上訴人八萬元之和解書（見原審卷九十年十月二十三日訊問筆錄附件），足認上訴人於簽約時對合約書之內容知悉明白，而上訴人亦未舉證證明其係如何迫於無奈不得不簽此約，因此，在程序上言，上述合約書並無顯失公平之處。 （二）就實質上言：按雇主為勞工支出招募費用、職業訓練費用、技能養成費用等，乃要求勞工為最低服務年限作為回饋，使勞工在一定時限內不得任意離職，從必要性原則而言，斟酌勞工之職業自由及雇主對勞動技能養成之支出，最低之服務年限之約定，應受允許，否則新進勞工隨時離職，雇主不時支出招募人員成本，自無法為有效之經營，亦非法律期求勞資和諧之本意。又勞工違反勞動契約應予賠償違約金之約定，參酌勞動基準法第二十六條雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用規定之反面解釋，應為勞動法令所許。本件聘僱合約書要求上訴人最低服務三年期間，雖使上訴人不得提前離職，然依被上訴人提出上訴人之職前訓練、在職訓練之書面資料，可知被上訴人曾對上訴人為訓練支出，被上訴人對此既有訓練支出，自非屬民法第二百四十七條第二款僅加重上訴人責任，亦無同條第三款限制上訴人行使終止勞動契約權利之情形，上訴人謂前述約款有違定型化契約條款之限制規定，並不足採。	按約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額，民法第二百五十二條定有明文，至於是否相當，須依一般客觀事實，社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為斟酌之標準，最高法院七十九年台上字第一九一五號判例參照。本件衡酌被上訴人不定時提供員工在職訓練，及上訴人未如一般員工受有為期二個月之職前訓練，且上訴人現尚就在學，前開違約金減至六萬元，始為相當。		

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他擔保約定	補償措施之有無、類型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要性
7	臺灣臺北地方 法院	891023	八十九年度勞 訴字第七號	請求損害 賠償	航空業 培訓機 師	十五年	依訓練其服務合約書第三條第二項：「服務年限：被告郁正宏自取得機刑檢定證且完成航路訓練，正式受雇成為原告之飛航人員後，至少應服務於原告十五年。」第六條第一項第一款約定：「被告郁正宏若於訓練期間有本合約第七條規定之情事發生而終止本合約時，須賠償原告訓練成本。」	無	被告勞工未為抗辯，法院亦未加以審酌。	按違約金除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額，民法第二百五十條第二項前段定有明文。系爭契約第六條第一項第一款之賠償約定，係為彌補原告因契約提前終止，被告郁正宏無法於約定服務期間對原告提供勞務所致原告之損害，具有違約金之性質。兩造復未就該違約金之性質另有約定，自應解為係原告因契約提前終止而生損害之賠償總額之預定。按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第二百五十二條固定有明文。惟違約金是否過高，應斟酌一般客觀事實、社會經濟狀況，及當事人所受損害之情形，以為酌定之標準，最高法院四十九年台上字第八七號判例意旨可資參照。查上開訓練津貼、餐費、美國簽證費、機場稅、美國來回機票費、至美國訓練費用、住宿費、日支費、檢定費、民航局CPL筆試費、航醫中心體檢費均屬被告郁正宏個人為達成受訓目的，直接自原告獲取之利益，原告要求其賠償同額違約金，應無不合。又上開講師、教材、教室使用、寢室使用等費用，固屬原告之固定成本，不因被告郁正宏退訓而有增減。然審酌兩造係以各該費用作為違約金之計算標準，非謂原告之實際損害僅限於訓練成本，自不能以該費用是否有轉嫁之可能，認定原告是否可請求該部分違約金。而原告提供該部分訓練成本，使被告郁正宏因而增長相關知識及取得設備之使用利益，難謂無受益。且揆之常情，被告郁正宏如無提前退訓情事，原告可期待其於相當期間內提供飛航勞務，其因而可獲取之營業收益，當遠多於以上開固定成本核算之金額。是原告主張以四百二十二萬五千九百四十七元為約定違約金，尚無過高情事。	本件被告郁正宏僅接受飛航人員之訓練課程，並未實際參與飛航任務，成為原告之營業行為之使用人，自非技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人。是系爭契約應無勞動基準法之適用，概以系爭契約約定內容，決定原告與被告郁正宏間之權利、義務關係。	
8	臺灣臺北地方 法院	891222	八十八年度勞 簡上字第 六號	請求給 付違約 金等事 件	半導體 設備業 ；各種 工業機 械用模 具、零 件之加 工、製 造、銷 售業務 及各種 工業機 械、模 具之銷 售、維 護修理 業	三年	回國後三年內不得離職，違反約定者應給付雇主公司 <b>四個月薪資之違約罰金</b> ，並支付所有 <b>國外派遣費用</b> 及按受訓天數計算之 <b>技術費罰金</b> 。	無	按司法權之行使，應遵守過度禁止原則（Uebermaß verbot），此於法院解釋契約、對契約條款之控制在有其他方法得以除去該不合理之部分時，原則上不宜逕行宣告當事人依自由意思締結之契約條款無效，換言之，法院在以公序良俗、誠信原則控制契約款時，宣告無效應是在透過其他法律規定、契約之補充解釋仍無法除去約款之不合理時，所作最後不得已之手段，而雇主之所以要求勞工有最低服務年限者，往往在於雇主曾經為勞工支出特殊之職業訓練費用、出國受訓費用、技能養成費用等，乃要求勞工有最低之服務年限，供作回饋，是從必要性原則（Erfordlichkeit）而言，亦即斟酌勞工之職業自由及雇主對勞工技能養成之支出費用，如最低服務年限非顯然過長（如終身服務、或服務年限與支出之費用不成比例等），則最低服務年限之約定，應受允許。又「法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效」、「約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額」、「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」，民法第一百十一條、第二百五十二條及第二百五十一條分別定有明文。如上所述，本件被告上訴人古正人自八十五年四月七日起，開始接受上訴人公司之派任，數次前往日本受訓，最後一次於同年五月二十三日始回國，依系爭保證書之約定，被告上訴人古正人應於回國後三年內不得離職，否則應支付相當於四個月薪資之違約金，並所有國外派遣費用，以及按受訓天數，每日以三千元計算之技術費罰金，而被告上訴人古正人於八十六年十月三日離職乙事，縱認前揭期間（三年）不符上開必要性原則，而有顯然過長之虞，然仍屬 <b>三年最少服務期限之約定是否無效，而應縮短至法院認為合理之相當期間之問題，並非完全不得附加最少服務期間及違約金條款</b> 。而被告上訴人古正人於八十五年五月二十三日自日本受訓回國後，迄八十六年十月三日離職，服務期間為一年四月餘，尚未滿兩造所約定三年之期間，可按被告上訴人古正人已履行債務之期間，比照上訴人該期間所受之利益，依上開規定酌減違約金，則上訴人主張被告上訴人古正人所適用之契約約款，應可透過前開違約金核減之方式控制其合理性，自不宜逕行宣告該部分約款無效。	按「雇主不得締結不履行勞動契約時之違約金或預定損害賠償額之契約。」、「雇主不得訂定任何規定契約不履行時應付違約金或損害賠償之契約。」日本勞動基準法第十六條及韓國勞動基準法第二十四條固分別定有明文，惟有關離職違約金之約定效力，我國勞動基準法第二十六條定有雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。 <b>其僅係對雇主取得違約金之方式予以規定，而就離職違約金之約定並未明文規定，又審酌我國民法第二百五十條有當事人得約定債務人不履行債務時，應支付違約金之規定，於當事人之約定未違反法律之強制規定或公序良俗下，依民法第七十一條、第七十二條規定難認有關違約金之約定而為無效。</b> 而被告上訴人古正人於八十五年五月二十三日自日本受訓回國後，迄八十六年十月三日離職，服務期間為一年四月餘，尚未滿兩造所約定三年之期間，可按被告上訴人古正人已履行債務之期間，比照上訴人該期間所受之利益，依上開規定酌減違約金，則上訴人主張被告上訴人古正人所適用之契約約款，應可透過前開違約金核減之方式控制其合理性，自不宜逕行宣告該部分約款無效。是被告上訴人抗辯上開違約金約定違反民法第一百四十八條第二項、消費者保護法第十一條、第十二條，應屬無效云云，不足憑採。	另被告上訴人復抗辯：依勞動基準法第六十六條、第六十七條、第六十四條第三項規定，被告上訴人古正人之工作性質，係處理半導體之組裝及維修工作，其性質與技術生相類似，應準用第六十六條、第六十七條之規定。系爭違約金之約定違反上開規定，應屬無效云云。惟按勞動基準法第六十四條第二項規定：稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。 <b>本件被告上訴人古正人係以服務為目的，取得對待薪資給付為目的，與上訴人簽訂勞動契約，僱傭期間其接受訓練，係屬在職訓練性質，自與上開以學習技能為目的之技術生性質迥異，無適用或類推適用上開規定餘地，是被告上訴人此部分之抗辯亦不足採。</b> 系爭保證書有關被告上訴人古正人最低服務年限約定（即主債務）之不履行，係肇因於上訴人違反兩造間之勞動契約，應不可歸責於被告上訴人古正人，依上說明，自難令被告上訴人負本件違約金債務之連帶賠償責任。	

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他 擔保約定	補償措 施之有 無、類 型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要 性
9	臺灣臺北地方 法院	880916	八十七年 度勞訴字 第八十七 號	請求損害 賠償事件	航空業 培訓機 師	十五年	機師必須受雇於 復興航空運輸股 份有限公司至少 十五年，如提前 離職，其服務年 限在五年以下者 ，賠償四百萬元 ，服務五至十年 者，賠償三百萬 元，服務十至十 五年者，賠償一 百五十萬元違約 金。	無	本件被告林浩威與原告簽訂之服務合約書，並未定有僱傭期限，其雖有約定最低服務期限及違約金條款，致被告林浩威不得任意行使前開勞動基準法第十五條第二項之隨時終止權，然其並未排除被告林浩威關於民法第八百十九條之重大事由終止權之行使，自難謂該違約金之約定為無效。況雇主之所以要求勞工有最低服務年限者，往往在於雇主曾經為勞工支出特殊之職業訓練費用、出國受訓費用、技能養成費用等等，乃要求勞工有最低之服務年限，供作回饋，是從必要性原則（Erfordlichkeit）而言，亦即斟酌勞工之職業自由及雇主對勞工技能養成之支出費用，只要該最低服務年限不顯然過長（如終身服務、或服務年限與支出之費用不成比例等），則最低服務年限之約定，應受允許。	被告抗辯，縱認勞動契約得附加期間之規定，但契約期間過長，違約金過高時，「全部」附加期間條款及違約金條款歸於無效云云。然按，約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額；又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，民法第二百五十二條、第二百五十一條分別定有明文。經查，本件依被告林浩威於八十四年六月二十一日與國勝企管顧問有限公司簽訂訓練及服務合約書，約定於取得機型檢定證且完成航路訓練後，必須受雇於原告公司至少十五年，否則必須賠償違約金予原告，其服務年限在五年以下者，賠償四百萬元，服務五至十年者，賠償三百萬元，服務十至十五年者，賠償一百五十萬元，有該合約書所附之附件可稽。次按司法權之行使，應遵守過度禁止原則（Uebermanverbot），此於法院解釋契約、對契約條款之控制亦然。是關於非定型化契約之契約條款約定之不合理，法院在有其他方法得以除去該不合理之部分時，原則上不宜逕行宣告當事人依自由意思締結之契約條款無效，換言之，法院在以公序良俗、誠信原則控制契約約款時，宣告無效應是在透過其他法律規定、契約之補充解釋仍無法除去約款之不合理時，所作最後不得已之手段。又法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民法第一百一十一條亦定有明文。本件被告林浩威與原告約定至少服務原告公司十五年一節，縱認期間不符前開必要性原則而有顯然過長之虞，然仍屬該十五年最少服務期限之約定無效，而應縮短至法院認為合理之相當期間之問題，並非完全不得附加最少服務期間及違約金條款。而被告林浩威自認其服務原告公司期間僅一年，就其所適用之約款，即服務年限在五年以下者，應賠償四百萬元之約定，尚可依被告林浩威已履行債務之期間，比照原告所受之利益，減少違約金，是就原告主張被告林浩威所適用之契約約款（即服務年限在五年以下者，應賠償四百萬元之約定）應可透過前開違約金核減之方式控制其合理性，自不宜逕行宣告該部分約款（即服務年限在五年以下者，應賠償四百萬元之約定）無效。	被告固抗辯，勞工為經濟上之弱者，雇主利用其經濟上之強勢地位，要求勞工訂定提前離職違約金條款，不當地拘束勞工之自由意志，以繼續維持勞動關係，進而產生雇主與勞工間之隸屬關係，此顯已違反勞動基準法第十五條保障勞工終止勞動契約權之規定，該違約金之約定自始當然無效，並舉日本及韓國立法例，無論勞工出於自願或非自願，均明文禁止雇主訂定勞工不履行勞動契約時應給付違約金之契約云云。惟查，日本勞動基準法第十六條固規定：「雇主不得締結不履行勞動契約時之違約金或預定損害賠償額之契約。」依日本學者見解，該條文之制定，係沿用二次大戰前日本工場法施行令第二十四條之規定，乃為因應過去該國長久之封建勞動慣行，常遭受批評所為之禁止規定。而如此之立法例，在其他各國，甚至國際勞動條約也多未見諸明文。至於在德國，依德國民法第二百四十三條之規定，違約金數額過高，法院得因債務人之請求，以判決減至相當之數額（參見勞動省勞動基準局編著勞動基準法第二五頁，平成三年四月二十五日版）。足見日本勞動基準法第十六條及韓國勞動基準法第二十四條規定之明文禁止規定，尚屬該等國家之特殊立法例，並未成為國際間勞動立法之通例。況查，依日本上開立法例，對於雇主因勞工不履行勞動契約實際上受有損害時，仍得請求損害賠償（見前揭書第二一頁）。我國勞動基準法並無相當「雇主不得締結不履行勞動契約時之違約金或預定損害賠償額之契約。」之明文規定，是否比照制定，應屬立法政策之問題。在法無明文而該項立法例又未成為國際通例之情形下，審酌我國民法第二百五十二條亦有相當德國民法第二百四十三條酌減違約金之規定，尚難認被告林浩威與原告所訂之本件勞動契約違約金條款無效。至勞動基準法第十五條第二項雖規定，不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。惟該項規定乃任意規定，並不排除當事人以合意限制勞工終止權之行使，只要該合意不排除勞工關於民法第四百八十九條之重大事由終止權之行使，即不得認為無效。	
10	臺灣臺北地方 法院	881025	八十七年 度勞訴字 第八十八 號	請求損害 賠償事件	航空業 培訓機 師	十五年	機師必須受雇於 復興航空運輸股 份有限公司至少 十五年，如提前 離職，其服務年 限在五年以下者 ，賠償四百萬元 ，服務五至十年 者，賠償三百萬 元，服務十至十 五年者，賠償一 百五十萬元違約 金。	無	本件被告武天祐與原告約定於取得機型檢定證且完成航路訓練後，必須受雇於原告公司至少十五年，其服務年限在五年以下者，賠償四百萬元，服務五至十年者，賠償三百萬元，服務十至十五年者，賠償一百五十萬元，是縱認前揭期間不符前開必要性原則而有顯然過長之虞，然仍屬該十五年最少服務期限之約定無效，而應縮短至法院認為合理之相當期間之問題，並非完全不得附加最少服務期間及違約金條款。而被告武天祐服務原告公司期間尚在五年以下，應賠償四百萬元之約定，可依被告武天祐已履行債務之期間，比照原告所受之利益，依上開規定酌減違約金，則原告主張被告武天祐所適用之契約約款（即服務年限在五年以下者，應賠償四百萬元之約定）應可透過前開違約金核減之方式控制其合理性，不宜逕行宣告該部分約款（即服務年限在五年以下者，應賠償四百萬元之約定）無效。	按「雇主不得締結不履行勞動契約時之違約金或預定損害賠償額之契約。」、「雇主不得訂定任何規定契約不履行時應付違約金或損害賠償之契約。」日本勞動基準法第十六條及韓國勞動基準法第二十四條固分別定有明文，惟有關離職違約金之約定效力，我國勞動基準法第二十六條定有雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。其僅係對雇主取得違約金之方式予以規定，而就離職違約金之約定並未明文規定，又審酌我國民法第二百五十條有當事人得約定債務人不履行債務時，應支付違約金之規定，於當事人之約定未違反法律之強制規定或公序良俗下，依民法第七十一條、第七十二條規定難認有關違約金之約定為無效，是本件被告武天祐與原告所訂之勞動契約違約金條款應屬有效。被告此部分所辯，自難採信。	按雇主不依勞動契約給付工作報酬；或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第十四條第一項第五款、第六款定有明文。本件原告未經被告武天祐同意即於八十七年八月一日片面公告調整被告武天祐薪資給付內容，金額並有減少，已如前所述，顯已違反原勞動契約關於薪資之約定及勞動基準法關於工資應由勞雇雙方議定之規定，被告武天祐於八十七年八月二十四日發函原告終止其與原告間之勞動契約，揆諸上開規定，於法並無不合。從而，被告武天祐依勞動基準法第十四條第一項第六款規定，於八十七年八月二十四日合法終止系爭勞動契約，未依約提供勞務，屬不可歸責之事由，自不負債務不履行之責任。故原告本於原服務契約之違約金約定及保證契約之法律關係，請求被告連帶給付四百萬元，並自起訴狀繕本送達被告翌日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息，洵屬無據，應予駁回。	

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他 擔保約定	補償措 施之有 無、類 型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要 性
11	臺灣臺北 地方 法院	880902	八十七 年 度 勞 訴 字 第 八 十 九 號	請求損 害賠償 事件	航空業 培訓機 師	十五年	機師必須受雇於 復興航空運輸股 份有限公司至少 十五年，如提前 離職，其服務年 限在五年以下者 ，賠償四百萬元 ，服務五至十年 者，賠償三百萬 元，服務十至十 五年者，賠償一 百五十萬元違約 金。	無	況僱主之所以要求勞工有最低服務年限者，往往在於僱主曾經為勞工支出特 殊之職業訓練費用、出國受訓費用、技能養成費用等等，乃要求勞工有最低 之服務年限，供作回饋，是從必要性原則（Erfordlichkeit）而言，亦即斟酌 勞工之職業自由及僱主對勞工技能養成之支出費用，只要該最低服務年限不 顯然過長（如終身服務、或服務年限與支出之費用不成比例等），則最低服 務年限之約定，應受允許。次按司法權之行使，應遵守過度禁止原則（ Ueberma verbot），此於法院解釋契約、對契約條款之控制亦然。是關於 非定型化契約之契約條款約定之不合理，法院在有其他方法得以除去該不合 理之部分時，原則上不宜逕行宣告當事人依自由意思締結之契約條款無效， 換言之，法院在以公序良俗、誠信原則控制契約約款時，宣告無效應是在透 過其他法律規定、契約之補充解釋仍無法除去約款之不合理時，所作最後不 得已之手段。又法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦 可成立者，則其他部分，仍為有效，民法第一百一十一條亦定有明文。本件被 告林浩威與原告約定至少服務原告公司十五年一節，縱認期間不符前開必要 性原則而有顯然過長之虞，然仍屬該十五年最少服務期限之約定無效，而應 縮短至法院認為合理之相當期間之問題，並非完全不得附加最少服務期間及 違約金條款。而被告林浩威自認其服務原告公司期間僅一年，就其所適用之 約款，即服務年限在五年以下者，應賠償四百萬元之約定，尚可依被告林浩 威已履行債務之期間，比照原告所受之利益，減少違約金，是就原告主張被 告林浩威所適用之契約約款（即服務年限在五年以下者，應賠償四百萬元之 約定）應可透過前開違約金核減之方式控制其合理性，自不宜逕行宣告該部 分約款（即服務年限在五年以下者，應賠償四百萬元之約定）無效。	我國勞動基準法並無相當「僱主不得締結制定，應屬立法 政策之問題。在法無明文而該項立法例又未成為國際通例 之情形下，審酌我國民法第二百五十二條亦有相當德國民 法第二百四十三條酌減違約金之規定，尚難認被告林浩威 與原告所訂之本件勞動契約違約金條款無效。至勞動基準 法第十五條第二項雖規定，不定期契約，勞工終止契約時 ，應準用第十六條第一項規定期間預告僱主。惟該項規定 乃任意規定，並不排除當事人以合意限制勞工終止權之行 使，只要該合意不排除勞工關於民法第四百八十九條之重 大事由終止權之行使，即不得認為無效。本件被告林浩威 與原告簽訂之服務合約書，並未定有僱傭期限，其雖有約 定最低服務期限及違約金條款，致被告林浩威不得任意行 使前開勞動基準法第十五條第二項之隨時終止權，然其並 未排除被告林浩威關於民法第八百九十九條之重大事由終 止權之行使，自難謂該違約金之約定為無效	僱主不依勞動契約給付工作報酬；或僱主違反勞動契約 或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預 告終止契約，勞動基準法第十四條第一項第五款、第六 款定有明文。本件原告未經被告林浩威同意即於八十七 年八月一日片面公告調整被告林浩威薪資給付內容，金 額並有減少，已如前所述，顯已違反原勞動契約關於薪 資之約定及勞動基準法關於工資應由勞雇雙方議定之規 定，被告林浩威於八十七年八月二十四日發函原告終止 其與原告間之勞動契約，於法並無不合。……被告林浩 威既係依勞動基準法第十四條第一項第六款規定，於八 十七年八月二十四日合法終止勞動契約，縱其未再依約 提供勞務，亦屬不可歸責，不負債務不履行之責任。從 而，原告本於原服務契約之違約金約定及保證契約之法 律關係，請求被告等連帶給付四百萬元，並自起訴狀繕 本送達翌日即被告林浩威、鮑少開自八十七年十月十四 日、被告陳曉峰自八十七年十月三十一日起，均至清償 日止，按年息百分之五計算之利息，洵屬無據，應予駁 回。	
12	臺灣臺北 地方 法院	880316	八十七 年 勞 訴 字 第 七 十 三 號	請求債 務不履 行損害 賠償事 件	航空機 師	五年	服務未滿五年或 因違反工作規則 而遭解雇者，應 賠償七十萬元。	無	被告勞工未為抗辯，法院亦未加以審酌。	被告勞工未為抗辯，法院亦未加以審酌。	按違約金之性質，究為損害賠償之預定，抑為債務不履 行特應支付之擔保，須由當事人之意思定之，如無另有 訂定，應視為因不履行而生損害賠償之賠償總額。此觀 民法第二百五十條之日文及其立法理由自明。	
13	臺灣臺北 地方 法院	870930	八十七 年 勞 訴 字 第 三 十 八 號	給付違 約金事 件	航空機 師	五年	至少服務五年， 否則應賠償原告 公司違約金七十 萬元。	無	按員工為僱主工作，僱主為其業務需要，提供技術之訓練，為保障其訓練勿 失效率，約定員工必須服務一定之期限，將僱主之技術訓練貢獻於工作，在 此期限內僱主並提供工作之報酬，員工若違約未服務期滿，應賠償相當之金 額，因為僱主為維護企業經營及服務品質之必要方法，惟其約定仍應具有合 理性之基礎為前提，已如上述。	被告張仁志經國華航空股份有限公司派往荷蘭受訓之期間 為八十五年三月十八日至同年四月二十四日，僅為三十六 日，兩造卻約定被告等於受訓完畢須服務於原告公司至少 五年，否則須給付原告訓練費或違約金七十萬，衡諸公務 人員公費留學與返國服務期間一般多為加倍為之，例如公 費進修半年，返國則須至少服務一年；又例如司法官訓練 所之訓練期間為一年六個月，則須至少服務滿三年，準此 ，本件之受訓期間三十六天與服務年限為五年，比例則為 五十倍強，該須服務五年之期間顯屬過長而不合理，另被 告張仁志迄八十六年九月二十五日離職，服務之期間有一 年六個月，已屬合理；揆諸首開說明，本件違約金之契約 條款應屬未具備內容合理性，被告等即可不受上開契約條 款之拘束。	兩造於八十五年二月二十九日所簽定之國華航空公司派 赴國外受訓人員契約書第三條約定：「乙方（指被告張 仁志）於學成歸國後，應自歸國之日起繼續為公司服務 至少五年」，接著規定「於契約屆滿前離職者，應賠償 甲方（指原告公司）訓練費或違約金現金新台幣七十萬 元……」，該約定係被告張仁志違約未服務滿五年時， 即應按原告支出之訓練費用或違約金七十萬元，給付金 錢于原告，核其性質係屬損害賠償預定性之違約金性質 ，合先敘明。	

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他 擔保約定	補償措 施之有 無、類 型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要 性
14	臺灣臺北地方 法院	881213	八十六年 勞訴字第 二十九號	給付違 約金事 件	航空機 師	十五年	自聘僱任用之日 起十五年內絕不 自請離職，若違 反承諾，乙方除 依其他規定賠償 訓練等費用外， 並自願賠償相當 於離職前正常工 作六個月平均工 資之違約金與甲 方，作為甲方之 損害賠償。	無	按勞動契約為私法上之契約，係以當事人間意思表示之合意而成立，僱用之事業單位，若基於企業經營之需要，於勞動契約中約定，勞方須繼續為該事業單位服務若干期限，應無不可。兩造於系爭契約書第三條既已約定被告張天柱應自聘僱任用之日起十五年內絕不自請離職，若於契約屆滿前離職者，應賠償原告公司訓練費及離職前正常工作六個月平均工資之違約金。經查該約定之內容十五年部分雖屬過長，但原告已主動減為依五年而為請求（詳如原告請求金額之計算式），從而該部分並非無效，即並無何違反法令之強制或禁止之規定，於公序良俗亦屬無違背，且亦無任何不合理之處，則基於契約自由之原則該約定應屬有效。	按依兩造間聘僱契約第三條約定，乙方（即張天柱）承諾：自聘僱任用之日起十五年內絕不自請離職；不論任何原因於自甲方（即原告）離職後二年內，絕不轉任其他航空公司擔任飛航機師職務。接著規定「若違反承諾，乙方除依其他規定賠償訓練等費用外，並自願賠償相當於離職前正常工作六個月平均工資之違約金與甲方，作為甲方之損害賠償。」第四條約定「乙方同意在任職期間內因轉訓新機型之服務年限及訓練費賠償事項，另依甲方頒訂『中華航空公司機師及飛航機械員服務年限及訓練費約定事項』（如附件）辦理。」，該約定係被告張天柱違約未服務滿十五年時，即應除依其他規定賠償訓練等費用外，並自願賠償相當於離職前正常工作六個月平均工資之違約金與甲方，作為甲方之損害賠償。而所謂之服務年限及訓練費賠償事項，另依甲方頒訂『中華航空公司機師及飛航機械員服務年限及訓練費約定事項』（如附件）辦理。核違約金之性質應屬懲罰性之違約金，被告謂係損害賠償預定性之違約金，尚不足採。但無論其為損害賠償預定性質之違約金抑為懲罰性之違約金，依民法第二百五十二條規定，約定之違約金過高者，法院得酌減至相當之數額，又債務人已為一部履行者，法院得比照債權人因一部履行所受之利益減少違約金，同法第二百五十一條亦有明文規定。		
15	臺灣高雄地方 法院	910816	九十一年 度簡上字 第一九一 號	請求清 償債務 事件	金融業	二年	本人承諾自報到日 起須服務滿二年， 若服務未滿二年離 職，同意繳還相當 三個月薪資之訓練 費用；改派正式職 務未滿一年而離職 ，繳回試用期間之 獎金及福利津貼。	無	上述承諾書第五條對上訴人所課至少任職二年之義務，並無不合比例、顯失公平情事，亦未違反不定期僱傭契約得隨時終止之規定，而上述員工差勤請假辭職辦法第二十五條第一項第二款亦無違反強制、禁止或團體協約之規定，又上訴人簽立上述承諾書並非出於脅迫或急迫、輕率。是以，被上訴人依上述承諾書第五條請求上訴人返還相當三個月薪資之訓練費用九萬元，及依上述承諾書第六條第二款約定，請求上訴人按上開辦法第二十五條第一項第二款所定比例，返還試用期間百分之五十之獎金一萬零五百四十二元，合計為十萬零五百四十二元，洵屬有據，應予准許。	按被上訴人所定之員工差勤請假辭職辦法第二十五條第一項第二款定有：「凡於試用期滿正式派用後，服務未滿一年離職者，除每月薪資所得外，應依照下列標準繳回試用期間之獎金... 第六個月至一年五 %」.....核閱上開辦法第二十五條並無違反強制、禁止規定或其他有關該事業運用之團體協約規定情事，其效力毫無疑議，且上訴人既簽立上述承諾書，同意遵照被上訴人之人事規章辦理離職手續，則上述繳回獎金之額度及計算方式，即非被上訴人之片面規定，而係經上訴人同意、達成合意之契約。至上訴人另稱：承諾書約定之賠償金額不合理，請求依民法第二百五十一條、第二百五十二條規定酌減云云，惟縱令上述承諾書第六條係屬違約金之約定，乃被上訴人請求返還之金額為一萬零五百餘元，僅約上訴人離職時薪資之三分之一，本院斟酌結果，難認有過高情事，故不予減少，附此敘明。		
16	臺灣高雄地方 法院	890915	八十八年 度訴字第 九十八號	損害賠 償事件	航空機 師	六年	被告蔣復恩至少 應服務六年；未 履行規定應服務 之年限時，應賠 償原告訓練成 本。	無	被告勞工未為抗辯，法院亦未加以審酌。	經查：系爭合約第六條係就被告蔣復恩未依約履行服務年限時，所為之賠償約定。又依兩造前開約定，原告係以其所支出之訓練成本視為因被告蔣復恩不依約履行服務年限所受之損害，又別無其他損害賠償之約定，縱該訓練成本尚待計算，然仍以可得特定之項目視為債務不履行之損害，不以約定一定金額為必要。是原告主張須有一定金額約定始屬違約金之性質等語，洵不足取。.....究此違約金本質上無非意在填補原告訓練新進飛航人員之成本及原告因被告提前離職所生之損害，並衡諸通常社會上所定違約金金額之客觀情形，自應以此作為判斷違約金約定是否過高之標準。故本院審酌被告蔣復恩離職時，已於受僱於原告擔任副機師職務近一年二月，及約定服務期限為六年，並參諸航空公司訓練飛航人員之需時甚長，提前離職對原告之營運造成之影響與社會通常違約金約定數額等情狀，認原告請求一百二十九萬一千三百五十六元之違約金尚屬過高，應減至八十萬元始為適當。		

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他擔保約定	補償措施之有無、類型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要性
17	臺灣高雄地方法院	880920	八十七年度訴字第二七八四號	損害賠償事件	鋼鐵業	一年	被告勞工應自所擔任之擴建設備完成最終驗收測試之日起開始計算，但熱試車起一年內仍無法完成最終驗收測驗者，則自熱試車起一年後起開始計算，繼續服務一年。如中途離職自願賠償研習期間所耗各項費用（包括差旅費、國外生活費、出國期間薪給及全部研習期間之學雜費）二倍之金額。	無	「勞動契約為私法上之契約，係以當事人間意思表示之合意而成立。事業單位若基於企業經營之需要，於勞動契約中約定，派赴國外受訓之勞工返回後，需繼續為該事業單位服務若干年限，自無不可；惟於指派時，宜先徵得該勞工之同意，其約定服務之期限，應基於公平合理由勞資雙方之自由意願，於勞動契約中約定之。惟如係技術性契約，仍應受勞動基準法有關技術性規定之限制。」，業據內政部以七十五年四月一日台（75）內勞字第三九六七五號函示在卷，有該函文一件在卷可稽。	本件系爭切結書載明：「……繼續服務期滿前如中途離職，自願按規定賠償研習期間所耗項費用（包括差旅費、國外生活費、出國期間薪給及全部研習期間之學雜費）二倍之金額，作為貴公司所受之損害賠償，並覓保證人作為連帶責任之義務人。」等字樣，足認二造關於損害賠償之約定，性質上係屬損害賠償總額預定性違約金。按「約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額。」，民法第二百五十二條定有明文。故「約定之違約金苟有過高情事，法院即得依此規定核減至相當之數，並無應待至債權人請求給付後始得核減之限制。此項核減，法院得以職權為之，亦得由債務人訴請法院核減。」、「當事人約定契約不履行之違約金過高者，法院固得依民法第二百五十二條以職權減至相當之數額，惟是否相當仍須依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為酌定標準，而債務已為一部履行者，亦得比照債權人所受利益減少其數額。」，最高法院四十九年台上字第八七號、七十九年台上字一六一二號判例著有例釋。本件被告劉宏培違反系爭切結書之約定，提前離職，依約定被告二人固應負連帶賠償原告損害之責。惟關於損害賠償之數額，依前開法律規定及參酌判例意旨可知，本院得依職權審酌一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形酌定之。……原告派任被告劉宏培出國，被告返國後，雖未依約繼續服務滿一年，然原告未受有相當月薪及出差費用之損失，且被告離職前，非從事相關工作，已如前述，惟被告提前離職，確屬違約，造成原告將來無法指派被告從事相關工作之機會，應認權益確有受損，故本院審酌原告所受損失輕微及被告僅屬上班族，資力不豐及被告離職前，已非從事相關工作且被告返國後，繼續服務一年六個月以上，遠甚於六十五日之出國期限，依一般社會觀念，伊提前離職非屬重大違約，故本院認二造約定之違約金應予酌減為壹拾萬元。	所謂定型化契約，係指企業經營者為與不特定多數人訂立契約之用，而單方預先擬定之契約條款，此為消費者保護法第二條第七款所明定。系爭切結書係原告為與公司員工約定出國受訓返國後之服務期限所為之個別約定，並非對於不特定多數人均有其適用，故系爭切結書非屬定型化契約書，自無消費者保護法之適用。又系爭切結書之條款內容僅有二項三小款，字數不多，內容可得確定、字體斗大方正，被告於簽約前，依一般經驗法則，當有充分時間閱覽及理解切結書內容，且被告主張雖因唯恐遭解職，而被迫簽訂系爭切結書，然無法舉證證明曾遭原告脅迫簽約之事實，故被告辯稱遭脅迫簽約及切結書違反消費者保護法，未提供充分時間供被告閱覽云云，與事實不符，不足採信。	
18	臺灣高雄地方法院	890119	八十七年度訴字第九七九號	損害賠償事件	航空機師	六年	至少應服務於甲方六年。而被告葉啟平係接受本款訓練，故依約應至少服務六年。未履行規定應服務年限時，須賠償甲方訓練成本。	無	被告勞工未為抗辯，法院亦未加以審酌。	「提前終止合約」發生於訓練期間或應服務年限之一半以前，乙方應賠償全額之訓練成本，若發生於應服務年限一半以後（含一半），則依剩餘應服務年限之比例乘以訓練成本賠償。此均有合約書可證，惟依兩造上揭約定，被告未依約定履行服務年限，則應賠償原告之訓練成本，核其性質應屬民法第二百五十條之違約金。再按依同法第二百五十條第二項規定違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行生損害之賠償總額。同法第二百五十一條規定：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。同法第二百五十二條亦規定：約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額。本件被告葉啟平自八十四年九月間取得機型檢定證起完成航路訓練，正式合於任務派遣起至八十六年二月五日離去職務，尚未達應服務期限之一半，此已詳述如前，則依前揭兩造服務合約書第六條第三項之約定：被告應賠償全額之訓練成本。惟本院審酌被告已服務一年五月，認兩造所約定被告服務未滿六年之一半者（即三年），即應賠償全額之訓練費用尚屬過高，乃酌減為應賠償上揭費用總額之四分之一為適當。	無	

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他 擔保約定	補償措 施之有 無、類 型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要 性
19	臺灣板橋地方法院	910904	九十一年度小上字第九八號	請求返還訓練費用事件	銀行業	一年	參加國內行外訓練研習後一年內自請辭職者，賠償參加該項訓練研習之所有費用。	無	上訴人主張之事實業據其提出承諾書、參與訓練人員名單、時間、費用表、訓練費用單據各一件之影本為證，且為被上訴人所不爭執，固堪信上訴人之主張為真實（被告勞工未為抗辯，法院亦未加以審酌）。	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，民法第二百五十一條定有明文。查被上訴人參加八十九年一月二十四日至一月二十八日、同年五月八日至十二日之訓練課程，費用分別為一萬四千元、一萬五千七百五十元，有參與訓練人員名單、時間、費用表在卷可稽，惟被告於八十九年十一月三十日離職，於受訓後業已為上訴人公司服務十個月、六個半月若依前開約定返還全部訓練費用，金額顯係過高，爰審酌其工作之時間，本件違約金分別二千三百元、七千二百元，合計以九千五百元為適當。從而，上訴人依系爭承諾書請求被上訴人給付違約金九千五百元及自八十九年十二月一日起至清償日止，按年息百分之五計算利息部分為有理由，應予准許，逾此部分為無理由，應予駁回，經核與法尚無違誤。	按違約金之核減可分別一部履行之核減與金額過高之核減兩種情形，一部履行核減之法律依據為民法第二百五十一條，法院得比照債權人因一部履行所受之利益核減違約金，法院為此項裁量時，不必依債務人之聲請為之，金額過高核減之法律依據為民法第二百五十二條，核減之標準當依一般客觀事實，社會經濟狀況及當事人實際所受損失為斟酌依據。復按最高法院五十一年度台上字第一九號判例要旨所著「約定之金額是否過高，應就債務人若能如期履行債務時，債權人可得享受之一切利益為衡量之標準，而非以僅約定一日之違約金額若干為衡量之標準」等語，係在於作為判斷約定之違約金是否過高，達於民法第二百五十二條規定得以核減之標準，至於依民法第二百五十一條規定核減違約金，僅須債務已為一部履行者，法院即得比照債權人因一部履行所受之利益核減，不以約定之違約金過高為必要，前開判例要旨文義甚明。經查原審係依據民法第二百五十一條之規定以債務已為一部履行為由核減違約金，並非以約定之違約金高為由核減違約金，依上說明，並無最高法院五十一年度台上字第一九號判例之適用。	
20	臺灣板橋地方法院	900817	八十九年度簡上字第二一二號	請求給付違約金事件	銀行業	一年	同意自就職日起，未滿一年自動離職，願無條件賠償華信銀行（即上訴人）制服購置費用（以當年度購置成本為準）暨實際服務期間實領薪資總額之三分之一；服務一年以上未滿二年自動離職，願無條件賠償華信銀行依離職日所敘之三個月月薪之總額，並應於離職同時給付。	無	按上訴人公司屬銀行業，為經中央主管機關指定適用勞動基準法之事業單位。復按勞動契約為私法上之契約，以當事人間意思表示之合意而成立，僱動離職，願無條件賠償華信銀行（即上訴人）制服購置費用（以當年度購置成本為準）暨實際服務期間實領薪資總額之三分之一等語，經查該約定之內容並無何違反法令之強制或禁止之規定，基於契約自由原則，該約定應屬有效。雖被上訴人辯稱該約款違反誠信原則、平等互惠原則及勞動基準法第九條、民法第二百四十七條之一等強制規定，依消費者保護法第十二條第一項及勞動基準法第七十一條等規定，應屬無效云云。惟所謂消費者，依消費者保護法第二條之立法解釋，指以消費為目的而為交易、使用商品或接受服務者而言，本件尚非屬消費者保護法之有關消費法律關係，自無該法之適用。再者，上開同意書關於「同意自就職日起，未滿一年自動離職，願無條件賠償華信銀行（即上訴人）制服購置費用（以當年度購置成本為準）暨實際服務期間實領薪資總額之三分之一」之約款，旨在限制被上訴人不得於一定期間內離職，並非就勞動契約之期間為約定，自與勞動基準法第九條所規定之勞動契約類型無涉；又上開約款旨在限制被上訴人不得於短期（即未滿一年及一年以上未滿二年等）內離職，已如前述，究與民法第二百四十七條之一第二款所稱加重他方當事人之責任之情形，亦屬有間，是被上訴人前開所辯，難認可採。	本件上訴人主張被上訴人於八十七年七月六日立具之「同意書」，即被上訴人承諾「同意自就職日起，未滿一年自動離職，願無條件賠償華信銀行（即上訴人）制服購置費用（以當年度購置成本為準）暨實際服務期間實領薪資總額之三分之一；服務一年以上未滿二年自動離職，願無條件賠償華信銀行依離職日所敘之三個月月薪之總額，並應於離職同時給付」，又被上訴人係於八十七年七月六日到職，於八十八年五月三十日離職，自就職日起未滿一年即自動離職之事實，業據其提出同意書、員工人事資料異動申請書、員工離職申請書等件為證，並為被上訴人所不爭執，應認上訴人之上開主張為真實，已如前述。從而，上訴人依上開同意書之約定，請求被上訴人應賠償違約金，自屬有據。惟約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額；又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，民法第二百五十二條、第二百五十一條分別定有明文。查被上訴人自八十七年七月六日任職上訴人公司擔任信用卡中心辦事員，負責逾期帳款催收及行銷工作，至八十八年五月三十日離職日止，實際服務年資為十月又二十五日，僅差一月又六日即滿一年，為兩造所不爭執，是被上訴人實已為一部之履行，上訴人亦因而獲有利益，且被上訴人之年薪僅為四十五萬餘元，且於上訴人公司任職期間亦非受有任何特殊之專業訓練課程，亦為兩造所不爭執，則上訴人仍請求被上訴人賠償制服購置費用（以當年度購置成本為準）暨實際服務期間實領薪資總額之三分之一共一十五萬一千七百二十三元（即四點六八個月之薪資）應屬過高，本院斟酌上述客觀事實，及被上訴人已服務之年資，認以賠償上訴人二個月之月薪即六萬四千八百元（32400×2=64800）為適當。	無	

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他 擔保約定	補償措 施之有 無、類 型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要 性
21	臺灣桃園地方法院	910801	八十九年度訴字第一七一九號	請求損害賠償等事件	汽車業	未為約定	未為約定	無	再參酌內政部七十五年四月一日台(七五)內勞字第三九三六七五號函之內容：「……事業單位若基於企業經營之需要，於勞動契約中約定，派赴國外受訓之勞工返回後，須繼續為該事業單位服務若干期限，自無不可；惟於指派時，宜先徵得該勞工之同意，其約定服務之期限，應基於公平合理，由勞資雙方之自由意願，於勞動契約中約定之。……」，及行政院勞工委員會八十三年八月十日台(八三)勞資二字第五八九三八號函之內容：「勞動契約為私法上之契約，因當事人間之意思表示一致而成立。因之事業單位若基於企業經營之需要，經徵得勞工同意，於勞動契約中為服務年限及違約賠償之約定，尚無不可，惟該項約定仍應符合誠信原則及民法相關規定。」等規定可知，倘勞資雙方對於派赴國外受訓之勞工，認有繼續為該事業單位服務之必要，於不違反法律及當事人之意願下，自可約定於受訓後，繼續服務一定之年資，以期兼顧勞資雙方之利益。然就本件而言，兩造對於渠等間並無類此之特約存在事實，並無爭執。從而，縱認被告之行為有違勞動契約之倫理關係，惟自法律層面而言，尚難認被告於受訓後，有為原告合信公司完成特定計畫之義務。	兩造既無約定被告受訓後，需於原告合信公司服務之期限，依勞動契約之本質，尚難認被告有為原告合信公司完成特定計畫之義務，被告既無此給付義務，自難認被告有何不完全給付之情事。而兩造間之勞動契約，既屬不定期契約，依勞動基準法之規定，被告僅需於三十日前預告，即得終止該勞動契約，姑不論原告合信公司所述被告非法離職是否屬實，惟被告非法離職之事，依原告合信公司之主張觀之，尚非債務不履行之不完全給付所要規範，且依原告合信公司主張損害賠償之金額、計算方式，亦與被告非法離職造成原告合信公司之損害有間，從而，本件原告合信公司之請求於法無據，依法應予駁回。	無	
22	臺灣桃園地方法院	901218	八十九年度簡上字第一九八號	請求損害賠償事件	TFT 面板業	二年	八十七年間由被上訴人派遣到日本學習薄膜電晶體液晶顯示器之製造，出國前，上訴人曾簽訂出國同意書，同意自返國之翌日起繼續服務於被上訴人公司至八十九年十月三十一日止，如中途離職或免職時，願負責償還出國期間所領一切旅費及薪津。	無	經查上訴人曾簽訂出國同意書，同意自返國之翌日起繼續服務於被上訴人公司至八十九年十月三十一日止，如中途離職或免職時，願負責償還出國期間所領一切旅費及薪津，已如前述，準此，不論上訴人於該期限前離職，係因上訴人主動離職，或因被上訴人依法終止勞動契約，上訴人均應依上開約定，償還旅費及薪津等，合先敘明。又雖上開同意書為被上訴人公司自行片面擬定之定型化契約，以適用於該公司所有出國實習之人員，該出國學習之人員就契約條款之內容並無置喙餘地，只有選擇簽與不簽的權利等情，為被上訴人所不爭執，應認上開出國同意書為「定型化契約」。惟被上訴人公司為有效提升其企業競爭力，派上訴人等出國學習有關TFT大尺寸量產產業相關工作，各肩負、擔當各該工程唯一性之工作，而要求上訴人於學習完畢後必須留任公司，尚屬合理，又所約定繼續服務期間為兩年，應非過長，是尚難謂上開同意書之約定有何於上訴人重大不利益而有顯失公平之情事，至上訴人抗辯其學習歸國後遭上級打壓並降職等情，縱然屬實，亦係屬其未繼續服務滿二年是否可歸責之問題，要難據此認定上開同意書之約定違反平等互惠原則，是上訴人抗辯上開有關上訴人應繼續服務二年之約定，因違反平等互惠原則而無效云云，尚非可採。	上訴人雖又抗辯上開出國同意書內有關應償還出國期間之一切旅費及薪津等之約定，係違約金之性質，且約定之金額過高，應予核減云云。惟查依上開出國同意書第四條約定略以：立同意書人劉興忠（即上訴人）「若有……中途辭職或免職者，願負責償還出國期間所領之一切旅費及薪津等，……」，依該約定之性質，上訴人於中途離職或免職時，除應償還上開費用外，毋須再履行債務或負責務不履行之損害賠償責任，與懲罰性違約金之性質不符，又於上訴人發生應償還之事由時，被上訴人為請求上訴人償還，仍須證明上訴人出國期間所支出之各項旅費及其金額，與賠償額預定性違約金之性質亦有不同，又參酌其文義記載，應認上開約定與一般社會上對於「一方不按約履行，應賠償他方一切損失」之約定相同，僅係一般之債務不履行損害賠償責任約定之宣示意義而已，並非違約金之性質，從而亦無依民法第二百五十二條予以核減之問題，上訴人請求核減，於法無據，不能准許。	無	
23	臺灣新竹地方法院	911204	九十年簡上字第九號	返還不當得利事件	銀行業	三年	若服務未滿三年因故聲請離職或有違背貴行章程則致被免職時，無條件願將已受領之給付除每月固定之薪俸、津貼及伙食費為自己所得外，其餘考核、年節、年終獎金等非固定給與之一切已受領之給付悉數歸還貴行。	無	前開誓約書係就任職期間最少期間之限制，則在擔任臨時人員期間，因並無類同正式職員有相關任職、福利等措施保障，約滿除繼續約，原則即應離職，自無簽訂前開內容之誓約書之必要，而正式職員則除有一定之事由，且經過一定之程序，上訴人公司並不能擅自將正式職員解職，亦即正式職員自較臨時人員有諸多保障，相對而言亦應對上訴人公司負相關義務。是簽訂前開誓約書之真意，顯係上訴人公司為使其公司正式員工在一定制度、福利保障下，為免該公司之正式員工在短期內離職而影響公司營運，使其訓練成本付諸流水，而要求正式員工所簽訂，亦即前開誓約書乃係一般所稱之任職期間限制條款，課予正式員工在一定期間不得離職，苟有所違反，則應負一定之損害賠償責任，亦即前開誓約書所稱之「誓約服務滿三年以上」等語，自係指擔任正式職員起計算服務之期間，此由誓約書首揭：「立誓約書人李讚芳今蒙採用為貴行試用員，誓約服務滿三年以上」等語之一貫文義亦可得知。	次按約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額，民法第二百五十二條定有明文。至於是否相當，即須依一般客觀事實，社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為斟酌之標準。而債務已為一部履行者，亦得比照債權人所受利益減少其數額（最高法院四十九年台上字第八七號、七十九年台上字第一九一五號判例意旨參照）。經查，被上訴人自八十六年一月一日經甄選為正式員工迄八十八年五月初，任職上訴人公司計已約二年四月，則本院審酌上訴人已受領被上訴人提供勞務之時間及所受損害，參照兩造約定被上訴人應於上訴人處服務三年之期間等情狀，認上訴人主張收回八十六年五月至八十八年二月被上訴人所受領之一切非固定給與共二十一萬一千四百三十三元，尚屬過高，應予酌減，應以被上訴人任職時間（二十八日）與兩造約定應任職時間（三十六日）之比例折算違約金始屬適當。	按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金，民法第二百五十條定有明文。故所謂違約金係當事人約定契約不履行時，債務人應支付之懲罰金或損害賠償額之預定，以確保債務之履行為目的，此有最高法院六十八年台上字第三八八七號判例意旨可參。查兩造誓約書載明：「立誓約書人李讚芳今蒙採用為貴行試用員，誓約服務滿三年以上，並願遵守左列條款：一、若服務未滿三年因故聲請離職或有違背貴行章程則致被免職時，無條件願將已受領之給付除每月固定之薪俸、津貼及伙食費為自己所得外，其餘考核、年節、年終獎金等非固定給與之一切已受領之給付悉數歸還貴行」等語，揆其目的，係課以被上訴人於上訴人處服務滿三年之義務，否則前所已受領之給付除每月固定之薪俸、津貼及伙食費為自己所得外，其餘考核、年節、年終獎金等非固定給與之一切已受領之給付應悉數歸還，則依前開法條及判例意旨，此一收回非固定給與之約定，要屬違約金之性質無誤。	

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他 擔保約定	補償措 施之有 無、類 型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要 性
24	臺灣新竹地方法院	881102	八十八年度重勞訴字第二號	返還股份事件	電子業	六年	保證至少專職服務六年，且不得兼職，在職期間及離職二年後在臺灣地區、香港、東南亞及中國大陸境內不得直接或間接經營或參與甲方（即原告）相似或競爭之行業；違反本項之規定者，除違約所得利益應賠付甲方外，應將所分配技術股或提撥金額全數沒收，作為違反本協議書之懲罰性違約金。	本件之「重要技術人員技術股取得合約書」，則是專屬重要技術人員之特別獎勵，以分紅入股之所謂技術股配發方式作為專職六年之獎勵及離職後二年不競業之補償。	該「重要技術人員技術股取得合約書」所以簽訂之原因，已如上述是因被告提供其專門技術與原告無償使用，而原告則同意依該合約第一條，優先將原告公司稅後淨利依法彌補虧損提列法定公積後之可分配盈餘之百分之零點三一二五給予被告分紅入股。被告則承諾該合約書第四條（一）保證至少專職服務六年，不得兼職。在職期間及離職後二年內在臺灣地區、香港、東南亞及中國大陸境內不得直接或間接經營或參與原告公司相似或競業之行業；可見該雙方簽訂該「重要技術人員技術股取得合約書」，雙方均有對等之權利義務，並未僅課與被告義務等重大不利益之情事，尚無顯失公平，而該二年不得從事工作種類競業之約定，乃出於被告之同意，與憲法保障工作權之精神並不違背，與公共秩序無關，是被告抗辯該合約書，為原告公司利用其經濟上之強勢僱主地位強迫員工簽訂，限制人民工作權利之自由，其約定內容違反公序良俗依法應屬無效；洵無足取。	原告主張本件之返還技術股，其性質並非損害賠償之概念，應為可採，然原告又主張稱本件被告於其未能專職服務六年之際應將所領得之技術股返還，非屬違約金之性質，而主張分配與被告之技術股為一附被告若未服務屆滿六年時，應將所領得之技術股返還之解除條件之法律行為，但依該規定既已明定以該技術股做為懲罰性違約金，而被告領得該技術股之對價關係立於被告提供之「專門技術」予原告使用，亦如前述。則原告對本件系爭技術股及技術股之分配行為，不屬違約金性質及附條件之法律行為之主張，自不足採。	按解釋契約，故須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約之文字業已表示當事人之真意，無須別事探求者，即不得反捨契約之文字而更為曲解；其他文字上均已明白規定，足以表示當事人之真意，無須別事探求。依該第四條（二）之規定被告如違反保證至少專職服務六年，不得兼職。在職期間及離職後二年內在臺灣地區、香港、東南亞及中國大陸境內不得直接或間接經營或參與原告公司相似或競業之行業；即應將違約所得賠付與原告外，並將所分配技術股或提撥金額沒收，作為違反本協議書（應指本件之合約書）約定之懲罰性違約金。該規定係指：被告如未能專職服務滿六年，而有兼職情形，或在職期間及離職後二年內在臺灣地區、香港、東南亞及中國大陸境內不得直接或間接經營或參與原告公司相似或競業之行業；因此等兼職競業行為所得之利益，應視為被告所應支付與原告之損害賠償金總額之預定；而被告於任職期間所領得之技術股則應返還原告，做為懲罰性違約金。	
25	臺灣苗栗地方法院	910430	九十一年度苗勞小字第三號	請求返還久任獎金事件	電子業	一年、三年	被告則以其雖曾於前開時地，簽訂前揭二份久任獎金服務同意書，惟二份服務同意書中本人承諾不論因本人離職、遭受解職或其他原因無法完成承諾服務期限，本人自當全數歸還力晶半導體股份有限公司，亦允許力晶半導體股份有限公司自本人薪資中抵繳歸還，絕無異議。	久任獎金	被告雖辯稱系爭二份久任獎金服務同意書之約定違反民法第七十一條、第七十二條及第一百四十八條之規定，應為無效云云。惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第二百七十七條前段定有明文。查系爭二份久任獎金服務同意書係屬一般私法上契約之情，已如前述，而核諸該二份服務同意書之內容並無何違反法令之強制或禁止之規定，於公序良俗亦屬無違背，更無何權利濫用情事，甚且亦無任何不合理之處，此外，被告就系爭二份久任獎金服務同意書確有違反法令之強制、禁止規定，違背公序良俗及有權利濫用云云，均未能舉證以實其說，自難遽為有利於其之認定，準此，系爭二份久任獎金服務同意書既係兩造合意所簽訂，基於契約自由之原則，自應認合法有效，則被告前開所辯要非足取。至被告雖又辯稱系爭二份久任獎金服務同意書之約定違反民法第二百四十七條之一之規定應屬無效云云。惟按當事人一方以書面預定契約之條款，而由需要訂約之他方依照該項預定條款簽訂之契約，學說上名之曰「附合契約」或「定型化契約」為防止契約自由之濫用及維護交易之公平，爰增訂民法第二百四十七條之一。依民法第二百四十七條之一第一項規定：「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂立之契約。」，參諸民法第二百四十七條之一之立法理由及規定，足悉該法條係為規範定型化契約而制定。又定型化契約通常由工商企業者之一方，預定適用於同類契約之條款，由他方依其契約條款而訂定之，而其內容則適合於大量生產之商品銷售；企業經營之項目面對多數消費者時，使用同類契約之機會頻繁，自亦有必要準備相同內容的契約範本，諸如保險、銀行、運輸或其他以大眾為對象之事業，多憑定型化契約條款與相對人訂立契約。而關此契約條款，則可供與不特定多數人訂立契約之用，如果當事人之一方面與特定相對人訂立契約之目的，預先擬就相關條款，作為商議之張本，即非民法第二百四十七條之一規定適用之範圍。經查，原告並非以大眾為對象之事業機構，而系爭二份久任獎金服務同意書亦非企業經營為適合於大量生產之商品銷售及供與不特定之多數消費者而制定，僅係當事人一方之原告，為與其員工即特定相對人訂立契約之目的，預先擬就相關條款，作為商議之張本，而員工就該服務書內容並非全然置於無可置喙之餘地，更有決定簽署與否之自由，揆諸前開說明，系爭二份久任獎金服務同意書並非民法第二百四十七條之一所規範之定型化契約，是被告辯稱系爭二份久任獎金服務同意書係民法第二百四十七條之一所規範之定型化契約云云，顯係誤解，委非足取。	當事人間無違約金條款之約定。	第查，被告既於前開二份久任獎金服務同意書所承諾之服務期限屆滿前離職，則其所受領久任獎金之解除條件即已成就，揆諸前開說明，自應將原告所受領之久任獎金返還，而被告亦於所簽署之久任獎金同意書中承諾倘無法完成承諾服務期限，自當將所受領之久任獎金全數歸還，並允許原告自其薪資中抵繳歸還，絕無異議，則原告依被告前所簽署久任獎金服務同意書之約定，訴請被告返還久任獎金亦屬於法有據。	

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他 擔保約定	補償措 施之有 無、類 型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要 性
26	臺灣彰化地方法院	911204	九十一年度勞簡上字第一號	請求給付違約賠償金事件	製造業	五年	服務需滿五年始能離職，否則應賠償三十萬。	無	因勞工未為抗辯，法院就此點並未加以著墨。	又按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，為民法第二百五十一條所明定，又約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，同法第二百五十二條亦有明文，不問其作用為懲罰性抑為損害賠償之預定，均有其適用。查兩造約定附帶被上訴人應於附帶上訴人工廠服務滿五年始得離職，否則附帶被上訴人應給付附帶上訴人違約金三十萬元，附帶上訴人僅服務二年六個月即離開附帶上訴人之工廠而自行開業，則附帶被上訴人應給付附帶上訴人違約金三十萬元等情，已如前述。然兩造之所以為上開約定其動機，應係未免附帶上訴人於投下資力及心血教授並培訓附帶被上訴人有關之特殊工作技能後，如附帶被上訴人提早離職將使附帶上訴人因而所為之投資，無法得到應有之獲利回收，因此附帶被上訴人既已服務年滿二年六個月，依比例計算可認已使附帶上訴人獲得預期中之半數利益，附帶上訴人應屬受有一部履行之利益，雖其主張已因附帶被上訴人之離職受有一百五十萬元之損失，如再酌減將有不公云云，然就此部份其並未提出任何具體事證以證明之。故無論本件兩造所約定之違約金係屬懲罰性質或賠償性質，揆諸前開說明，法院均得依民法第二百五十一條之規定予以酌減，因此本院衡量附帶上訴人因附帶被上訴人已為一部履行所受之利益，而減少附帶被上訴人違約金一半即十五萬元之給付，始符公允，逾上開准許部分，應認附帶上訴人之請求為無理由。	無	
27	臺灣彰化地方法院	901030	九十年度勞簡上字第一號	請求違約金事件	人力派遣業	兩年	服務期間不少於兩年，服務不滿兩年提前離職或因過失而被解僱罰金，賠償訓練費用及訓練期間薪資及補助費，或四十萬元，以金額高的為準。	無	本件被上訴人於原審主張上訴人於八十九年六月十九日任職被上訴人公司，兩造系爭僱傭契約約定：「服務期間不少於兩年，服務不滿兩年提前離職或因過失而被解僱罰金，賠償訓練費用及訓練期間薪資及補助費，或四十萬元，以金額高的為準」，但上訴人於九十年一月二十九日離職等情，業據提出承諾書、離職申請書等件為證，此部份且為上訴人所不爭執，應認為真正。茲兩造之爭點在於上訴人是否有權終止系爭僱傭契約。	上訴人主張被上訴人僱用上訴人後，將上訴人派往台灣應材公司，已將勞務請求權讓與台灣應材公司等情，業據提出出差通知單、所營事業資料等件為證，依上述所營事業資料所載，被上訴人經營之業務包括人力派遣業，被上訴人亦自認所營事業包括人力派遣業，並將上訴人派往台灣應材公司，但否認有將勞務請求權讓與台灣應材公司云云，經查：證人陳榮仁稱：……上訴人所提上述出差通知單上係經由台灣應材公司主管簽核，此部份亦據被上訴人自認，足見上訴人雖受僱於被上訴人，系爭僱傭契約存在於兩造之間，但上訴人平日係在台灣應材公司上班，系爭僱傭契約中，受僱人即上訴人所服勞務及所受監督，均由台灣應材公司請求及行使其，即對勞務之實施方式、時間及地點（包括是否出差及出差之工作內容）加以指示或安排者，均為台灣應材公司，系爭僱傭契約之指揮監督權在於台灣應材公司，台灣應材公司對於上訴人自係行使其勞務請求權，被上訴人否認有將勞務請求權讓與台灣應材公司云云，不能採信，堪信上訴人此部份主張為真實。上訴人又主張被上訴人將勞務請求權讓與台灣應材公司未經上訴人同意等情，系爭承諾書或上訴人所提上述被上訴人公司之員工手冊內亦無相關之記載，又上訴人雖已在被上訴人公司任職約半年後離職，但以上訴人係受僱人之相對弱勢地位，亦難認上訴人已有默示同意，此外，被上訴人復未舉證證明此部分確經上訴人同意，被上訴人此部份主張即難採信，上訴人此部份主張亦堪信為真正。……綜上所述，被上訴人因未經上訴人同意將系爭僱傭契約之勞務請求權讓與第三人台灣應材公司，經上訴人依民法第四百八十四條第二項規定，於九十年一月二十九日終止系爭僱傭契約，系爭僱傭契約自己生終止之效力，從而，被上訴人基於上訴人違反系爭僱傭契約之法律關係，請求上訴人賠償系爭四十萬元及遲延利息，自無依據。	上訴人又主張其已於九十年一月二十九日申請離職，上訴人依法終止勞動契約之意思表示已到達被上訴人，自己生契約終止之效力等情，有上述離職申請書為證，被上訴人雖抗辯稱上訴人當時所填離職原因是「求學」，並非以法定原因終止系爭僱傭契約等語，經查：上述離職申請書固記載離職原因為「求學」，並未表明係以被上訴人違法將其勞務請求權讓與第三人為由而終止系爭僱傭契約，但該離職之申請確可認為終止系爭僱傭契約之意思表示，並已到達被上訴人，又被上訴人確有將其勞務請求權讓與第三人台灣應材公司之情形，已如前述，依上述民法第四百八十四條第二項規定，上訴人於為該意思表示前已取得終止系爭僱傭契約之形成權，縱上訴人於行使其契約終止權時未明白表明其終止契約之法律上理由，亦應認其提出上述離職申請以表示終止系爭僱傭契約時，已生終止系爭僱傭契約之效力，被上訴人此部份主張亦不可採，上訴人此部份主張可以採納。	

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他擔保約定	補償措施之有無、類型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要性
28-1	臺灣彰化地方法院	920129	九十年度勞再易字第一號	請求給付違約金事件	人力派遣業	兩年	服務期間不少於兩年，服務不滿兩年提前離職或因過失而被解僱罰金，賠償訓練費用及訓練期間薪資及補助費，或四十萬元，以金額高的為準。	無	本件次應探究者，即兩造間僱傭契約是否為附合契約、定型化契約？……查所謂附合契約或定型化契約，依民法第二百四十七條之一規定，係指當事人之一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，其約定依其情形顯失公平者，該部分之約定為無效。本件再審被告抗辯稱兩造間僱傭契約為附和契約或定型化契約，無非係以雙方約定受僱人任職未滿二年終止契約須付違約金，該違約金之約定僅約束受僱人之一方而未及於他方僱用人，顯然有失公平為其依據，然依再審原告於八十九年六月十四日發給再審被告之任用聘書記載二年服務期間含培訓期間，再審被告任職再審原告公司後須參加專業訓練(再審被告在離職前亦實際已參加專業訓練完畢)，此為再審被告不爭執，則再審被告於八十九年六月十九日前往再審原告公司任職前即已知悉上開違約金(賠償訓練費用、訓練期間薪資及補助等)之約定，再審被告容有斟酌考慮是否接受聘僱之餘地，再審原告並無強令再審被告必須接受聘用不可之情形。況再審被告接受聘用後，復已參加再審原告辦理之專業訓練完畢，在客觀上應認為已自再審原告處增進本身之專業智識能力，即有在服務期間貢獻所學回報公司之義務，若再審被告得在受訓完畢後不受約束而任意離職，反而對再審原告不利，基於衡平原則，該項違約金之約定即有必要，從而兩造間僱傭契約有關違約金之約定，尚難認對再審被告有何不公平之情形，即非附和契約或定型化契約得認為約定無效之情事可言。	又再審被告抗辯稱再審原告以違約金處罰之約定限制受僱人依法行使契約終止權，無異於實質強制勞工從事勞動，已侵害保障勞工權益之公共秩序及違背崇尚工作自由之善良風俗，參照司法實務認為預以違約金限制當事人在一定期間內不得結婚之約款及預立於任職中結婚須辭職等約款，均屬違背公序良俗之實務見解，應可認定本件違約金條款之約定，已違公序良俗，依民法第七十二條規定無效云云，惟民法第七十二條所謂法律行為有背於公共秩序或善良風俗者無效，乃指法律行為本身違反國家社會一般利益及道德觀念而言。而法律行為是否違反公序良俗，則應就法律行為之內容，附隨情況，以及當事人之動機、目的及其他相關因素綜合判斷之(參見最高法院六十九年台上字第二六三號判例及八十三年度台上字第一五三號判決等意旨)。本件兩造僱傭契約之違約金約定並無對再審被告有何不公平之情形，已如前述，即無再審被告所謂強制勞動及違背工作自由等公序良俗之情事可言。至再審被告援引「預以違約金限制當事人在一定期間內不得結婚之約款及預立於任職中結婚須辭職等約款，均屬違背公序良俗」之實例，核與本件情形有別，尚不得相提並論。再審被告此部分之抗辯，即無可採。	約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額，民法第二百五十二條定有明文。至於是否相當，即須依一般客觀事實，社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為斟酌之標準(最高法院七十九年台上字第一九一五號判例參照)。本件再審被告固抗辯稱兩造間約定之違約金四十萬元過高，與再審被告任職期間之薪資收入懸殊過大云云，惟再審被告自認任職再審原告公司七個月又十二天，每月薪資三萬元計算，共領取薪資二十三萬二千元乙節在卷，而再審被告復自認確已參加專業訓練完畢之事實，依再審原告提出再審被告曾於八十九年七月間報名參加五種專業技術訓練課程，總費用為三十七萬六千五百三十元，並有卷附臺灣應用材料公司之報名表、確認函、訓練價目表及統一發票等影本足憑，……從而再審被告在再審原告公司任職期間，再審原告至少已為再審被告支付費用六十萬八千五百三十元，兩造間僱傭契約僅約定服務期間未滿二年離職應賠償四十萬元，該項違約金約定在客觀上尚非過高，本院認為應無酌減之必要，再審被告此部分之抗辯委無可採。	
28-2	臺灣彰化地方法院	920129	九十年度勞再易字第一號	請求給付違約金事件	人力派遣業	兩年	服務期間不少於兩年，服務不滿兩年提前離職或因過失而被解僱罰金，賠償訓練費用及訓練期間薪資及補助費，或四十萬元，以金額高的為準。	無	另再審被告抗辯稱兩造間僱傭契約(或承諾書)違反民法第二百四十七條之一規定有顯失公平之情形云云，已為再審原告所否認，而兩造間之僱傭契約或承諾書之違約金約定均為再審被告「同意」後簽訂而受拘束，且再審被告既因再審原告辦理之專業訓練而受有利益，若再審被告得任意離職，將使再審原告受有損害，乃屬當然，再審被告自不得在任意離職後受賠償之請求時，反指該項違約金約定係加重其單方面之責任、限制其行使僱傭契約終止之權利，或對其有特別不利益之情形。況僱傭契約訂有未服務滿一定期限須賠償違約金之條款，並非無效，亦為司法實務及相關函令解釋所肯定(參見臺灣高等法院八十八年度勞上字第五六號裁判意旨，行政院勞工委員會八十三年八月十日台八三勞資二字第五八九三八號函、八十七年二月二十七日台八七勞資二字第六七六號函，以上參見再審原告九十一年八月三十日書狀附件)，僅違約金約定金額過高時，得由法院酌減至相當金額而已，再審被告逕指兩造間僱傭契約違反民法第二百四十七條之一規定有顯失公平之情形，應為無效乙事，容有誤會。	又民法第二百五十一條規定：「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」。再審被告抗辯稱兩造間僱傭契約限制再審被告服務期間不得少於二年，而再審被告自八十九年六月十九日起至九十年一月三十日離職止，共服務七個月又十二天，就二年之服務期限而言，顯已為一部履行，並請求酌減一部違約金等語，依再審被告提出任用聘書記載二年服務期間包括培訓期間在內，此為再審原告所不爭執，則再審被告接受培訓期間既包括在約定二年服務期間內，縱令再審被告任職起前半年之工作表現不如熟練資深員工，亦不得任意否定該半年期間仍屬二年服務期間之一部；故再審被告抗辯稱就二年服務期間已為一部履行乙事，即屬可採。依前述，兩造間僱傭契約之違約金約定既非附和契約，亦無違反公序良俗，對再審被告並無限制離職自由等顯失公平之情事，且該項違約金約定數額尚屬相當，再審原告據此請求被告給付該項違約金，即屬有據，惟再審被告就該二年服務期間已為一部履行，依前揭民法第二百五十一條規定，本院自得減少一部之違約金，從而再審原告得向再審被告請求給付之違約金數額，應依再審被告之實際服務期間(七個月又十二天)與約定服務期間(二年)按比例核減，該項違約金數額應減為二十七萬六千六百六十七元(元以下四捨五入)。	另「人力派遣契約」是否即為「勞務請求權讓與」，再審被告在前訴訟程序及本件再審訴訟程序均持肯定見解，而再審原告在前訴訟程序及本件再審訴訟程序均持否定見解，並稱：「人力派遣」若解為「勞務請求權讓與」，即屬民法第二百九十四條規定之「債權讓與」無異，此與「人力派遣勞動」之勞務給付請求權係依派遣契約內容而定，通常經受派遣勞工同意自始在第三人之工作場所提供勞務給付，並接受第三人之指揮監督權，故在派遣契約，並無債權人變更之情事，即無所謂「債權讓與」之問題存在；且人力派遣契約之要派機構並非取代債權人之地位，派遣勞工自始向要派機構提供勞務給付，亦無更換對象之問題。另在派遣期間，在不危害要派機構企業正常營運之前提，派遣機構有片面隨時更換派遣勞工之權限，此種債務人被更換之情形，在勞務請求權讓與之概念即無法合理解釋，是派遣勞動並無勞務讓與與概念之適用各節，此雖為再審被告所不認同，然人力派遣契約之「派遣勞動」是否得逕以民法第四百八十四條第一項之「勞務請求權讓與」規範，目前在學說及司法實務上尚無定論，須俟兩造不爭執之「派遣勞動法」完成立法程序，並經總統公布施行後，始有法之拘束力，本院審酌再審被告在前訴訟程序提出之「派遣勞動法」草案內容(參見前訴訟程序之本院卷第一百二十二頁至第一百三十七頁)，發現單憑民法第四百八十四條第一項「勞務請求權讓與」之概念不足以規範「人力派遣契約」之「派遣勞動」，故再審被告以再審原告違反民法第四百八十四條勞務請求權不得讓與之規定，而否定屬「人力派遣契約」之兩造間僱傭契約，尚無可採。	

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年限	違約金或其他擔保約定	補償措施之有無、類型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要性
29	臺灣高等法院	921028	九十一年度勞上易字第五九號	請求給付違約金事件	美容業	一年	上訴人必須於被上訴人公司滿壹年以上，若未依約達服務期限者，應賠償相當於乙方離職當月薪獎之二倍金額予甲方作為懲罰性違約金。	無	本件被上訴人屬群亨國際企業集團之美容公司之一，上訴人則為應徵受僱之美容顧問，相互衡之，被上訴人自屬經濟上較強者，上訴人則為經濟上之較弱者，而系爭契約係被上訴人預先打字繕妥用於該公司相同僱傭之條款而訂定，上訴人僅於系爭契約乙方當事人欄內簽章，另無修改契約文義之情形，是應認系爭契約核屬附合契約。又系爭契約第一、二條限制上訴人須任滿一年以上始得離職之約定，違反勞動基準法第十五條第二項有關勞工得隨時終止不定期契約之規定，已如前述，而上訴人前曾任職同屬群亨國際企業集團之菲夢絲公司，離職後再受僱於被上訴人公司擔任顧問，固如前述，惟菲夢絲公司與被上訴人公司仍屬法律上不同人格之主體，則僅以上訴人自菲夢絲公司離職再任職被上訴人公司，尚難認有何影響上訴人履行系爭契約義務之情形，自不足為正當化限制上訴人須任滿一年之合理依據。	此外，被上訴人復未舉證證明有何須限制上訴人任滿一年之實質正當理由，則系爭契約第二條後段逕以任職未滿一年為要件，約定上訴人須賠償離職當月薪獎之二倍金額作為懲罰性違約金，核屬加重上訴人之責任而顯失公平，依民法第二百四十七條之一第二款規定應屬無效。是被上訴人以上訴人任職未滿一年為由，依系爭契約第二條約定，主張上訴人應給付離職當月薪資二倍以為違約金，為無理由。	又依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為加重他方當事人責任之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，為民法二百四十七條之一第二款所明定。此乃鑑於我國國情及工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，他方每無磋商變更之餘地，為防止契約自由之濫用及維護交易之公平，而明定「附合契約」之意義，及列舉各款約定按其情形顯失公平時，其約定為無效。至於所謂「按其情形顯失公平者」，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷有顯失公平之情形而言，此觀之上開規定立法理由自明。	
30	臺灣高等法院	890613	八十九年度勞上字第四號	請求給付違約金等事件	航空機師	十五年	自聘僱任用之日起十五年內絕不自請離職.....若違反承諾，乙方除依其他規定賠償訓練等費用外，並自願賠償相當於離職前正常工作六個月平均工資之違約金予甲方，作為甲方之損害賠償。	無	惟張天柱等三人抗辯：系爭聘僱契約第三條第一款關於十五年內不得自請離職之約定，有違勞動基準法及公平原則，應為無效等語。而查華航公司屬運輸業，依勞動基準法第三條第一項第六款之規定，自有勞動基準法規定之適用。而按特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主，勞動基準法第十五條第一項定有明文。本件依華航公司與張天柱間之聘僱契約第三條約定：「乙方（指張天柱）承諾：（一）自聘僱任用之日起十五年內絕不自請離職.....若違反承諾，乙方除依其他規定賠償訓練等費用外，並自願賠償相當於離職前正常工作六個月平均工資之違約金予甲方（指華航公司），作為甲方之損害賠償」（見原審卷第八頁），應認系爭聘僱契約乃資方片面以違約金之懲罰約定限制勞方服務年限為十五年之定期契約，顯與勞動基準法第十五條第一項前段之規定相悖，應認該項限制約定為無效，張天柱自得於任期滿三年後，任意終止系爭聘僱契約，而華航公司不得以無效之約定，主張張天柱違約，其請求張天柱等三人連帶賠償違約金本息，即屬不應准許。	同左。	查華航公司業於八十二年間將張天柱自八十一年九月一日起至八十二年四月十一日止接受七四七型航空機訓練之訓練費計算明確並經內部核定無誤，亦有華航公司提出之計算表為證（見原審卷第十七頁至第十九頁），張天柱亦不爭執該計算表之真正，則華航公司依訓練費償還辦法之規定，請求張天柱等三人連帶償還訓練費用六十一萬五千二百九十三元（其計算式為張天柱八十二年間訓練完畢時奉核定之訓練費51,274.45x尚餘服務於七四七航空機之年資20x（1-減免40%）= 615,293 - 見原審卷第十七頁華航公司之計算式），即屬有據，且經核其計算依據，亦無過高之情事。從而華航公司請求張天柱等三人連帶如數給付並加付自八十六年三月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息部分，自屬應予准許。	
31	臺灣高等法院	890905	八十九年度勞上字第十七號	損害賠償事件	航空機師	十五年	必須受僱至少十五年，如提前離職，其服務年限在五年以下者，賠償四百萬。	無	勞動基準法第十五條第二項雖規定：「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。」，惟該項規定乃任意規定，並不排除當事人以合意限制勞工終止權之行使，只要該合意不排除勞工關於民法第四百八十九條之重大事由終止權之行使，即不得認為無效。本件張亦天與上訴人簽訂之服務合約書，並未定有僱傭期限，雖有約定最低服務期限及違約金條款，致張亦天不得任意行使前開勞動基準法第十五條第二項之隨時終止權，然其並未排除張亦天關於民法第四百八十九條之重大事由終止權之行使，自難謂該違約金之約定為無效。況雇主之所以要求勞工有最低服務年限者，往往在於雇主曾經為勞工支出特殊之職業訓練費用、出國受訓費用、技能養成費用等等，乃要求勞工有最低之服務年限，作為回饋，是從必要性原則而言，亦即斟酌勞工之職業自由及雇主對勞工技能養成之支出費用，只要該最低服務年限不顯然過長（如終身服務、或服務年限與支出之費用不成比例等），則最低服務年限之約定，應受允許，是張亦天抗辯雇主要求訂定員工提前離職違約金條款，違反勞動基準法第十五條規定，應屬自始無效者，尚非可採。按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額；又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，民法第二百五十二條、第二百五十一條分別定有明文。又「法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效」，民法第一百十一條亦有明文規定。.....對張亦天與上訴人約定至少服務上訴人公司十五年一節，縱認期間有顯然過長之虞，不當拘束勞方之自由意志，然仍屬該十五年最少服務期限之約定違反誠信原則為無效，而應審酌其實際情況縮短至法院認為合理之相當期間之問題，並非完全不得附加最少服務期間及違約金條款。張亦天在上訴人公司任職期間雖未逾五年，上訴人與其約定應賠償四百萬元違約金之約款，尚可依張亦天已履行債務之期間，比照上訴人所受之利益，減少違約金，既可透過前開違約金核減之方式控制其合理性，自不宜逕行認該違約金約款部分無效。是張亦天抗辯縱認勞動契約得附加期間之規定，但契約期間過長，違約金過高時，「全部」附加期間條款及違約金條款歸於無效云云，亦非可採。	勞動契約中約定勞工未服務滿一定期限即須賠償違約金之條款，是否有效，查：我國勞動基準法並無相當日本勞動基準法第十六條：「雇主不得締結不履行勞動契約時之違約金或預定損害賠償額之契約。」之規定，在法無明文禁止，且於公序良俗亦無違背，基於契約自由原則，再審酌我國民法第二百五十二條亦有相當於德國民法第三百四十三條酌減違約金之規定，尚難認張亦天與上訴人所訂之本件勞動契約違約金條款無效。	復按勞動基準法第九條第一項規定：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。」。本件張亦天與上訴人公司間之勞動契約並未定期限，應屬不定期契約，此為張亦天與上訴人所不爭，而觀之張亦天與上訴人間之勞動契約約定，並不因最低服務期限屆至，而生勞動契約當然消滅結果，由是可知該契約約定張亦天須服務一定之期間，並非係對勞動契約定有存續期間，自不生違反勞動基準法第九條第一項規定之問題。被上訴人等辯稱，上訴人與張亦天以不定期勞動契約約定最少之服務或僱用期間，形成上訴人於不定期契約中以定期契約之方式僱用張亦天長期工作，尚不可採。綜上所述，勞動契約中約定勞工未服務滿一定期限即須賠償違約金之條款，並非無效。復按雇主不依勞動契約給付工作報酬；或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第十四條第一項第五款、第六款定有明文。.....再按勞動基準法第十四條所規定者，係勞工基於重大事由之即時終止權，與同法第十五條第二項規定之預告終止，為二不同型態之終止類型，張亦天與上訴人簽訂之服務契約書第七條規定，雙方因故終止聘雇應按任職期限不同，遵守契約所定之預告期間，係針對普通終止權（即預告終止）行使所作之特約，並不因此排除張亦天依勞動基準法第十四條規定行使非常終止權（即時終止）。	

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他 擔保約定	補償措 施之有 無、類 型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要 性
32	臺灣高等法院	900307	八十九年勞上字第三十八號	損害賠償事件	航空機師	十五年	依訓練其服務合約書第三條第二項：「服務年限：被告郁正宏自取得機刑檢定證且完成航路訓練，正式受雇成為原告之飛航人員後，至少應服務於原告十五年。」第六條第一項第一款約定：「被告郁正宏若於訓練期間有本合約第七條規定之情事發生而終止本合約時，須賠償原告訓練成本。」	無	因上訴人受訓機師未為抗辯，因此法院就此點並未加以著墨。	按違約金除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額，民法第二百五十條第二項前段定有明文。系爭契約第六條第一項第一款之賠償約定，係為彌補原告因契約提前終止，被告郁正宏無法於約定服務期間對原告提供勞務所致原告之損害，具有違約金之性質。兩造復未就該違約金之性質另有約定，自應解為係原告因契約提前終止而生損害之賠償總額之預定。而原告提供該部分訓練成本，使被告郁正宏因而增長相關知識及取得設備之使用利益，難謂無受益。且揆之常情，被告郁正宏如無提前退訓情事，原告可期待其於相當期間內提供飛航勞務，其因而可獲取之營業收益，當遠多於以上開固定成本核算之金額。是原告主張以四百二十二萬五千九百四十七元為約定違約金，尚無過高情事。……從而原告請求被告郁正宏給付違約金四百二十二萬五千九百四十七元，及自起訴狀繕本送達翌日（八十八年十二月十七日）起至清償日止，按年利率百分之五計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。	因被告郁正宏參加原告提供之飛航訓練課程；第一條記載：訓練主旨：原告為培訓飛航人員特開辦飛航訓練課程。第二條記載：訓練項目：包括地面基礎訓練課程、初階飛行訓練、進階飛行訓練及機型訓練等。原告得視訓練之需要派送被告郁正宏至國內外訓練機構、學校或航空公司接受訓練。第三條記載：訓練期間：自八十六年七月一日起至完成原告所擁有機型之航路訓練止；服務年限：被告郁正宏自取得機刑檢定證且完成航路訓練，正式受雇成為原告之飛航人員後，至少應服務於原告十五年。第四條第二項記載：被告郁正宏於訓練期間得支領原告支付之訓練津貼；第三項記載：被告郁正宏於派送國外受訓期間，除前述之訓練津貼外，並得依原告規定支領飲食補助費（簡稱日支費）。第五條第一項記載：被告郁正宏於取得原告所擁有機型之檢定證並經原告評定合格後，始得正式受雇成為原告之飛航人員，在此之前均屬受訓學員資格。顯見被告郁正宏於受訓期間係接受原告提供之訓練，並未對原告提供任何勞務。至原告給付被告郁正宏之津貼及日支費，係補助其生活所需，並非被告郁正宏提供勞務之對價，非屬報酬性質。揆諸前揭規定，難謂系爭契約屬民法僱傭關係，或屬勞動基準法規範之勞動契約關係。本件被告郁正宏僅接受飛航人員之訓練課程，並未實際參與飛航任務，成為原告之營業行為之使用人，自非技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術性質相類之人。是系爭契約應無勞動基準法之適用，概以系爭契約約定內容，決定原告與被告郁正宏間之權利、義務關係。	
33	臺灣高等法院	880608	八十八年度勞上字第二號	請求給付違約金事件	航空機師	五年	應自學成歸國之日起繼續服務至少五年，若於契約屆滿前離職，應賠償違約金七十萬元。	無	查被上訴人張仁志在原审法院審理中對系爭契約書之形式及內容之真正俱不爭執，故系爭契約書係經兩造合意而訂立殆無疑義。被上訴人辯稱系爭契約書為上訴人單方所制定，其就契約書之內容無從置喙云云為不足採。按勞動契約為私法上之契約，係以當事人間意思表示合意而成立，僱用之事業單位，若基於企業經營之需要，於勞動契約中約定，派赴國外受訓之勞工返國後，須繼續為該事業單位服務若干年限，應無不可。兩造於系爭契約書第三條已約定被上訴人張仁志應賠償上訴人公司訓練費或違約金七十萬元。經查該約定之內容並無任何違反法令之強制或禁止規定，於公序良俗亦屬無違背，且亦無不合理之處，則基於契約自由之原則該約定應屬有效。	按系爭契約第三條：「乙方（指被上訴人張仁志）於學成歸國後，應自歸國之日起繼續為公司服務至少五年」，接著規定「於契約屆滿前離職者，應賠償甲方（指上訴人公司）訓練費或違約金現金新台幣七十萬元……」，該約定係被上訴人張仁志違約未服務五年時，即應按上訴人支出之訓練費用或違約金七十萬元，賠償與上訴人，核違約金之性質應屬損害賠償預定性之違約金，上訴人謂係懲罰性違約金，尚不足採。但無論其為賠償預定性之違約金抑為懲罰性之違約金，依民法第二百五十二條規定，約定之違約金過高者，法院得酌減至相當之數額，又債務人已為一部履行者，法院得比照債權人因一部履行所受之利益減少違約金，同法第二百五十一條亦有明文規定。查被上訴人張仁志自派赴國外完成訓練返國後，仍須積極接受技術本場之訓練，且未能通過FOKKER-100型機之正駕駛技術考驗，但無任何可歸責於其之事由，且其仍獲副駕駛之航路考驗及格，並自八十五年九月二十五日起至離職日止，擔任上訴人公司FOKKER-100型機之副駕駛達一年六個月之久，是被上訴人張仁志就契約實已為一部之履行，上訴人亦因而受有獲益，則上訴人仍請求被上訴人張仁志賠償違約金七十萬元應屬過高。本院斟酌上述客觀事實，及張仁志已服務達一年六個月之久，認以賠償上述人三十五萬元方屬相當，上訴人超過上開金額之請求，為無理由。		

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他 擔保約定	補償措 施之有 無、類 型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要 性
34	臺灣高等法院	900530	八十八年度勞上字第五六號	請求損害賠償事件	航空機師	十五年	約定於取得機型檢定證且完成航路訓練後，必須受雇於上訴人公司至少十五年，如提前離職，其服務年限在五年以下者，賠償四百萬元，服務五至十年者，賠償三百萬元，服務十至十五年者，賠償一百五十萬元違約金予上訴人	無	按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額；又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，民法第二百五十二條、第二百五十一條分別定有明文。又「法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效」，民法第一百十一條亦有明文規定。依被上訴人林浩威於八十五年三月十六日與國勝公司簽訂訓練及服務合約書，約定於取得機型檢定證且完成航路訓練後，必須受雇於上訴人公司至少十五年，否則必須賠償違約金予上訴人，其服務年限在五年以下者，賠償四百萬元，服務五至十年者，賠償三百萬元，服務十至十五年者，賠償一百五十萬元。關於被上訴人林浩威至少應服務上訴人公司十五年部分，縱認期間過長，有不當拘束其職業自由之虞，亦僅此部分約定，是否違反誠信原則，應審酌實際情況縮短至法院認為合理之相當期間之問題。而被上訴人林浩威在上訴人公司任職期間雖未逾五年，上訴人與其約定應賠償四百萬元違約金之約款，尚可依被上訴人林浩威已履行債務之期間，比照上訴人所受之利益，減少違約金，既可透過前開違約金核減之方式控制其合理性，自不宜逕認該違約金約款為無效。是被上訴人林浩威抗辯縱認勞動契約得附加期間之規定，但契約期間過長，違約金過高時，「全部」附加期間條款及違約金條款歸於無效云云，亦非可採。	我國勞動基準法並無相當於日本勞動基準法第十六條：「雇主不得締結不履行勞動契約時之違約金或預定損害賠償額之契約。」之規定，在法無明文禁止，且於公序良俗亦無違背，基於契約自由原則，再審酌我國民法第二百五十二條亦有相當於德國民法第三百四十三條法院可依職權酌減違約金之規定，尚難認被上訴人林浩威與上訴人所訂之系爭勞動契約違約金條款為無效。勞動基準法第十五條第二項雖規定：「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。」，惟該項規定乃任意規定，並不排除當事人以合意限制勞工終止權之行使，只要該合意不排除勞工關於民法第四百八十九條之重大事由終止權之行使，即不得認為無效。本件被上訴人林浩威與上訴人簽訂之服務合約書，並未定有僱傭期限，雖有約定最低服務期限及違約金條款，致被上訴人林浩威不得任意行使前開勞動基準法第十五條第二項之隨時終止權，然並未排除關於民法第四百八十九條之重大事由終止權之行使，自難謂該違約金之約定為無效。況雇主之所以要求勞工有最低服務年限者，往往係因雇主曾經培訓勞工，為其支出特殊之職業訓練、出國受訓、技能養成等費用，並花費相當之培訓時間，乃要求勞工承諾最低之服務年限，作為回饋。是審酌雇主對勞工技能養成支出相當之費用，勞工因而獲得特殊之技能為雇主經營事業所倚重，不可或缺，以及尊重勞工之職業自由等情，基於必要性及衡平之原則，只要該最低服務年限未逾相當合理之期間，實無不予准許之理。被上訴人林浩威抗辯雇主要求訂定員工提前離職違約金條款，違反勞動基準法第十五條規定，應屬自始無效者，尚非可採。	再按勞動基準法第十四條所規定者，係勞工基於重大事由之即時終止權，與同法第十五條第二項規定之預告終止，為二不同型態之終止類型，被上訴人林浩威與上訴人簽訂之服務契約書第七條規定，雙方因故終止聘雇應按任職期限不同，遵守契約所定之預告期間，係針對普通終止權（即預告終止）行使所作之特約，並不因此排除被上訴人林浩威得依勞動基準法第十四條規定行使非常終止權（即時終止）。……綜上所述，被上訴人林浩威既係依勞動基準法第十四條第一項第六款規定，於八十七年八月二十四日合法終止勞動契約，縱其未再依約提供勞務，亦不負債務不履行之責任。	
35	臺灣高等法院	900515	八十八年度勞上字第六三號	請求損害賠償事件	航空機師	十五年	約定於取得機型檢定證且完成航路訓練後，必須受雇於伊公司至少十五年，如提前離職，其服務年限在五年以下者，需賠償新台幣（以下同）四百萬元。	無	按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額；又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，民法第二百五十二條、第二百五十一條分別定有明文。又「法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效」，民法第一百十一條亦有明文規定。本件依武天祐於八十四年八月二十一日與國勝公司簽訂訓練及服務合約書，約定於取得機型檢定證且完成航路訓練後，必須受雇於上訴人公司至少十五年，否則必須賠償違約金予上訴人，其服務年限在五年以下者，賠償四百萬元，服務五至十年者，賠償三百萬元，服務十至十五年者，賠償一百五十萬元，有該合約書所附之附件可稽。對武天祐與上訴人約定至少服務上訴人公司十五年一節，縱認期間有顯然過長之虞，不當拘束勞方之自由意志，然仍屬該十五年最少服務期限之約定違反誠信原則為無效，而應審酌其實際情況縮短至法院認為合理之相當期間之問題，並非完全不得附加最少服務期間及違約金條款。武天祐在上訴人公司任職期間雖未逾五年，上訴人與其約定應賠償四百萬元違約金之約款，尚可依武天祐已履行債務之期間，比照上訴人所受之利益，減少違約金，既可透過前開違約金核減之方式控制其合理性，自不宜逕行認該違約金約款部分無效。是武天祐以縱認勞動契約得附加期間之規定，但契約期間過長，違約金過高時，「全部」附加期間條款及違約金條款歸於無效云云置辯，亦非可採。	我國勞動基準法並無相當日本勞動基準法第十六條及韓國勞動基準法第二十四條「雇主不得締結不履行勞動契約時之違約金或預定損害賠償額之契約」、「雇主不得訂定任何規定契約不履行時應付違約金或損害賠償之契約」之規定，在法無明文禁止，且於公序良俗無違背，基於契約自由原則，再審酌我國民法第二百五十二條亦有相當於德國民法第三百四十三條酌減違約金之規定，尚難認武天祐與上訴人所訂之本件勞動契約違約金條款無效。勞動基準法第十五條第二項雖規定：「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。」，惟該項規定乃任意規定，並不排除當事人以合意限制勞工終止權之行使，只要該合意不排除勞工關於民法第四百八十九條之重大事由終止權之行使，即不得認為無效。本件武天祐與上訴人簽訂之服務合約書，未定有僱傭期限，雖有約定最低服務期限及違約金條款，致武天祐不得任意行使前開勞動基準法第十五條第二項之隨時終止權，然其並未排除武天祐關於民法第四百八十九條之重大事由終止權之行使，自難謂該違約金之約定為無效。況雇主之所以要求勞工有最低服務年限者，往往在於雇主曾經為勞工支出特殊之職業訓練費用、出國受訓費用、技能養成費用等等，乃要求勞工有最低之服務年限，作為回饋，是從必要性原則而言，亦即斟酌勞工之職業自由及雇主對勞工技能養成之支出費用，只要該最低服務年限不顯然過長（如終身服務、或服務年限與支出之費用不成比例等），則最低服務年限之約定，應受允許，是武天祐辯稱雇主要求訂定員工提前離職違約金條款，違反勞動基準法第十五條規定，應屬自始無效云云，尚非可採。	再按勞動基準法第十四條所規定者，係勞工基於重大事由之即時終止權，與同法第十五條第二項規定之預告終止，為二不同型態之終止類型，武天祐與上訴人簽訂之服務契約書第七條規定，雙方因故終止聘雇應按任職期限不同，遵守契約所定之預告期間，係針對普通終止權（即預告終止）行使所作之特約，並不因此排除武天祐依勞動基準法第十四條規定行使非常終止權（即時終止）。……武天祐係因上訴人片面減少薪資，而依勞動基準法第十四條第一項第五、六款規定，於八十七年八月二十四日不經預告而合法終止系爭勞動契約，自無於終止勞動契約後再提供勞務之必要，武天祐既無違約及債務不履行情事，連帶保證人即被上訴人武朱聚清、郭博傑、陳曉峰自無連帶賠償責任可言。	

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他 擔保約定	補償措 施之有 無、類 型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要 性
36	臺灣高等法院	890118	八十八年 度上易字 第一九四 號	請求損 害賠償 事件	TFT面 板業	三年	同意返國之翌日 起繼續服務於本 公司，至服務年 限屆滿止；…… 若有違背以上任 何約定或侵占公 款財務或其他危 害公司之行為及 中途辭職或免職 時，願負責償還 出國期間所領之 一切旅費及薪資 等。	無	查被上訴人係一高科技公司，投入鉅資發展國內唯一大尺寸薄電晶體液晶顯示器之高科技製造手工藝品，因國內尚無製造技術，需依賴國外技術移轉，乃派遣工程師及技術人員赴日本接受訓練實習，使回國後擔當肩負技術奠基之傳承重任，其訓練費用當屬被上訴人公司成本之一部分，被上訴人為使投資受訓練之員工不於短期內離職，以保障公司付出之心血，於員工出國受訓前，即簽訂受訓後在公司服務一定期間之約定書，否則應返還公司已支付屬訓練成本之旅費及薪資，此當係基於契約自由原則之雙方任意規定，上訴人既同意訂約在先，即須受該契約之拘束，否則其於享受被上訴人提供之費用以學得技術後，再以該約定為定型化契約條款應屬無效，並違反約定於未滿服務年限即離職，置被上訴人所付之心血於不論，此當非事理之平。況上訴人若欲於服務年限未屆滿前任意離職，自得選擇償還出國期間所領取之一切旅費及薪資後為之，此並不影響上訴人之工作自由，是同意書中之該條款，並未違反契約平等互惠原則，上訴人以該條款為無效抗辯，誠不足採取。	按所謂違約金，固係指為確保債務之履行為目的，由當事人約定債務人於債務不履行時，所應支付之金錢，然若約定債務人不於適當時期或不依適當方法履行債務，喪失其既得權利者，乃屬失權特約，與違約時始須負擔債務者之違約金性質不同。本件細繹兩造不爭之同意書第一條約定：「上訴人若有違背以上任何約定或侵占公款財務或其他危害公司之行為及中途辭職或免職時，願負責『償還』出國期間所領之一切旅費及薪資」，此乃指於上訴人違約時，應喪失公司為其支付旅費、薪資使其免費學習技術之權利，其即應返還公司已為其支付之旅費等費用，核其性質應非違約金，是上訴人以原審認定之違約金過高抗辯，亦無足採取。	定型化契約中之條款，若不違反誠信原則，且非顯失公平者，其條款並非當然無效，又所謂顯失公平者，係指該條款：違反平等互惠原則。條款與其所排斥不予適用之任意規定之立法意旨顯矛盾者。契約之主要權利或義務，因受條款之限制，致契約目的難以達成者而言，苟條款中無此情形，該條款即仍應有效。	
37	臺灣高等法院	840313	八十三年 度上字第 一九三四 號	請求給 付違約 金事件	電子業	三年	約定期間若乙方 (指葉集忠)有 違約情事者，… …乙方應賠償甲 方(指秋雨公 司)五十萬元。	無	被告未為抗辯，因此法院未就此點加以審酌。	按違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害賠償之總額，民法第二百五十條第二項前段定有明文。又債權人請求損害賠償預定總額違約金時，毋庸證明其所受損害及其所受損害係因債務人不履行所致。依前開組頁訓練契約第六條：「約定期間若乙方(指葉集忠)有違約情事者，……乙方應賠償甲方(指秋雨公司)五十萬元。」之約定，核屬損害賠償總額預定性違約金之性質。本件被上訴人葉集忠既有違約情事，已如前述，上訴人秋雨公司主張依上開約定，請求被上訴人葉集忠給付前開違約金，揆諸前揭說明，即無不合，是葉集忠抗辯：秋雨公司並未因伊之離職受有任何損失，而不得請求違約金云云，自無可取。惟其另抗辯：伊已履行一部份系爭債務，且系爭違約金過高，應予酌減等語。按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，又約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額，民法第二百五十一條、第二百五十二條分別定有明文，而是否相當仍須依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為酌定標準(最高法院四十九年台上字第八七號判例參照)。經查：……其確已有履行部分系爭債務，暨葉集忠任職秋雨公司之月薪僅一萬九千五百元、操作津貼二千五百元，每月所得僅二萬二千元等一切情事，認上開約定五十萬元之違約金顯屬過高，應予酌減至五十萬元二分之一即二十五萬元為適當，在此範圍內應予准許。	無	
38	臺灣高等法院 高雄分院	900711	八十九年 度上易字 第八四號	損害賠 償事件	航空機 師	六年	上訴人葉啟平接 受進階訓練及機 型訓練者，至少 應服務於上訴人 立榮航空公司六 年，……。又合 約書第六條第一 項第三款之約定 ，乙方於訓練期 間任意或自請離 訓，或受僱於甲 方之飛航人員後 ，未履行規定應 服務年限時，須 賠償甲方訓練成 本。	無	被告未為抗辯，因此法院未就此點加以審酌。	依兩造上揭約定，上訴人葉啟平既未依約定履行服務年限，則應賠償上訴人立榮航空公司之訓練成本，核其性質應屬民法第二百五十條之違約金。再按依同法第二百五十條第二項規定：違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行生損害之賠償總額。同法第二百五十一條規定：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。同法第二百五十二條亦規定：約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額。經查上訴人葉啟平自八十四年九月間取得機型檢定證起完成航路訓練，正式合於任務派遣起至八十六年二月五日離去職務，尚未達應服務期限之一半，此如前述，則依前揭兩造服務合約書第六條第三項之約定，上訴人葉啟平應賠償全額之訓練成本，惟審酌上訴人葉啟平已服務一年五月，認兩造所約定上訴人葉啟平服務未滿六年之一半者(即三年)，即應賠償全額之訓練費用尚屬過高，乃酌減為應賠償上揭費用總額之九分之七為適當。	無	

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他 擔保約定	補償措 施之有 無、類 型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要 性
39	臺灣高等法院高雄分院	900404	八十九年度上字第一四八號	請求損害賠償事件	航空機師	六年	乙方(王炯明)正式受僱為甲方(立榮公司)之飛航人員後,須履行規定之服務年限;未履行規定應服務年限,乙方須賠償甲方「訓練成本」。	無	本件首應予審究者,乃王炯明至立榮公司服務,所簽立之訓練及服務合約書,是否受立榮公司脅迫始為之?證人即前立榮公司運航管理課副課長陳育民於原審到庭證稱「(當時被告王炯明要參加訓練時有無與他提到訓練合約的問題?)照理會跟他們說」、「(公司有無跟他說若不簽約就不給檢定?)公司不會這麼做」等語;且王炯明亦自承立榮公司曾告知出國受訓前需完成合約簽定,且曾請示主管陳育民是否俟訓練後再簽訂等語,足見其對於訓練及服務合約書之內容已事先閱覽而得知,是倘王炯明認訓練及服務合約書內容不合理,或偏於立榮公司,自可不參加該次之訓練,或事先提出其認為合理之契約內容以供立榮公司參酌協議;再王炯明於八十四年七月十七日參加受訓後,於八十四年十二月十二日簽約前既已得知合約內容,則其於受訓結束後簽約前,若仍認合約書不合理,仍得依其自由意志決定不參加由立榮公司檢送之飛行檢定而不簽約,或參加由立榮公司檢送之飛行檢定而與立榮公司簽約,是尚難認王炯明於簽立合約書時有受脅迫之行為或立榮公司有何虛偽意思表示致使王炯明誤信而受有損害之虞。況且王炯明二人於服務期間,並未主張簽立上開合約時有遭脅迫之事實,直至本件訴訟時始主張之,且對於上揭被脅迫情事,並未舉出任何證據供審認,故二人抗辯王炯明以簽訂訓練及服務合約書時,係受馬公航空公司以「不簽約則不送飛行檢定」脅迫而簽約,立榮公司違反勞動基準法第十四條第一款「僱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」之規定,自難信為真實。	依兩造合約約定,王炯明未依約定履行服務年限,則應賠償立榮公司之訓練成本,核其性質應屬民法第二百五十條之違約金;再按依同法第二百五十條第二項規定違約金,除當事人另有訂定外,視為因不履行生損害之賠償總額;同法第二百五十一條規定「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」、第二百五十二條規定「約定之違約金過高者,法院得減至相當之數額」。本件王炯明自八十四年十一月十四日檢定取得B A E - 一四六 - 三 副機師機型檢定證起完成航路訓練,正式合於任務派遣起至八十六年二月十日離去職務,尚未達應服務期限之一半,詳述如前,依前揭兩造服務合約書第六條第一項第三款之約定王炯明之訓練成本為九十三萬六千一百九十二元,有如前述,惟本院審酌立榮公司為訓練王炯明,除在本國訓練,並送至國外即英國受訓,足見培養一位機師之訓練過程嚴格及支付金額非小,且於受訓期間尚得支付薪資予王炯明,而王炯明於離職後即前往中華航空公司服務,不必再受訓練,故立榮公司要求王炯明服務合約為六年,乃係於其成本考量,固無不當,惟王炯明於受訓期滿並取得資格後,隨即履行合約,對立榮公司亦有所回報,而合約亦約定王炯明服務滿一半後之賠償,依剩餘應服務年限之比例乘以訓練成本賠償,故為符合公平原則及合約之一貫性等情,認立榮公司主張王炯明服務未滿合約六年一半,應賠償全部受訓支出,尚嫌過高,而應依其服務年資一年三月與其合約六年之比例,做為立榮公司請求賠償之據,王炯明在立榮公司服務一年三月,約占六年合約之百分之廿一,王炯明二人應連帶賠償全額之訓練費用,酌減為應賠償上揭費用總額之百分之七十九即七十三萬九千五百九十二元(小數點以下四捨五入)為適當,其逾此部分之請求,不予准許。	無	
40	臺灣高等法院高雄分院	890509	八十九年度上易字第二四一號	損害賠償事件	航空機師	六年	依兩造之約定,自應服務滿六年始得終止前開合約,未達服務年限之一半,依兩造合約書第六條之約定,自應賠償立榮公司之全部訓練成本。	無	被告未為抗辯,因此法院未就此點加以審酌。	當事人約定契約不履行之違約金過高者,法院固得以職權減至相當之數額,惟是否相當仍須依一般客觀事實,社會經濟情況及當事人所受損害情形以為酌定標準,而債務人已為一部履行者,亦得比照債權人所受利益減少其數額,最高法院四十九年台上字第八 七號、五十年台抗字第五五號判例可資參照。又兩造約定蔣復恩、葛季賢應連帶賠償之違約金即訓練成本為一百二十九萬一千三百五十六元,業已認定如前。究此違約金本質上無非意在填補立榮公司訓練新進飛航人員之成本及立榮公司因蔣復恩提前離職所生之損害,並衡諸通常社會上所定違約金金額之客觀情形,自應以此作為判斷違約金約定是否過高之標準。故本院審酌蔣復恩於八十五年三月十二日經民航局檢定合格,任職立榮公司B A E - 1 4 6 機型副機師至八十五年十一月三十日離職時,已受僱於立榮公司擔任副機師職務近九月(原審誤為一年二月),及約定服務期限為六年,並參諸航空公司訓練飛航人員之需時甚長,提前離職對立榮公司之營運造成之影響與社會通常違約金約定數額等情狀,認立榮公司請求一百二十九萬一千三百五十六元之違約金尚屬過高,應減至九十萬元始為適當。	未按民法第二百五十條第一項及第二項前段規定,當事人得約定債務人不履行債務時,應支付違約金;違約金除當事人另有訂定外,視為因不履行而生之賠償總額。又所謂違約金,係債務人約定於債務不履行時,對於債權人所應為之給付,而是否屬於違約金,仍須探求當事人之真意以決之。就蔣復恩抗辯立榮公司請求蔣復恩賠償訓練成本之違約金應予酌減部分,自應論究該約定是否屬違約金之性質?經查:系爭合約第六條係就蔣復恩未依約履行服務年限時,所為之賠償約定。又依兩造前開約定,立榮公司係以其所支出之訓練成本視為因蔣復恩不依約履行服務年限所受之損害,又別無其他損害賠償之約定,縱該訓練成本尚待計算,然仍以可得特定之項目視為債務不履行之損害,不以約定一定金額為必要。是立榮公司主張須有一定金額約定始屬違約金之性質等語,洵不足取。	

## 最低服務年限約定相關實務判決總整理

編號	判決法院	裁判日期	判決字號	案由	行業別	約定之年 限	違約金或其他 擔保約定	補償措 施之有 無、類 型	法院對於最低服務年限約定效力之判斷	法院對於違約金或其他相關約定效力之判斷	法院判決之其他重要爭點	重要 性
41	最高法 院	900222	九十年度 台上字第 二六七號	請求損 害賠償 事件	航空機 師	十五年	約定於取得機型 檢定證且完成航 路訓練後，必須 受僱於上訴人公 司至少十五年， 如提前離職，其 服務年限在五年 以下者，賠償四 百萬元，服務五 至十年者，賠償 三百萬元，服務 十至十五年者， 賠償一百五十萬 元違約金予上訴 人	無	係法律審，因此法院未就此點加以審酌。	係法律審，因此法院未就此點加以審酌。	被上訴人張亦天係因上訴人片面減薪，及拒絕按原勞動 契約約定薪資為給付，損害勞工權益後，始依勞動基準 法第十四條第一項第五、六款規定合法終止系爭勞動契 約，係行使自己之合法權利，非以損害上訴人為主要目 的，亦難謂被上訴人張亦天有何權利濫用可言，上訴人 以被上訴人張亦天違約為由，請求被上訴人連帶給付違 約金為無理由等情，指摘為不當，並就原審已論斷者， 泛言未論斷，而未具體表明究有如何合於不適用法規、 適用法規不當、或民事訴訟法第四百六十九條所列各款 之事實，難認對該判決之如何違背法令已有具體之指 摘。	
42	最高法 院	870918	八十七年 度台上字 第二二一 號	請求給 付違約 金事件	航空機 師	五年	上訴人許錫光於 民國八十二年九 月十三日受僱於 伊公司為空勤駕 駛員，約定僱用 期間自八十二年 九月十三日起至 八十七年九月十 二日止，合計五 年，在此期間內 非經雙方獲致協 議，許錫光不得 請求辭職，如無 故違約，應於離 職前無條件賠償 被上訴人新台幣 (下同)一百萬 元。	無	係法律審，因此法院未就此點加以審酌。	復按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之金額；而 約定之違約金額是否相當，仍須依一般客觀事實、社會經 濟狀況及當事人所受損害情形，以為酌定標準，若債務已 為一部履行者，亦得比照債權人所受利益減少其數額，民 法第二百五十二條定有明文，最高法院四十九年台上字第 八 七號亦著有判例。茲審酌被上訴人聘用一名新進人員 ，須先行投資鉅額訓練費用，而受僱人亦因此項投資訓練 而受益取得適航資格，若該人員於訓練合約存續中遽行離 職，被上訴人勢需另行聘用人員充任同職，亦須重新訓練 檢定，仍需耗費用同等之金錢及時間，是被上訴人因許錫 光之自行離職所致之損害應屬非輕。爰參酌許錫光自八十 二年九月十三日受僱，迄八十五年八月三十一日去職，其 服務時間，僅差十二日即滿三年，已逾五年僱用期間之半 數以上，許錫光顯已履行大部分之債務，被上訴人亦已相 對獲得同等利益，依前開判例意旨，被上訴人所得請求之 違約金額自應比例減少，始為合理；又考量本件違約之性 質、社會經濟狀況等其他一切情狀，被上訴人請求約定之 違約金一百萬元尚屬過高，應以八十萬元為適當。再陳欽 生為系爭僱傭契約之職務保證人，依僱用合約第十六條約 定，對許錫光之擅自離職，應負連帶賠償責任，並自許錫 光自行去職之翌日即八十五年九月一日起之法定遲延之利 息，即屬有據，應予准許等詞。為其判斷之基礎。	惟查，上訴人曾抗辯，應依上訴人履行一部債務被上訴 人所受利益之比例，減少違約金（見第一審卷四一 頁）。原審亦謂，參酌許錫光自受僱起迄去職之日，其 服務時間，僅差十二日即滿三年，已逾五年僱用期間之 半數以上，其顯已履行大部分之債務，被上訴人亦已相 對獲得同等利益，認為依前開判例意旨，被上訴人所得 請求之違約金額自應比例減少，始為合理。乃其竟又謂 考量違約之性質及社會經濟狀況等其他一切情狀，認被 上訴人請求約定之違約金應以八十萬元為適當，不無理 由矛盾之違法。上訴論旨，指摘原判決不當，求予廢棄 ，非無理由。	

此表主要整理民國八十六年自民國九十三年一月間，我國各級法院有關最低服務年限約定之相關判決，並以經本文採用者為限。