

## 摘要

雇主基於一定之經濟上目的，常與勞工在不定期勞動契約中，約定勞工於一定之期間內，必須繼續為雇主提供勞務，不得提前離職。此種最低服務年限約定條款，常見於各行各業之中，且類型繁多，也增加了問題研究的複雜性；因此，本文首重整理歸納實務上已經出現之案例類型，藉以釐清最低服務年限約定條款之定義與性質，作為研究之基礎。

有關最低服務年限約定條款的效力，涉及勞工職業自由與雇主經濟自由之衝突，本文認為應以利益權衡的方式，來判斷最低服務年限約定條款的效力。實務上，基於契約自由原則，率多承認此等條款的法律上效力，並慣於以違約金酌減之方式，來控制最低服務年限約定條款的合理性。不過，本文並不贊同實務通說之見解，另行提出「必要性」與「合理性」的二階段理論，作為最低服務年限約定條款效力的判斷依據。

實務上，最低服務年限約定條款常伴隨一些問題，譬如定型化勞動契約、終止權之限制、違約金約定條款、補償措施返還條款、訓練費用償還條款、選派進修關係等，本文也將在適當之處就此些問題加以論述。

文末，將對於最低服務年限約定條款在我國實務上的現況，作一回顧式的整理，並就相關的議題提出具有展望性的立法建議。

## 關鍵詞：

最低服務年限、定型化勞動契約、必要性、合理性、終止權之限制、違約金約定條款、補償措施返還條款、訓練費用償還條款、選派進修關係。