

# 第一章

## 緒論

### 壹、研究動機

最低服務年限條款常見於勞工與雇主間之契約內容中，此類問題的重要性在於，勞工的職業選擇自由，可能因不合理的最低服務年限約定條款而受到不當的限制；相對而言，雇主為了企業的永續發展，遂有使用最低服務年限約定條款，留任員工的經濟上必要性；簡單地說，這是一個典型利益衝突的兩難問題，應優先保障勞工或是雇主之利益，實難一概而論，法院實務上的操作，偏向於個案的認定，也增加了本問題之複雜性，能否就各式案例予以類型化，建立一套判斷標準，其實也深具了研究的挑戰性。其次，本文參考實務上的各級法院判決，發現最低服務年限條款的相關問題，跨越了民法、勞動基準法、憲法、民事訴訟法等不同的法律領域；因此，也具備了法律科際間整合的研究價值。

但國內就此問題的相關文獻，僅有《輔仁法學》第二十期上的一篇文章《約定服務年限與違約金之法律問題探討》，其餘涉及到最低服務年限的相關問題討論的資料相當缺乏；筆者遂轉求諸於各級法院的實務判決，發現實務上的案例已經累積到相當之數量，仔細研讀這些判決，不難發現最低服務年限條款的約定之內容、類型均不相同，當然實務上各級法院之判決未見統一之見解，也使得有許多相關的問題，有值得深入研究討論的必要，譬如勞雇間的選派進修關係、進修費用負擔、進修費用返還等問題；筆者進一步遍尋國內文獻後，發現這些問題在國內的討論幾近於無，因此不揣淺陋以《勞動契約上最低服務年限約定之研究》為題，作為本碩士論文的題目。

### 貳、論文大綱

本論文題目為「勞動契約上最低服務年限約定之研究」，故在第二章中，將先就勞動契約這個勞動基準法上所使用的名詞，由法律演進的角度，釐清其定義是否與民法上的僱傭契約有所不同；其次，則對最低服務年限的意義及性質予以討論；在這一章中，本文也會對於雇主為何會與勞工約定最低服務年限的經濟上目的作一歸納，並就其常見的類型作一簡單的分類介紹。

勞方與雇主約定最低服務年限，勞方在該最低服務年限內，將無法自由轉換其工作，勞工的職業選擇自由將因此受到限制，也可說是勞工的工作權受到侵害，在此應先就勞工的何種「基本權利」受到侵害予以釐清；在肯認勞工的該等

「基本權利」，將因最低服務年限之限制受到侵害時，則將伴隨出現一個憲法學上的根本問題「基本權利之第三人效力」。反之，雇主為了避免該事業內之勞工任意離職，導致雇主先前為訓練勞工所投入的營運成本損失，甚者導致其財產權遭受損失，故於雇主已經付出相當的成本訓練勞工的專業技能的情況下，勞工若無正當理由，未任滿最低之服務年限，而提前離職時，雇主亦得主張其財產權、營業權等經濟上基本權，可能因勞工行使其自由權而受到侵害，此時在勞工與雇主間，將出現「基本權衝突」的問題。就「基本權利之第三人效力」、「基本權衝突」等問題，國內公法學者與實務見解似已有通論，且本論文實注重於民法、勞動契約解釋的私法領域，故本文擬於第三章中僅就此等問題為一般介紹即可，不作過於深入的探討，以免失焦。

第四章將進入最低服務年限約定之效力的討論，在闡釋最低服務年限效力的過程中，將適度介紹、引用勞動法上的解釋方法，來作為解釋勞動契約條款時的參考依據；也一併就定型化勞動契約的問題，提出本文的淺見；本章將提出階層式的理論，來作為最低服務年限約定條款效力的判斷依據，由「必要性」與「合理性」兩個角度進行闡述。

第五章將就最低服務年限約定條款，實務上經常伴隨而生的問題，譬如終止權之限制、違約金約定效力、違約金之性質、違約金酌減、選派進修關係、進修費用償還等，就學說上之意見、主管行政機關的解釋及實務判決的意見，並參考引用德國文獻上之討論，分節予以說明檢討。

第六章則是對於最低服務年限約定相關問題，對於實務的主流意見先作一回顧式的整理，並擬具一些訴訟上的攻擊防禦策略，以期對於被訴勞工在相關法律爭議中可以有所幫助；另外也將對於本文所述及的各爭點問題，提出個人具展望性的看法，供作未來立法時之參考。

## 參、研究方法

本論文鑑於國內相關論述不多，凡能由我國民法、勞動基準法予以解釋者，即以解釋的方式尋求解決之道，不另援用外國法之規定作為立論的依據<sup>1</sup>。

雖國內相關的論述不多，但自民國八十八年一月一日以來，我國各級法院即已累積了為數不少的相關判決，本論文也將在適當之處，逐一引用這些本土個案

---

<sup>1</sup> 對於德文文獻的參考部分，本文嘗試以訓練費用償還條款（Rückzahlungsklauseln）、終止權的契約限制（vertragliche Kündigungsbeschränkung）等概念蒐集相關資料，惟所得資料不多，或多與本文之論述無關；譬如，最低服務年限約定條款，若理解為限制勞工於一定期間內不得行使終止權，但依德國通說看法，勞工之終止權是不允許契約限制的，僅得對於雇主的一般終止權加以限制。然而，對於雇主終止權之限制並非本文論述之範圍。

作為說明之案例。我國勞動法學界，除了學院派教授的著作外，一些實務界的律師也饒富學養，常將他們的研究心得，運用於實際的個案中，這些珍貴的研究心得，有時被承審法官摘錄於判決中，都成為了頗具有學術參考價值的資料，譬如台灣台北地方法院八十七年勞訴字第八十七號民事判決。所以，這些為數不少的判決，正是凸顯此類問題未來走向的重要指標，足供本文參考。

論文之寫作，個人認為必須先對於研究主題之定義與範圍予以界定，以避免研究方向迷失，整體架構的開枝散葉；所以，本文第二章即先就勞動契約之定義、最低服務年限約定之定義與性質等問題進行討論。

