

好書搶鮮閱

勞動法部分：最低服務年限

一、意義

所謂最低服務年限，係指不定期勞動契約履行中，雇主與勞工約定應於一定期間內繼續提供勞務之契約約款，此等條款通常伴隨「違約金約定條款」或「費用償還約定條款」，以作為勞工履行最低服務年限約定的確保。

二、最低服務年限約定之效力

(一) 早期實務：

對於最低服務年限約款之效力判斷，只要是未違反公共秩序、善良風俗及法律強制或禁止規定，且符合誠信原則下，約款應屬有效。

(二) 晚近實務暨學說通說：

應以「必要性」與「合理性」此二層次判斷，不具必要性或合理性者，該約定應屬無效，不得拘束勞工：

1. 必要性：指雇主對特定勞工有額外之資助，而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是。
2. 合理性：指約定之服務年限長短是否適當？適當與否之審查標準略有：(1)訓練期間、(2)訓練成本、(3)補償措施、(4)勞動力之替代可能性、(5)其他足以影響服務期間合理性之情形¹。

最高法院96年度台上字第1396號判決

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。所謂『必要性』，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如(1)企業支出龐大費用培訓未來員工，或(2)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是。所謂『合理性』，係指約定之服務

¹ 黃程貫，「最低服務年限約定及費用之償還／板橋地院九八勞簡上三」，台灣法學第144期（2010年1月），189頁。

年限長短是否適當？諸如以(1)勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、(2)雇主所負擔之訓練成本、(3)進修訓練期間之長短及(4)事先約定之服務期間長短等項為其審查適當與否基準之類。」(編號為筆者自加)

補充說明：

本則判決確立必要性與合理性之兩階段判斷標準，判決出爐後為多數下級審法院援用，可說是最高服務年限議題最重要之實務見解，讀者行有餘力可背下本則判決字號以便作答引用。

【2015年底勞基法增訂第15條之1規範「最低服務年限約定」】

勞基法第15條之1

- I 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。
- II 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。
- III 違反前二項規定者，其約定無效。
- IV 勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

【解說】

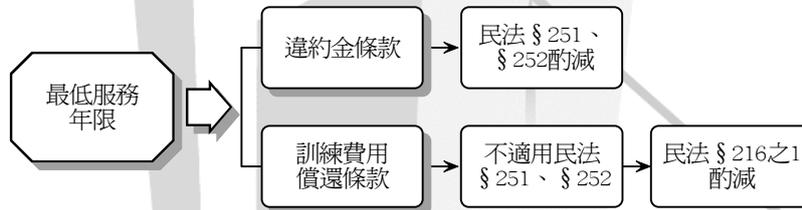
- (一)本次修法將最低服務年限約定入法，並採納學說、實務上所謂「必要性」與「合理性」的二階段判斷基準，於第1項規定必要性、第2項規定合理性，再於第3項明文不具必要性、合理性之最低服務年限約定無效。
- (二)草案原僅欲將最高法院判決見解明文化，但三讀通過之第1項第2款卻出現雇主提供「合理補償」即可約定最低服務年限之條款，此形同雇主得以金錢交換勞工的離職自由，遭學者批評：「勞動基本權中最重要的離職自由竟然被立法者以契約自由及有和產業人才流動為由所犧牲」²。

2 張鑫隆，「【勞動視野論壇】離職的自由可以交易嗎？—評最低服務條款之明文化」，見勞動視野工

(三)第4項部分，雖勞資雙方約定最低服務年限，勞工自請離職（勞基法第15條第2項）或遭懲戒解僱（勞基法第12條）應屬違反最低服務年限約定，但若是屆期之前發生不可歸責於勞工之事由（如勞工依勞基法第14條終止勞動契約）導致必須提前終止勞動契約，則勞工應不必負違約金及返還訓練費用之責任。

三、費用償還或違約金約定之酌減

對於勞工違反最低服務年限者，當事人間可能約定有違約金條款或訓練費用償還條款。違約金條款可適用民法第251、252條有關違約金酌減之規定（實務上常依比例酌減，例如約定最低服務年限2年，服務滿1年離職者，違約金酌減一半）。訓練費用償還條款則因非屬違約金性質，無從適用民法第251、252條酌減，但有判決引用民法第216條之1損益相抵之規定，依比例酌減訓練費用償還數額，而得出與違約金酌減相同之效果，就此，學者認將來不妨修法使其準用違約金酌減規定³。



範題

試論下列約定之效力？

乙受僱C航空公司擔任空服員，在正式執行職務之前，乙曾接受C公司為期三個月的訓練。C航空公司在僱用乙時，雙方約定乙必須在C公司服過至少滿十年，若提前離職須給付C公司新台幣一百萬元作為違約金。乙在C公司工作滿五年後，因D航空公司挖角而離職，轉往D公司服務，C公司於是主張乙違反最低服務年限約款。（11分）

（96年中正法研勞社法組）

【提示】

(一)對於最低服務年限約款之效力，應以其是否具「必要性」與「合理性」來加以判斷（新修正勞基法第15條之1第1、2項參照）。

作室網站：<http://laborvision.pixnet.net/blog/post/113760329>。

3 黃程貫，「最低服務年限約定及費用之償還／板橋地院九八勞簡上三」，台灣法學第144期（2010年1月），189、190頁。

(一)本題約定應無效：

1. 乙曾接受C公司三個月之訓練→如C公司提供培訓費用以訓練乙專門技術，或可認此約定具「必要性」，符合勞基法第15條之1第1項第1款。
2. 訓練期間僅三個月、訓練成本應不高、空服員非高度不可替代之人力、公司又無提供合理補償等→依勞基法第15條之1第2項第1~3款，本題約定十年之最低服務年限顯不具「合理性」。
3. 本題或具有約定最低服務年限條款之必要性，然因不具合理性，依勞基法第15條之1第3項，其約定無效。

(二)縱使認為本題約定有效，然乙在C公司工作已滿五年，違約金又高達100萬，應依民法第251、252條予以酌減違約金。

範題

甲航空公司為了因應日益興盛之兩岸航線業務所需，於是擴大招募儲備機師與空服員，給予必要之訓練並取得認證後安排上線工作。其中，因為機師必須出國受訓且受訓時間至少一年半，所以需要花費極高之經費；空服員部分則可自訓，大約只需三個月即可完成訓練，費用亦便宜甚多。由於甲公司擔心機師與空服員於完成訓練後就跳槽，以致公司投資之訓練費用血本無歸，所以要求儲備人員於受訓前即簽下最低服務年限協議，同意於完成訓練後至少於甲公司繼續工作10年，否則應賠償離職當月份領取月薪50倍之違約金。乙機師與丙空服員為同時受訓之同事又經常一起執行飛行勤務，因此日久生情決定共結連理並離開甲公司返鄉經營有機咖啡園。惟乙、丙都只工作5年，依照與甲公司簽訂之最低服務年限協議還不能離職。乙、丙二人無視公司之警告堅持離職，甲公司即依據與乙、丙簽訂之最低服務年限協議起訴，要求乙、丙賠償月薪50倍之違約金。請問甲公司之請求有無理由？（25分）

（105年中正法研勞社法組）

【提示】

- (一)本題同時考機師與空服員約定最低服務年限約款之合法性，而空服員部分已於96年中正考題出現過一次，本次出題老師顯然希望考生能比較機師與空服員二者約定最低服務年限之必要性、合理性。
- (二)復興航空於近年二度發生空難後，對於因空難之恐慌而離職之空服員提告求償違反最低服務年限之違約金，受到媒體報導及學者評論認空服員單純受訓熟悉業務應無約定

【高點法律專班】

56
版權所有，重製必究！

最低服務年限之必要性⁴，考量剛修法且有相應時事，空服員最低服務年限問題出題機率頗高（106年中正法研所勞社法又改編復興航空案，已連三年以空服員命題！），讀者務必熟悉。

【擬答】

(一)本題甲公司與乙機師間最低服務年限約定有效、與丙空服員間最低服務年限約定則無效：

1. 就最低服務年限約定之合法性判斷，勞基法第15條之1第1、2項分別規定有最低服務年限約定之必要性與合理性判斷標準，如違反上述規定，依同條第3項，最低服務年限約定應無效。

2. 甲公司與乙機師間最低服務年限約定應屬有效：

(1) 依題示，甲公司令乙機師出國受訓至少一年半，支出大筆訓練費用，而機師屬於需要高度專業技術之工作，應符合勞基法第15條第1項第1款所謂「雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者」，具約定最低服務年限之必要性；又依照勞基法第15條第2項第1、2款所謂「雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本」、「從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性」，甲公司確使讓乙機師長期出國受訓及支出高額培訓成本，且機師因訓練不易，人力難以即時補充，應認甲公司與乙機師約定10年之最低服務年限尚具合理性。

(2) 甲公司與乙機師間約定必要服務年限具必要性與合理性如上述，其約定應屬合法有效。

3. 甲公司與丙空服員間最低服務年限約定應屬無效：依題示，甲公司僅自行訓練丙空服員三個月，未支出高額訓練費用，且空服員相較於機師，應非需要高度專業技術之工作，如甲公司僅是訓練丙空服員熟悉業務而非教導何種專業技術，應難認甲公司與丙空服員間符合勞基法第15條第1項第1款而有約定最低服務年限之必要性；又甲公司既然無長期培訓丙空服員，未因此支出高額培訓費用，且空服員訓練期短，應可適時加以補充人力，甲公司僅訓練丙空服員三個月即約定長達10年之最低服務

4 參苦勞網「【復航追討離職違約金】（上）資方告空服員 提訓練成本被批灌水」、「【復航追討離職違約金】（下）被最低服務年限綁架 空服員如簽賣身契」：<http://www.coolloud.org.tw/node/84827>、<http://www.coolloud.org.tw/node/84828>。

年限，參酌勞基法第15條第2項第1、2款所定標準，其約定顯不具合理性。

(二)綜上所述，甲乙間約定有效，甲公司得以乙機師違反最低服務年限為由，向乙請求違約金，然因乙已工作5年，違約金又高達月薪50倍，其違約金應依民法第251、252條予以酌減；甲丙間約定無效，甲不得向丙空服員請求違反最低服務年限之違約金。

社會法部分：社會法與憲法基本權利－財產權

憲法第15條財產權之保障內涵，主要著重於防禦面向之財產存續保障，維護人民私有財產不受國家或第三人任意剝奪，其與社會憲法條款產生兩大交錯點：

(一)國家實踐社會憲法條款時，可能會限制相對人或第三人之財產權：

1. 社會保險的強制納保制度，由於伴隨著保險費繳納義務，故常被認為限制自由支配財產之權利（參見釋字473號、676號）。
2. 除社會保險外，勞動基準法關於勞工退休金（勞退舊制）之規定，釋字第578號提及該規定課予雇主強制其按月提撥勞工退休準備金並為專戶存儲之義務，作為促使其履行給付勞工退休金義務之手段，雖因此使雇主自主決定契約內容之契約自由以及自由使用、處分其財產之財產權受到限制，惟其目的乃在貫徹保護勞工之憲法意旨，且相關罰則屬必要手段，而認與憲法保障契約自由之意旨及第15條規定並無抵觸。

(二)公法上社會給付請求權是否受憲法財產權保障？

1. 學說：學者援引德國憲法法院見解認為公法上具財產價值之權利必須同時具備以下三個條件，才屬於憲法財產權的保障範圍：
 - (1)個人支配性：其財產價值可供個人支配，權利實現不待主管機關裁量。
 - (2)基於個人先前給付而來：該給付與個人具關連性，通常是指該給付具某程度對價性。許宗力大法官第683號協同意見書就提及「勞保給付係屬憲法第15條財產權保障之範圍。最主要的理由是，勞保給付並非單純社會福利給付，而須由勞工負擔一定之對價。……在勞工仍須依法繳納保險費的前提下，保險事故發生後所應給予之保險給付，即使不是百分之百，仍是其保險費之對待給付，基

【高點法律專班】

於其對待給付的性質，勞保給付應受憲法財產權之保障」。

(3)該給付是為確保權利人之生存，亦即具生存保障功能。

2.實務：我國社會給付中，關於社會保險給付之請領權利，我國釋憲實務肯認應受財產權之保障。

(1)釋字第434號：該號解釋認為公務人員保險法於僅規定依法退休人員有請領之權，對於其他中途離職人員則未規定，與憲法第15條保障人民財產權之意旨不符，應即檢討修正。雖可解釋為請領公保給付之權利受財產權保障，但該號解主要重點在於「保險費經繳付後，已非個人財產，不予返還保險費之規定與憲法並無抵觸。」故該號解釋所提及的財產權究竟是被保險人繳交之保費？還是保險給付之請領權利？或是累計年資的「期待權」？由於論理不明而遭學者批評⁵。

(2)釋字第730號：該號解釋延續釋字第434號認請領公保給付之權利受財產權保障之見解，雖解釋標的係公校教師退休金，不屬於社會保險，但亦於釋字第730號解釋理由書明文「人民之財產權應予保障，憲法第15條定有明文。公立學校教職員依學校教職員退休條例請領退休金之權利，乃屬憲法保障之財產權⁶。」惟為何屬於財產權保障範圍，仍欠缺更細緻說理。

(3)惟在釋字第683號解釋關於勞保保險人給付遲延時，是否應給付遲延利息之爭議，卻又避談勞保給付權利係屬財產權保障範圍，而受學者批評⁷。

概念解說

期待權保障—保險年資與給付請領條件

在老年給付，其請領條件主要有二：「法定年齡」與「年資」。例如：公務人員退撫制度的月退休金請領條件，係指「年齡55歲以上」加上「任職服務年資30年以上」（公務人員退休法第11條）；勞工保險老年年金之請領條件，則要求一定退休年齡外，亦要求「保險年資」要滿15年（勞工保險條例第58條）；公務人員保險法第16條亦有類似規定。

釋字第434號的癥結就在於，參加公保30餘年的公務員中途退保，雖然其公保養

5 郭明政（2006），社會憲法，載於：蘇永欽（編）部門憲法，332~333頁。

6 在憲法討論上，第730號解釋的爭議之一圍繞於公校教職員請領退休金權利究竟是屬於「財產權」還是「服公職權」保障範圍。請見該號解釋大法官意見書。

7 陳新民大法官釋字第683號解釋不同意見書、許宗力大法官釋字第683號解釋協同意見書。蔡維音（2011），社會給付請求權之權利性格評釋字第六八三號解釋，月旦法學教室，104期，6~7頁。

老給付的請領條件尚未完備，但所累計的「保險年資」是否受憲法財產權保障？如果中途轉換職場，是否之前累計的年資都將化為烏有？

學說認為在年金保險，只要年資累積超過一定「等待期間」，於保險事故發生前，亦即請領條件成就前，被保險人享有「年金期待權」。而期待權並非純粹的期待利益，應獲得憲法財產權保障⁸。

故學者們均強調老年給付或退休金應有「期待權保障」，具體而言，就是透過「不限現職退休」與「年資併計」之設計，使曾經投保或服務的年資不會因為中途退保或離職而化為烏有。

(一)不限現職退休：社會保險給付請領資格多限於「被保險人」，所以一旦離職退保，也會一同喪失保險給付請領資格。為維護期待權保障，勞保條例第58條在2008年修法後，將老年給付的請領條件改為「年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付」，刪除「被保險人」限制，並明訂該給付無請求權消滅時效之適用，使「非在職勞工」亦得於年齡條件成就後請領老年給付。

(二)同一保險體系內的年資併計：舊勞保條例第12條曾規定「被保險人連續參加勞工保險已滿30日者，於保險效力停止之日起6年內再參加保險時，其保險年資應予承認。」現行法則已修正為「被保險人退保後再參加保險時，其原有保險年資應予併計。」

(三)不同保險體系的年資併計：勞保條例第74條之2規定「被保險人於各該保險之年資，未達請領老年年金給付之年限條件，而併計他保險之年資後已符合者，亦得請領老年年金給付。」「被保險人符合本保險及國民年金保險老年給付請領資格者，得向任一保險人同時請領，並由受請求之保險人按其各該保險之年資，依規定分別計算後合併發給」故勞工縱使失業離職，亦可藉由國民年金保險與勞工保險年資併計之規定，確保老年經濟安全生活得獲得年金保障。

範題

司法院釋字第609號揭示，勞工依法參加勞工保險及因此所生之公法上權利，應受憲法保障。請問下列兩種情形，甲或乙是否有憲法上財產權受到侵害之情形？

(一)甲申請勞工保險老年給付，勞工保險局以甲之投保單位曾有逾期未繳保費之情形，勞工保險局依當時法令將甲逕予退保，甲請領老年給付時已無保險關係而拒絕給付。甲提起訴訟救濟，歷經三年終於成功，勞工保險局方依勞工保險條例規定計算其退休給付，但因當時法令未定有遲延利息，故不計算3年期間遲

8 孫迺翹（2008），離婚年金權利分配制，國立中正大學法學集刊第25卷，10~12頁。

延給付之利息。

(20分)

- (二)甲受領上開遲延3年的年金給付，並開始領取勞保老年年金未滿2年，旋即因病亡故。甲之繼承人乙請求勞工保險局發還甲30年投保年資應領取之一次性給付金額扣除已領年金金額後之餘額，勞工保險局以勞工保險條例無發還之規定，否准其請求。(20分)
- (105年律師第二試)

【分析】

題旨是詢問憲法財產權是否「受到侵害」，熟讀憲法的各位，應該可意識到問的就是「憲法財產權的保障範圍」，尚未進入系爭規範合憲與否之層次。

第(一)小題案例，其實就是司法院釋字第683號，其解題重點：1.勞保給付請求權，是否屬於財產權保障範圍？2.遲延給付所衍生利息，是否與勞保給付請求權受同等憲法保障？

第(二)小題，則是可怕的陷阱題，其解題重點：1.一身專屬性問題：老年給付請求權可以繼承嗎？2.社會保險給付性質是遺產嗎？繼承人受有侵害？(釋字549)

【擬答】

(一)甲之財產權有受侵害之虞，分述如下：

1.「勞工保險給付請求權」受憲法財產權保障：

(1)學理認符合公法上具財產價值之權利符合「個人支配性」、「係基於個人先前給付而來」、「具生存保障功能」之特性時，才屬於憲法財產權之保障範圍。

(2)勞工保險老年給付，其財產價值係供被保險人之支配，且符合給付要件後，主管機關無裁量空間，而具「個人支配性」。又勞保給付係以被保險人繳交保費為給付前提，雖被保險人並非獨自負擔全部保費，但仍具對待給付性質，而具有「係基於個人先前給付而來」之特性。另老年給付目的係為維持被保險人離開職場後之老年經濟安全，亦具「生存保障功能」。

(3)綜上學理檢討，勞保老年給付應受憲法財產權保障。除釋字第609號揭示請求勞保給付之權利受憲法保障外，例來釋憲實務如釋字第434號、560號及第730號，益肯認具上述三種性質之社會給付，屬憲法保障之財產權。

2.「勞保遲延利息」受憲法財產權保障：

(1)勞保遲延利息是否亦屬於憲法財產權保障範圍，容有爭議：

【高點法律專班】

61
版權所有，重製必究！

①否定見解認為，遲延利息之請求權、計算方式等，除行政契約得類推適用民法外，在其餘行政法上債之關係上並未形成肯定之通說，故如法無明文，難以逕從憲法推導出遲延利息請求權，更無涉財產權侵害問題。

②肯定見解認為，遲延利息應隨同主給付義務同受憲法財產權保障，否則若被保險人對保險人給付遲延所生的損害無從請求，日久勢必侵蝕勞保給付的財產本體，而使憲法保障該公法上財產請求權之意旨落空。

(2)我國司法實務，釋字第683號似採否定見解，對於得否請求遲延利息之爭議，完全未提及造成何種基本權之侵害。

(3)惟本處應認勞保給付遲延利息亦屬於財產權保障範圍，如釋字第683號許宗力大法官協同意見書所述，若考量「數年間因自然通貨膨脹所造成的幣值減損以及利息損失等因素，縱給付數額不變仍直接減損所獲給付之實際價值。」故遲延利息給付乃為充分保存勞保給付之完整價值，必須同時納入憲法財產權之保障範圍內。

3.綜上，「勞保遲延利息」與請領勞工保險給付之權利，同受憲法財產權保障，若當時法令漏未規定，也有侵害甲之財產權之虞。

(二)乙之財產權未受侵害，分述如下：

1.乙無法繼承甲之老年給付請求權：勞工保險老年給付請求權，係基於保障勞工退休後之經濟安全目的，所提供之所得替代給付，具高度屬人性，故勞保老年給付請求權屬「具一身專屬性」之權利，繼承人乙亦無由繼承，亦無法基於繼承人地位請求老年給付或其扣除已請領年金之差額。

2.社會保險基金並非私產，社會保險給付性質亦非遺產：

(1)所謂社會保險係以大數法則加以分攤被保險人風險，保險費經繳付後，即由保險人運用於該保險事務之中，並於保險事故發生時，作為保險給付之基金，除別有規定外，被保險人自不得請求返還（釋字第434號參照）；又釋字第549號並再次強調保險基金並非被保險人私有之財產，勞保死亡給付之性質亦非屬遺產。

(2)甲所繳交之保險費，既已非屬個人財產，無從成為繼承標的，又因被保險人死亡所生保險給付，其目的係照顧無力生活之遺屬，其性質亦非遺產，故乙無法基於繼承人地位請求。

【高點法律專班】

62
版權所有，重製必究！

3. 綜上，基於勞保老年給付一身專屬性，乙無法繼承「甲之老年給付請求權」；又社會保險之基金並非私產，被保險人死亡所生之相關給付性質亦非遺產，是乙無法基於「繼承人地位」取得任何財產利益，自無財產權受侵害之可能。縱退一步認繼承人具有一次給付之財產利益，亦認為該利益欠缺「係基於個人先前給付而來」之對價要素，該財產利益不受憲法財產權所保障，乙之財產權未受侵害。

4. 另，雖然現行勞保條例第63條之1第2項，規定「被保險人有97年7月17日修正條文施行前之年資」之「遺屬」，若被保險人請領年金中死亡，其遺屬得選擇請領差額一次金，但該條文目的係立法者為保護具勞保年金施行前年資者之信賴利益，以及避免造成被保險人大量請領一次給付，所特別設置特別過渡條款。本題「繼承人」乙，如果並非同條例第63條所定之「遺屬」，則不合同條例第63條之1死亡給付之請領要件，例如：兄弟姊妹需受被保險人生前所扶養，始為適格遺屬。

【高點法律專班】

版權所有，⁶³重製必究！



榮獲最多選考勞社法組考生**推薦必買！**

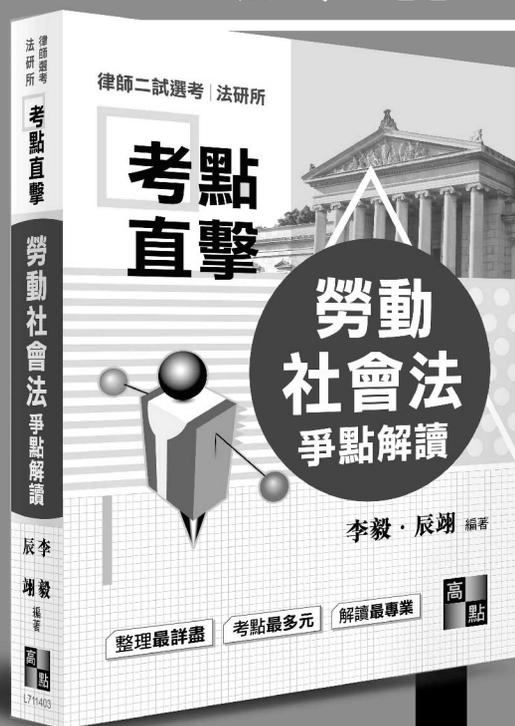
★ 適用對象：律師二試 · 法研所

李毅

辰翊

106年全新改版

勞動 社會法 爭點解讀



網羅一例一休 ·
年金改革等最新議題！

高點文化事業
publish.get.com.tw



建議售價：550元

- ▲ 以爭點為主軸，輔以實務見解，建立完整體系架構！
- ▲ 精選重要試題，分析命題方向，輕鬆掌握答題關鍵！