

苗栗縣政府 函

地址：苗栗縣苗栗市府前路1號

聯絡人：楊羽薰

電話：037-558545

傳真：037-559544

電子郵件：sincereworld1990@ems.miaoli.gov.tw

360

苗栗縣苗栗市文聖里19鄰文發路
833巷77號

受文者：苗栗縣工業會

發文日期：中華民國115年6月10日

發文字號：府勞資字第1150126284號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：函轉勞動部有關勞動基準法第15條之1最低服務年限約定及違約金返還事項（如附件），請協助轉知所屬會員請查照。

說明：

- 一、依據勞動部115年6月5日勞動關2字第1150141814號函辦理。
- 二、查勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1規定略以：未符合下列規定之一者，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。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。最低服務年限之約定，應綜合考量培訓期間及成本、人力替補可能性、補償額度及範圍等事項，不得逾合理範圍；違反者，其約定無效。另勞動契約如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。爰倘雇主未對勞工進行專業技術培訓並負擔該項培訓費用，或未提供遵守最低服務年限之合理補償，縱勞雇雙方約定最低服務年限及違約金，依法係屬無效，合先敘明。
- 三、次查雇主為避免人事頻繁異動，影響企業營運或所投入之

收	115年06月17日
發	收發文第 88 號

培訓成本無法回收，實務上常與勞工約定，勞工應於一定期間內繼續提供勞務，倘未達約定之服務年限而提前離職時，即應負返還訓練費用、留任獎金或違約賠償等責任。惟勞基法第15條之1已明定最低服務年限約定之必要性及合理性原則，為避免雇主濫用而發生履約爭議，爰請轉知所屬會員，與勞工約定最低服務年限及違約金條款時，應遵守下列事項：

- (一)雇主與勞工約定最低服務年限，應符合勞基法第15條之1規定，並具備必要性及合理性。
- (二)如屬例行性教育訓練、一般在職訓練、新進人員業務熟悉訓練，或依法應辦理之法定訓練所生費用，雇主均不得據以與勞工約定最低服務年限，亦不得作為請求違約金或返還費用之依據。
- (三)雇主如以留任獎金、簽約金或其他預付性給付，作為最低服務年限約定之合理補償，應明確告知；勞工於約定期限屆滿前離職時，倘雇主要求勞工返還之金額，應依尚未履行服務期間按比例計算，不得要求全額返還。

四、請協助轉知所屬會員依上開說明依法辦理，以保障勞工勞動權益，並減少勞資爭議發生。

正本：苗栗縣工業會、苗栗縣總工會、苗栗縣產業總工會、苗栗縣職業總工會、社團法人苗栗縣勞資關係科
副本：本府勞工及青年發展處

縣長鍾東錦

本案依分層負責規定授權主管處長決行

勞動部 函

地址：104472 台北市中山區松江路207號

承辦人：蔡佳臻

電話：(02)8590-2825

電子信箱：chia-chen@mol.gov.tw

受文者：苗栗縣政府勞工及青年發展處

發文日期：中華民國115年6月5日

發文字號：勞動關2字第1150141814號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：有關勞動基準法第15條之1最低服務年限約定及違約金返還事項，請協助轉知轄內事業單位依法辦理，請查照。

說明：

- 一、查勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1規定略以：未符合下列規定之一者，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。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。最低服務年限之約定，應綜合考量培訓期間及成本、人力替補可能性、補償額度及範圍等事項，不得逾合理範圍；違反者，其約定無效。另勞動契約如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。爰倘雇主未對勞工進行專業技術培訓並負擔該項培訓費用，或未提供遵守最低服務年限之合理補償，縱勞雇雙方約定最低服務年限及違約金，依法係屬無效，合先敘明。
- 二、次查雇主為避免人事頻繁異動，影響企業營運或所投入之培訓成本無法回收，實務上常與勞工約定，勞工應於一定期間內繼續提供勞務，倘未達約定之服務年限而提前離職時，即應負返還訓練費用、留任獎金或違約賠償等責任。



勞工及青年發展處15/06/05



1156905382

惟勞基法第15條之1已明定最低服務年限約定之必要性及合理性原則，為避免雇主濫用而發生履約爭議，爰請轉知轄內事業單位，與勞工約定最低服務年限及違約金條款時，應遵守下列事項：

- (一)雇主與勞工約定最低服務年限，應符合勞基法第15條之1規定，並具備必要性及合理性。
- (二)如屬例行性教育訓練、一般在職訓練、新進人員業務熟悉訓練，或依法應辦理之法定訓練所生費用，雇主均不得據以與勞工約定最低服務年限，亦不得作為請求違約金或返還費用之依據。
- (三)雇主如以留任獎金、簽約金或其他預付性給付，作為最低服務年限約定之合理補償，應明確告知；勞工於約定期限屆滿前離職時，倘雇主要求勞工返還之金額，應依尚未履行服務期間按比例計算，不得要求全額返還。

三、請協助轉知並輔導轄內事業單位依上開說明依法辦理，以保障勞工勞動權益，並減少勞資爭議發生。

正本：各縣(市)政府勞動主管機關、國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局、國家科學及技術委員會中部科學園區管理局、國家科學及技術委員會南部科學園區管理局、經濟部產業園區管理局、經濟部產業園區管理局臺北分局、經濟部產業園區管理局臺中分局、經濟部產業園區管理局臺南分局、經濟部產業園區管理局高屏分局

副本：勞動部勞動法務司、勞動部勞動條件及就業平等司、勞動部勞動福祉退休司、勞動部勞動保險司、勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動力發展署、法源資訊股份有限公司、勞動部勞動關係司(2科)

電 2026/06/05 文
交 10:12:32 章

勞工及青年發展處15/06/05



1156905382