

新法实解

【条款】

第二十二條 用人單位為勞動者提供專項培訓費用,對其進行專業技術培訓的,可以與該勞動者訂立協議,約定服務期。
勞動者違反服務期約定的,應當按照約定向用人單位支付違約金。違約金的數額不得超過用人單位提供的培訓費用。用人單位要求勞動者支付的違約金不得超過服務期尚未履行部分所應分攤的培訓費用。
用人單位與勞動者約定服務期的,不影響按照正常的工資調整機制提高勞動者在服務期期間的勞動報酬。

2005年上海市某區法院判決了一起震動全國的勞動案件,勞動者楊某因違反服務期協議,被判向用人單位支付109萬元。

1996年,楊某與某公司簽訂勞動合同一份,該合同约定服務期限至2001年8月11日止,同時約定:如果員工是由單位出資進修、國內外培訓的,未滿服務年限提出辭職或自行離職,須按原有協議規定,予以經濟賠償。1998年,雙方又約定,公司

服務期違約金以培訓費為限

【實解】

服務期的約定

服務期是用人單位為勞動者提供專項培訓費用,對其進行專業技術培訓後與勞動者就其為本單位的服務期限所作的約定。用人單位與勞動者簽訂服務期協議的前提是為其提供了專項培訓費用,因此並非所有用人單位提供的培訓費用都可以約定服務期協議。如用人單位對所有新人職員工作的崗前培訓,就不得約定服務期協議。

這一規定與現行《上海市勞動合同條例》的規定不同,其中第十四條規定:勞動合同當事人可以對由用人單位出資招用、培訓或者提供其他特殊待遇的勞動者的服務期作出約定。可見其範圍包括培訓以外的,出資招用等其他提供特殊待遇的情況。如,為勞動者辦理本市的落戶手續,也可以作為約定服務期的合法條件。而《勞動合同法》則縮小了可以約定服務期的範圍,僅限於用人單位出資為勞動者提供專業培訓。

服務期違約金的界限

服務期協議中的違約金以用人單位提供的培訓費數額為上限,並按服務期的年限按比例逐年遞減。如用人單位為勞動者提供了5萬元的培訓費,並約定了5年服務期。勞動者履行3年後辭職。在這種情況下,服務期協議中只能約定5萬元的違約金,同時在該勞動者辭職時,用人單位只能要求勞動者支付2萬元的違約金。

《勞動合同法》的規定與現行的《上海市勞動合同條例》的規定也有所不同。上海市的現行規定允許在培訓協議中既約定違約金也約定按實際損失賠償。但這兩者只能取一。《關於實施〈上海市勞動合同條例〉若干問題的通告》規定:“雙方當事人約定的違約金數額高於因勞動者違約給用人單位造成實際損失的,勞動者應當按雙方約定承擔違約金;約定的違約金數額低於實際損失,用人單位請求賠償的,勞動者應按實際損失賠償。”而《勞動合同法》中規定,服務期協議只能約定違約金,且違約金的數額僅限於服務期尚未履行部分所應分攤的培訓費用。

故上面所舉的這個案例,即使在《勞動合同法》施行後審理,勞動者還是將承擔相同的法律責任。在此還需要說明的是,雖然《勞動合同法》中對服務期協議的規定與本市現行的法規《上海市勞動合同條例》的有所不同,但現在已經簽訂的、合法有效的“服務期協議”在2008年1月1日後仍可繼續履行,並不因《勞動合同法》的出台而廢止或需要作變更。2008年1月1日後,用人單位與勞動者約定“服務期協議”的,應按照《勞動合同法》的規定加以約定。

邱婕(作者為中國人民大學勞動法博士生、國務院法制辦勞動合同立法研究課題組成員)

【案例】

動仲裁部門作出裁決,要求楊某支付汽車公司培訓費及相關費用109萬多元。楊某不服裁決,提起訴訟,要求判決自己不支付培訓費。

楊某認為,自己在德國實質是為公司工作而不是接受培訓,而且赴德國的培訓資料是從網上下載的,認為公司要求自己承擔的培訓

費明顯高於市場價。公司則認為,楊某辭職前未對培訓費提出異議,也未與公司協商一致,屬違約行為,應賠償相應的培訓費。同時,公司提供了職工勞動合同及培訓合同以及經德國外交部等部門認證的培訓費用發票及翻譯件,證明公司為楊某支付培訓費151萬餘元,請求法院駁回楊某的訴訟請求。

法院審理後認為,根據我國勞動法及上海市勞動合同條例規定,

勞動合同當事人可以對由用人單位出資培訓的勞動者的服務期作出約定。勞動者違反規定的條件解除勞動合同,對用人單位造成經濟損失的,應當依法承擔賠償責任。楊某在服務期內辭職,違反了雙方約定,楊某應按約定賠償汽車公司的培訓費及相關費用。同時,楊某也沒有提供充分、有效的證據證明培訓內容不實、培訓費用過高。因此,法院對楊某的相关證據不予采信。

中國南方航空 您的空中之家 <http://www.cs-air.com>

中國南方航空股份有限公司
誠聘英才

市場營銷、地面服務保障、
計算機等崗位專業人才多名

崗位任職條件及報名方法,請登陸南航招聘
網站: job.cs-air.com 电子邮箱: zhaopin@cs-air.com
報名截止日期: 8月26日

優質教育資源供社會分享 秀策成就中學生升學理想

Syusaku 秀策教育

中學輔導權威 再鑄升學輝煌

★上海中學老校長親自創辦 ★上海一流師資全線加盟
★輔導課程、教案全面升級 ★全新教學信息同步傳遞

歷年以優良的重點院校升學率而馳名滬上、深受中學生歡迎的“秀策中學生提高班”由本市文教界知名人士和上海中學前任老校長共同創辦,擁有得天獨厚的優質教育資源。其久負盛名的中、高考沖刺班及中學各年級綜合學力提高輔導班、特級教師寫作系列輔導班,均由上海中學的資深把關教師和暢銷中學生輔導讀物的主編老師全程執教,原上海中學教導主任專職管理。師資公開透明,掛牌小班上課。秀策畢業班學員在升學考試中屢創佳績;成績長期徘徊不前的其他各年級學員亦在班中頻頻脫穎而出,被學校師生引為典範。秀策邀您體驗精彩的秋季班課程,共同見證非凡的輔導效果!(資料免費索寄)。

秀策史上最強 07秋季 各年級提高班 好評擴招中!

★重要聲明: 基於優質師資的不可複製和保持教學質量的一貫穩定性,秀策絕無任何形式的加盟分銷或加盟教學點。

51097933 Email: info@syusaku.com.cn
54561010 憑此廣告報名優惠100元(復印無效)

2007人力資源管理系列講座第10講 應對《勞動合同法》的企業配套文件系列講座(六)

全程案例模擬、詳盡深度解析 從人力資源管理視角通過案例分析手段实景模擬

《勞動合同法》中最具爭議的20個關鍵點及其積極應對策略

《勞動合同法》的頒布對人力資源管理產生了深遠的影響,本次講座將從管理模式的博弈化、人力資源管理模式的中國化、管理趨於人性化、企業發展的非人力化等視角探討人力資源管理即將發生的重大變革,通過案例分析的手段实景模擬。

【講座時間】2007年9月7日(周五)全天 上午9時-下午4時
【參加對象】企事業單位相關負責人、人力資源管理者、企業工會負責人等
【主辦單位】新民晚報求職周刊廣告總代理 上海定康專才廣告有限公司

【主講人】劉大衛
法學博士,工商管理博士,上海勞動與社會保障學會HR專業委員會副主任,上海企聯管理諮詢委員會副主任,中國勞動學會薪酬專業委員會理事,中國勞動法學研究會會員,60余家跨國企業和上市公司人力資源管理首席顧問、“中國著名管理諮詢師”和“上海10大管理諮詢師”榮譽獲得者。

搶票熱線: 62474049 62738833