



资料图

【法律咨询台】

无编制却让签聘用合同 还约离职违约金合法吗

您好！一年前，我入职某事业单位工作，没有编制，我个人档案在人才市场。入职后，单位跟我签订了聘用合同，工作期限是2年；工资实行的是绩效工资，没有底薪；合同到期前单方要解除合同需要支付另一方违约金一万元。我想请问，我们的聘用合同属于什么性质？与劳动合同是否一样及违约金条款是否有效？

谢谢！

职工 吕先生

律师解答：

北京市常鸿律师事务所主任 常卫东

双方合同实为劳动合同 非特定情形违约金无效

您好，事业单位人员结构，归纳起来分为三类：第一类是编制内聘用人员，包括签订聘用合同的编制内聘用人员和无须签订聘用合同的编制内聘用人员；第二类是编制外人员，包括档案内部管理的编外人员和档案外部管理的编外人员，编外人员一般实行企业化管理，与事业单位签订劳动合同；第三类是劳务派遣人员，是通过劳务派遣形式招用的。因此如果没有编制，个人档案在人才市场，应当属于档案外部管理的编外人员，与单位不存在人事管理关系，您与单位应当签订劳动合同，即使名称上是聘用合同，本质上还是劳动合同。

另外，根据《劳动合同法》相关规定，只有两种情况才能设立违约金条款：一是用人单位对劳动者提供了专项培训费用，而劳动者违反了服务期约定；二是劳动者违反了竞业限制和保密义务的约定。因此，需要看您与单位约定的违约金条款是否属于上述两种情形，否则无效。

需要注意的是，竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。

法律链接：

《劳动合同法》第22条：用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与其订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

员工没完成任务 罚跪引争议

律师：强迫罚跪违法 工会：主动下跪欠妥

□本报记者 王路曼

职工观点

观点1：下跪是对人格的侮辱

“也太夸张了吧！”看到《员工未完成工作，自罚跪天桥60分钟》的新闻，职工李丹吃惊地瞪大眼睛，她说，“不管是不是自愿的，罚跪都是一种侮辱人格的行为。”

都说男儿膝下有黄金，怎么能跟乞丐一样随便给人下跪呢！李丹严肃地说，“如果我遇到这样的老板，我肯定就直接辞职了。”

“这样侮辱人格，应该属于侵权行为。”同样对企业罚跪职工的行为表示反对的职工王晓蕾认为，每个人都应该维护自己的人格尊严不受侵犯，即便是辱骂、诽谤都属于侵权行为，下跪的性质就更加恶劣，更何况是在天桥上当众下跪。

观点2：罚跪达不到惩罚效果

“用天桥罚跪来惩罚没有完成工作的职工，方法也太极端了。”职工王宾笃定地认为，“这种践踏职工自尊心的惩罚方法，一定不会真的被职工接受，也达不到预期的惩罚效果。”

王宾告诉记者，他曾经工作过的一家房屋中介公司，老板为了激励职工提升业务水平，要求没完成工作任务的职工下班后进行快走，作为惩罚。“从公司出发，环朝阳公园，足足要走10公里远。”王宾说，身为员工，本来就处于弱势，有些人为了生存，只会屈服于老板。选择接受罚跪的职工，大概也出于这个想法。

此外，还有的老板出言激励职工，“连下跪都做不到，还有

什么做得好。”王宾说，虽然这美其名曰“锻炼员工扩展业务的‘厚脸皮’，提高职工的销售能力”，但就此打破员工的自尊心，也不是提高职工业务水平的好手段，没有职工会真的领这份情。

“员工对老板的顾忌，导致了下跪事件频发，但顾客让员工下跪作为道歉的做法，员工完全可以直接报警，制止这种无理取闹的行为。”王宾说。

企业管理者观点 奖惩要利于企业长远发展

“用下跪来惩罚员工，这样的制度太随意了。”陆娇是一家外贸公司的行政主管，对于罚跪这样的惩罚制度，她表示极大的反对。“这是不利于企业长远发展的惩罚制度。”陆娇说。

在陆娇看来，企业管理制度首先要合法，不应该在任何条件下侵犯职工的合法权益。其次，企业管理制度要合理。

事实上，陆娇主张以奖励为主的管理制度。她认为，对于没奖励的职工就是一种惩罚。“实践证明，用奖励来促进职工提高生产力的手段是行之有效的。”陆娇说，惩罚或许在短期内可起一定作用，但长远看来，惩罚会让职工抗拒，不是长远之计。

陆娇建议，在鼓励员工努力完成工作任务方面，企业还可以采取绩效排名的手段，来激励职工不断进取。让内部竞争激发职工长久的生产活力，这比任何惩罚的效果都要更积极。

律师观点 企业强迫职工罚跪违法

采访中，怀柔区总工会劳动争议调解中心调解员、北京盈科律师事务所律师赵鹏认为，企业

强迫职工下跪属于违法行为。

赵鹏说，首先，在《宪法》第38条规定：公民的人格尊严不受侵犯。禁止用任何方法对公民进行侮辱、诽谤和诬告陷害。而《民法通则》第101条也明确指出，公民、法人享有名誉权，公民的人格尊严受法律保护，禁止用侮辱、诽谤等方式损害公民、法人的名誉。

此外，《劳动法》第96条所述，用人单位有下列行为之一，由公安机关对责任人员处以15日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（二）侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

在《刑法》第246条，也对侮辱罪、诽谤罪进行了详细描述：以暴力或者其他方法公然侮辱他人或者捏造事实诽谤他人，情节严重的，处3年以下有期徒刑、拘役、管制或者剥夺政治权利。赵鹏说，前款罪，要有人告诉才处理，但是严重危害社会秩序和国家利益的除外。

此次事件的定性关键在于劳动者是否处于自愿。法律语境下的自愿表现为未受到任何暴力或者受到其他方式的胁迫（这里主要是降职降薪、扣发工资和解聘等），出于意志独立，根据自己的意愿所作出决定，没有违背自己的根本意愿。若职工非出于自

愿，而单位强迫意味很明显，甚至公然采取了某些措施，则可能由单纯的民事责任或行政责任向刑事责任转化。

工会建议 避免侵权应民主协商订制度

“我也在时刻关注‘职工罚跪’的相关新闻。”密云县总工会权益部部长王朝在接受采访时表示，“我个人认为‘职工罚跪’事件体现了当今一些企业的管理制度和奖惩措施不是很科学合理的，有的条款甚至涉嫌违反我国的法律法规。”

针对这种情况，王朝建议企业在出台涉及企业职工重大切身利益的规章、制度前要与职工方进行民主协商，本着合法、合情、合理、科学的原则，协商一致后制定实施，这样既能协调劳动关系和谐发展，也可避免“职工罚跪”等现象的出现。

同时，各级工会组织要密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，及时了解职工工作和生活中遇到的困难，通过帮扶和技能培训等方式，解决职工的实际困难，提高职工劳动技能，使职工体面工作。

“就‘职工罚跪’事件本身而言，如果是职工自愿，我认为罚跪方式不妥，如果是企业强迫，工会应代表职工依法维护其合法权益。”王朝说。

签离职补偿协议反悔难获支持

□谭文忠

案情

陆某在2010年9月与某钢铁公司签订了一份为期两年、工资3000元的劳动合同，从事业务员一职。合同到期前的2012年3月，公司以经营原因为由提出与陆某解除劳动合同，经过协商后，双方签订了《离职补偿协议书》，内容载明：“公司与陆某协商同意办理离职，公司决定一次给予支付陆某3月份薪资和一次性离职补偿金合计3800余元，此协议作为最终协议，双方以后不再有任何纠纷。”

协议签订后，陆某收到了公司的转账付款。事后，陆某觉得公司与自己解除合同的原因存在欺诈，便一纸诉状将公司告到了法院，要求撤销与公司之间的《离职补偿协议书》，继续劳动合同，并由公司支付恶意克扣、拖欠的工资差额1.5万余元。

经审理，法院认为当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。虽然陆某主张与钢铁公司签订《离职补偿协议书》时，公司存在欺诈行为，但其并未能充分举证证明，所以对陆某的主张不予采信。陆某与钢铁公司所签订

的协议书内容是双方真实的意思表示，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈情形，应当认定为合法有效，双方均应恪守。

公司在签订协议书后，对陆某在职期间的3月份薪资和一次性离职补偿金也进行了结算，所以作为完全民事行为能力人，陆某应当对其签字确认的行为承担相应责任。陆某在该协议书中明确此协议作为最终协议，双方以后不再有任何纠纷，现又提起诉讼，于法无据，法院最终判决对陆某的请求不予支持。

说法

在劳动合同解除或终止时，劳资双方签订处分协议是双方当事人就协商解除或终止劳动合同后的法律后果达成的合意，是对劳动合同协商解除或终止后双方权利义务的分担和安排。只要该协议不违反法律、法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者趁人之危情形的，应认定有效。

当然，用人单位与劳动者签订处分协议时，应当本着自愿、平等、公平的原则进行协商，协商后签订协议才比较保险。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所

**常律师信箱**

免费咨询热线：  
**18301020975**

changlawyer110@126.com