

把“职业培训”当“专业培训” 模糊“离职违约金”概念 单位诉离职员工退培训费 败诉

基础技能培训属职业培训 约定服务期也无效

□北京市高级人民法院研究室

《劳动合同法》第22条，即“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，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。”而在此之前颁布的《劳动法》及相关法律、法规并无明确的“专项培训”概念。这就使得在实践中，部分用人单位经常将培训统统纳入“专项培训”，进而对员工设定离职违约金。那么实践中，究竟应该如何区分这两种培训呢？我们结合具体案例做一简要分析。

案情 合同期未届满维修工辞职 用人单位索要培训费用

被告王琪原系原告北京世纪全景空调维修中心（下文简称维修中心）空调维修工，双方签订了期限自2007年12月21日至2010年12月31日的《劳动合同书》。

2008年1月，维修中心与王琪签订《关于培训费用的协议》，协议约定王琪需在维修中心工作满3年，否则需退还全部培训费用及培训期间的工资。该协议载有王琪的亲笔签名。

王琪在维修中心正常工作至2010年11月8日，后自行离职。王琪在职期间，维修中心曾安排其参加7次（合计29天）由空调厂家提供的技术培训，培训内容为空调设备的技术维修及安装调试。维修中心为王琪报销差旅费9774.7元及培训费4400元。

维修中心认为，王琪在未经公司同意的情况下，从2010年11月8日起自行离职，至今未向公司交接工作。王琪在公司工作期间不满3年，根据双方约定，王琪应当自行承担培训费用，且公司无需支付王琪在培训期间的工资。为此，维修中心向海淀区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求王琪退还2008年4月至2010年5月期间培训费用2.06万元及培训期间的工资1013元。

之后，海淀区劳动争议仲裁委员会经审理裁决驳回了维修中心的申请请求。

维修中心不服该仲裁结果向一审法院提起诉讼，请求法院判决：王琪向公司办理工作交接手续；王琪向公司退还2008年4月至2010年5月期间培训费用2.06万元；王琪向公司退还2008年4月至2010年5月期间多支付的工资1013元；诉讼费用由王琪负担。

被告王琪辩称：同意仲裁结果，不同意维修中心的诉讼请求。其在职期间担任空调维修工，维修中心应合作厂家的要求派员参加相关培训活动而安排我参加的培训均为职业技能培训，并非专项培训，服务期及违约金的约定均无法律依据。

审理结果 接受职业培训是权利 单位索赔于法无据

一审法院经审理认为，依据《劳动法》第3条及第68条的相关规定，接受职业技能培训是劳动者的一项基本劳动权利，有计划



地对劳动者进行职业培训亦为用人单位的法定义务。而专项培训主要针对特殊岗位和专门岗位的员工，培训内容仅指专业技能及专业知识。

维修中心安排王琪参加的技能培训由空调厂家提供，培训内容为空调设备的技术维修及安装调试，性质上属空调维修工种的基础职业培训，并非《劳动合同法》第22条所规定的专项培训。依据《劳动合同法》第25条之规定，除劳动者违反服务期约定和违反竞业限制规定的情形以外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金，故《关于培训费用的协议》中就职业培训所约定的服务期和违约责任条款应属无效。维修中心要求王琪向其公司退还2008年4月至2010年5月期间培训费用2.06万元及培训期间工资1013元，缺乏法律依据，法院不予支持。综上，法院依据《劳动法》第3条、第68条，《民事诉讼法》第64条的规定判决，驳回维修中心的全部诉讼请求。

一审宣判后，维修中心与王琪均未提起上诉，判决已生效。

评析

本案争议的焦点是：原告与被告王琪签订的《关于培训费用的协议》所约定的服务期和违约责任是否有效。我们认为，解决该争议主要涉及两个问题：一是专项培训与职业培训的区分；二是在用人单位与劳动者协商一致情况下，能否就职业培训约定服务期。

焦点1： 专项培训与 职业培训的区分

“专项培训”的概念出现在前述《劳动合同法》第22条。《劳动法》及《企业职工培训规定》中关于培训使用“职业培训”或“职工培训”概念，其中《劳动法》第68条规定“用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。从事技

术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。”对比“专项培训”与“职业培训”所在法律的颁布时间、历史背景及相关法条的规范内容来看，《劳动法》立法之初在规范职业培训时，应该并未建立在专项培训与普通职业培训的二元区分认识基础上，这就使得《劳动法》及《企业职工培训规定》中关于“职业培训”概念的使用，外延要相对宽泛，甚至在一定程度上包含了“专项培训”的内容，比如《劳动法》第68条中“从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训”的相关规定。所以，我们认为，对于《劳动法》及《企业职工培训规定》中关于“职业培训”概念的使用，应适当做狭义理解，应在对比“专项培训”概念的基础上，做出排他性解释。上述“专项培训”与“职业培训”概念外延上的界线模糊及相关法律规定的不清，也使得实践中对于两种培训的区分比较困难。

结合审判实践，我们认为，一般“专项培训”是指企业为提高生产效率，满足特殊岗位需要，对员工进行专业操作技能及专业知识的培训，主要针对特殊岗位和专门岗位员工，培训内容仅指专业技能及专业知识；“职业培训”一般指对入职前或在职期间的员工，为开发或升级常规职业技能而进行的技术业务知识或实践操作能力的教育和训练。

由此可见，对比“专项培训”与“职业培训”概念，对“专项培训”的认定应集中在对培训内容的专业性及培训对象的专门性辨别上。本案中，恰恰是因为培训内容为空调设备的技术维修及安装调试，培训对象王琪为普通空调维修工，相关培训属于空调维修工种的基础职业培训，故法院认定《关于培训费用的协议》中的培训性质并非“专项培训”是正确的。

焦点2： 协商一致能否就 职业培训约定服务期

“服务期”规定出现在《劳

动合同法》第22条，是针对“专项培训”概念衍生出的单位权利，即对劳动者进行专项培训的，单位可以与劳动者约定服务期。那么，单位对劳动者进行“职业培训”的，尤其是“职业培训”带有长期性、外部性特点的情况下，用人单位为保证自身费用支出的合理回报，能否在协商一致的基础上，与劳动者签订基于“职业培训”的服务期？

就此问题，有两种主要观点：一种观点认为，在现代社会，“职业培训”已经不再是简单的人职教育，“职业培训”越来越具有长期性、外部性特点，即培训次数多，且大部分为外部有偿培训。在这种情况下，若不合理保证用人单位的相关权益，任由劳动者自由解除劳动关系，会损害企业的正当权益，有违公平原则，更深层次会损害整个社会的职业培训机制。故持有该种观点的，大多赞同在协商一致的基础上，用人单位可以与劳动者约定基于“职业培训”的服务期，违反服务期的，应返还一定比例的培训费用；另一种观点认为，《劳动合同法》第25条就违约金进行了限制性规定，即除竞业限制违约金和服务期违约金外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。而服务期违约金专指基于“专项培训”产生的服务期情形，若允许“职业培训”服务期约定的存在，则进而产生的返还培训费用责任，实质上为违约责任，这就突破了《劳动合同法》第25条关于违约金的限制性规定。且依据《劳动法》第68条的规定“用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费”，职业培训费用本应为企业的法定义务，不能转移至劳动者项下，故即使双方协商一致，因违反法律的强制性规定，亦不能约定“职业培训”服务期。

对此，从法律规范角度考虑，我们认为第二种观点更为合理合法。故本案原被告虽签订相关协议，但因“职业培训”约定服务期违反了法律强制性规定，因此，该协议不成立。

【法律咨询台】

防盗窗安装失误 工商调解获赔偿

现如今，许多家庭为了安全起见，给家中的窗户安装防盗窗，一来可以放心地开窗通风，二来也可以在防盗窗内盛放一些物品。近日，延庆工商分局香水园工商所就解决一起关于防盗窗的投诉，在工商干部的帮助下，消费者陈女士顺利获得了赔偿。

典型案例：

前不久，家住延庆的消费者陈女士出于安全的考虑，决定安装防盗窗，于是，陈女士来到延庆某建材商店花费2000元购买了一套防盗窗，商家免费为陈女士进行安装。怎料防盗窗安装后，由于尺寸没有计算好，陈女士家中的窗户不能正常打开。陈女士投诉到香水园工商所寻求帮助，工商所干部在了解到陈女士的情况后，立刻来到建材商店进行调解，经工商干部耐心调解后，双方达成协议，经营者免费为陈女士进行维修并赔偿消费者陈女士200元。陈女士对调解结果表示满意。

工商提醒：

延庆工商分局在此提示广大消费者，购买防盗窗应注意以下几点。

第一，选购正规商店购买。防盗窗关乎着家庭安全，消费者选购时，最好在证照齐全的商店选购，让商家进行安装并问清维修售后问题。

第二，市场上的防盗窗种类很多，有不锈钢防盗窗、铁铝复合防盗窗等，不同的材质价格也是千差万别，消费者选购时，要根据自家的情况以及家中整体装饰风格确定。

第三，防盗窗安装后，消费者一定当着安装人员的面，亲自打开窗户调试一下，确保安装防盗窗后，不影响开窗通风及遮挡视线。另外，消费者也应仔细观察防盗窗的材质，看是否平整、光滑，没有大面积的划痕。

第四，留存购物凭证。消费者在购买后，要保存好购物发票或收据，确保出现问题时，可以通过票据进行维权。

马延景

