

# 引进人才在京落户不收费 没有专业培训不能约定服务期限 医院向员工索赔在京落户费被驳

□本报记者 赵新政 闫长禄

劳动者在一个单位工作多长时间，除了与劳动合同期限长短有关外，还有一项比较特殊的规定，那就是依据《劳动合同法》第22条规定由双方约定的服务期。然而，这个服务期限不是员工和单位随便坐下来谈谈、达成合意就行了，它必须符合法定条件。即用人单位为劳动者提供了专项培训费用，并对其进行专业技术培训后才可以做这样的约定，否则，就是违法的。

最近，金女士就在服务期问题上与所在医院发生了争执。由于该医院未为其提供过任何形式的培训，也未为此支付过任何费用，而只是为她办理了进京落户手续，就要求她必须在本院工作至少6年。因金女士不能满足医院这一要求，医院便主张由其赔偿20万元后才能离职。近日，房山区法院驳回了医院这一诉讼请求。

## 以进京落户为条件 约定服务期限不低于6年

今年28岁的金女士，于3年前从医学院毕业。尽管她不是北京人，但来北京工作一直是她追求的目标。她虽然想进三甲医院，可是，由于各方面条件限制不能如愿。最后，她通过网络、电话等方式联系上了位于房山区长阳镇的这家医院。

该医院经过多年的发展，在医疗技术和服方面取得了突出成效，并以其纳税额高、服务质量优，享有全国人才流动中心进京落户指标政策特许。双方一接洽，即达成就业意向。

2013年7月26日，医院与金女士在协商一致基础上签署了《办理户口协议书》。协议约定：由医院为金女士办理进京落户手续。之后，金女士须在本医院处工作不低于6年。如果金女士提前离职，应向医院支付费用12万元。

按照当时的状况，金女士也确实想在此工作。因此，她向医院承诺将在本院“长期、稳定工作，并希望能有提升”。

鉴于此，2013年9月10日，医院与金女士签订了《劳动合同书》。该劳动合同约定金女士在医院担任医护部干事，医院安排有丰富经验的科室领导对其在业务上进行悉心指导。同时，按照全国人才流动中心的要求，医院提交了金女士的在京落户资料并缴纳了费用。

一年后，即2015年1月10日，事情发生了变化。

这天，金女士以“父母殷切希望其回家发展”为由，向医院提出离职请求。由于这一天正好是医院为其办理在京落户手续完毕的第二天，医院很直接拒绝了金女士的请求。

## 以浪费引才机会为由 医院索赔20万元

对于离职没被批准，金女士心里很不痛快。医院则抱怨金女士不诚信，浪费了医院引进其他人才的机会。双方为此产生争议，因协商无果，金女士向房山区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请。医院则提出了反申请。

2015年7月8日，仲裁委驳回了医院的反申请请求。但是，医院认为裁决不公。

医院认为，无论用人单位还是劳动者，均应遵循诚实信用的原则履行各自义务。如今，金女士违约离职，让医院浪费了吸引其他优秀人才加盟的机会。况且，全国人才流动中心也会审查落户人员的流失情况。然后，再决定下一年度减少落户指标的分配。由此，给医院造成的损失是严重而巨大的。

就此，医院算了一笔账，粗略估计一算，无论机会成本，还是对人才的培养成本，均高于8万元。因此，医院向法院提起诉讼。

在起诉书中，医院提出两项诉求：一是请求法院判令金女士

赔偿医院损失20万元，二是由金女士承担本案诉讼费用。

金女士认为，其离职要求不仅合理而且合法，相反，医院的要求是无理的，属漫天要价。

金女士说，其2015年1月22日提前30日书面通知医院解除劳动合同，2月22日正式离职。根据劳动法律法规的规定，医院应在其离职15日内为其转移人事保险及档案的手续，但医院一直不履行这些法定义务。

金女士认为，医院所要求的20万元赔偿，没有任何事实及法律依据。原因是双方签订的户口落实协议书违反《劳动合同法》的规定，没有法律效力。而她是依据双方签订的劳动合同第23条的规定提前30天书面解除的，符合双方的约定。故不同意医院的诉讼请求，同意仲裁裁决。

## 进京落户不收费 擅自约定服务期属违法

在法院审理过程中，医院提交了与金女士签订的《办理户口协议书》。该协议明确约定：一、由于甲方在为乙方办理户口过程中付出了诸多代价，故在甲方成功为乙方办理进京落户手续后，乙方于毕业后必须到甲方工作，且自乙方报到之日起，在甲方工作年限不得低于6年。二、乙方在甲方工作满6年离职的，需一次性偿还甲方为乙方办理户口所支付的费用人民币12万元。

2013年9月10日，双方签订的劳动合同期限为2013年9月1日至2019年8月31日。该劳动合同第23条约定：“本合同有效期内，乙方（金某）解除本合同的，须提前30天书面通知甲方”。

金女士向法院提交的辞职报告主要内容是：……由于父母殷切希望我能回家发展，现在我不得不向医院提出辞职申请。对于由此给医院造成的不便，我深感抱歉……我希望可以在此辞呈递交之后的2-4周左右离开医院，便于医院在此期间寻找更合适的人选，来填补职位的空缺。在接下来的工作中，我一定会认真做好本职工作。希望批准我的辞呈，衷心感谢……”

对于金女士辞职带来的损失，医院在法庭庭审中主张，其每

年需向全国人才流动中心交纳存档费，否则无法为其员工办理北京户口落户。其为金女士办理了北京户口落户手续，故其为金女士办理户口当年向全国人才流动中心交纳的存档费，应由金女士承担。为证明该主张，医院提交的发票显示，“收款单位：人力资源和社会保障部全国人才流动中心，付款单位：北京某医院，项目：服务费，金额：57600元”。

金女士对医院这项主张不认可，称上述存档费系医院为本院全体员工缴纳的，并非为她一人所交纳。同时，金女士出具票据，证明其已向医院缴纳本人2013年7月至2014年12月期间的存档费216元。

为查明事实真相，法院特意前往全国人才流动中心代理处调查核实相关情况。查证的结果是，该医院每年向全国人才流动中心代理处交纳的服务费，系其委托代理处管理本单位员工保险和档案的代理费用，其中包括存档费，不包括申报进京落户指标的费用。且申报进京落户指标是不收取任何费用的。

据此，法院认为，发生劳动争议，当事人对自己主张的事实，有责任提供证据，没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。本案中，医院为金女士办理了本市户口，双方签订《办理户口协议》约定了服务期和违约金，由于该约定违反《劳动合同法》规定，故医院以此协议约定为依据要求金女士支付违约金，法院不予支持。

另外，医院向全国人才流动中心交纳的服务费为委托该中心管理其员工保险、档案等的管理费用，其中包括存档费。因存档费系医院为其本单位全体人员缴纳的存档费的总额，金女士在职期间已经向医院足额支付了本人的存档费，故该医院主张上述服务费系为金女士办理落户的花费缺乏事实依据，法院亦不予支持。

鉴于医院未举出其他有效证据证明金女士给其造成损失，故该医院要求金女士赔偿损失20万元的诉讼请求，法院亦不予支持。综上，法院判决，驳回医院全部诉讼请求，案件受理费10元由医院负担。

## 沙发质量不过关 工商调解获退款

随着消费水平的提高，越来越多的家庭在购买家具时会考虑选择实木家具，但是市场上销售的所谓实木家具却有部分并非实木结构，需要消费者多加留意。

68岁的王阿姨在一家地下家具城花3200元购买了一套实木沙发，送到家里后发现扶手油漆没有喷匀，随后又发现沙发腿损坏，且有部分并非实木结构，王阿姨找到经营者要求退货，多次沟通后经营者只同意免费修理，万般无奈下王阿姨找到了工商局。

接到投诉后工商分局工作人员高度重视，及时将王阿姨与经营者约到一起了解情况，并对经营者的经营资质及商品合格证书进行了查验。合格证书显示沙发框架为部分实木，而经营者在销售时没有把沙发的结构介绍清楚，以至于消费者误认为是全实木结构，误导了消费者。最后，经工作人员耐心细致的工作，经营者同意退货，并退还王阿姨3200元现金。王阿姨对延庆分局的工作非常满意。

延庆工商分局在此提示广大消费者，购买实木家具时应该注意以下几点。

第一，询问木质种类。由什么树种制成直接影响着价格和品质，在北方实木家具通常采用黄柏、水曲柳、楸木、黑胡桃等树种，而名贵的红木家具主要采用花梨木、鸡翅木、紫檀木。在购买时谨防以次充好，混淆树种的情况。同时还要注意，木头的价格只能越来越高，太便宜绝对有问题。

第二，观察外观有无缺陷。家具的主要受力部位如立柱、承重横条不应有大的结疤和裂纹、裂痕。结构牢固，框架不得松动，不允许断榫、断料。家具上采用人造板材的部件要进行封边处理，各种配件安装不得少件、漏钉、透钉。

第三，查看产品各类证书和标识。在购买商品时售货员通常对该商品的亮点进行夸大，而对缺点只字不提，极易造成消费者对该商品产生不全面的认识。因此在决定购买前一定要多查看商品的各类证书和标识，切记不要轻信售货员的一面之词。

第四，留存相关票据。消费者在付款后，一定要留存相应的购物发票、相关凭证等，以确保出现问题时可以更快速地维权。消费者遇到此类消费纠纷可以到附近的工商部门进行维权。（延庆工商分局 曲远超）



延庆工商专栏

## 记者提示

### 没对员工专业培训 不能约定服务期限

就医院与金女士之间的争议实质，接受记者采访的房山区法院姜法官说，之所以判决医院败诉，关键是它不应该与金女士约定服务期。一个单位能不能与员工约定服务期的前提，是必须符合《劳动合同法》第22条的规定。该规定对什么情况下可以约定服务期、服务期内如何给予员工劳动报酬，以及劳动者违反服务期约定如何支付违约金等做出了明确规定。记者了解到，用人单位与该劳动者订立协议，约定服务期的培训是有严格的条件的。

首先，用人单位应提供专项培训费用。按照国家规定，用人单位必须按照本单位工资总额的一定比例提取培训费用，用于对劳动者的职业培训，但这部分培训费用的使用不能作为与劳动者约定服务期的条件。同时，这笔专项培训费用的数额应当是比较大的，这个数额到底多高，《劳动合同法》没有规定一个具体的数额，主要是考虑各地区、各企业之间情况不一样，很难划出一个统一的尺度。由各地细化本地区的数额比较好操作。

其次，对劳动者进行的是专业技术培训。包括专业知识和职业技能。比如从国外引进一条生产线，必须有能够操作的人，为此，把劳动者送到国外去培训，回来以后干这个活，这个培训就是本条法律规定所指的培训。而用人单位对劳动者进行必要的职业培训，如岗前培训、上夜校等，是不可以约定服务期的。

其三，培训形式多种多样，可以是脱产的，半脱产的，也可以是不脱产的。不管是否脱产，只要用人单位在国家规定提取的职工培训费用以外，专门花费

较高数额的钱送劳动者去进行定向专业培训的，就可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

本案中，金女士从大学毕业直接来到医院就业，没有参加过医院提供资金的专业培训，故不能与金女士约定服务期限。因此，医院以为金女士办理了进京落户手续，而要求其必须在本院服务6年以上，是违反法律规定的。医院据此所提出的经济赔偿，也就失去了相应的法律及事实依据。透过本案，无论用人单位还是劳动者，都应从本案汲取经验教训。