

没有进行专项培训 却要约定服务期限

未缴社保 员工不受服务期约束

□本报记者 赵新政

学习外贸专业的萧菲，由于弄不清职业培训与专项培训的区别，在不知道究竟什么是专项培训的情况下，答应了公司“以会代训”的条件，并稀里糊涂地与公司签订了服务期协议。今年8月，她发现公司未为自己缴纳社会保险，于是辞职跳槽到另外一家公司。

对于萧菲的“违约”行为，公司十分不满，将其诉至劳动仲裁机构，要求继续履行服务期协议，并支付违反服务期协议的违约金。

仲裁委审理认为，根据《劳动合同法实施条例》第26条第1款规定，虽然双方约定了服务期，但萧菲依照《劳动合同法》第38条规定之一——单位未为劳动者缴纳社会保险费解除劳动合同，不属于违反服务期约定，故裁决萧菲不违反服务期协议，无须向公司支付违约金。

不知何谓职业专项培训 糊里糊涂签订服务协议

2014年7月，从一所财贸中等专业学校毕业后，萧菲一直没有找到合适的工作。经过一年多的等待和多次入职离职的考验，她终于在去年8月联系上一家自己心仪的公司。该公司是家具制造企业，声誉好、产品质量高，多年前就打入国际市场。从专业角度讲，萧菲认为这为她提供了施展抱负的平台。

与公司禹老板面谈后，老板比较欣赏萧菲的见识和阅历，同意与其确立劳动关系。不过，在签订书面劳动合同前，老板让她先签订一份劳动合同补充协议。该协议约定：公司为员工提供的展会参展视为培训，萧菲应在参展后一年内不允许辞职，否则视为违约，严重者追究法律责任。

该协议同时附加有这样的条款：萧菲从事的外贸业务员工作，涉及公司商业秘密和与知识产权相关的保密事项，其必须保证这些保密事项的安全，在在职

间且不得兼职、不许飞单。离职后3年内不得从事本行业，否则视为违约，除追回在职期间领取的提成奖金外，公司还保留追究其法律责任和赔偿损失的权利。

此外，萧菲如在工作期间提前离职，须提前两个月提出辞职申请，经公司同意并妥善交接后方可离去。

接下来，公司与萧菲签订了劳动合同。不久，又与她签订一份培训协议。这份协议约定：外贸业务员参加国外展会的所有展位费、人员费等费用由公司垫付。这些费用作为公司对员工的培训费用。参加国外展会的外贸业务员回国后一年内不得提出离职申请。如在此期间提出离职，公司将要求该业务员承担在职期间50%的培训费用。

“这个培训协议与以前签订过的劳动合同补充协议有许多重合的地方。我当时不懂什么是专项培训、什么是职业培训，不知道公司‘以会代训’是不是专项培训。”萧菲说，由于求职心切，就一古脑儿答应下来。

发现公司没有缴纳社保 依法提出辞职却被索赔

入职后，萧菲觉得公司的各项待遇还不错。赴韩国、俄罗斯、新加坡等地参加几场建材展和商品订货会后，她对整个参展流程、业务洽谈、货物交接、交通运输等环节有了更深的了解。

随着时间的推移和知识经验的积累，萧菲成了可为公司独挡一面的财贸专员。此时，开阔了眼界，萧菲认为，该公司的业务面太过狭窄，对自己的职业发展是个限制，于是萌生了离职的念头。

今年10月，参加完一次外贸商品洽谈交易会，萧菲向公司邮寄一份辞职信。在信中，其阐述的理由是：非常感激公司在其职业生涯遇到困难时给予的大力支持，但考虑到个人今后的发展，以及公司未依法为其缴纳社会保险等原因，决定离开公司，

寻求新的发展。

禹老板收到这份辞职信后想约谈萧菲，被她拒绝了。在微信中，双方就相关问题进行了探讨。

萧菲认为，公司未为其缴纳社保是严重的违法行为，仅凭这一条就可以立即辞职。禹老板说，双方签订有培训协议和劳动合同补充协议，这两份协议是双方在协商一致基础上形成的，是真实意思表示，具有法律约定力。如果违约，其应当承担赔偿责任。

萧菲了解到，公司的“以会代训”不属于国家规定的专项培训的范畴，充其量不过是一般的职业培训。既然不是专项培训，她就没有义务遵守所谓的服务期约定。

萧菲说，《劳动合同法》第22条规定，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，可以与劳动者订立协议，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。从内涵上看，专项培训是指专业技术培训，包括专业知识和职业技能。而公司的“以会代训”，完全是一种岗前普通培训，没有专业的知识和专业的技能内容，因此，这样的培训不存在相应的培训费用。

“既然如此，我就没有遵守服务期约定的必要，也不应当向公司支付相应的违约金。”萧菲说。

禹老板不认同萧菲的观点。双方争执不下，公司向劳动争议仲裁委员会递交申请，请求裁决萧菲继续遵守服务期约定，并向公司支付相应的违约金，以弥补其违法行为对公司的损害。

用人单位不依法缴社保 与员工约定服务期无效

与禹老板交涉时，萧菲该怎么说就怎么说，心里一点都不犯怵。但公司申请仲裁了，萧菲心中没了底。她实在弄不清自己与公司的约定是否有效？在公司未

为其缴纳社保的情况下，她提出辞职会不会得到支持？双方的要求都有法律依据，仲裁究竟会支持谁？

不得已，萧菲聘请律师按照规定时间来到庭，与公司展开面对面的辩论。

公司认为，萧菲作为没有从事过外贸工作的员工，经过公司的培训，一步步成为行家里手，这是公司“以会代训”的结果。因此，公司要求其继续履行服务期约定。否则，须依约向公司支付相应的违约金。这是《劳动合同法》第22条明确规定的，必须依法行事。

萧菲主张，《劳动合同法》第38条规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者可以解除劳动合同。其依据法律规定解除劳动合同，却被公司以其违约索要高额赔偿金相威胁，这是严重的违法行为，故不同意向公司支付任何经济赔偿金或违约金。

仲裁委审理认为，公司未为萧菲缴纳社保是客观事实。虽然公司辩称没有办社保是由于萧菲不提供相关材料，但缺乏证据证明。因此，萧菲解除劳动合同的行为合法。由于萧菲的辞职行为属于法定情形，故不受其在劳动合同补充协议中约定的“必须提前两个月提出辞职申请”的束缚，公司提出的由萧菲承担违约责任没有事实及法律依据。

对于公司要求萧菲支付违约金一项，仲裁委认为，除《劳动合同法》第22条和第23条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。由于公司从未为萧菲提供任何专项培训，故双方曾经约定的服务期此时不适用于萧菲。

此外，《劳动合同法实施条例》第26条第1款规定，用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照《劳动合同法》第38条规定解除劳动合同的，不属于违反服务期约定。故此，仲裁裁决驳回公司的全部仲裁请求。

收货验收要仔细 消费诉求要合理

近日，张女士为自己刚刚装修好的新房订购一批家具，准备这个冬天就搬进新居，可事情却没那么顺利。经过一个月的等待，张女士订购的家具终于到货了，可烦恼也随之而来。

收货仅仅二十天的时间，张女士到延庆工商分局投诉，称家具具有质量问题，大面积撞伤掉漆。分局工作人员及时约双方到工商所进行调解，张女士现场出示了家具破损的照片，柜子和床都有大块掉漆问题。张女士称送货当天柜子和床就是坏的，经营者将不合格的商品卖给消费者存在欺诈行为，要求卖场退货并赔偿1000元。卖场的工作人员表示，当时工人送货组装时，张女士已经在送货单上确认家具完好，件数齐全，并提供了有张女士签字确认的送货单，撞伤掉漆有可能是后期人为造成的。依据购物合同，家具保修一年，卖场同意为张女士更换新家具，但不接受赔偿1000元的要求。最终因双方互不相让，中止调解。

延庆工商分局在此提示广大消费者，购买家具时，应该注意以下几点。

第一，选择正规的家具店。消费者选购家具时，应首选证照齐全，信誉良好的家具店。在这种家具店购买的商品相对正规，而且品质有保障，可以享受保养和维修服务。

第二，收货验收要仔细。因家具属于大件商品，在运输、搬运、组装等过程中极易发生磕碰，因此消费者在验收时一定要仔细检查，查看是否存在掉漆、磕碰等问题，确定没有问题后再进行签字确认。

第三，留存相关票据、合同。消费者在确定好想买的家具后，应该留存好付款的凭证、相关票据及购买合同。由于家具的价钱比一般商品稍高，消费者一定要和销售人员咨询好如何保养及如何退换货等情况。

第四，诉求要合理。一旦发生消费纠纷，一定要冷静，避免激化矛盾，可以到附近的工商部门进行维权，并提出合理诉求。

(延庆工商分局 曲远超)



延庆工商专栏

试用工资比最低工资标准低 起诉两次补差548元

□本报记者 李一然

微特派快递有限公司提前与陈某解除劳动合同后，双方发生劳动争议并先后两次起诉。诉讼中，陈某要求公司按照北京市最低工资标准支付加班、未休年假、高温补贴等费用。

近日，北京市第三中级人民法院认定快递公司支付给陈某的计件工资低于最低工资标准违反法律规定，在维持一审法院其他几项判决后，改判快递公司再支付陈某2014年1月试用期工资548.1元。

2014年1月17日，陈某入职该快递公司从事快递员工作，双方签订有期限至2017年1月16日的劳动合同。合同约定：实行综合计算工时工作制及计件工资制度，无保底工资，按客户实际签收的票数核算提成。加班需领导事先审批同意，以北京市当年度

最低工资标准作为加班工资计算基数。

2015年5月15日，快递公司通知与陈某解除劳动合同。陈某申请劳动仲裁，仲裁未果后，陈某提起诉讼。一审法院判决快递公司支付陈某扣发工资、丧假工资、工服费、违法解除劳动合同赔偿金共计2.5万余元，驳回其他诉讼请求。陈某不服，提出上诉但被驳回。

去年12月，陈某再次提起仲裁，要求快递公司支付其2014年1月17日至31日期间的工资差额1927元、4天双休日工资2023元及30小时延时加班工资1034元、高温补贴540元。2016年2月，仲裁支持其部分请求后，快递公司又与陈某均不服提起诉讼。

庭审中，陈某称入职时快递公司曾承诺其月工资5000元，

2014年1月17日至31日期间快递公司应当按照试用期工资即4000元标准向其发放工资，而快递公司未足额支付上述期间工资，差额为1927元。

陈某提交的《个人纳税信息查询》显示，2014年1月陈某收入额400.60元，银行交易流水则显示当月陈某实发工资95.6元。

一审法院认为，根据查明的事实，微特派公司2014年1月为陈某申报个人所得税的薪酬与其银行交易流水记载的实发工资数额存在差额305元，且不能对此作出合理解释，应向陈某补足此差额。陈某主张试用期工资应按4000元标准发放，但未能提交有效证据予以证实，法院不予采信。对于陈某提交的考勤表和快递单据显示2014年1月17日至31日期间存

在4天休息日加班，快递公司虽否认但没有证据予以反驳，故对于陈某的该部分主张，法院予以采信。

据此，一审法院判决快递公司支付陈某试用期期间工资差额305元、4天休息日加班工资257元、高温补贴540元。由于陈某认为其2014年1月17日至31日试用期工资应按4000元标准发放，故提起上诉。

二审法院认为，《北京市工资支付规定》第10条规定：用人单位应当遵守本市最低工资的规定，支付劳动者工资不得低于最低工资标准。陈某虽然实行计件工资，但不应低于最低工资标准。经法院计算，陈某试用期期间的400.6元的工资，低于北京市同期最低工资标准，故改判快递公司再支付陈某548.1元。