

关于服务期,劳动者应知道这三件事

企业发展离不开人才。当企业更新设备、引进技术、改善工艺的时候,更需要掌握相应知识和技术的员工长期、稳定地为企业服务。在此情况下,按照《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》等法律法规规定,企业可以通过订立服务协议的方式,与员工约定服务期限,以解决企业用人之需。

然而,由于对什么是服务期、订立服务期需具备什么条件、约定服务期后如何履行等认识不清,有关企业和员工为此产生了争议。以下3个案例及其评析,分别对相应疑问做出了详细的法律解读。

【案例1】 若设定服务期,须为劳动者提供专项培训

因李女士具有某专业技术,公司为留住人才,在为其解决城市户口、住房的基础上,与她签订的劳动合同中约定,其必须在公司工作满5年后方可离职。

至2021年9月30日,李女士在公司的工作期限满两年。此时,她觉得该公司并不适合自己,尤其是其所处工作环境严重制约她专业特长的发挥。10月15日,她正式向公司递交书面辞职信,但公司以服务期未届满为由予以拒绝。

【点评】

李女士不受公司与她签订的劳动合同中约定的服务期限限制。

《劳动合同法》第二十二条第一款规定:“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,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。”该规定表明,并非所有劳动合同都能够为劳动者设定服务期,如果设定该服务期必须同时满足两个条件,即用人单位为劳动者提供专项培训费用,并对其进行专业技术培训。

对此,《劳动合同法实施条例》第十六条规定:“劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用,包括用人单位为了对劳动

者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。”而专业技术培训是指在上岗前培训、日常业务培训之外,为提高劳动者特定技能所进行的培训。

本案中,公司为李女士解决城市户口、住房不属于专项培训。即使公司为此支付了费用,该费用亦不属于专项培训的费用,因此,公司不能与李女士约定服务期。也就是说,本案所涉服务期约定对李女士无效,其离职与否无需受此约定。

【案例2】 设定服务期后,违约金数额不得高于培训费用

为提升企业技术竞争力,公司经过层层选拔决定对胡女士进行专项技术培训,并为此次培训出资5万元。在将胡女士送往外地进行的培训同时,公司与其书面约定:胡女士学成归来之后,必须在公司工作满5年,否则,必须向公司支付10万元违约金。

经过半年的培训学习,胡女士顺利结业。返回公司后,她应用此次培训学到的技术解决了一系列技术难题,为公司降低成本增效做出了突出贡献。2021年9月25日,即胡女士返岗上班一年的时候,她的丈夫应聘到外地一家用人单位,她决定跟随丈夫一同到外地发展,并向公司提交了

辞呈。

公司虽然同意胡女士离职,但要求她按照培训协议约定向公司支付10万元违约金。

【点评】

胡女士有权拒绝支付10万元违约金。

《劳动合同法》第二十二条第二款规定:“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。”

该规定表明,因劳动者违反服务期所产生的违约金,必须以“培训费用”为限。结合本案,公司为胡女士支付的专业技术培训费为5万元,服务期为5年,相当于每年花费1万元。在胡女士已在公司工作一年的情况下,其支付的违约金应当是4万元。因此,公司要求胡女士承担10万元,违反法律规定。

不过,当公司将违约金数额调减为4万元时,胡女士还是应当支付这笔费用的。

【案例3】 设定服务期后,劳动合同期限应当顺延

肖女士于2017年5月30日入职时,其与公司签订的劳动合同约定的工作年限为4年,即至

2021年5月31日到期。2019年5月,公司购进了一套新设备,同时将生产工艺进行了相应的调整。为使新设备、新工艺创造出更多更大的效益,公司决定出资对肖女士进行专业技术培训。

自得肖女士同意后,公司与她签订一份服务期协议,约定其经此次培训后需连续为公司服务3年,期限至2022年5月31日。然而,肖女士于2021年6月1日向公司提出辞职,并决定立马走人,其在辞职信中陈述的理由是劳动合同期限已经届满。

【点评】

肖女士不得以劳动合同期限为由提出辞职。

《劳动合同法实施条例》第十七条规定:“劳动合同期满,但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的,劳动合同应当续延至服务期满;双方另有约定的,从其约定。”

上述规定表明,在劳动合同期限与服务期限同时并存的情况下,如果没有特别约定,合同期限应当服从服务期限,即使合同期限已满,基于服务期限尚未到,劳动者的工作期限也必须续延至服务期满。本案中,肖女士的情况正是法律所规定的情形,其不能因为合同期限届满而置服务期于不顾,单方决定辞职走人。

颜梅生 法官

微信群中晒欠薪判决为何构成隐私侵权?

编辑同志:

法院判决我向李某支付欠薪后,李某因我没有按期支付欠薪遂将判决书拍照,全文晒在微信群和朋友圈里。李某的做法导致我的出生日期、身份证件号码、家庭住址、电话号码等个人信息被大范围泄露。

此后,李某虽承认自己行为不当,应该向我道歉。不过,李某认为,我并没有凭空捏造事实,其行为没有对我造成影响和经济损失。

请问:李某应否承担侵权责任? 读者:邱丽丽

邱丽丽读者:

李某的做法侵犯了你的隐私权,应当向你赔礼道歉、消除影响并承担其他侵权责任。

一方面,李某侵犯了你的隐私权。

《民法典》第一千零三十二条规定:“自然人享有隐私权。任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。”

本规定的私密信息,是指任何私人不愿意公开的信息。只要这种隐匿不违反法律和社会公德,都属于受法律保护隐私,其具体内容包含所有的个人信息、资料,如身高、体重、女性三围、病史病历、身体缺陷、健康状况、生活经历、财产状况、社会关系、家庭情况、婚恋情况、学习成绩、缺点、爱好、出生日期、身份证件号码、家庭住址、电话号码等。

本案中,虽然你没有依据法院判决按期履行支付欠薪的义务,但李某并不能因此获得公开你个人私密信息的权利,其正确的做法是申请法院强制执行。此外,涉案判决书虽然来自法院,但因其涉及到你的出生日期、身份证件号码、家庭住址、电话号码等,李某在微信群、朋友圈公布判决书,应当隐去相应内容。事实上,即使是法院上网公开的法律文书中,对此也作了相应的处理。

另一方面,李某应当承担侵权责任,包括停止侵害、消除影响、赔礼道歉、赔偿侵权精神损失等。

就精神损害,《最高人民法院关于确定民事侵权精神损害赔偿若干问题的解释》第一条、第五条分别规定:“因人身权益或者具有人身意义的特定物受到侵害,自然人或者其近亲属向人民法院提起诉讼请求精神损害赔偿的,人民法院应当依法予以受理。”“精神损害的赔偿数额根据以下因素确定:(一)侵权人的过错程度,但是法律另有规定的除外;(二)侵权行为的目的、方式、场合等具体情节;(三)侵权行为所造成的后果;(四)侵权人的获利情况;(五)侵权人承担责任的经济能力;(六)受理诉讼法院所在地的平均生活水平。”因此,精神损害赔偿金额应根据具体情况来确定。 廖春梅 法官

公司违法收取安全互助金,辞职员工有权获得经济补偿

【案情简介】

2015年9月,许文平入职某客运公司,专业从事客运驾驶工作。客运公司分两次收取其安全互助金11000元和9000元。根据公司制度,驾驶员需交纳安全互助金2万元,安全互助金由参加互助的行车事故当事人暂借用于事故处理,离开公司或退休时该互助金无息退还本人。

2020年8月2日,许文平向客运公司出具《解除劳动合同通知书》。该通知书载明“我在公司担任客运驾驶员,在职期间本人任劳任怨,但公司不能严格遵守劳动法律法规规定,强行收取本人安全互助金20000元。就此,本人曾在网上信访该事项,而公司毫无根据回复本人,并违法对本人实施停班待岗,且美其名曰‘学习’。鉴于公司的行为严重违反法律法规规定,严重损害了本人合法权益,本人依法向公司书面提出辞职,双方之间劳动关系于2020年8月2日解除。”

客运公司收到许文平邮寄的通知书后,于2020年8月3日出具《解除许文平劳动合同证明》,其主要内容是:因许文平提出与公

司解除劳动合同,双方所签订的劳动合同于2020年8月3日正式解除。

此后,许文平申请劳动争议仲裁,请求裁决公司向其支付:1.解除劳动合同经济补偿51450.4元;2.返还安全互助金20000元及利息12300元。该利息计算按照年息6%,计算到2020年11月23日。

经审理,仲裁机构裁决公司在十五日内退还许文平安全互助金20000元,驳回其他仲裁请求。

【法院判决】

许文平不服劳动争议仲裁机构裁决,在法定期限内诉至一审法院。

一审法院认为,客运公司依据内部制定的《安全管理制度》向驾驶员收取安全互助金,该行为违反法律法规规定,故对许文平以公司违规收取安全互助金等主张解除合同,并要求公司支付经济补偿的主张,应当予以支持。

经核算,经济补偿金的起算时间为2015年9月,结合许文平离职前一年的月平均工资为4377元,其应得经济补偿金为26262元。对于许文平主张的经济赔偿

金请求,因本案系许文平主动提出解除劳动合同,不存在用人单位违法解除劳动合同的问题,不符合支付经济赔偿金的法定情形,故对于其主张的经济赔偿金,一审法院认为其缺乏法律依据,不予支持。

关于许文平主张的退还安全互助金20000元及利息12300元,根据《劳动合同法》第九条规定,用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者其他名义向劳动者收取财物。而客运公司依据内部制定的《安全管理制度》向许文平收取安全互助金,其性质属于企业为规避风险,将其自身应当承担的责任转嫁给劳动者,因此,一审法院对于许文平要求客运公司退还安全互助金20000元及利息的诉讼请求予以支持。不过,许文平主张按年息6%计算没有事实及法律依据,一审法院不予支持。经查,客运公司向许文平收取该安全互助金无投资经营目的,利息可按同期银行存款利率计算。

据此,一审法院判决:1.客运公司于判决发生法律效力之日

起十日内退还许文平安全互助金20000元及利息;2.客运公司于本判决生效后十日内支付许文平经济补偿金26262元。

公司不服一审法院判决,向二审法院提起上诉。经审理,二审法院认为原审认定事实清楚、适用法律正确、审理程序正当,故于2021年10月14日终审判决驳回公司上诉,维持原判。

【法律评析】

《劳动合同法》第九条规定,用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者其他名义向劳动者收取财物。本法第三十八条第四款规定:用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的,劳动者可以解除劳动合同。本法第四十六条第一款规定,劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

根据上述规定,法院判令公司向许文平退还安全互助金及利息、支付经济补偿金是正确的,符合相关法律法规规定。

杨学友 检察官