

劳动者在服务期内离职未必违约

用人单位在对劳动者进行职业培训时，往往都与劳动者签订服务期协议，并对服务期限和违约金等事项作出约定，以约束劳动者的择业自主权与自由流动权。那么，处于服务期内的劳动者，在辞职或被解雇时是否都要支付违约金呢？答案是未必。对此，以下4个案例及其分析详细阐释了与服务期及违约金有关的法律规定。

【案例1】

混淆专项培训概念，无权向劳动者索要违约金

2020年8月，徐某所在公司外聘培训专家对公司的班组长进行为期一周的培训，培训内容为班组长的角色认识、沟通与激励技巧、现场管理等。培训结束后，公司与组长徐某签订了一份服务期协议，其中写明公司对徐某专项培训花费7000元，徐某须服务满5年方可离职，否则应支付相应的违约金。2022年8月初，徐某以个人原因提出辞职，公司以服务期未届满为由要求其支付违约金4200元。那么，徐某该付这笔钱吗？

【点评】

《劳动合同法》第二十二条规定：“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，可以与该劳动者订立协议，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。”

所谓专业技术培训不同于一般职业培训，它具有以下属性：第一，指专业知识和职业技能方面的培训。比如，公司引进一条新的生产线，为此安排职工外出接受相关操作培训等，回来以后干这个活，这样的培训就属于专业技术培训。第二，是用人单位委托第三方开展的培训，不包括单位内部培训。第三，用人单位提供了专项培训费用，即是由用人单位直接出资的。第四，用人单位支出有凭证的培训费、差旅费等。

对照上述专业技术培训的属性可知，徐某接受的培训并非专业技术培训。也就是说，公司并未为徐某提供过专项培训。因此，双方所签订的服务期协议及违约金条款均无效，徐某有权拒

付所谓的“违约金”。

【案例2】

劳动者因企业有错而辞职，无需支付违约金

2022年7月，即小王在公司工作半年后，老板看他有培养前途，就安排他外出接受15天的专业技术培训。在小王临出发的前一天，公司跟他签订了服务期协议，约定小王学成归来后得为公司服务5年，若提前离职则应支付给公司违约金5万元。专项培训结束回到公司后不久，小王发现公司一直未给他缴纳社保，于是就向公司递交了辞职书，并于次日离开该公司。

公司认为，小王在其服务期限未届满时就离职，违反了双方之间服务期协议约定，应向公司支付5万元违约金。那么，小王应当向公司支付这笔违约金吗？

【点评】

小王有权拒付。根据《劳动合同法》第三十八条规定，用人单位存在过错的，包括未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社保费、因采用欺诈或胁迫手段订立劳动合同致使劳动合同无效等，劳动者有即时辞职权。

《劳动合同法实施条例》第二十六条第一款规定：“用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照《劳动合同法》第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。”该规定表明，劳动者因用人单位存在侵犯其合法权益的过错行为而辞职的，不再受服务期协议和违约金条款的约束。

本案中，由于公司未为小王缴纳社保，存在法定过错。因此，尽管小王在其服务期刚开始就离职，也不构成违约。相应

地，公司无权要求小王支付所谓的违约金。

【案例3】

劳动者因自身过错被解雇，应当支付违约金

覃某是公司的一名技术员，公司于2020年3月安排他外出进修半年，并签订了服务期协议。协议约定公司所提供的进修费为6万元，覃某的服务期为5年，如若违反，需支付违约金6万元。覃某学成归来后不久，被委以重任，担任公司技术部副部长。

2022年5月，覃某在代表公司洽谈业务时，收受客户红包3万元。今年8月，此事败露，公司以覃某严重违反公司规章制度为由，将其立即解雇，并要求他支付违约金。覃某认为，他是被公司撵走的，并非他违反服务期协议，拒绝支付违约金。

那么，在这种情况下，劳动者是否需要支付违约金？

【点评】

《劳动合同法实施条例》第二十六条第二款规定：“有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：（一）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；（二）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（三）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（四）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（五）劳动者被依法追究刑事责任的。”也就是说，劳动者在服务期内，如果自身没有过错，而是被用人单位预告辞退或者经济

性裁员的，则无需支付违约金。如果劳动者是因自身存在过错而被解雇的，则应当按约定支付违约金。

本案中，覃某在服务期内履职时收受红包，数额较大，无疑构成严重违纪，因此，尽管覃某不是自己主动辞职而是被公司辞退的，也应当向公司支付相应数额的违约金。

【案例4】

劳动合同期满但服务期未届满，劳动者离职须支付违约金

朱某接受公司安排的专业技能培训时，双方签订的服务期协议约定：朱某的培训费用3万元，培训归来后须为公司服务5年；若服务期未届满时离职，应支付违约金3万元。然而，朱某在服务2年后执意要离开，理由是他的劳动合同已经到期，而且他已有更好的接收单位。

公司认为，虽然朱某的劳动合同到期了，但他的服务期还有3年未履行，其劳动合同应当按规定延续。若朱某执意要离开公司，须按照服务期协议约定支付相应的违约金。

朱某想知道，自己在劳动合同到期时离职，是否应当支付违约金？

【点评】

《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。”

本案中，尽管朱某的劳动合同已经到期，但由于5年的服务期未届满，而且公司要求其继续履行服务期协议，故朱某只有在服务期满时离职才合法。如果朱某在执意在其劳动合同期满时就离职，那就违反了服务期协议，须向公司支付相应数额的违约金。

此外，《劳动合同法》第二十二条规定：“……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。”也就是说，违约金的支付数额应当按照劳动者的服务年限予以折算。据此，朱某应当支付2万元的违约金。

潘家永 律师

见危不救会构成犯罪吗？

编辑同志：

我单位职工小陈对同事小莹早有好感。2022年初，小陈邀请小莹到公园约会。游玩中，他向小莹表白自己的恋爱目的和志向，但引起了小莹的反感。期间，小陈靠近小莹想抱住她表达爱意。没想到，小莹慌乱躲避时掉入身后的人工湖中。事发后，小陈既未下水救捞，亦未呼喊他人施救。第二天，小莹的尸体被他人发现，其家人向公安机关报案。经法院审理，小陈因犯故意杀人罪被判处有期徒刑11年。

请问，为什么见危不救也会构成犯罪？

读者：张楠

张楠读者：

我国《刑法》规定的犯罪有两种基本形式，即作为和不作为。所谓作为，是指以积极的身体举动实施法律所禁止的行为。所谓不作为，是指不积极实施其依法有义务实施的行为。不作为犯罪，是指行为人违反法律直接规定，负有法定义务而拒绝履行，情节严重或情节恶劣的行为。

行为人为负有实施特定积极行为的法律性质的义务来源主要有以下四种：一是法律、法规明文规定的义务。如《民法典》规定，父母对子女有抚养教育的义务，子女对父母有赡养扶助的义务。因此，拒不抚养、赡养的行为，可能构成不作为犯罪。二是职务或者业务要求的义务。三是法律行为引起的义务。四是先行行为引起的义务。这是指由于行为人的某种行为使《刑法》所保护的合法权益处于危险状态时，行为人为负有排除危险或者防止危害结果发生的特定积极义务。现实工作生活中，不作为犯罪大多发生于第四种情形，即行为人的先行行为使某种合法权益处于危险状态时，该行为人以放任的态度，没有积极采取有效措施，导致危害结果的发生。

本案中，小陈之所以构成不作为犯罪，是因为其负有对小莹的救助义务，这是其先行行为产生的附随义务。小陈试图拥抱受害者，导致其躲闪落水，就应该对自己先行行为引发的后果负责——对于落水者实施救助或及时报警。即使自己不能下水救人，也应该呼叫别人施救，这种见危不救行为符合故意杀人间接故意的构成要件。所谓故意杀人的“故意”，是行为入明知自己的行为会发生他人死亡的结果，却希望或者放任这种结果发生，包括直接故意及间接故意。间接故意指行为入明知自己的行为可能发生危害社会的结果，并且放任这种结果发生的心理态度。陈某明知小莹落水有生命危险，而持放任态度，一走了之，是对他人生命的漠视、轻视，具有故意杀人的间接故意，因此构成故意杀人罪。

张兆利 律师

公司欠缴社保费用，员工仍可要求先行支付工伤待遇

近日，读者沈丹丹向本报反映说，她在工作时间、工作地点、工作原因遭遇工伤后，曾要求工伤保险中心从工伤保险基金中先行支付相应待遇。但工伤保险中心认为，公司虽然已经为她办理工伤保险并缴纳过费用，但在她发生工伤之日仍处在欠费状态，因此，她无权申请。

她想知道：工伤保险中心的理由是否成立？

法律分析

工伤保险中心的拒付理由不能成立。

一方面，沈丹丹所在公司与

工伤保险中心形成了工伤保险合同关系，工伤保险合同已经生效。

《社会保险法》第八十六条规定：“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。”

《社会保险费征缴暂行条例》第十三条规定：“缴费单位未按规定缴纳和代扣代缴社会保险费的，由劳动保障行政部门或者税务机关责令限期缴纳；逾期仍不缴纳的，除补缴欠缴数额

外，从欠缴之日起，按日加收2‰的滞纳金。滞纳金并入社会保险基金。”

本案中，公司作为用人单位是缴纳工伤保险费的义务主体，在沈丹丹发生工伤事故前，已为其办理工伤保险手续并缴费，这意味着公司与工伤保险中心之间已经形成工伤保险合同关系。即使此后公司欠缴工伤保险费，社会保险费征收机构或劳动保障行政部门可以责令公司限期缴纳甚至给予行政处罚，但不能否定公司已为沈丹丹参保的事实。

另一方面，公司全额缴纳工伤保险费并非沈丹丹要求工伤保

险基金先行支付的前提。

《社会保险法》第四十一条规定：“职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的，社会保险经办机构可以依照本法第六十三条的规定追偿。”与之对应，即使公司在沈丹丹发生工伤时欠缴工伤保险费，也不影响其享有从工伤保险基金获得相关待遇的权利。

廖春梅 法官