

## ■劳动时评

## 不能任由滥用的服务期成为限制员工离职的“枷锁”

□张智全

回企业请求。(9月8日《工人日报》)

《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,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。这家企业花钱培训员工,培训完员工却拍屁股走人,企业对此提起索赔诉讼,也属正常。不过,这并不意味着企业的诉求必然会得到支持。法院之所以判决这家企业败诉,关键在于其对员工的培训不在法定的专业技术培训范畴内。法院的这种判决结果,无疑给企业提了个醒:利用服务期限限制员工离职虽然可以,但也不能违法滥用让其成为劳动者的职业“枷锁”。

法律规定劳动者在用人单位须有一定服务期的初衷,旨在保障用人单位稳定员工队伍,让双

方在相互信任的前提下,合力构建和谐稳定的劳动关系。鉴于现实中少数劳动者在履行劳动合同中客观存在不诚信的情形,法律还规定劳动者服务期内如果任性离职,用人单位有权按照双方的约定向离职者主张赔偿违约金。显而易见,企业只要依法依规地运用服务期限限制员工离职,完全可以在稳定员工队伍和保障员工合法权益之间实现“双赢”。

遗憾的是,不少企业在这方面不但不按规矩出牌,反而还对服务期的限制离职作用无以复加地滥用。现实中,一些企业普遍将工作技巧、组织能力等普通职业培训与员工能否安心工作直接挂钩,并要求员工事先承诺,若服务期内离职,应对企业缴纳高出培训费的违约金。如此不仅让服务期维系劳动关系的“稳定阀”功能

荡然无存,也让服务期沦为企限制员工离职的“枷锁”,无疑有悖法理。

根据《劳动法》和《劳动合同法》的相关规定,企业对员工进行职业培训是法定义务,有权对参加职业培训后的员工在服务期内擅自离职予以限制,但此举只能适用于提高劳动者素质、能力、工作绩效等方面的专业培训,普通职业培训不在此之列,且违约金的约定数额不能高于培训费用。企业在普通职业培训中给员工戴上须待服务期满后才能离职的“枷锁”,并以此要求员工支付高额违约金,显然是对员工合法权益的直接侵犯,已为法不容。

实际上,法律对用人单位合法利用服务期限限制员工离职作了详尽指引,对什么样的培训能够约定服务期,服务期可以约定多

久,以及违约金约定多少,都规定得清清楚楚。企业应遵守法律的基本要求,主动保持好正确姿势,而不能本末倒置地把服务期作为限制员工离职的“杀手锏”。否则,不但难以实现稳定员工队伍的目的,反而还因违法侵犯员工合法权益面临法律责任的追究,可谓得不偿失。

服务期不是限制员工离职的“枷锁”,不能任由企业滥用。对此,劳动监察部门要充分发挥职能作用,在引导劳动者遵守契约精神的基础上,对企业的这种违法行为依法严惩;仲裁部门和司法机关亦要定期发布典型案例,让个案所释放的示范效应引导劳动者依法主动积极维权。

服务期不是限制员工离职的“枷锁”,不能任由企业滥用。对此,劳动监察部门要充分发挥职能作用,在引导劳动者遵守契约精神的基础上,对企业的这种违法行为依法严惩;仲裁部门和司法机关亦要定期发布典型案例,让个案所释放的示范效应引导劳动者依法主动积极维权。

企业花费5万元请来专家培训5名员工,结果一名员工培训后一周就跳槽了。企业索赔,仲裁不予支持。8月21日,辽宁大连一家海产品加工企业收到当地法院判决:员工张昊天接受的是职业技能培训,而不是专业技术培训,驳

## ■每日图评

## 为工会干部“当一周工人”活动叫好

9月6日,安徽六安索伊电器制造有限公司智能炒菜机预装装配线上,六安市总工会网络工作部工作人员张东在师傅的带领下,学习电磁阀组件测试。连日来,六安市总工会组织工会系统机关党员和青年干部,分批“转岗”到辖区企业车间开展“当一周工人”活动。(9月9日《安徽工人日报》)

车间生产一线的职工是最贴近企业生产实践的劳动者。工会干部穿上工装,“转岗”到辖区企业车间“当一周工人”,深入到职工们中间,和他们一起参加劳动,亲身感受职工的辛苦和劳

累,倾听职工心声,了解职工对工会工作的需求,从而可有的放矢,进一步为职工提供更加精准和贴心的服务,同时也增强了职工对工会干部的亲近和信任感。

工会系统机关的部分工会干部,特别是部分青年干部,他们没有基层工作的经验,如果只是坐在办公室里写报告、阅文件等,很难真正体会到一线职工的辛劳,不了解他们心里真正想些什么,需要什么。开展“当一周工人”活动,对有些工会干部来说,应该是一次下基层实践锻炼的好机会,一定要好好珍惜。

笔者以为,“当一周工人”,



决不是简单地下基层参加劳动,更主要的是要主动贴近一线职工,和他们零距离接触交朋友。通过“当一周工人”的劳动实践,增进对一线职工的认识和理解。虽然“当一周工人”的时间

不长,可意义深远。工会干部下基层锻炼的形式有多种,不只是这一种。但“当一周工人”,主动深入基层,感受一线职工甘苦的做法,还是很接地气,值得倡导和点赞。 □周家和

## ■长话短说

## “职工健康生活室”是实实在在的“健康福利”

“以前体检要专门跑医院,现在工作区域建起了‘职工健康生活室’,工休时间就能监测血压、血糖,这件好事真是办到大伙儿的心坎上了。”河北沧州市新华区税务局职工翟先生在完成体检后说。(9月10日《工人日报》)

众所周知,现在很多企业的职工由于工作繁忙,很难能够专门抽出时间去医院进行健康体检,因而,很多职工一年到头,甚至几年都没有进行过一次健康体检,这既不利于职工了解自身健康状况,更不利于职工及早发现身体疾病。

此次,河北沧州市新华区税务局与市人民医院联合,在工作区域里设立“职工健康生活室”,这无疑是一项实实在在的“健康福利”,体现了对职工的“健康关爱”。

据了解,“职工健康生活室”里不仅配备了电子血压计、血糖仪、体脂秤等智能检测硬件设备,而且还张贴了宣传科学膳食运动、预防高血压和糖尿病知识图片。同时,还安装了远程问诊系统,职工可通过系统与市人民医院医生实时互动。此外,在“职工健康生活室”体检全程仅需10分钟左右,职工在工休时间即可完成,实现了体检常态化。检测数据也可以上传到职工的手机健康软件,实时生成个人健康检测报告。可见,在职工身边设立“职工健康生活室”,不仅方便职工体检,而且还能让职工及时了解自身健康状况。笔者以为,设立“职工健康生活室”值得大范围推广。

笔者衷心希望各地各单位不妨多多借鉴和推广设立“职工健康生活室”的好做法。企业关爱职工要多一些“职工视角”,多些“健康关爱”,从而把更多的“健康福利”送到每名职工身边,送到职工的心坎里。 □廖卫芳

## ■网评锐语

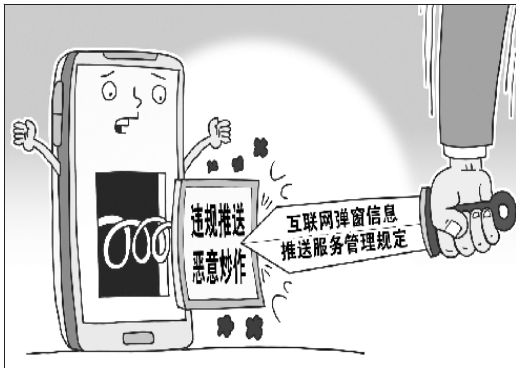
## 下架月饼去向不能成谜

汪昌莲:中秋节前,一进超市,满眼都是月饼,礼盒装的、散装的,各式各样的包装、口味都有,摆得满满当当。结果中秋节一过,月饼好像一夜之间就消失了。超市的月饼去哪儿了?相信不少人都有这个疑问。下架月饼去向不能成谜。月饼等食品作为一种特殊的商品,对保质期有着特别的要求,应当建立严格的过期产品回收机制。

## 给手机防窥膜贴上一层“标准膜”

李英锋:为避免隐私泄露,不少市民给手机贴上了“防窥膜”。商家介绍称,防窥膜从侧面25度开始防窥,能有效保护个人隐私。然而最近,有网友表示,自从手机贴了防窥膜,眼睛很容易出现疲劳症状。还有网友称,使用防窥膜后,自己的近视加深了。标准管理部门、监管部门以及相关行业、企业亟需推进手机防窥膜行标或国标的制定,给手机防窥膜贴上一层“标准膜”“监管膜”。

## ■世象漫说



## 剑指弹窗信息违规推送

记者9日从国家互联网信息办公室获悉,国家互联网信息办公室、工业和信息化部、国家市场监督管理总局近日联合发布《互联网弹窗信息推送服务管理规定》,着力解决利用弹窗违规推送新闻信息、弹窗广告标识不明显、广告无法一键关闭、恶意炒作娱乐八卦等问题,将于2022年9月30日起施行。(9月9日新华社)

□朱慧卿

## ■有感而发

## “一线职工上大学”是多赢之举

据报道,从2014年开始,江苏省苏州市总工会实施“千名一线职工学历提升五年计划”,与苏州大学联合举办在职职工成人高等教育专升本学历教育班。截至2021年,“一线职工上大学”项目已推荐职工2232名,录取2043人,目前已有1143名职工取得了本科毕业证书。项目共资助职工学费超过300万元。(9月11日《工人日报》)

越来越多的“一线职工上大学”,向社会传递了积极的信号。笔者认为,“一线职工上大学”

体现了我们社会对职工群体的关爱,是多赢之举。

对于职工个人来说,提升了文化水平和综合素质。不少职工在工作中发现自己知识水平的不足,从而有提升自身学历层次的需求,这是职工坚持学习的真实写照,不仅有利于职工钻研业务,提升解决问题的能力,而且对于职工将来的长久发展,也是大有裨益。对于企业来说,夯实了基础,增加了发展的后劲。越来越多的一线职工上大学,是企业苦练内功的生动体现,这样的

人才培养机制是非常值得提倡的。工会组织作为职工的娘家人,鼓励一线职工上大学,为企业培育了高素质的人才,提升了企业的产品档次和综合管理水平,增加了企业的市场竞争力。对于社会来说,树立了好的示范。一方面,为社会营造了好的学习氛围。越来越多职工,把提高学历水平作为自身发展的一种内在需求,这是社会的进步。另一方面,体现了我们社会对知识型人才的尊重,促进了企业和社会的良性发展。 □陶象龙