



“基于特殊待遇而设定的服务期”的司法

北京市第二中级人民法院（2018）京02民终1285号民事判决书

案情摘要

本案為北京合康新能科技股份有限公司與孫某的勞動爭議案，爭議點在於公司為孫某辦理北京戶口後，雙方約定五年服務期，孫某提前離職是否應賠償公司損失。法院最終判決孫某應賠償公司部分損失，肯定了特殊待遇服務期約定的效力，但對違約金進行了限制。

爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 服務期的內涵及與勞動自由的關係
- 2 勞動合同法第二十二條的適用範圍
- 3 特殊待遇服務期違約金的限制

爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 進京戶口指標的稀缺性與特殊待遇
- 5 誠實信用原則在勞動關係中的適用



法學見解與實務啟示

- 1 本案判決確認了用人單位為勞動者提供特殊待遇（如辦理北京戶口）後，可以約定服務期，但該約定應參照適用《勞動合同法》第二十二條的規定。
- 2 法院認為，雖然《勞動合同法》僅明文規定了專業技術培訓可以約定服務期，但並未排除其他特殊待遇約定服務期的可能性。
- 3 若一概認定專業技術培訓之外的服務期約定無效，反而可能損害勞動者權益。
- 4 然而，對於基於特殊待遇服務期而設的違約金，法院認為應予以嚴格限制，原則上應低於基於專業技術培訓服務期而設的違約金標準，並受到《合同法》第一百一十四條第二款以及《勞動合同法》第二十二條第二款的限制。
- 5 本案對保險實務的啟示在於，保險公司在為員工提供優於一般勞動條件的福利時，可以考慮約定合理的服務期，以保障自身的人才穩定性，但應注意違約金的設定必須合理合法，避免過高的違約金限制員工的離職自由，反而引發爭議。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上