

## 第一单元 劳动合同法律制度

### 考点 10: 服务期 (★★)

#### 1. 约定服务期的条件

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 (约定条款), 约定服务期。

2. 用人单位与劳动者约定服务期的, **不影响** 按正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

3. 劳动合同期满, 但是用人单位与劳动者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。

#### 4. 劳动者违反服务期约定的违约责任

(1) 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。

(2) 违约金的数额 **不得超过用人单位提供的培训费用**。

(3) 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。

#### 5. 劳动合同解除与服务期违约金的支付



情 形		是否支付违约金
用人单位提出解除劳动合同	劳动者存在下列法定过错情形: (1) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的 (2) 劳动者严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的 (3) 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 (4) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危, 使用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 (5) 劳动者被依法追究刑事责任的	✓
	劳动者并无法定过错情形	✗
劳动者提出解除劳动合同	用人单位存在下列法定过错情形: (1) 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的 (2) 用人单位未及时足额支付劳动报酬的 (3) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的 (4) 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 (5) 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危, 使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的 (6) 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的 (7) 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的 (8) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形	✗
	用人单位并无法定过错情形	✓

【例题 1·单选题】吴某受甲公司委派去德国参加技术培训，公司为此支付培训费用 10 万元。培训前双方签订协议，约定吴某自培训结束后 5 年内不得辞职，否则应支付违约金 10 万元。吴某培训完毕后在甲公司连续工作满 2 年时辞职。甲公司依法要求吴某支付的违约金数额最高为（ ）。 （2016 年）

- A. 0
- B. 10 万元
- C. 6 万元
- D. 4 万元

【答案】 C

【解析】（1）约定的违约金（10 万元）未超过公司支付的培训费用（10 万元）；（2）约定的服务期共计 5 年，已履行 2 年。因此，甲公司依法要求吴某支付的违约金最高额  $=10 \times (5-2) / 5 = 6$ （万元）。

【例题 2·单选题】甲公司为员工张某支付培训费用 3 万元，约定服务期 3 年。2 年后，张某以甲公司自其入职之日起从未按照合同约定提供劳动保护为由，向甲公司提出解除劳动合同。根据劳动合同法律制度的规定，下列说法正确的是（ ）。 （2013 年）

- A. 张某违反了服务期的约定
- B. 甲公司可以要求张某支付 3 万元的违约金
- C. 甲公司可以要求张某支付 1 万元的违约金
- D. 张某无需支付违约金

【答案】 D

【解析】用人单位与劳动者约定了服务期，如存在“用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件”等情形，劳动者有权随时通知用人单位解除劳动合同，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。

