

劳动人事合同中服务期的法律定性及违约金责任

刘 倩

青岛大学法学院, 山东 青岛

收稿日期: 2024年4月29日; 录用日期: 2024年5月21日; 发布日期: 2024年6月30日

摘要

随着经济社会的不断发展和劳动力市场的日益规范, “服务期”制度成为劳动者成长为人才、用人单位留住人才的重要手段。根据法律规定, 用人单位可以在对劳动者进行专项培训的同时与劳动者约定一定期限的服务期。劳动者接受用人单位的专项培训, 自身的能力和水平得到了提高, 同时受到服务期的约束, 用人单位在服务期内可以稳定接受劳动者提供的劳动, 这样就构成劳动者、用人单位的双赢局面。如果劳动者在接受了用人单位的专项培训后, 违反了双方关于服务期的约定, 应当按照约定向用人单位支付违约金。

关键词

劳动人事争议, 服务期, 违约金, 诚实信用原则

Legal Qualification of the Period of Service and Liability for Breach of Contract in Labour and Personnel Contracts

Qian Liu

Faculty of Law, Qingdao University, Qingdao Shandong

Received: Apr. 29th, 2024; accepted: May 21st, 2024; published: Jun. 30th, 2024

Abstract

With the continuous development of economy and society and the increasingly standardized labor market, the “service period” system has become an important means for workers to grow into

talents and employers to retain talents. According to the law, the employer may agree with the worker to a certain period of service while conducting special training for the worker. Workers accept the special training of the employer, and their own ability and level have been improved, while subject to the constraints of the service period, the employer can accept the labor provided by the worker stably during the service period, so as to constitute a win-win situation for workers and employers. If after receiving the special training of the employer, the worker violates the agreement between the two parties on the service period, he shall pay the employer liquidated damages in accordance with the agreement.

Keywords

Labor Disputes, Service Period, Liquidated Damages, Principle of Good Faith

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 劳动人事合同中服务期的法律定性

(一) 服务期的定义

关于服务期的内涵，目前在我国的劳动立法中，并没有对其概念进行明确界定，学界目前也没有统一的说法。王全兴认为劳动者享受了用人单位提供的特殊待遇，理应当相应的为用人单位服务一段期限，其主张背后体现了权责统一的公平理念和契约精神[1]。也有学者认为服务期与劳动合同具有一样的性质，可将其看做劳动合同期限的延长或者劳动合同续订义务期限[2]。综合过往文献来看，可对其进行如下定义，服务期是劳动者与用人单位作为双方当事人约定的，因其享有用人单位给予的特殊权利的情况下应当为用人单位服务的期限[3]。为何要在劳动合同期限外额外规定服务期制度呢，其背后法理又是如何，本文将展开如下论述：

首先，要深刻理解服务期制度，应当将服务期与劳动合同期限作出区分。劳动合同期限即劳动合同有效存续的期限，劳动者与用人单位在该期限内履行法定或约定的劳动权利承担相应的劳动义务，《劳动合同法》和《劳动合同法》更将劳动合同期限规定为劳动合同的必备条款。服务期在立法上的规定体现为《劳动合同法》第二十二条，从法律条文不难看出，服务期的约定是劳动合同双方当事人在特定前提下所做的专门约定，以用人单位为劳动者“提供专项培训费用，进行专业技术培训”为前提，其本质是用人单位先行履行“提供培训费”的义务，劳动者在享有该待遇的情形下让渡自己一定程度上的职业选择自由为代价的协议。

概言之，服务期与劳动合同期限的区别可从以下几方面概括：

第一、前提要件不同。劳动合同双方当事人对于劳动合同期限的约定没有特定的前提条件。《劳动合同法》对劳动合同期限也只在类型上做了限制。而服务期的约定通常是以用人单位已经或者承诺为劳动者作出人力投资——提供专项培训费用，进行专业技术培训，要求劳动者在享受相应的人力投资后承诺为用人单位提供一定期限的服务，以此作为其享受特殊待遇的回报。

第二、性质不同。根据《劳动合同法》第十七条以及《劳动法》第十九条的规定，劳动合同期限是劳动合同的必备条款。服务期则是劳动合同双方当事人在满足服务期约定前提的条件下协议作出的。在立法中，对必备条款和约定条款的限制有所不同。在法律条文中，必备条款对应的动词是“应当”，即赋予当事人作为的义务，约定条款所对应的动词是“可以”，即仅仅赋予该类条款有成为合同内容的可

能，此类条款最终是否真的被约定到合同中，取决于双方当事人的合意。

第三、法律后果不同。劳动合同期限作为劳动合同的必备条款，法律对其履行情况进行了严格的限制，具体体现在劳动合同的解除尤其是用人单位行使单方解除权的情形上，用人单位违反《劳动合同法》第三十九条、四十条、四十二条规定违法解除劳动合同的，其解除行为不仅很难得到认可，甚至要承担劳动行政责任与赔偿责任。违反服务期协议的法律后果在《劳动合同法》第二十二条中有相关规定，但该条款仅从劳动者角度规定了违约责任，服务期协议对用人单位同样具有约束力，用人单位违反服务期协议，其后果是对劳动者失去约束力，无权要求劳动者按照约定提供服务期限，但是该责任的承担不应当妨碍对劳动合同期限本身的履行。

（二）服务期协议的法律效力问题

服务期协议被看做是劳动者与用人单位在正常劳动关系的基础上建立的一种新型对价关系。用人单位与劳动者订立的服务期协议，探究其本质，是对劳动者一定期限内自由择业权的限制，其法理依据是用人单位出资为劳动者提供专项培训，劳动者享受该利益后在一定期限内专为用人单位提供劳动义务。用人单位与劳动者之间的服务期协议本身就是契约关系的具体体现，通过约定服务期对劳动者自由择业权进行相对限制的正当性与合理性，可以从契约关系的本质去理解与剖析。

首先，用人单位对劳动者培训费用的出资可以看做是一种人力投资，投资的收益体现为劳动者劳动技能的提升与劳动价值的增加，这种收益不同于一般的财产利益，具有人身专属性以及与劳动者本人的不可分性，该人力投资所产生的收益——劳动者劳动技能的提升的所有权自始至终都被劳动者本人掌握且只能通过劳动者的劳动实现。用人单位作为人力资源的投资者，理所应当的对其投资收益享有受益权，因此其与劳动者约定服务期限具有合理性与应当性。

此外，还可以借助劳动合同的性质进行理解。服务期协议的订立是用人单位与劳动者双方合意的结果，即劳动者对于接受用人单位提供的特殊福利并应当按照用人单位要求履行给付劳动的事项是明知的，在合同双方本着自愿原则达成协议且合同内容不违反法律强制性规定的情况下，协议本身对合同双方均具有约束力，依照诚实信用原则，合同双方应当重合同、守信用，自觉行使权力并履行义务。

我国《劳动合同法》二十二条规定了用人单位与劳动者约定服务期的情形：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。即在立法层面上，仅对用人单位为劳动者提供出资培训这一种情形作出明确规定，对于其他情形并未作出承认。在现实生活中，尤其在人才竞争日益加剧的社会环境下，越来越多的用人单位开始重视人才培养，为了吸引人才、留住人才，用人单位不仅注重加大招聘劳动者的出资，还会为劳动者提供住房、租房补贴、购买商业保险等福利待遇，甚至会解决劳动者家属调动、子女入学等“后顾之忧”，在这种种特殊利益的背后，用人单位通常会与劳动者和约定服务期。问题在于，立法上仅仅明确了用人单位在履行或者承诺履行出资培训义务的情形下可以与劳动者约定服务期，对于上述非出资培训情形下的服务期约定，并未作出认可或者限制，对于该种约定的法律效力问题，现实之中较易发生争议^[4]（如(2020)皖01民终7523号巢湖学院、王伟劳动争议案；(2022)辽04民终857号辽宁石油化工大学、王德慧人事争议案等）。假设用人单位提供给劳动者的是上述某些可以量化的经济利益，还可以与劳动者约定服务期吗？笔者认为，从目前的立法来回答，显然是没有被认可的，这是因为对比培训行为，劳动者所获得实际利益并不相同，培训行为带来的收益是劳动者劳动技能的提升，此时劳动者的获益具有长远性且用人单位对该收益的受益权仅能通过劳动者的劳动来实现，约定适当的服务期限对于实现用人单位的投资收益是必要且合理的；而上述培训以外的经济利益则是可外化与可计量的，它与劳动者人身具有可分离性，服务期本身是对劳动者自由择业权的相对限制，劳动者所获得的经济利益与劳动者将要牺牲的人身利益不具有等价性和可替换性，此时约定服务期显然对劳动者不公平，也违背劳动法“倾斜保护”的原则。

2. 劳动人事合同中服务期的法律后果

(一) 劳动立法中违约金的适用范围

从我国的劳动立法现状来看，虽然肯定用人单位在为劳动者提供专项培训费用的前提下可以与劳动者订立服务期协议的合法性，但支持该行为并不代表双方在服务期协议中所约定的任意条款都具有法律效力，尤其是对违约金的约定。

违约金是当事人通过约定事先确定的、在发生违约行为后生效的独立于履行行为之外的给付，是违约责任的一种实现形式。以是否限制违约金的适应范围为标准，可以把违约金分为任意违约金、限制违约金以及禁止违约金三种类型；以违约金的性质为标准，又可以分为只有赔偿性违约金和兼有赔偿性和惩罚性违约金。在《劳动合同法》出台前，地方立法已经对劳动合同中违约金的适用进行规范与限制，如2001年《上海市劳动合同条例》规定，用人单位为劳动者出资招用、培训或者提供其他特殊待遇的，双方可以在劳动合同中或者另行约定服务期并适用违约金制度^[5]。后续《劳动合同法》的出台更是缩小了服务期违约金的适用范围。

我国《劳动合同法》第二十二条和二十三条明确规定了仅在服务期和竞业限制协议中才适用违约金的情形。这充分体现了我国劳动立法对违约金条款的限制态度。劳动合同之所以不得像普通民商事合同那样允许合同当事人任意约定违约金，是因为在劳动关系中劳动者与用人单位的地位并不是处于平等地位，劳动关系最本质的特征就体现为劳动者对用人单位在经济上和组织上的隶属性，用人单位背后有资本、权力作为支撑，而劳动者则“一无所有”仅有自己的劳动力作为谈判资本，其自身的谈判能力与赔偿能力都很有限，对违约金制度进行合理的规制也是劳动法的“倾斜保护”原则在具体法律规则中的体现。

(二) 服务期约定违约金的合理性

我国《劳动合同法》第二十二条在立法层面对服务期违约金在实现条件以及约定数额两方面进行了限制，用人单位要求劳动者支付违约金的请求有且仅在劳动者违反服务期约定且用人单位与劳动者事先约定了服务期违约金的情形下可以得到支持。超出用人单位提供的培训费用的数额约定对劳动者不发生效力，劳动者对超出部分不承担赔偿责任。从法律条文本身出发，不难理解，适用违约金条款就意味着用人单位与劳动者之间的服务期协议未能正常实现，也就是说，用人单位先前的人力投资行为——为劳动者提供专项培训费用——未能取得预期的收益^[6]。在服务期协议中，用人单位作为先履行义务的一方，其对投资收益的期待是合理的且应当得到保护的。服务期作为劳动者在享受培训后应当承担的义务，该义务的履行相较于用人单位的投资行为具有滞后性，此时约定服务期违约金可被看做是对劳动者履行服务期义务行为的“担保”。

从用人单位成本来看，其投资收益仅能体现为劳动者劳动技能的增加，这种增加不是可量化和可计算的，而且与劳动者人身不可分离，仅能通过劳动者的劳动外化实现。但对于劳动者本人来说，劳动技能的提升所带来的利益具有长远性，具体可以体现为就业竞争力提升、劳动价值增加等，其带给劳动者的利益具有不可预知性。因此，在服务期协议里至少在计算因培训获得利益的这一环节，劳动者相较于用人单位掌握更大的主动权——根源在于用人单位投资收益的实现仅能依附于劳动者的劳动行为。通过设置服务期违约金制度，能在一定程度上挽留劳动者，保证用人单位的人力投资行为最大可能的得到实现，尽可能减少劳动者在得到专业技术培训后跳槽的行为。

从宏观角度来看，服务期协议中的违约金制度对于维护劳动关系和谐稳定、规范整个劳动力市场秩序都具有一定的积极意义。从服务期协议的合同标的性质去分析，该协议标的为劳动者提供的劳动，其不具备强制履行的可能性，当协议不能正常实现时，为了保护受损方的利益，要求劳动者承担相应的违

约金责任也具备合理性。

3. 服务期违约金具体规范的完善建议

基于前文对服务期违约金的一些讨论，不难看出，目前我国劳动立法上对于服务期违约金的规定还存在亟待完善的地方，以更加符合实践的需求。

首先，我国《劳动合同法》所规定的服务期违约金的适用范围非常狭窄，仅限于用人单位为劳动者提供专业技能培训这一种情形，面对现实里层出不穷的其他争议情形，无法在立法上找到依据[7]。因此，本文认为，完善服务期违约金具体规范的第一步，就是吸收借鉴实际劳动关系中出现的约定服务期的具体情况，扩大服务期违约金的适用范围，例如2001年《上海市劳动合同条例》所规定的“出资招用、培训或者提供其他特殊待遇”，对于“其他特殊待遇”的解释由司法机关在实务中严格把握。

其次，关于服务期违约金数额的约定，从目前的法律条文中不难解读出，立法机关倾向于把该违约金定性为仅具有补偿性的违约金。本文认为，在不违背劳动法社会本位的立法方向、倾向保护的立法原则下，服务期协议中的违约金应当适当体现惩罚性质。否则违约金很难与赔偿损失作出区分，无法规范个别劳动者在预期赔偿范围内恶意违约以追求不当利益的极端情形，如果在立法上允许服务期违约金的约定可以合理高于劳动者违约行为对用人单位造成实际损失，对于保护用人单位在人才培养方面的积极性具有极大的意义。

放宽对违约金约定数额的规制，也有可能会被用人单位滥用，使得服务期协议变成劳动者的“卖身契”。由此可见，从立法层面完善服务期违约金的具体规范，平衡二者之间的利益，使该条款能更好适应和解决现实中的劳动人事争议是我国劳动立法急需面对的问题，该问题的有效解决对于维护劳动关系和谐、促进社会稳定具有深刻意义。

参考文献

- [1] 成曼丽,王全兴.服务期的法律定性和法律后果[J].中国劳动,2006(2): 34-37.
- [2] 董保华.论劳动合同中的服务期违约金[J].法律适用,2008(4): 28-33.
- [3] 秦国荣.服务期协议:概念、本质及其法律效力分析[J].法律科学(西北政法大学学报),2009, 27(1): 113-122.
- [4] 张素凤.服务期违约制度的立法不足及完善构想[J].法学杂志,2017, 38(1): 59-67.
- [5] 李晏,周绍坚.完善劳动合同服务期违约责任制度研究[J].北京市工会干部学院学报,2020, 35(4): 53-58.
- [6] 鲁文辉.高校教师聘用合同“服务期”条款的合法性反思[J].中国高教研究,2021(2): 70-76.
- [7] 吴晓晨.论高校聘用合同中的服务期违约责任[J].复旦教育论坛,2022, 20(2): 41-47.