

【法坛论衡】

对“西门子现象”的法律思考

——谈《劳动合同法》第22条的适用

李丽

(河南科技大学 文法学院,河南 洛阳 471003)

摘要:《劳动合同法》颁布实施以来,为保护劳动者权益作出了不可磨灭的贡献。但与此同时,在劳动争议案件中由培训费纠纷引起的“西门子现象”显得非常突出。作为解决这类纠纷的法律依据,《劳动合同法》第22条在司法实践中面临着严峻的考验。要做到正确适用此条款裁判案件,必须对其中涉及的“培训”,“培训费用”,“服务期”等相关术语有准确的解读。

关键词:“西门子现象”;《劳动合同法》;培训费用;服务期

中图分类号:

文献标识码:A

文章编号:1672-3910(2009)03-00109-04

“随着《劳动合同法》的颁布实施,劳动争议案件居2008年各类案件增幅之首。近年来,我国劳动纠纷以年均20%以上的速度增长,其中2003年涉及劳动合同解除的劳动纠纷案件达40017件,约占劳动纠纷案件总数的20%。涉及劳动合同解除最常见的案例包括劳动者要求用人单位给付经济补偿金,用人单位要求劳动者给付违约金和支付损害赔偿金等问题。”^[1]其中,因签订培训协议侵害劳动者权益的现象比比皆是。《检察风云》2008年第1期刊登周华的一篇题为《西门子败走“培训门”》的文章引发了社会各界对“西门子公司向毁约培训生索赔30万元巨额培训费”案件的广泛争议和关注。

近年来,我国的很多企业,特别是一些外资企业、中外合资或合作企业及部分高科技企业对员工进行培训的情况比较普遍,而由此引发的培训费纠纷案件一直不断。但由于西门子案的法律依据不再是《劳动法》,而是新的《劳动合同法》,所以备受社会关注。因为此案是培训费纠纷的典型案件,笔者姑且将这类培训费纠纷案称为“西门子现象”。

该案虽然已经上海浦东劳动争议仲裁委员会裁定西门子败诉,但对案件争议的实质问题却没有进行仲裁,所涉问题其实并没有得到解决。本文试从以下几个方面对“西门子现象”进行立法和

司法层面上的法律思考。

一、“西门子现象”的法律依据

此类案件最新的法律依据是2008年1月1日起开始实施的《劳动合同法》第22条的规定:“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。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。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。用人单位与劳动者约定服务期的,不影响按照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。”

而此前的法律依据是《劳动法》第102条的原则性规定:“劳动者解除劳动合同对用人单位造成损失的,应当依法承担赔偿责任。”但对培训费的性质和支付原则,是在原劳动部的相关部门规章及复函中作出具体规定和解释的:《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》、《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》、《企业职工培训规定》、《劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》等。

至今,在劳动仲裁处理和司法实践中,按照《企业职工培训规定》第18条的规定:“由企业出

收稿日期:2008-10-11

作者简介:李丽(1971-),女,辽宁铁岭人,讲师,硕士。

资(有支付货币凭证)对职工进行文化技术业务培训的,当该职工提出与企业解除劳动关系时,已签订培训合同的按培训合同执行,未签订培训合同的按劳动合同执行。因培训费用发生争议的,按国家有关劳动争议处理的规定处理。”此处的“国家有关劳动争议处理的规定”指的是《劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》中的有关培训费争议处理的规定。该《复函》规定:“用人单位出资对职工进行各类技术培训(指有货币支付凭证的培训),职工提出与单位解除劳动关系的,如果在试用期内,则用人单位不得要求劳动者支付该项培训费用。如果试用期满,在合同期内,则用人单位可以要求劳动者支付该项培训费用,具体支付方法是:约定服务期的按服务期等分出资金额,以职工已履行的服务期限递减支付;没约定服务期的,按劳动合同等分出资金额,以职工已履行的合同期限递减支付;没有约定合同期的,按5年服务期等分出资金额,以职工已履行的服务期限递减支付。”

新的《劳动合同法》第22条虽已明确今后裁判“西门子现象”的法律依据,但对于培训费的认定问题与处理原则没有具体规定,包括作为《劳动合同法》配套法规《中华人民共和国劳动合同法实施条例》对此也未提及。这也就意味着,目前及今后一段时期,裁判此类案件的法律依据,仍然是上述部门规章及复函中的规定和解释。

二、《劳动合同法》第22条的立法意图

依照新法,西门子公司向培训生索赔30万元培训费,很难说有什么不妥之处,甚至可以说是合法的。然而,这无疑正是造成目前劳动纠纷案件中频频出现“西门子现象”的法律根源。笔者认为用人单位的做法仍然值得商榷。正确解读《劳动合同法》第22条的立法意图,是适用它解决现实问题的前提和关键。笔者认为《劳动合同法》第22条的立法意图应当包括如下两点。

(一)减少用人单位损失,防范用工风险

一般来说,在用人单位切实为员工付出了专项培训费用,而员工为企业创造的价值还不及企业为他付出的专项培训费,如果此时员工没有一点约束性地单方解除合同,必然使企业遭受专项培训费用损失。同时,企业必将面临再招收新员工,重新培训的尴尬局面。这无疑加大企业用工

风险,又造成企业员工队伍频繁变动,无法培养高级的技术骨干。这对企业的健康发展是不利的,也是极不公平的。但反过来,企业也绝对不可滥用法律赋予的权利,将所有的培训都冠以专项培训的名义,将自己本来应履行的义务说成是对员工的“恩典”,并以巨额培训费用索赔相要挟,迫使劳动者为其服务,损害劳动者自由择业的权利。在通常不存在专项培训协议及服务期约定的情况下,法律赋予劳动者有解除劳动合同的自由。所以,为了规避法律,用人单位往往利用培训协议、约定服务期来限制劳动者单方解除合同。此法也渐渐被很多企业相互效仿,成为行之有效的“留人”和维权法宝。与此同时,一纸不分青红皂白的培训协议,成了无数劳动者无奈的卖身契。这远远超出了“减少用人单位损失,防范用工风险”的立法宗旨。

(二)培训费赔偿仅具有补偿性,而不具有惩罚性

用人单位向劳动者索赔巨额培训费背后的目的,是否仅为补偿自己的培训费损失?是否涉嫌构成了惩罚性赔偿?惩罚性赔偿的特点在于:对不法行为人在经济上强加较为沉重的负担来制裁不法行为人,从而遏制不法行为的再次发生。从“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。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用”这句话来看,此处的违约金也即培训费赔偿,只具有补偿性,而不具有惩罚性。违约金的补偿性本质上是交换关系的反映,“从等价交换的原则出发,任何民事主体一旦造成他人损害,都必须以等量的财产予以补偿。反过来说,一旦对实际的损害作出了赔偿,则受害人的损失也会因此得到完全弥补”。^[2]由此可知,违约金的补偿性是指通过赔偿应使用人单位遭受的培训费损失得到完全恢复。这种不依主观过错程度而从培训费损失的事实出发来确定赔偿额的立法思想,显然说明培训费赔偿只具有补偿性。然而,目前的状况是,劳动者只要违反服务期约定,必将面临用人单位巨额的培训费索赔。这是背离《劳动合同法》保护劳动者合法权益的立法宗旨的。

三、立法思考与司法建议

在没有相关的法律法规和司法解释对《劳动合同法》第22条中涉及的“培训”,“培训费用”,

“服务期”等相关术语进行准确界定的情况下,如何正确适用其裁判案件已成为司法实践中面临的严峻考验。为此,我们必须对上述相关术语进行准确的解读,今后的立法和司法实践中也应对此准确界定。

(一) 准确界定“专项培训”的涵义与适用范围

如今大多数企业不区别情况,将员工培训一律视为专业技术培训。比较典型的情况是,企业把安排员工到海外出差或做工,一律约定为专业技术培训,强行签订培训协议,约定服务期,相关费用作为培训费用。如果员工一旦违反服务期约定,用人单位则根据培训协议进行培训费用的巨额索赔。正如西门子公司培训生与其争议的焦点之一就是公司提供的培训到底是不是《劳动合同法》第22条所指的培训。王力认为西门子给予的培训与其期待不符,认为培训实际就是工作。

《劳动合同法》第22条所指的培训必须是“专业技术培训”,并非一般意义上的职业培训。我国《劳动法》第3条规定,劳动者享有接受职业技能培训的权利。第68条规定:“用人单位应当建立职业培训制度,按照国家规定提取和使用职业培训经费,根据本单位实际,有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者,上岗前必须经过培训。”《企业职工培训规定》第8条规定:“企业应建立健全职工培训的规章制度,根据本单位的实际对职工进行在岗、转岗、晋升、转业培训,对学徒及其他新录用人员进行上岗前的培训。”第9条规定:“企业应将职业培训列入本单位的中长期规划和年度计划,保证培训经费和其他培训条件。”《企业职工培训规定》第3条规定:“本规定所称职工培训是指企业按照工作需要对企业职工进行的思想政治、职业道德、管理知识、技术业务、操作技能等方面的教育和训练活动。”由此可见,用人单位对劳动者进行必要的职业技能培训是用人单位必须履行的义务,用人单位不得将这一义务转嫁到劳动者身上,不可以签订培训协议、约定服务期。

笔者认为,为防止“西门子现象”侵害劳动者权益,首先就是准确鉴别企业提供的是否为专业技术培训。不能仅以企业与员工签订有培训协议作为判断的唯一标准。如在“西门子公司向毁约培训生索赔30万元巨额培训费”案件中,培训生认为在培训协议约定的2年培训期内,除了零星

的公司内部培训之外,培训生与其他新老员工一样进行实际劳动,但西门子公司认为这些劳动就属于他们协议约定的实践培训。此时,就需要通过立法或司法解释来严格界定“专项培训”的涵义,使《劳动合同法》第22条的适用范围有所限制。如果使专项培训的概念过于宽泛,用人单位会巧立各种名目,无限制地扩展专项培训的外延,不仅逃避自己本该履行的法定的对劳动者进行职业培训的义务,还使劳动者赔偿不该赔偿的费用。

(二) 规范并限制“培训费用”的构成与数额

西门子公司与其培训生争议的焦点之二是,即便判断为合法的专项培训,西门子公司花在一个员工身上的培训费,能否真的高达30万元?这30万元的费用当中是否都是因专项培训而实际支出的合理培训费?在一份西门子提供的作为证据的审计报告中,每年15万余元的培训费用是如此构成的,即包括培训期间中国区域内的差旅费、住宿费、公司办公网络资源费用、通讯费、交通费、办公室租金、日常办公易耗品费用、团队活动杂费、应用软件费用、办公设备折旧费、订制培训课程费等。张孟琦律师认为这些均为西门子日常经营所需的各项开支,应当是西门子作为用人单位义务提供的工作条件,而不能成为索赔的依据。他认为:“西门子打着培训的幌子,事实上雇佣劳动者为其工作,并以此作为盈利的手段,是明显违反公平原则的。”

《劳动合同法》没有具体规定专项培训费用的构成,只在劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的补偿办法》第4条有原则性规定:“培训费用是指单位有支付凭证的、与培训有直接关系的费用,包括培训期间的车旅费、住宿费、培训课程费及其他相关费用。”故此,笔者认为,对专项培训费用的内容有待进一步通过立法或司法解释加以界定。也就是说,法律上仅仅规定用人单位具有培训费赔偿请求权是不够的,必须明确规定用人单位支出的合理培训费的范围及数额或者比例。如无此规定,用人单位有可能向违反服务期约定的劳动者漫天要价,从而以此为要挟迫使劳动者放弃择业自主权,严重侵犯了劳动者的利益。而因为无力赔偿巨额的培训费被迫留下来的劳动者,工作积极性严重受挫;同时,用人单位也可能因此不敢对劳动者委以重任,进而加剧原本就紧张的劳资关系,和谐的劳动关系将不复存在。这

对整个社会的经济建设是极为不利的。

此外,还有与培训费用直接相关的培训期限问题。法律应设定上限,如同试用期的约定一样,最长不过半年。培训期限长达2年,不免有打着培训的旗号变相利用劳动者工作,以此提高培训费用的支出,以求将来巨额索赔之嫌。

(三) 确定“培训期”与“服务期”的合理期限范围

“劳动关系中的服务期,是指当事人双方约定的、对劳动者有特殊约束力的、劳动者因获得特殊的劳动条件而应当与用人单位持续劳动关系的期限。”^[3]一般情况下,服务期是指劳动者因接受用人单位给予的特殊待遇而承诺必须为用人单位服务的最短期限。只要用人单位出资培训劳动者,受训劳动者就有义务为用人单位最少服务一定年限。所以,劳动者接受用人单位付费在职培训后,用人单位可以与劳动者约定接受专业技术培训以后的服务期。那么,劳动合同双方当事人协议确定服务期的期限多长为合理?约定的服务期期限是否有合法的依据和必要的限制?这将直接影响到劳动者最终需要赔偿的培训费数额。

《劳动合同法》并没有具体规定服务期限,那么,是否应该理解为服务期的长短可以由劳动合同双方当事人协议确定。如果在这个过程中用人单位凭借其强势地位,要求职工签订一个明显不合理的超长服务期,一旦发生纠纷,此种约定是否可因意思自治认定为合法有效?笔者认为,培训

协议中的服务期条款在没有法律约束的情况下,有“霸王条款”之嫌。毕竟,在当今就业形势严峻的情况下,劳动者为了就业,往往听从企业的安排,签订培训协议约定服务期,甚至大多数劳动者也希望能长久地为自己满意的企业服务,以免频繁变换工作,造成生活的不稳定。企业挽留人才的良苦用心值得理解,但不应依仗自己的优势地位,与处于弱勢的劳动者签订霸王条款。在遇到纠纷时,依仗霸王条款留住人留不住心的做法,伤害的不只是劳动者的合法权益,还有企业自身的利益。所以,应在今后的立法和司法解释中,依据一定的标准规定一个合理的服务期限。

总之,要慎用《劳动合同法》第22条,有效规制用人单位签订培训协议的行为,防止因“西门子现象”引发的纠纷愈演愈烈,影响人才的合理流动;要合理适用《劳动合同法》第22条,加强立法和司法解释,协调好劳资双方的关系,体现社会公平正义。

参考文献:

- [1]李罡.劳动争议案件法院受理增幅居首[N].北京青年报,2009-01-03.
- [2]王利明.民商法研究[M].北京:中国人民大学出版社,2002:697.
- [3][美]理查德·A·波斯纳(Richard A. Posner).法律的经济分析[M].蒋兆康,译.北京:中国大百科全书出版社,1997:126.

Legal Reflection On “Siemens Phenomena”: An Application of Article 22 of “Labor Contract Law”

LI Li

(Law and Liberal Arts College, Henan University of Science and Technology, Luoyang 471003, China)

Abstract: since it was promulgated, “Labor Contract Law” has procured a great achievement for protecting the rights and interests of chinese workers. At the same time, “Siemens Phenomena”, dispute cases on training cost, has been being focused on among labor cases. as the legal basis of solving labor cases, the Article 22 of “Labor Contract Law” is facing a severe test in judiciary practice. Before it is correctly applied, we should explain relevant terms exactly, such as “training”, “training cost”, “time of service”, promulgate judicial interpretations or amend present domestic law.

Key words: “Siemens Phenomena”; “Labor Contract Law”; training cost; time of service