

## 劳动合同到期，但培训协议约定的服务期未到

吴小姐从本市某大学毕业后，与本市某公司签订了为期三年的劳动合同。由于吴小姐积极肯学、努力工作，一年后，企业选送吴小姐前往外国的投资公司进行培训。出国培训前，企业与吴小姐签订了一份培训协议，双方约定：公司出资对吴小姐进行一年的专业培训，吴小姐在培训结束后为企业服务十年，否则赔偿培训费8万元。吴小姐如期去外国培训了一年，结束培训后即回企业工作。又一年后，双方签订的三年期劳动合同期限届满，此时，企业要求吴小姐按服务期约定续签劳动合同，吴小姐则不愿再与企业续约而要求终止劳动合同。

吴小姐认为：根据《劳动法》的规定，劳动合同期满即行终止，订立和变更劳动合同应当遵循平等自愿、协商一致的原则；现双方合同期满，自己不愿续签，要求终止劳动合同合法合理。虽然与企业签订有培训协议，但其效力低于劳动合同，现劳动合同期限届满，培训协议也就不再有效。

根据《劳动法》的规定，劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。公司认为：虽然吴小姐与公司签订的劳动合同已经到期，但公司与吴小姐之间签订的十年服务期的培训协议，是对原劳动合同期限的变更，遵循了平等自愿、协商一致的原则，该协议已成为劳动合同的组成部分，吴小姐应当履行协议约定的义务，继续履行服务期。

看来各人都有一定的道理，那么究竟以哪份合同为准

《中华人民共和国劳动法》规定：劳动合同期满或者当事人约定的条件出现，劳动合同即行终止。《上海市劳动合同条例》进一步明确了劳动合同终止的几种情形，其中的一项就是“劳动合同期满”。以上规定说明，如果劳动合同约定的期限届满，那么劳动合同即行终止，依照协商一致的续订合同原则，双方均不得强行续签合同。

问题在于双方之间存在一个服务期问题，虽然《劳动法》对服务期没有具体规定，但《上海市劳动合同条例》对此却有明确规定：“劳动合同当事人可以对由用人单位出资招用、培训或者提供其他特殊待遇的劳动者的服务期作出约定。”以上规定明确：在企业出资培训劳动者的前提下，企业可以与劳动者作出服务期的约定，劳动者一旦接受了培训、签订了服务期协议，就必须严格履行服务期义务，否则被认为是违约行为。

上海市劳动和社会保障局在“关于实施《上海市劳动合同条例》若干问题的通知(二)”进一步规定：“服务期是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期限。约定的服务期限长于劳动合同期限的，劳动合同期满用人单位放弃对剩余服务期要求的，劳动合同可以终止，但用人单位不得追索劳动者服务期的赔偿责任。劳动合同期满后，用人单位继续提供工作岗位要求劳动者继续履行服务期的，双方当事人应当续订劳动合同。”

根据以上规定，企业当初出资对吴小姐进行了培训，吴小姐承诺在培训结束后为企业服务1年，双方签订的培训与服务期协议是合法有效的；吴小姐在接受了企业的出资培训后，应依法承担为企业服务十年的义务；劳动合同期满后，企业要求吴小姐续订劳动合同继续履行服务期，吴小姐应当与企业续订劳动合同。吴小姐不愿再与企业续约而要求终止劳动合同，是一种违反服务期约定的违约行为，依法应当承担相应的法律责任。

虽然有上面的规定，但是从培训协议和服务期限，以及违法服务期限的赔偿来看，显然并不很合理。吴小姐被送到国外培训一年，却约定的服务期限是1年，违反服务期限的赔偿是8万元。阿华认为，吴小姐可以约定显失公允，要求劳动仲裁部门或法院认定这个约定为无效条款。